

# 프랑스의 고용관계에서의 평등 확립을 위한 법제

## I. 서론

## II. 인종 차별

1. 역사 및 법 제정 배경
2. 입법 내용

## III. 성별에 따른 남녀 차별

1. 역사적 배경 및 여성의 경제활동 현황
2. 입법 배경 및 내용

## IV. 비정규직 차별

1. 현 황
2. 입법 내용

## V. 결론

강 흥 진

(해외입법조사위원, SAINT Consulting 대표)

### [ 특집 ]

2012년도 Global Legal Issue는 최근 사회적 의제의 중심이 되고 있는 '공생발전'에 관한 다양한 국가의 법제를 주제별로 다룰 계획입니다. '공생발전'은 '자본의 책임'과 '상생번영'이 중시되는 시장경제모델의 밑바탕이 될 것입니다.

### [ 연재순서 ]

- 고용관계에서의 평등확립을 위한 법제  
- 독일, 프랑스, 남아프리카공화국
- 노인복지 관련법제
- 재창업, 재취업의 기회보장을 위한 법제
- 청년실업 해결을 위한 법제
- 영세자영업자 보호를 위한 법제
- 기업의 사회적 책임 제도화
- 대·중소기업 상생협력 관련법제
- 대기업의 중소기업 기술유출 방지를 위한 법제

## I. 서론

고용 관계에서의 평등 확립을 위해 프랑스 노동법은 이미 1950년 남녀 간의 고용 관계에서의 직업적 평등을 명백하게 규정했으며, 기업이 준수해야 하는 “평등한 노동, 평등한 급여” 원칙이 존재해 왔다. 고용 관계에서의 차별은 고용주가 이성적인 정당성을 결여한 개인적인 평가에 바탕을 둔 선별적인 기준에 근거해 취업 지원자에 대한 상이한 대우를 이행하는 행위라고 할 수 있다. 근로자에 대한 고용주의 모든 결정(채용, 진급, 징계, 전근, 해고 및 연수 등)은 직업적인 기준에만 바탕을 두어야 하며, 근로와 관련된 요소를 벗어난 개인적 평가 기준에 근거해서는 안 된다.

유럽연합은 기업 내에서의 차별을 금지하는 유럽연합의 지침을 제정해 유럽연합 차원에서의 고용 차별을 금지한다. 관련 지침은 인종 또는 민족적 근본에 대한 차별 없는 개인에 대한 평등한 대우에 관한 2000년 6월 29일 유럽연합 지침 2000/43/CE(Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique), 고용 및 노동에서 평등한 대우를 촉진하는 일반 정책에 관한 2000년 11월 27일 지침(2000/78/CE (Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 relative au cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail), 장애, 성별 및 종교에 기초한 고용 차별 금지와 고용, 연수, 진급 및 근로 조건에서의 남녀 평등에 관한 2002년 9월 23일 지침 2002/73/CE(Directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle et les conditions de travail)이다. 프랑스 정부는 상기 지침과 직, 간접 차별과 성 차별에 관한 프랑스 법의 법률적 정의 개정에 관한 지침 2002/73/CE에 근거해 해당 유럽연합지침을 국내법으로 전환하는 2008년 5월 27일 차별 억제 분야 내에서의 공동체 법 채택에 대한 다양한 규정 제정에 관한 법(LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations)을 제정해 프랑스 고용 관계에서 발생하는 차별을 금지한다. 상기 법은 제1조에서 차별을 직접적 차별과 간접적 차별로 분류한다. 직접적 차별은 외적으로 드러나거나 추정되는 민족, 인종, 종교, 신념, 나이, 장애, 성적 취향, 성별에 기초해 해당 당사자가 동일한 상황에서 타인에 비해 불리한 대우를 받는 상황이다. 간접적 차별은 외적으로는 중립적인 형태를 지니지만 상기 열거한 동기에 근거해 타인보다 당사자에게 특별한 불이익을 야기할 수 있는 규정, 기준 또는 관습으로, 합법적인 목적과 객관적인 정당성이 결여되고 또한 이행된 행위의 필요성과 적합

성이 결여된다. 상기법은 제1조가 열거한 요소를 근거로 한 노조 가입과 활동, 고용, 직업 연수, 노동, 근로 조건 및 진급에 대한 직, 간접적 차별을 금지한다(제2조). 한편, 상기법은 예외적으로 직업적 제약에 따른 근로자에 대한 차별을 인정하고, 이에 근거해 노동법은 제1133-1조에 상기 차별의 허용을 위한 조건으로서 주요한 직업적 제약, 합법적인 목적과 적합한 직업적 제약과 근로자의 건강과 안전 보존을 위한 나이에 따른 차별(제1133-2조)을 규정한다. 성별에 따른 근로 연금 정책에 대한 차별은 어떠한 경우에도 인정되지 않는다(2008년 5월 27일 법 n° 2008-496 제8조와 공제 조합법 제L.1133-2조).

노동법은 2008년 5월 27일 법에 준거해 제L.1132-1조부터 제L.1134-5조에 걸쳐 차별에 관한 조항을 개정했다. 노동법 제L.1132-1조는 근로자의 출신, 성별, 풍속, 성적 취향, 나이, 가족 관계 또는 임신, 유전적 특징, 민족과 출신 국가 또는 인종, 정치 성향, 신체 조건, 결혼 유무, 장애를 이유로 급여, 상여금, 근로 결정, 연수, 인사, 진급, 전근과 고용계약 갱신에서의 차별을 금지하며, 동일한 이유로 근로자에 대한 고용 차별과 고용 조건에 상기 이유를 명시하는 것도 금지한다(제L.5321-2조). 반면, 제R.1142-1조는 여성이나 남성 역할을 연기하는 연기자, 의상이나 장식품을 소개하는 모델 및 남녀 모델과 같은 직업상의 특정 제약으로 인한 경우, 남녀 간의 차별을 인정한다. 나이 제한에 직업상 제약에 의해 필요한 경우를 제외하고는 나이 제한을 명시한 고용 조건 또한 금지되며(제L.5331-2조), 위반한 기업은 450유로의 벌금형에 처해진다(제R.5334-1조). 자연인 또는 법인에 대해 차별적인 방법으로 고용을 거부한 경우 3년 징역 및 45,000유로의 벌금형에 처한다(형법 제225-2조).

또한 프랑스는 2004년 12월 30일 사회 각 분야에서의 차별을 억제, 감시하고, 이민 자녀의 고용 평등 촉진 임무를 수행하는 공공 기관인 ‘차별 억제와 평등을 위한 고등 기구(HALDE: La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité)’를 설립해 사회적 차별과 이민 자녀의 고용 촉진 활동을 파악, 감독 및 해결에 노력한다.

본 글은 고용 관계에서 발생하는 인종, 남녀 및 비정규직에 대한 차별을 해결하기 위해 고용 관계에서의 평등 확립을 위한 프랑스 노동법 및 기타 관련 법 체계를 소개하고자 한다.

## II. 인종 차별

### 1. 역사 및 법 제정 배경

1789년 8월 26일 인간과 시민의 권리선언(Déclaration des droits de l'homme et du citoyen)을 공포한 프랑스는 인종 간의 평등을 침해하는 모든 종류의 차별적인 법률 행위를 금지한다. 인권 선언 제1조는 시민권의 평등이 프랑스 공화국 건국 원칙의 하나라는 것을 천명했지만, 근대 프랑스 사회에서 이민자가 감내해야 하는 인종 차별은 상기 평등 원칙 아래 은닉되어져 왔다. 미국과는 달리 프랑스는 이민자에 대한 우대 정책이 부재했다. 1970년대의 건설 호황기에 외국인 노동자에 대한 저임금을 바탕으로 힘들고 더러운 노동만을 강요하는 착취형태가 발생했다. 오늘날 기업 내에서의 인종 차별은 고용 거부, 집단 해고 시 외국인 우선 해고 또는 기업 내의 외국인 출신만을 위한 특별 직급 신설을 통한 인종 격리 현상까지 발생한다. 특히 고용 차별은 이민 2세대에 속하는 청년층에 빈번히 발생하며, 인종에 따라 고착된 직업형태가 발생했다. 즉, 안전 요원은 아프리카 출신 흑인, 대형 수퍼 경비직은 모로코 출신, 식당 주방 청소 노동자는 유색인, 건설 현장 책임자는 백인이지만 현장 노동자는 외국인, 백인 견습생만 고집하는 제빵사 등이 고용 관계에서의 차별 실례로 거론된다. 채용 시에도 지원자의 인종, 성장 문화에 근거한 고용 차별이 존재하며, 이런 차별이 기업 간의 체계적 시스템으로 정착되는 현상이 발생했다. 심지어, 프랑스 노동법 및 형법의 경우에도 일반적인 살인이나 강간과 같은 범죄 구성 요소에서는 사용되지 않은 용어, 즉 인종 차별에 따른 명예 훼손 및 모욕, 인종 간의 증오 유발 행위, 특정 인종에 대한 나치 전쟁 범죄 부인, 인종에 따른 묘지 훼손 등과 같은 범죄 규정에 인종에 관련한 용어가 사용된 현상을 발견한다.

