

프랑스 남녀의 직업적 공존과 평등에 관한 2004년 3월 1일 전국 직업간별 협약

박 제 성

(낭트대학 사회법 박사과정)

■ 협약 체결의 배경

남녀의 직업적 평등의 원칙은 오래 전부터 많은 나라와 국제적 차원에서 불변의 원칙으로 자리잡았고, 대부분의 국가에서는 이에 관한 법을 두고 있다. 그러나 아직도 남녀의 직업적 평등은 실현되지 않고 있으며, 여성 근로자는 동일한 노동을 수행하고도 남성 근로자에 비해서 더 낮은 임금과 더 낮은 지위에 만족해야만 하는 것이 오늘날의 모습이다. 노동입법은 이 문제에 관한 한 자신의 무능력을 노출시켰을 뿐이다. 이에 프랑스의 입법자는 이 문제의 해결을 노사 당사자의 교섭에 위임하는 방식을 선택하기 시작하였다. 우선 남녀의 직업적 평등에 관한 2001년 5월 9일 법¹⁾은 산업별 차원에서 이 문제에 관하여 노사 당사자들의 교섭의무를 규정하는 한편, 조합지부가 설치된 기업에서는 기업내 남녀의 직업적 평등에 관한 사항을 해마다 교섭할 의무를 부과하였다.

이러한 입법자의 희망에 부응하듯이, 다섯 개의 대표적 노동조합총연합단체(CGT, CFTD, CFTC, FO, CGC)와 세 개의 대표적 사용자단체(MEDEF, CGPME, UPA)는 2003년 6월부터 남녀의 직업적 평등에 관한 교섭을 시작하였다. 교섭의 결과는 2004년 3월 1일의 「남녀의 직업적 공존과 평등에 관한 전국 직업간별 협약(L'accord national inter-professionnel du 1 mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes)」²⁾으로 나타났

1) 법 전문은 <http://admi.net/jo/20010510/MESX0004004L.htm>에서 볼 수 있다.

2) 협약 전문은 CFTC의 사이트 <http://www.cftc.fr/images/administrables/35/20040315163951.pd>에서 구할

다. MEDEF의 교섭대표인 마르틴느 클레망(Martine Clément)은 협약의 체결을 축하하면서, “법의 강제력은 고갈되었다. 사회적 당사자들간의 합의가 훨씬 더 효과적일 수 밖에 없을 것이다.”³⁾라고 말하였다. 이 전국협약은 보기 드물게 모든 대표적 총연합단체가 서명한 협약이다. 여타의 전국협약과 마찬가지로 이 전국협약도 하위의 산업별 협약이나 기업별 협약의 기준을 설정하는 역할을 하고 있으며, 각 산업 단위와 기업 단위에서는 각자의 구체적 실정에 맞는 단체협약을 체결하게 될 것이다.

이 전국협약에 앞서 이미 1989년 11월 23일, 남녀의 직업적 평등에 관한 전국협약이 체결된 바 있지만, 양자는 그 접근방식에 있어서 완전히 구별된다. 우선 무엇보다도 1989년의 전국협약은 남녀의 직업적 평등에 관한 1976년 2월 9일의 유럽지침에 따라 기존 단체협약의 내용을 새로운 기준에 맞추기 위한 것이었으며, 남녀의 직업적 불평등이 존재한다는 사실을 명시적으로 인정하는 것에 다소 유보적인 태도를 취하고 있었고, 그 해결을 각 기업의 일반적인 상황에 맡겨 놓고 원칙적 입장을 표명하는 수준에 그치고 있었다. 반면, 2004년의 전국협약은 남녀의 직업적 불평등이 존재한다는 사실을 명시적으로 인정하고 있으며, 남녀의 직업적 평등은 필요한 것(경제활동인구 구성의 변화)일 뿐만 아니라 효율적인 것(여성근로 비율이 높은 나라일수록 실업률이 낮고, 지속적인 경제성장은 직업적 평등을 통해서만 가능하다)이기도 하다는 점을 인정하면서,

그 실현을 위한 구체적인 제안과 적극적인 조치들을 담고 있다.

2004년의 전국협약은 전문과 6개의 본문 타이틀 및 하나의 부칙 타이틀로 구성되어 있으며, 모두 16개의 조문을 담고 있다. 이 글에서는 6개의 본문 타이틀을 살펴보기로 한다.

