

독일의 고용관계에서의 평등 확립을 위한 법제

- 비정규직, 여성을 중심으로 -

I. 서론

II. 법제의 기본구조

III. 비정규직 보호를 위한 법제

IV. 여성 지원을 위한 법제

1. 발전과정
2. 평등실현을 위한 주법
3. 유럽연합법
4. 여성할당제

V. 결론

이 지 희

(해외입법조사원, 독일 슈파이어 행정대학원)

[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

독일연방헌법 제3조 제3항은 “누구든지 성별, 혈통, 인종, 언어, 출신지와 출신, 신앙, 종교적 또는 정치적 견해 때문에 불이익을 받거나 특혜를 받지 아니한다. 누구든지 장애를 이유로 불이익을 받지 아니한다”고 규정하고 있다. 이는 구체적으로 어떠한 이유에서든 차별을 금지한다는 것을 헌법상 명시적으로 규정한 것이다.¹⁾ 유럽의 여러 나라에서는 이미 반차별 조항을 규정하고 있고, 이는 유럽연합 내의 지침으로도 확고히 규정되었다.²⁾ 이와 같이 유럽연합에서 또는 독일에서 차별보호는 이미 엄격하게 규제되고 있으며, 중요한 의미를 가진다.³⁾ 특히 유럽연합 회원국들과 독일의 위임행정에서 차별금지의 적용 가능성 및 적용 방법에 대해서는 이미 많은 분야에서 유럽연합 지침을 통해서 고려되고 있다.

차별은 사회에서 개인과 집단의 구별, 손해, 평가절하로 나타나고, 직접적인 차별과 간접적인 차별이 있으며, 이는 각각 그 의미가 다르다고 할 수 있다. 직접적인 차별은 비교 가능한 상황에서 인종, 종교, 세계관, 장애, 연령, 성을 이유로 불합리한 대우를 받는 것을 의미하는 것으로, 현실에서 문제가 되는 것은 오히려 간접적인 차별로서 구체적인 상황에서 미묘하게 발생한다. 왜냐하면 간접적인 차별은 외관상으로는 중립적인 규정, 기준, 절차가 특수상황에서 특정인에게 불리하게 적용될 때 나타나는 것이므로, 객관적으로 적법절차에 따라 합법화된 규율도 이에 해당될 수 있기 때문이다. 따라서 다양한 집단 또는 개인의 평등한 대우를 보장하는 모든 조치들과 성별, 인종, 종교, 세계관, 장애, 연령 또는 동성애를 이유로 차별 및 불평등을 해소시킬 수 있는 모든 방법들은 차별금지라는 관점에서 이해되어야 할 것이다. 즉 입법자는 국가작용에서 기본권의 보장이 이루어지도록 해야 하고, 이에 관한 논의는 공공의 위임임무에서 더욱 활발하게 진행되어 왔다.⁴⁾ 더 정확하게 말하자면 인력시장에서 평등적인 고용이 이루어져야 한다는 목표는 이전에 몇몇의 원내교섭단체와 마찬가지로 지방의회에서도 공식화되었고, 녹색당은 1998년에 이미

- 1) Baer, Susanne/Ölcüm, Ipek, Diskriminierungsschutz im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe, ausgearbeitet im Auftrag der Landesstelle fuer Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung, 2008, Berlin.
- 2) 이에 관하여 McCrudden, Procurement, 417면 이하.
- 3) Ordinance on Anti-Discrimination Clauses in Procurement Contracts(2006:206), in Kraft getreten am 1.07.2006; 비교 auch Report on Racism and Xenophobia in the Member States of the EU, Agentur der EU für Grundrechte, 69면, 다음에서 찾아볼 수 있음: http://fra.europa.eu/fra/material/pub/racism/report_racism_0807_en-pdf (22.09.08).
- 4) Vorbild ist die “affirmative-action-Bewegung” in den USA, vgl. dazu Gurlit, in:Koreuber/Mager, Gleichberechtigung, 153, 154면; v. Wahl, KJ 1996, 180, 181면.