1991년 유럽연합은 “인종 차별에 반대하는 유럽의 해”를 선포했으며, 과거 장기간에 걸쳐 식민 제국, 노예 무역국과 이민 국가로서의 이미지를 지켜왔던 프랑스는 고용부 장관의 주창하에 고용 시장에서의 인종 차별 억제 정책에 관한 입법 초안을 제정하기도 했지만 입법 결과는 미미했다. 1996년 참사원(Conseil d'Etat)은 “평등원칙에 관하여(Sur le principe d'égalité)” 보고서에서 고용 시장에서의 인종 차별로 인해 프랑스의 평등 원칙이 가장 심각하게 후퇴된다는 우려를 나타내면서, 고용 시장에서의 인종 차별이 외국인 노동자뿐만 아니라 프랑스 국적을 가진 외국 혈통의 이민 세대 프랑스인에게까지 행해진다는 현실을 적시한다. 1997년 인권 자문 위원회는 “인종 차별과 외국인 혐오 억제(La lutte contre le racisme et la xénophobie)” 보고서에서 고용 시장에 존재하는 새로운 형태의 인종 차별 현상을

지적했다. 2004년 “개방된 공화국(la République à ciel ouvert)” 보고서에서 베가그(A. Begag)는 세 단계에 걸쳐 특정 소수 인종에 대한 특혜를 부여하는 ‘긍정적인 행동(l’affirmative action)’ 또는 미국식의 ‘긍정적 차별(discrimination positive)’의 도입을 주장했지만, 이는 프랑스 공화국의 평등 원칙과 상충하는 결과를 가져온다는 반론이 대두하면서 채택되지 않았다. 2005년도 FASILD(사회 동화와 차별 억제를 위한 활동 및 지원 기금: Fonds d’action et de soutien pour l’intégration et la lutte contre les discriminations) 보고서 또한 고등교육을 받은 이민 자녀들이 취업에 있어서 프랑스인, 심지어 남유럽인들에 비해서도 고용 관계에서 차별을 받으며, 이민 기간 및 출생지의 지정학적 환경에 따른 취업 차별이 특히 심하다는 현실을 지적했다.

인종에 근거한 고용 관계에서의 차별 금지에 관한 실질적인 법적 효력을 부여하는 프랑스 법은 1972년 7월 1일 인종 차별 금지에 관한 “쁠레벤(Pleven)법(Loi n°72-546 du 1 juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme)”이다. 상기 법은 최초로 인종 차별에 대한 금지 조항을 규정했다. 2005년 말에 발생한 프랑스 위성 도시에 거주하는 이민 2세대 청년층의 대규모 폭력 사태에 충격을 받은 프랑스 정부와 국민은 시민 평등 원칙과 현실 상황 간의 괴리를 인지하게 되었다. 이후, 고용 관계에서의 인종 차별 철폐를 위한 정책이 우선시되었다. 2004년 12월 30일 “차별 억제와 평등을 위한 고등 기관 창설에 관한 법(Loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l’égalité)”에 준거해 2005년 5년 임기의 11명의 위원으로 구성된 상기 고등 기관이 창설되어 기업의 인종 차별 관습에 대한 억제 효과를 기대할 수 있게 되었다. 또한 일부 공공 분야에서 긍정적 차별 정책이 도입되었는데, 프랑스 엘리트 교육 기관인 정치학 학교(Ecole Sciences-Po)는 우선 교육 지역의 지정을 받은 지역의 고등학교 및 경찰 학교 졸업생에게 입학 문호를 개방했으며, 2006년 국립직업소개소(ANPE)는 다양성 현장을 조인한 기업의 취업 담당자들과 도시 빈곤 지역 출신 청년들과의 만남을 주선하는 도시 빈곤 지역 출신의 청년을 위한 전국적인 특별 직업 소개 프로그램을 시행했다. 2004년 10월 몽테뉴 연구소(Institut Moutaigne : Axa 회장인 Claude Bébéar 가 주관하는 기업가 클럽)가 상이한 혈통, 현실적 출생지 또는 추정 가능한 출생지 특징, 장애, 나이, 성별 및 상이한 문화적 배경을 가진 개인의 취업을 위해 모든 형태의 차별 방지 활동을 기업이 주도하는 내용의 다양성 헌장(charte de la diversité)을 주창했다. 2005년 10월 22일 최초 242개의 기업이 현장을 조인했으며, 2012년 2월 현재 3,547개의 기업이 현장에 참여해 고용 관계에서 발생하는 인종에 따른 차별 방지 활동에 주력한다. 고용을 위한 지원 방식에도 변화가 시도

되었는데, 인종을 나타내는 요소를 제거하기 위해 이력서에 사진과 성명을 포함하지 않는 무기명 이력서의 시행이 주장되었으나 일반화되지는 못했다. 최근에는 다수의 연구 보고서가 인종 차별 폐지를 위한 인종 통계의 시행을 주장하기도 하지만, 개인의 인권 침해를 염려한 국립 정보 및 자유 위원회(Commission nationale de l'informatique et des libertés: CNIL)의 반대로 실현되지 못했다.

## 2. 입법 내용

2008년 5월 27일 차별 억제 분야 내에서의 공동체 법 채택에 대한 다양한 규정 제정에 관한 법은 유럽연합 지침이 규정한 직, 간접적인 인종 차별 및 유사 행위를 명시, 이에 대한 금지를 규정하고(제1조), 합법적인 목적을 위해 필요한 차별 허용 조건, 즉 직업상 결정적이며 주요한 제약으로 인한 차별 행위를 인정한다(제2조). 인종 차별의 모든 피해자는 사법 기관에 피해를 고발할 수 있으며 차별 입증 책임은 고발 당사자인 피해자에게 귀속된다(제4조). 차별 피해자 또는 증인에 대한 어떠한 침해 행위도 금지된다(제3조).

또한 피해자 또는 증인은 노동쟁의 조정위원회(conseil de prud'hommes)에 차별로 인한 분쟁 해결을 요청할 수 있으며, 이 경우 피해자나 증인은 차별 입증 책임, 고용주인 기업은 제3자가 납득할 수 있는 객관적인 차별 이유를 입증할 의무를 가진다(노동법 제L.1134-1조). 차별에 대한 공소 시효는 차별 행위 발견 시부터 5년이다(노동법 제L.1134-5조). 한편, 노동 감독관은 차별 금지 법조항 위반 징후가 발견될 경우, 해당 기업에 필요한 정보와 자료 제출을 요구할 수 있다.

기업 내 인종 차별의 피해자 외에도 피해 당사자의 동의를 획득한 노조 및 시민 단체 또한 법원에 소를 제기해 차별에 대한 형법상의 처벌을 요구할 수 있으며, 공화국 검사, 경찰 또는 헌병대에 차별 행위를 고발할 수 있다. 기업 내에서 근로자 간의 인종 차별이 발생할 경우, 기업은 가해 근로자에 대한 징계를 결정할 수 있다. 인종 차별을 행한 자연인 또는 법인 자격의 기업 또는 고용주는 3년 징역 및 45,000 유로의 벌금형에 처한다(형법 제225-2조). 차별 억제와 평등을 위한 고등 기구인 HALDE 또한 독립 기관으로서 법이 금지하는 인종 차별 억제를 위한 분쟁 조정 권한을 소유한다. 피해자는 인종 차별로 인한 분쟁 해결을 상기 기관에 청원할 수 있으며, 담당 직원은 공화국 검사로부터 특별 권한을 위임받은 것으로 간주되어 고용 관계에서 발생한 인종 차별 행위를 적발해 처벌을 요구할 수 있다. 상기 권한에 준거해 인종 차별 가해자에 대한 벌금 의미의 보상금으로 자연인은 3,000유로와 법인은 15,000유로의 보상금을 피해자에게 지급하도록 기업에 제안할 수 있으며, 기업

이 보상금 지급을 거절할 경우 검찰에 고발할 수 있다. 또한 피해 구제 절차의 결과를 공공 장소에 2개월 미만의 기간 동안 부착하거나 공보 또는 기업 내에 공표할 수 있다. 동 기관은 또한 차별 행위에 대한 처벌을 규정한 형법 제225-3-1조에 준거해 익명을 이용한 합정 검사(Testing: 외국인 성명을 이용한 취업 지원 등)를 이용해 고용 관계에서 발생하는 인종차별을 적발할 수 있다.

외국인 근로자를 고용할 경우, 기업은 노동법이 규정하는 모든 고용 조건의 준수 외에 고용인이 프랑스에서 경제활동 이행에 대한 허가를 취득했는지를 확인하고, 고용인이 제출한 문서의 진위를 관련 기관에 확인해야 한다. 모든 고용 조건을 충족한 외국인 근로자는 프랑스 근로자가 향유하는 모든 권리, 즉 동등한 급여, 법정 휴가, 실업 연금, 노조 및 퇴직 등에 관한 권리를 소유한다. 유럽연합의 다른 회원국이나 스위스 연방 국민의 고용은 특별 조항에 준거한다. 외국인 근로자 고용에 관한 규정을 위반한 경우, 노동법에 규정된 처벌에 처한다. 상기 고용 조건을 충족하지 않는 외국인 근로자를 고용한 고용주는 징역 5년 및 15,000유로의 벌금형에 처해지며, 조직적인 단체를 통한 고용의 경우, 고용주는 10년 징역과 100,000유로의 벌금형에 처해진다(노동법 제L.5224-1조 ~ 제L.5224-4조, 제L.8256-1조 ~ 제L.8256-8조).

프랑스 체류증을 취득한 외국인은 노동 허가를 취득한 후, 실습 또는 직업 연수를 위한 단기 고용계약을 체결할 수 있다. 10년 만기의 영주증 소지자, 1년 만기의 단기 체류증 소지자, 노동법 규정에 따라 1년 이상의 기간으로 고용된 외국인 근로자, 프랑스 정부가 인정하는 고등 교육 학위 소지자로서 5년 이상의 해당 분야 근무 경력과 프랑스 평균 연봉의 1.5배에 달하는 연봉을 받는 외국인 근로자, 갱신이 가능한 최장 12개월의 노동 허가증 소지자에 한해 프랑스 정부의 노동 허가증을 취득할 수 있다. 알제리, 모나코 및 안도라 공국의 국민과 정치적 망명 신청자, 난민은 특별 법규의 적용을 받는다(노동법 제R.5221-3조). 상기 외국인 근로자의 고용을 원하는 기업은 근로 장소의 도지사에게 등기 우편 또는 전자 우편을 통해 외국인 근로자가 기업에 제출한 서류를 고용 2일 전까지 제출한다. 도지사는 상기 서류 접수 후 2일 내에 우편 또는 전자 우편을 통해 고용 허가 여부를 통보한다. 도지사의 통보가 없을 경우, 기업의 외국인 근로자 고용에 따른 신고 의무가 완수된 것으로 간주한다(노동법 제R.5221-11조 ~ 제R.5221-16조).

