

미국 법원에서의 경제분석 활용 - 노동문제를 중심으로

장 효 욱 (Welch Consulting 이코노미스트)

1. 머리말

미국에서 경제분석 혹은 통계분석은 다양한 종류의 법률적 문제에 이용되고 있다. 1990년대 중반 마이크로소프트사가 윈도우즈 95에 인터넷 익스플로러 브라우저를 무료로 첨부해서 판매하자 미국 법무부는 마이크로소프트사의 이러한 행위를 반경쟁행위로 판단하여 제소 하였다. 이 사건에서 양측은 이러한 법무부의 주장을 뒷받침하거나 그에 반대되는 경제분석 결과를 통해 자신들의 입장을 피력했다. 이 후 2000년대 중반 무선전화사업자인 AT&T와 Cingular의 합병, 그리고 2011년도 AT&T와 또다른 무선전화사업자인 T-Mobile의 합병 시도등 에서도 경제분석이 이용되었다. 또한 2011년 미프로미식축구리그 NFL(National Football League) 구단주들과 선수협회(NFL Players Association) 사이에 수익배분 문제가 불거졌을 때에도 경제분석이 상당히 중요한 자료로 제시되었다. 이처럼 경제분석은 반독점 및 공정경쟁, 인수합병, 지적재산권, 그리고 노동문제 등 여러 분야에서 이용되고 있다. 우리나라에서도 경제분석은 가격담합 등 공정경쟁과 관련한 문제들에서 많이 이용되고 있다. 하지만 미국과 달리 우리나라에서는 노동관련 소송에서의 경제분석 활용은 아직 많지 않다. 이 글에서는 미국의 노동법 관련 소송에 이용되는 경제분석에 대해서 논의하도록 하겠다.

2. 노동문제의 종류

경제분석이 활용되는 노동문제는 소송의 형태 또는 소송에서 제기되는 문제에 따라서 나눌 수 있다. 먼저 소송은 형태에 따라서 집단소송(class action), 단체소송(collective action), 그리고 개인소송(single plaintiff) 등이 있다. 집단소송과 단체소송은 모두 원고가 다수이며 경제분석의 관점

에서 볼 때 집단소송과 단체소송의 차이는 거의 없다. 다만 소송이 연령에 따른 차별과 관련된 경우는 단체소송이라고 말하며 그 외의 경우는 집단소송이라고 부르는데 이러한 분류는 관련법의 차이에서 비롯된다.

원고가 한 사람인 경우에는 집단소송이나 단체소송에 비해서 분석되는 자료나 데이터가 제한적인 경우가 많고 따라서 경제계량분석이나 통계분석의 폭도 제한적인 경우가 많다. 집단소송의 경우에는 제기되는 문제와 관계없이 집단(class)에 소속되어 있는 모든 근로자들이 동일한 상황에 처해있는지를 판단하는 것이 가장 핵심적인 문제이다. 이 문제를 해결하는데 있어 경제분석 혹은 통계분석은 다양한 방법 (예를 들면 배심원들이 쉽게 이해할 수 있는 그래프를 통한 비주얼적인 방법, 또는 보다 엄밀한 통계적 가설검정 방법)을 통해 유사성 및 공통성(similarity and commonality)의 존재 여부에 대한 근거자료를 제시해 줄 수 있다.

소송에서 제기되는 문제로 볼 때에는 고용차별(employment discrimination), 공정근로(근로시간 및 임금지급 - wage and hour), 부당해고(wrongful termination) 등에서 경제분석이 많이 활용되고 있다

1) 고용차별

고용차별관련 소송은 다시 차별의 성격 혹은 의도에 따라 차별적 대우(disparate treatment)와 차별적 영향(disparate impact) 두가지 경우가 있다. 차별적 대우란 고용주가 특정 집단에 소속된 피고용인들에게 명시적 차별을 하는 경우를 지칭하며 따라서 이러한 고용주의 행위는 의도적(intentional)이다. 예를 들면 어떤 회사가 동일 부서의 동일 업무에 대졸 신입사원을 뽑을 때 여성 응시자들을 같이 채용된 남자 신입사원보다 한 직급 낮은 자리에 배치하고 초임도 낮게 책정한다면 이러한 고용주의 행위는 차별적 대우라고 말할 수 있다. 다른 예를 들자면 어떤 회사가 신입직원 채용 응시자들 중에서 흑인 응시자들에게만 특정 시험을 보게 한다면 이러한 행위 또한 차별적 대우에 해당된다.

반면에 차별적 영향(disparate impact)이라 함은 회사가 특정한 의도를 가지지는 않았으나 회사의 정책이 어떤 소수 집단의 구성원에게만 특별히 불리한 영향을 주는 경우를 지칭한다. 위의 예에서 만약에 회사가 모든 신입사원 채용 응시자에게 동일한 시험을 보게 하고 그 결과에 따라서 채용을 결정하는데 그 결과가 흑인 응시자들에게 유독히 불리한 결과를 가져왔다면 이러한 문제는 차별적 영향의 문제라고 할 수 있다. 미국에서 벌어지는 대부분의 차별관련 소송에서 제기되는 문제들은 이러한 차별적 영향과 관련되어 있다. 각종 소송 비용을 최소화 하려는 많은 기업들이 누구나 쉽게 인식할 수 있는 차별적 인사정책을 실시하지 않는 것은 어쩌면 지극히 당연한 일이라고 할 수 있겠다.

고용차별은 다시 차별의 대상에 따라 나눌 수 있다. 먼저 가장 대표적으로 1964년에 제정된 민권법 제7장(Title VII of the Civil Rights Act of 1964 - Title VII)에서는 인종, 피부색, 종교, 출신

국가, 혹은 성별에 따른 차별을 금지하고 있다. 1963년의 동일급여법(The Equal Pay Act of 1963: EPA)에서는 동일 업무를 수행하는 남성과 여성에게 상이한 급여를 지급하는 것을 금지하고 있다. 1967년의 고용상 연령차별 금지법(The Age Discrimination in Employment Act of 1967 - ADEA)에서는 40세 이상의 근로자가 나이에 의해 차별받지 못하도록 규정하고 있다. 임신차별금지법(The Pregnancy Discrimination Act)은 임신 출산 또는 그로 인한 신체상태에 따른 차별을 금지한다. 위에 나열된 법들은 연방법 들이며 각각의 주(州)별로 고용차별을 금지하는 주법들이 존재하기도 한다.

고용차별 관련 소송에서 주로 제기되는 문제들은 채용, 승진(이동), 해고(정리해고 및 일반 해고), 급여(임금, 상여금 및 총급여) 등이 있다. 그리고 이와 관련한 보다 구체적인 문제들이 제기되기도 한다. 예를 들면 어떤 기업의 판매담당 부서에서 여러명의 직원들이 각각의 거래처를 관리하고 있는 경우를 생각해 보자. 그 여러명의 직원 중에 어떤 한 직원이 회사를 퇴직하는 경우 퇴직하는 직원이 관리하던 거래처를 남아있는 직원들에게 재 배분해야 하는 문제가 발생한다. 이 때 누구에게 어떤 거래처를 맡기느냐에 따라서 상대적으로 적은 수의 거래처를 관리 할 책임을 부여 받은 직원들은 이러한 회사의(또는 이러한 재배분문제를 결정한 부서 책임자의) 행위가 자신의 성별 혹은 인종 때문이라고 생각할 수 있고 이러한 회사의 행위가 차별적이라고 주장할 수 있다.

이러한 여러 문제에서 성별이나 인종 때문에 차별을 받았다고 생각하는 근로자들은 개인소송이나 단체소송 형태로 회사를 고소할 수 있다. 특히 집단소송의 경우에는 대표 소송인들(named plaintiffs)의 주장을 확인하는 문제 뿐 아니라 그들의 주장이 그들이 대표하고자 하는 집단에 소속된 모든 근로자들에게도 영향을 미쳤는지 여부를 판단해야한다. 앞서 말한 것처럼 바로 이부분에서 경제분석(주로 계량분석)이 유용하게 이용되며 소송의 중요한 자료로 활용된다. 만약 법원에서 원고들이 정의하는 집단이 관련 문제에서 상당히 유사한 상황에 놓여있다고 판단할 경우, 경제분석은 원고 측에서 주장한 차별적 영향을 계량화하고 이를 이용해 배상액을 측정(damage estimation)하는 문제에 초점을 맞추게 된다. 다음 장에서 더욱 자세히 설명하겠지만 채용, 승진, 해고의 경우는 확률선택모형(discrete choice model) 등이 주로 사용되며 급여문제의 경우는 선형회귀분석(linear regression)이 주로 사용된다.

2) 공정노동(근로시간 및 임금지급)

미국에서 공정 노동에 대한 기준은 1938년에 제정된 공정노동기준법(The Fair Labor Standards Act - FLSA) 및 주단위의 법에서 규정하고 있으며 이러한 관련법들을 통칭하여 근로시간과 임금에 대한 법(Wage and Hour)이라고 부른다. 이 법들에서는 최저임금, 주당 표준 근로시간, 시간외 근무 등에 대한 정의를 내리고 있다. 각각의 주들은 연방법에서 규정하는 내용보다 더 강화된 기준을 주법으로 채택할 수도 있다. 간단한 예를 들면 2013년 1월 현재 연방법에 의한 최저임금은 시간당 7.25달러인데 캘리포니아 주의 경우는 8.00달러이다. 또한 시간외 근무는 연

방법에서는 주당 40시간을 초과하는 근로시간으로 정의되지만 캘리포니아 주의 경우는 하루 8시간 또는 주당 40시간을 초과하는 근로시간으로 규정하고 있다.

다만 모든 근로자들에게 공정노동법이 적용되지는 않는데 이렇게 법률의 적용에서 제외되는 근로자들을 “면제(exempt)” 근로자라 말하고 법적용을 받는 근로자들은 “비면제(non-exempt)” 근로자라고 칭한다. 기업들은 자신들이 고용하고 있는 모든 직원들의 공정노동기준법 적용 면제 여부(exemption status)를 판단하고¹⁾ “비면제”로 판단된 근로자들의 경우에는 매일 매일 근무 시작 시각, 중식 시작 시각, 중식 후 오후 근무 시작 시각, 근무 종료 시각을 근무시간 기록부(time card)에 정확히 기록해야 하며 이에 의거해 매일 매일의 정확한 근무 시간 또한 기록해야 한다. 기록부에 기록된 일당 혹은 주당 근무시간에 의거해 초과 근무시간의 경우 시간의 수당을 지급해야 한다. 캘리포니아 주의 경우 5시간 이상 일하는 근로자의 경우 반드시 근무시작 후 5시간 내에 최소 30분의 중식 시간을 보장해줘야 하며 그렇지 못한 경우는 한 시간의 통상임금을 지급해야 한다. 하지만 “면제”로 분류된 근로자에 대해서는 이러한 규정을 따를 필요가 없으며 시간외 수당도 지급할 필요가 없다.

공정노동과 관련해서도 다양한 문제에서 경제분석 및 계량분석이 활용된다. 그중 하나는 회사 내에서 특정직군 혹은 직책의 근로자들에게 공정노동기준법 적용 면제여부가 올바르게 결정되었는지의 문제다. 최근의 많은 집단소송에서 다수의 원고들은 자신들이 공정노동기준법 적용 면제 여부와 관련해서 “면제”상태로 잘못 분류(misclassification) 되었으며 따라서 지난 수년간 미지급된 시간외 근무수당을 지급하고 이와 관련한 다른 벌금도 지급하라는 주장을 하고 있다. 공정근로기준법은 1938년에 제정된 오래된 법인데 당시 근로자들의 직업들은 법적용 면제여부에 대한 판단이 쉬웠지만 최근에는 여러 가지 새로운 직종이 탄생하고 기업들의 영업형태 역시 다양해져 법적용 면제여부의 판단이 모호해진 면이 있다. 이러한 최근의 변화들을 오래전에 제정된 법률이 미처 반영하지 못하고 있는 점이 최근들어 이러한 오분류(misclassification) 관련 소송이 급격히 늘어난 이유중 하나이다. 중식 및 휴식시간 미제공(meal and rest break violation) 그리고 근무시간외 노동(off-the-clock work) 등의 문제를 다루는 소송 역시 데이터분석이 많이 이용되는 소송 중 하나이다.