공공의 위임행정과 중간행정에서 여성지원의 기준을 제시하는 것을 요구하기도 하였다.⁵⁾ 이하에서는 동등한 대우를 보장하기 위한 일반법인 “독일연방 평등대우법 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 이하 AGG)”에 관한 내용 중 고용관계에 관한 내용을 간단하게 언급하고, “독일연방 평등지위법(Bundesgleichstellungsgesetz, 이하 BGleiG)”에 의해 특수한 임무를 행하는 평등지위수입자(또는 기관)에 대하여 소개하기로 한다. 또한 개별법에서 규정하고 있는 비정규직 해고규정에 대하여 살펴본다. 왜냐하면 비정규직에 관한 내용에 있어서 해고와 관련된 부분이 보호 규정으로 존재하기 때문이다. 상대적으로 본 글은 여성고용정책에 관한 부분이 주를 이루고 있는데, 이는 독일에서도 여성과 남성의 동등지위와 평등고용에 관한 정책들이 주를 이루고 있기 때문이다. 따라서 여성고용에 관한 내용을 본 글에서는 중점적으로 다루기로 한다.

II. 법제의 기본구조

독일연방헌법 제3조 제3항을 구체화시켰다고도 볼 수 있는 일반법인 AGG⁶⁾는 2006년 8월 18일부터 효력이 발생했다. 이로써 독일은 4개의 EU-반차별지침(EU-Antidiskriminierungsrichtlinien)⁷⁾을 국내법에 반영하게 되었다. 이 법의 목적은 성별, 인종, 종교, 세계관, 장애, 연령 또는 동성애를 이유로 부당하게 불이익을 받는 사람들에게 더 나은 법적 보호를 보장하기 위한 것이다. 그럼에도 불구하고 AGG가 완전히 독일연방헌법 제3조 제3항을 구체적으로 실현시켰다고는 볼 수 없다. 왜냐하면 AGG는 사법에 속하며, 사적인 법률관계에서의 보호법률로써 작용하는 것이므로, 사적 자치의 한계를 넘지 못하기 때문이다.

노동관계에 있어서 차별금지에 반하는 사항이 합의된 경우에는 이를 무효로 본

5) 비교 Huerten, Wettbewerbsvorteil, 2면 이하.

6) Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung der Gleichbehandlung v. 14.8.2006, BGBl. I Nr.39, S.1879.

7) Richtlinie 2000/43/EG des Rates v. 29.6.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse der ethnischen Herkunft, Abl. L 180, S.22; Richtlinie 2000/78/EG des Rates v. 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, Abl. L303, S.16; Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates v. 23.9.2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, Abl. L269, S.15; Richtlinie 2004/113/EG des Rates v. 13.12.2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung von Gütern und Dienstleistungen, Abl. L 373면.

다(제7조 제2항). 그러나 원칙적으로 무효로 본다 고 할지라도 성, 종교 등의 각각의 경우에 예외적으로 허용 가능한 규정을 두고 있으므로 실질적으로 AGG⁸⁾가 절대적인 평등대우에 기여한다고 보기 어렵다. 다만, 헌법의 내용을 구체화시킨 법이고, 적어도 고용주의 의무와 원론적인 가이드라인을 제시하고 있다는 점에서는 의미를 갖는다고 보여진다.

독일연방 “평등지위법(Bundesgleichstellungsgesetz, 이하 BGleiG)⁹⁾”은 평등지위법은 여성과 남성의 동등한 지위를 위한 최소한의 기회평등을 위한 지원법이라고 볼 수 있다. 독일연방법의 내용을 주법에서도 실현하고 있는데, 몇몇 주법의 내용에 대해서는 여성지원에 관한 부분에서 언급하기로 한다.

독일연방행정에서 BGleiG에 의한 ‘평등지위 위임자(Gleichstellungsbeauftragte)¹⁰⁾’란 독일 연방에서 한 개인이나 한 직위이다. 이는 행정청이나 사회시설, 지역단체나 여성과 남성의 동등한 지위와 동등한 권리의 실현과 지원, 촉진에 협력해야 하는 기업 내에 존재하고, 내부적인 업무를 수입하는 각각의 기관이나 기업들을 위해서 존재한다. 각 주들, 지역단체에서 이러한 위임자는 단지 지역법인의 고용인을 위해서만 존재하는 것이 아니라 그 지역의 시민을 위해서도 활동한다. 이러한 위임자는 평등지위법과 평등대우법의 집행을 위해서, 또는 부분적으로 성을 이유로 발생하는 불합리한 점을 제거하기 위해서 위임업무를 지원하고 감시해야만 한다.