유럽연합 회원국 국민은 로마 조약과 관련 유럽연합 지침 및 규정에 준거해 프랑스 내에서의 체류 및 고용 관계에서 우대 정책의 혜택을 받는다. 회원국 국민은 임시 체류증을 취득할 필요없이 자국 여권이나 신분증 소지만으로 프랑스 내에서 이동, 거주 및 고용계약을 체결할 수 있다. 기업이 회원국 국민을 고용할 경우, 상기

서류를 확인해야 한다. 유럽 경제 지역(아이슬란드, 리히텐슈타인과 노르웨이) 과 스위스 국민도 상기 혜택을 받는다. 2007년 1월 1일 유럽연합에 가입한 루마니아와 불가리아 국민의 유럽연합 회원국 내에서의 고용의 경우, 상기 우대 정책의 적용에 2년에서 7년 사이의 유예 기간을 적용하며, 노동 허가증 발급을 의무화한다 (노동법 제R.5221-2조).

### Ⅲ. 성별에 따른 남녀 차별

#### 1. 역사적 배경 및 여성의 경제활동 현황

19세기 여성 노동자에 관한 프랑스의 법제는 보호적인 성격이 강했다. 당시 여성의 주요 사회적 역할은 가정에서의 어머니 역할이라는 사회적 인식에 바탕을 두어, 여성 근로자는 직업을 가진 어머니로서의 여성이라고 간주되어 해당 여성의 보호를 입법 목적으로 삼았다. 1892년 11월 2일 법은 여성의 1일 근로 시간을 11시간으로 제한하고 산업체에서의 야간 작업을 금지했으며, 임신부 보호를 위한 추가적인 기타 법적 조치를 채택했다. 이는 여성을 사회적 약자로 간주하고 여성의 임신 가능성을 고려한 당시 입법자의 사회 의식을 바탕으로 한다. 제2차 세계 대전 이후, 프랑스 고용 시장에서의 여성 참여율은 증가를 거듭해 1975년부터 나이와 부양 자녀 수에 관계없이 여성의 활발한 경제 활동 진출이 두드러졌다. 2009년 프랑스 경제 활동 인구의 47%를 여성이 차지하고, 25세에서 49세 사이의 여성의 84%가 경제 활동에 참여하는 것으로 나타났다(남성은 96%). 하지만, 여성의 경제 활동은 임신 및 육아기에 감소한 후, 자녀가 성장함에 따라 증가하는 경향을 보인다.

여성의 활발한 경제 활동에도 불구하고, 고용 관계에서 여성의 위치와 근로 조건은 남성에 비해서 매우 열악하다. 여성은 주로 파트타임과 낮은 급여의 직종에 종사하며, 고위직 진급 경우에도 보이지 않는 장벽으로 인해 경영층으로의 진출이 어렵다. 현실적으로도 프랑스 기업의 이사급 이상의 직위를 차지하는 여성은 17%(건설 분야 7%, 서비스 분야 20%)에 불과하다. 근무하는 기업의 매출 증가 및 기업 규모의 대형화가 이루어질 경우, 경영에 관한 결정권을 가진 고위직에 진출하는 여성의 비율은 더욱 감소한다. 마찬가지로 공공 분야의 경우에도 전체 고용자의 58%가 여성이지만, 최고 책임자 직위에 도달한 여성은 12%에 불과하다. 2011년 3월 1일의 국립 통계 및 경제 연구소(INSEE: Institut national de la statistique et des études économiques)의 연구 보고서에 의하면, 프랑스 국민 4명 중 1명은 경제 불황기에



남성에게 취업 우선권을 부여해야 한다고 생각한다는 결과를 보여준다. 또한 여성의 사회 진출이 활발한 오늘날에도 여성은 직업과 가사를 동시에 이행해야 하는 입장으로 인해 남성보다 직업 집중도가 낮다고 간주되고 있다. 현재, 프랑스에서 가사를 분담하는 “신개념 아빠”가 일반화된 이후에도 자녀의 탄생 이후 남성 직업 활동의 변화는 드물지만, 자녀를 부양하면서 경제 활동을 하는 여성 중 40%는 출산 이후 직업 활동의 변화가 발생한다고 보고된다. 상기 보고서는 과거에 비해 어린 자녀를 부양하는 여성의 경제 활동이 증가(1975년에 3세 이하의 자녀 1명을 부양하는 여성이 경제 활동에 종사하는 비율이 43%에 불과했지만, 2009년에는 78%에 도달)했지만, 프랑스 국민의 과반수 이상이 미취학 아동을 자녀로 둔 여성이 직업을 가질 경우 해당 아동이 고통을 받는다고 생각하는 것으로 나타났다.

1970년대부터 경제 활동에 종사하는 여성에 대한 지원 정책으로서 국가가 비용의 절반을 부담하는 보육원이 증가해 육아와 직장 생활을 병행해야 하는 여성 근로자에게 많은 도움을 주었다. 하지만 1985년 전통적인 가족 복지 정책의 하나인 자녀 교육 지원 연금 창설은 오히려 육아를 위한 여성의 일시적인 이직을 촉진시켜 고용 관계에서 남녀 간의 전통적인 구분을 강화하는 결과를 초래하기도 했다. 1980년도 이후 여성의 경제 활동 증가와 실업 감소에 힘입어 고용 시장에서의 남녀 간 고용 상황은 차이가 많이 감소되었다. 반면, 고학력자 고용의 경우 남성의 고용이 여성보다 현저히 높다. 또한 근로 여성의 대다수가 비정규직으로서 대부분 파트타임 근로이며, 실업률도 남성의 7.4%에 비해 여성은 8.5%에 달한다. 더욱이 어린 자녀를 동반한 여성의 경우 근로 시간이 더 짧아지는 현실을 보여준다.

한편 1997년에 시작된 고용을 위한 유럽 전략(SEE)은 유럽연합의 공동 목표에 바탕을 둔 고용 촉진을 위한 연간 활동 계획 작성을 회원국에 요구했으며, 2000년 리스본 유럽 정상 회담에서 2010년에 유럽연합의 여성 고용률을 60%로 높이는 것을 목적으로 하는 남녀 간의 고용 평등 계획을 상기 요구에 포함할 것을 결정했다.

급여의 경우 2008년 노동부의 연구 보고서는 2006년을 기준으로 고용인 10명 이상의 기업 또는 자유 경쟁 분야에서 근로하는 여성 급여가 남성 급여보다 27% 낮은 수준이라고 지적한다. 이런 남녀 근로자 간의 급여 차이는 남녀 근로자가 담당하는 상이한 직종(고위직에 대한 여성의 낮은 참여율과 많은 여성이 단순 직종에 종사)의 차이에 기인한다. 여성 고용계약의 87%가 금융 분야에 집중되며, 특히 대부분 여성 근로자는 주로 개인 고객을 담당하는 반면, 남성 근로자는 규모가 크고 전문성을 요구하는 기업 고객을 담당하고 급여도 남성이 높은 경향을 보여준다. 제조업, 농업 및 특히 건설업 분야에서의 여성 취업률은 극히 낮은 것으로 나타났다. 반면, 정치 분야의 경우 매우 발전된 남녀 평등 현상을 보여준다. 법적 구속력을 동반하는 선거

(지방 및 유럽 의회 선거 등)에서 획기적인 남녀 평등 현상을 볼 수 있다. 하지만 프랑스 지방 의회 의장 선거의 경우 단기명 투표를 통한 선거 양식으로 인해 여성 진출이 극히 제한적이며, 유럽 의회 선거는 남녀 간의 엄격한 동등한 구성을 요구한 유럽 법안에 힘입어 유럽 의회 의원의 44.4%는 여성으로 구성된다. 프랑스에서 선출되는 유럽 의회 의원의 경우에도 남녀 평등을 이루었다. 프랑스 내무부의 선거 및 정치 연구국(Ministre de l'Intérieur Bureau des élections et des études politiques)의 통계에 의하면, 정치 분야에서의 여성 진출 비율은 지방 의회(2004년) 47.6%, 경제 활동 인구(2008년) 47.5%, 유럽 의회(2009년) 44.4%, 시의회(2008년) 34.8%, 상원 의원(2008년) 21.8%, 하원 의원(2007년) 18.5%, 시장(2008년) 13.9%, 지방의회(2008년) 12.3%이다. 1995년부터 2009년까지 기간에 프랑스의회에 진출한 여성은 6%에서 18%로 증가했다.

2011년 1월 27일 이사회와 감사회 내에서의 “평등한 남녀 구성과 직업상 평등에 관한 법 (LOI n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle)”이 제정되어, 공기업 및 상장 기업인 대기업 이사회 의 여성 이사 증가를 위한 쿼터제의 점진적 시행을 규정했다. 법 공포 3년 후 해당 기업 이사회 의 여성점유율은 20%, 6년 후에는 40%에 달할 것으로 기대된다. 여성 이사의 쿼터제를 준수하지 않은 이사회 의 이사 임명은 여성 이사의 임명을 제외하고는 무효로 간주한다.

