

비교법제 연구 09-15-□□

# 유럽연합과 회원국의 차별금지법제에 관한 비교법적 연구

신옥주 · 석인선 · 홍기원 · 이종수

# 유럽연합과 회원국의 차별금지법제에 관한 비교법적 연구

Comparative Study on Anti-Discrimination Acts of EG and  
Members

연구책임자 : 신옥주(부연구위원)

Shin, Ok-ju

연구진 : 석인선(이화여자대학교 법과대학 교수)

Seok, In-Sun

홍기원(서울시립대학교 법과대학 교수)

Hong, Ki-Won

이종수(연세대학교 법과대학 교수)

Lee, Jong-Soo

2009. 11. 16.

## 국문 요약

유럽연합은 유럽이 지금 노동능력이 있는 연령에서 인구의 감소, 낮은 출산률, 노령인구의 증가라고 하는 3중의 도전에 직면해 있고 보고 일과 생활의 성공적인 균형(Work-Life-Balance)이 이와 같이 부정적인 인구 추이에 대해 일정부분 해답을 제공한다고 보고 있다. 즉, 유럽연합이 남녀의 차별철폐를 위하여 매진하는 배경에는 다음과 같은 인식이 자리하고 있다. 성의 동등처우는 하나의 기본권이며, 유럽연합이 추구하는 고등의 가치이고, 성장과 고용 및 사회적 결속을 위한 유럽연합의 목표들을 달성하기 위한 전제이라는 것이다. 유럽연합은 다양한 동등처우법제의 마련을 통하여 이 영역에서 큰 진보를 이루었기는 하지만 여전히 불평등이 존재하고 있는데, 이러한 불평등은 세계적인 경쟁체계가 더욱 유연하고 동적인 노동력을 요구하기 때문에 더욱 심화될 수도 있다고 보고 있다. 특히 여성들이 여기에 더 많이 해당할 수가 있는데 왜냐하면 그녀들에게는 흔히 어린이와 직업사이에 결정을 내리도록 강요되고, 또한 유연한 작업규정 및 어린이돌봄 시설이 부족하기 때문이라고 하는 것이다. 그리고 또한 이러한 불평등은 성 정형화도 끈질기게 남아 존재하고 있으며, 남자는 여전히 가사를 훨씬 더 적게 하는 것에서도 기인한다고 보고 있다. 유럽연합은 그동안의 노력을 통하여 리사본전략의 중심영역인 교육과 연구 등의 영역에서 큰 진보를 이루었는데, 이것이 노동시장에서의 여성의 지위에는 반영되지 않고 있고, 이러한 인적 자원의 낭비를 유럽연합은 감내할 수가 없다고 파악하는 것이다. 유럽연합은 이것이 또한 저출산률과 낮은 노동인구와 함께 맞물려 유럽연합의 정치적 경제적 위치를 위협하게 한다고 파악하고 있다.

유럽연합은 차별을 철폐하기 위하여 먼저 차별을 금지하는 법제를 정비하였다. 1997년 10월 2일에 체결된 암스테르담조약에서는 동일노

동-동일임금원칙 및 남녀차별의 철폐를 위한 유럽연합의 노력 등을 규정하고 있다. 2000년대에 들어와서 인종, 성, 종교, 세계관, 출신, 연령 등을 이유로 하는 모든 영역에서의 차별을 금지하기 위해 제정된 4개의 반차별지침들은 회원국의 남녀평등법규들에 큰 영향을 미치고 있다. 각 회원국은 유럽연합의 규정을 각 회원국의 법과 문화에 알맞게 전환적용하여 자국의 차별제거 및 실질적 평등의 확립에 노력을 기울이고 있다. 본고에서 살펴보는 독일은 네 개의 반차별지침을 하나의 “AGG” 법의 제정을 통하여 전환적용하였고, 영국은 각 부문별의 단독법률의 제·개정을 통하여 전환적용을 하였다. 프랑스는 민법, 형법, 노동법 등에 차별금지 사유를 명시 및 처벌하는 규정을 삽입하는 규정을 두는 방식을 택하고 있다. 오스트리아는 남녀평등법을 제정하여 성을 이유로 하는 차별금지지침을 전환적용하였고, 기타 차별금지 사유는 기존의 관련법 안에서 수용하고 있다. 스위스는 유럽연합회원국은 아니지만 유럽연합의 차별금지에 관한 법규범을 모범으로 삼아 차별금지에 관한 법제를 정비하고 있다.

유럽연합은 또 한편으로는 반차별법제의 실질적인 시행 및 평등의 실현을 하기 위하여 확고한 ‘차별금지, 실질적 평등실현’의 목표를 수립하고 다양한 행동프로그램을 마련하고 있다. 이를 위해서는 “리사본 아젠더”가 중요한 역할을 하였다. 유럽연합은 2000년 3월에 리사본에서 개최된 유럽참사회 회합에서 포괄적인 내용을 가진 10년-전략을 제시하였는데, 이는 장기적인 경제성장, 완전고용, 사회적 결속, 지속 가능한 발전을 목표로 하는 것이었다. “리사본 아젠더”라고 불리는 이것의 목표 중 하나는 노동시장에서 저대표되어 있는 그룹의 고용수준을 높이는 것이고, 장애를 가진 사람, 종족적인 소수자, 이민자 등과 같이 차별받는 그룹들을 위하여 실직자비율의 격차를 줄이는 것이다.

유럽연합은 차별철폐를 위한 2006-2010의 시간계획을 세우고 남녀 동등처우를 위한 조치들을 위한 6개의 중점을 다음과 같이 제시하고

있다. 첫째, 여성과 남성을 위한 동일한 경제적 자립; 둘째, 직업과 사생활의 조화; 셋째, 결정과정에서 균형 잡힌 대표성; 넷째, 성과 관계가 된 모든 형태의 폭력 근절; 다섯째, 성 정형화의 철폐; 여섯째, 외교 및 발전정책에서 동등처우의 촉진 등이 그것이다.

유럽연합이 남녀의 차별철폐, 외국인에 대한 차별철폐와 더불어 매우 중요하게 파악하고 있는 차별철폐의 영역이 장애인에 대한 차별의 영역이다.

장애를 가진 시민을 위한 유럽연합의 활동은 장애인주체를 위한 논의와 함께하는 것으로, 이 논의에서는 장애를 가진 사람을 수동적인 급부담당자로서 파악하는 것이 아니라, 장애를 가진 사람의 통합과 이들의 사회 및 경제에 대한 적극적인 참여가 중심에 놓여 있다. 따라서 장애를 가진 사람에 대한 인정과 이들의 권리보호가 유럽연합-조치들의 핵심을 이룬다. 2004-2010년의 기간을 위해 작성된 장애인 차별제거를 위한 행동계획 속에서는 다음의 3가지 목표들이 핵심사항으로 정해져 있다: 첫째, 고용과 직업에서 동등처우를 위한 지침의 무제한적인 적용; 둘째, 모든 중요한 공동체의 조치들에 장애인 주체를 연관시키는 것; 셋째, 모두를 위한 접근의 촉진 등이 그것이다.

※ 키워드 : 세계적인 경쟁체계, 인적자원의 낭비, 반차별지침, 실질적 평등실현, 리사본 아젠더, 행동프로그램, 시간계획

## Abstract

While Europe is now facing the situation of triple challenges those about shrinking work force, aging population and dropping birthrate, the European Union (EU) expects that Work-Life-Balance shall give a certain part of the answer to those negative population development. That is, the background about the reason why the EU is working hard to abolish sexual discrimination is shown as follows. It is that the equal treatment in sex is one of the fundamental rights, higher values that the EU is seeking for, and the prerequisite for achieving EU's goal about growth, employment and social unity. EU has made remarkable progress in this field through arranging various equal treatment legislations, nevertheless, discriminatory treatments still exist. These discriminatory treatments may get worse because of that the global competition system requires more flexible and dynamic labor force. Especially women may affected by these circumstances, the reason is that they are generally forced by making a decision between children and job, and also lack of flexible work regulations and child-care centers. Moreover, these discriminatory treatments are due to that persistently remaining gender-stereotype and still men doing much less chores than women. EU has made remarkable progress in the principal area of the Treaty of Lisbon such as education, research and etc., however, those progresses did not reflected in women's status in the labor market, so EU figures out that it can't stand those squandering of the human resources. EU also believes that those threaten EU's political and economic positions by interconnecting with the shrinking work force and dropping birthrate,

EU established legislation which is a prohibition of discrimination in advance to abolish discrimination. The Amsterdam Treaty that was concluded on 2 October 1997 provides the principal of equal labor for equal pay and EU's effort on abolishing sexual discrimination. The 4 directives on anti-discrimination that established in 2000s to prohibit discriminations in all areas caused by race, sex, religion, philosophy, origin, age, and etc. have a major effect on Member State's gender equality acts. Each Member State converts and applies the European Union regulation appropriately to respective Member State's law and culture, making efforts in domestic abolish discrimination and establish substantive equality. To be specific, as in this article, German has converted and applied the 4 directives on anti-discrimination by enacting the "AGG" act, and England has done it by enacting and amending the single act in each section. France is adopting the method which is the provision that includes the specific and penalty regulations about reasons for the prohibition of discrimination in the civil law, the criminal law, the labor law and etc. Austria converted and applied the directive for prohibition of sexual discrimination by enacting the Gender Equality Act, and accepting the other reasons in existing legislation. Switzerland isn't a member state of EU but is establishing the legislation in non-discrimination by having a basis on a non-discrimination regulation by European Union.

EU, at the same time, is establishing a determined purpose about "prohibition of discrimination, substantive equality" as well as providing various Programs of Action to implement practical anti-discrimination and realize equality. For this, "Lisbon Agenda" did a significant role. EU suggested a 10-year strategy with comprehensive contents at a European

Council conference held in Lisbon on March 2000, the purpose of that were economy's long-term growth, full employment, social unity, and sustainable development. One of the purposes about this "Lisbon Agenda" was to raise employment level in the group which is undervalued in the labor market, and to reduce the gap between the unemployed ratios for the discriminated group as a disabled person, minority ethnic, immigrants and etc.

EU has set a time planning from 2006 to 2010 to abolish discrimination and suggested 6 important subjects as follows for the measures of equal treatment of men and women. First, identical financial independence for both men and women; Second, harmonization in professional and private life; Third, a balanced representation in decision process; Fourth, all forms of violence in relation to gender; Fifth, abolishing the gender-stereotype; Sixth, promotion of equal treatment in diplomacy and development policy.

The discrimination area of disabled person is one of the most important abolishing discrimination areas that EU considers with an abolishing discrimination about men and women, and foreigners. EU's action for people with disabilities is to get along with disability issues in a discussion, which has unity of persons with disabilities and their intensive engagement in social and economic situations rather than considering them as passive benefit representative. Therefore, recognition and protection of the rights of disabled persons are the key points in the regulation. Plan of Action which prepared in a period from 2004 to 2010 about removing discrimination of disabled person has 3 key purposes as follows: First, unlimited application of a directive for equal treatment in



employment and occupation; Second, implicate disability issues to all important regulation of Community; Third, promotion of access to everyone.

※ Key Words : the global competition system, squandering of the human resources, directives on anti-discrimination, substantive equality, Lisbon Agenda, Programs of Action, time planning

# 목 차

국문요약 .....	3
Abstract .....	7
제 1 부 총 론 .....	27
I. 연구의 필요성 · 목적 및 의의 .....	29
II. 연구의 범위 .....	31
1. 유럽연합 .....	31
2. 독 일 .....	32
3. 영 국 .....	34
4. 프 랑 스 .....	35
5. 스 위 스 · 오 스트 리 아 .....	36
제 2 부 유럽연합 .....	39
제 1 장 유럽법상 차별금지 규정 .....	41
제 1 절 유럽법의 종류 .....	41
I. 일차적 공동체법(primäres Gemeinschaftsrecht) .....	41
II. 이차적 공동체법(sekundäres Gemeinschaftsrecht) .....	42
제 2 절 유럽연합조약상의 규정 .....	45
제 3 절 평등관련 주요 명령 및 지침들 .....	47

제 4 절 여성정책과 관련된 조약규정의 특징 .....	49
제 5 절 회원국의 차별금지에 관한 법·정책 실현 현황 .....	50
I. 주요 외국 헌법의 성평등관련조항 .....	51
II. 회원국의 반차별지침 전환적용 실태 .....	53
제 2 장 반차별지침들 .....	65
제 1 절 서 론 .....	65
제 2 절 반인종차별지침 .....	66
제 3 절 종교 등에서 동등처우실현을 위한 범주지침 .....	68
제 4 절 남녀동등처우원칙의 실현을 위한 지침 .....	70
제 5 절 직장이외의 영역에서 동등처우지침 .....	73
제 3 장 차별철폐 및 평등실현을 위한 유럽연합의 행동계획 ..	77
제 1 절 차별철폐 및 동등지위를 위한 노력 .....	77
I. 지금까지 달성된 진보 .....	78
II. 미래를 위한 도전 .....	81
제 2 절 남녀차별철폐를 위한 시간계획(2006-2010) .....	84
제 3 절 PROGRESS .....	95
제 4 절 장애인의 기회평등을 위한 행동계획(2004-2010) .....	97
I. 정치적인 차원(politischer Kontext) .....	97
II. 모니터링과 Follow - up 구조 .....	105
제 4 장 유럽연합의 평등실현을 위한 기구 .....	107
제 1 절 유럽위원회와 유럽의회의 기구 .....	107
I. 유럽위원회 .....	107

II. 성의 동등지위와 여성의 권리를 위한 유럽연합위원회	108
III. 유럽 젠더연구소/동등지위문제연구소	108
제 2 절 동등지위문제를 위한 유럽연구소	109
I. 설립이유	109
II. 목 적	110
III. 조 직	110
제 5 장 요약 및 시사점	113
제 3 부 독 일	119
제 1 장 기본법 제3조의 평등권 구조	121
제 1 절 배경	121
제 2 절 남녀평등실현을 위한 기본법상 규정	122
I. 독일 기본법 제3조의 평등권구조 및 법적 성격	123
II. 제3조 제1항·제3조 제2항의 의미	124
제 2 장 독일의 일반적 동등처우법(AGG)	129
제 1 절 일반적 동등처우법(AGG)의 제정배경	129
제 2 절 일반적 동등처우법(AGG)의 주요내용	130
제 3 절 AGG에 대한 성별영향입법평가	132
I. 성별입법영향평가 개관	132
II. 성별입법영향평가를 위한 근거법률	136
III. 독일연방가족·노인·여성·청소년부의 성별입법영향평가를 위한 지침	142

IV. AGG에 대한 (성별)입법영향평가 .....	144
V. AGG 성별영향평가에 대한 평가 .....	149
VI. 소 결 .....	151
제 3 장 독일의 남녀평등 실현을 위한 연방남녀평등법 (BGleichG) .....	153
제 1 절 배 경 .....	153
제 2 절 연방남녀평등법의 주요내용 .....	154
I. 제1편 일반적 결정 .....	154
II. 제2편 남녀평등을 위한 조치들 .....	155
III. 제3편 남녀를 위한 가족과 직업의 조화(Vereinbarkeit) .....	155
IV. 제4편 평등수임관(Beauftragte) .....	157
제 3 절 소 결 .....	158
제 4 장 장애인평등 실현을 위한 장애인동등지위법 고찰 ...	161
제 1 절 장애인평등법의 주요내용 .....	161
I. 목 적 .....	161
II. 장애인의 개념 .....	161
III. 여성장애인의 특별한 보호 .....	162
IV. 장애인의 참여권을 제약하는 장애물의 제거 .....	162
V. 장애물의 제거를 실현하기 위한 공동목표협약 .....	164
VI. 국가 공권력주체의 의무 .....	165
VII. 권리구제제도 .....	166
제 5 장 외국인차별금지 및 통합을 위한 법제 고찰 .....	169
제 1 절 배 경 .....	169

제 2 절 독일 국내법상 외국인 관련법 .....	171
I. 기본법 .....	171
II. 이주법(Zuwanderungsgesetz) .....	171
III. 국적법 .....	177
제 3 절 사회통합을 위한 국가적 사회통합계획 .....	179
I. 정치적·사회적 토대 .....	179
II. 국가통합계획상 이주민통합의 분야별 내용 .....	185
제 4 절 소 결 .....	190
제 6 장 차별금지기관 및 각 영역의 수입관(Beauftragte) 고찰 .....	193
제 1 절 차별금지기관 .....	193
I. 연방반차별처 .....	193
II. 동등지위위원회(Gleichstellungskommission) .....	194
제 2 절 동등지위처(Gleichstellungsstelle) .....	195
제 3 절 각 영역별 수입관 .....	196
I. 평등수입관 .....	196
II. 장애인권익수입관 .....	197
III. 외국인통합수입관 .....	198
제 4 절 소 결 .....	198
제 7 장 요약 및 시사점 .....	201
제 1 절 헌법상 성평등조항의 도입 및 개별법의 제정 방안...	201
I. 남녀동권규정의 도입 .....	203

II. 여성발전기본법의 전면개정 및 남녀동등지위법의 제정필요 ..	205
제 2 절 외국인 통합을 위한 법제정비 .....	206
I. 서울가이드라인 .....	206
II. 독일의 입법례가 주는 시사점 .....	207
제 4 부 영 국 .....	209
제 1 장 배 경 .....	211
제 2 장 영국의 차별금지법제의 전개 .....	217
제 1 절 차별금지법제의 변천과정 .....	217
제 2 절 차별금지관련법의 발전·확대에 영향을 미친 요인 ..	219
제 3 절 평등관련(특히 여성고용관련)법제와 최근의 변화 ...	221
제 3 장 차별금지관련법 실현을 위한 통합적 기구로서 평등인권위원회의 출범과 역할 .....	225
제 1 절 기존 차별시정위원회 .....	225
제 2 절 차별금지관련법 실현을 위한 통합적 기구(CEHR)의 설치 이유 .....	227
제 3 절 평등인권위원회의 출범과 역할 .....	229
제 4 장 평등인권위원회 .....	231
제 1 절 의무와 기능 .....	231
I. 설립과 연혁 .....	231
II. 기능, 의무, 독립 .....	234

III. 평등인권위원회의 일반적 권한 .....	237
IV. 심 문(Inquiries) .....	238
V. 조사권(Investigations) .....	240
VI. 평 가(Assessment) .....	241
VII. 권 고 .....	241
VIII. 입 증 .....	241
IX. 구속력 있는 협정, 화해 및 금지명령 .....	242
X. 불법행위 .....	242
XI. 개인에 대한 원조 .....	243
XII. 사법심사와 개입 .....	245
제 2 절 법적 의무(Statutory Duties) .....	246
I. 서 론 .....	246
II. 인종 평등 처우 의무 .....	251
III. 장애인 평등 처우 의무 .....	253
IV. 성별 평등 처우 의무 .....	254
V. 의무 준수 이행과 검토 .....	257
VI. 공적 조달(Public procurement) .....	261
VII. 평등처우 의무의 이행 .....	268
VIII. 장애인 이동시 준수 의무 .....	269
제 3 절 사법심사 .....	272
제 5 장 영국의 현행 차별금지법(평등법)제의 구체적 내용 ...	275
제 1 절 동일임금법 .....	276
I. 임금차별관련 제도와 법제의 변화 .....	276
II. 동일임금법 지침 .....	279



제 2 절 성차별금지법 .....	286
I. 개 관 .....	286
II. 차별금지의 내용 .....	287
III. 차별의 입증방법 .....	290
제 3 절 인종관계법 .....	294
I. 개 관 .....	294
II. 차별의 내용 .....	294
III. 차별금지의 적용대상 .....	295
IV. 차별의 정당화 및 예외사유 .....	296
V. 차별의 구제 .....	299
제 4 절 장애차별금지법 .....	300
I. 개 관 .....	300
II. 차별금지의 적용대상 .....	304
III. 차별판단기준과 차별금지영역 .....	304
IV. 차별의 구제 .....	305
제 5 절 고용평등(종교 혹은 신앙)규정 .....	306
I. 개 관 .....	306
II. 차별금지의 내용 .....	307
III. 차별금지의 적용대상 .....	308
IV. 차별의 정당화 및 예외사유 .....	309
V. 차별의 구제 .....	311
제 6 절 고용평등(성적 지향)규정 .....	312
I. 개 관 .....	312
II. 차별금지의 내용 .....	313

III. 차별금지의 적용대상 .....	314
IV. 차별의 정당화 및 예외사유 .....	315
V. 차별의 구제 .....	316
제 7 절 고용평등(연령)규정 .....	317
I. 개 관 .....	317
II. 차별금지의 내용 .....	319
III. 차별금지의 적용대상 .....	324
IV. 차별의 정당화 및 예외 사유 .....	325
V. 차별의 구제 .....	331
제 6 장 요약 및 시사점 .....	335
제 1 절 동일임금법과 성차별금지법 관련 법제와의 비교와 시사점 .....	335
제 2 절 장애차별금지법 관련 법제와의 비교와 시사점 .....	341
제 3 절 인종차별금지법, 연령차별금지법 등 관련 법제와의 비교와 시사점 .....	343
제 5 부 프랑스 .....	345
제 1 장 도 입 .....	347
제 2 장 차별금지에 관한 개별 법률조항의 체계적 이해 ..	349
제 1 절 유전적 특성을 이유로 한 차별의 금지 원칙 (민법전 제16-13조) .....	349
제 2 절 차별행위의 형법적 정의와 해당 형벌 .....	350
제 3 절 사회법 분야에 있어서 차별금지 규정 .....	357

제 4 절 반인종주의 결사의 절차법적 능력 .....	362
제 3 장 유럽연합의 차별금지정책과 프랑스 국내법의 조화 노력(2008) .....	363
제 1 절 평등원칙과 차별금지 : 유럽집행위원회의 차별금지 관련 지침 .....	363
제 2 절 프랑스 법제와 공동체법의 조화 .....	368
제 4 장 차별금지의 현실화를 위한 기금 .....	371
제 1 절 사회통합과 기회균등을 위한 국가기관(Acsé) 개관 ..	371
제 2 절 Acsé의 역할과 주요활동 .....	373
제 5 장 장애인 차별금지 법제 .....	375
제 1 절 장애인의 정의와 현황 .....	375
제 2 절 장애인 차별금지 입법의 전개 .....	375
제 3 절 2005년 장애법률의 제정 .....	381
제 6 장 남녀차별금지 법제 .....	383
제 1 절 개 관 .....	383
I. 개인적·가족적 권리 면에서의 남녀평등 .....	383
II. 직업활동에 있어 남녀평등 .....	386
III. 사회에서의 남녀평등 .....	389
제 2 절 개선점으로 지적되는 것들 .....	392
I. 공공정책의 일관성 .....	392
II. 중단기적 관점 .....	392

제 7 장 외국인 · 인종 차별금지 법제 .....	395
제 1 절 외국인 · 인종차별에 대한 초기 입법례 .....	396
제 2 절 경제영역에 있어 차별금지 .....	398
제 3 절 출판의 자유, 고용 영역 이외에서의 차별금지입법의 확대 .....	400
제 8 장 프랑스 공교육원칙과 평등의 문제 .....	403
제 1 절 프랑스 공교육 제도 개관 .....	403
I. 프랑스 공교육의 역사 .....	403
II. 프랑스 공교육 제도의 현황 .....	406
제 2 절 프랑스 공교육상 평등이념과 그 제도적 구현 .....	408
I. 프랑스 공교육의 이념과 평등의 문제 .....	408
II. 그랑제꼴, 교육우선지구와 평등의 문제 .....	411
제 9 장 요약 및 시사점 .....	415
제 6 부 스위스 · 오스트리아 .....	417
스위스의 차별금지법제 .....	419
제 1 장 여성 차별금지법제 .....	419
제 1 절 차별금지법제의 개요 .....	419
제 2 절 남녀평등법제의 형성과 입법적 구체화의 개관 .....	420
제 3 절 남녀평등법제의 법적 토대 .....	421

I. 남녀평등을 위한 법적 규정화의 헌법적 토대 .....	421
II. 남녀평등법(Gleichstellungsgesetz)의 제정과 내용 .....	422
제 4 절 남녀평등실현을 위한 전담기구의 조직 현황 .....	423
I. “남녀평등실현을 위한 연방청(EBG)”의 조직과 과업 .....	423
II. “여성문제를 위한 연방위원회”의 조직과 과업 .....	423
제 5 절 남녀동등화정책의 추진에 따른 각 주제별 변화 및 동향 .....	424
I. 병역 관련 .....	424
II. 민방위 .....	425
III. 고령 및 유족연금 .....	425
IV. 부모양육휴가 .....	426
V. 낙 태 .....	426
VI. 남녀평등실현을 위한 연방차원의 전담기구 설치 .....	427
VII. 할당제 .....	428
VIII. 언 어 .....	428
제 2 장 장애인 차별금지정책 .....	429
제 1 절 장애인정책의 개관 .....	429
제 2 절 장애인정책을 위한 법적 토대 .....	429
제 3 절 장애인정책 추진을 위한 전담기구 .....	431
제 4 절 장애인정책의 주요 원칙들 .....	431
제 5 절 각 주(Kantone)들의 공조협력 요청 .....	432
제 3 장 외국인 차별금지정책 .....	433
제 1 절 개 관 .....	433

제 2 절 외국인정책의 개요 .....	434
제 3 절 스위스-EU간의 자유교류협정 체결에 따른 외국인정책 변화 .....	435
I. 직업상의 자격 내지 학위(Berufsdiplomen)의 인정 .....	436
II. 국가적 사회보장시스템의 조정 .....	436
제 4 절 스위스 외국인정책의 문제점 .....	440
I. 외국인차별이 강화된 ‘난민법’과 ‘이민법’의 제정 .....	440
II. 귀화절차상 ‘주민동의’의 문제점 .....	441
III. 非EU국적 외국인의 체류자격 및 현황 .....	442
제 5 절 인종차별 해소를 위한 기구 .....	444
제 4 장 요약 및 시사점 .....	447
오스트리아의 차별금지법제 .....	449
제 1 장 여성 차별금지정책 .....	449
제 1 절 차별금지법제의 개요 .....	449
제 2 절 오스트리아의 성적 평등실현을 위한 관련기구 .....	451
I. 연방여성및공직처 및 장관 .....	451
II. 연방수상청 내의 여성정책담당기구(Frauensektion) .....	451
III. 여성정책담당기구의 총괄 (Sektionsleitung) .....	452
IV. 동등대우위원회 (Gleichbehandlungskommission) .....	455
제 2 장 장애인 차별금지정책 .....	463
제 1 절 장애인정책의 역사적 개관 .....	463

제 2 절 장애인정책의 목표와 이상 .....	465
제 3 절 오스트리아 장애인정책 기구도 .....	467
제 4 절 장애인정책의 세 가지 중점요소 .....	468
I. 개별 재활지원주체들로부터 수행되는 조치들을 공통의 재활계획으로 조율하려는 노력의 강화 .....	468
II. 공개시장에서의 중증장애인들을 위한 추가적인 일자리의 마련 .....	468
III. 보호작업장(Geschützter Arbeitsplatz)의 마련 및 제공 .....	469
IV. 장애인정책에 따른 현 수준 평가 .....	470
제 5 절 장애인정책을 위한 법적 토대 .....	473
I. 연방 차원에서의 법적 토대 .....	473
II. 개별 연방주 차원에서의 법적 토대 .....	476
제 6 절 장애인차별금지정책의 현황 .....	478
제 3 장 외국인 차별금지정책 .....	481
제 1 절 외국인 현황 개관 .....	481
제 2 절 외국인의 체류자격 및 구분 .....	482
I. EU국적시민의 체류자격 .....	482
II. 제3국가시민(=非EU국적시민, Drittstaatsangehörigen)의 체류자격 .....	483
제 3 절 외국인을 위한 사회통합정책 개요 .....	484
제 4 장 요약 및 시사점 .....	491
제 7 부 요약 및 시사점 .....	493

I. 유럽연합 .....	495
II. 독일 .....	500
1. 헌법상 성평등조항의 도입 및 개별법의 제정 방안 .....	500
2. 외국인 통합을 위한 법제정비 .....	505
III. 영국 .....	507
1. 동일임금법과 성차별금지법 관련 법제와의 비교와 시사점 ..	508
2. 장애차별금지법 관련 법제와의 비교와 시사점 .....	514
3. 인종차별금지법, 연령차별금지법 등 관련 법제와의 비교와 시사점 .....	516
IV. 프랑스 .....	518
V. 스위스·오스트리아 .....	521
참 고 문 헌 .....	527
부 록 .....	539
[부 록] 스위스 남녀평등법 .....	541
[부 록] 오스트리아 동등대우법 제1편 .....	549



# 제 1 부 총 론

## I. 연구의 필요성 · 목적 및 의의

차별은 법규범적으로는 인간의 존엄과 가치, 평등권을 해하는 행위 현실적으로는 사회통합을 저해하는 행위라는 점에서 금지되어야 할 당위성이 있다. 이러한 점에서 UN, ILO, EU 차원에서는 차별금지에 관한 국제적 규범을 지속적으로 형성하여 오고 있고, 선진 여러 나라에서 차별금지에 관한 다양한 법제가 제정·시행되고 있다. 우리나라의 경우 제반 영역에서 차별을 금지하는 조항이 여러 법률에 산재하지만 남녀고용평등법을 제외하고는 도덕적 내지 선언적 차원의 차별금지에 불과하고, 차별금지의 실효성은 담보되지 못하고 있다. 불합리한 차별이 있을 수 있음을 시인하되 그 실질적 시정이나 해소에는 무관심하였던 것이 지금까지의 입법정책의 기초였다고 해도 과언이 아니다. 이로 인해 우리 사회에서 차별은 상당히 구조화되었고, 이러한 구조적 차별은 제반 영역에서의 부당한 위계질서 내지 권력관계의 유지를 뒷받침하였다. 그나마 다행한 것은 최근에 들어 차별금지 및 평등실현을 위한 사회적 관심이 제고되고 법제화를 위한 다양한 노력이 이루어지고 있는 점이다. 국가인권위원회는 3년이 넘는 작업을 거쳐 차별금지법안(안)을 마련하여 2006년 7월 24일 국무총리에게 그 입법추진을 권고한 바 있다. 그 밖에 비정규직에 대한 차별금지의 내용을 담고 있는 비정규직법이 2006년 11월 30일에 국회를 통과했고, 정부와 장애단체가 함께 구성한 민관공동기획단의 작업을 기초로 3명의 의원이 발의한 장애차별금지법안은 2007년 2월 제265회 임시국회에서 국회 보건복지위원회의 심의를 통해 단일안(보건복지위원장 대안)으로 통합되어 3월 6일 국회 본회의를 통과하여 법제정을 하기에 이르렀다. 2004년 이후 노동부는 고령화시대에 대한 대책으로 연령차별금지 관련논의를 시작하여 ‘고령자고용촉진에 관한 법률’을 ‘고용상의 연령

차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률'로 개정하여 고용상의 연령 차별 금지를 법제화하였다. 위와 같은 우리의 현재적 상황에서 차별 해소를 위한 선진국의 법제도를 고찰하는 작업은 우리에게 매우 유의미하다. 차별시정기구의 역할은 차별받은 피해자를 구제하고, 구조적 차별을 해소하며 나아가 차별을 예방하는 것이다. 이를 위해 차별시정기구는 사법적 구제의 보완적 장치로서 접근성과 신뢰를 확보하여 간편하고, 빠르고, 편안하게 일상의 차별피해를 구제하여야 할 것이다. 그동안 차별시정기구간의 업무중복과 차별문제에 대한 대응력에 대한 문제제기가 있었다. 차별시정정책의 올바른 집행을 위하여 차별시정기구의 역할과 관계를 점검하고 그 발전방향을 바로 세우는 것은 시의적절한 일이다. 이와 함께 그 역할과 권한에 대한 법과 제도를 정비하여 제 기능을 다할 수 있도록 하는 것이 무엇보다도 중요하다. 차별시정기구의 개편을 위한 논의를 할 때 고려해야 할 점은 1) 차별시정기능의 분산과 각각의 판단기준은 국민에게 혼란을 주지 않는가? 2) 최근 복합적으로 발생하고 있는 차별양태를 효과적으로 구제하려면 어떤 기구이어야 하는가? 3) 국제적 흐름은 어떠한가? 등으로 정리할 수 있다. 그렇다면 차별시정기구 설치에 관한 국제적 흐름은 어떠한가? 호주, 캐나다, 뉴질랜드, 아일랜드, 미국은 통합적 기구를 운영하고 있었고, 차별대상 또는 차별사유별로 독립된 차별시정기구를 갖고 있던 영국과 스웨덴도 통합논의를 진행하였으며, 영국은 2007년 법률과 기구를 통합하였고 스웨덴도 완성하였다. 본 연구에서의 선진국의 차별금지법제 및 차별시정기구의 분석을 통하여 우리나라 차별금지법제의 체계적인 재정비를 위한 하나의 대안을 마련하고 제시하고자 한다.

주지하다시피 우리나라도 마야호로 이른바 다문화사회를 형성하기 시작하여 향후 내국인과 외국인 간의 사회적 기본권 영역에서의 차별

금지문제는 물론 고전적 의미에서의 기본권 영역에서도 문제가 불거질 우려가 있는 반면, 이에 대한 입법적 검토는 거의 이루어지고 있지 않은 사정에 있다. 이러한 관점에서 볼 때, 우리보다 먼저 같은 문제를 겪어 왔으며 또한 그 해결을 위해 끊임없이 모색하고 있는 프랑스의 해당법제에 대한 연구는 우리 사회가 당면하고 있는 문제들을 해결하는 데 많은 시사점을 던져 줄 수 있을 뿐만 아니라 잠재적 문제를 미연에 방지할 수 있는 제도적 장치를 마련하는 데 기본적인 틀을 제공해 줄 수 있을 것이라 사료됨.

우리나라의 현행 차별금지법제들을 체계적으로 개선하는데 도움을 주며, 차별금지법의 제정을 위한 기초자료로 활용될 수 있다고 생각한다.

## II. 연구의 범위

본 연구는 유럽연합과 그 회원국의 차별금지법제를 연구의 대상으로 삼았다. 스위스는 유럽연합회원국은 아니지만 최근 여성의 평등실현 부분에서 빠른 진전을 보여 연구의 대상국에 포함하였다. 각 고찰 대상국의 연구범위는 다음과 같다.

### 1. 유럽연합

유럽연합은 유럽연합의 사회적인 모델의 발전 척도가 사회정책적인 아젠다(sozialpolitische Agenda)에 맞추도록 하고 있으며, 이 사회정책적 아젠다는 완전고용과 평등실현이라는 두개의 핵심으로 구성되어 있다. EU에서 2000년부터 제정하기 시작한 4개의 반차별 지침은 유럽연합의 사회정책적 아젠다의 핵심으로 볼 수 있을 뿐만 아니라 회원국에서의 차별금지 및 평등 실현을 위해 매우 중요한 역할을 한다. 동 지침들을 통하여 유럽연합은 또한 성에 따른 임금차이, 노동시장에의

접근, 여성의 노동참여 및 계속교육, 가정과 직업의 조화, 장애자의 기회평등권 등을 위한 조치들을 마련하고 있어 매우 구체적인 정책들을 담고 있으며, 이러한 점은 우리의 차별금지법제 개선에 시사하는 점이 크다고 본다.

유럽연합에서 고찰할 영역은 다음과 같다:

첫째, 평등실현을 위한 유럽법상의 토대를 고찰한다.

둘째, 유럽연합의 4개의 반차별지침 고찰하는데, 여기에는 네 개의 반차별지침인 ㉠ 반인종차별지침(Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG, ㉡ 종교 등에서 동등치우실현을 위한 범주지침(Rahmen-Richtlinie für die Verwirklichung der Gleichberechtigung 2000/78/EG), ㉢ 남녀동등치우원칙의 실현을 위한 지침(Gleichbehandlungsrichtlinie zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes 2000/73/EG), ㉣ 직장이외의 영역에서 동등치우지침(Gleichbehandlungsrichtlinie ausserhalb des Betriebs 2004/113/EG)이 주된 고찰대상이 된다 한다.

셋째, 주요영역에서 차별철폐를 관철시키기 위한 유럽연합의 실행계획들을 고찰한다.

넷째, 차별철폐 및 평등실현과 관련된 기구를 고찰한다.

다섯째, 우리나라를 위한 시사점을 모색한다.

## 2. 독일

EU에서 2000년부터 제정하기 시작한 4개의 반차별 지침은 회원국에서의 차별금지 및 평등 실현을 위해 매우 중요한 역할을 한다. 회원국은 각 지침에서 정한 기한 이내로 지침을 자국으로 전환적용할 의무를 지게 되며, 이를 위반할 때에는 조약의 위반으로 유럽재판소에 제소당할 위험도 가지고 있기 때문이다.

독일은 다른 회원국들과 달리 유럽연합의 4개의 반차별 지침을 개별법을 통하여 전환적용하지 아니하고 AGG 단독의 법률을 통해 전환

적용하였다. AGG는 군인법을 제외한 전 법역에서의 차별을 금지하기 위해 제정된 것으로 노동법에서의 남녀차별뿐만 아니라 특히 민법상의 계약에서 인종에 따른 차별을 금지하는 등 획기적인 내용을 포함하고 있다.

독일은 또한 공식세계에서의 성평등실현을 위해 BGleIG의 재·개정을 통하여 노력하고 있는데 동법을 통해서 공무원과 법원에서의 성평등 실현 및 가정과 직장의 조화로운 양립을 확보하고 있다. 동법의 일과 가족의 양립을 위한 여러 규정은 우리나라의 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’과 비교하여 볼 때 시사하는 점이 크다고 본다.

독일은 외국인 체류법과 국적법 등을 개정하여 외국인의 차별 철폐와 독일사회 내에서의 통합을 통해 외국인의 사회통합 및 지위개선을 위해 노력을 기울이고 있다. 국가가 일관성있게 통합계획을 수립하고, 주정부, 지방자치단체 그리고 각종 이익단체들이 협력하여 실행을 가지고 있는 구조는 통합운동 및 계획, 담당부처의 다원화로 인해 체계적으로 외국인 통합 및 차별금지정책이 추진되고 있지 못하는 우리나라의 외국인 관련법제에 시사하는 점이 있다고 본다.

장애인의 차별을 철폐하기 위해 마련된 독일의 장애인 평등법도 우리나라의 남녀 및 장애인 대한 차별금지 및 평등실현을 위한 법제를 정비하는 좋은 참고자료가 된다고 생각한다.

- 유럽연합의 반차별지침을 전환적용한 AGG연구
- BGleIG의 연구
- 외국인의 차별을 철폐하기 위한 법제 연구
- 장애인 차별금지법
- 독일에서 차별금지를 담당하는 기관 연구

### 3. 영 국

영국은 EU의 회원국들이 EU의 반차별지침들을 독일처럼 단일법으로 자국으로 전환적용하고 있는 것과 다르게 이러한 지침들을 각 차별금지 관련법들을 통하여 전환적용하고 있다. 영국의 경우 주된 고찰의 대상은 다음과 같다:

첫째, 평등관련 법률들을 고찰한다. 1919년 ‘성차별철폐법(Sex Discrimination Removal Act 1919)’ 시행으로 여성의 특수 직업과 공무원 진출에 대한 차별금지를 명시한 이후 영국의 고용평등법은 지속적으로 발전해 왔으며, 오늘날 평등법들의 기본 골격은 1970년대부터 본격적으로 발전해 왔다고 할 수 있을 것이다. 또한 2009년부터는 현재 다양한 형태로 존재하는 고용평등 법안, 규정 등을 통합하여 ‘단일평등법(Single Equality Act)’이 시행될 예정이다. 이러한 법안의 배경은 노동시장의 참여, 직업의 종류, 고용기회, 계약의 법적 지위, 임금·수당 등에서의 여성, 흑인, 소수민족 근로자에 대한 부당1대우와 차별을 금지하기 위한 것이었으나, 이후 장애인과 성전환자를 포함한 성적 소수자와 같은 소수 그룹들에게까지 그 범위가 확대되었다. 본 연구의 주된 고찰대상이 되는 법률로는 동일임금법(Equal Pay Act 1970, EqPA), 성차별금지법(Sex Discrimination Act 1975, SDA), 인종관계법(Race Relation Act 1976, RRA), 장애차별금지법(Disability Discrimination Act 1995, DDA), 고용평등(종교 혹은 신앙)규정(Employment Equality (Religion or Belief) Regulation 2003, “RB Regs”), 고용평등(성적 지향)규정(Employment Equality (Sexual Orientation) Regulation 2003, “SO Regs”), 고용평등(연령)규정(Employment Equality (Age) Regulation 2006, SI No 2006/1031)등 차별금지법제의 변천과정이다.

둘째, 2006년 ‘평등법(Equality Act, 2006)’에 따라 모든 차별금지를 총괄할 ‘평등인권위원회(Commission for Equality and Human Rights,

CEHR)'가 2007년 10월 출범했다. 즉 인종평등위원회, 장애인권위원회, 평등기회위원회 등 3개의 차별금지관련 위원회를 통합해 출범한 평등인권위원회의 역할과 현행 차별금지법제의 시행 내용을 고찰하는 것을 주요 내용으로 한다.

셋째, 영국의 선진적인 법제가 우리에게 주는 시사점을 모색한다.

#### 4. 프랑스

프랑스는 오래 전부터 자유, 평등, 박애를 국가의 모토로 표방하고 있는 나라로서 최근 이민자의 증가로 발생하고 있는 사회적 갈등은 “평등”이라는 이념의 현실화를 곤란케 있다. 한편 사회적 통합은 사회의 안정적 발전에 필수불가결한 전제조건인바 프랑스 정부는 “차별금지”에 관한 갖가지 입법과 기구를 설치하여 이 문제의 적극적인 해결에 나서고 있다. 그러나 프랑스에서의 차별금지 문제는 비단 내국인과 외국인 간의 차별금지에만 그치지 아니하고 동성애자등 사회적 소수에 대한 편견의 제도적 배제와 그들에 대한 적극적 조치 등을 포함하고 있음도 지적되어야 할 것이다. 더 나아가 이와 같은 프랑스의 입법, 사법, 행정적 노력은 유럽공동체 또는 유럽연합의 일반법에 준거함으로써 궁극적으로는 유럽연합 전체의 법적 통일성을 기하고자 하는 것도 특기해야 할 것이다.

주요 연구내용은 다음과 같다:

- 유럽연합의 차별금지정책과 프랑스 국내법의 조화 노력(2008)
- 남녀차별금지법제의 연구
- 장애인차별금지법제의 연구
- 외국인차별 금지법제의 연구
- 차별금지의 현실화를 위한 기금 연구
- 차별 관련 분쟁의 해결기관 연구
- 사회 각 영역(예, 교육)에 있어서의 차별금지



## 5. 스위스 · 오스트리아

스위스는 1996년 7월 1일부터 효력을 발생한 여성과 남성의 동등대우에 관한 연방법률[이하 ‘남녀평등법’으로 약칭함(Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann)]은 여성과 남성의 동등대우 증진을 목적으로 하고 있다. 이 법률은 연방(Bund), 칸톤(Kantone) 그리고 게마인데(Gemeinde)에서의 사법적 그리고 공법적 노동관계에서의 직접적 그리고 간접적 차별의 금지(Verbot der direkten und indirekten Diskriminierung)를 목적으로 하고 있다. 그 외에도 이 법률은 남녀간 동등대우의 증진을 위한 프로그램의 법적 근거가 된다. 남녀평등법 제16조에 근거하여 모든 형태의 직접적 그리고 간접적 차별의 극복을 위해 “남녀평등실현을 위한 연방청(das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann)”이 설치되었다.

1981년에 남녀간의 동등대우원칙(Grundsatz der Gleichbehandlung von Frau und Mann)이 헌법에 규정된 이래로, 모든 법영역과 생활영역에 있어서, 즉 여성의 동일노동에 대한 동일임금 청구권과 같은 모든 법영역과 생활영역에 있어서 법적 그리고 사실적 평등대우를 도입해야 하는 입법자의 의무가 헌법에 규정되었다.

연구범위:

- 남녀차별금지영역: 여성 차별금지법제 및 남녀평등법(Gleichstellungsgesetz), 남녀평등실현을 위한 연방청(EBG) 및 남녀동등화정책의 추진에 따른 각 주제별 변화 및 동향
- 장애인 차별금지정책
- 외국인 차별금지정책

오스트리아 입법자는 2004년에 유럽연합의 지침들인 2000/43/EG 반인종차별지침(Antirassismusrichtlinie) 그리고 2000/78/EG 동등대우포

괄지침(Gleichbehandlungs- rahmenrichtlinie)을 동등대우법률들(Gleichbehandlungsgesetze)에 통합하였다. 동등대우법률(Gleichbehandlungsgesetz [GIBG 2004])은 2004년 7월 1일 효력을 발생하였다. 연방동등대우법(Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG))은 오스트리아의 근로생활영역에서의 동등대우에 대하여 규정하고 있다. 동등대우법은 사경제적 활동을 하고 있는 사람에 대하여 적용된다.

동등대우법의 핵심적 내용은 입법자에 의하여 규정된 사용자 그리고 노동자에 대한 동등대우명령, 근로관계의 효력발생영역(Wirkungsbereich)에 있어서 요구된 동등대우. 이 법률은 직장(Arbeitsplatz)에서의 성희롱(sexuelle Belästigung), 일반적 학대(allgemeine Belästigung) 그리고 이와 관련된 조치들(begleitende Maßnahmen)에 대해서도 규정하고 있다.

헌법(Verfassungsrecht, B-GBG)과 달리 2004년의 동등대우에 관한 연방법률은 할당제규정(Quotierungsregelung)을 두고 있지 않다. 연방차원에서 동등대우와 관련하여 연방동등대우법률은 일반적인 군복무법적 측면 외에도 여성장려명령(Frauenförderungsgebot)으로서 요구된 50%의 여성할당에 도달하기 위한 특별한 여성장려계획(Frauenförderungspläne)이 필요하다고 규정하고 있다. 동등대우기구(Institutionen der Gleichbehandlung) 동등대우전담관(Gleichbehandlungs- beauftragte), 이를 위한 여성담당관(Kontaktfrauen)과 동등대우문제의 연구를 전담하는 테스크포스팀(Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen)이 설치되어 있다.

연구범위:

- 남녀차별금지영역: 여성 차별금지 정책 및 차별금지법제, 오스트리아의 성적 평등실현을 위한 관련기구
- 장애인 차별금지영역: 장애인정책을 위한 법적 토대 및 장애인정책
- 외국인 차별금지정책

## 제 2 부 유럽연합

## 제 1 장 유럽법상 차별금지 규정

### 제 1 절 유럽법의 종류<sup>1)</sup>

#### I. 일차적 공동체법(primäres Gemeinschaftsrecht)

일차적 공동체법이란 유럽공동체(EG)와 유럽핵공동체(EAG)의 설립 계약들을 말하는데 공동체기구와 그의 법적 지위, 공동체의 업무와 권한자격, 공동체기구를 위한 법률규정과 공동체기구가 결정을 내리기 위해 필요한 권한의 부여 및 직접적으로 유럽공동체국민의 권리와 의무를 규정하고 있다. 따라서 이 법은 공동체의 헌법이라고 불리기도 한다.

유럽법과 국내법의 관계에서 일차적 공동체법을 어떻게 볼 것인가라는 문제에 대해서는 견해가 일치되지 않는다. 다수설은 유럽법설(Europarechtlicher Ansatz)이라고 불리는데, 유럽공동체법은 국제법이 아니라는 점에서 출발한다. 이 견해에 따르면 유럽공동체의 설립계약들이 비록 국제법상의 계약들이었다고 할지라도 이 설립계약들의 법적인 본성으로 부터는 유럽공동체 회원국가들 내에서 공동체법의 효력근거들은 끌어낼 수가 없다. 유럽공동체법은 고유의 독자적인 법질서이며 공동체의 기능능력확보의 원칙<sup>2)</sup>에서부터 공동체국가들의 국내법에 대한 우선이 도출된다. 유럽재판소는 이 견해를 대표하고 있다. 여기에서 말하는 유럽공동체법 우선이란 적용우선을 말한다. 즉 유럽공동체법에 부합하지 않는 국내법은 그 효력을 상실하지 않으며 다만 적용이 되지 않는다는 것이다.<sup>3)</sup>

1) 신옥주, 유럽재판소 판결의 독일 국내적 효력-독일 기본법 제12조 a(4)의 여성의 짐총병역금지에 대한 유럽재판소의 판례를 중심으로-, 공법연구 제36집 제3호, 한국공법학회, 2008년 내용을 요약 정리하였음.

2) Prinzip der Sicherung der Funktionsfähigkeit der Gemeinschaft.

3) Kremser/Leisner, Verfassungsrecht III, S. 378 ; 이 의견은 특히 H. P. Ipsen에 의해

## II. 이차적 공동체법(sekundäres Gemeinschaftsrecht)

이는 유럽공동체 설립계약의 규준에 따라서 유럽공동체의 기구들이 공포한 법률을 의미한다. 유럽재판소의 지지를 받고 있는 다수설<sup>4)</sup>은 이것이 국제기구들의 결의에 속하지 않으며 국제법과는 차이가 있는 고유의 법체계라고 주장한다. 유럽재판소는 유럽연합의 공동체법과 관련해 일차적· 및 이차적 공동체법은 국제법도 아니며 국내법도 아니라고 판결하였다.<sup>5)</sup> 독일의 연방헌법재판소도 유럽재판소의 이러한 견해를 받아들여 공동체의 법은 국제법의 구성요소도 아니며 국내법의 구성요소도 아니고 그의 독립적인 법의 원천에서 나오는 고유의 법규라고 하는 점을 확실히 하였다.<sup>6)</sup>

이차적 공동체법은 제한된 권한부여의 원칙(Das Prinzip der begrenzten Ermächtigung)의 지배를 받는다. 이 원칙은 유럽공동체의 설립 조약들이 일반적인 법규의 제정에 대해서 어떤 권한도 주지 않고 있으며 아주 특별한 법규를 위해서만 개별적인 권한을 부여 한다는 것을 의미한다. 그리하여서 유럽공동체의 기관들<sup>7)</sup>은 단지 일차적 공동체법이 명확히 예견하고 있는 경우에만 이차적 공동체법을 제정할 수 있다.<sup>8)</sup>

---

발전되었다. 유럽재판소는 우선의 문제에 있어서 적용우선과 효력우선 사이에서 변화하는 태도를 보였으나 1998년의 판결(Rs. C-10/97 bis C-22/97, Ministerielle Finanzen / IN. CO. GE'90 ua, Slg. 1998, S. I -6307ff.)에서 적용의 우선의 입장을 확고히 하였다.

4) 소수설에 따르면 이는 국제법상의 국제기구들의 결의(Beschlüsse)에 해당한다.

5) Rs. 6/64, Costa/ENEL, Slg. 1964, 1255, 1270.

6) BVerfGE 37, 271, 277.

7) 특히 Kommission과 Rat가 이에 해당한다. 이를 유럽위원회와 유럽참사회로 번역한다.

8) Sekundäres Gemeinschaftsrecht를 위한 규정은 Art. 249 EGV, Art. 161 EAGV 그리고 Art. 7 EGV를 들 수 있다. 이 규정들에서는 sekundäres Gemeinschaftsrecht의 제정을 위한 공동체 기관들의 권한을 예견하고 있다. 공통점으로는 이 계약의 규준에 따라서(nach Massgabe dieses Vertrages) 혹은 이 계약 속에서 지정된 권한의 규준에 따라서(nach Massgabe der ... in diesem Vertrag zugewiesene Befugnisse)라는 문구를 가지고 유럽공동체기구들의 법률제정자격에 대한 제한을 명시한 것이다. 이처럼 이차적 공동체법(sekundäres Gemeinschaft)에 놓여있는 형식과 내용의 제한을 일컬어서 이차적

이차적 공동체법의 종류로는 명령(Verordnung), 지침(Richtlinie), 결정(Entscheidung), 추천(Empfehlung) 그리고 입장표명(Stellungnahme), 결의(Beschlüsse)<sup>9)</sup> 및 미표기의 법규(Ungekennzeichnete Rechtsakte)<sup>10)</sup> 등이 있다. 이중 특히 중요한 의미를 갖는 명령과 지침에 관해서 좀 더 자세히 살펴본다.

### 1. 명령(Verordnung): Art. 249 Abs. 2 EGV

명령은 이차적 공동체법의 가장 중요한 형태이며 각 회원 국가들에 대하여 일반적인 효력과 직접적인 효력을 갖는 것을 중요한 특징으로 한다. 이는 실질적인 의미에서 법률의 요건을 충족시켜서 법률의 성질을 갖는다. 또 하나의 중요한 특징은 명령의 직접적인 효력이다. 즉, 각 회원 국가들의 입법기관들이 명령을 자국 내로 적용하기 위하여 따로 다른 입법 활동을 할 필요가 없다.

이러한 직접적인 효력이 회원국내의 입법자들에게 미치는 영향은 입법자들은 명령에 반하는 어떠한 법률도 제정해서는 안 된다는 점이다. 만일 회원국의 입법자들이 명령에 반하는 법률을 제정했을 경우에는, 이 법은 명령의 우선이라는 특징에 의하여 적용이 되지 않는다.

### 2. 지침(Richtlinien): Art. 249 Abs. 3 EGV

지침은 각 지침이 달성하려는 목표의 관계 안에서만 회원 국가들에 대하여 구속력이 있다. 회원 국가들은 이 목표의 달성을 위해 적합하다고 판단이 되는 형태와 수단을 선택한다. 이때는 보통 법률의 형태

---

공동체법의 원칙(“Das Prinzip des sekundäres Gemeinschaftsrecht”)이라고 한다. Schweitzer, Verfassungsrecht III.

9) 리사본 협약에 따라 새로이 추가된 이차법원 제정형식으로 미표기법규와 결정을 포괄하는 개념으로 되었다. [http://www.rewi.euv-ffo.de/de/lehrstuhl/or/europarecht/downloads/Lissabonvertrag/Sekund\\_recht\\_im\\_Rahmen\\_der\\_EU\\_Vertrag\\_von\\_Lissabon.pdf](http://www.rewi.euv-ffo.de/de/lehrstuhl/or/europarecht/downloads/Lissabonvertrag/Sekund_recht_im_Rahmen_der_EU_Vertrag_von_Lissabon.pdf)

10) 결의(„Beschlüssen“)의 형태로 제정되지 않는 조직 내부적인 규정, 행정규칙, 계획, 프로그램등을 일컫는다. 그 수는 셀 수 없이 많다.

가 선택되지만 명령이나 국제법상의 계약 또는 기타 다른 방법들이 정해진 특정목표의 실현을 위해 선택 될 수 있다. 그러나 회원 국가들이 형태와 수단을 선정함에 있어 무제한의 자유를 갖는 것은 아니다. 유럽재판소의 판결에 따르면 각 회원 국가들은 형식과 수단의 선택에 있어서 지침의 실제적인 영향력의 보장을 위한 최대의 적합한 형식과 수단을 선택해야 한다.<sup>11)</sup>

지침은 또한 회원국에 직접 적용될 수가 있는데, 지침이 회원국에 직접 적용되기 위해서는 다음과 같은 조건이 충족되어야 한다. 첫째, 지침에서 정한 목표실현을 위한 전환적용의 기한이 지난 경우. 둘째, 지침 자체에서 회원국의 국민에게 회원국에 대한 권리를 부여하는 경우. 셋째, 지침 자체가 충분히 세밀하게 규정을 하고 있어서 각 개인이 직접적으로 이로부터 권리를 이끌어 낼 수 있는 경우이다. 지침의 직접효력은 각 회원 국가들에 대한 제재작용으로 이해된다. 이로써 어떠한 회원국가도 지침의 불전환적용(Nicht-Umsetzung)을 통하여 지침이 피하는 법률효과의 발생을 지체시키거나 좌절시킬 수 없게 된다.

유럽재판소는 특히 회원국가가 예정된 기한 내에 지침을 전환적용하지 않으면 국가책임을 초래할 수 있음을 분명히 하였다.<sup>12)</sup> 이를 위한 전제조건으로써 유럽재판소는 지침의 목표가 개인에게 권리를 부여하는 것이어야 하며, 그 내용이 필수적이고 충분히 세밀해야 하고 (전환적용을 하지 않은) 회원국가에 의한 침해와 발생한 개인의 손해 사이에 인과관계가 있어야 한다고 보았다.<sup>13)</sup>

11) 단순한 행정실무로는 충분치 않다는 판결 : Rs. 96/81, Kommission/Niederlande Slg. 1982, 8. 1791ff.; 행정규정(Verwaltungsvorschrift)로는 충분한 전환적용이 되지 않는다고 본 판결: Rs. 361/88, Kommission /Bundesrepublik Deutschland, Slg. 1991, 8. I -2567ff., in: Schweitzer, Staatsrecht III.,

12) Ver6. Rs. C-6/90 u. C-9/90, Francovich, Slg. 1991, S. I -5357ff, NJW 1992, S. 165.

13) 유럽재판소는 유럽연합법에는 직접 규정이 되어있지 않은 개인의 국가에 대한 책임청구권을 여러 판례를 통해서 확립하였다. 위의 Francovich/Italien 사건에 대한 판결 외에 중요한 판결들은 다음과 같다. “Brasserie die Pecheur/ Factortame”판결 EuZW 1996, 205 = NJW 1996, S. 1267; “Dillenkofer”판결, Verb, Rs. C-178/94 usw,

## 제 2 절 유럽연합조약상의 규정

1997년 10월 2일에 유럽연합국가들은 회원국의 협동을 증진시키고, 연합에서 행하는 절차들을 좀 더 민주적으로 하고, 유럽연합의 지속적인 발전에서 사회적 차원을 좀 더 강하게 고려하기 위한 목적으로 암스테르담조약을 체결하였다. 유럽연합조약상 차별금지에 관한 규정은 먼저 암스테르담조약 규정에서 찾아볼 수 있는데, 이하 그 내용을 좀 더 자세히 살펴기로 한다.

### 첫째 : Art. 141 EG-Vertrag

(1) 모든 회원국은 동일하거나 동일한 가치의 노동에 있어서 남자와 여자의 동일임금원칙의 적용을 확보한다.

(2) 이 조문에서 의미하는 “임금” 하에서는 통상적인 기본급 또는 최저임금 및 최저수당 및 사용자가 업무관계를 근거로 하여 노동자에게 직접·간접으로 현금 또는 현물로 지불하는 기타 모든 댓가로 이해될 수 있다. 성을 근거로 하는 차별이 없는 임금의 평등이란 a) 임금이 협의에 따라 동일하게 지불되는 노동을 위해서는 동일한 단위(Masseinheit)를 근거로 하여 확정이 되는 것이며, b) 시간에 따라 지불되는 노동을 위해서는 동일한 작업장에서 임금이 동일해야한다는 것을 의미한다.

(3) 참사회는 제251조의 절차에 및 경제와 사회위원회의 청문에 따라서 노동 및 업무문제에 있어 남자와 여자의 동일한 노동 또는 동일한 가치의 노동에 있어서 동일한 임금의 원칙을 포함하여 남자와 여자의 기회평등과 동등처우원칙의 보장을 위한 조치들을 결정한다.

---

Euzw 1996, S. 654.



(4) 노동생활에서 남자와 여자의 완전한 동등지위를 효과적으로 보호하는 관점에서 동등처우원칙은 회원국들이 저대표되어 있는 성의 직업생활을 용이하도록 하기 위하여 혹은 경우에 따라서는 직업상 경력에서의 차별에 대한 균형을 맞추기 위하여 특별한 우대를 보유하거나 결정하는 막지 않는다.

**둘째 : Art. 2 EG-Vertrag 제2조<sup>14)</sup>**

공동체의 업무는 공동시장 및 경제·화폐연합의 건립을 통하여, 그리고 공동체 내에서 제3조와 제4조에서 언급하고 있는 공동정치와 조치들의 실행을 통하여 회원국들 사이에 조화롭고 균형잡히며 지속적인 경제생활의 발전, 높은 작업수준, 그리고 고도의 사회적 보호, 남녀의 동등지위, 꾸준하며 인플레이션을 일으키지 않는 경제성장, 고도의 경쟁능력, 경제능력의 접근, 고도의 환경보호와 환경의 질적 개선, 삶의 태도 및 삶의 질 고양, 경제적 및 사회적 결속, 연대를 촉진하는 것이다.

**셋째 : Art. 3 Abs. 2 EG-Vertrag**

이 조항에서 열거한 모든 활동에 있어서 공동체는 남자와 여자의 불평등을 제거하고 남자와 여자의 동등지위를 촉진하도록 힘을 쓴다.

**넷째 : Art. 13 EG-Vertrag**

(1) 이 조약의 기타 결정들이 해를 입지 않는다면 조약을 통하여 공동체에 전이된 관할의 범위 내에서 위원회의 제안을 근거로 하고 유럽의회의 청문을 거친 후 성, 인종, 종족상의 출신, 종교나 세계관, 장애, 연령, 성적 지향을 근거로 하는 차별을 퇴치하기 위하여 참사회는 만장일치로 적합한 수단들을 마련할 수 있다.

---

14) <http://www.frauen-aktiv.de/aktiv/2/amster2.php>

### 다섯째 : Art. 137 Abs. 1 lit i EG-Vertrag

제136조의 목표를 실현하기 위하여 공동체는 노동시장에 대한 남자와 여자의 기회평등과 작업장에서의 동등처우의 영역에서 회원국들이 하는 활동을 지원하고 보충한다.

### 여섯째: 유럽연합 기본권헌장

유럽연합의 기본권 헌장 제23조 제1항에서는 모든 영역에서 남자와 여자의 평등(Gleichheit) 확보속의 남녀평등을 규정하는 “특별한 차별금지/평등기본권(spezielle Diskriminierungsverbote/Gleichbehandlungsverbote)”을 규정하고 있다. 그리고 유럽연합의 기본권 헌장 제20조는 「모든 사람은 법률 앞에(vor dem Gesetz) 평등하다」고 하는 일반적 평등을 규정하고 있다. 일반적 평등규정은 제23조 속의 남녀평등에 대하여 보충적으로 적용된다.

## 제 3 절 평등관련 주요 명령 및 지침들

- 인종차별 및 외국인증오의 관찰을 위한 유럽청설립명령 Nr. 1035/97.<sup>15)</sup>
- RL 75/117/EWG 임금평등지침<sup>16)</sup>
- RL 76/207/EWG 동등처우지침<sup>17)</sup>

---

15) 02.06.1997. 31997R1035. Verordnung (EG) Nr. 1035/97 des Rates vom 2. Juni 1997 zur Einrichtung einer Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.

Amtsblatt Nr. L 151 vom 10.06.1997 S. 0001 - 0007

16) 10.02.1975. 375L0117. Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen.

Amtsblatt Nr. L 045 vom 19.02.1975 S. 0019 - 0020

17) 09.02.1976. 376L0207. Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen

제 1 장 유럽법상 차별금지 규정

- RL 86/378/EWG 직장은퇴지침<sup>18)</sup>
- RL 96/97/EWG 직장은퇴개정지침<sup>19)</sup>
- RL 86/613/EWG 동등처우지침-자영업<sup>20)</sup>
- RL 92/85/EWG 모성보호지침<sup>21)</sup>
- RL 96/34/EG 부모휴가지침<sup>22)</sup>
- RL 97/80/EG 입증책임지침<sup>23)</sup>
- RL 2000/43/EG 반인종차별지침<sup>24)</sup>
- RL 2000/78/EG 동등처우범주지침<sup>25)</sup>

---

Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen.

Amtsblatt Nr. L 039 vom 14.02.1976 S. 0040 - 0042

18) 24.07.1986. 386L0378. Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit.

Amtsblatt Nr. L 225 vom 12.08.1986 S. 0040 - 004

19) 17.02.1997. 396L0097. Richtlinie 96/97/EG des Rates vom 20. Dezember 1996 zur Änderung der Richtlinie 86/378/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit.

Amtsblatt Nr. L 046 vom 17.02.1997 S. 0020 - 0024

20) 11.12.1986. 386L0613. Richtlinie 86/613/EWG des Rates vom 11. Dezember 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit - auch in der Landwirtschaft - ausüben, sowie über den Mutterschutz.

Amtsblatt Nr. L 359 vom 19.12.1986 S. 0056 - 0058.

21) Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz

22) Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub

23) 15.12.1997. 397L0080. Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Amtsblatt Nr. L 014 vom 20.01.1998 S. 0006 - 0008.

24) 19.07.2000. 3200L0043. Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft.

Amtsblatt Nr. L 180 vom 19.07.2000 S. 0022 - 0026

25) RICHTLINIE 2000/78/EG DES RATES vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens fuer die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschaeftigung und Beruf.

- RL 2002/73/EG 개정동등처우범주지침<sup>26)</sup>
- RL 2004/113/EG 동등처우지침-재화와 서비스<sup>27)</sup>
- RL 2006/54/EG 새로운 동등처우지침<sup>28)</sup>

## 제 4 절 여성정책과 관련된 조약규정의 특징

암스테르담조약에서 특히 여성정책과 관련하여 나타나는 특징은 다음과 같다:

첫째, 제2조에서 여성과 남성의 동등한 지위(Gleichstellung)가 유럽연합의 목표로 설정되었다. 그리고 제3조에서는 유럽연합이 경제 및 노동시장의 모든 영역에서 불평등을 퇴치하고 여성과 남성의 동등한 지위를 촉진하도록 해야 한다고 규정하고 있다.

둘째, 유럽연합은 이러한 목적을 달성하기 위해 이전보다 더 많은 가능성 및 수단을 확보하고 있다.

셋째, 유럽연합 참사회는 노동시장으로부터 단절된 사람들의 ① 작업장 혹은 노동시장으로의 편입을 위해서, ② 노동시장에서 남성과 여성의 기회평등을 위해, ③ 작업장에서의 동등처우를 위해서 회원국가가 최소한 어떠한 조치를 취해야 할 것인지를 지침에서 규정할 권한이 있다(제137조).

---

26) Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 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

27) Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

28) Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)

넷째, 참사회의 모든 구성원이 동의를 하면 유럽위원회의 제안에 따라 유럽의회의 청문을 거친 후 모든 차별에 대해 적합한 대처방법을 정할 수 있다(제13조).

다섯째, 모든 회원국은 동일 및 동일한 가치의 노동에 대하여 남성과 여성에게 동일한 임금이 지급된다는 원칙의 적용을 확실히 해야 한다(제141조).<sup>29)</sup>

여섯째, 인신매매와 어린이에 대한 범죄행위의 퇴치는 경찰 및 사법 영역에서의 강화된 협력의 목적이다(제29조).

## **제 5 절 회원국의 차별금지에 관한 법 · 정책 실현 현황**

유럽연합회원국들의 동등실현에 관한 지침의 전환적용 상황을 살펴보면 특히 연령과 장애에 근거한 차별의 퇴치에 대해 미약한 것으로 나타났다. 모든 나라들이 이를 위한 제도적 장치를 마련은 하고 있으나 차별철폐의 실질적인 목적을 달성하기에는 부족한 것으로 나타났다. 이는 무엇보다도 법적인 조건의 마련 없이 조치들만으로 차별을 철폐하는 것에는 한계가 있다는 것으로 파악이 될 수 있는데, 예컨대, 장애인이나 노인의 취업할당을 증대시키기 위해서는 목적적인 교육조치들, 취업보조금, 캠페인, 기업구조의 재편성, 연금 및 조기은퇴에 대한 대책 마련 등의 다양한 조치들을 생각할 수 있다. 이러한 조치들은 법률적인 뒷받침이 없을 때에는 제한된 실현가능성만을 가진다고 하는 것이다.

---

29) Art. 141 EGV: “Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung einen Mitgliedstaat nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschliessen.”

## I. 주요 외국 헌법의 성평등관련조항

1) 일반적 평등원칙과 성별 등을 이유로 하는 차별금지 규정<sup>30)</sup>: 이탈리아 헌법상의 성평등관련조항

제 3 조 (법 앞에 평등, 실질적 평등원칙·참가)

- ① 모든 시민은 성별, 인종, 언어, 종교, 정치적 신념, 개인의 조건이나 사회적 조건에 의해 차별받지 않고 동등한 사회적 위엄을 갖고 법 앞에 평등하다.
- ② 시민의 자유와 평등을 사실상 제한하고, 인격의 완전한 발전과 국가의 정치적, 경제적, 사회적 조직에의 모든 노동자의 실질적 참여를 방해하는 경제적·사회적 장애를 제거하는 것은 공화국의 임무이다.

제37조 (여자, 연소노동자의 보호)

- ① 여성노동자는 남성노동자가 갖고 있는 것과 같은 동일한 권리를 갖고 동일노동에 대해 남성노동자와 동일한 임금을 받는다. 노동조건은 여성이 가정의 의무를 수행하는 것을 지원해야하며, 모성권 및 유아에 대해서는 특별한 보호를 보장한다.

제51조 (공직 취임권)

- ① 모든 남녀 시민은 법률에서 정하는 자격에 따라 평등한 조건 속에서 공무 및 선거에 의해 공직에 취임할 수 있다. 이 목적을 위해 공화국은 적절한 조치에 의해 남녀의 기회균등을 촉진한다.

제117조 (전속입법과 경합입법)

- ⑦ 주법은 사회적, 문화적, 경제적 생활에 있어서 남녀의 완전한 균등을 저해하는 모든 장애를 제거하고 선거에 의한 공직에의 남녀 접근의 균등을 촉진한다.

30) 주요외국의 성평등관련조항의 유형별 검토는 박선영, 석인선, 배은경 외, □□헌법상의 여성관련조항의 개정방안□□, 한국여성정책연구원, 2007.

2) 성평등을 확정적인 독립조항으로 규정: 프랑스 헌법상의 성평등 관련조항

㉠ 인간과 시민의 권리 선언 (1789년)

제 1 조 (자유와 권리의 평등) -

인간은 권리에 있어서 자유롭고 평등하게 태어나 생존한다. 사회적 차별은 공동 이익을 근거로 해서만 있을 수 있다.

㉡ 제4공화국 헌법

전문 -

... 프랑스 국민은 현대에 특히 필요한 것으로 이하의 정치적, 경제적, 사회적 제 원칙을 선언한다. 법률은 여성에 대해 모든 영역에서 남성의 권리와 동등의 권리를 보장한다...

㉢ 제5공화국 헌법

제 3 조(국민주권과 그 행사) -

⑤ 법률은 선거에 의해 선출된 의원직과 선거에 의해 임명된 공직에의 여성과 남성의 평등한 취임을 촉진한다.

제 4 조(정당)

② 정당과 정치단체는 법률이 정하는 조건에 따라 제3조 4항에 표현된 원칙의 실시를 공헌한다.

3) 사실상의 성평등의 실현을 국가목표로 규정

가. 독일 기본법 상의 성평등관련조항<sup>31)</sup>

제 3 조 (법 앞에 평등, 남녀동권, 차별취급의 금지)

① 모든 사람은 법 앞에 평등하다.

---

31) 신옥주, 헌법상 남녀동권규정 도입의 필요성에 관한 비교법적 고찰, 공법학연구 제10권 제2호, 2009.5, 55-80쪽 참조.

- ② 남성과 여성은 동등한 권리를 갖는다. 국가는 여성과 남성의 동등한 권리가 현실적으로 달성되는 것을 촉진하고 현실에 존재하는 불이익의 제거에 노력한다.
- ③ 누구도 성별, 출생, 인종, 언어, 고향, 가족, 신앙, 종교상 또는 정치적 신념을 이유로 불이익을 받거나 우대를 받아서는 안 된다. 누구도 장애를 이유로 불이익을 받아서는 안 된다

나. 스위스 헌법과 성평등관련조항<sup>32)</sup>

#### 제 8 조 (평등)

- ① 모든 인간은 법 앞에 평등하다.
- ② 누구든지 자신의 출신, 인종, 성, 나이, 언어, 사회적 지위, 생활방식, 종교·세계관·정치적인 신념, 신체적·지적·정신적 장애를 이유로 차별을 받지 아니한다.
- ③ 남성과 여성은 평등한 권리를 갖는다. 법률은 특히 가족·교육·노동의 영역에서 양성의 법률상 및 사실상의 평등을 확보한다. 남성과 여성은 동일한 가치의 노동에 대해 동일임금을 요구할 권리를 갖는다.
- ④ 장애에 의한 불이익을 제거하기 위한 조치를 법률로 정한다.

## II. 회원국의 반차별지침 전환적용 실태<sup>33)</sup>

각 회원국들의 평등관련법제는 일련의 반차별 지침이 제정된 2000년을 기준으로 하여 변화를 보이고 있다. 이하 각 회원국이 2000년에 제정

32) 신옥주, 스위스의 남녀평등실현법제 고찰, 토지공법연구 제44집, 2009년 5월, 457-475쪽 참조.

33) Nationale EIRO-Zentren; Europäische Kommission, 2000. Überblick über die gesetzlichen Antidiskriminierungsbestimmungen der Mitgliedstaaten. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften; <http://odin.dep.no>; <http://www.eufound.europa.eu/eiro/2004/02/study/tn0402105s.htm>.



되었으며, 전환적용의 기한이 2003년인 인종차별지침과 동등처우실현을 위한 범주지침의 2003년까지의 전환적용실태를 살펴본다.

국 가	헌법상 규정	연 령	장 애	종교 또는 세계관	성적지향
오스 트리아	헌법 제7조에서 동등처우조항을 가지고 있으며, 종교와 장애로 인한 차별을 금지한다.	차별에 대한 어떠한 특별한 법률이 존재하지 않는다. 특히 해고에 있어서 노인 근로자를 위한 작업보호. 작업시간 단축, 부분 은퇴, 점진적 은퇴에 관한 규정들이 있다.	차별에 대한 어떠한 특별한 법률이 존재하지 않는다. 1969년의 법률이래로 취업할당/별급형 부과. 특히 해고에 있어서 작업보호; 장애를 가지고 있는 사람들을 고용하고 있는 특별한 회사에 업무 배분 시 재정적 장점(Anreiz)을 제공한다.	차별에 대한 어떠한 특별한 법률이 존재하지 않았다.	차별에 대한 어떠한 특별한 법률이 존재하지 않는다. (성적지향을 근거로 하는 해고를 무효라고 선언하고 있는 일반 민법 제879조의 규정외에는) 차별에 대한 어떠한 특별한 법률이 존재하지 않는다.
		2003년 7월에 남녀동등처우법의 개정. 성에 특별한 차별에 대한 법을 인종/종족적 출신 등 장애를 제외한 동등처우지침의 근거들로 까지 확대했다. 그러나 이 규정은 사적영역에서만 유효하므로 공적영역에서도 유효한 법률의 제정이 필요함. 연령 및 장애를 위한 입법이 필요하며, 정부는 전환적용의 기한연장 신청을 고려하고 있지는 않다.			

국 가	헌법상 규정	연 령	장 애	종교 또는 세계관	성적지향
벨기에	헌법은 동등 지위구문을 가지고 있다. 제11조는 사상적, 정치적 소수와 관련이 있고, 제 19조와 제20 조는 자유로운 종교실행과 관련이 있는 규정이다.	<p>2000년까지의 법 상황은 차별금지 지침에서 정한 차별사유에 대한 어떠한 특별한 법 률이 존재하지 않았다.</p> <p>1998년의 법은 고용 및 선발규준에서 연령상한 확정을 금지한다. 국가노동참사회의 임금 계약 (Tarifvertrag des Landesarbetsrates)에서 차별에 관한 규정을 보완한 1998년의 법은 연령의 관점을 담고 있다.</p>	<p>차별에 대한 어떠한 특별한 법률이 존재하지 않는다.</p> <p>1963년의 법은 고용할당을 확정하고 있다.</p> <p>장애를 가진 사람들의 교육과 취업의 촉진을 위한 보조와 기타 촉진정책이 있다.</p>	<p>차별에 대한 어떠한 특별한 법률이 존재하지 않는다.</p>	<p>차별에 대한 어떠한 특별한 법률이 존재하지 않는다.</p> <p>국가(Landesweite)의 임금 계약에 대한 1999년의 보충된 내용에 있다.</p>
		<p>2003년 2월 25일에 광범위한 반차별법이 통과되었다. 플렘주의 의회(flämisches Regionalparlament)는 2002년 5월 8일에 노동시장에의 비례적인 참여와 범주적 동등치우 지침 상의 차별 퇴치를 촉진하기 위한 법을 가결하였다. 연령과 장애를 위한 입법이 필요하나 정부는 전환 적용 기한연장의 신청을 고려하지는 않고 있다.</p>			

제 1 장 유럽법상 차별금지 규정

국 가	헌법상 규정	연 령	장 애	종교 또는 세계관	성적지향
덴마크	헌법 제70조는 ‘세계관 과 출신 (Herkunft)’, 그리고 제71조 제1항은 정치적, 종교적 신념에 대한 규정을 두고 있다.	차별에 대한 어떠한 특별한 법률이 존재하지 않는다.	차별에 대한 어떠한 특별한 법률이 존재하지 않는다.	1996년의 법은 채용, 해고, 전직, 승진, 작업수당, 노동조건 등에 있어서 무엇보다도 종교 또는 성적 지향으로 인한 차별을 금지한다.	
		연령과 장애차별을 금지하기 위한 입법이 필요하다; 기한연장의 가능성에 대한 요청이 있었다. 2004년에 첫 초안이 기대되었다.			
핀란드	헌법 제2장 파라그라프 6은 성, 연령, 출신, 언어, 종교, 신념, 관점, 건강, 장애 또는 다른 개인적인 근거들로 인한 차별로부터의 보호를 규정하고 있다.	1970년의 근로계약에 관한 법률은 근로의 영역에서 연령, 장애, 종교 또는 세계관으로 인한 차별과 관련이 있다. 1995년의 형법 제47장 파라그라프 3은 무엇보다도 연령, 성적 지향, 건강, 종교, 정치적 관점, 정치적 영업적 활동 또는 비교가능한 상황들로 인한 차별에 관한 범죄행위와 관련이 있다.			1994년에 개정된 동등지위법은 성적 지향 또는 성적 소수집단에의 귀속으로 인해 상이하게 처우되어서는 안 된다는 점을 강조하고 있다.
		2001년 6월 1일에 임금계약법이 개정되어, 그 안에 포함되어 있던 동등처우규정이 강화되었다. 동등처우법은 2002년에 의회에 제출되었으나, 정치적 상황변화로 2003년에 가결될 것으로 기대되었다.			

국 가	헌법상 규정	연 령	장 애	종교 또는 세계관	성적지향
프랑스	헌법 제2조는 인종/종족적 출신, 종교 또는 세계관으로 인한 차별을 금지한다.	차별에 대한 어떠한 특별한 법률이 존재하지 않는다.	노동법(Labour Code) 제L. 122-45조는 채용 시, 징계절차에 있어서, 그리고 해고 시에 종교/세계관, 장애(작업무능력이 의료상 확정되지 않는 한) 또는 성적 지향(‘관습법’에 들어 있음)으로 인한 차별을 금지한다.		
		노동법 제L. 122-45가 정비되었으며 2001년 11월의 새로운 법률을 통해 연령의 관점(그리고 다른 카테고리)을 고려하고 지침이 요구하는 기타 다른 요구들을 충족시키기 위해 차별금지 내용이 강화되었다(예컨대 취업문제에 있어서 더 많은 관찰권, 공동의 입증책임 등). 2002년 1월 17일의 ‘사회적 현대화’를 위한 법과 더불어 ‘심리적 괴롭힘’, ‘모빙(Mobbing)’이 금지되었다.			
독 일	기본법 제3조 제3항은 인종, 국적, 종족적 출신, 장애, 세계관 또는 종교로 인한 차별을 금지한다. 1994년에 “어느 누구도 그의 장애로 인하여 차별되어서는 아니된다”는 문구가 동항에 삽입되었다.	독일은 2004년에 제정된 AGG에 따라 성, 인종 및 종족상의 출신, 종교 및 세계관, 연령, 장애 그리고 성적 정체성(sexuelle Identitaet)을 이유로 하는 차별이 금지되고 있으며, 원칙적으로 모든 상이한 처우를 허용되지 않는 차별로 간주하고 있다. 그러나 여성과 장애자에 대한 특별한 촉진정책역시 AGG에 따라 계속적으로 허용이 된다. 제1조에서 규정하는 법의 목적은 인종 및 종족, 종교 및 세계관, 연령, 장애 그리고 성적 정체성을 이유로 하는 차별을 감소시키거나 종식시키는데 있다.			

제 1 장 유럽법상 차별금지 규정

국 가	헌법상 규정	연 령	장 애	종교 또는 세계관	성적지향
그리스	헌법 제5.2조는 국적, 종족, 세계관과 정치적 관점으로 인한 차별을 금지한다. 형법은 인종, 종족적 출신, 종교 또는 세계관으로 인한 차별을 금지한다.	차별에 대한 어떠한 특별한 법률이 존재하지 않는다. 장애를 가진 사람의 고용을 위한 할당시스템은 1979년에 도입되었으며, 1986년에 사적 부분으로까지 확대되었다.			
		동등처우지침들을 전환적용시키기 위한 작업이 2003년까지 진행중이었으며, 인종과 종족적 출신을 위한 지침의 전환적용의 기한을 지키지 못하였다.			
아일랜드	헌법 제40조는 동등처우 구문을 가지고 있다. 그리고 제44조는 종교의 자유에 관한 규정이다.	1998년의 직업생활에 있어서의 동등처우에 관한 법 (Employment Equality Act)은 성, 인종, 개인 및 가족상황, 성적 지향, 종교, 장애, 연령 또는 Landfahrer 공동체의 귀속으로 인한 차별은 금지한다. 동권 및 동등한 임금구문은 노동계약 속에 명백히 존재하는 것으로서 이해된다. 그리고 고용영역에서 벌어지는 채용, 교육, 직업상 승진, 고용조건, 작업장소의 범주 등의 다양한 실제상황에서의 차별은 법률에 반한다고 선언하고 있다. 1977년부터 1993년까지의 부당한 해고에 관한 법률(Unfair Dismissals Act)에서는 유럽연합계약 제13조에서 열거하고 있는 장애를 제외한 모든 근거들로 인한 (설득력 있는 근거가 없는) 해고를 금지한다.			
		2003년 이전에 대부분의 조치들이 이미 실행이 되고 있었다. 그러나 지침들의 완전한 이행을 위해 2003년에 동등처우법 초안을 마련할 것이 기대되었다. 2006년 ‘평등법(Equality Act, 2006)’에 따라 모든 차별금지를 총괄할 ‘평등인권위원회(Commission for Equality and Human Rights, CEHR)’가 2007년 10월 출범했다.			

국 가	헌법상 규정	연 령	장 애	종교 또는 세계관	성적지향
이태리	헌법 제3조는 성, 인종, 언어, 종교, 정치적 관점 및 개인적·사회적 관계들에 따른 구분이 없는 동등처우원칙을 규정하고 있다.	차별에 대한 어떠한 특별한 법률이 존재하지 않는다. 헌법 제 37 조는 ‘청소년노동’과 관련하여서 ‘동일한 가치의 작업에 대한 동일한 임금’을 예정하고 있다.	1999년의 법률 Nr. 68은 장애를 가진 노동자를 작업장에서의 차별로부터 보호한다. 이 법은 법규와 임금계약에 확립되어 있는 동등처우원칙들의 적용을 규정하며, 할당시스템을 통한 노동으로의 진입을 촉진한다.	1970년의 노동자신분법 제15조는 능력의 단계화/작업장소, 전직, 징계절차 또는 해고에 있어서 조합활동, 정치적 또는 종교적 신념, 인종, 언어 또는 성에 근거한 차별을 금지한다. 1991년의 법률 Nr. 125는 인종, 종족적 출신, 언어, 국적 또는 종교에 따른 간접차별을 금지한다. 1998년의 법률은 종교 또는 세계관에 따른 차별을 금지한다(이것은 비-유럽연합시민에게도 유효하다).	차별에 대한 어떠한 특별한 법률이 존재하지 않는다.
		2003년 7월 9일 법의 제정을 통하여 범주지침이 전환 적용되었다.			

제 1 장 유럽법상 차별금지 규정

국 가	헌법상 규정	연 령	장 애	종교 또는 세계관	성적지향
네덜란드	헌법 제1조는 종교, 세계관, 정치적인 관점, 인종, 성적 지향 또는 다른 임의의 어떤 근거를 이유로 차별을 금지한다.	차별에 대한 어떠한 특별한 법률이 존재하지 않는다.	차별에 대한 어떠한 특별한 법률이 존재하지 않는다.	1994년의 동등처우법은 종교 또는 세계관, 성적 지향과 인종을 근거로 하는 차별을 금지한다.	
		장애인차별에 대한 법이 2001년에 가결되었다. 연령차별에 대한 초안지침과의 불합치로 인해 부결되어, 2001년에 다시 제출되었다; 2003년에 의회에서의 독회가 마무리되지 않았다; 거기에다가 개선된 동등처우를 위한 일반법에 속에 범주지침의 결정내용들을 2003년까지 수용하려는 계획도 있었다; 정부는 또한 세 개의 법률(일반적 동등처우, 연령, 장애)을 하나의 법률로 통합하는 것도 고려하고 있다.			
룩셈부르크	헌법에는 적합한 일반적인 법앞의 평등원칙이 규정되어 있다.	차별에 대한 어떠한 특별한 법률이 존재하지 않는다.	1997년에 추록(Nachtrag)된 형법은 출신, 피부색, 성, 성적 지향, 가족상황, 건강, 장애, 습관, 정치적·철학적 관(Anschauung), 노조활동, 종족상 출신, 국적, 인종 또는 종교로 인한 차별을 금지한다. 1991년의 법은 장애가 있는 노동자의 권리를 규정하고 있으며, 공식적으로 등록된 장애인의 고용을 위한 할당시스템을 예정하고 있다.		
		2003년 가을까지 정부는 지침을 전환적용하는 법률초안을 제출해야 했다. 법률이 제정되고 발효할 때까지는 1년 이상이 걸릴 것으로 전망되지만 정부는 현재까지 기한 연장을 청구할 계획은 가지고 있지 않다.			

국 가	헌법상 규정	연 령	장 애	종교 또는 세계관	성적지향
노르웨이	헌법 제2조는 자유로운 종교의 실행을 규정하고 있다. 제110조는 다음과 같은 것을 예정하고 있다: ‘노동능력이 있는 모든 시민들에게 그의 노동으로 그의 생활을 할 수 있도록 하는 조건들을 형성하는 것이 국가기관의 업무이다.’	차별에 대한 어떠한 특별한 법률이 존재하지 않는다.	차별에 대한 어떠한 특별한 법률이 존재하지 않는다.	노동자보호 및 노동환경에 관한 1977년 법(Das Gesetz von 1977 über Arbeitnehmerschutz und Arbeitsumfeld (AML))의 55A조는 인종, 피부색, 국가적/종족적 출신, 성적 지향, 정치/문화/종교적 관점, 그리고 노조 활동을 근거로 하여 직업 신청자들에 대해 차별하는 것을 금지한다. 또한 제60조는 해고가 ‘객관적으로 정당화’되어야만 한다고 예정하고 있다.	
		지침의 내용에 상응하기 위해 정부는 AML법의 개정을 위한 제안들을 2003년 6월에 의회에 제출하였다. 2001년에 장애의 관점이 AML법으로 포섭되었다; 개선작업에 있어서 공동의 입증책임규정도 역시 포함되었다.			
포르투갈	헌법 제13조는 출생(Abstammung), 성, 인종, 언어, 출신지역, 종교, 정치적 또는 사상적 신념, 교육, 경제적 또는 사회적 상황을 근거로 하는 차별을 금지한다.	차별에 대한 어떠한 특별한 법률이 존재하지 않는다. 1989년의 법률은 예컨대, 우선 채용과 재정적 지원을 통한 장애인의 노동세계로의 재편입 조치들을 포함하고 있다.			



제 1 장 유럽법상 차별금지 규정

국 가	헌법상 규정	연 령	장 애	종교 또는 세계관	성적지향
	제53-57조는 정당한 근거가 없는 해고로부터의 보호 등과 같은 노동자의 권리에 관한 규정이다.				
스페인	헌법 제14조는 출생, 인종, 성, 종교, 세계관, 그리고 기타 개인적 또는 사회적 상황 및 관계 등에 관련이 있는 동등 지위구분을 가지고 있다. 제 16 조는 의견의 자유와 관련이 있다. 그리고 제49조는 국가가 장애인을 위하여 예방-, 재활-, 통합정책을 실행해야 할 의무가 있는 장애에 관한 규정이다.		1980년의 노동자지위법은 연령, 성, 사회적 출신, 가족의 신분, 인종, 개인적인 관계, 종교관 또는 정치관, 노조소속, 언어, 가족상황, 장애를 근거로 하는 차별을 금지한다. 이외에 장애인을 위한 어떠한 특별한 차별금지에 관한 법률은 존재하지 않는다. Nr. 13/1992법률은 장애를 가진 인간의 사회적·노동법적인 보호를 예정하고 있다. 그리고 1983년의 국왕칙령(Dekret) Nr. 1451은 장애인 고용의 촉진을 위하여 고용할당 및 보조금, 세금감면 등을 예정하고 있다. 1997년에 고령노동자의 고용 시 사회보장부담액이 감소되었다. 그리고 고령노동자의 노동세계로의 재편입 및 고용의 촉진을 위하여 지역적인 워크샵/계획들이 시행되었다.		차별에 대한 어떠한 특별한 법률이 존재하지 않는다.
			2003년에 기한의 연장을 방지하기 위하여 2개의 법률안이 제출되었지만 2003년 8월까지 더 이상의 진전이 없다. 2003년 5월 23일에 장애를 가진 사람의 기회평등과 반차별을 위한 법률초안이 제출되었다.		

국 가	헌법상 규정	연 령	장 애	종교 또는 세계관	성적지향
스웨덴	헌법은 종족상 출신, 인종으로 인한 차별금지관련 규정을 두고 있고, 시민들에게 종교의 자유를 보장하는 규정도 가지고 있다.	차별에 대한 어떠한 특별한 법률이 존재하지 않는다.	1999년의 세 개의 법률은 채용, 임금, 고용조건, 직업상 승진, 교육, 그리고 해고 시차별을 금지한다. 또한 장애, 종족상 출신(종파를 포함하여), 그리고 성적인 지향으로 인한 모욕으로부터 보호를 명한다.		
		종족적 출신/세계관, 장애, 그리고 성적 지향을 위한 1999년의 세 개의 법률의 규정이 고용의 영역으로부터 대학(2001) 및 협회, 재화, 서비스, 거주공간(2003) 등과 같은 다른 영역으로까지 확대되었다. 연령과 관련하여서는 어떠한 조치도 없기 때문에 정부는 연령 부분의 전환적용을 위하여 2006년까지 기한연장을 신청하였다.			
영 국	불문헌법이나 1998년의 인권에 관한 법은 유럽인권협약에 확고하게 정착이 된 권리들과 제 14조의 차별금지의 실현을 추구하고 있다.	고용평등(연령) 규정(Employment Equality (Age) Regulation 2006, SI No 2006/1031)	장애차별금지법(Disability Discrimination Act 1995, DDA)	고용평등(종교 혹은 신앙) 규정 (Employment Equality (Religion or Belief) Regulation 2003, “RB Regs”)	고용평등(성적지향)규정 (Employment Equality (Sexual Orientation) Regulation 2003, “SO Regs”)

## 제 2 장 반차별지침들

### 제 1 절 서 론

유럽연합은 2000년대에 들어와서 반차별지침으로 불리는 다음과 같은 4개의 차별금지지침들을 제정하였다. 첫째, 직장 이외의 영역에서의 동등처우지침(Gleichbehandlungsrichtlinie ausserhalb des Betriebs 2004/113/EG), 둘째, 기존의 남녀동등처우지침(Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG)을 개정하는 남녀동등처우원칙의 실현을 위한 지침(Gleichbehandlungsrichtlinie zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes 2002/73/EG), 셋째, 반인종차별지침(Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG), 넷째, 종교 등에서의 동등처우실현을 위한 범주지침(Rahmen-Richtlinie für die Verwirklichung der Gleichbehandlung 2000/78/EG)이 그것이다.<sup>34)</sup>

반차별지침은 다시 크게 두 개의 범주로 묶을 수 있다. 먼저 성 이외의 사항을 근거로 하는 차별을 금지하는 두 개의 지침들이다. 여기에는 반인종차별지침 2000/43/EG과 종교 등에서의 동등처우실현을 위한 범주지침 2000/78/EG이 속한다. 또 다른 하나의 범주는 성을 근거로 하는 차별을 금지하는 두 개의 지침들로써, 여기에는 직장 이외의 영역에서의 동등처우지침 2004/113/EG과 남녀동등처우원칙의 실현을 위한 지침 2002/73/EG이 속한다.

이러한 유럽연합의 지침들은 회원국의 남녀평등법규들에 직접적으로 영향을 미친다. 그 한 예로 회원국인 독일을 들어 살펴보면, 독일의 독일은 유럽연합의 반차별지침을 정해진 기한 이내에 전환적용 할 의무가 있었으나 이행하지 않고 있다가 2006년 일반적 동등처우법(Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, 통칭 AGG)을 제정하였고 2006년 8월 연방대

34) 유럽연합의 반차별지침에 관한 자세한 내용은 신옥주, 공법학연구 제9권 제2호, 유럽연합의 반차별지침고찰, 참조.

통령이 최종 서명하고 효력이 발생하였다.<sup>35)</sup>

이하에서는 유럽연합이 2000년 이후 제정한 반차별지침의 내용을 좀 더 살펴 소개하도록 한다.

## 제 2 절 반인종차별지침(Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG)<sup>36)</sup>

본 지침은 인종(Rasse), 종족상의 출신(ethnische Herkunft)에 따른 차별을 금지 한 것으로 회원국에서 2003.7.19.까지 전환적용 되어야 한다고 규정하고 있다.

이 지침을 제정하게 된 동기는 유럽연합조약의 체결과 더불어 유럽연합은 다양한 인종이 서로 더욱 밀접하게 협동해야하는 새로운 국면에 접어들었다고 하는 인식이다.

제1조에서 말하는 본 지침의 목적은 유럽연합이 회원국내의 동등처우원칙 실현을 위해 인종이나 종족상의 출신을 근거로 하는 차별을 퇴치하기 위한 하나의 범주(Rahmen)를 마련해 주는데 있다.

제2조의 차별에 대한 정의에 따르면 동 지침상의 동등처우원칙(Gleichbehandlungsgrundsatz)이란 종족이나 인종상의 출신을 근거로 직접 혹은 간접차별을 하지 않는 것을 의미 한다(제2조 제1항). 차별은 다음과 같은 경우 존재한다. 첫째, 직접차별은 만일 어떤 사람이 그의

---

35) AGG 진행과정: 2006년 5월 연방정부 반차별지침의 전환적용을 위한 초안 결의; 수정 후 2006년 6월 29일 연방의회 통과; 2006년 8월 18일 효력발생; 2006년 12월 첫 번째 수정( BGBl. I 2006 S. 2742) in: Wisskirchen, Gerlind, AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Auswirkungen auf die Praxis, 3. Aufl. 2007, S. 8. 독일에서 또 다른 남녀평등실현을 위해 중요한 법인 연방남녀평등법도 반차별지침들의 영향으로 볼 수 있다. 동법은 2001년 12월 5일부터 시행되고 있으며, 2006년 8월 14일에 한 번의 수정이 있었다. 본법은 연방남녀평등실현법<sup>1)</sup>의 제1조로 편입되어 그의 핵심을 구성하고 있다.

36) 원제는 RICHTLINIE 2000/43/EG DES RATES vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft 이다.

인종이나 종족상의 출신을 근거로 비교할 만한 상황에서 다른 사람보다 더 안 좋은 처우를 경험하거나, 경험했거나, 혹은 경험하게 될 수 있는 때 존재한다. 둘째, 간접차별은 외견상 중립적인 규정, 기준 또는 절차에 따라 한 인종이나 종족에 속한 사람이 특별히 차별당할 수 있을 때 존재한다. 만일 그러한 규정, 기준 또는 절차가 적법한 목적을 통해 객관적으로 정당화되고, 수단이 그러한 목적의 달성을 위하여 적합하고 또한 요구되는 것일 때에는 그러한 상이한 처우는 간접차별이 아니다(제2조 제2항). 셋째, 모욕(Belästigung)은 어느 한 사람의 인종이나 종족과 관련하여 당사자의 인격을 손상하고 위협, 적대감, 인격말살, 혹은 모욕적인 환경을 조성하는 바람직하지 못한 태도이며, 이는 본 조 제1항에서 의미하는 차별이다. 이와 관련하여 회원국은 자국의 법규와 관습(Geflogenheit)에 맞게 모욕을 정의 할 수 있다(제2조 제3항). 어느 한 사람이 다른 사람에게 인종이나 종족상의 출신을 이유로 특정인을 차별하도록 하는 지시는 본 법 제1항에서 의미하는 차별이다(제2조 제4항).

제3조 제1항의 효력범위 규정에 따르면 공적인 장소를 포함하는 공적영역 뿐만 아니라 사적영역에까지 효력을 미친다.

적극적 조치(positive Massnahme)에 관해 제5조에서 규정에 따라 회원국들이 현실에서 완전한 평등을 보장하기 위해 인종 또는 종족적인 출신을 근거로 하는 차별의 저해 및 해소의 목적으로 만든 기존의 특별조치를 유지하거나 새로이 결정할 수 있다.

제8조에서는 입증책임의 전환을 정하고 있다. 동조 제1항에 따라 동등처우원칙의 부적용을 통해 침해를 받았다고 주장하는 사람들이 직접 혹은 간접 차별의 존재를 추측할 수 있는 사실을 법원이나 다른 담당하는 장소에서 “믿을 만한 정도(glaubhaft)”로 만들면, 회원국 내의 사법체제 내에서 피고인은 동등처우원칙의 위반이 없었음을 입증해야한다.

제15조는 전환적용을 위한 규정으로 회원국들은 본 지침의 실질적인 적용을 담보하기 위하여 회원국 국내로 전환적용된 차별금지 규정의 위반 시 가해질 수 있는 제재를 확보해야 하고, 본 지침의 관철을 보장하기 위해 모든 적합한 수단을 취해야 한다. 희생자에 대한 손해 배상도 포함시킬 수 있는 제재들은 유효하고 손해에 상응하는 것이어야 하며 또한 위협적이어야 한다.

회원국들은 늦어도 2003.7.19.까지 이들 결정을 유럽위원회에 알리며 이와 관련된 모든 변경사항도 신고해야 한다. 반인종차별지침에 대한 가장 큰 비판은 회원국들이 특정한 종족그룹을 어떻게 적절하게 대해야 하는지에 대한 명확한 근거를 두고 있지 않아서 회원국이 특정한 종족그룹을 위해 적합한 수단을 취하지 않는 것이 동 지침의 위반인지, 아닌지에 대한 해답을 주고 있지 못하고 있다는 점이다.<sup>37)</sup>

### 제 3 절 종교 등에서 동등처우실현을 위한 범주지침 (Rahmen-Richtlinie fuer die Verwirklichung der Gleichbehandlung 2000/78/EG)<sup>38)</sup>

본 지침은 종교 및 세계관, 장애, 연령<sup>39)</sup>과 성적 지향 등을 근거로 하는 차별을 금지하는 내용으로 2003.12.2.까지 회원국내에서 전환적용 되어야 한다.

이하 주요 조문을 중심으로 그 내용을 살펴본다.

제1조는 본 지침의 목적을 밝히고 있는데 유럽연합이 회원국내에서의 남녀동등처우원칙의 실현을 위해 업무(Beschaeftigung)와 직업(Beruf)의

37) Die Schutter, Das Diskriminierungsverbot nach dem Europaeischen Menschenrechtsgesetz, Grundrecht und Bekaempfung von Diskriminierungen, 2005, S. 39.

38) RICHTLINIE 2000/78/EG DES RATES vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens fuer die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschaeftigung und Beruf.

39) Europaeische Kommission, Diskriminierung aus Gruenden des Alters und Europaeische Rechtsvorschriften, 2005.

영역에서 종교, 세계관, 장애, 연령, 성적 지향으로 인한 차별을 퇴치하기 위하여 일반적인 범주를 마련하는 데에 있다고 하고 있다.

제2조 상의 차별에 대한 개념을 규정에 따르면 동등처우란 제1조에서 열거하고 있는 사유를 근거로 직접 및 간접차별을 해서는 안 된다는 것을 의미한다. 차별의 개념은 앞에서 살펴본 반인종차별지침에서 규정하고 있는 개념과 유사하다. 한 가지 유의할 것은 본 지침의 제2조 제5항에서는 반인종차별지침에서는 찾아 볼 수 없는 예외규정을 두고 있다는 점이다. 즉, 동조 제5항에서는 민주사회에서의 공적 안전보장, 질서방어, 범죄행위로부터 보호, 건강보호, 타인의 권리와 자유의 보호를 위하여 각 회원국가가 법률로서 정하고 있는 필수적인 조치들에 대해서는 본 지침이 문제 삼지 않는다고 규정하고 있다.

제3조 제1항은 효력범위에 대한 규정으로 지침은 공적인 장소를 포함하는 공적인 영역뿐만 아니라 사적인 영역의 모든 사람들에 대해 효력을 발생한다. 그러나 이 효력범위는 반인종차별지침의 효력범위에 비해 많은 예외 규정을 두고 있고 동조 제3항에서는 국가체계 측면에서의 모든 종류의 급부(Leistung)나 이와 대등한 국가의 사회안전 체계나 사회적 보호체계를 포함하는 체계 측면에서의 모든 종류의 급부에는 본 지침이 적용되지 않는다고 하고 있다. 제4항의 규정은 또한 회원국이 병력을 위하여 연령과 장애로 인한 차별의 금지를 정하고 있는 본 지침을 적용하지 않을 수 있음을 규정하고 있다.

제4조는 ‘직업상의 요청’ 규정으로 이는 회원국이 본 지침을 직업이 갖는 특성상 적용하지 않을 수 있다는 예외를 규정한 것이다. 동조 제1항은 반인종차별지침 제4조 제1항과 동일한 내용을 갖고 있다. 동조 제2항의 규정에 따라 회원국들은 직업상의 활동과 관련하여 교회 또는 그 토대를 종교적 혹은 세계관적인 원칙에 두고 있는 다른 공적 및 사적 기관에서는 본 지침의 접수 당시에 유효한 법규들을 그대로 유지할 수 있다. 또한 회원국들은 그 사람의 종교 또는 세계관이 그 기관들의 직업윤리의 관점에서 보아 직업 활동의 종류나 그의 실행상

황에 있어 본질적이며 적법하고 정당한 직업상의 요청들을 이루는 경우에는, 장래의 법규에서도 본 지침의 접수 당시에 존속한 개별국가들의 관습을 반영할 수 있으며, 이러한 경우에는 한 사람의 종교나 세계관으로 인한 상이한 처우는 차별을 상정하지 않는다.

제10조에서는 반인종차별 등에 대한 지침의 제8조의 내용과 동일한 입증책임전환규정을 두고 있다.

제17조의 제재규정은 다음의 내용을 가지고 있다. 회원국들은 본 지침의 적용을 위한 회원국 국내 규정에 대한 위반시 내려질 수 있는 제재를 확실히 해야 하고, 이의 관철을 보장하기 위해 모든 적합한 수단을 취해야 한다. 희생자에 대한 손해배상도 포함시킬 수 있는 제재들은 유효하고, 상당하며, 경각심을 일깨우는 것이어야 한다. 회원국들은 늦어도 2003.12.2.까지 이들 결정을 위원회에 알리며, 또한 이와 관련된 모든 변경사항을 신고해야 한다.

#### **제 4 절 남녀동등처우원칙의 실현을 위한 지침** (Gleichbehandlungsrichtlinie zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes 2002/73/EG)<sup>40)</sup>

이 지침의 제정에는 유럽재판소의 의견이 많이 반영 되었다. 유럽재판소는 특히 효과적인 소송상의 보호, 차별 희생자에게 입은 손실에 적합한 손해배상의 인정을 통한 실질적인 남녀평등의 실현, 효과적인 법률상의 보호 등을 판결을 통하여 끊임없이 주장하였었다.

이 지침의 제정이전에도 유럽연합은 여러 가지 다양한 지침들을 통하여 남녀평등의 실현을 위해 노력해왔는데 대표적인 것 중 하나로

---

40) RICHTLINIE 2002/73/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 23. September 2002 zur Aenderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Maennern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschaeftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.



남녀동등처우지침 76/207/EWG<sup>41)</sup>를 들 수 있다. 이것은 취업 및 승진 등에 있어 성과 혼인 및 가족상태를 근거로 하는 차별을 금지 하는 것을 내용으로 하며 생물학적인 이유를 근거로 하는 차별은 허용이 되는 “적극적 차별(positive Diskriminierung)”으로 보고 있었다.

이하의 성을 이유로 하는 차별을 금지하는 새로운 두개의 지침들은 기존의 성평등 관련지침의 내용을 보완하는 성격을 띠고 있다.

본 지침은 총 2개의 조문으로 구성이 되어있으며, 제1조는 7개의 호를 가지고 제2조는 3개의 항을 가진다. 본 지침을 통하여 기존에 유럽연합에서 남녀평등의 실현을 위해 중요한 역할을 담당 했던 동등처우지침 76/207/EWG이 수정 보완 되었다.

개정된 동등처우지침의 주요 내용을 살펴보면 다음과 같다.

제1조 제1호 1a 를 통해 기존 동등처우지침 76/207/EWG의 제1조에 “회원국들은 법률 및 행정상의 규정, 정치 그리고 제1항에서 언급된 영역에서의 활동에서 남녀평등의 목적을 적극적으로 고려한다”라는 문구가 삽입되었다.

제2호에서는 동등처우지침 76/207/EWG 제2조의 내용을 보완하고 있다. 동등처우지침 76/207/EWG 제2조는 제2항에서 차별에 대한 직접, 간접, 모욕, 성적 모욕에 대해 규정을 갖게 된다. 직접차별이란 만일 어느 한 사람이 성을 근거로 비교할 수 있는 어떤 상황에서 다른 사람보다 덜 좋은 처우를 받거나, 받았었거나 받을 수 있는 경우를 말한다. 간접차별은 만일 외견상 중립적인 규정, 기준, 또는 절차가 어느 한 그룹에 속하는 사람들을 특별한 방법으로 다른 성별의 사람

---

41) Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG. 본 지침은 남녀평등실현을 위해 매우 큰 비중을 갖고 있었다. Kalanke와 Marschall사건은 할당제와 관련된 매우 중요한 판결이며 Tanja Kreil 사건은 유럽재판소의 판결에 따라 독일 기본법이 개정된 매우 중요한 사건이다. 특히 Tanja Kreil 사건에 대해서는 신옥주, 유럽재판소 판결의 독일 국내적 효력 - 독일기본법 제12조a (4)의 여성 집중병역금지에 대한 유럽재판소 판결을 중심으로 -, 공법연구, 제36집 제3호 115-144쪽 참조.

들에 비해 차별을 할 수 있는 경우에 해당한다. 그러나 만일 그러한 규정, 기준 또는 절차가 적법한 목표를 통해 객관적으로 정당화되고, 수단이 그러한 목적의 달성을 위하여 적합하고 또한 요구되는 것일 때에는 그러한 간접차별이 아니다.

또한 본 지침에서 말하는 모욕이란 만일 성과 관련되어 상대방의 인격을 손상하고 위협, 적대감, 인격말살, 혹은 모욕적인 환경을 조성하는 바람직하지 않은 행동양태가 어느 한 사람에 대해 이루어지는 경우이다. 성적모욕은 언어적, 비언어적, 또는 심리적 형태로 표현 되고 상대방의 인격을 손상하고 위협, 적대감, 인격말살, 혹은 모욕적인 환경을 조성하는 성적 기질(Natur)에 관한 모든 형태의 바람직하지 않은 행동양식을 의미한다. 이제는 동등처우지침 76/207/EWG 제2조 제3항의 규정에 따라 모욕과 성적 모욕도 성을 이유로 하는 차별이므로 금지된다.

개정된 동등처우지침 76/207/EWG 제2조 제6항의 규정에 따라 회원국은 직업활동이나 직업의 수행에서 한 성이 본질적인 전제가 될 경우 성을 이유로 하는 상이한 처우를 규정할 수 있는데, 이 경우는 성에 근거한 차별이 아니다.

제3호는 동등처우지침 76/207/EWG 제3조를 개정하는 내용으로서 본지침의 적용범위에 관한 것이다. 제3호를 통하여 동등처우지침 76/207/EWG 제3조는 다음과 같은 내용을 갖게 된다. 즉, 동등처우지침 76/207/EWG 제3조 제1항 상의 동등처우원칙 적용이란 공적인 장소를 포함하는 공적·사적 영역에서 다음 사항과 관련하여 성을 근거로 하는 어떠한 간접 또는 직접차별도 행해져서는 안 된다는 것을 의미한다.

제2조 제1항에서는 회원국가들이 본 지침을 위해 필요한 법규 및 행정상의 규정들을 늦어도 2006년 10월 5일까지 제정할 것을 규정하고 있고, 제2항에서는 본 지침이 발효된 후 3년 이내에 각 회원국들이 유럽위원회와 유럽참사원에 본 지침의 적용과 관련하여 필요한 보고서를 만들어 제출해야 함을 규정하고 있다.

## 제 5 절 직장이외의 영역에서 동등처우지침 (Gleichbehandlungsrichtlinie ausserhalb des Betriebs 2004/113/EG)<sup>42)</sup>

본 지침은 재화 및 서비스에 대한 접근과 공급에서의 남녀동등처우 실현을 위한 것으로서 늦어도 2007.12.21. 까지 회원국가 안에서 전환 적용 되어야 한다. 여러 반차별지침 중 직장 이외의 재화 및 서비스의 영역에서의 남녀평등실현을 위해 매우 중요한 의의를 가지는 지침이다. 그 내용에 대해 주요 조문을 중심으로 살펴본다.

제1조에서 밝히고 있는 법의 목적은 회원국들이 남녀동등처우원칙의 전환적용을 함에 있어 재화와 서비스에 대한 접근과 공급에서 성에 따른 차별의 퇴치를 위하여 유럽연합이 일반적인 범주를 형성함에 있다.

제2조에서는 남녀동등처우원칙의 실현을 위한 지침 2002/73/EG 제2호 “제2조 제2항”에서 규정하는 것과 같은 차별에 대한 개념을 두고 있다.

제3조는 효력범위 규정이다. 동조 제1항의 규정에 따라 공동체에 이전 된 관할권의 범위 내에서 본 지침은 개인적 상황에 대한 고려 없이 공개적으로 공공장소를 포함하는 공적·사적 영역에서 모든 사람들에게 재화와 서비스를 제공하는 모든 사람들에게 유효하다.<sup>43)</sup> 동조 제2항은 본 지침은 계약의 일방 당사자가 다른 당사자의 성에 따라 계약을 체결하는 것이 아닌 한 계약상대방에게 자유로운 선택을 보장한다. 그러나 본 지침은 방송 및 선전의 내용과 교육의 영역 및 고용과 직업의 영역에서 유효하지 않다(제3항, 4항).

42) RICHTLINIE 2004/113/EG DES RATES vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Maennern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Guetern und Dienstleistungen. 본 지침은 또한 직업영역이외에서의 동등지위지침이라고도 불린다(Gleichstellungsrichtlinie ausserhalb des Erwerbslebens).

43) 예컨대 백화점에서 다중을 대상으로 하는 매매계약, 보험계약 등.

제4조는 ‘동등처우원칙’에 관한 규정으로 동조 제1항에서는 본 지침상의 남녀동등처우원칙을 다음과 같이 정의하고 있다. 첫째, 성을 근거로 어떠한 직접차별이나 임신 및 출산으로 인해 여성에게 더 나쁜 처우가 행해지지 않을 것, 둘째, 성을 근거로 하는 어떠한 간접차별도 행해지지 않을 것. 동조 제2항에서는 임신과 출산에 관련된 여성보호를 위한 더 유리한 규정들은 본 지침의 적용을 받지 않음을 정하고 있다. 또한 본조 제3항 과 제4항에 의해 본 지침상의 모욕과 성적 모욕도 성을 근거로 한 차별로 간주되어 금지되며, 타인으로 하여금 어느 한 사람을 성을 근거로 직접 혹은 간접차별 하도록 지시하는 것도 본 지침에서 말하는 차별에 속한다. 동조 제5항은 본 지침이 재화나 서비스가 전적으로 혹은 대부분 한 성의 소속자에게 제공되는 것이 정당한 목적을 통해 적법한 것이고, 이 목적을 달성하기 위해 적합하고 필요한 것이라면, 상이한 처우를 제외시키지 않음을 밝히고 있다.

제5조는 ‘보험수학적 요소(Versicherungsmathematische Faktoren)’에 관한 규정이다. 동조 제1항에 의해 회원국들은 보험 및 이와 관련이 있는 재정급부의 영역에서 늦어도 2007년 12월 21일 이후에 새로 체결된 계약에서는 상급(Prämien)과 급부(Leistung)를 계산함에 있어서 성적 요인에 대한 고려에 따라 상이한 상급이나 급부가 제공되지 않도록 해야 한다. 이에 대한 예외규정은 동조 제2항에서 두고 있다. 회원국가들은 2007년 12월 21일 이전에 다음과 같이 결정을 할 수 있다. 즉, (급부와 성이) 서로 상관이 있고 성에 대해 고려하는 것이 정확한 보험수학자료 및 통계자료에 근거한 위험평가에서 특정의 한 요소가 되면 상급과 급부에서 비율적인 차이를 허용할 수 있는 것이다. 그러나 동조 제3항에서는 임신·출산과 관련한 비용은 어떠한 경우에도 상이한 상급과 급부를 초래해서는 안 된다고 하고 있다.

제6조에서는 완전한 남녀의 평등을 보장하기 위한 회원국의 적극적 조치에 대해 규정하고 있다. 즉, 성에 의한 특별한 차별을 저지·해소

하는 목적으로 회원국들이 특별한 기존의 조치들을 보유하거나 그러한 특별한 조치들을 새로이 결정 하는 것을 본 지침이 막지 않는다는 것이다.

제9조의 입증 책임은 다른 반차별지침의 입증책임과 유사하다. 즉, 본 지침의 부적용을 통해 침해를 받았다고 주장하는 사람들이 직접 혹은 간접 차별의 존재를 추측할 정도의 사실을 법원이나 다른 담당하는 관청에 믿을 수 있을 정도로(glaubhaft) 만들면, 회원국들은 회원국내의 사법체제 내에서 피고인에게 동등처우원칙의 위반이 없었음을 증명하도록 의무지워야 하고, 이러한 입증책임의 전환을 보장하기 위하여 필요한 조치들을 취해야 한다.

제14조의 제재규정에 따라 회원국들은 본 지침을 전환적용한 회원국 국내규정에 대한 위반이 있을 경우 취할 수 있는 제재를 확보해야 하고, 이의 관철을 보장하기 위해 모든 적합한 수단을 취해야 한다. 희생자에 대한 손해배상도 포함시킬 수 있는 제재들은 유효하고, 상당하며, 위협적인 것이어야 한다. 회원국들은 늦어도 2007.12.21.까지 이에 대한 결정을 유럽위원회에 알리며, 또한 이와 관련된 모든 변경사항도 또한 신고해야 한다.

양지침은 성과 관련 된 차별을 직업의 영역에서 뿐만 아니라 직장 이외의 영역에서의 차별을 포괄적으로 금지하고 있는 점에 특징이 있다. 차별의 개념도 직접 및 간접차별, 모욕, 성적모욕, 타인을 시켜 하는 차별행위까지 포함시켜 규정하고 있다. 아쉬운 점은 여성의 임신 및 출산과 관련한 상이한 처우를 구체적으로 어느 범위로 까지 볼 것인지에 대한 규정을 두고 있지 않다는 점이며 이러한 사항에 대한 정비가 필요하다고 본다.

## 제 3 장 차별철폐 및 평등실현을 위한 유럽연합의 행동계획

### 제 1 절 차별철폐 및 동등지위를 위한 노력<sup>44)</sup>

이 노력은 앞으로의 동등처우를 위한 전략과 확대된 유럽연합 내에서의 차별철폐와 관련이 있는 문제제기를 광범위하게 제기하기 위한 것이다. 노력은 먼저 반차별지침들이 제정된 지난 5년 동안 정치적 법적인 범주 내에서 유럽연합차원에서 매우 획기적인 진보가 있었다는 것은 강조하고 있다. 그러나 동시에 이러한 성과물들이 확대된 유럽연합 내에서도 광범위하고 효과적으로 유효성을 확보할 수 있도록 지속적인 자극이 필요하다고 인식하고 있다.

이 노력에는 성, 인종, 종족적인 출신, 종교 또는 세계관, 연령, 장애 또는 성적 지향에 근거한 차별을 퇴치함에 있어서 있었던 지금까지의 진전을 유럽위원회가 어떻게 평가하고 있는지가 잘 나타나 있다. 또한 이외에도 이 노력을 통해 유럽참사회는 어떠한 방법으로 유럽연합이 이 영역에서의 노력을 지속시키고 강화할 수 있을 것인가에 대한 의견의 청취 및 수렴을 하고자 한다. 유럽위원회는 이러한 절차를 통하여 장래의 동등처우정책에 대한 공공의 의견청취를 실행해야한다고 하는 유럽의회 및 다른 기관들의 요청에 부응하려 하는 것으로 평가할 수 있다.