평등한 지위확립을 위하여 이러한 임무를 위임받은 사람은 모든 행정청의 조치에 대하여 함께 협력하여야 한다. 즉, 여성과 남성의 동등한 지위를 확보하기 위하여, 가족의 화합과 경제활동 및 일자리에서 겪게 되는 성적인 불합리함으로부터의 보호를 위해 노력해야 하는 것을 의미한다. 또한 초기에 조직적이고 사회적인 기회에 참여할 수 있도록 인사업무에도 관여한다. 더욱이 그들은 여성의 업무상 성취 또는 불합리한 사례들에 있어서 여성을 지원하고 조언한다. 그들은 평등지위계획의 수립에도 참여하는데, 이러한 것은 인사행정에 속하는 것이다. 그러나 인사행정의 경우에는 그들은 서류를 심사할 권리가 있으며, 어떠한 개인적 서류가 결정적으로 역할을 했는지에 대하여 살펴 볼 수 있다. 이러한 경우에 당사자의 동의가 요구되는 것은 아니다. 이러한 역할을 하는 수입자는 직접적으로 업무관리에 속하는 사람은 아니다. 그들의 업무는 BGleiG 제16조에서 22조에 규정되어 있고, BGleiG는 직접적, 간접적으로 연방행정, 연방법원과 사법적으로 조직된 연방행정기관에 유효하다.

8) AGG 원문 <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf>.

9) BGleiG 원문 <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bgleg/gesamt.pdf>.

10) 혹은 여성수입자, 기회평등을 위한 수입자, 여성사무원, 평등지위청, 평등지위직이나 여성대표자 등.

III. 비정규직 보호를 위한 법제

독일은 시간제 일자리와 비정규직(이하 ‘기한제직’) 근로자의 경우 “시간제-기한제법(Teilzeit- und Befristungsgesetz, 이하 TzBfG)¹¹⁾”으로 규율하고 있다. 시간제-기한제법은 2000년 12월에 발효되었다. 이 법의 목적은 시간제 일자리를 지원하며, 기한제 계약이 가능한 경우에 대하여 열거하고 있으며, 시간제와 기한제 근로자가 차별받는 것을 제한하고자 하는 데 있다. 법 제4조 제1항은 시간제 근로자의 경우에 시간제를 이유로 전일제 근무자와 비교하여 부당한 처우를 받아서는 안 된다고 규정하고 있고, 제2항에서는 시간제 근로자의 경우와 유사한 규정으로 정규직 근로자와 비교하여 부당한 처우를 받아서는 안 된다고 규정하고 있다. 여기서의 비교대상은 임금이나 부분적으로 금전과 관련된 급부 등과 관련이 있다. 노동계약은 독일에서나 기타 다른 나라에서나 노동시장정책과 맞물려서 근로자를 보호하고자 하는 데 그 목적이 있다. 이는 상대적으로 정규직(장기근로계약관계)과의 관계에서 의미가 있다. 왜냐하면 정규직의 경우에는 단지 사회의 합법적이고 정당한 사유에 의해서만 해고가 가능하기 때문이다. 따라서 기한제직의 경우에도 법률에 근거한 경우에만 근로계약이 가능하며, 법적으로 허용되지 않은 기한제한은 효력이 없다. 이에 관하여 법 제14조에 규정하고 있다. 다만 이러한 경우에도 고용계약은 여전히 유효하며 단지 확정되지 않은 시간에 관한 내용만 제외되게 되는 것이다. 기한제 근로관계의 경우에는 근로관계 계약기간 만료 전에 부당하게 해고통지되어서는 아니 되고, 만약 부적절하게 해고통지되어진 경우라면 이미 사전에 명시적으로 합의된 경우에만 가능하다. 이에 관하여 법 제15조에 규정하고 있다. 중요한 사유가 존재하는 경우에는 예외적인 해고가 여전히 가능하다. 따라서 시간제-기한제 법률의 경우에도 특별히 고용관계에서 평등한 대우를 보장하는 법률이라고 보기보다는 시간제-기간제 근로자의 최소한의 권리를 보장하는 규정이라고 보는 것이 타당할 것이다.