## 2. 입법 배경 및 내용

세계 제2차 대전 이후 1946년 프랑스 제4공화국 헌법은 전문에 남녀 평등을 공화국의 기본 원칙으로 “법은 모든 분야에서 남성과 동등한 권리를 여성에게 보장한다”고 규정함으로써 고용 관계에서의 남녀 평등에 대한 근거를 마련했다. 이후 남녀 간의 평등한 고용 기회에 관한 다수의 법안이 채택되었다. 1972년 12월 22일 “가정 방문 판매에서 소비자 보호에 관한 법(Loi n°72-1137 du 22 décembre 1972 relative à la protection des consommateurs en matière de démarchage et de vente à domicile)”은 남녀 근로자 간의 동등한 노동 시간 및 동등한 가치의 노동에 대한 평등한 급여를 규정했고, 1975년 7월 4일 “사회 보장 일반화 지향에 관한 법(Loi n° 75/574 du 4 juillet 1975 tendant à la généralisation de la sécurité sociale)”은 합법적인 동기에 근거하지 않는 한, 성별이나 결혼 유무에 따른 구인, 고용 또는 해고를 금지했으며, 고용, 연수, 진급 및 근로 조건에 관련한 남녀 간의 평등한 대우 원

칙에 관한 “유럽 장관회의 지침 76/207/CEE(Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail)”은 형식적인 남녀 평등을 실질적인 남녀 평등으로 전환하는 남녀 간의 동등한 대우에 관한 개념을 도입하면서 회원국이 평등한 대우 원칙을 위반하고 여성에 대해 차별적인 모든 법 조항을 삭제하도록 명령했다.

프랑스는 1983년 7월 13일 “남녀 간의 직업상 평등에 관한 노동법”과 “형법 개정 에 관한 법(Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes: 일명 루디 법-Loi Roudy)”이 상기 유럽 지침의 국내법 전환을 이행해, 노동법과 형법의 남녀 간의 직업적 평등에 관한 조항을 개정함으로써 모든 고용 분야(채용, 급여, 진급 또는 연수)에서의 평등 원칙을 재확인했다. 상기법은 1972년 12월 22일 법과 1975년 7월 4일 법에서 인용한 “합법적인 동기(motif légitime)”란 용어를 삭제하고, “평등한 가치(valeur égale)”의 법적 개념을 재정립하여 평등한 가치를 지닌 직업은 평등한 급여를 의미한다고 정의했다.

2001년 5월 9일 “남녀 간의 직업적 평등에 관한 법(Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes: 일명 제니송 법-Loi Génisson)”은 “기회의 평등(égalité des chances)”이라는 법률적 개념의 도입을 통해 여성 근로자에 대한 실질적인 고용 평등과 남녀 근로자 간의 평등한 대우를 보장하는 기업의 행동을 촉구했다. 즉, 취업, 직업 연수 및 진급 조건과 노동 및 고용 조건에서 나타났던 차별 현상 개선에 관한 조치 시행을 촉구하며, 기업 차원에서 남녀 근로자 간의 직업상 평등에 관한 협상 의무를 규정하고, 남녀 근로자의 직업 환경에 대한 비교 보고서를 작성해 제출할 의무도 재확인했다. 보고서는 남녀 근로자의 근무 현황, 근무 기간, 조직, 휴가, 고용 및 이직, 직종 분배, 진급, 급여, 연수 및 근로 조건에 대한 현황 통계 및 예상 수치를 포함한다. 상기 법에 의해 개정된 노동법에 준거해, 매년 기업은 노사 협의회 또는 사원 대표에게 남녀 근로자의 고용 현황과 기업 내 연수에 관한 일반적인 비교 보고서를 제출해야 한다. 보고서는 기업 내의 각 직종에 근무하는 남녀 근로자의 고용 현황, 연수, 진급, 직종 분류, 근로 조건, 효과적인 급여 및 직장과 가사 사이의 분담 현황에 관한 평가를 목적으로 한다. 직원이 300인 이상의 기업의 경우, 기업의 경영 상황에 관한 보고서에 상기 요소가 포함된다. 노동법은 직원 300인 이상의 기업(제R. 2323-9조)과 300인 이하의 기업(제R. 2323-12조)에 대한 보고서 작성 및 제출 의무를 규정하고, 2012년 1월 1일부

터 시행한다. 보고서는 노조 대표 절반 이상의 의견을 고려해 검토, 수정된 후, 노동 감독관에게 제출된다. 보고서는 근로자의 요구가 있을 경우 모든 근로자에게 공표되어야 한다(노동법 제L.432-3-1조).

기업은 남녀 근로자 간의 동일한 노동에 대한 평등한 급여를 보장해야 한다. 성별에 따른 어떠한 급여 차별도 금지되며, 직업 연수, 직종 분류, 진급, 전직, 휴가, 징계 또는 해고의 경우에도 성별에 따른 차별은 금지된다. 2004년 체결된 “남녀 공동 작업과 직업 평등에 관한 범직종 단체 합의에 준거한 남녀 간의 평등한 급여에 관한 2006년 3월 23일 법(Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes)”은 앞의 제니쑹 법을 보강함과 동시에 노동법을 포함한 관련 법규를 개정했다. 개정된 노동법 제L.2242-7조는 2010년 12월 31일까지 남녀 근로자 간 급여 차별 폐지 조치에 관한 노사간 협상을 완료해야 할 의무를 규정했다. 또한 기업은 매년 준수해야 하는 급여 협상 내에 남녀 근로자 간의 급여 차별을 폐지하는 조치를 포함 및 시행해야 한다(노동법 L.132-27조). 공공 분야의 근로자를 포함하는 모든 남녀 근로자는 노동법 적용 대상 여부에 관계없이 상기 급여 협상의 적용 대상이다. 급여는 직, 간접적인 방법을 통해 현금 또는 현물로 지급될 수 있다. 범직종 단체 합의 및 기업 내 합의에 근거한 기본 급여 및 모든 종류의 상여금 및 차별적인 급여는 남녀 근로자에게 적용되는 동일한 급여 기준, 즉 직업 범주, 직종 분류 또는 진급 기준에 의해 설정되어야 한다. 노동 감독관은 남녀 근로자 간의 평등한 급여 원칙 적용을 감독한다. 불평등한 급여에 관한 분쟁이 노동쟁의 위원회에 회부된 경우, 해당 근로자는 불평등한 급여에 대한 입증 책임을 지며, 고용주는 근로자가 불평등하다고 입증한 급여에 관련된 결정이 모든 차별 발생 요인과는 관계없는 객관적 요소에 의해 정당하게 채택되었다는 것을 입증할 책임을 진다(노동법 제L.3221-1조 ~ 제L.3221-10조).

남녀 근로자 간의 불평등한 급여가 인정된 경우, 민·형사상의 처벌이 가능하다. 민사상 처벌은 동일한 노동에 대한 동일한 급여 원칙을 위반하는 모든 종류의 고용 계약, 단체 협약, 기업 협약 및 기업의 결정을 무효로 간주하며, 무효가 된 급여를 자동적으로 가장 고액의 급여액으로 대체한다. 노동쟁의조정 위원회는 근로자의 분쟁 해결 신청 검토권을 갖는다. 형사상 처벌은 위반 행위에 따라 1년 이상의 징역 및 1,500유로(재범의 경우 3,000유로)부터 3,750유로의 벌금을 선고한다. 법원은 인사 위원회의 의견을 참조해 기업의 급여 차별이 직업상의 평등 관계를 회복하기 위한 적합한 조치라고 인정된 경우 상기 처벌을 취소할 수 있다(노동법 L.3222 조 및 형법 제132-58조 ~ 제132-62조).

급여 차별 금지 외에도 기업은 남녀 근로자 간의 직업상 차별을 해소하기 위해, 고

용 시 차별 금지, 경력 차별 금지, 결혼 유무 및 임신에 따른 차별 금지와 같은 다수의 원칙을 준수해야 할 의무를 준수해야 하며, 이를 위반할 경우, 민·형사상의 처벌을 받는다. 남녀 차별 행위의 피해 근로자는 노동쟁의 조정 위원회에 피해 사실을 고발할 수 있다. 차별 입증책임은 피해자에게 귀속한다. 노동쟁의 조정 위원회는 기업에 차별 행위 취소 및 피해 보상금의 지급을 선고할 수 있다. 피해 근로자, 해고 근로자의 동의를 획득한 노동 조합 또는 차별 억제를 위한 시민 단체는 또한 형사 합의 법원에 해당 차별 행위를 고발할 수 있다. 이 경우 고발된 차별 행위에 대한 진위를 입증할 책임은 기업에 귀속된다. 법이 금지하는 차별적인 동기에 바탕을 둔 고용 거부, 징계 또는 해고가 차별 행위로 인정된 경우, 기업은 3년 징역에 45,000 유로의 벌금형에 처해질 수 있다(형법 제225-2조). 예외적으로 여성에게 위협하다고 간주되는 직종의 경우, 여성의 취업 금지가 인정된다. 또한 직업상의 필요 조건과 합법적인 목적에 따라 외형적인 성별에 따른 고용 차별이 가능하다. 노동법 제 R.1142-1조는 여성 또는 남성 역할을 연기하는 연기자, 의상 또는 장식품을 소개하는 모델 및 남녀 모델은 성별에 따른 고용 차별이 가능하다고 규정한다. 또한 기업은 국가의 재정 지원하에 여성 근로자의 이익을 위해 적합하고 한시적인 절차를 통해 기업 내에서 평등한 여성 근로자의 직위 확립을 위한 조치(공동 직종 계약, 남녀 간의 직업 평등 계획 등)를 채택할 수 있다.

기업은 근로자의 근무지 또는 근무지 입구에 차별 금지와 처벌 내용을 규정한 형법 제225-1조부터 제225-4조, 남녀 근로자 간의 급여 평등에 관한 노동법 제L.3221-1조부터 제L.3221-7조까지의 규정과 제R.3221-1조 및 차별 억제와 평등을 위한 고등기구(HALDE)의 대표 전화 번호를 부착해야 한다(노동법 제L.1142-6조).

