



유럽 주요 국가의 양성 평등 법제

정보신청기관 : 한국여성정책연구원

1. 서언

아직도 양성평등에 대해서 우리 사회는 적절한 사회적 합의를 이루지 못하고, 바라보는 각도에 따라서 서로 다른 견해를 가지고 충돌하고 있다. 이젠 더 이상 여성에 대한 사회적 배려가 필요하지 않을 정도로 남성에 대한 역차별이 발생하고 있다는 주장이 제기되는가 하면, 아직도 우리 사회는 심각할 정도의 차별을 그대로 담고 있다고 주장되기도 한다. 하지만, 우리는 국제사회에서 매년 보고되고 있는 우리의 성평등지수¹⁾를 통해서 이러한 논란이 더 이상 필요하지 않다는 것을 알 수 있다. 이제는 여성대통령을 배출한 국가로서, 더 이상 양성평등 구현을 위한 노력이 필요치 않다고 일부에서는 주장하기도 하지만, 아주 짧은 시간에 갖게 된 우리의 제도와 정책들이 과연 얼마나 실효성을 발휘하고 있는지 둘러볼 필요가 있을 것이다. 이 시점에서 우리는 많은 여성 리더들을 배출하고도 아직도 양성평등으로 가는 길이 멀다고 판단하고 부단한 노력을 하고 있는 유럽의 주요 국가들의 법제를 살펴볼 필요가 있다고 본다.



1) WEF(세계경제포럼), 성격차지수(GGI) ; 135개국 중 108위(2012년).

더욱이 2013년도에는 정부와 국회를 중심으로 본격적인 ‘여성발전기본법’²⁾ 개정 논의가 있을 예정이며, 이제 막 걸음마를 떼기 시작하고, 법으로 정착되어 가고 있는 ‘성별영향분석평가법’³⁾ 등 첫 해의 성과가 나올 예정이기 때문이다. 본 글에서는 서유럽과 북유럽의 몇몇 국가의 양성평등 기본 법제들에 대해서 간략히 소개하고자 한다.

II. EU의 남녀평등에 관한 지침(Directives)⁴⁾

유럽연합에서 평등은 근본적인 권리이다. 이에 유럽 국가들은 정의와 평등, 특히 실질적 평등에 부합하는 형평과 사회통합을 법과 정책의 기본방향으로 설정하고 있다. 1992년 2월에 EU가 설립되면서 사회통합정책의 핵심과제로서 일반적인 차별지침과 아울러 양성평등을 실현하기 위한 지침들을 제·개정하는 등 많은 노력을 기울이고 있다. EU의 회원국들은 양성평등에 관한 지침을 국내법보다 우선적으로 준

수하여야 하며, 유럽재판소가 남녀평등에 관하여 적극적인 판결을 내리고 있는 점도 한몫하고 있다. 이러한 영향으로 인하여 유럽 지역 국가들의 양성평등법제가 공통된 내용으로 형성, 발전되고 있다고 할 수 있다.⁵⁾

성(gender)을 이유로 하는 차별을 직접적으로 금지하는 EU의 주요 지침⁶⁾은 다음과 같고, 이 지침에 따라 회원국들은 자국의 국내법을 정비하고 있다.

- 임금평등에 관한 지침(1975)
- 남녀고용평등대우 지침(제정: 1976년, 개정: 2002, 2006)
- 사회보장에서의 남녀평등대우에 관한 지침(1979)
- 농업을 포함한 자영업에서의 남녀평등대우와 모성보호에 관한 지침(1986)
- 임신, 출산, 수유 중에 있는 근로자의 안전 및 건강에 관한 지침(1992)
- 육아휴직 및 가족간호휴직에 관한 지침(1996)
- 성차별사건에서의 사용자입증책임에 관한 지침(1997)
- 재화, 용역의 공급과 접근에 있어 남녀평등대우 원칙에 관한 지침(2004)

- 2) 「여성발전기본법」은 ‘UN 여성차별철폐협약’과 ‘북경행동강령’을 가지고 초안이 작성되었으며, 1995년 12월 30일에 제정됨. ‘헌법’과 각 분야의 개별법 사이의 중간에 위치하며 남녀평등과 여성발전에 관련한 입법과 정책을 이 법에 맞추어 정비하도록 하는 기본법의 역할을 하고 있다.
- 3) 「성별영향분석평가법」은 2012년 3월 16일 시행됨. 법령, 계획, 사업 등 정부의 주요 정책을 수립, 시행하는 과정에서 여성과 남성의 특성과 사회, 경제적 격차 등의 요인들을 체계적으로 분석 평가함으로써 정부 정책이 성평등의 실현에 기여하도록 하는 제도를 성별영향분석평가제도라고 한다.
- 4) <http://www.europarl.europa.eu/parliament/archive/staticDisplay.do?language=EN&id=1005>.
- 5) 남녀평등과 법(2009, 김엘림), pp.58~59 참조.
- 6) Directive 2006/54/EC of The European Parliament and of the Council of 5 July 2006.