IV. 여성 지원을 위한 법제¹²⁾

11) Teilzeit- und Befristungsgesetz 원문 <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/tzbfsg/gesamt.pdf>.

12) 본 내용은 Ipek Oelcuem, “Die Beruecksichtigung sozialer Belange im oeffentlichen Auftragswesen”, 136-142면의 내용을 발췌한 것임.

1. 발전과정

“여성과 직업” 프로그램의 제7항에서 공화당과 녹색당 정부는 1998년 연합조항에서 공공 위임행정에서 여성지원을 위한 정책을 마련하겠다고 약속했다.¹³⁾ 그러나 이러한 계획은 실현되지 않았다. 대신에 당시의 주정부는 2001년 독일 경제의 주요연맹과 함께 여성과 남성의 기획균등의 지원을 위한 협정을 체결했다.¹⁴⁾ 이 협정에서 주요연맹국은 회원들이 적절한 조치를 취하는 데 동의했다. 노동시장에서의 “동등한 지위의 실현-남성지배”¹⁵⁾의 혁신기밀을 위한 2006.2.15의 제안에서 녹색당의 원내교섭단체는 기업 내 여성의 동등한 지위 보장을 기업의 자유의지에 맡기는 현실의 개선을 요구하면서 오히려 법률 규정이 여성의 잠재적인 능력의 이용을 이끌어야 한다고 주장하였다. 특히 공적인 의무를 가진 기업들은 성평등을 위해 능동적으로 노력해야 한다는 것을 주지시켰다. 또한 독일 여성법조인연합(djb)은 2007.7.16의 공개장¹⁶⁾에서 많은 정부 부서의 장에게 공적 위임행정에서 성평등에 관한 입장을 밝혔다. 여성법조인연합은 공적 위임업무에서 남녀의 실질적 소득평등을 위하여 적절한 조치가 이루어져야 한다고 주장하면서, 독일연방헌법 제3조 제2항로부터 도출되는 국가의 의무인 성별에 따라 차별을 받지 않을 권리의 실현을 지원하고 현재의 문제점을 제거하도록 노력할 것을 상기시켰다.

2. 평등실현을 위한 주법

몇몇 주에서 공적 임무의 위탁은 이미 여성의 지원정책과 관련을 맺고 있다.¹⁷⁾ 이와 같은 내용은 주의 “평등지위법”에서 찾아볼 수 있는데, “평등지위법” 또는 “여

13) 비교 zum Koalitionsvertrag zwischen SPD und Bündnis 90/Die Grünen v. 20.10.1998, in ZRP 1998, 485, 497면.

14) Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft v. 2.7.2001, 이하에서 확인할 수 있음 :<http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/gleichstellung,did=6408.html>(7.11.2008); 이에 관하여는 Schäfer, Auftragsvergabe, 78면 비교.

15) 비교 Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen zur Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt verwirklichen - Innovationsgeheimnis Männerdominanz beenden, 2006.02.15, BT-Drucks. 16/712, 2면, 4면.

16) Deutscher Juristinnenbund(약어 djb), Offener Brief zur Berücksichtigung sozialer Belange bei der öffentlichen Auftragsvergabe, Stellungnahme, 2007.07.16, 이하에서 확인가능함: <http://www.djb.de/Kommissionen/kommission-oefentliches-recht-europa-und-voelkerrecht-St-07-14%C3%B6ffentl.-Auftragsvergabe/> (22.07.2007).

17) 이에 관하여 Frankfurter Allgemeine Zeitung, 1999.06.08 비교-Das Land Berlin bindet Aufträge an die frauenförderung, 19면; Rust, EuZW 1999, 453면, 457면.