차별문제에서와 마찬가지로 공정노동 문제에서도 집단소송의 경우에는 제기된 문제와 관련해서 집단 구성원들 사이에 공통점 혹은 상이함이 존재하는지의 여부가 중요한 분석과제가 된다. 법원이 집단 구성원들이 공통점을 가지고 있다고 판단하는 경우 경제분석은 제기된 문제의 계량화와 배상액의 산정에 초점을 맞추게 된다.

1) 면제 조건들은 관련법에 나열되어 있다.

3. 노동문제관련 경제분석

이번 장에서는 집단소송 및 단체소송의 경우에 초점을 맞추어서 경제분석을 필요로 하는 구체적인 문제, 경제분석 방법 및 경제분석 전문가의 역할에 대해서 설명하겠다.

1) 경제분석 전문가의 역할

노동문제(다른 문제도 마찬가지) 관련 소송이 시작되면 원고측과 피고측은 필요에 따라 전문가(expert)를 고용해서 자신들의 입장을 뒷받침할 경제 계량분석을 할 수 있다. 소송이 큰 규모인 경우에는 두가지 타입의 경제분석 전문가가 고용될 수 있는데 첫번째는 실제 법정에서 증언을 할 증언 전문가(testifying expert)이고 두번째는 외부에 공개되지 않는 컨설팅 전문가(consulting expert)이다. 컨설팅 전문가는 경제 분석에 필요한 데이터 수집(data discovery), 배상액 계산, 통계모델 개발 등의 단계에서 변호인단에게 자문을 제공한다. 증언 전문가는 보고서나 증언 등의 방법으로 소송에서 제기되는 문제에 대해 독자적인 의견을 피력한다.

2) 분석의 준비단계

증언 전문가인지 컨설팅 전문가인지와 관계없이 경제분석을 하는 당사자가 가장 먼저 해야 할 일은 소송에서 제기되는 문제에 대한 이해일 것이다. 문제에 대한 정확한 이해를 위해서는 그것이 급여의 문제이든, 승진 심사의 문제이든, 혹은 공정노동법 적용의 면제 여부든 고소장(complaint), 각종 소송관련 서류, 피고 기업의 내부 규정과 실제 집행상황 등에 대한 검토는 반드시 필요하다. 이 단계에서 경제분석 전문가는 변호인단 그리고 해당 기업의 인사, 급여, 전산 담당자들과의 대화를 통해 서류에서 설명되지 않는 보다 자세한 소송의 배경 및 해당 기업의 인사시스템에 대한 이해를 높일 필요가 있다.

소송에서 제기된 문제에 대한 개념적인 이해를 마친 후에는 데이터 수집 및 검토가 필요하다.²⁾ 원고측은 피고측인 회사에게 소송에서 제기된 문제와 관련이 있다고 생각되는 각종 데이터의 제공을 요청하는데(data discovery), 이 때 양측의 통계분석 전문가들이 변호인들에게 각 데이터의 유용성 및 소송 내용과의 연관성에 대해서 조언을 하게 된다.³⁾ 데이터 요청 단계에서 원고측과 피고측은 일반적으로 상반된 입장을 견지한다. 원고측의 경우 가능한 한 많은 데이터를 요청하는 것이 일반적이다. 원고측은 여러가지 다양한 데이터베이스를 수집하려고 하며 각각의 데이터에서

2) 실제로는 경제분석 전문가에게 각종 소송관련 서류, 인사관련 자료, 인사관련 데이터 등을 동시에 제공해주는 경우가 많다. 이런 경우는 제공된 자료를 검토하고 부족한 내용이 있는지 빠진 데이터가 있는지 등을 살펴보고 보고해야 한다.

3) 최근에는 다량의 정보들이 전산화되어 있어서 통계분석이 용이하지만 여전히 전산화 되어 있지 않고 수기로만 기록되어 있는 자료도 있어서 통계분석을 어렵게 하고 있다. 이러한 경우는 수기로 기록된 자료를 전산화시키는 작업(data entry)이 필요하다.

가능한 모든 변수를 수집하고자 한다. 또한 소송에서 쟁점이 되는 기간 뿐만 아니라 그 이전 기간의 데이터도 확보하기 위해 노력 한다. 반면 피고인 회사측은 가능한한 제한된 데이터를 제공하려고 한다. 피고측에서는 해당 소송과 관련성이 별로 없는 데이터를 제공할 경우 혹은 원고측에서 그 데이터 분석을 통해 새로운 쟁점을 발견하고 추가적인 문제를 제기하거나 새로운 소송을 제기할 가능성에 대해 경계하기 때문이다.

하지만 경제분석의 유용성 면에서 제한적인 데이터가 반드시 피고측에 유리한 것만은 아니다. 간단한 예로 성별에 따른 차별과 관련해서 원고측에서 최근 5년간 승진관련 데이터 제공을 요청했지만 기업측에서 최근 2년간의 승진관련 데이터만을 제공했다고 하자. 최근 5년간의 데이터를 분석해보면 첫 3년은 여성지원자들이 더 많이 승진 한 것으로 나타나고 최근 2년의 승진결과는 남성 지원자들에게 유리하게 나왔다고 하자. 회사측이 제공한 최근 2년간의 데이터 만을 분석하면 회사가 남성 승진지원자들에게 유리한 승진결정을 했다는 원고측 주장에 더 가까운 분석결과가 도출된다. 하지만 최근 5년간의 데이터를 제공했다면, 승진 결정은 해마다 조금 다른 결과를 보이며 여성지원자들이 더 많이 승진한 해가 그렇지 않은 해보다 더 많았으므로 회사의 결정은 중립적이라는 피고측 주장을 뒷받침하는 분석결과가 도출될 수 있었다.

어떤 경우에는 양측의 변호인단이 분석에 사용하는 데이터의 범위에 대해서 합의를 하고 주어진 데이터 범위내에서만 양측의 경제분석 전문가들에게 분석을 요청하기도 한다. 하지만 이런 경우 경제분석의 유용성이 상당히 제한될 수도 있는데(중요한 데이터의 누락 등) 이러한 상황을 피하기 위해서 변호인단들은 필요한 데이터의 범위에 대해 경제분석 전문가들과 상의하는 것이 필요하다고 하겠다.

3) 집단소송

고용차별의 문제이건 공정노동의 문제이건 원고측에서 소송을 집단소송의 형식으로 진행할 것을 요구한 경우에는 그 소송이 집단소송의 형태로 진행될 수 있는지를 판단하는 것(class certification)이 일차적인 문제가 된다. 연방민사소송규칙 제 23조(Rule 23 of Federal Rules of Civil Procedure - Rule 23) (a)항에서는 일인 혹은 다수의 원고가 그들이 소속된 집단의 모든 구성원들을 대표해서 소송을 제기할 수 있다고 규정하고 있으며 집단소송을 하기위해 반드시 충족해야 하는 네가지 조건들을 다음과 같이 제시하고 있다.

- 다수성(Numerosity) - 집단의 크기가 너무 커서 집단의 모든 구성원이 공동소송을 하기가 현실적으로 불가능한 경우(the class is so numerous that joinder of all members is impracticable)
- 공통성(Commonality) - 법적인 문제나 사실관계가 집단에게 공통적인 경우(there are questions of law or fact common to the class)

- 전형성(Typicality) - 집단을 대표하는 대표자가 제기하는 문제 혹은 변론이 집단의 전형적인 문제 혹은 변론인 경우(the claims or defenses of the representative parties are typical of the claims or defenses of the class)
- 공정하고 적절한 대표성 - 집단을 대표하는 대표자가 공정하고 적절하게 집단의 이해를 보호하는 경우(the representative parties will fairly and adequately protect the interests of the class)

다수성의 경우 집단소송에 필요한 최소한의 구성원수를 법이나 규칙에서 정하고 있지는 않으며, 개별 소송별로 해당 집단의 규모가 공동소송을 하기에 너무 광범위한 것은 아닌지의 여부를 판단한다. 마지막 조건인 대표성 여부는 일반적으로 법리적 논의의 분야이며 경제분석이 활용되는 문제는 아니다. 공통성과 전형성, 그 중에서도 특히 공통성의 문제가 경제분석이 가장 많이 요구되는 문제 분야이다.

집단(class) 구성원들이 공통적인 문제에 직면해 있는지 아니면 상당히 상이한 상황에 처해 있는지를 판단하기 위해서는 피고 기업의 인사 및 급여관련 방침 및 내규등을 통해 피고 기업의 의사결정과정에서 중앙 집권적인지 아니면 개별부서의 책임자들에게 상당한 정도의 결정권이 이양되어 있는지를 살펴보는 것이 중요하다. 본사 인사팀은 각 부서별로 몇명의 직원을 승진시킬 것인지에 대한 조정만 담당하고 지원자들의 서류전형, 면접, 최종 결정과정 모두가 각부서 책임자에게 이양되어 있는 회사에 대해 여성직원들이 단체소송을 통해 승진심사관련 여성차별 문제를 제기했다고 생각해보자. 이 경우 여러부서에 흩어져 있는 전체 여성 승진 희망자로 정의된 원고 집단에서 구성원들 사이에 공통점이 있다고 주장하기는 어려울 수 있다. 특히 부서별로 어떤 부서는 상대적으로 여성들이 승진을 많이 했고 어떤 부서는 남성들이 승진을 많이 했다면 집단구성원 모두가 공통적인 차별문제에 직면했다는 주장은 설득력을 가지기 어려워진다. 물론 이러한 의사결정 시스템하에서도 이론적으로는 모든 부서에서 한 명의 여성 승진자도 나오지 않을 수도 있다. 만약에 이러한 실증결과가 도출되었다면 원고측은 의사결정이 이양되었다는 것은 사내규정집과 다르게 실질적 결정은 모두 인사팀에 집중되어있다는 주장을 펼 수 있을 것이다. 따라서 공통점이 존재하는지를 판단하기 위해서는 기업의 고용관련 정책에 대한 정확한 이해와 실증분석을 통한 검증을 병행해야 한다.

앞의 설명에서 알 수 있듯이 공통성 존재여부 문제에서 매우 중요한 점은 누가 결정권자인가와 각각의 결정권자들에게 충분한 재량이 주어지는가의 여부다. 앞의 예에서 결정은 각 부서 책임자가 하지만 인사팀에서 작성한 승진자 자격조건이 너무나도 구체적이어서 부서 책임자가 자율적 판단을 할 여지가 없다면 부서 책임자는 실질적 권한 행사자라고 볼 수 없다.

2011년 6월 미국 대법원은 미국 역사상 가장 큰 규모의 성차별 집단소송이었던 “월마트 대 듀크스(Wal-Mart Stores, Inc. v. Dukes)” 소송에서 원고측이 주장하는 집단소송 방법에 대한 하급

법원의 승인 결정을 뒤집고 집단소송을 불허했다. 이 소송에서 원고측은 월마트의 여성 근로자들이 승진 및 급여에서 남성직원에게 비해 차별적 대우를 받았다고 주장했으며 미국 전역의 월마트 매장에서 과거에 일했거나 현재 일하고 있는 모든 여성근로자들을 대표해서 집단소송의 형태로 월마트를 고소한 상태였다. 대법원은 원고측도 동의하듯이 각 지역 및 매장의 승진 및 급여 결정은 각 지역본부장 및 점포장의 재량에 맡겨져 있었으며 이렇게 지역과 매장별로 상이한 결정권자들이 존재하는 상황에서 모든 여성 근로자들이 동일한 차별대우를 받았음을 원고측이 보여주지 못했다고 설명했다. 이 소송에서 원고측 통계분석 전문가는 경력, 직책, 일하는 매장 등 제반 조건을 고려하여 전국의 모든 매장에서 일하는 근로자들의 평균 임금을 계산해 보면 남성의 평균 임금이 여성의 평균임금보다 높게 나타나며 또한 그 차이가 통계적으로 아주 높은 유의성을 보여준다고 주장하면서 피고가 여성 근로자들에게 차별적인 중앙집권적 인사급여 정책을 실행했다는 원고측 주장을 뒷받침했었다. 반면에 피고측 전문가는 각 매장별 분석을 통해 대부분의 매장에서 동일 직종에 종사하는 비슷한 근속연수의 남녀 평균급여가 통계적으로 유의한 격차를 보이지 않았다고 주장했다. 또한 차이가 발생하는 경우에도 어떤 매장은 남성 근로자의 평균임금이 높지만 다른 매장은 여성 근로자들의 평균임금이 높게 나타났다고 주장하면서 모든 집단구성원이 공통적인 인사급여 정책에 영향을 받은 증거를 찾을 수 없다는 피고측 주장을 뒷받침했다. 대법원의 결정이 내려진 이후 노동분야에서 근로자들을 주로 대변해오던 법률회사들은 전국단위의 집단소송보다는 지역본부 혹은 사업부 등과 같이 승진, 급여 등의 문제에 대한 실질적 의사결정이 이루어지는 단위를 중심으로 집단소송을 제기하는 방향으로 변화를 모색하게 되었다.