2011년 7월 7일 데크레(Décret n° 2011-822)는 50인 이상 근로자를 고용한 기업이 직업상 평등에 관한 협약이나 활동 계획을 설립하지 않을 경우, 기업에 대한 벌금 부과를 규정하며, 2012년 1월 1일부터 시행된다.

2011년 12월 6일 “남녀 간의 혼합 고용과 직업상 평등을 위한 계약 창설에 관한 데크레(Décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011 instituant un contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)”는 기존의 남녀 간의 직업 평등을 위한 계약과 남녀 혼합 고용을 위한 고용계약들을 하나의 계약으로 통합해 “남녀 간의 혼합 고용과 직업 평등을 위한 계약(contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)”을 창설했다. 상기 계약은 남성이 다수를 차지하는 직종에 대한 여성 참여를 용이하게 하기 위한 직업 연수에 대한 재정 지원을 목적으로 하며, 기업이 남녀 간의 고용 평등을 위한 시범 활동을 포함하는 단체 노동 협약 체결, 고용 평등을 위한 경영 계

획, 남녀 근로자의 혼합 고용을 위한 단일 또는 다수의 조치를 채택할 경우, 국가가 계약 당사자에게 필요한 재정을 지원하는 것을 내용으로 한다. 계약은 고용된 근로자의 수에 관계없이 남녀 간의 직업 평등에 관한 법 조항의 적용 범위를 결정하는 노동법 제L.1141-1조에 부합하는 사법상의 모든 민간 기업과 사법의 적용을 받는 여성 근로자를 고용한 공인에게 적용되며, 기업 경영자의 요구에 의해, 국가를 대표하는 도지사 또는 여성 권리 담당 장관, 기업 및 여성 근로자 3자 간에 체결된다. 상기 계약은 기업이 동의하는 계약의 목적과 성격, 국가 지원액과 지원 방식, 계약 이행에 대한 감독과 평가방법을 상세히 규정한다. 특히, 여성 근로자가 감수해야 하는 고용, 연수, 진급 및 근로에서의 불평등한 조건 개선을 규정하는 계약은 남녀 근로자 간의 고용 평등의 실현을 목적으로 여성 근로자의 이익만을 위해 채택된 한시적 조치를 허용하는 노동법 제L.1142-4조에 준거한다. 계약 규정에 준거해 개선된 고용 조건 등은 직접적으로 단일 또는 다수의 여성뿐만 아니라 근로자 전체에 유익한 결과를 야기한다고 간주된다. 예를 들어, 남녀 근로자의 혼합 근로 촉진을 위한 해당 직종의 노동 조건 개선이 실현될 수 있다. 더욱이 직업상 평등을 위한 활동은 더 큰 차원의 사회적 형평성 수립을 위한 활동을 동반하며, 장래에 양질의 근로 관리를 용이하게 해 근로자 전체에 유익한 결과를 야기한다고 간주된다. 직접적으로 계약의 적용 대상이 되는 여성은 나이와 직업 숙련도에 상관없이 취업 지원 여성 또는 이미 기업에 고용된 여성 근로자와 고용된 지 6개월 이상의 임시직과 비정규직의 여성 근로자이다. 계약 기간은 무기한 또는 최소 6개월이다.

기업이 계약을 준수하지 않을 경우, 국가의 재정 지원금을 상환해야 한다. 노사 협의회 또는 사원 대표는 정기적으로 기업이 체결한 상기 계약의 이행에 대한 정보를 제공받는다. 계약 이행을 위해 채택 시행된 조치에 대한 평가는 계약에 서명한 기업의 책임하에 시행되며, 기업 및 고용주의 계약 이행에 대한 보고서는 기업, 경쟁, 소비, 노동 및 고용 지방 감독관(DIRECCTE: Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi)과 여성 권리와 평등권을 담당하는 지방 기관에 제출된다. 국가는 남녀 근로자 간의 혼합 근무를 위한 계약 시행에 직접적으로 필요한 경비에 대한 부가가치세의 감소를 통한 재정 지원을 한다. 조직과 근로 조건 개선에 사용되는 장비 투자액은 50%, 직업상 평등 실현 계획 시행 기간 동안 직업 연수 혜택을 받는 근로자에게 고용주와 지급하는 급여는 30%, 기타 비용은 50% 에 해당하는 부가가치세의 감소 혜택을 받는다. 상기 재정 지원은 동일한 목적을 가진 다른 공공 재정 지원과는 중복되지 않는다. 반면, 근무지 환경 개선, 남녀 간의 직업적 평등에 대한 정보 제공과 캠페인 및 연수 등의 기업 내부 활동을 위한 재정 지원과는 중복이 가능하다. 남녀 간의 혼합 고용과 직업

상 평등을 위한 계약 창설에 관한 법령은 2011년 12월 9일부터 효력을 발생한다.

## IV. 비정규직 차별

### 1. 현황

단기 근로 기간을 내용으로 하는 프랑스 비정규직 고용계약이라는 용어는 1979년 1월 3일 법 n° 79-11(Loi n° 79-11 du 3 janvier 1979)에 의해 처음 도입되었으며, 현 비정규직 고용계약 형태는 1990년부터 프랑스 고용 시장에서 사용되어 왔다.

2010년 프랑스의 민간 및 준공공 분야에 고용되었던 경제 활동 인구 중 임시직(Intérim) 및 비정규직은 15.1%, 약 200만 명에 달한다. 체결된 고용계약 1,700만 개의 평균 고용 기간은 약 2주이며, 이는 637,900명의 정규직 근로자의 근무량에 해당된다. 프랑스에서 10명 이상을 고용한 기업에 고용된 단기 비정규직은 전체 근로자의 7.4%에 달한다. 경기 후퇴나 불황에 직면한 기업은 단기간의 근로 활동이 가능한 비정규직을 고용함으로써 어려운 경제 상황에서 생존할 수 있는 기업 활동을 가능하게 한다. 단기간의 비정규직 고용은 기업으로 하여금 노동 시장의 변화에 대한 유연한 대처를 가능케 하는 반면, 비정규직 근로자에게는 낮은 급여, 영속성 없는 근로 기간의 단절, 주거지로부터 원거리 근무 등 다양한 측면에서 불안정한 고용 환경을 감내하게 한다. 프랑스의 고용계약은 고용 기간이 정해지지 않은 장기간의 정규직 고용계약(CDI: Contrat à Durée Indéterminée)이 주를 이루지만, 단기 고용 계약 하의 비정규직(CDD: Contrats à Durée Déterminée) 또는 임시직(Intérim) 채용이 빠른 속도로 증가하는 중이며 지난 15년 간 2배로 증가했다. 2010년 프랑스에서 체결된 고용계약의 77.2%가 단기 비정규직 고용계약이다. 세계적인 금융 위기에 직면한 프랑스 기업이 변화하는 경제 환경에서 생존하기 위한 수단으로 임시직, 하청, 단기 비정규직, 초과 근무 및 법정 근로 시간 단축 등의 예외적인 방법을 이용하는 경우가 갈수록 늘고 있다. 아일랜드의 더블린에 위치한 생활 및 근로 조건 개선을 위한 유럽 재단은 유럽연합의 비정규직이 고용계약 시스템에서 가장 최악의 형태라고 지적하면서, 비정규직 근로자가 겪는 어려움으로 작업 숙련도 도달에 대한 어려움과 제한된 작업 완성도, 직종에 필요한 연수 접근 기회 제한, 산업 재해에 대한 노출의 증가, 안전 교육 기회 감소, 잦은 교대 근무의 대상 및 주어진 작업 완성을 위해 필요한 시간의 부족을 열거한다.

## 2. 입법 내용

프랑스 노동법은 정규직 근로자의 근로 지원을 목적으로 하는 단기 고용계약을 비정규직 고용계약으로써 “고용 관계에서 정상적이며 일반적인 형태의 고용계약이다”라고 정의하며, 고용주인 기업이 한시적 기간의 근로를 위해 직접 근로자와 고용계약을 체결할 수 있다고 규정하고, 고용 이유, 기간 및 계약 종료에 관해 명시한다(노동법 제L.1221-2조). 2008년 6월 25일 “노동 시장의 현대화에 관한 법 n° 2008-596(Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail)”은 고용 관계에서의 비정규직 고용계약의 법적 효력을 재확인해 노동법과 더불어 비정규직 고용에 관한 조건을 규정한다. 비정규직의 고용계약은 근로 동기와 내용이 정확하게 명시되고, 법이 규정한 직종을 위한 한시적 기간의 근로 경우에만 체결이 가능하다. 고용계약은 문서로 작성되어야 하고(노동법 제L.1242-12조), 고용 기간은 18개월(노동법 제L.1242-8조)부터 36개월이며, 노사 단체 협약이 규정하는 범위 내에서 전문 기술자와 고위직 채용까지 포함하는 비정규직 고용계약을 체결할 수 있다. 비정규직 고용계약은 대체근로자의 성명 및 직종, 계약 종료일 및 계약 갱신의 경우 최소근로기간, 대체근로자의 직위, 적용 가능한 단체 협약명, 견습기간, 급여액 및 상여금, 연금 지급 기관명과 주소를 포함해야 한다. 상기 조건을 준수하지 않은 비정규직 고용계약은 노동쟁의조정 위원회에 의해 불법으로 인정되며, 고용 기간이 정해지지 않은 정규직 고용계약으로 간주된다. 또한 단체 파업에 참여해 근무가 정지된 근로자 대체, 위험한 노동, 경제적 이유로 6개월 이내에 해고가 확실시되는 직종을 위한 비정규직 고용계약은 금지된다(노동법 제L.1246-6조와 제D.4154-1조).