성지원법률”에서 각 주가 실시하는 공적 업무의 경우에는 여성의 평등지위의 실현을 위하여 노력할 것을 명시하고 있다.¹⁸⁾ 따라서 주에서 공적 임무를 위임하는 경우에는 “주(州)평등지위법(Landsgleichstellungsgesetzes, 이하 LGG)”을 고려해야만 한다. 평등지위법에서 여성지원은 위임 업무와 관련되어 있기 때문에, 단지 공적 자금의 지원을 통해서만 여성지원정책을 뒷받침한다. 따라서 공공의 의무에 관심을 가진 기업들의 여성지원에 관한 내용은 기업 각자의 판단에 달려 있다.¹⁹⁾ 따라서 실질적인 여성고용 지원에 관한 내용이 실효성을 거두고 있다고 볼 수 없으며, 단지 일부 주(州)에서만 적극적으로 정책적으로 여성고용평등을 위하여 노력하고 있을 뿐이다. 이와 같이 적극적인 노력을 하고 있는 주는 현재 3개 주가 있으며, 이 주들의 주(州)평등지위법(LGG)에 의하여 여성의 평등지위 보장에 따른 합당하고 현실적인 보상정책이 실시되고 있다.²⁰⁾ 이하에서는 몇몇 주가 실시하고 있는 내용을 살펴보기로 한다.

- ① 작센-안할트(Sachsen-Anhalt)는 1997년 5월까지 여성과 남성의 동등한 기회를 제시하는 기업들에게 주는 혜택을 규정하였다.²¹⁾
- ② 베를린(Berlin)은 LGG 13조 1항 1호²²⁾에서 다음과 같이 규정하였다. ‘50,000 유로 이상이 소모되는 급부에 관한 계약을 체결할 때 기업은 일과 가정이 조화될 수 있도록 지원하고 평등한 대우와 같은 여성고용지원의 의무를 이행할 것을 약속해야 한다.’ 이 법률조항이 시행된 이후에 베를린에서 공공 위임 업무는 가족과 여성을 지원하는 기업의무와 밀접한 관련을 갖게 되었다. LGG 제 13조 제1항 제2호 제2문에 따르면 직원 10명 이하의 기업은 이 법률에 의해 규제되지 않는다.
- ③ 브란덴부르크(Brandenburg)의 LGG²³⁾ 제14조는 ‘100,000 독일 마르크 이상²⁴⁾

18) 이상 Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen.

19) Hürten, Wettbewerbsvorteil, 14면.

20) Berlin, Brandenburg, Saarland.

21) Frauenfördergesetz des Landes Sachsen-Anhalt (FrFG) in der Fassung, 1997.05.27, 최근 1997.08.12 개정.

22) Landsgleichstellungsgesetz(LGG) in der Fassung, 2002.09.06 GVBl.(법률, 시행령 관보), 280면, 최근 2006.07.19 개정, GVBl., 575면.

23) Gesetz zur Gleichstellung von Fruen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg 1994.07.04 GVBl. I, 254면, 최근 2007.11.30 개정, GVBl. I, 193면.

24) Brandenburgische LGG는 v. 4.7.1994 이고, 그 이후로 개정되지 않았음. 따라서 100,000 독일 마르크는 유로로 환산하여 법률조항을 해석하며, 약 50,000유로 정도임.

이 소모되는 계약을 체결할 때에는 급여에 있어 여성과 남성의 임금에 차별이 없이 동등하게 지급할 것을 의무화하는 기업과 계약을 체결하거나 입찰을 허용한다'고 규정하고 있다. 주정부의 법규명령에서도 이와 비슷한 내용을 규율하는 시행령인 여성지원시행령²⁵⁾을 확인할 수 있는데, 이 법규명령은 구체적으로 EU-상승가치하에서 유효하며, 여성 종사자 수와 임금지급의 총 세수에서 여성 직원에게 지불되는 임금의 비율이 높은 기업에게 입찰에 응하여 낙찰받을 수 있는 특권을 준다.