---

44) Grünbuch - Gleichstellung sowie Bekämpfung von Diskriminierungen in einer erweiterten Europäischen Union [KOM(2004) 379 endg. - Nicht im Amtsblatt veröffentlicht.] ; [http://europa.eu/legislation\\_summaries/human\\_rights/fundamental\\_rights\\_within\\_european\\_union/114157de.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/human_rights/fundamental_rights_within_european_union/114157de.htm)

## I. 지금까지 달성된 진보

### 1. 유럽연합의 새로운 관할영역으로서의 차별에 대한 투쟁

유럽연합은 몇 년 동안 임금, 노동조건, 사회적 안전에 있어서 성을 근거로 한 차별을 대적하기 위하여 훌륭한 법적 토대를 형성하였다. 동시에 유럽연합은 일련의 또 다른 근거들로 인한 차별에 대해서도 싸워야 한다. 이러한 이유에서 1997년의 암스테르담조약의 제13조가 삽입이 되었으며, 동 규정은 유럽연합에 광범위한 내용의 차별에 대해 철폐를 실현하도록 권한을 부여하고 있다.

### 2. 법적 범주의 확립

유럽연합에 살고 있는 모든 사람들이 차별에 대한 보호를 향유하는 것을 확보하기 위하여 2000년에 유럽참사회는 두 개의 지침들, 즉 반인종차별지침(Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG)과 동등처우실현을 위한 범주지침(Rahmen-Richtlinie fuer die Verwirklichung der Gleichbehandlung 2000/78/EG)을 제정하였다. 이 지침들은 전 유럽연합에서 차별금지에 대한 보호를 위하여 중요한 진보로 나타내지는데 이를 통하여 회원국들의 차별금지법제가 크게 향상되었다. 또한 유럽연합은 남녀동등처우 원칙의 실현을 위한 지침(Gleichbehandlungsrichtlinie zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes 2002/73/EG)과 직장이외의 영역에서 동등처우지침(Gleichbehandlungsrichtlinie ausserhalb des Betriebs 2004/113/EG)을 제정하였다. 이러한 지침들로 인하여 유럽연합의 많은 회원국들은 다양한 근거들로 인한 차별로부터의 보호를 도입하였고, 새로운 동등지위청 등도 설치하였다.

### 3. 차별퇴치를 위한 조치들에 대한 유럽연합의 지원

반인종차별지침(Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG)과 동등처우실현을 위한 범주지침(Rahmen-Richtlinie für die Verwirklichung der Gleichbehandlung 2000/78/EG)들은 차별금지를 위한 공동체의 행동계획프로그램(Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen)을 통하여 보충이 되었다. 이로써 차별적인 태도에 대해서는 조치를 취해야 하며 채용부분에서 변화를 일으키기 위하여서는 광범위한 적극적 조치들이 필요하다는 생각이 고려가 되었다. 이 행동계획은 첫째, 차별문제에 대한 이해제고 촉진, 둘째, 특히 정보 및 절차 교환을 통한 차별로부터의 효과적인 보호와 차별에 대한 효과적인 보호를 하기 위한 능력의 발달, 셋째, 무엇보다도 특히 민감화조치(Sensibilisierungsmassnahmen)를 통하여 차별퇴치 투쟁을 고무하는 가치의 촉진 및 확산 등을 목적으로 하고 있다.

고용에 있어서의 차별퇴치를 위한 프로젝트는 공동체가 주창한 “EQUAL” 및 유럽사회기금(ESF)의 일반적 조치의 범주 내에서 유럽연합으로부터 자금지원을 받는다.<sup>45)</sup> 2000년 3월에 리사본에서 개최된 유럽참사회 회합에서 유럽연합은 포괄적인 내용을 가진 10년-전략을 제시하였는데, 이는 장기적인 경제성장, 완전고용, 사회적 결속, 지속 가능한 발전을 목표로 하는 것이었다. “리사본 아젠더”라고 불리는 이것의 목표 중 하나는 노동시장에서 저대표되어 있는 그룹의 고용수준을 높이는 것이고, 장애를 가진 사람, 종족적인 소수자, 이민자 등과 같이 차별받는 그룹들을 위하여 실직자비율의 격차를 줄이는 것이다.

---

45) 행동영역에 따라 지급되는 자세한 금액은 Vermerk für Mitglieder des Ausschusses für das Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen (2001-2006), in: [http://www.gleichstellungsbeauftragte-rlp.de/19263/19389/workplan06\\_de\\_19474.pdf](http://www.gleichstellungsbeauftragte-rlp.de/19263/19389/workplan06_de_19474.pdf) 참조.



반차별법규 및 반차별전략은 특정한 그룹구성원의 노동시장 및 교육조치 진입에 방해가 되는 장애를 제거해야 한다. 유럽 고용전략과 사회적 편성의 과정들은 유럽 사회기금을 통하여 지원된다.

#### 4. 차별금지와 사회적 기본권의 기본원칙

차별금지원칙에 대한 유럽연합의 의무는 2000년 12월의 기본권헌장 선언을 통하여 다시 한 번 확실하게 되었다. 헌장 제21조에는 유럽공동체 조약 제13조 상 열거된 6개의 차별근거들이 포괄되며, 7개의 부가적 근거들이 추가되어 있다. 즉 사회적 출신, 유전적인 특성, 언어, 정치관 또는 기타의 관(Anschauung), 민족적 소수자에 대한 소속, 재산, 그리고 출생 등이 그것이다. 유럽공동체 조약 제13조와 연계하여 헌장 제21조는 국적을 근거로 하는 모든 차별을 금지하는데, 여기에서 열거된 차별금지 근거들은 가능한 근거들을 완전히 열기한 것이 아닌 개방적인 규정으로 이해된다.

헌장의 기본원칙들은 유럽연합 내에서 정치발전과 회원국의 기관을 통한 상응하는 전략의 전환적용을 조정하는데 기여해야 한다.

#### 5. 국제적 관계

차별당하지 않을 권리는 일반적 인권선언, 시민적 및 정치적 권리에 대한 국제협약, 경제적, 사회적, 문화적 권리에 대한 국제협약, 모든 종류의 인종차별철폐를 위한 국제협약 등 중요한 국제적 법적 도구들을 통하여 인정이 되었다. 인권보호와 근본자유를 위한 유럽협약 속에 있는 차별금지를 위한 결정들은 2005년 4월 1일에 이 협약에 대한 새로운 부속서 12가 통과됨으로서 더욱 강화되었는데, 이것은 동등처우에 대한 독립적인 권리를 보장하고 있다. 국제사회에서는 유럽연합의 차별금지법제를 차별에 대한 큰 진보로 평가하고 있으며 차별에 대한 유효한 도구로 파악하고 있다.

## II. 미래를 위한 도전

### 1. 유럽연합의 확장과 연관되어 있는 문제들

이 문서의 발행 시 유럽연합은 10개의 새로운 회원국을 가지게 되었다. 유럽연합의 구회원국 및 신회원국, 그리고 가입을 신청한 국가들을 위해 “비차별(Nichtdiskriminierung)”이라는 주제는 큰 의미를 가진다.

차별금지 원칙의 기본원칙은 회원국을 위한 정치적 규준에 속하는 사항으로, 이 규준은 1993년 코펜하겐에서 개최된 유럽참사회의 회합에서 회원국들이 동의를 한 것이다. 새로운 회원국들은 유럽연합에 가입하기 이전에 이 반차별지침들을 공동체적인 소유물의 일부로서 자국내로 전환적용 해야 한다.

유럽연합의 확장은 모든 회원국들에게 소수자들의 삶의 상황을 개선하도록 하는 자극으로서 역할을 다해야 한다. 이것은 특히 확장된 유럽연합의 회원국들에서 가장 큰 종족적인 소수자인 로마(Roma, 집시)에 대해서 유효하다.

### 2. 법적인 범주의 전환적용

유럽연합은 차별철폐를 위하여 견고한 법적 토대를 마련하였다. 이 제는 이러한 법적인 범주들의 효과적인 전환적용을 보장해야 한다. 지난 몇 년 동안 인종적인 원인으로 인한 차별이 눈에 띄게 증가하였다는 사실에서 2000년에 유럽연합이 가결한 반인종차별 지침과 이의 회원국 내의 전환적용 사이에 있는 간극을 이제는 극복해야만 한다.

모든 회원국들에서 새로운 범주규정이 유용하다고 이야기하기에는 아직은 이르다. 동시에 벌써 범주규정이 가지는 일련의 결함이 지적될 수도 있다. 유럽위원회는 몇몇 회원국가들에서 이 지침들의 전환적용이 지체되는 것에 대해 우려를 하고 있으며, 전환적용의 과정에

서 나타난 불충분한 협의에 대해서도 인식을 하고 있다. 반인종차별 지침과 노동영역에서의 동등처우를 확보하기 위하여 동등처우지침의 무제한적이며 효과적인 전환적용과 적용을 위해서 해야 할 것이 여전히 많이 있다.

유럽위원회는 2003년 받아들여진 유럽행동계획 속에서 장애를 가진 사람을 위한 그들의 노력의 속행을 위하여 포괄적인 유인책들을 제시하였다. 이 행동계획 속에는 장애를 가진 사람들의 고용, 교육, 평생 교육, 새로운 기술에의 접근과 건축세계로의 접근을 촉진하기 위한 일련의 발의가 들어 있다.

### 3. 정보수집, 감시, 분석의 개선

회원국들 안에서의 트렌드와 진전에 관한 정보수집 및 감시를 하기 위한 어떠한 메카니즘도 존재하고 있지 않기 때문에 요청할 정확한 범위를 산정하는 것이 어렵고, 또한 차별철폐를 위한 법규와 조치들의 유효성을 평가하기도 어렵다.

유럽위원회는 개인과 관련된 정보의 보호가 민감한 주제라는 점을 잘 알고 있다. 동시에 국가기관들 및 기타의 행위자들과 이 차별금지 영역에서 정보수집을 어떻게 개선할 수 있는가 하는 주제로 대화하는 것도 필요불가결한 것임을 잘 인식하고 있다.

### 4. 차별철폐에 대한 실제적 조치들을 위한 유럽연합의 지원

차별철폐를 위한 공동체의 행동계획은 이미 공공의 민감화를 위해 일조를 하였다. 이것은 특히 유럽연합의 확장 이후 유럽연합의 수단들을 확보하기 위해 전략상의 중점을 확정하는 것에 관한 것이다.

행동계획 범주 내에서 사용가능한 인적, 재정적 자원의 중요한 부분은 많은 다양한 그룹들과 기구들이 함께 실행하는 초국가적인 프로젝트를

위해 책정이 되었다. 이외에도 유럽장애인포럼(Europäisches Behindertenforums, EDF), 반인종차별유럽네트워크(Europäisches Netzwerk gegen Rassismus, ENAR), 유럽고령자기반조직(Europäische Plattform für Senioren, AGE), 국제동성애자조직(Internationale Lesben- und Schwulen- Organisation, ILGA-Europa), 그리고 장애인영역에서 활동하는 일련의 작은 조직들을 위해서도 상당한 재정적 수단들을 마련하였다.

### 5. 관련 행위자들과의 협동강화

광범위한 행위자들은 차별에 대한 유럽연합의 작업활동의 발전에 참여를 하였는데, 여기에는 국가 기관들, 유럽의회, 사회적 파트너, NGO, 주기관 및 지역기관, 지역 위원회, 경제전문가, 인종과 외국인종 오관찰을 위한 유럽청 등이 속한다.

### 6. 차별금지원칙을 다른 정치영역으로까지 고려

유럽위원회는 성의 동등처우를 촉진하기 위한 조치들이 다른 유럽 연합계약 제13조에 열거된 사항들로 인한 차별을 철폐하기 위하여 조치들과 함께 실행되는 것이 증가하는 트렌드임을 확정하였다. 이처럼 통합된 논의들의 발달과 더불어 특히 다중적 차별의 문제가 해결되어야 한다. 이밖에도 이러한 방법으로 동등처우의 촉진에서 유용한 행동방식에 대한 요청에 부합하려고 한다.

유럽위원회는 특히 성적 귀속을 포함하는 유럽연합계약 제13조 상의 근거들을 포괄하는 반차별영역에서 통합된 행동방식의 강화를 위하여 어떠한 가능성이 있는지에 대한 의견을 청취하고자 한다.

## 제 2 절 남녀차별철폐를 위한 시간계획 (2006-2010)<sup>46)</sup>

유럽연합의 이 시간계획은 2006-2010의 기간 동안에 유럽연합이 실행하는 동등처우를 위한 조치들을 위한 6개의 중점을 다음과 같이 제시하고 있다. 첫째, 여성과 남성을 위한 동일한 경제적 자립; 둘째, 직업과 사생활의 조화; 셋째, 결정과정에서 균형 잡힌 대표성; 넷째, 성과 관계가 된 모든 형태의 폭력 근절; 다섯째, 성 정형화의 철폐; 여섯째, 외교 및 발전정책에서 동등처우의 촉진 등이 그것이다. 각각의 영역마다 우선순위의 목표 및 행동들이 정해진다. 그러나 많은 영역이 회원국의 관할권에 속하기 때문에 유럽위원회는 이 목적들을 혼자서 달성할 수가 없으므로 회원국과의 긴밀한 협조가 요청된다.

이 시간계획은 2001-2005 기간 동안 실행된 행동계획인 “남성과 여성의 동등처우 범주전략”<sup>47)</sup>의 성과물을 토대로 한 것으로 새로운 발의와 과거의 성과를 강화하기 위해 복합시킨 것이다. 이는 또한 젠더 메인스트리밍과 특별한 조치들에 기반을 둔 논의를 강화한다.

성의 동등처우는 하나의 기본권이며, 유럽연합의 고등가치이고, 성장과 고용 및 사회적 결속을 위한 유럽연합의 목표들을 달성하기 위한 전제이다. 유럽연합은 다양한 동등처우법제의 마련을 통하여 이 영역에서 큰 진보를 이루었다. 그러나 여전히 불평등이 존재하고 있는데, 이러한 불평등은 세계적인 경쟁체계가 더욱 유연하고 동적인

---

46) Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss der Region - Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010 [SEK(2006) 275], KOM/2006/0092 endg., in: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0092:DE:NOT>

47) Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Diskriminierung(2001-2006). Beschluss 2000/750/EG des Rates über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierung (2001-2006), in: [http://europa.eu/legislationsummaries/humanrights/fundamentalrightswithin/europeanunion/133113\\_de.htm](http://europa.eu/legislationsummaries/humanrights/fundamentalrightswithin/europeanunion/133113_de.htm). 2007년 1월 1일에 이 행동프로그램은 PROGRESS프로그램을 통해 대체되었다.

노동력을 요구하기 때문에 더욱 심화될 수도 있다. 여성들이 여기에 더 많이 해당할 수가 있다. 왜냐하면 그녀들에게는 흔히 어린이와 직업사이에 결정을 내리도록 강요되고, 또한 유연한 작업규정 및 어린이돌봄시설이 부족하기 때문이다. 그리고 또한 이러한 불평등은 성정형화도 끈질기게 남아 존재하고 있으며, 남자는 여전히 가사를 훨씬 더 적게 하는 것에서도 기인한다. 리사본전략의 중심영역인 교육과 연구 등의 영역에서 달성된 진보가 노동시장에서의 여성의 지위에 반영되지 않고 있는데 유럽연합은 이러한 인적 자원의 낭비를 감내할 수 없다. 또한 저출산률과 낮은 노동인구는 유럽연합의 정치적 경제적 위치를 위협하게 한다.

유럽연합은 세계적인 동등처우 촉진에 관한 테마에서 중요한 파트너이다. 세계화로부터 남성과 여성 모두를 위해 긍정적인 요소를 만들고 가난을 퇴치하기 하는 것은 하나의 큰 도전이다. 유럽연합이 이러한 도전들을 잘 극복하려면 동등처우에서 빠른 성과를 나타내야 한다. 젠더 메인스트리밍은 모든 정치영역에서 이루어져야 하고, 이것은 무엇보다도 시간계획 안에 확정된 영역에서 강화되어야 한다.

이 시간 계획은 크게 ‘제1부: 남성과 여성의 동등한 처우를 위한 행동중점’ 과 ‘제2부 정치적 결정구조와 동등처우’로 구성이 되어 있다. 이하 그 내용을 살펴보기로 한다.

### **제 1 부: 남성과 여성의 동등한 처우를 위한 행동중점**

(1) 여성과 남성을 위한 동일한 경제적 자립영역을 위한 행동중점

#### **1) 내 용**

##### **① 리사본전략의 고용목표**

리사본전략은 2010년까지 60%의 여성고용배분을 예정하고 있다. 현재 55.7%이며 55-64세 사이의 나이 든 여성들은 현저히 적다(31.7%). 실

업배분도 역시 여성이 남성에 비해 높다(9.7% 대 7.8%). 노동시장과 성장을 위한 라사본의 성전략이 강화되어야 한다. 구조기금을 동등처우법규의 준수와 피고용자 및 고용자 등을 위한 조치 등과 같은 부분에 새로이 효과적으로 투입하는 것이 여성고용비율을 제고하는 데에 도움을 줄 것이다. 세법 및 사회법적인 요청의 개별화도 역시 남자뿐만 아니라 여자의 직업활동이 보람 있게 해 줄 것이다.

#### ② 성에 특별한 수입격차의 평준화

동일임금을 위한 유럽연합의 법규에도 불구하고 여성은 남성보다 15% 더 적게 임금을 받으며, 이 임금차이는 고용배분에 서의 차이보다도 훨씬 더 느리게 제거되고 있다. 이 상태가 견고하게 지속되는 원인은 직접차별과 구조적인 불평등이다. 분야 및 직업에 관련된 관찰구분, 상이한 작업양태, 교육 및 재교육에의 접근, 평가 및 임금시스템, 성 정형화 등이 여성을 차별한다. 이러한 문제적 상황은 다차원적인 논의와 모든 당사자들의 동원(Mobilisierung)을 요구하고 있다.

#### ③ 사업자로서의 여성

유럽연합에서 사업자의 약 30%가 여성이다. 회사의 설립, 재정을 위한 접근과 교육 등에서 여성은 흔히 남성보다 훨씬 더 투쟁을 해야 한다. 관련 네트워크를 조직하고 재정에 대한 접근을 용이하게 하는 방법 등을 통해 여성사업자의 수를 증대시키려고 하는 유럽연합의 행동계획은 계속 진행되어야 한다.

#### ④ 사회적 보호와 빈곤퇴치에서의 동등처우

사회시스템은 남자와 여자가 노동시장에 진출하고 노동시장에 머무르는 것을 저해하는 부정적 소인들을 제거하는 동시에 개별적인 은퇴요청을 활성화하는 가능성을 제공한다. 그럼에도 불구하고 여전히 여성들에게 더 단기적이거나 단절이 있는 직업생활의 경향이 나타나는데,

이로 인해 그녀들은 남성에 비해 더 적은 권리를 갖게 되고 더 적은 요구를 하게 된다. 또한 이럼으로서 무엇보다도 혼자 아이를 양육하는 여성들, 나이 든 여성들, 농업이나 어업 등 가족가업에서 일을 하였던 여성들의 빈곤위험이 증가한다. 사회보호시스템은 이 여성들에게 무엇보다도 은퇴 시 적절한 급부에 대한 접근을 보장해주어야 한다.

#### ⑤ 건강부문에서 성적인 차원의 고려

여자와 남자는 각각 특별한 건강위험, 질병, 문제제기, 습관적인 대처양식 등을 갖게 되는데, 이것들은 남녀 각각의 건강에 상이한 영향을 미친다. 여기에 또한 화학약품, 페스티치덴(Pestiziden) 등의 환경요인도 작용을 하게 되는데, 이들 물질들은 흔히 임신과 수유에 영향을 끼친다. 의학적 연구와 수많은 안전 및 건강상태 연구는 남자에게 중심이 맞추어져 있고 남성이 지배적인 작업분야로 형성이 되어있다.

이 영역에서의 지식수준이 개선되어야 한다. 사회·건강·돌봄서비스는 이러한 목적을 가지고 개선되어야만 하고, 이들에 대한 접근이 용이하게 되어야 하고, 서비스의 질이 제고되어야 하며, 여성과 남성의 새롭고 특별한 욕구가 강력하게 고려되어야 한다.

#### ⑥ 다중차별의 퇴치

무엇보다도 이민여성들과 종족적 소수자에 속하는 여성들에 대한 다중적 차별의 퇴치가 중요하다. 유럽연합은 모든 종류의 차별을 제거하고 통합적인 사회를 건설하기 위해 노력을 기울이고 있다. 차별받는 그룹 속에서 여성은 남성보다 훨씬 더 심각한 상황이다. 흔히 이중적인 차별을 경험하는 이민여성들과 종족적 소수자에 속하는 여성들의 상황이 이에 대한 전형적인 모습을 보여주고 있다. 따라서 이민정책 및 통합정책에서 여성의 권리와 사회참여를 보장하고, 그들의 노동가능성을 완전히 실현하고, 교육과 평생교육에 대한 접근을 개선하기 위해서는 동등처우가 촉진되어야만 한다.



## 2) 중점적 행동

① 젠더 메인스트리밍을 감시하고 강화한다.

② 연금, 사회적 통합, 건강에 대한 조치, 장기돌봄 등이 테마가 되는 성장과 고용을 위한 통합적 지도지침과 새로 마련된 협동방식의 범주 내에서 2007년 동등처우를 위한 핸드북을 마련하였다. 이를 통해 사회보호시스템이 어떻게 동등처우를 촉진할 수 있는지가 검사되게 될 것이다.

③ 건강정책에서 성적인 차원의 실제적인 분석을 통한 건강정책에서 젠더 메인스트리밍을 감시하고 강화한다.

④ 유럽연합의 모두를 위한 기회균등의 해(2007) 및 빈곤과 반통합(Ausgrenzung)에 대한 유럽의 해(2010)의 범주 내에서 국가적·유럽적 차원의 행동에서 젠더 메인스트리밍을 감시하고 강화한다.

⑤ 새로운 구조기금의 계획과 전환적용 시 유럽연합이 회원국들과 함께 젠더 메인스트리밍과 특별한 조치들을 요구함을 통해서 젠더 메인스트리밍을 감시하고 강화한다.

⑥ 성에 특별한 임금격차의 공표(2007)를 한다.

⑦ 여성사업자를 위하여 사업환경을 개선한다.

⑧ 2010년에 재화와 서비스에 대한 접근 및 화와 서비스의 공급 시 여성과 남성의 동등처우지침의 전환적용에 관한 보고서 발간한다.

## (2) 직업과 사생활의 조화

### 1) 내 용

① 여성뿐만 아니라 남성에게도 유연한 작업규정

직업과 사생활의 조화를 제고하는 조치들은 경제의 유연화에 일조를 하고 여성과 남성의 삶의 질을 개선한다. 이것은 노동인구의 총 잠재

력을 사용함으로써 사람들이 노동시장에 접근하고 노동시장에 남아 있는 것을 지원한다. 유연한 작업규정은 생산성을 증대시키고, 노동자들에게 고도의 만족감을 주며 사업자에게는 좋은 평판을 가져다준다. 그럼에도 불구하고 남성들보다는 여성들이 이러한 규정들을 훨씬 더 많이 사용하고 있는 것으로 나타나는데, 이것은 남성과 여성 사이에 직장에서의 지위와 경제적 독립에 부정적인 영향을 미치게 된다.

## ② 돌봄제공(Betreuungsangebot)의 확대

유럽은 지금 3중의 도전에 직면해 있다: 노동능력이 있는 연령에서 인구의 감소, 낮은 출산률, 노령인구의 증가. 성공적인 일과 생활의 균형(Work-Life-Balance)을 은 일정부분 부정적 인구 추이에 대한 해답을 제공하데, 왜냐하면 이것이 부담할 수 있고 접근이 가능한 아동돌봄에 대한 가능성을 제공하기 때문이며, 또한 돌봄이 필요한 노인들과 장애를 가진 사람에게 상응하는 서비스를 제공하기 때문이다. 이러한 서비스의 질이 개선되어야 하고 대부분 여성들이 이 분야의 직장인의 질이 제고되어야 하며, 이일에 대한 가치가 더욱 높게 평가되어야 한다.

## ③ 여성뿐만 아니라 남성에게도 더 나은 직업과 사생활의 조화

서비스와 구조는 남성뿐만 아니라 여성도 직업생활을 하는 상황의 변화만큼 빠르게 변화하고 있지 못하다. 단지 매우 적은 남성들이 부모휴가를 내고 있고, 시간제 일을 한다(7.4% 남자: 32.6% 여자); 보통 여성이 어린이 양육과 다른 돌봄이 필요한 사람들을 간호한다; 무엇보다도 가족 및 부모휴가 및 휴직요청 등의 장점(Anreiz)를 통하여 남성들이 여성과 가사를 분담하고 가사를 하도록 고무되어야만 한다.

## 2) 중심적 행동

① 2006년에 직업과 사생활의 조화에 관한 내용을 담고 있는 인구 추세에 관한 고시(Mitteilung) 제시

- ② 사회기금 등을 통하여 어린이 돌봄 및 다른 돌봄시설 등 확대
- ③ 건강 및 사회영역의 직업에 대한 연구를 촉진하고 국제기구와 공동으로 이 직업들의 더 나은 분류화 작업을 함.

(3) 결정과정에서 균형 잡힌 대표성

1) 내 용

① 정치에서의 여성

정치적인 결정과정에서 여성대표가 여전히 낮은 것은 민주성의 결핍이다. 적극적인 시민으로서의 여성의 정치 참여와 공공 행정의 모든 단계(지역, 지방, 국가, 유럽)에서의 중상위 매니지먼트에 대한 참여는 계속해서 촉진되어야 한다.

② 경제적 결정과정에서 여성

남성과 여성의 경제적 결정과정에서의 균형 잡힌 노동참여는 노동환경과 노동문화를 생산적이고 혁신적으로 만들고 경제적 능력을 제고하는 데에 일조를 한다. 이를 위한 전제조건은 승진절차에서의 투명성, 유연한 노동규정, 돌봄가능성의 제공 등이다.

③ 학문과 기술에서의 여성

여성의 학문과 기술에 대한 참여는 학문적, 산업적 연구의 혁신, 질, 경쟁력을 제고시키므로 이를 촉진하여야 한다. 공공 연구영역에서의 지도부에서 25% 여성점유율 목표부과(Zielvorgabe)량을 달성하기 위하여 여러 조치들이 취해져야 하며 발전상황이 조사되어야 한다.

2) 중점적 행동

① 젠더 메인스트리밍을 감시하고 강화한다.

② 유럽연합의 연구정책과 제7차 범주프로그램에서 동등처우를 위한

행동계획들의 전환적용에 신경을 쓰면서 성에 특별한 연구를 발전시킨다. 젠더 메인스트리밍과 예고된 유럽연구참사회에의 여성참여를 감시한다.

③ 2010년 일반교육·직업교육프로그램의 범주 내에서 유럽연합의 목표와 일치하여 이 분야에서의 여성의 불평등을 철폐하면서, 여성의 학문적 기술적 직업경력에 대한 접근을 지원한다.

④ 2007년 경제적, 정치적 결정을 내리는 위치에 있는 여성의 유럽연합-네트워크를 구축한다.

#### (4) 성과 관련이 된 모든 형태의 폭력 근절

##### 1) 내 용

##### ① 성에 관련된 폭력

유럽연합은 모든 형태의 폭력을 근절해야 할 의무가 있다. 이것은 근본적인 생명권, 안전, 자유, 존엄 및 신체적·정신적인 불가침권에 대한 침해이다. 이러한 권리들에 대한 침해는 관용될 수 없는 것이며, 또한 어떠한 근거를 가지고 용서될 수 있는 것도 아니다. 성폭력에 대한 예방이 매우 필요하며, 이를 위해서는 교육과 학문, 네트워크 구축, 파트너십 및 증명된 경험들의 교환 등이 전제가 된다. 여성생식기 절단, 조혼 및 강제혼, 부부 사이의 범죄 등 관습과 전통에 근거한 잘못된 관념과 실재를 철폐하기 위하여 긴급히 행동할 필요가 있다.

##### ② 인신매매

인신매매는 범죄이며 개별 기본권의 침해이다. 이것은 현대적 노예제의 한 형태이다. 인신매매로부터는 특히 곤궁한 여자와 어린이, 특히 소녀들이 주로 피해자가 된다. 인신매매에 대한 투쟁을 위해서는

예방, 적합한 법을 통한 범죄화 및 피해자 보호와 지원이 필수적이다. 성적착취의 목적으로 하는 여성과 어린이에 대한 수요를 차단하는 조치들은 지속적으로 확대되어야 한다. 인신매매퇴치를 위한 유럽연합 계획은 이러한 논의를 반영한다. 인신매매희생자를 위한 체류허가에 대한 지침은 그들에게 노동시장과 (직업)교육에 대한 접근을 보장하면서 희생자의 재통합을 위한 새로운 도구를 제공하고 있다.

## 2) 중점적 행동

① 2006년 고지(Mitteilung)에서 범죄자, 희생자, 법률기관에 대한 비교가능한 통계적 정보를 공표하고 유럽연합 차원에서의 진보상황을 감시한다.

② 회원국과 NGO를 성에 관계된 폭력에 대한 투쟁에서 유럽위원회는 의식교육을 위한 캠페인을 촉진하고, 희생자 및 범인에 대한 프로그램을 적용하고, 회원국들을 고무하고, 행동계획들을 확산시키는 등의 방법을 통해서 지원한다. 모든 도구들을 사용하여 희생자가 다시 사회에 통합되도록 촉진하고 인신매매에 대한 고지(Mitteilung)와 유럽연합 행동계획을 follow-up한다.

## (5) 성 정형화의 철폐

### 1) 내 용

성정형화에 대한 투쟁에 있어서는 방송매체가 매우 중요한 역할을 담당한다. 이들 방송매체의 특별한 공헌은 이들이 현대사회에서 남성과 여성의 현실적인 잠재력과 능력에 대해 아주 현실적인 상을 그려주는 것이고 남자와 여자가 비하되거나 손상이 되는 방법으로 묘사되는 것을 피하는 것에 있다.

2) 중점적 행동

① 교육, 직업교육, 문화 속에서의 성정형화 제거

성정형화는 여전히 교육, 직업교육, 문화 속에서 지속적으로 이루어지고 있다. 여성과 남성은 흔히 교육 및 직업교육의 길을 걷게 되는데, 많은 여성은 인정을 덜 받고 보수도 덜 받는 직업을 수행하게 된다. 교육자와 학생이 상응하는 훈련을 받고 젊은 여성이 전통적이지 않은 길을 가는 것에 대해 고무를 하면서, 전략은 성정형화는 이미 어린시절부터 나타난다는 점을 중시해야 한다. 교육체계는 젊은이들에게 알맞은 자격을 매개해 주어야 한다. 따라서 청소년들이 학교를 조기에 중단하는 현상은 매우 중요하다.

② 유럽위원회는 평생교육전략과 평생교육을 위한 통합 프로그램을 포함하여 젠더 메인스트리밍, 특별한 조치들, 교육, 직업교육, 문화에서의 유럽연합 프로그램 등을 촉진하면서 교육, 직업교육, 문화 및 노동시장에서의 성정형화철폐를 지원한다.

③ 학교 및 사업장에서 성정형적인지 않은 성역할에 대한 좋은 경험의 교환, 의식형성 캠페인을 지원하고 남성과 여성의 성정형적인지 않은 묘사를 촉진하기 위하여 방송매체와 대화를 한다.

(6) 외교 및 발전정책에서 동등처우의 촉진.

1) 내 용

① 가입국, 후보국, 잠재적인 후보국들에 있어서 유럽법의 관철

유럽연합에 가입하는 국가들은 남자와 여자의 동등처우원칙을 천명해야만 한다. 동등처우에 관한 유럽연합 법규의 전환적용, 보완, 관철에 대한 감시가 장래의 유럽연합 확장절차에서 우위를 차지하게 된다.

② 유럽연합의 이웃정책(Nachbarschaftspolitik, ENP), 외무정책 및 발전정책에서의 동등처우 촉진

동등처우 자체가 인권으로서 목적이며, 이는 빈곤의 제거에 일조를 한다. 유럽연합은 발전의 영역에서 행해지는 국제적인 노력에서 중요한 행위자이다. 그리고 발전을 위한 밀레니움선언(Millenniumserklärung), 베이킹 행동플랫폼(PAP) 등 국제적으로 인정된 원칙들을 지킨다.

유럽연합의 아프리카를 위한 새로운 전략에서는 모든 파트너쉽과 국가발전전략의 중심적 구성요소로 성평등을 두고 있다. 유럽위원회는 외교관계에서도 동등처우의 촉진을 위한 노력을 쏟고 있다.

유럽연합은 계속적해서 세계적인 여성과 소녀를 위한 교육 및 안전한 환경, 성적 및 재생산적인 건강과 권리, 여성의 자기결정권, 생식기절단퇴치 등을 위해 참여를 할 것이다.

2) 중점적 행동

① 가입 전 또는 가입협상 시 재정지원의 계획에 있어서 동등처우에 관한 유럽연합 법규의 전환적용, 보완, 관철을 가입국, 후보국, 잠재적인 후보국이 실행하도록 의식화 하고 감시한다.

② 이웃정책(Nachbarschaftspolitik, ENP), 외무정책 및 발전정책에서 모든 단계에서의 젠더 메인스트리밍과 특별한 조치들이 감시되고 촉진된다.

③ 2006년에 고지(Mitteilung) ‘발전관계에서 동등처우 주제에 대한 아이디어컨셉(Ein Ideenkonzept zum Thema Gleichstellung in der Entwicklungszusammenarbeit)’을 제시한다.

④ 검토와 평가 시 주제 및 기술의 구성요소로 성의 차원을 넣음으로서 젠더 메인스트리밍을 촉진한다.

⑤ 지중해 지역 국가들에서의 동등처우를 강화한다.

⑥ 여성기구와 여성네트워크를 강화한다.

## 제 2 부: 정치적 결정구조와 동등처우

동등처우는 고위의 정치적 단계에서 명확한 고백을 하는 것을 통해서만 이루어 질 수 있다. 위원회는 동등처우를 촉진하고 동등처우문제를 파악하고 진보를 일으키는 구조들을 지원한다.

시간계획에서 확정된 중요영역에서 큰 진보를 이루기 위해 모든 단계에서 더 나은 결정구조가 요구 된다: 유럽기구, 회원국, 의회, 사회적 파트너와 시민사회. 중요한 하나의 전제는 동등처우장관의 지원이다. 이들의 정기적인 회합은 대화와 모니터링을 위한 중요한 계기가 된다.

## 제 3 절 PROGRESS<sup>48)</sup>

고용과 사회적 연대를 위한 이 프로그램은 고용과 사회의 영역에서 유럽연합의 목표실현을 재정적으로 지원하고 이 분야에서의 명확한 리사본 전략을 도달하는 데 일조하려는 목적으로 만들어졌다.

유럽연합은 이 프로그램을 통해 5개의 영역, 즉 고용, 사회적 보호 및 편성(Eingliederung), 근로조건, 비차별, 성의 동등처우 등의 영역에서 “사회적” 유럽을 강화하고 성장, 일자리 창출, 빈곤퇴치, 사회적 구분(Ausgrenzung) 철폐 등의 목적에 일조를 하려고 한다.

PROGRESS를 통해서 유럽연합의 사회정책이 지속적으로 중요한 정치적 도전에 몰두해야 한다는 것이 확립이 된 것이고, 또 한편으로는 공동의 노력들을 요청하는 조치들에 집중을 한다는 것이 분명해 졌다. PROGRESS는 회원국들이 유럽연합 차원에서 부과된 의무들을 이행하고, 유럽법을 통일적으로 전환적용하고, 적용하도록 돕는다. 유럽연합의 이러한 목표들에 대해 회원국들의 공조(Koordinierung)가 이루어진다.

48) PROGRESS: Das EU-Programm für Beschäftigung und soziale Solidarität, in: <http://ec.europa.eu/employmentsocial/spsi>.



2007년 PROGRESS의 과제를 보면 다음과 같다:

- OMK<sup>49)</sup> 정책을 위하여 정보, 분석, 검사결과, 장기간 돌봄이 필요한 것에 대한 항목, 아동빈곤의 예방을 위한 항목을 포함하는 통계상의 정보를 제공하는 것과 사회적 편성과 사회적 보호의 영역에서의 유럽법의 전환적용에 대한 감시를 개선하는 것;
- 새로운 회원국들에서 자금이 충족이 되는 연금시스템 점검
- 회사의 노인배려(Altersversorgung)와 사적인 보험시스템 점검
- 유럽연합 내에서 사회적 보호에 대한 서로간의 정보시스템을 지원
- 빈곤과 사회적 구별의 정도를 감시하는 유럽연합의 전문가 네트워크를 지원하며, “Peer-Reviews” 세미나에 대한 재정적 지원
- 사회적 편성과 사회적 보호에 대해 계몽과 이와 관련된 경험의 교환을 촉진하기엔, 해마다 개최되는 전유럽 “People Experiencing Poverty”와 원탁회의도 속함.
- 사회정책에 중요한 의미를 가지는 시민사회의 관여를 지원하고 이 영역에서 중요한 유럽연합의 네트워크의 능력을 촉진
- 예컨대 전문가기구 간의 네트워크 구성, 국가/지방 간의 인적 교환 등의 새로운 활동을 포괄하는 실행가능성연구를 실시

PROGRESS가 7년 동안의 사업을 위해 743 Mil. Euro를 책정하였는데 그 중 30%가 사회적 보호와 사회적 편성을 위해 잡혀 있다. PROGRESS는 회원국뿐만 아니라 공고화 및 결합과정에 참여하고 있는

---

49) 여기에서 유럽연합이 사회정책에서 공적인 공조조치 방식(Methode der offenen Koordinierung: MOK/OMK)을 취하고 있음을 알 수 있다. MOK는 간접적인 정치적 결정을 위한 정치적 도구인데, 이 경우 참사회 차원에서 공동의 목표나 가이드라인이 형성이 되고, 이들 목표의 국가 내 달성은 척도에 따른 초국가적인 모니터링을 통해 상호간에 감시하도록 되어 있다. MOK를 도입한 이유는 사회정책적인 관할에서의 직접적인 유럽화는 유럽의 다차원시스템(Mehrebenensystem)의 범주 내에서 전혀 상상할 수가 없는데, 이것은 보조원칙(Subsidiarität)에 의해서 국내적인 권한유보 사항이고, 각각의 이해가 충돌하게 될 것이기 때문이다. Bauer, Michael w./Knoll, Ralf, Die Methode der offenen Koordinierung: Zukunft europäischer Politikgestaltung oder schleichende Zentralisierung, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 01-02, 2003.

가입국, 지원국, 서-발칸국가들에게도 열려 있다. 이 프로그램에는 국가, 지방 및 지역 행정기관, 공공 노동기관, 국가 통계청, 특수한 기관, 대학, 연구소, 사회적 파트너, NGO도 참여할 수 있다.

## 제 4 절 장애인의 기회평등을 위한 행동계획 (2004-2010)<sup>50)</sup>

2004-2010년의 기간을 위해 작성된 행동계획 속에서 유럽전역에서 위해 지속적이며, 실행할 수 있는 장애인주제를 위한 컨셉이 제시되어야만 한다. 다음의 3가지 목표들이 핵심사항이다:

첫째, 고용과 직업에서 동등처우를 위한 지침의 무제한적인 적용  
둘째, 모든 중요한 공동체의 조치들에 장애인 주제를 연관시키는 것  
셋째, 모두를 위한 접근의 촉진

### I. 정치적인 차원(politischer Kontext)

#### 1. 유럽연합차원에서의 광범위한 논의: 목표와 수단

장애를 가진 시민을 위한 유럽연합의 활동은 장애인을 주제로 하는 논의와 함께 하는 것으로, 이 논의에서는 장애를 가진 사람을 수동적인 급부담당자로서 파악하는 것이 아니라, 장애를 가진 사람의 통합과 이들의 사회 및 경제에 대한 적극적인 참여가 중심에 놓여 있다. 따라서 장애를 가진 사람에 대한 인정과 이들의 권리보호가 유럽연합 - 조치들의 핵심을 이룬다.

---

50) Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen vom 30. Oktober 2003 - Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen: Ein Europäischer Aktionsplan [KOM (2003) 650 endg. - nicht im Amtsblatt veröffentlicht], in: <http://europa.eu/legislationsummaries/employmentandsocialpolicy/disabilityandoldage/c11414de.htm>

고용과 지장에서의 동등처우실현을 위한 일반적 범주의 확정을 위한 지침과 차별퇴치를 위한 행동계획(2001-2006)<sup>51)</sup> 과 더불어 유럽연합은 이미 이 영역에서 활동을 하였다. 인권헌장은 장애를 가진 사람의 권리보호를 예정하고 있으며, 미래의 유럽연합헌장계약에서는 이것을 수용하고 있다.

“장애를 가진 사람을 위한 장애물이 없는 유럽을 위한 길에서”라고 하는 유럽위원회의 2000년 고지(Mitteilung)에 상응하여 장애를 가진 사람의 지식에 근거한 경제와 사회의 실질적인 참여에 대한 환경으로 인한, 그리고 기술적 법적인 장애물들이 제거되어야만 한다.

고용을 위한 접근은 장애를 가진 사람의 통합을 위해 필요불가결한 것이다. 유럽 사회기금을 통해 재정지원이 되는 주된 프로그램들과 공동체발의(Gemeinschaftsinitiativ), EQUAL, 그리고 유럽의 고용전략은 이 접근을 용이하게 한다. 이뿐만 아니라 사회보호시스템의 현대화를 통해 장애를 가진 사람이 소극적인 사회부조급부의 종속으로부터 벗어나 고용자극의 형성을 위한 조치들이 되도록 바뀌어야 한다. 또한 장애를 가진 사람에 대한 구분퇴치를 위해서 사회적 편입의 촉진을 위한 유럽적인 촉진과 회원국들의 행동계획이 중요한 의미를 가진다.

## 2. 사실과 경향

장애의 확정을 위한 정의와 기준은 현재 개별국가적인 법규에 확정이 되어 있으며 국가마다 다르다.

2001년에 범유럽적으로 행해진 연구에 따르면 유럽연합의 14-60세 사이의 노동인구의 14.5%가 장애를 가지고 있다(스웨덴은 예외). 이 숫자는 연령과 장애 사이의 관계를 명확히 한다. 인구의 고령화와 건

---

51) Beschluss 2000/750/EG des Rates über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierung(2001-2006), in: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/human\\_rights/fundamental\\_rights\\_within\\_european\\_union/133113\\_de.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/human_rights/fundamental_rights_within_european_union/133113_de.htm)

강공급(Gesundheitsversorgung)의 개선 결과 현재 유럽연합에서 장애를 가진 사람의 수가 증가 했으면 앞으로 더 늘어날 것이다. 확실한 것은 장애를 가진 사람의 42%(그러나 거의 65%의 비장애인) 만이 직업을 가지고 있는 것이고 장애를 가진 사람의 52%(그러나 28%의 비장애인)는 직업활동을 하지 않는다는 것이다.

### 3. 유럽연합 차원의 중요한 성과물

유럽참사회는 2000년 11월에 지침 2000/78/EG를 가결하였는데, 이것은 종교 또는 세계관, 장애, 연령 또는 성적 지향으로 인한 모든 직·간접적인 차별을 금지한다.

유럽연합의 차별퇴치를 위한 행동계획(2001-2006)의 목표는 특히 장애를 근거로 하는 차별에 대한 회원국가들의 차별퇴치를 지원하는 것이었다. 이것은 유럽위원회가 일련의 활동들, 즉 캠페인, 연구, 네트워크 및 파트너쉽 구축, 특정한 NGO 지원 등을 지원하는 것을 가능하게 하였다.

유럽위원회는 장애를 가진 사람들이 완전한 범위의 인권을 인식할 수 있도록 보장하는 것을 목표로 삼는 세계적인 노력을 지원한다. 이것은 장애를 가진 사람의 인권보호 및 촉진을 위한 UN헌정에 대해서도 유효하다.

### 4. 미래를 위한 전략적 목표

장애를 위한 위원회의 주된 목표는 장애를 가진 사람들을 위한 사회의 촉진이다. 장애를 가진 사람들의 완전한 사회통합을 위하여 지속적인 절차를 진행하는 것이 중요하다. 위원회의 이 목표는 서로 보완하고 쌍방적으로 지지하고 실제적으로 협조하는 목적들을 선상에서 실현이 되어야 한다:

- 고용과 직업에서의 동등치우지침의 무제한적인 적용과 차별퇴치를 위한 미래전략을 위한 토론의 개최;
- 해당 공동체정책과 진행 중인 절차(유럽 고용전략, 사회적 편성을 위한 유럽전략 등) 속에 장애인문제를 성공적으로 산입시키는 것;
- 제품, 서비스 및 건축환경에 대한 방해 없는 접근의 개선.

이러한 실제적인 목표들의 실현을 위하여 위원회는 2010년까지에 이르는 장기적인 연간행동계획(Turnusaktionsplan)을 수립하였다. 행동계획의 개별적인 행보는 장애를 가진 사람의 세계적 상황에 대하여 분석을 한 이년차 연간보고 속에서 확정이 되었다. 새로운 단계의 행동계획은 이 보고서에 근거하여 수립될 예정이다.

#### 5. 행동계획의 첫째 시기(2004-2005)

행동계획의 제1시기는 2004년부터 2005까지로 2년간의 계획이다. 이 시기에는 당사자들의 행동권한을 강화하는 동시에 장애를 가진 사람들의 촉진을 위하여 필요한 조건들을 형성하기 위해 노력을 집중하였다.

우선적인 간섭의 영역은 4개의 중점의 범주 내에서 그룹화 되었는데, 고용 및 계속고용에 대한 접근, 평생교육, 새로운 기술의 잠재력 사용, 공공건물에 대한 접근성이 바로 그것이다.

#### 6. 고용과 계속고용을 위한 접근

지침 2000/78/ EG는 몇몇 회원국에서 기존 규정의 대폭적인 개정을 필요하게 만들고 있다. 이 지침은 공적 및 사적인 고용주와 이들의 장애를 가진 사람들에 대한 고용태도에 큰 영향을 미칠 것이다. 이 지침의 성공적인 보장을 위해서는 당사자들의 민감성이 절대적으로 필요하다. 이러한 이유에서 위원회는 사용자와 노동자들에게 그들이 직장에서 가지게 되는 새로운 권리를 알리기 위하여 2003년 6월에 모든 회원국에 정보선전을 개시하였다.

유럽사회기금의 메인스트림-프로그램과 공동체 주창의 EQUAL은 장애를 가진 사람들의 고용시장으로의 통합을 위한 광범위한 스펙트럼의 행동들을 지원한다. 유럽위원회는 공동체의 경쟁정책 속에서 노력을 하였다. 그리하여 2002년 11월에 국가적 고용지원에 대한 명령이 제정되었으며, 이에 따라 회원국들은 사업자가 장애를 가진 노동자를 고용했을 경우 임금 및 사회보장부담액의 60%까지 부담할 수 있다. 또한 감소된 생산성 및 작업장의 적응을 위한 균형을 위해서도 지원이 이루어질 수 있다.

작업장에서의 안전과 건강보호에 관한 사항은 유럽참사회의 지침 89/654/EWG “작업장에서의 안전과 건강을 위한 최소규정” 속에 다음과 같이 정해져 있다: “작업장은 경우에 따라서는 장애인에 적합하게 꾸며져야 한다.”.

장애를 가진 사람들의 이의 산업을 촉진을 더 잘 고려하여 보장하기 위하여 위원회는 다음과 같은 조치를 해야만 했다:

- 지침 2000/78/EG(고용과 직업에서의 동등처우)의 적용을 위한 회원국의 민감화;
- 유럽 고용전략과 유럽사회기금을 통하여 재정지원이 된 조치들과 장애를 가진 사람들의 욕구의 산업을 촉진;
- 장애인 영역에서 사회적 대화의 촉진;
- 무엇보다도 사업자의 사회적 책임의 맥락 안에서 장애인 관련 문제들에 대한 사업자들의 민감화
- 안전과 건강보호의 영역에서의 조치들 속으로 장애를 가진 사람들의 욕구가 산업되는 것을 촉진

## 7. 평생교육

장애를 가진 사람들의 교육과 직업교육 및 평생교육에 대하여 존재하고 있는 방해물을 극복하기 위한 가능성의 하나로써 전자적인 도움

수단들을 가지고 하는 현대적 정보 및 통신기술(Informations- und Kommunikationstechnologie-IKT)의 사용 또는 “e교육(eLearning)”이 유용할 수 있다. 따라서 위원회의 제안은 e교육(eLearning)-프로그램, 언어의 공부와 언어의 다양성의 촉진을 위한 행동계획(Aktionsplan zur Förderung des Sprachlernens und der Sprachvielfalt) 및 자격과 움직임을 위한 행동계획(Aktionsplan für Qualifikation und Mobilität) 등을 장애를 가진 사람들의 욕구에 맞추도록 명시적으로 지시하고 있다.

일반 및 직업교육, 청소년의 영역에서 위원회는 다음과 같이 진행할 예정이다:

- 일반 및 직업교육 시스템을 목적인 연구프로그램 실행의 범주 내에서 위원회는 장애를 가진 사람들의 일반 및 직업교육으로의 통합에서 좋은 실행의 교환을 촉진하는데 우선순위를 둘 것이다.
- 미래의 “e교육(eLearning)” 행동계획의 형성 과 적용에 있어서 장애를 가진 사람의 특별한 욕구들이 특별하게 주목 한다.
- 위원회는 장애를 가진 사람을 위한 정보를 위한 PLOTEUS-정보시스템을 확장한다.
- 위원회는 장애를 가진 사람들을 SOKRATES, LEONARD, JUGEND 등의 프로그램에 산입하고, 특별한 관심을 가진다.
- 위원회는 평생교육을 위한 웹사이트와 언론매체의 생산물에 대한 접근성에 주의를 한다.

#### 8. 새로운 기술의 잠재력 사용

특히 IKT의 영역에서의 기술상의 발전은 장애를 가진 사람들에게 위치를 바꾸고, 기능상의 제한을 극복하고, 그럼으로써 정보로부터의 차단을 제거할 수 있는 근본적인 가능성을 제공한다.

전자유럽-행동계획 2002(eEuropa-Aktionsplans 2002)의 범주 내에서 접근성과 관련된 활동에서 좋은 성과를 이루었다. 그리고 유럽참사회는

“eAccessibility” 결의를 가결하였다. eEuropa-Aktionsplans 2002 범주 내에서의 노력은 장애를 가진 사람과 다른 차별받는 그룹들이 일반적인 발전과 관련하여 다음과 같은 영역에서 참여와 동등한 접근을 하게 보장하는데 초점이 맞추어져 있다: 현대적인 공공 온라인-서비스, e가버넌스(eGovernment), e교육(eLearning), e건강(eGesundheit), 역동적이고 접근가능한 e사업환경(eBusiness-Umfeld)의 형성.

유럽위원회는 그들의 노력을 심화하기 위하여 다음과 같이 진행한다:

- 접근성주제와 접근성지침에 대한 국제적인 대화 도입
- 공공 업무배분과 공공 e서비스(eDienstleistung)에 통신기술의 접근성요청 반영
- 보편적 디자인의 원칙(“Design for all”) 컨셉 및 이를 지원하는 기술과 eAccessibility-규범의 촉진
- 공공 웹사이트의 WAI-지침<sup>52)</sup>의 전환적용 및 상응하는 후속작업과 관련하여 웹접근성에 대한 보고서의 출간
- 행동능력의 강화를 위한 기술 및 장애인에 적합한 기술의 영역에서 접근성주제에 대한 연구수행을 위하여 수단의 제공

## 9. 공공기관 접근성

장애를 가진 노동자의 손쉬운 작업장접근을 보장하기 위하여 건물의 형성과 구조에 있어서 보편적 디자인의 원칙에 따르는 가중된 노력이 요청된다.

---

52) Die Web Accessibility Initiative (WAI), die Teil des World Wide Web Consortiums (W3C) ist, kümmert sich um Richtlinien für die Zugänglichkeit von Webdesign. Standard für barrierefreies Programmieren von Internetseiten sind die Web Content Accessibility Guidelines (WCAG), Version 1 aus dem Jahr 1999. Eine neue Version ist derzeit noch in Arbeit. Im deutschsprachigen Raum werden sie als WAI-Richtlinien bezeichnet. Die Richtlinien werden in drei Prioritätsstufen unterteilt, wobei Stufe A einen Mindeststandard an Zugänglichkeitskriterien der Webgestaltung beschreibt, die umgesetzt werden müssen, um UserInnen nicht von der Benutzung von Webinhalten auszuschließen. Stufe AA und Stufe AAA bedeuten, dass der Zugang weiter verbessert wird.



접근가능한 여가시설 및 문화시설은 역시 장애를 가진 사람들의 삶의 질의 제고를 위하여 필요불가결한 요소이다. 이것은 유럽참사회가 2003년 5월 6일에 내린 장애를 가진 사람의 문화시설 및 문화활동에 대한 접근을 위한 결정, 2002년 5월 21일에 내린 유럽에서의 관광미래에 관한 결정에서 인정이 되고 있다.

마지막으로 위원회는 백서 “2010년까지의 유럽의 교통정책: 미래를 위한 선로변경(Die europäische Verkehrspolitik bis 2010: Weichenstellungen für die Zukunft)”에서 접근가능한 공공교통수단의 강화된 사용을 얘기하고 있다.

위원회는 다음의 영역에서 보충적인 조치들을 취하여야 한다:

- 공공건물과 관련이 있는 건물의 계획, 디자인, 구조, 사용 등의 모든 영역에서 유럽 규범의 촉진
- 학교와 전문영역에서 접근가능성의 문제에 대한 좀 더 의미 있는 논의의 촉진
- 관광 목표장소와 관광 기반시설의 접근에 대한 연구 및 도시 간 운송을 주제로 한 연구를 위한 후속조치들의 촉진.

## 10. 행동계획의 둘째 시기(2006-2007)

행동계획의 두 번째 단계인 2006년부터 2007년까지에는 무엇보다도 적극적인 사회편입과 독립적인 생활을 중점에 두었다. 즉 장애를 가진 사람은 그들의 독립, 사회적, 직업적 통합, 공동체 삶에의 참여를 확보하기 위해 구상된 조치들에 대한 청구권을 가져야 한다. 이를 위해서는 다음과 같은 네 개의 우선순위가 적용이 된다:

- 직업활동의 촉진
- 가치가 높은 지원 및 후견서비스에 대한 접는 용이
- 많은 장애 없는 생산품과 서비스를 확보
- 유럽연합의 분석능력을 강화

## II. 모니터링과 Follow - up 구조

### 1. 실행능력의 개선

위원회의 장애문제의 주제를 위하여 업무처를 망라하는 연구반이 행동계획절차를 진전시키고 다양한 위원회의 부처를 통한 통합전략의 적용에 동반하기 위한 명령을 받았다. 다른 한편으로는 위원그룹인 “기회평등”은 진전을 나타내고 있다. 장애문제를 위한 고위 대표자<sup>53)</sup>들은 국내적 조치들에 있어서 시너지를 촉진할 것을 결의 했다.

### 2. 가버넌스의 강화

위원회는 장애인조직, 특히 유럽장애인개혁 대표자들과의 협동 강화를 제안한다. 위원회는 또한 고위 대표자그룹과 시민사회 간의 의견 교환이 좀 더 자주 일어나도록 자극한다. 이외에도 위원회는 사회적 파트너들에게 장애를 가진 사람들의 동등처우 촉진을 위한 완전히 가치 있는 부담을 담당하도록 촉구한다.

위원회는 유럽기국들과 그레이미엄들, 특히 유럽의회의 고용 및 사회적 업무 위원회와 장애문제를 위한 초위원회적인 연구반과의 협동을 촉진한다.

### 3. 장애를 가진 사람의 상황에 대한 위원회의 보고

장애문제에 대한 위원회의 보고에서는 특히 장애를 가진 사람들의 기회평등촉진을 위한 공동체조치들의 범주 내에서 행해지는 노력들에 주목을 한다. 보고서는 회원국내에서의 모든 관련 국내정책에 장애인의 관점을 산입하여 이루어진 회원국들의 명백한 공헌이 포함되어야 한다.

---

53) 유럽위원회가 의장이 되는 전문가 그룹으로 회원국의 전문인력으로 구성됨.

## 제 4 장 유럽연합의 평등실현을 위한 기구

### 제 1 절 유럽위원회와 유럽의회의 기구<sup>54)</sup>

#### I. 유럽위원회

- 고용, 사회 및 기회평등 중앙위원회(Generaldirektion Beschäftigung, Sozialles und Chancengleichheit)

이 중앙위원회에는 “남녀기회평등부: 전략 및 프로그램(Referat Chancengleichheit für Frauen und Männer: Strategie und Programm)와 “남녀동등처우”부: 법률문제(Referat Gleichbehandlung von Frauen und Männern: Rechtsfragen)가 속해있다.

- 남녀기회평등을 위한 자문위원회(Beratender Ausschuss für die Chancengleichheit von Frauen und Männern)

유럽위원회는 이미 1981년에 위의 자문위원회를 설치하였다. 남녀동등지위의 실현을 위한 활동의 작성 및 실행에 있어서 위원회를 돕는다. 그리고 위원회에 입장표면을 한다. 회원국의 부와 동등처우청의 대표자, 유럽연합의 사회적 파트너, 유럽여성로비, 국제기구와 직업단체, 기타 조직의 대표자, EFTA<sup>55)</sup> 국가들<sup>56)</sup>의 대표자들로 구성된다.

---

54) [www.gwi-boel.de](http://www.gwi-boel.de)

55) Die Europäische Freihandelsassoziation (engl. *European Free Trade Association*, EFTA; franz. *Association européenne de libre-échange*, AELE) ist eine am 4. Januar 1960 in Stockholm (Schweden) gegründete Internationale Organisation. Das entsprechende Übereinkommen trat am 3. Mai 1960 in Kraft. Zielsetzung war die Förderung von Wachstum und Wohlstand ihrer Mitgliedstaaten und die Vertiefung des Handels und der wirtschaftlichen Zusammenarbeit zwischen den westeuropäischen Ländern wie auch der Welt insgesamt. Gleichzeitig sollte sie ein Gegengewicht zu den Europäischen Gemeinschaften und deren politischen Zielen bilden. [http://de.wikipedia.org/wiki/Europ%C3%A4ische\\_Freihandelsassoziation](http://de.wikipedia.org/wiki/Europ%C3%A4ische_Freihandelsassoziation)

56) Die Gründungsmitglieder der EFTA waren Dänemark, Norwegen, Österreich, Portugal, Schweden, die Schweiz und das Vereinigte Königreich. Es folgten Finnland (assoziiertes

## II. 성의 동등지위와 여성의 권리를 위한 유럽연합 위원회(EU-Ausschuss für “Rechte der Frau und Gleichstellung der Geschlechter”)

- “젠더- 메인스트리밍 고위그룹”(Hochrangiger Gruppe “Gender Mainstreaming”)
- 기본권, 반차별 및 기회평등을 위한 위원그룹(Group von Kommissaren für Grundrechte, Anti-Diskriminierung und Chancengleichheit)
- 성의 동등지위를 위한 초부처 그룹(Dienststellenübergreifenden Gruppe für Geschlechtergleichstellung)
- “성의 동등처우, 사회, 통합 및 고용” 전문가 그룹(Expertengruppe “Geschlechtergleichstellung, Soziale Intergration und Beschäftigung”)
- “여성의 권리와 성의 동등지위”를 위한 위원회(Ausschuss “Rechte der Frau und Gleichstellung der Geschlechter”)

## III. 유럽 젠더연구소/동등지위문제연구소(Europäisches Gender-Institut/Institut für Gleichstellungsfragen)

항을 바꾸어 2. 에서 고찰한다.

---

Mitglied 1961, Vollmitglied 1986), Island (1970) und Liechtenstein (1991).

Nach dem Beitritt von Dänemark und dem Vereinigten Königreich (1973), Portugal (1986) sowie Finnland, Österreich und Schweden (1995) zur Europäischen Gemeinschaft (EG) und dem damit einhergehenden Austritt aus der EFTA umfasst diese nunmehr nur noch vier Staaten, nämlich Island, Norwegen, die Schweiz und Liechtenstein. Mit Ausnahme der Schweiz bilden diese Länder zusammen mit den Mitgliedern der EG den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR).

Im August 2005 haben die zu Dänemark, aber nicht zur EG gehörenden Färöer-Inseln angekündigt, (wieder) Mitglied der EFTA werden zu wollen. [http://de.wikipedia.org/wiki/Europ%C3%A4ische\\_Freihandelsassoziation](http://de.wikipedia.org/wiki/Europ%C3%A4ische_Freihandelsassoziation)

## 제 2 절 동등지위문제를 위한 유럽연구소 (Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen)<sup>57)</sup>

### I. 설립이유

유럽의회와 유럽참사회는 2006년 12월 20일에 동등지위문제연구소의 건립을 위한 명령을 제정하였다. 동 명령에서는 제정의 주된 이유를 다음과 같이 설명하고 있다.

남녀의 동등지위는 유럽연합의 근본원칙이다. 유럽연합 기본권협약 제 21조와 제23조에 따라 성에 따른 차별은 금지되며, 남녀평등은 모든 영역에서 확보되어야 한다. 유럽연합조약 제2조에 따라 남녀동등지위의 촉진은 공동체의 주요과제이다. 공동체는 공동체계약 제3조 제2항에 따라 그의 모든 행위에서 불평등을 제거하고 남녀의 동등지위를 촉진하도록 작용을 하여야 하고, 그럼으로써 모든 정치영역에서 남녀동등지위 관점에 대한 충분한 고려를 보장해야 한다. 공동체조약 제13조에 따라 유럽참사회는 그의 관할권 하에 있는 모든 영역에서 성을 이유로 하는 차별을 퇴치하기 위해 적합한 조치들을 취할 수 있다. 남녀기회평등원칙과 고용과 직업에 있어서의 남녀 동등처우는 공동체조약 제141조에 규정되어 있고, 임금을 포함하여 고용에 대한 접근과 노동조건과 관련된 남녀동등처우를 위한 수많은 법규들이 이미 존재하고 있다.

2004년에 유럽참사회에 제출된 남녀동등지위를 위한 유럽위원회의 첫 번째 연간보고서는 대부분의 정치영역에서 성에 특별한 심각한

---

57) Verordnung (EG) NR. 1922/2006 des europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Dezember 2006 zur Errichtung eines Europäischen Instituts für Gleichstellung, in: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catid=749&langId=de>

남녀의 차이가 있으며, 남녀의 불평등한 처우는 다층적인 현상이어서 이것은 다양한 조치의 조합을 통해서만 맞설 수 있고, 리사본 전략의 목표를 달성하기 위해서는 긴장이 더욱 강화되어야 한다고 하고 있다.

## II. 목 적

제2조의 목적에서는 이 연구소의 지배적인 목표는 공동체조직, 특히 위원회의 기술적인 지원 및 회원국 관청의 지원을 통하여, 공동체계약 제3조에 따라 공동체와 회원국의 정치영역에서 성적인 관점의 광범위한 고려를 포함하여 성의 동등지위추진을 하는 것, 그리고 성을 근거로 하는 차별의 퇴치에 일조하는 것, 그리고 동등지위의 촉진 및 차별퇴치를 강화하는 것, 또한 유럽연합시민을 동등지위문제에 있어서 더욱 더 민감화시키는 것에 있다.

제3조에서는 동 기관이 제2조의 목적을 위해 특히 다음과 같은 주요업무를 갖는다고 하고 있다:

- 전문가회합 주선
- 정보의 교환
- 회합 및 정보·민감화 캠페인의 조직
- 대중을 위한 정보원의 구축(간행물, 인터넷 사이트 등)
- 유럽연합차원 정보의 객관성, 비교가능성, 부담가능성을 제고하기 위하여 방법적인 수단들의 발전
- 유럽에서의 동등지위에 대한 연구 실행
- 젠더동등지위를 위한 유럽네트워크의 구축과 조정
- 연구지원

## III. 조 직

이 연구소의 조직은 다음과 같다.

### 1. 운영위원회(Verwaltungsrat)

제10조에서는 운영위원회(Verwaltungsrat)를 규정하고 있는데, 이는 로테이션원칙에 따라 18개의 회원국의 18명의 위원과 유럽위원회를 대표하는 1인의 위원으로 구성이 된다. 임기는 3년이다. 행정참사회는 예컨대 위원회의 메니지먼트를 위한 결정 등 필요한 행정적인 결정을 내리며, 매년 업무계획을 세우고 이의 예산도 확정한다. 이는 동기구의 가장 중요한 기관이다. 운영위원회는 3년 임기의 운영위원회장과 부회장을 직접 결정한다.

### 2. 연구소장(Direktor)

제12조에서는 연구소장(Direktor)을 규정하고 있는데, 이는 연구소를 법적으로 대표하는 사람이다. 운영위원회가 임명하며 5년 임기를 가진다. 연구소장은 연구소의 일상적인 메니지먼트를 담당하고 업무프로그램을 적용한다. 그리고 연구소직원을 고용에 책임을 진다.

### 3. 전문가위원회(Sachverständigenbeirat)

제11조에서는 전문가위원회(Sachverständigenbeirat)를 정하고 있는데, 전문가위원회는 연구소장을 동반한다. 즉, 전문가위원회는 최고의 학문적 전문지식과 연구회 활동의 독립성을 확보의 측면에서 디렉터를 지원한다. 뿐만 아니라 동등지위를 위한 정보교환을 위한 메카니즘과 지식의 결합을 발전시키고 연구회와 회원국의 담당기관들 사이에 협조를 구축함을 통하여 디렉터를 돕는다.<sup>58)</sup>

---

58) [http://web.archive.org/web/http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_institute/index.de.html](http://web.archive.org/web/http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_institute/index.de.html)

유럽은 지금 3중의 도전에 직면해 있다: 노동능력이 있는 연령에서 인구의 감소, 낮은 출산률, 노령인구의 증가. 성공적인 일과 생활의 균형(Work-Life-Balance)은 부정적 인구 추이에 대한 일정부분 해답을 제공하데, 왜냐하면 이것이 부담할 수 있고 접근이 가능한 아동돌봄에 대한 가능성을 제공하기 때문이며, 또한 돌봄이 필요한 노인들과 장애를 가진 사람에게 상응하는 서비스를 제공하기 때문이다. 이러한 서비스의 질이 개선되어야 하고 대부분 여성들이 이 분야의 직장인의 질이 제고되어야 하며, 이 일에 대한 가치가 더욱 높게 평가되어야 한다.

③ 여성뿐만 아니라 남성에게도 더 나은 직업과 사생활의 조화

서비스와 구조는 남성뿐만 아니라 여성도 직업생활을 하는 상황의 변화만큼 빠르게 변화하고 있지 못하다. 단지 매우 적은 남성들이 부모휴가를 내고 있고, 시간제 일을 한다(7.4% 남자: 32.6% 여자); 통상 여성이 어린이 양육과 다른 돌봄이 필요한 사람들을 간호한다; 무엇보다도 가족 및 부모휴가 및 휴직요청 등의 장점(Anreiz)를 통하여 남성들이 여성과 가사를 분담하고 가족일을 하도록 고무되어야만 한다.



## 제 5 장 요약 및 시사점

유럽은 지금 노동능력이 있는 연령에서 인구의 감소, 낮은 출산률, 노령인구의 증가라고 하는 3중의 도전에 직면해 있다. 유럽연합은 일과 생활의 성공적인 균형(Work-Life-Balance)이 부정적인 인구 추이에 대해 일정부분 해답을 제공한다고 보고 있다. 그 까닭은 일과 생활의 균형이 감당할 수 있고, 또 접근도 가능한 아동돌봄에 대한 가능성을 제공하기 때문이며, 또한 돌봄이 필요한 노인들과 장애를 가진 사람에게 상응하는 서비스를 제공하기 때문이다. 이러한 서비스의 질이 개선되어야 한편으로는 대부분 여성들이 일하고 있는 이 분야의 직장인의 질이 제고되며, 이러한 일에 대한 가치가 더욱 높게 평가될 수 있다. 또 다른 한편으로는 일과 생활의 성공적인 균형 및 돌봄서비스의 향상은 여성의 노동시장에의 참여를 촉진하며, 이것은 또한 여성의 임금과 연금 등의 노후생활에까지 영향을 미친다.

유럽연합은 차별을 철폐하기 위하여 먼저 차별을 금지하는 법제를 정비하였다. 암스테르담조약 및 반차별지침들은 회원국의 남녀평등법규들에 직접적으로 영향을 미치며, 회원국들의 차별제거 및 실질적 평등의 확립에 큰 영향을 미치고 있다.

1997년 10월 2일에 체결된 암스테르담조약은 차별금지에 관한 다양한 내용의 규정을 두고 있다. 동일임금원칙을 비롯하여 공동체의 남녀동등지위촉진규정, 참사회의 인종, 종족상의 출신, 종교나 세계관, 장애, 연령, 성적 지향을 근거로 하는 차별을 퇴치하기 위한 근거규정 및 공동체가 노동시장에 대한 남자와 여자의 기회평등과 작업장에서 동등처우의 영역에서 차별금지원칙에 대한 유럽연합의 의무는 2000년 12월의 기본권헌장 선언을 통하여 다시 한 번 확실하게 되었는데, 헌장 제21조에는 유럽공동체 조약 제13조 상 열거된 6개의 차별근거

들이 포괄되며, 7개의 부가적 근거들이 추가되어 있다. 즉 사회적 출신, 유전적인 특성, 언어, 정치관 또는 기타의 관(Anschauung), 민족적 소수자에 대한 소속, 재산, 그리고 출생 등이 그것이다. 유럽공동체 조약 제13조와 연계하여 헌장 제21조는 국적을 근거로 하는 모든 차별을 금지하는데, 여기에서 열거된 차별금지 근거들은 가능한 근거들을 완전히 열기한 것이 아닌 개방적인 규정으로 이해된다. 회원국들이 하는 활동을 지원하고 보충해야한다고 규정하고 있다. 제23조 제1항에서는 모든 영역에서 남자와 여자의 평등(Gleichheit) 확보속의 남녀평등을 규정하는 “특별한 차별금지/평등기본권(spezielle Diskriminierungsverbote/Gleichbehandlungsverbote)”을 규정하고 있다.

유럽연합은 2000년대에 들어와서 반차별지침으로 불리는 다음과 같은 4개의 차별금지지침들을 제정하였다. 첫째, 직장 이외의 영역에서의 동등처우지침(Gleichbehandlungsrichtlinie ausserhalb des Betriebs 2004/113/EG), 둘째, 기존의 남녀동등처우지침(Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG)을 개정하는 남녀동등처우원칙의 실현을 위한 지침(Gleichbehandlungsrichtlinie zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes 2002/73/EG), 셋째, 반인종차별지침( Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG), 넷째, 종교 등에서의 동등처우실현을 위한 범주지침(Rahmen-Richtlinie für die Verwirklichung der Gleichbehandlung 2000/78/EG)이 그것이다.

유럽연합은 또 한편으로는 반차별법제의 실질적인 시행 및 평등의 실현을 하기 위하여 확고한 ‘차별금지, 실질적 평등실현’의 목표를 수립하고 다양한 행동프로그램을 마련하고 있다. 이를 위해서는 “리사본 아젠더”가 중요한 역할을 하였다. 유럽연합은 2000년 3월에 리사본에서 개최된 유럽참사회 회합에서 포괄적인 내용을 가진 10년-전략을 제시하였는데, 이는 장기적인 경제성장, 완전고용, 사회적 결속, 지속 가능한 발전을 목표로 하는 것이었다. “리사본 아젠더”라고 불리는 이것의 목표 중 하나는 노동시장에서 저대표되어 있는 그룹의 고용수준을

높이는 것이고, 장애를 가진 사람, 종족적인 소수자, 이민자 등과 같이 차별받는 그룹들을 위하여 실직자비율의 격차를 줄이는 것이다.

반인종차별지침(Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG)과 동등처우실현을 위한 범주지침(Rahmen-Richtlinie für die Verwirklichung der Gleichbehandlung 2000/78/EG)들은 차별금지를 위한 공동체의 행동계획프로그램(Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen)을 통하여 보충이 되었다. 이로써 차별적인 태도에 대해서는 조치를 취해야 하며 채용부분에서 변화를 일으키기 위하여서는 광범위한 적극적 조치들이 필요하다는 생각이 고려가 되었다. 이 행동계획은 첫째, 차별문제에 대한 이해제고 촉진, 둘째, 특히 정보 및 절차 교환을 통한 차별로부터의 효과적인 보호와 차별에 대한 효과적인 보호를 하기 위한 능력의 발달, 셋째, 무엇보다도 특히 민감화조치(Sensibilisierungsmassnahmen)를 통하여 차별퇴치 투쟁을 고무하는 가치의 촉진 및 확산 등을 목적으로 하고 있다.

고용에 있어서의 차별퇴치를 위한 프로젝트는 공동체가 주창한 "EQUAL" 및 유럽사회기금(ESF)의 일반적 조치의 범주 내에서 유럽연합으로부터 자금지원을 받는다.<sup>59)</sup>

유럽연합이 남녀의 차별철폐를 위하여 매진하는 배경에는 다음과 같은 인식이 자리하고 있다. 즉 성의 동등처우는 하나의 기본권이며, 유럽연합이 추구하는 고등의 가치이고, 성장과 고용 및 사회적 결속을 위한 유럽연합의 목표들을 달성하기 위한 전제이라는 것이다. 유럽연합은 다양한 동등처우법제의 마련을 통하여 이 영역에서 큰 진보를 이루었기는 하지만 여전히 불평등이 존재하고 있는데, 이러한 불평등은 세계적인 경쟁체계가 더욱 유연하고 동적인 노동력을 요구하기 때문에 더욱 심화될 수도 있다고 보고 있다. 특히 여성들이 여기에

59) 행동영역에 따라 지급되는 자세한 금액은 Vermerk für Mitglieder des Ausschusses für das Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen (2001-2006), in: [http://www.gleichstellungsbeauftragte-rlp.de/19263/19389/workplan06\\_de\\_19474.pdf](http://www.gleichstellungsbeauftragte-rlp.de/19263/19389/workplan06_de_19474.pdf) 참조.

더 많이 해당할 수가 있는데 왜냐하면 그녀들에게는 흔히 어린이와 직업사이에 결정을 내리도록 강요되고, 또한 유연한 작업규정 및 어린이돌봄시설이 부족하기 때문인 것이라고 하는 것이다. 그리고 또한 이러한 불평등은 성 정형화도 끈질기게 남아 존재하고 있으며, 남자는 여전히 가사를 훨씬 더 적게 하는 것에서도 기인한다고 보고 있다. 유럽연합이 그동안의 노력을 통하여 리사본전략의 중심영역인 교육과 연구 등의 영역에서 큰 진보를 이루었는데, 이것이 노동시장에서의 여성의 지위에는 반영되지 않고 있고, 이러한 인적 자원의 낭비를 유럽연합은 감내할 수가 없다고 파악하는 것이다. 유럽연합은 이것이 또한 저출산률과 낮은 노동인구와 함께 맞물려 유럽연합의 정치적 경제적 위치를 위협하게 한다고 파악하고 있다.

유럽연합은 차별철폐를 위한 시간계획을 세우고 있는데 이 시간 계획은 크게 ‘제1부 남성과 여성의 동등한 처우를 위한 행동중점’ 과 ‘제2부 정치적 결정구조와 동등처우’로 구성이 되어 있다. 2006-2010의 기간 동안에 유럽연합이 실행하는 남녀동등처우를 위한 조치들을 위한 6개의 중점을 다음과 같이 제시하고 있다. 첫째, 여성과 남성을 위한 동일한 경제적 자립; 둘째, 직업과 사생활의 조화; 셋째, 결정과정에서 균형 잡힌 대표성; 넷째, 성과 관계가 된 모든 형태의 폭력 근절; 다섯째, 성 정형화의 철폐; 여섯째, 외교 및 발전정책에서 동등처우의 촉진 등이 그것이다. 각각의 영역마다 우선순위의 목표 및 행동들이 정해진다. 그러나 많은 영역이 회원국의 관할권에 속하기 때문에 유럽위원회는 이 목적들을 혼자서 달성할 수가 없으므로 회원국과의 긴밀한 협조가 요청된다.

2004-2010년의 기간을 위해 작성된 행동계획 속에서 유럽전역에서 위해 지속적이며, 실행할 수 있는 장애인주제를 위한 컨셉이 제시되어야만 한다. 다음의 3가지 목표들이 핵심사항으로 첫째, 고용과 직업에서 동등처우를 위한 지침의 무제한적인 적용; 둘째, 모든 중요한 공

동체의 조치들에 장애인 주제를 연관시키는 것; 셋째, 모두를 위한 접근의 촉진 등이 그것이다.

유럽연합이 남녀의 차별철폐, 외국인에 대한 차별철폐와 더불어 매우 중요하게 파악하고 있는 차별철폐의 영역이 장애인에 대한 차별의 영역이다.

장애를 가진 시민을 위한 유럽연합의 활동은 장애인주제를 위한 논의와 함께하는 것으로, 이 논의에서는 장애를 가진 사람을 수동적인 급부담당자로서 파악하는 것이 아니라, 장애를 가진 사람의 통합과 이들의 사회 및 경제에 대한 적극적인 참여가 중심에 놓여 있다. 따라서 장애를 가진 사람에 대한 인정과 이들의 권리보호가 유럽연합-조치들의 핵심을 이룬다.

고용과 지장에서의 동등처우실현을 위한 일반적 범주의 확정을 위한 지침과 차별퇴치를 위한 행동계획(2001-2006)<sup>60)</sup> 과 더불어 유럽연합은 이미 이 영역에서 활동을 하였다. 인권헌장은 장애를 가진 사람의 권리보호를 예정하고 있으며, 미래의 유럽연합헌장계약에서는 이것을 수용하고 있다.

“장애를 가진 사람을 위한 장애물이 없는 유럽을 위한 길에서”라고 하는 유럽위원회의 2000년 고지(Mitteilung)에 상응하여 장애를 가진 사람의 지식에 근거한 경제와 사회의 실질적인 참여에 대한 환경으로 인한, 그리고 기술적 법적인 장애물들이 제거되어야만 한다.

고용을 위한 접근은 장애를 가진 사람의 통합을 위해 필요불가결한 것이다. 유럽 사회기금을 통해 재정지원이 되는 주된 프로그램들과 공동체발의(Gemeinschaftsinitiativ) EQUAL, 그리고 유럽의 고용전략은 이 접근을 용이하게 한다. 이뿐만 아니라 사회보호시스템의 현대화를

60) Beschluss 2000/750/EG des Rates über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierung(2001-2006), in: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/human\\_rights/fundamental\\_rights\\_within\\_european\\_union/133113\\_de.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/human_rights/fundamental_rights_within_european_union/133113_de.htm)

통해 장애를 가진 사람이 소극적인 사회부조급부의 종속으로부터 벗어나 고용자극의 형성을 위한 조치들이 되도록 바뀌어야 한다. 또한 장애를 가진 사람에 대한 구분퇴치를 위해서 사회적 편입의 촉진을 위한 유럽적인 촉진과 회원국들의 행동계획이 중요한 의미를 가진다.

## 제 3 부 독 일

제 1 장 기본법 제3조의 평등권 구조<sup>61)</sup>

## 제 1 절 배 경

독일은 유럽연합의 다른 회원국들에 비해 남녀평등실현의 측면에서 좋은 평가를 받지 못해왔다. 기본법제정 당시부터 제3조 제2항 “남자와 여자는 동등한 권리를 갖는다(Männer und Frauen sind gleichberechtigt)”고 하는 남녀동권조항<sup>62)</sup>을 두고 있다. 동 조항은 통독 이후 1994년 기본법이 개정될 때 통일독일의 근간을 이루게 될 다른 주요조항들과 함께 개정되었다.<sup>63)</sup>

2000년대에 들어오면서 독일의 평등정책은 눈에 띄게 발전하고 있다. 직접적인 원인은 시대적 요청이라 생각된다. 즉 유럽연합의 평등입법 및 정책에 대한 압력과 저 출산, 여성의 노동력에 대한 요청 등 여러 가지 독일의 당면 문제들이 지금보다 다양하고 실천력 있는 평등법제들을 요구하고 있는 것이다. 그 대표적인 법률중의 하나로 “연방행정청과 연방법원에서의 남녀평등법”(이하 연방남녀평등법(BGleiG)이라 함)을 들 수 있다.<sup>64)</sup>

61) 신옥주, 공법학연구, 헌법상 남녀동권규정 도입의 필요성에 관한 비교법적 고찰, 제10권 제2호, 2009, 55-80쪽 참조.

62) 동 조항은 2차 대전 이후 독일의 기본법이 제정될 당시에 남성과 여성의 동등한 처우에 대한 여성들의 오랜 정치적인 요구가 기본법에 수용 되었다고 볼 수 있다. 이를 위해 대표적인 역할을 한 사람이 당시 사민당(SPD) 당원으로 기본법제정에 참가하였던 Elisabeth Selbert여사이다.

63) 독일기본법 제3조 제2항 2문: Der Staat foerdert die tatsaechliche Durchsetzung von Frauen und Maennern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin(국가는 남녀동권의 실질적인 실행을 촉진하며 존속하고 있는 불이익의 제거에 힘을 쓴다).

64) Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Maennern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes vom 2001.11.30, 통칭 Bundesgleichstellungsgesetz, 약칭 BGleiG (BGBl. I S. 3234)와 Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Maennern vom 2001.11.30. 통칭 Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz, 약칭 DGleiG (BGBl. I. S. 3234).



독일에서의 남녀평등실현을 촉진하는 하나의 중요한 요소로는 유럽 재판소<sup>65)</sup>와 유럽법<sup>66)</sup>을 들 수 있다. 유럽경제공동체(EWG)시절의 동등 처우에 관한 지침<sup>67)</sup> 및 2000년도 초반에 제정된 일련의 반차별지침들<sup>68)</sup>과 이와 관련된 유럽재판소의 판례들은 독일 내에서의 평등실현에 특히 큰 영향을 끼치고 있다.

## 제 2 절 남녀평등실현을 위한 기본법상 규정

보통 남녀동권조항<sup>69)</sup>으로 표현되는 독일 기본법 제3조 제2항은 원래는 “남자와 여자는 동등한 권리를 갖는다”라고 규정하고 있다. 이전에는 학자들은 이 조항을 통상 국가가 실행의무를 지지 않는 헌법명령(Verfassungsauftrag)으로 이해하고 있었다. 동 조항은 1994년에 개정 이후 실질적 평등의 관철을 위한 국가의 촉진 및 현존하는 불이익의 제거해야하는 의무가 첨부되어 이제는 국가목적조항으로 이해되고 있다. 그리고 실질적인 평등실현을 위한 국가의 의무를 도출하기 위한

---

65) 남녀평등관련 유럽재판소의 판례는 Shin, Okju, Das neue Verstaendnis des Gleichberechtigungssatzes des Art. 3 Abs. 2 GG unter der Beruecksichtigung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Europaeischen Gerichtshofs, Diss., 2007, 참조.

66) Schweizer Michael, Staatsrecht III, 2006, S. 8. 참조.

67) 동등처우지침 Gleichbehandlungsrichtlinie 76/206/EWG.

68) 여기에는 다음 네 개의 지침이 포함된다. i) 통칭 반인종차별지침(die Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG vom 29.6.2000); ii) 통칭 범주지침(die Rahmen Richtlinie 2000/78/EG vom 27.11.2000); iii) 통칭 동등처우지침(die Gleichbehandlungsrichtlinie 2002/73/EG vom 27.11.2000); iv) 통칭 직업영역 이외에서의 동등지위지침(die Gleichstellungs-Richtlinie ausserhalb des Erwerbslebens 2004/113/EG vom 13.12.2004).

69) “gleichberechtigt”는 원래는 기본권 제정 당시의 남녀법적 차별이 심한 상태에서 법적 차별의 해소를 목적으로 포어화하여 만들어진 단어였다. 그러나 시대의 변화와 더불어 “gleichberechtigt”는 이제는 법적인 권리의 동등만을 의미하지 않고 실질적이며 사회 모든 영역에서의 평등을 의미하게 되었다. 동 조항은 2차 대전 이후 독일의 기본법이 제정될 당시에 남성과 여성의 동등한 처우에 대한 여성들의 오랜 정치적인 요구가 기본법에 수용 되었다고 볼 수 있다. 이를 위해 대표적인 역할을 한 사람이 당시사민당 (SPD)당원으로 기본법제정에 참가하였던 엘리자베트 켈버트(Elisabeth Selbert)여사이다.

규정으로 활용되고 있으며,<sup>70)</sup> 명실상부한 실질적 여성평등을 위한 헌법규정으로써의 기능을 수행하고 있다.

독일이 헌법개정과 양성평등의 실현을 위한 법제를 정비하면서 남녀의 실질적 평등실현을 위해 노력을 기울이는 직접적인 원인은 시대적 요청이라 생각된다. 즉 독일의 남녀평등정책의 발전적 변화는 유럽연합의 평등입법 및 정책에 대한 압력과 저 출산, 여성의 노동력에 대한 요청 등 여러 가지 독일의 당면 문제들이 기존의 법률보다 다양하고 실천력 있는 평등법제들을 요구하고 있는 것이다.

물론 모두의 찬성 속에서 처음부터 제3조 제2항의 규정이 기본법안으로 삽입된 것은 아니다. 거의 모든 기본법제정의원들은 남녀의 평등문제도 일반적 평등조항으로 해결된다고 보고 동 규정의 삽입을 강하게 반대하였다. 동 규정은 당시 제헌의회의 다수를 차지하고 있던 남성의원들이 시혜적 혹은 장식적인 의미에서 끼워 넣어준 조항이 아니며, 여성들이 여성들의 힘으로 쟁취해낸 결과물로서, 강력하고 결집된 반대의 힘에 굴복하지 않고 여성들이 함께 싸워 얻어낸 여성의 조항이라는 점에서 매우 큰 의의를 가진다.<sup>71)</sup>

## I. 독일 기본법 제3조의 평등권구조 및 법적 성격

제3조 제1항: 모든 사람은 법 앞에 평등하다<sup>72)</sup>

제3조 제2항: 제1문 - 남자와 여자는 동등한 권리를 갖는다<sup>73)</sup>. 제2

70) 동규정은 국가목적조항으로 본 규정으로 부터 주관적인 개인의 권리가 생기는 것은 아니다. 그러나 동 규정은 국가에게 평등실현을 하기 위한 지속적인 행동지침을 주는 것이다.

71) 제3조 제2항의 제정 상황에 대해서는 Shin, Okju, *Das neue Verstaendnis des Gleichberechtigungssatzes des Art. 3 Abs. 2 GG unter der Beruecksichtigung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Europaeischen Gerichtshofs*, Diss., 2007, 참조.

72) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

73) Maenner und Frauen sind gleichberechtigt.

문 - 국가는 남녀동권의 실질적인 실행을 촉진하며 존속하고 있는 불이익의 제거에 힘을 쓴다.<sup>74)</sup>

제3조 제3항: 어느 누구도 그의 성, 출신, 종족, 언어, 고향과 출신, 신앙, 종교적·정치적 세계관 때문에 차별을 받거나 우대를 받아서는 안 된다. 어느 누구도 그의 장애 때문에 차별을 받아서는 안 된다.<sup>75)</sup>

제3조 2항은 국가목적규정으로서 이는 단지 국가가 남녀평등의 실현을 위해 노력하여야 할 것을 정하는 프로그램적인 성격을 넘어서 국가에 대해 실질적 남녀평등의 실현을 위한 조치를 취할 것을 요구하는 조항이다. 동 조항에 따라 국가는 남녀평등의 실질적인 관철을 촉진하는 한편 존재하고 있는 차별의 제거를 해야 한다. 현재 여성에 차별적인 대표적인 영역은 임금, 노동기회, 노동시간, 교육 및 승진 등이다. 국가는 또한 과거에 여성에 대한 차별적인 삶에서 비롯되어 현재까지도 불평등한 여성의 삶의 사회적인 상황을 고려하여 실질적인 남녀평등의 실현을 위하여 힘을 써야 한다. <sup>76)</sup>

## II. 제3조 제1항·제3조 제2항의 의미

독일 기본법의 제정 당시 현 제3조 제2항 1문의 제정을 두고 많은 논란이 있었다. 이를 반대하는 대표적인 견해는 남녀차별의 금지는 제3조 제1항의 일반적 평등조항으로 충분하다는 것이었다. 그러나 당시 여성계의 입장은 남성과 여성의 법적인 대우가 명확히 차별적인

---

74) Der Staat foerdert die tatsaechliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Maennern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteil hin.

75) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religioesen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

76) Shin, Okju, Das neue Verstaendnis des Gleichberechtigungssatzes des Art. 3 Abs. 2 GG unter der Beruecksichtigung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Europaeischen Gerichtshofs, Diss., 2007.

만큼 남녀평등을 위한 명시적 규정을 기본법에 두어서 특히 여성의 법적인 지위가 남성과 동등하게 기본법상으로 확정되어야 한다는 것이었다. 결국 여성들의 이러한 요구가 관철되어 오랜 진통 끝에 기본법 현 제3조 제2항 1문이 처음부터 기본법 안에 자리 잡게 되었다.

남녀동권조항인 기본법 제3조 제2항 1문은 시대적인 상황의 변화에 맞추어 남녀의 형식적인 법률상의 평등이 아니라 실질적인 남녀평등의 실현을 위한 조항으로 해석되어 왔다. 이러한 해석은 통독 후 행해진 1994년에 기본법 개정 시 제3조 제2항 2문이 추가됨으로서 더 이상 해석의 문제가 아니라 기본법상의 요청이 되었다. 남녀동권조항의 개정당시 제3조 제2항에 대한 개정불요의 입장은 논외로 하고서도 상이한 입장의 개정안들이 제출되었는데 이는 크게 국가의 실질적 평등실현의 보장정도에 따라 가장 강력한 주장의 순서대로 보면 ‘여성의 동등한 참여권 보장안’, ‘진정한 기회균등 또는 결과관련성을 갖는 동권의 실현’을 주장하는 입장, ‘동권촉진을 위한 국가목적조항’의 규정안 등으로 대별된다. 개헌을 주도하였던 공동헌법위원회(Gemeinsame Verfassungskommission)는 다양한 제안을 놓고 고심 끝에 타협안으로 “남녀동권의 실질적인 관철(tatsaechliche Durchsetzung der Gleichberechtigung)”이라고 하는 현행법상의 문구를 추천하였다. 공동헌법위원회가 진보와 보수 양진영을 만족시키려는 의도로 보수적인 입장에서 주장하는 단순한 동권촉진(Gleichberechtigungsförderung) 요청과 진보적인 측에서 주장하는 국가의 실질적 평등실현의무규정 요청을 조화시키려고 한 노력의 결과였다. 즉, 보수적인 ‘동권촉진’보다는 한 발짝 더 나간 ‘실질적인 관철’을 첨부하고, 진보주의자들이 주장하는 국‘가의 동권보장의무’라든가 ‘동등한 참여보장’ 등은 삽입하지 않았으나 ‘실질적인 관철’ 규정으로 인해 이들의 요구를 어느 정도 만족시켜 줄 수 있었던 것이다. 공동헌법위원회의 이러한 타협적인 해결책은 양 측에서 모두 환영을 받았다. 한편으로 보수적인 기민당(CDU)은 공동헌법위원회의 문

구가 “동등지위” 및 ‘보상구절’을 피하고 있어 기존의 남녀동권조항에 근본적인 변화가 초래되지 않았다고 환영을 하였다. 진보적인 사민당 (SPD)도 동 문구를 기민당과는 반대로 해석하여 국가가 남녀동권의 영역에서 현실과 규범의 괴리가 있다는 것을 인정한 것이며, 국가가 이러한 허점이 많이 있는 현실을 적극적으로 변모시키려고 하는 것으로 보고 동 문구를 환영한 것이었다.<sup>77)</sup>

남녀동권조항의 개정이 주는 의미는 그동안 학자들 사이에 논란이 되었던 실질적 평등실현을 위한 국가의 촉진의무가 명시적으로 기본법 제3조 제2항 후문으로서 삽입되었다는 데에 있다. 그동안 이론적 논의로써 주장·유지 되었던 국가의 평등실현촉진의무를 명문화함으로써 이것이 비록 각 개인의 주관적 공권은 아니지만 국가가 실질적인 남녀동권의 실현을 위해 여러 조치들을 행해야만 하게 된 것이다.

그렇다면 모든 사람은 법 앞에 평등하다고 하는 기본법 제3조 제1항의 일반적 평등조항과 남녀의 평등과 이에 대한 국가의 의무를 규정한 기본법 제3조 제2항의 남녀평등 조항의 관계를 규명할 필요가 있다. 제3조 제1항은 “각자에게 그의 것을”이라고 하는 정의원칙에 입각한 것이다. 통설은 이를 사회적 법치국가의 근본요소로서 파악하며, 국가권력에게 전통적인 정의원칙인 각자에게 그의 것이 돌아가게 하기 위해 동등하게 처우하거나 차이를 두어 처우를 함에 있어 정의로운 기준들을 설정하도록 한다고 본다.<sup>78)</sup> 이때의 기준은 그때의 사안에 따라서 구체적으로 결정이 되며, 동 원칙에 따라서 상이한 처우를 위한 어떠한 이성적인 이유나 객관적·명백한 이유(ein vernünftiger oder sachlich einleuchtender Grund)가 없으면 상이한 처우가 허용되지

---

77) 이에 관한 자세한 내용은 Shin, Okju, Das neue Verstaendnis des Gleichberechtigungssatzes des Art. 3 Abs. 2 GG unter der Beruecksichtigung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Europaeischen Gerichtshofs, Diss., 2007, 참조.

78) Hesse, Konrad, Grundzuege des Verfassungsrecht, 1993, S. 179.

않는다고 본다. 연방헌법재판소는 이를 위해 “자의금지” 도식<sup>79)</sup>을 적용하고 있다.

이에 비해 제3조 2항은 일반적 평등조항의 내용을 넘어서 여성의 실질적인 평등을 이룩하기 위한 목적을 가지고 있다. 이를 위해 국가는 실질적 평등의 실현을 위한 조치들을 취하여야 하며 그러한 조치들의 대표적인 것으로는 여성촉진조치나 할당조치 등을 들 수 있다. 이렇게 볼 때 기본법 제3조 2항은 제3조 1항에 대하여 “특별법(*lex specialis*)”의 관계에 서있다.

독일은 기본법제정 당시부터 제3조 제2항에서 남녀동권조항<sup>80)</sup>을 두고 있으며 남녀평등에 관한 풍부한 판례와 이론적 논의를 축적·발달시켜 왔다. 기본법이 제정될 때 일반적 평등조항 이외에 남녀동권조항을 헌법에 두어야 하는가의 문제를 가지고 의원들 간에 심한 대립이 있었다. 남녀동권조항을 반대했던 다수의 의원들의 주장은 일반적 평등조항 안에 남녀평등도 포함되어있으므로 남녀평등을 특별히 따로 규정할 필요는 없다는 것이었다. 그러나 동 조항을 헌법에 삽입하려는 측에서는 여성에 대한 법적인 차별이 심한 상태에서 특별한 동권조항이 남녀평등의 실현을 위해 꼭 필요하다는 것이었다. 시간이 흐름에 따라 동등한 권리를 의미하는 동권조항은 실질적 남녀평등의 실현을 위한 조항으로 진보해 갔다. 이를 위해 학계와 연방헌법재판소가 큰 공헌을 한 것으로 볼 수 있다. 그러나 보다 근본적으로는 동 규정이 헌법에 들어 있었기 때문에 가능한 것이었다.

79) “Wenn sich ein vernuenftiger, aus der Natur der Sache ergebender oder sonst sachlich einleuchtender Grund nicht finden laesst, muesse die Regelung als als willkuerlich bezeichnet werden. Das Willkuerverbot sei also eine am Gerechtigkeitsgedanken orientiert Betrachtungsweise”. BVerfGE 1, 145.

80) 동 조항은 2차 대전 이후 독일의 기본법이 제정될 당시에 남성과 여성의 동등한 처우에 대한 여성들의 오랜 정치적인 요구가 기본법에 수용 되었다고 볼 수 있다. 이를 위해 대표적인 역할을 한 사람이 당시 사만당(SPD)당원으로 기본법제정에 참가하였던 Elisabeth Selbert(엘리자베트 켈버르트)여사이다.

독일기본법 제3조 제2항의 의의는 다음과 같은 측면에서 볼 때 매우 크다.

동 조항은 통독 이후 1994년 기본법이 개정될 때 통일독일의 근간을 이루게 될 다른 주요조항들과 더불어 개정되었다.<sup>81)</sup> 개정 당시에도 많은 이견이 있었다. 실제로 제3조 제2항을 더 이상 권리상의 평등이 아닌 실질적 평등으로 이해하고 있는데 굳이 개정할 필요가 없다는 것이 개정반대론자의 입장이었다. 그러나 개정을 통하여 기본법 제3조 제2항은 국가목적조항이 되었으며, 그동안 학자들 간에 주장이 되어왔던 실질적 평등의 실현을 위한 국가의 촉진의무가 동 조항을 통해 헌법에서부터 도출될 수 있게 되었다. 이는 매우 중요한 의미를 가지는 것이다. 물론 그동안에도 평등의 실현을 위한 국가의 노력의무가 학자들 사이에 주장이 되어왔었고, 국가도 다양한 법제를 통해 이를 실현하고자 노력하여 왔었다. 그러나 할당제를 비롯한 다양한 여성촉진정책에 대한 위헌논의가 꾸준히 있었고, 헌법의 새로운 ‘평등 실현 목적조항’의 명문화는 이러한 여성촉진정책의 위헌논쟁에 종지부를 찍게 하며, 국가가 적극적으로 실질적인 평등실현을 위한 조치를 취하도록 의무를 지운 것이다.

특히 2000년대에 들어오면서 독일의 평등정책은 눈에 띄게 발전하고 있다. 독일은 이러한 시대적 요청에 부응하여 기본법상의 실질적 평등실현 규정을 중심으로 이하에서 보는 것처럼 남녀평등을 위한 법제를 새롭게 정비함을 통하여 국가적인 차원에서 주도하는 실질적 남녀평등의 실현을 이루어 가고 있다.

---

81) 이는 통독이후 구 동독헌법상의 남녀평등조항과 구서독 기본법상의 남녀평등조항의 차이를 해소하기 위한 것이었다.

## 제 2 장 독일의 일반적 동등처우법(AGG)<sup>82)</sup>

### 제 1 절 일반적 동등처우법(AGG)의 제정배경

독일은 유럽연합의 반차별지침을 정해진 기한 이내에 전환적용 할 의무가 있었으나 이행하지 않고 있다가 2006년 일반적 동등처우법 (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, 통칭 AGG)을 제정하였고 2006년 8월 연방대통령이 최종 서명하고 효력이 발생하였다.<sup>83)</sup>

AGG는 하나의 법안에 유럽연합이 제정한 네 개의 반차별지침의 내용을 모두 포괄하고 있는 것이 특징이다. 내용상으로 볼 때 AGG는 특히 직업과 업무에서의 차별금지에 중점을 두고 있다고 볼 수 있는데, 이에 관한 규정은 유럽연합의 반차별지침에서 요구하는 수준을 넘는 것으로 보인다. 성, 인종 및 종족상의 출신, 종교 및 세계관, 연령, 장애 그리고 성적 정체성(sexuelle Identität)을 이유로 하는 차별이 금지되고 있으며, 원칙적으로 모든 상이한 처우를 허용되지 않는 차별로 간주하고 있다. 그러나 여성과 장애자에 대한 특별한 촉진정책 역시 AGG에 따라 계속적으로 허용이 된다.

특히 AGG를 통해 물질적, 비물질적 손해에 대해 손해배상이 인정되었다. 손해배상은 개인과 관련이 있어야 하며, 차별이 있음을 안 후 2개월 이내에 노동재판소에 청구되어야 한다. 이러한 개인 관련성에 대한 예외를 동 법 제17조 제2항에서 규정하고 있다.

82) 신옥주, 유럽연합의 반차별지침이 독일의 남녀평등실현에 미친 영향, 2008년 4월 12일 젠더법학회에서 발표.

83) AGG 진행정정 : 2006년 5월 연방정부 반차별지침의 전환적용을 위한 초안 결의; 수정 후 2006년 6월 29일연방의회 통과; 2006년 8월 18일 효력발생; 2006년 12월 첫 번째 수정( BGBl. I 2006 S. 2742) in: Wisskirchen, Gerlind, AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Auswirkungen auf die Praxis, 3. Aufl. 2007, S. 8.



## 제 2 절 일반적 동등처우법(AGG)의 주요 내용

AGG는 총 7장 33조문으로 구성이 되어있고, 노동법, 민법, 공무원법 및 사회법 전역에 걸쳐 통일적으로 차별금지를 규정 하고 있다는 점에서 그 의의를 찾아 볼 수 있다. 다만 군인들에 대한 차별의 금지만 따로 특별법으로 규정하고 있다. 이하 AGG의 주요 내용을 조문별로 살펴본다.

제1조에서 규정하는 법의 목적은 인종 및 종족, 종교 및 세계관, 연령, 장애 그리고 성적 정체성을 이유로 하는 차별을 감소시키거나 종식시키는데 있다.

제2조의 효력범위 규정은 인종 및 종족상의 출신에 따른 차별금지 지침 2000/43/EG의 제3조 효력범위와 같은 효력범위를 두고 있다.

제15조는 손해배상청구에 관한 규정이다. AGG의 이 조항을 통하여 그동안 논란이 되었던 물질적·비물질적 손해들에 대한 손해배상청구의 문제들이 해결되었다. 고용주가 차별금지에 위배되는 행위를 하였을 경우에는 이를 통하여 발생한 손해를 배상해야 한다. 재산상의 손해가 아니기 때문에 피고용인은 알맞은 한도에서 자신의 손해를 금전으로 요구 할 수 있다.

제17조에서는 특히 AGG가 근로자대표회의(Betriebsrat)와 인사위원회(Personalrat)에 끼치는 영향을 볼 수 있다. 노동계약의 당사자들, 고용주, 피고용인, 그리고 그의 대표들은 그들의 업무와 행동가능성의 범주 내에서 본법 제1항에 규정된 목적의 실현에 동참할 것이 요구된다. 또한 고용주의 조야한 차별금지위반에 대해서는 근로자대표회의 또는 그 작업장에서 대표되는 노동조합에 제소권을 부여함으로써 본법은 유럽연합의 지침들보다도 더 앞서 가는 규정을 두고 있다.

AGG를 통해 근로자대표회의의 일반적인 업무가 확장되었다고 볼 수 있다. 즉, 제80조 제1항 1호 BetrVG의 규정에 따르면 근로자대표회

의는 현존하는 법률이 노동자에게 유리하도록 시행되게 감시해야 하는데 이러한 법률감시업무에 이제는 AGG에 대한 감시업무가 포함된 것이다. 제99조 제1항 BetrVG는 관계 사업장에서 근로자대표회의가 채용, 조편성 혹은 조재편성 및 전직에 참여할 것을 규정하고 있는데, 특히 근로자대표회의의 동의가 있어야만 한다. 이때 근로자대표회의는 한 조치가 법률에 위반되면 동의를 거부할 수 있다. 이제부터 근로자대표회의는 사업주에 의해 계획된 조치가 AGG에 위반되면 동의를 거부할 수 있게 되었다.<sup>84)</sup>

제19조는 민법상의 차별금지를 규정하고 있다. 본 조항은 한 개인에 대한 개인적 인격에 관계없이 많은 경우에 전형적으로 성립되는 소위 다중사업(Massengeschäfte)<sup>85)</sup>에 있어서와 사보험계약에 있어서 인종 및 종족, 종교 및 세계관, 연령, 장애, 그리고 성적 정체성 등을 근거로 차별하는 것이 허용되지 않는다고 규정하고 있다. 그러나 주택임대의 경우, 사회적으로 확고한 거주구조와 균형 잡힌 이주구조 및 형평성 있는 경제적, 사회적, 문화적 관계를 고려하여 이루어지는 상이한 처우는 허용된다고 정하고 있다. 본조 제5항은 이에 대한 예외규정으로 50세대 미만의 주택임대는 본법상의 다중사업이 아니라고 규정하고 있다.

제20조는 허용되는 상이한 처우에 관한 규정이다. 종교, 장애, 연령, 성적 정체성 또는 성을 이유로 상이한 처우를 하기 위해서는 공정한 (sachlich) 근거가 존재하여야 하며, 이러한 경우에는 차별금지위반이 존재하지 않는다. 동조 제2항에서는 성을 근거로 하여 이루어지는 상이한 대우에 관해 특별히 규정하고 있다. 즉, 성을 근거로 하여 상이한 처우를 하는 경우에는 정확한 보험수학자료 및 통계자료에 기초하여 위험평가를 할 때에 성에 대한 이러한 특별한 고려가 상관성이 있

84) Boehm, Monika, Vom allgemeinen Gleichheitsgrundsatz zum AGG, PersV 6/7 2007. S. 213.

85) 백화점에서 다중을 대상으로 하는 매매계약 등.

는 특정한 한 요인이 되는 경우에만 허용이 된다. 임신 및 육아는 어떠한 경우에도 상이한 처우를 초래하여서는 안 된다.

제4장은 ‘법률상의 보호(Rechtsschutz)’에 대해 규정을 하고 있다.

먼저 제22조는 입증책임에 대한 규정으로 분쟁 시 일방이 본법 제1조상의 차별을 추측케 하는 증거를 증명하면, 다른 일방이 차별로 부터의 보호를 위한 결정에 대한 어떠한 침해도 존재하지 않았음을 입증할 책임이 있다.

제23조는 반차별연합들(Antidiskriminierungsverbände)을 통한 지원을 규정하고 있다.

반차별연합이란 본법 제1조의 규정의 목적에 특별한 관심을 갖는 인적결합으로 영업적이지 않고 또한 일시적이지 않아야 한다. 반차별연합은 최소 75인의 회원을 보유하거나, 최소 7개 단체들이 결합한 경우에 동조 제2항부터 4항의 사항에 대하여 권리가 있는데, 이는 특히 재판에 참가할 권리들이다. 이들은 변호인들의 참가가 법률상 예정되어 있지 않은 재판상의 절차에서 협상에 차별당한자의 조력자(Beistand)로써 참가 할 수 있다.

### 제 3 절 AGG에 대한 성별영향입법평가<sup>86)</sup>

#### I. 성별입법영향평가 개관

독일에서는 지금까지는 시스템화 된 입법영향평가의 도움으로 주로 한 법률의 의도적인, 혹은 의도하지 않은 경제적인 측면의 결과가 특히 중소기업, 개별가격, 가격수준 등의 관점에서 평가되었다. 성별입법영향평가는 모든 영역에서 처음부터 성에 대한 고려를 해야 한다는 젠더 메인스트리밍(Gender Mainstreaming)과 깊은 관계가 있다. 입법영

86) 신옥주, 독일의 성별입법영향평가 고찰, 입법평가연구 창간호, 2009, 235-263쪽 참조.

향평가에서의 젠더 메인스트리밍이란 고전적 입법영향평과와는 달리 입법에 있어서 “성”을 처음부터 고려한다는 것을 의미하며, 성의 동등한 지위와 관련하여 예견되는 영향을 조사하고 설명하고 평가하는 것이다. 왜냐하면 외견상 중립적으로 보이는 많은 규정들은 의도적이건 아니건 성관계에 영향을 미치며 이는 성의 동등지위에 긍정적 혹은 부정적인 영향을 미치기 때문이다. 이처럼 입법이 특히 성에 미치는 영향을 다양한 측면에서 평가하는 입법영향평가를 성별입법영향평가(Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschaetzung)라고 하며, 이는 남성과 여성의 삶의 출발점(Ausgangs-(Lebens-)Sachverhalt)이라고 하는 사실관계를 법률이 어떻게 나타내는가 하는 측면을 검토하고 조사한다고 할 수 있다.

젠더 메인스트리밍이 남성과 여성의 삶의 상황에 따른 상이한 결과를 조사하여 성으로 인한 직·간접적인 차별이나 불이익을 제거하고, 종국에는 남녀의 동등을 실현하기 위한 한 수단이라고 이해한다면 법률의 성별입법영향평가는 입법계획에서부터 입법 이후까지의 전 과정에서 궁극적으로 법률이 남성과 여성에 미치는 영향을 다양한 각도에서 묘사하고 평가함을 통해서 궁극적으로는 실질적인 남녀평등의 실현을 돕기 위한 것이다. 그러므로 실제적인 불이익을 상충시키기 위하여 개별적으로 행해지는 성에 따른 특별한 상이한 조치들은 이견 없이 허락이 된다.

국가는 법률을 통하여 사회적 발전을 규율하고, 발생된 문제들을 해결하려고 한다. 따라서 법률초안작업에서부터 규범수범자의 상이한 삶의 상황이 고려되어야 하는 것이다(예컨대 실업은 청소년 실업, 여성실업, 이민배경을 가진 장년 남자의 실업, 교육의 정도, 사는 지역 등에 따라 모두 다르다). 규범수범자의 상이한 삶의 상황이 고려되지 않은 채 입법이 된다면, 법이 의도하는 작용은 나타나지 않을 것이며 통상 비용이 매우 많이 드는 개정작업이 후속되어 이루어지게 될 것이다.

성별입법영향평가는 법규상의 계획 혹은 규정이 동등지위에 미치는 영향을 체계적으로 확인하고 의도되지 않았던 여성과 남성에게 미치는 영향에 대해 조치를 취할 수 있도록 해준다. 또한 성별입법영향평가는 목표집단에 따른 차별적(zielgruppendifferenzierte)인 입법평가를 통하여 꼭 알맞고 구체적인 입법계획과 이의 실행을 가능하게 함으로써 비용을 절감하는 역할을 한다. 이러한 방법은 기본법상 규정된 실질적 동등처우를 촉진할 뿐만 아니라 법률의 질을 전반적으로 제고하는 역할을 담당한다.<sup>87)</sup>

젠더 메인스트리밍의 관점에서 입법 시 고려해야 할 관점들은 다음과 같다.<sup>88)</sup>

첫째, 남성적 규범인가 하는 점이다. 법규범과 법률상의 규정은 역사적으로 오랫동안 남성의 생활현실에 초점을 맞추어 왔다. 이러한 것은 남성 주체들만 언급이 되는 것과 같이 언어적으로 이미 명확히 나타난다. 그러나 다른 한편으로는 예컨대 사회법에서 우세한 숨겨진 지도상들을 나타내기도 하는데, 대표적인 예로 종신 전업근무를 규범으로 삼고 있는 것을 들 수 있다. 많은 여성들은 이러한 규범의 요구를 충족시킬 수 없으며, 이제는 남성들도 충족시키지 못하는 경우가 점점 더 늘고 있다. 입법에서 실수가 회피되려면 젠더가 함께 고려되어야 한다.

둘째, 숨겨진 차별이 존재하는지의 여부이다. 오늘날 법규범은 보통 성에 중립적으로 작성된다. 그러나 이들은 성에 특별한 차이 속에서 유효하게 되는 현실을 마주치게 된다. 만일 이러한 현실이 고려되지 않으면 법률들은 흔히 간접차별, 즉 중립적인 규정에도 불구하고 남성 또는 여성의 실제적인 차별을 생산하게 되는 것이다.

---

87) vgl. Baer, Susanne/Lewalter, Sandra, Zielgruppendifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung - Ein Aspekt des Gender Mainstreaming und ein Beitrag zu "better governance", in: DÖV, 2007. S. 195-202.

88) [www.genderkompetenz.info](http://www.genderkompetenz.info), letzte Aktualisierung 17.12.2007.

셋째, 현재 상황(Ist-Zustand)이 고려되었는가 하는 점이다. 법률규정 준비에 있어서 남성과 여성의 상이한 생활상태가 고려되어야 한다. 이때에 직접 및 간접차별을 인식하는 것과 오늘날의 삶의 결정의 다양함에 상응하는 욕구를 중재하여 주는 것이 특히 중요하다.

넷째, 성중립적 언어의 사용이다. 여자와 남자의 동등지위는 성에 적합한 언어를 통하여 표현된다는 점이 중요하며 이는 성별입법영향 평가에서 간과되어서는 안 될 부분이다.

법률에서 추구하는 동등지위란 다음과 구체적으로 같은 것을 의미한다.<sup>89)</sup>

① 여자와 남자가 동일한 정도로 스스로가 결정한 삶을 가능하게 하는 것이다. 동등지위정책은 사람이 어떻게 살아야 하는지에 대하여 예정하는 것이 아니다.

② 어느 누구도 “남자”, “여자”의 스테레오 타입의 상정(stereotype Vorstellungen)에 맞추도록 강요되어서는 안 된다. 성과 성역할은 원칙적으로 어떠한 이익 또는 불이익과 연결이 맺어져서는 안 된다. 한 성에게 좀 더 많은 부담, 또는 기타 불이익을 가져오는 역할분담이 국가적인 조치들을 통하여 고착되어서는 안 된다. 전형적으로 한 성에게 해당이 되는 사실적인 불이익은 우대적인 규정(begünstigende Regelungen)을 통하여 조정될 수 있다.

따라서 동등지위정책의 목표는 첫째, 차별의 제거(Diskriminierungsabbau), 둘째, 동등한 참여(Partizipation), 셋째, 양 성의 전통적인 역할 전형으로부터 자유로운, 진정한 자기결정에 따른 삶의 형성(echte Wahlfreiheit)이라고 볼 수 있다.

89) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Arbeitshilfe, Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung “Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften”, 2007.

## II. 성별입법영향평가를 위한 근거법률<sup>90)</sup>

### 1. 입법평가 규정법률

입법평가를 위해 근거가 되는 법률은 공동업무규칙(Gemeinsame Geschäftsordnung: GGO 이하 GGO라 함) 제44조 법률영향(Gesetzesfolgen)에 대한 규정으로 이는 다음과 같다 :

1) 법률영향은 법의 본질적인 영향이라고 이해될 수 있다. 이것은 의도한 영향과 의도하지 않은 부수적 영향 모두를 총괄한다. 예견되는 법의 결과에 대한 설명은 전문적인 개별 담당부처의 협조 하에서 이루어져야만 하며, 경제적인 영향의 관점에서 산출된 계산 또는 추정 은 어디에 근거를 두고 있는지를 밝혀야 한다. 연방내무부는 법률영향에 대한 조사에 있어서 추천(Empfehlung)을 할 수 있다.

2) 공공 재정의 수입과 지출(Brutto)에 대한 법률의 영향은 예견되는 법률의 집행에 따른 영향을 포함하여야 한다. 여기에서 연방재정부는 연방내무부와 의 협조 하에서 일반적인 규정(Vorgabe)를 해줄 수 있다. 연방재정으로 부담되는 수입과 지출은 각각의 경우에 따라 연방의 유효한 장기재정계획으로 분류가 된다. 이때 장기재정계획 속에서 추가 지출 또는 감소수입이 고려되었는지의 여부와 어느 정도로 고려되었는지, 그리고 어떠한 방법으로 재정상의 평형을 찾을 것인가가 제시되어야 한다. 경우에 따라서 액수는 연방재정부와의 협조 하에서 계산 또는 긴급한 경우에는 추산될 수 있다. 어떠한 재정적인 영향도 예견되지 않는다면 이것은 이유서에 적시해야 한다.

이러한 일반적 입법평가 근거규정을 토대로 성별입법영향평가를 할 근거를 제공해 주는 법규는 다음과 같다.

---

90) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Arbeitshilfe, Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung “Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften”, 2007.

## 2. 성별영향평가를 위한 근거법률

### ① 기본법 제3조 제2항<sup>91)</sup> : 실질적 남녀평등의 실현

제3조 제1항은 일반적 평등조항으로 모든 사람은 법 앞에 평등하다<sup>92)</sup>고 하고 있다.

제3조 제2항은 남녀평등조항이다. 제1문은 남자와 여자는 동등한 권리를 갖는다<sup>93)</sup>고 규정하고 있고, 제2문은 국가목적조항으로 국가는 남녀동권의 실질적인 실행을 촉진하며 존속하고 있는 불이익의 제거에 힘을 쓴다<sup>94)</sup>고 규정하고 있다.

제3조 2항은 국가목적규정으로서 이는 단지 국가가 남녀평등의 실현을 위해 노력하여야 할 것을 정하는 프로그램적인 성격을 넘어서 국가에 대해 실질적 남녀평등의 실현을 위한 조치를 취할 것을 요구하는 조항이다. 동 조항에 따라 국가는 남녀평등의 실질적인 관철을 촉진하는 한편 존재하고 있는 차별을 제거해야 한다. 현재 여성에 차별적인 대표적인 영역은 임금, 노동기회, 노동시간, 교육 및 승진 등이다. 국가는 또한 과거에 여성에 대한 차별적인 삶에서 비롯되어 현재까지도 불평등한 여성의 삶의 사회적인 상황을 고려하여 실질적인 남녀평등의 실현을 위하여 힘써야 한다.<sup>95)</sup>

제3조 제3항은 차별금지조항으로 어느 누구도 그의 성, 출신, 종족, 언어, 고향과 출신, 신앙, 종교적·정치적 세계관 때문에 차별을 받거

91) 신옥주, 헌법상 남녀동권규정 도입의 필요성에 관한 비교법적 고찰, 공법학연구 제10권 제2호, 2009. 5월, 제55쪽 이하.

92) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

93) Männer und Frauen sind gleichberechtigt.

94) Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

95) Shin, Okju, Das neue Verständnis des Gleichberechtigungssatzes des Art. 3 Abs. 2 GG unter der Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Europäischen Gerichtshofs, Klages Verlag, 2009.



나 우대를 받아서는 안 된다. 어느 누구도 그의 장애 때문에 차별을 받아서는 안 된다<sup>96)</sup>고 하고 있다.

② 암스테르담조약 제2조, 제3조 제2항(Art. 2 u. 3 EGV) 등 :  
유럽연합차원의 여성정책 촉진<sup>97)</sup>

1997년 10월 2일에 유럽연합국가들은 회원국의 협동을 증진시키고, 연합에서 행하는 절차들을 좀 더 민주적으로 하고, 유럽연합의 지속적인 발전에서 사회적 차원을 좀 더 강하게 고려하기 위한 목적으로 암스테르담에서 조약을 체결하였다. 이 조약에서 특히 여성정책과 관련하여 나타나는 특징은 다음과 같다 :

첫째, 제2조에서 여성과 남성의 동등한 지위(Gleichstellung)가 유럽연합의 목표로 설정되었다. 그리고 제3조에서는 유럽연합이 경제 및 노동시장의 모든 영역에서 불평등을 퇴치하고 여성과 남성의 동등한 지위를 촉진하도록 해야 한다고 규정하고 있다.

둘째, 유럽연합은 이러한 목적을 달성하기 위해 이전보다 더 많은 가능성 및 수단을 확보하고 있다.

셋째, 유럽연합 참사회는 노동시장으로부터 단절된 사람들의 ① 작업장 혹은 노동시장으로의 편입을 위해서, ② 노동시장에서 남성과 여성의 기회평등을 위해, ③ 작업장에서의 동등처우를 위해서 회원국가가 최소한 어떠한 조치를 취해야 할 것인지를 지침에서 규정할 권한이 있다(제137조).

넷째, 참사회의 모든 구성원이 동의를 하면 유럽위원회의 제안에 따라 유럽의회의 청문을 거친 후 모든 차별에 대해 적합한 대처방법을 정할 수 있다(제13조).

---

96) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

97) <http://www.frauen-aktiv.de/aktiv/2/amster2.php>

다섯째, 모든 회원국은 동일 및 동일한 가치의 노동에 대하여 남성과 여성에게 동일한 임금이 지급된다는 원칙의 적용을 확실히 해야 한다(제141조).<sup>98)</sup>

여섯째, 인신매매와 어린이에 대한 범죄행위의 퇴치는 경찰 및 사법 영역에서의 강화된 협력의 목적이다(제29조).

③ 유럽연합 기본권협약 제23조 제1항 : 모든 영역에서 남자와 여자의 평등(Gleichheit) 확보

기본권 헌장 제23조 속의 남녀평등을 규정한 특별한 차별금지/평등 기본권(spezielle Diskriminierungsverbote/Gleichbehandlungsverbote)을 규정하고 있다. 그리고 유럽연합의 기본권 헌장 제20조는 「모든 사람은 법률 앞에(vor dem Gesetz) 평등하다」고 하는 일반적 평등을 규정하고 있다. 일반적 평등규정은 제23조 속의 남녀평등에 대하여 보충적으로 적용된다.

④ 연방동등지위법(Bundesgleichstellungsgesetz: BGleG)

가. 제1조 : 법의 목적

① 동법은 법 제3조에서 열거하는 효력범위의 안에서 여자와 남자의 동등지위 및 성으로 인해 존속하는 차별의 제거와 장애의 차별을 저지하려는 데 일조한다. 존속하는 차별을 제거하기 위하여 동법의 기준(Massgabe)에 따라 여성들이 촉진된다. 동법의 목표는 또한 여자와 남자를 위하여 가족과 직업활동의 양립(Vereinbarkeit)을 개선하는 것에도 있다. 이때 장애여성과 장애의 위협을 받고 있는 여성은 특별히 고려된다.

---

98) Art. 141 EGV : “Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung einen Mitgliedstaat nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen,”

## 제 2 장 독일의 일반적 동등처우법(AGG)

② 또한 연방의 법규 및 행정규정들은 여성과 남성의 동등지위를 언어상으로도 나타내야 한다. 이것은 업무규칙상의 규정에도 역시 해당이 된다.

나. 제2조: 여성과 남성의 동등지위의 의무자

모든 업무종사자, 특히 선임업무 및 지도업무(Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben)를 가진 업무종사자들은 여성과 남성의 동등지위를 촉진할 의무를 가진다. 이러한 의무는 일반적 지도원칙으로서 근무장소의 모든 업무영역 및 근무장소들도 고려가 된다.

### ⑤ GGO (Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien) 제2조와 제6장(입법)

가. GGO 제2조 : 여성과 남성의 동등지위

여성과 남성의 동등지위는 일반적인 원칙이며 연방 각 부의 모든 정치적, 입법적, 행정적 조치에 있어서 그들의 각 영역에서 남자와 여자의 동등지위가 촉진되어야 한다(젠더-메인스트리밍).

동조는 모든 정치적, 입법적, 행정적 조치에 있어서 남자와 여자의 동등지위의 촉진을 지도원칙으로 정하고 있다.

나. GGO 제45조 연방정부 내에서의 참여(Beteiligung innerhalb der Bundesregierung)

동조 제1항에서는 연방정부의 법률안 초안이 결정으로 제출이 되기 이전에 주도적인 부가 법률상 담당범위 안에서 당해 법률초안에 해당이 되는 연방부들과 국가규범통제원을 조기에 사전작업 및 준비작업에 관련을 시켜야 한다고 하고 있다. 그리고 주도부의 업무영역이 관계가 되는 모든 연방부가 이에 해당된다고 하고 있으며, 유관기관은 ‘첨부 8’로 따로 나타내고 있다. 또한 기본법과의 합일성에 대한 법규범의 심사 및 기본법의 적용 시 의심이 나타날 수 있는 기타 모든 다

른 경우들을 대비하기 위하여 연방내무부와 법무부가 참여한다고 규정하고 있다.

GGO 제45조 제1항과 관련된 첨부 8의 번호 9에서는 연방가족·노인·여성·청소년부(BMFSFJ)의 참여를 다음 a)의 경우 유관기관으로 규정하고 있다:

a) 동등처우정책상의 의미에 대한 (법률의) 영향을 기대할 수 있을 때; 법률 혹은 법규명령(여기에 대해서는 GGO 제62조 제2항)을 통하여 동등지위정책상 의미가 영향을 받을 가능성의 여부 문제에 대하여 연방가족·노인·여성·청소년부(BMFSFJ)의 참가를 예정하고 있다.

다. GGO 제43조 이유서(Begründung)

동조 5호는 입법영향을 규정하고 있는 바 동 규정에 따라 이유제시(Begründung) 속에서 법의 영향(GGO 제44조 제1항)들을 설명해야 한다. 한 규정의 의도적 또는 비의도적인 영향들은 - 동등지위정책상의 의미의 관점에서든 역시- 분석이 되어야 하고 이것은 이유제시 속에서 설명이 되어야 한다.

라. GGO 제42조 연방정부 법률안(Gesetzesvorlagen der Bundesregierung)

동조 제5항에서는 언어상의 평등을 규정한다. 즉 법률초안은 언어상으로 올바른 것이어야 하며, 가능하면 모든 사람이 이해할 수 있게 작성되어야 한다. 법률초안은 그의 언어적 올바름과 이해도를 심사하기 위하여 원칙적으로 독일연방의회에서 독일어 협회(Gesellschaft für deutsche Sprache)에 전달되어야 한다. 동 규정에 따라 동등지위가 언어상으로 표현하도록 하고 있다.

⑥ 연방위원회임용법(Bundesgremienbesetzungsgesetz: BGremBG)

동법 제1조 법의 목적에 따라 연방과 기타 위원회의 임명절차에 참

여하는 자는 위원회에 남성과 여성의 동등한 참여를 이루어야 하고 이를 또한 유지해야 한다.

동법의 규정에 따라 연방은 연방이 임명 및 파견권을 가지는 위원회에서 남자와 여자가 위원회의 동권으로 참여할 수 있도록 힘써야 할 의무가 있다.

### Ⅲ. 독일연방가족·노인·여성·청소년부의 성별입법영향평가를 위한 지침

연방가족·노인·여성·청소년부는 성별입법영향평가를 위한 지침서를 작성하여 입법영향평가 시 활용하도록 하고 있는데 그 중 성별영향 평가 시 숙고되어야 하는 문제들 다음과 같은 사항들이다:

(1) 법률상 조치가 재화와 사회적 안전에 대한 접근을 가능하게 하는가? 조치가 여자와 남자에게 그러한 접근에 대하여 상이하게 영향을 미치는가? 예 : 연금보험, 생존토대를 위한 대부(Existenzgründungsdarlehen), 아내의 보증태도 등에서 상이한 삶의 이력(Lebensbiographien)에 대한 고려.

(2) 법률상 조치가 여자와 남자가 결정절차에 참여하는 가능성에 대해 영향을 미치는가?

(3) 법률상 조치 속에서 기반시설과 공간들의 접근과 사용면에서 남자와 여자간의 차이가 고려되었는가? 예: 공적 및 사적 공간의 계산(Bemessung), 기반시설 또는 이동성관계에서 남자와 여자, 경우에 따라서는 소년과 소녀의 상이한 안전상·이용상·시간상 필요에 대한 고려가 있는가?

(4) 법률상 조치가 여자와 남자의 자유로운 시간사용에 대해 영향을 미치는가? 예컨대 여성에게 있어서 자유시간은 보통 가족상 의무로 채워지는 반면 남자에게 여가시간은 흔히 가족상 의무로부터도 자유로운 시간을 의미한다.

(5) 법률상 조치가 여자와 남자의 직업선택과 직업실행에 영향을 미치는가? 예컨대 만일 전제조건으로 직업상의 자질이 요청이 된다면 성에 특별한 교육 및 노동시장이 고려된다.

(6) 법률상 조치가 성들 사이의 사회적 차이를 고려하는가? 예컨대 수입, 사회적 보장, 노동의 분담 등에 있어서의 차이가 고려되는가?.

(7) 법률상 조치가 여성과 남성의 정보와 교육에 대한 접근에 영향을 미치는가? 예컨대 상이한 일상생활, 수용 및 학습태도(Rezeption- und Lernverhalt), 여자와 남자의 상이한 이동성이 고려가 되었는가?

(8) 법률상 조치가 여자와 남자의 이동성에 영향을 미치는가? 여자와 남자는 상이한 이동성 태도를 나타내는데, 이는 일상생활의 업무뿐만 아니라 자동차 또는 공적 장소에서 침해(Übergriffen)에 대한 공포 등과 관련이 있다.

(9) 법률상 조치가 성에 따른 상이한 보호라는 관점에서 볼 때 환경위험의 측면에서 남자와 여자에게 영향을 미치는가?

(10) 법률상 조치가 삶의 형태(Lebensform) 측면에서 남자와 여자의 건강에 영향을 미치는가? 생물학적인 차이가 있는가?

(11) 법률상 조치가 여자와 남자의 상이한 위험성태도(Risikoverhalten)을 고려하는가? 예컨대 남자와 여자의 예방적 태도 및 예방적 시각(Präventionsverhalten und -einstellung)에서의 차이, 여가시간관계의 차이, 운동 및 교통에서 위험이 많은, 혹은 경우에 따라서는 위험이 적은 태도방식의 차이, 또는 환경위험을 통한 상이한 심리적 해당성에 있어서의 차이가 고려되는가?.

(12) 법률상 조치가 남자와 여자의 상이한 일상생활을 고려하는가? 예컨대 도움제공을 공급함에 있어서(예컨대, 질적 제공, 통합도움 등) 남자와 여자의 가족상 의무의 담당으로 인한 시간과 이동성의 관점에서 오는 제약들이 고려되어야 한다.

(13) 법률상 조치가 성에 특별한 작업분담에 영향을 미치는가? 예컨대 남자와 여자의 상이한 일상생활에 대한 고려는 성역할상(Rollenbilder)을 공고화 시켜서는 안 된다.

(14) 법률상 조치가 소녀/여자, 소년/남자들을 위하여 폭력, 착취, 성적 모욕으로부터의 보호에 대한 접근을 가능하게 하는가? 예컨대 폭력희생자나 폭력행사자를 대상으로 하는 규범에 있어서 성적 특수성을 검사하고 조사해야 한다.

(15) 법률상 조치가 남자와 여자의 상이한 행동유형과 필요성을 고려하는가? 예컨대 개인적 권리의 해결방식에서 여자와 남자가 한 해결방식을 상이하게 사용한다는 점을 고려한다든지 또는 상담으로 도움을 줄 때 여자와 남자는 그러한 도움제공에 상이하게 접근할 수 있다는 점이 고려된다.

(16) 법률상 조치가 삶의 형태에 대한 남자와 여자의 자유로운 결정에 영향을 미치는가? 예컨대 일방적인 성역할에 대한 그림(Rollenbilder)이 더욱 확고해 지는가? 또는 파괴되는가?

(17) 법률상 조치를 통하여 남자와 여자에 대한 전통적인 모습 또는 성에 관계된 차별이 확고해 지는가? 또는 파괴되는가?

(18) 법률상 조치가 남자와 여자의 사회적인 가치측정에 대하여 전반적으로 영향을 미치는가? 예컨대 여성에 전형적인 직업들인 가사 및 돌봄영역에서 더 적은 임금이 책정되어 있는가?.

#### IV. AGG에 대한 (성별)입법영향평가

##### 1. AGG를 둘러싼 논쟁

AGG의 제정 당시 찬성뿐만 아니라 반대의 의견도 강했으며, AGG 시행 2년이 지난 오늘날에도 AGG를 둘러싼 논쟁은 끊이지 않고 있

다.<sup>99)</sup> 그 중 현대행정과 관련하여 제기되는 비판은 AGG으로 인한 경제적 비용증가에 대한 것이다. AGG가 제19조에서 민법상의 임대계약에서도 차별금지를 가지고 사인을 규율을 함으로서 사적자치 영역인 계약의 자유가 제한되고 국가의 개입이 요구하게 되어 이는 결과적으로 관료비용(Bürokratiekosten)을 높이며 정부가 표방하는 현대행정의 이념에 상충한다고 하는 주장이다.<sup>100)</sup>

철강 및 전자산업의 사업주단체들이 설립하고 이들이 해마다 8, 8 Mio.(팔천 팔백만)유로를 지원 하는 연구소인 ‘새 사회주의적 시장경제 발의자(Die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft: 약칭 INSM)’<sup>101)</sup>는 2007년에 AGG에 대한 감정서(Gutachten)을 작성하면서 AGG의 도입으로 1, 73 Mrd.(일천칠백삼십억) 유로의 관료비용이 들것이라는 견해를 피력했다.<sup>102)</sup> 이에 대하여 연방반차별청(Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes : 약칭ADS)은 2008년 8월에 AGG의 도입으로 인하여 최고로 계산하여 단지 26 Mio.(이천육백만) 유로가 더 소요될 것이라는 연방반차

99) Streit über Kosten der Antidiskriminierung erneut ausgebrochen, in: <http://www.bsk-ev.org/new/1370/agg/>; Was kostet Gleichbehandlung?, in: [www.fazjob.net](http://www.fazjob.net) vom 10. Dezember 2008

100) 이러한 주장은 독일연방경제·기술부의 학문적 심의회(Der Wissenschaftliche Beirat)가 “더 많은 계약의 자유, 더 적은 규정의 조밀함, 더 적은 관료주의”라는 주제로 2006년 9월 16일에 입장표명을 한 것으로 동 문건에서는 AGG를 계약자유를 제한하고 관료비용을 상승시키는 대표적인 법으로 보고 있다. <http://www.bmwi.de/BMBi/Redaktion/PDF/mehr-vertragsfreiheit-geringere-regelierungsdichte-weniger-buerokratie,property=pdf.bereich=bmwi.sprach>. 또한 2006년 11월 29일에 진행된 AGG에 대한 대정부 질의<sup>1)</sup>에서는 AGG의 실제유용성(Praxistauglichkeit)에 대한 총 84개의 질문이 자유민주당(FDP)의 의원들에 의해 제기되었다. Deutscher Bundestag 16. Wahlperiode, Drucksache 16/3725 vom 29.11.2006.

101) 동 회사는 1999년 12월에 철강 및 전자산업사업주단체(Arbeitgeberbände der Metall-und Elektroindustrie)가 설립하고 해마다 거액의 경제적 지원을 하는 단체로 쾰른에 소재하고 있다. <http://www.insm.de/index.html>.

102) Hoffjan, Andreas/Bramann, Annehild, Kurzbericht des Lehrstuhlprojekts im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft GmbH zum Thema Empirische Erhebung der Gesetzesfolgekosten aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz(AGG), Universität Dortmund, 2007.



별칭 학술위원회(Die wissenschaftliche Kommission der Antidiskriminierungsstelle des Bundes)<sup>103)</sup>의 연구결과를 발표하였다.<sup>104)</sup> 동 위원회는 INSM가 AGG로 인한 비용을 산출하면서 특히 부정확한 자료에 근거하여 경제적 비용만을 산출해 내었으며 가치에 기반한 지속가능한 사업의 관점에서서는 AGG를 평가하지 않았다고 비판했다.

## 2. AGG에 대한 (성별)입법영향평가

평가는 경제적 비용<sup>105)</sup>에 중점을 맞추어 진행되었다. AGG가 남녀 동권실현을 위한 중요한 법이라는 것에는 합의가 있으나 동법이 민법, 노동법을 포함하는 법의 전 영역을 포괄하는 특징을 가지고 있어 사적 계약자유를 해치며, 국가에게는 고액의 관료비용을 발생시키고, 법의 위반 시 물질적, 비물질적 손해에 대해 손해배상이 인정되는 점으로 인해 사업주들에게 경제적으로 큰 손실을 가져온다는 주장 때문이다.

### ① INSM의 평가결과<sup>106)</sup>

INSM가 2007년 AGG의 평가를 위해 택한 방식은 두 가지로 나누어서 이루어졌는데, 먼저 질적인 전문가 인터뷰로 시작을 하였다. 인터뷰의 결과를 바탕으로 하여 다수에 대한 설문조사를 수단으로 하는 경험적(empirisch) 방법의 주연구(empirische Hauptstudie)가 이루어 졌다. 501명의 응답의 결과로부터 다음과 같은 압축적인 그림이 나타났다 :

103) <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/bmfsfj/generator/ADS/pressemitteilungen,did=103752.html>

104) <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/bmfsfj/generator/ADS/root,did=112532.html>

105) AGG비용에 관한 대정부 서면질의는 Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode, Drucksache 16/10728 vom 30.10.2008 참조.

106) 이에 대한 연구는 INSM의 위탁을 받아 도르트문트대학의 Hoffjan, Andreas 교수와 Bramann, Annehild가 수행하였으며 그 내용은 Kurzbericht des Lehrstuhlprojekts im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft GmbH zum Thema Empirische Erhebung der Gesetzesfolgekosten aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Universität Dortmund, 2007에서 볼 수 있다.

- 사업자는 다양한 (예방적) 조치들을 취하였다: 질문을 받은 사업자 중 약 63%가 설문조사시기에 이미 교육을 하였고 64%는 특별히 “AGG-합치적인 기본행동지침(AGG-konforme Standard-Handlungsanweisungen)”을 가지고 있거나 계획하고 있었다. 특별히 입증책임전환의 위험으로부터 오는 위험들 때문에 많은 사업자들을 AGG와 관계있는 절차들을 소송에 대비하여 총체적으로 문서화하였다.

- AGG의 도입으로 독일에서는 사업자들에게 첫 해에 최소 1, 73Mrd.(일천칠백삼십억)의 부담을 유발하였다. 전략(35%)과 교육(31%)이 비용의 대부분을 차지하였고 스크리닝, 표준(22%), 문서(7%), 장기근속자 추가비용(7%), 기타(1%) 순이었다. AGG의 의도하지 않은 부수효과는 무엇보다도 고용절차와 관련하여 나타난다. 80%가 넘는 사업자들은 앞으로 개인적인 결정이유들을 표명하지 않으리라고 밝혔다. 사업자들의 이러한 “주의적 조치(Vorsichtsmassnahme)”는 예컨대 지원자에 대한 표준거부서한 속에서 찾아볼 수 있게 되는데, 사업자가 거부에 대한 (적법한) 형식적인 이유만 표명하고 진정한 이유를 표명하지 않는다면 이것은 구직자에게 진정한 피드백에 대한 기회를 제거하는 것이다.

- AGG의 비용에 비해 유용성이 매우 적다: 87%가 동법이 근본적으로 추가적인 관료화와 연결이 되어 있다고 보았고, 이 중 설문자의 74% 이상이 AGG를 전반적으로 불필요한 것으로 평가했다. 여기에 덧붙여 80%는 AGG에 대한 남용잠재성(Missbrauchspotential)을 주장하였는데, 이들의 견해에 따르면 동 법이 “새로운 소송의 문을 열었”기 때문이라는 것이다.

- 이외에도 설문자의 76% 이상이 AGG가 많은 불명확한 법적 개념과 법적 결과를 가지고 있다고 확인했다. 이것은 장비에서의 현저한 결함을 나타내는 것이며 사업자를 불안하게 하는 것이다. AGG에 대한 동 경험적 조사에 참여한 사업자의 대다수는 다음과 같은 종합결과를 도출하였다. 즉 AGG는 법이 의도하는 동등처우를 달성하지 못한다.

이 법은 제조적인 측면, 즉 입법적인 측면에서 볼 때 나쁘게 만들어졌으며 남용잠재성이 매우 크다. 이에 대하여 설문자들은 다음과 같이 명쾌하게 표현하였다: “예견불가능한 위험을 가진 범규에 따라 반듯한 태도를 취할 것을 요구하는 AGG는 기술적으로 실패한 시도이다.”

② 연방차별칭학술위원회의 평가결과<sup>107)</sup>

가치에 근거한 지속가능한 사업운영(Unternehmensführung)은 경제적으로 변화·발전이 가능한 장점이 있다. 이러한 점은 연방차별칭학술위원회의가 AGG에 대한 행한 입법평가의 결과에서도 잘 나타난다. INSM의 보고에 대응하여 연방차별칭의 학술위원회는 AGG에 대한 평가를 진행하였고, 이에 대한 결과가 2008년 8월에 연방차별칭에 의해 공포되었다.<sup>108)</sup> 보고서의 내용을 정리하면 다음과 같다.

- 동 보고서에서는 AGG의 도입으로 인해 상승된 직접 비용이 예측되는 최종액으로는 26 Mio.(이천육백만)유로가 증가하였으며, AGG가 도입된지가 얼마 되지 않아서 현재 눈에 띄는 변화가 없기 때문에 INSM가 밝힌 비용은 모두 추측에 근거한 추정(Schätzung)이라고 비판하였다.

- 동 보고서는 AGG가 독일 입법자들이 자유로이 결정한 것이 아니고 유럽연합의 4개의 반차별지침을 전환적용해야만 하는 의무에서 제정된 것으로 이는 본 법의 목적에서 밝히고 있음을 명백히 하였다.

- 동 보고서는 또한 여성노동인력에 대한 국제적 동향을 언급하고 있다. 즉 이미 국제적으로 많은 회사들이 노동시장에서 매력 있게 보이기 위해 반차별정책을 펼치고 있다. 따라서 반차별은 “Managing diversity”<sup>109)</sup>의 유형으로서 자본시장과 관련이 있다. AGG는 이러한

107) <http://www.bildungspiegel.de/aktuelles/agg-durchfuehrung-in-der-praxis-wesentlich-billiger-als-behauptet-2.html?itemid=262>

108) 이에 대한 원본은 아직 공개되지 않고 요약문만 공개되어 있는 상황이다.

109) 조직문화의 변화를 통하여 사업장의 경쟁력을 개선하는데 도움을 주려고 하는

국제적인 관점을 사업장 안으로 유입시키는 법이며, 이는 독일이 맞부딪쳐야 할 유럽연합의 표준이다.

• INSM의 보고서는 구체적으로 다음과 같은 측면에서 부족함이 나타난다 :

첫째, 질문의 문장이 조작적이었으며, 설문자가 AGG로 인해 발생한 비용을 과도하게 산정하도록 하였다.

둘째, 직접비용인 12% 만이 실제로 수공이 될 수 있는 것이다. 나머지 연구를 통해 매개된 대부분의 비용은 간접적·추정적인 것이다.

셋째, 진정한 경험적 분석이 실행되지도 않았다. 특히 AGG발효 이전과 이후 대차대조의 비교가 결여되어 있다.

넷째, INSM의 연구가 여러 방법의 혼합물이라는 점도 비판이 된다. 이를 통하여 무엇보다도 예측된 최종산출액이 영향을 받았다.

다섯째, 많은 사업자들은 실제적으로 AGG와 어떠한 경험도 쌓을 수 없었다. 왜냐하면 동법이 2006년 8월에야 겨우 발효되었고 INSM는 이미 2007년 4월에 설문지를 발송하였기 때문이다.

동 학술위원회는 다음과 같은 결론을 맺고 있다: INSM의 연구는 일방적으로 경제적 비용만을 설명하고 있고, 가치에 근거한 지속가능한 사업운영측면을 연구방법으로 채택하지 않았다.

## V. AGG 성별영향평가에 대한 평가

법률의 성별입법영향평가는 입법평가에서 특히 젠더 메인스트리밍을 고려하는 것으로서 입법계획에서부터 입법 이후까지의 전 과정에

---

이론으로 무엇보다도 경제학에서 널리 퍼져 있다. 이것은 흔히 인력개발의 도구이다. 성, 종족상의 출신 또는 성적 지향을 근거로 하는 차별은 피해야만 하는 것이다. 예컨대 남성 전형적 혹은 여성 전형적인 특질은 사업의 목적과 관련하여서 사용이 될 수 있다. Baden-Württemberg Ministerium für Arbeit und Soziales, Chancengleichheit konkret, Einen Arbeitshilfe zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Ministerien des Landes Baden-Württemberg. 2007, S. 41.

서 궁극적으로 법률이 남성과 여성에 미치는 영향을 다양한 각도에서 묘사하고 평가함을 통해 궁극적으로는 실질적인 남녀평등의 실현을 돕기 위한 것으로 이해될 수 있다.

독일의 연방가족·노인·여성·청소년(BMFSFJ)가 성별입법영향평가를 위하여 내린 업무지침에 따르면 먼저 관련성심사를 출발상황, 조치, 평등관련성의 관점에서 한다. 법률안이 직접 혹은 간접으로 남성과 여성의 평등에 관련이 있다고 평가되면 주심사가 이루어진다. 주심사에는 연방가족·노인·여성·청소년(BMFSFJ)가 참여한다. 관련성이 없다고 평가되면 평가가 더 이상 진행되지 않는다. 관련성이 인정되면 행해지는 주심사는 출발상황, 조치, 남녀평등에의 영향, 결론, 프 로토콜 등으로 이루어진다.

성별법률영향평가절차에서 주의할 것은 GGO의 규정에 따라 관할 관청, 지방정부, 단체들이 조기 참여하는 것과 정부안 토의에서 진행된 심사결과를 다양한 각도에서 설명하는 것으로 볼 수 있다. 다각적인 관점 특히 젠더적인 관점이 법률영향평가에서 얼마나 중요한 것인지 AGG에 대한 법률영향평가에서 잘 나타나고 있다. 성별입법영향평가에서도 재정적인 부분이 중요한 부분을 차지만 전적으로 재정적인 측면에서 법을 평가할 때, 특히 가치에 기반한 지속가능한 성장이라는 관점을 무시한 고전적인 경제적 평가의 문제점을 INSM의 AGG에 대한 평가보고서에서 잘 볼 수 있다.

AGG에 상반된 법률영향평가는 우리에게 중요한 점을 일깨워 주고 있다. 즉, 어떠한 목적으로 누가 어떠한 방법으로 평가하느냐에 따라 평가의 결과가 완전히 달리 나올 수 있다는 점이다. 그러면 특히 AGG와 같이 통상 경제계에 심한 부담을 야기한다고 생각되는 법에 대해 어떠한 기준으로 최소한 객관적인 결과가 나올 수 있도록 평가할 수 있는가가 관건이다. 우리는 연방차별칭학술위원회가 INSM의 AGG의 입법영향평가보고서에 대해 발표한 반박보고서에서 그 단초를

언을 수 있다. 동 위원회가 표명한 것처럼 법률에 대한 영향평가를 할 때는 다각적인 방향에서 질문이 제기되어야 함이 중요하다. 특히 경제적 측면이 모두가 아니라는 점은 매우 중요하다. 그리고 법이 어떠한 목적을 가지고 있으며, 그 목적의 실현을 위해 어떠한 도구를 가지고 있는가의 질문과 특히 성의 동등지위실현에 어떠한 영향을 미치는가를 살피는 것이 중요하다. 또한 차별의 철폐가 “Managing diversity”의 관점에서 사업의 경쟁력을 강화시키고 가치에 기반한 지속가능한 사업운동을 가능하게 한다는 것은 중요한 의미를 가진다. 이러한 점들은 우리가 여성관계법들을 평가해 볼 때 우리에게 주는 시사점도 크다고 본다.

## VI. 소 결

유럽연합의 반차별지침을 전환적용한 독일의 AGG는 우리나라의 차별금지법안과 관련하여 다음과 같은 측면에서 여러 가지 시사점을 준다고 본다.

첫째, AGG의 한 법안에 전 범영역을 총괄하여 차별을 금지하는 점이다. 즉, AGG는 남녀평등을 포함하여 인종 및 종족, 종교 및 세계관, 성적지향, 연령 등의 관점에서 나타날 수 있는 평등의 문제를 법의 전 영역에 걸쳐 규정하고 있어서 차별에 대한 통일적인 기준을 제공하고 있다.

둘째, AGG의 제15조상의 손해배상은 차별희생자들에 대해 물질적 손해에 대해서 뿐만 아니라 비 물질적 손해에 대해서도 청구할 수 있도록 하고 있다. 우리도 비물질적 손해에 대한 손해배상을 명문화 할 필요가 있다고 생각된다.

셋째, AGG 제17조에서 규정하고 있는 근로자대표회의와 인사위원회 권한 강화이다.

## 제 2 장 독일의 일반적 동등처우법(AGG)

넷째, AGG 제23조에서 규정 하고 있는 반차별연합의 재판참여에 대한 권한이다.

이와 같은 반차별지침 및 독일 AGG가 주는 시사점이 17대 국회에서 처리가 어렵게 된 차별금지법안의 손질에 도움이 될 수 있으리라 생각한다.

### 제 3 장 독일의 남녀평등 실현을 위한 연방남녀평등법(BGleichG)<sup>110)</sup>

#### 제 1 절 배 경

독일은 연방남녀평등법 2001년 12월 5일부터 시행되고 있으며, 2006년 8월 14일에 한 번의 수정이 있었다.<sup>111)</sup>

법률의 제안이유서<sup>112)</sup>를 살펴보면 본 법의 목적이 남녀의 평등실현과 여성이 성을 이유로 받는 현재 및 장래의 차별의 제거에 있음을 볼 수 있다. 이때 사용되는 평등의 개념은 기본법 제3조 제2항 2문과 연관 지어 이해되어야 하는 것으로써, 기본법 제3조 제2항 2문은 남녀동등지위를 국가목적으로 확정한 것이고 기본법 제3조 제2항 1문의 남녀평등의 실질적인 관철을 의미한다. 즉 동 조항은 공적 영역에서 여성노동자의 표면적인 증가를 의미하는 것이 아니라 실질적으로 여성이 모든 공적영역에서 대표될 수 있어야 함을 의미한다.

본 법은 기본법 제3조 제2항 2문의 내용 즉 실질적 남녀의 평등을 연방남녀평등법 §3에서 언급하고 있는 효력범위, 즉 모든 공적영역의 범위 내에서 실현하려는 것으로 볼 수 있다. 연방정부는 본법을 통하여 연방업무영역의 차원에서 여성의 상황을 빠르고 근본적으로 변혁하려 하고 있는데 제안서에 따르면 본법을 통하여 모든 근무자(Beschäftigte)의 45%를 여성으로 채우려는 목표를 세우고 있다.

110) 우리나라의 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률’과의 비교 고찰은 신옥주, 우리나라의 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률’과 독일의 ‘연방 남녀평등법’에 대한 비교고찰을 참조. 토지공법연구 제40집 2008년 5월, Vol. 39, May, 2008.

111) 2001년 11월 30의 연방고용평등법(BGBI. I S. 3234); 2006년 8월 14일 개정(BGBI. I S. 1897).

112) Auszuege aus der Amtl. Begrueundung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung, -BT Drs. 14/5679- vom 28.3.2001, in : Das neue Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Maennern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes, Bundesministerium fuer Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2003.



## 제 2 절 연방남녀평등법의 주요내용

### I. 제1편 일반적 결정

§1은 법의 목적규정으로 (1)에서 밝히고 있는 법의 목적은 다음과 같다. 본 법은 본 법 §3조의 효력범위 내에서 남녀의 평등실현뿐만 아니라 성을 이유로 하는 현존의 차별 제거와 성을 이유로 있을 수 있는 장래의 차별을 저지하려는 데에 그 목적이 있다. 현존하는 차별을 없애기 위해서 본 법률의 척도에 따라서 여성들이 촉진된다. 그리고 남성 및 여성을 위한 가족과 직업의 조화(Vereinbarkeit)를 개선하는 것도 목표로 설정되었다. 장애여성과 장애의 위협을 받는 여성의 특별한 이익도 또한 고려가 된다.

(2)는 언어사용에서의 차별금지를 위한 것으로 언어사용에서 중성적인(혹은 적합한) 표현이 강조되고 있다. 즉 장차 모든 연방의 법률 및 행정문서가 남녀의 평등에 적합하게 작성되어야 한다고 규정하고 있다.<sup>113)</sup>

§2는 의무자에 관한 규정으로 특히 상급직위 및 부서장의 업무(Vorgesetzten- und Leitungsaufgabe)의 일을 맡은 모든 업무의 종사자(Beschäftigte)는 남녀의 고용평등을 촉진할 의무를 진다. 이러한 의무는 일반적인 지도원칙으로써 업무장소의 영역 및 업무장소와의 협동에 있어서도 고려되어야 한다.

§3은 효력범위 규정이다.

(1)의 규정에 따르면 본 법은 그 기관의 법적 형태를 불문<sup>114)</sup>하고

113) 언어사용에서의 성적인 차별의 문제는 모든 사물을 남성, 여성, 중성으로 구별하는 독일의 특성상 독어를 사용하는 국가들에서 흔히 제기된다. 이 문제와 관련하여 오스트리아에서도 “Pilotprojekt”를 진행하고 있다. Leitfaden fuer Gender Mainstreaming in der Legistik, Bundeskanzleramt - Bundesministerin fuer Frauen, Medien und Oeffentlichen Dienst, wien, 2007.

114) 여기에는 연방행정청이 운영하는 기타의 기업행정(Betriebsverwaltung)을 포함하는 공적인 영업도 본법의 적용을 받는다.

직접·간접적인 연방행정청 및 연방재판소에서 근무하는 업무종사자들에게 유효하다.

## II. 제2편 남녀평등을 위한 조치들

§8은 고용, 승진, 직업교육을 위한 자리제공에 관한 사항을 규정하고 있다. 제1호의 ‘행정에서 여성의 비율을 높이기 위한 할당제도’에서는 개별적인 상황을 고려한 여성할당제를 규정하고 있다. 즉, 여성들이 저대표(*unterrepräsentiert*)되고 있는 영역에서 여성들이 남성들과 같은 자격, 능력, 그리고 업적을 보이는 경우에 특별히 경쟁 남성을 고려해야만 하는 어떤 개인적인 근거가 없는 한 여성이 우선적으로 고려될 수 있다고 하는 것이다. 이러한 소위 개별상황을 고려한 할당 규정은 교육, 임명(*Einstellung*), 채용(*Anstellung*), 승진 등의 경우에도 유효하다.

§9는 자질(*Qualifikation*)에 대한 규정이다.

(1) 자질의 확정은 충원되어야 할 작업장의 요청에만 따르며 특히 직업교육의 전제조건들과 직업상의 경험에 따른다. 직업연륜(*Dienstalter*), 나이(*Lebensalter*), 최후의 승진시기는 이들이 지원자의 적성(*Eignung*), 업적(*Leistung*), 능력(*Befähigung*)에 의미가 있는 때에만 고려가 된다. 보호나 간호업무를 통해 획득한 특별한 경험과 능력은 이들이 각각의 직업의 실행에 의미가 있는 것일 때에 고려가 된다.

## III. 제3편 남녀를 위한 가족과 직업의 조화(*Vereinbarkeit*)

§12는 가족에 적합한 작업시간과 범주조건을 규정하고 있다.

작업장(*Dienststelle*)은 업무상의 이익에 부득이하게(*zwingend*) 반대되지 않는 한에서 남성과 여성의 가족과 직업생활의 합치를 용이하게 하는 작업시간과 기타의 범주조건들을 제공해야 한다.

§13에 시간제근무(Teilzeitbeschäftigung), 원격사무(Telearbeit), 가족상황에 따른 휴가에 관한 규정이다.

(1) 가족상의 의무가 있는 근로자의 시간제근무나 휴가에 대한 신청은 이것이 업무상의 이익에 부득이하게 반대되지 않는 한에서 상급직위(Vorgesetzten-)에서나 지도적 업무(Leitungsarbeit)에서도 상응하게 일어날 수 있다. 직업적인 가능성의 범주에서는 가정상의 의무를 가진 근로자는 원격사무장소나 작업시간저축과 같은 특별한 작업시간모델을 제안 받을 수 있다.

§14 전시간근로(Vollzeitbeschäftigung), 직업복귀(beruflicher Wiedereinstieg)를 수월하게 돕기 위한 규정이다.

(1) 전시간근로를 신청한 가족적인 의무를 갖는 시간제근무 근로자와 휴가로부터 더 빠른 직업복귀를 신청한 가족적인 의무를 갖는 휴가자들은 작업장의 충원 시 능력주의원칙과 차별금지원칙 아래서 우선적으로 고려되어야만 한다.

(2) 작업장은 적합한 수단들을 통하여 가족상의 이유로 휴가를 냈던 근로자들에게 직업과 직업상의 복귀를 위한 연결을 용이하게 해주어야 한다. 여기에는 휴가와 병가대리의 제안정확한 시기에 계속교육프로그램에 대한 알림 그리고 휴가 중 또는 휴가 후 계속교육에 대한 참여를 위한 제안 등이 속한다. 휴가 중의 계속교육에의 참여는 휴가종료이후 유급 업무 및 작업휴가(bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung)를 위한 청구의 근거가 된다.

§15 시간제근무, 원격근무, 가족에 따른 휴가에서의 차별금지규정이다.

(1) 시간제근무는 직업상의 승진(Fortkommen)을 저해해서는 안 된다. 시간제근무자를 전시간근무자에 대하여 상이하게 대우하는 것은 단지 부득이한 객관적인 이유가 이를 정당화 할 때에만 허용이 된다. 시간제근무는 작업상의 평가에서 부정적으로 영향을 미쳐서는 안 된다.

(3) 가족적인 의무로 인해 직업경력(Werdegang)에서 생기는 지체는 이것이 이전의 채용(Anstellung)에서부터 발생한 것이 아니라면 승진에서 적합하게 고려되어야만 한다.

(4) 휴가는 승진서열과 더 높은 군 또는 더 높은 진열의 가능성에서 불리한 영향을 끼쳐서는 안 된다.

#### IV. 제4편 평등수임관(Beauftragte)

§16 평등수임관과 대변인의 선발에 관한 규정이다.

최소 100명이상의 정규직을 가진 모든 작업장에서 여성 근로자들 중에서 작업장의 여성 근로자들을 통한 비밀선거에 따라 평등수임관이 임용될 수 있다. 평등수임관의 임기는 4년으로 연임할 수 있다. 고유의 평등수임관이 없는 작은 사업장을 위해서는 다음으로 큰 작업장의 전권대리인이 이를 담당한다. 평등수임관은 위에서 규정된 선거절차에 따라 대리인을 둘 수 있다.

§19에서는 평등수임관의 업무를 규정하고 있다.

(1) 평등수임관의 업무는 본법의 실행 및 직장에서 성적모욕과 성으로 인한 차별로부터 보호의 관점에서 일반적 동등처우법의 실행을 촉진하고 감시 하는 데에 있다. 평등수임관은 작업장에서 남녀의 직업과 가정의 합일(Vereinbarkeit) 및 직장에서 성적 모욕으로부터의 보호를 위해 결정되는 모든 개인적, 조직적, 사회적 조치에 함께 참여한다.

§21는 평등수임관이 이의(Einspruch)를 제기할 수 권리를 규정하고 있다.

(1) 작업장의 평등계획 또는 본 법의 남녀 고용평등에 대한 다른 규정들에 대한 위반에 있어서 평등수임관은 작업장의 지도부에 대해 이의제기권을 가진다. 이의제기는 일주일 이내에 서면으로 작업장의 지도부에 제출되어야 한다.

§22는 재판절차(Gerichtliches Verfahren); 재판외의 합의(aussergerichtliche Einigung)를 규정한다.

(1) 이의제기가 성과가 없으면 다시 한 번 재판 외 합의시도를 하고, 이때도 서로 합의하는 해결점에 도달하지 못했을 때는 평등의 전권대리인은 행정재판소에 제소(anrufen)할 수 있다. 행정재판소에는 재판외의 합의시도의 결렬의 서면적인 확정 이후 1 개월 이내에 제소될 수 있다.

(3) 법원에 제소는 다음과 같은 경우에만 가능하다.

1. 작업소가 평등수입관의 권리를 침해하였을 경우
2. 작업소가 본 법상의 한 규정에 상응하지 않고 평등계획을 수립하지 않았을 때.

### 제 3 절 소 결

독일 연방정부는 법 §25에 따라서 연방평등법에 대한 첫 번째 경험 보고를 16대 연방회의에서 2004년에 실시하였다<sup>115)</sup>. 동 보고서는 연방 가족, 노인, 여성, 청소년부에서 작성한 설문지에 대한 최고 연방관청들의 응답<sup>116)</sup>과 여성축진통계<sup>117)</sup> 혹은 평등통계의 자료들에 근거하여

---

115) Bundesministerium fuer Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Erster Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz, Berichtszeitraum 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2004 Drucksache 16/3776, 2006.

116) 연방 가족, 노인, 여성, 청소년부(BMFSFJ)는 통계로만은 여성상에 대한 완벽한 그림이 생겨나지 않는 다고 보아 2004년 말에 광범위한 보충적인 설문목록을 작성하였다.

117) 여성축진통계의 통계적인 발전에 관한 자료도 고려에 넣고 마지막 경험보고와의 사이에 간극을 피하기 위해 1998년 전후의 통계자료의 평가도 사용하였다. 앞글, 5 쪽. 첫 번째 여성축진정책에 대한 경험보고서는 1990년 발표된것으로 1986-1988까지의 여성축진법률에 관한 경험보고서이다. 이는 11차 회기때 연방회의에서 보고되었다. Bundestagsdrucksache 11/8129; 두번째 여성축진정책에 대한 경험보고서는 1993년 발표되었으며 1989-1991사이의 경험에 관한 것이다. Bundesdrucksache 12/6226; 세 번째 경험보고서는 1992-1994년까지의 경험보고서 Bundesdrucksache 13/5991; 네 번째 경험보고서는 1995-1998까지의 여성축진법에 대한 것으로 2000년 12월에 발

작성된 것이다. 분석기간은 연방평등법의 실행 5개월 이전부터인 2001.7.1.부터<sup>118)</sup> 2004.6.30.까지이었다. 본 법 적용상황을 분석한 경험 보고서에 따르면 법 시행 4년 만에 여러 행정부처에서 남녀평등고용과 관련한 눈에 띄는 변화를 발견할 수 가 있다고 한다.

독일의 연방평등법이 우리에게 주는 시사점으로는 다음과 같은 점을 들 수 있다.

첫째, 연방평등법의 도입으로 인하여 여성의 노동이 적어도 공적영역에서 확대되고 있다고 볼 수 있다. 평등통계가 나타내듯이 공적영역에서 여성의 특히 중위직 진출이 확대되었다.

둘째, 여성이 저대표라는 개념을 여성이 각 분야에서 50%미만일 때라고 법률로 정하고 있어 할당제 실현을 위한 명확한 법적 근거를 주고 있다.

셋째, 가족과 작업을 서로 조화롭게 하기 위한 여러 정책들은 여전히 가족상의 업무를 여성이 전담하는 현실에서 여성을 위해 긍정적인 규정으로 평가된다. 특히 연방평등법 §9 제1항 3문은 양육-와 간호업무(Betrungs- und Pflegeaufgabe)를 통해 획득한 경험이 실행되어야 하는 업무를 위해 의미가 있는 것이라면 고려되어야 한다고 정하고 있다. 이로써 기존에 여성이 가족상 의무(어린이 양육, 가족의 간호 등)를 담당함으로써 직업생활상의 경력이 중단되어 받았던 차별이 근절되거나 최소한 감소될 것으로 전망되고 있다. 또 다른 한편으로는 동 규정을 통해 여성들뿐만 아니라 남성들도 양육 및 간호 등의 가족상의 의무를 수행하도록 유인할 수 있을 것으로 기대된다.

이 규정은 지금까지 실질적으로 큰 의미를 획득하지 못하였다. 그 이유는 이러한 가족상의 의무수행에서 획득한 경험들과 능력들에 대해 아직은 잘 알려지지 않았다는 점에 있다. 또 다른 한편으로는 고

표되었다. Bundesdrucksache 14/5003 5쪽 참조.

118) 이전에 실행되었던 여성축진보고와의 비교를 가능하게 하기 위하여 본법의 시행 이전의 시기도 보고기간에 삽입했다. 앞글, 5쪽.

려될 수 있는 이러한 경험들이 어느 정도로 역할을 담당할 수 있는지에 대한 불확실함에서 기인한다고 보인다.

이러한 상황에서 볼 때 독일 연방정부는 본 규정의 적용을 관철하기 위해 적극적인 조치를 취해야 한다고 본다. 이때 기준과 척도의 개발이 중요하며 어느 정도로 직업상 요구되는 특징(Anforderungsprofile)과 (여성)촉진의 원칙(Beförderungsprinzip)이 서로 보완될 수 있는가 중요한 사안이라고 본다.

넷째, 연방정부가 평등통계를 바탕으로 평등실현에 대하여 정기적으로 연방의회에 보고하도록 함으로써 연방정부의 남녀평등실현에 대한 정책과 노력이 끊임없이 통제될 수 있도록 하였다.

## 제 4 장 장애인평등 실현을 위한 장애인동등지위법 고찰

### 제 1 절 장애인평등법의 주요내용<sup>119)</sup>

#### I. 목 적

본법은 장애인에 대한 불리한 처우를 제거 및 방지하고, 장애인의 사회생활에 동등한 참여를 보장함과 동시에 장애인의 자립생활을 가능하게 하는 데에 목적이 있다(제1조). 국가는 이를 위하여 장애인의 일상생활에 장애물을 제거하고 장애인의 사회생활에의 참여를 보장하여 장애인이 주체적인 생활형성을 할 수 있도록 주도적인 역할을 하여야 한다. 아울러 장애인을 국가에 대한 단순한 수혜자로 파악하는 것이 아니라 자기결정권을 실현하는 인격적 주체로 인정하고 이들에 대한 국가공권력의 불이익처우를 금지하는 것을 구체적 목적으로 하고 있다.

#### II. 장애인의 개념

본법상의 장애인이란 신체기능, 정신능력 또는 정신건강이 6개월 이상 장기에 걸쳐 그 연령대의 일반인의 상태와 상이하고 이러한 원인에 의하여 사회생활의 참여가 어려운 자를 의미한다(제3조).

이는 독일사회법전에 명시된 장애의 개념을 준용하고 있는 것으로써, 2001년 세계보건기구(WTO)가 발표한 국제장애분류(ICF : International Classification of Functioning, Disability and Health)에 의거하고 있다. 장애의 개념이 더 이상 의학적 결핍을 강조하기 보다는 오히려 사회적 참여의 저해라는 보다 포괄적인 내용을 기준으로 하는 특징이 있다.

119) 윤석진, 독일의 장애인평등법, 최신 외국법제정보, 2008-10, 78-82쪽.



### Ⅲ. 여성장애인의 특별한 보호

장애의 주체에는 여성과 남성이 모두 포함되지만 여성장애인은 남성장애인과는 다른 특수성을 가지고 있다. 여성장애인은 일반적으로 여성이 가질 수 있는 특수성, 즉 사회적 약자로서의 지위, 각종 성범죄의 객체성, 수태가능성 등과 같은 특성을 갖는다. 거기에 더하여 여성장애인에게는 선천적·후천적 장애라는 사회적 위험마저 추가되어 남성장애인에 비하여 더 많은 사회적 제약 하에 있다.

본법에서는 여성장애인에 대한 이러한 특수성을 충분히 고려하도록 하고 있다. 특히 여성장애인에 대한 불이익한 처우를 제거함으로써 남성장애인과 관계에서 실질적인 남녀평등을 실현하도록 선언하고 있다. 아울러 국가는 남성장애인과 여성장애인의 실질적 평등의 실현을 위하여 특별한 조치를 할 수 있는 근거를 마련하고 있다(제2조).

### Ⅳ. 장애인의 참여권을 제약하는 장애물의 제거

본법에서는 장애인이 특별한 어려움 없이 그리고 외부의 도움없이 건축 등의 시설물, 교통수단, 기능적 도구, 정보처리체계, 청각적 및 시각적 정보원, 의사소통수단 및 기타 그 이외의 생활시설에 접근·이용할 수 있도록 각종의 장애물을 제거할 것을 선언하고 이를 국가와 사회의 책무로 규정하고 있다(제4조).

#### 1. 건설·교통시설영역에서의 장애물의 제거

국가는 신축건물, 대규모의 재건축 및 증축건물들에 일반적으로 승인된 기술규정에 의하여 장애인의 접근에 장애가 발생하지 않도록 규제하여야 한다. 그리고 이러한 방침은 민간건축분야 뿐만 아니라 국가가 관리하는 각종의 건축물에도 적용되는데, 동조 제1항에서는“평등

의 기준에 부합하는 다른 해결책으로 장애물의 제거가 가능한 경우를 제외하고는 연방에서 직접 관리하는 법인을 포함하여 공법상 기관 및 재단은 이들 시설물에서 통상의 기술규정에 상응하여 장애물을 제거하여야 한다”고 규정하고 있다. 아울러 제2항에서는 제1항에서 예시하고 있는 건축물뿐만 아니라 공도(公道), 광장과 길, 공공의 여객운수에 있어서 공적으로 수용된 교통시설과 운송수단은 연방의 관련 법률규정에 따라 장애물을 제거하도록 규정하고 있다.

## 2. 수화 및 기타 의사소통수단에 대한 사용권보장

동법 제6조에 따라 독일의 수화(手話)가 독립된 언어로 인정되고 있다. 또한 음성언어가 동시에 사용되는 수화(手話)는 독일어 의사소통의 한 유형으로 인정된다. 그리고 청각장애인(농아·난청)과 언어장애인은 관련 법령에 따라 독일 수화(手話) 또는 음성언어를 동반한 수화(手話)를 사용할 권리를 가진다. 따라서 독일에서 수화를 필요로 하는 장애인은 사회생활에서 필요한 적절한 의사소통수단을 국가에 요구할 수 있는 청구권을 가지는 것으로 볼 수 있다. 즉, 청각 및 언어장애인은 음성언어가 동시에 사용되는 수화 또는 기타 적절한 의사소통수단을 통해서 일상생활에서 의사소통을 할 수 있는 권리를 가질 뿐만 아니라, 국가공권력과의 관계에서 행정절차상 이러한 권리가 보장된다. 그리고 공권력주체는 필요범위 내에서 수화자를 통한 번역이나 적절한 수단을 이용한 의사소통을 확보하여야 하며, 이에 필요한 비용을 부담한다(제9조 제1항).

이를 위하여 연방노동부와 사회보장청은 연방참사원의 동의를 필요로 하지 않는 범위내에서 ① 수화자의 공급에 대한 청구의 기회와 범위 또는 기타 적절한 의사소통수단, ② 수화자 공급의 종류와 방법 또는 기타 청각 혹은 언어장애인과 공권력 주체간의 의사소통을 위한 적절한 원조, ③ 수화자 또는 기타 적절한 의사소통수단을 위해 필요

한 비용에 상응하는 보수 또는 상환비용에 대한 원칙, ④ 기타 의사소통수단을 법규명령의 형식으로 제정하여야 한다(제9조 제2항).

### 3. 각종의 인쇄물과 정보에 대한 접근권 보장

국가 및 공권력 주체가 문서정보, 일반처분, 공법상 계약 및 인쇄물을 구성 하는 경우에 특별히 장애인을 고려하도록 규정하고 있다. 특히, 시각장애인에게는 정보·공법상 계약·인쇄물뿐만 아니라 행정절차상의 권리에 대하여 당해 시각장애인의 추가비용부담 없이 인지될 수 있도록 국가에 요구할 수 있는 권리를 보장하고 있다. 그리고 연방 노동부와 사회보장청은 이러한 문서 등을 시각장애인이 인지 할 수 있는 일정한 기회·종류·방법에 대하여 법규명령으로 규정하여야 한다(제10조). 뿐만 아니라 국가 공권력 주체는 스스로 직접 관리하는 인터넷매체(홈페이지)와 이의 제공과 처리를 위해 제작되고 정보기술을 통하여 표현된 인터넷매체상의 그래픽 프로그램에 대하여 장애인이 제한없이 접근할 수 있도록 하는 기술을 구축하여야 한다. 이를 위하여 연방 노동부와 사회보장청은 기술적·재정적·행정조직상 가능한 조치를 취하여야 한다. 이러한 장애인의 정보접근권보장을 위한 조치는 국가영역 뿐만 아니라 민간영역에서도 이루어져야 하는바, 연방 정부는 정보기술 수단으로 표현된 인터넷사이트 및 그래픽 프로그램의 직업적 제공자에게도 그들의 생산품에 대하여 상술한 기술적 기준을 구축하도록 할 수 있다(제11조).

## V. 장애물의 제거를 실현하기 위한 공동목표협약

일시적으로만 장애인을 지원하는 단체를 제외한 정관에 따라 장애인을 지원하는 단체와 연방차원에서 장애인의 권익을 위해 직업적 구성원들로 구성된 단체 등에서는 장애인의 실질적 평등의 실현에 저해

가 되는 각종의 장애물의 제거를 위한 공동목표협약(Zielvereinbarung)을 제정할 수 있다. 이를 위하여 경제분야의 각종의 사업단체들은 공동목표협약을 위한 구체적인 조직 혹은 활동영역을 가져야 하며, 이들 단체는 공동목표협약을 위한 교섭의 개시를 요구할 수 있다(제5조 제1항). 이에 따라 교섭의 개시를 요구하는 단체는 공동목표협약을 위한 연방차원의 등기부에 교섭파트너의 명칭과 교섭대상을 신고하여야 하며, 연방노동부 및 사회보장청은 공동목표협약이 변경 및 폐지될 때 까지 등기부를 관리한다(제5조 제5항). 그리고 연방노동부와 사회보장청은 이러한 공동목표협약등기신고서를 기관홈페이지에 공개하고 있다. 이에 따라 등기를 경료한 단체들은 등기일로부터 4주 이내에 현 교섭파트너와의 성명서를 통하여 교섭을 체결할 권리를 갖는다. 이때 단체들은 당해 단체에 소속되어 있는 장애인과 공동으로 교섭위원회를 구성하여야 하며 이러한 교섭위원회가 구성된 후에 비로소 단체교섭을 확정할 수 있다(제5조 제3항). 이렇게 체결된 공동목표협약은 ① 협약파트너와 기타 적용범위 및 적용기간, ② 확정된 최소요건의 실행시기 또는 일정, ③ 공동목표협약의 불이행 또는 이행지체의 경우의 위약금에 관한 사항 등을 내용으로 한다(제5조 제2항).

## VI. 국가 공권력주체의 의무

연방행정관청과 그 밖의 공공시설, 연방이 직접 관리하는 법인, 공법상 기관 및 재단은 각각의 업무영역에 있어서 장애인평등법에 정하고 있는 목적을 적극적으로 수행하여야 하고, 처분계획에도 고려하여야 한다. 이 법에서의 장애인평등은 주 행정관청과 그 밖의 공공시설, 주가 직접 관리 하는 법인, 연방법에 의하여 집행되는 공법상 기관 및 재단에도 적용된다. 특히 국가 공권력주체가 비장애인과 관계에서 장애인에게 불이익처우를 하는 것은 불이익처우의 폐지와 제거를

목적으로 하는 특별한 처분을 하는 경우에만 허용 된다. 그리고 남녀 평등권의 실질적 관철을 위한 법률을 적용함에 있어서는 여성장애인의 특수성을 고려하여야 한다(제7조 제1항). 이에 따라 장애인평등법에서는 모든 국가 공권력 주체에게 장애인에 대한 불이익처우를 금지하고 있는바, 이때의 불이익처우란 장애인과 비장애인이 부득이한 사유 없이 달리 취급되는 경우와 장애인이 사회생활에 동등하게 참여함에 있어서 직접적 혹은 간접적으로 침해되는 경우를 의미한다(제7조 제2항).

## VII. 권리구제제도

### 1. 장애인권익수입관

장애인평등법은 차별받는 장애인의 권리구제를 도모하기 위하여 연방차원에서 장애인의 권익을 위한 수입관청(Amt der oder des Beauftragen für die Belange behinderter Menschen)제도를 도입하고 있다(제14조). 이 규정에 의하면 첫째, 연방정부는 장애인의 권리구제를 위한 장애인권익수입관을 임명할 권한을 가진다. 둘째, 장애인권익수입관은 자신의 업무수행을 위하여 필요로 하는 인적 및 물적 자원에 대한 전권을 행사할 수 있다. 셋째, 장애인권익수입관은 해임의 경우를 제외하고 새로운 연방참사원의 소집으로 만료된다. 이처럼 연방정부에 의하여 선임된 임기보장형의 장애인권익수입관은 장애인과 비장애인이 모든 사회생활영역에서 동등한 생활조건을 가지도록 할 책임을 지니고 있다. 여기에는 여성 및 남성장애인의 다양한 생활조건들이 고려되고, 성차별적인 불이익이 제거되도록 하여야 할 의무가 부여되고 있다. 그리고 장애인권익수입관은 장애인의 권리구제를 위한 고유업무를 수행하기 위하여 장애인의 사회적 통합문제와 관련된 법령 및 그 밖의 중요한 계획의 입안 시에 참여할 권한을 가지며, 연

방정부는 이에 구속된다. 아울러 연방정부관련 모든 관청과 부서는 옴부즈맨의 업무수행을 위해 지원하고 특히 필요한 정보 및 자료를 제공하여야 할 의무가 있으며, 장애인권익수입관은 이들에 대하여 서류열람권을 갖는다(제15조).

## 2. 그 밖의 권리구제수단

장애인은 다음의 경우에 행정소송 또는 사회법원에 의한 소송을 제기하여 권리보호를 청구 할 수 있다. ① 공권력주체에 의하여 불이익 처우를 받은 경우 ② 건설 및 교통영역에서의 장애물에 의하여 사회참여권을 제한받은 경우 ③ 수화 및 기타 의사소통수단에 대한 권리를 침해받은 경우 ④ 각종의 정보·공법상 계약·인쇄물의 인지에 있어서 추가비용이 소요되는 경우 ⑤ 공권력주체가 운영하는 각종의 인터넷매체 와 이의 제공 및 처리를 위해 제작된 그래픽 프로그램에 대한 접근권이 침해된 경우 ⑥ 스스로 행정절차에 참여하는 것이 자의적으로 제한된 경우 다만, 장애인 스스로 권리보호청구권을 행사 할 수 없는 경우에는 본인의 동의하에 연방노동부 및 사회보장청으로 부터 인정된 일정한 요건을 갖춘 관련 단체가 소송과정에 참여하여 해당 장애인의 소송법상의 지위를 대리한다(제12조). 아울러 장애인의 사회참여를 제한하는 장애물을 제거하기 위한 공동목표협약의 체결주체들은 장애인평등법상 각종의 장애인의 권리침해가 발생할 경우 사회법원법 규정에 따라 단체소송을 제기할 수 있다. 이와 같은 단체소송권은 장애인과 관련있는 단체로 하여금 비록 당해 단체의 권리에 직접적인 손상이 없는 경우에도 일정한 요건을 갖춘 공익단체라면 장애인의 권리보호를 위한 집단분쟁이나 집단피해구제를 위해 원고자격을 부여받을 수 있음을 의미한다(제13조).

## 제 5 장 외국인차별금지 및 통합을 위한 법제 고찰

### 제 1 절 배 경

오늘날 독일에는 약 15 Mil.(백만)의 이주배경(Migrationshintergrund)을 가진 사람들이 살고 있다. 이는 전 독일 인구의 약 1/5에 해당한다. 이들 중 약 절반은 독일국적을 가지고 있으며, 많은 수가 독일에 서 출생하였다.

독일은 오랜 이민의 역사를 가지고 있다. 그러나 이주민들이 증가한 것은 이차세계대전 이후로 볼 수 있는데, 이차세계대전의 종식과 함께 수백만의 독일 피난민(Flüchtlinge)들 및 추방자(Vertriebene)들이 다시 독일로 돌아왔으며, 그 이후에도 후발이주민(Spätaussiedler)들이 다시 독일로 돌아와 정착하였다. 뿐만 아니라 독일경제의 성장으로 인한 인력의 부족을 외국의 노동세력으로 채우기 위해 시작된 1960년대의 외국인 노동자 모집으로 인한 외국인의 독일 유입과 인도적 차원에서 받아들인 외국인의 숫자도 상당수에 이르고 있다.

연방 통계청은 2006년에 처음으로 “이민 배경을 가진 사람”들을 조사했다. 이에 따르면 독일인 총 824.000.000명 중 약 151.000.000명이 이민 배경을 가진 사람들로 이는 전체의 약 18%이다. 이중 10%가 독일 국적을 가지고 있다.

2007년 말 모든 외국인들의 평균 체류기간은 17.7년이다. 외국인의 35%가 20년 이상 거주하고 있고 외국인의 70%이상이 8년 이상 거주하고 있어서 영주권취득을 위해 필요한 체류기간을 채우고 있다.

이주배경자들은 독일에서 성공적인 삶을 살기도 하지만 많은 경우에는 통합상의 어려움을 겪고 있다. 특히 언어, 교육, 실업문제, 독일인들의 거부, 특히 여성이주배경자들의 문제 등이 중요하게 나타나고

있다. 독일에서 이들의 통합은 국가차원에서 도달해야하는 국가적인 의미를 가진 업무로 이해되고 있다.

우리나라도 다민족사회가 되었다고 볼 수 있지만 현실과 법제는 외국인의 통합적인 삶과는 거리가 있다고 평가되고 있다. 특히 우리헌법은 독일기본법<sup>120)</sup>과 달리 국민의 권리의 의무를 규정하면서 외국인에 대해서는 명문의 기본권보장을 위한 규정을 두고 있지 아니하여 외국인의 기본권 주체성에 대한 논의가 계속되고 있다. 2008년 서울에서 개최된 세계인권선언 60주년 기념 국제회의<sup>121)</sup> “다문화 사회에서 이주민의 인권보호와 증진” 이 후 아시아 이주민 인권의 증진과 보호를 위한 국가인권기구의 협력에 관한 서울 가이드라인이 발표되었다. 전문에서는 특히 ‘모든 이주노동자와 그 가족의 권리 보호에 관한 국제협약’을 환영하고, 이 협약이 이주노동자 권리의 기반으로 서지니는 중요성을 재확인하고, 이주민은 출신국과 도입국 모두에서 빈곤 완화를 포함하여 경제성장과 발전에 값진 기여를 할 수 있으며 다양한 사회로 인한 활력과 인민들간의 한층 성숙된 관계를 기여할 수 있으므로 이주는 긍정적인 사회적 원동력이 될 수 있음을 주목하고 있다. 이 서울 가이드라인을 중심으로 우리나라의 외국인을 위한 통합법제가 정비되어야 할 것으로 보인다.

이하에서는 독일에서 외국인의 인권보장을 위한 법적 근거와 여러 제도들을 살펴 우리에게 주는 시사점을 찾아보고자 한다.

---

120) 독일기본법은 기본권을 그 성격에 따라 구분하여, 자유권과 같은 기본권은 그 향유주체를 국민에 한정하지 않고, ‘모든’ 사람이 그 향유주체가 됨을 밝히고 있다. 국민주권원리에 따라 국민만이 가지는 권리와 자국의 안전보장과 관련된 일부 기본권에 대해서만 외국인의 권리주체성이 제한된다.

121) 대한민국 서울, 2008년 11월 10-12일.



## 제 2 절 독일 국내법상 외국인 관련법

### I. 기본법

국가근본적인 규범인 사회국가, 법치국가, 연방국가, 민주주의의 원칙은 외국인통합의 정치적인 장에서 요청 된다. 사회국가원칙은 “사회적” 통합목적의 기획에서 ① 최저생계비의 보장에 대한 참여에 관한 것이고 ② 사회보장체계 내에서 관련이 있는 것이고 ③ 노동시장에 대한 기회보장과 반차별과의 관련 하에서 직접적으로 연관이 있다. 법치국가원칙은 특히 (모든 사람) 권리의 침해 시 의회입법의 토대의 관점에서와 외국인-법적보호의 관점에서 관련이 있다. 연방국가의 원칙 하에서 연방은 지방과 군소도시에 대해 적합한 조치를 할 것을 요구한다. 민주국가적인 요소는 이민자의 정치적 결정절차에 대한 참여 가능성에 관해 논의 할 때 관계가 된다. 그러나 의사 표현 및 집회의 자유 등의 정치적 기본권의 영역 내에서도 역시 민주국가적인 고려가 사용된다.

### II. 이주법(Zuwanderungsgesetz)<sup>122)</sup>

독일에서는 외국인의 지위 및 생활조건에 관한 법률적 토대의 중심으로 이주법이 새로 제정되어 2005년 1월 1일부터 발효 중 이다. 동

---

122) Gesetz zur Steuerung und Begrenzung und zur Regelung des Aufenthalts und der Intergration von Unionsbürgern(Zuwanderungsgesetz) vom 30. 07. 2004, BGBl. 1 S. 1950. 원래 이 법안은 2002년 12월 연방상원과 하원에서 가결이 되었다. 그러나 상원결의 당시 브란덴부르크주의 불명확한 투표절차를 이유로 연방헌법재판소가 2002년 12월 18일 위헌결정(Zuwanderungsgesetz nichtig: BVerfG 2 BvF 1/02)을 하였다. 판결의 내용은 <http://www.jur-abc.de/cms/index.php?id=419> 참조. 그 후 양원에서 이법을 놓고 다시 논의가 재개되었고, 경기침체 등 여러 요인들로 인해 법의 내용을 놓고 어려움을 겪다가 2년이 더 흐른 뒤 2004년 8월 5일 공포, 2005년 1월 1일 발효되었다.

법은 2004년 6월 30일에 제정되었으며 총 15조(Artikel)로 되어 있다. 제1조는 외국인체류법(Aufenthaltsgesetz)<sup>123)</sup>, 제2조는 EU의 거주이전의 자유권(Freizueigkeitsgesetz)에 관한 법<sup>124)</sup> 및 여타 많은 개별법들로 이루어진 것이다.<sup>125)</sup> 동법은 연방정부에 대하여 연방정부법규명령을 제정할 위임입법의 근거를 마련하고 있다.

독일정부가 2006년 7월 “좋은 공생 - 명확한 규율(Gutes Zusammenleben - klare Regeln)”이라는 제목으로 공포한 동법의 선언문(Erklärung)에 따르면 새로운 이주법이 추구하는 목적은 ”외국인의 체계적인 사회통합“이라고 할 수 있다. 그 주된 내용은 독일사회와 이주민이 사회적 통합을 위해 예비할 것을 촉구하고 있다. 외국인체류법(Aufenthaltsgesetz)을 통하여 독일 연방공화국의 영토 내에 합법적으로 거주하고 있는 이주민들의 체계적인 사회통합을 위한 의미 있는 진전이 이루어 졌다. 독일연방정부는 외국인 이주민들의 독일어 능력 향상과 그들에게 독일의 법제, 문화, 역사 및 국가에 관한 일반적 사항들에 관한 교육을 제공할 책임을 천명한다. 독일정부는 독일사회에 새로이 온 이주민들이 독일 사회에 적응하고 사회적 통합을 이루도록 권고하는 한편 독일사회 역시 그들을 흔쾌히 수용하기를 촉구하고 있다.

---

123) 동법을 통하여 그동안 존재하여 왔던 외국인법(Ausländergesetz)이 폐지되고 동법으로 대체되었다. 동법은 별도의 법으로 존재하는 것은 아니고 이주법의 제1조이다. Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und Integration von Ausländern im Bundesgebiet(Aufenthaltsgesetz - AufenthG).

124) Artikel 2 : Gesetz über die allgemeine Freizügigkeit von Unionsbürgern (Freizügigkeitsgesetz/EU - FreizügG/EU).

125) 동법의 제3조부터 제12조까지는 관련된 개별법률들을 개정하고 있다. 그리고 제13조에서는 단일적인 유럽연합의 체류 및 난민법상의 지침의 전환 적용을 위해 제정된 2007년 8월 28일에 효력을 발생한 법률(Das Gesetz zur Umsetzung aufenthalts- und asylrechtlicher Richtlinien der Europäischer Union)에 따라서 귀화에 관한 법규 몇 개가 “Rüchtung zum einheitlichen Verordnung”이라는 제명으로 규정되었다. <http://www.zuwanderung.de/2-zuwanderungsgesetz.html>.

### 1. 외국인체류법(Aufenthaltsgesetz)

이주법의 제1조로 이주법의 핵심을 이루고 있으며 본명은 연방에서 외국인의 체류, 직업활동, 통합에 관한 법이나 통상 외국인체류법으로 칭하고 있다. 동법은 기존의 외국인법을 폐지하였으며, 외국인의 체류국과 외국인 상호간의 권리·의무에 관한 사항이 국제법적 기준은 물론 유럽법과 독일 기본법에서 의무적으로 요구하는 수준 보다 더욱 폭넓게 법제화하고 있다.

동법은 방대한 분량으로 총 10장 105조(§)를 가지고 있으며 외국인 노동자 및 취업자의 이주에 관한 새로운 규정들 이외에 기존 외국인 관련법 규정들을 전면적으로 개정하고 있다. 외국인의 체류목적에 관한 사항을 기간이 정해져 있지 아니한 거주허가와 기간이 정해진 체류허가의 두 가지로 축소하였다. 그리고 체류허가와 노동허가는 하나의 행정처분으로 행해지도록 하여 기존의 이중적인 허가절차가 단일의 허가절차로 변경되었다. 체류허가는 노동관련 행정기관이 노동허가에 동의할 경우 외국인 관련 행정기관에 의해 이루어진다. 이하 동법의 내용을 좀 더 자세히 살펴보기로 한다.

#### ① 체류허가(befristete Aufenthaltserlaubnis)

이는 기간을 정하여 체류를 위한 허가를 내주는 것이다. 체류의 목적에 따라 각각의 유형에 대한 규정과 법적 효력은 구분되고 있다.

#### ② 영주허가( unbefristete Niederlassungserlaubnis)

이는 기간의 제한 없는 체류를 위한 허가를 말하는 것으로 기간과 체류장소의 제한이 없으며 여타의 부관에 의한 제한이 허용 되지 않는다. 그리고 영업활동을 할 수 있는 권리도 부여된다.

체류법 제9조 제2항의 규정에 따라 체류허가를 얻은 지 5년이 지난 외국인에 대해서는 다음의 요건을 충족한 경우 반드시 거주허가를 내어주도록 규정하고 있다.

첫째, 체류허가를 얻은 후 5년이 지나야 한다.

둘째, 외국인이 “그 자신의 생계를 스스로 영위할 수 있도록 보장”하여야 한다. 여기에서의 “생계보장”이란 외국인이 공적인 부조 없이 의료보험을 포함하는 충분한 생계를 영위할 수 있는 것을 의미한다. 여기에는 자녀수당, 자녀지원금, 자녀교육수당, 부모수당 및 독일 영토내에 체류케 할 목적으로 정부에서 지불되는 여타의 특별 공적부조금 등은 포함되지 않는다. 동 법률에 따르면 “외국인이 그 어떤 것이든 하나의 법적 근거를 토대로 설치, 운영되는 의료보험에 의해 의료보장이 되어 있을 때만” 충분한 의료보장이 된 상태로 보고 있다. 또한 체류허가의 발부 또는 연장함에 있어 가정의 수입을 위한 전체 가족구성원의 분담이 고려가 된다.

셋째, 사회보험에서의 통합을 필요로 한다. 외국인이 거주허가를 받기 위해서는 사회보험(Sozialversicherung) 또는 그에 상응하는 사적 보험회사에 가입하여 최소한 60개월 이상 의무적으로 보험금을 납입하거나 혹은 법적 근거 하에 설치된 연금보험에 자발적으로 보험금을 납입하여야 한다.

넷째, 주거공간을 확보해야한다. 거주허가신청자는 그 자신 또는 그와 함께 주거할 가족이 생활할 수 있는 충분한 주거공간을 마련해야 한다. “충분한 주거공간의 요건”은 어떤 주거공간을 필요로 하는 자가 공적으로 제공되는 사회임대주택을 제공받은 경우에는 이 요건을 충족한 것이다. 외국인에게 요구되는 주거공간은 독일의 내국인에게 적용되는 법적 규정에서 요구되는 것과 동일하다. 두 살 이하의 어린이는 가족에게 요구되는 주거공간의 면적 내지 요건을 계산하는데 고려되지 아니한다.

다섯째, 공공의 안녕과 질서유지의 필요로 인해 외국인의 범규범 준수에 대한 증거가 필요하다. 테러의 위험이 증대하고 있는 시대에서 국민들의 안전에 대한 높은 과 정치 및 사회에서 질서확립의 책임을 지는 책임기관의 시각에서 볼 때 공공의 안전과 질서유지에 대한 고려는 외국인 관계법상 거주허가 또는 외국인사회통합 조치를 수행하는데 있어 제한적 요인으로 작용할 수밖에 없다. 그러므로 공공의 안녕과 질서에 대한 위해가 우려될 때에는 어떤 경우라도 거주허가의 신청은 거부될 수밖에 없다.

여섯째, 사회적·국민적 통합의 징표가 요청된다. 새로 구성된 외국인법에서의 특별한 시도는 거주허가를 함에 있어서 당해 외국인이 충분한 독일어 능력을 가지고 있는가 하는 점과 그가 법과 사회질서 및 독일연방 영토 내에서의 생활관계에 관한 기본적인 지식을 가지고 있는가의 여부를 결정적인 고려의 요소로 하고 있는 데에서 찾아 볼 수 있다. 동법률의 제정자는 외국인이 이상과 같은 요건을 충족시켰는가와 그럼으로써 “그의 사회통합의 과정이 실효적으로 이행되었는가”에 관한 증거를 요구하고 있다.

## 2. 외국인의 사회통합: 이주법 제3장

### ① 외국인의 사회통합을 위한 근거규정

외국인의 사회통합은 이주법 제3장에 배치되어 있으며 이들 규정은 상위 개념인 통합(Integration)이라는 제목하에 규율되고 있다.

외국인의 사회통합과정에 대해 상세하게 규정하고 있는 동법 제44조는 노동촉진법에서 그간 잠정적으로 반영하고 있던 촉진수단들을 포괄하고 있다. 즉, 동조는 “독일연방의 영토 안에서 장기적으로 체류하고 있는 외국인들에게 독일의 경제, 문화 및 사회적 생활관계에 걸친 사회통합이 이루어 져야한다”고 규정하고 있는 것이다. 동법에 따라 외국인들의 사회통합을 위한 노력은 사회통합을 위한 기본적인 교

육과정을 통해 지원이 되어야 한다. 동법에서 말하는 외국인 사회통합의 목표는 “외국인들에게 독일어, 독일의 법질서, 문화 및 독일의 역사에 관하여 효과적으로 교육”하는데 있다. 이는 궁극적으로 외국인이 자립할 수 있는 기반을 조성하고 실제적인 사회생활에서 스스로 결정할 수 있는 소위 자조적인 능력을 배양하려는 목표를 가진다.

외국인사회통합 교육과정은 구조적으로 두 과정으로 구분되는데 하나는 독일어교육과정이고 다른 하나는 독일의 법질서, 문화 및 역사에 관한 지식을 함양하는 교육과정이다. 외국인들은 최소한의 지식수준을 달성할 의무가 있다. 독일 연방내무부에 속하는 ‘연방 이주자 및 망명자 행정청(Bundesamt fuer Migration und Pflichtlge)’가 외국인의 사회통합과정을 조정하는 권한을 갖는다.

### ② 사회통합에의 비협조 및 불참자에 대한 불이익조치

외국인은 자발적으로 사회통합을 요구하거나 사회통합의 의무를 지는 형태로 사회통합과정에 참여하게 되며, 참가의무에는 강제적인 제재수단이 수반된다. 체류법 제8조 제3항에서는 “어떤 외국인이 동 법 제44a조 제1항 제1문상의 의무를 이행하지 아니하였을 경우에는 그 사실을 체류허가결정시 참조해야한다”고 규정함으로써 외국인이 사회통합과정에 참여하지 않거나 거부했을 경우 받는 불이익한 조치를 규정하고 있다. 따라서 외국인이 사회통합과정참가의무를 이행하지 아니하였을 경우 체류허가 신청권이 부인되고 체류허가를 받은 외국인이 이러한 의무를 준수하지 아니하였을 때에는 체류연장허가가 거부될 수 있다.

### ③ 외국인의 사회통합촉진: 사회통합촉진 프로그램

외국인의 사회통합과정은 연방과 주의 사회통합프로그램, 특히 사회교육적이고 이주민에게 별도로 제공되는 지도프로그램들에 의해 보충

되어진다. 연방내무부나 그의 위임을 받은 기관들은 연방 전역에 시행될 사회통합 프로그램을 개발한 바가 있다. 동 프로그램의 개발에는 각 주와 지방 자치단체 및 민간 봉사단체의 참여뿐만 아니라 종교 단체, 노동조합, 기업과 단체, 기타 복지·봉사 단체 및 다양한 이익 단체의 참여도 있었다.

#### ④ 국민으로의 통합

특히 언급될 필요가 있는 것은 큰 성공이 예견되는 통합의 수단이다. 이는 국적법<sup>126)</sup>의 요건에 따라 외국인의 귀화를 허용하는 방식을 말한다. 그리고 혈통주의에 대한 부분적 수정으로 보이는 외국인 자녀의 선택적 국적도입도 국민으로서의 통합을 달성하려는 정부의 노력의 산물이다. 이에 대해서는 항을 바꾸어 좀 더 자세히 살핀다.

### III. 국적법

1999년 개정된 국적법의 주요내용은 출생지주의에 따른 국적취득 구성요건의 도입과 귀화요건의 완화이다.

#### 1. 귀화의 간소화

국적법<sup>127)</sup>의 요건에 따라 외국인의 귀화를 허용하는 방식을 말한다. 귀화는 국적법 제10조 제1항에 의거하여 당사자인 외국인이 국적을 취득하고자 하는 신청을 제기함으로써 이루어진다. 귀화의 요건은 8년간 독일 국내에서 합법적으로 체류하고 다음과 같은 국민적·정치적 요건을 충족시키면 성립된다. 동 요건이란 첫째, 외국인이 독일연방공화국의 기본법상 자유민주주의적 기본질서를 인정하고 그 스스로

126) Staatsangehörigkeitsgesetz(StAG), Ausfertigungsdatum vom 22. 07. 1913. 최후 개정일 2009. 5. 2. BGBl. I S. 158.

127) Staatsangehörigkeitsgesetz(StAG), Ausfertigungsdatum vom 22. 07. 1913. 최후 개정일 2009. 5. 2. BGBl. I S. 158.

이와 같은 자유민주적 기본질서와 연방 및 주의 존립과 안전에 위협이 되는 일체의 행동을 하지 아니한다고 선언함으로써 충족된다. 둘째, 또한 연방과 주의 헌법기관들의 업무에 비합법적으로 영향을 주는 폭력적인 수단과 국내질서를 교란하고 연방정부의 대외적 이해를 훼손하는 행위를 하지 아니할 것과 그와 같은 행위를 과거에도 하지 아니하였음을 표명하여야 한다.

## 2. 선택적 국적취득<sup>128)</sup>

국적법 제4조 제3항은 부모 한 쪽이 ㉠ 8년 이상 합법적으로 독일 국내에 자신의 통상적인 거소를 가지거나, ㉡ 단기체류허가 또는 3년 이상의 장기체류허가를 가지고 있는 경우에 독일 국내에서의 출생을 통해 해당 외국인 부모의 아동은 독일 국적을 취득할 수 있다.<sup>129)</sup>

부모들은 그 자녀들이 독일국적을 취득하는 것에 대하여 거부할 수 있는가의 문제가 입법과정에서 논의되기는 했지만 현 행법 하에서 부모는 그 자녀의 국적취득을 거부할 수 없게 되어 있다. 이는 제 2세대 이민배경자 아동의 독일인으로서의 사회통합을 위한 것으로 이해되고 있다.

국적법 제40b조의 경과규정으로 2000년 1월 1일 이전에 출생한 외국인의 아동들 또한 출생 시 새로운 출생지주의에 따른 국적취득규정의 요건이 전제되어 있고, 10세 미만이며 연방의 영역 안에서 합법적으로 통상적인 체류를 하고 있는 경우에는 귀화를 통한 독일 국적 취득청구권을 보유함을 명시되어 있다.

국적법 제29조의 규정에 따라 1999년 12월 31일 이후에 국적법 제4

128) 이종수, 최근의 제한적 이중국적 허용논의에 관한 비교법적 시론, 토지공법연구 제43집 제1호(2009.2), 제529-537쪽.

129) 대개의 외국인 부모의 아동은 혈통주의원칙에 따라서 외국인 부모의 국적을 동시에 취득하기 때문에 원칙적으로 독일에서 출생한 외국인 자녀들은 이중국적을 가지게 된다. 이종수, 제530 쪽.



조 제3항 또는 제40b조에 따라서 독일국적을 취득하고, 또한 동시에 외국국적을 보유하는 독일국적자에게는 그가 성년에 달함으로써 관할 행정청에 어느 국적을 보유할 것인지에 대하여 밝히는 석명의무가 생긴다. 만일 그가 외국국적을 보유하겠다고 석명하면, 관할 행정청에 석명이 도달함과 동시에 독일 국적을 상실한다. 만 23세에 달할 때까지 어떠한 석명도 제출되지 않으면 위 규정은 동일하게 적용된다.

### 3. 귀화테스트와 귀화과정을 위한 명령<sup>130)</sup>

동 명령은 국적법에 따라 전 독일에 통일적인 귀화테스트를 하기위해 제정되었다. 귀화테스트는 독일에서 통일적인 설문을 통해 이루어진다. 60분 동안 총 33문제 중 17문제를 맞게 답하면 귀화테스트에 합격한다.

## 제 3 절 사회통합을 위한 국가적 사회통합계획 (Nationaler Intergrationsplan)

### I. 정치적 · 사회적 토대<sup>131)</sup>

#### 1. 개념정립 및 접근

##### ① 외국인

“외국인은 기본법(제116조 제1항)상의 독일인이 아닌 모든 사람이다” 이는 엄격하고 형식적인 개념규정으로써 법적인 신분과 연결시키고 있고 최소한 오늘 우리의 테마를 위해서는 큰 도움을 주지 못한다.

130) Verordnung zu Einbürgerungstest und Einbürgerungskurs (Einbürgerungstestverordnung -EinbTestV) vom 5. August 2008, BGBl 2008 I Nr. 35, Bonn, 8. Aug. 2008.

131) 본 글은 2008년 5월 31일 “사회통합과 경제활성화를 위한 법적 과제”라는 주제 하에 개최된 한국공법학회 제143차 국제학술대회에서 Prof. Dr. Christian Koch가 발표한 “Rechtsgrundlagen sozialer Integration von Ausländern in Deutschland” (신옥주, 한국법제연구원 부연구위원 역)를 요약 · 정리한 것이다.

외국인개념에 대해 일반적이고 확장된 표현은 다음과 같다:

- 협의의 외국인법 : 외국인은 한 국가의 시민이 아닌 사람을 말한다. 이들은 고국(Heimatstaat) 밖에서 그들이 기본요건(Grundbestand)을 갖는 한도 내에서 국제법상(경우에 따라서는 공동체법상) 권리와 의무의 기본요건(Grundbestand)을 갖는다. 국가의 법규정들이 국가고권의 영역 안에서 외국인에 대한 진입(Zugang), 지위, 존속의 종결을 규율하는데 이 법규정들은 헌법과 특별한 행정법의 제정(외국인법, 망명법 등) 및 국제법 속에서 존재한다.

- 광의의 외국인법 : 또한 실제로는 법의 모든 영역(사법, 형법, 절차법 등)에 산재한다.

광범위한 법적인 형성의 명령안에서 이처럼 정치하지 못한 관계법규들의 배열을 가지고는 어떠한 개념적인 명확화도 이루어질 수 없지만 이러한 법영역이 법과 법의 제정과 밀착된 인상을 준다. 그리고 지금 여기에서 중심이 되는 “사회통합” 이라는 형성적 영역에서 법들의 이러한 산재가 요청된다.

## ② 이주배경자

통합명령을 위하여 가능한 다른 사회학적인 범주화가 요구되는데, 이는 “이주배경(자)”라는 통속적인 개념을 통해 최소한 표면적으로나마 이루어졌다. 즉, 연방정부가 가장 최근에 펴낸 “통합보고서”의 개념규정에 따라 다음과 같은 경우에 이주배경(자)”라고 일컬어지고 있다: 첫째, “오늘날의 연방독일공화국의 영토에서 태어나지 않았고, 1950년 혹은 그 이후에 이주한 사람”이다. 둘째, “독일국적을 갖고 있지 않거나 귀화하지 않은 사람”이다. 그리고 “이주배경(자)에는 당해 인물의 부모 중 한 사람이 위에 열거한 전제조건을 전체 또는 부분만을 충족시킨 경우” 도 포함된다.

이민배경(자)의 이러한 조건은 독일에서는 약 15,000,000명이 충족시키고 있는데(2005년 현재) 이는 거의 독일인구의 1/5에 해당한다. 이 15,000,000명중 8,000,000명 중 독일 국민이다.

### ③ 통합개념

통합개념자체는 불투명하다. 정부는 통합이 시간이 오래 걸리는 과정으로 파악하고 있다. 통합의 목적은 장기적이고 적법하게 독일에 살고 있는 모든 사람을 독일사회 안으로 끌어들이려는 것이다. 즉, 이주자에게는 모든 사회적 영역에서 광범위하고 평등한 참여가 가능하도록 해야 한다. 이를 위해 이주자들은 독일어를 배우며, 헌법과 법률을 알고 존중하며 준수할 것에 대한 의무가 있다. 그리고 독일이 상정하는 가치와 문화적인 자기이해(Selbstverständnis)외에도, 자유민주적 기본질서와 독일 및 유럽 역사를 알아야 한다.

당연한 것이지만 통합은 상호적인 작용이며, 강제될 수 없는 것이다. 통합은 첫째, 배움, 이해의지, 특정 내용이 전면에 놓인 상호작용적인 과정이며, 둘째, 공공 행정기관과의 대화가 중요하고, 셋째, 이는 단순히 보장해준다는 의미가 아니라 총체적인 사회적 형성의무라는 의미에서 사회적 인정(Akzeptanz)과 관련이 있다. 이러한 묘사에서 볼 수 있듯이 “통합”은 어떻게 보면 “법” 하나만으로는 내용상으로 극복할 수가 없는 하나의 유연한 개념으로서, 이는 수많은 관계 안에서 작용을 하게 되는 개념인 것이다.

독일 연방내무부의 “통합사전”은 통합을 다음과 같이 구분하여 보고 있다.

첫째, 직업통합으로 이는 성공적인 외국인정책은 우수한 어학지식의 습득 이외에 교육과 계속교육, 전환교육, 실습, 특히 외국인 여성과 청소년들의 교육환경의 개선을 통한 직업적 통합을 전제로 한다.

둘째, 사회통합이 있다. 사회적 통합이란 이주자와 독일 국민이 복잡한 사회적인 절차에서 공동으로 통합의 어려움을 성공적으로 극복할 수 있는 사회전체의 과제이다. “사회(Sozial)”는 광범위하고 공동체(Gesellschaft)와의 관련성을 갖는다. 이는 사회국가 문제를 -최저생활의 보장, 사회보장체계에 참여(사회보험의 체결하에서)- 같이 관련시키게 된다. 그러나 위 문제에 국한하지는 않는다.

그리고 외국인법에서는 도출되는 생계와 거주와 관련하여 두 개의 개념을 2004년 새롭게 만들어진 독일체류법(2007년 8월의 내용)의 제2조 내용 안에서 다음과 같이 규정하고 있는데 이 규정으로 보아 외국인의 영주허가를 통한 사회통합을 위해서는 무엇보다도 생계 및 거주의 확보가 중요하게 고려되고 있는 것을 알 수 있다.

첫째, “생계확보(gesicherte Lebensunterhalt)”에 관한 규정이다. “외국인의 생계는 그가 공적인 수단을 청구하지 않고 그를 포함하는 충분한 의료보험상의 보호를 할 수가 있으면 확보된다. 이때 아동수당, 교육수당, 부모수당 및 보험금납부에 기초를 하거나 독일 영역에서의 체류를 가능하게 하기 위하여 보장되는 공적인 수단들은 고려되지 않는다. 만일 외국인이 법률상의 의료보험을 들고 있다면 그는 충분히 의료보험상의 보호를 가지고 있다.”

둘째, 충분한 거주공간에 대한 요구이다. 충분한 거주공간은 상태와 주거밀도의 관점에서 보아 독일인에게도 적용이 되는 유효한 법규를 충족시키지 못하면 충분하지 않다. 2살 미만의 아동들은 가족의 숙소 마련을 위하여 충분한 거주공간을 계산할 때 고려되지 않는다.

## 2. 정치적 · 사회적 출발토대

### ① 국가통합계획

사회적 · 정치적 출발상황의 묘사를 위해서 다양한 연결점들을 선택할 수 있는데 본고에서는 2007년 7월 12일 연방정부가 발표한 국가통

합계획의 요약문의 언명을 토대로 삼고 있다. 독일은 수많은 성공적인 통합의 예들을 가지고 있으며 오래되고 인상적인 이민정책을 가지고 있다. 2차 세계대전 이후에 수백만의 독일 난민과 실항민이 통합되었다. 이후에 4백만명의 후발이주자(Spaetaussiedler)가 받아들여졌다. 최초의 외국인 노동자의 모집이 있는 이후에 백만명의 사람들이 노동자 또는 인류애적인 근거로 독일에 받아들여졌다. 독일정부는 이러한 역사적인 경험의 보화들을 적극적이고 실용적인 이주와 통합을 위하여 지금보다는 훨씬 더 강화하여 이용하려 하고 있다. 독일에는 약 15,000,000명의 이민배경을 가진 사람들이 살고 있으며 이들은 인구의 약 1/5에 달한다. 이들 중 절반이상이 독일 국적을 가지고 있고 많은 사람들은 독일에서 태어났다. 많은 사람들이 독일사회 안에서 그들의 자리를 발견하였다. 이들은 성공적이며 독일의 사회적·문화적 다양성과 복지를 위하여 그들의 능력과 업적을 가지고 기여하고 있다.

통합계획은 이러한 발전경향으로부터 다음과 같은 결론을 도출하였다. 즉, 인구상 변화와 우수한 인력들에 세계적 경쟁의 측면에서 우리들은 앞으로 이민을 독일의 경제적·사회적 이익을 위하여 사용해야 하며, 이를 위해서는 지속적인 통합정책이 시급히 요구된다는 것이다. 그리고 이와 함께 점점 커지고 있는 통합문제에 대해서도 더 이상 침묵할 수가 없게 되었는데, 이는 첫째, 이민자들 중 일부는 불충분한 독일어를 구사하고 학교교육과 직업교육에서 잘 따라하지 못하고 흔히 실업자들이 된다는 것과 둘째, 몇몇은 공동생활의 기본규율을 잘 인정하지를 못하며 반 여성적이라고 하는 점 등에서 특히 문제점이 노출되고 있다.

## ② 통합을 위한 프로젝트의 목표

프로젝트의 목표는 “많은 젊은 이주자들이 느끼며, 이들을 결국은 막다른 골목으로 내몰아가는 전망의 부재, 인정의 결핍을 제거해야”

한다는 것이다. 그리고 모두가 기꺼이 의지적으로 이러한 어려움을 극복하는 것이 미래를 위하여 결정적인 의미를 갖는다고 보고 있다. 통합의 토대로써 정부는 독일의 가치상정과 문화적 자기이해, 자유민주적인 질서를 들고 있다.

통합은 명령으로는 될 수 없고 이것은 국가와 이민의 배경을 가진 사람과 그렇지 않은 사람으로 구성이 된 사회 모두의 노력을 요구한다. 결정적인 것은 우선 이민자가 자신의 삶을 독일사회 안으로 들여오고, 독일의 기본법과 독일의 법질서 전체를 인정하려는 태세이다. 특히 독일어의 습득을 통하여 독일에 대해 명확한 표시를 해야 한다. 그리고 받아들이는 사회의 입장에서 인정, 관용, 시민사회적인 참여, 그리고 합법적으로 함께 사는 사람들을 진정으로 환영하는 태도가 요구된다.

### ③ 독일정부의 통합정책

#### (a) 연방내무부의 역할

2006년 11월 11일의 연정합의를 함에 있어서 독일정부의 정책의 범주 안에서 이민정책을 포섭시켰고, 이민정책의 중점에는 이주민의 통합을 설정하였다. 통합정책의 형성을 위한 법적인 토대는 이주법(Zuwanderungsgesetz)이다. 동법은 통합제안들을 위한 최소한의 범주를 확정하고 있고 연방에 대해 전국적인 통합프로그램을 발전시킬 것을 명령하고 있다.

이주민의 통합을 위해서는 통합부라고 할 수 있는 연방내무부의 역할이 중요하다. 연방내무부는 자신 스스로를 연방의 통합조치들에 조화하는 명령을 가진 통합부로서 이해하고 있다. 이민자의 통합개선을 위하여 연방에 의하여 추진되는 정책들을 연방내무부는 “초부서적인 전체 컨셉”에 연결시켜야 한다. 연방정부내의 조정 및 의결위원회(Koordinierungs- und Abstimmungsgremium)는 “부서간의 통합

AG(Interministerielle Arbeitsgruppe)”라는 이름으로 구성되었는데 연방내 무부의 대변인(Vertreter)가 동 AG의 의장이 된다. 동 AG는 연방의 통합제안들의 효율성과 지속성을 개선하려는 목적을 가지고 촉진되는 조치들의 영향을 지속적으로 점검한다.

(b) 이민자, 난민, 통합을 위한 연방정부의 수입권자(Beauftragte)

이 기관은 연방 가족·노인·여성·청소년부가 만들었으며 정치적 형성위임(Gestaltungsauftrag) 안에서 독립된 기관이다. 독일연방의회의 의원이 이 직을 담당할 수 있다. 동 기관은 정부에 대해서는 일정한 거리를 유지하고 연방의회에 대해서는 일정정도 접근(보고의무) 하고, 특히 외국인 통합을 위한 사회적인 논의 담당자와는 명백하게 의도적인 밀착상태에서 연방정부의 중요 관점을 형성하고 대표한다.

수입권자의 권한에는 “연방정부, 개별 부처의 입법계획 및 그들의 업무영역에 속하는 사안에 대해 가능한 한 빨리 참여하는 것 등이다. 그리고 정부에 제안이나 입장표명도 할 수 있다.

II. 국가통합계획상 이주민통합의 분야별 내용<sup>132)</sup>

연방은 성공적인 통합을 이루기 위하여 통합정책지침을 정하였는데 주요내용으로는 이주민과 대화와 긴밀한 공동작업을 할 것, 다양성이 가진 잠재적 능력을 인식하고 이것의 이용을 위한 올바른 길을 선택 할 것등이 있다. 또한 여성들이 가정, 사회, 직업 등 모든 방면에 결정적으로 중요함을 인식하여 이주민배경을 가진 여성의 역할을 강화·지원토록 하였다. 무엇보다도 통합정책지침은 이주민의 통합정책을 국가의 횡단업무(Querschnittsaufgabe)로 보아서 연방, 주, 코뮌에 대해 활동적이고 지속적인 통합정책을 펼 것을 의무지웠다.

연방차원에서는 다음과 같은 내용의 통합정책을 실행하고 있다.

132) [http://www.bmj.bund.de/.../2007-07-12-nationaler-intergrationsplan\\_KURZFASSUNG.pdf](http://www.bmj.bund.de/.../2007-07-12-nationaler-intergrationsplan_KURZFASSUNG.pdf)

㉠ 교육을 통한 통합

교육은 사회·문화·경제적 통합에서 핵심적 역할을 수행한다. 이주민의 교육은 가능하면 조기부터 시작되어야함을 인식하고 연방정부는 주 및 코뮌에서 3세미만 아동의 돌봄을 위한 자리(Betreuungsplatz)를 2013년까지 35%로 확대하기로 하였다. 연방이 비용부담에 참여를 하게 되는데, 이처럼 아동의 돌봄을 위한 자리가 확대되어 이주배경을 가진 아동들이 조기부터 독일어를 습득할 수 있도록 하는 것도 아동의 돌봄을 위한 자리 확대의 목적 중 하나이다. 유치원 및 학교에서 독일어교육이 촉진하며, 언어수준화정절차를 위한 연구가 연방정부를 통해 촉진한다. 그리고 10개의 주들과 공동으로 FörMig프로그램을 통한 언어교육의 총체적 컨셉의 발전을 지원한다. 그리고 또한 학교거부자(Schulverweigerer)들이 다시 학교로 돌아오도록 하는 모델프로그램 “학교거부자 -제2의 기회-(Schulverweigerung - Die 2. Chance-)”를 통하여 그들이 다시 복학하여 졸업할 수 있는 기회를 제공한다.

㉡ 언어를 통한 통합: 연방의 통합과정

언어는 통합을 위한 전제이다. 통합은 이주자가 독일 생활에서 일상적인 모든 일을 신뢰를 가지고 독립적으로 할 수 있을 정도로 되면 성공하는 것이다. 이러한 모적을 위해 연방은 2005.1.1부터 처음으로 이주자를 위한 통합적 언어 및 오리엔테이션코스를 도입하였다. 2006년 12월의 사정에서는 좀 더 개선된 제안들을 마련하기를 권고하고 있다. 즉, 모든 참여자들에게 성공적인 코스졸업을 가능하게 하기 위해서는 시간구성이 적합해야하고 코스제안이 질적으로 향상되어야하는데, 여기에는 무엇보다도 특히 여성 및 부모를 위한 코스의 경우 양질의 어린이 돌봄이 중요한 것으로 나타났다.

연방은 통합과정을 위한 수업제한을 시간에 알맞고, 광범하게 진행하고 제1차 이민상담소(Migrationserstberatung) 또는 청소년이민상담소



(Jugendmigrationsdienst)와 언어수업담당자들 사이의 협동강화를 위해 노력을 한다.

㉟ 교육 및 직업교육에서의 통합

교육과 직업교육은 사회적 통합에서 중심적인 요소이다. 이주배경을 가진 젊은이들에게 직업 및 교육에 대한 접근을 개선하기 위해 정부는 특히 이주배경을 가진 청소년들의 교육가능성의 수치를 제고하는 조치들을 취하는데 정책의 초점을 맞추고 있다.

이를 위해 정부는 무엇보다도 교육협약을 맺은 파트너들과 이주배경 청소년들의 직업상의 통합을 위한 참여에 집중을 한다. 교육협약을 맺은 파트너들이 “청소년의 직업진출제고를 위한 연방의 특별프로그램”<sup>133)</sup>을 통한 노력들은 40,000개의 일자리가 만들어지고 이들이 연장되는 것을 통해 잘 나타난다. 그리고 독일에 체류가능성이 높은 대학생들에 대한 학자금보조 및 대출(BAföG)을 통한 지원이 이루어지며, 특히 이주배경을 가진 젊은 여성들에 대한 개인적인 직장 및 직업오리엔테이션을 위하여 모니터링프로그램이 제공이 된다.

㉞ 학문에서의 통합

독일에는 180,000명의 외국학생들이 유학중이며, 독일은 재능이 있는 학자들을 항상 환영한다. 연방은 독일이 학문의 장소로써, 그리고 아이디어의 장소로서 세계에서 높이 평가되고, 또 세계적으로 최고로 우수한 학자들을 확보하기 위하여 학문에서의 통합을 지원한다. 그리고 학문적으로 우수한 내국인 및 외국인을 학문과 연구에서 강화하여 촉진한다. 그리고 또한 이민자 및 통합연구를 지원한다. 그리고 각 주가 외국학생들의 성공적 학업을 위해 개선책을 마련하는 것을 환영하며 이들을 (통합의)중간조직으로 보고 지원한다. 그리고 이주한 학자들을 위한 노동시장에서의 양질의 조치들의 촉진들을 계속한다.

133) Sonderprogramm des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher(EQJ-Programm)

㉔ 여성과 여자아이의 생활여건 개선, 양성평등의 실현

이주배경을 가지고 독일에 사는 인구의 절반은 여성과 소녀들이다. 이들은 어머니로서 통합을 위해 결정적인 역할을 담당하고 있다. 따라서 연방은 잠재적인 이민자들이 여성들의 다양한 삶에 대한 청사진을 강화하고 여성과 소녀들이사회 및 정치적인 참여를 다양하게 할 수 있는 기회를 주기위해 노력을 기울이고 있다. 이를 위해 부모의 시간에 적합한 이민교육을 하도록 하며, 교육자들에게 질적인 아동돌봄을 행하는 것에 대한 증거의무를 지우고 있다. 그리고 외국인 교육자들 및 학생들의 축진을 개선하며, 연방은 또한 이주여성 기관들과 대화를 계속하고, 미래의 계획, 계획의 실행 등에 이들을 관련시킨다.

㉕ 거주지 위주의 통합

거주지는 통합과정에서 중심적 역할을 한다. 따라서 연방은 코문의 통합능력을 매우 중시한다. 통합이 전체 코문의 매우 중요한 사안이며 통합을 위해 모든 전문영역을 총괄하는 총체적 컨셉이 필요하다는 점에는 합의가 되어있다. 연방은 특히 많은 이주자들이 살고 있는 지역에서 통합을 위한 적극적 행동이 필요함을 인식하고 “특별한 발전의 필요성을 가진 도시지역-사회도시(“Stadtteile mit besonderem Entwicklungsbedarf - Soziale Stadt”)"라는 제하의 연방-주 합동프로그램을 만들었다. 이 프로그램이 현재 통합을 위해 중심적인 역할을 하는데 연방은 이 “사회도시” 프로그램을 촉진하며, 동 프로그램을 위해 재정적인 지원을 한다. 이뿐만 아니라 목적의식적으로 “경제활동, 교육, 지역참여” 프로그램을 사회도시프로그램 안으로 삼입함으로써, 사회영역에서 경제활동과 질의 제고를 결합하고 있다.

㉖ 문화적 통합

문화는 공동생활을 위한 근본적인 토대이며 다양한 출신의 인간들을 결속시킨다. 정부는 문화적 통합을 위한 그의 행동들을 강화하며 문화적 교육에 중점을 둔다. 이러한 목적을 위해서 무엇보다도 부처

통섭적인 “문화와 통합” 연구반(interministerielle Arbeitsgruppe “Kultur und Intergration”)을 구성하고 부처통섭적으로 이 주제를 다루도록 한다. 국제적인 박물관위원회에게 “박물관-이민-문화”의 연구반을 만들 것을 제안한다. 그리고 통합과 문화교육을 위한 조치들을 취함에 있어서 프랑스, 영국과 협동을 강화한다.

#### h) 스포츠를 통한 통합

스포츠는 상이한 출신의 사람들이 우호적이며, 공정하게 만나는데 큰 기여를 하여 통합동력(Integrationsmotor)으로 작용을 한다. 따라서 스포츠단체와 스포츠협회들은 따라서 통합을 위해 큰 역할을 담당하게 된다. 스포츠를 통한 통합은 지역적·초지역적으로 이루어지며 다양한 네트워크의 구성, 유지를 위한 다양한 프로그램들의 개선을 필요로 한다. 연방은 “스포츠를 통한 통합” 프로그램을 재정적으로 지원하고, 무엇보다도 학문적인 평가를 통하여 그 효과가 앞으로 증대되도록 것이다. 그리고 문화 상호적인 개방을 위하여 “통합, 우리가 함께한다.”라는 슬로건 하에서 이루어지는 조직적인 스포츠를 통한 통합 노력이 정부에 의해 지원된다.

#### i) 언론매체를 통한 통합

언론매체는 공공적인 인식을 각인하고 통합문제에 있어서 의견형성에 영향을 끼친다. 따라서 언론매체가 통합을 위해 지는 책임은 매우 크다. 언론의 독립, 언론에 대한 연방의 관할권등을 존중하면서 연방은 언론의 통합정책적인 역할을 지원하는데 연방은 아이디어 제작소의 틀안에서 텔레비전이 행하는 통합적 프로그램형식을 지원한다. 이때 연방은 다양한 기구들과 협조를 하는데, Grimm-Institut, Civis-medienstiftung, Deutsche Welle, Bundesinitiative Intergration und Fernsehen 등이 바로 그것이다. 또한 연방은 독일-터어키 방송매체의 협동에 대해 독일-터어키 위크샵, 방송학술대회 등의 형식으로 심사를 한다.

① 시민적인 참여를 통한 사회통합

통합은 시민적인 협조 없이는 불가능하다. 연방은 시민사회 및 이민자들의 시민적 참여가 통합을 위해 매우 중요한 역할을 담당하는 것을 깨달아 이민자들이 다양한 조직에 참여하는 것을 보장하며, 이를 촉진하기 위하여 인프라구조, 네트워크, 위원회 참여, 상품공모 등 다양한 방법을 사용한다.

### 제 4 절 소 결

독일의 새 이주법은 외국인의 사회통합을 연방차원에서 시행하도록 하고 있고 요건을 갖춘 외국인들에게 제한 없는 영주허가를 내주도록 하는 점, 그리고 귀화를 자유민주주의의 질서 수호 및 이의 인정에 대한 선언만으로 허가하는 점 등에서 선진적인 규정들을 가지고 있다. 그러나 이러한 규정들을 우리나라에서 받아들이기에는 현실적인 여건상 어려움이 있다고 본다. 특히 영주허가를 얻기 위한 전제조건들이 우리나라와는 삶의 양태가 매우 다른 독일에서는 충족시키기가 용이할 지라도 우리나라에서는 거의 불가능한 전제조건들이라고 본다.

우리나라의 관점에서는 통합을 위한 독일의 정책이 시사하는 점이 있다고 보여진다. 특히 통합이 사회교육적이고 이주민에게 별도로 제공되는 지도프로그램들에 의해 보충되고, 연방내무부나 그의 위임을 받은 기관들은 연방 전역에 시행될 통일적인 사회통합 프로그램을 개발하는 점, 그리고 동 프로그램의 개발에는 각 주와 지방 자치단체 및 민간 봉사단체의 참여뿐만 아니라 종교단체, 노동조합, 기업과 단체, 기타 복지·봉사 단체 및 다양한 이익단체의 참여하는 점은 시사하는 바가 크다. 또한 외국인사회통합 교육과정은 구조적으로 두 과정으로 구분하여 하나는 독일어교육과정하고, 다른 하나는 독일의 법질서, 문화 및 역사에 관한 지식을 함양하는 교육과정으로 하는 점도

눈여겨 볼만하다. 우리나라와 관련하여 볼 때 외국인들이 대부분 시간적으로 매우 제한적으로 한국어학습을 할 수 밖에 없기 때문에 한국어습득을 국적취득의 전제로 하는 것은 문제가 있다고 생각한다. 그러나 한 나라의 언어 습득이 그 나라에서 생활하기 위한 가장 중요한 도구임을 생각할 때 한국어 습득과 이에 대한 긍정적인 댓가를 주는 방법을 결부시킬 수 있을 것이다.

독일에서 추진되고 있는 외국인의 통합정책과 관련하여 검토되어야 할 것이 현재 추진되고 있는 것이 동화정책은 아니가 하는 관점이다. 먼저 독일 정부는 통합은 명령으로는 될 수 없고 이것은 국가와 이민의 배경을 가진 사람과 그렇지 않은 사람으로 구성이 된 사회 모두의 노력을 요구한다고 한다고 전제를 한다. 그러나 결정적인 것은 우선 이민자가 자신의 삶을 독일사회 안으로 들여오고, 독일의 기본법과 독일의 법질서 전체를 인정하려는 태세, 특히 독일어의 습득을 통하여 독일에 대해 명확한 표시를 해야 한다고 보고 있다. 그리고 통합의 토대로써 독일의 가치상정과 문화적 자기이해, 자유민주적인 질서를 들고 있다. 그리고 받아들이는 사회의 입장에서 인정, 관용, 시민사회적인 참여 그리고 합법적으로 함께 사는 사람들을 진정으로 환영하는 태도가 요구된다고 봄으로써 외국인에 대한 동화정책과의 차이점을 잘 발견하기가 어렵다.

## 제 6 장 차별금지기관 및 각 영역의 수임관(Beauftragte) 고찰

### 제 1 절 차별금지기관

#### I. 연방반차별처

2006년 8월 18일에 AGG(allemeine Gleichbehandlungsgesetz)가 효력을 발하게 됨에 따라 동법 제 6 장 제25조 “차별금지처(Antidiskriminierungsstelle)”에 의하여 연방반차별처(Antediskriminierungsstelle des Bundes: 이하 ADS)가 설립되었다.

제26조는 다음과 같은 규정이다:

#### 제26조 연방차별금지처

(1) 연방가족·노인·여성·청소년부에 있어서 독일연방의회와 연방정부 수임관의 관할권을 침해하지 않고 법 제1조에서 열거한 근거들로 인한 차별로부터 보호를 위해 연방처(연방반차별처)를 설립한다.

(2) 연방반차별처는 그의 업무의 실행을 위해 필수적인 인원 및 사물을 제공받는다. 연방반차별처는 연방가족·노인·여성·청소년부의 개별적 계획 내에서 고유의 자산에서 지급된다.

그러나 정치적인 영향을 최소로 받기 위하여 ADS는 오로지 법률에 따라 독립적으로 업무를 담당한다. ADS는 사회에서 동등처우가 당연한 것으로 받아들여지게 하려는 근본목표를 가지고 있다.

동 기관은 인종적, 종족상의 출신, 성, 종교 또는 세계관, 장애, 연령, 성적 전체성을 이유로 차별을 받은 사람들을 독립적인 방법으로 지원하는 업무를 담당한다. 업무영역은 첫째, 조언영역으로 차별당사자들의 차별에 대하여 조언을 하고, 둘째, 연구영역으로 불평등한 처

우의 원인에 대하여 연구를 한다. 그리고 셋째로 대중언론작업으로 목적의식적인 정보를 통하여 차별을 저해하는데 일조를 하려고 한다.

ADS는 차별로부터의 보호를 위한 징표에서부터 자유롭고(merkmals-unabhängige), 광범위한 전략을 구사하기 위해 소위 수평적 이론(horizontaler Ansatz)을 적용하고 있다. 수평적 이론이란 AGG에서 언급하고 있는 차별징표와 관련이 있는 개념으로 다양한 징표들이 동일하게 보호를 받을 가치가 있다는 것을 의미한다. 이를 통하여 차별징표들의 서열화(Hierarchisierung) 혹은 차별당사자들의 서열화가 저지될 수 있다. 이러한 관점은 모든 사람이 여러 징표들을 가진다는 -예컨대 여성이면서 노인- 사실을 고려할 수 있다. 이러한 경우 차별은 중복이 되거나 아주 특별한 형태를 띠게 되는데 이를 중복차별(Mehrfach-diskriminierung)이라고 한다.

## II. 동등지위위원회(Gleichstellungskommission)

BGleichG에는 동등지위위원회에 대한 규정을 다음과 같이 두고 있다.

### 1. 시설(Einrichtung) 제22조

제1항 연방여성부와 건강부에는 연방동등지위위원회(이하 위원회라 함)를 설치하여야 한다.

제2항 다음 각호의 사람들이 위원회구성원에 속한다:

1. GleichG의 집행경험이 최소 3년인 연방여성부와 건강부의 대표자 1인;
2. 연방노동법 및 연방사회법, 또는 연방고용관계법(Dienstrecht)의 분야에서 최소 3년의 경험이 있는 2인
3. 연방고용관계법(Dienstrecht)의 분야에서 최소 3년의 경험이 있는 자 중 연방수상이 제안한 1인

4. 부처 통섭적인 동등처우문제를 위한 연구반(Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen)의 2인의 대표자
5. 다음 중 각 4인의 대표자
  - (a) 공공업무의 노동조합 또는
  - (b) 우편 및 전신전화업무 사무에서 우편 및 전신전화업무종사자노동조합

## 2. 세나트(Senat) 제22a조

위원회는 세나트로 구성되어 결정을 한다.

1. 세나트 I 은 남녀동등처우,
2. 세나트 II는 종족상의 소속, 종교 또는 세계관, 연령 또는 성적 지향(sexuelle Orientierung)의 구별없는 동등처우를 담당한다.

## 3. 위원회의 업무 제23조

제1항 위원회의 세나트는 그의 담당범위 제22a조의 내에서 남녀의 동등처우, 여성촉진, 종족상의 소속, 종교 또는 세계관, 연령 또는 성적 지향(sexuelle Orientierung)의 구별없는 동등처우등과 관련하여 연방법의 의미에서 나타나는 모든 문제들을 취급한다.

제2항 남녀의 동등처우, 여성촉진, 종족상의 소속, 종교 또는 세계관, 연령 또는 성적 지향(sexuelle Orientierung)의 구별없는 동등처우등과 관련이 있는 연방 중심부처의 법률과 명령의 초안들은 소견서의 작성을 위한 소견표명절차에서 위원회에 교부된다.

## 제 2 절 동등지위처(Gleichstellungsstelle)

조금 큰 모든 행정구역(Kommune)들은 명예직 직원 또는 정직원이 일을 하는 동등지위처를 가지고 있는데, 이들은 또한 여성을 위한 동



등지위처 혹은 여성사무소(Frauenbüro)라고도 불린다. 동등지위처라고 불리지만 여성에 대한 차별 철폐, 평등의 실현, 정치에 대한 여성참여율 제고, 여성의 노동 등에 관련된 업무를 보며 일하는 사람도 거의 모두가 여성이다.

### 제 3 절 각 영역별 수입관

#### I. 평등수입관

GleichG의 규정 §16은 평등수입관과 대변인의 선발에 관한 규정이다.

최소 100명이상의 정규직을 가진 모든 작업장에서 여성 근로자들 중에서 작업장의 여성 근로자들을 통한 비밀선거에 따라 평등수입관이 임용될 수 있다. 평등수입관 임기는 4년으로 연임할 수 있다. 고유의 전권대리인이 없는 작은 사업장을 위해서는 다음으로 큰 작업장의 평등수입관이 이를 담당한다. 전권대리인은 위에서 규정된 선거절차에 따라 대리인을 둘 수 있다.

§19에서는 평등수입관의 업무를 규정하고 있다.

(1) 평등의 평등수입관의 업무는 본법의 실행 및 직장에서 성적모욕과 성으로 인한 차별로부터 보호의 관점에서 일반적 동등처우법의 실행을 촉진하고 감시 하는 데에 있다. 고용평등의 수입관은 작업장에서 남녀의 직업과 가정의 합일(Vereinbarkeit) 및 직장에서 성적 모욕으로부터의 보호를 위해 결정되는 모든 개인적, 조직적, 사회적 조치에 함께 참여한다.

§21는 평등수입관이 이의(Einspruch)를 제기할 수 권리를 규정하고 있다.

(1) 작업장의 평등계획 또는 본 법의 남녀 고용평등에 대한 다른 규정들에 대한 위반에 있어서 평등수입관은 작업장의 지도부에 대해 이

의제기권을 가진다. 이의제기는 일주일 이내에 서면으로 작업장의 지도부에 제출되어야 한다.

§22는 재판절차(Gerichtliches Vwefahren); 재판외의 합의(aussergerichtliche Einigung)를 규정한다.