또한 유럽 위원회(European Commission)는 2010년을 빈곤과 사회적 배제 극복의 해⁷⁾로 선포하고 한 해 동안 유럽연합 회원국 정부와 시민사회, 일반인들이 빈곤과 사회적 배제에 대한 의식을 키울 수 있도록 유럽전역에서 다양한 프로그램을 진행하였다. 2010년의 유럽 회원국별 실행계획과 별도로 2007년부터 2013년까지 지역차원에서 고용, 사회보호와 통합, 근로조건, 다양성 및 차별철폐, 남녀평등이라는 5개 분야에 중심을 둔 'PROGRESS'라는 이름의 지역정책이 시행되는데, 남녀평등에 대해서는 동등한 경제적 독립, 일과 가정생활의 조화, 의사결정과정에서의 평등대우, 모든 형태의 성에 기반한 폭력 근절, 성에 기반한 고정관념 타파, 대외정책과 개발정책에 있어서 성평등 증진이라는 6개 분야에 중점을 두고 2006~2010년 동안의 로드맵을 마련하였다.

III. 서유럽 국가의 주요 양성평등 법제

1. 영국의 평등법(Equality Act)⁸⁾

영국은 지난 40년 동안 개별적으로 시행되어

오던 차별금지 법령들(평등임금법, 성차별금지법, 인종관계법, 장애인차별금지법, 고용에 있어서의 종교 또는 신념에 관한 차별금지규정, 고용에 있어서의 연령차별금지 규정 등)을 최근 단순화하여 단일법으로 제정하였고, 2010년 10월부터 본격적인 시행에 들어가고 있다. 그동안의 입법이 불평등과 차별을 시정하는 데 일정부분 기여하였음에도 불구하고 지나치게 복잡하고, 이런 차별과 불평등이 지속되고 있으며, 시정에 상당한 시간이 소요되고 있다. 따라서 이들 개별 법령들을 단순화하고, 개인의 권리와 모두를 위한 기회의 평등을 강화함으로써 사회 전분야의 불평등, 차별문제를 획기적으로 개선하여 더욱 공정하고 평등한 사회를 지향하고자 평등법⁹⁾을 제정하였다. 따라서 이 법은 그동안 인종(Race), 성별(Sex), 장애(Disability), 종교나 신념(Religion or Brief), 임신(having just had a baby or being pregnant) 혹은 연령(Age) 등에 따른 차별을 개별적으로 다루는 것을 종합적으로 처리할 수 있게 되었을 뿐만 아니라, 이러한 문제들에 대하여 보다 강화된 보호를 받을 수 있도록 합법화되었다는 점에 큰 의의를 둘 수 있다고 할 것이다.

평등법의 주요 특징은 기존의 차별금지법

7) 유럽위원회 2010년 유럽 빈곤과 사회적 배제 극복의 해 웹사이트 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langld=en&catld=637>, 국가별 프로그램 웹사이트 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catld=808&langld=en>.

8) <http://world.moleg.go.kr/World/Nation/UK/report/8224?astSeq=308>.

9) The Equality Act 2010 provides a new cross-cutting legislative framework to protect the rights of individuals and advance equality of opportunity for all; to update, simplify and strengthen the previous legislation; and to deliver a simple, modern and accessible framework of discrimination law which protects individuals from unfair treatment and promotes a fair and more equal society(http://www.equalities.gov.uk/equality_bill.aspx).

들¹⁰⁾(the existing antidiscrimination laws)을 대체하여 하나의 단일법으로 하면서 관련규정 사이의 불일치를 제거하고 국민들이 쉽게 그 법을 이해하고 따를 수 있도록 하였다. ¹¹⁾ 또한 이 법은 이중차별¹²⁾의 새로운 개념을 도입하고, 공공분야의 평등의무(Public Sector Equality Duty) 및 서비스나 공공작용에 있어서 나이로 인한 차별금지에 관한 규정을 확대하는 등 차별이나 불평등을 해결하기 위한 방안들을 강화함으로써¹³⁾ 법의 실효성을 제고하였다고 할 것이다.¹⁴⁾ 평등법은 행정청을 비롯한 명시된 공공기관에 대하여 그 기능을 수행하는 전략을 수립할 때, 사회적·경제적 열세로부터 초래된 결과의 불평등을 줄이기 위하여 고안된 방안의 수행에 대한 적절한 고려를 가지도록 사회적·경제적 불평등에 관한 공공분야의 의무를 명시¹⁵⁾하고 있다.

이 법에서 보호하고 있는 요소는 나이, 장애

(disability), 성전환(gender reassignment), 결혼, 임신, 인종, 종교, 흑인, 신념, 성, 성적 본성 등이고, 금지되는 유형은 직접적인 차별, 장애에 관한 차별, 복합차별, 임신으로 인한 차별, 간접적인 차별 등 차별에 관한 내용과 본인이 원하지 않는 행동과 관련된 학대(harassment) 및 문제제기 등으로 인한 차별을 받는 것을 보호하기 위한 희생(Victimisation) 등이다. 적용부분은 서비스제공(service provider), 재산(premises), 일(work)·고용 등을 포함하며, 교육, 장애인의 교통, 서비스제공자 등에 대하여 차별이 금지되는 유형과 의무를 세부적으로 규정하고 있다. 특히 고용에 있어서의 차별과 임금결정에 있어서의 차별에 대하여 강화된 규정을 두고 있다.

영국은 2010년 평등법(Equality Act) 개정을 통해, 양성평등의무(2007년 4월)¹⁶⁾가 ‘공공부문의 평등의무’로 전환되면서 성별영향평가



10) Such as the Race Relations Act 1976 and the Disability Discrimination Act 1995.

11) It simplifies the law, removing inconsistencies and making it easier for people to understand and comply with it.