비정규직은 파업을 제외한 질병 및 휴가 등으로 인해 결근해야 하는 정규직 근로자를 대체하기 위해 정해진 기간(최대 18개월에서 계약 갱신 후 36개월) 동안 고용된다. 예외적으로 새로운 근로자의 업무 투입까지의 대체 근로나 안전 문제로 인한 긴급 채용의 경우 9개월, 외국 근무, 고용 감축, 대규모 주문에 따른 시급한 근로자 채용의 경우 24개월의 비정규직 고용이 가능하다(노동법 제L.1242-8조). 비정규직 근로자는 정규직 근로자의 질병, 사고, 임신 및 출산과 육아 휴가로 인해 한시적으로 결근하는 근로자의 직무, 한시적인 시간제 근무, 담당 근로자의 이직으로 공석이 된 폐지 예정인 직무, 고용 예정인 정규직 근로자의 업무 개시 기간까지 직무를 대체한다. 2001년부터 점진적으로 비정규직은 농장 책임자, 가정부, 전통 수공, 산업 또는 상업 기업 대표 및 동 기업에 근무하는 배우자, 자유직, 민간 중소기업 또는 자유업에 종사하는 기업의 무급 동업자를 대체할 수 있다. 비정규직은 대체해야 하



는 근로자가 기업을 완전히 떠나거나 기업 내의 다른 직위로 이동을 마친 후에만 대체 근로자의 직위에 투입된다. 비정규직이 담당 직종의 정규직 근로자 전부를 대체하거나(파기법원 사회부 1998년 2월 24일 판결, n° 95-41420), 복수 근로자의 직무를 이행할 경우(파기법원 사회부 2006년 6월 28일 판결, n° 04-43053) 해당 비정규직 근로자의 고용계약은 정규직 근로자의 고용계약으로 전환한다. 반면 해고로 인한 근로자의 대체 경우 기업은 해고 이후 6개월이 지난 후에 해당 근로자의 자리에 비정규직을 고용할 수 있다. 농업과 관광 분야의 기업은 매년 동일한 계절에 비정규직을 고용할 수 있다. 이 경우 비정규직 고용계약은 다음 계절을 위한 재고용 조항을 삽입할 수 있다(노동법 제L.1242-1과 2조 및 제L.1251-5 와 6조). 포도 수확과 같은 계절 근로의 경우 농촌법 제L.718-4조부터 제L.718-6조에 규정된 조건에 준거해 한달 기간으로 비정규직을 고용할 수 있으나, 다음 수확 계절을 위한 선계약 갱신은 허용되지 않는다. 비정규직 근로자 한 명이 다수의 포도 수확 고용계약을 연속적으로 체결할 수 있으며, 총 근로 기간은 12개월의 기간 중 2개월을 초과할 수 없다. 반면 학기 또는 방학 중에 학생과 체결된 단기 고용계약은 계절 근로로 간주되지 않는다. 상기 고용계약이 수년에 걸쳐 반복 체결된 경우 고용계약은 정규직 계약으로 간주된다(파기법원 사회부 판결 1992년 1월 16일, n° 89-41325).

1990년 7월 12일 “임시 고용계약 채택에 의한 고용 안정 조장에 관한 법(Loi n°90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires)”은 특정 직종이 연속적인 비정규직 고용이 필요한 경우에 채택하는 관례적 비정규직(contrat à durée déterminée d'usage) 개념을 도입하면서, 해당 직종의 고용계약 만료 시 퇴직 보상금 지불이 필요없다는 내용으로 노동법의 관련 조항을 개정했다(노동법 제 L.1221-1 조 내지 3조). 노동법 제 D.1242-1 조는 관례적 비정규직 고용계약 채택이 필요한 직종을 규정한다. 삼림 개발, 선박 수리, 이사, 호텔, 식당, 놀이 동산 및 휴양지, 프로 스포츠 선수, 문화 행사, 영화 및 시청각 제작, 녹음 편집, 교직, 정보 및 여론 조사, 육류 저장, 주택 건설 및 외국 건설 현장의 공공 건설, 국제 조약에 준거한 과학 연구 또는 한시적으로 프랑스에 거주하는 연구원, 정기 시장, 임시 시민 단체가 이행하는 경제 활동, 자연인이 고용한 경우에는 관례적 비정규직 고용계약의 체결이 가능하다. 관례적 비정규직 고용계약이 만료한 경우 불안정한 고용에 대한 기업의 보상금 지급의무는 면제된다(노동법 제L.1243-10조). 또한 조만간 발생 가능성이 높은 근로 사고 예방과 구조 활동의 조직화, 장비나 설비 또는 근로자의 안전을 위협하는 건물 수리를 위해 긴급한 작업의 이행이 필요할 경우에는 비정규직의 긴급 채용이 가능하다. 하지만 노동법 제 D.4154-2조부터 제D.4154-6조에서 규정한 예외의 경우를 제외하고는 공해를 유발

하고 인체 건강을 위협하는 위험 화학 물질에 노출되는 화학 분야 작업, 미세 금속 먼지 및 석면 가루 등에 노출되는 금속 분야 작업 등의 위험한 작업에 비정규직을 고용하는 것은 금지된다. 반면 상기 금지 작업이 정상적인 절차를 거쳐 폐쇄된 장비 내에서 행해질 경우 예외적으로 임시직 및 비정규직의 고용을 허가한다. 위험하고 특정 자격을 취득해야 하는 작업(정비 또는 위험한 기계 작업) 또는 특정 위험에 노출되는 작업(고공 작업, 벤젠, 비닐 클로르, 석면, 135dB를 초과하는 소음에 노출되는 작업)은 장기간 노출 시 근로자의 건강에 위험을 가져오므로, 기업 및 고용주는 고용계약 기간 만료 후에도 임시직 또는 비정규직 근로자의 의료 검사를 용이하게 하도록 담당 작업의 위험성을 해당 근로자에게 통보해야 한다. 기업은 위생, 안전 및 근로 조건 위원회에 건강, 안전 및 근로 조건에 관한 기업의 일반적 상황에 관한 연간 분석 조사 보고서를 제출한 후 관련 리스트를 작성해야 한다. 리스트에는 산업 재해, 직업병 또는 반복되는 사고가 발생한 작업과 원인이 포함되어야 한다(노동법 제D.4154-1조와 제L.1251-10조).

모든 기업은 상기 금지된 작업 시행을 위해 필요한 임시직 또는 비정규직 채용을 관할 기관에 요구해 채용 허가를 받을 수 있다. 이 경우 해당 기업은 노동, 고용 및 직업 교육 담당 지방 감독관에게 기업 내의 위생, 안전 및 근로 조건 위원회 또는 사원 대표의 자문과 근로 전문의의 의견이 첨부된 등기 우편을 통해 해당 작업에 필요한 임시직 및 비정규직의 채용 허가를 요구해야 한다. 지방 감독관은 해당 작업에서 발생하는 위험으로부터 근로자에게 효과적인 보호를 보장할 수 있는 안전 교육을 포함하는 특별 예방 조치가 채택되었는지에 대한 검사에 관한 노동 감독관과 전문의의 의견을 검토해야 한다. 감독관은 요구 접수 후 1 개월 이내에 작업 허가 여부에 대한 결정을 내려 이를 고용주에게 통보한다(노동법 제D.4154-3조 내지 6조).

노령 비정규직 근로자의 경우 노령 근로자의 근로 복귀를 용이하게 하고 퇴직 후의 보충적인 수입을 위해 노동법 제 L.2212-1조의 조건을 충족하는 모든 기업은 3 개월 전에 구직자로 등록한 57세 이상의 근로자와 비정규직 고용계약을 체결할 수 있다. 한번 갱신이 가능한 노년 비정규직 고용계약은 근로 기간이 최대 18개월로 제한되며, 이전 고용계약의 근로 기간과의 합이 36개월을 초과할 수 없다(노동법 제 L.1242-3조).

임시직 또는 비정규직에 대한 안전 교육은 위험 작업 리스트에 대한 정보 통보와 적합한 안전 교육 시행의 두 단계로 이루어진다. 기업 및 고용주는 임시직 또는 비정규직 고용계약 체결 시 해당 근로자가 노동법이 금지한 위험한 작업에 투입되지 않는다는 것을 보장하는 해당 작업에 대한 정보와 건강과 안전에 위해를 가할 수 있는 작업 목록을 통보해야 한다. 해당 목록은 위생, 안전, 근로 조건 위원회와 근로

전문회의 의견을 참고해 작성된다. 상기 의견을 참고해 해당 작업장에서 어떠한 위험도 감지되지 않은 경우 기업은 근로 위험 부재 증명을 작성해 이를 근로 감독관에게 제출해야 한다. 특별한 근로 위험이 존재하지 않은 경우 임시직 또는 비정규직은 모든 정규직 직원이 받는 안전 교육을 받는다. 안전 교육은 관련 근로자 자신의 안전을 보장하기 위해 취해야 하는 예방 조치에 대한 교육을 목적으로 하며, 기업 내에서의 이동 조건, 작업 조건, 사고나 산재가 발생할 경우의 행동 요령(작업 내용 교육, 작업장 내 이동 시 발생할 수 있는 위험, 구조 기관)을 내용으로 한다. 위험한 작업에 배치된 경우 임시직 또는 비정규직은 적합한 정보가 포함된 강화된 안전 교육을 받는다. 강화된 안전 교육은 작업 환경 위험, 발생 가능한 위험에 대한 이해, 안전 규칙 준수에 대한 정보가 포함된다. 위험한 작업에 배치된 임시직 또는 비정규직이 안전 교육을 받지 않은 상태에서 산재 또는 직업병의 피해자가 될 경우 기업 또는 고용주의 귀책 사유가 성립된다(노동법 제R.4141-1조 내지 10조).