(1) 이의제기가 성과가 없으면 다시 한 번 재판 외 합의시도를 하고 이때도 서로 합의하는 해결점에 도달하지 못했을 때는 평등수입관은 행정재판소에 제소(anrufen)할 수 있다. 행정재판소에는 재판외의 합의시도의 결렬의 서면적인 확정 이후 1개월 이내에 제소 될 수 있다.

(3) 법원에 제소는 다음과 같은 경우에만 가능하다.

1. 작업소가 평등수입관의 권리를 침해하였을 경우
2. 작업소가 본 법상의 한 규정에 상응하지 않고 평등계획을 수립하지 않았을 때.

## II. 장애인권익수입관

장애인평등법은 차별받는 장애인의 권리구제를 도모하기 위하여 연방차원에서 장애인의 권익을 위한 수입관청(Amt der oder des Beauftragen für die Belange behinderter Menschen)제도를 도입하고 있다(제14조). 이 규정에 의하면 첫째, 연방정부는 장애인의 권리구제를 위한 장애인권익수입관을 임명할 권한을 가진다. 둘째, 장애인권익수입관은 자신의 업무수행을 위하여 필요로 하는 인적 및 물적 자원에 대한 전권을 행사할 수 있다. 셋째, 장애인권익수입관은 해임의 경우를 제외하고 새로운 연방참사원의 소집으로 만료된다. 이처럼 연방정부에 의하여 선임된 임기보장형의 장애인권익수입관은 장애인과 비장애인이 모든 사회생활영역에서 동등한 생활조건을 가지도록 할 책임을 지니고 있다. 여기에는 여성 및 남성장애인의 다양한 생활조건들이 고려되고, 성차별적인 불이익이 제거되도록 하여야 할 의무가 부여되고 있다. 그리

고 장애인권익수입관은 장애인의 권리구제를 위한 고유업무를 수행하기 위하여 장애인의 사회적 통합문제와 관련된 법령 및 그 밖의 중요한 계획의 입안시에 참여할 권한을 가지며, 연방정부는 이에 구속된다. 아울러 연방정부관련 모든 관청과 부서는 옴부즈맨의 업무수행을 위해 지원하고 특히 필요한 정보 및 자료를 제공하여야 할 의무가 있으며, 장애인권익수입관은 이들에 대하여 서류열람권을 갖는다(제15조).

### Ⅲ. 외국인통합수입관

이민자, 난민, 통합을 위한 연방정부의 수입관은 연방 가족·노인·여성·청소년부가 만들었으며 정치적 형성위임(Gestaltungsauftrag) 안에서 독립된 기관이다. 독일연방의회의 의원이 이 직을 담당할 수 있다. 동 기관은 정부에 대해서는 일정한 거리를 유지하고 연방의회에 대해서는 일정정도 접근(보고의무) 하고, 특히 외국인 통합을 위한 사회적인 논의 담당자와는 명백하게 의도적인 밀착상태에서 연방정부의 중요 관점을 형성하고 대표한다.

수입권자의 권한에는 “연방정부, 개별 부처의 입법계획 및 그들의 업무영역에 속하는 사안에 대해 가능한 한 빨리 참여하는 것 등이다. 그리고 정부에 제안이나 입장표명도 할 수 있다.

## 제 4 절 소 결

독일에서는 차별에 관한 궁극적인 법적 문제는 전통적인 해결방식인 사법기관에 의하여 해결이 된다. 연방반차별처나 각 지역마다 존재하는 차별금지처 및 수입관들은 법적인 문제에 관한 대응 및 문제 해결을 하는 것은 아니고, 차별에 대한 조언, 연구, 홍보를 주로 담당한다. 독일에서는 연방국가의 특성이 평등실현을 위한 차별금지처의

운용에서 잘 나타나고 있다. 각 지역은 자신의 실정에 가장 알맞은 방법으로 AGG의 실현 및 차별철폐를 위해 노력하고 있다.

차별금지 및 평등의 실현을 위한 도구로 독일은 수임관제도를 적극 활용하고 있는데 이러한 수임관제도는 시사하는 점이 크다. 수임관들은 각 영역에서 일정한 규모의 직장에서 존재하고 있으며, 현실적으로 정책의 수립 및 실행의 감시, 차별시정 촉구 등의 영역에서 활발히 활동을 하고 있다. 특히 평등수임관의 경우 특정의 경우에는 제소도 하 수 있는 권한을 부여받고 있어 실질적으로 반차별법제의 실현을 위해 큰 역할을 담당하고 있다.

## 제 7 장 요약 및 시사점

### 제 1 절 헌법상 성평등조항의 도입 및 개별법의 제정 방안<sup>134)</sup>

유럽연합의 반차별지침을 전환적용한 독일의 AGG는 우리나라의 차별금지법안과 관련하여 다음과 같은 측면에서 여러 가지 시사점을 준다고 본다.

첫째, AGG의 한 법안에 전 범영역을 총괄하여 차별을 금지하는 점이다. 즉, AGG는 남녀평등을 포함하여 인종 및 종족, 종교 및 세계관, 성적지향, 연령 등의 관점에서 나타날 수 있는 평등의 문제를 법의 전 영역에 걸쳐 규정하고 있어서 차별에 대한 통일적인 기준을 제공하고 있다.

둘째, AGG의 제15조상의 손해배상은 차별희생자들에 대해 물질적 손해에 대해서 뿐만 아니라 비 물질적 손해에 대해서도 청구할 수 있도록 하고 있다. 우리도 비물질적 손해에 대한 손해배상을 명문화 할 필요가 있다고 생각된다.

셋째, AGG 제17조에서 규정하고 있는 근로자대표회의와 인사위원회 권한 강화이다.

넷째, AGG 제23조에서 규정 하고 있는 반차별연합의 재판참여에 대한 권한이다.

이와 같은 반차별지침 및 독일 AGG가 주는 시사점이 17대 국회에서 처리가 어렵게 된 차별금지법안의 손질에 도움이 될 수 있으리라 생각한다.

독일의 연방평등법이 우리에게 주는 시사점으로는 다음과 같은 점을 들 수 있다.

---

134) 신옥주, 헌법상 남녀동권규정 도입의 필요성에 관한 비교법적 고찰, 공법학연구 제10권 제2호, 2009,

첫째, 연방평등법의 도입으로 인하여 여성의 노동이 적어도 공적영역에서 확대되고 있다고 볼 수 있다. 평등통계가 나타내듯이 공적영역에서 여성의 특히 중위직 진출이 확대되었다.

둘째, 여성이 저대표라는 개념을 여성이 각 분야에서 50%미만일 때라고 법률로 정하고 있어 할당제 실현을 위한 명확한 법적 근거를 주고 있다.

셋째, 가족과 작업을 서로 조화롭게 하기 위한 여러 정책들은 여전히 가족상의 업무를 여성이 전담하는 현실에서 여성을 위해 긍정적인 규정으로 평가된다. 특히 연방평등법 §9 제1항 3문은 양육-와 간호업무(Betruungs- und Pflegeaufgabe)를 통해 획득한 경험이 실행되어야 하는 업무를 위해 의미가 있는 것이라면 고려되어야 한다고 정하고 있다. 이로써 기존에 여성이 가족상 의무(어린이 양육, 가족의 간호 등)를 담당함으로써 직업생활상의 경력이 중단되어 받았던 차별이 근절되거나 최소한 감소될 것으로 전망되고 있다. 또 다른 한편으로는 동규정을 통해 여성들뿐만 아니라 남성들도 양육 및 간호 등의 가족상의 의무를 수행하도록 유인할 수 있을 것으로 기대된다.

이 규정은 지금까지 실질적으로 큰 의미를 획득하지 못하였다. 그 이유는 이러한 가족상의 의무수행에서 획득한 경험들과 능력들에 대해 아직은 잘 알려지지 않았다는 점에 있다. 또 다른 한편으로는 고려될 수 있는 이러한 경험들이 어느 정도로 역할을 담당할 수 있는지에 대한 불확실함에서 기인한다고 보인다.

이러한 상황에서 볼 때 독일 연방정부는 본 규정의 적용을 관철하기 위해 적극적인 조치를 취해야 한다고 본다. 이때 기준과 척도의 개발이 중요하며 어느 정도로 직업상 요구되는 특징(Anforderungsprofile)과 (여성)촉진의 원칙(Befoerderungsgrundsatz)이 서로 보완될 수 있는가 중요한 사안이라고 본다.

넷째, 연방정부가 평등통계를 바탕으로 평등실현에 대하여 정기적으로 연방의회에 보고하도록 함으로써 연방정부의 남녀평등실현에 대한 정책과 노력이 끊임없이 통제될 수 있도록 하였다.

헌법상의 평등규정은 형식적 평등관념에 기반으로 한 것으로 양성의 실질적 평등을 이루기에는 어려움이 있다. 양성의 평등의 실현을 실현하기 위해 국가의 개입과 국가의 평등실현의무를 규정하는 국가목적조항의 신설이 필요하다고 본다.

비교법적으로 살펴본 독일의 예에서 우리는 국가목적조항으로서 남녀동권조항을 일반적 평등규정과 달리 규정함이 매우 중요하며, 남녀의 실질적 평등을 이루기 위한 단초가 됨을 알 수 있다.

## I. 남녀동권규정의 도입

### 1. 헌법 제11조의 개정

헌법상의 평등규정에도 불구하고 여성에 대한 차별은 여전히 존재한다. 현행헌법의 형식적 평등규정으로는 양성의 실질적 평등을 담보하기가 어렵다. 현행 헌법의 규정에도 불구하고 남성과 여성간의 차별은 여전히 존재한다.

대표적인 영역으로 노동분야에서의 여성의 차별을 들 수 있다. 남녀의 임금격차는 여전히 매우 크다. 그리고 승진에서 여성의 차별도 여전히 존재하며, 실질적으로 여성은 직장뿐만 아니라 대부분의 가사도 담당하는 이중노동에 시달리고 있다. 이러한 현실을 개선하기 위한 방안이 필요하다. 또한 중요한 문제 중의 하나는 여성의 저대표문제이다. 공무원의 역역과 사적인 영역에서 모두 여성의 고위직진출은 아직도 매우 저조하다. “높은 직 일수록 더 적은 여성의 수”라는 말은 여전히 유효한 것이다. 여성의 정치참여는 헌법상의 보장에도 불구하고

고 매우 미진한 상태이며, 여성정치력의 조직화와 여성의 정치적 참여를 증진시키기 위한 방안모색이 필요하다고 본다. 또한 정치참여는 헌법상의 보장에도 불구하고 매우 미진한 상태이며, 여성정치력의 조직화와 여성의 정치적 참여를 증진시키기 위한 방안모색이 필요하다.

이러한 문제의 해결을 위해 헌법에 적극적으로 양성의 평등조항을 두는 것이 바람직하다고 본다.

헌법 제11조를 다음과 같이 독일기본법과 같은 규정방식에 따라 개정하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

제11조 제 1 항: 모든 사람은 법 앞에 평등하다.

제 2 항: 양성은 평등하다. 국가는 여성의 실질적 평등실현 촉진의 의무가 있으며 존속하고 있는 불이익을 제거해야 한다.

제 3 항: 어느 누구도 그의 성, 출신, 종족, 언어, 고향과 출신, 신앙, 종교적·정치적 세계관 때문에 차별을 받거나 우대를 받아서는 안 된다. 어느 누구도 그의 장애 때문에 차별을 받아서는 안 된다.

## 2. 다른 평등조항과의 관계

제 11조가 이와 같이 개정될 경우 헌법상의 다른 평등규정과의 관계가 새롭게 정립될 필요가 있다. 기본적으로는 양성의 실질적 평등을 위한 조항은 제11조 2항으로 충분하게 되어, 노동영역에서의 평등 및 모성의 보호 등을 헌법에 따로 규정할 필요는 사라질 것이다. 독일의 AGG, BGG의 예처럼 이러한 세부적인 실질적 평등을 위한 사항들은 일반법으로 규정할 수 있는 것으로 본다. 그러나 한국적 현실에서 이러한 조항을 헌법에서 삭제하는 문제는 신중을 기해야 한다고 본다.



## II. 여성발전기본법의 전면개정 및 남녀동등지위법의 제정 필요

### 1. 여성발전기본법의 전면개정

현행 여성발전기본법은 살펴본 바처럼 강제성이 없어 법의 실효성을 담보할 수 없다. 적극적 조치규정도 “여성의 참여가 현저히 부진한 분야”에서 “합리적인 범위”에서 여성의 참여를 촉진하여 관계 법령으로 정하는 바에 따라 취할 수 있도록 되어 있어 매우 실천력이 떨어진다. 그리고 무엇보다도 여성적 시각의 결여로 인해 임금·노동의 영역에서의 여성의 문제를 간과하고 있다. 또한 법의 실효성을 확보를 위해 매우 중요한 법 위반 시의 장치가 결여되어 있다. 즉, 손해배상과 입증책임의 문제가 결여되어 있기 때문에 법의 실효를 기대하기가 어려운 점이다.

입법례로는 독일의 일반적 동등처우법(AGG)을 들 수 있다. 동법은 군인들에 대한 차별의 금지만 따로 특별법으로 규정하는 외에 모든 영역을 망라하여 차별철폐 및 실질적 평등의 실현을 위한 규정을 두고 있고 특히 직업과 업무에서의 차별금지에 중점을 두고 있다.

### 2. ‘남녀동등지위법’의 제정 필요

여성발전기본법과 별개로 실질적 평등의 실현을 위해 ‘남녀동등지위법’과 같은 법의 제정을 생각할 수 있을 것이다. 입법례적으로 보면 독일의 연방동등지위법(BGleichG)이 한 모델이 될 수 있을 것이라고 생각된다. 동법은 여성이 저대표 되어있다 함은 한 영역에서 여성이 50%이하임을 의미한다고 밝히고 있고, 이러한 영역에서 여성이 촉진되어야 한다고 밝히고 있다. 그리고 구체적인 여성의 실질적 평등을 위한 방안들을 규정하고 있고 가정과 직장의 조화에서도 매우 상세히 규정을 하고 있다.

## 제 2 절 외국인 통합을 위한 법제정비

### I. 서울가이드라인

서울에서 개최된 세계인권선언 60주년 기념 국제회의<sup>135)</sup> “다문화 사회에서 이주민의 인권보호와 증진” 이 후 아시아 이주민 인권의 증진과 보호를 위한 국가인권기구의 협력에 관한 서울 가이드라인이 발표되었다.

전문에서는 특히 ‘모든 이주노동자와 그 가족의 권리 보호에 관한 국제협약’을 환영하고, 이 협약이 이주노동자 권리의 기반으로 지니는 중요성을 재확인하고, 이주민은 출신국과 도입국 모두에서 빈곤 완화를 포함하여 경제성장과 발전에 값진 기여를 할 수 있으며 다양한 사회로 인한 활력과 인민들간의 한층 성숙된 관계를 기여할 수 있으므로 이주는 긍정적인 사회적 원동력이 될 수 있음을 주목하고 있다.

제1장 주요행동분야중 이주노동자에 관해서는 다음의 사항을 담고 있다.

#### 이주노동자

- 기업의 채용활동과 채용기관알선활동을 포함, 외국인 고용정책이 국제인권기준에 부합하도록 개선
- 근로조건과 사업장정책에 관한 일련의 최저기준 수립
- 국내 노동및 고용법 또는 채용정책위반에 대한 처벌의 강화를 위한 입법적 대책
- 생활조건에 관한 최저기준 수립
- 국내노동고용법이 적용되도록 보장하기 위한 입법적 및 행정적 대책 마련

---

135) 대한민국 서울, 2008년 11월 10-12일.

- 부당한 사유의 경우 사용자를 바꿀 수 있는 권리 강화
- 이주노동자의 모범계약서 공동연구, 개발 및 발간
- 비정규직 이주노동자의 인권상황 모니터링
- 밀수출입 및 인신매매 피해자의 탈범죄화 보장

#### 이주여성

- 사업장에서의 안전, 안정 및 존엄성 보장
- 주1일 휴무최저요건을 포함하는 최저기준 수립
- 국제결혼 중개활동에 관한 정책 개선

#### 이주민 자녀 및 아동이주민

- 아동의 교육권 확보
- 학교 및 교실에서의 차별 및 편견 방지
- 귀환 내국민 및 이주민 자녀의 사회적 및 교육적 재통합 촉진
- 출생에 의한 등록 및 적절한 국적부여
- 육아 의료서비스를 위한 재정지원 사회서비스프로그램 확대
- 구금시설 이주민자녀의 인권보호

## II. 독일의 입법례가 주는 시사점

독일의 새 이주법은 외국인의 사회통합을 연방차원에서 시행하도록 하고 있고 요건을 갖춘 외국인들에게 제한 없는 영주허가를 내주도록 하는 점, 그리고 귀화를 자유민주주의의 질서 수호 및 이의 인정에 대한 선언만으로 허가하는 점 등에서 선진적인 규정들을 가지고 있다. 그러나 이러한 규정들을 우리나라에서 받아들이기에는 현실적인 여건상 어려움이 있다고 본다. 특히 영주허가를 얻기 위한 전제조건들이 우리나라와는 삶의 양태가 매우 다른 독일에서는 충족시키기가 용이할지라도 우리나라에서는 거의 불가능한 전제조건들이라고 본다.

우리나라의 관점에서는 통합을 위한 독일의 정책이 시사하는 점이 있다고 보여진다. 특히 통합이 사회교육적이고 이주민에게 별도로 제공되는 지도프로그램들에 의해 보충되고, 연방내무부나 그의 위임을 받은 기관들은 연방 전역에 시행될 통일적인 사회통합 프로그램을 개발하는 점, 그리고 동 프로그램의 개발에는 각 주와 지방 자치단체 및 민간 봉사단체의 참여뿐만 아니라 종교단체, 노동조합, 기업과 단체, 기타 복지·봉사 단체 및 다양한 이익단체의 참여하는 점은 시사하는 바가 크다. 또한 외국인사회통합 교육과정은 구조적으로 두 과정으로 구분하여 하나는 독일어 교육과정하고, 다른 하나는 독일의 법질서, 문화 및 역사에 관한 지식을 함양하는 교육과정으로 하는 점도 눈여겨 볼만하다.

## 제 4 부 영 국

## 제 1 장 배 경

차별은 법규범상 인간의 존엄과 가치, 평등권을 침해하는 행위로 현실생활에서는 사회통합을 저해하는 행위라는 점에서 금지되어야 할 당위성이 있다. 이러한 점에서 UN, ILO, EU 차원에서는 차별금지에 관한 국제적 규범을 지속적으로 형성하여 오고 있고, 선진 여러 나라에서 차별금지에 관한 다양한 법제가 제정·시행되고 있다. 우리나라의 경우 제반 영역에서 차별을 금지하는 조항이 여러 법률에 산재하지만 남녀고용평등법을 제외하고는 도덕적 내지 선언적 차원의 차별금지에 불과하고, 차별금지의 실효성은 담보되지 못하고 있다. 불합리한 차별이 있을 수 있음을 시인하되 그 실질적 시정이나 해소에는 무관심하였던 것이 지금까지의 입법정책의 기초였다고 해도 과언이 아니다. 이로 인해 우리 사회에서 차별은 상당히 구조화되었고, 이러한 구조적 차별은 제반 영역에서의 부당한 위계질서 내지 권력관계의 유지를 뒷받침하였다. 그나마 다행한 것은 최근에 들어 차별금지 및 평등실현을 위한 사회적 관심이 제고되고 법제화를 위한 다양한 노력이 이루어지고 있는 점이다. 국가인권위원회는 3년이 넘는 작업을 거쳐 차별금지법안(안)을 마련하여 2006년 7월 24일 국무총리에게 그 입법추진을 권고한 바 있다. 그 밖에 비정규직에 대한 차별금지의 내용을 담고 있는 비정규직법이 2006년 11월 30일에 국회를 통과했고, 정부와 장애단체가 함께 구성한 민관공동기획단의 작업을 기초로 3명의 의원이 발의한 장애차별금지법안은 2007년 2월 제265회 임시국회에서 국회 보건복지위원회의 심의를 통해 단일안(보건복지위원장 대안)으로 통합되어 3월 6일 국회 본회의를 통과하여 법제정을 하기에 이르렀다. 2004년 이후 노동부는 고령화시대에 대한 대책으로 연령차별금지 관련논의를 시작하여 ‘고령자고용촉진에 관한 법률’을 ‘고용상의 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률’로 개정하여 고용상의 연령

차별 금지를 법제화하였다. 위와 같은 우리의 현재적 상황에서 차별 해소를 위한 선진국의 법제도를 고찰하는 작업은 우리에게 매우 의미적이다. 본 연구는 선진국의 차별금지법제도 중에서 영국의 제도를 연구대상으로 삼고 있다.

차별시정기구의 역할은 차별받은 피해자를 구제하고, 구조적 차별을 해소하며 나아가 차별을 예방하는 것이다. 이를 위해 차별시정기구는 사법적 구제의 보완적 장치로서 접근성과 신뢰를 확보하여 간편하고, 빠르고, 편안하게 일상의 차별피해를 구제하여야 할 것이다. 그동안 차별시정기구간의 업무중복과 차별문제에 대한 대응력에 대한 문제제기가 있었다. 차별시정정책의 올바른 집행을 위하여 차별시정기구의 역할과 관계를 점검하고 그 발전방향을 바로 세우는 것은 시의적절한 일이다. 이와 함께 그 역할과 권한에 대한 법과 제도를 정비하여 제 기능을 다할 수 있도록 하는 것이 무엇보다도 중요하다. 차별시정기구의 개편을 위한 논의를 할 때 고려해야 할 점은 1) 차별시정기능의 분산과 각각의 판단기준은 국민에게 혼란을 주는지 여부, 2) 최근 복합적으로 발생하고 있는 차별양태를 효과적으로 구제하기 위한 효율적인 기구의 형태, 3) 국제적 흐름의 고려 등으로 정리할 수 있다. 이런 점들을 고찰할 때, 차별시정기구 설치에 관한 국제적 흐름은 어떠한가? 호주, 캐나다, 뉴질랜드, 아일랜드, 미국은 통합적 기구를 운영하고 있고, 차별대상 또는 차별사유별로 독립된 차별시정기구를 갖고 있던 영국과 스웨덴은 통합논의를 진행하였으며, 영국은 2007년 법률과 기구를 통합하였고 스웨덴도 완성하였다.

1919년 ‘성차별철폐법(Sex Discrimination Removal Act 1919)’ 시행으로 여성의 특수 직업과 공무원 진출에 대한 차별금지를 명시한 이후 영국의 고용평등법은 지속적으로 발전해 왔으며, 오늘날 평등법들의 기본 골격은 1970년대부터 본격적으로 발전해 왔다고 할 수 있을 것이다. 또한 2009년부터는 현재 다양한 형태로 존재하는 고용평등 법

안, 규정 등을 통합하여 ‘단일평등법(Single Equality Act)’이 시행될 예정이다, 2006년 ‘평등법(Equality Act, 2006)’에 따라 모든 차별금지를 총괄할 ‘평등인권위원회(Commission for Equality and Human Rights, CEHR)’가 2007년 10월 출범했다.

이러한 법안의 배경은 노동시장의 참여, 직업의 종류, 고용기회, 계약의 법적 지위, 임금·수당 등에서의 여성, 흑인, 소수민족 근로자에 대한 부당1대우와 차별을 금지하기 위한 것이었으나, 이후 장애인과 성전환자를 포함한 성적 소수자와 같은 소수 그룹들에게까지 그 범위가 확대되었다.

영국의 주요 차별금지법으로는 동일임금법(Equal Pay Act 1970, EqPA), 성차별금지법(Sex Discrimination Act 1975, SDA), 인종관계법(Race Relation Act 1976, RRA), 장애차별금지법(Disability Discrimination Act 1995, DDA), 고용평등(종교 혹은 신앙)규정, 고용평등(성적 지향)규정이 있다. 그리고 연령차별과 관련하여, EU의 고용평등지침(Council Directive 2000/78- Employment Equality Directive)에 따라 고용평등(연령)규칙이 제정되어 2006년 10월에 시행되고 있다. EU에서 2000년부터 제정하기 시작한 4개의 반차별지침은 회원국에서의 차별금지 및 평등실현을 위해 매우 중요하고 각 회원국들은 EU의 반차별지침들을 자국으로 전환적용하고 있는데 특히 영국은 이러한 반차별지침들을 독일처럼 단일법으로 전환적용하지 않고, 동일임금법(Equal Pay Act 1970, EqPA), 성차별금지법(Sex Discrimination Act 1975, SDA), 인종관계법(Race Relation Act 1976, RRA), 장애차별금지법(Disability Discrimination Act 1995, DDA) 등 자국 법률을 통하여 전환 적용하고 있다.

본 연구는 영국의 차별금지법제의 변천과정과 이러한 변천에 영향을 미친 요인들을 분석한 후, 2007년 10월 인종평등위원회, 장애인권위원회, 평등기회위원회 등 3개의 차별금지관련 위원회를 통합해 출범한 평등인권위원회의 역할과 현행 차별금지법제의 시행 내용과 발



전 방향에 관한 연구를 통해 우리나라 차별금지법제의 체계적인 재정비를 위한 하나의 대안을 마련하고 제시하고자 한다.

본 연구는 EU의 회원국들이 EU의 반차별지침들을 독일처럼 단일법으로 자국으로 전환적용하고 있는 것과 다르게 이러한 지침들을 각 차별금지 관련법들을 통하여 전환적용하고 있는 영국의 경우를 주된 대상으로 하여 영국의 동일임금법(Equal Pay Act 1970, EqPA), 성차별금지법(Sex Discrimination Act 1975, SDA), 인종관계법(Race Relation Act 1976, RRA), 장애차별금지법(Disability Discrimination Act 1995, DDA), 고용평등(종교 혹은 신앙)규정(Employment Equality (Religion or Belief) Regulation 2003, “RB Regs”), 고용평등(성적 지향)규정(Employment Equality (Sexual Orientation) Regulation 2003, “SO Regs”), 고용평등(연령)규정(Employment Equality (Age) Regulation 2006, SI No 2006/1031)등 차별금지법제의 변천과정과 이러한 변천에 영향을 미친 요인들을 분석한 후, 2007년 10월 인종평등위원회, 장애인권위원회, 평등기회위원회 등 3개의 차별금지관련 위원회를 통합해 출범한 평등인권위원회의 역할과 현행 차별금지법제의 시행 내용을 고찰하는 것을 주요 내용으로 한다.

본 연구는 영국의 차별금지법제 내용 전반에 관해 연구하고자 한다. 본 연구에서는 EU의 각 회원국들은 EU의 반차별지침들을 자국으로 전환적용하고 있는 것과 대조적으로 특히 영국은 이러한 반차별지침들을 독일처럼 단일법으로 전환적용하지 않고 있는 경우로 차별금지법제의 전개양상을 비교법적 연구를 통해 고찰하면서 동일임금법, 성차별금지법, 인종관계법, 장애차별금지법 등 차별금지법률들을 통하여 전환 적용하고 있는 영국의 법제를 연구하고 이러한 법제 분석을 바탕으로 우리나라 법제 개선을 위해 나아가야 할 방향을 모색하고자 하며 주로 문헌연구방법에 의존한다.

본 연구는 우리나라 현행 차별금지법제를 체계적으로 개선하는데 필요한 선진국의 근거 법제 자료를 확충하고 수집하는데 일차적으로 유용하며 나아가 차별금지법의 마련을 위한 기초 자료로 활용할 수 있다.

## 제 2 장 영국의 차별금지법제의 전개

### 제 1 절 차별금지법제의 변천과정

영국은 EU의 회원국들이 EU의 반차별지침들을 독일처럼 단일법으로 자국에 전환적용하고 있는 것과 다르게 이러한 지침들을 각 차별금지 관련법들을 통하여 자국에 전환적용하고 있다. 영국의 현행 차별금지법제를 연구하기 위해서는 먼저 동일임금법(Equal Pay Act 1970, EqPA), 성차별금지법(Sex Discrimination Act 1975, SDA), 인종관계법(Race Relation Act 1976, RRA), 장애차별금지법(Disability Discrimination Act 1995, DDA), 고용평등(종교 혹은 신앙)규정(Employment Equality (Religion or Belief) Regulation 2003, “RB Regs”), 고용평등(성적 지향)규정(Employment Equality (Sexual Orientation) Regulation 2003, “SO Regs”), 고용평등(연령)규정(Employment Equality (Age) Regulation 2006, SI No 2006/1031) 등 차별금지법제의 변천과정과 이러한 변천에 영향을 미친 요인들을 분석할 필요가 있다. 또한 이러한 분석 후에 2007년 10월 인종평등위원회, 장애인권위원회, 평등기회위원회 등 3개의 차별금지관련 위원회를 통합해 출범한 평등인권위원회의 역할과 기능을 고찰하는 것이 필요하다. 왜냐하면 차별시정기구의 형태와 효율적인 운영은 차별을 근원적으로 시정하는데 불가결한 요소이기 때문이다. 이러한 고찰은 현행 차별금지법제의 시행 내용을 고찰하는 것과 병행하여 연구되어야 한다.

1970년대의 차별금지관련법의 변화는 대부분 성과 인종차별 해소에 중점을 두고 있다. 1975년 성차별금지법은 성과 기혼자에 대한 차별을 금지하고 있으며, 1975년부터 본격적으로 시행된 동일임금법은 남성과 같거나 비슷한 일을 하는 여성에 대한 임금 및 기타 계약상의 차별을 금지하고 있다. 1976년부터 시행된 인종관련법은 인종, 피부색, 국적, 출신국가 등을 이유로 한 모든 차별을 불법화했다. 이 법안은

근로자들 본인들의 인증뿐만 아니라 인증의 뿌리로 인한 차별까지도 불법화했으며, 성차별금지법과 같이 차별에 대해 이의를 제기했다는 이유로 불이익을 주는 것 자체를 불법화했다. 이후에도 고용평등을 강화하기 위한 법률들이 지속적으로 발전해 왔으며, 특히 1983년 동일임금법을 동일노동·동일임금의 개념을 포함해 확대 개정한 것에 주목해야 할 것이다. 1995년에는 장애차별금지법이 제정되었고 2004년과 2005년에는 이 법률이 크게 개정·향상되었다. 2003년에 와서는 EU지침의 영향으로 성정체성(sexual orientation)과 종교차별을 금지하는 고용평등법이 제정되었고, 이후 2006년 10월부터는 연령을 이유로 한 차별을 금지시켰다. 나아가 성전환자들에 대한 차별 또한 유럽재판소(European Court of Justice)에서 재판결과에 영향을 받아 1999년부터 성차별금지법의 범위를 확대 개정해 금지하고 있다. 이후 2004년에는 성차별금지법에서 다루어지지 않았던 성전환자의 차별금지를 세세한 부분까지 명시한 젠더승인법이 제정되었다. 2006년에는 차별금지를 더욱 강화하는 평등법(Equality Act, EA)이 제정되고, 기존의 차별금지 관련 3개 위원회를 통합해 새로운 평등인권위원회가 출범하였다.

평등법안들은 지난 30년간 커다란 발전을 거듭해 왔으며, 기존의 차별금지에 중점을 두었던 것에 반해 최근에는 적극적으로 평등을 장려하는 방향으로 법개정이 진행되고 있는 것을 현저히 볼 수 있다. 고용평등법들과는 직접적인 관련이 있는 것은 아니지만 출산휴가, 아버지의 출산·육아휴가, 가족관련 휴가제도 등은 넓은 의미에서 고용평등법과 관련이 있다고 할 수 있을 것이다. 1975년부터 시행된 고용보호법(Employment Protection Act, 1975)은 출산휴가의 기간과 임금지급에 대해 명시한 이후 지속적으로 발전해 왔으며, 1999년 이후로는 부모휴가, 아버지의 출산·육아휴가, 비상가족휴가, 장애아동의 부모나 간호인이 고용주에게 유연한 근로조건을 요구할 권리 등을 포함한 ‘일과 삶의 균형(Work-life balance)’ 또는 ‘가족친화적(family-friendly)’

권리들을 고려한 수준까지 발전해 왔다. 이러한 발전은 2006년 ‘일과 가족법(Work and Family Act, 2006)’으로 발전하였다. 이 법은 통상산업부(Department of Trade and Industry: DTI)가 2005년 10월에 발간한 ‘노동과 가족: 선택과 유연성(work and families: Choice and Flexibility)’의 자문안에 대한 정부의 대응 입장에서 제시된 몇 가지 방안을 실현하기 위한 첫단계 조치라 할 수 있다. 이 법안의 주요 내용은 어머니 유급 산후 휴가와 입양 휴가를 2007년 4월부터 6개월에서 9개월로 확대하고 의회 임기 말까지 1년 유급휴가로 늘리는 목표를 달성할 것, 2007년 4월부터 성인 간호인의 유연노동 요청권을 확대하여 재직 중인 남편은 아내가 직장에 복귀할 경우 일부 유급의 추가 육아휴직을 26주까지 가질 권리와 이를 아내의 12개월 유급휴가 확대 실시와 함께 도입할 것, 2007년 4월부터 사용자들의 휴가 및 급여 관련 행정문제를 처리하고 미리 계획을 세울 수 있도록 지원하는 방안 등을 포함하고 있다.

## 제 2 절 차별금지관련법의 발전·확대에 영향을 미친 요인

지난 30년간 차별금지관련법들이 위와 같은 과정을 거치면서 법의 범위가 확대되며 지금까지 발전함에 있어 여러 가지 다양한 이유가 있다. 우선 고려해 볼 수 있는 것은 국내적인 요인이다. 여성, 장애인, 소수민족, 성적 소수자들의 지속적인 투쟁과 요구가 정치인들로 하여금 차별금지법을 입법하게 만든 주요 요인이 되었다는 것은 분명하다. 실례로 1982년부터 장애인들의 차별금지 캠페인의 결과로 상당히 파격적인 수준의 의원발의가 지속적으로 제기되자, 이들 법안의 통과를 우려해 보다 낮은 수준에서 1995년 장애차별금지법을 의회에서 통과시킨 것이 대표적인 사례일 것이다. 또한 1980년대 초반 인종차별

로 인한 폭동은 결국 기존의 인종차별금지법을 강화하는 계기가 되었고, 인종관련법의 강화를 위한 인종평등위원회의 새로운 지침의 도입으로 이어졌으며, 이후 이들 법률들의 발전에 상당한 영향을 미쳤다.

국내적인 요인과 함께 국회로부터의 영향 또한 차별금지관련법의 발전과 밀접한 연관이 있다고 할 수 있다. 우선 미국의 민권법이 1970년대 영국의 차별금지법의 골격을 만드는데 상당한 영향을 미쳤고, 특히 불평등한 효과(disparate impact)를 초래하는 간접차별(indirect discrimination)<sup>136)</sup>의 새로운 개념이나 평등위원회의 설치운영에 대한 논의를 시작하게 한 계기를 마련했다고 할 수 있다. 아울러 미국내 사용자에 대해 장애인 근로자의 편의를 위한 시설변경을 요구할 수 있는 법률안들도 영국에 직접적인 영향을 미쳤다. 미국의 영향은 초기 북아일랜드의 종교 및 정치적 신념으로 인한 차별금지법을 제정함에 있어서도 중요한 역할을 했다. 1989년 당시 스코틀랜드, 웨일즈, 잉글랜드의 고용평등법은 성·인종차별금지 등 노동시장에서의 구조적인 문제에만 중점을 둔 것에 반해, 북아일랜드의 공정고용법(Fair Employment (Northern Ireland) Act, 1989)은 보다 광범위한 종교 및 정치적 신념에 의한 차별금지를 명시할 뿐만 아니라 민간부문 고용주들의 의무와 관련 상국의 감시를 강화하는 내용을 포함하고 있었다. 결국 북아일랜드의 공정고용법은 1990년대 말 영국 전체에서 관련법을 강화하는 계기를 마련한 것으로 평가되고 있다.

외부적 요인의 또 다른 형태는 EU의 차별금지법과 유럽재판소의 관련판례일 것이다. EU의 영향이 제일 먼저 미친 것은 성차별금지법이었으나 이후 그 범위가 확대되어, 동일노동 동일임금, 직무평가, 투

136) 채용 및 근로조건 적용문제와 관련하여, 어떤 조건이나 기준을 적용함에 있어 외형상 또는 형식상 성적 차별이 없거나 중립적으로 표현되어 있다 하더라도 그 조건이나 기준을 충족하는 특정성의 비율이 다른 성에 비해 현저히 적어, 그 한 성에게 불이익한 결과를 초래하게 될 때, 그 조건이나 기준이 성별에 관계없는 정당한 것이라거나 업무상 필요성에 부합한다는 것 등을 객관적으로 입증하지 못하는 경우를 말한다고 볼 수 있다.

명한 임금구조, 소규모기업에서의 성차별금지법의 예외적용 폐지 등 다양한 부분에 차별금지관련법과 정책에 영향을 미쳤다. EU는 특히 1997년 암스테르담조약, 인종평등지침, 고용평등지침 등은 영국의 가족친화적 권리와 실질적인 차별금지법의 확대·발전에 지대한 영향을 미쳤다.

### 제 3 절 평등관련(특히 여성고용관련)법제와 최근의 변화

전술한 바와 같이 영국의 평등관련법제의 도입은 약 40년 전부터 시작되었다. 초기 가장 영향력 있던 법은 1970년에 도입된 동일임금법(Equal Pay Act)과 1975년의 성차별금지법(Sex Discrimination Act)이다.

1970년의 동일임금법은 남성과 동일한 노동에 종사하는 여성이 임금이나 고용조건에 있어 차별받지 않도록 규제하였다. 이 법은 공공부문과 민간부문을 가리지 않고, 또 기업규모에도 상관없이 모든 사용자에게 강제되었다. 1997년 이후 영국정부는 이 동일임금법의 효력을 제고하기 위해 많은 개정 조항들을 도입하였다. 주요 내용은 다음과 같다.

우선 2003년 4월부터 동등한 임금을 받지 못하고 있다고 생각하는 개인들에게 왜 그런가에 대해 사용자에게 공식적으로 정보를 요청할 수 있도록 동일임금질문지(Equal Pay Questionnaire)가 도입되었다. 이 질문지의 핵심은 해당 개인이 동료 혹은 반대되는 성의 동료보다 정말 낮은 임금과 고용조건하에서 일하고 있는지, 그리고 사용자가 그 개인과 상대되는 동료가 동일한 업무에 종사하고 있다는 사실에 동의하는가 여부를 밝히는데 있다.

또한 2003년 개정을 통해 동일임금법 위반을 고발할 수 있는 기간을 연장하였고, 필요한 경우 후속적인 임금 추가지급이 가능하게 되었다.

2004년에는 동일가치여부를 따지는 사례를 위한 새로운 동일가치 재판절차를 도입하고, 재판소가 동일가치주장에 대한 판단을 거절할 수 있는 상황을 제한하는 방향으로 법이 개정되었다.

1975년 제정되고 1996년 개정된 성차별금지법(Sex Discrimination Act)은 EC의 로마조약(Treaty of Rome) 제119조의 평등 요구사항을 반영하기 위해 만들어졌다. 준사법기구인 노동법원(Industrial Tribunals)에서 이러한 문제가 다루어졌으며, 고용평등위원회(EOC)는 원칙과 관련된 문제가 제기되거나, 고발인이 도움 없이 소송을 진행시키기 어려울 때에만 관여하였다.

2005년 5월 평등법안(Equality Bill)은 공공기관의 행정기능에 있어서의 성차별 역시 불법으로 규정, 위법적인 성차별의 개념을 공공기관의 기능과 역할에까지 확장하는데 성공하였다. 이것은 1975년 도입된 성차별금지법에서 다소 막연하게 규정되었던 공공기관의 차별적 행위금지를 보다 구체적으로 실행 가능하도록 하려는 시도에서 실시되었다. ‘성 의무(Gender Duty)’로 정의될 수 있는 공공기관의 이 새로운 책무는 공공기관의 정책과 절차가 성 평등의 원칙에 입각하여 실시되고 있는지 여부를 검토, 시정하는 것을 포함한다. 영국 정부는 이미 2000년 인종관련법의 개정을 통해 인종 간 평등을 촉진하기 위한 의무부과를 도입한 바 있으며, 2006년 12월부터는 장애인들에 대한 공공기관의 의무 역시 규정하였다. 성 의무는 2007년 4월부터 시행되고 있다.

평등법안의 가장 큰 목적은 평등을 증진하고 반차별법제를 강제하며, 또 인권에 대한 이해와 인식을 촉진할 수 있는 새로운 평등인권위원회(Commission for Equality and Human Rights)를 설립하는 것이었다. 2007년 10월 완전히 조직체계를 갖춘 평등인권위원회는 3개의 서로 다른 차별관련위원회들의 통합체로, 인종평등위원회(Commission for Racial Equality), 장애인권위원회(Disability Rights Commission), 그리고 평등기회위원회(Equal Opportunity Commission)가 통합된 기구이다. 이 세



기구들의 역할과 기능은 서로 조금씩 달랐다. 인증평등위원회는 정보 제공과 자문 기능이 컸고, 장애인권위원회는 전화상담 등을 통해 개별적인 고충처리를 주로 하였으며, 평등기회위원회는 조사와 연구 기능이 발달된 상태였다. 이 세 위원회들의 총 연간 예산은 800만 파운드 정도였으나, 통합된 평등인권위원회의 예산은 현대 1300만 파운드로 증액되어 있다. 인권과 관련된 업무뿐만 아니라 종교, 신념, 성적 지향, 그리고 연령에 따른 차별금지 및 평등업무까지 추가되었으므로 단순히 예산이 증가하였다고 판단하기는 어려운 상태이다.<sup>137)</sup>

2006년의 일과 가족법(Work and Family Act)은 일과 가족의 양립을 위해 사용자와 근로자 모두에게 한 차원높은 균형잡힌 권한과 책임을 부여한 법이다. 대부분의 조항은 2006년 10월 1일부터 효력이 발생하며, 2007년 4월 1일 이후 출산 예정인 여성들에게 해당된다. 일과 가족법 이전에 휴직제도 및 휴직급여가 근거한 법은 고용기본권법(Employment Rights Act)이었다.

첫째, 부모에게 자녀양육을 위한 선택권을 더욱 넓혀주기 위하여 2007년 4월부터 법정 출산휴가급여(Statutory Maternity Pay) 및 모성수당(Maternity Allowance), 그리고 법정 입양급여(Statutory Adoption Pay) 기간을 9개월로 연장하였다. 현재 영국 여성들의 평균 출산휴가기간은 6개월이다. 이 법으로 인해 총 40만명 정도의 여성이 약 1400파운드의 추가급여혜택을 받을 것으로 예측하고 있다.

둘째, 이 법은 또한 사용자들이 쉽게 출산휴가 및 급여지급을 실시할 수 있도록 유연성을 부여하였다. 사용자들이 여성의 업무 복귀를 보다 잘 예측하고 계획하기 위해 원래 계획했던 것보다 일찍 혹은 늦게 직장에 복귀하는 여성은 기존의 28일이 아닌 두 달 전에 그 사실을 공지하도록 기간을 연장하였다. 또한 모성 휴직시 임금지급을 주 단위가

137) 이주희, 『OECD주요국의 여성고용정책연구: 영국, 캐나다, 스웨덴, 덴마크』, 한국노동연구원, 2007, 49쪽.

아닌 일 단위로 계산해서 지급할 수 있는 유연성도 부과하였으며, 휴직과 임금지급 시기를 일치시키고, 새로운 계산방식이 포함된 CD를 제공하여 사용자들의 편의를 도모하였다.

셋째, 여성근로자와 사용자간의 원활한 의사소통과 빠른 직장복귀를 위해 출산휴가 및 입양휴직기간 동안 사용자가 휴직 중인 근로자와 필요한 연락을 취할 수 있는 조항을 마련해 두었다. 예를 들어 연락기간(Keeping in Touch days) 동안 여성근로자는 출산휴가 및 입양휴가나 급여지급에 영향 받지 않고 며칠간 필요한 업무에 종사할 수 있다. 이러한 조항은 강제적인 것이 아니라 사용자와 여성근로자 간에 합의되었을 때에만 실시된다.

넷째, 일과 가족법 시행 이전까지는 단지 6세 미만의 아동 혹은 장애아동을 둔 부모에게만 사용자에게 유연한 근무를 요청할 권리를 제공하였다. 일과 가족법에서는 이제 성인을 부양하고 간호하는 근로자에게도 같은 권리를 부여한다.

다섯째, 일과 가족법 이전에는 아버지들이 2주간의 배우자출산휴가 급여(출산휴가급여와 동일한 표준에 의해 지급)가 지급되는 배우자출산휴가만 가질 수 있었다. 일과 가족법에 의해 아버지가 현재 제공받고 있는 배우자출산휴가 및 무보수 육아휴직에 더하여, 총 26주간 더 휴직을 할 수 있는 자격이 부여되었다. 이 기간 동안의 일부는 유급으로 처리될 수 있는데, 이 경우 어머니는 직장에 복귀해 있어야만 하며, 받지 못한 잔여모성 휴직기간 및 급여가 있어야 한다. 사용자가 지급한 휴직 급여는 재무부에서 다시 보상해준다.

영국의 이러한 변화가 일어나고 있는 이유 중의 하나는 영국이 EU의 권고사항을 반영해야 할 의무를 가지고 있기 때문이다.

## 제 3 장 차별금지관련법 실현을 위한 통합적 기구로서 평등인권위원회의 출범과 역할

### 제 1 절 기존 차별시정위원회

평등인권위원회가 출범하기 전까지 영국에는 인권위원회라는 것이 없었다. 북아일랜드에는 ‘인권위원회’와 ‘차별시정위원회’가 각각 한 개씩 있었지만 영국 본토에는 그런 단독 기구가 존재하지 않았다. 평등인권위원회 출범 전 3개의 차별시정위원회가 있어 각종 차별시정문제를 다루고 있었는데, ‘인종평등위원회(CRE)’, 성차별 시정을 담당하는 ‘평등기회위원회(EOC)’ 및 ‘장애인권위원회(DRC)’ 그것이다. 인종평등위원회(CRE)는 기회균등을 신장하고, 각 민족간의 원만한 관계를 고취시키며, 인종, 민족, 국적에 따른 차별행위를 제거하기 위한 목적으로 1976년 설립되었다. 이 위원회는 종래 있던 두 개의 기구를 대체한 것으로, 즉 인종차별 피해 사건에 대하여 중재를 하거나 필요한 경우 심판을 하기 위하여 1965년 설립된 ‘인종관계위원회’와, 각 민족 공동체간의 원만한 관계의 촉진을 담당하는 ‘공동체관계위원회’를 대신하여 발족된 것이다. ‘인종관계위원회’는 차별사건 심판을 위하여 같은 시기 발족한 캐나다 및 미국의 위원회와 마찬가지로 민원처리에 있어 비효율적이고 속도가 너무 느렸다.<sup>138)</sup> 또한 두 개의 기구가 별도로 존재함으로써 혼란이 일어나고 초점도 흐렸다. 따라서 이 두 개 기구를 통합하여 1976년 ‘인종관계법’에 의한 새 기구, 즉 인종평등위원회(CRE)가 발족된 것이다. CRE는 차별사건 심판을 하지 않고 대신 자문을 통하여 차별행위피해자를 지원한다. 한편, 어떤 원고에 대해서는 사건이 매우 법률적인 경우이거나, 승소시 인종차별 관련 법규의

138) O’Cinneide, “Single Equality Bodies: Lessons from Abroad” (맨체스터: EOC 연구 논문 시리즈, 2002년 11월) 참조.

시행 효과를 현저히 고양할 수 있는 경우 법률 자문을 하기도 하고, 또 법원이나 고용심판위원회에서의 소송 진행을 지원하기도 한다. CRE는 또 언론 캠페인을 통해 기회균등을 홍보하고, 현행차별시정법규의 적절성에 관한 보고서를 작성하며, 공공기관 및 민간기구로 하여금 그들의 정책이나 관행이 기회균등에 끼치는 영향을 평가하고, 필요한 경우 적극적인 실천계획을 수립하도록 권장한다. 또한 CRE는 차별주장에 대해 조사를 할 수 있는 광범위한 조사권도 갖고 있다. 조사권 발동 결과 차별행위가 있었다는 충분한 증거가 있을 경우 CRE는 그러한 차별행위 중지 조치를 취할 것을 요구하는 ‘차별금지통지서’를 발급할 수 있으며, 이 통지서는 법원이 집행할 수 있다.

CRE는 설립 이래 줄곧 영국 내 차별철폐 활동의 선봉에 서 왔다. 이 기구는 법원이나 고용법원 제소 사건에서 원고를 지원함으로써 상당한 양의 판례법을 생산하게 하였고, 또 법규의 해석과 집행을 개선하는 데 일조하였다. CRE의 조사권 발동 과정에서 ‘영국 교도소’, 경찰 및 이민·망명국에서 편견과 인종차별 사례가 발견되었다. 독립기구로서 CRE는 영국 정부가 인종차별 시정 문제를 좀 더 심각하게 고려하지 않는다고 종종 비판해 왔으며, 또한 영국 내 소수민족 커뮤니티를 위한 강력한 대변자 역할을 해 왔다. 그러나 한편 CRE는 민간업체와의 협조 및 민간기구에 대한 조사권 발동 시 어려움을 겪었으며, 가끔 정치적 토론에서 소외되기도 했다.

‘평등기회위원회(EOC)’도 CRE설립과 같은 해인 1976년에 설립되었으며, 성차별 지정 분야에서 CRE와 유사한 역할을 수행한다. 이 위원회의 권한과 기능은 CRE와 거의 동일하여 이 기구 역시 성차별 시정법규를 집행하는 데 상당한 영향을 끼쳤다. 개별 사건에 대한 이 위원회의 지원 사업은 특히 효과적이어서 성차별문제에 관해 과거 30년 동안 ‘유럽법원’이 내린 핵심 결정사항의 상당수가 이 EOC 지원 사건으로부터 나왔다. 그러나 이 위원회는 CRE보다 적은 재정지원을 받고

있고 언론의 관심도 적은데, 그것은 영국에서 성차별 시정문제가 비교적 우선순위가 낮기 때문이다. ‘장애인권위원회(DRC)’는 다른 두 위원회보다 늦은 1999년에 설치되었지만 그 권한과 기능은 다른 두 위원회와 같다. DRC는 장애인에 대한 차별을 시정하고, 장애인 권리에 관한 법규를 집행하는 독립기구 역할을 하였다.

## 제 2 절 차별금지관련법 실현을 위한 통합적 기구(CEHR)의 설치 이유

2003년까지 영국의 차별시정 법규는 인종, 성 및 장애에 따른 차별만을 금지하고 있었다. 물론 인권관련 법규(특히 ‘유럽인권협약’을 영국 법에 포함시킨 1998년의 ‘인권법’)와 불공정 해고 관련 법률들이 타 형태의 차별행위에 대한 보호기능을 다소 갖고 있기는 했다. 그런데 ‘EC차별시정명령 2000/78/EC’에 의거 모든 유럽연합 회원국은 2003년까지 성적 지향이나 종교(영국이 이미 시행하고 있는 인종 및 성 포함)에 따른 고용상의 차별을 철폐해야 하고, 2006년까지는 연령(영국이 이미 시행하고 있는 장애자 여부 포함)에 따른 고용상 차별도 금지하도록 되어 있다. 이에 따라 영국은 2003년 12월 종교 및 성적 지향에 따른 부당한 차별을 금지하는 규정을 도입하게 되었다. 연령에 따른 차별금지규정도 2006년 12월까지 도입해야 했다.

이러한 규정들을 도입한다는 것은 성적 지향, 종교 및 연령 등 ‘새로운’ 사유에 대한 차별시정 조치를 기존의 인종, 성 및 장애 사유의 경우와 마찬가지로 독립기구에서 집행하고 홍보해야 할 필요성이 대두하였다는 것을 의미한다. 그렇다고 해서 6개의 각기 다른 차별시정 위원회를 설치하는 것은 자원의 낭비를 초래할 뿐만 아니라 위원회 간 갈등의 소지도 있다. 따라서 2003년 12월 영국 정부는 이들 모든 차별 사유에 대해 기회균등을 신장하고, 또 모든 형태의 차별금지 법

규를 시행할 단일 통합차별 시정기구를 설치하기로 결정했다. 이에 따라 동 기구의 설립추진을 위한 태스크포스가 구성되었고, 정부는 2004년 5월 ‘모두에 대한 공평: 새로운 평등인권위원회(Fairness for All: A New Commission for Equality and Human Rights)’라는 백서를 통해 동 기구 설치안을 발표했다.<sup>139)</sup>

동 설치안에 대해 장애인 단체와 소수민족 그룹이 단일 위원회가 설치되면 자신들의 특수 권익이 무시될 것이라면서 상당히 강한 유보적 입장을 표명하기는 했지만 일반적으로 환영을 받았다. 한편, 새 위원회는 민간 업체에 대해 ‘온건 노선’을 취하면서 차별금지법의 강력한 집행을 꺼리게 될 것이고, 이를 영국정부가 조장하려고 한다는 우려도 나왔다. 이에 따라 정부는 2004년 11월 동 위원회 설치안을 약간 수정하는 한편, 동 위원회가 기존 위원회들과 유사한 집행기능을 수행할 것이라는 점을 확인하였고 이로써 동 설치안에 대한 비판도 줄어들었다.

정부는 또 새 위원회가 공공기관 및 민간분야로 하여금 영국의 국제인권공약을 철저히 준수하도록 하는 책임을 갖게 될 것이라는 점도 확인했다. 그러나 동 위원회는 소송 사건의 주된 내용이 차별금지 청구에 관한 것이 아닌 한 위원회가 인권관련 소송을 제기하는 개인 소송 당사자에 대해서는 지원을 할 수 없다. 차별금지에 관한 사안일 경우 위원회(기존 위원회들과 마찬가지로)가 해당 개인 소송을 지원한다. 이와 같이 인권관련 사건과 차별금지사건을 구분하는 것은 혼란스럽기도 하고 불분명하기도 하여 이 위원회의 약점이 될 전망이다.

한편 차별시정문제와 기타 각종 인권 관련 문제에 대한 책임을 단일 위원회가 맡게 되면 업무량이 너무 과중해질 위험 또한 있다. 그것은 특히 기존 위원회들의 업무 범위와 업무량이 그대로 승계될 뿐만 아니라 새 위원회에 의해 더욱 확대될 전망이어서 새 위원회의 차별

139) Cm 6185(London: HMSO, 2004) 참조. [www.womenandequalityunit.gov.uk](http://www.womenandequalityunit.gov.uk) 게재.

시정업무가 인권 기능을 흡수할 가능성이 있기 때문이었다. 애초부터 차별시정위원회와 인권위원회 등 두 개의 위원회를 각각 설치하는 것이 나왔을지 모른다. 그러나 영국 정부는 단일 위원회만이 적절한 정책 대안이라고 주장하고, 차별금지업무와 인권업무를 함께 갖춘 단일 기구야말로 가장 효과적인 결과를 낳게 될 것임을 강조했다.<sup>140)</sup>

### 제 3 절 평등인권위원회의 출범과 역할

2007년 10월 1일 기존의 인종평등위원회, 장애인권위원회, 평등기회위원회 등 3개의 차별금지관련 위원회를 통합해 평등인권위원회가 출범하였다. 기존의 위원회들이 인종, 장애인, 여성의 차별금지에 중점을 두고 있었다면 새롭게 출범한 평등인권위원회는 이들 문제뿐만 아니라 연령, 성적 소수자, 종교와 인권까지 포함한 고용평등·차별금지로 역할이 확대되었다.

평등위원회의 주요 기능을 살펴보면, 첫째 관련법의 집행이다. 평등인권위원회의 법적 권한이 강화되었으며, 차별금지법 관련 전문변호사들을 채용하고 있어 차별에 대해 능동적으로 법적인 대응을 할 수 있다. 또한 보다 효율적이고 실질적인 차별금지와 인권보호를 위해 관련법의 개정도 고려하고 있으며, 모든 개인들에게 법률서비스를 제공하기에는 한계가 있어 온라인 법률서비스와 전화상담 서비스를 제공하고 있다. 둘째, 정부로부터 어떠한 간섭도 받지 않는 독립기구이기는 하지만 평등인권위원회는 2009년부터 단일평등법이 시행됨에 따라 역할 수행에 있어 정부와 긴밀히 공조하고 있다. 특히 시민들의 권리보장과 다양성을 인정하는 사회를 만들기 위해 정부와 함께 법률을 개발하는 등 차별금지를 위한 정부정책 수립에 상당한 영향을 미칠 것이다. 셋째, 평등위원회는 차별금지와 인권보호를 위한 언론캠페

140) Colm O'Conneide, “영국 차별시정 및 인권위원회(CEHR)”, 『국제노동브리프』 제3권 제1호(2005. 1), 한국노동연구원, 53-58 참조.

인을 통해 영국사회에 아직 남아있는 차별과 관련된 이슈를 부각시켜 사회적 논의를 끌어내고 대중들의 인식변화를 도모하고자 한다. 넷째, 동 위원회의 또 다른 주요한 역할은 영국 사회의 다양한 인종 간 좋은 관계를 증진하는 것이다. 동 위원회는 지역별로 잘 조직화된 네트워크와의 공조를 통해 사회적 분열과 인종 간 단절을 예방하고 사회적 긴장·불안을 최소화하기 위해 노력하고 있다. 지난 30년간 차별금지법의 변천의 결과물이라 할 수 있는 평등인권위원회의 출범은 향후 영국 내 차별금지법과 인권보호에 있어 지대한 역할을 하고 실질적인 성과를 낼 것으로 기대되고 있다.



## 제 4 장 평등인권위원회

### 제 1 절 의무와 기능

#### I. 설립과 연혁

평등법(EA)의 Part 1과 Schedule 1,2는 평등인권위원회(CEHR)을 설립하고 그 조직, 의무, 권한을 창설하고 있다.<sup>141)</sup> 평등법은 늦어도 2009년 3월 31일까지 EOC(평등기회위원회), CRE(인종평등위원회)와 DRC(장애인권위원회)를 해체하고 재산, 권리, 책임의 이전을 규정하고 있다. Schedule 3,4는 EOC, CRE와 DRC의 해체와 CEHR의 설립의 결과로서 SDA(성차별금지법), RRA(인종관계법), DDA(장애차별금지법)를 포함한 다른 법률들을 개정하고 무효화하고 있다. 평등인권위원회는 많은 점에서 EOC, CRE와 DRC의 체계를 그대로 답습하고 있다. 동 위원회는 지정된 국무대신(Secretary of State)이 임명한<sup>142)</sup> 위원들<sup>143)</sup>로 구성되는 집행부의 성격을 가지는 비부성(non-departmental) 공공단체이고 위원회는 매년 국무대신에게 보고해야 한다.<sup>144)</sup> 위원회는 일정한 기능을 위원(Commissioner)이나 직원에게 위임할 수 있다. 평등인권위원회의 일반적 의무는 이하에서 설명하는 바와 같이 다시 법령에 규정되어 있다.

적어도 평등인권위원회의 위원 중 1인은 장애인이거나, 장애인이었어야 한다.<sup>145)</sup> 그리고 1인의 위원은 스코틀랜드의 상황에 대해 알고 있어야 하며, 1인은 웨일즈의 상황에 대해 알고 있어야 한다.<sup>146)</sup>

141) Karon Monaghan, *Equality Law*, Oxford: University Press, 2007, p. 612.

142) EA, Sch 1, Part 1, para 1.

143) 10인 이하 15인 이내, EA, Sch 1, Part 1, para 1(1).

144) EA, Sch 1, Part 2, para 32.

145) EA, Sch 1, Part 1, para 2(3)(a).

146) EA, Sch 1, Part 1, para 2(3)(b) and (c).

위원회는 일부 기능을 위임한 의결위원회(decision-making committees)와 자문 위원회(advisory committees)를 설립할 수 있다. 이 위원회에는 위원, 직원과 다른 위원이 아닌 자들이 참여할 수 있다. 의결위원회의 의장은 위원이어야 한다.<sup>147)</sup>

장애인들을 위해 특별한 법률상 조치가 취해지는 경우, 위원회는 의결기관인 장애인보호위원회(Disability Committee)를 설립해야 한다. 의장과 적어도 구성원의 과반수는 장애인이어야 한다. 평등인권위원회는 장애인 관련 문제에 관한 한 법률, 정보, 조사와 자문을 감독하고 업무규정(Codes of Practice)을 발하고 법률지원, 화해를 제공하고 법적 절차를 구성하거나 이에 개입하는데 관련된 권한과 함께 제8조와 제10조에 따른 그의 의무를 장애인보호위원회에 위임한 것으로 다루어질 것이다. 동 위원회는 장애인에게 영향을 주는 문제, 예컨대 심문(inquiry)이나 조사(investigation) 그리고 특히 DDA의 Part 2에 속하는 어떤 문제들에 관한 권한을 행사하거나 의무를 이행하기 전에 장애인보호위원회에 자문을 구해야 한다. 평등인권위원회는 5년 후에 장애인보호위원회의 활동에 대한 심사를 행해야 한다. 심사에 따라서 평등인권위원회는 장애인보호위원회가 언제까지 존속해야 하는지에 대해 국무대신에게 권고할 것이고, 국무대신은 정해진 기일로부터 장애인보호위원회 해산 명령을 발할 것이고 동 위원회에 관한 평등법의 조항들을 무효화시킬 것이다.<sup>148)</sup> (소위원회를 설립할 광범위한 권한이 존재함에도 불구하고)인종 또는 차별 금지에 관한 주요 법률들에 의해 보호를 받는 요인에 관하여 이와 유사한 규정이 존재하지 않는다. 전술한 바와 같이, 인종 지침(Race Directive)과 개정된 평등처우지침(구성지침은 제외)은 구성원 국가들에게 ‘인종이나 민족에 근거하여 차별하지 않고 모든 사람에 대한 평등 처우를 증진시킬 것과 성별에 근거한 차별 없이 모든 사람에 대한 평등처우의 증진, 분석, 감독과 지원을

147) EA, Sch 1, Part 2, paras 11-15.

148) EA, Sch 1, Part 5.

위해' 특정 기구를 설립할 것을 요구한다.<sup>149)</sup> 이러한 기능을 부여받은 특별 위원회가 존재하지 않는다면, 그 지침을 준수하는 것이 평등인권위원회의 설립을 통해 달성되어 왔는지 여부에 관해서 의문이 제기되어야 한다. CRE는 다음과 같은 점을 관찰해왔다.

“18개월 동안 우리는 정부가 우리의 주요 관심사를 경청하고 다루어왔음에 만족한다. 뿐만 아니라 우리는 일관되게 인종평등위원회(Race Committee)의 중요성을 주장해왔다. 다른 평등의 영역에 대한 위원회가 존재한다면, 인종 역시 위원회가 존재해야 할 이유는 충분하다. 그것은 또한 평등인권위원회와 지역 인종평등 기구간 유대관계를 유지하는데에도 도움이 될 것이다. 그러나 우리는 평등인권위원회가 지역간 관계, 극단주의와 통합 문제에 집중할 수 없을 것이라는 점을 우려하고 있다. 이러한 문제들은 7가지 개별적 분야에 대한 차별금지를 다루어야만 하는 통합 기구에서는 설 자리를 잃게 될 것이다. 이러한 이유로 우리는 지역간 관계, 시민의 참여, 시민권을 지도, 조언, 중재하기 위해 새로운 비정부적 공공 기구를 제안해왔다. 이것은 지역간 관계 업무가 제기하는 특별 소송들을 담당함으로써 평등인권위원회를 보완할 것이다”.<sup>150)</sup>

위원회는 스코틀랜드와 웨일즈에 영향을 주는 기능 행사에 대한 자문을 위한 의결 기관으로서 스코틀랜드 위원회와 웨일즈 위원회를 설립하여야 한다. 스코틀랜드와 웨일즈에 관계된 정보의 출판, 연구 수행, 교육이나 훈련 제공에 관한 평등인권위원회의 권한은 개별 위원회에 위임되어 있고, 그것은 입법의 효력에 대해 이전된 정부에 조언을 위한 권한을 의미한다.<sup>151)</sup>

평등법은 평등인권위원회의 설립을 위한 ‘과도기’가 2006년 4월 18일에 시작하기 위한 경과 조항을 포함하고 있다. 그 이후로 평등인권위

149) Karon Monaghan, *Equality Law*, Oxford: University Press, 2007, pp. 613-614.

150) ‘About Us’, at <<http://www.cre.gov.uk/about/index.html>>.

151) EA, Sch 1, Part 2, paras 21-2 and 29-30.

원회의 설립에 필요한 평등법의 조항들은 이미 효력을 발휘하고 있으나 일부 수정되었다.<sup>152)</sup> 이것은 예컨대 위원회 구성원의 최소 정수는 5명이고, ‘과도기’ 위원들은 각 위원회의 의장으로부터 지명을 받은 EOC, CRE, DRC의 위원으로부터 한명씩 총 3명으로 구성되도록 임명되었다. 과도기 위원들은 관련 위원회가 해산하거나 주요한 기능을 상실한 이후에 2년을 넘지 않는 기간 내에서 국무대신이 지정한 시기까지 직무를 수행할 수 있다.<sup>153)</sup>

## II. 기능, 의무, 독립

평등인권위원회의 독립에 관한 관심은 백서인 “Fairness for All: a New Commission for Equality and Human Rights(모두에 대한 공평 : 새로운 평등인권위원회)”에 대한 협의기간 그리고 평등법의 통과기간 동안에 표출되었다. 동 위원회가 행정부보다는 의회에 책임을 져야 하고, 특히 인권 기구에 적용되는 ‘파리 원칙(Paris Principles)’의 구속을 받아야 한다고 권고하는 다양한 의견이 개진되었다.<sup>154)</sup> 인권합동위원회(Joint Committee on Human Rights, “JCHR”)는 특히 평등인권위원회가 국제 인권 조약에 관한 유엔의 보고 절차에 참여할 수 있도록 보장할 필요가 있음을 강조했다. JCHR 자체는 유엔의 조약 심사 보고와 그러한 기구에 대한 정부 자체의 제출에 응하여 이 영역에서 많은 역할을 수행했다. JCHR은 인권 보호와 증진을 위한 국가기구에 관한 유엔의 파리 원칙이 국가 인권 기구는 국가가 유엔 기구와 위원회에 제출할 의무가 있는 보고에 기여하고 유엔과 인권에 관한 유엔 체제 하에서의 다른 기관과 협력할 책임을 져야함을 요구한다고 지적했다. 정부는 의회 양원에서 평등인권위원회가 유엔의 위원회와 함께 일할

---

152) Karon Monaghan, *Equality Law*, Oxford: University Press, 2007, p. 614.

153) EA, s 41.

154) ‘Commission for Equality and Human Rights: The Government’s Response to Consultation’ (2004), paras 70-3.

수 있고 영국이 국제인권조약을 준수하고 있는지를 조사하는 절차에 기여할 수 있을 것이라는 점을 확신해왔다.<sup>155)</sup> 그러나, 정부로부터의 독립에 관한 제안은 받아들여지지 않았다. 대신에 평등법은 현재 다음과 같이 규정하고 있다.

“국무대신은 위원회가 (a)그 활동, (b)일정, (c)우선순위를 결정하는데 있어서 합리적으로 가능한 한 거의 제약을 받지 않을 것을 보장하는 것이 적절한지 여부를 고려하여야 한다”.<sup>156)</sup>

이 조항은 ‘특별히 혁신적’인 것으로 설명되어 왔고, ‘다른 법률상 기구에 대해 관련성이 인정될’ 것이다.<sup>157)</sup> 더구나 국무대신은 평등인권위원회에 ‘위원회가 그 기능을 수행하는 것을 가능하게 할 목적으로 국무대신이 합리적으로 충분하다고 여기는 정도의 금액’을 지불할 의무가 있다.<sup>158)</sup>

평등법은 일반 의무, 평등과 다양성, 인권, 단체, 법률 검토, 절차 검토와 같은 일련의 제목 하에 평등인권위원회의 의무를 기술하고 있다.<sup>159)</sup> 그 기능을 수행함에 있어서 평등인권위원회는 다음과 같은 목적을 위해서 그러한 의무를 이행하고 있다.

“(a) 잠재력을 발휘할 수 있는 능력이 편견이나 차별에 의해서 제한 받지 않고, (b) 각 개인의 인권을 존중하고 보호하며, (c) 각 개인의 존엄성과 가치가 존중될 뿐만 아니라, (d) 각 개인이 사회에 참여할 수 있는 동등한 기회를 부여받고, (e) 다양성에 대한 이해와 평가 그리고 평등과 인권에 대한 존중에 근거하여 집단간 상호 존중이 존재하는 사회의 발전을 장려하고 지원하기 위함이다”.<sup>160)</sup>

155) Karon Monaghan, *Equality Law*, Oxford: University Press, 2007, p. 615.

156) EA, Sch 1, Part 4, para 42(3).

157) A Lester and K Beattie, “The New Commission for Equality and Human Rights” [2006] PL Summer, 205.

158) EA, Sch 1, Part 3, para 38.

159) Id, Part 1,

160) Id. s 3.

나아가, 평등인권위원회는 그 권한을 행사함으로써

“(a) 평등과 다양성의 중요성에 대한 이해를 증진하고, (b) 평등과 다양성에 관한 좋은 관행을 장려하고, (c) 기회의 평등을 증진하며, (d) 평등법 하에서 권리에 대한 인식과 이해를 증진할 뿐만 아니라, (e) 평등보호 법률을 시행하고, (f) 불법적 차별과 폭력의 제거를 위해 노력해야 한다”.<sup>161)</sup>

또한, 평등인권위원회는 무엇보다 우선하여 다음과 같은 의무를 지고 있다.

“(a)인권의 중요성에 대한 이해를 증진하고, 인권에 관한 좋은 관행을 장려하며, (c) 인권의 인식, 이해와 보호를 증진할 뿐만 아니라, (d) 공공기관으로 하여금 1998년 인권법 제6조를 준수하고 상이한 집단 구성원 간 그리고 집단의 구성원과 집단 외 사람들 간에 좋은 관계의 중요성에 대한 이해를 증진할 것을 장려하고, 상이한 집단의 구성원 간, 그리고 집단의 구성원과 집단 외 사람들 간의 관계에 관한 좋은 관행을 장려하고, 집단의 구성원들에 대한 편견, 증오와 적대감을 제거하기 위해 노력하며 그 구성원들이 사회에 참여할 수 있도록 노력해야 한다”.<sup>162)</sup>

‘집단’이란 연령, 장애, 성별, 계획되었거나 이미 시작되었거나 종료된 성별의 재부여..... 인종, 종교 또는 신념과 성적 지향에 관한 공통 특성을 가지고 있는 집단 또는 사람들의 부류를 의미한다.<sup>163)</sup> 평등인권위원회는 또한 평등과 인권관련 법령의 효과에 대해 정부에 자문할 의무와 같은 법률에 대한 감독 기능을 가지고 있다.<sup>164)</sup>

나아가, 평등인권위원회는 때때로 일반적 의무에서 확인된 것과 같은 목적에 관해 이미 발생했거나 발생할 것이 예정된 사회의 변화를 확인하고, 그 일반적 의무에서 기술된 사회의 발전을 장려하고 지원

---

161) Id. s 8.

162) Id. ss 9 and 10.

163) Id. s 10(2).

164) Id. s 12.

할 목적의 결과를 확인하며, 그러한 결과의 진행과정을 측정할 수 있는 요소들을 확인할 새로운 의무를 지고 있다.<sup>165)</sup>

평등인권위원회는 협의를 거친 후에 수행하려고 하는 활동 또는 활동 부류를 보여주는 전략 계획, 일정표, 그리고 우선과제 또는 우선순위를 결정하는데 있어서 적용되는 원칙들을 마련해야 하고, 적어도 3년마다 한번씩 동 계획을 검토해야 하고 필요한 경우 적절한 개정을 해야 한다.<sup>166)</sup>

평등인권위원회는 규정된 것과 전술한 목적들을 달성하는 과정을 감독할 의무를 지고 있다.

### III. 평등인권위원회의 일반적 권한

평등인권위원회의 권한의 대부분은 EOC, CRE와 DRC에 부여된 권한들을 반영하는 것이다. 거기에는 견해, 정보, 조언과 지침 등의 전과가 포함된다. 동 위원회는 업무 규정(Codes of Practice)을 발할 광범위한 권한을 부여받는다. 평등인권위원회는 업무 규정을 발하는데 있어서 EOC, CRE 나 DRC보다 더욱 광범위한 권한을 부여받는다. 동 위원회는 EPA, SDA Part 2 내지 4, Section 76A 내지 76C, RRA Part 2 내지 4와 Section 71, 그리고 DDA Part 2 내지 4와 5A, 평등법 Part 2, 평등법 시행령 Part 3, 성적지향 규정 Part 2와 3, 종교나 신념 규정, 그리고 연령 규정이 다루는 문제들에 관해서 업무 규정을 발할 수 있다. 그러한 규정들은 법률 준수를 보장하거나 용이하게 하거나 기회의 평등을 증진하기 위해 만들어진 조항들을 포함할 것이다. 평등인권위원회는 또한 세입자가 적절한 개량을 하는데 주인의 동의와 그러한 동의에 관한 합리성을 요구하는 경우에 관하여 주인과 세입자에게 현실적인 지침을 제공하는 업무 규정을 발할 수 있다.

165) Id. s 12.

166) Id. ss 4 and 5.

EOC, CRE와 DRC가 발하는 규정들과 마찬가지로, 평등인권위원회는 규정의 제안에 대해 협의해야하고, 소극적 결의 절차를 통해서 의회의 승인을 받아야 하는 초안을 국무대신에게 제출해야 한다. 법 조항을 위반한 결과는 EOC, CRE와 DRC가 발하는 규정들과 마찬가지로이다. 즉 어떤 규정의 조항을 위반했다고 해서 자동적으로 한 개인이 형사 또는 민사절차상 책임을 지는 것이어서는 안 된다. 그러나 규정은 형사 또는 민사절차에서 증거로 원용될 것이고 법원이나 심판위원회가 적절하다고 판단하는 어떤 사건에서도 법원이나 심판위원회에 의해 고려되어야 한다. 167)

평등인권위원회는 산하 기구나 개인에게 보조금을 지급할 수 있는데, 그것은 환수에 관한 것과 같은 조건에 구속을 받는다. 그리고 특정 집단 내에서 또는 그 집단에 영향을 주는 범죄를 줄이기 위해 만들어진 증오범죄를 감독하고 집단 구성원을 용화시키기 위한 활동을 위한 합의를 만들고, 협력하거나 원조할 수 있다.

나아가, 평등인권위원회는 인권(그러나 엄격하게 평등 또는 다양성 문제는 제외함)에 관하여 다른 사람들과 협력할 수 있다.

#### IV. 심 문(Inquiries)

평등법은 평등인권위원회에 심문 권한을 부여한다. 이것은 형식적인 조사권한에 부가된 것으로서 새로운 권한이다. 평등법의 주석서는 그러한 심문이 ‘주제별’(예컨대 불평등한 결과의 원인에 대한 것), ‘분야별’(예컨대 건강 검진 서비스의 제공에 있어서의 불평등이나 소매업과 같은 특정 분야에서 장애인의 고용에 관한 심문)이거나 하나 또는 그 이상의 당사자와 관련된 것이라는 점을 지적한다. 모델이 된 것은 현존하는 위원회의 일반적 조사권한이지만, 특정 분야의 심문뿐만 아니라

---

167) Karon Monaghan, *Equality Law*, Oxford: University Press, 2007, pp. 617-618.



평등인권위원회는 이전에는 가능하지 않았던 방식으로 다른 평등 영역과 인권을 아우르는 문제들에 대해 심문할 권한을 가지게 될 것이다.

평등인권위원회는 전술한 위원회의 의무에 관한 어떠한 문제에 대해서도 심문할 수 있는 무제한의 권한을 가지고 있다. 이것은 평등, 다양성, 인권 또는 집단에 관한 평등인권위원회의 의무에 관련된 것이어야 한다는 제한만이 존재한다. 동 위원회가 시행하는 심문은 정보국(intelligent service)에 관련된 사항을 제외하고는 인권 문제 전반을 고려하거나 이를 보고할 수 있다.

평등인권위원회는 심문 계획서(terms of reference)를 발행해야 하고, 심문을 행하기 전에 계획서에 특정된 사람들에게 해당 사항을 통지해야 한다. 심문권한을 행사함에 있어서, 평등인권위원회는 누가 불법행위를 범할 수 있었는지 여부를 고려할 수 없다. 질문 기간 중에 동 위원회가 어떤 사람이 불법행위, 예컨대 불법적 차별 또는 폭력 행위를 범할 수 있었음을 의심하기 시작한다면, 이것은 위원회가 담당하는 조사의 근거가 심문의 일부가 되어서는 안 되고, 대신 평등인권위원회가 담당하는 조사권의 근거가 될 수 있다. 동 위원회는 심문 결과 보고서를 출판할 의무가 있으나, 명시적으로 또는 필연적인 함축을 통해서 특정인이 불법행위를 범했다는 사실을 언급해서는 안 되고, 그렇게 하는 것이 그에게 해가 되지 않거나 심문 결과를 반영하기 위한 보고서에 필요하다고 여겨지는 경우가 아니라면 특정인의 행위를 언급해서도 안 된다. 위원회의 의견으로는 부정적 성격을 가지거나 특정인과 관련된 사실을 기록한 심문 보고서를 완성하기 전에, 위원회는 당사자에게 보고서 초안을 보내서 적어도 28일 기간 동안 서면 답변서(written representation)를 요청하고 그러한 답변서를 고려해야 한다.<sup>168)</sup>

168) Karon Monaghan, *Equality Law*, Oxford: University Press, 2007, pp. 618-619.

## V. 조사권(Investigations)

평등인권위원회는 또한 조사를 수행할 권한을 가지고 있다. 이것은 SDA, RRA와 DRCA하에서의 형식적인 조사권과 유사한 것이다. 동 위원회는 어떤 사람이 불법행위를 저질렀는지 여부, 불법행위 통지에 의해 부과된 의무를 준수했는지 여부 또는 제23조의 이행 요건을 따랐는지 여부를 조사할 수 있다.

동 위원회는 DRCA가 채택한 모델을 따르고, 전술한 관례법을 법률상 근거로 삼아 어떤 사람이 불법행위를 범할 수 있었다는 점을 의심하는 경우에만 불법행위 여부를 조사할 수 있다. 정부에 따르면, 이것은 ‘이러한 조사가 불법적 차별이나 폭력의 주장에 관한 것일 때’, ‘합리적 믿음’의 한계 기준을 설정하기 위한 것이었다. 그러한 의심을 요구하는 것은 전술한 ‘심문’ 기간 동안 발생하거나 심문으로부터 야기된 문제들에 근거한 것일 수 있다.

조사를 시행하기 전에, 평등인권위원회는 조사의 대상이 누구인지 그리고 의심되는 불법행위가 발생한 이유를 특정하는 조사 계획서 (terms of reference)를 준비해야 한다. 조사 대상은 누구든지 조사의 계획에 대해 통지를 받아야 하고, 답변서를 제출할 기회를 부여받아야 한다. 동 위원회는 제출된 답변서를 고려해야 하고 일단 조사가 시작되면 조사의 계획서를 발행해야 한다. 어떤 사람이 불법행위를 저질렀거나 요건이나 의무를 준수하지 못했다는 사실이 보고서상 인정된다면, 동 위원회는 그 사람에게 보고서 초안을 송부해야 하고 그가 동 위원회가 고려해야만 하는 답변서를 작성할 수 있는 28일의 기간을 명시해야 한다.

평등인권위원회가 조사의 대상이거나 되었던 사람이 불법행위를 저질렀다는 사실을 인정하는 경우에는, 차별금지 통지와 유사한 불법행

위 통지(Unlawful Act Notice)를 발할 수 있다. 그 통지에는 불법행위라고 주장된 행위와 불법행위의 판단 근거가 되는 평등 법률의 조항들이 특정되어야 한다. 통지의 수령자에게는 항변권이 존재하고, 동 위원회에 법령 위반을 조사할 권한과 금지명령을 발할 수 있는 권한이 있다는 사실이 함께 통지되어야 한다. 불법행위 통지는 당사자에게 ‘action plan’을 준비할 것을 요구하거나 불법행위의 반복 또는 지속을 방지할 수 있는 행위를 권고할 수도 있다.<sup>169)</sup>

## VI. 평 가(Assessment)

평등인권위원회는 공공기관이 SDA, RRA 또는 DDA하에서 일반적 또는 특별한 평등처우 의무를 이행하는 정도 또는 방식을 평가할 수 있다. 평가를 수행하기 전에, 동 위원회는 해당 기관에게 평가 계획을 통지하고 답변서를 제출할 기회를 부여하고 어떠한 답변이라도 고려해야 하며 일단 정리가 완료되면 평가의 계획서를 발행해야 한다. 동 위원회는 평가 결과 인정된 사실의 보고서를 출판해야 한다.

## VII. 권 고

평등인권위원회는 심문, 조사 또는 평가 보고서의 일부로서 누구에게든, 또는 심문, 조사, 평가의 과정에서 제기된 문제에 관하여 권고를 할 수 있다. 그러한 권고의 대상이 된 사람은 누구든지 그것을 고려할 의무가 있다.

## VIII. 입 증

평등인권위원회는 강력한 증거 수집 권한을 가지고 있다. 심문, 조사, 또는 평가의 과정에서 동 위원회는 누구에게든지 그가 보유하고

169) Karon Monaghan, *Equality Law*, Oxford: University Press, 2007, pp. 620-621.

있는 정보를 제공하거나 문서를 작성하거나 구두 증거를 제공해줄 것을 요구하는 통지를 할 수 있다. 그러한 통지의 대상이 되는 사람은 그러한 요건이 심문, 조사, 또는 평가에 불필요하거나 불합리하다는 이유를 들어 누구든지 카운티 또는 주 법원에 그 통지의 취소를 청구할 수 있다. 동 위원회는 통지의 수령자에게 통지 이행 명령을 내릴 것을 카운티 또는 주 법원에 청구할 수 있다. 통지의 수령자는 그러한 통지가 자신에게 민감한 정보를 누설할 것을 요구하거나 정보국 소속 인물이나 업무에 관련된 정보를 포함한다고 판단하는 한, 그 통지를 무시하고 평등인권위원회에 그렇게 할 것임을 알려주어야 한다.

법원이나 재판소는 평등인권위원회가 심문, 조사 또는 평가 과정에서 인정한 사실을 고려할 수 있으나 그것을 결정적인 것으로 취급해서는 안된다.

## IX. 구속력 있는 협정, 화해 및 금지명령

DRC와 마찬가지로, 평등인권위원회는 구속력 있는 협정을 체결할 수 있고 화해를 위해 협의할 수 있다.<sup>170)</sup>

평등인권위원회가 어떤 사람이 불법행위를 범할 가능성이 있거나 협정에 따른 의무를 이행하지 못한다고 판단하는 경우에는 카운티 법원에 그 행위를 금하는 금지명령을 내려줄 것을 청구할 수 있다.<sup>171)</sup>

## X. 불법 행위

SDA, RRA와 DDA에 있어서와 마찬가지로, 평등법은 평등인권위원회에 의해서만 실행가능한 특정한 불법행위에 관한 조항을 두고 있다. 첫째, 평등법은 평등인권위원회가 EOC, CRE와 DRC에 의해 현재 실행 가능한 불법 행위에 관한 절차를 개시할 권한을 가질 것이라는

---

170) EA, ss 23 and 27.

171) EA, s 24.

효과를 가진 조항을 두고 있다. 둘째, 평등법은 어떤 종교나 신념을 가진 사람들에게 적용된다면 불법적 차별의 결과를 가져올 가능성이 있는 어떤 관행도 불법으로 본다. 그것은 SDA와 RRA의 차별 관행 조항보다 다소 더 확대된 것이다. 어떤 경우에는 그것에 따라서 불법적 관행이 실행되는 관행 또는 합의의 채택 또는 유지하는 것 역시 위법이다.<sup>172)</sup> 차별적 관행은 금지명령을 신청한 경우에는 구속력 있는 협정을 체결하거나 전술한 조사권에 따른 불법행위 통지를 발함으로써 평등인권위원회에 의해서만 다루어질 수 있다.<sup>173)</sup>

평등법은 실제로 종교나 신념에 따른 차별에 관련된 차별적 광고에 관해 다른 주요한 차별금지법령에서 규정된 것과 동일한 조항을 두고 있다.<sup>174)</sup> 또한 평등인권위원회는 같은 내용에 관하여 절차를 개시할 배타적 권한을 가지고 있다.

평등법은 다른 주요한 차별금지 법령에 유사한 규정이므로 어떤 사람으로 하여금 다른 사람을 불법적으로 차별하거나, 차별을 유도하거나, 유도하도록 야기하거나 야기하려고 하는 것을 불법으로 규정하고 있다.<sup>175)</sup> 또한 평등인권위원회는 같은 내용에 관하여 절차를 취할 배타적인 권한을 가지고 있다.

## XI. 개인에 대한 원조

평등인권위원회는 절차가 평등 관련 법령(equality enactments) 조항에 전적으로 또는 부분적으로 관련되어 있다면 법적 절차에 당사자이거나 당사자가 될 수 있는 개인을 원조할 권한이 있고, 그 개인은 자신이 불법적 차별이나 폭력의 희생자임을 주장한다.<sup>176)</sup> SDA, RRA 또

172) EA, s 53(2).

173) EA, s 53(4)(a) and (b).

174) EA, s 54.

175) EA, s 55.

176) EA, s 28(1).

는 DRCA와는 달리, 평등법은 전술한 요소들이 관련되어 있는 것으로 보임에도 불구하고 평등인권위원회가 법적 지원을 제공할 수 있는 경우를 규정하지 않고 있다. 나아가 SDA와 RRA와는 달리, 평등법은 원조를 제공할 권한이 적절하게 행사된다면 그러한 신청이 묵시적으로 고려될 수 있음에도 불구하고, 원조에 대한 신청 전부가 고려될 것을 요구하지 않는다.

평등인권위원회로부터의 ‘원조’는 법률 자문, 법률 답변서, 분쟁 해결의 도구의 형태 또는 어떤 다른 원조의 형태라도 무방하다.<sup>177)</sup> ‘평등 관련 법령’에는 성별, 인종, 국적, 종교, 신념, 장애, 연령 또는 개인에게 권리를 부여하는 성적 지향 등에 근거한 차별에 관한 EC 법 조항이 포함된다.<sup>178)</sup> 평등인권위원회는 개인이 스스로 EC 법 조항에 반하는 영국법의 적용을 받아서 또는 EC 법이 요구하는 권리 행사를 영국이 제대로 보장하지 못함으로써 불이익을 받았다고 주장하는 경우에 원조를 제공할 수 있다.<sup>179)</sup>

특정 조항은 평등관련 법령 조항과 다른 문제들에 관련된 절차들을 다루고 있다. 각 사건에서 평등인권위원회는 그 절차가 계속해서 평등관련 법령 조항에 관련되는 동안 절차의 어떤 측면에 관해서도 원조를 제공할 수 있으나, 그러한 원조는 그 절차가 평등관련법령 조항과 관련성을 상실하는 경우에는 중단되어야 한다. 정부는 차별의 주장이 소멸한 이후에도 차별과 인권에 관련된 사건들에 대한 지원을 계속할 수 있어야 하는지 여부에 대한 견해를 구했고, 다수의 답변자들은 그렇게 할 수 없다면 평등인권위원회의 정통성이 손상될 것이라고 느꼈다. 그러나 동일한 내용을 명시적으로 규정하는 대신에 평등법은 대법관(상원 의장 : Lord Chancellor)으로 하여금 명령으로 절차

---

177) EA, s 28(4).

178) EA, s 28(12).

179) EA, s 28(13).

가 평등관련법 조항에 더 이상 관련되지 않게 된 이후에도 평등인권 위원회가 인권법(Human Rights Act, “HRA”)내에서 ECHR의 권리에 전체적으로 또는 부분적으로라도 관련되는 개인에게 계속해서 원조를 제공할 수 있도록 허용하는 조항을 두었다.<sup>180)</sup> DDA에서의 유사한 권한이 결코 행사된 적이 없다는 사실을 고려해보면, 이것은 협의 기간 중에 표현된 견해에 대한 다소 빈약한 답변일 수 있다.

평등법하에서 평등인권위원회가 개인에게 원조를 제공함으로써 인해 그러한 개인에게 지급된 모든 비용에 대한 법률상 부담을 신설함으로써 원조로 인해 발생한 각종 비용을 상환하는 조항이 존재한다.<sup>181)</sup>

## XII. 사법심사와 개입

평등인권위원회는 법적 절차가 동 위원회의 기능과 관련된 문제에 관한 것이라고 판단하는 경우에는 사법심사와 같은 법적 절차를 구성하거나 이에 개입할 수 있다.<sup>182)</sup> 동 위원회가 구성하거나 개입한 사법심사 절차에서 평등인권위원회는 HRA의 7(1)(b)에 근거하고, 이를 위해서 동 위원회는 피해자 또는 잠재적 피해자가 될 필요는 없다. 그러나, 동 위원회는 불법행위의 하나 또는 그 이상의 피해자가 존재하거나 존재할 가능성이 있는 경우에만 절차에 개입할 수 있다.<sup>183)</sup> HRA의 7(3)과 7(4)(피해자 조건)은 그러한 절차에 적용되지 않으며 손해에 대한 어떠한 배상도 평등인권위원회에 지급되지 않는다.<sup>184)</sup>

---

180) EA, s 28(7).

181) Id. s 29.

182) Id. s 30(1).

183) Id. s 30(3)(b).

184) Id. s 30(3)(c) and (d).

## 제 2 절 법적 의무(Statutory Duties)

### I. 서 론

SDA, RRA와 DDA는 모두 공공 기관에 중요한 법적 의무를 부과하고 있다. 그러한 의무들은 세 가지로 나누어진다. 일반적 의무(특정한 평등 목적을 달성할 필요에 적합한 것), 특정 공공기관에 부과된 특별 의무로서 지정된 행위를 할 것을 요구하는 것, 특정 운송사업자에게 부과되는 장애인 특별 보호 의무가 그것이다. 장애인에 대한 운송사업자의 의무는 아래에서 별도로 다룬다.

이러한 의무들은 매우 중요하다. RRA는 제정당시에 지역 기관에 부과되는 다음과 같은 광범위한 법적 의무를 포함하고 있었다.

“지역 기관의 다양한 기능이 불법적 인종 차별을 제거하고 다른 인종 집단 구성원들 사이에 기회의 균등과 좋은 관계를 증진할 필요성에 적합하게 수행될 것을 보장하기 위해서 적절한 조치를 취할 의무가 그것이다”.<sup>185)</sup>

그러나, 이러한 의무는 일부는 법원의 접근권 때문에, 그리고 일부는 그 의무를 지원하고 집행할 제도적 장치가 존재하지 않기 때문에 거의 현실적 효과가 없다.<sup>186)</sup>

Stephen Lawrence 연구보고서에 따라, RRA는 좀 더 강력한 법적 의무를 도입하기 위해 처음으로 개정되었다. 그와 유사한 의무가 이제 SDA와 DDA에도 신설되었다. 넓게 보면, 이러한 의무들은 제도적, 구조적 차별을 다루기 위해 만들어진 것이다. 이러한 의미에서 제도적 차별은 특정 집단에게 불이익을 가져오는 기관의 때로는 비형식적, 눈에 보이지 않거나 태도에 관한 관행과 절차를 지칭하는 것이다. 이러한 현상은 개별적 집행에 의한 법령상 불법행위를 통해서 다룰 수

---

185) RRA, s 71.

186) Wheeler v. Leicester, CC[1985]AC 1054.



없고<sup>187)</sup> 그것을 확인하고 처리하기 위한 순리적인(pro-active) 행위를 요구한다. 구조적 차별은 분리와 사회적 배제를 포함하는 특정 집단 구성원에 관한 사회적 불이익에 관한 것이다. 구조적 차별은 때로는 부정적 관행과 정책을 통해서 종종 불이익을 심화하고 반복하는 효과를 가지고 있고, 불이익을 야기하는 특정한 차별적 행위를 확인하기란 매우 어려울 수 있다. 이러한 유형의 불이익을 구제하기 위해서는 적극적인 개입이 요구된다. SDA, RRA와 DDA에서의 법적 의무는, 후술하는 바와 같이 현재 만들어진 의무들이 오류가 있음에도 불구하고, 이러한 목적을 달성하는데 일정한 효과가 있다. 그러나, 그러한 의무들은 평등 규범을 주류화하고 기구의 관행에 변화를 보장하는 법적 기초를 창출하는 것을 가능하게 한다.

앞에서 언급한 바와 같이, SDA, RRA와 DDA하에서 법적 의무를 위해 도입된 모델에 대해서 비판이 가해질 수 있다. 다른 국가들은 불이익을 구제하고 공정한 대표와 참여를 증대하기 위해 더욱 강력한 법적 의무를 제정해왔다. 그 의무의 내용은 다양하지만, 일반적으로 더욱 강력한 법적 의무들은 결과에 초점이 맞추어져 있다(outcome-focused). 이러한 접근법은 주요한 차별금지 법령에서 채택된 명시적인 접근법과 상반되는 것일 수 있다. 명시적인 접근법이란, 이하에서 논의되는 것과 같이 그것의 혁신적인 해석과 이용을 통해서 더 큰 실질이 달성되어 왔음에도 불구하고, 표면상으로는 주로 절차와 과정과 절차의 형식성과 관련된 것이다. 후술하는 바와 같이 SDA, RRA와 DDA에 의해 부과된 법적 의무는 모든 공공 기관에, 예를 들면 불법적 차별을 제거하는 것과 같은 일련의 특정된 ‘필요’를 적절히 고려할 것을 요구한다. 그와 같이 행정기관에 의무가 부과되지만 실질적인 결과를 달성해야 한다는 어떠한 명시적인 의무도 존재하지 않는다. SDA, RRA와 DDA 하에서 제정된 특별한 법적 의무는 행정기관에 더

187) Commissioners of Inland Revenue v. Morgan, [2002] IRLR 776, para 38.

많은 의무(인종 평등 계획을 수립하고 민족에 따른 차별을 감시하는 것과 같은)를 부과한다. 이러한 것들은 중요한 의무이지만 동일한 약점을 가지고 있다. 만일 중요한 변화가 이루어진다면, 그러한 일련의 변화를 뒷받침해야 하고 그 자체로 목적으로 간주되어서는 안 되는지에 대해서 논쟁이 촉발될 것이다. 참여율, 보수 또는 다른 적절한 결과에 의해서 측정 가능한 변화를 달성할 의무가 존재하지 않는 경우에 그러한 의무를 도입하는데 있어서의 어려움은 그것이 지나치게 관료주의적으로 보일 수 있고, 실제로 정치적 의도가 없는 상태에서 스스로 변화를 달성할 가능성이 거의 없다는 점이다. 예를 들어, 일종 평등 계획 수립 의무는 그러한 의무를 준비할 의무가 있는 기관이 그 기능과 정책 또는 정책 제안 중 그러한 의무를 언급할 것을 요구한다. 그것은 그 사람이 인종관계법 section 71(1)의 일반적 법적 의무에 의해 부과되는 의무의 수행에 적합한 것으로 평가한 것이다. 후술하는 바와 같이 어떠한 정책이 일반적인 인종 평등처우 의무의 수행에 적합한 것인지를 확인했었기 때문에, 그러한 기관은 다른 것들 중에서도 정책 제안의 예상 효과를 평가하고 협의하기 위해 어떠한 조치를 취했는지를 언급해야 한다. 인종 평등을 실제로 증진하기 위해서 또는 실질적인 인종 평등 결과를 달성하기 위해서 정책을 변경할 어떠한 의무를 부과했는지에 대한 아무런 언급이 없고 그 의무의 효과는 많은 사람들이 기대했던 것보다 중요하지 않았다.<sup>188)</sup>

적극적 의무는 그러한 제도에 변경을 가할 수 없는 개인들로부터 변화를 가져올 의무를 제거하는 효과를 가지고 있다. 어떤 기관이 정치적으로 변화를 달성하게 되는 경우에, 인종 평등처우 의무는 인종 평등 정책을 정당화하는 계기로서 도움이 될 수 있다. 그러나 결과를 달성하는 것은 강제되지 않고 관료적 이행 가운데 상당한 실질적 효과가 없는 것이 대부분이다.

---

188) K Godwin, "Race Equality: An Ongoing Obligation"(2006) EOR 154.

일부 다른 지역은 좀 더 실질적인 법적 의무를 채택하고 있다. 남아프리카 공화국은 법적 의무가 평등문제에 관한 실제적 접근법과 어떻게 조화되고 적극적 평등실현조치와 차별금지 보장을 어떻게 지원하느냐에 대한 유용한 예를 제공한다. 남아프리카 공화국의 평등 증진 및 불공정 차별방지법(Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Acts)에서는, 평등을 달성하기 위해 국가에 광범위한 의무가 부과된다. 국가에 기본적 권리의 인식을 발전시키고, 평등을 증진하기 위해 프로그램을 개발하고 실행할 조치를 취하고 필요 적절한 경우에는 어떠한 불공정한 차별, 혐오 언어나 폭력을 다루기 위한 행동계획을 개발할 것을 요구하는 특별 의무가 부과되어 있다. 장관들은 평등 계획의 준비와 시행에 의한 것을 포함하는 평등 달성이라는 목적을 가진 조치들을 시행할 의무가 있다. 공적 영역에서 활동하는 사람들에게는 무엇보다도 ‘적절한 평등 계획’과 평등의 효과적 증진을 위한 그 밖의 조치를 도입할 의무가 부과된다. 인종, 성별, 장애와 같은 특정 영역에 관해서는 특별한 의무가 부과된다. 고용 영역에서, 고용평등법(Employment Equity Act)은 사기업과 공기업의 사용자에게 모두 일정한 의무를 부과한다. 국가의 사용자뿐만 아니라 50인 이상의 근로자를 고용하거나 일정액 이상의 연간 매출을 올리는 사용자들은 특정한 집단의 사람들을 위한 적극적 평등실현조치를 시행해야 한다. 적극적 평등실현조치에는 무엇보다 고용상 장벽을 확인하고 이를 제거하기 위한 조치가 포함되어야 한다. 특정 사용자들은 또한 계획의 특정 연도에 달성되어야 하는 목적을 확인해야 하는 고용평등 계획을 마련하여야 한다. 그리고 어떠한 적극적 평등실현조치가 시행될 것인지, 지정된 집단으로부터 대표되지 못한 자들이 확인되는 경우에는 목적 달성을 위한 평등한 대표와 계획을 마련하여야 한다. 물론 부과된 의무로부터 발생하는 관료적 의무가 존재할 것이지만, 이것은 그들의 권리에 있어서 목적이라기보다는 달성되어야 할 결과를 반영하는 것이다.<sup>189)</sup>

189) Karon Monaghan, *Equality Law*, Oxford: University Press, 2007, pp. 627-628.

캐나다 역시 변화를 달성하기 위해 법적 의무를 부과한다. 예컨대, 고용평등법(Employment Equity Act)은 사용자들이 고용상 장벽을 인식하고 이를 제거하며 그러한 적극적 정책과 관행을 수립하고 특정 집단의 사람들이 각 직역에서 일정한 정도의 대표를 달성할 것을 보장하는 합리적인 조치를 강구할 것을 요구한다.<sup>190)</sup>

새로운 법적 의무 가운데 가장 오래된 의무에 해당하는 RRA하에서의 의무에 관하여, CRE의 업무 규정과 판례법이 그 의무에 일정한 실질을 제공해온 반면에 입법적 정확성과 목적에만 초점을 맞추는 것은 특히 정치적 지원이 결여된 경우에 문제가 많다. Hepple 보고서는 ‘10인 이상의 근로자를 둔 모든 사용자(사용자 단체 포함)는 그의 고용 관행에 대한 정기적인 심사’를 받을 의무가 있어야 하고, 만일 그러한 심사 결과 사용자가 어떤 집단에 상당한 과소 대표가 존재한다는 사실이 인정된다면 보호 집단 구성원의 채용, 훈련과 승진상의 장벽을 확인하고 이를 제거하기 위해 고용상 평등 계획을 수립하고 시행할 의무가 부과되어야 한다는 점을 권고하였다. 동 보고서에 따르면 그 계획에는 이행을 강제하기 위해 위원회에 속하는 권한과 함께 필요한 합리적인 조치들을 위한 규정이 포함되어야 한다고 권고했다. Sandra Fredman은 그의 저작에서 법적 의무를 더욱 충분히 이용해야 한다고 주장했다.<sup>191)</sup>

“적극적 의무의 부과로 인해 차별법제의 전체적 체계가 변화된다. 이제 더 이상 차별 행위의 주체에 초점이 맞추어지지 않는다. 대신에 평등을 증진하기 위해 최적의 위치에 있는 기관에 스포트라이트가 맞추어진다. 개인의 잘못은 문제되지 않는다.”<sup>192)</sup>

---

190) Employment Equality Act, s 5.

191) S Fredman, “The Future of Equality in Britain”, Working Paper Series No 5, (2002, Equal Opportunities Commission) ISBN 1 842060384, 32; S Fredman, Discrimination Law(2002, OUP), 176 et seq.

192) S Fredman, Discrimination Law(2002, OUP), 177.

그러나 법적 의무들이 좀 더 필수적인 것이 되기 위한 적절한 계획이 존재하지 않는다. 또한 그 의무를 사적 부문에까지 확대하기 위한 제안도 존재하지 않는다. 현재 계획이 부적절한 것임에도 불구하고, 법적 의무는 매우 중요하며 주요한 차별금지법령의 중심을 개인적 구체 행위로부터 평등 목적의 주류화로 변화시키는 역할을 한다.<sup>193)</sup>

## II. 인종 평등 처우 의무

2000년 개정 인종관련법에 의해 대체된 RRA의 Section 71(1)은 RRA의 Schedule 1A에 열거된 모든 공적 기관에 그 기능을 수행함에 있어서 ‘불법적 인종 차별을 제거하고 상이한 인종 집단 구성원간의 기회와 좋은 관계의 평등을 증진할’ 필요에 적합한 고려를 할 것을 요구한다. 폭력에 대해서는 아무런 명시적인 언급이 존재하지 않는다. 왜냐하면 폭력에 대한 명시적인 조항은 section 71이 제정된 이후에 만들어졌기 때문이다. 그러나, 규정의 목적을 고려해볼 때, section 71은 묵시적으로 폭력을 포함하는 것으로 해석될 수 있다.

RRA의 schedule 1A는 설명에 의해서든 명칭에 의해서든 모든 학교, 모든 전문학교와 종합대학의 규율 기구뿐만 아니라 중앙정부, 지방정부, 국민건강보험관리공단(National Health Service), 경찰, 공립 박물관과 갤러리의 기구, 규제 기구들을 열거하고 있다. 일반적 의무의 구속을 받는 기관의 총수는 43,000개가 넘는다.<sup>194)</sup> 국무대신은 Schedule 1A에 열거된 공공기관을 추가 또는 삭제할 권한이 있고, 그러한 권한은 실제로 행사되어 왔다.

의무의 형성에 대해 비판이 가해짐에도 불구하고, 그 의무들은 실제로 실질적인 가치를 가진다는 점이 판례법을 통해서 입증되어 왔다. 그 의무들은 매우 중요하고 그 의무 중 어느 하나라도 준수하지 못하게

193) Secretary of State for Defence v. Elias [2006] EWCA Civ 1293 참조.

194) K Godwin, “Race Equality: An Ongoing Obligation”(2006) EOR 154.

되는 경우에는 사법심사를 통해서 다룰 수 있는 공법위반에 해당할 수 있다.

또한 명령에 의해서 주요한 공공 기관에 인종평등계획을 수립하는 것과 같은 수많은 특별 의무가 부과된다. 인종평등계획은 그 기관의 기능과 정책 중 어느 것이 일반 의무를 충족하는데 적합하다고 평가했는지, 그것은 RRA의 section 71(1)에 따라 일반적 의무와 명령에 따른 의무를 어떻게 이행하려고 했는지를 언급해야만 한다. 인종평등계획은 제안된 정책이 인종 평등의 증진에 대해 미치는 효과를 평가하고 그에 대해 협의하고, 인종 평등의 증진에 대한 역효과에 대해 정책을 감독하고, 기관이 제공하는 정보와 서비스에 대중의 접근을 보장하며, 일반적 의무와 특별 의무에 관해 직원을 훈련시킬 기관의 제도를 수립해야 한다.

그 명령은 확인된 단계가 실제로 수행될 것, 오로지 그것에 관한 제도가 확인될 것까지 요구하는 것은 아니다. 그러나 일반적 의무 이행이 보장된다면 그러한 것이 요구될 가능성이 있다.

학교, 전문대학과 종합대학에 부과된 특별 의무는 인종평등정책을 마련, 유지하고, 다른 인종 집단의 학생, 직원, 부모에 대한 인종평등정책과 같은 정책의 효과를 평가하고, 다른 인종 집단의 학생, 직원, 부모에 대한 그 효과에 관하여 그 정책의 실행을 감독할 것을 요구한다. 고용된 직원과 고용, 훈련, 승진을 신청한 자, 그리고 수행 평가의 결과 훈련을 받거나 상금을 받거나 손해를 감수한 사람들을 감독할 의무는 고충처리 절차에 관련된 것이거나 징계 절차의 대상이 된다. 아니면 그 사용자에게 의해 고용상태가 종료된 경우에는 그러한 의무는 특정 기관에 부과된다.<sup>195)</sup>

---

195) Karon Monaghan, *Equality Law*, Oxford: University Press, 2007, pp. 630-631.

### Ⅲ. 장애인 평등 처우 의무

DDA의 section 49A는 모든 공공기관이 그 기능을 수행함에 있어서 불법적 장애인 차별을 제거하고, 장애인에 대한 폭력을 방지하며, 장애인과 장애인이 아닌 자들 간의 기회의 평등을 증진하고, 장애인을 좀 더 우대하는 경우에도 장애인의 장애를 고려하기 위한 조치를 취하고 장애인에 대한 긍정적 태도를 증진하며 공적 생활 영역에서 장애인의 참여를 장려할 필요성을 적절히 고려할 것을 그 의무로 규정하고 있다. 그리하여 일반적 장애인 평등처우 의무는 RRA하에서 일반적 의무보다 훨씬 광범위하게 구성되어 있다. 더구나, 그것은 RRA의 경우에서처럼 일부 공공기관의 목록에만 적용되기보다는 공공기관에 일반적으로, 즉 ‘모든 공공기관’에 적용된다. 이러한 목적을 고려할 때, 공공 기관에는 공적인 성격의 기능을 가지는 어떤 기구든 모두 포함된다. 그러므로 동 조항은 계약에 의한 것이든, 다른 합의에 의한 것이든지 국가에 의해서 행사되는 기능을 실제로 수행하고 있는- 그리고 개인들이 정부 기능의 수행을 위해 그 사람에게 의지해야만 하는 경우에 특정한 영리적, 자발적 부문의 기관을 포함할 것이다. 특정한 행위에 관해서 어떤 기구는 사적인 성격의 행위를 하는 경우에는 이러한 정의를 적용하게 되면 공공 기관에 해당하지 않을 것이다. 사적 또는 자발적 부문의 기구에 의해서 수행되는 특정한 기능이 공적 성격을 가진 것인지 여부는 결국 법원이 결정할 문제이지만 그것이 결정적인 것으로 입증될 것이다.

DDA에 따른 규정에 의해서 특별한 장애인 평등처우 의무가 부과된다. 그 규정의 Schedule 1에 열거된 공공기관들(중앙정부와 지방정부 내의 주요 기관, 국민건강보험공단, 경찰청 등)은 장애인 평등처우 계획을 발행할 의무가 있다. 이것은 그 기관이 일반적 의무를 이행하기 위해 취하는 조치들, 장애인이 그 조치들에 관련되어 있는 방식, 장애

인의 평등에 대해 그들의 정책과 관행이 미치는 효과 또는 예상되는 효과를 평가하기 위한 기관의 방법, 채용, 개발, 보류와 같은 고용, 교육, 서비스 제공과 공적 기능에 있어서 장애인에 대한 그들의 정책과 관행의 효과에 대한 정보를 수집하는 기관의 수단과 일반적 의무를 준수함에 있어서 그러한 정보를 이용할 의무를 위한 수단을 언급해야 한다. RRA하에서의 의무와는 달리, 장애인을 위한 특별 의무는 그 계획을 발행한지 3년 이내에 기관이 일반적 평등처우 의무의 완수와 정보 수집을 위한 계획에서 확인한 조치를 취할 것을 요구한다. 이것은 비록 제한적임에도 불구하고 일반적 법적 의무의 완수를 위한 조치를 취할 것을 요구하는 결과 지향적인 의무를 발생시킨다. 이러한 변화는 분명히 전술한 바와 같이 인종 평등처우 의무를 관장한 바로 그 절차에 대한 비판을 따른 것이었다.

그 규정은 또한 Schedule 2에 열거된 모든 국무대신과 Wales 의회 (그리고 스코틀랜드 장관)에 매 3년마다 자신의 부처가 담당하는 영역 또는 웨일즈(또는 스코틀랜드)에서 장애인과 장애인이 아닌 사람들 간의 기회의 평등에 관한 절차를 개관하고 장애인 평등을 위한 더 발전된 절차를 개시하기 위해서 그 부문에서 공공 기관에 의해 이루어지는 협조적 행위에 대한 제안을 확립하는 보고서를 발행할 것을 요구한다.<sup>196)</sup>

#### IV. 성별 평등 처우 의무

마지막 법적 의무는 일반적 성별 평등 처우 의무를 도입하기 위해 SDA를 개정한 평등법에 의해 도입되었다. 이것은 공공기관이 그 의무를 수행함에 있어서 불법적 차별과 폭력을 제거하고 남녀간에 기회의 평등을 증진할 필요성을 적절하게 고려할 것을 요구한다. 이러한 목적에 비추어 ‘불법적 차별’이란 SDA하에서 불법적으로 여겨지는 행위

196) Karon Monaghan, *Equality Law*, Oxford: University Press, 2007, pp. 631-632.



로서 EPA하에서 평등조항에 부합하는 효과를 가지는 계약 조건을 위반하는 것이다. 이것은 보수를 다루는 다른 경우에 발견되는 감사 의무가 결여된 것이지만 그럼에도 불구하고 중요한 것으로 입증될 것이다.

DDA에 있어서와 마찬가지로, SDA는 ‘공공 기관’을 공적 성격을 가진 기능을 하는 사인을 포함하는 것으로 정의하고, 그 의무는 어떠한 공적 기능, 소위 공적 성격을 가진 기능에 적용된다. 따라서 장애인 평등처우 의무와 마찬가지로 적용 범위는 순수한 공공 기관뿐만 아니라 공적 기능을 수행하는 경우에 그 한도 내에서 자발적 기관과 사적 부문의 행위자에게 모두 적용되므로 잠재적으로 매우 광범위하다.

특별한 성별 평등처우 의무는 지금 제정되어 있다. 새로운 의무는 그동안 제안되었던 것과 다소 다르다. 이것은 주석 의견서(Explanatory Memorandum)에 의해서 다음과 같이 설명된다.

“2005년 10월에, 정부는 지금 SDA의 section 76B에 해당하는 명령을 발하는 권한이 section 76A에 해당하는 일반적 의무를 더 잘 이행할 것을 보장하기 위해 어떻게 행사되어야 하는지에 대한 견해를 제시하는 협의문서에 해당하는 ‘남녀평등의 증진’을 발행했다. 이것은 공공 기관이 다음과 같은 세가지 주요한 요건을 중심으로 형성되었다.

- 성별 평등 계획을 수립하고 출판하는 것
- 그 기관의 평등한 보수 제도에 관한 정책을 개발하고 출판하는 것
- 기관이 새로운 입법, 정책, 고용과 서비스 전달의 변화의 효과를 평가할 것을 보장하는 것

정책 형성과 서비스 제공에 있어서 성평등 고려를 주류화하고, 공공 기관이 공공 기관으로서 기능을 수행하는 동안 성별 평등처우 의무를 이행하는데 유연성을 확보하기 위해서 제안서가 만들어졌다... 전체적으로 정부의 제안에 대해서, 특히 결과를 강조하여 성별 평등을 증진 시킴에 있어서 순리적인 조치를 취할 법적 의무에 대해서 폭넓은 환영의 분위기가 형성되었다... 협의 후에 정부는 성별간 보수 차이의 문제를

다루는 것에 관한 어떠한 요건도 실행가능하고 효과적이며 결과 중심적인 것이 될 수 있고 일반적인 성별 평등 의무의 범위 내에 포함될 수 있음을 보장하는 방법에 관해 더욱 상세하게 고려해왔다. 정부는 또한 많은 공공 기관들이 2003년 이후로 임금 심사를 수행해왔었고 그로부터 드러난 사실들에 근거해 권한을 행사하고 있다는 사실을 고려하기를 원하였다. 특히, 정부는 특별 의무가 공공 기관에 1970년 평등임금법의 적용을 받는 단지 동등 임금이 아니라 성별간 임금 차이의 다양한 원인 모두를 다룰 것을 요구할 것을 보장하기 위한 가장 좋은 방법을 고려하였다. 이러한 고려로 인해 명령 Article 2(5)에서 현재 규정된 문언이 등장하였다.”<sup>197)</sup>

성별 평등처우에 관한 특별 의무는 명령의 별표(Schedule)에 열거된 공공 기관에 부과되고 그러한 기관에게 2007년 4월 30일까지 성별 평등 계획을 마련하고 이를 발행할 것을 요구하고 있다. 그것은 그 기관들이 section 76A(1)상의 의무와 명령 하에서의 의무를 어떻게 완수할 예정인지를 입증하는 계획을 의미한다. 계획을 준비함에 있어서, 열거된 기관은 그 근로자, 서비스 이용자 그리고 그 기능을 수행하는 방식에 관심이 있는 것으로 보이는 다른 사람들과 협의할 의무가 있고, 자신이 수집한 정보와 일반적 의무의 수행에 적합하다고 여겨지는 어떤 다른 정보를 고려할 의무가 있다. 그리고 그 계획이 section 76A(1)의 의무와 명령에 따른 의무를 수행하는데 필요하다고 인정된 전체적 목적을 확립할 것을 보장할 의무가 있다. 또한 열거된 기관이 그 목적을 수립함에 있어서 성별에 근거한 남녀 간 임금의 차이의 원인을 다룬다는 목적을 가지고 있음을 고려해야 한다. 열거된 기관은 또한 그 계획에 다음과 같은 목적을 위해서 취해왔거나 취할 예정인 행위들을 마련할 의무가 있다.

---

197) Karon Monaghan, *Equality Law*, Oxford: University Press, 2007, pp. 633-634.

- (a) 남녀간 정책과 관행의 효과, 특히
  - (i) 그 기관이 남녀 직원간에 평등을 증진하는 정도
  - (ii) 그 기관이 제공하는 서비스와 수행하는 기능이 남녀의 수요를 고려하는 정도에 관한 정보를 수집하고,
- (b) 그러한 정보와 그 기관이 적합하다고 생각하는 다른 정보를 이용하기 위한 것.

동 기관은 또한 그 정책과 관행 또는 제안된 정책과 관행이 남녀간 평등에 미치는 효과 또는 예상되는 효과를 평가할 의무가 있고 관련된 근로자, 서비스 이용자 그리고 거래 조합들을 포함하는 다른 사람들과 협의할 의무가 있다. DDA와 마찬가지로 특별한 성별 평등처우 의무는 열거된 기관이 3년 이내에 그 일반적 의무를 완수하기 위해 필요하다고 인정한 목적을 달성하고, 같은 기간 내에 정보 수집 조치를 취할 것을 요구한다.

## V. 의무 준수 이행과 검토

위원회는 의무의 이행에 관한 수많은 법률상 그리고 비법률상 지침을 발해왔다. 이러한 지침은 그 의무를 이행하는데 있어서 실질적인 조언을 제공하고 그 의무의 의미와 효과를 이해하는데 도움을 준다.

전술한 바와 같이, 일반적 의무들은 공공기관은 특정한 목적을 달성하는 것을 적절하게 고려할 것을 요구한다. 그 의무의 이행에 관해 법적 지침이 제공되어 왔고, 그 형식주의적인 면에 대해 비판이 제기되었음에도 불구하고 그 지침은 그 의무가 일정한 중요한 실체적 내용을 담고 있음을 나타내고 있다. CRE의 인종간 평등을 증진시킬 의무에 대한 법적 업무 규정 다음과 같은 내용을 권고하고 있다.

“공공기관이 인종 간 평등을 증진하기 위한 의무를 충족시키고자 하는 노력에 다음의 네 가지 원칙이 적용되어야 한다.

- a. 인종 간 평등을 증진하는 것은 동법 schedule 1A에 열거된 모든 공공기관이 의무에 해당한다.
- b. 공공기관은 모든 관련된 기능에 있어서 인종 간 평등을 증진하기 위한 의무를 완수해야 한다.
- c. 인종 간 평등에 부여되는 중요성은 그 적절성과 비례관계에 있어야 한다.