12) ‘이중차별’이란 연령, 장애, 성전환, 인종, 종교 또는 신념, 성 및 성적 지향성 중 두 개의 관련된 보호받는 특성의 결합 때 문에 발생하는 차별을 금지하는 것으로서, 2010년 평등법에 처음으로 규정되었다.

13) it also strengthens the law in important ways to help tackle discrimination and inequality.

14) The Equality Act brings together nine separate pieces of legislation into one single Act simplifying the law and strengthening it in important ways to help tackle discrimination and inequality.

15) An authority to which this section applies must, when making decisions of a strategic nature about how to exercise its functions, have due regard to the desirability of exercising them in a way that is designed to reduce the inequalities of outcome which result from socio-economic disadvantage.

16) 차별과 희생을 제거하기 위한 1975년 성차별 금지법, 임금차별을 없애기 위한 1970년 동일임금법을 반영하여, 남성과 여성 내 기회의 평등을 도모하기 위한 2006년 평등법 전반에 걸쳐 만들어진 수정안을 통합시킨 결과임. 양성평등의무는 공공기구(Public Authorities: PAs)들이 이 의무를 실현하기 위해서 적극적인 방법을 취하도록 요구하고, 일반적 의무와 구체적인 의무로 나뉜. 차별과 희생을 제거하기 위한 1975년 성차별 금지법, 임금차별을 없애기 위한 1970년 동일임금법을 반영하여, 남성과 여성 내 기회의 평등을 도모하기 위한 2006년 평등법 전반에 걸쳐 만들어진 수정안을 통합시킨 결과이다.

(gender impact assessment)가 평등영향평가(equality impact assessment)로 통합·발전되고 있고, 또한 국내법에 영향을 미치는 EU 지침에 따라 이후 차별금지 관련 입법들을 제정할 수 있는 근거를 마련하였다.

2. 네덜란드의 평등대우법(Equal Treatment Act)¹⁷⁾

네덜란드는 헌법 제1조에서 모든 종류의 차별을 금지하고 있고, 각 영역에서의 차별을 금지하는 일반법으로 평등대우법(Equal Treatment Act)¹⁸⁾이 있다. 특히 고용상 성차별을 금지하는 남녀 고용평등 대우법(Equal Treatment in Employment (men and women) Act)¹⁹⁾이 평등대우법에 대한 특별법으로 존재한다. 2004년 9월 9일에 개정된 평등대우법은 차별의 정의를 직접차별뿐 아니라 간접차별²⁰⁾도 포함하고 있고, 성차별의 범위에는 임신 및 출산, 모성에 근거한 차별과 각 차별사유로 인한 괴롭힘도 포함하였다. 그러나 별도로 성희롱(sexual harass-

ment)을 명시한 조항은 없다.²¹⁾ 또한 차별대우가 언제나 금지되는 것은 아니며, 모성 보호, 적극적 조치는 차별의 예외가 되고, 성별이 '결정적 요인'인 경우에도 성차별 금지는 적용되지 않는데, 이는 진정 직업자격과 같이 성별에 따른 구분이 불가결한 경우를 의미하는 것으로 이해된다. 적극적 조치가 차별의 예외가 되기 위해서는 차별조치가 불평등 해소라는 목적과 합리적 비례관계를 충족하여야 하고, 간접 차별은 그 목적이 적법하고 정당화될 수 있으며, 수단이 적절하고 필요한 경우에는 허용된다.

차별의 영역은 제5조는 고용관계에서 차별을, 제6조 및 제6조a는 고용관계 이외의 직업활동에서 발생하는 차별을 금지한다. 다만, 종교적, 사상적, 정치적 원칙에 따라 설립된 기관이 그 설립 목적과 관련하여 차별행위를 할 때에는 특정한 제한 하에서 예외가 적용되며, 고용관계의 사적 성질을 고려할 때 차별조치가 합리적이라고 판단될 수 있는 경우에는 차별이 허용된다. 제7조는 재화, 용역의 제공, 교육 및 직업안내와 관련된 차별을 금지하고, 차별행위

17) <http://www.ivir.nl/>

18) 평등대우법(1994년 시행)은 종교, 신념, 정치적 견해, 인종, 성별, 민족, 이성에 또는 동성애적 지향, 혼인여부에 근거한 차별을 포괄적으로 금지한다.

19) Act of 17 December 2003, providing for equal treatment irrespective of age in employment, occupation and vocational training(Equal Treatment in Employment (Age Discrimination) Act).

20) 직접차별은 종교, 신념, 정치적 견해, 인종, 성별, 민족, 이성에 또는 동성애적 지향, 혼인여부에 근거한 차별을 의미하고, 간접차별은 직접차별의 결과가 발생하는 것을 제외한 행위 및 특성에 근거한 차별을 의미한다.

21) 제1조a 1. 이 법에 따른 차별금지는 괴롭힘 금지를 포함한다. 2. 제1항의 괴롭힘이라 함은 사람의 존엄을 손상시키고 위협적, 적대적, 모욕적, 굴욕적, 공격적 환경을 조성할 목적 또는 효과를 갖는 제1항(b)의 행위 및 특성에 관련된 행동을 말한다. 3. (생략)

가 사업이나 직업을 수행하는 과정에서 발생하거나 그렇지 않더라도 재화 용역의 제공이 공적으로 행해진다면 차별은 금지된다. 또한 공공기관이나 관련 조직이 차별행위를 하는 것도 금지된다. 교육시설의 종교적·사상적 설립 원칙을 따르기 위해 입학이나 참여에 차별적인 조건을 요구하는 경우, 그러한 조건이 정치적 견해, 인종, 성별, 민족, 이성애 또는 동성애적 지향, 혼인여부에 따른 차별로만 귀결되지 않는다면 이는 허용된다. 다만 성차별적 조건을 요구할 때에는 당해 교육시설 이외에도 동급의 교육시설이 남녀 모두에게 이용 가능하여야 한다. 제8조 a는 보복을 금지한다. 차별행위에 대하여 이 법에 따라 소를 제기하거나 소송 이외의 방법으로 문제를 제기하였거나, 타인의 문제제기를 도왔다는 이유로 불이익을 주는 것은 금지된다.