마지막으로 전형성을 판단하는 문제는 집단소송의 대표원고가 집단 구성원들의 평균에 가까운 사람인지를 묻는 것으로 생각할 수 있다. 만일 임금문제와 관련한 성차별 집단소송에서 여성의 평균임금이 남성 평균임금의 90% 수준에 있지만 대표원고의 임금은 남성 평균임금의 120% 수준이고 남성 근로자의 95% 보다 높은 임금을 받고 있다면 이 여성 근로자는 이 소송에서 정의하는 집단의 전형적인 구성원이라고 하기는 어렵다. 최근 많이 제기되고 있는 공정고용 문제중에 근무시간기록부의 반올림과 관련한 문제가 있다. 상당수의 기업들은 실제로 출근 시각 및 퇴근 시각을 매 15분 단위로 반올림 하고 이렇게 반올림 된 시각에 의거해 시급을 지급하기도 한다. 만일 어떤 기업에서 시급을 받는 몇명의 근로자들이 이러한 반올림이 평균적으로 근로자에게 불리하게 작용했다고 판단하여 회사를 상대로 미지급된 급여의 지급을 요구하는 집단소송을 제기했다고 보자. 그런데 근무시간기록부 분석결과 시급근로자 전체적으로 지난 2년간 출퇴근 시각을 반올림 함으로 인해서 3,000시간의 급여가 덜 지급되었지만 대표 원고자의 경우 오히려 반올림으로 인해 4시간의 급여가 더 지급되었다고 하자. 이런 경우라면 이 대표 원고자는 집단을 대표하는 전형적인 구성원이라고 보기 어렵다. 집단소송의 네 가지 조건 중 변호인단이 경제분석을 가장 많이 요청하는 조건은 공통성의 문제이다.

4) 고용차별

(1) 비교대상

고용차별 관련 경제분석의 가장 첫번째 단계는 누구를 누구와 비교할 것인가의 문제이다. 어떻게 비교대상을 설정해야 하는지에 대해서 관련법은 명시적인 가이드라인을 제공해 주지 않고 있다. 현실적으로 신입사원과 근속연수 30년인 대표이사가 서로의 비교 대상이 되기는 어렵다. 고용상태와 관련해서 유사한 상황(동일 직군 및 유사한 경력)에 처해 있는 근로자들(similarly situated employees)을 파악한 후에 차별을 받았다고 주장하는 집단의 구성원과 그렇지 않은 집단의 구성원을 비교해야만 의미있는 비교분석이라고 할 수 있다. 양측의 경제분석 전문가들의 의견이 엇갈리는 부분이 바로 이 부분이다.

하지만 실제 데이터를 가지고 비교대상을 설정하는 단계에서 여러가지 문제들에 부딪힐 수 있다. 먼저, 비교대상을 설정하는 데 중요한 역할을 하는 변수들이 주관적인 경우가 많아 계량화에 어려움이 존재한다. 예를 들면 채용문제의 경우 면접 담당자가 지원자와의 면접을 마치고 나서 면접후기를 특정한 형식에 구애받지 않고 기록한다면 지원자들중 어떤 지원자들이 비슷한 면접성적을 받았는지 알기 어렵다. 만약에 어떤 지원자에게는 “창의적 아이디어가 돋보인다”라는 면접 감상을 남기고 다른 지원자는 “매우 명석하다”라고 평가한다면 두 지원자가 서로에게 비교대상이 될 수 있는지(둘다 긍정적 평가를 받았으므로) 아니면 그렇지 않은지(만약 채용을 하는 기업에서 창의적인 지원자 중 몇 명을 채용하고 명석한 지원자 중 또 몇 명을 채용하려고 생각하고 있다면) 판단하기가 어렵다.

또 하나의 문제점은 의사결정에 영향을 미치는 주요 정보들이 데이터에서 누락되는 경우가 많다는 점이다. 어떤 정보들은 그 특성상 계량화 하기 어렵기 때문에 데이터화 되지 않기도 하지만 어떤 정보는 단순히 기록되지 않는 것일 수도 있다. 이렇게 중요한 정보가 누락되면 경제분석의 정확도는 현저히 떨어질 수 밖에 없다. 하지만 데이터에서 누락된 정보라도 해당 의사결정권자는 그러한 정보를 알고 있었을 가능성이 많다. 이런 경우 의사결정권자의 결정 메커니즘을 추정하려는 계량모형은 정확한 결론을 도출하기 어렵다. 특히 의사결정에 중요한 영향을 미치지만 데이터에서는 누락된 정보가 성별, 인종별로 현격히 다른 분포를 보인다면 이러한 문제는 더 심각해진다. 마지막으로 비교대상을 설정하는 데 있어서 유사성을 지나치게 강조하다 보면 비교 가능한 사람들의 수가 급격히 감소할 수 있다. 예를 들면 남녀 간 임금격차를 설명할 때 비교대상을 “동일 부서, 동일 직군 및 현 직책에 동일한 시기에 배치된 입사동기들”로 정의한다면 좀더 단순화해서 “동일 부서, 동일 직군의 1년차 직원”으로 정의하는 경우에 비해 비교 가능한 직원 수가 현저히 작을 것이다. 비교대상을 극도로 엄밀하게 분류할 경우 모든 직원은 다른 모든 직원과 다른 상태(everyone is different from everyone else)가 될 것이고 계량분석의 여지가 사라지게 된다. 급여 차별에 대한 분석을 할 때 비교대상을 엄밀하게 정의할 수록 그룹 내 직원들간의 동질성

(homogeneity)은 높아지게 되지만 직원들의 부서 및 직무 이동에 대한 의문점이 나타날 수 있다. 이런 경우는 급여문제가 승진/이동 문제로 변환되게 된다. 만약 여성들이 대부분 낮은 직급에 집중되어 있다면 동일 직급내에서의 남녀 간 임금격차는 존재하지 않을 수도 있지만 직급간 이동은 전체 임금의 남녀간 격차를 발생시키는 원인이 될 것이다.

이와 같이 정밀성과 소표본(small sample) 사이에 존재하는 상충관계는 각각의 사안별로 해당 기업의 인사제도 및 실제 정책실행에 대한 이해를 통해서 해결해야 하겠다.

(2) 채용(Hiring)

채용과 관련한 차별문제에 대한 경제분석은 기본적으로 채용된 사람들 중 여성 혹은 소수인종의 비율을 지원자 중 여성 혹은 소수인종의 비율과 비교하는 것이다. 지원자 중 여성이 50%인데 채용합격자 중 여성이 20%이고 이러한 결과가 여성에 대한 차별이 없다면 거의 발생하기 어려운 결과라고 하자. 그렇다면 지원자의 여성 비중과 합격자의 여성 비중 간에 나타나는 괴리는 여성들에 대한 차별때문이라는 주장을 뒷받침 할 수 있다. 물론 이 때 중요한 것은 동일 조건의 지원자(equally qualified candidates) 중에서 비교 하는 것이다. 분석의 방법으로는 지원자기준 분석방법(applicant flow analyses)과 외부의 지원적격자 분석방법(external availability analyses)이 있다.

지원자기준 분석방법의 경우 핵심적인 문제는 지원자풀(applicant pools)이 잘 정의되어 있는가 하는 것이다. 예를 들어 기업의 채용절차가 1) 채용공고, 2) 지원자 접수, 3) 서류심사, 4) 면접, 5) 최종면접, 6) 채용제의, 7) 채용제의 수락(거부인 경우 새로운 채용제의 및 수락) 등의 방법으로 진행되고 이 모든 과정이 데이터화 되어 있다면 이 채용과 관련한 지원자풀은 잘 정의되어 있다고 볼 수 있다. 만약에 어떤 기업이 연중 수시로 채용지원을 받고 수시로 채용한다면 이 경우 각 채용시점마다 누가 채용 고려대상이었는지 알기 어렵기 때문에 지원자풀이 잘 정의되어 있다고 볼 수 없다.

지원자풀이 잘 정의되어 있는 경우의 지원자기준 분석방법은 여러 장점이 있다. 먼저 지원자풀에 속하는 개인들은 채용하려는 직책과 관련이 많고 그 직책을 수행할 자격을 갖춘(qualified) 사람들일 가능성이 높다. 따라서 이러한 경우 지원자들은 서로에게 좋은 비교대상(similarly situated)이 된다. 또한 단계별 결과가 데이터화 되어 있기 때문에 각 단계별 분석이 가능하다. 단계별 분석을 하게되면 어떤 단계에서 여성 혹은 소수인종에게 불리한 결정이 내려졌는지 여부를 판단할 수 있다. 마지막으로 누가 채용제의(job offer)를 받았으며 최종적으로 누가 채용(hire)되었는지를 분석할 수 있다. 만약에 최초의 채용제의는 여성 지원자들이 더 많이 받았지만 여성지원자들의 채용제의 거절 빈도가 높아서 최종적인 채용률은 남성지원자들이 더 높다면 단순히 최종 채용률만을 비교한 분석결과는 이 기업의 채용결정 과정을 완전히 설명한 것으로 보기 어렵다.

그러나 이러한 방법에도 단점은 있는데 먼저 모든 지원자들이 정말로 그 채용에 관심이 있는

것은 아니라는 점이다. 만약 실제로는 채용에 큰 관심이 없는 지원자가 상당수이고 그러한 대부분의 지원자가 특정 성별 혹은 인종에 집중되어 있다면 데이터가 말하고 있는 지원자들의 성별, 인종별 분포는 진정한 지원자풀의 분포를 보여주지 못할 것이다. 또한 지원자풀 데이터가 잘 정의되어 있다고 하더라도 채용이 안된 지원자들의 핵심 정보는 여전히 누락되는 경우가 많다. 특히 학력, 업무 경력 등 채용 결정에 중요한 영향을 미치는 정보들이 누락 되는 경우가 적지 않다.

마지막으로 여러 채용공고에 계속해서 지원하는 사람이 있는 경우 채용 결정 분석에 어려움이 있다. 일반적으로 채용분석을 할 때 각각의 채용지원자(application)가 채용될 확률이 다른 채용지원자(application)가 채용될 확률로부터 독립적이고 또한 각각의 채용지원자는 동일한 확률로 채용될 가능성이 있다고 가정한다. 그러나 같은 사람(applicant)이 계속해서 지원하는 경우 이러한 독립성 가정은 무너지게 된다. 직관적으로 볼 때 같은 지원자가 단기간 동안 계속해서 같은 기업의 여러 채용 공고에 지원을 한다면 첫번째 지원서를 제외한 이후의 지원서들은 채용 결정자에게 그 사람에 대한 새로운 정보를 제공해 줄 수 없을 것이다. 단기간 내에 그 사람의 자격조건들(qualification)이 바뀌지는 않기 때문이다. 이러한 문제를 무시하고 독립성의 가정하에 분석을 한다면 그 결과는 정확하게 나오기 어렵다. 만약에 이러한 중복 지원자가 특정 그룹에 편중되어 있다면 문제는 더욱 심각해지고 실제 의사결정과는 상반된 분석결과가 나올 수도 있다.