- ④ 자르란트(Saarland)의 LGG²⁶⁾ 또한 시행조건에 관하여 제27조에서 LGG의 목적에 유의하여야 한다고 규정하고 있다.
- ⑤ 튀링엔(Türingen) GG²⁷⁾ 제22조 제1문에서 다음과 같이 규정하고 있다. '법의 효력범위에서 공공 서비스 제공자는 125,000유로에 준하는 급부에 관한 계약을 체결하는 경우에는 여성의 기회균등실현에 관하여 협력하여야 하며, 이때 차별금지 사항을 위반하지 않도록 유의하여야 한다.' 지금까지 의결되지 않은 자세한 사항은 제22조 제1문에 따라 주정부의 행정 명령에 의하여 규정하고 있다.
- ⑥ 쉘레스비히-홀슈타인(Schleswig-Holstein)²⁸⁾에서는 LGG 이외에 구체적인 조달규정(Landesbeschaffungsordnung)²⁹⁾을 가지고 있는데, 내용은 다음과 같다. '10,000유로(판매세나 거래액세가 없는, 비용과 세금을 제외한 금액) 이상의 수주에서, 그리고 21명 이상의 직원을 고용한 경우에 있어서 여성지원계획의 실천은 제9호 제2항에 의거하여 기본적으로 계약조건으로 명시되어야 한다. 공식적인 공고문, 축소된 공고문 혹은 경매에 붙이지 않은 위탁과정에 있어서 10,000유로 이상의 발주부터는 여성지원계획의 실천의무에 대해서 환기시켜야 한다. 여성지원계획은 실질적으로 여성과 남성의 평등의 실현, 특히 고용, 근무, 직업 교육, 승진에 있어서 평등의 실현을 목적으로 하여야 한다. 여성지원계획은 기업 내 여성 이익대변 단체의 설립, 더 나아가 여성이 수적으로 적은

25) Verordnung über die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen im Erwebsleben - Frauenförderverordnung (FrauFöV), 1996.4.25, GVBl. II Nr.5, 139면.

26) Landesgleichstellungsgesetz Saarland, 1996.04.24, ABl.(관보), 623면, 최근 2007.11.21 개정, ABl., 2393면.

27) Thüringer Gleichstellungsgesetz(ThürGleichG), 1998.11.03, GVBl., 309면, 최근 2001.10.24 개정, GVBl., 256면.

28) Antwort der Bundesregierung der eine kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, BT-Drucks. 16/1712, 2006.06.01, 2면.

29) Landesbeschaffungsordnung Schleswig-Holstein, Gl.-Nr.2006.32, ABl. Schl.-H. 2005, 205면, Bekanntmachung des Finanzministeriums, 2005.02.18.

영역에서는 여성의 비율을 높일 수 있는 지침 마련의 내용까지 포함하여야 한다. 여성지원계획을 제시하지 않는 기업은 제2조 제3호 VOL/A³⁰⁾에 규정되어 있는 것처럼 증거를 제출하지 않은 것처럼 신뢰할 수 없다고 여겨진다.³¹⁾

3. 유럽연합법

유럽연합법 제3조 제2항에서는 불평등을 제거하고 여성과 남성의 평등한 지위를 지원하기 위해 노력할 것을 요구한다. 평등한 지위에 관한 개념을 유럽 연합 내의 목표로 삼고 있고, 정부조달 범위³²⁾에 한해서 여성지원에 관하여 충분한 허용을 기술했다. 그러나 유럽연합법 제3조 제2항의 문제는 유럽연합법 자체가 유럽연합의 계약과 관련된 내용을 규율하고 있는 것으로 유럽연합 자체의 활동영역에서 효력을 발생하며, 개개의 회원국의 활동과는 직접적인 영향이 없기 때문에 이를 각 회원국에 직접 적용하는 것이 무리가 있다는 점이다. 그러나 다른 일면으로는 제2조, 제3조 제2항과 제127조 제2항이 성 주류화 사업과 관련하여 중요한 의미를 갖는다.³³⁾ 성 주류화의 내용은 정치, 행정, 조직, 기업의 형성에 참여하는 인사들은 모든 영역에서 남성과 여성에 대한 평등한 관점을 갖는 것을 목표로 조직을 구성하고, 이를 개선·발전시키며, 의사결정을 하는 데 주요한 과정으로 평가되어야 한다는 것이므로 여성의 평등한 고용시장의 진입에 중요한 역할을 할 수 있다고 보여진다.³⁴⁾ 성 주류화의 핵심은 공공의 삶과 정책의 영역에서 기존의 사고를 새롭게 전환시키는 것이다. 따라서 성 주류화의 목표에서 중요한 것은 남성과 여성의 단순한 구별이 아니라 오히려 개별 집단을 세분화하는 것이다. 성역할과 성관계는 다양한 사회적, 정치적, 경제적, 문화적 배경 속에서 연결된다. ‘다양성의 시작(Diversity: Vielfalt-Ansatz)’은 여성과 남성을 같은 집단으로 이해하는 것이 아니라 다양한 삶의 상황과 요구를 강조하는 효과가 있었다. 이 점에 있어서는 성 주류화의 개념은 기회균등을 실질적으로 성취시킬 수 있는 조건이 될 수 있다. 무조건적인 평등의 강조가 아니라, 차이를 인정함으로써 균등한 대우를 받을 수 있는 초석을 만들 수 있

30) Die Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen(VOL)은 독일 정부계약에 관한 법의 일부이며, 독일에서 공적 위임계약 등의 공개입찰 등을 규율하고 있음.