차별행위 및 의무위반의 조사와 구제에 대해서 평등대우법과 충돌하는 모든 계약조항은 무효이다.²²⁾ 고용관계와 관련한 제5조의 차별금지를 위반하고 사용자가 고용계약을 종료한 경우에는 계약종료를 무효화할 수 있다. 피용자는 고용관계 종료 2개월 이내에 이를 청구할 수 있으며, 법적 절차의 소멸시효는 6개월이지만, 고용계약 종료가 무효화되는 때라도 사용자가 임금을 보상하여야 하는 것은 아니

다. 입증책임은 피고에게 있고, 스스로 차별의 피해자라고 생각하는 사람이 차별행위의 사실을 예증하였다면, 이에 대하여 피고는 문제된 행위가 이 법에 위배되지 않음을 입증하여야 한다.²³⁾

또한, 평등대우위원회는 서면신청에 따라 또는 직권으로 평등대우법, 남녀 고용평등 대우법 등에 따른 차별이 있거나 있었는지 여부를 결정하기 위하여 조사를 수행하며, 이를 공표한다. 서면신청은 차별받았다고 주장하는 자, 자신이 차별행위를 하고 있는지 알고자 하는 자연인, 법인 및 소관 관청, 차별 관련 분쟁에 책임있는 개인, 소속 조직에서 차별이 발생하고 있다고 생각하는 노사협의회 및 그에 준하는 피용자 등이 할 수 있다. 위원회는 차별 조사 결과를 관계자에게 전달하고, 차별행위자에게는 권고를 덧붙일 수 있으며, 위원회가 직접 소송을 수행할 수도 있는데, 차별행위의 영향을 받은 자가 반대하지 않아야 한다. 위원회는 의장 1인, 부의장 2인을 포함하여 9인으로 구성되며, 후보위원을 둔다. 위원과 후보위원의 임기는 6년이며, 재임할 수 있다. 위원회는 매년 활동 보고서를 발간하여야 하며, 매 5년마다 평등대우법, 남녀 고용평등 대우법 등의 시행에 대한 연구결과 보고서를 작성하여야 한다.



22) 제9조.

23) 제10조 1. 이 법에 따른 차별행위의 피해자라고 생각하는 사람이 법정에서 그러한 차별이 발생하였음을 추정할 수 있는 사실을 예증한 때에는, 타방 당사자는 문제된 행동이 이 법을 위반하는 것이 아님을 증명하여야 한다.

IV. 북유럽 국가의 양성평등 법제

1. 노르웨이의 성평등관련법(The Act relating to Gender Equality)

노르웨이의 ‘성평등 관련법(The Act relating to Gender Equality)’²⁴⁾은 우리 여성발전기본법보다도 약 20년 빠른 1978년에 제정되어 오늘에 이르고 있으며, 현행법은 2005년 6월 10일에 개정된 것으로, 성평등을 촉진할 공공기관 및 기업의 의무, 차별대우의 정의, 각 영역에서 금지되는 차별행위 및 성평등을 위한 조치를 중심으로 규정하고 있다.

2005년 개정 당시 ‘차별금지 옴부즈만(Anti-Discrimination Ombud Act)’이 제정되면서, 성평등 옴부즈만, 성평등 항소위원회, 성평등 센터는 인종차별금지센터 등과 함께 통합되었고, 우리의 국가인권위원회와 유사하게 모든 형태의 차별을 아우르는 ‘평등 및 차별금지 옴부즈만(Equality and Anti-Discrimination Ombud)’

과 ‘평등 및 차별금지 법정(Equality and Anti-Discrimination Tribunal)’이 신설되었다.

이 법의 입법목적은 제1조에서 성평등 촉진을 목적으로 두면서 ‘특히 여성지위의 향상을 목적으로’함을 명시하고 있고, 여성과 남성이 교육, 고용 및 문화적·직업적 발전에서 동등한 기회를 가져야 함을 목적으로 제시하고 있다. 또한 성차별 관련법은 ‘차별(discrimination)’ 대신 ‘차등대우(differential treatment)’라는 용어를 사용하고, 제3조는 성차별을 금지하면서 차등대우의 의미를 상세하게 정의하고 있으며,²⁵⁾ 성희롱은 별도의 조항에서 규율하고 있다.²⁶⁾ 간접적 차등대우는 경우에 따라 허용될 수 있고, 차등대우의 목적이 객관적으로 보아 성별과 무관하며, 그 목적 달성을 위하여 선택된 수단이 적절성과 필요성, 비례성을 충족시킨다면 이는 금지되지 않는다. 제3조a는 적극적 조치(affirmative action)를 규정하여 이를 차별의 예외로 두고 있는데, 모성보호도 적극적 조치에 포함하고 있다. 성평등을 촉진시키는

24) 현재 성평등관련법은 총 18개 조항으로 이루어져 있다.