임시직 또는 비정규직의 고용 기간 동안, 기업 또는 고용주는 작업 이행 조건, 근로자의 건강 및 근로 안정에 대한 책임을 진다. 기업 또는 고용주는 임시직 또는 비정규직에게 작업에 필요한 개인 보호 장비를 지급한다. 임시직 또는 비정규직을 기업에 소개하는 알선 업체가 개인을 위해 특화 제작된 개인 보호 장비를 제공할 수 있다. 임시직 또는 비정규직은 제공된 개인 보호 장비의 비용에 대한 지불의무를 지지 않는다(노동법 제R.4311-1조 내지 3조).

임시직 또는 비정규직 알선 기업은 소개된 기업에 고용된 임시직 또는 비정규직을 위한 근로 전문회의에 관련된 의무를 준수해야 한다. 2002년 9월 26일의 노사 간 단체 협약에 준거해 임시직 또는 비정규직 알선 업체는 가입 협약이 규정하는 근로 건강 서비스 이외의 기타 근로 건강 서비스에 해당 근로자의 의료 건강 서비스를 의뢰할 수 있다. 이 경우 임시직 또는 비정규직이 고용된 기업이 가입한 의료 건강 서비스를 이용해야 한다. 고용 의료 검사는 임시직 또는 비정규직 알선 업체의 근로 전문회의가 이행하며, 검사를 이행한 근로 전문회의는 검사 대상 근로자가 최대 3개의 작업을 수행할 수 있다는 근로 적합 능력에 대한 의견을 개진한다. 고용인 또는 근로 전문회의의 특별한 요구가 있을 경우 고용인이 담당해야 할 작업이 근로 전문회의가 적합하다고 인정한 3개의 작업에 해당되지 않을 경우 알선 업체가 과거에 이행한 고용 의료 검사 결과를 근로 전문회의가 알지 못할 경우, 최근 12개월(알선 업체가 다를 경우 6개월) 동안 작업 적합 능력에 대한 검사를 받지 않은 경우 고용 의료 검사를 다시 받아야 한다. 임시직 또는 비정규직이 이행하는 작업이 강화된 의료 감독의 대상일 경우 고용 기업의 근로 전문회의가 필요한 의료 검사를 시행하며 비용은 고용 기업이 부담한다. 의료 검사 이행을 위해 알선 업체의 근로 전문회의는 임시직 또는 비

정규직이 고용된 기업 내 상기 근로자의 작업장에 접근할 수 있다(노동법 제R.4623조 ~ 제R.4624조와 제R.4646조).

근로 기간이 제한된 비정규직 고용계약은 근로 기간에 견습 기간을 포함할 수 있다. 최소 견습 기간이 명시되지 않을 경우 6개월 이하의 고용계약의 견습 기간은 주당 하루, 6개월 이상의 고용계약은 최대 1개월을 견습 기간을 규정한다(노동법 제L.1242-10 내지 11조).

비정규직 근로자는 고용된 기업의 정규직 근로자와 동일한 권리를 갖는다. 동일한 조건(근로 시간, 야간 근로, 주간 휴식, 휴일, 근로 위생 및 안전)하에서 근로 작업을 이행하며, 동일한 근로 장비를 지급받고, 통근, 식당, 샤워,更衣실, 도서관, 휴게실, 보육원 등의 편의 시설 이용에 대한 동일한 혜택을 누린다. 견습 기간 종료 후 비정규직 근로자는 동일한 직업 능력과 직위를 가진 정규직 직원의 급여와 동일한 급여 혜택을 받는다. 질병이나 사고의 경우, 비정규직 근로자가 기업이 체결한 단체협약의 조건을 충족할 경우, 상기 협약이 규정한 보상금을 수령할 권리를 가질 수 있다. 비정규직 근로자는 또한 노조 지도부 선출권 및 노조 대표 출마권과 근로 수단권에 관해 정규직 근로자와 동일한 단체권을 소유한다. 추가 근무의 경우 비정규직 근로자는 급여의 10%에 해당하는 특별 수당을 지불받는다. 비정규직 근로자가 심각한 실수를 저지른 경우나 동일한 급여 수준의 정규직 고용계약으로의 전환을 거부한 경우, 해당 비정규직 근로자는 상기 수당을 요구할 수 없다. 더욱이 한시적 계절 노동이나 관습적인 또는 고용 정책에 따른 고용계약을 체결한 경우에도 상기 수당이 지급되지 않는다. 방학 기간 동안 비정규직 고용계약을 체결한 청소년이나 대학생 또한 모든 비정규직 근로자가 누리는 법적 혜택을 받는다. 청소년이 18세 미만일 경우 근로 시간과 급여에 관한 특별 조항이 적용된다. 더불어 고용주는 비정규직이 고용된 기업에서 근무하는 정규직 직원에 대한 정보를 비정규직 직원에게 제공할 의무를 지닌다(제 L.1243-8조와 L.1251-32조).

비정규직 고용계약 기간이 종료되면, 기업은 계약 기간의 종료 이전에 해당 비정규직 근로자에게 동일한 내용의 근로를 내용으로 하는 비정규직 고용계약을 갱신할 수 있다. 계약 종료까지의 잔여 기간에 따라 갱신되는 비정규직 고용계약은 이전 고용계약 기간의 3분의 1 또는 절반에 해당하는 근로 기간 갱신을 내용으로 하는 고용계약을 체결할 수 있다. 반면 대체 근로자의 새로운 결근, 계절 고용, 관습적인 한시적 근로 기간 계약, 노동법 제L.1242-2조의 4, 5항에서 열거한 근로자(장인, 산업 및 상업 분야 기업가, 자유업자, 농업가, 사회복지사 등) 대체와 안전에 필요한 긴급 노동, 노동 계약 갱신을 거부한 근로자 대체, 고용 또는 직업 연수 계약을 위한 비정규직 고용계약은 상기 근로 기간 제한의 적용을 받지 않는다. 비정규직 근로자

가 고용계약 기간 중에 질병으로 결근한 경우 결근 기간에 상응하는 고용 기간이 연장되지 않는다. 하지만 산재 또는 직업병으로 인한 결근의 경우 비정규직 고용계약에 관련 조항이 포함되어 있을 경우 기업은 고용계약의 갱신을 거부할 수 없다(노동법 제L.1243-5조 내지 13조).

고용계약의 종료 후 비정규직 근로자는 계약 기간 동안 수령한 급여액의 10% 이상에 해당하는 퇴직 상여금과 근로 기간 동안 사용하지 않은 휴가 기간에 대한 휴가 지원금을 수령할 수 있다. 또한 담당 근로로 인해 특별한 건강 및 안전 문제가 야기될 수 있는 경우 강화된 안전에 관한 연수 및 정보를 받을 수 있다. 비정규직의 연수 기간 중의 휴가 비용은 기업이 비정규직 급여의 1%에 해당되는 금액을 단체 협약 기구에 지불한다(노동법 제L.1242-16조와 제L.1251-19조). 포도수확과 같은 계절 비정규직 고용계약, 정규직 고용계약을 체결한 근로자에 요구에 의해 계약 기간 종료 전에 파기된 비정규직 고용계약, 방학 기간에 학생이 체결한 비정규직 고용계약, 정규직 근로자가 고소한 비정규직 고용계약, 고용 평등을 위한 고용계약, 동일한 급여와 직위의 정규직으로의 전환을 거부한 비정규직 근로자의 경우, 계약 만기 후 퇴직 상여금이 지급되지 않는다(1977년 12월 10일 월급에 대한 적국 단체 협약 제1조).

비정규직 고용계약은 다음과 같은 경우 계약 기간의 종료 전에 파기될 수 있다: 최대 2주 전에 비정규직 근로자가 고용계약 파기를 통보, 정규직 근로자의 요구, 기업과 비정규직 근로자가 고용계약 파기 합의, 고용계약의 이행을 불가능하게 만드는 예외적이고 예측 불가능하며 극복할 수 없는 불가항력(경제 불황이나 파산은 기업을 위한 불가항력을 구성하지 않는다), 기업 또는 비정규직 근로자의 심각한 실수.

상기 경우를 제외한 기업 또는 비정규직 근로자의 귀책사유로 인해 계약이 파기된 경우, 고용주는 계약 종료 시까지의 급여액에 해당하는 금액의 보상금을 비정규직 근로자에게 지급해야 하며, 근로자 또한 기업이 입은 실질적인 손해에 해당하는 보상액을 고용주에게 지불해야 한다(노동법 제L.1243-1조 내지 4조).

사직이나 해고에 의한 계약 파기의 경우 파기에 대한 사전 통보가 선행되어야 한다. 근로자의 사전 통보를 방해한 기업은 해당 근로자가 수령하는 급여액과 동일한 액수를 사전 통보 방해에 대한 보상금으로 지불해야 한다. 비정규직 고용계약을 체결한 근로자를 해고할 경우 기업은 법이 규정한 구속력을 가진 특별 절차를 준수해야 한다. 고용주는 해고에 앞서 해고 대상 근로자를 호출해 당사자의 의견을 청취하고 인터뷰 5일 후에 등기 우편으로 해고를 통보해야 한다(노동법 제L.1232-6조). 근로자에게 통보된 해고 우편만이 기업의 계약 파기를 정당화할 수 있는 유일한 증거이다. 해고 우편의 전달 없이 이행된 모든 해고는 실질적이며 심각한 해고 원인이

없는 것으로 간주된다. 비정규직 고용계약 또는 상기 계약 체결을 위한 고용 환경의 소멸이 계약 파기를 위한 유효한 원인이 되지 않는다. 법관은 해고 통보 우편의 효력을 검토할 수 있다. 상기 절차를 준수하지 않은 경우, 해고는 불법이며 해당 근로자에게 보상금을 지불해야 한다. 금액은 근로자의 근무 기간, 기업 규모, 근로자가 받은 손해에 기초해 결정한다. 하지만 해고 후 해고된 비정규직 근로자의 고용계약을 정규직 고용계약을 전환한 경우에는 기업은 상기 규칙 준수 의무로부터 면제된다. 고용주가 계약 파기를 주도한 경우도 해고와 동일하게 간주되며 고용주는 상기 절차를 준수해야 한다(노동법 제L.1234-1조 내지 14조). 노동 시장의 현대화에 관한 2008년 6월 25일 법 n° 2008-596 제정 이후, 근로자는 중단 기간 없이 최소 1년간 근무한 기간에 준거해 해고 보상금을 요구할 수 있다. 단체 협약이 더 높은 액수의 보상금을 규정하거나 더 나은 조건을 규정한 경우 근로자는 상기 조건의 보상금 지급을 요구할 수 있다. 기업이 비정규직 근로자의 고용계약을 파기한 후, 비정규직 근로자가 노동 쟁의 조정 위원회에 소를 제기한 경우, 노동 쟁의 조정 위원회는 현실적이며 심각한 이유가 없는 해고로 인한 보상금 지불을 결정할 수 있다. 또한 근로자의 해고의 원인이 실질적이고 심각한 경우가 아닐 경우, 법관은 전 고용계약과 동일한 조건하에 해당 근로자의 재고용을 선고하거나, 기업의 재고용 거부의 경우, 노동법 제L.1234-9조에 준거해 6개월 간의 실업 연금액에 해당하는 보상금 지불을 명령한다(노동법 제L.1235-3조 내지 5조).