의무의 요소들은 보완적이다(그것은 그러한 요소들이 전체 의무를 충족하는데 모두 필요한 것임을 의미한다).”<sup>198)</sup>

규정(Code)이 명시하는 바와 같이, 인종 간 평등은 다른 것보다 일부 기능에 더욱 관련되어 있다. 적절성(Relevance)이란 어떤 기능이 대중의 구성원으로서 또는 기관의 근로자로서의 사람들에게 얼마나 많이 영향을 주는가에 대한 것이다. 예컨대, 지방 기관은 인종 평등이 고속도로 유지 업무보다 교육적 기준을 높이는데 더욱 적절하다는 결정을 내릴 수 있다. 그러므로 공공 기관은 인종 평등이 그 각각의 기능에 적절한 것인지 여부, 그리고 적절하다면 어떻게 그러한지를 평가해야 한다. 공공 기관은 일반적 의무가 일부 기능, 예컨대 교통 통제나 기상 예보와 같이 순수하게 기술적인 기능에는 적용되지 않음을 결정할 수 있다. 그러므로 ‘적절한 고려(due regard)’는

“인종 평등에 부여된 중요성은 그것이 특정 기능에 관련된 정도와 비례관계에 있을 것을 요구한다. 실제로, 이러한 접근법은 일반 대중 또는 기관의 근로자에게 가장 많은 효과를 가지는 기능이나 정책에 대해 더 많은 고려와 자원을 제공하는 것을 의미할 수 있다. 기관의 관심은 특정한 정책이 상이한 인종집단에게 다른 방식으로 영향을 줄 수 있는지 여부와 그 정책이 인종간 좋은 관계를 증진시킬 것인지 여부를 질문하는 것이어야 한다.”<sup>199)</sup>

198) Karon Monaghan, *Equality Law*, Oxford: University Press, 2007, p. 635.

199) Karon Monaghan, *Equality Law*, Oxford: University Press, 2007, p. 635.

이러한 비례성 분석은 일반적 의무에 실제적 내용을 부여한다. 어떠한 정책이나 관행이 사실상 특정 인종 집단에 부정적인 영향을 줄 가능성이 있거나 어떤 정책이나 관행을 도입하지 못한 것이 특정 인종 집단에 부정적인 영향을 야기하는 경우에는 그 의무를 지는 공공 기관은 그것을 변경하거나 새로운 정책이나 관행을 도입함으로써 그 정책의 효과 또는 정책의 결여를 개선하기 위한 행위를 우선으로 해야 할 의무가 있다.

더구나 특별 의무에 따라서 공공기관에 부여된 상이한 인종집단의 구성원, 장애인들과 남녀에 대한 정책의 효과를 평가하기 위한 장치를 마련하기 위한 요건은 또한 상당한 의무를 부과한다. 평등에 근거하여 제안된 정책의 효과를 평가하는데 있어서 형식적으로 구성된 접근법은 1998년 북아일랜드법에 포함된 평등 의무에 관하여 북아일랜드에서 발전되었다. CRE는 또한 인종 간 평등 효과 평가를 수행하기 위한 단계적 안내서를 발간해왔다. 장애인의 평등을 증진할 의무에 관한 DRC의 업무 규정은 장애 영향 평가(disability impact assessment)에 일정한 지침을 제공하고 성별 평등 의무에 대한 EOC의 업무 규정은 그 평가가 승인되고 발간될 경우에는 같은 효과가 발생할 것이다. 평등 영향 평가(equality impact assessment)란 어떤 정책이나 관행, 또는 1차적 또는 2차적 입법이 상이한 집단에 어떠한 영향을 주는지, 아니면 영향을 줄 가능성이 있는지를 평가하는 체계적 방법이다. 그 목적은 정책이나 입법이 불법적 차별을 가져오는 것이 아니라 평등의 증진과 일정한 관계가 있다는 점을 보장하는 것이다. 평가가 잠재적인 역효과를 나타내는 경우에 일반적 평등 의무를 이행하기 위해서, 그 기관은 정책을 변경할 필요가 있거나 대안을 고려하거나 아니면 전체적 목적에 근거하여 역효과를 정당화할 것이다. 적절한 이해관계인과의 협의는 영향 평가의 중요한 부분을 차지해야 하고, 그럼으로써 공적 부문에 걸쳐 정책 형성의 내용과 과정에 일정한 정도의 투명

성을 도입해야 한다. 나아가 평등 영향 평가의 결과는 공적으로 유용한 것이어야 한다.

*R(on the application of Diana Elias) v. Secretary of State* 판결<sup>200</sup>)은 일반적 평등처우 의무의 의미에 대해 최초의 유권적 사법부의 결정을 포함하고 있는 것으로서, 동 사건에서 행정법원은 RRA하에서 일반적 법적 의무 위반을 인정하였다. 항소법원은 국무대신이 채택한 인종적 차별 계획을 무력화시키는 것을 내용으로 하는 행정법원의 결정을 받아들였다. Elias 부인은 제2차 세계대전 중에 일본인에 의해 억류되었던 ‘영국 민간인’에게 영국이 부담지운 ‘채무를 돌려받기’ 위해서, 사법심사 절차를 통해서 2000년 11월 7일에 의회의 국방부 차관이 공포한 보상 계획에 대해 이의를 제기했다. 영국’에 대한 정의가 존재하지 않았고 그 당시에 ‘영국에 속한다’거나 어떤 다른 정의된 자격 기준에 대한 영국과의 어떤 다른 연관성을 제시할 필요성이 언급되지도 않았다. 그 후에, 정부는 영국 시민이 되는 것만으로는 그 계획 하에서 보상을 받을 자격을 갖추기에 충분하지 않지만, 대신에 영국에서 태어나야 한다거나 부모 또는 조부모 중의 한사람이 영국에서 출생했어야 한다고 결정했다. Elias 부인은 그것이 직간접적으로 국적에 근거하여 자신을 차별한 것이라는 이유로 동 계획에 대해 소송을 제기했다. 그녀는 동 계획을 구성하는데 있어서 정부는 RRA의 제71조하에서 일반적 의무를 이행하지 못했다는 점을 포함해서 몇가지 이유로 보상 계획의 합법성을 다투었다. Elias J(판사)(원고와 무관)는 다음과 같이 주장하면서 RRA의 section 71조 위반을 인정하였다.

“동 계획이 인종 평등에 관한 문제를 제기했는지 여부를 판단하기 위한 조심스러운 시도가 있었다는 점은 어디에서도 제시되지 않았다. 또한 어떠한 역효과의 정도에 대한 판단이 시도되지도 않았으며 그러한 효과를 제거하거나 감소시키기 위한 다른 가능한 방법도 존재하지

---

200) [2005] EWHC 1435(Admin) Case No. Co/5181/2004.

않았다. 나는 이러한 점을 고려한 결과, 장관이 정확히 동일한 계획을 채택할 수 있었다는 점을 인정한다. 그러나 그는 동 조항에 따른 의무를 적절히 고려한 후에 그렇게 할 것이다.

이 계획의 명백히 차별적인 효과를 고려해볼 때, 나는 이 사건에서 국무대신이 어떻게 동 계획의 잠재적인 차별적 효과를 적절히 고려하고 적어도 다루어질 필요가 있는 문제가 존재하지 않는다고 가정할 수 있었는지 모르겠다.

... 나는 이 조항의 목적이 그 의무의 구속을 받는 기관이 소송의 대상이 된 때가 아니라 정책 고려시-즉, 관련된 기능이 행사되는 때-에 적절한 고려를 할 것을 보장하는 것이라는 점을 인정한다.”<sup>201)</sup>

## VI. 공적 조달(Public procurement)

평등 의무는 공적 조달의 영역에서 매우 중요한 것이다.<sup>202)</sup> ‘공적 조달’이란 표현은 국가가 사적 부문으로부터 상품과 서비스를 구매하는 것을 말한다. 물론 국가는 사적 부문으로부터 상품과 서비스를 구매하는데 수백만 파운드를 지출하고, 이것은 국가가 계약을 맺은 사적 부문 행위자에 의한 평등 처우 행위를 강제하기 위해 그 구매권한을 사용할 것을 보장함으로써 사적 부문에서 평등 보호의 기회를 제공하는 것이라고 오랫동안 이해되어 왔다.<sup>203)</sup>

평등 목적이 공적 조달 과정을 통해서 증진될 수 있는 정도는 논쟁의 대상이 되어 왔다. 예를 들어, 1988년 지방자치법(Local Government Act 1988)은 지방 기관과 특정한 공공기관은 계약 체결에 있어서 ‘비영리적 문제’를 고려할 의무로부터 배제된다고 규정하고 있다.<sup>204)</sup> 그러

201) Karon Monaghan, *Equality Law*, Oxford: University Press, 2007, p. 637.

202) ‘Ethnic Minorities in the Labour Market, Final Report’(March 2003, Cabinet Office Strategy Unit) 119-126.

203) 미국에서는 ‘계약이행(contract compliance)’으로 이해되고 있다.

204) Local Government Act 1988, s 17.

나 1999년 지방자치법(Local Government Act 1999) section 19(‘최고 가치(Best Value)’ 제도를 확립한 조항)는 국무대신이 명령으로 최고 가치 기관(Best Value authorities)에 관하여 1988년 지방자치법의 목적을 위해 특정한 문제가 비영리적인 문제임을 중단시킬 수 있다고 규정하고 있다.

지방자치단체의 최고 가치(비영리적 고려의 배제) 명령<sup>205)</sup>은 최고 평가 기관에 관하여 노동력 문제는 그것이 최고 가치의 달성에 관련되는 정도로 1988년 지방자치법의 목적에 비추어 ‘비영리적인’ 문제로 정의되지 않게 되었다고 규정한다.<sup>206)</sup> 특히, 노동자들의 계약자들에 의한 고용 기간과 조건들 또는 근로자의 구성, 승진, 전직 또는 훈련 제도 또는 그들의 노동력과 그들간 산업 분쟁에서 계약자 또는 근로자의 행위에 부여된 다른 기회, 또는 다른 사람들의 산업분쟁에 계약자의 사업활동이 관련된 정도 등은 1988년 지방자치법의 목적에 비추어 볼 때 비영리적인 문제로 간주되지 않는다. 그러나, 이러한 변화로 인해 공적 조달 과정을 통해 아웃소싱된 노동력 문제에 관하여 법적 평등처우 의무의 수행에는 중요한 한계가 존재하게 될 것이다. 그러나, 그 변화는 최고 가치 기관이 1999년 지방자치법 Part I의 요건의 준수를 허용 또는 촉진하기 위해 필요하거나 용이하다고 여기는 정도로, 최고가치 기관으로 하여금 고용의 경우 기회의 평등에 관하여 조달 과정에 일정한 요건을 부과할 수 있기 위해서 작용한다. 1999년 지방자치법 Part I은 경제성, 효율성(efficiency)과 유효성(effectiveness)이라는 복합적 요소를 고려하여 그 기능의 수행 방식을 계속적으로 개선할 것을 보장하는 장치들을 마련하기 위해 최고 가치기관에게 일반적 의무를 부과하는 것을 포함하고 있다.<sup>207)</sup>

---

205) Local Government Best Value Order, 2001 SI 2001/909.

206) Id, Art 3.

207) Local Government Act 1999, s 3.



‘효율성’과 ‘유효성’은 법령상 평등처우 의무를 포함한 다른 법적 요건으로 인하여 최고 가치 기관(지방 기관과 다른 중요한 기관을 포함)에 부과된 의무와 모순되지 않도록 해석되어야 한다. 이것은 1999년 지방자치법 section 4에 따라 내려진 명령에서 특정된 최고 가치에 관한 수행 지표와 기준과 모순되지 않는 것이다. 예를 들어 이것들은 ‘일반 기업 수행 지표’의 경우에 특정된 최고 가치 기관(지방자치구 의회, 런던 자치구 의장, 주의회 등 수많은 기관을 포함)의 수행 수단들 중의 하나로 이용되는 ‘지방정부에 대한 평등 기준’에서 발견되는 ‘평등 기준’을 포함한다.<sup>208)</sup>

나아가, 그리고 중앙정부에 관하여, 개정된 2000년 정부 회계(Government Accounting 2000)는 모든 조달 프로젝트에 있어서 정부의 정책은 ‘적절성과 규칙성을 고려하여 금액에 상응하는 가치’를 달성하는 것이다(그리고 이러한 지침은 중앙 정부뿐만 아니라 비부성 공공기관에도 적용된다). 이러한 목적에 비추어, ‘금액에 상응하는 가치(Value for money)’란 ‘이용자의 요구를 충족하기 위해 전체 생활비용과 질의 적절한 혼합’을 의미한다. 이용자의 요구에는 일정 수준의 서비스의 질 또는 기준이 포함된다. 이것은 자명하게도 이용자 자신의 법적 의무의 준수를 포함하고, 공공 기관의 경우에 이것은 법적 평등처우 의무를 준수할 의무를 포함할 것이다.

그러한 접근법은 공적 조달에 관한 유럽연합법과 국법과 일치하는 것이다. EC의 공적 조달 지침<sup>209)</sup>은 상품과 서비스의 자유로운 이동의 원칙을 실현하는 것이다. 공적 조달에 관한 동 지침과 EC의 규정들은 일정한 가치 한계 이상으로 대부분의 계약을 위한 절차를 규정한다. 공적 조달 지침은 근로, 공급, 서비스 및 시설에 관하여 계약 절차에서

208) Local Government (Best Value) Performance Indicators and Performance Standards (England) Order 2005, SI 2005/598.

209) 전 목록은 <[http://ec.europa.eu/internal\\_market/publicprocurement/legislation\\_en.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/publicprocurement/legislation_en.htm)> 참조.

국적에 근거하여 동등 처우를 보장하고 있다. 그것들은 일정한 재정적 한계를 초과하는 계약에 적용되고 입찰 절차는 투명하고 입찰 신청자 모집은 객관적 기준에 근거해야 할 것을 요구한다. 그러한 규정들은 지침의 목적을 충족하기 위한 복잡한 제도를 제시한다. 그것들은 사회적 고려사항에 대한 특정한 언급을 하지 않는다. 그러나 그것은 EC 협약 조항들과 모순되지 않도록 해석되어야 하고, 이러한 점에서 EC 협약 제2조는 공동체의 임무에 높은 수준의 고용과 사회적 보호의 증진..., 지속가능하고 인플레이션 없는 성장,, 그리고 생활 수준과 삶의 질의 고양, 경제적·사회적 결합력을 포함하는 것으로 본다. EC 협약 제13조는 공동체에 제4장에서 논의된 바와 같이 열거된 이유로 차별을 시정하기 위해 적절한 조치를 취할 권한을 부여하고 있다.<sup>210)</sup>

이러한 조항들은 공동체의 일반적 임무와 기본적 권리들을 염두에 두고 해석될 공적 조달 지침에 대해 중요한 배경을 제공한다. *Gebroeders Beentjes BV v. the State(Netherlands)*<sup>211)</sup>(Beentjes 사건)에서, 유럽사법재판소는 무엇보다 입찰자(tenderer)가 장기간 실업자의 고용을 요구하는 계약 조건을 수락할 준비가 되어 있지 않았다는 이유로 입찰 거부될 수 있는지 여부를 고려하였다. 재판소는 그러한 조건은 그들의 경제적, 재정적 상태, 기술적 지식과 능력 또는 지침에 언급된 낙찰 기준에 관한 계약자의 적격성 심사와는 무관한 것이라는 점을 지적했다. 나아가 재판소는 다음과 같이 판시했다.

“장기 실업자를 고용할 의무는 만일 그러한 조건이 국가로부터 입찰자에 의해서만 충족될 수 있다거나 실제로 다른 구성국의 입찰자들은 그 조건을 따르는데 어려움이 있다면 동 조약 제7조(1)에 규정된 국적에 근거한 차별 금지를 특히 침해하는 것일 수 있다.”<sup>212)</sup>

210) Art 6, Treaty on European Union(TEU), Chap 4 참조.

211) (Case 31/87)[1990] 1 CMLR 287; [1988] ECR 4635.

212) *Constructions et Entreprises Industrielles SA(CEI) v. Association Intercommunale pour les Autoroutes*(Case C2729/86)[1989] 2 CMLR 224(the CEI case).

유럽사법재판소에 따라 그 조건이 지침과 일치하는 것으로 인정될 지라도, 그것은 지침에 규정된 모든 절차 규정, 특히 광고에 관한 규정에 따라서 적용되어야 한다. 그러나, 동 지침의 차별금지 목적이 침해되지 않고 절차적 조건이 충족되는 한, 조달 과정에서 광범위한 사회적 고려가 이루어졌을 것이다. Beentjes 판결을 분석함에 있어서 위원회는 차별금지와 통지에 관하여 재판소가 제시한 원칙들이 적용된다면 다음과 같을 것이라고 언급하였다.

“... 장기 실업자의 감소외의 목적들은 구성국에 유보된 자유의 영역에 속하지 않으리라고 가정할 이유가 없다. 예컨대 청년 실업의 다른 범주는 마찬가지로 정당한 문제로 보일 것이다. 광범위한 사회적 문제, 예컨대 직업 훈련, 보건과 안전, 근로 관계 그리고 인종적, 종교적 차별 또는 성별에 근거한 차별의 억제 등에는 동일한 것이 적용된다.”<sup>213)</sup>

이러한 위원회의 발표에 응하여, 지방 기관들은 다음과 같이 규정하는 노동부 자료(Department of Employment Circular) 16/90에 의해 영국의 견해를 권고받았다.

“위원회가 준비한 문서에 기초하여 공적 조달에 관한 자문위원회에서의 논의를 따르면, 계약자의 능력의 인증과 보상 기준과 구별되어야만 하는 특정 조건들은 다른 구성국의 계약자들에 의해서 충족될 수 있는 것이라면, EC 지침의 적용을 받는 계약을 체결하는데 있어서 허용될 수 있었다는 점에 대해 합의가 이루어졌다. 그러나, 그러한 조건들은 공동체법과 일치되어야 하고 공식 저널에 인쇄된 계약 통지에서 언급되어야만 한다.”<sup>214)</sup>

그 이후에 그리고 계약 이행에 관해서, 사회적 문제에 대한 위원회의 견해는 다음과 같이 언급한다.

“계약 조건은 성공적인 입찰자에 의해서 허용되어야 하고 계약 이행과 관련된 의무이다. 그러므로 원칙적으로 입찰자는 입찰가를 제시

213) COM(89) 400 Final, para 46.

214) Para 64.

하는 경우에 그 계약이 그들에게 낙찰되는 경우에는 그러한 조건을 충분히 충족시킬 것이다. 그러한 조건을 수락하지 않은 입찰자로부터 입찰자로부터의 입찰은 계약서를 따르지 않는 것이므로 받아들여질 수 없다. 그러나 계약 조건은 입찰가를 제시하는 때에는 충족될 필요가 없다.”<sup>215)</sup>

위원회는 계약에 포함될지 모르는 사회적 영역에서 몇가지 계약상 조건의 예를 제시한다. 거기에는 ‘계약 이행 기간 동안에 남녀간 평등 또는 민족이나 인종의 다양성을 증진하기 위해 만들어진 조치를 이행할 의무’ 등이 포함된다.

2000년 후반에 결정된 *Commission v. France*<sup>216)</sup>(Nord-Pas de Calais 사건) 판결에서 유럽사법재판소는 그러한 문제에 관한 ‘추가적 기준’을 계약 낙찰 단계에서 고려할 수 있다고 판시함으로써 사회적 문제를 고려하기 위한 범위를 확대하는 것처럼 보였다. 동 사건은 Nord-Pas de Calais 지역에서 중등학교 건립과 유지를 위한 계약에 관한 것이었다. 학교 리모델링 프로그램을 위한 계약 공지에 있어서 실업 구제를 위한 지역 캠페인 참여가 언급되었다. 한 입찰자는 이러한 조항을 따르지 않았다는 이유로 입찰을 거절당했고 위원회에 이에 대해 이의를 제기했다. 유럽사법재판소에 회부되기 전에 위원회가 개시한 절차에서, 위원회는 그러한 조항이 계약 조건 내에서 일응 수행 요건이 될 수는 있지만 계약을 낙찰하는 기준이 될 수는 없다는 입장을 유지했다. 재판소는 업무 지침(Works Directive)의 관련 조항(지침 93/37 제30조 제1항)을 검토하였고 실업 구제를 위한 캠페인에 관련된 조건은 기본적 조약의 조항 - 예컨대, 구성국간의 차별금지 조항과 서비스 제공의 자유 - 과 일치되는 것이라면 낙찰 기준으로서 볼 수 있다고 하였다. 재판소는 또한 그 기준은 사전에 유럽 연합 공식 저널(Official

---

215) COM(2001) 466 Final.

216) Case C225/97; (2000) 2 CMLR 996.

Journal of the European Union)에 공표되어야 한다는 점을 확인하였다. 위원회가 그 조항이 조약에 위반된다는 가능성을 제기하지 않았고 그 기준이 관련된 공지에 이미 언급되었었기 때문에, 재판소는 프랑스 정부의 손을 들어주었다. 그러므로 차별금지에 관한 사회적 조항들은 계약 이행에 관한 계약상 조건을 구성할 뿐만 아니라, 미리 공표되고 투명성의 요건을 충족한다면 낙찰 기준도 될 수 있다고 보인다.<sup>217)</sup>

계약 낙찰에 관하여, 업무 지침은 경제적으로 가장 유리한 제안을 정의하기 위해서 적용될 수 있는 기준의 예를 열거하고 있다. ‘계약에 따른’ 다른 기준도 적용될 수 있다. 국내법은 더욱 분명하게 이 기준은 계약 기관에 경제적으로 가장 유리할 것을 요구하고 있다. 유럽 사법재판소의 판례법은 환경적(그래서 사회적인) 계약 낙찰 기준은 그 기준이 계약의 주요 대상과 연관되어 있고, 기관에 무제한의 선택의 자유를 부여하지 않고 계약 문서 또는 입찰 통지에 명시적으로 언급되는 경우, 그리고 유럽공동체 법의 모든 근본적인 원칙, 특히 차별금지 원칙을 따르는 경우에는 적용될 수 있다는 점을 확인하고 있다. 나아가, 어느 공급자도 사업이나 직업을 수행하는데 있어서 중대한 위법행위, 가령 불법적 차별 행위를 저지른 경우에는 거부당할 수 있다. 이것은 개정된 공적 조달에 관한 지침과 일치하는 것이다. 그것은 명시적으로 ‘최종 결정의 대상 또는 그와 동일한 효과를 갖는 결정이었던 Council Directives 2000/78/EC와 근로자의 동등 처우에 관한 76/207/EEC을 시행하기 위한 국내 조항을 준수하지 않는 것은 경제적 행위자의 직업적 행위 위반 또는 중대한 위법행위로 여겨질 수 있다고 규정하고 있다.<sup>218)</sup> 불분명한 이유로, 인종 지침은 언급되지 않지만, 동일한 내용이 적용되어야 한다.

217) *Concordia Bus Finland Oy v. City of Helsinki*(Case C-513/99)(the *Helsinki Buses case*)[2003] 3 CMLR 20 참조.

218) Recital 54, Directive 2004/17 and Recital 43 2004/18/EC.

조달 과정에 관한 평등처우 의무의 실제적 효과는 CRE의 발간물인 ‘인종 평등 증진 의무: 인종 평등과 공적 조달, 공공 기관과 계약자를 위한 안내서(2003)<sup>219)</sup>’에 효과적으로 그리고 유용하게 기술되어 있다. 이것은 인종 평등이 언제 문제되는지(드러나 장애인과 성별 평등 문제에도 같은 접근법이 채택될 것이다), 그리고 그 기능 수행과 조달에 관하여 공공 기관이 어떻게 그 평등처우 의무를 실현해야 하는지를 결정하는데 기준을 제시하고 있다. 그것은 초안이 작성된 이후로 전술한 지침이 개정되었음에도 불구하고 적절한 법적 기준을 확인하고 있다. 그러나 이 지침들이 어쨌든 안내(guidance)를 손상시키는 것은 아니다. 대신에 그 지침들은 사회적 목적들이 계약의 내용과 연관되고 계약 기관에 무제한의 선택권을 부여하지 않는 경우에, 그리고 명시적으로 언급되고 상품의 자유로운 이동에 관한 근본적 원칙, 설립의 자유 원칙, 서비스 제공의 자유의 원칙, 동등 처우의 원칙, 차별금지 원칙, 비례성과 투명성의 원칙을 준수하는 경우에는 허용될 수 있음을 분명히 하고 있다. 따라서 새로운 지침은 CRE의 안내서에서의 안내를 위한 타당한 법적 기초를 제공한다.

## VII. 평등처우 의무의 이행

일반적 법적 의무와 특별한 법적 의무는 사법심사에 의해서 EOC, CRE, DRC 그리고 적절한 절차를 거쳐 평등인권위원회와 같이 쟁점이 된 그 문제에 충분한 이해관계를 가진 사람이나 집단에 의해 이행될 수 있다.<sup>220)</sup>

더구나 EOC, CRE와 DRC(그리고 CEHR)은 전술한 명령이나 규정에 제시된 특정한 평등 처우 의무의 준수를 보장하기 위해 시행 조치를

---

219) ‘Ethnic Minorities in the Labour Market, Final Report’(March 2003, Cabinet Office Strategy Unit) 125 참조.

220) *Secretary of State for Defence v. Elias* [2006] EWCA Civ 1293.

취할 특정한 권한을 가지고 있다.<sup>221)</sup> 공공 기관이 특별 의무를 준수하지 못했거나 못하고 있는 경우에는 EOC, CRE와 DRC가 해당 기관에게 의무 이행과 그것을 위해 취해진 조치에 관한 서면 정보를 제공할 것을 요구하므로 문제가 된 기관에 의무 준수 통지를 할 수 있다. 만일 그 기관이 준수 통지 요건을 따르지 못한다면, EOC, CRE와 DRC는 그 기관에게 이행을 요구하는 명령을 카운티나 주법원에 신청할 수 있다.<sup>222)</sup>

평등인권위원회는 EOC, CRE와 DRC가 충분히 기능을 수행하는 경우에 특별 의무의 이행에 관하여 그 기관들의 권한을 보유하게 될 것이다.<sup>223)</sup> 개입의 한계는 EOC나 CEHR이 이행 통지를 하기 전에 특별 의무를 이행하지 못했다고 ‘생각’할 것만을 요구하고<sup>224)</sup>, 반면에 CRE와 DRC는 같은 내용을 ‘충족’해야만 하므로 EOC와 CEHR에게 다소 더 낮은 것으로 보인다.<sup>225)</sup> 그러나 평등법은 CEHR이 그 의무를 이행하려고 하기 전에 취해야 할 특별 조치를 규정하고 있다.<sup>226)</sup>

## VIII. 장애인 이동시 준수 의무

DDA는 국가와 사인들에게 합리적 조치를 취하기 위한 수많은 의무를 부과한다. 이러한 내용은 제6장에서 다루어진다. 상품, 시설과 서비스의 제공에 관하여 운송 서비스에 관한 면제 규정은 2005년 DDA에 의한 규정의 결과 변경되었다. 그것은 운송 사업자에 의한 특정한 차별 행위는 위법임을 의미한다.

나아가, 장애인에게 공평한 접근을 보장하기 위해서 운송 사업자에게 수많은 법적 의무가 설정되었다. 주지하는 바와 같이, 대중 교통제도에 접근 불가능성은 장애인의 삶에 근본적인 영향을 미친다.<sup>227)</sup> 그

221) SDA, s 76D; RRA, ss 71D and 71E; and DDA, ss 49E and 49F.

222) SDA, s 76D(6); RRA, s 71E; and DDA, s 49F.

223) EA, s 32.

224) SDA, s 76D(1); EA, s 32(1).

225) RRA, s 71D and DDA, s 49E.

226) EA, s 32 and Sch 2.

러한 점을 인식하여, DDA의 Part V는 대중 교통 사업자에게 접근성 요건을 부과하고 그러한 요건을 준수하지 못하는 경우와 같은 특정한 상황에서 형사 책임을 신설하였다.

DDA section 37은 가이드나 안내견(시각장애인을 가이드하기 위해 훈련된 개 또는 청각장애인을 돕기 위해 훈련을 받은 개)이 동행하는 장애인에 관하여 규제를 받는 택시 운전자(잉글랜드와 웨일즈)에게 일정한 의무를 부과한다.<sup>228)</sup> 규제를 받는 택시는 그러한 승객을 안내견과 함께 태울 의무가 있고 어떤 안내견도 승객과 함께 머물도록 허용해야 한다. 뿐만 아니라, 그들은 그러한 승객과 안내견을 태운 것에 대해 추가 운임을 청구하지 않을 의무가 있다.<sup>229)</sup> 원조조건이 지정된 자선기관에서 훈련을 받고 장애를 가진 승객이 지정 기관의 명칭이 분명히 적힌 자켓을 입고 있는 경우에, 그러한 원조조건-소위 간질 또는 특정 신체적 장애를 가진 장애인들을 원조-과 함께 특정한 장애인을 포함시키기 위해 DDA의 section 37을 확대 적용하는 규정이 만들어졌다.<sup>230)</sup> 의학적 이유로 택시 운전자들을 이러한 요건으로부터 면제하기 위한 규정이 마련되었다.<sup>231)</sup> 이와 유사한 규정이 스코틀랜드에도 존재한다. 2002년의 Private Hire Vehicles Act(사영운송수단규제법)(안내견 탑승 등)은 안내견과 다른 원조조건을 추가 운임 없이 탑승시킬 의무를 사인이 운영하는 운송 사업자와 운전자에게 도입하기 위해 DDA를 개정하였다.<sup>232)</sup> 이와 유사한 규정은 의학적 이유로 예외를 허용하고 있다. 이러한 운송상 의무는 형사적 제재에 의해 집행된다.

---

227) The Joint Committee on the Draft Disability Bill, First Report (May 2003), para 122.

228) DDA, ss 32(5) and 68(1), DDA, ss 32-9.

229) DDA, s 37(3).

230) The Disability Discrimination Act 1995(Taxis)(Carrying of Guide Dogs etc.)(England and Wales) Regulations 2000, SI 2000/2990.

231) DDA, s 37(3), (6), and (8) and The Disability Discrimination Act 1995(Private Hire Vehicles)(Carriage of Guide Dogs etc.)(England and Wales) Regulations 2003, SI 2003/3122.

232) DDA, s 37.



DDA의 section 40부터 45까지 조항은 주로 국무대신에게 규제입법권을 부여함으로써 접근성과 대중 교통수단을 규율한다. 이러한 권한에 따라서 규정이 만들어졌다. 2000년 대중 교통 접근성 규정(Public Service Vehicles Accessibility Regulations)<sup>233</sup>과 1990년의 대중 교통 규제(운전자, 검사관, 사업자와 승객의 행위) (Public Service Vehicles)규정<sup>234</sup>은, 예컨대 대중교통수단의 운전자와 사업자에게 그 차량에 휠체어 공간이 비어있다면 휠체어 이용자의 탑승을 허용할 것을 요구함으로써 특정한 행위를 규정한다. 2002년에 개정된 대중교통규제 규정<sup>235</sup>은 2000년의 대중교통 접근성 규정의 접근성 요건을 반영하기 위해 1990년의 대중교통 규제(운전자, 검사관, 사업자와 승객의 행위) 규정을 개정한 것이다.

DDA의 section 46과 47은 접근성과 철도를 그 대상으로 하고, 대중 교통수단과 마찬가지로 국무대신에게 규제입법권을 부여함으로써 규제를 가하고 있다. 그러한 권한에 따라 제정된 1998년의 철도 접근성 규정<sup>236</sup>은 철로, 시가전차선로, 모노레일 시스템 또는 1998년 12월 31일 이후에 서비스를 개시한 자기부상 시스템을 이용한 철도에 적용된다. 그 규정들은 이러한 규제를 받는 철도에 다양한 접근성 요건을 부과한다.

2005년의 DDA는 DDA의 Part 5를 개정하여 국무대신에게 모든 철로 운송수단들이 철로 접근 기준에 관해 Part 5를 따라야 하는 시한을 최장 2020년까지 정할 것을 요구한다. 다른 변화는 철도의 기준에 부합하는 것으로 검정하는 행위와 규정 위반의 처벌 방식에 영향을 줄 것이다.<sup>237</sup>

---

233) SI 2000/1970.

234) SI 1990/1020.

235) SI 2002/1724.

236) SI 1998/2456.

237) DDA, ss 47 A-M.

### 제 3 절 사법심사

사법심사절차를 통해서 차별에 이의를 제기하는 기회는 오랫동안 높이 평가되어 왔다. 그러나, 최근까지 대부분의 사건들은 차별적 입법 또는 특정한 차별금지 입법의 권한에 대한 소송에 집중되었다. 거의 예외 없이 최근까지 SDA, RRA 또는 DDA하에서 공공기관에 의한 차별적 의사결정권에 대해 이의가 제기된 적이 없다. 평등 원칙을 보통법에서 헌법적 규범으로 발전시키고, 그리하여 근본적인 공법상 의무는 공법상 의사결정에 이의를 제기하는 새로운 기회를 제공하고 있다.<sup>238)</sup> 나아가, 사법심사 절차에서, 공공기관의 차별적 의사결정에 이의를 제기할 기회는 SDA, RRA와 DDA가 개정되고 법률상 불법행위를 신설하고 공공기관에 의한 차별을 위법으로 규정하고 특정한 평등 목적을 달성하기 위해 공공 기관에 일반 및 특별 법적 의무를 신설한 평등법의 제정으로 인해 상당히 증가하였다.

SDA, RRA, DDA와 평등법이 배타적인 절차와 구체 구조를 포함하고<sup>239)</sup> 있어서 동법들에 규정된 절차에 따라 발생한 불법행위에 관해서만 절차가 개시될 수 있는 반면에, 이것은 사법심사에 있어서 어느 권리에도 영향을 주지 못한다.<sup>240)</sup> 주요 차별금지법에 근거하여 사법심사 절차를 통해서 공공기관의 의사결정에 이의를 제기할 기회는 가장 최근에 *Secretary of State for Defense v. Elias*<sup>241)</sup> 사건에 의해서 부각되었다. Elias 판결이 나타내는 바와 같이 주요한 차별금지법 하에서 불법행위는 공공기관에 의한 결정에 이의를 제기할 법적 근거를 제공한다. 동 사건에서 항소법원은 국무대신이 채택한 인종차별 계획을 파기하는 행정법원의 결정을 타당하다고 인정하였다. Elias 부인은 동 계

238) *A v. Secretary of State for the Home Department* [2005] 2 AC 68.

239) SDA, s 62(1); RRA, s 53(1); DDA, Sch 3, paras 2, 5, 9, and 12; EA, s 65(1).

240) SDA, s 62(2); RRA, s 53(2); DDA, Sch 3, para 2 and 5; EA, s 65(2).

241) [2006] EWCA Civ 1293.

획이 국적에 근거하여 그녀를 직간접적으로 차별했다는 이유로 소를 제기했다. 행정법원과 항소법원은 중요한 판단에 있어서 동 계획이 영국 국적이 아닌 사람들에 대해 간접적으로 차별적인 효과가 있으므로 정당화되지 못했고 선언적 구제를 발하였다. 항소 법원에 따르면,

“인종 차별은 행정법원에서 Elias 부인이 제기한 소송의 근거가 아니다. 그것은 국무대신의 공권력 행사가 법률 위반으로서 무효가 되어야 한다는 주장에 법적 근거를 제공한다. 문제된 권한이 국무대신에 의해서 재행사된다면, 그것은 법률에 반하는 것이어서는 안된다. 특히 그것은 1976년 법률에 반하는 것이어서는 안된다.”<sup>242)</sup>

나아가 행정법원은 공공 기관에 일반적 의무를 부과하는 RRA의 section 71에 위반함을 인정하였고 일정 기간 선언적 구제를 발하였다.

초기의 사건들은 주요 차별금지법 또는 다른 평등 조항에 따라 공법 위반을 주장하는 사법심사 절차에서 개인들이 소송에 원고적격 또는 충분한 이해관계를 가지고 있는지 여부의 문제를 제기하였었다.<sup>243)</sup> 그러나 판례법은 사법(私法)절차에 구제수단이 존재할 수 있는 경우에도 불법적으로 차별적 행위의 희생자 또는 법률상 평등처우 의무를 이행하지 못함으로써 불이익을 받은 사람은 동일한 내용에 관하여 사법심사 절차를 개시할 수 있음을 나타낸다.<sup>244)</sup>

어떤 소송이 사법심사에 의해서 제기되어야 하는가 아니면 사법(私法) 절차에서 제기되어야 하는가에 관하여, 청구한 구제의 종류가 절차의 선택을 결정함에 있어서 중요한 열쇠가 될 것이다. 성공적인 사법심사는 파기 명령(a quashing order) 또는 강제 명령(mandatory order)을 야기할 수 있다. 둘 중의 어느 것이나 Elias 사건에서처럼 원고가 특정 계획 또는 그 일부, 정책이나 관행을 종료시키길 청구하는 경우

242) [2006] EWCA Civ 1293, para 47.

243) Supreme Court Act 1981, s 31(2).

244) *Secretary of State for Defence v. Elias* [2006] EWCA Civ 1293; *R v. Secretary of State for Employment, ex p Seymour-Smith and Another* [1997] 1 WLR 473.

에는 매우 중요하다. 그러나 소송의 주요한 목적이 보상을 청구하는 것이라면 사법심사 절차는 그리 적절한 것으로 보이지 않는다. Elias 사건에서, 행정법원은 그 계획의 기준이 무효가 되었음에도 불구하고 반드시 Elias 부인에게 그 계획에 따른 보상을 지급해야 하는 것은 아닌 때에는 보상 명령이 적절하지 않다는 점을 고려하였다. 대신에 파기 명령은 정부에게 그 계획을 재고할 것을 요구하는 효과가 있고 보상을 지급하는 새로운 기준은 합법적으로 Elias 부인을 배제할 수 있다.<sup>245)</sup> 따라서, 그녀는 행정법원에 의해서는 보상을 받지 못했다. 그리하여, 사법심사 절차에서는 불법적인 차별 조치에 대한 손해는 법원의 재량에 따라 배상을 받지 못했다. 특히 문제가 된 공권력이 합법적으로 행사된다면 원고에게 손해가 발생할 수 없으므로 선언적 구제, 파기 명령 또는 강제 명령이 더욱 적합한 경우에는 더욱 그러하다. 개인의 희생이 존재하는 경우에 카운티 법원에 제소되는 것이 더 나은 공공기관에 의한 차별적 행위를 다투는 포럼을 결정하는데 이러한 점이 고려되어야 한다. 다른 한편으로 소송이 전략적이고 다수의 사람이나 광범위한 효과를 가진 정책에 관한 것일 때에는 사법심사가 더욱 적합한 것으로 보인다.

---

245) *Ministry of Defence v. Cannock* [1995] ICR 918.

## 제 5 장 영국의 현행 차별금지법(평등법)제의 구체적 내용

영국의 주요 차별금지법으로는 동일임금법(Equal Pay Act 1970, EqPA), 성차별금지법(Sex Discrimination Act 1975, SDA), 인종관계법(Race Relation Act 1976, RRA), 장애차별금지법(Disability Discrimination Act 1995, DDA), 고용평등(종교 혹은 신앙)규정, 고용평등(성적 지향)규정이 있다. 그리고 연령차별과 관련하여, EU의 고용평등지침(Council Directive 2000/78-Employment Equality Directive)에 따라 고용평등(연령)규정이 제정되어 2006년 10월에 시행되고 있다.

1. 동일임금법(Equal Pay Act 1970, EqPA)
2. 성차별금지법(Sex Discrimination Act 1975, SDA)
3. 인종관계법(Race Relation Act 1976, RRA)
4. 장애차별금지법(Disability Discrimination Act 1995, DDA)
5. 고용평등(종교 혹은 신앙)규정(Employment Equality (Religion or Belief) Regulation 2003, “RB Regs”)
6. 고용평등(성적 지향)규정(Employment Equality (Sexual Orientation) Regulation 2003, “SO Regs”)
7. 고용평등(연령)규정(Employment Equality (Age) Regulation 2006, SI No 2006/1031)

이하에서는 이러한 법률과 규정들의 내용을 살펴보고자 한다.

## 제 1 절 동일임금법

### I. 임금차별관련 제도와 법제의 변화

#### 1. 임금차별관련 제도

영국의 경우에도 고용주들이 근로자에게 어떻게 보상을 주는가에 대해 영향을 미치고 제한하는 몇몇 법률들이 존재한다. 로마협약(Article of 119 the Treaty of Rome; 이후 Article 141 of the Treaty of Amsterdam)은 회원 국가들로 하여금 남녀 근로자들 간에 동일노동 혹은 동일가치노동에 대한 동일임금 원칙이 지켜지도록 권고하고 있다. 동일임금권고(Equal Pay Directive; European Council directive 75/117/EEC)에서는 동일임금 원칙의 실질적인 적용, 즉 임금 체제에서의 성차별 제거를 설명하고 있다.

1970년의 동일임금법은 같은 고용(same employment)하에 있는 남성들과 동일한 노동을 하는 여성들에게 임금과 근로조건에 있어서 평등처우를 보장하고 있다. 여기에서 사용된 ‘같은 고용’이라 함은 같은 고용주 하의 같은 작업장, 공통의 근로조건이 적용되는 같은 고용주 하의 다른 작업장, 연관된 고용주(associated employer, 예컨대 고용주의 모회사), 서로 다른 고용주라 하더라도 같은 사업장(establishment or service)을 의미한다. 또한 동일임금법은 근무기간에 관계없이 모든 근로자들(수습, 재택근무자, 전일제 혹은 시간제, 상근직 혹은 계약직)에게 적용된다. 여기에서 임금에는 임금을 구성하는 모든 요소들, 예를 들어, 기본급, 보너스(non-discretionary bonuses), 시간외 근무수당 및 제수단, 성과보너스, 퇴직금 및 실업급여, 연금기회(access to pension schemes), 연금하의 부가급여, 회사차 사용, 질병수단(sick pay), 출장비 등의 부가급여가 포함된다. 이 때 더욱 중요한 것은 임금 총액만을

비교하는 것은 충분하지 않고, 임금의 각 요소들이 각각 독립적으로 고려되어야 한다는 것이다.<sup>246)</sup> 다시 말하면, 임금 총액은 같은 수준으로 받는다 하더라도 임금 요소들 중 한 요소, 예를 들어 부가급여에 있어서 차이가 나는 경우에는 임금 차별의 고려대상이 될 수 있다는 것이다.

임금의 비교대상은 ‘같은 고용’하에 있는 동일노동을 수행하는 남성 근로자들로부터 불이익을 받는다고 주장하는 여성 근로자가 선택하게 되며, 고용주는 이 과정에 개입할 수 없다. 여성의 성에 의한 임금 차별이 입증되더라도 비교대상이 되었던 근로자의 임금이나 부가급여에 어떠한 감소도 있어서는 안되고, 여성 근로자의 임금을 비교 대상이 되었던 남성 근로자 수준으로 인상해 주어야 한다. 영국 동일임금법과 동일기회위원회는 동일노동에 대한 동일임금에 대해 다음의 세가지의 기준을 제시하고 있다.<sup>247)</sup> 첫째, 같거나(same) 혹은 대체적으로 비슷한(broadly similar) 일을 하는 경우이다. 이 경우는 ‘비슷한 일(like work)’이라고 불리는데, 직무 제목은 달라도 상관없으며 실질적으로 행해지는 일의 성질(nature of work)이 고려의 대상이 된다. 둘째, 다르지만 직무 평가체제에서 등가로 평가받는 경우이다. 이 경우는 ‘등가로 취급되는 일(work rated as equivalent)’이라고 불리는데, 같은 직무 평가 등급에 속하는 것으로 혹은 같은 점수를 가지는 것으로 평가된다는 것을 의미한다. 셋째, 다르지만 노력, 기술, 의사결정 등에서 동일가치를 가지는 경우로서 ‘동일가치노동(work of equal value)’이라 불리는데, 일의 성격은 완전히 다르지만 같은 가치(value or worth)를 가지는 것으로 평가되는 것을 의미하며, 같은 고용 하에 있지만 서로

246) 오계택, “미국과 영국의 임금차별 관련 제도에 대한 비교분석”, 『노동리뷰』 통권 제31호(2007. 7), 한국노동연구원, 22쪽.

247) 오계택, “미국과 영국의 임금차별 관련 제도에 대한 비교분석”, 『노동리뷰』 통권 제31호(2007. 7), 한국노동연구원, 22쪽.

다른 종류의 일을 하는 경우에 임금 차별을 판단하는데 적절하게 사용될 수 있다.

## 2. 법제의 변화

1970년의 동일임금법은 남성과 동일한 노동에 종사하는 여성이 임금이나 고용조건에 있어서 차별받지 않도록 규제하는 것을 그 내용으로 하였다. 동법은 공공부문과 민간부문을 불문하고, 기업규모에 상관없이 모든 사용자에게 적용이 강제되었다. 1997년 이후 영국 정부는 이 동일임금법의 효력을 제고하기 위해 일부 조항을 개정하였고, 주요 내용은 다음과 같다.

우선 2003년 4월부터 동일 임금을 받지 못하고 있다고 생각하는 개인들에게 사용자에게 그 이유에 대한 정보를 공식적으로 요청할 수 있는 동일임금질문지(Equal Pay Questionnaire) 제도가 도입되었다. 이 질문지의 핵심은 해당 개인이 동료 혹은 반대되는 성의 동료보다 더 낮은 임금과 고용조건하에서 일하고 있는지 여부, 사용자가 그 개인과 상대 동료가 ‘동일한’ 업무에 종사하고 있다는 사실에 동의하는지 여부를 밝히는데 있다.<sup>248)</sup>

또한 2003년 법 개정을 통해 동일임금법 위반을 고발할 수 있는 기간을 연장하였고, 필요한 경우 후속 조치로 임금 추가지급이 가능하게 되었다. 2004년에는 동일가치 여부를 판단하기 위한 새로운 동일가치 재판절차를 도입하고, 재판소가 동일가치 주장에 대한 판단을 거절할 수 있는 상황을 제한하는 방향으로 개정되었다.

248) 이주희, 『OECD 주요국의 여성고용정책 연구 : 영국, 캐나다, 스웨덴, 덴마크』, 한국노동연구원, 2007, 48쪽.



## II. 동일임금법 지침<sup>249)</sup>

### 1. 보복(부당한 대우)에 대한 보호

성차별에 대해 진정을 하려는 여성에게 보복하는 것은 불법이다. 진정은 고용법원에 서류를 제출하는 것뿐만 아니라, 고용주와 차별이나 불평등에 대해 의논한 것도 해당된다. 보호 대상은 진정을 한 여성과 그를 도와주는 주위의 모든 사람들을 포괄한다.

### 2. 동일임금법의 범위

#### (1) 고용인

민영과 공공의 구분이나 규모의 크기에 관계없이 모든 고용인에게 해당된다.

#### (2) 피고용인

- ① 업무기간에 상관없이 파트 타임, 풀 타임, 임시, 비정규직을 포함한 모든 피고용인
- ② 업무의 개별적 성과를 계약하는 자영업자와 같은 근로자
- ③ 완전하게 영국 밖에서 업무를 수행하는 피고용인인 경우를 제외한 영국인 고용인을 위해 고용된 근로자
- ④ 완전하게 영국 밖에서 업무를 수행하는 피고용인인 경우를 제외한 영국에 등록된 선박에 고용된 근로자 또는 영국을 기반으로 한 자에 의해 운영되는 비행기에 고용된 근로자
- ⑤ 동일임금법은 군에도 적용되나 고용법원에 제소하기 위해서는 군 내부의 절차를 거치도록 되어 있다.

249) 국가인권위원회(편), 『차별판단지침에 대한 외국사례조사: 성별군 분야』, 국가인권위원회, 2006, 65-85쪽 참조.

### 3. 동등한 고용의 의미

(1) 여성은 다음과 같은 경우에 남성과 동등한 고용이라 주장할 수 있다.

- ① 동일한 고용인에 의한 동일한 장소
- ② 동일한 고용인에 의한 공통의 고용조건과 항목이 적용되는 다른 장소(예를 들면, 지사, 분사 등)
- ③ 자매 고용인 ; 예) 고용인의 자매회사
- ④ 유럽법은 동일한 고용인이 아니라도 동일한 장소 또는 업무인 경우는 남녀근로자간의 비교를 허용하고 있다. 동일한 장소 또는 업무의 의미는 명확한 규정이 없음으로 이 부분에 관해서는 정확한 법률자문을 필요로 함을 유의해야 한다. 그러나 유럽법은 성별임금비교는 공동의 출처에서 비롯되었고 분야별 임금협상이나 법제정과 같이 한 곳에서 임금의 불평등 문제를 해결할 수 있어야 한다는 입장을 보이고 있다.

(2) 비교대상자

여성은 임금평등 주장을 같은 사업장에 근무하는 한 명의 남성은 물론이고 다수의 남성들을 비교대상으로 삼을 수 있다. 이것은 제소하는 여성이 선택할 수 있으며 고용주는 그 여성의 비교대상자 선택을 방해할 수 없다. 비교대상자가 거론되기 위해 동의를 구할 필요가 없다. 만일 여성 직원이 승소한다 해도 그 여성 직원의 급여가 그 남성 직원과 동등해지는 것이지 남성 직원의 불이익은 전혀 없다.

(3) 비교대상자를 선정하는 방법은 다음과 같다.

지식과 경험의 근거, 내부 불만접수 절차, 임금평등 관련 질문, 고용법원의 요청에 의한 서류 공개이며, 여성이 고용법원에 임금평등문제로 제소했을 경우 비교대상자 지정을 위해 회사 서류 공개를 요청할 수 있다.

#### 4. 동등한 업무에 대한 동일한 임금

비교대상자와 여성은 동일한 업무를 할 수도 있고 다른 업무를 할 수도 있다. 여성은 다음과 같은 상황에서 동등한 업무이기 때문에 동일한 임금이 지급되어야 한다고 주장할 수 있다. 즉, 동일하거나 유사한 업무, 다르나 동등한 방식으로 평가, 다르나 노력, 기술, 개정, 요구 등의 조건의 동등한 가치의 업무 등이다.

#### 5. 유사업무

직책은 다를 수 있으나 업무성격은 본질적으로 동일한 경우이다. 고용법원은 차이의 정도와 근원을 따질 것이며, 얼마나 자주 그 차이가 발생하고 그 차이가 고용의 조건과 내용에 있어 실제로 얼마나 중요한지를 판단할 것이다.

#### 6. 동일한 방식으로 평가

업무평가를 받을 때 동등하게 취급되게 경우, 동일한 평가점수와 기준으로 감정되고 그 점수만큼 임금이 조절된다. 여성과 남성이 동일한 평가점수를 받았으나 고용주가 여성에게 여성이 받은 만큼의 점수를 반영한 급여를 지불하기를 거부할 경우 여성은 동일한 평가점수를 받은 남성을 비교 대상으로 선정할 수 있다.

#### 7. 동등한 가치를 지닌 업무

여성과 그 비교대상자인 남성의 업무자체는 다르지만 가치에 있어서 동등하다고 간주되는 경우, 노력, 기술, 의사결정 등을 포함한 요소를 통하여 업무를 비교하고 측정할 수 있다.

## 8. 임신부와 출산휴직 여성

일반직 출산휴직 기간에는 정상적 급여를 제외한 모든 고용계약관계는 유효하다. 여성근로자가 추가출산휴직 기간일 경우는 급여와 관계된 내용 등 몇 가지의 예외적인 부분을 제외하곤 고용계약 관계가 중단된다. 위 부분들은 사실관계와 상황에 따라 달라질 수 있으므로 임금평등법, 성차별법 등을 포함한 자세한 법률자문을 통해 이해되고 대응될 필요가 있다. 출산휴직 기간은 임금인상에 필요한 업무기간으로 축적되어 계산된다.

## 9. 고용주에게 문제를 제기하는 방법

고용법원에 제소하기 전 업체내의 불만접수 절차를 통해 고용주와 상호 협의 하에 임금평등문제를 해결하기 위한 노력을 해야 한다. 고용인과 피고용인은 Acas-Advisory, Conciliation & Arbitration Service로부터 자문을 받을 수 있다.

## 10. 임금평등 관련 질문

임금차별을 받고 있다고 생각되는 여성은 자신의 고용인에게 이와 관련한 정보를 요청할 수 있다. 정보요청시의 질문은 본인이 동일한 조건의 남성에게 비해 낮은 임금을 받고 있는가 여부이다. 이러한 질문 요청서는 고용법원의 제소와 동시에 고용인에게 보내거나 제소일로부터 21일안에 보낼 수 있다.

고용법원에서 이 질문에 대한 고용인의 답변은 간략하고 핵심 사안만을 다루어 정리되어 제출되어야 한다. 만약 고용인이 8주안에 답변 제출을 하지 않거나 성의없는 답변을 할 경우 고용법원은 이것을 임금평등에 대한 의지가 없는 반증으로 결론내릴 수 있다.

## 11. 피고용인의 질의에 대한 대응

투명성은 급여체계 등이 모두에게 이해될 수 있어야 함을 의미한다. 피고용인은 어떻게 급여의 각 부분이 전체 급여에 반영되었는지 알 수 있어야 한다. 임금구조가 투명하지 않고 피고용인이 성차별의 가능성을 입증할 수 있다면, 임금시스템이 차별적이지 않다는 입증을 할 책임은 고용인에게 있다. 이처럼 고용인은 임금지급과 관련된 모든 기록을 보관하여 추후 문제 발생시 왜 그러한 임금시스템을 실행했는지를 설명할 필요가 있다. 그러나 투명성 원칙은 다른 근로자의 임금을 알 수 있는 권리를 보장한다는 의미는 아니다. 투명성 원칙은 여성고용인이 어떻게 임금이 계산되는지를 알 권리를 말하는 것이지 그 결과물을 알 권리를 말하는 것은 아니다. 투명성의 원칙은 개인의 사생활 보장과 함께 균형을 맞추어야 한다. 여성 피고용인은 임금평등 관련 질문을 통하여 고용인의 사업이나 다른 피고용인에 관련한 비밀정보를 공개하도록 만들 수 없다.

## 12. 임금평등위반 제소절차

차별 판정 과정에 대해서도 영국 동일임금법과 평등기회위원회는 몇가지 지침을 제시하고 있다. 임금 차별을 받고 있다는 주장을 하는 여성 근로자는 차별시정기관에 제소하기 전에 고용주가 제공하는 고충처리 절차를 통해 동일임금에 대한 상호 합의를 도출하도록 시도할 의무가 있다. 임금 차별을 받고 있다고 느끼는 여성 근로자는 고용주에게 자신이 동일임금을 받고 있는지 그리고 그렇지 않다면 임금 차이의 이유는 무엇인지에 관한 동일임금질문지(Equal Pay Questionnaire)를 요구할 권리가 있다. 이 질문지는 임금차별 심판 과정에서 유용한 자료로 이용될 수 있다. 이러한 과정이 가능하려면 임금 체계의 투명성이 보장되어야 한다. 즉, 임금과 부가급여의 전체 구성과 개별 구성

요소에 대해서 모든 회사 구성원들(고용주, 근로자, 노조)이 투명하게 이해해야 한다. 그러나, 투명성의 원칙에 의해서 다른 근로자의 임금 정보에 대한 알권리까지 보장되는 것은 아니다.<sup>250)</sup>

### (1) 고용법원 제소의 기한

동일임금법과 성차별금지법의 기한은 다르다. 동일임금법 위반은 고용주를 떠난 후부터 6개월이다. 이것은 동일한 고용주 아래서 다른 부서로 이동한 것과 다른 의미이다. 이 기간은 고용주가 의도적으로 임금불균형을 숨겼거나 원고가 제소 당시 미성년자이거나 정신질환자인 경우는 연장된다. 계약관계일 경우는 계약기간이 종료되는 시점부터 계산한다. 성차별금지법은 사건이 발생한 3개월 내에 제소해야 한다. 단, 고용법원의 판단에 따라 사회정의와 공정성에 입각해 연장할 수 있다. 군인의 경우 군복무를 마친 뒤 각각 9개월(동일임금법)과 6개월(성차별금지법)안에 제소해야 한다.

### (2) 입 증

원고는 동일한 고용주 아래서 동일한 업무를 하는 상태에서 불평등한 임금을 받고 있음을 법원에 입증해야 한다. 법원이 이것을 인정하면 고용주는 그녀의 주장에 동의하거나 법원에 이러한 임금불평등이 성별에 따른 것이 아닌 진정하고 구체적인 근거에 있음을 입증해야 한다.

일단 동일노동 사실이 인정되고 나면, 고용주가 임금 차이(pay difference)가 성차별과 무관한 ‘물질적인 요소(material factor)’에 의한 것이라는 것을 입증할 책임을 지게 된다. 고용법원(Employment Tribunal)은 임금 차별을 판정하기 위해 여성 근로자와 남성 비교 대상자에 의해 수행되는 업무, 직무에 대한 가치, 여성과 비교대상자의 임금, 임금 차이의 이유들에 대한 정보를 수집하게 된다. 동일가치 노동을 판단할 때

250) 오계택, “미국과 영국의 임금차별 관련 제도에 대한 비교분석”, 『노동리뷰』 통권 제31호(2007. 7), 한국노동연구원, 23쪽.

에는 특별한 과정을 거치게 되는데 이를 판단하기 위해 고용 법정은 직무수행자의 요건과 필요한 기술 등의 객관적 기준에 의해 평가하는 분석적 직무평가(analytical job evaluation)와 비슷한 기법을 사용한다. 고용주가 임금 차별이 아님을 입증할 수 있는 방법은 남녀 근로자들이 서로 같은 업무를 하는 것이 아니라는 것을 입증하거나, 동일가치 노동의 경우에는 비성차별적 분석적 직무 평가하에서 서로 다르게 평가된다는 것을 입증하거나 임금 차이가 성별에 의한 차이가 아니라 물질적 요소에 의한 것이라는 점을 입증하는 것이다. 이는 만일 직무수행자의 성에 관련되지 않는 임금 차이에 정당한 이유가 존재한다면, 고용주는 동일 노동을 수행하는 남녀 근로자들에 대해 서로 다른 임금을 지불할 수 있다는 것을 의미한다. 그러나, 이를 위해서는 고용주는 임금 차이가 직접적으로 성별에 근거하는 경우에 해당하는 ‘직접적 임금 차별’과 임금 차이가 남녀에게 공통 적용되기는 하지만, 남성보다 여성에게 불리한 영향을 미치고 직무수행자의 성과 별도로 객관적으로 정당화되지 않는 조항, 기준, 제도에 기인하는 경우에 해당하는 ‘간접적 임금 차별’이 아니라는 것을 입증해야 한다.<sup>251)</sup>

### (3) 고용법원 절차

고용법원은 아래의 사항을 통해 동일임금법 소송을 판결한다.

여성과 비교대상자의 업무, 업무의 가치(독립된 전문가의 자문을 받기도 한다), 여성과 비교대상자의 임금과 그 결과가 만들어진 절차 및 근거, 임금불평등의 이유 등이다.

### (4) 고용주의 항변

해당 여성과 남성이 동일한 일을 하고 있지 않다. (동일한 가치주장에 국한한 항변) 성별차별을 두지 않는 분석적 업무평가에서 해당 남

251) 오계택, “미국과 영국의 임금차별 관련 제도에 대한 비교분석”, 『노동리뷰』 통권 제31호(2007. 7), 한국노동연구원, 23쪽.

성과 여성의 업무를 다르게 평가하고 있다. 비분석적 업무 평가는 항변으로 활용되지 않는다. 임금의 차이는 성별의 차별이 아닌 다른 진정하고 구체적인 요인에 의해서이다. 항변의 성패는 사건의 정황과 사실관계 등에 근거하기 때문에 자동적 성패의 결정이란 있을 수 없다. 임금평등 소송에서 승소했을 경우 보상, 고용법원으로부터 권리 보장, (만약 아직 고용상태일 경우) 앞으로의 모든 고용계약의 동일화, (만약 제소가 임금에 관한 것일 경우) 밀린 임금지급 또는 (다른 계약 부분일 경우) 피해 보상 등이다. 밀린 임금지급은 고용법원에 서류가 접수된 날로부터 최대 6년까지 지급대상이다(스코틀랜드의 경우는 5년), 고용법원은 지급보상액에 대한 이자를 추가할 수 있다.

### 13. 바람직한 임금평등 실천

합리적인 임금체계를 만들고 각 직원들에게 공정한 보상을 하는 것이 중요하다. 동일한 업무에 대해 동일한 임금을 지급하는 것은 직원들이 하는 일에 대해 공정하게 보상하는 개념의 핵심이다.

## 제 2 절 성차별금지법

### I. 개 관

성차별금지법은 성에 기하여 여성에 대하여 이루어진 직접차별 및 간접차별, 성에 기하여 남성에 대해 이루어진 직접차별 및 간접차별, 성전환을 의도하고 있거나 성전환 과정 중에 있거나 또는 성전환을 할 의도가 있다는 것을 이유로 한 차별, 혼인상 지위에 기하여 기혼자에 대해 이루어진 직접차별 및 간접차별, 평등대우에 관한 법적 권리를 주장하는 자, 이를 주장하는 자를 지원한 자에 대해 보복의 형태로 차별하는 행위를 금지하고 있다.<sup>252)</sup>

252) 이승욱·김엘립, 『여성고용에서의 차별판단기준』, 노동부, 2005, 42쪽.



그러나 성별이 특정한 일자리를 위한 진정직업자격(genuine occupational qualification, GOQ)인 경우에는 차별에 해당하지 않는다(동법 제7조). 진정직업자격이 인정되는 경우에는 모집 또는 선발, 승진 또는 전직, 직업훈련, 하도급을 주지 않거나 계속 하도급하지 않는 행위에 대한 차별이 허용된다. 나아가 성전환차별의 경우에도 진정직업자격이 인정될 수 있다(동법 제7A조, 제7B조). 그러나 진정직업자격을 이유로 차별적인 해고를 할 수는 없다.

## II. 차별금지의 내용

### 1. 직접차별

고용과 직업훈련에 있어서의 직접차별(direct discrimination)은 성차별 금지법 제1조(2)(a)에 의해 규율된다. 사용자가 남성을 대우하는 것보다 여성을 불리하게 대우하고(그 반대의 경우도 성립함)그 대우의 차이가 성에 기한 경우에 직접차별이 인정된다. 직접차별이 인정되기 위해서는 불리한 대우 및 인과관계 양자가 입증되어야 한다. 직접차별은 그 성질상 일반적으로 명백한 형태로 나타난다. 성희롱, 다른 성의 지원자에게는 묻지 않았을 인터뷰질문을 하는 것, 여성이 임신 중이라는 것을 이유로 여성을 불리하게 대우하는 것이 그 예이다.

실제적인 비교대상자가 있는 경우에는 직접차별을 용이하게 입증할 수 있다. 예컨대 특정한 일자리를 제공받은 여성은 그녀의 상황을 그 일자리를 제공받은 남성의 상황과 비교할 수 있다. 동일임금법의 경우에는 임금차별의 비교대상자가 항상 실제로 존재하는 자이어야 하지만, 성차별금지법에서는 반드시 실제적인 비교대상자가 있어야 하는 것은 아니다. 즉 가정적인 비교대상자도 허용된다.<sup>253)</sup>

<sup>253)</sup> 이승욱·김엘립, 위의 책, 42쪽.

## 2. 간접차별

고용과 직업훈련에서의 간접차별은 성차별금지법 제1조(2)(b)에서 규정하고 있다. 동법 제1조(2)(b) 소정의 간접차별의 정의는 2001년 성차별(간접차별 및 입증책임)규정(Sex Discrimination(Indirect Discrimination and Burden of Proof) Regulations 2001)에 의해 새로이 삽입된 것으로 2001년 10월 12일부터 효력을 발생하고 있다. 신법에 따르면 여성근로자에게 남성근로자에게 적용되거나 적용될 수 있는 조항, 기준 또는 관행을 적용하였으나, 그 조항, 기준 또는 관행이 남성보다 현저하게 많은 비율의 여성에게 불리하게 될 수 있는 성질의 것이고, 사용자가 그것이 적용된 자의 성과 무관하게 정당하다는 것을 입증할 수 없으며, 그것이 여성근로자에게 불리한 경우(그 반대의 경우도 성립함)에 간접차별이 인정된다.<sup>254)</sup>

신법이 실시된 2001년 10월 12일 이후에 간접차별에 대한 판단요소는 ‘조항, 기준 또는 관행(provision, criterion or practice)’으로 되어 있으나, 구법에서는 ‘요건 또는 조건(requirement or condition)’이라고 규정하고 있었다. 그 결과 간접차별의 개념이 확대되었다. 신법상의 ‘조항, 기준 또는 관행’에는 광범위한 인사실태와 비공식적인 근로관행(실태)이 해당한다. 예컨대 ‘차별적인 보너스’를 지급하는 관행에 대해서 간접차별이 적용될 수 있는 것이다. 근로자가 불법적인 성차별에 대한 일응의 입증을 보이는 사실을 인정받으면, 입증책임은 근로자로부터 피신청인으로 전환된다.

간접차별사건에서 핵심적 쟁점은 당해 조항, 기준 또는 관행이 남성보다 현저히 많은 비율의 여성에게 불이익으로 될 수 있는 성질의 것인지 여부이다(남성이 소를 제기하면 역의 경우). 이는 일반적으로, 당

---

254) 이승욱·김엘림, 위의 책, 43쪽.

해 근로자가 속하는 관련 집단(여성)의 구성원에 대해 당해 조항, 기준 또는 관행이 불평등한 영향(disparate impact)을 미치고 있다는 것을 입증하는 것이다. 이를 위해서는 먼저 남성과 여성에 대하여 당해 조항, 기준 또는 관행의 영향을 비교하기 위한 적절한 pool을 결정하여야 하고, 다음으로 통계적 증거가 필요한지 여부를 결정하게 된다. pool의 확인은 논리의 문제, 즉 규범적 판단의 대상이다. pool은 두 가지 극단적인 형태로 이루어질 수 있다. 즉, 전국적 차원에서 경제활동에 종사하는 모든 남녀를 대상으로 하는 pool과, 특정한 지역 내지 통상적으로는 당해 사업장에서의 근로자로 한정된 pool이 그것이다. 재판관의 지식과 경험, 즉 사회통념에 따라 설정하는 경우도 상당수 존재한다.

불평등한 영향을 확인하는 것은 순수한 통계학적인 과정은 아니다. 결국 법원이 규범적으로 판단하는 것이기 때문이다. 일반적으로는 불평등한 영향이 사소한 퍼센트 차이라도 오랜 기간 동안 지속되면 핵심적인 의미를 가질 수 있다. 퍼센트의 차이가 큰 경우에는 남녀의 실제 수가 중요할 수 있다. 불평등이 한편에서는 우연이고 다른 한편에서는 성의 차이와 관련되어 있다는 것을 보여주는 증거도 관련성이 있을 수 있다.

간접차별이 인정되기 위해서는 그 차별이 근로자의 불이익으로 되고 있어야 한다. ‘불이익(detriment)’의 개념은 성차별금지법에서는 정의되지 않고 있으나, *Shamoon v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*[2003] IRLR 285 사건에서 귀족원은 불이익은 반드시 경제적 불이익일 필요는 없으나, ‘부당하다는 느낌(an unjustified sense of grievance)’ 이상의 것이어야 한다고 판시하였다. 동 법원은 일반적으로 대부분의 사소한 경우에도 불이익이 있다고 인정하는 경향이 있다.<sup>255)</sup>

근로자가 불법적인 간접성차별에 대한 일응의 입증을 인정받은 경우에도 사용자가 당해 조항 기준 또는 관행이 정당하다는 것을 인정받으면 근로자는 패소하게 된다. 정당성(objective justification)에 대한

255) 이승욱·김엘림, 위의 책, 44쪽.

판단기준은 *Hampson v. Department of Education & Science* [1989] IRLR 69사건에서 포괄적으로 제시되고 있다. 첫째, 정당성의 판단기준이 객관적일 것, 둘째, 그 기준은 기업의 합리적인 필요성일 것, 셋째, 합리적인 필요성은 경제적 또는 행정적 효율성일 수 있으나, 여기에 한정되는 것은 아니다. 일반적으로 법원은 제소대상이 된 관행의 차별적 효과와, 기업의 합리적인 필요성을 형량하는 경우가 많다. 유럽사법재판소는 유럽법 하에서의 간접차별에 대한 정당화사유에 대해 *Bilka-Kauhaus GmbH v. Weber von Hartz*(1987) ICR 110사건에서 기준을 제시하고 있다. 동일노동 동일임금원칙을 규정하고 있는 EC조약 제141조(구 제119조) 위반이 없다는 것을 인정받기 위해서는 실제로 여성에 대하여 차별하고 있는 임금관행을 채택함에 있어서 피신청인이 차별의 목적을 달성하려고 하였다는 사실을 입증하는 것으로는 충분하지 않다. 피신청인은 기업의 경영과 관련되는 객관적인 경제적 사유를 제시하여야 한다. 또한 문제의 관행이 필요하고 피신청인의 목적에 비례적인지 여부도 검토하여야 한다.

### Ⅲ. 차별의 입증방법

일반적인 민사사건에서는 제소한 자가 사건을 입증하여야 하는 부담, 즉 입증책임을 진다. 그러나 성차별에 관한 소송에서 이러한 일반적인 원칙을 적용하게 되면 사실상 차별을 입증하는 것이 불가능하게 되는 경우가 많다. 이러한 점을 고려하여 법에서 명문으로 입증책임을 전환하기 이전에 이미 관례상 성차별소송에서 입증책임을 전환을 인정하고 있었다.<sup>256)</sup>

입증책임의 대전환이 이루어진 것은 2001년 성차별(간접차별 및 입증책임)규정(*Sex Discrimination(Indirect Discrimination and Burden of Proof) Regulations 2001*)이 제정되면서부터이다. 이 규정은 성차별금지법에 제

---

256) *King v. Great Britain-China Centre*[1991] IRLR 513.

63A조를 삽입하여 입증책임을 전환하고 있다. 이는 ‘성차별소송에서의 입증책임에 관한 지침 97/80/EC를 영국에 확대하는 1998년 7월 13일 이사회지침 98/52/EC’를 국내법으로 수용한 결과이다. 이에 따라 동법 제63A조는 성차별금지법에 기한 제소가 있는 경우 피신청인으로 부터 적절한 소명이 없는 경우 고용법원이 불법적인 성차별이 존재하였다고 판단할 수 있는 사실을 신청인이 입증하면, 피신청인이 차별을 행하지 않았다고 입증하지 않는 한, 고용법원은 신청을 인용하여야 한다고 규정하고 있다.

*Barton v. Investec Henderson Crosthwaite Securities Ltd* [2003] IRLR 332 사건에서 고용 항소법원은 성차별금지법사건에서의 입증책임에 대해 고용법원이 어떤 접근을 하여야 하는지에 관한 가이드라인을 제시하고 있다. *Barton*사건의 가이드라인은 *Igen v. Wong* [2005] EWCA Civ 142 사건에서 항소법원에 의해 일부 수정된 채 확인되었다. 다만 항소법원은 이 가이드라인은 가이드라인일 뿐이며 법무의 규정에 대한 대체는 아니라는 것을 강조하였다. 항소법원에 의해 수정된 *Barton* 기준, 입증책임의 단계는 다음과 같다.

- (1) 성차별금지법 제36A조에 따르면, 동법 제2장에 의해 불법이 되는 차별행위 또는 동법 제41조 또는 제42조에 의해 신청인에 대해서 이루어진 것으로 간주될 수 있는 차별행위를 피신청인이 행하였다는 사실을 신청인이 입증하여야 한다. 이 사실에 기하여 고용법원은 피신청인으로부터의 적절한 소명이 없는 경우 차별을 추론할 수 있다.
- (2) 신청인이 그러한 사실을 입증하지 못하면 신청인은 패소한다.
- (3) 신청인이 그러한 사실을 입증하였는지 여부를 결정함에 있어서는 성차별에 관한 직접적인 증거는 일반적으로 존재하지 않는다는 점에 유의할 필요가 있다. 대부분의 사용자는 그러한 차별을 인정하지 않으며, 자기 스스로도 인정하지 않으려는 경향이 있기 때문이다.

- (4) 신청인이 그러한 사실을 입증하였는지 여부를 판단함에 있어서는 고용법원에 의해 인정된 기본사실에서 어떠한 추정을 도출하는 것이 타당한지 여부를 검토한다.
- (5) 동법 제63A조 제2항 소정의 ‘할 수 있었다(could)’는 단어에 주목하는 것이 중요하다. 이 단계에서 고용법원은 그러한 사실로부터 불법적인 차별행위가 존재하였다는 결론이 도출된다는 중국적인 결정을 할 필요는 없다. 이 단계에서는 고용법원은 부차적 사실로부터 어떠한 추정을 도출할 수 있는가를 판단하기 전에 기본사실을 1차적인 고려대상으로 한다.
- (6) 기본사실로부터 어떠한 추정이나 결론을 도출할 수 있는가를 고려함에 있어서 고용법원은 그러한 사실에 대해 사용자로부터 적절한 소명이 없다는 점을 전제로 하여야 한다.
- (7) 동법 제74조 제2항 소정의 설문지 또는 기타 질문에 대해 사용자가 회피하거나 불명확한 답변을 한 경우에도 차별의 추정이 가능하다.
- (8) 고용법원은 사용자가 EOC실행규칙을 위반하였는지 여부를 검토한다. 사용자가 EOC의 실행규칙을 위반하였다면 일응 차별이 추정된다.
- (9) 피신청인이 성을 이유로 신청인을 불리하게 대우하였다는 결론을 도출할 수 있는 사실을 신청인이 입증한 경우 입증책임은 피신청인으로 전환된다.
- (10) 그러면 피신청인은 자신이 그러한 행위를 행하지 않았다는 사실 또는 그러한 행위를 행한 것으로 판단되어서는 안된다는 점을 입증하여야 한다.
- (11) 이 입증책임을 다하기 위해서 피신청인은 당해 대우가 어떤 의미에서도 성에 기한 것이 아니었다는 점을 입증하여야 한다. 즉 정당한 이유가 복합된 경우에도 차별로 인정된다. 이점에서 미국과 차이가 있다.

- (12) 이에 의해 고용법원은 피신청인이 그러한 추정을 도출할 수 있는 사실에 대하여 소명하였는지 여부만이 아니라, 나아가 성별이 당해 대우의 이유가 아니었다는 입증책임을 다하였는지 여부를 판단하여야 한다.
- (13) 소명을 위하여 필요한 사실은 일반적으로 피신청인이 보유하고 있기 때문에 고용법원은 그 입증책임을 면하도록 하기 위해서 설득력있는 증거(cogent evidence)를 일반적으로 요구하게 된다.

동법 제41조 제3항은 고용과정에서 근로자가 차별행위를 하지 않도록 하기 위하여 합리적으로 실행 가능한 조치를 취하였다는 것을 입증하는 경우에는 사용자가 차별책임을 면한다고 규정하고 있다. 따라서 제소대상행위를 예방하기 위하여 피신청인이 할 수 있었던 것은 아무 것도 없었다고 주장하는 것만으로는 동법 제41조 제3항에 기한 항변을 다한 것으로 인정될 수 없다. *EAT in Canniffe v. Yorkshire Council* (2000) IRLR 555 사건에서는 사용자가 합리적 조치를 취하였는지 여부를 판단함에 있어서는 우선 피신청인이 차별을 피하기 위하여 일체의 모든 조치를 취하였는지 여부를 확인하여야 하며, 그 다음으로 피신청인이 합리적으로 시행가능하고 취할 수 있었던 어떠한 추가적인 조치가 있었는지 여부를 고려하는 2단계 절차를 제시하고 있다. 여기에서 이러한 추가적인 조치를 취하는 것이 차별행위를 예방하는데 실효성이 있는지 여부의 문제는 중요한 것이 아니다. 그리고 당해 조치가 어디에서도 이루어지지 않고 있다가거나 또는 차별행위가 발생하는 것을 예방하지 못하였을 것이라거나 또는 어떠한 것도 달성할 수 없었을 것이라는 이유만으로 합리적으로 실행 가능한 조치를 취하지 않았다면 사용자는 면책될 수 없다.

## 제 3 절 인종관계법

### I. 개 관

인종관계법(Race Relation Act 1976)은 총 10개의 절(part)로 구성되어 있으며, 제1절에서는 차별과 인종의 개념을 규정하고, 제2절에서는 고용에서의 사용자 및 기타의 기구에 의한 차별, 제3절은 교육, 재화, 시설, 서비스, 토지, 자산의 제공·이용 등 기타 분야에서의 차별 등, 제6절 일반적 예외, 제7절 인종평등위원회, 제8장 이행절차, 제9장 보충규정을 포함하고 있다. 제7절은 인종평등위원회에 관한 것이었으나 2006년 평등법에 의해 삭제되었다. 또한 기본고용평등지침을 국내적으로 이행하기 위하여 많은 규정들이 2003년 고용평등규칙(종교 혹은 신앙, 성적지향), 2006년 고용평등규칙(연령)을 제정하면서 함께 개정, 보완되었다.

### II. 차별의 내용

#### 1. 직접차별

인종관계법은 차별의 의미를 직접차별과 간접차별의 두 가지 형태로 규정하고 있다. 직접차별이란 유사한 상황에서 다른 대우의 기준으로 인종적 기반을 사용하는 경우를 의미한다. 인종관계법에 따르면 비슷한 상황에서 특정인을 그 인종적 기반을 이유로 다른 사람들보다 불리하게 대우하는 경우는 금지되며 이는 직접차별에 해당된다(제1조 1항).

#### 2. 간접차별

인종관계법에 따르면 특정 종족의 근로자에게 어떠한 요건이나 조건을 부과하였는데 그 근로자가 속한 종족의 인구 비율이 다른 종족



의 인구에 비해 상당히 작고, 근로자의 피부색, 인종, 국적, 민족, 출신국 등과 관련이 없음을 정당화 할 수 없고 그리고 그로 인해 수궁할 수 없는 손해가 발생하는 경우에는 간접차별이 성립된다.(제1조 제2항) 또한 어떤 상황에서 동일한 규정, 기준, 관행을 적용하지만 결과적으로 특정 인종, 종족, 민족의 사람에게 불이익을 가하면서 정당한 목적 달성을 위한 적절한 수단임을 증명할 수 없는 경우는 간접차별에 해당하는 것으로서 금지된다.(제1A조)

### 3. 보복조치로서의 차별

근로자가 이 규칙의 위반을 이유로 사용자 또는 제3자를 상대로 한 법적 절차를 진행하였거나 진행하려고 하는 것을 사용자가 알고 있고, 그러한 절차 진행과 불이익 조치 사이에 인과관계가 입증되는 경우 보복조치에 의한 차별이 성립한다. 근로자가 허위사실이거나 부정확한 의도로 주장하는 경우는 적용하지 아니한다(제2조).

### 4. 괴롭힘

타인의 인종을 이유로 존엄성을 훼손하거나, 헐박·적대감·품위저하·모욕 또는 공격적 환경을 만드는 등 인종을 기반으로 하는 원치 않는 행동을 하는 것은 금지된다. 피해자의 인식을 포함한 모든 정황을 고려할 때 그러한 효과를 가진 것으로 보이는 때만 괴롭힘으로 인정된다(제3A조).

## Ⅲ. 차별금지의 적용대상

인종관계법은 현직 근로자뿐만 아니라 구직지원자, 파견근로자, 종료관계에 있는 근로자(제27A조)에게도 적용된다. 구직지원자에 대하여는 채용거부 뿐만 아니라 종교를 이유로 채용절차를 달리하거나 제시

하는 조건을 달리하는 것도 차별에 해당하며(제4조 제1항), 현직근로자에게는 제시하는 근로조건, 승진이나 이동의 기회부여나 거부, 해고 등이 차별이 될 수 있다((제4조 제2항). 또한 현직 근로자와 구직지원자에 대한 괴롭힘은 위법이다(제4조 제2A항) 사용자가 어떠한 복리규정을 적용하고 그것이 문제된 근로자 뿐 아니라 다른 사람들에게도 모두 적용되는 경우에는 위 2항이 적용될 수 있으나, 복리 관련 규정이 다른 근로자들에게 적용한 것과 본질적으로 다르거나, 복리관련 규정이 근로계약에 의해 제한을 받는다거나 그것이 교육·훈련과 관련이 있을 때에는 차별이 성립하지 않는다.

한편 파견근로자에 대하여 근로조건을 달리하거나 계약을 유지하지 않는 것, 어떠한 복리제도에 접근하지 못하게 하거나 손해를 가하는 것, 그리고 그에 대한 괴롭힘은 차별에 해당한다(제7조).

그 외에 회사 동업관계(partner in the firm)와 직능단체회원(제10조, 11조), 직업훈련중인 자(제13조), 전문자격증 소지자(제12조) 및 고용알선기관의 서비스를 이용하고자 하는 자(제14조), 법정변호사(제26A조)나 일반 변호사(제26B조)에게도 이 법령이 적용된다.

## IV. 차별의 정당화 및 예외사유

### 1. 진정직업자격

인종관계법상 인종을 이유로 한 차별은 위법하지만 동 법률은 인종 차별이 진정직업자격(genuine occupational qualifications)인 고용관계에서 초래되는 경우 인종차별 금지규정이 적용되지 않는 예외상황을 인정하고 있다. 이 경우 사용자는 당해 업무가 진정직업자격에 해당한다는 점을 입증하여야 하지만 인종차별 혹은 성차별이 있었다는 사실에 대한 입증책임은 차별이 위법함을 주장하는 원고에게 있다.<sup>257)</sup>

257) 그러나 차별행위자는 그 사실을 인정하지 않거나 아예 모르고 있는 경우가 많고,

인종관계법상 특정 인종집단이 진정직업자격인 경우는 다음과 같다.

- (a) 그 업무가 연극이나 기타 연예활동에서의 역할을 포함하고 있어서 그 인종인 사람을 필요로 하는 일을 포함하고 있을 때
- (b) 그 업무가 예술작품, 시각 이미지 또는 시각 일련의 시각 이미지 속에서 예술가나 사진가의 모델로서의 역할을 포함하고 있어서 특정 인종의 사람만이 필요한 경우
- (c) 그 업무가 공중에 음식이나 음료수(유상·무상을 불문)를 제공하거나 소비하는 일을 포함하고 있어서 특정 인종의 사람이 필요한 경우
- (d) 그 업무를 하는 사람이 특정 인종의 사람들에게 그들의 복지를 향상시키는 개인적인 서비스를 제공하고, 이런 서비스들은 당해 인종의 사람들에게 의해 행해지는 것이 가장 효과적인 경우.

따라서 오랫동안 차별행위를 주장하는 사람들은 입증의 어려움을 겪어왔다. 이와 관련하여 법원은 이를 추정할 수 있는 여러 가지 기준을 마련하고자 노력하여 왔으며, 'King v. Great Britain-China Centre(1992) CR 516 사건'에서 판시된 사실 인정의 기준인 소위 'king의 5가지 원칙'은 많은 사건에서 인용되고 있다는 점에서 중요한 의미를 가진다. 이 다섯 가지 원칙은 다음과 같다:

- ① 인종차별 사건을 주장하는 것은 원고의 몫이다.
- ② 그러나 인종차별의 직접증거를 찾는 것은 매우 드문 일로서, 사용자들조차도 차별사실을 인정하지 않고 차별이 악의적으로 행해진 것이 아니라 원고가 그 일에 적합하지 않을 것이라는 추측에 근거한 경우가 많다.
- ③ 따라서 결론은 법원이 인정된 주된 사실들로부터 어떻게 올바른 추론을 이끌어 내는지에 달려 있다. 이러한 추론은 사례에 따라 인종차별금지법 제65조(2)항(b)호에 따른 정당하고 공정한 추론일 수도 있고, 신문에 대해 에두르거나 불분명한 대답들로부터 이끌어 낼 수도 있다.
- ④ 어떤 지위나 승진에서 지원자를 선발하지 않는 이유가 인종에 따른 차이나 차별이라는 점을 찾아내는 것이 중요한 요점이 되는 것이 보통이다. 이 경우 사용자에게 설명을 기대하게 되는데, 그에 대해 설명하지 못하거나 법원이 그 설명이 부적절하고 불만족스럽다고 판단할 경우 그러한 차별이 인종적 근거에 의한 것이라는 저를 추론하는 것이 정당하다. 이는 법의 문제가 아니라 상식의 문제이다.
- ⑤ 입증책임의 전환개념을 도입하는 것은 불필요하다. 위법한 차별에 대한 주장과 입증책임은 원고에게 있다는 점과 그러나 이를 문제 삼는 사람들의 직면하는 어려움을 고려하면서 개연성 법칙에 토대하여 결론에 도달하여야 한다.: 이하 'king의 5가지 원칙'에 대한 자세한 사항은 김진, 정형욱, 김태선, “진정직업자격 등 고용차별 판단기준에 관한 외국판례조사” 2005년도 인권상황 실태조사 연구용역보고서, 인권위원회, 2005, 168-169면 참조.

그러나 상기 (a)(b)(c)(d)호는 사용자가 이미 다음의 각 호의 문제되는 인종의 사람들을 채용하였고 단지 일시적인 공석을 채우는 경우에는 적용할 수 없다.

- (a) 그가 각 호의 직분을 수행할 능력이 있고,
- (b) 그가 업무에 적합하고,
- (c) 업무와 관련하여 큰 불편이 없이 사용자의 요구를 충족시킬 수 있을 만큼의 인원이 있을 때.(인종관계법 제5조)

## 2. 진정직업요건

2003년 12월 유럽연합의 인종평등지침에 따라 인종관계법에는 진정 직업요건(Genuine Occupation requirement) 조항이 추가되어 발효되었다. 동 법에 따르면 고용관계의 본질 혹은 그것이 수행되는 상황을 고려할 때 특정 인종 혹은 특정 민족 또는 출신국이 진정하고 결정적인 직업요건일 경우, 특정 사안에서 이 요건을 적용하는 것이 적정하고 (i) 요건의 적용대상자가 그 요건을 충족하지 못하였거나, (ii) 사용자가 위 사람이 그 요건을 충족하였다고 확신하지 못하고, 제반 사정상 사용자가 확신하지 못하는 것이 합리적인 경우에는 차별이 성립하지 아니한다.(인종관계법 제4A조)

위 진정직업요건은 진정작업자격을 대체하는 것이 아니라 추가된 것으로 해석되고 있다.<sup>258)</sup> 진정직업요건은 인종이 “진정하고 결정적인 직업요건”일 경우에만 적용된다는 점에서 기존의 진정직업자격보다 적용범위가 작다고 할 수 있으나 i) 임명이나 승진 외에 해고에도 적용된다는 점, ii) 제5조에 해당하지 않는 사실적 상황에서도 허용될 수 있다는 점, iii) 직업 그 자체라기보다는 직업이 수행되는 상황이 특정 인종, 민족, 혹은 출신국을 요구하는 상황에서 적용된다는 점, iv) 근

---

258) Aileen McColgan, *Discrimination Law: Text, Cases and Materials*(second edition), 2005, p. 557.

로자가 진정직업요건을 충족한다는 것을 사용자가 확신하지 못하고 모든 제반 사정을 고려할 때 사용자가 확신하지 못하는 것이 합리적인 경우에도 적용된다는 점에서 그 적용범위가 넓다고도 볼 수 있다.<sup>259)</sup>

### 3. 일반적 예외

인종관계법은 차별의 일반적 예외사유로서 특정 인종집단의 교육, 훈련, 복리와 관련한 특별한 필요성(요구)를 인정하고 이를 차별의 일반적 예외사유로서 인정하고 있다(제 35조). 또한 특정 인종집단을 위한 특정 기관에 의한 훈련(고용기회부여를 위한 훈련 등)에서 발생하는 차별도 정당화 하고 있다(제37조).

## V. 차별의 구제

영국에서는 인종을 이유로 하는 차별시정을 위해 인종관계법에 따라 인종평등위원회(Commission for Race Equality)가 설치되어 있었다(제7절 제43조-52조). 인종평등위원회는 차별사건 심판을 직접 처리하지 않고 자문을 통하여 차별행위의 피해자를 지원한다. 한편 어떤 원고에 대해서는 사건이 매우 법률적인 경우이거나, 승소시 인종차별 관련 법규의 시행효과를 현저히 고양할 수 있는 경우 법률자문을 하기도 하고 법원이나 고용심판위원회에서의 소송진행을 지원하기도 하였다. 인종평등위원회는 언론 캠페인을 통해 기회균등을 홍보하고 현행 차별시정 법규의 적절성에 관한 보고서를 작성하며, 공공기관 및 민간기구로 하여금 그들의 정책이나 관행이 기회균등에 끼치는 영향을 평가하고 필요할 경우 적극적인 실천계획을 수립하도록 권장하였다. 또한 인종평등위원회는 차별주장에 대해서 조사를 할 수 있는 광범위한 조사권한을 갖고 있었다. 조사권 발동결과 차별행위가 있었다

259) 김진, 정형욱, 김태선, “진정직업자격 등 고용차별 판단기준에 관한 외국판례조사” 2005년도 인권상황 실태조사 연구용역보고서, 인권위원회, 2005, 169면.

는 충분한 증거가 있을 경우 인증평등위원회는 그러한 차별행위 중지 조치를 취할 것을 요구하는 차별금지통지서를 발급할 수 있으며 이 통지서는 법원이 집행할 수 있다.

EU의 기본고용평등지침(2000/78/EC)은 평등대우원칙의 적용과 관련하여 차별을 주장하는 자가 이용할 수 있도록 필요한 경우 조정절차를 포함하여 사법적 및(또는) 행정적 구제절차를 마련하도록 규정하고 있으며(제9조 제1항), 영국은 진정사건에 대한 조정 내지 권고를 위해 종래 인증, 성, 장애 관련 3개 기구를 통합하여 평등·인권위원회(CEHR)로 단일화(2006년 평등법에 근거 2007년 10월 출범)하였다. 따라서 상기 인증평등위원회 규정인 제7절은 삭제되었고 관련 업무는 평등·인권위원회에서 다루어지게 되었다.

## 제 4 절 장애차별금지법

### I. 개 관

영국은 1993년 ‘시민(장애인)권 법안(Civil Rights(Disabled Person)Bill)’이 노동당의 의원입법으로 제출되었으나 의회를 통과하지 못했다. 그러나 점차 장애차별금지법에 대한 지지가 많아지자 집권여당인 보수당은 1995년 11월 대안으로 장애차별금지법(DDA: Disability Discrimination Act)을 제정하였다.<sup>260)</sup>

영국의 장애차별금지법에서는 ‘장애’를 ‘정상적인 일상생활을 수행하기 위한 개인의 능력에 실질적이고 장기적으로 불리한 영향을 주는 신체적 또는 정신적 손상’이라고 정의하고 있다. ‘손상’이란 단지 정상적으로 일상생활을 하기 위한 개인의 능력에 영향을 주는 것으로 간주되는 것으로 이동 능력, 손 기능, 신체 협응력, 지속력, 말하고·

260) 변용찬, “미국, 영국, 독일의 장애인차별금지법과 시사점”, 『국제사회보장동향』 2006년 겨울호(2006. 12), 한국보건사회연구원, 23쪽.

듣고·보는 능력, 기억력 또는 집중력, 학습 또는 이해력 그리고 신체적 위험에 대한 지각력 중 하나에 영향을 주는 손상을 말한다고 정의하고 있다. 구체적인 장애의 범주는 다음의 사항을 포함하는 것으로 설명하고 있다.

- 장애가 지체 혹은 감각기관에 이상이 있거나, 정신지체 혹은 정신건강에 관한 것일 경우
- 장애가 12달 이상 지속되었거나 그 준하는 정도인 경우
- 장애에 관한 기록이 있는 사람들, 예를 들면 정신병력을 갖고 있어서 치유는 되었지만 편견에 시달리는 사람들의 경우
- 심각한 기형을 갖고 있는 경우
- 진행성 질병의 경우 상태가 계속 일상생활에 영향을 주는 경우

‘차별’이란 이러한 장애를 가진 장애인에게 고용, 교육, 대중교통 등의 분야에서 장애인의 장애를 이유로 불리하게 혹은 부당하게 대우하거나 기회를 제공하지 않는 경우, 장애인을 위한 합리적인 배려 혹은 편의시설을 제공하지 않거나 거부하는 경우 등의 직접적인 차별과 중립적인 기준을 적용했으나 결과적으로 장애인에게 불리하게 적용되는 간접적인 차별 등이 포함된다.<sup>261)</sup>

각 영역별 차별에 대한 정의와 차별금지사항을 살펴보면, 제2장은 고용, 제3장은 재화와 시설 서비스에 대한 접근권 및 부동산의 매매와 임대와 관한 규정, 제4장은 교육, 제5장은 대중교통, 제6장은 국가장애위원회에 관한 것이다.

제2장에서는 고용영역에서의 차별을 “만일 고용주가 장애인의 장애와 관련된 이유로 장애인을 다른 사람들보다 덜 우호적인 대우를 하고 그 고용주가 그러한 대우가 정당했다는 것을 입증하지 못하는 것”으로 규정하고 있다. 또한 장애인에게 적절한 편의제공을 해야 할 의

261) 변용찬, 위의 논문, 25쪽.

무를 지키지 않은 경우도 차별로 간주하고 있다. 그리고 덜 우호적인 대우는 특수하고 주요한 상황에서 이유가 입증될 경우에만 법적으로 정당화될 수 있다고 정의하고 있다. 괴롭힘도 차별로 간주하여 “장애인의 존엄성을 침해하거나 위협적·적대적·모욕적인 환경을 조성하는 것”으로 규정하고 있다.

제3장은 재화와 시설, 서비스에 대한 접근권 및 부동산의 매매 및 임대애 관한 차별금지를 규정한 것으로 재화나 서비스 등에 대해 제공을 거부하거나 고의로 제공을 하지 않는 것, 장애인이 서비스에 대해 접근할 수 있도록 환경을 마련해야 하는 의무를 지키지 않은 것, 서비스 제공자의 장애인에 대한 부당한 태도 및 서비스 거절 등을 차별로 정의하고 있다. 본 장에서는 매우 광범위한 서비스 제공자들을 규제하는 것으로 유·무상, 공공·민간부문의 제공여부와 상관없이 일반대중을 상대로 제공되는 것은 모두 적용이 된다.

제4장은 교육에 관한 것으로 학교, 교육과정 등에 대한 차별금지를 다루고 있다. 교육기관 편·입학 및 퇴학에서의 장애인에 대한 부당행위, 편의시설 미비 등이 차별로 간주되며 합당한 이유를 제시하지 못할 경우 처벌을 받게 된다. 장애인의 교육에 대한 접근성과 통합교육의 기회를 늘리도록 각 지방정부 및 학교가 계획을 세울 수 있도록 돕고 있다.

제5장에서는 대중교통이용에 있어서의 차별을 다루고 있는데 모든 택시, 버스, 철도에서 휠체어를 사용하는 장애인을 포함하여 장애인들이 접근가능하고 안정하게 이용할 수 있도록 편의 시설을 마련하고, 시·청각 장애인을 위한 안내견 동승에 대해서도 규정하고 있다. 장애인들이 대중교통수단에 접근할 수 없으면 해당 시설의 소유주를 상대로 고발할 수 있으며 운송수단자체에 문제가 있는 경우에는 관련기관에서 조치하도록 규정하고 있다.



또한 2005년 장애차별금지법에서는 제5장에 별도로 공공 기관들의 차별행위 금지조항이 포함되었다. 따라서 공권력을 가진 개인은 본 법에 반하는 장애인에 대한 차별행위 및 장애를 이유로 장애인을 괴롭히는 행위의 금지, 장애인과 비장애인간의 동등한 기회제공 촉진, 장애인에 대한 긍정적인 태도의 증진, 장애인의 사회참여 격려 등의 기능을 수행해야 한다.

제6장은 국가장애위원회(The National Disability Council)에 관한 것으로 장애인을 돕기 위한 각종 조치들이 제대로 작용 및 시행되고 있는지 조사하고, 추후 정책마련을 위한 자문기능을 수행하기 위하여 국가장애위원회가 마련되었다. 그러나 그 역할이 실질적으로 차별을 조사·시정하는 권한이 없이 정부자문기구로만 한정되어 유명무실하다는 지적을 받아왔다. 현재 국가장애위원회는 폐지되고 1999년에 제정된 별도의 장애인권위원회법에 의해 장애인권위원회(DRC: Disability Rights Commission)로 대체되었다.<sup>262)</sup>

본 위원회는 장애차별금지법의 효율적인 시행을 목적으로 정부를 위한 자문역할을 하였으며, 장애인차별제거, 장애인의 평등한 기회증진, 장애인 치료와 재활의 합당한 관행 장려 등의 활동을 담당하고 있었다. 또한 장애인단체, 자문그룹, 기업과 고용주를 담당하는 조직들, 공적법정조직과의 연계를 구축하고 있다. 장애인권위원회의 주요 기능은 다음과 같이 정리될 수 있다.<sup>263)</sup>

- 장애인 스스로 권리를 보호할 수 있도록 법률적인 조언과 지원의 제공
- 장애인과 고용주에 장애인차별법에 규정된 권리나 의무에 대한 정보제공

262) 변용찬, 위의 논문, 27-28쪽.

263) 변용찬, 위의 논문, 31-32쪽.

- 법정소송절차법을 마련 및 제검토를 통해 고용주와 서비스제공자들의 장애차별금지법에 따른 의무준수와 올바른 관례에 대한 실제적인 정보의 제공
- 장애인과 서비스 제공자간의 분쟁시 독자적인 조정서비스 제공 및 조정이행의 감독
- 특정기관 혹은 영역에서 장애인에 대한 처우조사
- 토론과 정책입안에 대한 안내 및 장애관련법의 파급효과 등에 대한 연구조사

## II. 차별금지의 적용대상

영국의 장애차별금지법에서는 장애(신체적 또는 정신적 손상)가 일상생활이나 직업생활에 미치는 영향 내지 효과를 보다 구체적으로 규정하고 있다. 즉, ‘실질적이고 장기적인 불리한 효과’라고 하는 기준을 채택하고 있고, 그러한 효과가 현재 발생하고 있지는 않지만 발생할 가능성이 있는 경우(예컨대 암이나 HIV감염 등 점진적으로 진행되는 질병의 경우) 또는 그러한 효과가 중단되었거나 재발할 수 있는 경우를 포함하는 것으로 법에서 규정하고 있다. 그뿐만 아니라 장기적인 효과의 판단기준(12개월 이상 지속 등)도 규정하고 있다.<sup>264)</sup>

## III. 차별판단기준과 차별금지영역

영국의 장애차별금지법은 사용자(또는 그 대표자)가 만든 작업제도 또는 사용자가 점유하는 부동산의 물리적 형태가 장애인을 비장애인에 비하여 실질적인 불이익에 처하게 하는 경우, 사용자는 그러한 작업제도 또는 물리적 형태에 의해 그러한 효과가 발생하지 않도록 어떤

264) 조용만, 『고용차별금지법의 국제비교-영미법계의 연령·장애차별금지법제를 중심으로』, 한국노동연구원, 2004, 156쪽.

상황에서도 합리적인 것으로 볼 수 있는 조치를 취할 의무가 있고, 이러한 합리적 조정의무를 사용자가 이행하지 않고, 그 불이행의 정당성을 입증할 수 없는 경우에는 차별에 해당한다. 그리고 조정조치의 내용과 합리성판단기준을 법으로 규정하고 있다. 한편, 차별대우의 이유 또는 조정의무 불이행의 이유가 불가결하고 실제적인 경우에는 차별에 해당하지 않는 것으로 보며, 성과에 따라 임금의 전부 또는 일부가 결정되는 제도를 장애인에게 적용하는 것에 의해 발생하는 불이익한 대우 역시 정당화된다. 다만, 조정의무 불이행의 정당사유를 인정하고 있는 점, 그리고 성과급제를 장애차별의 적용 예외로 설정하고 있는 점은 EU 제78호 지침준수와 관련하여 법개정의 대상으로 현재 논의가 진행 중에 있다.<sup>265)</sup>

장애차별금지법은 사용자에게 의한 차별이 금지되는 영역과 기타의 자에 의한 차별이 금지되는 영역을 구분하고 있다. 특히 사용자에게 의한 차별금지와 관련하여 채용단계에서의 차별금지와 채용 이후 고용에서의 차별금지로 구분하여 규율하고 있는 점이 특징이다. 그리고 차별금지의 내용에는 차별대우(즉, 불이익한 대우뿐만 아니라 합리적 조정의무의 불이행이 포함된다. 한편 기타의 자에 의한 차별에는 파견근로자에 대한 사용자업주의 차별과 근로자단체(사용자단체 또는 기타 직업단체의 경우도 포함)에 의한 차별(제13조)을 규율하고 있다.<sup>266)</sup>

#### IV. 차별의 구제

영국의 경우에는 차별사유에 따른 행정적 구제기관이 각각 독립적으로 설치되어 있는데, 장애인차별구제는 장애인권위원회가 담당한다. 장애인권위원회의 위원 가운데 절반 이상은 반드시 장애인으로 구성하고 있는 점이 특징이다. 장애인권위원회의 행정적 구제는 차별금지

265) 조용만, 위의 책, 157쪽.

266) 조용만, 위의 책, 157쪽.

통지, 차별금지사항의 권고, 차별금지이행계획서의 제안, 기타 차별피해자에 대한 법적 자문과 지원 등이고, 법적 구속력이 있는 구제명령을 발할 수 있는 권한을 갖지는 않는다. 영국의 경우에도 미국처럼 법원(다만 고용법원에 대한 제기라는 점에서 미국과는 다름)에의 차별소송제기를 통하여 실질적인 구제가 이루어지고 있는 점이 특징이다.<sup>267)</sup>

## 제 5 절 고용평등(종교 혹은 신앙)규정

### I. 개 관

고용평등(종교 혹은 신앙)규칙(Employment Equality (Religion or Belief) Regulation 2003)은 EU의 기본고용평등지침(2000/78/EC)에 따라 2003년 제정되었고 12월에 시행되었다. 동 규칙은 기본고용평등지침을 이행하기 위해 고용과 직업훈련상의 차별을 그 적용대상으로 하여 모두 포함하고, 파견 노동자와 하청노동자를 포함해 광의의 노동자를 대상으로 하며, 직·간접적 차별을 모두 규제하고 있다.

이 규칙에서 종교 또는 신앙이란 모든 종교, 종교적 신념, 또는 유사한 철학적 신념을 가리킨다. 근로자들은 이러한 종교나 믿은 때문에 차별받거나 괴롭힘을 당하지 않을 권리를 갖는다(제2조)

고용평등(종교 혹은 신앙)규칙은 총 6개의 절(part)로 구성되어 있으며, 제1절에서는 종교 혹은 신앙의 개념과 차별에 대해 규정하고, 제2절에서는 고용에서의 사용자 및 기타의 기구에 의한 차별, 제3절은 고용주의 책임을 규정하고 있다. 제4절은 차별의 일반적 예외규정과 적극적 조치에 의한 예외 규정이 포함되어 있다. 제5절과 제6절은 이행을 위한 절차규정과 보충규정으로 되어 있다.

---

267) 조용만, 위의 책, 158쪽.

## II. 차별금지의 내용

### 1. 직접차별

이 규칙에 의해 금지되는 차별은 직접차별뿐만 아니라 간접차별도 포함된다. 고용평등(종교 혹은 신앙)규칙에 따르면 근로자나 구직지원자가 특정 종교 또는 신념 때문에 불리하게 대우받는 것은 직접차별에 해당하여 금지하고 있으며, 다른 종교를 가진 사람과 비교할 때는 종교외의 조건은 본질적으로 동일한 상태에서 비교하여야 한다.(제3조) 종교·신념을 이유로 한 채용거부, 해고, 교육기회의 거부, 승진 탈락, 불리한 근로조건의 적용 등이 이에 포함된다.<sup>268)</sup>

### 2. 간접차별

간접차별은 해당 기관이 모든 근로자에게 적용되는 것이라 하더라도, 특정 종교나 신념을 가진 사람들에게 불이익을 주는 결과를 초래하는 기준·정책·고용규범 등을 사용하는 것을 말한다. 간접차별은 그것이 의도적인지 여부를 불문하고 위법하게 다루어진다.<sup>269)</sup> 고용평등(종교 혹은 신앙)규칙은 동일한 규정·조건이 아닌 관행을 적용하지만 결과적으로 특정 성적 지향을 가진 사람에게 불이익을 가하면서 정당한 목적의 달성을 위한 적절한 수단임을 증명할 수 없는 경우는 간접차별에 해당하는 것으로서 금지시키고 있다.(제3조)

### 3. 보복조치로서의 차별

보복조치로서의 차별은 어떤 사람에 대해서 혹은 어떤 사람의 괴롭힘에 대해 진정을 하거나 차별사건에서 증언을 하거나, 하려고 한다는

268) 고용평등(종교 혹은 신앙)규칙에 관한 자세한 해설은 다음을 참고.: ACAS, *Religion or Belief and the Workplace - A Guide for employers and employees*, 2005. 11.

269) 김진, 김태선, “차별판단지침에 대한 외국사례조사(연령·종교·전과)”, 국가인권위원회, 2006. 10, 82면.

이유로 불리하게 취급당하는 것을 말한다. 고용평등(종교 혹은 신앙)규칙에 따르면 근로자가 이 규칙의 위반을 이유로 사용자 또는 제3자를 상대로 한 법적 절차를 진행하였거나 진행하려고 하는 것을 사용자가 알고 있고, 그러한 절차 진행과 불이익 조치 사이에 인과관계가 입증되는 경우 보복조치에 의한 차별이 성립한다. 근로자가 허위사실이거나 부정한 의도로 주장하는 경우는 적용하지 아니한다(제4조).

#### 4. 종교를 이유로 한 괴롭힘

괴롭힘은 공격적이고, 겁을 주거나 고통을 주는 행동을 의미한다. 명백하거나 폭력적이며 의도적인 괴롭힘일 수도 있고, 의도되지 않거나 미묘한 내부적인 것일 수도 있다. 고용평등(종교 혹은 신앙)규칙은 타인의 종교를 이유로 존엄성을 훼손하거나, 헐박·적대감·품위저하·모욕 또는 공격적 환경을 만드는 등 종교를 기반으로 하는 원치 않는 행동을 하는 것을 금지 하고 있다. 피해자의 인식을 포함한 모든 정황을 고려할 때 그러한 효과를 가진 것으로 보이는 때만 괴롭힘으로 인정된다(제5조)

### Ⅲ. 차별금지의 적용대상

이 규칙은 현직 근로자뿐만 아니라 구직지원자, 파견근로자, 종료된 고용관계에도 적용된다. 구직지원자에 대하여는 채용거부 뿐만 아니라 종교를 이유로 채용절차를 달리하거나 제시하는 조건을 달리하는 것도 차별에 해당하며(제6조 제1항), 현직근로자에게는 제시하는 근로조건, 승진이나 이동의 기회부여나 거부, 해고 등이 차별이 될 수 있다((제6조 제2항). 또한 현직 근로자와 구직지원자에 대한 괴롭힘은 위법이다(제6조 제3항) 사용자가 어떠한 복리규정을 적용하고 그것이 문제된 근로자 뿐 아니라 다른 사람들에게도 모두 적용되는 경우에는 위 2항이 적용될 수 있으나, 복리 관련 규정이 다른 근로자들에게 적용한

것과 본질적으로 다르거나, 복리관련 규정이 근로계약에 의해 제한을 받는다면 그것이 교육·훈련과 관련이 있을 때에는 차별이 성립하지 않는다.

한편 파견근로자에 대하여 근로조건을 달리하거나 계약을 유지하지 않는 것, 어떠한 복리제도에 접근하지 못하게 하거나 손해를 가하는 것, 그리고 그에 대한 괴롭힘은 차별에 해당한다(제8조).

동 규칙은 경찰의 직무관계를 고용의 범주에 포함시키고 있으며(제11조), 수습 변호사 등도 법정변호사나 일반 변호사와의 업무관계에서 보호를 받을 수 있으며(제12, 13조), 회사 동업관계(partner in the firm)와 직능단체회원(제14조, 15조), 직업훈련중인 자(제17조), 전문자격증 소지자(제16조) 및 이 규칙의 적용을 받는 공무원 임명과 관련된 사람들(제10조)에게도 이 규칙이 적용된다. 또한 연금기금의 관리자 역시 기금의 수혜자나 잠재적 수혜자들에 대한 관계에서 차별금지 의무를 가진다(제9A조).

고용평등(종교 혹은 신앙)규칙에 따르면 사용자는 그의 근로자가 행한 연령차별, 괴롭힘, 보복행위에 대해서도 책임을 진다. 사용자는 이러한 근로자의 행동을 막기 위한 합리적인 조치를 취하지 않는 한 위법한 것으로 간주된다(제22조). 위법행위의 조력자 역시 책임을 진다(제23조).

#### IV. 차별의 정당화 및 예외사유

고용평등(종교 혹은 신앙)규칙에 따르면 종교 혹은 신앙을 이유로 차별하는 것은 금지된다. 그러나 일정한 사유가 있을 때에는 예외가 인정된다.

##### 1. 진정직업요건

고용평등(종교 혹은 신앙)규칙은 고용관계의 본질 혹은 그것이 수행되는 상황과 관련하여 종교나 신앙요건이 진정하고 결정적인 직업요건

이고, 사용자가 그 요건을 부과하는 것이 적절하고 필요한 경우에는 사용자에게 종교나 신앙요건을 부과할 수 있도록 허용하는 진정직업요건 조항을 포함하고 있다. 즉 고용평등(종교 혹은 신앙)규칙에 따르면 사용자가 종교 혹은 신앙에 기초한 기질을 가졌는지의 여부와 관계없이, 고용관계의 본질 혹은 그것이 수행되는 상황을 고려할 때 특정 종교 혹은 신앙이 진정하고 결정적인 직업 요건이고, 특정 사안에서 이 요건을 적용하는 것이 적절하고, (i) 요건의 적용대상자가 그 요건을 충족하지 못하였거나, (ii) 사용자가 위 사람이 그 요건을 충족하였다고 확신하지 못하고, 제반 사정상 사용자가 확신하지 못하는 것이 합리적인 경우 차별에 해당하지 않는다(제7조 제2항). 또한 사용자가 종교와 신앙에 기초한 기질을 가지고 있고, 그 기질과 고용관계의 본질 혹은 그것이 수행되는 상황과 관련하여 특정 종교 혹은 신앙이 진정직업요건이고, 특정 사안에서 이 요건을 적용하는 것이 적절하고, (i) 요건의 적용대상자가 그 요건을 충족하지 못하였거나, (ii) 사용자가 위 사람이 그 요건을 충족하였다고 확신하지 못하고 제반사정상 사용자가 확신하지 못하는 것이 합리적인 경우에는 차별이 성립하지 않는다(제7조 제3항).

위 규칙의 주무부서인 영국 통상산업부의 주석에 따르면 진정직업요건은 i) 요건(requirement)은 단순한 요소, 선호(preference), 혹은 자격(qualification) 보다 강한 의미를 가진 것으로서 어떤 사람이 그 직무의 기능을 수행할 수 있도록 하는데 필수적인(essential) 것이고, ii) 결정적인 요건이어야 하므로 그 요건은 그 직업에 있어 중대한(crucial) 것이어야 하며, 단순히 몇 가지 중 중요한 한 요소에 불과한 것이 아니고, iii) 문제된 작업과 필수적으로 연관되어 있으며, iv) 진정한 것이어야 한다고 한다.<sup>270)</sup>

270) 김진, 정형욱, 김태선, “진정직업자격 등 고용차별 판단기준에 관한 외국판례조사” 2005년도 인권상황 실태조사 연구용역보고서, 인권위원회, 2005, 181면.



## 2. 적극적 조치

채용·승진을 위한 선발은 각자의 종교나 신념을 불문하고 능력이나 장점 등의 자격에 근거해 행해져야 한다. 그러나 이미 기회의 불평등이 있었던 경우에는 이를 시정하기 위한 조치가 필요할 수 있을 것이다. 이를 ‘적극적 조치’라고 한다. 사용자들이 직장에서 소수에 속하는 종교를 가진 사람들에게 교육을 독려하고 특별한 기회를 보장하기 위해 취해지는 적극적 조치는 차별의 예외사유로서 인정된다.(제25조)

## 3. 국가안보 목적

국가안보를 위한 행위는 그 목적이 정당하다면 차별이 아니며 위법하지 않은 것으로 인정된다(제24조).

# V. 차별의 구제

## 1. 입증책임

고용평등(종교 혹은 신앙)규칙에 따르면 차별을 주장하는 원고가 고용법원에 소를 제기한 경우 고용법원은 피고가 위법한 행위를 하지 않았거나 위법한 행위를 행한 것으로 간주되지 않아야 한다는 점을 입증하지 않는 한 원고의 청구를 인정하여야 한다(제29조).

## 2. 구제기관

해고 이외의 고용과 관련된 문제일 경우 근로자는 법적 구제절차 이전에 법정 고충처리기관의 절차를 거쳐야 한다. 고용 및 직업훈련과 관련된 종교 혹은 신앙을 이유로 한 차별에 대한 소송은 고용법원이 관할하며, 평생교육 기관 및 고등교육기관에 대한 소송은 일반법원에서 다룬다.

EU의 기본고용평등지침(2000/78/EC)은 평등대우원칙의 적용과 관련하여 차별을 주장하는 자가 이용할 수 있도록 필요한 경우 조정절차를 포함하여 사법적 및(또는) 행정적 구제절차를 마련하도록 규정하고 있으며(제9조 제1항), 영국은 진정사건에 대한 조정 내지 권고를 위해 종래 인종, 성, 장애 관련 3개 기구를 통합하여 평등·인권위원회(CEHR)로 단일화(2006년 평등법에 근거 2007년 10월 출범)하였다.

### 3. 구제수단

차별을 시정할 수 있는 적절한 구제수단이 마련되어야 구제의 실효성을 높일 수 있다. 이와 관련하여 EU의 기본고용평등지침(2000/78/EC)에서는 구제수단의 실효성·비례성·예방성을 규정하고 있다. 즉 기본고용평등지침은 동 지침과 관련한 국내법을 위반한 경우 적용되는 제재에 대한 틀을 국가가 설정하고 그 적용을 위한 필요한 모든 조치를 취할 것을 요구하고 있고, 이 경우 제재(보상금지급 포함 가능)는 실효적이고 비례적이며 예방적이어야 한다고 규정하고 있다(제17조).

고용평등(종교 혹은 신앙)규칙은 동 규칙 위반의 차별에 대해 고용법원이 구제명령을 발할 권한을 가지도록 규정하고 있다. 고용평등(종교 혹은 신앙)규칙에서는 고용법원 구제명령의 내용으로 원·피고의 권리선언명령, 피해에 상응하는 금전보상명령, 특정 조치의 이행권고(불이행시 금전보상명령)를 규정하고 있다(제30조).

## 제 6 절 고용평등(성적 지향)규정

### I. 개 관

고용평등(성적 지향)규칙(Employment Equality (Sexual Orient) Regulation 2003)은 총 6개의 절(part)로 구성되어 있으며, 제1절에서는 성적지향의

개념과 차별에 대해 규정하고, 제2절에서는 고용에서의 사용자 및 기타의 기구에 의한 차별, 제3절은 고용주의 책임을 규정하고 있다. 제4절은 차별의 일반적 예외규정과 적극적 조치에 의한 예외 규정이 포함되어 있다. 제5절과 6절은 이행을 위한 절차규정과 보충규정으로 되어 있다.

## II. 차별금지의 내용

### 1. 직접차별

이 규칙에 의해 금지되는 차별은 직접차별뿐만 아니라 간접차별도 포함된다. 고용평등(성적지향)규칙에 따르면 직접차별은 근로자의 성적지향을 이유로 불리하게 대우하는 것을 의미하며 이는 금지된다(제3조).

### 2. 간접차별

고용평등(성적지향)규칙에 따르면 동일한 규정·조건이 아닌 관행을 적용하지만 결과적으로 특정 성적 지향을 가진 사람에게 불이익을 가하면서 정당한 목적의 달성을 위한 적절한 수단임을 증명할 수 없는 경우는 간접차별에 해당하는 것으로서 금지된다(제3조).

### 3. 보복조치로서의 차별 금지

근로자가 이 규칙의 위반을 이유로 사용자 또는 제3자를 상대로 한 법적 절차를 진행하였거나 진행하려고 하는 것을 사용자가 알고 있고, 그러한 절차 진행과 불이익 조치 사이에 인과관계가 입증되는 경우 보복조치에 의한 차별이 성립한다. 근로자가 허위사실이거나 부정한 의도로 주장하는 경우는 적용하지 아니한다(제4조).

#### 4. 성적 지향을 이유로 한 괴롭힘

타인의 성적 지향을 이유로 존엄성을 훼손하거나, 협박·적대감·품위저하·모욕 또는 공격적 환경을 만드는 등 성적 지향을 기반으로 하는 원치 않는 행동을 하는 것은 금지된다. 피해자의 인식을 포함한 모든 정황을 고려할 때 그러한 효과를 가진 것으로 보이는 때만 괴롭힘으로 인정된다(제5조).