이런 문제를 다소 완화시킬 수 있는 방법 몇가지를 소개하겠다.⁴⁾ 먼저 지원자 개인(applicant)과 그 사람의 개별 지원서(application)를 분리해서 지원자의 관점에서 분석하는 방법이다. 예를 들면 어떤 기업이 2010년 한 해 동안 영업부 신입사원 모집을 위해 10번의 채용공고를 통해서 남자 여자 각각 5명씩 총 10명을 뽑았다. 이때 남성이 총 29번 지원서를 냈고 여성이 총 20장의 지원서를 제출했다. 그런데 남성 지원자의 지원서 29장은 19명으로부터 한장씩 그리고 한명으로부터 10번 받은 것이었다. 여성의 경우에는 20명이 각각 한 번씩 지원했다. 이 때 반복지원을 고려하지 않는 단순 분석은 남성의 합격률을 17%(5/29) 여성의 합격률을 25%(5/20)로 계산해서 여성이 남성보다 높은 합격률을 보이는 것으로 결론을 도출하게 된다. 그러나 지원서 기준이 아닌 지원자 기준으로 합격률을 계산한다면 남성의 합격률과 여성의 합격률이 똑같이 25%로 남녀간 합격률은 차이가 없는 것으로 나타난다. 비슷한 방법으로 지원자들의 첫번째 지원서만 분석에 포함시키는 방법이 있다. 이런 방법으로 위의 사례를 분석을 하면 남녀 모두 25%의 합격률을 보인다.

또한 실질적으로 의미 없는 지원자를 분석에서 제외하는 방법이 있다. 위의 예에서 10번 연속 지원하는 남성지원자를 경제분석 전문가가 임의로 분석에서 제외시킬 수 있다. 다른 예로 만약에 전국적인 체인망을 가진 유통업체가 거의 매주 전국에 있는 여러 매장에 필요한 직원을 뽑기위해 온라인 구인광고를 냈다고 생각해보자. 뉴욕에 사는 어떤 지원자는 그 회사의 구인광고에는 매장의 소재지를 불문하고 항상 지원한다. 그런데 이 회사의 구인광고에는 같은 지역 출신 지원자도

4) 이 방법들은 한 개인의 계속된 지원문제는 다소 완화할 수 있으나 그 과정에서 분석의 정확도가 다소 떨어질 수 있다.

다수 지원하기 때문에 매장별 채용담당자는 거의 대부분 같은 지역에 거주하는 지원자를 채용한다고 하자. 그렇다면 간단한 분석을 통해 채용이 이루어지는 매장에서부터 일정 거리 이상 떨어진 곳에 거주하는 지원자는 한 명도 채용되지 않는다는 것을 알 수 있을 것이다. 그렇다면 반경 몇 마일 내에 거주하는 지원자들이 “의미있는” 지원자 일 것이므로 채용분석시 “의미있는” 지원자만을 분석대상에 포함시켜서 분석 할 수 있다. 이 경우 이 뉴욕거주 지원자는 뉴욕 매장의 채용 분석에만 “의미있는” 지원자로서 포함되고 다른 지역의 분석에서는 제외될 것이다. 하지만 이 방법은 각각의 경우에 따라 다른 방법으로 “의미 있는” 지원자를 정의해야 한다는 단점이 있다. 마지막으로 지원자별로 이전까지의 지원 횟수등을 고려해서 분석하는 방법도 생각해 볼 수 있겠다.

지원자풀이 잘 정의되어 있지 않은 경우에는 위에서 열거한 문제들 이외에 또 다른 문제가 있다. 이런 경우 데이터를 분석하는 전문가들이 분석의 편의을 위해 나름대로 지원자풀을 구성 (construction of pseudo pools) 하기도 하는데 이렇게 구성된 지원자풀이 실제의 지원자풀(잘 정의되지는 않았지만 최소한 의사결정자의 마음속에는 존재하는)과는 괴리를 보일 수 있다.

외부의 지원적격자 분석방법은 주로 통계청(Census Bureau) 자료 등 일반인들이 이용할 수 있는 데이터(publicly available data)를 이용해서 가상의 지원자풀을 만들고 가상의 지원자들 중 여성 혹은 소수 인종의 비율과 채용된 사람 중 여성 혹은 소수 인종의 비율을 비교하는 방법이다. 가상의 지원자풀은 보통 채용하는 회사가 위치한 지역에서 채용하려는 직책과 유사한 직종에서 근무하는 사람들로 구성된다. 이 때 지역적 한계를 어디까지 설정해야 하는지와 유사 직종을 어디까지 포함시킬 지에 따라서 여러가지 가상의 지원자풀이 만들어질 수 있다. 이 방법은 지원자풀의 존재여부와 관계없이 항상 가능하다는 장점이 있다. 또 하나의 장점은 앞에서 설명했던 동일한 지원자의 계속적인 지원에 따른 문제도 존재하지 않는다는 점이다. 그러나 통계청 직종분류를 통한 유사 직종 식별방법이 실제 해당 기업의 채용 직책과의 유사성이 많이 떨어진다는 단점이 있다. 또한 성별, 인종 이외에 실제 채용 결정에 중요한 영향을 미치는 요소들에 대한 정보가 없다는 점도 문제이다. 지원자풀을 이용하는 경우와는 달리 누구에게 채용 제의 (job offer)를 했고 누가 최종적으로 채용되었는지에 대한 구별 역시 할 수 없다. 마지막으로 사용되는 데이터들이 최근 자료가 아닐 경우가 많다는 점도 문제이다.

채용에 대한 분석의 경우 경제분석 전문가들이 주로 요청하는 정보는 다음과 같으며 개별 기업 및 직종에 따라 그 외의 정보가 요청될 수도 있다.

- 개인의 특성: 성별, 인종, 나이, 장애상태
- 채용된 지원자의 입사일, 입사시의 직책 및 부서
- 개인의 배경: 학력, 이전 직장 경력, 지원시 거주지
- 이름 (성별에 대한 정보가 누락된 경우 성별을 추정하기 위한 용도)
- 지원한 직책

(3) 승진(promotions)

계량적 혹은 통계적 분석의 방법으로 보면 승진이나 해고에 대한 분석은 채용 분석과 유사하다. 예를 들면 승진대상자 중 여성직원이 차지하는 비중과 실제 승진자 중 여성직원이 차지하는 비중을 비교하는 것이다. 기업에 따라 상위직급으로의 승진을 위해서 반드시 거쳐야 하는 관문같은 직책이 있을 수 있다. 이런 경우 해당 직책으로 이동하기 위해 동일 직급내에 있는 직원간에 경쟁이 발생하기도 한다. 이때 이러한 이동은 수평적 이동의 형식을 띄지만 분석의 틀에서 보면 승진과 거의 동일한 문제로 볼 수 있다.

승진방법으로는 경쟁적 승진(competitive promotions), 성과에 따른 승진(merit based promotions), 그리고 자동승진(automatic promotions)이 있다. 먼저 경쟁적 승진은 어떤 직책을 두고 여러명의 후보자들 중 한 사람을 선택하는 방식이다. 경쟁적 승진의 경우 대부분은 지원자풀이 잘 정의되어 있기 때문에 승진심사 단계별로 자세한 분석을 할 수 있다. 지원자 성과에 따른 승진은 일정한 자격요건을 갖춘 모든 대상자들이 상위직으로 승진 하는 방식이다. 성과에 따른 승진의 경우는 승진을 시킬 수 있는 자리의 수가 미리 정해져 있지 않다. 따라서 어떤 사람이 승진을 함으로써 다른 사람들이 승진을 할 수 없는 것이 아니기 때문에 “경쟁적”이지 않다. 하지만 승진을 위해서는 개인들이 자격요건을 갖추어야하기 때문에 자동적이지도 않다. 만약에 어떤 회사가 회계담당 사원들 중 공인 회계사 자격증을 취득하는 사람들은 누구나 과장급 선임회계사로 승진을 시킨다면 이러한 승진제도는 성과에 따른 승진제도라고 할 수 있다. 이 경우 경쟁적 승진의 경우와 마찬가지로 비슷한 위치에 있는 모든 승진후보자들 중에서 여성 및 소수인종이 차지하는 비중과 승진자들 중에서의 비율을 비교하는 방법으로 잠재적 차별여부를 판단할 수 있다. 하지만 앞의 예에서와 같은 경우는 기업이 회계사 자격증을 취득한 모든 직원을 승진 시키기 때문에 차별의 여지가 없어지고 경제분석을 할 이유도 없다. 자동승진은 근속년수에 따른 승진제도이다. 자동승진의 경우 성별 및 인종에 따른 차별의 여지가 있을 수 없기 때문에 당연히 경제분석의 필요도 없게 된다.

승진과 관련해서 자주 제기되는 문제중 하나는 투명한 승진제도의 결여이다. 이러한 제도는 “통보성 승진(tap on the shoulder)”이라고 칭할 수 있겠다. 이는 공식적으로 승진지원을 할 수 있는 제도가 없는 상태에서 의사결정자가 공식적으로 정의되지 않는 잠재적인 지원자풀 내에서 적임자라고 생각되는 사람의 어깨를 톡 치며 승진결정을 통보해 주는 방식이다. 이러한 형태의 승진방식도 일종의 경쟁적 승진에 포함되는데 의사결정이 어떻게 이루어졌는지에 대한 자료가 존재하지 않는다는 특성이 있다. 이럴 경우 경제분석 전문가가 잠재적 지원자풀을 정의해서 분석을 할 수 밖에 없게 된다.

승진관련 분석은 분석 방법의 틀 면에서는 채용의 경우와 유사하다. 지원자풀이 잘 정의되어 있는 경우는 단계별로 자세한 지원자기준 분석을 할 수 있다. 지원자풀이 잘 정의되어 있지 않는 경우에는 실제로 승진한 직원과 유사한 특성을 가지고 있는 하위 직급의 직원들로 잠재적 풀을 구

성하는데 이렇게 정의된 잠재적 풀을 보통 지원자공급풀(feeder pool)이라고 부른다. 만약에 어떤 회사가 새로운 영업부장 자리에 공식적인 승진지원 절차를 생략하고 영업부 소속 과장 중 한명을 승진시켰다면 영업부 소속 과장 모두를 잠재적인 지원자풀로 정의할 수 있다. 그런데 다음번 승진에서는 기획부 소속 과장 중 한명을 영업부장 자리로 승진을 시켰다면 그 때의 잠재적풀을 기획부 소속 모든 과장들로 해야하는 것인지 아니면 영업부나 기획부의 모든 과장들로 해야하는 것인지 명확하지 않다. 또한 이렇게 지원자공급풀을 통한 분석을 할 경우 각각의 승진결정이 이루어졌을 때 누가 실제로 승진에 희망을 보이고 있는지(공식적으로 승진신청을 받으면 누가 지원을 했을지) 알기 어렵다는 문제가 있다. 예를 들어 여성 과장들 중 어린 자녀들의 육아문제 때문에 책임이 막중한 영업부장 자리는 자녀들이 어느 정도 성장한 후에 도전해보려고 생각하는 사람들이 있을 수 있다. 이 때 지원자공급풀을 정의해서 분석을 하는 경우 지원자풀에서 여성이 차지하는 비중이 실제로 영업부장 승진에 희망을 보이는 여성의 비중보다 높게 나타나게 되며 따라서 승진 분석의 결과가 여성지원자들에게 불리한 방향으로 과대평가될 수 있다. 따라서 이 방법을 취할 경우 내재되어 있는 잠재적 문제점들을 항상 유념할 필요가 있겠다.