31) Schleswig-Holstein Landesbeschaffungsordnung 제9호 제5항.

32) Ziekow, NZBau 2001, 72면, 78면; Neßler, DÖV 2000, 145면, 151면; Rust, EuZW 2000, 205면, 207면.

33) auch Wiedmann, Vergabekriterien, S.182; Kocher, RdA 2002, 167면, 171면.

34) 더 많은 정보는 이하 참조 [http://www.gender-mainstreaming.net/bmfsfj/generator/gm/Wissensnetz/was-ist-gm.did=13986.html\(2008.11.07\)](http://www.gender-mainstreaming.net/bmfsfj/generator/gm/Wissensnetz/was-ist-gm.did=13986.html(2008.11.07)).

기 때문이다.

4. 여성할당제

독일에서도 여성할당제에 대한 논의는 계속되고 있다. 여성할당제의 목표는 여성과 남성의 동등한 지위를 사회, 정치, 경제적 영역에서 보장하는 데 있다. 여성할당제는 이미 1980년대부터 인력정책의 중요한 요소로서 이해되어 오고 있다. 따라서 정치분야 위원회와 공공 업무 부분에서 여성할당제가 관철되고 있다. 여성할당제의 문제는 사경제부분에서 특히 논란의 여지가 많은데, 여성의 영향이 상대적으로 제한되어 있는 부분이기 때문이다.³⁵⁾ 이러한 여성할당제의 경우 절대적 할당규정과 상대적 할당규정으로 분리된다.

첫째, 절대적 할당규정은 ‘여성은 원칙적으로 위원회의 몇 %를 차지해야 할 때까지 우선적으로 채용되어야 한다’ 라는 규정이다. 절대적 할당규정의 경우 남성의 지원자에게 차별이 가해지게 되므로 논란의 여지가 많다. 이러한 절대적 할당규정의 예로는 50% 규정(50-Prozent-Quotierung)이 있는데, 여성이 채용된 만큼 남성이 채용된다는 규정이다. 예를 들어, 10개의 일자리가 있는 겨우, 5개는 여성을 위한 자리이고 나머지 5개는 남성에게 기회가 있는 것이다. 따라서 4명의 여성만이 그 자리에 적합한 경우에 4명까지 남성이 채용될 수 있는 것이다. 나머지 2개의 자리는 다음번 채용에 추가된다. 이와 유사한 규정으로, 10개의 자리가 있는 경우 5개는 여성의 몫이고 나머지 5개의 자리가 있다. 이 경우 나머지 5개의 자리에 남성이 모두 채용되었음에도 여성은 4명만이 채용되었다. 그러한 경우 나머지 한 자리는 다음번 채용에서 여성을 위해서 남겨지게 된다.

둘째, 상대적 여성할당제란 원칙적으로 같은 실력과 증력을 가진 여성지원자와 남성지원자가 있는 경우에 우선적으로 여성의 비율이 몇 %까지 채워지기까지 여성지원자에게 기회를 부여한다는 내용이다. 대부분 여성할당제의 경우가 이에 해당한다. 몇몇 페미니스트들의 경우 다음과 같은 점에서 회의적으로 비판하기도 한다. “동등한 자격”이라는 점에서 상당한 해석의 여지가 존재하기 때문에, 이는 많은 경우에 있어서 여성지원자가 상대적으로 현저하게 남성지원자보다 월등한 경우에만 성립할 수 있는 여성할당제가 될 것이라는 점이다. 따라서 이러한 경우에는 남

35) Nielsen, Sabina, and Huse, Morten (2010). Women directors' contribution to board decision –making and strategic involvement : The role of equality perception. European Management Review, 7, 16-29면. <http://www.uis.no/getfile.php/Forskning/Bilder/09%20%C3%98konomi/Seminar%20Morten%20Huse.pdf>.