25) 제3조 (일반조항) 여성과 남성의 직접적·간접적 차등대우는 허용되지 아니한다. “직접적 차등대우”라 함은 다음의 행위를 말한다. 1. 성별(sex)이 다르다는 이유로 여성과 남성을 차별하는 행위 2. 임신 또는 출산을 이유로 하여 여성을 그러한 사유가 없었을 경우의 지위 또는 그의 휴가권 행사를 이유로 하여 여성 또는 남성을 그러한 사유가 없었다면 있었을 지위보다 불리한 지위에 처하게 하는 행위. “간접적 차등대우”라 함은 양성 중 한 성을 사실상 다른 성보다 불리한 지위에 처하게 하는 효과를 갖는 명백히 성중립적인 행위를 말한다.

26) 제8조 a(성별에 기초한 괴롭힘 및 성희롱) 성별에 기초한 괴롭힘 및 성희롱은 허용되지 아니한다. 그러한 괴롭힘은 제3조에 위배되는 차등대우로 간주된다. “성별에 기초한 괴롭힘”이라 함은 개인의 성별에 관련된 행위로서 다른 사람의 존엄성을 해할 목적이나 효과를 가지는 원치 않는 행위를 말한다. “성희롱”이라 함은 원치 않는 성적 관심으로 그러한 관심의 대상에게 불쾌함을 주는 것을 말한다. 사업주 및 단체 또는 교육기관의 관리자는 자신의 책임영역 내에서 이 법의 규정에 위배되는 괴롭힘의 발생을 예방하고 그 방지 방안을 모색할 책임이 있다. 차별금지 옴부즈만법 규정은 1단락에 따른 성별에 기초한 괴롭힘의 금지 및 3단락 규정과 관련하여 적용되어야 한다. 성희롱 금지는 법원에서 집행되어야 한다.

차등대우, 임신·출산·수유에서 여성을 보호할 목적으로 보장되는 특별한 권리는 제3조의 차별행위에 해당되지 않는다.

공공 당국은 사회 모든 영역에서 성평등을 촉진하기 위해 노력하여야 하며, 사용자는 기업 내에서 성평등 촉진을 위해 노력할 의무가 있다. 이는 단지 '노력할 의무'에서 그치지 않고 연차보고서를 제출하여야 하는 기업은 매년 구체적으로 어떠한 조치를 취하였는지 보고하여야 하며, 공공당국 및 공기업은 연간 예산안에서 이를 보고하여야 한다. 제4조에서 제8조a까지는 금지되는 차별행위와 성평등을 위한 조치가 규정되어 있다. 제4조는 고용상 성평등을 규정하고 있는데, 1, 2 단락은 특정성만을 대상으로 하는 모집·채용광고의 금지, 고용·승진·해고·휴직에서 성차별 금지를 규정한다. 3단락에서는 광고된 직위에 대하여 채용되지 못한 구직자는 그 자리에 채용된 자가 자신과 다른 성별인 경우에, 채용된 자의 교육수준, 경험, 기타 그 자리를 위한 명백한 자질을 서면으로 진술하라고 사용자에게 요구할 수 있도록 하고 있다. 제5조에서는 동일가치노동 동일임금을 규정하고 있다. 3단락에서는 동일 '가치' 측정에 있어 일, 노력, 책임 및 근무조건과 같

은 관련요소 이행에 필요한 전문적 평가가 중요하며, 전체적 평가가 이루어진 뒤에 동일가치 여부가 판단되어야 함을 명시하였다. 제6조 및 제7조는 교육 분야로, 제6조는 교육에 대한 동등한 권리, 제7조는 교구가 성평등에 기초하여야 한다는 내용이다. 제8조는 결사체가 여성과 남성에게 동등한 조건으로 개방되어야 함을 규정하고 있고, 이에는 조건이 있는데, 결사체의 회원자격을 얻는 것이 구성원의 업무 기회 및 직업적 발전을 위해 중요하거나, 결사체의 목적이 본질적으로 사회의 일반 문제 해결에 기여하는 경우에 그러하다. 단 결사체의 주요한 목적이 특정한 성에게만 특혜를 주는 경우는 제외된다.

성평등 관련법은 공공기관의 각종 위원회 구성원의 선출 및 임명에서 남성 및 여성이 동등하게 참여할 수 있도록 하는 규정을 상세하게 두고 있다. 제21조에 따르면 성별 할당을 요구하는 것이 명백하게 불합리하지 않은 한 특정한 성이 60%를 초과할 수 없도록 하였는데, 이는 임명직과 선출직 모두에 적용된다. 다만 법률상 선출직으로만 구성되는 위원회 등은 예외이다.²⁷⁾ 또한, 성평등 관련법은 성차별에 관한 입증책임의 전환을 명시적 규정으로 두고 있으



27) 제21조(모든 공공위원회 등에서 양성의 대표) 공공기관이 이사회, 이사회, 평의회 등을 임명하거나 선출할 때, 각각의 성이 다음에 따라 대표되어야 한다.

1. 위원회 구성원이 2명 또는 3명인 때에는, 양성이 대표되어야 한다.
2. 위원회 구성원이 4명 또는 5명인 때에는, 각각의 성이 최소한 2명 이상 대표되어야 한다.
3. 위원회 구성원이 6명 또는 8명인 때에는, 각각의 성이 최소한 3명 이상 대표되어야 한다.
4. 위원회 구성원이 9명인 때에는, 각각의 성이 최소한 4명 이상 대표되어야 하며, 위원회가 그 이상으로 구성되는 때에는, 각각의 성이 전체 구성원의 최소한 40% 이상 대표되어야 한다.