노동 쟁의 조정 위원회는 다음과 같은 경우 비정규직 근로자의 요청에 준거해 비정규직 고용계약을 정규직 고용계약으로 전환할 수 있다: 계약이 서면으로 작성되지 않은 경우, 계약 동기를 명시하지 않은 경우, 계약 종료 후에도 계약 관계가 지속되는 경우에 정규직 고용계약으로 전환될 수 있다(노동법 제 L.1245-1조 ~ 2조).

종신 고용을 위해 체결된 계약, 서면 계약 부재, 계약 체결 후 2일 내에 근로자에게 계약서를 전달하지 않은 경우, 이의 신청 준수 결여 및 이의 신청 금지, 계약 목적 명시 결여, 계약 기간에 관한 규칙을 준수하지 않은 경우, 두 개의 비정규직 고용계약 간의 무효 기간을 준수하지 않은 경우, 이온광에 노출된 특정 근로자를 위한 계약 기간 연장을 준수하지 않은 경우, 고용주는 형법상의 처벌(6개월 징역 및/또는 3,750유로의 벌금)을 받는다(노동법 제L.1248-1조 ~ 11조).

무기한 근로 기간이 보장된 정규직 근로자와 동일한 내용의 근로를 이행한 비정규직 근로자는 예상치 않은 순간에 어떠한 보상금도 동반되지 않은 해고를 통보받은 경우야 불안정한 고용 상황에 대한 심각한 인식을 하게 된다. 이 경우 해고된 비정규직 근로자는 노조 또는 노동법 전문 변호사를 통한 구제책을 도모하며 이에 맞서 기업 또한 법률 자문을 통한 체계적인 대응을 할 수 있다. 빈약한 수입의 비정

규직 근로자의 법적 지원을 위해 국가는 무료 사법 지원 체계를 수립해 각 지방법원에 사법 지원국을 설치한다. 더욱이 상기 내용의 분쟁에서 법관은 제시된 증거에 따라 판결을 선고한다. 근로자는 근로를 입증하는 모든 자료(비정규직 고용계약, 급여 명세서, 계약 만료 문서, 노동 증명서 등)를 보존해야 한다. 또한 직장 동료의 입증 문서, 근무 일지 및 근무 계획서 등도 상기 문서를 갈음한다. 모든 분쟁의 제기는 5년의 시효를 갖는다. 정규직 전환을 위한 상기 보상금 신청의 경우, 민법 제2224조에 준거한다.

## V. 결론

1789년 8월 26일 인권과 시민권 선언에 기초한 프랑스 공화국은 모든 시민 간의 차별 없는 평등을 기본 원칙으로 삼는다. 이런 평등에 관한 기본 원칙에도 불구하고 프랑스 고용 관계에서 다수의 동기에 기초한 차별 행위가 존재해 왔다. 외국인 근로자에 대한 고용 차별은 20세기 중반 이후 식민지로부터 독립한 알제리, 모로코 및 튀니지 이민 세대와 자녀들에 대한 고용 차별이 두드러져 왔으며, 1970년대의 건설 붐을 위해 고용된 외국인 노동자에 대한 고용 차별 또한 지속되어 왔다. 간간히 이민 세대의 고용에 대한 사회적 여론이나 정책 노력이 시도되었지만 획기적인 결과는 요원했다. 2005년 프랑스 대도시들에서 발생한 이민 자녀 청년층의 대규모 폭력 사태에 충격을 받은 프랑스 정부 및 사회는 그동안 프랑스 국민의 무관심하에 은닉되었던 이민 세대와 외국인에 대한 고용 차별에 대한 경각심을 갖게 되었다. 이후 고용 관계에서 이민 자녀 및 외국인 근로자에 대한 차별을 타파하기 위한 노력을 경주했지만 미미한 결과를 가져왔을 뿐이다. 아직도 다수의 기업이 인종적 특징을 나타내는 지원자의 이름이나 사진을 기초로 해당 지원자의 고용을 거부하는 경우가 발생한다. 특히 외국인 근로자의 고용에 대해서는 까다로운 고용 조건을 강화하는 방향으로 정책이 선회되면서 특정 산업 분야에서는 노동력 부족 현상이 야기되기도 했다. 예를 들어, IT 산업 분야에서의 경쟁력 강화를 위한 고급 인력 채용을 위한 특별 정책 또한 까다로운 고용 조건 정책으로 인해 지원자가 전무한 결과를 가져왔다. 최근에 세계적인 금융 위기로 인한 경기 불황과 유로화 시스템의 붕괴 위험에 직면한 프랑스 경제는 외국인 근로자 고용을 억제하는 정책에 주력하고 프랑스인의 고용을 우선하는 경향을 보여준다. 또한 유럽연합의 확대를 위한 동유럽 국가들의 가입의 경우, 특정 동유럽 국가의 근로자 이동과 고용에 대한 유예 정책을 채택해 공동체 시장으로서의 하나의 유럽이라는 개념과 실질적 적용 사이의 괴리를

보여준다. 미국이 채택한 소수 민족 우대 정책인 ‘긍정적 차별’ 또한 프랑스 공화국의 평등 정책과 상충한다는 반론에 직면해 실행 가능성이 없다. 하지만 이민 자녀 세대에 대한 고용차별금지와 고용 촉진을 위한 정책 시행과 이를 감독하는 기관인 HALDE 등의 창설을 통해 이민 자녀에 대한 고용 차별을 철폐하기 위한 노력을 경주하고 있으며 점진적인 성과를 가져오는 것으로 나타난다. 그럼에도 불구하고 최근 대통령 선거 캠페인에서 우파 정당의 주요 정책 이슈로 떠오른 외국인 이민에 대한 부정적인 견해를 볼 때 장래 프랑스 내의 외국인 노동자의 고용은 갈수록 까다로워질 것으로 예상된다.

여성에 대한 고용과 근로 차별은 제2차 세계 대전 이후, 제4공화국의 헌법 전문에 규정된 여성 평등 원칙의 이행에 따라 발전을 이루었다. 특히 1970년대부터 육아 보조를 위한 정책에 힘입어 여성의 경제 활동 참여가 폭발적으로 증가했다. 이러한 외적인 성장에도 불구하고 고용 관계에서의 남녀 간 차별은 개선의 여지를 보여준다. 담당 직종, 급여, 진급 등에서 아직도 여성에 대한 차별이 존재하지만, 가사와 직업을 분담해야 하는 여성에 대한 사회적 지원책이 증가, 발전함에 따라 장래 고용 관계에서 남녀 평등이 확립되리라는 예상이 우세하다. 한편, 정치 분야에서 남녀 평등은 괄목할 만한 성과를 이루었다. 또한 최근 기업 이사회의 평등한 남녀 이사 구성을 규정한 법은 고용 관계에서의 남녀 차별 폐지에 대한 획기적인 성과를 기대하도록 한다.

비정규직 고용 제도가 도입된 후, 프랑스 기업의 비정규직 근로자 고용계약이 증가해 왔다. 비정규직 고용에 대해 프랑스 노동법과 기타 관련 법은 비정규직 근로자의 권리를 보장하고 정규직 근로자의 고용 조건과 차별 없는 근로 조건을 규정한다. 또한 비정규직 근로자의 불안정한 근로 조건을 개선하기 위해 비정규직을 정규직으로 전환하는 고용계약을 체결할 경우 해당 기업에 대한 지원금 지급과 세제 혜택 등의 정책을 제시하여 비정규직의 고용 안정을 도모한다. 하지만 비정규직을 고용한 대부분의 프랑스 중소기업은 비정규직의 정규직 전환은 바람직하지 않다는 견해를 드러낸다. 고용된 것만으로도 만족해야 할 근로자가 더욱이 임시적인 근로에 대한 보상금까지 수령해 좋은 대우를 받는다는 인식이다. 비정규직을 채용한 기업 또는 고용주는 급여 외에도 기타 보상 수단(추가 근무 금지, 계약 파기 보상금 등)을 비정규직 근로자에게 지불해야 한다는 법제도에 직면한 후 더 이상 비정규직의 채용을 고려하지 않고 기업에 더 좋은 고용 효과를 가져 오는 임시직 고용을 선호하는 경향을 나타낸다. 하지만 최근 경기 불황에 직면한 프랑스 기업의 비정규직 채용은 계속 증가하는 경향을 보이며, 비정규직의 정규직 전환에 대한 노조 및 정부의 압력도 강화될 것으로 보인다.