### Ⅲ. 차별금지의 적용대상

이 규칙은 현직 근로자뿐만 아니라 구직지원자, 파견근로자, 종료된 고용관계에도 적용된다. 구직지원자에 대하여는 채용거부 뿐만 아니라 종교를 이유로 채용절차를 달리하거나 제시하는 조건을 달리하는 것도 차별에 해당하며(제6조 제1항), 현직근로자에게는 제시하는 근로조건, 승진이나 이동의 기회부여나 거부, 해고 등이 차별이 될 수 있다(제6조 제2항). 또한 현직 근로자와 구직지원자에 대한 괴롭힘은 위법이다(제6조 제3항) 사용자가 어떠한 복리규정을 적용하고 그것이 문제된 근로자 뿐 아니라 다른 사람들에게도 모두 적용되는 경우에는 위 2항이 적용될 수 있으나, 복리 관련 규정이 다른 근로자들에게 적용한 것과 본질적으로 다르거나, 복리관련 규정이 근로계약에 의해 제한을 받는다거나 그것이 교육·훈련과 관련이 있을 때에는 차별이 성립하지 않는다.

한편 파견근로자에 대하여 근로조건을 달리하거나 계약을 유지하지 않는 것, 어떠한 복리제도에 접근하지 못하게 하거나 손해를 가하는 것, 그리고 그에 대한 괴롭힘은 차별에 해당한다(제8조).

동 규칙은 경찰의 직무관계를 고용의 범주에 포함시키고 있으며(제 11조), 수습 변호사 등도 법정변호사나 일반 변호사와의 업무관계에서

보호를 받을 수 있으며(제12, 13조), 회사 동업관계(partner in the firm)와 직능단체회원(제14조, 15조), 직업훈련중인 자(제17조), 전문자격증 소지자(제16조) 및 이 규칙의 적용을 받는 공무원 임명과 관련된 사람들(제10조)에게도 이 규칙이 적용된다. 또한 연금기금의 관리자 역시 기금의 수혜자나 잠재적 수혜자들에 대한 관계에서 차별금지 의무를 가진다(제9A조).

고용평등(성적지향)규칙에 따르면 사용자는 그의 근로자가 행한 연령 차별, 괴롭힘, 보복행위에 대해서도 책임을 진다. 사용자는 이러한 근로자의 행동을 막기 위한 합리적인 조치를 취하지 않는 한 위법한 것으로 간주된다(제22조). 위법행위의 조력자 역시 책임을 진다(제23조).

#### IV. 차별의 정당화 및 예외사유

고용평등(성적지향)규칙에 따르면 성적지향을 이유로 차별하는 것은 금지된다. 그러나 일정한 사유가 있을 때에는 예외가 인정된다.

##### 1. 국가안보 목적과 적극적 조치

국가안보를 위한 행위는 그 목적이 정당하다면 차별이 아니며, 특정 성적 지향을 가지고 있는 사람이 직무상 불이익을 받을 수 있을 때 이를 보완하기 위해서 따로 교육시설 접근권을 부여하거나 특정한 일을 하도록 하는 것 등은 적극적 조치로서 위법하지 않은 것으로 인정된다.(제24, 26조)

##### 2. 진정직업요건의 예외

고용평등(성적지향)규칙은 진정직업요건의 예외 규정과 관련하여 고용평등(종교 혹은 신앙)규칙과 동일한 개념 및 형식을 따르고 있다. 고용평등(성적지향)규칙에 따르면 고용관계가 종교조직의 목적을 위한

것인지 여부와 관계없이, 고용관계의 본질 혹은 그것이 수행되는 상황을 고려할 때 특정 성적지향이 진정하고 결정적인 직업 요건일 경우, 그리고 특정 사안에서 이 요건을 적용하는 것이 적정하고, (i) 요건의 적용대상자가 그 요건을 충족하지 못하였거나, (ii) 사용자가 위 사람이 그 요건을 충족하였다고 확신하지 못하고, 제반 사정상 사용자가 확신하지 못하는 것이 합리적인 경우에 차별이 성립하지 않는다(제7조 제2항). 또한 고용관계가 종교 조직의 목적을 위한 경우에, 그리고 사용자가 성적 지향과 관계된 요건을 (i) 종교의 교리에 따르기 위하여 적용하거나, (ii) 고용관계의 본질과 그것이 수행되는 상황 때문에 상당한 숫자의 해당 종교의 추종자들이 강하게 유지하는 종교적 신념과의 마찰을 피하기 위해서 적용하는 경우, 그리고 요건의 적용대상자가 그 요건을 충족하지 못하였거나, 사용자가 위 사람이 그 요건을 충족하였다고 확신하지 못하고 제반사정상 사용자가 확신하지 못하는 것이 합리적인 경우에 차별이 성립하지 아니한다(제7조 제3항).

## V. 차별의 구제

### 1. 입증책임

고용평등(성적지향)규칙에 따르면 차별을 주장하는 원고가 고용법원에 소를 제기한 경우 고용법원은 피고가 위법한 행위를 하지 않았거나 위법한 행위를 행한 것으로 간주되지 않아야 한다는 점을 입증하지 않는 한 원고의 청구를 인정하여야 한다(제29조).

### 2. 구제기관

해고 이외의 고용과 관련된 문제일 경우 근로자는 법적 구제절차 이전에 법정 고충처리기관의 절차를 거쳐야 한다. 고용 및 직업훈련과

관련된 성적 지향을 이유로 한 차별에 대한 소송은 고용법원이 관할하며, 평생교육 기관 및 고등교육기관에 대한 소송은 일반법원에서 다룬다.

EU의 기본고용평등지침(2000/78/EC)은 평등대우원칙의 적용과 관련하여 차별을 주장하는 자가 이용할 수 있도록 필요한 경우 조정절차를 포함하여 사법적 및(또는) 행정적 구제절차를 마련하도록 규정하고 있으며(제9조 제1항), 영국은 진정사건에 대한 조정 내지 권고를 위해 종래 인종, 성, 장애 관련 3개 기구를 통합하여 평등·인권위원회(CEHR)로 단일화(2006년 평등법에 근거 2007년 10월 출범) 하였다.

### 3. 구제수단

차별을 시정할 수 있는 적절한 구제수단이 마련되어야 구제의 실효성을 높일 수 있다. 이와 관련하여 EU의 기본고용평등지침(2000/78/EC)에서는 구제수단의 실효성·비례성·예방성을 규정하고 있다. 즉 기본고용평등지침은 동 지침과 관련한 국내법을 위반한 경우 적용되는 제재에 대한 룰을 국가가 설정하고 그 적용을 위한 필요한 모든 조치를 취할 것을 요구하고 있고, 이 경우 제재(보상금지급 포함 가능)는 실효적이고 비례적이며 예방적이어야 한다고 규정하고 있다(제17조)

고용평등(성적지향)규칙 위반의 차별에 대해 고용법원이 구제명령을 발할 권한을 가진다. 고용평등(성적지향)규칙에서는 고용법원 구제명령의 내용으로 원·피고의 권리선언명령, 피해에 상응하는 금전보상명령, 특정 조치의 이행권고(불이행시 금전보상명령)를 규정하고 있다(제30조).

## 제 7 절 고용평등(연령)규정

### I. 개 관

2000년 11월 유럽연합이 채택한 기본고용평등지침(2000/78/EC)은 각 유럽연합 회원국들이 연령차별을 금지하는 새로운 입법을 만들도록 강제

하고 있다. 동 지침의 이행을 위해 영국은 고용평등(연령)규칙(*Employment Equality (Age) Regulations 2006*)을 2006년 10월 1일부로 시행하였다.<sup>271)</sup> 동 규칙은 총 6개의 절(part)로 구성되어 있으며, 제1절에서는 개념규정과 연령을 이유로 한 차별에 대해 규정하고, 제2절에서는 고용에서의 사용자 및 기타의 기구에 의한 차별, 제3절은 고용주의 책임을 규정하고 있다. 제4절은 차별의 일반적 예외규정과 적극적 조치에 의한 예외 규정이 포함되어 있다. 제5절과 6절은 이행을 위한 절차규정과 보충규정으로 되어 있다.<sup>272)</sup>

고용평등(연령)규칙은 고용영역에서 모든 연령의 근로자에 대한 차별을 금지한다.<sup>273)</sup> 연령규칙은 직접차별(제3조 (1)(a))뿐만 아니라 간접차별(제3조 (1)(b)), 보복(제4조), 괴롭힘(제6조) 등을 금지하고 있다. 그러나 합법적 목적의 달성을 위한 비례적인 수단(a proportionate means of achieving a legitimate aim)에 해당하는 경우에는 직접차별이나 간접차별에 해당하지 않는다(제3조 제1항).

동 규칙은 65세 미만 정년을 정하려는 사용자들에게는 엄격한 정당화 사유를 요구하고 있으며, 근로자가 정년 이후에도 근무를 요구할 경우, 사용자들에게 고려 의무(duty to consider)를 부과하고 사용자들이 적어도 6개월 전에 근로자에게 정해진 정년퇴직 날짜를 서면으로 통지하도록 하고 있다.

---

271) 입법안과 그 평가 등에 관해서는 Department of Trade and Industry, *Employment Equality (Age) Regulations 2006 - REGULATORY IMPACT ASSESSMENTS*, 2006 ; Department of Trade and Industry, *EQUALITY AND DIVERSITY: COMING OF AGE Consultation on the draft Employment Equality (Age) Regulations 2006*, 2005 ; Department of Trade and Industry, *Equality and Diversity : Age Matters*, 2003 ; Bob Hepple etc., *Equality : A New Framework - Report of the Independent Review of the Enforcement of UK Anti-Discrimination Legislation*, Hart Publishing, 2000 등을 참고.

272) 고용평등(연령)규칙에 관한 자세한 해설은 다음을 참고.: ACAS, *Age and the Workplace-putting the Employment Equality(Age) Regulations 2006 into practice*, 2006.

273) 영국의 고용차별 전반에 관해서는 Camilla Palmer etc., *Discrimination Law Handbook*, Legal Action Group, 2002 참고.



또한 진정한 퇴직이 아닐 경우 노령의 근로자들에게 젊은 근로자들과 마찬가지로 부당 해고를 다투거나 증액 퇴직수당을 받을 수 있는 권리를 부여하기 위해 부당해고와 증액 퇴직 수당에 관한 연령 상한선을 삭제하여야 하고 법정 병가급여, 법정 인상급여 등의 연령 제한을 삭제하는 것을 내용으로 하고 있다. 또한 수당과 직장연금과 관련한 서비스 관련 조항을 포함하고 있다.

## II. 차별금지의 내용

고용평등(연령)규칙은 고용 및 직업훈련에서 연령을 이유로 한 모든 차별을 금지하고 있다. 여기서 고용이란 고용기준, 고용조건, 승진, 임금, 해고, 등을 포함하며 엄격한 의미의 계약에 의한 고용 이외에도 개별적 약정에 의한 고용도 포함하고 단기고용, 장기고용을 불문한다. 한편 직업훈련이란 고용가능성에 영향을 줄 수 있는 직업교육, 재교육, 실질적인 경력 등을 포함한다. 직업훈련은 사용자, 고등교육기관, 평생교육기관 및 자격수여기관에서 제공되는 모든 훈련의 대상에서 제외되고 있다.

### 1. 직접차별금지

고용평등(연령)규칙은 차별의 의미를 직접차별과 간접차별의 두 가지 형태로 규정하고 있다. 직접차별이란 유사한 상황에서 다른 대우의 기준으로 연령을 사용하는 경우를 의미한다.

고용평등(연령)규칙에 따르면 비슷한 상황에서 특정인을 그의 연령을 이유로 다른 사람들보다 불리하게 대우하는 경우는 금지되며 이는 직접차별에 해당된다.(제3조 제1항)<sup>274)</sup> 따라서 근로자의 모집·채용,

274) <EU 기본고용평등지침(2000/78/EC)상의 직접차별>

연령 등(제1조상의 차별사유)을 이유로 어떤 자를 유사한 상황에 있는 다른 자보다 불리하게 대우하고 있거나 불리하게 대우하였거나 불리하게 대우하려고 하는 것(제2조 2항 (a)).

임금·기타 금품 및 복리후생, 교육훈련, 배치(전보를 포함)와 승진, 퇴직·해고 등에서 사업주가 정당한 사유 없이 연령을 이유로 불리하게 대우하는 행위는 직접차별에 해당하는 행위이기 때문에 금지된다. 실제 연령과 무관하게 타인의 연령에 대한 인식을 기반으로 하는 차별도 포함한다.

“연령을 이유로” 한다는 것은 불리한 대우의 원인이 특정인(또는 특정집단)의 ‘생물학적’ 나이인 경우이다. 특정 연령의 도달 여부, 특정 연령그룹 해당 여부, 연령의 상대적 차이 등을 불리한 대우의 기준으로 삼는 것이 그 예이다. 연령을 이유로 하는 직접차별을 금지하는 근본 취지는 연령에 관한 부당한 편견 때문에 불이익이 발생하는 것을 막고자 하는데 있다.

연령을 이유로 하는 “불리한 대우”는 유사한 상황에서 특정인(또는 그가 속한 연령집단)을 다른 연령의 사람(또는 집단)보다도 불이익하게 취급하는 것을 말한다. “유사한 상황”은 같은 상황 또는 차이는 있으나 실질적으로 다르지 않은 상황을 의미한다. 연령을 제외하고는 같다고 볼 수 있는 상황에서 불리한 대우가 행해지면 그 원인이 연령에 있는 것으로 추정할 수 있고, 그렇지 않다는 점에 대한 입증은 이를 주장하는 자가 부담하여야 한다.

“불이익한 취급”은 경제적 불이익에 국한되지 않는다(비경제적 불이익 포함). 또한 과거·현재의 불이익한 취급뿐만 아니라 미래의 그것(즉, 불이익하게 취급하려는 것)을 포함한다.

직접차별은 사용자의 결정이 근로자의 연령에 근거해 이루어졌을 때 발생한다.<sup>275)</sup> 직접차별금지규정은 사용자들이 임의적인 나이가 아닌 근로자의 자질이나 능력에 기초해 채용, 승진, 직업훈련 등에 관해 결정하도록 강제하고 있다.

275) 심재진, “영국의 연령차별금지법 입법동향” □□국제노동브리프□□ vol. 3, No. 4, 2005. 4, 86면.

## 2. 간접차별금지

간접차별은 정책이나 관행이 모든 근로자에게 적용되지만 젊은 근로자나 나이든 근로자 등 특정 집단에 불이익을 초래하고, 이에 대한 합당한 이유가 없으면 발생한다.<sup>276)</sup> 가령, 사용자가 특정 일자리에 10년 이상 경력자만을 채용한다면, 이 규정은 누구에게나 적용되지만 특히 젊은 근로자들에게 불리하게 작용한다. 따라서 이 규정은 다른 이유로 정당화되지 못하는 한 간접차별에 해당하게 된다. 연령상 간접차별의 정당화 사유는 직접차별의 정당화 사유보다 훨씬 광범위하다. 즉 간접차별을 정당화하는 사유에는 직접차별의 사유가 포함되는 것은 물론 이에 해당하지 않는 다른 사유도 포함될 수 있다.

고용평등(연령)규칙에 따르면 어떤 규정, 기준 또는 관행이 특정 연령집단의 사람들을 타인과 비교하여 특별히 불리한 상황에 처하게 하거나 처하게 할 수 있고, 특정 연령집단의 사람이 불이익을 겪고, 그러한 규정, 기준 또는 관행이 합법적 목적 달성을 위한 적절한 수단임을 입증할 수 없는 경우에 간접차별이 성립한다(제3조 제2항)<sup>277)</sup>

따라서 사업주가 모집·채용 등에서 연령 이외의 기준(중립적 기준)을 적용하여 특정 연령집단에게 특히 불이익한 결과를 초래하고 그 기준이 정당하지 않는 경우에는 간접차별에 해당하기 때문에 금지된다. 간접차별은 외관상으로는 아무런 차별이 없어 보이는 기준을 적용하나 실제로는 특정 연령집단이 다른 연령집단에 비해 불리한 상황에 처하고(결과적 불이익), 이러한 상황이 수긍될 수 있는 정당한 사유

276) *Ibid.*, 87 면.

277) <EU 기본고용평등지침(2000/78/EC)상의 간접차별>

외관상 중립적 규정, 기준 또는 관행에 의해 특정 연령의 자 등이 다른 자에 비하여 특성의 불이익에 처하게 되는 것(제2조 제2항 (b)). 다만, 외관상 중립적인 규정·기준 또는 관행이 합법적 목적에 의해 객관적으로 정당화되고, 그러한 합법적 목적을 달성하기 위한 수단이 적절하고 불가결한 경우에는 간접차별에 해당하지 않음(제2조 제2항 (b)의 (i)).

(예, 직무 관련성)가 없는 경우에 인정되는 것이다.<sup>278)</sup>

간접차별이 문제될 수 있는 사례에서 연령 이외의 중립적 기준은 ‘연령 관련 요소’(예, 일정 수준의 재직기간·지식·경력·숙련·자격 등)인 경우가 많다. ‘연령 관련 요소’는 어떤 식으로든 서로 다른 연령집단에 유·불리의 영향을 준다. 예컨대, 장기근속, 경력·경험은 상대적으로 나이가 적은 집단에게 불리하게, 나이가 많은 집단에게 유리하게 작용한다. 반면에 컴퓨터 지식이나 신체적 적합성은 상대적으로 나이가 많은 집단에게 불리하게, 나이가 적은 집단에게 유리하게 작용한다.

따라서 간접차별 여부에 관한 판단의 핵심은 중립적 기준이 특정 연령집단의 구성원들에게 상대적으로 더 큰 불이익을 초래했는지, 그리고 중립적 기준의 적용이 해당 사건의 상황에서 정당한지 여부의 판단에 있다. 예컨대, 특정 분야의 “최근” 자격증이나 학위, 경력 등을 요구하는 것은 오래 전에 해당 자격증 등을 취득한 자(특히 고령자)를 배제한다는 점에서 간접차별을 추정케 하는 중립적 기준에 해당하고, 이러한 중립적 기준이 요구될 수밖에 없는 정당한 사유가 있는 경우에는 차별이 성립하지 않으나 정당한 사유가 없는 때에는 간접차별이 인정된다.

### 3. 보복적 차별금지

사업주에 의한 해고 기타 불이익과 같은 보복의 위험 때문에 권리행사가 방해되지 않도록 하기 위해 금지되는 차별을 보복적 차별이라 하며 이는 고용평등(연령)규칙에 의해 금지된다(제4조).<sup>279)</sup> 보복에 의한

278) 간접차별 이론 일반에 관해서는 조순경 외, 『간접차별 판단기준을 위한 연구』, 노동부, 2002 ; 구미영, 『고용상의 간접차별 규제-미국 사례를 중심으로』, 서울대학교 법학석사학위논문, 2003 참고 바람.

279) EU의 2000/78호 지침에서는 평등대우원칙의 위반에 관한 기업 내에서의 고충 제기 또는 법적 구제의 신청에 대하여 사용자가 해고 또는 불이익을 주지 못하도록

차별은 다음의 두 단계에 걸쳐 발생한다. 첫 번째는 근로자가 동 규칙에 근거하여 연령차별에 대한 어떠한 형태의 조치를 취하거나 항의 또는 주장을 하는 것이다. 차별 피해자가 아닌 제3자가 피해자의 위의 조치 등과 관련해 고용법원에 자료를 제출하는 등의 도움을 주는 것도 이에 해당된다. 두 번째는 근로자가 그러한 조치 때문에 불이익한 대우를 받는 것이다. 근로자의 상기 조치나 항의 또는 주장이 선의에 의한 것이라면 진실 여부를 불문하고 동 규칙에 의한 보호를 받을 수 있으나 그 주장이 허위임을 알고 있는 경우에는 보호될 수 없다.

#### 4. 괴롭힘

고용평등(연령)규칙은 괴롭힘(harassment)을 금지하고 있는 바, 괴롭힘이란 타인의 존엄성을 훼손하거나, 협박, 적대감, 품위저하, 모욕 또는 공격적 환경을 만드는 등 연령을 기초로 하는 원치 않는 행동을 말하며 정당화요건은 존재하지 않는다(제6조). 여기서 괴롭힘이란 피해자가 원치 않는 행동이어야 하고, 가해자의 행동 원인이 피해자의 연령 때문이어야 한다. 그러나 원치 않는 행동이라고 해서 피해자의 의사가 직접적으로 표현될 것을 요구하는 것은 아니며 노인학대가 자동적으로 연령을 기초로 한 괴롭힘을 성립시키는 것도 아니다. 사용주의 행위가 타인의 존엄성을 훼손하였거나 환경에 영향을 주었을 경우 그 행동의 고의 여부에 관계없이 괴롭힘이 성립하지만 그 행동이 타인에게 실제 영향을 주었는지 여부가 합리적으로 고려되어야 한다. 즉 객관적인 상황과 괴롭힘의 대상이 된 자의 주관적 견해가 모두 고려되어야 한다는 것이다.

---

근로자를 보호하기 위한 필요한 조치를 국내법상으로 제도화하여야 한다고 규정하고 있다(제11조).

### Ⅲ. 차별금지의 적용대상

고용평등(연령)규칙은 근로자 및 구직자(제7조), 파견근로자(제9조), 선출 및 지명공무원(제12조), 직능단체회원(trade organization, 제18조)<sup>280</sup>, 직업훈련중의 자(제20조), 고용알선 기관의 서비스를 이용하고자 하는 자(제21조)에게도 적용된다. 여기서 근로계약은 공식적인 계약, 비공식적인 계약을 불문한다. 급여를 받지 않는 자원봉사자의 경우 동 규칙의 보호를 받지 못하지만, 그 업무가 급여를 받는 고용관계 및 직업훈련관계의 일종으로 여겨지는 경우 동 규칙의 보호를 받을 수 있다. 판사, 위원회 등의 위원, 성직자, 회사의 임원, 선출 또는 지명공무원은 동 규칙에 규정된 근로자는 아니지만, 임명 및 해임에 있어서 연령을 이유로 한 차별을 받지 않을 수 있는 권리를 갖는다. 왕실에 의해 임명된 무급 선출 또는 지명 공무원은 동 규칙에 의해 보호를 받을 수 있으며 경찰관은 통상적 의미의 근로자에는 포함되지 않으나 동 규칙의 적용대상이다. 왕실 종사자 역시 동 규칙의 적용을 받는다(제13조).

파견근로자는 파견사업주와 사용자사업주 모두에게 권리를 가질 수 있다. 수습 변호사 등도 법정변호사(제15조)나 일반 변호사(제16조)와의 업무관계에서 보호를 받을 수 있으며, 합명회사의 공동경영자(제17조)도 합명회사로부터 차별을 받지 않을 권리를 가진다.

또한 변호사 등의 전문가, 자영업자들도 직능단체와의 관계에서는 동 규칙에 따른 보호를 받는다. 자격인증기구는 자격수여와 관련해서 차별을 해서는 아니 되며(제19조), 직업훈련제공기관의 직업훈련을 구하거나 직업훈련 중에 있는 자에 대한 차별도 금지된다(제20조). 연금기금의 관리자 역시 기금의 수혜자나 잠재적 수혜자들에 대한 관계에서 연령차별금지 의무를 가진다(제11조).

280) 직능단체란 특정 지업을 수행하는 사용자, 근로자 기타 관계인들이 조작한 다양한 단체를 말하며 이러한 단체는 그 회원들과의 관계에서 동 규칙의 규제를 받는다.

고용평등(연령)규칙에 따르면 사용자는 그의 근로자가 행한 연령차별, 괴롭힘, 보복행위에 대해서도 책임을 진다. 사용자는 이러한 근로자의 행동을 막기 위한 합리적인 조치를 취하지 않는 한 위법한 것으로 간주된다(제25조). 위법행위의 조력자 역시 책임을 진다(제26조).

#### IV. 차별의 정당화 및 예외 사유

##### 1. 진정직업요건

업무의 성격 또는 업무수행의 상황에 비추어 특정 연령이 해당 업무의 정상적인 수행을 위해 불가피하게 요구되는 경우에는 연령차별에 해당하지 않는 것으로 설정할 수 있다. 이를 흔히 ‘진정직업자격’이라고 부른다.

고용평등(연령)규칙은 고용관계의 본질 혹은 그것이 수행되는 상황과 관련하여 연령 요건이 진정하고 결정적인 직업요건이고, 사용자가 그 요건을 부과하는 것이 적절하고 필요한 경우에는 사용자에게 연령 요건을 부과할 수 있도록 허용하고 있다. 즉 업무의 성격 또는 업무가 수행되는 상황에 비추어, (a) 연령 관련 특성의 소유가 진정하고도 결정적인 직업요건에 해당하고, (b)그러한 요건이 적정한(proportionate) 경우, (c) 그 요건이 적용된 사람이 요건을 충족하지 못하거나 그 사람의 요건 충족에 대해 사용자가 확신하지 못하는 것이 제반 사정상 합리적이라면 차별에 해당하지 않는다(제8조 2항).<sup>281)</sup>

차별 정당화 사유인 진정직업요건은 법이론상 일반적으로 엄격하게 해석되고 있다. 따라서 연령차별 예외로서의 진정직업자격 역시 엄격히

281) <EU 기본고용평등지침(2000/78/EC)>

동 지침 제1조가 규정하는 차별사유와 관련된 특성에 근거한 대우의 차이는, 특정 직업 활동의 성격이나 직업이 수행되는 상황 때문에 그러한 특성이 진정하고도 결정적인 직업요건에 해당하고 그 목적이 합법적이며 그 직업요건이 비례적인 경우에는, 차별에 해당하지 않는 것으로 회원국은 규정할 수 있음(제4조 제1항).

해석되어야 한다. 그렇지 않으면 차별예외의 범위가 지나치게 확대되고, 차별금지의 실효성이 없게 된다. 이러한 이유로 진정직업요건을 이유로 한 차별의 정당화는 직접차별일 경우에만 가능하다.

## 2. 적극적 조치

법률에 근거한 고령자고용촉진조치의 경우 또는 기타 고령자의 고용보호를 목적으로 특별한 조치를 취하는 경우에는 연령차별에 해당하지 않는 것으로 설정할 필요가 있다. 특정 연령집단이 역사적으로 불리한 처지에 있거나 사회경제적 상황에서 혜택이나 기회에 접근하기 어려운 경우 이러한 문제를 해결하기 위한 방법으로 특정 연령층이 겪는 불이익을 예방·감소·보상하는 적극적 조치가 국제노동규범에서도 차별예외사유로서 일반적으로 인정되고 있다. 이와 관련하여 영국의 고용평등(연령)규칙(2006년)은 특정 연령 또는 연령층의 사람들이 특정일을 하거나 하려고 할 때 겪는 연령과 관련된 불이익을 방지하거나 보상하는 것이 합리적인 경우, (a) 그 일에 적합한 훈련기회를 부여하는 것 또는 (b) 그 일을 행할 기회를 이용할 수 있게 장려하는 것은 불법적 행위에 해당하지 않는 것으로 규정하고 있다(제29조 제1항).<sup>282)</sup>

---

282) <EU 기본고용평등지침(2000/78/EC)>

- 적극적 조치(제7조) : 실질적 평등을 달성하기 위한 목적에서 회원국이 동 지침 제1조가 규정하는 차별사유와 관련된 불이익을 방지하거나 보상하기 위한 특별한 조치를 유지하거나 채택하는 것은 평등대우원칙에 반하지 않음
- 연령에 근거한 대우의 차이의 정당화(제6조 제1항) : 연령을 이유로 하는 대우의 차이가 국내법적 상황에서 고용정책·노동시장 및 직업훈련상의 목적 등 합법적인 목적에 의해 객관적이고 합리적으로 정당화되고, 그러한 목적을 달성하기 위한 수단이 적절하고 불가피한 경우 회원국은 이를 차별에 해당하지 않는 것으로 규정할 수 있다. 그 예는 다음과 같다.
  - (a) 청년·고령자·부양책임자의 직업적 통합을 촉진하거나 이러한 자를 보호하기 위하여 채용·직업훈련의 기회, 해고·임금 등 고용 관련 특별한 요건의 설정.



### 3. 객관적 정당화

성이나 인종 등의 직접차별금지규정이 거의 예외를 두지 않고 엄격히 금지하고 있는 데 반해 연령에 의한 차별금지는 몇 가지 정당화되는 예외를 허용하고 있다. 고용평등(연령)규칙에 따르면 직접차별이든 간접차별이든 행위자가 그 규정, 기준, 관행이 합법적 목적을 달성하기 위한 적절한 방법임을 입증하는 경우 차별은 성립하지 않는다.(제3조) 이 규정에서 합법적 목적 달성을 위한 적절한 방법이 무엇을 의미하는지 구체적으로 명시하고 있지는 않으나 동 규칙의 근거가 되는 EU의 기본고용평등지침(2000/78/EC)은 회원국들이 정당한 고용정책, 노동시장 내에서의 직업훈련을 위해 목적이 정당하고 또한 그 목적을 달성하는 방법이 적절하고 필요할 경우 비록 연령에 근거해 결정을 내리더라도 이러한 결정은 정당화된다고 규정하고 있다(제6조). 이를 근거로 영국은 연령에 근거한 차별대우를 정당화 할 수 있는 예외적인 상황을 다음과 같이 인정하고 있다. 첫 번째는 연소 근로자의 보호와 같은 건강, 복지, 안전을 위한 경우, 둘째, 한 사업장에서 동시에 많은 사람들이 정년에 이르는 경우를 방지하기 위한 계획과 같은 고용계획상의 필요시, 세 번째, 특정 직무에 요구되는 특별훈련요건, 네 번째, 회사에 대한 헌신의 장려와 보상의 경우, 다섯 번째, 훈련비용과 기간을 감안해 해당 근로자의 고용이 회사에 생산적이 될 수 있도록 하는 충분한 퇴직 전 고용기간의 확보를 위한 경우 등이다.<sup>283)</sup>

객관적 정당성을 인정받기 위해서는 합법적 목적과 비례성이라는 두 가지 요건이 충족되어야 한다. 합법적 목적은 사안마다 다양할 수 있으나 그 목적이 사용자의 실질적인 필요와 부합하여야 한다. 또한 목적이 합법적이라고 하더라도 그 수단은 적정하고 필요한 한도에 그

283) 심재진, “영국의 연령차별금지법 입법동향” □□국제노동브리프□□ vol. 3, No. 4, 2005. 4, 86 면.

쳐야 한다. 비례성의 요건을 충족시키기 위해서는 규정, 기준, 관행이 실제로도 합법적 목적의 달성에 기여해야 하고, 합법적 목적의 중요성이 차별로 인한 효과보다 중해야 하며, 필요한 최소한에 그쳐야 한다.<sup>284)</sup>

#### 4. 법규 및 안보목적의 예외

법규에 따르기 위한 연령차별행위는 위법하지 않다(제27조). 가령 주류 판매를 목적으로 하는 시간이나 장소에 18세미만의 청소년 고용을 금지하는 관련 법규에 따라 주점의 사용자가 18세 미만의 청소년을 연령을 이유로 고용하지 않는 것은 연령차별의 예외로 인정될 수 있을 것이다. 또한 국가안보를 위한 행위 역시 연령차별의 예외로 인정되고 있다.(제28조)

#### 5. 근속기간에 따른 합리적 차등대우의 예외

영국은 재직기간 5년을 초과하는 근로자들에 대한 임금 기타 이익의 제공에서 재직기간을 기준으로 삼는 것이 ‘경영상의 필요’를 충족시키기 위해 합리적인 경우에는 상대적으로 재직기간이 짧아서 불이익이 발생하더라도 연령차별이 아닌 것으로 규정하고 있다. 즉 고용평등(연령)규칙에 따르면 재직기간 5년을 초과하는 근로자들에 대해 급여, 기타 이익을 제공함에 있어서 사용자가 기업 경영상의 필요(예를 들어 충실장려, 동기부여 또는 경험보상)를 충족시키기 위해 재직기간을 기준으로 사용하는 것이 합리적인 경우, 어떤 근로자가 다른 근로자에 비해 재직기간이 짧아서 불이익에 처하게 되어도 위법하지 않는다(제32조).

근속기간의 차이를 고려하여 임금·기타 금품 및 복리후생에서 합리적인 차등을 두어야 할 경영상의 필요가 있는 경우에는 차별이 아닌

284) 조용만, 김진, 김태선, “고령자 고용촉진을 위한 법제도 개선방안”, 노동부, 2006. 8. 86면.

것으로 설정할 수 있다. 근속기간의 차이에 따른 임금 등의 차등은 상대적으로 나이가 적은 근로자들에게 불이익한 결과(즉 간접차별)를 초래할 수 있다. 따라서 그러한 차등의 ‘경영상의 필요성’이 있는 경우에 차별이 아닌 것으로 설정하자는 것이다. 경영상의 필요성이 있는 경우를 요건으로 하여 근속기간의 차이에 따른 임금 등에서의 합리적 차등을 차별이 아닌 것으로 규정하게 되면 다음과 같은 효과가 있게 된다. 즉, 경영상의 필요성이 없음에도 오래 근무할수록 보다 많은 보상이 있어야 한다는 단순한 가정에 근거하여 임금 등에서 차등 대우하는 행위는 간접차별에 해당하는 것으로 해석 가능하다. 업무에 따라서는 직업경험이 전혀 요구되지 않거나 거의 불필요한 경우도 있는데 이런 경우 근속기간을 경제적 보상과 연관시키는 것은 불합리하기 때문이다.

EU의 기본고용평등지침(2000/78/EC)도 목적과 수단의 측면에서 정당한 경우 고용관련 특정 이익을 제공함에 있어서 일정 수준 이상의 재직기간을 설정하는 것을 연령차별이 아닌 것으로 규정하고 있다.<sup>285)</sup>

## 6. 국가 최저임금에 따른 예외

고용평등(연령)규칙은 청소년 근로자들의 고용을 촉진하기 위해서 최저임금법에서 청소년 근로자들의 최저임금을 다른 연령의 근로자들보다 낮게 정하는 것은 동 규칙의 예외로서 인정되고 있다(제31조). 다만 이 규정은 사용자가 최저임금을 지불하고 있는 경우에만 적용되며,

285) <EU 기본고용평등지침(2000/78/EC)>

연령에 근거한 대우의 차이의 정당화(제6조 제1항) : 연령을 이유로 하는 대우의 차이가 국내법적 상황에서 고용정책·노동시장 및 직업훈련상의 목적 등 합법적인 목적에 의해 객관적이고 합리적으로 정당화되고, 그러한 목적을 달성하기 위한 수단이 적절하고 필요한 경우 회원국은 이를 차별에 해당하지 않는 것으로 규정할 수 있다. 그 예는 다음과 같다.

(b) 채용 또는 고용관련 특정이익 제공의 경우 연령·직업경험 또는 재직기간에 관한 최저 조건의 설정

다른 연령대의 근로자들이 모두 최저 임금보다 높은 임금을 받고 있는 상황에서 청소년이 연령을 기준으로 다른 보수를 받는다면 이는 연령차별에 해당될 수 있다.

### 7. 퇴직·해고 관련 차별예외사유

일정한 법률에 근거하여 정년을 설정하는 경우에는 연령차별에 해당하지 않는 것으로 설정할 수 있을 것이다. 연공형 임금체계가 지배적인 상황에서 일체의 정년을 연령차별로 단정하기는 곤란하고, 향후 장기적·단계적인 정년제의 개선을 전제로 하여 법률에 근거한 정년의 설정은 연령차별에 해당하지 않는 것으로 인정할 필요가 있기 때문이다.

고용평등(연령)규칙은 퇴직과 관련한 연령차별의 예외를 규정하여 65세 이상의 근로자에 대한 해고의 이유가 강제퇴직인 경우 그 해고는 위법하지 않는 것으로 인정하고 있다(제30조 (2)).

그러나 사용자가 65세 미만의 근로자를 강제 퇴직케 하거나 65세 미만을 정년으로 정하는 것은 연령규칙 제30조가 규정하는 차별예외에 해당하지 않기 때문에 객관적인 정당화 사유(즉, 합법적 목적을 달성하기 위한 비례적 수단에 해당한다는 점)가 입증되지 않으면 연령차별이 된다.<sup>286)</sup> 또한 정년퇴직 이후의 계속근무에 대한 근로자의 신청권과 그에 대한 사용자의 고려의무를 설정하고 있다.

이와 관련 고용평등(연령)규칙 제30조가 고용에서의 연령차별 등을 금지하는 EU의 기본고용평등지침(2000/78/EC)에 위반하는지 여부를 판단하여 달라는 소가 유럽사법재판소(ECJ)에 제기된 바 있다. 2009년 3월 5일 유럽사법재판소는 영국 정부가 연령차별의 예외로서 65세 강제

286) 영국의 정년 관련 문헌에 관해서는 Pamela Meadows, *Retirement ages in the UK : a review of the literature*, Employment Relations Research Series No.18, DTI, 2003 참고.

퇴직의 허용을 정당한 것으로 입증할 수 있다면 영국 연령규칙 상의 강제퇴직 허용은 유럽연합의 법규에 위반하지 않을 것이라고 판결했다. 결국 65세 강제퇴직이 차별금지원칙에 대한 예외로 정당한 것인가는 영국의 대법원(High Court)이 향후에 결정할 사항이다. 그렇지만 유럽사법재판소는 위의 판결에서 차별예외는 고용정책, 노동시장이나 직업훈련과 관련된 사회 정책적 목표에 근거하여 정당화될 수 있고, “합법적 목적은 그 공익적 성격에 비추어 볼 때 비용절감이나 경쟁력 개선과 같은 사용자의 상황에 특유한 개인적 이유와는 구별”되며, “특정 조치가 고용정책, 노동시장 또는 직업훈련의 목적에 기여하는가와 관련된 단순한 일반화는 충분하지 않다”고 언급하고 있다.<sup>287)</sup>

## V. 차별의 구제

### 1. 입증책임

고용평등(연령)규칙에 따르면 차별을 주장하는 원고가 고용법원에 소를 제기한 경우 고용법원은 피고가 위법한 행위를 하지 않았거나 위법한 행위를 행한 것으로 간주되지 않아야 한다는 점을 입증하지 않는 한 원고의 청구를 인정하여야 한다(제37조). 따라서 차별을 주장하는 자가 차별을 추정할 수 있는 사실관계를 밝힌 경우 차별이 아니거나 정당한 이유가 있다는 점에 대한 입증책임은 사업주가 부담한다.

### 2. 구제기관

해고 이외의 고용과 관련된 문제일 경우 근로자는 법적 구제절차 이전에 법정 고충처리기관의 절차를 거쳐야 한다. 고용 및 직업훈련과

287) Work and Pensions Committee(House of Commons), The Equality Bill: how disability equality fits within a single Equality Act, Third Report of Session 2008-09, Volume I, 2009, p.41.

관련된 연령차별에 대한 소송은 고용법원이 관할하며, 평생교육 기관 및 고등교육기관에 대한 소송은 일반법원에서 다룬다.

### 3. 구제수단

차별을 시정할 수 있는 적절한 구제수단이 마련되어야 구제의 실효성을 높일 수 있다. 이와 관련하여 EU의 기본고용평등지침(2000/78/EC)에서는 구제수단의 실효성·비례성·예방성을 규정하고 있다. 즉 EU의 기본고용평등지침은 동 지침과 관련한 국내법을 위반한 경우 적용되는 제재에 대한 규칙을 국가가 설정하고 그 적용을 위한 필요한 모든 조치를 취할 것을 요구하고 있고, 이 경우 제재(보상금지급 포함 가능)는 실효적이고 비례적이며 예방적이어야 한다고 규정하고 있다(제17조)

고용평등(연령)규칙 위반의 차별에 대해서는 고용법원이 구제명령을 발할 권한을 가진다. 이와 관련하여 고용평등(연령)규칙에서는 고용법원 구제명령의 내용으로 원·피고의 권리선언명령, 피해에 상응하는 금전보상명령, 특정 조치의 이행권고(불이행시 금전보상명령)를 규정하고 있다.(제38조) 즉 고용평등(연령)규칙에 따르면 고용법원은 원고가 제기한 소가 타당하다고 결정하는 경우 정당하고 형평에 부합하는 다음과 같은 결정을 취할 수 있다.

- ① 소의 대상이 된 행위와 관련한 원고 및 피고의 권리를 선언하는 명령
- ② 피해에 상응하는 금전보상의 명령
- ③ 원고와 관련된 차별 내지 괴롭힘의 행위가 원고에게 미치는 불리한 결과를 피하거나 감소키 위한 목적으로 실행 가능한 조치를 특정 기간 내에 피고가 취하도록 하는 권고<sup>288)</sup>

---

288) Camilla Palmer, Tess Gill, Karon Monaghan, Gay Moon and Mary Stacey, *Discrimination Law Handbook*, Legal Action Group, 2002, pp.1033-1034.

또한 동 규칙이 규정하는 간접차별에 해당하는 불법적 행위와 관련하여, 피고가 중립적인 기준 등이 연령을 이유로 원고를 불리하게 대우하려는 의도로서 적용되지 않았다는 점을 입증하는 경우, 고용법원은 다음의 경우에 금전보상을 명할 수 있다.

① 고용법원이 권리선언 경우에 따라서는 권고를 행하고, ② (권리선언이나 권고 혹은 양자 모두를 명하는 경우에) 고용법원이 금전보상 명령도 내리는 것이 정당하고 형평에 부합한다고 여기는 경우

또한 피고가 합리적인 정당성이 없이 고용법원이 행한 권고를 따르지 않은 경우 고용법원이 정당하고 형평에 부합한다고 여기면 ① 원고에게 지급해야 하는 금전보상액을 증액할 수 있고, 또는 ② 금전보상명령이 내려지지 않았던 경우에는 금전보상명령을 내릴 수 있다.

## 제 6 장 요약 및 시사점

### 제 1 절 동일임금법과 성차별금지법 관련 법제와의 비교와 시사점

영국 정부는 여성의 고용률을 제고함으로써도 해결하지 못한 노동 시장에서의 차별과 불평등 시정을 위해 다양한 법·제도를 도입하고 또 개선하여 왔다. 이에 관하여 가장 영향력 있었던 초기의 법제는 1970년 도입된 동일임금법(Equal Pay Act)과 1975년의 성차별금지법(Sex Discrimination Act)이다. 특히 동일노동에 대한 동일임금을 강제 한 동일임금법은 남녀간 임금격차를 상당히 축소시키는데 성공적이었다. 즉, 동일임금법은 1970년에 도입되어 1975년 시행되기 시작하면서 같은 사업주에게 고용되어 있고, 남성과 같거나 유사한 직무에 종사하는 여성에게 낮은 임금을 지불하는 것을 불법화함으로써 남성과 여성의 임금격차를 줄이는데 기여하였다. 이로 인해 1970년부터 1977년 사이에 여성근로자의 시간당 평균임금은 63%에서 75%로 상승하였다.<sup>289)</sup>

동일임금법은 1983년 유럽재판소의 판결에 따라 로마조약 제119조와 평등지침에 나타나 있는 내용을 반영하여 개정되었다. 영국의 남녀간 임금격차를 야기한 원인 중의 하나가 직종 분리였기 때문에, 유럽재판소 권고의 핵심은 바로 이러한 문제를 해결할 수 있는 유사가치노동에 대한 동등한 임금제공의 원칙을 확립하라는 것이었다. 만일 서로 다른 직업이라 하더라도 유사한 가치가 있는지 여부를 검토할 기회를 가질 수 있다면 직업적인 성별 직종분리 현상 문제를 제기할 수 있는 기반을 마련할 수 있기 때문이다. 그러나 영국에서 전반적으로 보수당 정부, 장인노동조합, 사용자 모두가 이 법의 엄격한 적용에 상

289) 김혜원 외, OECD주요국의 여성고용정책연구: 영국, 캐나다, 스웨덴, 덴마크, 한국 노동연구원, 2007, 38쪽.



당히 반대한 바 있다.<sup>290)</sup>

1997년 노동통계조사에 따르면 영국은 전체 근로자 중 시간제근로자의 비율(25.3%)이나 전체 근로자 중 여성근로자 비율(44.8%)이 유럽연합 회원국 중 두 번째로 높다. 게다가 이 시간제 근로자 중 여성근로자의 비율이 80%를 넘는다. 1999년을 기준으로 이들 시간제 여성근로자들의 임금수준은 전일제 남성근로자 임금의 60% 정도인 것으로 나타났다.<sup>291)</sup> 영국의 동일임금법과 같은 기존의 남녀평등법체계는 임금이나 근로조건 면에서 시간제 여성근로자 다수에게 적용되기 어렵다. 예를 들어 남녀간 임금차이를 성차별로 문제 제기하기 위해서는 시간제 여성근로자와 비교할 수 있는 동일노동의 남성근로자가 해당 사업장에 존재해야 하는데, 대다수 시간제 여성근로자들은 자신들과 유사한 비교대상자를 갖지 못하기 때문이다. 물론 여성이 다수인 시간제 근로자와 남성이 다수를 차지하는 전일제 근로자와의 임금차이 전체를 오로지 법체계에 기인한 문제로 보는 것은 잘못된 것이다. 왜냐하면 남녀의 임금격차는 이러한 법체계 외에도 통일적인 단체교섭의 실행 여부, 최저임금법의 존재 여부와 그 수준 등 다양한 사회제도적 맥락의 요인이 작용하고 있기 때문이다. 유럽연합과 영국에서 시간제 근로자들의 문제는 그 절대다수인 여성 근로자들의 문제로 취급되어 남녀평등의 관점에서 그 정책이 수립되고 제도가 마련되어 왔다. 적어도 2000년 시간제 근로자 차별금지 규정(Part-Time Workers Prevention of Less Favourable Treatment Regulations 2000)이 제정되기까지 영국에서는 1970년에 제정된 동일임금법, 1975년의 차별금지법을 통해 시간제 근로자들을 보호해 왔다.<sup>292)</sup> 그동안 시간제 근로자에 대한 차별이 유럽연합과 특히 영국에서 성차별의 견지에서 법적으로 다루어져 왔다는

---

290) 앞의 책, 38-39쪽.

291) 심재진, “영국의 시간제 근로자 차별 금지 규정”, 『국제노동브리프』 제2권 제2호 (2004. 3-4), 한국노동연구원, 23쪽.

292) 앞의 논문, 23-24쪽.

맥락에서 보면, 유럽연합의 시간제 근로자 보호지침과 시간제 근로자 차별금지 규정은 몇 가지의 측면에서 법적인 중요성이 있다. 우선 전일제 근로자와 비교해 차별받는 여성 시간제 근로자들은 회사가 제시한 특정의 근로조건이 동일임금법이나 차별금지법 그리고 유럽연합의 관련 규정 아래 시간제 근로자에 대해 차별적인 효과를 갖는다는 사실, 소위 간접차별을 입증하기 위해 여러 통계적 자료를 제시하는 등의 복잡한 절차를 거칠 필요가 없다. 다음으로 비록 소수지만 그동안 성차별금지 관련법에서는 여성 시간제 근로자들보다 훨씬 수가 적기 때문에 간접차별을 입증하기가 이론적으로는 가능하지만, 실질적으로는 거의 불가능에 가까운 남성 시간제 근로자들이 시간제 근로자 차별금지 규정에서는 자신들의 차별에 대해 훨씬 더욱 쉽게 문제제기할 수가 있다. 이러한 규정이 남녀차별금지 관련법과 비교되는 법적인 중요성에도 불구하고, 현재의 시간제 근로자 규정보다 이전의 남녀차별금지 관련법에 오히려 의존하게 만드는 문제가 있다. 이 규정들은 적용되는 범위에서 유사노동과 동일사업장이라는 제한을 넘어서지 못하고 있다는 것이 명확하게 드러난다. 첫째로, 동일임금법은 유사노동뿐만 아니라 동일 가치로 평가되거나 동일가치의 노동에 대해서 적용이 가능한 반면에, 새로운 법 아래서는 동일노동이나 유사노동에 대해서만 가능하다. 다음으로 이 새로운 법에는 고용의 공통된 조건이 적용되는 근로자들 전체를 동일사업장으로 간주한다는 동일임금법 제1조 제6항과 같은 규정이 없다. 따라서 동일임금법에서는 사용자가 형식적으로 달라도 그 사용자들이 특수관계에 있거나, 혹은 비슷한 업종에서 통일된 단체협약을 맺는 경우 동일사업장으로 볼 수 있는 반면에, 새 법에서는 이러한 확장 적용이 원천적으로 불가능하다.<sup>293)</sup> 또한 새로운 시간제 차별금지 규정은 유럽사법재판소의 판례나 차별금지법에서 인정되는 가상적 비교대상자와의 비교, 예를 들면 시

293) 앞의 논문, 26쪽.

간제 여성근로자가 자신의 전임 남성 전일제 근로자와의 비교하는 것 등을 허용하지 않는다. 이러한 점에서 시간제 근로에 관한 영국의 새 입법은 이전의 남녀차별금지 관련법들보다 그 실효성에서 훨씬 떨어지는 것으로 보인다.<sup>294)</sup> 절대 다수의 저임금 시간제 근로자들은 자신들의 근로조건과 비교할 수 있는 전일제의 비교대상자가 없기 때문에 이 법의 보호로부터 제외된다. 따라서 여전히 여성시간제 근로자들은 남녀차별금지 관련법에 의존해야 하므로, 노동법학자들은 기존의 차별관련 법과 새 법을 함께 이용할 것을 조언하고 있다.<sup>295)</sup>

최근 실시된 주목할만한 제도적 개혁은 2006년 도입한 일과 가족법 (Work and Families Act)이다. 2003년 이래 장시간 노동문화를 가진 영국의 사업장을 개선하고 가정과 직장의 양립을 돕기 위해 노력해온 영국 정부는 이 법을 통해 모성 및 부성휴직 권리를 확장하고, 근로시간을 선택할 권리를 한층 유연하게 제공하는 등, 근로가구를 위한 휴직 및 휴가 제도를 더욱 보강하였다.<sup>296)</sup>

2005년 평등법(Equality Act)의 개정과정을 통해 도입된 공공기관의 ‘성 의무(Gender Duty)’의 개념이 상당히 중요한 역할을 하게 될 것으로 기대된다. 고용문제와 관련된 성 의무는 사용자 혹은 서비스제공자로서의 공공기관의 장들이 자신들이 고용하고 있는 여성 직원들이 공정한 승진의 대상이 되고 있는지, 그리고 지속적인 경력발전의 기회를 가지고 있는지, 또 어떻게 직종분리문제에 대처하고 있는지, 가족친화적 정책들을 실시하고 있는지, 임금구조에 있어 성에 따른 차별은 없는지 검토하고 시정할 것을 요구하고 있다.<sup>297)</sup>

영국은 북유럽국가들이 이룩한 공보육 등 여성고용 친화적 복지제

---

294) 앞의 논문, 27쪽.

295) 앞의 논문, 28쪽.

296) 김혜원 외, OECD주요국의 여성고용정책연구: 영국, 캐나다, 스웨덴, 덴마크, 한국 노동연구원, 2007, 12쪽.

297) 앞의 책, 45쪽.

도의 발달이 더딘 전형적인 영미형 국가이면서도 같은 유형에 속하는 미국에 비해 여성의 단시간근로 비중이 현저히 높은 문제를 안고 있다는 점에서 역시 후진적인 보육제도와 함께 여성 근로자의 대부분이 비정규직에 종사하고 있는 우리나라와 상당히 유사점을 가진 국가이다. 그럼에도 불구하고 영국은 우리보다 앞서 남녀간 임금격차를 상당히 축소시키는데 성공하였다는 점에 주목할 필요가 있다. 그런 점에서 영국정부가 동등임금의 성취와 보육의 확충을 동시에 시도하고 있는 것은 주요 정책의 상호작용 효과를 염두에 둔 적절한 선택이었다고 여겨지며 동일임금법과 성차별금지법이 이러한 효과를 가져올 수 있도록 한 주요 근거법이 되고 있다. 현재 영국은 이전의 전통적 성별분업의 모습을 탈피하기 위해 노력하여, 남녀 모두 일하는 이중 임금근로자 모델로의 이전을 꾀하고 있다고 평가된다. 최근 마련된 일과 가족법 역시 이러한 정책방향과 궤를 같이하여 아버지의 부성 휴직기간을 대폭 늘렸고, 돌봄노동의 범위를 확대하였고, 여성의 직장 복귀를 돕기 위한 방안을 구체화시키는 데 기여하였다. 이러한 법제의 정비와 발전방향은 현재 우리나라에도 적용가능한 주목할만한 사례들로 보인다.

현재 우리나라의 경우 영국의 성차별금지법과 비교될 수 있는 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률은 폐지된 상태이다. 여성부의 차별개선위원회와 국가인권위원회의 차별위원회간에 차별업무의 중복문제가 있었고 또한 여성부가 가지고 있었던 성평등정책의 수립·집행 기능과 차별조사·심판 기능의 동시수행으로 인한 효율적 운영이 문제가 되어 여성부의 차별개선위원회를 국가인권위원회의 차별위원회로 통합하였다. 남녀차별개선위원회의 통합이 결정된 후 후속조치로 법률정비과정에서 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률을 폐지하는 방향으로 결정되었다. 그 이유는 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률은 성격상 성차별금지법이었으나 내용상으로는 대부분 시정기구에 대한 법률조

향으로 구성되어 있는 기구법적인 성격을 동시에 가지고 있었기 때문이었다. 차별개선위원회와 관련된 조항을 정비하자 별도의 법으로 존치될만한 조항이 남아있지 않게 되었다는 점이 문제였다. 여성부는 노동부가 고용평등위원회를 국가인권위원회로 통합하면서 남녀고용평등법을 일부 개정하였던 것과 같은 방법으로 법률정비를 하지 못하고 아예 법안을 폐지하는 것으로 정비방향을 잡게 되었던 것이다. 바람직한 정비방향은 성차별금지법의 기본이 되는 정책집행과 관련된 규정을 정비하여 법제화하고 시정 기능만을 국가인권위원회로 통합하는 것이었다. 즉 차별관련 정책과 집행 기능은 행정부처인 여성부에 남기고 차별시정 기능만을 통합하는 것이었어야 한다. 따라서 법률의 정비도 같은 내용으로 진행했어야 하는데 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률을 폐지함으로써 성차별금지법은 존치시키지 못한 상태로 진행되고 말았다.<sup>298)</sup>

2007년 10월에 통합기구로 설립된 영국의 평등인권위원회는 평등과 다양성, 그리고 인권을 현 영국 사회의 결정적인 가치로 추구하고, 모든 차별관련 이슈에 대해 개개인에게 접근가능한 조언과 지원을 아끼지 않을 것임을 천명하고 있다. 이처럼 통합적인 새 기구가 발족한 것은 변화하는 인구구조 및 세계화로 인한 이민노동력의 증가로 인해 좀 더 다양한 정체성, 문화, 종교 및 신념에 대해서도 반차별적인 인식을 삼을 필요가 등장했기 때문이다. 물론 새로운 성차별 이슈 및 가족 패턴 그리고 노동시장과 공공서비스에서의 변화하는 요구에 대해서도 부응할 수 있을 것이다. 바로 영국의 평등법의 가장 큰 목적은 평등을 증진하고 반차별법제를 강제하며, 또 인권에 대한 이해와 인식을 촉진할 수 있는 새로운 평등인권위원회를 설립할 근거를 마련하기 위한 것임을 알 수 있다.

---

298) 정강자, “차별금지법의 제정에 관한 소고”, 한국젠더법학회·이화여대 젠더법학연구소 공동주최 제11차 한국젠더법학회 학술대회 발표문, 2008. 12. 13., 113쪽.

## 제 2 절 장애차별금지법 관련 법제와의 비교와 시사점

우리나라의 장애인차별금지법과 관련하여 영국의 장애차별금지법에서 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있겠다.

첫째, 영국의 장애인차별금지법에서는 장애에 대한 포괄적인 정의를 통해 장애인차별의 개념과 영역을 규정했다는 것이다. 영국의 경우 다양한 유형의 신체·정신적인 장애의 요인을 포함하여 사회·환경적인 측면까지 고려하여 실질적으로 집행 가능한 영역별 차별기준들을 규정하고 있다. 영국의 장애인차별금지법에서는 장애를 ‘정상적인 일상생활을 수행하기 위한 개인의 능력에 실질적이고 장기적으로 불리한 영향을 주는 신체적 또는 정신적 손상’이라고 정의하고 있다. ‘손상’이란 단지 정상적으로 일상생활을 하기 위한 개인의 능력에 영향을 주는 것으로 간주되는 것으로 이동 능력, 손 기능, 신체 협응력, 지속력, 말하고·듣고·보는 능력, 기억력 또는 집중력, 학습 또는 이해력, 그리고 신체적 위험에 대한 지각력 중 하나에 영향을 주는 손상을 말한다고 상세히 정의하고 있다. 우리나라의 장애인차별금지법에서는 손상에 대한 정의규정은 두고 있지 않으며 차별에 해당하는 차별행위의 경우에 대해서만 규정을 두고 있다.

또한 영국의 장애차별금지법에서는 직접적이고 의도적인 차별에 대한 규제에서 점차 간접적인 차별을 금지하는 방향으로 차별의 개념을 확대하고 있으며 차별의 범주에 괴롭힘을 포함하고 있어 차별의 사유와 영역을 점차 확대하고 있음을 알 수 있다.

둘째, 영국의 경우에는 차별사유에 따른 행정적 구제기관이 각각 독립적으로 설치되어 있는데, 장애인차별구제는 장애인권위원회가 담당했었다. 장애인권위원회의 위원 가운데 절반 이상은 반드시 장애인으로

구성하고 있는 점이 특징이다. 장애인권위원회의 행정적 구제는 차별금지통지, 차별금지사항의 권고, 차별금지이행계획서의 제안, 기타 차별피해자에 대한 법적 자문과 지원 등이고, 법적 구속력이 있는 구제 명령을 발할 수 있는 권한을 갖지는 않았었다. 현재는 통합적인 평등인권위원회가 장애인권위원회의 업무를 행하고 있다. 영국의 경우에도 미국처럼 법원(다만 고용법원에 대한 제기라는 점에서 미국과는 다름)에의 차별소송제기를 통하여 실질적인 구제가 이루어지고 있는 점이 특징이다.<sup>299)</sup>

우리나라의 장애인차별금지법의 제정과정은 특히 시정기구와 그 권한에 관한 논의가 쟁점이 되었다. 국가인권위원회의 차별금지법 제정추진과 장애인차별금지법제정추진연대의 장애인차별금지법 제정운동은 아쉽게도 상호협조를 바탕으로 시너지 효과를 가져오는 방식으로 진행되지 못했다. 두 법 제정 움직임은 거의 비슷한 시기에 시작되었고, 국가인권위원회가 기본법적 성격의 일반규정을 담은 차별금지법이 먼저 제정된 후 개별법을 입법하여야 한다는 입장을 가지고 있었으며, ‘장애인차별금지법’ 제정 논의 시마다 ‘차별금지법’과의 관계에 대한 논의가 뒤따랐기 때문에 장애단체들은 차별금지법의 제정이 장애인차별금지법의 별도 입법을 어렵게 할 수 있다는 판단을 하기에 이르렀다. 2006년 3월 장애단체들은 장애인차별금지법을 독립적으로 입법하라고 요구하는 강력한 입법운동을 전개하여 독립적으로 법제정을 하기에 이르렀다. 차별금지법안과 장애인차별금지법 간에 가장 큰 차이를 드러내게 된 부분은 시정기구와 그 권한에 관한 것이었다. 그동안 장애단체들은 국가인권위원회는 권고기능만을 가지고 있고, 조직과 인력의 측면에서도 전문성과 감수성이 부족하여 장애피해를 실질적으로 구제하기 어려우므로 독립적인 장애차별시정기구와 시정명령

299) 조용만, 『고용차별금지법의 국제비교-영미법계의 연령·장애차별금지법제를 중심으로』, 한국노동연구원, 2004, 158쪽.

제를 도입하여야 한다고 주장해 왔다. 반면에 국가인권위원회는 장애 차별은 시정기구의 일원화와 제한적 시정명령제를 도입하여야 한다는 입장을 갖고 있었다. 그런데 법제정 마지막 단계까지 논의되었던 이 문제는 현실적으로 독립적인 장애차별시정기구의 설립이 어렵다는 결론에 이르러 국가인권위원회에 장애차별시정기구의 역할과 시정권고 권한을, 법무부에 시정명령 기능을 부여하는(시정권한의 이원화) 것으로 마무리 되었다.<sup>300)</sup> 영국의 경우 장애인 차별이 발생했을 때 전화상담 등을 통해 개별적인 고충처리를 주로 하였던 장애인권위원회가 통합적인 기구인 평등인권위원회로 대체되었고 차별금지과 평등업무가 더욱 강화된 위원회의 기능을 주시해 볼 필요가 있겠다.

### 제 3 절 인종차별금지법, 연령차별금지법 등 관련 법제와의 비교와 시사점

우리나라의 경우 영국의 인종차별금지법과 같은 법률은 두고 있지 않으나 제3세계 근로자들이 우리나라에 유입되면서 다문화 가정이 늘어나고 있으며 이러한 외국인 근로자들에 대한 차별이 사회적 문제로 대두되고 있다. 노동시장에서 외국인근로자의 일정 노동력을 담당하고 있는 점 등을 고려할 때 그들의 근로권보장과 함께 차별적 노동관행이 행해지고 있는 상황을 교정할 필요성이 크다고 하겠다. 우리 산업구조에서 주요 노동력의 일부를 차지하고 있는 이들의 정당한 지위를 보장하기 위해서 인종차별금지법이 제정될 필요가 있다고 하겠다.

영국은 2006년부터 고용평등(연령)규정을 시행하고 있다. 우리나라의 경우 연령차별금지법이 제정되기 전 연령관련 차별법제는 모집·채용과 해고에서 50세 이상인 자에 대한 정당한 사유 없는 차별을 금지하고 있는 ‘고령자고용촉진법’과 나이 등을 이유로 하는 고용 등에서

300) 정강자, “차별금지법의 제정에 관한 소고”, 한국젠더법학회·이화여대 젠더법학 연구소 공동주최 제11차 한국젠더법학회 학술대회 발표문, 2008. 12. 13., 114쪽.



차별을 금지하고 있는 국가인권위원회법이 있었다. 노동부는 2006년 7월 고령자고용촉진기본계획을 세우고 고용상의 연령차별을 금지하는 입법 추진을 하기로 하였다. 연령차별금지법의 입법을 앞두고도 노동부와 국가인권위원회 사이에 견해 차이가 있었다. 노동부의 연령차별금지법안은 연령차별의 시정기능을 노동위원회에 두고 시정명령과 과태료를 부과하는 제재를 두고 있었다. 노동부는 시정기구를 노동위원회로 한 이유를 시정명령은 행정처분으로 정책집행에 해당하고 시정기구의 일원화의 원칙이었던 차별관련 정책과 집행은 관련 부처에서 추진한다는 방침에 부합하는 조치라고 설명하였다. 이에 대해 인권위원회는 차별시정기구일원화의 원칙이 지켜져야 하며 그 의미는 차별판단과 구제에서 사법적 구제 이외의 모든 차별의 구제는 원칙적으로 인권위원회로 통합하는 것을 의미하며 구제업무의 수행은 국가인권위원회로 일원화하여야 한다는 의견을 내놓았다. 장애인차별금지법은 별도 입법 형태로 2008년 2월 21일 국회를 통과하였으며 시정기구와 구제의 주요 내용은 시정기구의 일원화와 시정권한의 이원화로 정리되었다.

동법은 장애와 연령의 사유에 대하여 차별을 금지하고 시정을 명령하는 강행규정을 둔 반면 그 외의 차별 사유에 대해서는 국가인권위원회법에 따라 평등권침해 차별행위로 보아 시정을 권고하는 수준의 구제를 하게 되었다. 또한 차별 영역에서도 차별사유에 따라 장애차별은 6개 영역에서 연령차별은 고용영역에서(5개로 나누어 놓았으나 모두 고용 영역에 해당) 그 외의 차별은 3개의 차별 영역에서 다른 수준의 구제를 받게 되었으며, 뿐만 아니라 같은 영역에서도 차별 사유에 따라 각각 다른 구제, 예를 들면 고용영역에서 성차별과 장애차별, 연령차별의 구제수준의 차이가 나타날 수 있는 체계를 갖고 있다. 또한 더욱 근원적인 문제는 성차별금지법인 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률이 폐지되어 버린 점으로 그 보완방법에 대한 논의가 시급하다고 하겠다.

## 제 5 부 프랑스

## 제 1 장 도 입

프랑스는 오래 전부터 자유, 평등, 박애를 국가의 모토로 표방하고 있는 나라로서 최근 이민자의 증가로 발생하고 있는 사회적 갈등은 “평등”이라는 이념의 현실화를 곤란케 있다. 한편 사회적 통합은 사회의 안정적 발전에 필수불가결한 전제조건인바 프랑스 정부는 “차별금지”에 관한 갖가지 입법과 기구를 설치하여 이 문제의 적극적인 해결에 나서고 있다. 그러나 프랑스에서의 차별금지 문제는 비단 내국인과 외국인 간의 차별금지에만 그치지 아니하고 동성애자등 사회적 소수에 대한 편견의 제도적 배제와 그들에 대한 적극적 조치 등을 포함하고 있음도 지적되어야 할 것이다. 더 나아가 이와 같은 프랑스의 입법, 사법, 행정적 노력은 유럽공동체 또는 유럽연합의 일반법에 준거함으로써 궁극적으로는 유럽연합 전체의 법적 통일성을 기하고자 하는 것도 특기해야 할 것이다.

주지하다시피 우리나라도 바야흐로 이른바 다문화사회를 형성하기 시작하여 향후 내국인과 외국인 간의 사회적 기본권 영역에서의 차별금지문제는 물론 고전적 의미에서의 기본권 영역에서도 문제가 불거질 우려가 있는 반면, 이에 대한 입법적 검토는 거의 이루어지고 있지 않은 사정에 있다. 이러한 관점에서 볼 때, 우리보다 먼저 같은 문제를 겪어 왔으며 또한 그 해결을 위해 끊임없이 모색하고 있는 프랑스의 해당법제에 대한 연구는 우리 사회가 당면하고 있는 문제들을 해결하는 데 많은 시사점을 던져 줄 수 있을 뿐만 아니라 잠재적 문제를 미연에 방지할 수 있는 제도적 장치를 마련하는 데 기본적 틀을 제공해 줄 수 있을 것이라 생각된다.

## 제 2 장 차별금지에 관한 개별 법률조항의 체계적 이해

프랑스에는 현재 차별금지에 관한 독립된 법률이 없고 대신 관련 규정들이 각 법령에 산재되어 있다. 따라서 프랑스의 차별금지법제를 개관하기 위해서는 이 규정들을 항목별로 분류하여 체계적으로 이해할 필요가 있다.

### 제 1 절 유전적 특성을 이유로 한 차별의 금지 원칙(민법전 제16-13조)

프랑스 민법전 제16-13조는 “누구도 유전적 특성을 이유로 차별을 받지 아니 한다”(Nul ne peut faire l’objet de discriminations en raison de ses caractéristiques génétiques)고 규정하고 있다. 이 조항은 생명윤리에 관한 법률(2004년 8월 6일, 법률 제2004-800호)<sup>301)</sup> 제4조에 의해 개정된 것으로서 단순히 “인종적” 차이에 근거한 차별을 금지하는 것보다 더욱 광범위하고 근본적인 차별금지를 정하고 있다고 보아야 할 것이다. 왜냐하면 “유전적 특성”에는 인종적 차이뿐만 아니라 신체적, 정신적 차이가 유전적 특성에 기인한 모든 경우 이를 이유로 차별하는 것을 일반적으로 금지하고 있기 때문이다.<sup>302)</sup>

인간의 유전적 특성에 대한 연구가 인간을 차별하는 결과를 낳아서는 안 될 것이다. 비정상적 유전자의 보유자에 대한 보호 역시 환자 의권리 및 보건체계의 수준에 관한 법률(2002년 3월 4일, 법률 제2002-303호) 제4조에 의해 강화된 바 있다. 이처럼 유전적 특성을 이유로 한

301) 이 법률에 관한 소개로는 홍기원, 『프랑스 생명윤리법체계에 관한 연구 (I) : 생명윤리에 관한 법률 (2004.8.6. 법률 제2004-800호)』, □□생명윤리정책연구□□, 제2권 제2호 (2008.8.), 이화여자대학교 생명윤리정책연구소, 153-175면 참조.

302) Rial-Sebbag et Thomas, 2005, p.83.

차별의 금지는 유전자학이 발달하면서 인간의 차이에 대한 인식과 구분의 보다는 더 세밀해짐에 따라 차별의 양상이 더욱 다양해지고 근본적이 될 우려가 발생한 데에 대한 법적 경고라 할 수 있는데, 아래에서 보듯이 형법에서도 유전적 특성을 이유로 한 차별을 범죄의 구성요건으로 규정하고 있는 데서 그 심각성을 알 수 있다.

보험업자나 사용자가 피보험자나 근로자를 상대로 유전검사정보를 활용하는 경우를 생각해 볼 수 있는데, 이 때에 보험계약이나 근로계약의 내용이 그 정보에 기해서 차별적 내용을 담게 될 수도 있을 것이다. 그러나 공중보건법전과 마찬가지로 민법전은 유전검사정보는 의학적 또는 과학적 목적으로만 활용될 수 있음을 규정하고 있다. 즉 이 목적을 벗어나 정보를 활용하는 것은 형법적 제재의 대상이 될 수 있는 것이다. 보험업자가 유전자검사를 요청할 수 없으므로 보험회사 소속의 의사 역시 유전자검사를 요청할 수 없음은 물론 이미 검사가 시행된 경우 그 결과의 열람을 요구할 수 없음은 물론이다. 마찬가지로 회사 소속의 의사 역시 그 회사의 근로자 또는 미래의 근로자에게 유전자검사를 받도록 요구할 수 없다.<sup>303)</sup>

## 제 2 절 차별행위의 형법적 정의와 해당 형벌

프랑스형법전의 편제상 차별행위는 법률부 제2권 人에 대한 범죄, 제2제 인간에 대한 침해, 제5장 인간의 존엄성에 대한 침해 중 제1절 차별(Des discriminations)편에 규정되어 있다. 해당 규정을 열거하면 아래와 같다.

제225-1조 ① 자연인 간에서 그 출신, 성별, 가족상황, 임신, 신체적 외양, 姓名, 건강상태, 장애, 유전적 특성, 풍습, 性的 지향성, 나이, 정치적 견해, 노조활동 등을 이유로 혹은 특정 민족, 국민, 인

303) Jeanpierre *et al.*, 2004, p.372.

종, 종교 등에의 소속 여부(그 소속 여부의 진위는 불문한다)를 이유로 행해진 모든 구분행위는 차별행위를 구성한다.

② 법인 간에서 그 법인의 구성원 전체 또는 일부의 출신, 성별, 가족상황, 신체적 외양, 姓名, 건강상태, 장애, 유전적 특성, 풍습, 性的 지향성, 나이, 정치적 견해, 노조활동 등을 이유로 혹은 특정 민족, 국민, 인종, 종교 등에의 소속 여부(그 소속 여부의 진위는 불문한다)를 이유로 행해진 모든 구분행위도 차별행위를 구성한다.

제225-2조 ① 자연인 또는 법인에 대하여 행해진 전조의 차별행위는 다음 각호의 경우에 3년 이하의 금고, 45,000유로 이하의 벌금에 처한다.

1. 재화 또는 용역의 공급을 거부한 경우
2. 경제활동의 정상적 영위를 방해한 경우
3. 특정인의 고용, 제재, 해고 등을 거부한 경우
4. 전조에 규정된 이유에 기초한 조건으로 재화 또는 용역의 공급을 하고자 한 경우
5. 전조에 규정된 이유에 기초한 조건으로 고용제공, 인턴쉽신청 또는 수습기간 등을 정하고자 한 경우
6. 사회보장법전 법률부 제412-8조 제2호에 규정된 인턴쉽의 제공을 특정인에게 거부한 경우

② 전항 제1호에 규정된 차별적 거부행위가 공중을 접대하는 장소에서 행해졌거나 그 장소에의 접근을 차단할 목적으로 행해진 경우에는 5년 이하의 금고, 75,000유로 이하의 벌금에 처한다.

제225-3조 전조는 다음 각호의 경우에는 적용하지 않는다.

1. 건강상태에 근거한 차별행위가 사망위험 또는 신체의 온전성에 대한 침해의 위험, 근로능력상실의 위험 등을 예방할 목적으로 행해진 경우. 단 이러한 차별행위가 아직 확인되지 않은 질병을 대상으로 하거나 어떤 질병의 유전적 소인을 대상으로 하는 유전자검사에 근거하여 행해진 경우에는 전조에 규정된 형에 처한다.

2. 건강상태 또는 장애에 근거한 차별행위가 노동법전 제2권 제4제 또는 공무에 관한 지위를 규정한 법률에 따른 의학적 부적격 판정에 근거한 고용거부 또는 해고에 해당하는 경우
3. 고용에 있어 성별, 나이, 신체적 외양에 근거한 차별행위의 동기가 직업상 본질적이고 결정적인 요건을 구성하고 그 목적이 정당하고 그 요건이 그에 비례할 경우
4. 재화 및 용역에의 접근에 있어 성별에 근거한 차별행위가 성폭력 피해자의 보호, 사생활 및 품위의 존중에 관한 고려, 남녀평등 증진 또는 남성 및 여성의 이익 증진, 결사의 자유, 체육활동 조직 등에 의해 정당화되는 경우
5. 국적에 근거한 고용의 거부가 공무에 관한 지위규정의 적용으로 말미암은 경우

제225-3-1조 제225-2조에 규정된 재화, 행위, 용역 또는 계약 등을 요구한 사람에 대한 차별행위가 차별적 행태의 존재를 보일 목적으로 행해진 경우라 할지라도 이 행태가 입증되면 본질의 범죄를 구성한다.

제225-4조 ① 제121-2조의 요건에 따라 제225-2조에 규정된 죄의 형사책임을 지게 된 법인은 제131-38조에 규정된 바에 따라 벌금에 처해지는 외에 제131-39조 제2호 이하 제5호, 제8호, 제9호에 규정된 형에 처한다.

② 제131-39조 제2호에서 금지한 바는 활동의 수행 중에 본질의 죄를 범하게 된 경우에 준용한다.

프랑스사회는 대표적인 이민사회로서<sup>304)</sup> 이주외국인노동자의 국적, 인종 문제가 최근 심각한 사회문제로 부각되고 있다. 더군다나 비시장체제 하에서 나찌의 인종정책에 동조하여 인종주의적, 반유태인적 박

---

304) 플로랑스 르누치, 황명진, 『프랑스 거주 외국인에 관한 인구사회통계 : 우리나라 외국인통계제도정립을 위한 예비적 고찰』, □□한국인구학□□, 제31권 제2호 (2008), 157-182면.

해행위가 있었던 역사적 경험을 갖고 있는 프랑스 사회로서는 이러한 박해행위를 기념하는 행위나 행사를 전면 금지하고 있는 것은 매우 당연한 일이라 하겠다. 더 나아가 결사의 자유에 대한 예외로서 인종주의적, 외국인혐오적, 종교적 차별을 선동하는 사실상의 결사나 집단의 해산을 인정하고 있다. 프랑스 사회 내에 인종주의적 편견을 가진 정당<sup>305</sup>)이나 일부국민이 없는 것은 아니나 정부는 이러한 인종차별적 행태를 불식시키고 이른바 다문화사회가 조화롭게 형성될 수 있도록 노력을 경주하고 있다고 보아야 할 것이다. 이러한 차원에서 형법에서는 위와 같은 차별행위의 종류 중 특히 인종차별의 경우에는 가중 처벌하는 규정을 두고 있기도 하다. 위 규정들과 같은 장 제4절 死者의 존중에 대한 침해(Des atteintes au respect dû aux morts)편의 제225-17조는 시신에 대한 침해에 관한 일반규정을 두고 있고 끝이어 제225-18조에 다음과 같은 가중처벌규정을 두고 있다.

제225-18조 전조에 규정된 범죄가 사자의 특정 민족, 국민, 인종 또는 종교 등에의 소속 여부(그 소속 여부의 진위는 불문한다)를 이유로 범해진 경우에는 제225-17조 제1항, 제2항의 경우에는 3년 이하의 금고 및 45,000유로에 처하고, 같은 조 제3항의 경우에는 5년 이하의 금고 및 75,000유로의 벌금에 처한다.

또 이와 관련하여 형법전 시행령부 제6권 경범죄, 제2제 인에 대한 경범죄, 제4장 인에 대한 4급 경범죄 중 제3절 인종적 또는 차별적 성격을 띠는 비공개적 명예훼손 및 모욕(De la diffamation et de l'injure non publiques présentant un caractère raciste ou discriminatoire)편에서는 비공개적 명예훼손 및 모욕이 인종차별적 성격을 띠는 경우에 특별히 이를 4급 경범죄로 처벌하고 있다. 관련 규정은 아래와 같다.

305) Front national 등이 그 예이다.



제R624-3조 ① 그 출신 또는 특정 민족, 국민, 인종, 종교 등에의 소속 여부(그 소속 여부의 진위는 불문한다)를 이유로 타인 또는 집단의 명예를 비공개적으로 훼손한 경우에 4급 경범죄에 해당하는 벌금에 처한다.

② 성별, 성적 지향성 또는 장애를 이유로 타인 또는 집단의 명예를 비공개적으로 훼손한 경우에도 같은 형에 처한다.

제R624-4조 ① 출신 또는 특정 민족, 국민, 인종, 종교 등에의 소속 여부(그 소속 여부의 진위는 불문한다)를 이유로 타인 또는 집단을 비공개적으로 모욕한 경우 4급 경범죄에 해당하는 벌금에 처한다.

② 성별, 성적 지향성 또는 장애를 이유로 타인 또는 집단을 비공개적으로 모욕한 경우에도 같은 형에 처한다.

제R624-5조 전2조에 규정된 범죄의 책임을 지는 자는 그 조에 정한 벌금형 외에 다음 각호의 부가형에 처한다.

1. 허가를 받아야 하는 무기의 소지 및 휴대에 대한 3년 이상 금지
2. 피고인이 소유하거나 자유로이 처분할 수 있는 무기의 몰수
3. 당해 범죄를 범하는 데 쓰이거나 쓰려 했던 물건 또는 그 산물의 몰수

제R624-6조 ① 제121-2조의 경우에 법인도 제R624-3조, 제R624-4조에 규정된 범죄에 대한 형사책임을 질 수 있다.

② 법인이 받는 형은 다음 각호와 같다.

1. 제131-41조에 규정된 방식에 따른 벌금형
2. 당해 범죄를 범하는 데 쓰이거나 쓰려 했던 물건 또는 그 산물의 몰수

인종차별의 경우 프랑스 형법은 본인이 직접 차별행위를 한 경우뿐 아니라 타인으로 하여금 그러한 차별행위를 하도록 선동한 경우에도 경범죄로 처벌하고 있다. 관련 규정은 아래와 같다.

제R625-7조 ① 출신 또는 특정 민족, 국민, 인종, 종교 등에의 소속 여부(그 소속 여부의 진위는 불문한다)를 이유로 타인 또는 집단에 대하여 차별, 증오, 폭력을 비공개적으로 선동한 경우 5급 경범죄에 해당하는 벌금에 처한다.

② 성별, 성적 지향성, 장애 등을 이유로 타인 또는 집단에 대하여 증오 또는 폭력을 비공개적으로 선동한 경우 및 같은 상대방에 대하여 제225-2조, 제432-7조에 규정된 차별행위를 비공개적으로 선동한 경우에도 같은 형에 처한다.

③ 본조에 규정된 경범죄를 범한 자는 다음 각호의 부가형에 처한다.

1. 허가를 받아야 하는 무기의 소지 및 휴대에 대한 3년 이상 금지
2. 피고인이 소유하거나 자유로이 처분할 수 있는 무기의 몰수
3. 당해 범죄를 범하는 데 쓰이거나 쓰려 했던 물건 또는 그 산물의 몰수
4. 20시간 이상 120시간 이하의 공익근로

④ 제121-2조의 경우 법인도 본조에 규정된 범죄의 형사책임을 질 수 있다.

⑤ 법인이 받는 형은 다음 각호와 같다.

1. 제131-41조에 정한 방식에 따른 벌금형
2. 당해 범죄를 범하는 데 쓰이거나 쓰려 했던 물건 또는 그 산물의 몰수

⑥ 본조에 규정된 범죄의 누범은 제131-11조, 제132-15조에 따라 처벌한다.

인종주의적 성격을 띤 명예훼손, 성차별적 또는 동성애혐오적인 성격을 띤 언행, 차별, 증오, 인종주의적 폭력 등의 선동행위가 공개적으로 또는 출판을 통해 이루어진 경우에 위의 경우보다 중한 제재를 받게 되는 것은 더 말할 나위 없다.

프랑스 사회에서 인종의 다양성만큼 중요하게 다루어져 온 문제로는 성적 지향성의 소수자 보호 문제라고 할 수 있다. 인종문제에서 처

럼 성적 지향성 문제에 있어 사회적 편견이 존재하지 않는 것은 아니지만<sup>306)</sup> 소수자 보호가 기본권보장과 깊은 관련이 있는 만큼 그에 대한 차별의 금지는 형법적으로도 엄격하게 다루어지고 있다. 성적 지향성을 이유로 하는 차별이 금지됨은 위의 개별 규정에서 본 바와 같지만, 특히 이와 관련된 가중처벌규정이 형법전 법률부 제1권 일반규정, 제3제 형벌의 종류, 제2장 형벌체계 중 제3절 형의 가중, 감경, 면제(De la définition de certaines circonstances entraînant l'aggravation, la diminution ou l'exemption des peines)편에 규정되어 있음은 주목할 만하다고 하겠다.

제132-77조 ① 피해자의 성적 지향성을 이유로 범죄가 범해진 경우 법률이 정한 바에 따라 그 범죄에 대한 형이 가중될 수 있다.

② 당해 범죄가 성적 지향성(그 여부의 진위는 불문한다)을 이유로 피해자 또는 피해자가 속한 집단의 명예 또는 배려에 침해를 가져 오는 언행, 문서 또는 이미지 기타 물건의 사용 및 기타 모든 형태의 행위에 뒤이어 범해졌거나, 그러한 행위와 동시에 범해졌거나 또는 그에 앞서 행해진 경우에 전항의 가중적 정황을 구성한다.

프랑스 형법전에는 위와 같이 人에 대한 범죄로서의 차별행위뿐 아니라 제4권 국민, 국가, 공공평화에 대한 범죄, 제3제 국가의 권위에 대한 침해, 제2장 공무를 수행하는 자가 공행정에 대해 범한 죄, 제2절 일반인에 대한 권한남용 중 제2관 차별편에 아래와 같은 규정을 두고 있다.

제432-7조 공권력을 담당하고 있거나 공공서비스의 임무를 맡고 있는 자가 그 직무 또는 임무의 행사중 또는 그 행사를 계기로 자연인 또는 법인에 대해 제225-1조에 규정된 차별행위를 범하고 그

306) 동성애혼에 대해서는 프랑스 사회도 입법적으로 여전히 보수적인 입장을 취하고 있다.

것이 다음 각호에 해당하는 경우 5년 이하의 금고, 75,000유로 이하의 벌금에 처한다.

1. 법률에 정한 권리의 향유를 거부한 경우
2. 경제활동의 정상적 영위를 방해한 경우

형법상 마지막으로 부기할 사항은 위해매체로부터의 청소년보호에 있어 음란물의 성격을 띠거나 범죄, 폭력, 마약의 사용이나 거래를 유인하는 성격을 띠어 청소년에게 위험한 모든 비디오매체뿐 아니라 내용적으로 차별과 인종주의적 증오를 메시지로 담고 있는 매체의 판매도 금지하고 있다는 점이다.

### 제 3 절 사회법 분야에 있어서 차별금지 규정

차별이 실생활에서 가장 현실적으로 문제가 되는 것은 노동이나 기타 사회권 분야에서라고 해야 할 것이다. 고용이나 승진에 있어 남녀 평등과 같은 고전적인 문제는 물론 최근에 들어서는 출신이나 국적, 인종 등에 따른 직장 내에서의 차별이 왕왕 사회문제로 부각되고 있는 실정이다.

이에 관해 기본적인 규정을 담고 있는 것은 노동법전 법률부 제1부 개별근로관계, 제1권 일반규정 중 제3제 차별편이라 할 수 있는데, 해당 규정은 아래에 상술하는 바와 같다.

제1131-1조 ① 본제의 규정은 私法上 사용자 및 그 피고용인에게 적용한다.

② 본제의 규정은 私法的 조건으로 근로하는 공법인의 근로자에게도 마찬가지로 적용한다.

개별근로관계에서 발생할 수 있는 차별행태에 대해 국가가 개입할 수 있는 법적 근거를 마련하고 있는 이 규정은 그 적용범위가 私法的 관계에 한정됨을 밝히고 있는데, 이는 公法的 관계에서 차별이 적법

하게 이루어지고 있는 경우에는 이 규정의 적용이 배제됨을 의미하는 것이라 하겠다. 즉 위에서 보았다시피 고용에 있어서의 기회균등의 원칙도 공무담당의 경우에는 적법한 차별이 이루어질 수 있는데, 노동법이 이와 충돌하지 않도록 미리 그 적용범위를 명확히 밝혀 두고 있는 것이다.

그러나 위와 같은 적용범위의 한계에도 불구하고 프랑스 노동법이 천명하고 있는 원칙은 어디까지나 차별금지의 원칙이라 하겠다.

제1132-1조 누구도 채용절차로부터 배제되거나 인턴쉽이나 기업내 수습기간 등의 기회에서 배제될 수 없다. 어느 근로자도 그 출신, 성별, 풍습, 성적 지향성, 나이, 가족상황, 임신상태, 유전적 특성, 특정 민족, 국민, 인종 등에의 소속 여부(그 소속 여부의 진위는 불문한다), 정치적 견해, 노조활동이나 상호부조활동, 종교적 신념, 신체적 외양, 성명 등을 이유로 또는 건강상태나 장애를 이유로 제재를 받거나 해고되거나 2008년 5월 27일 차별금지영역에 있어 공동체법의반영을위한법률(법률 제2008-496호)<sup>307)</sup> 제1조에 규정된 바 직접적 또는 간접적 차별조치, 특히 [본 노동법전 법률부] 제 3221-3조의 의미에서의 보수분야에서, 그리고 상여금, 업무분배, 연수, 재취업, 채용, 합격, 배속, 승진, 이속, 계약갱신 등의 분야에서의 차별조치의 대상이 될 수 없다.

제1132-2조 어느 근로자도 파업권의 정상적 행사로 인해 제재를 받거나 해고되거나 제1132-1조에 규정된 차별조치의 대상이 될 수 없다.

제1132-2조 어느 근로자도 제1132-1조에 규정된바 모의에 관해 증언하거나 발설함으로써 인해 제재를 받거나 해고되거나 차별조치의 대상이 될 수 없다.

---

307) 후술.

제1132-4조 본장의 규정을 알지 못한 상태에서 근로자를 상대로 취해진 모든 조치나 행위는 무효이다.

즉 프랑스 노동법은 근로자의 직업경력에 피해를 가져올 수 있는 모든 차별행위에 대해 금지하고 있음을 알 수 있다. 그러나 그렇다고 해서 차별금지원칙을 모든 사법적 개별근로관계에 있어 무조건적으로 강제하는 것은 아니고 몇 가지 차별적 취급을 허용하고 있음에 주의해야 한다.

제1133-1조 제1132-1조는 차별적 취급이 직업상 본질적이고 결정적인 요건을 구성하고 그 목적이 정당하고 그 요건이 그에 비례할 경우에는 적용되지 않는다.

제1133-2조 ① 나이에 근거한 차별적 취급이 정당한 목적, 특히 근로자들의 건강이나 안전을 보호하고자 하거나 그 직업적 투입을 용이하게 하고자 하거나 그 고용, 재취업, 실직의 경우의 손해배상 등을 보장하고자 하는 염려에서 행해지고 이 목적을 실현하는 수단이 필요적절한 경우에는 차별행위를 구성하지 않는다.

② 이러한 차별적 취급이 다음 각호에 해당하는 경우에 특히 그러하다.

1. 청년근로자와 노년근로자의 보호를 보장하기 위해 고용기회를 제한하거나 특별근로조건을 부과하는 경우
2. 당해 업무에 필요한 교육정도나 퇴직 전 합리적인 고용기간의 필요성 등을 고려하여 채용에 있어 나이의 상한선을 두는 경우

제1133-3조 건강상태나 장애를 이유로 하고 노동전문의사가 확인한 부적격성에 근거한 차별적 취급이 객관적이고, 필요적절한 경우에는 차별행위를 구성하지 않는다.

제1133-4조 제5213-6조에 규정된바 장애인을 위해 평등취급을 증진할 목적으로 취해진 조치는 차별행위를 구성하지 않는다.

프랑스 노동법은 직장 내에서의 차별보다는 기업이 외부로부터 새로이 인력을 충원하고자 할 때 차별이 행해지지 않도록 하는 데 더 주안점을 두고 있다고 보이는데, 이러한 이유로 차별금지위반 여부가 소송의 대상이 되었을 때에 기존 근로자보다는 기업에 새로이 취업하고자 하는 이들이 원고가 되는 경우를 우선적으로 규정하고 있다.

제1134-1조 ① 제2장의 규정의 위반이 소송의 대상이 되었을 때에 고용, 인턴쉽, 기업내 수습기간 등의 지원자 또는 근로자는 2008년 5월 27일 차별금지영역에있어공동체법의반영을위한법률(법률 제2008-496호) 제1호에 규정된바 직접적 또는 간접적 차별의 존재를 추정케 하는 사실관계를 제시해야 한다.

② 이 사실관계에 대해 피고는 자신의 결정이 차별과는 무관한 객관적 요소에 의해 정당화됨을 입증할 책임을 진다.

③ 판사는 필요한 경우 유용하다고 판단한 모든 조사조치를 명한 후에 판단한다.

또한 기존 근로자의 경우 차별금지위반에 기반한 소송으로 추후 해고 등 불이익을 당하지 않도록 규정하고 있는데, 이는 근로자들이 차별금지위반사실에 대해 해고 등 불이익을 두려워 하지 않고 사용자를 상대로 자유롭게 소송을 진행할 수 있도록 보장하는 데 취지가 있다고 하겠다.

제1134-4조 ① 제2장에 근거하여 근로자가 소송에 참여하거나 그 근로자를 위한 소송이 있는 후 그 근로자가 해고된 경우 이 해고가 실질적이고 중대한 원인 없이 이루어지고 사용자가 단지 위 소송을 이유로 취한 조치임이 사실상 밝혀지면 이 해고는 무효이다. 이 경우 그 근로자는 당연 복귀하며 그 동안 전혀 휴직하지 않은 것으로 간주한다.

② 위 근로자가 근로계약의 실행을 계속하기 원하지 않는 경우 노사쟁의조정위원회는 그에게 다음 각호의 지급을 명한다.

1. 최종 6개월 월급 이상의 손해배상금
2. 제1234-9조 또는 협약, 관련 단체협약, 근로계약 등에 정한 해고로 인한 손해배상에 상응하는 손해배상금
- ③ 위법한 해고의 경우 근로자에게 지급한 실직손해배상금을 제 5427-1조 소정의 기관의 부담으로 제5312-1조 소정의 기관에 상환하는 절차에 관한 제1235-4조는 위 경우에 준용할 수 있다.

- 제1134-5조 ① 차별행위로 인한 손해배상소송은 그 차별행위를 안 날로부터 5년 이내에 제기해야 한다.
- ② 이 기간은 협약으로 조정할 수 없다.
  - ③ 차별행위의 소기간에 걸쳐 그로부터 발생한 손해 일체에 대해 배상하여야 한다.

위에서 살펴본바 프랑스 노동법은 근로자 또는 구직자 등에 대한 차별행위를 민사적으로 엄하게 제재하고 있음을 알 수 있다. 그러나 고용시장에 있어 차별금지원칙의 관철은 위와 같은 법률상의 규정만으로는 사용자의 소극적 법준수만을 기대할 수 있을 뿐이고 실제로 사회에 만연한 차별행위를 감소시키고 평등원칙에 입각한 고용의 증진을 도모하기에는 정부의 또 다른 노력이 필요하다고 판단되었다. 이와 같은 이유로 후술하는 바와 같이 2008년 12월 17일 인력관리분야에 있어 다양성증진과 차별방지를 위한 인증제 실시 및 그 위원회의 설치에 관한 국무총리령(법령 제2008-1344호)을 제정하여 고용에 있어 다양성을 충족시킨 기업에 "다양성 인증"을 발급하는 실험적 정책을 실시하게 된 것이다.

사회권의 향유에 있어 권리주체의 다양성 확보는 비단 노동법 분야에만 그치는 것이 아니다. 원칙적으로는 주택임대차에 있어도 차별금지원칙이 강제되고 있다. 물론 프랑스 사회에 주택임대차관계에 있어 차별적 관행이 이루어지고 있지 않은 것은 아니다. 주택임대인의 차별적 임차인 선정과 높은 차임 때문에 결국 이민자 등은 도시 근교의



서민아파트나 도심의 후락한 지역에 모여 사는 현상이 발생하고 이러한 주거환경이 “게토”를 형성하게 될지 모른다는 우려를 낳고 있다.<sup>308)</sup> 그러나 주거환경의 개선을 통해 이민자들의 사회적 통합을 도모하려는 프랑스 정부의 노력이 부단히 진행되고 있음도 지적되어야 할 것이다.

특기할 만한 것은 보험금지급에 있어 피보험자의 성별에 기초한 모든 직간접 차별을 금지하고 있다는 점이다(보험법전 법률부 제111-7 조). 즉 보험금지급계산에 있어 성별에 기초해서 그 지급금에 차이를 가져오는 것은 차별행위라는 것이다.

#### 제 4 절 반인종주의 결사의 절차법적 능력

다음과 같은 활동을 하는 결사는 소송법상 당사자 적격이 인정된다.

- 인종주의에 반대하는 활동을 하는 결사 (형사소송법 제2-1조)
- 성별 또는 풍습에 기초한 차별에 반대하는 활동을 하는 결사 (형사소송법 제2-6조)
- 중요, 폭력, 명예훼손 등을 촉발하는 경범죄의 경우, 성적 지향성, 성별 또는 장애상태에 기초하여 차별을 받은 피해자의 보호를 하는 결사
- 운동경기 중에 이루어진 위법행위로서 인종주의, 외국인혐오증 또는 반유태인주의 등의 방지활동을 하는 결사 (스포츠법전 제L.332-17조)

---

308) Simon, Patrick, “Le logement des immigrés”, in : *Ecarts d'identité*, n° 80, pp.5-7.

### 제 3 장 유럽연합의 차별금지정책과 프랑스 국내법의 조화 노력(2008)

본 장에서는 유럽연합의 차별금지정책<sup>309)</sup>에 프랑스의 국내법을 조화시키려는 프랑스 정부의 노력에 대해서 살펴볼 것이다. 이를 위해서 우선 유럽집행위원회(Commission européenne)의 관련 지침을 살펴봄으로써 평등과 차별에 관한 유럽연합의 일반법적 원리를 도출해 보고자 할 것이며,<sup>310)</sup> 다음으로는 이를 기준으로 한 프랑스 국내법의 입법동향을 볼 것이다.

#### 제 1 절 평등원칙과 차별금지 : 유럽집행위원회의 차별금지 관련 지침

1990년대 이후 유럽연합은 차별금지 관련 지침을 입법화하는 데 노력을 경주해 왔다. 2000년에는 이와 관련된 지침들을 두어 각 회원국들로 하여금 국내법을 공동체법에 조화시키도록 노력할 의무를 부과하기 시작했다. 그 중 성별에 기초한 차별을 금지하는, 특히 여성의 차별을 금지하는 것을 목적으로 하는 지침도 세 개나 된다. 그런데 이 성차별금지 지침들은 본질적으로 한계를 지니고 있다고 하겠는데, 2000년도 지침들이 주로 규율하고 있는 분야는 고용분야이고, 여성권에 관한 지침들은 여성의 관점에서만 규율하고 있고 균형적인 시각에서의 성차별을 규정하고 있지 않기 때문이다. 그리하여 유럽각료회의

309) 이에 관해서 상세히는 본 연구보고서 중 유럽연합의 차별금지법제에 관한 고찰 부분 참고. 여기서는 프랑스의 국내법 제정·개정과 관련하여 필요한 범위 내에서만 약술한다.

310) 참고로 유럽집행위원회에서는 Règlement, Directive, Recommendation 등의 법안을 내는데 이 중 Règlement이 가장 즉각적인 효력을, Directive는 다소 시차를 두고 효력을 발휘하며, Recommendation은 권고 정도의 효력을 지닌다. 많은 경우 Règlement은 어업, 농업 등 경제 분야에서, Directive는 사회정책 분야에 적용된다. 유럽연합 차별관련법안은 모두 Directive 차원이다.

(Conseil de ministres)에서 새로운 내용의 지침을 제정하는 방안에 대해 논의되게 되었고, 결국 그 적용범위를 확장하는 것을 목적으로 한 새로운 지침이 제안되기에 이르렀다.

만인의 법 앞에서의 평등과 차별로부터의 보호 원칙에 근거하여 유럽각료회의는 1996년 7월 15일 인종주의및외국인혐오에대한공동행동강령(96/443/JAI)을 채택했는데, 이에 따르면 유럽연합의 각 회원국은 인종주의적 또는 외국인혐오적 행태에 기인한 위법행위에 대해 효과적인 사법공조를 도모할 책임을 지고 있다.

이 공동행동강령과 1999년 유럽대표회의(Conseil européen)<sup>311)</sup> 때에 채택된 결정들에 뒤이어 유럽연합은 종교 또는 신념, 장애, 나이, 성적 지향성 등에 연관된 차별을 금지하는 정책을 취하기 시작했다. 그리하여 2000년 유럽연합은 다음과 같은 두 개의 지침을 채택하게 된다 : 2000년 6월 29일 인종·출신민족과상관없이인간을평등하게대우할원칙의실행에관한 유럽각료회의 2000/43/CE 지침과 2000년 11월 27일 고용및근로에있어평등처우의장려를위한기본틀제정에관한 유럽각료회의 2000/78/CE 지침이 그것이다. 이 지침들은 인종 또는 출신민족, 종교 또는 신념, 장애, 나이, 성적 지향성에 기초한 직접·간접의 차별을 금지하는 것을 목적으로 하고 있다.

2000/43/CE 지침<sup>312)</sup>의 목적은 인종 또는 출신민족에 따른 차별을 금지하는 기본틀을 제정하여 각 회원국 내에서 평등처우원칙을 실현하는 데 있다. 이 지침은 직접적<sup>313)</sup> 또는 간접적<sup>314)</sup> 차별의 개념을 정의하고 있으며, 희롱도 일종의 차별로 간주하고 있다. 유럽공동체에 위

311) 유럽이사회라고 번역하기도 한다.

312) *Journal officiel des Communautés européennes*, L. 185 du 19 juillet 2000, pp.22-26.

313) 직접적 차별이란 인종 또는 출신민족을 이유로 어떤 이가 비슷한 상황에서 다른 사람이라면 그런 처우를 받거나 받았거나 받지 않을 법한 열등한 처우를 받는 경우를 말한다.

314) 간접적 차별이란 중립적으로 보이는 규정, 기준, 관행 등이 특정 인종이나 민족 출신의 사람들에 대해 다른 사람들과 비교하여 불이익을 가져올 염려가 있을 경우를 말한다.

임된 권한의 한계 내에서 이 지침은 사적 영역은 물론 공공기관을 포함한 공적 영역의 모든 사람들에게 적용된다. 각 회원국은 모든 사람들이 사법·행정절차와 조정절차에 접근할 수 있도록 제도적 방안을 강구해야 하며, 이 문제와 관련하여 정당한 이해관계를 가진 결사나 조직, 법인 등이 당해 규정을 제대로 지켜질 수 있도록 기여할 수 있도록 장려해야 한다. 마지막으로 각 회원국은 차별금지원칙의 위반행위에 대한 제재수단을 마련해야 한다. 결국 각 회원국은 국내법이 이 지침에 부합될 수 있도록 2003년 7월까지 각국의 법률과 시행령, 행정규칙 등을 정비하기로 돼 있었다.

위 지침과 같은 해에 채택된 2000/78/CE 지침<sup>315)</sup>은 앞의 지침에 비해 크게 두 가지 점을 추가하고 있다고 할 수 있다 : 종교, 장애, 나이, 성적 지향성 등에 따른 차별을 포함한 차별개념의 확장과 각 회원국이 제재수단을 제도화할 의무를 규정한 것이 그것이다.

#### 제 5 조 장애인을 위한 적절한 법령정비

장애인에 대한 평등처우원칙의 준수를 보장하기 위해 적절한 법령정비를 해야 한다. 즉 사용자는 구체적 상황에서 필요에 따라 적절한 조치를 취하여 장애인이 고용에 접근하거나 근로활동을 영위하거나 그 분야에서 발전을 이루도록 해야 하며 장애인에게는 교습과정을 면제해 주도록 해야 한다. 단 이러한 조치들로 인해 사용자가 과도한 부담을 지게 되는 경우에는 예외로 한다.

#### 제 6 조 나이에 따른 처우상 차이의 정당화

[...] 각 회원국은 국내법 차원에서 적법한 목적, 특히 고용·인력시장·직업교육 등의 정책상 적법한 목적에 의해 객관적이고 합리적인 이유로 정당화되는 경우 그리고 이 목적을 실현하는 수단이 적절하고 필요한 경우에는 나이에 따른 처우상 차이가 차별을 구성하지 않는다고 규정할 수 있다.

---

315) *Journal officiel des Communautés européennes*, L. 313 du 2 décembre 2000, pp.16-22.

위 두 지침 이후 차별금지에 관하여 남녀간 평등처우원칙의 현실화를 개선하는 데 첫번째 관심이 모아졌다. 그리하여 이 문제에 관해 추가로 세 개의 지침이 2002년, 2004년, 2006년에 채택되었다.

2002년 9월 23일 고용및직업교육·양성등에의접근과근로조건에관한남녀간평등처우원칙의실현에관한유럽각료회의76/207/CEE지침을수정하는 유럽의회·유럽각료회의 2002/73/CE 공동지침<sup>316)</sup>이 채택되었다. 이 지침에 따르면, 각 회원국은 관련 법률, 시행령, 행정규칙 등을 제정하고 실시할 때에 남녀평등의 목적을 고려해야 한다. 즉 고용·비정규근로활동·근로 등에의 접근조건, 모든 유형과 수준의 직업오리엔테이션·직업교육·근로능력향상·재교육, 고용·근로 등 조건 그리고 근로자나 사용자의 조직 또는 그 구성원이 해당 직업활동을 영위하고 있는 조직에의 가입 등에 관해 공적·사적 영역에서 성별에 따른 직접적·간접적 차별이 존재해서는 안 됨(제3조)을 의미한다.

2년 후 유럽연합은 또 다른 지침을 채택하는데, 2004년 12월 13일 재화·용역에의접근및재화·용역의공급에있어남녀간평등처우원칙의실현에관한 유럽각료회의 2004/113/CE 지침이 그것이다. 이 지침에 따르면 남녀간 평등처우원칙이란 임신·출산을 이유로 한 여성에 대한 불리한 처우를 포함한 성별에 따른 직접적 차별이 있어서는 안 된다는 것과 성별에 따른 간접적 차별이 있어서는 안 된다는 것을 의미한다. 각 회원국은 보험서비스와 관련 재무서비스의 목적상 보험료와 급부금을 계산하는 데 있어 성별을 변수로 함으로써 그 보험료와 급부금에 있어 차이가 발생하지 않도록 해야 하며, 사법·행정 절차와 조정 절차에 있어 이 지침으로부터 도출되는 제반 의무가 준수될 수 있도록 필요한 조치를 강구해야 할 의무를 진다.

2006년 7월 5일에는 고용·근로에있어남녀간기회균등및평등처우원칙의실현에관한 유럽의회·유럽각료회의 2006/54/CE 지침이 채택된다.

---

316) *Journal officiel des Communautés européennes*, L. 269 du 5 octobre 2002, pp.15-20.

이 지침에는 보수 및 사회보장상 직업체계에 있어 성별에 따른 차별을 금지하는 제규정이 마련되어 있다. 고용에 있어서는 여성이 출산 휴가에서 돌아올 때 자신의 일자리에 복귀할 수 있는 권리가 인정되어 있으며 부성휴가나 입양휴가도 인정되어 있다. 각 회원국은 이와 관련한 사법절차가 모든 이들에게 열려 있도록 강구해야 할 의무를 진다.

그런데 2000년도의 두 개 지침과 남녀차별에 관한 제 지침들은 인력시장영역만 규정하고 있으므로 일정한 한계를 보이고 있다. 그리하여 유럽연합은 종교나 신념, 장애, 나이, 성적 지향성에 상관 없이 고용·근로·직업교육 외의 영역에서도 인간을 평등하게 처우해야 한다는 원칙이 실현될 수 있도록 또 하나의 새로운 지침을 제시한다. 종교나신념·장애·나이·성적지향성에 상관없이 평등처우원칙의 실현에 관한 유럽각료회의 지침안(COM(2008)426; 2008/0140(CNS))이 그것이다. 이 지침안의 적용 분야는 고용 이외의 영역에 확장되게 되었는데, 그 적용분야는 다음과 같다.

### 제3조 적용분야

- a) 사회보장 및 보건 등을 포함한 사회보험
- b) 사회급부
- c) 교육
- d) 주거 등 재화 및 용역에의 접근 및 공공 재화 및 용역의 공급

장애인이 사회보험·사회급부·보건·교육 등에 효과적으로 접근할 수 있도록 하는 것과 주거 등 재화 및 용역에의 접근 및 공공 재화 및 용역의 공급 등은 장애인의 평등처우에 관한 제4조에 보장되어 있다. 이에 대한 위반이 있을 때에는 각 회원국은 이 지침의 집행상 채택된 국내법 규정에 대한 위반행위에 대해 어떠한 제재를 가할지 정하게 되며 이 제재의 실행을 보장하는 데 필요한 모든 조치를 취해야

한다. 제13조에 따르면, 평등처우란 각종 법률, 시행령, 행정규칙 등에서 결과되는 모든 차별형태를 제거하는 것을 의미하며, 따라서 지침에 따르면 각 회원국은 이러한 형태의 모든 규정들을 각 국내법에서 삭제해야 한다. 이 지침을 일단 채택하게 되면 각 회원국은 2년 동안 이 지침의 내용을 각 국내법에 반영한 다음 그 입법상황을 유럽집행위원회에 보고해야 한다. 각 회원국은 장애인의 권리에 관한 내용은 지침의 채택 후 4년 동안 그 적용을 유예할 수 있다.<sup>317)</sup>

이 지침안은 이미 유럽의회에 의해 채택되었으며, 2009년말 유럽자료회의에서 토의를 거쳐 표결에 들어갈 예정이라고 한다.

## 제 2 절 프랑스 법제와 공동체법의 조화

프랑스는 이미 1970년대부터 차별금지에 관한 제반 국제법과 국내법이 내용적으로 조화될 수 있도록 입법적인 노력을 취해 왔다. 그리하여 아래와 같은 법령들이 제정되어 왔던 것이다.

- 모든 형태의 인종적 차별의 금지에 관한 국제협약(1966년 3월 7일)에의 가입을 승인하는 법률 (1971년 5월 28일 법률 제71-392호)
- 모든 형태의 인종적 차별의 금지에 관한 국제협약(1966년 3월 7일, 뉴욕)의 공시에 관한 법령(1971년 11월 2일 법령 제71-901호)
- 모든 종류의 인종적 차별의 금지에 관한 국제협약(1966년 3월 7일) 제14조에 규정된 개별소권의 인정 선언(1982년 8월 15일, 파리)의 공시에 관한 법령(1982년 11월 15일 법령 제82-985호)

하지만 프랑스가 차별금지에 관해 국제법과 국내법의 조화를 본격적으로 모색한 것은 2000년대에 들어서 위에서 본 각종 유럽연합 지침을 프랑스가 채택하여 국내법에 반영하는 작업을 시작한 데서라고 할 수 있다. 그 결과 2008년 5월 27일 차별금지영역에 있어 공동체법

---

317) Article 15 (Mise en œuvre).

의반영을위한제한규정에관한법률(법률 제2008-496호)이 제정되기에 이른다.

유럽공동체 지침에 따라 프랑스는 민족 또는 인종, 종교, 신념, 나이, 장애, 성적 지향성 또는 성별에 따른 직접적·간접적 차별에 관한 제개념을 도입하고(제1조), 제1조에 근거하여 고용 분야에서뿐만 아니라(제2조 제2항) 사회보험, 보건, 사회급부, 교육, 재화 및 용역에의 접근 또는 재화 및 용역의 공급 등의 분야에서(제2조 제1항) 모든 형태의 차별을 금지하고 있다. 더 나아가 재화 및 용역에의 접근 또는 재화 및 용역의 공급 면에서 임신 또는 출산에 따른 차별과 성별에 따른 차별도 금지되고 있다(제2조 제3항, 제4항).

이러한 유럽연합 지침의 반영으로 인해 노동법전, 형법전, 상호공제법전, 사회보장법전 등에 개정을 가져왔고(제6조, 제7조, 제8조) 몇 가지 규정은 폐지되게 된다. 그 구체적 내용과 체계에 대해서는 위에서 본 바 있으므로 아래에서는 그 해당 규정을 적시하는 데 그치고자 한다.

#### 신설·개정·도입된 규정들

##### □ 노동법전

제L.1132-1조 고용에 있어 차별금지에 관한 규정

제L.1133-1조(T) 나이에 따른 처우상 차이에 관한 규정. 법률 제 2008-496호에 따라 도입

제L.1133-1조(V) 직업상 본질적·결정적 요청에 따른 처우상 차이에 관한 규정. 법률 제2008-496호에 따라 개정

제L.1133-2조(T) 건강상태 또는 장애를 이유로 노동전문의사의 부적격판단에 따른 처우상 차이에 관한 규정. 법률 제2008-496호에 따라 도입

제L.1133-2조(V) 정당한 목적에 따라 나이에 따른 처우상 차이가 객관적·합리적으로 정당화되는 경우에 관한 규정. 법률 제2008-496호에 따라 개정



제L.1133-3조(T) 장애인을 위한 조치와 평등처우증진을 목적으로 하는 규정. 법률 제2008-496호에 따라 도입

제L.1133-4조(V) 장애인을 위한 조치와 평등처우증진을 목적으로 하는 규정. 법률 제2008-496호에 따라 신설

제L.1134-1조(V) 제2장의 제규정의 위반에 관한 규정. 법률 제2008-496호에 따라 개정

제L.1142-2조(V) 성별에 따른 처우상 차이가 직업적 요청, 정당한 목적, 적절한 요건에 부응하는 경우에 관한 규정. 법률 제2008-496호에 따라 개정

제L.1142-6조(V) 형법전 제225-1조 이하 제225-4조 법문의 게시에 관한 규정. 법률 제2008-496호에 따라 개정

제L.2141-1조(V) 직업노조에의 가입에 관한 규정. 법률 제2008-496호에 따라 개정

제L.5213-6조(V) 장애근로자에 관한 규정. 법률 제2008-496호에 따라 개정

□ 형법전

제225-3조(V) 일정한 조건 하에서 건강상태, 장애, 성별, 나이, 신체적 외양 등에 따른 차별에 관한 규정. 법률 제2008-496호에 따라 개정

□ 사회공제법전

제L.112-1-1조(V) 납입금, 급부금 등에 있어 처우상 차이와 보험계약에 관한 규정. 법률 제2008-496호에 의해 신설

□ 사회보장법전

제L.931-3-2조(V) 보험료, 급부금 등에 관한 규정. 법률 제2008-496호에 의해 신설

폐지된 법률

2004년 12월 30일 차별금지외평등을위한고등기관의창설에관한법률 (법률 제2004-1486호)

## 제 4 장 차별금지의 현실화를 위한 기금

차별금지는 실제 법생활에서 구체적으로 실현하고 보장하지 않는 한 구호에 지나지 않을 것이다. 따라서 이의 현실화를 위해서는 재정적 뒷받침이 확보되지 않으면 안 되는데, 이와 관련하여 이하에서는 프랑스에 설립된 공기금의 운영에 대해 고찰해 보고자 한다.

원래 이를 담당하는 기구로서 ‘차별금지와 통합을 위한 활동기금’(Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations)이 있었는데, 2006년에 ‘사회통합과 기회균등을 위한 국가기관’(Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances)으로 대체되었다.

### 제 1 절 사회통합과 기회균등을 위한 국가기관(Acsé) 개관

사회통합과 기회균등을 위한 국가기관(이하 Acsé)는 정부부처 중 도시기획부 장관과 노동·사회관계·가족·연대·도시부 장관의 관할감독을 받는 기관으로서, 사회나 직업세계에 진입하는 데 어려움을 겪는 이들을 위한 갖가지 조치를 마련하는 것을 목적으로 한다. 2006년 3월 31일 기회균등을 위한 법률에 의해 설치된 이 기관은 2,213개 도시구역 주민들을 위한 국가의 활동을 강화하고 이들의 입장에서 기회균등과 다양성이 확보될 수 있도록 갖가지 방안을 강구해 내는 것을 사명으로 한다.

Acsé는 이러한 목적으로 국가가 조성한 특정기금의 관리를 맡고 있다. 그리하여 다음과 같은 두 가지 주요한 업무를 담당하고 있다.

- 시민자원봉사의 관리
- 범죄예방을 위한 부처간 공동기금의 관리

Acsé는 행정적 성격을 지닌 국가공기관이다. 그 예산규모는 2009년의 경우 약 5억 유로 정도인데, 국가로부터 위임받은 업무의 이행을 위해 15,000개 정도의 각종 공사기구에 예산을 지출하고 있다. 프랑스 각 도·지방의 도지사가 Acsé의 그 지역 대리인으로서 업무를 관장하게 되는데, 도시정책상 여러 가지 프로그램, 예를 들어 역동희망근교(dynamique Esprit Banlieues) 프로그램의 갖가지 조치, 도시계획상 2,213개 도시구역에 대한 갖가지 프로그램, 평등증진을 위한 차별예방활동의 개발 등의 실행을 감독하게 되며 다른 한편으로는 범죄예방공동부처위원회에 정한 방침을 실행에 옮기기도 한다.

제도적으로 이 기관과 연계되어 있는 기구로는 다음과 것들이 있다.

- 부처간위원회의 시사무국(Secrétariat général du comité interministériel à la ville) : Acsé와 Anru의 감독을 담당한다.
- 도시정비를 위한 국가기관(Agence nationale pour la rénovation urbaine, Anru) : 고용에의 접근, 일자리찾기, 근린도시정책 등과 같은 우선적 문제들을 담당한다.
- 차별금지과 평등을 위한 고등기관(Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, Halde) : Acsé와의 시너지 효과는 각종 권장사항들을 시행할 때에 나타난다.
- 국립영화원(Centre national de la cinématographie) : Acsé와 함께 '다양성 영상'(Images de la diversité) 위원회를 운영하고 있는데, 2008년 이후 이 곳의 후원으로 제작된 시청각·영화 작품들은 281편에 달한다 하며, 그 중 로랑 칸테 감독의 □□벽과 벽 사이□□(Entre les murs)는 칸느 영화제에서 황금종려상을 수상한 바 있다.
- IMS : 2004년부터 기업내다양성현장을 제정하여 프랑스 기업 내에서 고용 면에서 차별이 행해지지 않도록 여러 가지 활동을 하고 있다. 이에 Acsé가 재정을 보조하고 있는데, 이 현장에 가입한 기업은 대기업(Axa, Casino, Accor 등)과 중소기업 등을 합쳐 현재 2,000여 개가 넘는다 한다.

## 제 2 절 Acsé의 역할과 주요활동

Acsé는 도시정책, 차별금지, 기회균등 분야에 있어 정부의 방침을 실행에 옮기는 역할을 담당하고 있다. 도시정책에 의해 특별히 지정된 구역의 주민들의 경우 고용에의 접근 등에서 실제적 어려움을 겪는 경우가 많은데 Acsé가 하는 일 중의 하나가 이들을 위한 기회균등을 증진하고 다른 한편으로 이들에 대한 차별이 행해지지 않도록 방지할 목적으로 국가가 지정한 특정 프로그램들을 운영하는 것이다. 이 주요활동 외에도 시민자원봉사 프로그램의 관리라든지, 범죄예방을 위한 부처간 공동기금의 관리 등도 담당하고 있다. 정부부처, 지방자치단체, 여러 공사협력기관 등과 함께 Acsé는 2009년부터 역동희망근교 프로그램의 실행을 담당하고 있다.

이 기관이 중점으로 삼고 있는 과제는 아래의 다섯 가지이다.