며,²⁸⁾ 구직자 또는 근로자가 성차별로 인하여 손해를 입은 경우, 사용자의 과실과 무관하게 보상(compensation) 또는 배상(redress)을 청구할 수 있다. 손해책임은 이 법의 조항들을 위반하는 대우에 대하여 적용되므로 직접차별뿐 아니라 간접차별에도 청구가 가능하다.

2. 핀란드의 여남평등법(Act on Equality between Women and Men)²⁹⁾

핀란드는 1986년에 여남평등법(Act on Equality between Women and Men)이 제정되어, 노동영역을 중심으로 한 성평등을 규율하고 있다. 나이, 민족성, 언어 및 성적 지향 등을 이유로 한 차별은 차별금지법(Non-Discrimination Act)이 규정하는데, 동법 제6조는 성차별을 여남평등법에서 다룬다고 명시하고 있다. 여남평등법에서 차별행위는 제7조부터 제8조d, 그리고 제14조에 규정되어 있는데, 성

별에 근거한 직접차별 및 간접차별, 성희롱, 성별에 근거한 괴롭힘, 차별행위의 지시(제7조), 노동생활에서의 차별(제8조), 사용자의 보복행위(제8조a), 교육기관에서의 차별(제8조b), 노동시장의 이익을 대변하는 조직에서의 차별(제8조c), 직장에서의 괴롭힘(제8조d), 결원에 대한 차별적 고지(제14조)가 이 법이 금지하는 차별행위에 해당된다. 동법은 단지 차별행위를 금지하고 피해자를 구제하는 데서 그치는 것이 아니라, 적극적으로 평등을 실현하기 위해서 어떠한 조치를 취할 것인지를 규정하고 공공당국, 사용자, 교육기관 등에 의무를 부과하고 있다.

여남평등법의 입법목적은 첫째 성차별 방지, 둘째 여성과 남성 간의 평등 촉진, 셋째 여성의 지위 개선으로 나뉜다. 여성의 지위를 개선하는 것을 입법목적에 명시함으로써 여남평등법은 ‘성평등’이 의도하는 바를 좀 더 명확히 하였다.³⁰⁾ 제4조에서 제6조까지는 성평등 촉진을

5. 제1호에서 제4호까지의 규정은 대리인인 구성원의 선출에도 동일하게 적용되어야 한다.

요건을 충족시킬 것을 요구하는 것이 명백히 불합리한 특별한 사정이 있는 경우에는 1단락의 규정에 예외가 적용될 수 있다. 이 조항의 규정은 법령에 따라 직접 선출된 회의의 구성원들로부터 이루어져야 하는 위원회 등에는 적용하지 아니한다 (이하 생략).

28) 제16조(입증책임) 이 법의 규정에 위배되는 직접적 또는 간접적 차등대우가 있었다고 믿을 만한 이유가 있는 경우에는, 책임 있는 자가 그럼에도 불구하고 그러한 차등대우가 발생하지 않았다는 가능성의 우세를 입증하지 않는 한 그러한 차등대우는 발생한 것으로 추정되어야 한다.

29) <http://www.finlex.fi/en/laki/>
<http://valtioneuvosto.fi/etusivu/en.jsp>
<http://web.eduskunta.fi/Resource.phx/parliament/index.htx>

30) 제1조(목적) 이 법은 성별(gender)에 근거한 차별을 방지하고, 여성과 남성 간의 평등을 촉진하며, 특히 노동생활에서의 여성의 지위를 개선하는 것을 목적으로 한다.

위한 공공당국, 교육기관, 사용자의 의무를 규정하고 있고,³¹⁾ 공공기관 및 공공업무를 수행하는 기관은 성별 할당제를 실시하여야 한다. 제4조a는 공공기관 및 공공업무를 수행하는 기관의 성비를 규정하고 있는데 정부 위원회, 자문위원회 및 이에 상응하는 기구, 시의 기구 및 시간 협력기구에서 어느 각 성별은 최소한 40% 이상이어야 한다. 즉, 할당은 여성에게만 적용되는 것이 아니고, 여성이 다수인 조직에 대해서는 남성 할당이 적용되게 된다. 공공업무를 수행하는 조직이나 정부, 시(市) 당국이 과반수 주주인 회사에 선출직 대표로 구성된 행정기구, 행정위원회, 이사회가 있을 때에는 여성과 남성의 비율이 공평하도록 하여야 한다. 예외는 특별한 사유가 있는 때에만 허용되는데, 예

컨대 해당 직무를 수행하는 사람 중 남성 또는 여성이 없는 경우가 해당될 수 있다.³²⁾ 상시 30인 이상 고용사업장과 교육기관은 매년 성평등계획을 수립하여야 한다. 성평등계획을 수립할 때에는 직원 대표 또는 학생 대표와 협의하여야 하며, 조직 내의 성평등 상황을 평가하고 이전 계획이 어느 정도 달성되었는지 검토하여야 한다.³³⁾