승진문제 분석을 위해서는 전현직 직원들의 채용에서부터 현재 혹은 퇴직시까지의 모든 인사 및 급여 변화과정을 기록한 자료("employment history data")를 수집해야 한다. 위에서 제시되었던 영업부장 승진 사례를 분석하기 위해서는 최소한 영업부를 거친 모든 전현직 직원에 대한 인사 급여 기록이 필요하다. 이러한 데이터는 각 개인별로 회사내에서의 모든 변동 사항을 기록하고 있는 자료여야 한다. 예를 들면 언제 어떤 부서에 채용이 되었으며 초임은 얼마였는지, 언제 부서를 이동했는지, 언제 어떤 이유로 급여가 인상되었는지, 휴직을 한 경우는 언제 휴직을 했는지, 언제 어떤 자리에서 어떤 자리로 승진을 했는지, 언제 퇴직을 했는지 등의 내용이다. 물론 당연히 분석을 위해 개인의 성별, 인종, 생일 등의 정보도 포함 되어 있어야 한다. 채용전의 이전 직장 경력 및 학력 등 기타 정보도 유용하지만 이러한 정보들은 데이터베이스화되지 않는 경우가 많다. 만약에 이러한 자료가 존재하지 않는다면 차선책으로 직원정보에 대한 주기적인 횡단면 자료("snapshots")를 확보해야 한다. 이러한 횡단면 자료가 각 직원의 부서이동 날짜, 승진 날짜, 급여 인상 날짜 등을 기록하고 있다면 여러 횡단면 자료를 결합해서 모든 인사급여 변화를 기록한 자료와 매우 흡사한 데이터를 구축할 수도 있다.

이렇게 데이터를 확보하였다면 이제 비교대상(similarly situated candidates)을 정의해야 한다. 이 때 주로 고려되는 요소들은 다음과 같다.

- 현직책 근무년수
- 현직급 근무년수
- 최종학력 취득 시기

- 나이
- 직책 및 직급
- 연수 및 학력
- 타 직장에서의 경력
- 근무성적 평가
- 징계조치
- 결근
- 근무장소
- 소속부서
- 상근 여부(Full Time Status)
- 임시직 여부(Temporary Status)
- 근속년수

지원자풀이 잘 정의되어 있는 경우라 하더라도 위에 열거한 요소들에 따라서 승진가능성은 달라질 수 있으므로 이러한 요소들을 고려해서 승진결과를 분석할 필요가 있다.

승진 문제 분석에 있어서도 다양한 문제들이 발생할 수 있다. 어떤 경우에는 승진 종류를 명확히 구분하기 어렵다. 이러한 경우에는 기업의 당시 인사담당자들로부터 당시의 승진 결정이 어떻게 이루어졌는지에 대한 설명을 듣거나 만약 승진심사에 대한 문서가 보관되어 있는 경우 검토하는 방법 등을 통해 제도(institution)에 대한 이해를 높여야 한다. 또한 지원자 명단이 보존되어 있지 않는 경우도 상당히 많다. 앞서 설명한 대로 승진심사시 고려사항을 모두 계량화하기 힘들다는 점도 문제다. 채용의 문제와 마찬가지로 한 직원이 계속적으로 승진지원을 하는 경우 단순한 분석은 잘못된 결론을 도출할 수 있다.

(4) 퇴직(terminations)

일반적으로 퇴직과 관련된 소송들은 고령자 (만 40세 이상)에 대한 차별을 주장하는 경우가 대부분이다. 퇴직은 크게 자발적 퇴직(voluntary terminations)과 비자발적 퇴직(involuntary terminations)으로 나눌 수 있는데 소송에서 문제가 되는 퇴직은 해고 또는 비자발적 퇴직이다. 비자발적 퇴직에는 성과관련(performance related) 퇴직, 인사상의 문제로 인한(for cause) 퇴직, 그리고 정리해고(layoffs) 혹은 직원감축(reduction in force - RIF)으로 나눌 수 있다. 퇴직에 대한 분석은 방법론적으로는 채용이나 승진과 비슷하며 해고 대상자중 만 40세 이상이 차지하는 비중과 실제 해고자중 만 40세 이상이 차지하는 비중을 비교하는 방법이 일반적인 방법이다.

모든 직원들을 업무 종류나 전문 분야 등에 따라 몇 개의 그룹으로 나누고 각각의 그룹별로 정리해고 대상자 수를 결정한 후, 각 그룹별로 정리해고 대상자를 결정하는 방식으로 대규모 정리해

고가 진행 된다면 이에 대한 경제분석의 방법은 채용이나 승진에서 지원자풀을 이용했던 방식⁵⁾과 유사하진다. 하지만 정리해고 대상자풀이 존재하지 않으면 경제분석 전문가가 잠재적 정리해고풀을 규정하고 이 풀을 이용해서 분석을 할 수 있다. 정리해고의 경우 해고대상자 결정이 두단계에 걸쳐 이루어지는 경우가 있다. 먼저 각 정리해고 그룹별로 “핵심 직원”을 선정하고 이렇게 선정된 핵심 직원들은 정리해고의 고려대상에서 제외하고 핵심직원으로 선정되지 않은 직원들 중에서 정리해고 대상자를 선정하는 것이다. 이런 단계별 결정방식은 채용이나 승진에서 1차 심사 2차 심사 등의 방법으로 채용자나 승진자를 결정하는 방식과 비슷하다. 이렇게 2단계 또는 다단계 방식으로 정리해고가 진행되는 경우에 어떤 직원을 비교대상으로 볼 것이냐에 따라 분석결과는 상이하게 나타날 수 있다. <표 1>의 예를 보면, 40세 이상 직원의 정리해고 비율은 핵심인력을 제외하고는 21.3%로 40세 미만의 22.5%보다 낮지만 핵심인력을 포함하게 되면 16.0%로 40세 미만의 15.0%보다 높게 나타난다. 표에서 보여지는 것처럼 이렇게 다른 결과가 나오는 이유는 핵심인력 비율이 40세 이상에서는 25%에 불과한 반면 40세 미만에서는 33%로 현저히 높았기 때문이다. 이러한 경우 어떤 직원이 무슨 기준을 토대로 핵심인력으로 분류되었는지가 중요한 쟁점이 될 것이다. 만약에 기업의 업무와 직접적으로 관련된 객관적인 기준에 의해서 핵심인력 분류가 이루어졌음을 입증할 수 있는 경우 비핵심 인력만을 대상으로한 분석결과가 의미있는 결과일 것이다. 하지만 그렇지 못할 경우에는 다시 여러 변수를 이용해 전체 인력을 비교대상 그룹으로 나누고 비교대상 직원들내에서 어떻게 핵심인력 분류가 이루어졌는지 등에 대한 분석이 이루어져야 할 것이다.

<표 1> 2단계 정리해고의 예

	인원수	핵심인력	핵심인력 비율	비핵심 인력	정리해고 대상자수	비핵심 인력중 정리해고 대상자 비율	전체 인원중 정리해고 대상자 비율
40세 미만	300	100	33%	200	45	22.5%	15.0%
40세 이상	200	50	25%	150	32	21.3%	16.0%

고령자에 대한 차별적 정리해고에 관한 소송에서 단순히 동일 직급내의 정리해고율을 비교하면 거의 대부분의 경우 40세 이상의 정리해고율이 40세 미만보다 높게 나타난다. 이런 결과가 나타나는 중요한 이유 중 하나가 피터원칙(Peter Principle)이다. 피터원칙은 모든 근로자들은 자신들의 역량이 소화할 수 없는 자리까지 승진하게 된다는 원칙이다. 예를 들면 어떤 직원이 5급에서 3급까지의 직책에서는 훌륭한 업무를 수행해서 2급까지 승진을 했지만 2급에 이르러서는 주어진 업무를 제대로 소화하지 못해서 1급으로 승진하지 못하고 2급에 머무르게 되는 경우를 생각할 수

5) 물론 이 경우의 차이점은 개별 직원들이 정리해고를 “지원”하는 것은 아니라는 점이다.

있다. 이러한 피터원칙의 관점에서 볼 때 동일 직급내에서 40세 이상 직원과 40세 미만 직원은 회사내에서 성장과정상 매우 다른 위치에 있다고 볼 수 있다. 40세 이상 직원들은 자신이 달성할 수 있는 최고의 자리까지 오르고 더 이상 발전 가능성이 없는 경우가 많은 반면에 40세 미만 직원의 경우 많은 사람이 아직도 계속 발전하고 있으며 더 책임있는 자리로 승진하는 과정상에 있다는 것이다. 이 경우 비록 현 직급에서의 생산성 및 회사에 대한 기여도가 같을지라도 한 사람은 하향 곡선상에 있고 다른 사람은 상승곡선상에 있다고 볼 수 있다. 그리고 미래를 바라보는 합리적 기업은 상승곡선상에 있는 직원을 계속 고용하고 하향곡선에 있는 직원은 정리해고하려 할 것이다.⁶⁾ 만일 이러한 경우에 근무평가에서 두 직원 모두 같은 점수(예를 들면 상중하 중에서 중)를 받았다면 데이터상으로 두 직원은 비슷한(similarly situated) 직원으로 분류된다. 따라서 기업 경영의 관점에서는 합리적으로 보이는 결정도 통계적으로는 40대 이상 그룹에 불리하게 비쳐지는 결과가 나타날 수 있다. 이런 통계적 착시현상을 해결하기 위해서 기업측에서는 분석의 폭을 넓혀서 40세 이상의 직원 중 근무성적이 탁월한 직원들은 더 높은 직급에 배치되어 있다는 점 등을 강조할 필요가 있다.

정리해고가 아니더라도 일정기간 동안 비자발적 퇴직이 특정 집단(예를 들면 40세 이상)에게 차별적으로 진행되었다는 소송이 제기될 수 있는데, 이런 경우는 개별적 해고의 이유에 대한 보다 상세한 이해가 필요하다. 만약에 여러 매장을 보유하고 있는 소매기업이 매년 초 그 해에 10% 이상의 매출 증가를 달성하지 못하는 매장의 책임자는 해고하겠다는 방침⁷⁾을 공표하고 이를 시행했다면 이에 따른 해고를 차별의 관점에서 분석하기는 어렵다. 그러나 이렇게 명확한 해고 기준이 사전적으로 정립되어 있는 경우는 그리 흔하지 않다. 따라서 이런 경우는 분석자가 비슷한 조건에 있는 잠재적 해고품을 설정하고 연령대별로 해고율을 비교하는 등의 방법으로 차별적 해고결정이 있었는지에 대한 분석을 실시해야 한다.

퇴직의 문제를 분석하는 데 몇 가지 유의해야 할 점이 있다. 먼저 자발적 퇴직과 비자발적 퇴직의 분류가 실제로는 상당히 모호하다는 점이다. 예를 들어 은퇴시기에 가까운 직원들 중 어떤 이들은 비자발적 정리해고(involuntary layoff)에 자신이 포함되기를 “자원(volunteer)”할 수 있다. 이런 경우는 특히 정리해고에 따른 위로금이 많거나 다른 보상혜택이 후할 때 자주 나타난다. 또한 정리해고로 분류되어 실업수당을 받으려는 목적으로 자발적 퇴직보다는 비자발적 정리해고를 선호하기도 한다. 이러한 “자발적” 정리해고의 경우는 제대로 문서화되지 않는 경우가 많은데 그 이유 중 하나는 이러한 사실이 알려질 경우 핵심인력의 “자발적” 정리해고를 불러일으킬지도 모른다는 경영진의 우려때문이다. 따라서 은퇴시기에 가까운 직원들의 “자발적” 정리해고가 많을 경우

6) 이는 은퇴시기에 가까운 10승 투수와 데뷔 3년차 10승 투수를 두고 어떤 투수를 계속 팀에 남아있게 할 것인가 하는 문제와 비슷한 경우라 하겠다.

7) 각 매장별로 10% 이상의 동일한 목표를 부여하는 것이 공평한 것이었는지는 논란의 대상이 될 수 있지만 여기서는 모든 매장이 거의 동일한 수요조건을 가지고 있으므로 실적의 차이는 온전히 매장 경영의 차이에서 비롯된다고 가정하겠다.

이를 감안하지 않는(혹은 데이터 누락으로 감안할 수 없는) 분석은 40대 이상의 정리해고율을 과대평가하게 될 것이다.