■ 의식의 변화

남녀의 직업적 불평등을 야기하는 원인들 중의 하나는 남녀의 선천적인 생물학적 차이 또는 본래적인 여성성으로 일컬어지는 선입견들(꼼꼼함, 부드러움, 상냥함...)을 직업적 능력의 차이로 연결시키는 데 있다. 2004년의 전국협약은 이러한 것들이 남녀의 직업적 불평등을 정당화하기 위한 핑계에 불과하다는 점을 지적하고, ‘모든 살아 있는 노동력’을 정당하게 직업세계에 통합, 공존시키기 위하여 이바지할 것을 희망하고 있다.

협약은 여성차별이라는 행동을 바꾸기 위하여는 먼저 여성의 그릇된 이미지를 바꾸어야 한다고 믿는다. 그리고 이미지를 바꾸기 위하여 다음과 같이 제안한다. “각 산업 부문과 기업들은 각자의 특수성과 기업의 규모에 알맞고, 여성의 인간적, 경제적 및 사회적 역할을 강조함으로써 직업적 공존과 평등을 고취할 수 있으며, 직업적 공존에서 발생하는 불균형에 의하여 야기되는 성장 부진을 명백하게 드러낼 수 있고, 노동에 있어서 여성의 지위에 관한 그릇된 편견들을 논박할 수 있는 내부 의사소통 수단의 실현에 매진할 것이다.”

수 있다.

3) Le Monde 200년 3월 3일자 관련기사 중 인터뷰.

■ 지향

2004년 전국협약은, 여성고용은 6개의 직종(사무직 공무원, 일반 기업의 사무직, 상점의 판매원, 거택서비스종사자, 교사, 보건의료업)에 집중되어 있으며, 대학생의 55.2%가 여학생임에도 불구하고 과학기술연구 분야에서는 여성 연구자가 소수임을 지적하고 있다. 이러한 결과는 이른바 생태적 여성성에서 비롯되는 것이 아니라 잘못된 사회적 구조, 특히 학생들의 직업적 지향과 관련하여 교육과정에서 나타나는 편향성에서 비롯되는 것이다.⁴⁾

협약은 학교에서 이루어지는 최초의 직업적 지향이 남녀의 직업적 공존을 가름하는 결정적인 역할을 한다는 인식 위에서, 남녀 학생들이 가능한 한 최대한 각종 직업에 관한 실제적인 정보를 제공받을 수 있어야 하며, 학교 교재에 존재하는 남녀간 직업적 지향의 편향성이 사라질 수 있도록 특별한 조치가 취해져야 할 것이라고 주장한다.

각 산업별 단위는 특히 남녀간 비율이 현저히 불균형을 이루는 직종들에 있어서 해당 직종의 진실된 이미지와 사회적 평가에 관한 사항들을 학교 교사 및 학생들에게 전달하기 위한 강력한 행동을 취하여야 하며, 이를 위하여 필요한 경우 교육부 및 지방정부와 공조 협약을 체결하기 위하여 노력해야 한다. 한편 산업별 차원 및 기업별 차원에서 학생들의 직업실습과 관련하여 남녀의 공존을 향상시키기 위하여 필요한 조치를 강구하여야 한다.

4) Pierre Le Cohu, «Egalité professionnelle. Un nouveau départ», *Semaine sociale Lamy*, 22 mars 2004, n°1161, p. 8.

한편 과학기술연구 분야에 여학생들의 접근을 용이하게 하기 위하여 특별한 조치를 강구할 것이라고, 협약은 말하고 있다.

■ 채용

남녀의 직업적 평등과 공존을 위해서는 채용 과정에 있어서의 평등이 핵심적이라는 것은 이론의 여지가 없다. 2004년의 전국협약은 채용평등을 위하여, “채용 기준은 요구되는 능력과 채용 희망자의 직업적 자질에 엄격하게 근거하여야 한다. 직무의 정의는 성과 관련하여 차별적이어서는 안 된다.”라는 원칙을 표명하고 있다.

각 기업들은 신규직원 채용시 남녀 비율이 고용 공존의 균형을 반영하도록 하여야 하며, 특정한 산업 부문이나 특정 기업에서 남녀 비율의 실질적 불균형이 확인될 경우에는 공존 목표치를 정하고 상황을 개선하기 위한 임시조치를 마련하며 사후적 불균형이 재발하지 않도록 주의하여야 한다. 협약은 이른바 ‘적극적 차별(discrimination positive)’이 취해질 수 있는 가능성을 열어놓고 있는 것이다. 그러나 적극적 차별이 가능하기 위한 남녀 비율의 ‘실질적 불균형’ 상태란 무엇을 말하는지에 대해서는 침묵하고 있으며, 그 판단은 동일 직종 차원에서 이루어져야 하는지, 해당 기업이나 해당 산업 전체 차원에서 이루어져야 하는지에 대해서도 명확한 입장을 표명하지 않고 있다.⁵⁾

5) Pierre Le Cohu, op. cit., p. 9.