성별이나 임신, 출산을 이유로 한 직접차별은 금지된다. 제7조 2항은 ‘여성’이 아니라 ‘사람(someone)’을 다르게 대우하는 것을 금지하므로, 임신과 출산을 이유로 남성을 차별하는 경우도 직접차별에 해당한다. 간접차별은 외견상 성중립적이지만 실제로는 불리한 효과를 유발하는 행위를 말한다. 부모됨이나 가족책임에

31) 제4조(성평등 촉진을 위한 당국의 의무) (1) 당국은 모든 활동에서 목적으로 그리고 구조적으로 여성과 남성 간의 평등을 촉진하여야 하며, 의사결정 및 다른 문제에 대한 준비 작업에서 여성과 남성의 평등을 개선하도록 확보하는 행정상, 운영상의 관행을 창출하고 이를 공고히 하여야 한다. (2) 특히, 성평등의 달성을 저해하는 환경은 변화되어야 한다. (3) 서비스 공급 및 이용가능성에서, 여성과 남성 간의 평등 촉진은 제1, 2항의 방법을 고려하여야 한다.

제5조(교육 및 훈련에서 성평등 이해) 교육 및 훈련을 제공하는 당국, 교육기관, 기타기관은 여성과 남성이 교육, 훈련, 직업개발에서 동등한 기회를 얻고 교수(teaching), 연구, 교구가 이 법의 목적 이행을 지원할 것을 보증하여야 한다.

제6조(성평등 촉진을 위한 사용자의 의무) (1) 모든 사용자는 목적적이고 구조적인 방법으로 노동생활에서 여성과 남성 간의 평등을 촉진하여야 한다. (2) 노동생활에서 성평등을 촉진하기 위하여, 사용자는 이용 가능한 자원 및 다른 관련 요소들을 적절히 고려하여 다음 행위를 하여야 한다. 1) 구인이 여성과 남성 모두의 지원을 유도하는 방식으로의 행위, 2) 다양한 업무에 여성과 남성의 공평한 채용 및 경력 개선을 위한 동등한 기회 창출, 3) 고용, 특히 임금의 측면에서 여성과 남성 간의 평등 촉진, 4) 여성과 남성 모두에게 적합한 노동조건 개발, 5) 특히 업무 배치에 대한 배려를 통하여 여성과 남성의 노동생활과 가족생활의 조화 조장, 6) 성별에 기초한 차별 발생 방지를 위한 행위

32) 제4조a(공공기관 및 공공업무 수행 기관의 구성) (1) 정부 위원회, 자문위원회, 기타 이에 상응하는 기구에서, 그리고 시(市) 간 협력을 목적으로 설립된 기구에서 여성과 남성의 비율은 최소한 40%가 되어야 한다. 단, 특별한 사유가 있는 때에는 그러하지 아니하다. (2) 공공업무를 수행하는 기구, 당국 및 기관이나, 정부 또는 시당국이 과반수 주주인 회사에 선출직 대표로 구성된 행정기구, 행정위원회, 이사회가 있는 경우에는 여성과 남성이 공평한(equitable) 비율이어야 한다. 단, 특별한 사유가 있는 때에는 그러하지 아니하다. (3) 이 조항의 기관들의 후보 지명 요청을 받은 당국 및 모든 당사자는 가능한 한 모든 구성원 지위에 여성과 남성을 모두 추천하여야 한다.

33) 제6조a(성평등 촉진을 위한 조치) / 제6조의b(교육기관에서 성평등 촉진을 위한 조치).

근거한 차등대우는 간접차별에 해당된다. 성희롱, 성별에 근거한 괴롭힘, 성차별 명령 또는 지시도 차별로 보고, 차별행위를 직접 하여야 하는 것은 아니고, 타인이 차별행위를 하도록 지시한 자도 차별행위자가 된다. 사용자, 교육기관 및 기타 교육훈련 기구, 노동시장의 이익을 대변하는 조직의 이와 같은 차별행위는 금지되고,³⁴⁾ 사용자의 보복이나 조치 미비는 차별과 별도로 규제되는 것이 아니다. 그 자체가 차별행위를 구성하는 것으로 본다. 따라서 성희롱 또는 성별에 근거한 괴롭힘의 피해자가 발생하였음을 알면서도 그에 대한 조치를 취하지 않는 행위는 차별에 해당하며,³⁵⁾ 제9조는 차별의 예외를 나열하고 있다.³⁶⁾

차별행위 및 의무위반의 조사와 구제에 대해서는 차별을 주장하는 자가 있고, 그가 제기한 사실이 성차별에 해당하는 문제라고 믿을 만한 이유가 있는 때에는, 피고가 입증책임을 진다. 즉 차별행위의 의심을 받는 자는 평등 위반이 없었다거나 문제되는 행위가 성별에 기인한 것

이 아니라거나 용인할 수 있는 이유가 있음을 입증하여야 하고, 차별행위자는 손해를 배상하여야 한다.³⁷⁾

여남평등법의 준수를 감독하는 기관으로 평등옴부즈만 및 평등위원회가 있다. 평등옴부즈만은 차별이 의심될 때 사업장, 교육기관, 노동시장의 이익을 대표하는 조직에 대한 점검을 할 권리가 있으며, 점검을 할 때에는 옴부즈만은 다른 당국의 행정지원을 받을 수 있다. 평등 옴부즈만 및 평등위원회는 법의 이행 감독을 위하여, 비밀엄수 규정에도 불구하고 필요한 정보를 요청할 권리가 있다. 평등 옴부즈만은 지도와 조언을 할 수 있는데, 스스로 차별 피해자라고 생각하는 자가 옴부즈만에 조언을 구할 수 있으며, 여남평등법의 의무 불이행에 대하여는 옴부즈만이 지도와 조언을 한다. 만일 사용자 또는 교육기관이 조언에도 불구하고 제 6조a, 6조b의 성평등 계획 수립 등의 의무를 이행하지 않는 때에는 합리적 시간제한을 부과한다. 동 조항에 위반되는 행위는 평등 옴부즈만

34) 제7조(차별금지).