정리해고가 발생한 부서나 직군에 새로운 인력이 충원되는 경우는 거의 없다.⁸⁾ 하지만 규모가 큰 기업의 경우 동일한 시기에 한 부서는 인력을 감축하고 다른 부서는 인력을 충원하는 경우는 드물지 않게 볼 수 있다. 예를 들어 두 가지 제품을 제조, 판매하는 제조업체가 있다고 생각해 보자. 첫 번째 제품은 지난 30년간 생산해 온, 오랜 기간에 걸친 이 회사의 주력제품이었고 두 번째 제품은 최근 3년간 매출이 급성장한 신제품이다. 이런 경우 대개는 첫 번째 제품의 생산라인에 근무하는 직원들이 두 번째 제품 생산라인에 근무하는 직원들에 비해 평균연령이 높게 나타난다. 또한 이 두 생산라인에 필요한 기술과 경험이 많이 달라서 생산라인 간의 직원이동이 어렵다고 생각해 보자. 첫 번째 제품의 수요는 계속적으로 감소하는 한편 두 번째 제품의 수요가 급격히 증가하는 상황이라면 첫 번째 제품의 생산라인 인력을 감축하고 두 번째 생산라인 인력을 늘리기로 하는 결정은 회사의 입장에서 보면 충분히 합리적인 결정이다. 하지만 단순한 분석은 회사가 고령자를 해고하고 젊은 직원으로 대체했다는 결론을 내릴 수 있다. 하지만 생산라인별 수익성과 인력 증감 패턴의 상관관계를 살펴보면 왜 정리해고와 대규모 신규채용이 동시에 진행되었는지에 대한 의문이 풀릴 수 있다.

마지막으로 어떤 기업이 현 직급에서 만족스러운 성과를 보여주지 못하는 직원들에게 직급 강등(demotion)을 제시하고 이를 받아들이지 않는 직원은 해고를 한다고 하자. 만일 성별, 인종별, 연령별로 이러한 제안에 대한 태도가 현격히 다르다면 퇴직문제는 단순히 퇴직문제만 국한된 분석이 아니라 퇴직 및 직급 강등을 포괄적으로 다루어야 할 것이다. 만일 어떤 이유에서인지 여성 직원들은 낮은 직급에서라도 회사에 그대로 머물러 있기를 선호하고 남성직원들은 반대의 경우를 선호한다면, 단순히 해고율만을 비교할 경우 해고결정이 여성들에게 유리한 것으로 나타날 수 있다. 하지만 해고와 직급강등을 동시에 살펴보면 결과는 다를 수 있다.

퇴직문제를 분석하는 데 주로 이용되는 정보는 승진문제에 필요한 정보와 대동소이하다. 특히 퇴직문제 분석에서는 최근의 근무평가 결과나 징계결과가 핵심적이라고 할 수 있다.

(5) 급여(pay)

이제까지 논의한 채용, 승진, 해고의 문제와 이제부터 논의할 급여 문제간에 나타나는 가장 큰 방법론적 차이는 급여문제의 관심변수인 급여수준(혹은 급여 인상 수준)은 연속변수(continuous variable)이지만 채용, 승진, 해고의 의사결정 결과는 불연속변수(discrete variable)라는 것이다. 따라서 사용되는 분석의 틀에서도 차이가 나타난다. 채용, 승진, 해고의 문제를 분석하는 경우 1) 피셔정확테스트(Fisher's exact test), 2) 카이제곱 테스트(chi-square test 또는 difference of

8) 정리해고가 실시된 부서에 새로운 인력을 충원한다면 이는 직원 감축(reduction in force)이라고 보기 어렵고 단지 대량 해고라고 할 수 있다.

proportions test), 3) 피셔의 계층별정확테스트(stratified fisher's exact test), 4) 계층별 카이제곱 테스트 (stratified difference of proportions test: the Maentel-Haenszel test), 5) logit 혹은 probit, 6) 조건부 logit(conditional logit) 등이 자주 이용된다. 급여문제의 경우는 회귀분석(regression)이 대표적인 방법이며 분산분석방법(analysis of variance - ANOVA)도 이용된다.⁹⁾

대부분의 급여관련 소송에서 볼 수 있는 분석방법은 횡단면 회귀분석(snapshot regression)이다. 이 방법은 어떤 특정 시점(예를 들면 매년 12월 31일)에서의 성별, 인종별 급여수준을 비교하는 방법이다. 다양한 경제학 연구분야에서 이러한 횡단면 회귀분석이 이용되고 있고 급여관련 소송에서도 가장 많이 사용되고 있는 방법이 횡단면 회귀분석 방법이라고 할 수 있다. 하지만 횡단면 회귀분석은 특정 기업내에서 남녀간의 혹은 인종간의 차별(차별적 대우 및 차별적 영향)로 인해 임금격차가 존재한다는 주장을 분석하기 위한 방법으로 사용 되기에는 많은 문제점 역시 갖고 있다.

일정 시점에서 개별 직원의 임금수준은 채용 당시의 초임과 그 이후의 임금 변동이 누적된 결과이다. 일반적으로 임금조정(인상, 동결, 삭감)이 일년에 한번씩 있다고 할 경우 예를 들어 어떤 기업의 5년차 직원들의 경우 최소한 5회 임금결정(초임 결정 및 이후 매년의 임금조정)이 있었을 것이다. 만약 어느 기업의 마케팅부서에서 유사한 업무를 수행하는 입사 5년차 동기인 남성 직원 두명과 여성 직원 두명의 임금 수준을 횡단면 분석을 통해 비교한다고 해보자. 이 네 명의 직원들 중 남자직원 한 명은 입사때부터 지금까지 현재의 부서에서 동일한 업무를 수행했으며, 다른 세명의 직원은 최근 2년사이에 각각 홍보팀, 재무팀, 영업팀에서 현재의 자리로 이동했다고 하자. 두 여성직원의 평균임금이 두 남성직원의 평균임금의 90% 수준이라면 두명의 여성직원들은 급여문제에서 차별을 받았다고 할 수 있나? 만약 그렇다면 차별을 한 주체는 누구인가? 만약 두명의 여성직원들은 이 회사가 학교 졸업 후 첫 직장인 반면 두명의 남성 직원들은 각각 동종업계에서 5년 근무경력이 있었고 그래서 입사시 여자직원들 평균초임이 남자직원 평균의 80% 수준이었다면, 이러한 경우에도 이 두 여자직원들이 급여문제에서 차별을 받았다고 할 수 있을까? 만약 그렇다면 차별의 주체는 누구인가? 이러한 문제들은 횡단면 회귀분석을 통해서도 답하기 매우 까다로운 문제들이다.

또 다른 문제점은 직원들의 자발적인 퇴직 선택(selection)과 관련있다. 예를 들어서 어떤 기업이 2011년 1월에 200명의 신입사원(남녀 각각 100명)을 뽑으면서 성별을 불문하고 임의적으로 50%의 직원에게는 시간당 10달러 나머지 50%에게는 시간당 12달러의 임금을 지급하기로 했다고 하자.¹⁰⁾ 그렇다면 초임평균이 남녀 모두 11달러로 동일하다. 그리고 이 기업은 신입직원들에

9) 매칭방법(matching)은 개념적으로 보면 가장 유사한(similarly situated) 조건에 있는 다른 그룹(여성과 남성, 백인과 흑인 등) 소속 구성원의 급여수준을 비교한다는 면에서 법에서 말하는 비교대상을 잘 설정하는 방법론이라 볼 수 있다. 하지만 아직까지 매칭방법은 노동문제에 대한 경제분석에서 거의 사용되지 않고 있는 듯하다.

10) 현실에서 동일한 능력을 가진 신입직원에게 추첨을 통해서 임금수준을 결정하는 기업은 존재하지 않을 것이

게 향후 2년간 임금은 동결된다고 선언했다고 가정하자. 그 얘기를 듣고 남자 직원들 중 임금이 10달러인 직원들 50명 전원이 1년안에 모두 퇴직을 했다고 하자. 그렇다면 2011년 12월 31일 기준으로 남자직원 50명의 평균임금은 12달러인 반면 여자직원 100명의 평균임금은 11달러로 1달러의 임금격차가 나타난다. 그렇다면 이 기업에 종사하는 여자직원들은 급여문제에서 차별을 받은 것인가? 남녀의 평균초임은 똑같은 11달러로 차이가 없었고 1월에 채용되어서 12월 31일 현재에도 현직으로 남아있는 150명의 남녀직원들의 1년간 임금 변화는 모두 0달러이므로 평균 임금상승측면에서도 남녀간의 격차는 없다. 횡단면 분석에서 분석의 대상이 되는 12월 31일의 임금이 1월의 초임과 일년간의 임금변화(이 예에서는 모두 0달러)의 합인데 왜 초임과 임금변화에서는 남녀의 격차가 전혀 없는 것으로 나타나고 12월 31일 횡단면 분석에서는 1달러의 격차가 나는 것으로 나타나는 것일까? 이 문제는 경제학에서는 표본선택편의(sample selection bias)라고 불리는 문제로서 200명의 입사 동기중 12월 31일까지 누가 회사에 남아있고 누가 퇴사를 하는지 여부가 랜덤하게 결정되는 것이 아니기 때문에 발생하는 문제이다.¹¹⁾

앞서 설명한 문제점들과 관련해서 보다 적절한 방법은 초임(starting pay)과 임금 변동(pay change)을 따로 따로 분석하는 것이다. 이렇게 초임결정과 임금변화를 따로 분석할 경우 임금결정권자가 누구인지에 대한 답이 더욱 명확해지는 동시에 표본선택편의 문제에 상대적으로 영향을 덜 받게 되기 때문이다.^{12) 13)}

이렇듯 횡단면 회귀분석은 광범위하게 쓰이고 있고 여러가지 알려진 장점이 있지만 급여차별의

다. 위의 예에서 높은 12달러의 임금을 받은 직원은 10달러의 임금을 지급받은 직원에 비해서 채용 담당자의 판단으로는 업무수행 능력이 상대적으로 높은 사람일 것이다.

- 11) 이러한 표본선택편의 문제를 횡단면 회귀분석의 테두리에서 해결하기 위해서는 성별이외에 퇴사결정에 영향을 주는 도구변수(instrumental variables)가 존재해야 한다. 예를 들면 입사후 다른 회사에서 받은 입사제의 수와 제시된 임금수준 분포, 출퇴근 가능 최대 거리, 가족중 다른 구성원들의 수입 등이 잠재적 도구변수가 될 수 있을 것이다. 하지만 이러한 잠재적 도구변수들은 기업의 인사 급여 데이터에서는 찾아보기가 거의 어렵다.
- 12) 같은 기간에 채용된 직원중 남녀직원 평균 초임을 비교하는 방법도 표본선택편의 문제에서 자유롭지는 않다. 만약 성별로 희망임금(reservation wage)이 크게 다르다면 희망임금이 높은 그룹의 구성원들은 높은 임금을 제시받을 때에만 채용제의를 받아들일 것이다. 개인의 희망임금에 영향을 주는 요소들이 데이터베이스화 되어 있다면 이러한 도구변수들을 이용해서 채용시의 표본선택편의 문제를 해결할 수 있다. 하지만 현실적으로 이런 정보들이 기업의 데이터베이스에 보관되어 있을 가능성은 극히 희박하다(특히 입사제의를 거절한 지원자들의 경우). 만약 제시임금별로 채용제의 수락비율을 살펴본다면 이러한 우려가 현실적으로 의미있는 우려인지 알 수 있을 것이다. 만약 제시임금별 수락비율이 남녀간/인종간 별 차이가 없거나 전체적으로 수락비율이 매우 높다면 표본선택편의 문제가 있을 가능성이 낮다고 볼 수 있다.
- 13) 임금변동 분석에도 역시 표본선택편의의 가능성은 있다. 직원들이 내년 임금에 대한 예상을 하기 쉬운 경우 내년 임금이 큰 폭으로 상승할 것으로 예상되는 직원들은 퇴직할 확률이 낮고 그렇지 않은 직원들은 퇴직할 확률이 높을 것이다. 예를 들면 영업부서 직원들의 임금인상 폭이 연간 판매실적에 따라 거의 공식화되어 있는 경우 4분기 정도에는 다음해의 임금 인상에 대한 상당히 정확한 예상이 가능할 것이다. 만약에 성별로 내년의 예상임금에 따른 퇴사결정이 크게 다르다면 표본선택의 문제는 여전히 존재한다. 하지만 다음해의 임금을 예상하기가 쉬운 경우가 그리 흔하지는 않고 따라서 퇴직 결정과 다음 해의 임금 인상 정도와는 상관성이 비교적 낮고 따라서 표본선택편의 문제가 횡단면 임금 수준 분석의 경우와 비교해서 상대적으로 덜 심각하다고 볼 수 있다.