성과 여성이 실질적으로 평등적 대우를 받는 것이 아니라 남성보다 우월한 여성만이 이러한 동등한 자격을 얻을 수 있는 결과가 발생하게 될 것이고 이러한 결과 진정한 여성할당제를 실현시키기 어렵다.

V. 결 론

고용관계에서의 평등이란 주제는 실로 어려운 문제이다. 같은 능력을 가진 사람들 중에 여성을 고용할 것인지, 남성을 고용할 것인지, 외국인을 고용할 것인지, 내국인을 고용할 것인지, 나아가 정규직으로 고용하여야 할 것인지, 시간제나 단기 기간제 근로자로 고용할 것인지에 관한 문제는 비단 고용주의 문제에 그치지 않고, 사회 전반적인 평등권의 문제로 다루어지기 때문이다. 따라서 독일에서는 기본적인 근로관계와 계약관계에 관한 부분은 노동법에 규율되어 있고, 노동법 혼자만 기능하는 것이 아니라 부수적인 법률들로 이에 대한 내용을 뒷받침하고 있다. 본 글은 전반적인 노동시장에 관한 글이 아니므로 기타 이와 관련한 복지에 관하여 규율하고 있는 사회보장법 부분은 제외하고 독일의 평등에 관한 일반법이 평등대우법에서 시작하여, 부분-기간제 근로자에 관한 법, 여성의 고용을 촉진하기 위한 법률 등을 살펴보았다. 문제는 이러한 법들이 사적 자치라는 큰 이념 안에서 어떻게 사기업의 참여를 유도할 수 있을지가 의문이며, 역차별의 문제와 맞물려 실질적 사회적인 평등의 실현을 위해 기업과 국가가 어떠한 세부적인 인텐시브를 줄 수 있는지, 고용에 있어서 실질적으로 문제가 되는 부분을 어떻게 해결할 수 있는지에 따라 근본적인 문제를 해결할 수 있는 길이 열릴 것이다. 개인적으로 생각건대, 실질적으로 외국인 근로자의 고용의 경우, 의사소통과 문화차이의 문제를 어떻게 해결할 것인지가 문제가 될 수 있다. 왜냐하면, 직장생활과 생계, 가정의 문제를 별개로 생각할 수 없기 때문이다. 그렇다면 이는 고용관계만의 문제가 아니라 사회복지와도 관련되는 부분이며, 외국인의 경우 내국인과 비교하여 어느 정도까지 사회보장을 받을 수 있는지가 의문이다. 이는 여성고용의 경우에도 마찬가지이다. 여성고용의 실질적 평등이 이루어지지 않는 근본적 이유(이에 대한 논의는 끊이지 않고 있으며, 출산과 육아와 맞물리는 여성문제)에 대한 해결 없이 여성할당제의 강요나 고용촉진정책의 추진은 남성으로부터 오히려 역차별의 논의를 불러일으키며 사회적으로도 합의되지 않을 수 있기 때문이다. 또한 정규직과 기간제 근로자의 문제는 자본주의 시장경제와 노동시장정책과 관련이 있는 부분으로 고용불안에서 오는 불합리성에 대한 문제가 해결되지 않는 이상 진정한 평등관계를 이루기는 어려울 것이다. 따라서 고용관계

에서의 평등 확립을 위한 법제를 조사하기 위해서는 복지관계에 관한 법제와 각 제도를 뒷받침하고 지원할 수 있는 근거를 조사하는 것이 우선적으로 이루어져야 한다고 생각한다. 여성고용이나 외국인고용을 지원하는 정책을 뒷받침하는 법률이 존재한다 하더라도 복지정책과 동떨어져 있다면 일시적인 고용에는 도움이 될 수 있으나 장기적인 정책이 되기 어렵기 때문이다. 시간제 일자리나 기간제 일자리에 여성의 비율이 상대적으로 남성의 비율보다 높다고 하여 여성과 남성이 고용면에 있어서 평등한 지위를 차지하고 있다고 보기 어려운 이유도 이에 있다.