■ 직업훈련

2004년 전국협약은 여성의 동등한 직업훈련 접근 가능성이 남녀의 직업적 평등 및 공존을 위한 결정적인 요소라는 인식하에, 직업훈련에 있어서 남녀의 공존 및 평등을 확보하기 위한 조치를 규정하고 있다.

우선 직업훈련에 관한 2003년 9월 20일의 전국협약에 의하여 각 산업별 단체교섭에 부과된 남녀의 직업훈련 평등에 관한 교섭의 결과를 전국노사고용위원회(CPNE)가 취합하여 각 산업별로 직업훈련상의 남녀 공존을 달성하기 위하여 필요한 권고를 행할 수 있도록 하고, 이 목적에 기여하기 위하여 실시된 직업훈련에 대해서는 직업훈련 수당을 가산할 수 있는 제도를 도입하였다.

한편, 출산 및 육아휴가 기간 동안 근로를 수행하지 못한 여성근로자의 직업훈련 향유권을 보다 많이 보장하기 위하여 특별한 우대 조치를 도입하였다.

■ 경력

직업경력에 관하여 말할 때, CFDT가 말한 것처럼, “여자는 산소와 같다. 높이 올라갈수록 희박해진다.” 여성근로자의 직업적 성공이 어느 수준부터는 차단된다고 하는, 이른바 ‘은폐된 장벽(le plafond de verre)’이라고 부르는 현상이 존재하는 것이다.⁶⁾

2004년의 전국협약은 남성근로자와 동일한 수준의 직업경력을 쌓을 기회를 여성근로자에게 보장하기 위하여 각 기업과 각 산업은 필요한 모든 조치를 취하여야 한다고

말하고 있다. 우선 직무적격 기준과 관련하여 동일한 능력의 여성근로자가 접근할 수 없는 방식으로 규정된 것이 없는지 여부를 조사하고, 업무 분배 및 근로시간표와 관련하여 여성에 대한 의식적 또는 무의식적 차별 사항이 없는지를 조사한다.

한편 책임있는 위치에 여성근로자가 보다 쉽게 접근할 수 있도록 하기 위하여, 여성근로자의 가정에서의 의무와 합치될 수 없는 경영관행상의 특별한 제한들을 제거하기 위한 경영방식을 강구한다. 또한 출장 등의 지리적 이동이 직업경력에 한 요소가 되는 경우에도, 이것이 여성근로자의 가정에서의 제약들과 합치될 수 있는 방향으로 이루어지도록 하여야 한다.

■ 임금평등

협약의 서명 당사자들은 남녀간의 동일노동 동일임금은 직업적 평등의 핵심 요소일 뿐만 아니라 시민사회의 경제적 발전과 노동 속에서의 여성의 적절한 위치를 위한 불가결한 요소라는 데 인식을 같이하고 있다. 그러나 최근의 통계조사들이 보여주는 바에 의하면 남녀간에는 아직도 임금의 불평등이 적지않게 존재하고 있다. 이는 특히 단체협약상의 임금기준표상에서 여성의 직업적 능력이 저평가되고 있기 때문인 것으로 분석되고 있는바,⁷⁾ 5년마다 행해지는 근로자의 직업적 능력 평가 및 임금 기준표상의 배치에 관한 산업별 교섭시 남녀 임금격차를 시정하기 위한 조치를 취하여야 한다.

6) Pierre Le Cohe, op. cit., p.9.

7) 예컨대 DARES, *Premières informations et premières synthèses*, mars 2003, n°11-3, 한국노동연구원, Labor-Net, 제171호 참조.

한편 각 산업과 각 기업은 남녀간의 부당한 임금격차가 객관적으로 확인되는 때에는 이의 시정을 우선과제로 삼아야 하며, 이를 위하여 잠정적으로 여성근로자의 임금에 대한 우대조치를 취할 수 있다. 그런데 이는 노동법전 L. 132-27조 제6항 및 L. 123-3조에서 이미 말하고 있는 것을 반복한 데 불과하고, 전혀 새로운 내용은 없는 것이다.

특정 산업 및 특정 기업에서 여성근로자의 출산 및 육아휴직에 관한 특별한 제도로 인하여 남녀간에 임금격차가 발생하는 것으로 보이는 경우에는, 동 제도를 희생시키지 않으면서도 법으로 보장된 출산·육아휴직 제도가 임금의 손실로 인하여 왜곡되는 결과가 생기지 않도록 하기 위하여 적절한 조치를 강구하여야 한다.