문제를 분석하는 데에 있어서는 심각한 단점도 가지고 있다. 하지만 여전히 여러 전문가들이 횡단면 회귀분석 결과를 통해 차별적 영향(disparate/adverse impact)이 존재하는지 여부를 관찰하고 있다. 횡단면 분석을 하는 경우 판단해야 할 중요한 문제 중 하나는 어떤 직원들을 같은 표본에 포함시켜서 회귀분석을 할 것인가 하는 점이다. 앞서 설명한 대로 차별의 문제에서 중요한 것은 비교대상을 잘 정의하는 것이다. 간단한 예로 두 곳에 점포를 가지고 있는 유통기업을 가정해보자. 두 점포에 종사하는 여성 판매직원들이 급여차별의 문제로 소송을 제기하였다. 이러한 경우 경제분석 전문가는 각각의 점포별로 남녀 평균임금을 비교(개별 회귀분석: separate regression)해야 할까 아니면 두 점포를 동시에 한 표본에 넣고 근무 점포를 감안하면서 남녀 평균임금을 비교(통합 회귀분석: pooled regression)해야 할까? 물론 이 판단을 하기 위해서는 이 소매회사가 실제로 임금결정을 어떻게 했는지에 대한 제도적인 이해를 하는 것이 무척 중요하다. 계량경제학과 통계학에는 이러한 판단을 내리는 데 유용한 몇가지 검정법이 있다. 하나는 경제학에서 차오 검정(Chow test)이라고 불리는 왈드 검정(Wald test)인데 이 검정방법은 고용차별관련 경제분석에서 적정한 분석단위를 결정하는 데 종종 쓰이는 방법이다. 또는 우도비 검정(likelihood ratio test)이나 라그랑지승수검정(Lagrange multiplier test)을 사용하기도 한다. 만일 검정 결과 통합회귀분석 방법에 대한 타당성이 입증되지 못하면 각 점포별로 분석을 실시하는 것이 바람직하겠다.

<표 2> 통합회귀분석의 한계점

경우 1					
직책	직원수		평균연봉		
	여자	남자	여자	남자	차이
A	200	1,000	\$75,000	\$80,000	-\$5,000
B	500	100	\$45,000	\$50,000	-\$5,000

경우 2					
직책	직원수		평균연봉		
	여자	남자	여자	남자	차이
A	200	1,000	\$65,000	\$80,000	-\$15,000
B	500	100	\$60,000	\$45,000	\$15,000

<표 2>는 개별회귀분석과 통합회귀분석을 비교하고 통합회귀분석이 문제를 노출하는 경우를 보여준다. 경우 1과 경우 2 모두 두 가지의 직책 A와 B를 통합회귀분석을 통해서 분석하면¹⁴⁾ 남

14) 두 개의 직책이 있음을 감안하면서 분석(controlling for job)하는 방식이므로 통합회귀분석에서는 직책도 설명변수로 추가된다.

녀의 평균연봉 격차가 5,000 달러로 나타난다. 하지만 각각의 직책을 따로 살펴보면 경우 1과 2는 현격히 다른 결과를 보여준다. 경우 1에서는 두가지 직책 모두 여성의 평균연봉이 남성보다 5,000달러 낮지만 경우 2에서는 여성의 평균연봉이 남성의 평균연봉보다 직책 A에서는 15,000달러 낮고 반대로 직책 B에서는 15,000달러 높게 나타난다. 만약에 우리가 가지고 있는 데이터가 경우 2와 유사한 경우라면 직책 A와 B에 소속된 모든 여성직원들을 하나의 집단으로 해서 집단 소송을 추진하는 데에는 공통성 결여라는 문제가 존재한다. 통합회귀분석 결과로 나타나는 5,000달러의 평균연봉 격차는 두 직책내에서의 평균연봉 격차의 가중평균일 뿐이고 직책별 가중치는 여자직원수와 남자직원수의 조화평균(harmonic mean)¹⁵⁾이다. 만약에 경우 2에서 여자직원수를 가중치로 하게 되면 여성의 평균연봉이 남성의 평균연봉보다 6,429달러 높게 나타나고 반대로 남자직원수를 가중치로 하게되면 12,273달러 낮게 나타난다.

급여차별과 관련된 분석시에 필요한 자료는 승진문제 분석에 필요한 자료와 유사하다. 먼저 전 현직 직원들의 채용에서부터 현재 혹은 퇴직시까지의 모든 인사 및 급여 변화과정을 기록한 자료를 수집해야 한다. 이러한 자료는 인사데이터베이스(employment history database)나 급여데이터(payroll data)에 보관되어 있다.

초임분석을 하는 경우 특히 중요한 정보는 채용일자, 채용된 부서 및 직책, 초임 등이다. 또한 개인의 능력과 관계가 있을 수 있는 학력, 이전 직장 경력, 전 직장에서의 급여수준 등이 유용하게 활용된다. 어떤 직원이 학교 졸업 후 바로 채용되었는지, 어떤 직원들이 학교 졸업 후 다른 직장에서 일한 경력이 있는지에 대한 정보도 유용하다. 일반적으로 학교 졸업 후 곧바로 취업한 직원들간의 급여격차는 경력직들간의 급여격차에 비해 작은 편이다. 또한 입사지원서류와 이력서(이런 서류는 데이터베이스화 되어 있지 않은 경우가 상당히 많다) 등은 경력직원들간의 초임격차를 설명하는데 유용하게 쓰일 수 있는 자료다. 이렇게 자료가 수집되면 일정 기간동안(예를 들면 연간 단위로) 유사한 학력, 경력을 가지고 동일 부서, 동일 직책/직급에 채용된 직원들의 초임을 회귀분석의 방법으로 비교할 수 있다.

임금변화를 분석할 때 필요한 정보 역시 승진분석에 필요한 정보와 유사하다. 특히 채용일, 현직급 근무연수, 근속연수 등에 관한 정보가 유용하다. 다른 조건이 동일하다면 근속연수가 길거나 현직급 근무연수가 긴 직원들은 임금인상률이 낮은 편이다. 임금인상에 대한 명확한 룰을 제시하는 기업들의 경우(예를 들면 근무 평가가 “상”인 직원은 10% 인상, “중”인 직원은 5% 인상, “하”인 직원은 동결) 개별 근로자들의 근무 평가 결과나 해당직급의 임금범위(하한선과 상한선)내에서 개인들의 임금수준의 위치(근무 평가가 “상”이라도 해당직원의 임금이 현직급의 상한선에 근접한 경우 임금 인상률은 높지 않을 수 있다)에 대한 정보를 알 수 있다면 기업이 사전에 제시한 임금 인상 방법에 따라 실제로 임금을 인상했는지 여부를 점검할 수 있다. 자료가 수집되면 비교대상을

15) 조화평균은 다음과 같이 정의된다. $\frac{2 \times \text{남성직원수} \times \text{여성직원수}}{\text{남성직원수} + \text{여성직원수}}$

정의해야 할 것이다. 하나의 방법은 해당기간의 시작과 끝에 동일한 부서와 직책에서 일하는 직원들을 비교대상으로 정의하는 방법이다. 예를 들면 해당 기간동안 계속 영업부 판매사원으로 일한 직원들을 하나의 그룹으로 분류하고 회계팀 사원에서 회계팀 대리로 승진한 직원들은 다른 그룹으로 분류하는 등의 방법이 있다. 엄밀성을 다소 완화시킨다면 동일 부서에서 1년 내내 근무한 모든 직급, 모든 직책의 직원들이 비교대상으로 정의될 수도 있다. 앞에 서도 논의한 바와 같이 비교대상을 어떻게 정의하느냐의 문제는 논란의 여지가 가장 많은 부분이고 해당 기업의 인사급여 제도에 따라 적절히 규정되어야 할 문제이다. 비교대상이 정의되면 일정기간동안의 임금변동을 회귀분석 방법을 통해 관찰할 수 있다.

회귀분석을 통해 급여문제를 분석하는 경우 명심해야 할 점은 실제로 급여결정에 영향을 미친 모든 요소들이 분석모형에 포함되어야 한다는 것이다. 급여결정에 영향을 미치는 요소 중 어떤 요소들이 계량모형에 포함되지 않았다면 그 변수들은 성별 혹은 인종과는 전혀 관계없이 움직이는 변수여야만 한다. 만약에 그렇지 않다면 회귀분석 결과는 편의성(biased)을 띄게 된다. 특히 분석하는 데이터 사이즈가 큰 경우에는 이러한 편의성 문제로 인해 잘못된 결론을 도출할 가능성이 높아진다.

한편 남녀간 혹은 인종간 급여의 격차가 존재하는 회귀분석 결과가 도출되었다고 해서 이것이 반드시 불법적 차별이 있었음을 의미하는 것은 아니다. 이것은 단지 이러한 성별, 인종별 급여격차가 계량모형에 의해 설명되지 않았음을 의미한다. 따라서 회귀분석을 통해서 어떤 결과가 도출되었다면 그 다음 단계로 결과에 대한 검토가 필요하다. 먼저 급여결정시 중요하게 고려된 변수 중에서 계량모형에 누락된 변수가 있는지 살펴봐야 할 것이다. 또한 데이터 자체에 오류가 있는지 살펴보는 것 역시 실제 분석에서는 매우 중요하다. 단순한 데이터 오류 때문에 전체 결론이 바뀌는 경우도 드물지 않게 발생한다.

또 하나 중요한 검토 방법으로는 아웃라이어(outlier)¹⁶⁾에 대한 면밀한 검토가 있다. 예를 들어서 계량분석 결과 여성의 초임이 남성에 비해 10% 높게 나타났다고 하자. 아웃라이어들에 대한 분석 결과 어떤 남성직원의 초임이 계량모형에서 추정하는 초임수준보다 50%나 낮음을 발견했다. 기업의 채용담당자와 이 직원에 대한 인사자료를 재검토한 결과 이 직원의 첫 직책은 데이터에 기록되어 있는 마케팅팀 팀장이 아니라 마케팅팀 사원으로 밝혀졌다면 회귀분석 결과는 전혀 의미가 없어지게 된다.

아웃라이어와 유사한 개념으로 성별, 인종별 급여격차에 상당한 영향을 미치는(influential) 개인들을 면밀히 살펴보는 것도 유용하다. 만약 어떤 한 직원을 회귀분석에서 제외시켰을 때 회귀분석에 따른 남녀간, 인종간 급여격차 추정치가 현저히 변화한다면 이러한 직원은 회귀분석 결과에 큰 영향을 미치는 직원들이다. 이렇게 결과에 큰 영향을 끼치는 직원들이 존재하는 이유는 데이터

16) 계량모형에서 추정하는 급여수준과 실제 급여수준이 현격히 다른 경우.

오류일 경우도 있고 계량모형에서 누락된 중요한 변수 때문일 수도 있다. 만약에 회귀분석 결과 여성의 급여가 남성의 급여에 비해 5% 낮은 것으로 추정되었지만 0.1%의 데이터(천명중 한명)를 분석에서 제외하면 남녀간 급여차이가 없는 것으로 나타난다면 최초의 회귀분석 결과에 근거해서 급여상에 차별이 존재하는 것으로 보인다는 결론을 내기 어렵다고 볼 수 있다. 이렇게 결과에 큰 영향을 미치는 직원들이 존재하는 경우 이 직원의 급여결정에 관여했던 책임자들에게 급여결정과정에 대한 상세한 설명을 듣거나 인사파일, 입사지원서, 이력서 등을 면밀히 검토해서 그 이유를 찾아보는 것이 중요하다.