- 사회와 영토의 통합성 증진 : Acsé는 위에서 언급한바 도시정책상 특정 구역 주민들을 대상으로 한 프로그램을 개발하고 있는데, 교육, 직업양성과정, 고용과 경제활동에의 접근, 보건, 다양성 증진 사회유대의 개발 등은 이 기관이 간여하는 우선적 관심분야라 할 수 있다. 이러한 관점에서 Acsé는 사회통합도시계약(contrats urbains de cohésion sociale, Cucs)의 재정을 보조하며 이러한 프로그램들이 재정비될 경우나 극빈구역들에 대한 보조수단이 집중될 필요가 인정된 경우 그 프로그램의 연속성과 평가를 담당한다.
- 차별예방 : 권리평등을 재정립하고 영토 및 주민의 다양성 측면에서 부정적으로 판단되는 징표들을 개선하는 데 목적을 두고 해당 분야에서 차별적 행위가 일어나지 않도록 감시하는 역할을 한다.
- 다양성의 증진 : 프랑스가 문화적·예술적·인간적 다양성이 풍부한 상을 떨 수 있도록 하고 프랑스인의 심성에 근본적이고 지속

가능한 변화를 가져오게 하여 프랑스 사회에 대한 보다 깊은 이해를 가능하게 하는 것을 목적으로 한다.

- 범죄예방 : 범죄예방을 위한 부처간 공동기금을 활용하여 감시카메라 기법을 개발하거나 형사경찰부서에 민간요원을 채용함으로써 공공서비스의 질을 개선하는 것을 목적으로 한다. 도시계획과 건설 분야에 있어 치안문제를 고려토록 하며, 가정폭력예방활동과 재범방지활동을 강화하는 것도 이러한 차원에서 이루어진다.
- 시민자원봉사 : 16-25세의 다양한 배경의 다문화 출신 청소년들이 결사, 지방자치단체 또는 공공기관에서 공익을 사명으로 하는 서비스에 참여토록 한다.

## 제 5 장 장애인 차별금지 법제

### 제 1 절 장애인의 정의와 현황

장애는 자율성, 자유, 활동의 감소로 특징지어진다.<sup>318)</sup> 1957년 11월 23일 법률에 따르면 장애근로자란 “신체적·정신적 능력의 부족 또는 감소로 인해 일자리를 얻거나 유지할 가능성이 줄어든 모든 자”이며 장애자에 대한 이러한 정의규정은 1975년 6월 30일 법률에서도 그대로 유지된다.

오늘날 2005년 기준 프랑스에는 5백만 명에 가까운 장애인이 있다 (인구의 10%). 여기에 약소한 무능력이 있지만 이를 해당기관에 신고하지 않은 장애인까지 합치면 프랑스에는 1200만명에 가까운 장애인이 있다고 보아야 할 것이며 이는 전체 인구의 20%에 해당한다.<sup>319)</sup> 이들은 일상생활에서 장애특징으로 낙인이 찍히거나 아예 장애특징이 무시되는 고통을 경험하며, 정신적으로 상처를 받거나 사회관계로부터 격리나 단절, 신체적·정신적 조건의 비예측성, 가족이나 친지에 대한 부담 등을 경험하게 된다. 특히 “정상적 생활”을 보장해 줄 수 있는 안정적 일자리를 찾는 데 곤란함을 겪고 있다. 프랑스에서는 18세기부터 장애인을 사회에 재통합하기 위한 입법적 노력이 강구되어 왔다. 아래에서는 그 입법사를 간단히 살펴보기로 한다.

### 제 2 절 장애인 차별금지 입법의 전개

프랑스 대혁명 직후 장애인에 대한 사회부조의 필요성이 최초로 1793년 6월 24일 헌법에 의해 인정되어 사회가 이러한 부조의 의무를

318) Bollenot, G., *Handicaps et droit* Paris : SIMEP, 1984, pp.9-10.

319) 이 1200만 명의 장애인은 7개 범주로 나뉜다. Brouard, Cécile (éd.), *Le handicap en chiffres : février 2004*, Ministère de la santé et des sports.

진다고 규정하게 되었다. “공공구조는 신성한 채무이다. 사회는 불행한 시민들에게 일자리를 제공하거나 혹은 근로상태에 있지 않은 자에게는 생존의 수단을 보장함으로써 생활의 근거를 마련해 주어야 한다.”<sup>320)</sup> 프랑스의 공공단체가 장애가 가져오는 결과에 대해 관심을 갖기 시작한 것은 전쟁에서 입은 상처를 복구해 주어야 한다는 관점에서였다. 이러한 정신에서 루이 14세는 불구자기관(*Institution des invalides*)을 설치하여 근로능력을 상실한 베테랑들에게 숙소를 제공했다. 그 후 1919년 戰友部는 제1차 세계대전의 희생자가 입은 장애를 평가하는 기준을 만들어 그 장애연금의 액수를 결정하는 데 활용했다. 이 기준은 1993년까지 민사상 장애를 포함한 장애의 등급을 평가하는 데 지표로서 활용되었다. 19세기 말에는 이와 같은 복구논리에 따라 1898년 근로사고에관한법률이 사용자로 하여금 근로 중 입은 장애에 대해 보상금을 지급케 하는 구체적 보장책을 마련토록 규정했다. 이러한 특별한 경우를 제외하고는 프랑스의 공권력은 민간인 장애자에 대해서는 별로 관심을 기울이지 않았었다.

1905년 노인·약자·난치병자등에대한부조에관한법률에 따르면 약자는 나이나 장애에 따른 구분 없이 구호기관이나 구난소의 도움을 받을 권리가 있다. 그러다 1909년부터 프랑스 정부는 몇몇 초등학교에 보습반을 만들어 당시 “비정상 학생”이라 판정된 아동들을 교육했는데 이는 이 아동들이 생활을 유지하고 범죄에 빠지지 않도록 도와준다는 두 가지 목적을 지니고 있었다. 1949년 코르도니에(*Cordonnier*) 법률에 의해 장애자에 대한 구체적 부조가 명문상 규정되게 된다. 사회보장제도의 확립과 함께 여러 가지 제도가 발전되었으며 특히 장애아동을 위한 정책적 해답을 가질 수 있게 되었다.<sup>321)</sup>

320) Bollenot, 전게서, pp.13-14.

321) Didier-Courbin, Philippe et Pascale Gilbert, "Éléments d'information sur la législation en faveur des personnes handicapées en France : de la loi de 1975 à celle de 2005", in : *RFAS*, n° 2 (2005), pp.209-210.

1975년에 이르러서는 장애인을위한방향설정법률이 장애자라고 분류되는 사람들을 위한 구체적 정책을 마련할 것을 규정했다. 1975년 6월 30일 법률 제75-534호는 장애인의 권리와 특히 일상영역에의 유지라는 개념이 규정하게 됐던 것이다. 그리하여 학교적응과 직업세계에의 투입 등의 개념이 법적 근거를 갖게 된 것이다. 이 법률은 부조논리와 연대논리 사이의 과도기적 성격을 나타낸다. 법률 제1조는 다음과 같이 규정하고 있다 : “장애의 방지·검진, 간호, 교육, 직업교육, 직업오리엔테이션, 고용, 최저생계보장, 사회통합, 신체적·감각적·정신적 장애를 겪는 미성년자·성인의 운동·여가에의 접근 등은 국가의 의무를 구성한다.” 또한 1975년 법률은 각 도에 0세부터 20세까지의 장애아동에 관한 모든 사항을 관장하는 특별교육도위원회(Commission départementale d'éducation spéciale, CDES)와 사회부조(임차보조금과 주거)와 근로에 관한 사항을 관장하는 직업오리엔테이션·재교육기술위원회(Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel, COTOREP)을 두었다.

위 1975년 법률이 제정되던 같은 날 1975년 6월 30일 사회기관및의료사회기관에관한법률(법률 제75-535호)이 또한 공포되었는데, 이 법률은 1950년대부터 특히 “장애 또는 부적응” 아동을 대상으로 설립된 기관들에 의해 구상된 바 있는 의료사회 영역을 법의 영역으로 끌어 들인 것이다.

이후 1975년 법률 제1조에 규정된 권리를 부정하는 법률이 제정되기도 하고 그를 강화하는 법률이 제정되기도 했다. 1982년 12월 30일 내륙운수의방향설정에관한법률이 처음으로 개별 영역에서 1975년 법률을 강화한 법률이라고 하겠다. 이 법률 제82-1153호는 “이동성이 감소된 이들을 위한 개별 조치를 취할 수 있다”고 규정하고 있는 것이다. 이 법률은 “운수에의 권리를 점차 실현함으로써 이용자로 하여금 접근, 질적 수준, 가격, 비용 등 면에서 합리적인 조건으로 이동할 수



있게 하는 것”을 목적으로 하고<sup>322)</sup> 이러한 관점에서 장애자의 권리가 보호될 수 있다고 본다.

1987년 7월 10일 장애인근로자의고용을위한법률(법률 제87-517호)는 장애인의 역사의 한 페이지를 넘기는 입법이라 할 수 있는데, 이 법률에 의해서 장애인에게 일할 기회의 문을 열어 주게 되었기 때문이다.

제L.323-1조 20인 이상의 근로자를 고용하고 있는 사용자는 본 절의 수혜자들을 풀타임 또는 파트타임으로 전체 근로자 수의 6% 고용하여야 한다.

장애근로자의 동등처우원칙을 보장하려는 취지에서 사용자는 그 구체적 상황에서 필요에 따라 장애근로자가 일자리에 접근하거나 그 자질에 상응하는 일자리를 지키거나 그 근로활동을 영위하거나 필요에 따른 직업교육을 받을 수 있도록 하는 데 적절한 조치들을 취해야 한다.

오늘날 1987년 법률은 커다란 성공을 거두고 있다고 평가되고 있다. 2007년 현재 262,700명의 장애근로자가 장애근로자채용의무(Obligation d'emploi de travailleurs handicapés, OETH)에 가입한 근로자 20명 이상의 직장 126,200개나私营영역에서 채용되어 있다. 2006년도에 비해 OETH의 혜택을 받는 자(장애인)의 수가 늘어난 것은 이들에게 우호적인 상황 덕택이기도 하지만 한편 2007년도에 1인 이상의 장애근로자를 채용한 직장이 늘었기 때문이기도 하다. 2007년 두 개 중 하나 이상의 직장에서 OETH의 수혜자를 최소 1명 이상 직접적으로 고용하고 있는 반면, 4개 중 1개 이상의 직장(28%)은 직접적이든 간접적이든 장애인을 전혀 채용하지 않아 법률에 부응하고 있지 않고 차라리 보상금을 지급하는 편을 선택하고 있다. 장애인의 채용에 관한 협정

322) 이 문제는 당시 국회와 상원에서 여전히 논의되고 있는 문제이기도 하다. André, Pierre, “Question écrite n° 08670”, in : *JO Sénat* du 31/07/2003, p.2431.

의 정착도 진전을 보고 있다. 2007년에 일자리를 얻은 OETH의 수혜자 3인 중 1인 이상이 임시직으로 이미 고용된 적이 있는 경험을 갖고 있었다. 근로자 500명 이상의 직장에서는 두 명 중 1인이 이러한 경우에 해당되었다.<sup>323)</sup>

1987년 법률 제정 이후 장애인의 일상생활을 개선시킬 목적으로 추가적인 법률이 제정되어 왔다. 1989년에는 교육에 관한 새로운 법률이 제정되었다. 1989년 7월 10일 교육방향설정에관한법률(법률 제 89-486호)이 그것인데, 이 법률은 장애아동을 위한 교육의무원칙과 교육적응우선권을 규정하고 있다.

제 1 조 [...] 일반교양과 자격의 취득은 모든 청소년에게 그 사회적·문화적·지리적 출신에 상관 없이 보장되어야 한다. 장애청소년의 교육적응이 잘 이루어질 수 있도록 해야 한다. 간호 및 보건 서비스기관도 이에 참여한다. [...]

그 다음해 1990년 7월 13일에는 모든인종적·반유대인적·외국인혐오적행위를금지하는법률(법률 제90-615호, 일명 게쏘 법률)이 제정되었는데, 이 법률의 입안자는 사람들이 건강상태나 장애 등을 포함한 이유로 차별받는 것을 방지할 목적을 갖고 있음을 알 수 있다. 게쏘 법률에 따라 형법전상 장애인에게 공급된 서비스와 장애인의 경제활동에 관한 조항들이 위에서 살펴본바 현행과 같은 형식과 내용을 갖게 된 것이다.

1991년 7월 13일 주거지·근로장소·접객시설등에의장애인의접근성증진을목적으로하는조치에관한법률(법률 제91-663호)은 특히 장애인의 자율성과 일상생활환경에의 통합 등을 증진시킬 목적의 법적 수단을 마련함으로써 1975년 법률의 규정을 보완하고 있다. 2000년에는 1984년

323) Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, Premières Synthèses, n° 44-3 (octobre 2009).

7월 16일 신체적·운동적활동의조직과증진에관한법률(법률 제84-610호)을 개정하는 2000년 7월 6일 법률 제2000-627호가 제정되어 장애인의 운동접근성을 높이는 데 기여했다. 2002년 1월 17일 사회근대화법률(법률 제2002-73호)은 이동및교류의자유를향한법률에 의해 규정된 국가의 의무가 추구되어야 할 영역을 넓혀 장애인의 법적 보호, 장애에 대한 보상청구권, 실생활의 본질적 수요를 충족할 수 있는 최소자원의 보장 등을 정하게 된다. 교통사고방지를 강화하는 것을 목적으로 하는 2003년 6월 12일 법률에 따라 제정된 2003년 7월 11일 법령은 도로교통법전을 개정해 장애인을 위한 유럽공동체 모델의 주차증 또는 상이용사증 또는 민간인장애증을 부착한 차량만이 사용할 수 있는 주차공간에 주차한 경우 벌금의 액수를 높임으로써 장애인의 주차권을 강화하고 있다.

2002년 1월 2일 법률 제2002-2호는 사회적 행동과 의료사회적 행동을 혁신하여 의료사회적 행동의 수혜자, 특히 장애인을 수용하는 기관과 서비스의 운영규칙을 개선시키고 있다. 이 법률은 우선 관련 기관과 서비스에서의 장애자의 권리를 강화하는 새로운 수단, 예를 들면 방문자의 권리와 자유 헌장, 자격 있는 자의 간여 권리 또는 의무, 기관과 서비스의 운영규칙, 방문자영접가이드, 사회생활조언, 체류계약, 기관 또는 서비스의 기획프로그램 등의 수단들을 마련하고 있다. 이 법률과 이 법률의 적용을 받는 다른 법령들은 또한 구조적으로 다양한 안내소를 설치하게 함으로써 영접과 동행의 다양성을 증진해야만 한다고 규정하고 있다. 다른 한편 사회법률의 주요 혁신 중의 하나는 이 영역에 해당하는 기관과 서비스에 대한 두 가지 평가절차를 마련했다는 것이다. 하나는 내부평가로서 5년마다 권한 있는 기관에 보고해야 하는 것이고, 다른 하나는 외부평가로서 이러한 목적으로 설치된 권한 있는 외부기관에 의해 7년마다 행해지는 것이다.

### 제 3 절 2005년 장애법률의 제정

그런데 위에서 본 입법적 조치들만으로는 실제의 수요에 부응하는 또는 부응할 수 있는 해답을 보장하기에는 부족하다고 평가되었다. 이러한 입법의 미비를 메꾸기 위해 2005년 2월 11일 장애인의권리및 기회평등·참여·시민성을위한법률(법률 제2005-102호, 일명 장애법률)이 공포되기에 이른 것이다. 장애법률은 사회 전체에 본질적인 개혁을 가져왔다. 이 법률은 공통권(교육, 주거, 운수 등)에 관한 입법과 장애를 보상하는 것뿐만 아니라 장애인의 제권리에의 접근과 사회공공생활에의 접근을 용이하게 하는 것을 목적으로 하는 구체적 조치들을 규정하고 있다.

이 법률은 두 가지 목적을 갖고 있다. 첫째 장애상황으로 인해 특별 급부, 동행조치, 보상적 해결법 또는 특정 보조금 지급 등을 필요로 하게 된 이들에게 연대성을 보장하는 것이고, 둘째 일상생활환경에 적응해 나갈 수 있는 모든 이들의 자율성을 증진하는 것이다. 이 새로운 법률은 이제 보다 실제적인 접근법에 기초하여, 특히 당해인의 생활환경을 고려함으로써 장애를 정의하고 있다.

이 법률은 독립 장애인의 집을 설치함으로써 공공평가방식을 개혁하고 있는데 이 장애인의 집은 다양한 분야의 구성원이 한 조를 이루어 운영되게 된다. 장애인의 집은 이와 같은 임무 외에도 장애인의 영접, 조언, 오리엔테이션 등을 조직할 의무를 지게 된다. 장애인의 권리와 자율성에 관한 위원회의 창설과 함께 장애인의 집이 프랑스의 각 도에 설치되어 있다. 이 장애인의 집들의 포부는 정보·동행·조언 등을 찾는 모든 장애인과 그 가족에게 “유일한 창구”가 되는 것이다. 그리하여 장애인의 집은 장애인의 권리와 자율성 위원회의 역할을 보장하게 된다. 제64조는 “교섭인 1인이 장애인과 그 가족이 현재 진행해야 할 갖가지 일들을 담당한다”고 규정하고 있다. 즉 장애인이

어떤 결정에 불복하는 경우 그 분쟁에서 합의를 도출하는 역할을 하는 조정자를 두게 되는 것이다. 독립 장애인의 집은 공익시설이며 도는 그 행정적·재정적 감독을 담당한다. 이러한 행정적 형식을 단순화함으로써 장애인의 직업세계에의 투입과 보조를 위해 일하는 사람들을 한 곳에 모을 수 있게 한 것이다.

## 제 6 장 남녀차별금지 법제

프랑스에서는 20세기 초까지만 하더라도 남녀불평등이 가족과 사회의 조직상 기초를 이루고 있었다. 1791년의 “여성과 여성시민의 권리 선언”처럼 남녀평등실현을 시도가 없지 않았던 것은 아니지만 다 실패로 돌아가고 말았었다. 그러다가 1946년 헌법 전문 제3문에서 “법률로써 여성에게 모든 영역에서 남성과 동일한 권리를 보장한다”고 규정하게 된다. 이 역사적 변환을 전후로 1945년 여성에게도 투표권이 인정되었으며, 1970년에는 민법에서 “家長”제도가 사라졌다. 1983년에는 직업상 평등이 법률상 확립되게 되었으며 더 나아가 1985년에는 가산관리권에 있어 부부간 불평등이 폐지되기에 이른다. 그러나 프랑스 사회에서 완전한 남녀평등이 실현되었다고 보기에는 아직 이르며, 최근까지도 가족, 직장, 사회 내에서 여전히 존재하는 불평등을 제거하기 위한 입법적 노력이 계속되고 있다.

아래에서는 프랑스 현대사에서 남녀평등이 어떤 입법작업들을 통해 확립되어 왔는지 간략하게 살핌과 동시에 현행법상 남녀평등제도에 대해 개관해 보도록 하겠다.

### 제 1 절 개 관

#### I. 개인적·가족적 권리 면에서의 남녀평등

부부간 불평등은 두 가지 기원을 갖고 있다. 한편으로는 여성의 유약성이란 관념이며, 다른 한편으로는 가계운영의 단일성에 대한 강조라 할 수 있다. 근대민법의 기원이 된 나폴레옹 민법전(1804)은 상호부조의무와 정조의무의 상호성에도 불구하고 혼인을 부부간 인적관계에 있어서나 재산관계에 있어서나 본질적으로 불평등에 기초한 결합

으로 규정하고 있었다. 그러다가 1881년 혼인여성의 경우 단독으로 예금통장을 개설하고 관리할 수 있는 권리가 인정되었으며, 1907년 혼인여성의급여에관한법률이 제정되었다. 그 후 1938년 2월 18일 법률은 혼인여성에 대해 법적 무능력과 복종권, “夫權” 등이 폐지되었다고 선언하게 된다. 이러한 개혁은 1942년 9월 22일 법률에 의해 완수되어 남편이 권리를 행사할 수 없거나 부재하게 된 경우에 아내가 대신해 가사관리권과 재정관리를 담당할 수 있게 하는 제도가 성립하게 된다.

1965년 7월 13일 법률에 의해서는 아내가 남편의 동의 없이 직업활동을 영위할 수 되었으며 남편도 공유재산에 대한 중대한 행위를 아내의 동의 없이 할 수 있었던 권리를 더 이상 가지지 못하게 된다. 하지만 실제로는 아내의 소득은 “공동체어로 떨어졌었고” 남편이 여전히 가족과 공동체의 장으로 남아 있었다. “가장”제도가 폐지된 것은 1970년 6월 4일 부모의권리에관한법률에 의해서라고 하겠다. 또 1975년 7월 11일 이혼에관한법률은 가족의 거주지 선택과 혼인비용부담면에 있어 잔존하고 있던 불평등적 요소를 제거한다. 그러다가 부부가 법률의 관점에서 진정으로 평등해진 것은 혼인제도의 개혁을 목적으로 한 1985년 12월 23일 법률에 의해서라고 하겠다. “공동체의 長”이란 개념이 폐지되어 공동재산에 대해 부부간에 평등하고 경합적인 권능을 인정하게 되었을 뿐만 아니라 부부 당사자의性に 대한 일체의 언급이 법률에서 사라지게 된 것이다.

여성들은 이혼이나 남편의 사망으로 인한 혼인해소에 있어서도 새로운 권리를 인정받게 된다. 1884년 7월 27일 나케(Naquet) 법률은 이혼상 과실을 평가함에 있어 부부 당사자의 성별에 따른 차별을 두지 않았다. 간통이 이혼의 “결정적 사유”인 경우 아내가 남편의 간통을 증명하기만 하면 설사 형법전의 제한적 요건이 충족되지 않더라도 아내의 주장대로 자동적으로 이혼이 인정되었던 것이다. 1975년 7월 11

일 법률도 이혼의 원인과 효과에 있어 부부 당사자의 성별에 따른 어떠한 차별도 인정하지 않았다. 사실 이혼에 있어 부부간 불평등의 가장 중대한 측면은 이혼당사자들이 처하게 되는 구체적 상황에서 결과 되는 것이었다. 즉 부모로서 처하게 되는 상황 이외에도 갖가지 경제적·직업적 상황의 차이가 이혼의 결과로서 나타나는 것이다.

임신·출산에 있어서는 피임에 있어 남녀불평등이 의학적 차원에서 이루어지고 있었다. 20세기 중엽까지만 하더라도 남성만 피임방법을 사용할 수 있었다. 하지만 여성이 이용할 수 있는 현대적이고 더욱 확실한 피임방법이 발견되면서 여성들이 임신을 조절할 수 있고 원치 않는 모성의 노예가 되지 않을 수 있는 자유를 누리게 되었다. 1967년 12월 28일 이른바 Neuwirth 법률에 의해 “피임약”의 처방이 허용되게 된다. 임신중절(Interruption volontaire de grossesse, IVG)은 1975년 1월 10일 법률에 의해 병원에서 의사에 의해 임신 2주 전에 시술될 것을 조건으로 허용된다. 1980년 10월 31일 법률은 이 문제에 있어 여성이 단독으로 결정할 수 있는 권리를 인정했다.<sup>324)</sup>

그런데 친자에 관한 권리에 있어서는 여전히 혼인으로 인한 자와 혼인외자를 구분하고 있다. 혼인으로 인한 자는 혼인한 여성의姓과 “父의 姓을 따른 것으로 추정”하는 姓을 표시한 출생신고에 따라 인정된다. 반면 현재 프랑스에서 널리 확산되고 있는 현상으로서의 혼인외자의 경우에는 출생신고만으로는 그 친자관계를 母의 입장에서나 父의 입장에서나 확인하기 곤란하다. 그리하여 2009년 1월 16일 친자관계제도개혁에관한법률은 2005년 7월 4일 법령의 효력을 인정하게 되었는데, 이 법령은 혼인으로 인한 자/혼인외자의 개념을 포기하고 대신 子의 출생신고에 있어 母의 혼인 여부와 상관없이 또 그 母가 친자인지를 할 필요가 있는지 여부에 상관없이 그 母의 지정에 따라 모계가 확정될 수 있도록 하고 있다.

324) Dekeuwer-Défossez, Françoise, *L'égalité des sexes*, Paris : Dalloz, 1998, pp.28-30.



## II. 직업활동에 있어 남녀평등

여성의 교육수준이 높아지고 가사에 바쳐지는 시간이 줄어들고 출산여성의 수가 줄어들음으로써 여성의 고용이 매우 빠르게 증가하고 있다 : 2004년에는 경제활동인구 100명 중 47명이 여성인데, 이는 1962년에 경제활동인구 중 34%만이 여성이었다는 사실과 비교하면 획기적인 증가라 할 수 있다.<sup>325)</sup> 그러나 이러한 활동비율의 증가에도 불구하고 여성은 여전히 노동시장에서 여성으로서의 지위에서 벗어나고 있지 못하다. 자신이 여자라는 사실은 노동시장, 다양한 직종, 고임금 수입 등에의 접근성이 남자보다 못할 가능성이 존재한다는 것을 의미한다. 1997년의 경우 남성의 수입이 여성의 수입보다 27% 높았으며 동일 직무에 있어서도 12% 높았다.<sup>326)</sup>

피라미드의 최상위층에서 관찰되는 남녀간 불평등은 이보다 더욱 심각하다. 여성은 남성에 비해 임금근로자인 경우가 많으며 독립근로자인 경우가 그리 많지 않다. 이 현상은 자유직종의 경우 특히 두드러진데, 자유직 수의사의 12.4%가 여성인 반면 피고용 수의사의 경우 39.2%가 여성이다. 게다가 간부급 피고용여성은 중책을 맡더라도 그에 걸맞는 권한을 보유하고 있지 못한 경우가 종종 있다. “유리천장”이라 불리는 이러한 현상은 기실 모든 분야에서 나타나고 있다. 프랑스 200대 기업의 이사회 이사 중 여성의 수는 극히 적어서 전체 2,261명 중 58명에 불과하다고 한다. 교육직에 있어서도 상당한 정도로 여성화가 이루어졌지만 피라미드의 상부로 올라갈수록 여성의 비율은 줄어들음을 알 수 있다. 고등학교 이하 교사의 80%가 여성인 반면 대학의 경우 여교수는 불과 13%에 불과한 것이다.

325) Ministère de l'Emploi, *Chiffres 2007*.

326) 하지만 격차가 줄어들고 있는 것도 사실이다. 1950년에는 남녀간 수입격차가 50%, 1984년에는 33%에 이르렀었기 때문이다. INSEE, *Recensement de la population 1962 et Enquête emploi 2002*.

혼인한 여성이 자신이 번 임금을 자유로이 처분할 수 있는 권리를 인정한 최초의 법률은 1907년 법률이다. 그 후 1920년에 이르러서는 여성도 남편의 동의 없이 자유로이 노조에 가입할 수 있게 되었으며, 1945년에는 “동일노동 동일임금”이란 개념이 법률에 나타나게 되었다. 1951년 국제노동기구협약 제100호에 의해 동일근로 또는 동가근로에 대한 동일급여가 원칙화된 세계정세의 발전과 더불어 1957년 (유럽경제공동체를 창설하게 된) 로마협약도 남녀간 동일한 급여를 원칙으로 채택하게 된다. 이러한 국제적 변화에 자극을 받아 프랑스에서는 1965년 새로운 법률이 제정되게 되는데, 이 법률은 혼인제도와 민법전의 제규정을 여성의 입장에서 개정하여 여성도 남편의 동의 없이 직업활동을 영위할 수 있는 길을 마련해 주었다는 점에서 매우 중요한 입법이라 평가되고 있다.<sup>327)</sup>

근로상 여성차별금지도 유럽연합 차원에서의 규율이 진전됨에 따라 획기적으로 개선되고 있다. 1961년 유럽사회헌장을 프랑스에 적용함으로써 동일근로에 대한 남녀간 동일급여를 규정하여 여성의 근로조건을 개선시키고 있는 것이다. 또한 일련의 유럽연합 지침에 따라 프랑스 사회에서도 급여,<sup>328)</sup> 고용·직업교육 등에의 접근,<sup>329)</sup> 사회보장 제도,<sup>330)</sup> 임신여성의 보장,<sup>331)</sup> 성차별의 경우 입증책임<sup>332)</sup> 등의 면에서 매우 실천적인 의미의 개혁이 이루어지게 되었다. 더욱이 2002년 9월 23일에는 고용·직업교육·승진 등에의 접근과 근로조건에 관하여 남녀간 동등대우원칙의 실현에 관한 새로운 유럽연합 지침이 마련되어 프랑스 국내법도 이 유럽연합 차원의 기준에 부합한 개정이 이루어졌음은 상술한 바와 같다.

327) *Liaisons sociales*, n° avril 2005.

328) Directive 75/117/CEE.

329) Directive du 9 février 1976.

330) Directive 79/7/CEE.

331) Directive 92/85/CEE.

332) Directive 97/80/CEE du 15 décembre 1997.

1983년 7월 13일 남녀간직업상평등에관한노동법전·형법전개정에 관한 법률(법률 제83-635호. 일명 “Roudy 법률”)은 프랑스법상 직업상 평등을 재확인하고 있다. 이 법률은 1976년 2월 9일 고용·직업교육·승진에의접근의평등과근로조건에관한 공동체 지침 제76/207호를 프랑스 국내법에 반영한 것인데, 이에 따르면 기업은 매년 자사내 남녀의 상황을 비교하는 보고서를 작성해야 하며 “평등계획”을 제출해야 한다. 그리하여 남녀평등이라는 이 헌법적 원칙은 법률에 반영되어 신형법전 제225-1조에 규정되기에 이르는데 이 규정은 위에서 본 바와 같이 성별을 이유로 행해진 모든 형태의 구분은 차별행위를 구성한다고 규정하고 있고, 같은 취지의 규정이 노동법전 제L.123-1조 이하의 조항에 규정되어 있음도 이미 본 바와 같다. 다만 이 노동법상 평등준수의무에 별다른 제재가 마련되어 있지 않다는 점도 지적되어야 할 것이다.

2001년 5월 9일 남녀간직업상평등에관한법률(법률 제2001-397호. 일명 “Génisson” 법률)은 네 가지 중심과제를 상정함으로써 종전의 법률이 시대의 흐름에 부합할 수 있도록 하고 있다. 즉 야간근로, 성희롱, 직업상 선거에서의 대표권, 마지막으로 기업이 근로현장에서 발견되는 남녀간 불평등을 치유할 수 있는 조치에 관해 3년마다 강구할 의무 등이 그것이다.<sup>333)</sup> 이 제니송 법률이 형사제재(1년 이하의 금고 및 3,750유로 이하의 벌금)를 규정하고 있긴 하지만, 그 입법의 사후평가는 그리 만족스럽지 못하다. 상원의 여성권리위원장인 지젤 고티에(Gisèle Gautier)는 프랑스여론조사원(Institut français d'opinion publique, IFOP)이 여성실태에 관해 실시한 한 조사를 인용하면서 “직업상 불평등이 급여에서는 물론 업무의 위계질서에서도 여전히 지속”되고 있음을 지적하고 있다. 고티에 상원의원은 제니송 법률이 제정된 지 3년

333) Sittler, Esther, *Rapport du Sénat fait au nom de la commission des Affaires sociales sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*, n° 435 (2004-2005).

이 지난 현재 이 법률은 “어떤 점에 있어서는 그 적용이 느슨하고 게다가 미온적으로” 이루어지고 있음을 지적했다. 단 “이 조사의 결과 이 주제에 관해 전적으로 부정적인 관찰만 가능케 하는 것은 아니며, 오히려 젊음과 고학력으로 특징지어지는 새로운 세대의 여성이 상당히 빠르게 기업 내에서 중책을 맡기 시작했음도 보여 주고 있다. 극단적으로 낙관할 수는 없지만, 이 새로운 세대의 여성은 이전 세대 처럼 직업상 불평등에 순종적이지는 않을 것이라는 점도 예상케 해 준다.”<sup>334)</sup>

### Ⅲ. 사회에서의 남녀평등

가족과 직장에서의 차별 외에도 여성은 일상언어와 정치계에서 다양한 성차별주의를 겪고 있다. 프랑스의 경우 姓은 일상언어에서 보이는 성차별주의의 첫 번째 예가 될 수 있을 것이다. 프랑스 여성은 혼인 전에는 父의 성을 따르고 혼인 후에는 남편의 성을 따른다. 사실 어떤 법문도 아내가 남편의 성을 따라야 한다는 것을 규정하고 있지 않음에도 불구하고 또한 혼인 여부를 불문하고 여성의 유일한 성은 흔히 “처녀 때 姓”이라 불리는 바로 그 姓임에도 불구하고 남편의 성을 따르는 관행은 엄격히 지켜지고 있을 뿐만 아니라 혼인한 여성이 행정기관이나 공공서비스기구에 의해서조차도 자기 자신의 姓으로 불리는 일은 매우 드물다.

姓에서의 성차별주의적 불평등은 최소한 법률적 차원에서는 시정되었다고 볼 수 있다. 2009년 1월 16일 법률에 의하면 2005년 1월 1일 이전에 태어난 아이들의 姓을 변경하는 것이 전혀 불가능했던 민법전의 태도를 바꾸었다. 그리하여 이제 父의 사후적 승인이 있는 경우 부모는 子의 성을 父의 성에서 母의 성으로 바꿀 수 있게 되었다. 마

334) *Rapport d'information du Sénat*, n° 103 (2004-2005).

찬가지로 부모가 자신들이 원하는 순서대로 각자의 성을 합쳐서 그 자녀의 성으로 정할 수도 있게 되었다.<sup>335)</sup>

이 성차별주의는 전통적 호칭의 사용에서도 나타난다. “마드므와젤”로 불리는 여성은 독신임을 뜻하며, 혼인한 여성은 “마담”의 호칭으로 불린다. 나이에 상관없이 모든 미혼여성을 “마드므와젤”로 호칭하는 경우도 있었는데, 이것은 당해 여성이 한 가정의 어머니일 경우 차별적인 호칭일 뿐만 아니라 불쾌한 감정을 불러일으킬 수도 있다. 왜냐하면 이러한 호칭은 그 당시 비정상적이고 수치스럽게 여겨지던 가족 상태를 암시하고 있었기 때문이다. 그러다가 1970년과 1980년 사이에 미혼모들도 “마담”이라 불리는 일이 점차 많아지게 되었다. 다른 한편 “마드므와젤”이란 호칭은 사생활간섭을 구성할 수 있다는 점이 의식되기 시작했는데 이러한 호칭은 미혼여성의 지위를 제3자에게 드러내는 일이 되기 때문이며, 또한 이러한 호칭을 차별행위를 구성할 수도 있는데 이러한 종류의 간섭은 남자들에 대해서는 존재하지 않기 때문이다.<sup>336)</sup>

이러한 차별이 오랜 전통에 기반하고 있고 “Mrs” 대신 “Ms”의 칭호를 사용하고 있는 미국과 달리 프랑스에서는 별달리 민감한 반응이 없기 때문에 이 분야에 있어서의 법적 노력이 부재한 상태는 지속되고 있다. 하지만 이를 시정해 보려는 정치인들의 시도가 없었던 것은 아니다. 1984년에는 사회당원 이베티 루디(Yvette Roudy)의 제안에 따라 직업·업무·계급·호칭 등의 명칭에 있어 여성형의 사용방안을

335) 이 분야에 있어 불평등은 2009년 1월 16일 법률에 의해 개선되었다 할 수 있는데, 이 법률은 모든 자녀 간의 평등원칙을 천명하고 있다. 즉 子の 출생신고에서 母를 지정하는 것만으로 모자관계를 정하는 데 충분하다는 것이다. 2005년 법령에 따르면 모든 자녀는 출생시 그를 신고한 부모 일방의 姓을 취하고 후에 호적공무원에 단순히 신고함으로써 그 성을 바꿀 수 있다. 2005년 법령은 이러한 성의 변경을 2005년 1월 1일 이후에 태어난 아이들에게 대해서만 인정하고 있었다.

336) Perochon, “Madame ou Mademoiselle?”(indiscrétion ou discrimination), in : *Mélanges Colomer*, p.351.

연구하는 것을 목적으로 하는 최초의 용어위원회가 설립되었다. 이 제안에 대해서는 비판적인 논평들이 있었다.<sup>337)</sup> 1986년에는 로랑 파비우스(Laurent Fabius)의 회람에 호칭에 남성형만 사용하는 것은 차별적이라는 언급이 기재되어 있음을 볼 수 있다. 마지막으로 1990년에는 유럽이사회(Conseil de l'Europe)의 각료위원회에서는 일상언어에서의 성차별주의의 제거가 권고되기도 했다.

성차별은 정치계에서 두드러지게 나타난다고 할 수 있다. 역사적으로 매우 오래된 전통에 의하면 프랑스에서는 여성을 정치계에서 배제해 왔으며 이는 정치활동에 여성의 참여가 놀랄 정도로 저조한 이유를 부분적으로 설명해 줄 수 있다고 지적되고 있다. 1995년 프랑스는 의회에의 여성의 참여율이 6.4%로서 세계 65위를 차지했다.<sup>338)</sup> 정치계에서 보이는 이러한 심각한 불평등을 바로잡기 위해 2000년 6월 6일 이른바 “同數”에 관한 법률이라 불리는 법률<sup>339)</sup>이 제정되어 피선거직에의 여성의 접근을 용이하게 하는 정책들이 취해지기 시작했다. 이 법률은 지역선거, 지방선거, 상원의원선거, 유럽의회의원선거 등에서 정당이 동수의 남녀후보를 등록하도록 강제하고 있다. 또한 이 법률은 국회의원선거를 위한 후보지명 때에 동수원칙을 준수하지 않은 정당이나 정치단체를 재정적으로 제재할 수 있음도 규정하고 있다. 이 법률의 평가에 따르면 정치계에서 여성이 차지하고 있는 부분이 점점 증가하고 있다고 한다.

2000년 6월 6일 법률에 이어 이를 보완하기 위해 두 개의 법률이 더 제정되었다. 우선 2007년 1월 31일 피선거직무에의 접근에 있어 남녀 평등에 관한 법률은 지방자치단체의 단위와 선거에 관한 각종 법률과 법전의 규정을 개정하고 있다. 그리고 최근에 2008년 7월 23일의 현

337) “Enjuponnement du vocabulaire”, in : *Figaro Magazine* ; “clitocratie”, in : *France Soir*.

338) Dekeuwer-Défossez, 전계서, p.91.

339) Loi n° 2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. *J.O.* du 7 juin 2000.

법률은 헌법 제1조를 개정하여 다음과 같이 규정하게 하고 있다 : “피선거직무에의 접근과 직업적·사회적 직책에의 접근에 있어 남녀평등은 법률로써 보장한다.”

## 제 2 절 개선점으로 지적되는 것들<sup>340)</sup>

### I. 공공정책의 일관성

남녀평등에 관한 공공정책의 일관성에 대해 많은 문제제기가 있어왔다. 어떤 조치들은 오히려 남녀불평등을 증가시키는 효과를 가져오기도 한다는 점이 지적되기도 한다. 예를 들어, 가족정책에 있어 육아휴가를 확장함으로써 두 자녀 이상을 둔 여성의 활동비율을 떨어뜨리고 더 나아가 육아휴가를 취함으로써 경제적으로 곤란한 처지에 빠지게 만드는 일이 있기도 하고 더 심각한 것은 이 여성들의 경제활동복귀가 곤란해지게 된다는 점이다. 따라서 개별정책의 남녀평등실현 정도를 측정하기보다는 공공정책이 남녀불평등에 가져다주는 영향을 총체적으로 평가할 필요가 절실하다는 점이 지적되고 있다.

### II. 중단기적 관점

교육, 고용 등에서 남녀불평등이 감소되었다는 점은 분명하다. 그러나 장기적인 관점에서 남녀평등이 실현되었다 해서 이에 만족해서는 안 된다는 점 역시 지적되고 있다. 왜냐하면 진보라는 것은 직선적인 것이 아니고, 역행할 가능성이 언제나 존재하며, 단순한 형태의 차별은 사라졌다 하더라도 복잡한 형태의 차별은 여전히 존속하고 있기 때문이며, 이와 함께 새로운 형태의 남녀불평등현상이 나타나

340) Milewski, Françoise et al., *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité : rapport à la ministre chargée de la parité remis à Madame Ameline le 3 mars 2005*, Paris : La Documentation française, 2005, pp.297-299.

기도 하기 때문이다. 따라서 남녀평등에 관한 단기적 정책이 중기적 목표에 역행하지 않도록 일관성을 유지하는 것이 중요하다고 지적되고 있다.



제 7 장 외국인·인종<sup>341)</sup> 차별금지 법제

프랑스 국적을 취득했든 아니든 프랑스에 살고 있는 이민자와 프랑스 국적 없이 프랑스에 살고 있는 외국인의 수는 증가추세에 있다. 프랑스 영토 내의 외국인의 수는 1968년 250만 명(5.4%), 1982년 370만 명(6.8%), 2004년 350만 명(5.8%)로 대체로 증가되어 왔고 이민자의 수도 1968년 320만 명(6.6%), 1982년 400만 명(7.4%), 2004년 490만 명(8.17%)으로 꾸준히 증가해 왔다. 전체 인구 중 외국인이 차지하고 있는 비율은 2005년 5.7%, 이민자는 8.2%를 차지하고 있으며,<sup>342)</sup> 외국인 출생이 전체 출생에서 차지하고 있는 비율도 2002년의 경우 12-13% 정도로 집계되고 있다.<sup>343)</sup>

프랑스 전체 인구 중 이민인구<sup>344)</sup>

	1968	1975	1982	1990	1999	2004
인 구	49,755,560	52,599,430	54,295,612	56,651,955	58,513,700	60,340,000
이민자	3,281,060	3,887,460	4,037,036	4,165,952	4,306,094	4,930,000
%	6.6	7.4	7.4	7.4	7.4	8.17
외국인	2,664,060	3,442,415	3,714,200	3,596,602	3,258,539	3,510,000
%	5.4	6.5	6.8	6.3	5.6	5.82

341) 인종개념에 관해서는 Mayer, Danièle, “L’appréhension du racisme par le Code pénal”, in : *Mots*, Vol. 33 (décembre 1992), *Sans distinction de ... race*, pp.331-338.

342) Ministère de l’immigration de l’intégration, de l’identité nationale et du développement solidaire, *Dénombrement des résidents en France à la mi-2005*.

343) INSEE, *État civil*, 2007

344) INSEE, *Le dossier : les populations immigrées en Aquitaine*, avril 2004, p.6

외국인과 이민자의 증가는 사회 전체에, 특히 고용, 사회보험, 주거 등의 분야에서 차별을 가져오고 있다. 여기서는 차별이 가장 자주 문제가 되고 있는 고용 분야에서의 차별행태와 그에 대한 프랑스 사회의 법적 대응에 대해 살펴보기로 하겠다.

### 제 1 절 외국인 · 인종차별에 대한 초기 입법례

이민자의 통합을 실현할 첫 번째 장으로 여겨지는 경제영역에 있어 취직에 있어 차별은 오래 전부터 일상적인 현실로 되어 있다. 이러한 차별은 때로는 구인공고에 “백인종”이란 문구를 삽입하거나 BBR(Bleu, Blanc, Rouge)처럼 누가 봐도 그 내용이 뭘지 명백한 약어를 씌으로써 공공연하게 이루어지고 있다. 가장 자주 일어나는 차별은 기업의 관행에서뿐만 아니라 실제로 일자리를 찾는 자나 그 중개자들 스스로 이러한 행태를 감안할 때에 일어나는 차별행위이다. 1980년대의 한 저자는 차별행위의 본질적 문제를 지적하면서 다음과 같이 말했다 : “문제는 프랑스 국적의 취득 여부가 아니다. 이미 많은 수가 그를 취득하고 있기 때문이다. 숙달된 불어의 구사나 학위취득은 문제도 아니다. [...] 문제는 이들이 여전히 이민노동자로 여겨지고 있다는 점이다. [...] 그들의 경험과 능력에도 불구하고 이들은 기존의 임명의 논리를 뒤집지 못하고 있다. 이러한 논리들이 기업 내에서 사회이동을 가능케 하는 것임에도 불구하고.”<sup>345)</sup>

그런데 차별을 범죄로 인식하는 것은 19세기로 거슬러 올라간다. 1881년 7월 29일 출판의자유에관한법률은 인종주의나 외국인혐오증에 기초한 범죄에 대한 제재를 규정하고 있었던 것이다. 출판의 자유를 인정할 목적으로 또 그를 보장하기 위한 한계를 정할 목적으로 이 법률은 인종주의와 외국인혐오증을 금하는 조항을 담고 있었다. 이 법

345) Bataille, Philippe, *Le racisme au travail*, Paris : Éd. La Découverte, 1997.

률에 따르면 인종주의적 명예훼손(“그 출신 또는 특정 민족, 국민, 인종 또는 종교에의 소속을 이유로”)은 “1월 이상 1년 이하의 금고와 1,000프랑 이상 1,000,000프랑 이하의 벌금”에 처할 수 있는 형사범죄였던 것이다.<sup>346)</sup>

제32조

본 법률 제31조에 정한 자 이외의 사람들로서 그 출신상 특정 인종이나 종교에 속한 사람들을 상대로 같은 방법으로 행해진 명예훼손이 시민 또는 주민 간에 증오심을 야기할 목적을 가진 경우 1월 이상 1년 이하의 금고와 1,000프랑 이상 1,000,000프랑 이하의 벌금에 처한다.

그런데 오랜 동안 인종주의적 성격의 발언이나 문서만 제재되어 왔던 반면 경제분야에서는 다른 형태의 차별행위에 대해 제재를 취한 별다른 방법이 없었다. 인종 또는 종교를 이유로 재화의 공급을 거부하거나 채용을 거부하거나 해고하는 등과 같은 차별적 행위를 제재할 수 있게 해 주는 명문규정이 전혀 없었던 것이다. 프랑스의 이와 같은 법제의 미비를 호전시켜 준 것은 1965년 12월 21일 모든형태의 인종차별제거를위한국제협약(프랑스에서는 1971년 7월 28일 효력 발생)이었다. 이 협약은 그 제2조에 다음과 같이 규정하고 있다.

각 체결국은 인종차별을 금지해야 하며 모든 적절한 수단으로 지체 없이 모든 형태의 인종차별을 제거하는 것과 모든 인종 간의 화합을 도모하는 것을 목적으로 하는 정책을 추구할 의무를 진다. 그리고 이 목적을 위해 [...]

d) 각 체결국은 사람들이나 단체 또는 조직에 의해 행해지는 인종차별을 필요한 경우 입법적 조치를 포함한 모든 적절한 수단을 통해 금지해야 하며 중식시켜야 한다.

346) 1881년 법률 제32조. 이 법률은 1972년까지 시행되었다.

위 법문이 프랑스가 인종차별에 대해 투쟁해 나가는 초석이 되었으며 1972년 7월 1일 인종주의에대한투쟁에관한법률(이른바 Pléven 법률)의 제정에까지 이르게 되는 것인데, 이 법률로 인해 인종차별이 형사범죄로 분류되게 되었다 할 것이다(법률 제6조, 제7조, 제8조). 이 범죄의 정의와 그에 적용되는 절차법규는 이후 수차례 개정되기도 했지만, 일반적으로 이 법문은 그 법률이 제정된 1972년 이후 실질적인 개정이 이루어지지 않고 인종차별금지 법제에 관한 근간을 이루어 왔다고 평가하고 있다. 반면 사실적 차별이 급증했음에도 불구하고 실제로 이 법적 조치에 근거해 차별행위가 소송으로 진행된 일은 매우 드물다는 점도 지적되어야 할 것이다.

플레방 법률에 의해 시작된 인종주의 및 외국인혐오에 대한 입법적 투쟁은 1987년 정보및자유에관한법률에 의해 보완되었다. 즉, 1987년 7월 30일 법률 제87-588호는 제416조에서 “당해인의 인종적 출신, 정치적 · 철학적 · 종교적 견해 또는 조합소속사항” 등과 같이 민감하게 여겨지는 명목적 정보를 수기 또는 전산 파일에 언급하는 것을 금지토록 했던 것이다.

## 제 2 절 경제영역에 있어 차별금지

현재 프랑스가 고용 분야에 있어 인종주의 및 외국인혐오증을 금지하기 위해 제정한 법률조항에 관해서는 이미 위에서 본 바 있다.

프랑스가 고용 분야에 있어 이민자의 차별을 금지하는 법률을 제정해야 할 필요성에 대해 인식하기 시작한 것은 1980년대이다. 이민자의 수가 꾸준히 증가하고 이민자의 출신구성에 변화가 오고 이들의 경제적 상황이 개선됨으로써 이제 고용 분야에서의 차별을 금지해야 할 필요성이 대두된 것이다.

1962년에는 스페인이나 이탈리아로부터 온 이민자가 프랑스에 사는 이민자의 절반을 차지했는데 1999년에 와서는 6명 중 1명 정도밖에

되지 않았다. 반대로 1980년대부터 북부아프리카 출신 이민자들이 증가하여 현재 두 배까지 증가했다고 한다. 1990년대에 이민자의 30%가 북부아프리카 출신 이민자라고 한다.<sup>347)</sup> 이민자들의 학력수준에 관해 보자면, 1980년대 초반 하더라도 초등교육만 받은 이민자들이 81%에 육박했다. 이민자들은 대체로 낮은 소득을 갖고 임대료가 비싼 대도시에서 살기 때문에 주택을 소유한 경우가 상대적으로 적고(이민자 35%, 비이민자 75%) 취약한 경제적 상황에 처한 경우가 많다.<sup>348)</sup> 고용 면에서 이민자와 외국인은 경제활동에서 주변부로 밀려 있어, 예를 들어 1992년에는 이민자의 54.3%, 1996년에는 49.4%가 공장노동자였다.

고용 분야에 있어 차별의 희생이 되는 이들을 보다 더 잘 보호하기 위해 1982년 8월 4일 제정된 오루(Auroux) 법률은 노동법전을 상당 부분 개정했다. 기업내근로자의자유에관한법률(법률 제82-689호)의 목적은 기업주의 징계권과 내규 등을 차별금지의 방향으로 규율하자는 데 있다. 이 법률에 의해 노동법전에 이민자의 고용에 직접적으로 관련된 조항이 하나 신설되었다(현행 노동법전 제1132-1조).

오루 법률은 이후 1992년 12월 31일 고용·시간제근로의개발·실업보험등에관한법률(법률 제92-1446호)에 의해 보완되게 되는데, 이 법률은 차별금지기준의 기존 목록에서 빠져 있던 항목을 보충한 것이다.

위 1982년 법률과 1992년 법률에 힘입어 이민자의 고용구조는 개선되었다 평가되고 있다. 공장근로자의 비율이 여전히 높은 것도 사실이지만,<sup>349)</sup> 1990년대에 비해 훨씬 개선된 것도 사실이다. 1990년대에는 50%에 육박했던 것이 2008년에는 39.6%로 떨어졌기 때문이다. 그

347) Tavan, Chol , “Les immigrés en France : une situation qui évolue”, in : *INSEE première*, n  1042, septembre 2005.

348) 고용 면에 있어서 차별의 예를 보자면, *Contre le racisme et la xénophobie 2001*, Rapport d'activité, Paris : La Documentation française, 2002, pp.233-236.

349) Tavan, 전계 논문.

러나 이것도 비이민자 중 공장근로자의 비율(2002년 경우 23%)에 비하면 여전히 높은 비율임도 부기해야 할 것이다.

### 제 3 절 출판의 자유, 고용 영역 이외에서의 차별금지입법의 확대

출판의 자유 영역(플레방 법률)과 고용 영역(오루 법률)에서의 입법적 노력과 동시에 공공영역에까지 인종주의와 외국인혐오에 대한 투쟁이 확대되고 있다. 1983년 7월 13일 공무원의권리와의무에관한법률(법률 제83-634호. 이른바 Le Pors 법률)은 공무원간 위법한 구분행위를 금지하고 있다.

제 6 조 ① 의견의 자유는 공무원에게도 보장된다.

② 공무원 간에 그 정치적 · 조합적 · 철학적 · 종교적 의견이나 출신, 성적 지향성, 나이, 姓, 건강상태, 신체적 외양, 장애 또는 특정 민족이나 인종에의 소속 여부(그 여부의 진위는 불문한다)를 이유로 행해지는 어떤 직접적 · 간접적 구분행위도 해서는 안 된다.

1990년에는 1972년의 플레방 법률을 상당히 강화하는 새로운 법률이 제정된다. 1990년 7월 13일 모든인종주의적 · 반유대인적 · 외국인 혐오적표현의금지에관한법률(법률 제90-615호. 일명 Gayssot 법률)이 그것이다. 이 법률 제1조는 “특정 민족, 국민, 인종 또는 종교에의 소속 여부에 기초한 모든 차별행위는 금지된다”고 규정하고 있다. 게쏘 법률 제1조는 1972년 7월 1일 인종주의에대한투쟁에관한법률을 상기시키고 있는 것이다.

제 9 조 1945년 8월 8일 런던협약에 부속된 국제군사재판소규약 제6조에 규정된 바와 같은 반인륜범죄로서 이 규약 제9조에 따라 범죄조직으로 판단된 조직의 구성원 또는 프랑스 또는 국제 사법기관에 의해 그러한 범죄의 책임이 인정된 자에 의해 행해진 반인

륜범죄의 존재에 대해 제23조에 규정된 방법을 이용해 이의를 제기한 자는 제24조 제6항에 정한 형벌에 처한다.

반인륜범죄는 제6조 제c항에 규정되어 있다(제b항은 전쟁범죄를 정의하고 있다).

c) 반인륜범죄 : 전쟁 전 또는 후에 민간인을 상대로 범해진 살인, 학살, 노예화, 강제이주 기타 모든 비인간적 행위 또는 정치적·인종적·종교적 이유로 행해진 군사행동이 그 행위나 군사행동이 범해진 국가의 국내법을 위반한 것인지 여부와 상관없이 재판소의 관할에 속하는 모든 범죄에 수반하여 행해졌거나 또는 이러한 범죄와 연관되어 행해졌을 때.

2001년 11월 16일 법률은 노동법전, 형법전, 사회보장법전, 1983년 7월 13일 공무원의지위에관한법률 등에 규정된 차별 관련 조항을 개정할 목적으로 제정되었다. 이 2001년 법률은 간접적 차별이란 개념을 도입함으로써 차별행위의 정의를 넓게 보고 있는데 이로써 차별금지가 프랑스 법제상 더욱 증진되었다고 볼 수 있다. 즉 간접적 차별이란 겉보기에는 중립적으로 보이는 행위일지라도 직접적 차별과 마찬가지로의 결과를 가져오는 행위를 말한다.

## 제 8 장 프랑스 공교육원칙과 평등의 문제<sup>350)</sup>

프랑스는 1789년 프랑스 혁명 이후로 공교육의 원칙을 수립하여 유럽과 세계에 전파한 나라이다. 이는 현재까지도 어느 정도 그 기본 골격을 유지하고 있다고 볼 수 있으나 미국식의 실용주의적인, 혹은 경영적 마인드에 입각한 교육제도에 비하여 능률성과 효율성 등에서 뒤쳐지고 개인의 개성신장을 가로막고 있다는 지적이 있어 이러한 방향으로의 제도 개선 요구가 끊임없이 제기되고 있는 실정이다. 한편 공교육의 의무성과 교육에 있어서 평등의 원칙을 강조하면서도 일반대학과는 다른 특수학교인 그랑제꼴(grands écoles) 등을 통해 관료의 상당수를 충원하는 등 독특한 제도를 운용하고 있는 모습도 보이는데, 이러한 문제들도 평등의 관점에서 음미해볼 만한 것이라고 본다. 따라서 본 연구에서는 우선 프랑스의 교육법제의 기본원칙과 그에 수반되는 평등의 문제를 개관하여 소개하고, 프랑스 교육법상 특유한 제도라고 할 수 있는 그랑제꼴과 교육우선지구(Zone d'education prioritaire, ZEP) 제도가 평등의 관점에서 어떻게 평가될 수 있는지에 관해 간략히 서술한 후, 프랑스의 교육제도가 제기하는 실질적 평등과 적극적 차별(discriminations positives)의 문제에 대해 결론을 내리도록 한다.

### 제 1 절 프랑스 공교육 제도 개관

#### I. 프랑스 공교육의 역사

근대적 의미의 공교육 사상은 1789년 프랑스 시민혁명을 전후로 하여 프랑스에서 출발하고 전개되었다고 할 수 있다.<sup>351)</sup> 지롱드파인 콩

350) 본 장의 서술은 윤성현 서울대학교 시간강사의 자료수집과 정리에 전적으로 힘입었음을 밝힌다.

351) 물론 서양의 고대나 중세에도 국가가 중심이 되는 교육이 없었다고는 할 수 없



도르세(Marquis de Condorcet, 1743~1794)나 자코뱅 측의 르플르티에(Lepeletier de Saint-Fargeau, 1760~1793) 등이 프랑스 혁명기 교육사상의 대표적 인물들이라고 할 수 있다. 이들은 절대왕정을 타파하고 혁명을 통해 새로운 공화국(republic)을 건설하고자 했던 당시 상황에서, 이에 부응하는 공화국 시민교육을 어떻게 할 것인가에 대한 구상을 체계적으로 제시한 선각자들이라는 공통점을 갖는다. 그러나 이념적 강조점은 달랐다고 할 수 있는데,<sup>352)</sup> 콩도르세는 인간 정신의 진보에 대한 신뢰를 기초로 『교육의 자유』를 강조하였다면, 르플르티에는 어린이들을 공화국의 어린이로 교육하여 공정·정의·평등이라는 인간의 『덕(德)』을 실현하고자 했던 『교육의 평등』사상을 강조했다. 콩도르세가 주창한 공교육 사상의 중심에는 지육(知育, instruction)이 자리잡고 있었으며, 공교육은 부모의 자연권으로서의 교육권을 보완하는 것이라고 생각했다. 그러나 르플르티에는 지육보다는 덕육(德育, éducation)에 주목하면서, 덕육이 이루어져야 할 초등교육을 의무·무상화하고, 심지어는 전면적으로 공교육의 틀 내에서 통제하고자 하였다. 그는 소수가 독점하게 되는 지육보다는, 누구에게나 제공될 수 있는 덕육이 이루어지는 초등교육 단계에서 공교육을 통해 아동의 습관을 올바르게 형성토록 하고자 한 것이다.<sup>353)</sup>

으나, 당시 국가는 지금과 같은 국민국가(nation state)의 외형이나 규모에 이르지 못하였고, 또한 그러한 교육이 행해졌다 하더라도 그것이 전국적으로 균등한 수준의 규범력을 확보하였다고 보기에는 난점이 있을 것이므로 근대 이후의 공교육과는 차이가 있을 수밖에 없을 것이다.

352) 이하 신현직, 『교육기본권에 관한 연구』, 서울대학교 법학박사학위논문, 1990, pp. 13-17 참조.

353) “인간으로 육성하는 것(former des hommes)과 지식을 보급하는 것(propager les connaissances humaines), 이는 우리가 해결해야 할 문제의 두 가지 측면입니다. 전자는 덕육(德育, l'éducation)을 구성하고, 후자는 지육(知育, l'instruction)을 이룹니다. 지육은 누구에게나 제공된다고는 하지만, 직업이나 능력의 차이 때문에 사회의 소수 구성원이 독점하기 마련입니다. 반면에 덕육은 누구에게나 한결같고 또 유익합니다. (공교육)위원회(le comité)는 덕육과 지육 중의 하나를 철저히 무시하였습니다. 한 마디로, 위원회의 공교육 계획은 매우 만족스러운 듯이 보입니다; 하지만 위원회는 덕육을 전혀 준비하지 않았습니다.”

이렇게 혁명기에 천명된 공교육의 원칙은 1870년대에 이르기까지 실현을 보지 못한 채 여전히 사교육중심의 체제가 지속되어 왔다.<sup>354</sup> 그러다가 제3공화국<sup>355</sup>이 들어선 이후로 비로소 공교육제도가 현실화 되기에 이른다. 즉 1870년대에 ‘비종파·공통·의무’를 3원칙으로 하는 교육을 국비의 부담으로 행하여야 한다는 민중교육사상이 일반화 되고, 1879년의 선거에서 공화파가 승리하고 페리가 공교육장관이 되자, 근대적인 국민교육제도의 기초가 잡히게 되었다. 1880년대에 초등교육의 무상(無償), 6세에서 13세까지의 의무교육, 공교육에 있어서의 교육의 비종파성의 3원칙이 확립되고, 또한 고등교육 체제가 조직화 되었다. 그리고 제1차대전 후 사회경제의 발전에 수반하는 교육개혁의 움직임이 높아져 ‘통일학교’의 운동이 추진되었고, 1937년 전후에 장 제이(Jean Zay) 교육부 장관의 개혁(초등·중등 교육간의 사회계층적인 차별을 제거하고, 연령 발달관계에 의한 구분에 의해서 교육단계를 구분하는 일 등)이 있게 되었다. 제2차 세계대전 후에 제4공화국은 교육제도를 새로이 재건하였는데, 그 기본원리로서 다른 여러 나라의 교육개혁에도 큰 영향을 끼친 것이 1947년의 랑주방 개혁안이다. 그리고 1958년 드골 대통령에 의한 제5공화국의 성립 직후에는 베르트당 개혁(1959년)이 공포·시행되었으며, 본격적인 교육개혁이 실시과정으로 옮겨졌다. 그 후 후기 중등교육을 중심으로 한

---

“5세부터 12세까지의 7년 동안 모든 아동은 공교육의 혜택을 누리게 됩니다. 이 기간은 일생에 있어서 신체적, 도덕적 존재로서의 인간을 형성시키는 데에 대단히 결정적입니다. 날마다 그리고 매 순간마다 이시기를 관찰하여야 합니다.” (*Archives Parlementaire*, t. 68, Paris, Paul Dupont, 1879, pp. 662-663(르플르티에의 교육안) ; 정동준, “프랑스 혁명기의 교육개혁 - 르플르티에의 교육안을 중심으로 -”, 『서양사학연구』, 제4·5 합집, pp. 63-67에서 재인용)

354) 신현직, 앞의 논문, p. 26.

355) 프랑스 제3공화국(1871~1940)은 1871년 보불전쟁(프랑스-프로시아 전쟁) 이후부터 1940년 제2차 세계대전 때 독일군에게 점령당하고 해방될 때까지의 프랑스 정부를 말한다

([http://ko.wikipedia.org/wiki/%ED%94%84%EB%9E%91%EC%8A%A4\\_%EC%A0%9C3%EA%B3%B5%ED%99%94%EA%B5%AD](http://ko.wikipedia.org/wiki/%ED%94%84%EB%9E%91%EC%8A%A4_%EC%A0%9C3%EA%B3%B5%ED%99%94%EA%B5%AD) 참고).

1965년의 프세 개혁이나, 고등교육에 관한 1968년의 폴 개혁이 행해지고 있다.

이처럼 프랑스는 시민혁명을 겪으면서 기존의 귀족이나 성직자 계층 등에 의해 독점되었던 사교육체제를 공교육체제로 전환하여나갔으며, 이는 왕정이 완전히 배제되고 공화국 체제가 굳건히 자리잡은 제3공화국 이후로 공교육제도가 정비되어 오늘날 현대적 공교육제도를 대표하는 국가로서 그 위상을 굳건히 하고 있다고 볼 수 있다.

## II. 프랑스 공교육 제도의 현황

프랑스의 현행 교육제도는 2000년 6월 15일자 200-549 오르도낭스(ordonnance)에 의해 제정된 프랑스 교육법전(Code de l'éducation)에 의해 통합적으로 규율되고 있다. 즉 동법을 통해 프랑스의 초·중·고등교육과 관련한 제법률과 규정이 단일법체계에 의해 규율되게 된 것이다.<sup>356)</sup> 동법에서 천명하고 있는 교육상 일반원칙(Principes généraux de l'éducation)을 살펴보면, 크게 교육의 기회균등(Le droit à l'éducation), 교육의 공공서비스(혹은 공역무)로서의 목적과 역할(Objectifs et missions du service public de l'enseignement), 교육의무와 무상성(L'obligation scolaire, la gratuité et l'accueil des élèves des écoles maternelles et élémentaires), 공교육의 세속주의(La laïcité de l'enseignement public), 교육의 자유(La liberté de l'enseignement)의 대략 다섯 가지를 들 수 있다.<sup>357)</sup>

이러한 일반 원칙하에 조직된 프랑스 교육제도의 특징을 살펴보면 우선 교육과정이 사이클(cycle)<sup>358)</sup> 단위로 구성되어 있다는 것이다. 유

356) 채형복, “프랑스의 대학 자치 제도와 우리나라 국립대 법인화에 관한 법적 문제,” 『세계헌법연구』, 제13권 제2호, 2007, p. 345.

357) 프랑스의 해외영토에 적용되는 원칙들(Dispositions applicables dans les îles Wallis et Futuna, à Mayotte, en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie)도 있으나, 이것은 다분히 프랑스적인 상황이라 제외하였다.

358) 사이클(cycle)의 개념은 각 아동들의 학습발달과 지적 능력의 평가와 밀접하게 관련된 기능적인 교육학 개념이다. 이것은 두 가지 관심을 유도하는데, 즉 각 아동

치원에서 초등학교까지는 3개의 사이클로 조직되고, 중학교는 2개 사이클, 고등학교도 2개 사이클로, 대학은 3개의 사이클로 1,2학년까지 제1기, 3학년과 석사까지 제2기, 박사과정 이후를 제3기로 각각 구분해놓고 있다. 각각의 사이클의 기간은 법령(*la loi d'orientation*)으로 정해두고 있다. 이러한 사이클을 통해서 유치원, 초중고 학생들의 평가 기준과 연간 학업의 향상 정도, 그리고 능력과 적성에 따른 다양하고 연속적인 교육을 가능하게 한다.<sup>359)</sup>

대개 3세부터 5세까지 이루어지는 유치원의 교육은 대부분 무상의 의무교육으로 이루어지며(유치원의 약 90%가 공립), 초등학교 5년, 중학교 4년, 고등학교 1년 등 10년간 무상의 의무교육이 제공된다.<sup>360)</sup> 대학의 경우도 최근 변화의 기미가 엿보이기는 하나 기본적으로 무료이거나 약간의 등록금을 받을 뿐이다.

프랑스는 이와 같이 보통교육, 의무교육, 무상교육이 기본이 된 국가주도의 공교육을 초중등교육분야는 물론 대학 이상의 고등교육에 이르기까지 거의 일관되게 관철하고 있다고 할 수 있어, U.S. News & World Report 등이 매년 새롭게 순위를 매겨 발표하는 대학별 서열화가 너무나 자연스럽게 받아들여질 정도로 경영마인드와 효율성의 잣대로 무장한 미국식의 사교육 중심 법제와는 분명히 다른 모습을 보여주고 있다. 그러나 프랑스에서도 고등교육의 경우를 살펴보면, 일반대학(*université*) 간에는 비교적 균등한 교육이 이뤄지고 있는 반면, 일반대학과는 별도로 설치되어 있는 그랑제꼴(*grandes écoles*)<sup>361)</sup>은 엘리

---

의 학습 수행 특징을 참작하고, 각 사이클에서 담당하는 교사들 사이에 전망과 합의의 바탕으로 학습 진척 상황을 보다 일관성 있게 조직해 놓은 것이다.

359) 곽동준, “프랑스 교육제도 연구,” 『한국프랑스학논집』, 제42집, 2003, p. 383.

360) *L'instruction est obligatoire pour les enfants des deux sexes, français et étrangers, entre six ans et seize ans(Article L131-1)*. 곽동준, 앞의 논문, p. 382.

361) 프랑스의 대학교육과정 중 실무 엘리트 양성기관으로 볼 수 있는 그랑제꼴은 프랑스의 특유한 교육제도로써 대단히 중요한 위상을 확보하고 있다. 일반대학이 개방적이고 교양을 갖춘 고등인력을 양성하고자 하는 것이 본질이라고 본다면, 그랑제꼴은 폐쇄적이며 궁극적으로는 전문직업인을 길러내는 곳이라 할 수 있다. 일

트 전문교육기관으로서 각 분야에 별도의 선발과 배출 등을 하고 있는 바, 이러한 다분히 프랑스적 특성을 띤 그랑제꼴을 공교육과 평등의 관점에서 어떻게 평가할 것인가에 대해서는 국내외적으로 논란의 여지가 큰 부분이라 할 수 있으며, 그 해석 여하에 따라서는 공교육이 의미하는 바가 무엇인가가 좀 더 분명하게 드러날 수도 있다. 그 구체적인 문제상황에 관하여는 항목을 바꾸어 아래에서 좀 더 상세하게 논하기로 한다.

## 제 2 절 프랑스 공교육상 평등이념과 그 제도적 구현

### I. 프랑스 공교육의 이념과 평등의 문제

#### 1. 프랑스 헌법상 평등규정

프랑스 헌법은 전문을 통해 1789년 8월 26일 인간과 시민의 권리선언 및 1946년 10월 27일 헌법(제4공화국 헌법)과 같은 규범들의 정신을 이어받음을 엄숙히 선언한다고 하고 있는 바, 1789년 8월 26일 인간과 시민의 권리선언 제1조에서는 「인간은 권리로서 자유롭고 평등하게 태어나며 생존한다. 사회적 차별은 공동이익에 기초한 경우에

---

반적으로 그랑제꼴 준비반의 학생들이 그랑제꼴 입학 시험에 응시하고 명문 그랑제꼴의 합격 여부, 합격생의 수에 따라 그랑제꼴 준비반의 서열이 매겨진다고 할 수 있다.

그랑제꼴의 교육기간은 학교마다 상이하며, 보통 1-2년의 준비반 과정을 거쳐 3년 이상을 공부하고 있다. 보통 일년 단위 학기에 약 67,500명의 학생들이 바칼로레아를 마치고 그랑제꼴 준비반에 진학한다. 그랑제꼴은 전문분야별로 다양한데, 줄잡아 300여개 이상의 학교들이 있다.

일반대학이 교육부의 대학국에 소속되어 있는데 비해, 그랑제꼴은 공립, 법인체, 사립 등으로 구분되고 있다. 2/3가 공립으로 여러 행정부서에 소속되어 있으며, 대부분의 법인체 학교들은 각 지역 상공회의소 소속으로 상업과 경영분야 그랑제꼴이라 할 수 있다. 사립의 경우는 설립동기가 각 그랑제꼴마다 모두 상이하다고 할 수 있다(이상은 박인수, 『EU 교육법제에 관한 연구(V) - 프랑스』, 한국법제연구원, 2007, pp. 81-82 참고).

한해 행해질 수 있다.』고 하고, 제6조에서는 「법률은 일반의사의 표현이다. 모든 시민은 누구나 자신이 직접하거나 또는 그의 대표자를 통해서 법률의 제정에 참여할 권리를 가진다. 법률은 보호하든가 처벌하든가 간에 만인에 대해서 평등해야 한다. 법률 앞에 평등한 모든 시민은 덕성과 재능에 의한 차별 이외에는 누구나 그의 능력에 따라서 공적인 고위직, 지위, 직무 등에 동등하게 임명될 수 있다.』고 선언하고 있으며, 1946년 10월 27일 헌법(제4공화국 헌법) 제13조에서는 「국가는 교육, 직업교육 및 문화에 있어서 어린이와 어른의 동등한 접근을 보장한다. 무상이며 비종교적인 각급 공공교육의 조직은 국가의 의무이다.」<sup>362)</sup>고 하고 있으므로 현행 프랑스 헌법도 이와 같은 정신들을 이어받고 있다고 해석하여야 할 것이다.

한편 전문 외에도 2008년 개정된 현행 프랑스 헌법 제1조 제1항은, 「프랑스는 비종교적·민주적·사회적·불가분적(indivisible) 공화국이다. 프랑스는 출신·인종·종교에 따른 차별 없이 모든 시민이 법률 앞에서 평등함을 보장한다. 프랑스는 모든 신념을 존중한다. 프랑스의 조직은 지방분권이다.」라고 정하고 있어,<sup>363)</sup> 자유·평등·박애에 기초한 프랑스혁명의 정신은 아직까지도 규범적으로 면면히 흘러내려오고 있음을 확인할 수 있다.

## 2. 프랑스 공교육의 이념과 평등

프랑스 공교육은 위 (1)에서 언급한 1946년 10월 27일 헌법(제4공화국 헌법) 제13조의 「국가는 교육, 직업교육 및 문화에 있어서 어린이와 어른의 동등한 접근을 보장한다. 무상이며 비종교적인 각급 공공교육의 조직은 국가의 의무이다.」는 규정을 기본으로 하여, 구체적으로는 앞서 II.2.에서 살핀 바와 같이, 교육법에 의해서 일반원칙들이

362) 이상의 해석은 성낙인, 『프랑스헌법학』, 법문사, 1995 참조.

363) 정재황·한동훈, 『2008년 프랑스 헌법개정에 관한 연구』, 한국법제연구원, p. 101.

선언되고 있다고 할 수 있다. 다만 교육법에서 천명된 일반원칙을 어떻게 해석하느냐 하는 것은 논자에 따라 조금씩 다른데, 가령 학교교육의 의무성, 무료교육, 학위수여의 국가독점, 중립성, 평등성을 프랑스 교육의 원칙으로 제시하는 견해가 있는가 하면,<sup>364)</sup> 교육의 자유, 무상교육, 중립교육, 보통교육, 의무교육을 기본 원칙으로 정리하기도 하고,<sup>365)</sup> (인종과 종교를 초월한) 보통교육과 의무교육, 무상교육을 3대 원칙으로 꼽기도 하여,<sup>366)</sup> ‘평등’을 공교육의 핵심이념으로 간주할 것인가 하는 부분에 있어서는 다소간 견해의 차이가 있는 것으로 생각된다.<sup>367)</sup>

근대 이전의 왕정에 따른 사교육 체제에서 공화국으로의 변모에 따라 공화국 이념을 전 국민에게 교육을 통해 체득시키고자 한 공교육 체제의 발달과정을 보거나, 또한 프랑스가 ‘자유’와 함께 ‘평등’의 가치를 그 무엇보다 소중히 발전시켜온 모습들을 볼 때, 그리고 무엇보다 현행의 통합 교육법인 법률편 제111-1조가 교육법의 일반원칙을 천명하면서 ‘기회의 균등’(l'égalité des chances)을 보장한다고 반복적으로 강조하고 있음 등을 아울러 살필 때,<sup>368)</sup> 프랑스 공교육의 개념요소

---

364) 헌법재판소, 『교육제도의 헌법적 문제에 관한 연구』, 헌법재판연구 제14권, 2003, pp. 13-23.

365) 박인수, 앞의 책, 2007, pp. 15-17.

366) 곽동준, 앞의 논문, p. 382.

367) 보통교육에 평등의 의미가 내포되어 있는 것으로 볼 수도 있지만, 보통교육은 주로 초등 혹은 중등교육 단계까지의 일반적 교육을 의미하는 경우가 많으므로, 전 단계의 전 영역에 걸쳐 전방위적으로 적용될 수 있는 평등교육과는 구분되는 것으로 보아야 할 것이다.

368) L'éducation est la première priorité nationale. Le service public de l'éducation est conçu et organisé en fonction des élèves et des étudiants. Il contribue à **l'égalité des chances**.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les personnels mettent en oeuvre ces valeurs.

Pour garantir ce droit dans le respect de **l'égalité des chances**, des aides sont attribuées aux élèves et aux étudiants selon leurs ressources et leurs mérites. La répartition des moyens du service public de l'éducation tient compte des différences de situation, notamment en matière économique et sociale(Article L111-1, 굵은 표시는 필자).

에 있어서는 단순히 국가가 주도적으로 제공하는 의무, 무상, 보통교육의 요소 외에도 ‘평등’이 라는 요소가 이념적으로 내재되어 있음은 분명하다고 할 것이다. 다만 프랑스에서 평등원칙이 이념적인 중요성에 비해 규범의 현실적용 측면에서는 크게 주목을 받지 못해온 경향은 있는 것으로 보이는데,<sup>369)</sup> 이는 프랑스 헌법위원회(Conseil constitutionnel)가 그동안 추상적 규범통제권한만을 가지고 있었던데도 한 원인이 있었던 것으로 보여지나, 이제는 2008년 프랑스 헌법개정을 통해 사후적이고 구체적인 위헌심사권을 보유하게 됨으로써 이 부분에 있어서 과거와는 다른 양상을 보일 가능성이 생겨났다고 볼 수 있다.

## II. 그랑제꼴, 교육우선지구와 평등의 문제

프랑스 공교육 체계에서 ‘평등’을 핵심이념의 하나로 간주한다고 할 때, 실천적이고 구체적인 측면에서 가장 특징적인 제도 두 가지를 꼽으라면 나폴레옹 시대부터 200년에 가까운 역사를 가진 프랑스만의 독특한 그랑제꼴(grands écoles)과 1980년대 초반부터 시작된 교육우선지구(Zone d'éducation prioritaire, ZEP)를 말할 수 있다.<sup>370)</sup>

먼저 그랑제꼴의 경우, 공교육 체제에서 ‘평등’이라는 가치와 기준을 어느 분야에 대해, 어떤 범위에서, 어떤 시점부터 적용하는 것이 합리적인가와 관련하여 중대한 시사점을 제공할 수 있는 특수한 제도이다. 그랑제꼴은 앞서 프랑스 교육제도의 현황을 살펴면서도 언급한 바 있듯이, 대학에 상응하는 고등교육기관이다. 그러나 단순히 일반적 교양인 혹은 지식인을 길러내는데 그치는 것이 아니라, 실무엘리트를 키워내는 기관의 성격이 강하다고 할 수 있다. 이는 중앙집권적 공교

369) 문광삼, “프랑스 헌법상 평등에 대한 한 고찰,” 『법학연구』, 제37권 제1호, 1996, p. 162.

370) 이외에도 가령 인문교육과 실업교육을 엄격히 분리하고 조기에 진로를 차단한 다거나 낙제를 시키는 등의 모습은 프랑스 교육 민주화나 기회의 평등 차원에서 문제가 제기되고 있는 부분이기도 하다.



육체제를 통해 초중등교육 단계에서 평등교육, 평준화교육을 지향해 온 프랑스교육이 고등교육 분야에서 결정적으로 이질적인 모습을 보이게 되는 국면이다. 가령 대표적인 그랑제꼴의 하나인 국립행정학교(ENA, Ecole Nationale d'Administration)는 프랑스의 민주화를 위해서는 국가가 책임지고 학력과 재능을 위주로 한 고급행정관료를 양성해야 한다는 정책에 따라 국무총리가 관할하에 1945년에 문을 열었는데, 행정부 내의 중요한 자리는 거의 이 학교의 출신들이 차지하고 있고, Jospin 총리나 Chirac 대통령 등도 이 학교 출신이다.<sup>371)</sup> 이러한 그랑제꼴은 프랑스 내에 수백개가 설치되어 있고, 여기서 배출되는 인력들은 각각의 분야에서 모두 핵심적인 지위를 장악하게 되므로 일반 대학과의 평등의 문제 또는 그랑제꼴에 입학하지 못한 사람들의 기회가 원천적으로 박탈되는 것이 아닌가 하는 문제를 낳게 된다. 따라서 프랑스 고등교육의 변화의 필요성을 제기한 J. Attali 보고서에서는, 예전의 고등교육은 국가의 지도층을 양성함에 일차적 사명이 주어졌지만, 국가가 더 이상 경제나 산업의 중심 역할을 하지 않는 이 시대에는 학생들로 하여금 자신들의 수월성을 찾아내고 장래의 직업을 준비할 수 있도록 해야 한다고 역설하면서, 그 혁신방안으로 그랑제꼴 예비반(classes préparatoires)의 대학 이관과 그랑제꼴의 고위직 진출 독점의 폐지 등을 제시하고 있기도 하다.<sup>372)</sup> 그러나 프랑스 전체인구의 5%도 안되는 그랑제꼴 출신들이 프랑스를 이끌어간다고 하면서도 이 제도가 오랫동안 국민들에게 큰 저항없이 묵시적으로 인정되고 있는 합리적인 고등교육기관으로 인정받고 있다고 보는 견해가 있는가 하면,<sup>373)</sup> 일반대학과 그랑제꼴은 각 부류 내에서 경쟁하기에 서로 간에는 거의 경쟁이 존재한다고 볼 수 없으며, 또한 그들은 집단의 이익

371) 김진환, “이원화된 프랑스의 대학 체제,” 『인문학연구』, 제5권, 2004, p. 212.

372) 홍성호, “유럽통합과 프랑스 고등교육의 변화 - J. Attali 보고서를 중심으로 -,”

『불어불문학연구』, 제48집, 2001, p. 713, 719 참조.

373) 광동준, 앞의 논문, p. 382.

을 추구하기보다는 사명감과 자부심에 의해 밤낮 없이 일을 통해 각종 경제지표들을 올려놓는 등 사회적 의무를 다하는 것이므로 한국의 ‘학벌’문제와는 질적으로 다르다고 비교적 우호적으로 평가하는 견해도 존재한다.<sup>374)</sup>

그랑제꼴의 독점적이고 폐쇄적인 특성은 소위 ‘적극적 평등’(discrimination positive)<sup>375)</sup>의 문제도 제기하게 하였다. 즉 프랑스 국립행정학교(ENA) 입학자격과 관련하여, 종전에는 일정한 학위를 가진 사람이나 혹은 일정기간 공공행정기관에서 공직생활을 한 공무원에게만 입학자격이 주어졌었는데, 80년대 초반 사회당이 집권하면서 여기에 더해 지방자치단체 또는 노조라든가 협동조합 또는 공공필요가 인정되는 단체에서 선거를 통해서 수장으로 적어도 8년 이상 근무한 사람들에게 입학자격을 부여하는 내용의 법안을 제출하였고, 이 법안에 대해 제기된 위헌심판에서 헌법위원회는 평등에 위배되지 않는다고 보았다.<sup>376)</sup>

다음으로 교육우선지구는 빈민층이나 외국 이민자 등을 사회 경제적으로 보호하기 위해, ‘적극적 평등’의 측면에서 80년대 초 사회당 정권에 의해 제시된, 비교적 현대적 의미의 정책수단이라고 할 수 있다. 즉 교육우선지구(ZEP)는 실업, 빈곤, 이민 등의 원인으로 저소득 상태에 있는 계층의 자녀들에게 가정에서 누리지 못하는 문화적, 교육적 혜택을 국가의 주도 하에 제공하기 위한 목적으로 1981년에 처음 시작되었다. 이러한 ZEP 정책의 배경은 사회적 불평등의 해소가 교육기회의 균등에 의해 실현되지 않으며, 오히려 교육적 실패율이 가장 높은 지역의 교육 활동을 선택적으로 강화함으로써 사회적 불이

374) 김진환, 앞의 논문, pp. 215-216.

375) 적극적 차별은, 이미 존재하는 불평등을 시정하기 위하여 자연인이나 법인이 받은 기존의 손해를 보상하고자 일시적으로 사법적 차별대우를 하는 것을 말한다 (Louis Favoreu et al., *Droit constitutionnel*, 11e édition, Paris : Dalloz, 2008, p. 975).

376) CC, n°82-153 ; 전학선, “프랑스의 평등원칙 실현에 관한 연구,” 『세계헌법연구』, 제12권 제2호, 2006, p. 170.

익 집단에 보상해야 한다는 적극적 차별정책에 있다. ZEP 정책의 기본 방향은 다음과 같다. 첫째, 아동들의 조기취학을 통해 이민과 실업으로 고통받는 저소득층 유아들이 프랑스어와 문화를 익히고 가정에서 제공하지 못하는 문화적 활동들을 접할 수 있는 조건을 제공한다. 둘째, 학습능력이 떨어지는 학생들을 교육적으로 지원하여 학업 실패를 막고 학생의 건강을 증진하며, 학원 폭력으로부터 예방한다. 셋째, 학교와 학부모의 긴밀한 관계를 형성하고 학부목 교육을 강화한다. 넷째, 지역사회 학교를 개방하여 효율적인 파트너십을 형성하고 학생들의 방과후 교내 과외활동을 장려한다. 이러한 목표 하에 ZEP는 교육적 실패율이 가장 높은 지역에서 교육활동의 선택적 강화를 통해 불평등을 수정하려는 노력으로 지역내 교육기관들간의 협력과 효과적인 자원의 활용, 관련된 단체나 조직의 교육당국과의 상호협조를 바탕으로 한다.<sup>377)</sup>

그러나 이러한 긍정적 효과를 기대하고 도입된 정책임에도 불구하고, 부정적 시각도 존재하지 않는 것은 아니다. 즉 ZEP는 빈민 지역 학교를 보통 학교들로부터 격리시키는 정책이라는 비판도 있었다. 일부 학부모와 학생들이 부정적 편견을 가지고 소위 명문 학교가 있는 지역으로 이사를 가거나 얼마간의 교육비 부담을 안으면서 평판이 좋은 사립학교로 자리를 옮기기도 한 것이다. 대부분의 교사가 의욕을 가지고 자발적으로 선택한 길이었음에도 불구하고 기대에 못 미치는 ‘차별적’ 지원에 실망하거나, 진전 없는 교육 상황에 무력감을 느끼는 경우도 많았다.<sup>378)</sup>

---

377) 한승준, “교육복지투자우선지구 선정에 관한 연구,” 『한국행정학회 2003년도 하계학술대회 발표논문집』, 2003, pp. 375-376.

378) 최선숙, “프랑스의 교육제도 단일화과정과 교육민주화,” 『교육비평』, 제8호, 2002, p. 164.

## 제 9 장 요약 및 시사점

평등가치의 추구가 여타 국가나 사회보다 전통적으로 강한 프랑스의 법제를 연구함으로써 차별금지의 법리를 원론적으로 고찰할 수 있었다고 본다. 이를 통해 우리나라의 현실적 문제와 입법과제에 아래와 같은 몇 가지 유용한 지침 제공했다고 생각한다.

프랑스 차별금지법은 오랜 역사와 사회적 인식을 배경으로 하고 있다. 프랑스 민법전에 따르면 차별행위에 대해 성별, 가족상황, 임신, 신체적 외양, 성명(姓名), 건강상태, 장애, 유전적 특성, 풍습, 성적 지향성, 나이, 정치적 견해, 노조활동을 이유로 특정 민족, 국민, 인종, 종교 소속 여부를 구별하는 행위라 규정함으로써 차별요인을 구체적 인 동시에 포괄적으로 지속적으로 포함하고 있다는 데 큰 의의를 찾을 수 있다. 더구나 2009년 11월 현재, 유럽연합차원에서 논의되고 있는 차별금지법안은 고용, 근로분야에 한하는 것이 아니라 사회보험, 사회급부, 교육, 재화 및 용역에의 접근 등 다양한 분야로 확대했다는 의의를 지니고 있는데, 곧 이 지침이 유럽 27개국 회원국 법률에 부과될 것을 감안하면 차별금지법의 효력이 크게 확대될 것으로 짐작된다.

차별의 피해자가 될 수 있는 모든 요인을 차별금지대상으로 포괄하고 있으며, 관련 금지법을 수차례에 걸쳐 보완, 개선하고 있다.

차별금지 법률 실행에 있어 저해요소가 있으며 이를 제거하지 않고는 법률을 현실화하는 데 어려움이 있다는 판단 하에 차별 및 범죄예방, 다양성 증진 등을 도모하기 위해 2006년 사회통합과 기회균등을 위한 국가기관(Acsé)를 설치, 연 5억 유로 규모의 예산으로 운영하며 실천력을 높이고 있다는 점을 특히 높이 살 만하다.

성차별금지를 위해 1881년 이후 여성의 경제권 및 노동권 보장과 배우자와 자와의 관계개선, 임신 및 출산관련 법률뿐 아니라 더 나아

가 기혼녀의 성과 관련된 성차별 등 150여 년 전부터 다양한 분야에 걸친 성차별금지법률을 제정, 실행하고 있다.

1960년대부터 매년 6-8%의 증가율을 보이고 있는 프랑스 내 이민자들의 차별문제를 개선하기 위해서도 꾸준한 노력을 기울여 왔다. 이미 19세기 말부터 인종 및 종교차별금지를 법제화했다.

프랑스와 우리나라가 처한 상황의 공통점은 이민자, 여성차별, 장애인에 대한 차별이 존재한다는 점이며, 특히 최근 국내의 다문화가정 증가로 인한 사회구조변화는 이민자 차별문제에 대한 깊은 고찰을 요구한다. 물론 양 사회에 차이점도 존재한다. 우선 역사적으로 볼 때 프랑스는 프랑스 대혁명을 기점으로 평등원칙에 입각한 차별금지원칙을 근간으로 차별금지법률을 제정했다. 또 이민자로 인한 다문화가정 증가로 인한 이민자 차별문제는 이미 오래 전부터 법제화되고 있으며, 여성운동의 발달로 인한 여성차별에 대한 인식 또한 이미 오래 전부터 사회전반에 퍼져 있다. 장애인 또한 마찬가지이다. 반면 우리나라는 이 문제에 대해 법적인 고려를 한 것은 극히 최근의 일이다.

또 하나의 차이점은 유럽연합이라는 공동체 구성으로 인한 것으로, 1990년대 이후 차별금지 관련 지침 입법화에 이어, 2000년대 이후에는 유럽연합 지침이 각국 법률을 수정하도록 강제함으로써 프랑스 내 차별금지관련법률안이 확대, 발전되고 있는 상황이다. 이것은 국내법이 국제법의 일반적 원칙에 비추어 내용을 적극적으로 개선시켜 나갈 수 있게 해주는 지침이 된다. 우리나라를 포함한 동아시아에는 아직 이러한 지역공동체가 형성되어 있지 않지만, 차별금지에 관한 일반 국제법을 국내법적인 차원에서 고려한다면 앞으로 국제적인 수준에 상응하는 우리의 차별금지법제를 마련해 나갈 수 있을 것이라 기대해 본다.

## 제 6 부 스위스·오스트리아

## 스위스의 차별금지법제

### 제 1 장 여성 차별금지법제

#### 제 1 절 차별금지법제의 개요

1996년 7월 1일부터 효력을 발생한 여성과 남성의 동등대우에 관한 연방법률[이하 ‘남녀평등법’으로 약칭함(Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann)]은 여성과 남성의 동등대우 증진을 목적으로 하고 있다. 이 법률은 연방(Bund), 칸톤(Kantone) 그리고 게마인데(Gemeinde)에서의 사법적 그리고 공법적 노동관계에서의 직접적 그리고 간접적 차별의 금지(Verbot der direkten und indirekten Diskriminierung)를 목적으로 하고 있다. 그 외에도 이 법률은 남녀간 동등대우의 증진을 위한 프로그램의 법적 근거가 된다. 남녀평등법 제16조에 근거하여 모든 형태의 직접적 그리고 간접적 차별의 극복을 위해 “남녀평등실현을 위한 연방청(das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann)”이 설치되었다. 또한 Bern에 “중앙 동등화청(Zentrales Gleichstellungsbüro)”이 설치되어 있고, 각 칸톤에 17개의 칸톤 동등화청 그리고 4개의 도시동등화청이 설치되어 있다. 1981년 6월 14일에 “남녀간의 평등한 권리원칙(Prinzip der gleichen Rechte von Mann und Frau)”이 스위스 연방헌법(Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft)에 규정되었다.

1981년에 남녀간의 동등대우원칙(Grundsatz der Gleichbehandlung von Frau und Mann)이 헌법에 규정된 이래로, 모든 법영역과 생활영역에 있어서, 즉 여성의 동일노동에 대한 동일임금 청구권과 같은 모든 법

영역과 생활영역에 있어서 법적 그리고 사실적 평등대우를 도입해야 하는 입법자의 의무가 헌법에 규정되었다.

1988년에 남편(Mann)은 가족의 가장(Oberhaupt der Familie)이고, 부인은 가사에 종사해야한다는 규정이 혼인법(Eherecht)에서 사라졌다.

1990년에는 시민권(Bürgerrecht)과 관련하여 동등대우가 행해졌다.

1990년 모든 칸톤 그리고 케마인데에서 여성의 투표권과 선거권이 도입되었다. 사실적 평등의 실행을 위한 노력은 여전히 소극적이다.

이러한 동등대우노력의 중심에는 1995년에 제정된 보다 적은 임금의 제공, 불평등한 고용과 승진의 기회제공, 성희롱과 같은 여성의 직업생활에 있어서 구조적 차별대우의 극복을 위한 동등대우법(Gleichstellungsgesetz)이 있다<sup>379)</sup>.

2000년에는 새로운 이혼법(neues Scheidungsrecht)이 효력을 발생하였다.

2004년에는 스위스 형법 제66조와 제123조 등에서 혼인과 동거에 있어서 폭력행사가 범죄행위(Delikt)로 소추되어 처벌되어 졌다<sup>380)</sup>.

2005년에는 직업보상법률(Erwerbsersatzgesetzes (EOG))의 개정에서 근거리하여 “모성보상제도(Mutterschaftsentschädigung)”가 새로이 도입되었다.

2006년에는 민사법원의 판결을 통해 희생자를 보호하기 위해 공동주거지를 떠나야할 폭력행사자를 지정할 수 있는 규정이 민법 제 28b(Artikel 28b ZGB)조에 새로이 도입되었다.

## 제 2 절 남녀평등법제의 형성과 입법적 구체화의 개관

스위스는 국민투표제, 국민발안제 등의 직접민주제적 시민참여가 제도적으로 보장된 대표적인 국가로 널리 알려져 왔음에도 불구하고,

379) vgl. Dokumentation zu Entscheiden nach Gleichstellungsgesetz.

380) Gesetzestext



여성참정권의 인정은 서구유럽국가들 가운데 가장 뒤늦은 1971년에 비로소 이루어졌다.

이 과정에서 스위스연방법원은 일반적 평등조항의 해석과 관련하여 성에 따른 차별이 판결당시의 법적 관념에 상응한다면 사실에 적합하고, 따라서 헌법합치적이라는 결론을 유지했다.

이후 1981년 헌법개정을 통해 헌법 제4조 평등권조항의 제2항에 남녀동권규정이 삽입되었다.

이로써 장차 성별로 인한 어떠한 법적 차별이 원칙적으로 허용되지 않음에도 불구하고, 여전히 구헌법 제4조 제2항의 남녀동권규정을 예외를 유보한 차별금지규정으로 이해되었고, 입법자로 하여금 제정되는 법률이 근본적으로 성에 무관해야(gender-blind) 한다는 사실을 요구하는 것으로 1995년에 연방남녀평등법(Bundesgleichstellungsgesetz)이 제정되어, 1996년부터 발효되었다.

1999년에 헌법개정을 통해 구헌법 제4조에 위치했던 평등권조항이 제8조로 조바꿈이 행해짐과 동시에, 내용을 보다 정치하게 보충하면서 동조 제1항에서는 일반적 평등원칙, 제2항에서는 차별금지규정, 제3항에서는 남녀동등대우규정 그리고 제4항에서는 장애인차별폐지규정을 새로이 마련하였다.

### 제 3 절 남녀평등법제의 법적 토대

#### I. 남녀평등을 위한 법적 규정화의 헌법적 토대

##### [스위스헌법 제8조 : 법적 평등의 보장]

**제 1 항:** 모든 사람은 법 앞에 평등하다.

**제 2 항:** 어느 누구도 출신, 인종, 성별, 연령, 언어, 사회적 지위, 생활양식, 종교적, 세계관적 또는 정치적 신념, 신체적, 정신적 또는 심리적 장애로

인하여 차별받지 아니 한다.

**제 3 항:** 남자와 여자는 동등한 권리를 가진다. 법률은 특히 가족, 교육과 노동에 있어서 남자와 여자의 법적 그리고 사실적 평등처우를 고려한다. 남자와 여자는 동일한 가치의 노동에 대한 동일한 임금청구권을 가진다.

**제 4 항:** 법률은 장애인에 대한 차별을 철폐하기 위한 일련의 조치들을 예정한다.

연방재판소는 판결을 통해 ‘법률의 성중립화명령’, 성의 생물학적 기능차이로 인한 예외를 엄격한 수용하고, 고용관계에서도 임금지급에 있어서도 간접차별을 인정함으로써 명백히 광범위한 실질적 성평등의 개념을 수요하였다.

## II. 남녀평등법(Gleichstellungsgesetz)의 제정과 내용

1995년, 연방차원에서 남녀평등법이 제정되고, 1996년 1월 1일자로 발효되었다. 동법은 제1장 목적, 제2장 소득생활에서의 동등지위, 제3장 노동관계를 위한 특별규정, 제4장 공적인 노동관계에 있어서 법의 보호, 제5장 재정적 지원 제6조 남녀 동등대우의 실현을 위한 연방행정청에 관한 규정 등 총 6장 18개조로 구성된다. 동법은 특히 남자와 여자의 실질적 동등대우의 촉진을 그 목적으로 한다.

이 목적을 달성하기 위해 제3조에서는 성을 근거로 한 노동관계에서의 차별을 금지하고 있다. 즉 성을 근거로 한 직·간접적인 고용, 업무분담, 임금, 교육 및 계속교육, 승진, 해고 등의 영역에서의 차별을 금지한다. 또한 남녀간 동등대우의 실질적인 실현을 위해 적합한 조치들은 차별이 아니며, 당사자에게 다양한 법적 청구권을 인정한다.

차별조치들에 대해서 “당사자가 차별이라고 확신한다면, 차별이 있는 것으로 추정한다”는 규정을 둠으로써 경감된 입증책임을 규정한다. 이후 2005년에 동법에 대한 법률영향평가보고서가 발간되었다.

## 제 4 절 남녀평등실현을 위한 전담기구의 조직 현황

### I. “남녀평등실현을 위한 연방청(EBG)”의 조직과 과업

스위스 연방헌법 제8조 제3항과 남녀동등대우법 제16조에 근거하여 남녀동등대우 실현을 위한 집행기구로 연방내무부 산하에 남녀동등대우 실현을 위한 연방행정청(Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann: EBG)이 연방수도인 Bern에 설치되어있다.

동 행정청(EBG 웹사이트: <http://www.ebg.admin.ch/>)은 1988년에 처음 설치되어서 2009년 현재 15명의 정규직원과 약간 명의 인턴들이 배치되어 해당 업무를 수행하고 있으며, 이들 직원의 90% 이상이 여성들이며, 현재 남자직원은 2명이다. 동 연방청 내의 남자직원비율은 향후 증가될 계획이라고 한다.

남녀동등대우 실현을 위한 연방청(EBG)는 남녀평등법 제16조에서 규정하는 과업에 의무적이다[해당 법조문의 내용은 아래 부록 참조]. 따라서 EBG는 모든 생활영역에서, 즉 직·간접적인 모든 유형의 차별을 배제하고 남녀간의 동등화를 촉진하는 과업을 지닌다.

EBG의 중점과제는 아래와 같다.

- 직장생활에서의 기회균등과 임금균등 및 법적 평등성의 보장과 직장에서의 성희롱 및 학대(Sexuelle Belästigung)의 감소
- 가정 내에서의 공평한 과업분담과 부부생활에서의 폭력방지

### II. “여성문제를 위한 연방위원회”의 조직과 과업

남녀동등대우 실현을 위한 연방청(EBG)과는 별도로 1976년부터 연방정부(Bundesrat)에 의해서 여성문제를 전담하는 위원회로 “여성문제

를 위한 연방위원회(Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen)”가 별도로 설치되어 있다.

동 위원회(웹사이트: [http://www.frauenkommission.ch/home\\_d.htm](http://www.frauenkommission.ch/home_d.htm))는 여성단체, 사회적 협력기구, 학계 및 기타 전문직역의 대표들로 구성되며, 스위스 내 여성들의 상황을 관찰하고, 이에 관해 평가하며, 남녀간의 기회균등의 촉진을 위한 권고안을 작성한다. 또한 관련 입법에 대해 입장을 표명하며, 연방행정청, 기타 기구 및 지방자치단체와 공조협력을 행한다. 특히 EBG와는 유기적으로 협업적인 관계에 있다.

동 위원회는 매년 연간계획서(Jahresplanung)를 발간하며, 이 연간계획서에서 위원회는 위원회의 중점과제(Schwerpunkt)를 정의한다. 중점과제의 선정은 모든 위원들의 공동의 결정으로 행한다. 선정된 중점과제의 구체화와 실행은 사무총장과 위원회사무국의 소관사항이다.

## 제 5 절 남녀동등화정책의 추진에 따른 각 주제별 변화 및 동향

아래에서는 1981년 헌법개정으로 연방헌법에 남녀동등화규정이 삽입된 이후 1981년 당시와 22년이 지난 2003년 현재의 상황을 비교·정리해 본다.

### I. 병역 관련

□ 1981년: 구체적인 병역의무 및 병역의무 대체부담금이 남성에게만 적용되었고, 여성에게는 자발적인 보조근무가 존재했다.

□ 2003년: 남성과 여성 모두에게 동등한 권리가 적용된다. 다만 병역의무와 병역의무 대체부담금 및 민간대체복무(양심상 이유의 심사를 포함하여)는 남성에게만 적용된다.

□ 평가: 권리적 측면에서 여성은 남성과 동일한 권리를 가진다. 다만 의무는 이전과 다를 바 없이 남성에게만 부과된다. 동등화는 여기서 헌법개정을 통해서만 달성될 수 있다. 아동양육을 위해서는 모든 경우에 있어서 부모 중 일방이 선택적으로 의무로부터 면제될 수 있어야 한다는 지적이 제기된다.

## II. 민방위 (Zivildschutz)

□ 1981년: 복무의무는 남성에게만 적용되고, 여성은 자발적으로 참여할 수 있다.

□ 2003년: 남성과 여성 모두에게 동등한 권리가 보장된다. 다만 복무의무는 남성에게만 적용된다.

□ 평가: 권리적 측면에서 여성은 남성과 동일한 권리를 가진다. 다만 의무는 이전과 다를 바 없이 남성에게만 부과된다. 남성과 여성 모두가 자발적 복무를 희망하고, 이를 위해서는 헌법개정이 필요하다. 잠정적으로는 법개정이 요구된다.

## III. 고령 및 유족연금 (AHV: Alters- und Hinterlassenversicherung)

□ 1981년: 고령 및 유족연금의 수령연령이 여자는 62세, 남자는 65세로 규정되고, 여성 미망인에 관한 권리는 보장되지만, 남성 미망인에 대해서는 규정이 없음.

□ 2003년: 연금연령이 여성 64세, 남성 65세로 조정되고, 64세에 달한 남성의 경우 감액된 연금을 지급받는 조건으로 연금수령이 가능하게 됨. 남성 미망인에 대한 연금수령권이 도입되었으나, 여성 미망인에게 보다 우호적인 조건이 적용됨.

□ 평가: 지속적인 법개정을 통해 남성과 여성의 연금연령이 65세로 동일하게 규정될 필요가 있음. 남성 미망인의 권리 역시 여성 미망인의 권리와 일치될 필요가 있음. 특히 평균수명이 점점 더 늘어나고 있으며, 여성의 평균수명이 남성보다 5년이 더 길기 때문에 차별화된 연금연령을 적용할 경우에 추후 연금재정의 운용이 심각한 문제가 제기될 가능성이 지적되고 있음.

#### IV. 부모양육휴가 (Elternschaftsurlaub)

□ 1981년: 1945년 이후 연방헌법에서 부모의 휴가제도가 예정되어 있었음에도 불구하고, 거의 60년 동안 국가 전체적으로 규정된 모성 보호제도가 확립되지 못했다.

□ 2003년: 직업보상법(Erwerbsersatzgesetz)상의 규범화를 통해 모성 보호를 위해 적어도 14주의 휴가를 채택하고자 하는 노력이 행해져 왔다.

□ 평가: 경직된 모성보호를 위한 휴가 대신에 오히려 현재의 혼인 법상 ‘부모양육휴가’를 현실화하는 것이 더 타당하다는 지적이 제기되었다. 의학적으로 요청되는 8주보다 긴 법적으로 보장된 14주의 휴가의 일부분은 부모의 일방으로부터 선택적으로 행사되될 수 있도록 규정되어야 한다는 주장이 적극 개진되었다.

#### V. 낙 태

□ 1981년: 의학적으로 필요한 경우에만 한하여 낙태가 허용된다.

□ 2003년: 임신 12주차까지 산모는 태아의 친부의 반대에도 불구하고, 낙태할 수 있고, 이 경우에 형사처벌이 없다. ‘긴급상황(Notlage)’임을 필수적으로 주장하는 것은 서면에 의하여야 하고, 최종적인 결

정권한은 어쨌든 단지 산모가 가진다. 이후 태아의 친부가 아이의 복리를 위해 낙태 여부에 관여할 수 있는 가능성을 법개정을 통해 마련해야 한다는 논의가 제기되었다. 특정한 조건하에서 그리고 엄격한 부양의무와 결부해서 태아의 친부가 일종의 거부권(Veto-Recht)을 가질 수 있도록 하자는 것이다.

## VI. 남녀평등실현을 위한 연방차원의 전담기구 설치

□ 1981년: 당시 남녀평등 실현을 위한 전담기구가 존재하지 않았다.

□ 2003년: 오늘날 스위스 내무부(EDI: Eidgenössisches Department des Innern)에 속하는 남녀평등을 실현하기 위한 전담기구가 1988년 이래로 설치되어 있다. 여기서는 17명의 전담직원과 4명의 실무보조원이 근무 중에 있다. 이들 직원 가운데 90% 이상이 여성이다. 2005년도에 EDI 내에서 여성직원비율이 지속적으로 증가하였고, 2006년도에는 49.1%에 달한다. 즉 1993년도 이래로 여성직원비율이 17.6%로 증가하였고, 1993년에는 31.%의 여성직원이 근무했고, 2000년에는 그 비율이 43%에 달했다. 이러한 여성직원비율의 증가추세는 앞으로도 지속될 것으로 예견된다.

□ 평가: 남성들은 위 전담기구 내에서 대화상대방을 확보할 수가 없다. 따라서 이들 남성들의 평등실현을 위한 이해관계는 지속적으로 무시되고 있다. 남성에게만 적용되는 병역의무 및 민방위의무는 그곳에서 지금까지 전혀 다루어지지 않는 주제이다. 위 전담기구에서 남성과 여성들이 함께 동등화의 실현을 위해 공조협력할 것이 향후 과제로 남겨져 있다.

## VII. 할당제 (Quoten)

□ 1981년: 대립적 의미에서 ‘할당제규정’이 존재했다. 예컨대 당시 혼인은 남성과 여성에게 전적으로 상이한 특별한 역할을 요청했다.

□ 2003년: 1996년에 발효된 동등화법에서 ‘할당제규정’이 정당화되었다. 사실상의 동등화를 실현하기 위한 적절한 조치들은 차별이 아닌 것으로 간주되었다.

□ 평가: ‘할당제’를 적용함에 있어서 성(性)이 아무런 역할을 행하지 않는 경우에 성에 근거한 차별은 모든 개별사례들에서 바로 차별에 해당된다. 성에 근거한 차별은 그것이 할당제규정을 통해 재차 정당화될 수 없는 경우에 지속적으로 투쟁될 수 있다. 할당제규정은 ‘기회의 평등’ 보다는 ‘결과적 평등’을 지향한다.

## VIII. 언 어

□ 1981년: 언어적 동등대우는 여전히 주제로 다루어지지 않았다.

□ 2003년: 법령문장에서 여성과 남성의 호칭은 언어적 동등대우의 범주에서 적용되었고, 여성을 먼저 그리고 남성을 뒤에 표기하게 되었다.

□ 평가: 여성을 먼저 남성을 뒤에 표기하는 것보다 성중립적인 호칭을 적용하는 것이 보다 바람직하다는 지적이 제기되었다.



## 제 2 장 장애인 차별금지정책

### 제 1 절 장애인정책의 개관

□ 연방정부는 장애인을 위해 사회보험, 상해장애보험 등으로 배려하거나 도움을 주는 것에 책임을 진다.

□ 스위스의 장애인정책은 그간 소극적으로 장애치료에 강조점을 둔 의학적 모델에서 최근 사회통합을 통해 장애인이 완전한 시민권을 확보함을 목표로 하는 인간적 모델로 전환하고 있다.

□ 1960년부터 장애인을 위한 사회보험정책으로 IV보험이 적용된다.

□ 장애보험과 IV보험의 기본원리

- 보험금의 지급에 갈음해서 장애인이 스스로 자립할 수 있는 기반 마련을 위해 직업교육을 실시함으로써 업종전환을 통한 지속적인 직업활동을 가능하게 유도한다.
- 이전의 장애보험은 소극적으로 치료적 조치가 목적이었으나, 현재는 장애인차별금지법을 제정하여 직접고용에 적극적으로 노력함으로써 장애인의 사회통합을 촉진하고자 노력한다.
- 현재 장애인보호법상 법적 의무비율은 아직 규정되어 있지 않지만, 사업장에 장애인의 의무고용을 추진하고 있다.

### 제 2 절 장애인정책을 위한 법적 토대

헌법적 토대 : 연방헌법 제8조 제2항 (평등조항)

법률적 토대 : 연방법률과 주(Kantone)법률

- 장애인동등대우법 (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG, 2002년 12월 13일 제정)
- 장애인동등대우법 시행령
  - 장애인동등대우법시행령(Behindertengleichstellungsverordnung: BehiV)
  - 공공교통이용에 있어서 장애편의를 위한 시행령(Verordnung über die behindertengerechte Gestaltung des öffentlichen Verkehrs: VböV)
  - 공공교통이용에 있어서 장애편의를 위한 기술적 조건에 관한 시행령(Verordnung des UVEK über die technischen Anforderungen an die behindertengerechte Gestaltung des öffentlichen Verkehrs: VAböV)
- 사회보장법 총칙 (ATSG, 2000년 10월 6일 제정)
- 장애보장법 (IVG, 1959년 6월 19일 제정)
- 장애인의 배려와 사회편입을 위한 기구법(2006년 10월 6일 제정)

□ 연방장애인동등대우법의 주요 내용

- 제정사유 :  
기존 법률들 속에 여전히 잔존해 있는 장애인들의 사회참여 장애 철폐
- 목적 :  
불평등의 제거, 축소와 예방  
사회생활에서 장애인의 참여를 촉진하는 보편적 환경의 형성
- 평등이 특별히 강조되는 주요 분야의 규제
- 연방장애인평등법의 규율영역 및 주요 내용
- 일반적 의무 :  
연방과 주들 안에 존재하는 불평등 제거, 축소 및 예방을 위한 적절한 대책 수립  
신축 및 개축 건물들에 장애인편의시설 확충 및 정비  
공공 이동수단에의 완전한 접근권 보장(이행기간 10~20년)  
공공서비스(교육제도, 보건제도, 방송·전화·공공웹서비스 등을 포함한 공공정보)에의 완전한 접근권

- 개별 주(Kanton)차원에서는 연방법률의 범주 내에서 상이하게 규정됨

### 제 3 절 장애인정책 추진을 위한 전담기구

스위스에서는 장애인정책의 추진을 전담하는 기구로 연방내무부(EDI) 산하에 “장애인 동등대우를 위한 연방청(Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen: EBGB)”이 설치되어 있고(웹사이트: <http://www.edi.admin.ch/ebgb/index.html>), Bern에 소재한다. 동 연방청의 과업은 연방헌법과 장애인동등대우법에 근거하여 장애로 인한 차별의 제거와 동등대우 실현에 있다.

### 제 4 절 장애인정책의 주요 원칙들

- 장애인의 사회통합 뿐만 아니라 기회균등과 법적 평등이 촉진되어야 한다.
- 제공되는 여러 배려조치들은 장애인이 가지는 개별적인 요구와 능력을 고려하여 행해져야 한다.
- 장애인의 자기책임, 자기결정과 독립성이 강화되어야 한다.
- 장애인을 위한 급부는 보충적으로 선택되어야 한다.
- 장애인을 위한 급부는 가능한 한 주거지에 근접해서 제공되어야 한다.
- 우선적으로 적절한 응급처치가 이루어져야하고, 입원치료는 응급처치가 더 이상 가능하지 않은 경우에 행해져야 한다.

- 여러 배려조치와 급부가 제공됨에 있어서 일정한 수준의 질(質)과 경제성이 고려되어야 한다.
- 모든 참여자들이 함께 공동작업해야 한다.
- 여러 배려조치들은 지속적으로 발전되어야 한다.

### **제 5 절 각 주(Kantone)들의 공조협력 요청**

- 공조협력의 의미와 목적은 정보교환과 장애인의 시각에서의 시스템의 투명성뿐만 아니라 상호적인 동의와 급부제공에 있다.
- 모든 주들은 다른 주들과의 공조협력이 이루어지는 가운데 수요를 분석하고 수요계획을 수립한다.
- 주기적으로 개최되는 계획수립회의에서 경향, 발전 및 제공되는 배려조치들의 변화된 수요를 확인한다.
- 각 주들은 그네들 각자의 기구들의 질적 수준을 보장한다.

## 제 3 장 외국인 차별금지정책

### 제 1 절 개 관

스위스는 전통적으로 면적에 비해서 인구수가 작은 나라로서 노동력 충원을 위해 이민자가 꾸준히 증가해왔다. 그러나 내부적으로는 이민자 증가로 인해 사회적 갈등도 증폭되어왔다. 즉 모든 나라에서 그러하듯이 스위스에서도 외국인은 영원한 논란의 주제(Ein ewiges Thema)이다. 제2차 세계대전 중의 유대인 박해 국면에서 “배는 이미 만원(滿員)이다(Das Boot ist voll)”이라는 반이민정책적인 슬로건이 유행하였다. 특히 최근 구 유고슬라비아인, 무슬람인 그리고 기타 낯선 문화권으로부터의 대량이민에 직면해서 다시 위 슬로건이 회자되고 있다.

스위스에서 1960년대에 약 60%의 외국인이 이탈리아인들이었다. 1970년에는 약 1백만명 이상의 외국인이 스위스에 거주했다. 이 숫자는 보수적-자유주의적인 스위스 시민들에게는 이미 많다고 여겨졌다. 1965년에 이미 이 문제를 다루는 시민단체들이 등장했다.

이러한 가운데 1970년에 연간단위 및 계절단위 체류자들에 대한 소위 ‘할당제(Kontingentierung)’가 도입되었다. 스위스에서 연간 평균 망명신청자는 40,000명인데, 구 유고슬라비아의 내전으로 인해 1991년에 망명신청자의 수가 역대 최고치를 기록했다.

1994년 현재 스위스의 외국인 현황통계는 이탈리아인이 28%로 전과 다름없이 가장 높은 점유율을 차지하고 있고, 21%가 구 유고슬라비아출신이었다. 2004년에 모든 이민자의 87%가 유럽지역의 출신이고, 13.1%는 세르비아와 몬테니그로 출신이었다. 그리고 전체 외국인의 4분의 1은 스위스에서 태어난 이들이다.

특히 마지막으로 2000년에 실시된 공식인구조사에서 외국인들 가운데 어린 아동들이 큰 비율을 차지하고 있다는 통계가 확인되었다. 즉 전체 외국인들 가운데 6세 이하의 어린이들이 25.8%에 달한다. 특히 5개의 대도시에서는 외국인들 가운데 어린이들이 차지하는 비율이 45%에 이른다.

2006년 현재 전체 7,600,000명의 인구 가운데 외국인은 20.7%에 달한다. Uri와 같은 시골지방에는 외국인 비율이 8%에 불과한 반면, Geneva와 같은 도시에는 38%에 달하는 등으로 외국인의 거주가 특정 대도시에 편중되어 있다.

## 제 2 절 외국인정책의 개요

非EU국가인 스위스의 외국인정책은 소위 ‘이중체류허가시스템(Duales Zualassungssystem)’에 의해서 운용된다. 즉 한편으로 EU/EFTA에 속하는 국가들의 시민에 대해서는 체류규정이 상당히 완화되어 적용되고, 다른 한편으로 제3국가의 시민들에게는 엄격한 체류규정이 적용되는 시스템을 뜻한다.

2002년 6월 1이 이후로 스위스와 유럽연합(EU)과 그 구성국가들 간에 자유로운 인적 교류를 위한 협정(Freizügigkeitsabkommen)이 체결되었다. 이 자유교류협정의 체결과 더불어서 EU국적보유시민(EFTA 국적보유자도 포함)들은 조약상 규정된 조건들을 충족하는 한에서 스위스에 자유로이 입국해서 체류할 수 있는 권리를 보유한다.

반면에 제3국가(Drittstaat)의 시민들에 대해서는 연방외국인법(Bundesgesetz über Ausländerinnen und Ausländer: 약칭 ‘AuG’)이 적용된다. 非EU시민들에 대한 체류허가는 매우 엄격하게 규율된다. 즉 이들 非EU 시민들에게 체류허가를 위한 권리는 인정되지 않는다. 예컨대 교육, 가족초청, 스위스에서 은퇴후생활 등 특정 목적을 위해서 그리고 일정 조건이 유지되는 한에서만 체류가 허가될 수 있다.

가족초청의 경우에도 제3국가 출신의 외국인은 영주허가(Niederlassungsbewilligung)를 지닌 자에 한에서만 자신의 자식과 배우자를 초청할 수 있는 권리를 가진다. 반면에 단순한 체류허가(Aufenthaltsbewilligung)를 지닌 외국인은 이에 관한 어떠한 법적 권리가 없다.

그러나 칸톤의 이민청은 단순한 체류허가를 지닌 제3세계국가 출신의 외국인이라 하더라도 적절한 주거와 충분한 소득 그리고 확실한 체류허가가 입증될 수만 있다면, 가족초청을 허가할 수 있다. 스위스 시민의 외국인인 배우자 및 아이들 그리고 영주허가와 체류허가를 지닌 외국인들은 전 스위스 영토 내에서 자영(自營)으로나 또는 고용되어서 소득활동을 영위할 수 있다.