35) 제8조a(사용자의 보복행위) / 제8조d(직장에서의 괴롭힘).

36) 제9조(차별로 추정되지 않는 행위) 이 법에서, 다음은 성별에 근거한 차별을 구성하는 것으로 보아서는 아니 된다. 1) 임신 또는 출산을 이유로 하는 여성에 대한 특별한 보호, 2) 남성만을 대상으로 하는 강제복무에 관한 법 규정 제정, 3) 단체 규칙의 특별 규정에 근거하는 경우 실제적 노동시장 조직 외의 단체 구성원으로 남성 또는 여성만을 허용하는 행위. 단, 해당 단체가 노동시장의 이익을 대표하는 조직의 또 다른 형태인 때에는 조직이 이 법의 목적 이행에 최선을 다하여야 한다는 조건을 충족하여야 한다. 4) 이 법의 목적 이행과 효과적인 성평등 촉진을 위한, 계획에 근거한 일시적이고 특별한 행위

37) 제11조(손해배상) (1) 제8조, 제8조a~제8조d에서의 차별금지를 위반한 자는 침해 당한 자에게 배상할 책임이 있다. (2) 배상액은 3,000유로 이상이어야 한다. 채용과 관련된 경우에 배상액은 1만 5,000유로를 초과해서는 아니 된다. 배상액을 결정할 때에는, 차별의 성질과 정도, 기간을 고려하여야 하며, 동일한 행위에서 발생한 다른 입법상의 침해에 근거하여 명령되거나 부과되는 벌금도 고려하여야 한다. (3) ~ (4) (생략)

이 평등위원회에 회부할 수 있고, 법원은 차별 행위에 대하여 평등위원회에 의견을 요청할 수 있으며, 평등위원회의 결정에 대한 이의는 행정법원에 제기한다.³⁸⁾

V. 나가며

기존의 「여성발전기본법」은 최근의 여성정책, 곧 양성평등 정책의 변화된 패러다임인 성주류화 정책을 담아내는 데에는 한계가 있고, 양성평등사회를 구현하기 위한 추진체계가 미약하다는 문제가 지적되기도 한다. 이는 여성중심의 정책접근에서 젠더중심의 정책접근으로 나아가 성주류화 전략으로 변화되고 있는 상황에서, 여성발전기본법은 여전히 여성중심의 정책 접근에 치중되어 있어 양성평등을 구

현하기 어려운 구조로 되어 있기 때문이고 정책기본법으로서의 성격도 분명하지 않기 때문이다.

우리도 영국의 평등법의 정비처럼 그동안 복잡하고 다양하게 산재되어 있던 차별관련 법령을 단순화하여 이해와 적용을 용이하게 하고, 그 효력을 강화하여 실효성을 제고할 필요성이 있어 보인다. 또한, 우리나라도 각종 법령에 다양하게 정의되어 있는 규정들을 재정비하여 누구나 쉽게 이해할 수 있게 하며, 나아가 적용과정의 불합리와 불편을 최소화하고 실효성을 제고하는 노력을 모색할 필요가 있다고 할 것이다.

윤 정 화

(여성가족부 사무관, 법학박사)



38) 제21조(불법행위와 관련한 평등위원회의 권한) (1) 평등위원회는 제7, 8, 8a~8d, 14조 규정에 위반되는 행위를 한 자가 그러한 관행을 지속하는 것을 금할 수 있다. 필요시 벌금 부과를 예정(threat)할 수 있다. (2) 벌금 부과 예정은 금지가 적용되는 당사자 또는 당사자의 대표 또는 둘 다에게 과해질 수 있다. (3) 금지 결정을 할 때에는, 의무 있는 당사자가 금지의 근원이 되는 관행 또는 환경을 변화시킬 합리적인 기간을 유보 받는 것이 정당화된다면 그 결정에서 특화된 날짜로부터만 금지가 적용됨을 동시에 결정할 수 있다. (4) 평등 옵트아웃의 제안에 따라서, 평등위원회는, 필요시 벌금 예정하에, 제6조 a, 제6조b의 의무를 위반한 사용자나 교육기관에 정해진 기간 내에 성평등계획을 작성할 의무를 부과할 수 있다. (5) 벌금 지급 명령은 평등위원회가 결정한다.

참고문헌

<http://www.europarl.europa.eu/parliament/archive/stat-icDisplay.do?language=EN&id=1005>

Directive 2006/54/EC of The European Parliament and of the Council of 5 July 2006

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langld=en&catld=637>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catld=808&langld=en>

<http://world.moleg.go.kr/World/Nation/UK/report/>

8224?astSeq=308

http://www.equalities.gov.uk/equality_bill.aspx

<http://www.lagrummet.se>

<http://www.finlex.fi/en/laki/>

<http://valtioneuvosto.fi/etusivu/en.jsp>

<http://web.eduskunta.fi/Resource.phx/parliament/index.htm>

여성발전기본법에 대한 입법평가(2008, 박선영 외).

남녀평등과 법(2009, 김엘림).