급여격차에 미치는 영향이 큰 그룹이 존재하는 경우 그 그룹에서의 급여결정 과정에 대한 보다 상세한 검토도 필요하다. 여러 부서와 직책에 대해 동시에 통합회귀분석을 시행하는 경우(초임, 급여인상, 급여수준 등) 그 중 한 개 직책/부서의 남녀 임금격차가 전체 격차의 40%를 차지한다면 그 직책/부서에 대해서는 좀더 상세한 조사가 필요할 것이다. 과연 임금결정 과정에서 중요한 역할을 하는 정보 중 누락된 정보는 없는지, 직책이 너무 포괄적으로 정의되지는 않았는지 등에 대한 검토가 필요하다. 예를 들어 경리팀 직원 중 회계사 자격증을 취득한 직원들은 최소 20%의 임금이 인상되었고 그렇지 않은 사람들은 최대 10%의 임금이 인상되었다고 하자. 임금인상에 대한 계량분석 모형에서 누가 회계사 자격증을 취득했는지에 대한 정보가 누락되었다면 계량분석 결과는 잘못되었다고 할 수 있다. 한편 IT 기업의 직책중 “프로그래머” 혹은 “엔지니어”와 같이 일반적인 직책이 존재하는 경우 동일 직책 내의 직원들의 동질성이 크게 떨어질 가능성이 있다. 이런 경우에는 직책 이외의 다른 정보(예를 들면 과별, 팀별 분류)를 통해서 좀더 동질적인 직원들을 구별해낼 필요가 있다.

마지막으로 계량모형에 포함되어 있는 설명변수 상으로는 매우 비슷한 자격(qualifications)을 갖추고 있지만(따라서 계량모형에서 비슷한 임금수준을 예측하는) 실제 임금수준에서 현격한 격차를 보이는 쌍(comparators)을 통해서 모델의 적합성이나 미비한 점등을 알아볼 수 있다. 이런 직원쌍의 인사관리 자료를 면밀히 검토 비교하다 보면 왜 임금격차가 나타나는 지를 알아낼 수도 있다.

5) 공정 노동

최근에 발생한 공정노동관련 소송은 대부분 집단소송의 형태로 추진된다. 따라서 제기되는 이슈와 관계없이 “집단(proposed class)” 소속 구성원들이 상당한 정도의 공통점을 갖는지를 확인하는 문제에 경제분석이 많이 이용된다. 만약 집단소송 방식에 대해 법원이 승인 판결을 내린다면, 대부분의 경우에는 제기된 문제의 양적 측정¹⁷⁾과 그에 따른 배상액 계산을 하게된다. 따라서 집단소송 승인을 둘러싼 분석은 좀더 경제학/통계학적 분석이 많고 집단소송이 승인된 후의 분석은

17) 중식시간 미제공이 문제가 되는 경우 근무시간기록부 데이터를 통해서 개인별로 중식시간이 기록되지 않은 근무일 수를 계산. 시간의 수당 미지급의 경우 근무시간 기록부 또는 급여자료를 통해서 개인별로 총 근무시간 및 시간의 근무시간을 측정하고 통상임금(regular rate)을 산출해서 미지급된 시간의 수당을 추정.

정확한 측정, 외삽법(extrapolation)을 통한 배상액 추정 등이 주를 이룬다.

대부분의 공정노동 관련 소송에서 다루는 데이터의 양은 고용차별에서 이용하는 데이터에 비해 일반적으로 훨씬 많다. 공정노동에서 많이 이용하는 자료들 중 근무시간 기록부(time card)는 직원들마다 대략 일주일에 4-5일치의 데이터가 있고 하루에 최소 2개의 레코드(근무 시작 시각과 근무 종료 시각)가 있기 때문에 인사데이터(대략 일년에 한번 직책이나 급여에 변화가 있음)나 급여 데이터(주급을 받는 경우라도 일주일에 하나의 데이터)에 비해서 데이터 양이 많을 수 밖에 없다. 소매점에서 출납원(cashier)으로 일하는 직원의 근무활동 내역을 봐야하는 경우 하루에도 수없이 많은 바코드 스캔 데이터가 있다. 따라서 집단소송을 진행하는 경우 다루야 할 데이터의 규모는 일반적인 퍼스널컴퓨터로는 다루는 것이 불가능하다. 이렇듯 공정노동과 관련한 데이터 분석의 경우 대규모 데이터를 다루기 때문에 데이터 오류 점검이 매우 중요하다. 하지만 데이터의 양이 많기 때문에 모든 데이터를 하나 하나 확인하는 것은 불가능에 가깝고 대신 여러가지 논리적 이론과 실제 데이터가 일치 하는 지를 확인하는 방법들을 통해서 점검 해야 한다.

공정노동 문제 중 면제상태 오분류(misclassification of exemption status)에 대한 소송에서는 표본추출(sampling)의 문제가 많이 발생한다. 간단한 예를 들면 어떤 기업의 “프로그래머”라는 직책이 면제(exempt)상태로 분류 되어있는데 이 프로그래머들이 단체소송을 통해서 자신들의 면제상태 분류가 잘못되었다는 소송을 제기하였다고 하자. 공정노동기준법은 어떤 근로자가 면제상태로 분류될 수 있는지에 대한 가이드라인을 제공하고는 있지만 현실에서는 어떤 직책이 면제상태로 분류될 수 있는지를 판단하는게 쉽지 않은 경우가 많다. 그 결과 법원이 몇 명의 프로그래머를 증인으로 채택해서 그들이 하는 일상적 업무내용에 대한 설명을 듣고 각각의 증인이 면제상태로 분류되는 것이 맞는지 판단 한 후 그에 따라 이 프로그래머 직책이 면제상태로 분류되는 것이 옳은지를 판단하려고 한다. 이 경우 변호인단들이 가장 처음 알고 싶어하는 문제는 과연 몇명의 증인을 채택해야 통계적으로 유의한 결과를 도출할 수 있는가의 문제다. 물론 이 경우 답은 모집단의 분산이 어떤 값인지에 따라 바뀐다. 하지만 실제로는 모집단의 분산을 알 지 못하기 때문에 모집단의 분산을 추정해야한다. 그래서 많이 쓰이는 방법은 다단계 표본추출이다. 먼저 분산에 대한 어떤 가정을 세우고(예를 들어 답이 그렇다 아니다로 나오는 이항변수인 경우 그렇다의 확률을 0.5로 가정) 미리 정해진 신뢰수준(confidence level) 및 허용 오차범위(margin of error)에 따라 필요한 표본의 크기를 결정한다. 결정된 표본크기에 따라 증인을 채택하고 그들의 증언에 따라 모분산을 추정한다. 그렇게 추정된 모분산값을 이용해 필요한 경우 다시한번 표본 크기를 결정하고 추가적 증인을 세우게 된다. 표본추출과정에 사용되는 방법은 단순임의표본추출(simple random sampling), 층화추출(stratified sampling), 군집추출(cluster sampling) 등의 방법이 이용된다.

6) 통계적 유의성(Statistical Significance)

차별의 문제든 공정노동의 문제이든 경제분석 전문가가 결과를 설명할 때에는 반드시 관찰되는

통계량(statistics)이 귀무가설에서 가정하는 모변수(population parameter)의 값과 통계적으로 유의하게 다른가에 대한 설명을 해야 한다. 미국의 법조인들에게 “is it more than two standard deviations?”라는 질문은 아주 중요한 질문이다. 이는 가설 검정의 결과 표준정규분포를 따르는 통계량이 절대값 1.96을 상회하거나, t분포를 따르는 통계량의 절대값이 2를 상회하는 것과 같은 경우를 의미한다. 이렇게 1.96 혹은 근사치로 2가 중요한 기준으로 받아들여지고 있는 것은 단순히 관례이지 수학적으로 특별한 기준이 있어서는 아니다. 이런 기준이 관례로 자리잡는 데 큰 영향을 미친 것은 “Casteneda v. Partida” 그리고 “Hazelwood School District v. United States” 두 중요한 소송의 판결에서였다.

“... if the difference between the expected value and the observed number is greater than **two or three standard deviations**, then the hypothesis that the [process] was random would be suspect...”

– *Casteneda v. Partida*

“... a fluctuation of more than **two or three standard deviations** would undercut the hypothesis that decisions were being made randomly...”

– *Hazelwood School District v. United States*

만약 흑인의 실제 승진자 수와 승진심사가 랜덤하게 진행되었을 경우에 예측되는 승진자 수의 차이가 표준오차의 두배를 넘는 경우 이 승진절차에서 인종이 고려되지 않았다는 가설은 기각되게 된다. 이러한 통계적 유의성은 귀무가설에서 가정하는 모수(parameter)와 실제 통계량이 차이가 많이 나는 경우에도 생기지만, 모수와 실제 통계량의 차이는 작지만 표본이 큰 경우에도 발생할 수 있다. 이렇듯 법원에서 중요하게 받아들여지는 통계적 유의성과 표본의 크기가 관련이 있기에 피고측과 원고측간 “데이터 확보싸움(discovery battle)”이 일어나기도 한다. 원고측은 더 많은 데이터를 받고 싶어 하고 피고측은 가능한 제한된 데이터를 주고 싶어한다.

마지막으로 통계적 유의성과 관련되어 있는 개념으로 실용적 유의성(practical significance)이 있다. 예를 들어 승진 문제에 있어서, 승진심사가 성별과 무관하게 진행될 때 예상되는 여성 승진자의 수보다 실제 여성 승진자의 수가 작았고 이 격차가 통계적으로 유의하다고 하자. 그런데 여성 승진자가 한 명만 증가하면 이러한 통계적 유의성은 사라지게 된다. 그렇다면 이 결과는 의미 있는 것일까? 이렇듯 통계적 유의성이 있는 결과라도 그 차이가 작아서 실용적인 관점에서는 큰 의미가 없는 경우 실용적 유의성이 없다고 말한다. 따라서 통계적 유의성을 보이는 결과가 도출된 경우라도 그 결과가 실용적 유의성이 있는지를 점검해 볼 필요가 있겠다.

4. 맺음말

지금까지 미국의 노동관련 송사에서 활용되는 경제분석 방법에 대해 설명했다. 경제분석은 다양한 법률문제에 중요한 증거를 제공해왔고 앞으로도 여러분야에서 활용될 것으로 보인다. 최근 인사관리자료의 전산화가 급속히 진행되면서 노동법 분야에서 경제분석의 활용도가 크게 확대되고 있다.

경제분석은 매우 유용한 분석 방법이지만 동시에 분명한 한계를 가지고 있다. 먼저 경제분석의 결과는 증거(evidence)일 뿐이지 증명(proof)은 아니다. 통계적으로 유의한 회귀분석결과가 차별의 존재를 증명하는 것이 아니며 동시에 통계적으로 유의하지 않은 결과가 차별이 존재하지 않음을 증명하는 것도 아니다. 경제분석의 유용성은 결국 데이터가 얼마나 좋은가에 달려있다. 또한 통계적으로 유의미한 결과라도 논리적으로 납득하기 어려운 결과라면 설득력이 없게 된다.

머리말에서 말했듯이 우리나라의 경우 아직까지는 노동법과 관련된 송사에서 경제분석이 많이 활용되지 않고 있다. 그러나 최근에 발효된 한미 FTA로 외국 로펌의 국내시장 진출이 가능해졌다는 점을 계기로 변화가 나타날 수 있다. 우리나라에서도 미국과 유사하게 노동관련 소송이(특히 집단소송) 크게 증가할 지 아직은 알 수 없지만 장기적으로 그와 같은 방향으로 발전해 나간다면 해당 분야에서의 경제분석에 대한 수요는 크게 증가할 것으로 예상된다.