EU국적시민인 외국인과 비EU국적시민, 즉 제3세계국가 출신 외국인간의 차별이 존재한다. 이러한 차별은 조약상의 상호주의원칙이 적용된 결과로 정당화된다고 평가된다.

그러나 아래 오스트리아의 경우와 마찬가지로 조약상의 상호주의원칙이 적용된 결과라 하더라도 EU국적 외국인과 비EU국적 외국인간의 차별대우는 더욱 논란적인 주제가 될 것으로 보인다.

아래에서는 주로 EU국적시민인 외국인을 중심으로 논의되는 외국인정책을 주로 다룬다.

### 제 3 절 스위스-EU간의 자유교류협정 체결에 따른 외국인정책 변화

2002년 6월 1일부터 발효된 동 협정은 이로 인한 내부의 충격을 완화하기 위해 2014년까지 단계적으로 자유로운 인적 교류를 확대하기로 하였다.

외국인정책상의 변화는 2014년 6월 이후부터 발효가 예정된 마지막 제5단계의 내용들을 통해 구체적으로 확인할 수 있다.

## I. 직업상의 자격 내지 학위(Berufsdiplomen)의 인정

자유교류협정은 스위스 내에서는 통상 ‘Diplome’로 일컬어지는 직업상의 자격 내지 학위의 상호인정에 관한 권리를 규정한다. 즉 협정가입국가에서 정규적으로 취득한 자격 내지 학위는 협정에서 규정하고 있는 최소한의 수준을 충족하는 한에서 스위스 행정청에서 인정되어야만 한다. 내용상 매우 상이할 경우에 스위스는 보충시험 또는 적응과정을 제공할 의무를 부담한다. 자격 내지 학위의 상호인정은 단지 국가 내에서 해당 자격 내지 학위의 행사가 문제시되는 직업에 대해서만 적용된다.

아래 ‘규정화된’ 직업들에 대해서는 교육내용에 대한 별도의 심사 없이 그 자격 내지 학위가 자동적으로 인정된다. 여기에는 의사, 치과 의사, 수의사, 약사, 일반적인 의료보조인, 산과, 건축사가 해당된다. 기타 직업들에 대해서는 매 경우마다 스위스의 유관행정청에서 동등성 여부를 확인하기 위한 시험이 실시된다.

따라서 독일인 의사가 스위스에서 일하고자 한다면, 스위스 당국으로부터는 그가 상응하는 의학학위를 보유하고 있는지 여부만이 심사될 뿐이다. 물론 독일인 기술자가 마찬가지로 스위스에서 일하고자 한다면, 그가 취득한 자격 내지 학위를 스위스에서의 요구조건과 비교된 연후에 비로소 그 인정 여부가 결정된다.

## II. 국가적 사회보장시스템의 조정

스위스의 사회보장시스템은 EU국가들의 그것과는 비교될 수 없지만, 조정조치(Koordinationsmaßnahmen)가 존재하고, 이로써 어느 누구도 그가 스위스에서 일하거나 이곳에서 영주한다면 사회보장청구권을 상실하지 않는다.



아래에서는 사회보장시스템상의 주요한 개별 내용을 설명한다.

#### □ 실업보장(Arbeitslosenversicherung)의 주요원칙

- 동등대우요청(Gleichbehandlungsgebot)

외국인은 스위스 내에서 내국인과 동등하게 대우된다. 비자발적으로 실업에 처한 외국인은 스위스 내에서 예컨대 일정기간의 보험료납부와 같은 청구요건을 갖추고 있다면 급부를 청구할 권리를 가진다. 또한 자발적으로 실업에 처한 외국인이라 하더라도 물론 급부를 누릴 수 있으며, 이 경우 예민한 제한이 부가되어야만 한다. 이는 극단적으로 체류허가의 박탈로 결과될 수도 있다.

- 관할 국가의 확정(Festlegung des zuständigen Staates)

실업의 경우에 급부보장에 대해서는 원칙적으로 해당자가 최종적으로 일을 했었던 국가에 속한다. 그러나 아침과 저녁으로 국경을 넘나들며 생활하는 이들(Grenzgänger)의 경우에는 예외이고, 이들에 대해서는 주거지를 둔 국가(Wohnsitzstaat)가 계속해서 해당 사항을 관할한다.

- 총괄원칙(Totalisationsprinzip)

특정 사회보장청구권 행사를 위한 전제조건은 일정기간 지속된 충분한 (보험료 등의) 납부기간이다. 이는 스위스에서는 12개월로 정해져있다. 그러나 자유교류협정을 통해 타국에서 행한 납부기간을 합산토록 정해져있다. 이 협정을 통해 스위스 실업보험에 대해서 발생될 추가부담을 최소화하기 위해 스위스에서는 이 총괄원칙이 단기체류자에게는 2009년 6월 1일부터 적용된다.

- 급부수출(Leistungsexport)

이 규정은 타국에서 3개월 이내 단기적으로 일자리를 구하는 것으로 가능하게 한다. 이 기간 동안에 실업보상금은 해당자가 일자리를

구하기 위해 체류하는 국가가 지급한다. 이 급부는 따라서 ‘수출’되는 셈이다.

### □ 의료보장

스위스에서 소득활동을 하고, 이곳에서 자신의 주거를 둔 자는 스위스 의료보험에의 가입이 강제된다.

- EU에 주거지를 두고서 스위스에 일자리를 가진 자의 경우

자유교류협정의 체결 전에는 스위스에 주거지를 둔 자만이 스위스 의료보험에 가입이 강제되었다. 동 협정의 체결과 함께 위와 같은 EU 시민은 그가 EU지역에서 거주하지만, 스위스에서 소득활동을 행하는 경우라면 의료보험에의 가입이 의무적이다. 이 의료보험가입의무는 소득활동을 행하지 않는 가족구성원들에게도 확대된다. 예컨대 단지 체류자의 가족구성원에게도 적용된다.

그러나 특정 EU국가의 거주하는 자에게는 예외규정이 적용된다.

- 스위스에 주거지를 두고서 EU 내에 일자리를 가진 자의 경우

EU국가에서 소득활동을 행하지만 스위스에 주거지를 EU국가시민들은 소득활동이 행해지는 국가의 해당 의료보험이 적용된다. 이는 소득활동을 하지 않는 이들의 가족구성원들에게도 적용된다. 외국으로부터 연금을 받는 이와 이들의 소득활동을 하지 않는 가족구성원들에게도 마찬가지로 적용된다. 질병이 발생한 경우에 이들은 스위스 내에서 내국의 보험가입자와 동일하게 취급된다. 그러나 비용은 외국의 의료보험사가 부담한다.

- 휴가 중 또는 기타 체류 중에 질병이 발생한 경우

스위스에 거주하고 그리고 보험가입이 된 자가 EU국가 내에서 예컨대 휴가 등으로 체류 중에 발병한 경우에 그는 스위스에 보험가입된 자와 동일하게 치료를 받게 된다. 치료비용은 스위스의 보험사가

부담한다. 이는 사고의 경우에도 동일하게 적용된다. 반대로 EU국가에서 보험가입되고 거주하는 자가 스위스에 체류 중에 발병한 경우에는 외국 보험사의 비용부담으로 스위스 의료진과 병원에서 치료받게 된다.

#### □ 고령자연금, 유족연금과 무능력자연금

이른바 위 연금에 해당되는 AHV-IV에 대해서는 원칙적으로 소득활동이 행해지는 국가에서 보험의무가 존재한다. 많은 국가들에서는 해당 국가에서 최소한의 의무가입연수가 충족된 경우에만 이 같은 연금이 보장된다. 자유교류협정을 통해 여기서도 총괄원칙(Totalisationsprinzip)이 적용되는데, 즉 EU국가에서의 최소피보험가입기간에 관하여는 스위스에서의 고령자연금, 유족연금과 무능력자연금에서 모든 피보험가입기간이 합산된다. 특정인이 둘 또는 그 이상의 국가들에 보험가입이 되어 있었다면, 그는 각각의 국가들로부터 이른바 ‘Pro-Rata-System’에 따라서 부분연금을 수령한다. 이 경우에 부분연금액에 적용되는 지분은 적어도 1년 이상 보험료를 지급한다는 조건 하에 이들 국가들에서 요구되는 피보험기간에 상응해서 계산된다. 고령자연금의 지급시기는 개별 국가에서의 연금연령에 달려있다.

#### □ 비소득활동자의 체류권

은퇴후 연금수령자와 학생과 같이 개별 원국적국에서 소득활동을 행하지 않는 인적집단 역시 체류의 목적으로 스위스에 입국할 권리를 원칙적으로 가진다. 그러나 이들은 추가적으로 의료보험가입을 증명하여야 한다. 특히 이들은 충분한 재정적 수단이 있음을 증명해야만 하고, 이로써 이들이 사회부조(Sozialhilfe)에 의존하지 않을 것이 보장된다. 이들 인적집단에 대한 특별한 경과기간은 동 협정에 규정되고 있지 않다.

## □ 부동산취득

외국인의 부동산의 취득은 인적집단에 따라서 아래와 같이 상이하게 규정된다.

- 스위스에 거주지를 두고 있는 EU국적시민은 스위스 내국인과 동일한 권리를 가진다.
- 체류허가를 가지고는 있지만 스위스에 거주지가 없는 EU국적시민은 토지의 취득에 있어서 단지 해당 부동산이 직업활동에 기여하는 경우에만 동일한 권리를 가진다.
- 아침과 저녁으로 국경을 넘나들며 생활하는 이들(Grenzgänger)은 허가 없이 제2주거용주택을 취득할 가능성을 가진다.

## 제 4 절 스위스 외국인정책의 문제점

### I. 외국인차별이 강화된 ‘난민법’과 ‘이민법’의 제정

지난 2006년 9월 스위스에서는 난민심사의 요건을 보다 엄격하게 규율하고, 이민 규제를 강화하는 ‘난민법’과 ‘이민법’이 각각 국민투표를 통해 승인되었다.

새 난민법에 따르면 인도주의적 이유에 따른 난민 허용이 원칙적으로 배제되고 있으며, 이에 따라 '믿을 만한 이유 없이' 입국 후 48시간 이내에 여권이나 신원확인 서류를 제시하지 못하는 사람은 스위스에서 떠나도록 돼 있다. 특히 출국을 거부하는 사람의 경우 다른 범죄를 저지르지 않았어도 성인은 최고24개월, 어린이는 12개월까지 징역형에 처해질 수 있다.

또 이번 새 이민법은 유럽연합(EU)과 유럽자유무역연합(EFTA) 시민권자 이외에는 원칙적으로 이민자의 자격을 ‘고속런 노동력’으로 제한하고 있다.

이에 따라 현재 스위스에서 거주하며 일하고 있는 불법 이민자 수십만 명의 추방 여부를 둘러싸고 앞으로 그 파장이 적지 않을 것으로 예상되었고, 특히 제네바에 본부를 둔 유엔난민고등판무관실(UHCR)은 그동안 스위스의 새 난민법은 신원확인 서류 없이도 난민의 지위를 인정해야 한다는 1951년의 제네바난민협약을 위반하는 것이라고 강하게 비판해왔다.

## II. 귀화절차상 ‘주민동의’의 문제점

지난 2007년에 스위스 연방인종차별위원회는 외국인 귀화 절차가 차별적일 뿐만 아니라, 여러 가지 측면에서 인종주의적이라는 비판이 담긴 담은 공식보고서를 연방정부에 제출하고 외국인의 귀화 절차에 관한 광범위한 개혁이 필요함을 지적했다. 이 연방 보고서에 따르면 외국인이 스위스 시민권을 얻는 과정에서 그가 거주하고 있는 도시나 마을의 주민들로부터 허가를 받아야 하는 전통적인 관행에 아주 큰 문제가 있다고 비판한 뒤, 특히 발칸반도와 아프리카 출신의 무슬림들이 가장 피해를 보고 있는 것으로 지적되었다.

유럽에서도 가장 엄격한 스위스의 귀화 관련 법률에 따르면, 외국인은 스위스 시민권을 신청하기 이전에 스위스에 12년을 거주해야 하며, 스위스에서 태어났다고 해서 시민권을 받지 못하도록 하고 있다. 즉 12년을 거주한 외국인은 자신이 사는 도시나 마을 정부에 시민권 신청을 해야 하며, 시민권 심사위원회에 출두해 무슨 까닭으로 스위스 시민이 되고자 하는지에 관한 집중적인 질문에 답해야 한다. 그 과정을 통과한 다음에는 거주하는 도시나 마을의 주민들이 참가한 가

운데 비밀 또는 거수 표결을 통해 승인을 받아야 한다. 하지만 외국인에 대한 시민권 승인 여부를 가리게 되는 이러한 주민투표의 결과는 지역 주민들의 인종차별적 의식에 의해 왜곡될 가능성이 매우 높은 문제점이 연방 보고서에서 지적되었다. 이러한 사실상의 인종차별적인 주민동의제도는 주민 공동체가 시민권 승인 여부를 결정할 민주적 권리를 가져야 한다는 데에 바탕한 스위스의 전통적인 직접민주제적 정치체도의 한 내용으로 그 유지가 특히 우파정치세력으로 강력하게 주장하고 있다.

그러나 이러한 주민동의제도 속에서 주민들의 편견이 크게 작용하는 가운데 예컨대 스위스 귀화를 원하는 코소보 출신의 한 장애인이 다른 모든 법적인 기준을 통과했으나, 장애인으로서 다른 납세자들에게 부담이 되는데다 무슬림이라는 이유로 주민투표를 끝내 통과하지 못했다. 따라서 동 보고서는 시민권 승인 여부에 대한 결정은 이 같은 전통적인 주민투표를 통해서가 아니라, 이 사안을 전담하는 행정관을 선출해 그에게 맡기는 것이 바람직하다고 권고하였다.

### Ⅲ. 非EU국적 외국인의 체류자격 및 현황

노동허가나 거주허가가 없는 외국인들은 스위스 사용자들에게 고용되거나 스위스에서 어떤 이윤추구 활동을 할 수 없으며, 사용자는 외국인 고용원이 입국하기 전에 베른(Bern)에 소재 하고 있는 연방 산업통상 노동부처의 승인을 얻기 위하여 주정부에 먼저 신청서를 제출해야 한다.

일시적 주거인가는 노동인가가 나면 신청자의 가족들(아내와 몇 명의 아이들)에게 자동적으로 거주허가가 주어지며 일시 노동거주허가를 신청할 때 사용자는 회사의 발전을 위해 꼭 필요한 사람이라는 것을 증명할 증거를 충분히 제시해야 한다. 일시허가 Quota 때문에 노동

허가 획득은 어렵지만, 경영자와 전문가들에 대한 허가는 쉽게 내주고 있는데, 이러한 허가들은 단지 1년간 유효하고 해마다 갱신되어야 하며, 갱신은 철저하게 정부의 관할로 이뤄지지만 실질적으로는 특별한 어려움이 없다.

일반적으로 외국인은 스위스에 처음 일 년 거주하는 동안 해당 Kanton, 직업, 기업 또는 고용주를 바꿀 수 없으며 새로 고용된 외국인에게 주어지는 노동, 거주 허가는 허가 후 3개월 이내에 스위스에 입국하지 않을 경우 자동 취소된다. 스위스 정부는 스위스에 유입되는 외국인 노동자에 대한 엄격한 통제를 하고 스위스 시민과 외국인 인구의 일정 비율을 유지하는 정책을 실시하고 있으나 EU 및 EFTA 국민에 대해서는 거주 및 노동의 자유를 보장한다.

EU/EFTA 국민을 제외한 국가의 외국인 노동자에 대한 거주와 노동 허가는 다음과 같이 구분된다.

- 계절노동허가 (A허가): 엄격하게 제한된 조건으로 허가되며 한시적인 거주만 허가된다(최장 9개월까지). 계절허가는 주로 건설이나 관광업 등에 이용된다.

- 일시 거주허가 (B허가): 전체적으로 1년간 유효하며 해마다 갱신된다. 최초 일시

거주허가 수는 매년 전 주에 걸쳐 7,000명으로 제한하고 있고, 각 주에 할당 인가 수가 구체적으로 배정된다. 연방정부에게는 4,000명의 인가인원이 배정되고, 스위스인과 결혼한 외국인이라면 즉시 B허가를 득한다.

- 영주허가 (C허가): 스위스에 10년 이상 합법적으로 거주한 외국인이나, 협정을 맺은 국가(벨기에, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 아이슬란드, 아일랜드, 이태리, 노르웨이, 포르투갈, 영국)의 국민으로서 5년 이

상 스위스에 거주한 자에게 허가된다(현재 독일, 오스트리아와도 협상이 진행 중임).

- 단기 거주허가: 12개월에 한하며 교육목적이나 단기 활동목적 예를 들면 특수계획의 수행목적에 한한다. 12개월의 기간은 14,000명의 할당량을 한도 내에서 18개월까지 연장가능하다.

- 국경 노동자 허가: 최소 6개월 이상 인접국의 국경지대에서 거주하여온 외국인이 스위스 영토 안에서 일하는 경우에도 노동허가를 득해야 한다. 그러나 이들은 매일 그들의 거주지역(자국)으로 돌아가야 한다.

- 예술인 허가: 연간으로 계산하여 8개월 동안 허가된다.

- 120일 허가: 4개월 미만의 거주자나 노동자들에게 소위 “120일 허가”가 적용된다. 할당제와 관계없는 이 제도를 통해 외국인들에게 구체적으로 제한된 부분에 한하여 단기적인 일자리가 제공된다.

## 제 5 절 인종차별 해소를 위한 기구

연방내무부(EDI) 산하에 인종차별주의(Rassismus), 반유대주의(Antisemitismus) 및 반외국인주의(Fremdenfeindlichkeit)의 해소를 위한 전문 기구(Fachstelle für Rassismusbekämpfung: FRB)가 설치되어 있다. FRB (웹사이트: <http://www.edi.admin.ch/frb/00645/index.html?lang=de>)는 연방과 칸톤 및 기초지방자치단체 차원에서의 인종차별주의 및 반유대주의의 예방을 위한 활동을 전체적으로 조율한다. FRB는 인권옹호 및 인종차별주의에 대항하는 프로젝트를 위한 재정적 지원, 조언 등의 전문적인 지원을 행하고, 인종차별주의에 맞서서 활동하는 여러 기구들과 단체들의 주소 등을 매개한다.



FRB는 갈등이 발생한 경우에 이를 중재 또는 개입하기 위한 어떠한 권한을 위임받고 있지 않다. 그러나 인종차별주의에 따른 희생자들을 위한 지원기구의 네트워크 구축을 위해 적극 활동한다.

연방차원에서 “인종차별주의에 대항하는 위원회(Eidgenössische Kommission gegen Rassismus: EKR)”가 구성되어 있고, 동 위원회는 일종의 옴부즈맨 기능을 수행한다.

## 제 4 장 요약 및 시사점

스위스는 연방, 칸톤 및 게마인데 차원에서 직접민주제가 여전히 실시되고 있었음에도 불구하고 여성참정권의 승인이 서유럽국가들 가운데 가장 뒤늦었다. 이러한 가운데 여성의 권익증진을 위한 법제적 그리고 실천적 노력이 활발했고, 그 결과 최근 상당히 빠른 기간 안에 서유럽 수준의 성적 동등대우 실현이 이루어졌다.

남녀간 성적 평등실현, 장애인의 동등대우 실현 및 외국인차별금지 정책의 추진 등에 있어서 스위스의 사례에서 나타나는 비교법적 내지 비교정책적 특징은 위 차별금지정책의 주무부처가 “연방내무부(Eidgenössisches Departement des Innern: EDI)”로 단일화되어 있다는 점이다. 즉 연방내무부 산하에 “남녀평등실현을 위한 연방청(Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann: EBG)”, “장애인 동등대우 실현을 위한 연방청(Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen: EBGB)” 및 “인종차별주의 해소를 위한 전문기구(Fachstelle für Rassismusbekämpfung: FRB)”가 설치되어 있다. 여러 방면에서의 차별금지정책이 여성위원회(남녀차별금지), 보건복지가족부(장애인차별) 및 법무부(외국인차별) 등의 소관 부처들로 분산되어 행해지고 있는 우리와는 달리 스위스에서는 연방국가적인 특수성에 추가해서 일반행정적인 업무의 중앙집행부처인 내무부에서 모든 차별금지정책을 일관되게 집행하는 데에 따른 행정적 효율성이 보다 극대화되는 것으로 평가되고 있다고 추론된다.

외국인정책에 있어서 오스트리아와 마찬가지로 EU국적외국인과 非 EU국적외국인간의 차별적 취급이 특징적이다.

## 오스트리아의 차별금지법제

### 제 1 장 여성 차별금지정책

#### 제 1 절 차별금지법제의 개요

오스트리아 입법자는 2004년에 유럽연합의 지침들인 2000/43/EG 반인종차별지침(Antirassismusrichtlinie) 그리고 2000/78/EG 동등대우포괄지침(Gleichbehandlungs-rahmenrichtlinie)을 이미 효력을 발생하고 있었던 그 때 까지는 여성과 남성의 동등대우의 영역을 위한 공동체관습법(acquis communautaire)을 포함하고 있던 동등대우법률들(Gleichbehandlungsgesetze)에 통합하였다. 이러한 시도는 입법적인 경제적 효율성의 측면 그리고 많은 규정들의 유사성으로 인한 논의에 휩싸이게 되었다. 이러한 해결책은 법실무가들에 의하여 여전히 많은 비판에 직면하고 있다. 동등대우법률(Gleichbehandlungsgesetz [GIBG 2004])은 2004년 7월 1일 효력을 발생하였다. 연방동등대우법(Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG))은 오스트리아의 근로생활영역에서의 동등대우에 대하여 규정하고 있다. 동등대우법은 사경제적 활동을 하고 있는 사람에 대하여 적용된다.

동등대우법의 핵심적 내용은 입법자에 의하여 규정된 사용자 그리고 노동자에 대한 동등대우명령, 근로관계의 효력발생영역(Wirkungsbereich)에 있어서 요구된 동등대우. 이 법률은 직장(Arbeitsplatz)에서의 성희롱(sexuelle Belästigung), 일반적 학대(allgemeine Belästigung) 그리고 이와 관련된 조치들(begleitende Maßnahmen)에 대해서도 규정하고 있다.

그와 동시에 제도(Einrichtung) 그리고 동등대우변호를 위한 연성법절차(soft law-Verfahren der Gleichbehandlungsanwaltschaft [GAW]) 그리고 동등대우위원회(Gleichbehandlungskommission [GBK])에 대하여 규정하고 있던 동등대우위원회와 동등대우변호에 대한 연방법률(Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft - GBK/GAW-Gesetz)을 개정하였다.

동등대우에 관한 연방법률(GIBG 2004 [ö BGG I 66/2004])은 제1편(Teil I)은 노동영역에서의 여성과 남성의 동등대우에 대하여 규정하고 있다. 오스트리아에서는 동등대우에 대한 연방법률에서 노동생활에 있어서 여성과 남성의 동등대우에 대하여 규정하고 있다. 동등대우에 대한 연방법률은 성중립적(geschlechtsneutral)이고, 이러한 까닭에 여성과 남성을 성별에 근거한 불이익대우로부터 보호한다. 지침(Richtlinie 76/207/EWR des Rates vom 9. Dezember 1976)에 근거하여 동 법률은 고용(Beschäftigung), 직업교육(Berufsbildung) 그리고 직업적 승진(beruflicher Aufstieg) 노동조건에 대한 유럽공동체법원의 판례(Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs) P vs. S/Cornwall County Council을 고려하여 이러한 구성요건과 관련하여 성전환자문제(Transsexualität unter diesen Tatbestand)에 대해서도 규정하고 있다.

헌법(Verfassungsrecht, B-GBG)과 달리 2004년의 동등대우에 관한 연방법률은 할당제규정(Quotierungsregelung)을 두고 있지 않다 규정하고 있다.

동등대우법률은 동등대우명령(Gleichbehandlungsgebot), 성별중립적인 직장공모의 명령(Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung) 그리고 불이익대우금지(Benachteiligungsverbot ausspricht). 성희롱(Sexuelle Belästigung) 그리고 또한 일반적인 성별과 관련된 학대의 금지(allgemeine geschlechterspezifische Belästigung) 그리고 보수지급에 있어

서의 차별의 금지. 보다 중요한 것은 제4편(IV. Teil)에서 농업 그리고  
임업영역에서도 규정하고 있다는 점이다.

연방차원에서의 동등대우와 관련하여 연방동등대우법률은 일반적인  
군복무법적 측면 외에도 여성장려명령(Frauenförderungsgebot)으로서 요  
구된 50%의 여성할당에 도달하기 위한 특별한 여성장려계획(Frauen-  
förderungspläne)이 필요하다고 규정하고 있다. 동등대우기구(Institutionen  
der Gleichbehandlung) 동등대우전담관(Gleichbehandlungs-  
beauftragte), 이를 위한 여성담당관(Kontaktfrauen)과 동등대우문제의 연구를 전담하  
는 테스크포스팀(Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen)이 설치되  
어 있다.

## 제 2 절 오스트리아의 성적 평등실현을 위한 관련기구

### I. 연방여성및공직처 및 장관 (Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst)

연방수상청(Bundeskanzleramt) 산하에 연방여성및공직처 장관(Bundes-  
ministerin für Frauen und öffentlichen Dienst)이 여성정책 및 남녀평등  
실현 정책을 위한 주무부처의 장으로 업무를 총괄한다.

### II. 연방수상청 내의 여성정책담당기구 (Frauensektion)

연방수상청 내에 여성문제와 평등실현을 위해 6개의 분과(Abteilung)  
가 조직되어 있고, 아래의 과제영역을 담당하고 있다.

- 성주류담론의 조정 - 연방차원에서 연방정부가 주도
- 여성에 특별한 프로젝트와 기구의 조직화
- 사기업과 연방공직에서의 동등대우와 동등대우위원회의 적극적 배려

- 폭력으로부터의 보호와 예방
- 여성에 특별한 연구 수행 및 간행물의 발간
- 여성관련 시민단체와의 접촉 및 여성프로젝트를 위한 지원금의 배정
- 입법과정에서 여성정책적인 이해관계의 대변
- 사회·경제적인 평등과제의 실현
- 국제적인 영역 내지 EU영역에서의 여성문제
- 연방여성및공직처 장관의 여성서비스기구(Frauenservicestelle)

여성정책담당기구(Frauensektion)의 구체적인 하부조직과 기능은 아래와 같다.

### Ⅲ. 여성정책담당기구의 총괄 (Sektionsleitung)

- 원칙사항의 결정 및 여성정책의 조정
- 성주류담론의 조정
- 폭력으로부터의 보호와 예방
- 여성에 특별한 입법
- 동등대우
- 여성정책의 추진
- 유럽적 그리고 국제적 영역에서의 여성문제의 인지
- 이주여성과 여성서비스

#### (1) 제1분과(Abteilung 1) - 여성정책상의 원칙문제 및 법적 문제 담당

- 여성정책적인 프로젝트의 개념화, 추진 및 지원
- 여성에 특별한 법적 문제 및 연관되는 계약의 체결 및 지원금배정절차의 수행

- 여성에 특별한 건강정책과 직업 및 가정과의 조화
- 국가공식보고서와 전문가보고서의 작성
- 타 부처와의 협의가 필요한 여성정책의 조정
- 타 부처와의 협의가 필요한 성주류담론의 조정 및 성주류담론을 위한 부처내부의 팀별 조율
- 해당 전문위원회에서의 대표

(2) 제2분과(Abteilung 2) - 홍보, 행정실무 및 여성프로젝트의 지원

- 홍보 및 행사기획
- 분과간의 협의가 필요한 사항의 조직 및 조정
- 여성에 특별한 간행물 및 보고서의 출판
- 웹사이트 관리
- 여성프로젝트의 지원업무
- 지원금의 계획, 배분 및 조정
- 여성프로젝트를 위한 지원수단의 질적 수준의 확보와 평가를 위한 제반 조치
- 여성프로젝트를 위한 지원수단의 질적 관리와 평가

(3) 제3분과(Abteilung 3) - 사기업과 연방공직에서의 동등대우

- 사기업과 연방공직의 근로관계에서의 동등대우
- 여성과 남성간의 언어적 동등대우
- 동등대우위원회(Gleichbehandlungskommission)의 사무처리
- 연방동등대우위원회(Bundes-Gleichbehandlungskommission) 내의 두 분과위원회(Senat)의 사무처리
- 동등대우문제를 위한 부처간 협의기구의 사무처리
- 동등대우보고서의 작성

(4) 제4분과(Abteilung 4) - 폭력예방 및 여성에 특별한 입법

- 여성과 소녀를 폭력으로부터 보호하기 위한 조치의 발전 및 지원
- 해당 전문위원회에서의 대표
- 여성정책적 관점에서의 입법자문
- 입법적 조치의 준비, 평가 및 지원

(5) 제5분과(Abteilung 5) - 여성서비스, 이주여성, 예산조정 및 의회업무조정

- 여성에 특별한 사항에 대한 정보취합과 연방장관의 여성서비스
- 사회·경제적 그리고 문화적 관점에서 이주여성의 원칙적 문제
- ‘이주여성’을 위한 부처간 협의를 위한 데스크포스팀의 운용
- 여성정책담당기구(Frauensektion)의 예산관리
- 여성에 특별한 소요비용의 지출관련 행정업무
- 여성정책담당기구내부의 비용계산
- 의회질의에 관련된 여성정책담당기구 내부의 조정

(6) 제6분과(Abteilung 6) - 사회·경제적 동등대우, 국제적 그리고 EU사항의 처리

- 고용과 노동시장에서의 여성정책적 사항, 특히 성평등실현과 국내 리스본프로그램과 관련하여 유럽적 고용전략과 관련된 여성정책적 사항
- 자격취득 및 고용에 있어서의 여성과 소녀의 접근문제와 소득 및 노동시간과 관련한 성적 차이의 해체



#### IV. 동등대우위원회 (Gleichbehandlungskommission)

동등대우법(Gleichbehandlungsgesetz)에 근거하여 가능할지 모를 차별 문제를 심사하기 위해 오스트리아에는 두 개의 위원회가 설치되어 있다.

하나는 동등대우위원회(Gleichbehandlungskommission)이고, 다른 하나는 연방동등대우위원회(Bundes-Gleichbehandlungskommission)이다.

##### (1) 동등대우위원회(Gleichbehandlungskommission)

동등대우위원회는 노동법원, 사회법원 및 민사법원에 대해서 특별한 기구로서 병립적으로 설치되어 있다. 근로자, 사용자, 노사위원들, 동등대우담당변호인, 동등대우법 제1장 제3절(III. Teile 1. Abschnitt)의 의미에서의 차별을 당한 자 또는 차별을 한 자 또는 동 위원회의 각 분과위원회(Senat)에서 대표되는 이해대표인은 차별이 있다고 추정되는 경우에 동등대우요청의 침해여부의 심사를 위한 청구를 제기할 수 있다.

동등대우위원회의 각 분과위원회는 소관사항에서 동등대우요청이 침해되었는지 여부를 심사하며, 이들 분과위원회는 신청당사자의 신청에 의해서나 또는 직권으로 심사절차를 개시할 수 있다.

##### □ 설 치

동등대우위원회와 동등대우담당변호인(Gleichbehandlungsanwaltschaft)에 관한 연방법률(GBK/GAW-Gesetz, BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. Nr. 66/2004)에 근거해서 동등대우법률에 따른 차별이 문제시되는 사건을 심사하기 위해 설치된 기구로서, 산하에 3개의 분과위원회(Senat)가 구성되어 있다. 이들 각 분과위원회는 각각 노동법원, 사회법원 및 민사법원에 대해서 특별한 기구로 병립적으로 존재한다.

## □ 과 업

동등대우위원회의 각 분과위원회의 과업은 동등대우위원회와 동등대우담당변호인(Gleichbehandlungsanwaltschaft)에 관한 연방법률(GBK/GAW-Gesetz)에서 규정되고 있다. 각 분과위원회는 위 법률 제8조에서 규정되는 바와 같이 관할 업무영역에서 일반적으로 그리고 개별사례에서 관할 업무영역에 관계되는 모든 차별적 문제를 다룬다.

따라서 세 개의 각 분과위원회는 권고적 또는 중재적인 가능성을 활용하여 원칙적으로 사법적 분쟁을 사전적으로 회피하거나 중재하고 그리고 재판의 계속 중에도 이러한 활동을 행한다.

## □ 구성 및 업무

### • 제1분과위원회

현재 위원장 1인과 11인의 위원들로 구성되어있다. 이들 위원들은 노동조합, 경영자협회, 연방수상청, 연방경제및노동부에서 파견된 인사들로 임명된다.

제1분과위원회는 노동세계에서의 남녀간의 동등대우를 관할한다(Teil I des Gleichbehandlungsgesetzes - GIBG, BGBl. I Nr. 66/2004). 어느 누구도 성별에 근거한, 특히 혼인 또는 가족상황에 근거해서 아래와 같은 경우에 직·간접적인 차별을 받아서는 아니 된다.

1. 근로관계의 형성에 있어서
2. 보수의 확정에서 있어서
3. 보수에 해당되지 않는 임의적 사회보장혜택의 보장에 있어서
4. 재교육을 위한 제반 조치에서 있어서
5. 직업적 상승기회, 특히 승진에서 있어서
6. 기타의 근로조건에서 있어서

7. 자영업활동을 위한 진입조건에 있어서

동등대우법률 제4조에 따라서 그 밖의 노동세계에 있어서 어느 누구도 성별에 근거한, 특히 혼인 및 가족상황을 고려한 직·간접적인 차별을 받아서는 아니 된다.

1. 노동세계 이외의 구직조언, 직업교육, 직업적 재교육에의 접근에 있어서
2. 노동조합 또는 사용자협회 또는 특정 직업집단이 속한 구성원으로서의 가입 및 활동에 있어서
3. 자영업활동을 위한 접근조건에 있어서

- 제1분과위원회에서 확인한 동등대우요청의 침해사례 (직·간접적 차별사례)

근로관계의 형성에 있어서 성별에 근거한 차별

보수의 확정에 있어서의 차별

보수에 해당되지 않는 임의적 사회보장혜택의 보장에 있어서의 차별

경영차원에서 재교육조치에 있어서의 차별

직업적 상승기회, 특히 승진에 있어서의 차별

그 밖의 근로조건에 있어서의 차별 (Mobbing)

근로관계의 종료에 있어서의 차별

사용자 자신에 의한 성희롱

제3자에 의한 성희롱

사용자가 성희롱에 대한 적절한 보호조치를 해태한 경우

• 제2분과위원회

현재 위원장 1인과 10명의 위원들로 구성되어있다. 마찬가지로 이들 위원들은 노동조합, 경영자협회, 연방수상청, 연방경제및노동부에서 파견된 인사들로 임명된다.

인종·종교·세계관·연령 또는 성적 지향성에 근거해서는 어느 누구도 근로관계에서 직간접적인 차별을 받아서는 아니 된다(동등대우법률 제17조 제1항). 특히 아래의 경우에 그러하다.

1. 근로관계의 형성에 있어서
2. 보수의 확정에서 있어서
3. 보수에 해당되지 않는 임의적 사회보장혜택의 보장에 있어서
4. 재교육을 위한 제반 조치에서 있어서
5. 직업적 상승기회, 특히 승진에서 있어서
6. 기타의 근로조건에서 있어서
7. 근로관계의 종료에서 있어서

동등대우법률 제17조 제2항에 따라서 제17조 제1항은 국적을 이유로 한 차별적 취급과 제3국의 국적보유에 따른 법적 지위나 무국적에서 비롯되는 취급에는 적용되지 않는다.

동등대우법률 제18조에 따라서 어느 누구도 그 밖의 노동세계에서 동법 제17조에서 언급되는 이유로 인해 아래의 경우에 직·간접적인 차별을 받아서는 아니 된다.

1. 노동세계 이외의 구직조언, 직업교육, 직업적 재교육에의 접근에서 있어서
2. 노동조합 또는 사용자협회 또는 특정 직업집단이 속한 구성원으로서의 가입 및 활동에서 있어서
3. 자영업활동을 위한 접근조건에서 있어서

- 예외규정의 적용

동등대우법률 제20조

[제1항] 이 법 제17조에서 언급되는 차별사유와 관련된 징표로 인한 차별이 있는 경우에, 해당 징표가 특정한 직업활동 또는 그 직업활동

의 수행을 위한 포괄조건(Rahmenbedingung)의 한 유형임을 이유로 본질적이고 결정적인 직업상의 전제조건으로 파악되고 그리고 그러한 한에서 합법적인 목적과 적절한 요구가 다루어지는 경우에는 차별이 아니다.

[제2항] 교회 내부나 정서상 종교적 원칙 또는 세계관과 밀접한 다른 공·사적 조직 내부에서의 직업활동과 관련되는 경우에 해당자의 종교나 세계관이 그 직업활동의 유형이나 직업수행상의 정황상으로 당해 조직의 측면에서 본질적이고 합법적이고 정당한 직업적 요구에 해당된다면, 종교나 세계관에 근거한 차별은 허용된다.

[제3항] 아래와 같은 불평등대우의 경우에는 연령에 따른 차별은 허용된다.

1. 객관적으로 그리고 적절한 경우
2. 정당한 목적, 특히 고용정책, 노동시장과 직업교육의 영역에서 합당한 목적이 정당화되는 경우
3. 이러한 목적으로 달성하기 위한 수단이 적절하고 필요한 경우

[제4항] 이 법 제조에 따른 불평등대우는 특히 아래의 경우를 포함한다.

1. 고용 및 직업교육에의 접근에 있어서 특별한 조건의 부과, 청소년 및 고령근로자의 직업적 편입을 부양의무와 함께 촉진하거나 이들의 보호를 보장하기 위한 특별한 고용조건과 근로조건의 부과와 해고
2. 고용 또는 고용과 결부된 특정한 이익을 얻기 위한 접근에 있어서 연령, 직업적 경력 또는 정년에 관한 최소한의 요구의 확정
3. 특정한 일자리에 대해 특별한 교육요구에 근거한 고용상의 최고 연령제한의 확정 또는 정년에 진입하기 이전에 적절한 고용시간의 필요성에 근거한 확정

[제5항] 사회보장과 결부된 경영시스템상 구성원의 전제조건으로서의 한계연령의 확정 또는 연금연령의 관계 또는 무능력자에 대한 급부에 관련되는 경우에는 연령에 근거한 차별은 허용된다.

- 제3분과위원회

현재 위원장 1인과 12명의 위원들로 구성되어있다. 이들 위원들은 노동조합, 경영자협회, 연방수상청, 연방경제및노동부 이외에도 연방 예술·문화부, 연방내무부 연방법무부, 연방사회및소비자보호부, 연방 보건·가족·청소년부(2008년 10월 1일 이후부터) 및 연방교육·과학부(2008년 10월 1일 이후부터)에서 파견된 인사들로 구성된다.

제3분과위원회는 그 밖의 영역에서 인종차별이 없는 동등대우에 권한을 가진다(반인종주의 - 동등대우법률 제3편).

동등대우 담당변호인의 권한있는 대표는 자문을 위해 참여할 수는 있지만, 분과위원회의 회의에서 의결권한은 없다.

#### □ 분과위원회위원의 의무

분과위원회의 위원은 명예직으로 활동하고, 비밀준수의무를 부담한다. 즉 심사과정에서 논의된 업무상 비밀과 운용상의 비밀을 유지해야할 특별한 의무를 부담한다.

#### (2) 연방동등대우위원회(Bundes-Gleichbehandlungskommission: 약어로 B-BGK)

#### □ 설 치

연방동등대우위원회는 여성, 미디어 및 지방정책을 관할하는 연방장관의 보좌하는 위원회로서 연방수상청 내에 설치되어있다. 동 위원회

는 차별적 문제에 관한 연방적 근무관계를 논의하기 위해 소집될 수 있는 특별한 연방행정기구이다.

### □ 과 업

각기 결정을 내리는 두 개의 분과위원회(Senat)로 구성되는 연방동등위원회는 연방공직근무차원에서 남녀간의 동등대우, 여성에 대한 지원, 인종·종교·세계관·연령 또는 성적 지향성의 차별이 없는 동등대우에 관련된 모든 문제를 관할한다. 각 분과위원회는 8인의 위원들로 구성된다.

신청에 의해서나 또는 직권으로 분과위원회는 동등대우요청의 침해가 있는지 여부에 관한 의견서를 작성해야 한다. 제1분과위원회(Senat I)는 이외에도 여성배려요청(Frauenförderungsgebot)의 유지 여부를 심사한다.

### □ 관할업무

- 제1분과위원회(Senat I) - 남녀간의 동등대우에 관한 사항

연방동등대우법(BGBI. I Nr. 65/2004) 제10편 제23a조에 따라서 동분과위원회의 의견서는 이해관계인이 익명처리되어 전문(全文)이 오스트리아 연방수상청 여성정책담당기구의 홈페이지(아래 웹사이트 참조)에 게재되어 무료로 열람이 가능하다.

(<http://www.frauen.bka.gv.at/site/5538/default.aspx>)

동 의견서는 오프라인의 인쇄물로도 출간되고 있으며, ‘차별구성요건(Diskriminierungs- tatbestand)’으로 기능하고 있다.

- 제2분과위원회(Senat II) - 인종·종교·세계관·연령 또는 성적 지향성의 차별이 없는 동등대우를 위한 사항

마찬가지로 연방동등대우법(BGBI. I Nr. 65/2004) 제10편 제23a조에 따라서 동 분과위원회의 의견서는 이해관계인이 익명처리되어 전문(全文)이 오스트리아 연방수상청 여성정책담당기구의 홈페이지(아래 웹사이트 참조)에 게재되어 무료로 열람이 가능하다.

(<http://www.frauen.bka.gv.at/site/5539/default.aspx>)

동 의견서는 오프라인의 인쇄물로도 출간되고 있으며, ‘차별구성요건(Diskriminierungs- tatbestand)’으로 기능하고 있다.

## □ 목 표

- 여성의 사회적, 법적 그리고 경제적 평등 실현
- 여성의 기회평등 실현
- 여성과 남성의 평등실현의 관점에서의 여성의 자기주도성 강화
- 자기 스스로 책임지고 그리고 스스로 결정하는 생활을 꾸려나가는 가능성의 관점에서 소녀를 포함한 여성의 선택의 자유 확대



## 제 2 장 장애인 차별금지정책

### 제 1 절 장애인정책의 역사적 개관

역사적으로 장애인들을 위한 지원은 본래 작은 마을 단위의 기초자치단체(Gemeinde)에 부과되었던 빈민구제사업의 일환으로 간주되었다. 특히 신체적, 정신적 장애로 인해 장애인이 스스로를 돌볼 수 없는 경우에 일종의 시설에 수용되어져서 보살핌을 받았다.

이 상황에서 현재 중점적으로 논의되고 있는 재활(Rehabilitation)은 거의 고려되지 못했다.

이후 장애가 사회적 문제로 인식되었고, 전 계층에 걸쳐서 정도는 다르지만 거의 모든 사람들이 자신의 인생에서 적어도 한 번은 장애에 직면할 수 있음이 공감되었다. 즉 극히 일부의 사람이라도 죽음 직전에는 잠시 장애에 직면할 수 있다는 것이다.

장애는 고령, 질병, 실업과 아이의 출산 등과 결부된 위험성과 밀접하게 연관된다.

장애와 함께 생활영역에서 제한적인 참여만이 가능해지는 위험이 발생하고, 특히 노동시장에서 장애인이 배척될 위험이 큰 것은 주어진 현실이다.

따라서 이른바 사회적 복지국가를 표방하는 오스트리아에서, 특히 장애로 인한 위험으로부터 보호하기 위해 사회보장시스템이 발전되어 왔다.

20세기 말경에 산재 및 의료보험제도의 도입으로 고용근로자에 대해서는 적어도 의료적 배려의 개선이 이루어졌다.

제1차 세계대전 이후에 전쟁희생자배려의 범주에서 처음으로 진정한 재활조치가 의료적 그리고 직업적 영역에서 도입되었다.

이미 일차대전이후 전쟁의 결과로 정형외과의 분야에서 상당한 배려가 있었다.

재활을 위한 법적 토대로서 Hanusch 장관의 주도하에 장애인보상법과 장애인고용법이 마련되었고, 이는 오늘날까지도 부분적으로 유효하다.

이러한 가운데 현대적인 재활센터(Weisser Hof)가 건립되었다.

Häuser의 주도하에 Linz에 직업교육 및 재활을 위한 센터가 건립되었고, 그 재원은 노동시장장려기금에서 충당하였다. 수료생의 80%이 취업한 것으로 나타났다.

1924년부터 기원을 둔 부조지원법이 1938년 이래로 시각장애인, 농아, 지체장애인에게 적용되었다.

70년대에 와서 사회부조법이 모든 연방주(Land)들에서 시행되었다.

제2차 세계대전 이후에 장애인에 대한 특별한 보호를 위한 최초의 시도가 행해졌다.

50년대 말에는 모든 연방주들에서 시각장애인지원법이 제정되었고, 전쟁으로 인해 시각 및 지체장애가 되고 아무런 다른 능력을 발휘할 수 없는 이들에게 시각장애지원의 형식으로 재정적 지원이 보장되었다. 그러나 동 법률은 어떠한 독자적인 재활급부를 포함하고 있지 않았다.

이상과 같은 사회부조법상의 규정들은 장애인을 위한 특별한 보호에 불충분하다고 평가되었다.

60년대의 후반부에 따라서 모든 연방주들에서 점차적으로 주법상의 특별한 장애인법 제정이 이루어졌다.

특히 사회보장부에서는 60년대에 연방장애인법과 장애인보장법의 초안을 마련하였으나, 위헌적이라는 이유로 좌절되었다.

특히 1972년 이래로 ‘모자보건증(Mutter-Kind-Pass)’제도가 처음으로 도입되어서, 이로써 유아사망률이 52%나 격감했을 뿐만 아니라, 장애아의 조기진단 및 치료에도 크게 기여했다.

1981년부터는 ‘모자보건증(Mutter-Kind-Pass)’제도에 따른 유아에 대한 건강검진기간이 이전의 1년에서 생후 2년까지로 확대되었다.

1977년에 장애인을 연방사회보장행정부로 편입하고자 하는 컨셉이 착안되었다.

이 컨셉은 각 주들의 담당책임자들로부터 장애인지원을 위한 공통의 토대로 승인되었다.

## 제 2 절 장애인정책의 목표와 이상

오스트리아의 장애인정책의 궁극적인 목표는 장애인의 재활과 이를 통한 장애인의 사회통합에 있다.

오스트리아에서는 이른바 “배려원칙(Fürsorgeprinzip)”이 그간 장애인정책의 기본원칙으로 확립되었다.

이를 보다 구체적으로 살펴보면,

### 1. 장애인은

- 광범위한 의료적·기술적 도움을 받고
- 공적으로 장려되는 최적의 교육을 받으며
- 이동성이 강화되어

영리활동과 휴식·휴가 등의 모든 문화적 여가활동에 참여할 수 있어야 한다.

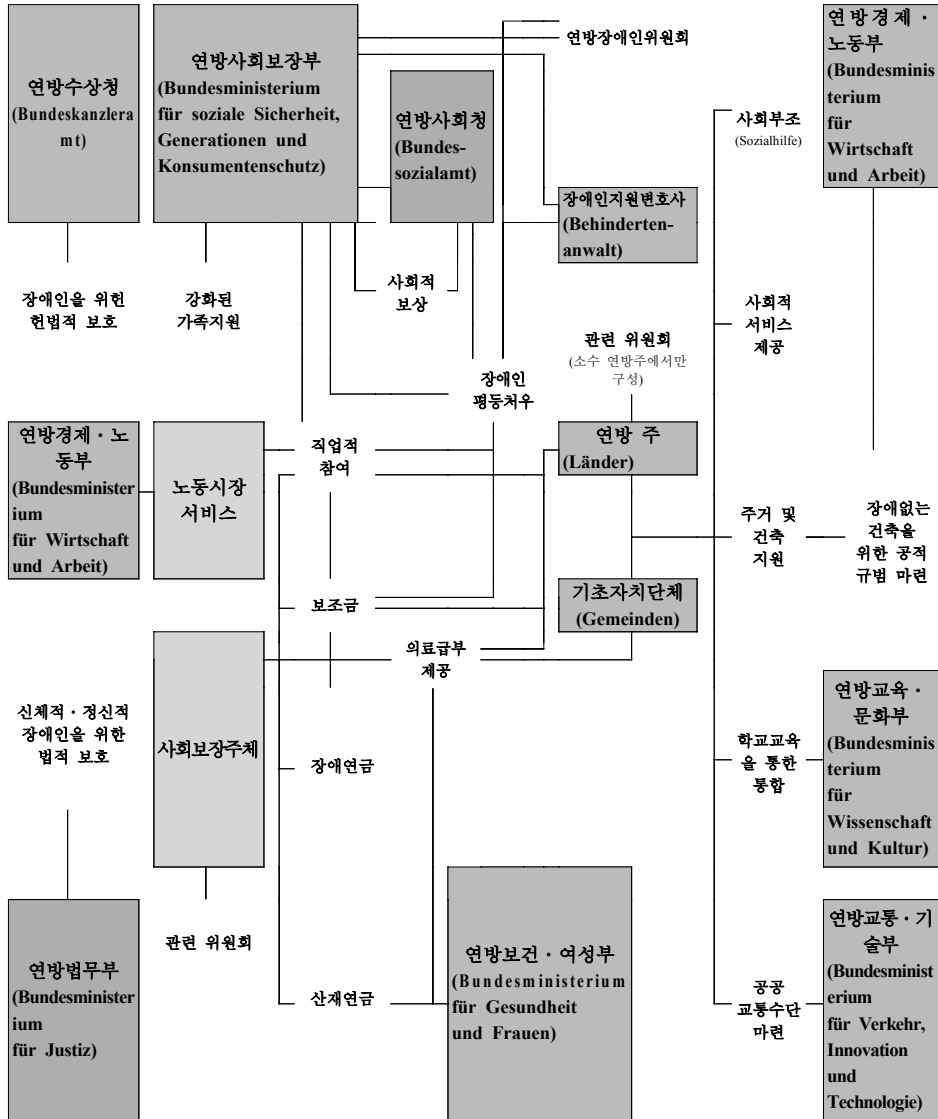
※ 장애인 편의시설의 확충 및 정비와 관련해서 신축건물과는 달리 구 시가지에 소재하는 1500년 이전에 지어진 건물의 경우에는 대부분 문화재보호시설로 지정됨으로써 건물의 구조변경이 허용되지 않는 어려움이 있음.

2. 능동적으로 교육이나 직업생활에 참여하기가 어려운 중증장애인들은 가능한 한 폭넓게 자유를 누리는 가운데 인간존엄에 상응하는 실존을 보장받아야 한다.

일반적으로 장애인은 사회적인 지원조치들을 통해 보편적 생활에의 참여가 가능해야 한다.

3. 장애인과 그 가족들의 자구노력은 광범위하게 지지되어야 한다.

### 제 3 절 오스트리아 장애인정책 기구도



## 제 4 절 장애인정책의 세 가지 중점요소

### I. 개별 재활지원주체들로부터 수행되는 조치들을 공통의 재활계획으로 조율하려는 노력의 강화

이 컨셉을 실현하기 위해 재활지원주체들간의 밀접한 공조협력작업이 필수적이다. 따라서 연방(연방노동부와 연방장애인청)과 개별 주들간의 재활계획의 수립, 개별 조치들의 조율, 비용부담에 관한 합의가 행해졌다.

다른 한편, 모든 개별 주들에서 재활프로그램을 담당하는 별도의 테스크포스팀이 마련되었고, 여기에는 주장애인청, 노동시장행정청, 각 주의 사회복지담당자들이 참여했다.

모든 개별적인 재활사례들이 이곳에서 개별적으로 다루어졌다.

이 테스크포스팀의 활동은 장애인고용법의 제3차개정법률에서 법적으로 근거를 마련했다.

### II. 공개시장에서의 중증장애인들을 위한 추가적인 일자리의 마련

사경제분야뿐만 아니라 공행정분야에서도 중증장애인을 위한 적합한 일자리를 마련하는 일이 지속되었다. 장애인고용을 용이하게 하는 일련의 장려조치들이 고용주에게 제시되었다.

이 작업은 성공적이어서, 1977년에 장애인을 위해 317개의 일자리가 노동시장촉진수단을 통해 마련되었던 반면에, 1980년에는 1,208개의 일자리가 마련되었다.

장애인을 위한 직업교육은 1977년의 1,596건에서 1980년에는 2,869건으로 증가했다.

1978년에는 7,291명의 장애인들이 노동시장행정청으로부터 도움을 받았던 반면에, 1980년에는 11,014명이 도움을 받게 되었다.

장애인을 위한 예산지출도 노동시장촉진을 위한 전체예산증가에 비해서 더 많이 증가했다. 즉 1972년의 40 Mio. 쉐링에서 1981년에는 102 Mio. 쉐링으로 증가했다.

공행정분야에서도 1980년에 약 1,500명의 중증장애인들이 채용되었다.

연방수상청에서도 모든 산하 부처들을 상대로 장애인채용을 권고했고, 일자리에 장애인시설을 갖추는 비용과 필요한 보조인력을 지원하는 비용은 연방차원에서 균형세기금(사회보장예산과 각 주의 예산으로 충당되는)으로 충당되었다.

또한 주행정청에서는 장애인을 위한 별도의 근거리 이동서비스 지원이 이루어졌다.

### Ⅲ. 보호작업장(Geschützter Arbeitsplatz)의 마련 및 제공

장애로 인해 공개노동시장에서 고용될 수 없는 장애인을 위한 보호작업장의 마련에 있어서 시급한 개선과 보완이 필요하다고 보았다.

이에 연방정부는 각 주들과 함께 이러한 작업장의 네트워크를 구성했다.

특히 경기침체에 중증장애인들의 일자리가 심각하게 위협되었다.

최근 국제노동기구의 발표에 따르면 경기침체에 장애인의 실업율이 다른 이들보다 2배로 높은 것으로 나타난다.

1969년에 제정된 장애인고용법상 25인 이상 고용하는 사업장 당 1명(4%)의 장애인 고용이 규정되고 있으며, 보수 차별금지 및 부당해고 등에 관해 엄격히 규정하고 있다.

특히 고용주가 장애인고용규정을 준수하지 않는 경우에 일정액의 과징금(미고용 장애인 1인당 209 유로)을 납부토록 하여, 이를 고용촉

진부담금으로 사용하여 장애인을 위한 각종 교육훈련, 직업알선 등의 복지에 활용함.

사용자가 장애인고용규정 이상으로 장애인을 채용하였을 경우에 세제 감면 등의 혜택을 부여함으로써 장애인고용확대를 장려하고 있음.

기업은 반드시 장애인협회에 등록된 장애인을 고용해야 하고, 노동청에 등록된 구직신청자에 한해 취업을 알선하며, 4대보험 안에 포함된 데이터관리 하에 고용관계가 유지됨.

고용된 등록장애인이 일을 그만 두고자 하는 경우에 합당한 이유를 파악한 후에 기업에 통지하고, 그 이유가 합당하다면 사직할 수 있으나, 그렇지 않다면 계속해서 일을 해야 함.

기업체에 장애인이 5명 이상이 있으면 의무적으로 장애인상담원을 별도로 배치하고, 다른 직장동료들도 장애인을 도와줄 의무를 규정함.

따라서 장애인고용법 제3개정법률과 함께 월정 균형세가 390 쉐링에서 600 쉐링으로 증액되었다.

장애인장려와 지원을 위한 전체지출액이 1980년에 85 Mio. 쉐링이었던 반면에, 1981년에는 120 Mio. 쉐링으로 예상되었다.

동 법률은 사용자에게 장애인을 고용하거나 보호작업장에서의 일감을 제공할 보다 강화된 계기를 포함하고 있다.

그럼에도 불구하고 장애인고용에 따른 민원발생건수가 연평균 150여건에 달하고, 그 사유가 대부분 부당한 대우, 해고 또는 사직과 관련된 것으로 나타남.

#### IV. 장애인정책에 따른 현 수준 평가

※ 아래 통계는 [Michael Maschke, Behindertenpolitik in der Europäischen Union -Lebenssituation behinderter Menschen und nationale Behinderungspolitik in 15 Mitgliedstaaten, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2008]의 본문에 인용된 통계를 참고한 내용임.



아래 통계는 대체로 2001년을 기준으로 함.

□ 오스트리아에서 중증장애인은 343,155명(5.3%), 경장애인은 737,650명(11.3%)이다.

다른 유럽연합의 다른 국가들에 비해서 전체 인구에서 장애인비율이 비교적 낮은 편이다.

※ 오스트리아에서 장애에 대한 개념정의는 적어도 50%의 장애정도를 지닌 자로 이해된다.

즉 장애인 등급판정은 반드시 국가지정의료기관의 의사가 판정하며, 조사항목 0~100개 중에서 50개 이상의 항목에 해당한다면 장애인으로 판정된다.

□ 경제활동인구에서 장애인의 노동 및 직업만족도는 상당히 높은 편에 속한다.

□ (경제활동연령에서의) 장애인의 소득효과가 가장 높은 편에 속한다.

□ 장애인의 재정상황에 대한 만족도 또한 비교적 높은 편이다.

□ (경제활동연령에서의) 장애인의 가계빈곤도도 유럽연합의 다른 국가들에 비해서 가장 낮은 편에 속한다.

□ 장애인의 주거만족도는 구성국가들 가운데 가장 높다.

※ 9개의 개별 주마다 약간씩 상이하기는 하지만, 장애 정도가 심한 이에게는 오이겐도르프(또는 콘라디움, 우리나라의 아파트에 해당)에서 거주할 수 있도록 배려함.

중증장애인이나 돌보아 줄 가족이 없는 경우, 총 25명을 수용할 수 있는 그룹홈을 운영하고 있음(5채의 집에 최대 5명 수용).

□ 여가시간에 대한 장애인의 만족도가 구성국가들 가운데 가장 높다.

□ 장애인에 대한 사회복지예산의 지출은 유럽연합의 다른 국가들 가운데에서 평균치에 해당된다.

장애아동을 가진 가정에 대한 추가보조금 지급과 관련해서 오스트리아는 18세 이하의 아동이고 50% 이상의 장애정도를 지니고 있다면, 가족보조금상 추가보조금을 매월 131 유로가 지급한다. 만 18세가 초과된 경우에도 영리활동의 불능상태가 21세까지 지속된다면, 위 추가보조금을 지급받을 수 있다.

□ 무능력자보호를 위한 금전급부에 있어서 그 대상자는 다음의 세 가지 범주를 가진다.

즉 첫째, 자신의 신체적, 정신적 장애로 인하여 50% 이하로 소득활동능력이 떨어진 근로자 또는 자발적 보험가입자,

둘째, 해당 직업수행에 있어서 비교되는 근로자에 비해 50% 이하로 노동능력이 떨어진 경제활동무능력자,

셋째, 과거 15년 동안 통상적인 직업을 가지지 못했고, 57세 이상의 고령인 직업무능력자,

이들 무능력자들의 보호를 위한 금전급부로서 연금은 가입자의 납부금액에 연계해서 소득의 고저와 보험가입기간을 고려하여 지급된다. 수요심사에 따른 최저연금액은 매월 613 유로이고, 배우자추가지급액이 매월 262 유로, 아동추가지급액이 매월 65 유로이며, 매월 연금지급상한액은 2261 유로이다.

□ 일반적으로 장애등급은 7단계로 구분되는데, 장애로 인해 적어도 6개월 이상 그리고 매월 50시간 이상 지속적으로 도우미를 통한 보조를 필요로 하는 장애인에게 도우미보조금(Pflegegeld)이 지급되는데, 원칙적으로 생후 3년이 지난 이를 대상으로 하지만, 예외적으로는 출생시부터도 적용된다. 도움을 필요로 하는 수준에 따라서 매월 최저 145 유로에서 최고 1,532 유로까지 지급된다.

□ 직업교육을 위한 재정지원과 유인수단으로서 장애인을 위해 새로운 직업교육장을 만든 사용자에 대해서는 최장 3년까지 재정적 지원을 제공한다.

□ 장애인의 이동편의성을 보장하기 위해 자동차세 감면규정 및 기타의 이동보조금이 마련되어 있으며, 장애인을 위한 정보네트워크의 인프라가 구축되어 있다.

□ 유럽연합의 여러 구성국가들의 장애인정책을 각각의 지향성에 따라

- 보상지향적 장애인정책 (의료적 모델)
- 재활지향적 장애인정책 (경제적 모델)
- 참여지향적 장애인정책 (사회정치적 모델)

위 세 가지 모델로 분류할 때에, 오스트리아 장애인정책의 중점은 보상지향적(의료적 모델) 그리고 재활지향적(경제적 모델) 장애인정책에 놓여있는 것으로 이해된다.

## 제 5 절 장애인정책을 위한 법적 토대

### I. 연방 차원에서의 법적 토대

오스트리아는 연방국가의 구조적 특성상 장애인보호정책이 연방과 주 사이에 어디에 속하는 것인지가 불분명하여 규명의 필요성이 제기되었음.

오스트리아 연방헌법재판소는 이 문제에 관해서 다음과 같이 의미 있는 판결(13. 6. 1980, Zi. G 5/80-16)을 내렸다.

즉 “장애인에 대한 지원이 연방의 입법권한에 속한다는 명시적인 헌법규정은 존재하지 않는다. 또한 장애인지원에 관한 규정이 주의 입법권한에 속한다는 명시적인 규정도 존재하지 않는다. 그러므로 연

방헌법 제15조 제1항에 따라서 주의 입법을 위한 일반적 권한이 우선적으로 적용된다. 오스트리아의 헌법질서에서는 경합적 입법권한이 예견되지 않는다.”

따라서 각 주들과 마찬가지로 연방도 장애인지원에 기여하는 조치들을 행할 수 있고, 이러한 모든 권한은 연방헌법상의 권한배분에 따라 자신의 관할에 속하는 사항영역에서 행해진다. 연방에게는 예컨대 사회보장제도, 건강보험제도, 전쟁참가자와 그 유족에 대한 지원, 연방공무원법상의 근무법 등이 범주가 이에 해당된다. 반면에 각 주들은 연방헌법 제15조 제1항에 따른 일반권한에 따라 예컨대 민간인시각장애인을 위한 시각장애인지원법과 일반적인 장애인법이 이에 해당된다.

1977년에 기존의 장애인정책을 더욱 정비하여 장애인의 치유·회복·보호에 관한 법적 장치를 마련함.

1990년에 연방장애인법률(BBG, Bundesbehindertengesetz)을 제정함.

1992년에 모든 분야에서 장애인 장려정책을 추진하기 위해 장애인법을 개정하여 중앙정부차원의 장애인정책 수립과 집행의 효율성을 제고함.

1993년에 장애인수당지급정책을 개선하여 장애인등급을 7단계로 분류함.

1995년에 유럽연합(EU)에 가입하면서 장애인보호법을 개정함 - 장애인지원예산 확보를 위한 국채발행. 인적교류의 제한철폐에 따라 노동허가 없이 취업이 가능. 별도의 장애인학교가 아닌 일반학교에서의 통합교육 실시

문제는 당시 상황에서 장애인이라는 개념이 헌법적으로 보호되지 않는다는 데에 있었다.

이러한 문제상황에서 1997년의 헌법개정을 통해 장애인에 대한 특별보호조항이 헌법에 삽입됨.

**[오스트리아 연방헌법 제7조 제1항]**

어느 누구도 자신의 장애로 인하여 차별받아서서는 아니 된다. 공화국(연방, 주 및 지방자치단체)은 일상생활의 모든 영역에서의 장애인과 비장애인간의 평등대우를 보장함을 승인한다.

헌법개정을 계기로 1998년에 연방의 모든 법규범에서 명시적 그리고 묵시적인 장애인 차별사항에 대한 본격적인 조사에 착수함.

1997년에 새로운 법을 적용하여 장애인차별금지 및 양성평등 정책을 확대 실시함.

이후 1999년 여름에 그간 제정된 연방법상의 장애인 차별조항에 대한 개정작업이 행해짐 - 중앙정부와 사회보장부 그리고 주정부가 함께 협의하여 장애인정책을 수립하고, 장애인을 돕는 시민단체 들에 대한 재정적 지원이 적극적으로 이루어짐.

장애인고용촉진법(Behinderteneinstellungsgesetz)이 제정되어서 일자리의 제공을 통한 고용을 장애인의 직업적 사회통합의 중심적인 수단으로 파악함.

연방사회보장부는 2003년에 처음으로 오스트리아에서의 장애인상황에 대한 연방정부보고서 공표함.

2003년부터 장애인들의 공공부분에서의 고용이 확대됨.

특히 여기에는 유럽연합(EU)에서 2003년을 장애인의 해로 선포한 것이 큰 자극이 되었음.

2006년에 장애인평등법이 새로이 제정됨 - 장애인 해고금지, 공공장소에서의 이동권 보장, 편의시설 의무설치, 부당한 대우에 대한 법적 구제수단 마련, 장애인 변호사제도 마련, 수화도 하나의 언어로 분류하여 수화통역사 비용을 정부가 지원함.

2007년에 UN 장애인권리협약에 가입함.

현재 연방차원에서는 연방사회보장부(BMSG, Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz)가 장애인업무의 소관부처이고, 장애인업무에 관한 정치적, 입법적, 행정적, 재정적 그리고 홍보업무를 담당하고 있다.

연방사회보장부의 특별한 소관업무에는 연방부조금법률(Bundespflegegeldgesetz), 사회보상(Sozialentschädigung), 장애아동에 대한 증액된 가족보조, 장애인의 직업적 그리고 사회적 참여 및 연방장애인평등법의 집행이 해당된다.

연방장애인위원회(Bundesbehindertenbeirat)가 설치되어서 장애인 정책에 관한 모든 원칙적인 문제들에 대한 자문기능 담당하고 있다.

## II. 개별 연방주 차원에서의 법적 토대

오스트리아는 연방국가 구조상 연방과 주간에 권한의 배분이 이루어져 있고, 장애인정책은 연방과 주간에 권한이 중첩되는 영역에 속한다. 따라서 다수의 연방법률과 주법률이 장애인에 대해서 의미 있는 범규범을 포함하고 있다.

중앙정부와 각 주정부는 장애인보호정책에 있어서 공동으로 권한과 책임을 가지며, 정책에 대한 추진 역할이 각각 분리됨.

연방 즉 중앙정부는 연금제도, 연금보험, 실업보험, 학교교육 등을 주관할 의무와 권한을 가지고, 주정부는 장애인에 대한 사회적 보조 지원 등을 직접적으로 집행하는 역할을 담당함.

주정부는 기본적으로 장애인에 대한 가정방문지원, 음식서비스 등 보호분야를 직접 담당함.

장애 또는 장애인 개념의 비통일성, 불명확성 등으로 인한 어려움 또한 제기되었다.

장애인지원의 핵심에 가장 타당한 개념정의는 대부분의 주장에인법에서 적용되는 다음과 같은 내용일 것이다.

이에 따르면 장애인은 선천적 또는 후천적으로 적절한 양육, 학교교육, 영리활동 및 사회에로의 통합력에 있어서 지속적으로 심각하게 저해 받고 있는 사람을 지칭한다.

모든 연방주들에서는 다음과 같은 본질적으로 동일한 급부를 포함하는 장애인법이 존재한다.

□ **사회통합지원(Eingliederungshilfe)** - 장애인들에게 사회와 직업생활에 편입될 수 있기를 목표로 한다. 치료, 정형외과적 보조인력의 지원, 학교교육지원

□ **보호되는 일자리(보호작업장)의 지원** - 사회통합을 지원함에도 불구하고 정상인들과 노동시장에서 경쟁할 수 없는 장애인들에게 일자리를 보장함을 목표로 함. 장애인들에게는 원칙적으로 집단계약적인 최저임금을 보장하고, 지급되는 임금과 실제의 노동생산성과의 차이는 주정부가 사용자에게 추가보조금을 지급함으로써 일자리를 보장함.

□ **고용치료** - 장애인들이 직업교육 또는 직업수행에 있어서 보호되는 조건하에서 사회통합 및 현재의 능력을 발휘할 수 있는 수단 또는 기구를 이용할 수 있도록 함.

□ **거주지원** - 독자적으로 생활할 수 없는 장애인들에게 머물 수 있는 시설을 보장함.

□ **개별지원** - 장애인과 그 가족에게 심리적 어려움을 극복할 수 있는 조언과 지침을 제공함.

□ **지원비용의 부담** - 장애인들의 시설이용시 소요비용을 지원함.

□ **시각장애인지원법** - 완전 맹인과 중증 시각장애인에게 매월 재정적 지원 보장

□ **사회부조법(Sozialhilfegesetz)** - 성년 이후의 생활에 필수적인 수준을 보장하기 위한 보충적인 법적 청구권. 가사도우미, 재택간호, 이동식 급식 제공 등이 이에 해당한다.

□ **장애아동에 대한 특수유치원 등의 제공** - 6세부터 의무교육으로 유치원에 입학하며, 통합유치원은 장애아동의 수를 최대 6명으로 제한함.

## 제 6 절 장애인차별금지정책의 현황

□ **수혜장애인(Begünstigte behinderte Menschen)** 지정을 통한 보호 개시

장애인고용법은 장애인을 차별로부터 보호한다. 여기서 보호대상인 장애인은 이른바 ‘수혜장애인(Begünstigte behinderte Menschen)’에 한한다. 수혜장애인의 조건은 장애로 인해 신체활동능력의 50%이상인 장애인 경우에 해당한다. 그러나 해당 장애인이 정규학교교육이나 직업교육과정 중에 있거나, 지속적으로 연금수혜 중이거나 65세가 넘어서 경제활동능력이 없거나, 심각한 장애로 인해 보호작업장에서도 일할 수 없는 경우에는 제외된다. 이 경우에는 다른 사회보장수단이 제공된다.

장애인고용법상의 차별로부터의 보호는 단지 연방관할의 범주에서만 적용된다. 주영역에서 일하는 근로자 또는 주 내지 지방자치단체에서 근무하는 공무원은 개별 주법에서 상응하는 차별로부터 보호가 예정된다.

□ **배려의무(Fürsorgepflicht)**

오스트리아에서 노동시장에서 장애로 인한 차별금지는 장애인고용법(Behinderteneinstellungsgesetz)에서 규율하고 있다. 이에 따라서 사용



자는 장애인의 이익을 특별히 배려할 의무, 즉 배려의무(Fürsorgepflicht)에 법적으로 기속된다. 사용자는 이러한 목적을 위해서 이들 장애인들의 고용, 직업수행, 승진 및 재교육을 위해 가능한 적절한 수단을 취해야 한다.

이러한 의무에 대한 예외는 구체적인 사안에서 해당 기업에 특별히 가중한 부담이 될 경우에만 단지 허용된다.

#### □ 임금보호(Entgeltsschutz)

이들 수혜장애인은 아래의 해고보호(Kündigungsschutz)뿐만 아니라 임금보호(Entgeltsschutz)도 누린다. 즉 장애로 인해 임금이 삭감되어서는 안 된다는 것이다. 구체적으로 장애로 인해 임금삭감이 불가피한 경우에 사용자는 추가임금분의 보조금지급을 연방사회청의 관할 주사무소나 소재하는 연방주의 행정청에 청구할 수 있다.

#### □ 해고보호(Kündigungsschutz)

장애인은 정상인에 비해서 보다 강화된 해고보호를 누린다. 장애인의 해고를 위해서 사용자는 사전에 장애인위원회(Behindertenausschusses)의 동의를 득해야 한다. 이러한 동의는 장애인인 근로자의 계속 고용을 더 이상 기대할 수 없는 경우에만 모든 당사자의 이해관계를 형량한 후에 교부될 수 있다. 그러나 새로운 근로관계가 형성된 최초 6개월 동안에는 해고보호가 적용되지 않는다.

사용자는 수혜장애인에 대한 해고신청을 해당 사업장이 소재한 연방사회청의 주사무소(Landesstelle des Bundessozialamtes)에 제기할 수 있다. 수혜장애인의 해고를 위한 동의신청에 대해 이를 결정하는 기구는 장애인위원회(Behindertenausschuss)이다.

이 장애인위원회는 사용자, 노동자, 장애인단체, 노동시장지원청(Arbeitsmarktservice) 및 연방사회청의 관할 주사무소(Landesstelle des

Bundessozialamtes)의 대표들로 구성된다. 동 위원회의 심리 중에 사용자와 노동자가 자신의 입장을 개진한 연후에 결정을 내린다. 동 결정에 대해서는 연방 노동·사회·소비자보호부(Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz)에 설치된 재심위원회(Berufungskommission)에 이의를 제기할 수 있다. 또한 부당한 해고에 대해서는 노동사회법원(Arbeits- und Sozialgericht)에 소를 제기할 수 있고, 승소할 경우에 해고가 취소될 수 있다.

#### □ 장애인도우미(Behindertenvertrauensperson)제도

수혜장애인을 적어도 5인 이상 고용하는 모든 사업장에서는 장애인도우미가 선정되어야 한다. 이 장애인도우미는 그 자신도 수혜장애인이어야 한다. 15인 이상의 수혜장애인에 대해서는 2명의 장애인도우미가 요구된다.

이들 장애인도우미의 과업은 아래와 같다.

- 장애인고용법상의 규정 준수 여부
- 장애인 근로자의 특별한 필요사항 지적
- 경영위원회나 사용자의 불충분한 인식 지적
- 경영위원회에 회의에 의결권이 없이 자문역할로 참석

사용자는 장애인도우미가 권고하고, 소요되는 필요자료의 제공을 요구하는 경우에 이에 기속된다. 장애인도우미는 사용자가 가지는 배려의무의 충족을 위해 지원한다.

## 제 3 장 외국인 차별금지정책

### 제 1 절 외국인 현황 개관

EU구성국가인 오스트리아에는 2004년 현재 780,000명의 외국인이 거주하고, 전체인구에서 외국인이 차지하는 비율이 9.6%이다. 2001년도에 9.1%이었음을 고려하면 이같은 외국인 외국인유입추세는 점증하고 있는 것으로 파악된다. 오스트리아는 지역적으로도 유럽의 중심에 위치하고 국민소득이 비교적 높은 국가들 가운데 하나이기 때문에 이민이 가장 선호되는 국가에 속한다. 따라서 이들 외국인인 이민자들과 내국인들 사이에 사회적, 정치적 그리고 경제적으로 동등대우를 실현해야할 필요성이 더욱 긴요하다고 평가된다.

이 가운데 EU국적을 보유한 외국인의 비율은 그다지 높지 않은데 약 110,000명의 EU국적시민들(전체 외국인의 15%에 해당)이 거주하고 있다. 이 가운데 74,000명이 독일인이다. 전체 외국인의 2분의 1은 구 유고슬라비아에서 갈라진 국가들 출신이다. 이들은 328,000명이고 전체 외국인의 45%에 해당한다. 약 18%에 해당하는 외국인은 터키국적의 사람들이다. 오스트리아는 전 유럽에서 룩셈부르크(외국인 비율 35.6%), 리히텐슈타인(외국인 비율 34.3%) 그리고 스위스(외국인 비율 약 19.1%)에 이어서 네 번째로 전 인구에서 외국인 비율이 높다. 이들 오스트리아에 거주하는 외국인들은 연방영토 내에 고루 분산해서 거주하지 않고, 비엔나(전체 외국인의 16% 거주), 포어알베르크(전체 외국인의 14% 거주), 잘츠부르크(전체 외국인의 12% 거주) 등의 대도시에 편중해서 거주하고 있다.

오스트리아에서 외국인의 권리·의무에 관한 기본사항은 외국인법(Fremdengesetz)과 외국인고용법(Foreign Nationals Employment Act)에서 규율하고 있다.

특히 외국인 노동자비율이 점증하는 가운데, 오스트리아 정부는 외국인 유입의 억제를 위하여 이민자수 연간 쿼터제를 운영하고 있으며, 내국인의 고용보호를 위하여 최대 외국인 고용 노동자수를 전체 노동자의 8%로 제한하고 있다. 2002~2004년간 연간 쿼터는 8,000명이었으나, 2005년에는 쿼터가 7,500명으로 줄었으며 익년에는 7,000명으로 감축할 계획이다. 또한, 오스트리아는 주로 동유럽의 EU가입국들로부터의 급격한 노동력 유입을 우려하여 이들 국가들로부터의 자유로운 인력이동의 허용을 2014년까지 유예하고 있다.

또한 오스트리아에서 최근 외국인의 범죄율이 점증하고 있는 것도 심각한 문제로 제기된다. 2008년도 통계에 따르면 전체범죄의 27%가 난민신청자를 포함한 외국인이 그 피의자이고, 징역 3년 이상의 중범죄인 가운데 43.5%가 외국인인 것으로 나타났다. 이러한 가운데 외국인의 유입을 통제하고, 또한 사회통합의 필요성이 더욱 강하게 제기된다.

## 제 2 절 외국인의 체류자격 및 구분

### I. EU국적시민의 체류자격

EU국적을 보유한 외국인(유럽경제권역(EWR)에 속하는 시민들도 포함)과 스위스인은 3개월 이내 오스트리아에서 자유로이 입국하고 체류할 수 있는 권리를 가진다. 이들이 오스트리아에 3개월 이상 체류하고자 하면, 3개월 이내에 서면으로 체류권(Niederlassungsrecht)을 신청하여야 한다. 신청시 전입등록증명서(Anmeldebescheinigung)와 EU국적시민임을 증명할 수 있는 사진증명서(Lichtbildausweis)를 제출하여야 한다. 현행 오스트리아의 주거등록법(Meldegesetz)에 따르면 오스트리아에 거주하는 모든 사람은 주거등록의무(Meldeverpflichtung)을 부담한다. 여기에는 전입등록(Anmeldung) 및 전출등록(Abmeldung)이 요구된다.

## II. 제3국가시민(=非EU국적시민, Drittstaatsangehörigen)의 체류자격

EU국가와 유럽경제권역(Europäisches Wirtschaftsraum=EWR)에 속하지 않는 국가, 즉 제3국가의 시민들은 오스트리아에서 6개월 이상 체류하고자 하는 경우에 체류자격(Aufenthaltstitel)이 요구된다. 반면에 EU국가 및 EWR국가의 시민들 그리고 스위스 시민들에게는 어떠한 체류자격도 요구되지 않는다. 이들은 단지 3개월 이상 체류하고자 하는 경우에 해당 관청에 주거등록만 신청하면 된다. 물론 이들 국가의 시민들도 오스트리아의 노동시장에 진입하기 위해서는 일종의 제한이 부과된다.

외국인이 6개월 이내 체류하는 경우에 외국인경찰법(Fremdenpolizeigesetz=FPG)이 적용된다. 체류기간이 6개월을 넘는 경우에는 체류법(Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz)이 적용된다.

체류자격의 종류는 아래와 같다.

- 단기체류허가(Niederlassungsbewilligung) - 단기 체류에 적용
- 가족구성원의 단기체류허가(Familienangehöriger) - 단기 체류에 적용
- 장기체류허가(Daueraufenthalt) - 무기한의 체류에 적용
- 가족구성원의 장기체류허가(Daueraufenthalt) - 무기한의 체류에 적용
- 체류허가(Aufenthaltsbewilligung) - 일시적인 기한부 체류에 적용

위 체류자격은 언제나 특정목적에 따라 부여된다. 외국인이 신청하는 체류자격을 위한 조건을 충족하고, 또한 요구되는 쿼터에 충원여유(Quotenplatz)가 있는 경우에만, 체류기간 중에 체류목적의 변경이 가능하다.

기한부 체류자격은 원칙적으로 12개월 이내로만 교부된다. 그러나 다음과 같은 예외가 존재한다.

- 핵심인력(Schlüsselkraft) 또는 그 가족구성원은 18개월의 기한부 체류자격을 가질 수 있다.
- 가족구성원은 세 번째의 체류허가시부터 24개월의 체류자격을 가질 수 있다.
- 외국인이 단기체류를 위한 체류자격을 신청하는 경우에 신청되는 기간에만 적용되는 체류자격을 가질 수 있다.
- 외국인이 소지한 여권의 유효기간이 1년 이내인 경우에 체류자격은 단지 해당 여권의 유효기간 동안에만 교부된다.
- 외국인이 EU시민 장기체류허가(Daueraufenthalt - EG)나 그 가족장기체류허가(Daueraufenthalt - Familienangehöriger)의 체류자격을 가진 경우에 체류권은 무기한이다. 해당 체류자격카드의 유효기간은 5년이다.
- 가족초청에 있어서 제3국가시민인 외국인의 체류자격의 유효기간이 1년 이내인 경우에 그 가족구성원의 체류자격 역시 보다 짧은 기간으로 제한된다.

체류기간은 체류자격의 교부시로부터 시작된다. 연장신청이 기한 내에 청구되고, 또한 체류자격이 교부되면, 해당 외국인은 중단 없이 합법적으로 오스트리아에 체류한다.

### 제 3 절 외국인을 위한 사회통합정책 개요

오스트리아의 외국인고용법상 오스트리아에 등록된 지사형태가 아닌 사업체를 가진 고용주가 설치작업 등을 위해 비유럽연합회원국으로부터의 외국인을 고용할 때는 파견근무 허가 (Entsendebewilligung)를 받도록 규정되고 있다. 오스트리아의 임금수준 및 근로환경을 준수하여야 하고, 파견근무에 관련된 프로젝트가 6개월을 넘지 않아야 한다. 또한, 이러한 허가 하에서는 4개월 이상의 근무도 금지되고 있다. 이

외 다른 형태의 모든 외국인 고용은 그 고용주에 의해 신청되는 취업허가를 관련기관으로부터 취득하여야 한다. 또한 특히 건설관련 작업에 종사하는 외국인 고용은 모두 취업허가를 득하여야 하며, 보다 더 많은 제약조건이 부과된다. 파견근무 허가 혹은 취업허가는 오스트리아 노동청(Austrian labour agency (AMS))의 각 지역사무소에서 발급한다.

최근에 외국인 밀매, 불법체류 외국인의 고용 및 착취, 위장 결혼의 주선 및 조달, 불법체류의 지원 행위 등은 법으로 엄격하게 처벌하고 있으며, 특히 최근 증가하고 있는 위장 결혼 및 입양 행위에 대한 처벌을 강화하고 있다. 불법체류 외국인 고용자에 대해서는 1년간 외국인 인력의 고용을 금지하고 재차 불법고용이 발각될 시에는 영업권 취소까지 가능하다.

외국인의 근로활동권과 관련하여 취업허가를 받아 고용된 외국인에 대해 고용주는 합당한 이유없이 자의적으로 해고할 수 없도록 보호하고 있으며, 해고 시에 외국인은 고용주를 상대로 진정을 제기할 수 있다. 불법체류와 관련, 오스트리아 정부는 외국인이 합법적인 거주권(residence permit)을 보유하고 있다 하더라도 충분한 사유가 있을 경우에는 해당 외국인을 추방할 수 있다. 추방의 주요사유로는 범법 행위, 공공질서 및 안전에 대한 위협, 위장 결혼 및 입양, 일정기간 미취업, 통합계약(integration contract)상의 독일어 수강 의무 불이행 등이다.

오스트리아 정부가 추진하고자 구상했던 이러한 일련의 외국인정책(Fremdenpaket der Regierung)은 사회민주당과 녹색당으로부터 격렬하게 비난되었다. 이들은 계절이주노동자(Saisonarbeiter)와 주단위이주노동자(Wochenpendler)에게 시장을 전적으로 개방하는 것을 염려했다. 특히 이들 정당들은 제3세계국가로부터 온 외국인들에게 노동시장을 일방적으로 개방하는 것에 반대했다.

특히 오스트리아 이민법은 자국 내 난민에게 공식적 노동시장의 접근을 허용치 않고 있어 수천 명에 달하는 난민들이 불법노동자로 전락하고 있다. 오스트리아 노사는 사회적 파트너 공동발의안을 발표하고 오스트리아 정부가 난민의 노동시장 접근을 허용하여 이들의 기술과 전문지식을 국가경제 발전을 위해 활용할 것을 촉구했다. 현재 오스트리아의 난민(asylum seekers) 가운데 약 1만4000명은 3년 이상 난민신청에 대한 정부의 결정을 기다리고 있으며 10년 이상 기다린 난민들도 수백 명에 달하고 있다. 2006년에는 1만3350명의 난민이 신청을 하였으나, 최근 오스트리아 정부의 엄격한 이민정책으로 난민신청자 수가 상당히 줄고 있다.

오스트리아 경제노동부가 발표한 시행령(decree)에 따르면 이들 난민에게는 임시 계절업무(seasonal work)나 수확 보조 등과 관련된 농업직만 허용하고 있다. 그러나 이러한 직종은 임시직이며 보수가 낮아서 결과적으로 생계비를 벌기 위한 난민들을 불법 및 ‘비공식’ 업종으로 내몰고 있으며, 일부는 완전히 지하시장으로 편입된다. 오스트리아 정부는 난민의 노동시장 진입을 허용할 경우에 이미 공급초과상태인 오스트리아의 노동시장이 더욱 악화될 것으로 우려하고 있다.

#### 사회적 파트너 공동발의안(Joint social partner initiative)

이러한 조사결과로 비단 일부 복지기관뿐만 아니라 유엔 난민고등판무관실은 오스트리아 정부가 (인도주의적 목적을 위해) 난민에게 노동시장을 개방할 것을 요구했다.

이러한 국제사회의 도움에 힘입어 2007년 여름, 임금근로자연맹과 인쇄 및 언론근로자연맹을 비롯한 일부 오스트리아 노조들(Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, GPA-DJP)과 사용자단체는 정부에 이민제한규정 완화를 촉구했다.



오스트리아 노사는 난민의 오스트리아 노동시장 편입으로 연간 3억 2500만 유로에 달하는 연방정부의 난민복지비용을 줄일 수 있다고 주장했다. 즉, 난민의 노동시장 접근이 허용되면 난민들은 자립할 수 있을 것이며, 더욱이 사회보험 및 소득세를 납부함으로써 오스트리아 경제에 기여할 것이라는 주장이다.

오스트리아 연방 상공회의소(WKO)는 일부 부문에서 난민이 가지고 있는 기술에 대한 수요가 있을 것으로 보고 있으며 난민의 합법적인 노동시장 편입은 난민의 비공식/회색 경제(informal or grey economy) 부문으로의 전락을 막고 ‘합법적’ 고용(‘standard’ employment)의 임금 및 단체협약에도 상당한 압박을 가할 것으로 예상된다.

비록 녹색당 및 현 연합정부에 참여하고 있는 일부 사민당 의원들이 사회적 파트너 공동발의안을 지지하고 있으나, 경제노동부와 내무부가 국내여론 악화를 우려해 이민정책 검토를 지금까지 거부해 왔기 때문에 이 발의안의 즉각적인 실행은 현실성이 없어 보인다.

지난 60년 동안 500,000명 이상의 외국인들이 오스트리아로 이주해 왔고, 오스트리아의 국적을 취득했다. 이러한 가운데 문화적, 종교적 그리고 언어적 소수자가 늘어났다. 이들 소수집단은 내국인과 통합하기가 대단히 어렵고 심지어 차별취급을 받고 있다. 오스트리아 내에서는 독일과 더불어서 대표적으로 인종차별이 심한 나라로 비판되고 있기도 하다. 따라서 글로벌화가 가속되어가는 오늘날의 다문화사회에서 캐나다, 스웨덴 및 네덜란드와 같은 다문화, 다인종 국가들에서 처럼 국가가 공식적으로 그리고 국가차원에서 다문화사회임을 천명할 필요가 있다는 주장이 제기되고 있다.

외국인이 내국인과 동등하게 대우되기 위해서는 정책적 차원의 배려와 함께 외국인이 내국인에 비해서 차별받지 않을 능력을 스스로 배양하는 것이 보다 중요하다. 이러한 이유에서 다음과 같이 언어교육을 포함한 교육적 차원에서 동등대우의 실현이 시도된다.

오스트리아 정부는 이민자들의 주류사회 내 통합을 위하여 2003년에 외국인법을 개정, 이민자들에 대해 독일어 수강 및 오지리 문화습득을 의무화하는 통합계약(integration contract) 제도를 도입하였다. 아울러, 장기 외국인 거주자에 대한 사회통합의 인센티브로서 오스트리아에 5년 이상 계속해서 거주하고 있는 외국인에 대하여 장기거주허가증(Long-term Residence Permit)을 발급하고 있다. 특히 외국인법(Fremdengesetz)상의 중심적인 문제는 이들 외국인들에게 독일어교육과정의 의무화와 같은 통합정책의 추진에 있다. 이러한 통합정책은 1998년 1월 1일 이후에 지속적으로 오스트리아에 거주하거나 새로운 이민자와 같은 모든 非EU국적시민들에 적용된다. 해당 교육과정의 비용은 당사자가 50%를 부담하고, 나머지는 연방이 부담하도록 한다. 특히 일정한 자격이 있는 외국인근로자의 경우에는 사용자가 부담한다. 이민자가 요구되는 독일어시험을 18개월 이내에 통과하면, 체류허가가 2년 연장된다. 만일 통과하지 못하면 체류허가의 연장은 단지 1년으로 제한된다. 이 경우에 특히 6개월 후에 연방부담액이 50%에서 25%로 감축되는 등의 다른 제재수단이 적용된다. 2년이 지난 뒤에는 해당 외국인이 어학교육과정비용을 전액 부담해야 한다. 일종의 행정벌로 100유로가 부과되고, 3년이 지나고서는 200유로로 증액된다. 3년 후에도 해당 어학교육과정을 시작하지 않거나, 4년 후에 해당 과정을 이수하지 못하면, 이민자는 체류자격을 상실한다.

국제결혼자에 대해서는 거주 및 취업을 보다 용이하게 하고 있다. 오스트리아인의 배우자에 대해서는 특별한 결격사유가 없는 한 자동적으로 거주권(resident permit)을 발급하고 있으며, 오스트리아 국민들과 동등한 취업의 기회를 향유할 수 있는 노동허가권을 부여하고 있다. 다만, 시민권 부여에 있어서는 오스트리아 정부는 현행 2년 또는 3년 이후 시민권을 부여하던 것에서 6년으로 연장하는 법안을 준비중에 있다.

오스트리아에서 외국인의 사회통합촉진에 있어서는 교회, 인도주의 단체 등 NGO가 중요한 역할을 담당하고 있다. 이들은 주요 정당들과 연계되어 외국인 권익과 관련된 입법 과정에 자문을 제공하는 한편, 외국인을 위한 자문센터 설립 및 언어 교육과정의 개설, 외국인 차별 사례의 접수, 도움이 필요한 외국인에 대한 거처 제공 등에 종사하고 있다.

## 제 4 장 요약 및 시사점

오스트리아의 경우에 남녀간 성평등실현을 위한 주무부처로 연방수상청 산하에 여성및공직처가 설치되어 여성및공직처장관이 공무원의 인사에 관련된 일반업무와 함께 여성정책을 주관하고 있는 점이 특징적이다. 여성평등 및 권익증진을 위해서는 연방수상청 산하에 별도의 여성정책담당기구(Frauensektion)가 설치되어 있다.

또한 차별조치로 인한 각 전문법원의 심리와 병행해서 중재기능을 수행하는 동등대우위원회(Gleichbehandlungskommission)가 설치되고, 성별, 인종, 종교, 세계관, 연령 등에 따른 차별 해소를 위해 연방동등대우위원회(Bundes-Gleichbehandlungskommission)가 별도로 설치되어 있는 점이 특징적이다.

또한 장애인차별금지 및 장애인지원을 위한 제도에서 보호작업장(Geschützter Arbeitsplatz)의 마련 및 장애인도우미제도(Behindertentrustperson)가 특징적이다. 특히 장애인도우미제도에서 이 장애인도우미는 장애가 없는 정상인이 아니라 그 자신이 장애인이라는 점은 대단히 이채롭다. 아마도 이 제도는 장애인에 대한 도우미 지원에 있어서 장애인이 장애인의 고충과 애로사항을 보다 잘 이해할 수 있다는 인식에 기인하는 것으로 추측된다.

외국인정책에 있어서 스위스와 마찬가지로 EU국적외국인과 非EU국적외국인간의 차별적 취급이 특징적이다.

## 제 7 부 요약 및 시사점

## I. 유럽연합

유럽은 지금 노동능력이 있는 연령에서 인구의 감소, 낮은 출산률, 노령인구의 증가라고 하는 3중의 도전에 직면해 있다. 유럽연합은 일과 생활의 성공적인 균형(Work-Life-Balance)이 부정적인 인구 추이에 대해 일정부분 해답을 제공한다고 보고 있다. 그 까닭은 일과 생활의 균형이 감당할 수 있고, 또 접근도 가능한 아동돌봄에 대한 가능성을 제공하기 때문이며, 또한 돌봄이 필요한 노인들과 장애를 가진 사람에게 상응하는 서비스를 제공하기 때문이다. 이러한 서비스의 질이 개선되어야 한편으로는 대부분 여성들이 일하고 있는 이 분야의 직장인의 질이 제고되며, 이러한 일에 대한 가치가 더욱 높게 평가될 수 있다. 또 다른 한편으로는 일과 생활의 성공적인 균형 및 돌봄서비스의 향상은 여성의 노동시장에의 참여를 촉진하며, 이것은 또한 여성의 임금과 연금 등의 노후생활에까지 영향을 미친다.

유럽연합은 차별을 철폐하기 위하여 먼저 차별을 금지하는 법제를 정비하였다. 암스테르담조약 및 반차별지침들은 회원국의 남녀평등법규들에 직접적으로 영향을 미치며, 회원국들의 차별제거 및 실질적 평등의 확립에 큰 영향을 미치고 있다.

1997년 10월 2일에 체결된 암스테르담조약은 차별금지에 관한 다양한 내용의 규정을 두고 있다. 동일임금원칙을 비롯하여 공동체의 남녀동등지위촉진규정, 참사회의 인종, 종족상의 출신, 종교나 세계관, 장애, 연령, 성적 지향을 근거로 하는 차별을 퇴치하기 위한 근거규정 및 공동체가 노동시장에 대한 남자와 여자의 기회평등과 작업장에서 동등처우의 영역에서 차별금지원칙에 대한 유럽연합의 의무는 2000년 12월의 기본권헌장 선언을 통하여 다시 한 번 확실하게 되었는데, 헌장 제21조에는 유럽공동체 조약 제13조 상 열거된 6개의 차별근거들이 포괄되며, 7개의 부가적 근거들이 추가되어 있다. 즉 사회적 출

신, 유전적인 특성, 언어, 정치관 또는 기타의 관(Anschauung), 민족적 소수자에 대한 소속, 재산, 그리고 출생 등이 그것이다. 유럽공동체 조약 제13조와 연계하여 헌장 제21조는 국적을 근거로 하는 모든 차별을 금지하는데, 여기에서 열거된 차별금지 근거들은 가능한 근거들을 완전히 열기한 것이 아닌 개방적인 규정으로 이해된다. 회원국들이 하는 활동을 지원하고 보충해야한다고 규정하고 있다. 제23조 제1항에서는 모든 영역에서 남자와 여자의 평등(Gleichheit) 확보속의 남녀평등을 규정하는 “특별한 차별금지/평등기본권(spezielle Diskriminierungsverbote/Gleichbehandlungsverbote)”을 규정하고 있다.

유럽연합은 2000년대에 들어와서 반차별지침으로 불리는 다음과 같은 4개의 차별금지지침들을 제정하였다. 첫째, 직장 이외의 영역에서의 동등처우지침(Gleichbehandlungsrichtlinie ausserhalb des Betriebs 2004/113/EG), 둘째, 기존의 남녀동등처우지침(Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG)을 개정하는 남녀동등처우원칙의 실현을 위한 지침(Gleichbehandlungsrichtlinie zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes 2002/73/EG), 셋째, 반인종차별지침(Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG), 넷째, 종교 등에서의 동등처우실현을 위한 범주지침(Rahmen-Richtlinie für die Verwirklichung der Gleichbehandlung 2000/78/EG)이 그것이다.

유럽연합은 또 한편으로는 반차별법제의 실질적인 시행 및 평등의 실현을 하기 위하여 확고한 ‘차별금지, 실질적 평등실현’의 목표를 수립하고 다양한 행동프로그램을 마련하고 있다. 이를 위해서는 “리사본 아젠더”가 중요한 역할을 하였다. 유럽연합은 2000년 3월에 리사본에서 개최된 유럽참사회 회합에서 포괄적인 내용을 가진 10년-전략을 제시하였는데, 이는 장기적인 경제성장, 완전고용, 사회적 결속, 지속 가능한 발전을 목표로 하는 것이었다. “리사본 아젠더”라고 불리는 이것의 목표 중 하나는 노동시장에서 저대표되어 있는 그룹의 고용수준을 높이는 것이고, 장애를 가진 사람, 종족적인 소수자, 이민자 등과

같이 차별받는 그룹들을 위하여 실직자비용의 격차를 줄이는 것이다.

반인종차별지침(Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG)과 동등처우실현을 위한 범주지침(Rahmen-Richtlinie für die Verwirklichung der Gleichbehandlung 2000/78/EG)들은 차별금지를 위한 공동체의 행동계획프로그램(Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen)을 통하여 보충이 되었다. 이로써 차별적인 태도에 대해서는 조치를 취해야 하며 채용부분에서 변화를 일으키기 위하여서는 광범위한 적극적 조치들이 필요하다는 생각이 고려가 되었다. 이 행동계획은 첫째, 차별문제에 대한 이해제고 촉진, 둘째, 특히 정보 및 절차 교환을 통한 차별로 부터의 효과적인 보호와 차별에 대한 효과적인 보호를 하기 위한 능력의 발달, 셋째, 무엇보다도 특히 민감화 조치(Sensibilisierungsmassnahmen)를 통하여 차별퇴치 투쟁을 고무하는 가치의 촉진 및 확산 등을 목적으로 하고 있다.

고용에 있어서의 차별퇴치를 위한 프로젝트는 공동체가 주창한 “EQUAL” 및 유럽사회기금(ESF)의 일반적 조치의 범주 내에서 유럽연합으로부터 자금지원을 받는다.<sup>381)</sup>

유럽연합이 남녀의 차별철폐를 위하여 매진하는 배경에는 다음과 같은 인식이 자리하고 있다. 즉 성의 동등처우는 하나의 기본권이며, 유럽연합이 추구하는 고등의 가치이고, 성장과 고용 및 사회적 결속을 위한 유럽연합의 목표들을 달성하기 위한 전제이라는 것이다. 유럽연합은 다양한 동등처우법제의 마련을 통하여 이 영역에서 큰 진보를 이루었기는 하지만 여전히 불평등이 존재하고 있는데, 이러한 불평등은 세계적인 경쟁체계가 더욱 유연하고 동적인 노동력을 요구하기 때문에 더욱 심화될 수도 있다고 보고 있다. 특히 여성들이 여기

381) 행동영역에 따라 지급되는 자세한 금액은 Vermerk für Mitglieder des Ausschusses für das Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen (2001-2006), in: [http://www.gleichstellungsbeauftragte-rlp.de/19263/19389/workplan06\\_de\\_19474.pdf](http://www.gleichstellungsbeauftragte-rlp.de/19263/19389/workplan06_de_19474.pdf) 참조.



에 더 많이 해당할 수가 있는데 왜냐하면 그녀들에게는 흔히 어린이와 직업사이에 결정을 내리도록 강요되고, 또한 유연한 작업규정 및 어린이돌봄시설이 부족하기 때문인 것이라고 하는 것이다. 그리고 또한 이러한 불평등은 성 정형화도 끈질기게 남아 존재하고 있으며, 남자는 여전히 가사를 훨씬 더 적게 하는 것에서도 기인한다고 보고 있다. 유럽연합이 그동안의 노력을 통하여 리사본전략의 중심영역인 교육과 연구 등의 영역에서 큰 진보를 이루었는데, 이것이 노동시장에서의 여성의 지위에는 반영되지 않고 있고, 이러한 인적 자원의 낭비를 유럽연합은 감내할 수가 없다고 파악하는 것이다. 유럽연합은 이것이 또한 저출산률과 낮은 노동인구와 함께 맞물려 유럽연합의 정치적 경제적 위치를 위협하게 한다고 파악하고 있다.

유럽연합은 차별철폐를 위한 시간계획을 세우고 있는데 이 시간 계획은 크게 ‘제1부 남성과 여성의 동등한 처우를 위한 행동중점’ 과 ‘제2부 정치적 결정구조와 동등처우’로 구성이 되어 있다. 2006-2010의 기간 동안에 유럽연합이 실행하는 남녀동등처우를 위한 조치들을 위한 6개의 중점을 다음과 같이 제시하고 있다. 첫째, 여성과 남성을 위한 동일한 경제적 자립; 둘째, 직업과 사생활의 조화; 셋째, 결정과정에서 균형 잡힌 대표성; 넷째, 성과 관계가 된 모든 형태의 폭력 근절; 다섯째, 성 정형화의 철폐; 여섯째, 외교 및 발전정책에서 동등처우의 촉진 등이 그것이다. 각각의 영역마다 우선순위의 목표 및 행동들이 정해진다. 그러나 많은 영역이 회원국의 관할권에 속하기 때문에 유럽위원회는 이 목적들을 혼자서 달성할 수가 없으므로 회원국과의 긴밀한 협조가 요청된다.

2004-2010년의 기간을 위해 작성된 행동계획 속에서 유럽전역에서 위해 지속적이며, 실행할 수 있는 장애인주체를 위한 컨셉이 제시되어야만 한다. 다음의 3가지 목표들이 핵심사항으로 첫째, 고용과 직업에서 동등처우를 위한 지침의 무제한적인 적용; 둘째, 모든 중요한 공

동체의 조치들에 장애인 주제를 연관시키는 것; 셋째, 모두를 위한 접근의 촉진 등이 그것이다.

유럽연합이 남녀의 차별철폐, 외국인에 대한 차별철폐와 더불어 매우 중요하게 파악하고 있는 차별철폐의 영역이 장애인에 대한 차별의 영역이다.

장애를 가진 시민을 위한 유럽연합의 활동은 장애인주제를 위한 논의와 함께하는 것으로, 이 논의에서는 장애를 가진 사람을 수동적인 급부담당자로서 파악하는 것이 아니라, 장애를 가진 사람의 통합과 이들의 사회 및 경제에 대한 적극적인 참여가 중심에 놓여 있다. 따라서 장애를 가진 사람에 대한 인정과 이들의 권리보호가 유럽연합-조치들의 핵심을 이룬다.

고용과 지장에서의 동등처우실현을 위한 일반적 범주의 확정을 위한 지침과 차별퇴치를 위한 행동계획(2001-2006)<sup>382)</sup> 과 더불어 유럽연합은 이미 이 영역에서 활동을 하였다. 인권헌장은 장애를 가진 사람의 권리보호를 예정하고 있으며, 미래의 유럽연합헌장계약에서는 이것을 수용하고 있다.

“장애를 가진 사람을 위한 장애물이 없는 유럽을 위한 길에서”라고 하는 유럽위원회의 2000년 고지(Mitteilung)에 상응하여 장애를 가진 사람의 지식에 근거한 경제와 사회의 실질적인 참여에 대한 환경으로 인한, 그리고 기술적 법적인 장애물들이 제거되어야만 한다.

고용을 위한 접근은 장애를 가진 사람의 통합을 위해 필요불가결한 것이다. 유럽 사회기금을 통해 재정지원이 되는 주된 프로그램들과 공동체발의(Gemeinschaftsinitiativ) EQUAL, 그리고 유럽의 고용전략은 이 접근을 용이하게 한다. 이뿐만 아니라 사회보호시스템의 현대화를 통해 장애를 가진 사람이 소극적인 사회복지부조급부의 종속으로부터 벗

382) Beschluss 2000/750/EG des Rates über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierung(2001-2006), in: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/human\\_rights/fundamental\\_rights\\_within\\_european\\_union/133113\\_de.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/human_rights/fundamental_rights_within_european_union/133113_de.htm)

어나 고용자극의 형성을 위한 조치들이 되도록 바뀌어야 한다. 또한 장애를 가진 사람에 대한 구분퇴치를 위해서 사회적 편입의 촉진을 위한 유럽적인 촉진과 회원국들의 행동계획이 중요한 의미를 가진다.

## II. 독일

### 1. 헌법상 성평등조항의 도입 및 개별법의 제정 방안<sup>383)</sup>

유럽연합의 반차별지침을 전환적용한 독일의 AGG는 우리나라의 차별금지법안과 관련하여 다음과 같은 측면에서 여러 가지 시사점을 준다고 본다.

첫째, AGG의 한 법안에 전 범영역을 총괄하여 차별을 금지하는 점이다. 즉, AGG는 남녀평등을 포함하여 인종 및 종족, 종교 및 세계관, 성적지향, 연령 등의 관점에서 나타날 수 있는 평등의 문제를 법의 전 영역에 걸쳐 규정하고 있어서 차별에 대한 통일적인 기준을 제공하고 있다.

둘째, AGG의 제15조상의 손해배상은 차별희생자들에 대해 물질적 손해에 대해서 뿐만 아니라 비 물질적 손해에 대해서도 청구할 수 있도록 하고 있다. 우리도 비물질적 손해에 대한 손해배상을 명문화 할 필요가 있다고 생각된다.

셋째, AGG 제17조에서 규정하고 있는 근로자대표회의와 인사위원회 권한 강화이다.

넷째, AGG 제23조에서 규정 하고 있는 반차별연합의 재판참여에 대한 권한이다.

이와 같은 반차별지침 및 독일 AGG가 주는 시사점이 17대 국회에

383) 신옥주, 헌법상 남녀동권규정 도입의 필요성에 관한 비교법적 고찰, 공법학연구 제10권 제2호, 2009,

서 처리가 어렵게 된 차별금지법안의 손질에 도움이 될 수 있으리라 생각한다.

독일의 연방평등법이 우리에게 주는 시사점으로는 다음과 같은 점을 들 수 있다.

첫째, 연방평등법의 도입으로 인하여 여성의 노동이 적어도 공적영역에서 확대되고 있다고 볼 수 있다. 평등통계가 나타내듯이 공적영역에서 여성의 특히 중위직 진출이 확대되었다.

둘째, 여성이 저대표라는 개념을 여성이 각 분야에서 50%미만일 때라고 법률로 정하고 있어 할당제 실현을 위한 명확한 법적 근거를 주고 있다.

셋째, 가족과 작업을 서로 조화롭게 하기 위한 여러 정책들은 여전히 가족상의 업무를 여성이 전담하는 현실에서 여성을 위해 긍정적인 규정으로 평가된다. 특히 연방평등법 §9 제1항 3문은 양육-와 간호업무(Betrungs- und Pflegeaufgabe)를 통해 획득한 경험이 실행되어야 하는 업무를 위해 의미가 있는 것이라면 고려되어야 한다고 정하고 있다. 이로써 기존에 여성이 가족상 의무(어린이 양육, 가족의 간호 등)를 담당함으로써 직업생활상의 경력이 중단되어 받았던 차별이 근절되거나 최소한 감소될 것으로 전망되고 있다. 또 다른 한편으로는 동규정을 통해 여성들뿐만 아니라 남성들도 양육 및 간호 등의 가족상의 의무를 수행하도록 유인할 수 있을 것으로 기대된다.

이 규정은 지금까지 실질적으로 큰 의미를 획득하지 못하였다. 그 이유는 이러한 가족상의 의무수행에서 획득한 경험들과 능력들에 대해 아직은 잘 알려지지 않았다는 점에 있다. 또 다른 한편으로는 고려될 수 있는 이러한 경험들이 어느 정도로 역할을 담당할 수 있는지에 대한 불확실함에서 기인한다고 보인다.

이러한 상황에서 볼 때 독일 연방정부는 본 규정의 적용을 관철하기 위해 적극적인 조치를 취해야 한다고 본다. 이때 기준과 척도의

개발이 중요하며 어느 정도로 직업상 요구되는 특징(Anforderungsprofile)과 (여성)촉진의 원칙(Befoerederungsgrundsatz)이 서로 보완될 수 있는가 중요한 사안이라고 본다.

넷째, 연방정부가 평등통계를 바탕으로 평등실현에 대하여 정기적으로 연방의회에 보고하도록 함으로써 연방정부의 남녀평등실현에 대한 정책과 노력이 끊임없이 통제될 수 있도록 하였다.

헌법상의 평등규정은 형식적 평등관념에 기반으로 한 것으로 양성의 실질적 평등을 이루기에는 어려움이 있다. 양성의 평등의 실현을 실현하기 위해 국가의 개입과 국가의 평등실현의무를 규정하는 국가목적조항의 신설이 필요하다고 본다.

비교법적으로 살펴본 독일의 예에서 우리는 국가목적조항으로서 남녀동권조항을 일반적 평등규정과 달리 규정함이 매우 중요하며, 남녀의 실질적 평등을 이루기 위한 단초가 됨을 알 수 있다.

### (1) 남녀동권규정의 도입

#### 1) 헌법 제11조의 개정

헌법상의 평등규정에도 불구하고 여성에 대한 차별은 여전히 존재한다. 현행헌법의 형식적 평등규정으로는 양성의 실질적 평등을 담보하기가 어렵다. 현행 헌법의 규정에도 불구하고 남성과 여성간의 차별은 여전히 존재한다.

대표적인 영역으로 노동분야에서의 여성의 차별을 들 수 있다. 남녀의 임금격차는 여전히 매우 크다. 그리고 승진에서 여성의 차별도 여전히 존재하며, 실질적으로 여성은 직장뿐만 아니라 대부분의 가사도 담당하는 이중노동에 시달리고 있다. 이러한 현실을 개선하기 위한 방안이 필요하다. 또한 중요한 문제 중의 하나는 여성의 저대표문제이다. 공무원의 역역과 사적인 영역에서 모두 여성의 고위직진출은 아직도 매우 저조하다. “높은 직 일수록 더 적은 여성의 수”라는 말은

여전히 유효한 것이다. 여성의 정치참여는 헌법상의 보장에도 불구하고 매우 미진한 상태이며, 여성정치력의 조직화와 여성의 정치적 참여를 증진시키기 위한 방안모색이 필요하다고 본다. 또한 정치참여는 헌법상의 보장에도 불구하고 매우 미진한 상태이며, 여성정치력의 조직화와 여성의 정치적 참여를 증진시키기 위한 방안모색이 필요하다.

이러한 문제의 해결을 위해 헌법에 적극적으로 양성의 평등조항을 두는 것이 바람직하다고 본다.

헌법 제11조를 다음과 같이 독일기본법과 같은 규정방식에 따라 개정하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

제11조 제 1 항: 모든 사람은 법 앞에 평등하다.

제 2 항: 양성은 평등하다. 국가는 여성의 실질적 평등실현 촉진의 의무가 있으며 존속하고 있는 불이익을 제거해야 한다.

제 3 항: 어느 누구도 그의 성, 출신, 종족, 언어, 고향과 출신, 신앙, 종교적·정치적 세계관 때문에 차별을 받거나 우대를 받아서는 안 된다. 어느 누구도 그의 장애 때문에 차별을 받아서는 안 된다.

## 2) 다른 평등조항과의 관계

제 11조가 이와 같이 개정될 경우 헌법상의 다른 평등규정과의 관계가 새롭게 정립될 필요가 있다. 기본적으로는 양성의 실질적 평등을 위한 조항은 제11조 2항으로 충분하게 되어, 노동영역에서의 평등 및 모성의 보호 등을 헌법에 따로 규정할 필요는 사라질 것이다. 독일의 AGG, BGGleichG의 예처럼 이러한 세부적인 실질적 평등을 위한 사항들은 일반법으로 규정할 수 있는 것으로 본다. 그러나 한국적 현실에서 이러한 조항을 헌법에서 삭제하는 문제는 신중을 기해야 한다고 본다.

## (2) 여성발전기본법의 전면개정 및 남녀동등지위법의 제정필요

### 1) 여성발전기본법의 전면개정

현행 여성발전기본법은 살펴본 바처럼 강제성이 없어 법의 실효성을 담보할 수 없다. 적극적 조치규정도 “여성의 참여가 현저히 부진한 분야”에서 “합리적인 범위”에서 여성의 참여를 촉진하여 관계 법령으로 정하는 바에 따라 취할 수 있도록 되어 있어 매우 실천력이 떨어진다. 그리고 무엇보다도 여성적 시각의 결여로 인해 임금·노동의 영역에서의 여성의 문제를 간과하고 있다. 또한 법의 실효성을 확보를 위해 매우 중요한 법 위반 시의 장치가 결여되어 있다. 즉, 손해배상과 입증책임의 문제가 결여되어 있기 때문에 법의 실효를 기대하기가 어려운 점이다.

입법례로는 독일의 일반적 동등처우법(AGG)을 들 수 있다. 동법은 군인들에 대한 차별의 금지만 따로 특별법으로 규정하는 외에 모든 영역을 망라하여 차별철폐 및 실질적 평등의 실현을 위한 규정을 두고 있고 특히 직업과 업무에서의 차별금지에 중점을 두고 있다.

### 2) ‘남녀동등지위법’의 제정필요

여성발전기본법과 별개로 실질적 평등의 실현을 위해 ‘남녀동등지위법’과 같은 법의 제정을 생각할 수 있을 것이다. 입법례적으로 보면 독일의 연방동등지위법(BGleichG)이 한 모델이 될 수 있을 것이라고 생각된다. 동법은 여성이 저대표 되어있다 함은 한 영역에서 여성이 50%이하임을 의미한다고 밝히고 있고, 이러한 영역에서 여성이 촉진되어야 한다고 밝히고 있다. 그리고 구체적인 여성의 실질적 평등을 위한 방안들을 규정하고 있고 가정과 직장의 조화에서도 매우 상세히 규정을 하고 있다.

## 2. 외국인 통합을 위한 법제정비

### (1) 서울가이드라인

서울에서 개최된 세계인권선언 60주년 기념 국제회의<sup>384)</sup> “다문화 사회에서 이주민의 인권보호와 증진” 이 후 아시아 이주민 인권의 증진과 보호를 위한 국가인권기구의 협력에 관한 서울 가이드라인이 발표되었다.

전문에서는 특히 ‘모든 이주노동자와 그 가족의 권리 보호에 관한 국제협약’을 환영하고, 이 협약이 이주노동자 권리의 기반으로 지니는 중요성을 재확인하고, 이주민은 출신국과 도입국 모두에서 빈곤 완화를 포함하여 경제성장과 발전에 값진 기여를 할 수 있으며 다양한 사회로 인한 활력과 인민들간의 한층 성숙된 관계를 기여할 수 있으므로 이주는 긍정적인 사회적 원동력이 될 수 있음을 주목하고 있다.

제1장 주요행동분야중 이주노동자에 관해서는 다음의 사항을 담고 있다.

#### 이주노동자

- 기업의 채용활동과 채용기관알선활동을 포함, 외국인 고용정책이 국제인권기준에 부합하도록 개선
- 근로조건과 사업장정책에 관한 일련의 최저기준 수립
- 국내 노동및 고용법 또는 채용정책위반에 대한 처벌의 강화를 위한 입법적 대책
- 생활조건에 관한 최저기준 수립
- 국내노동고용법이 적용되도록 보장하기 위한 입법적 및 행정적 대책 마련

384) 대한민국 서울, 2008년 11월 10-12일.



- 부당한 사유의 경우 사용자를 바꿀 수 있는 권리 강화
- 이주노동자의 모범계약서 공동연구, 개발 및 발간
- 비정규직 이주노동자의 인권상황 모니터링
- 밀수출입 및 인신매매 피해자의 탈범죄화 보장

#### 이주여성

- 사업장에서의 안전, 안정 및 존엄성 보장
- 주1일 휴무최저요건을 포함하는 최저기준 수립
- 국제결혼 중개활동에 관한 정책 개선

#### 이주민 자녀 및 아동이주민

- 아동의 교육권 확보
- 학교 및 교실에서의 차별 및 편견 방지
- 귀환 내국민 및 이주민 자녀의 사회적 및 교육적 재통합 촉진
- 출생에 의한 등록 및 적절한 국적부여
- 육아 의료서비스를 위한 재정지원 사회서비스프로그램 확대
- 구금시설 이주민자녀의 인권보호

### (2) 독일의 입법례가 주는 시사점

독일의 새 이주법은 외국인의 사회통합을 연방차원에서 시행하도록 하고 있고 요건을 갖춘 외국인들에게 제한 없는 영주허가를 내주도록 하는 점, 그리고 귀화를 자유민주주의의 질서 수호 및 이의 인정에 대한 선언만으로 허가하는 점 등에서 선진적인 규정들을 가지고 있다. 그러나 이러한 규정들을 우리나라에서 받아들이기에는 현실적인 여건 상 어려움이 있다고 본다. 특히 영주허가를 얻기 위한 전제조건들이 우리나라와는 삶의 양태가 매우 다른 독일에서는 충족시키기가 용이할 지라도 우리나라에서는 거의 불가능한 전제조건들이라고 본다.

우리나라의 관점에서는 통합을 위한 독일의 정책이 시사하는 점이 있다고 보여진다. 특히 통합이 사회교육적이고 이주민에게 별도로 제공되는 지도프로그램들에 의해 보충되고, 연방내무부나 그의 위임을 받은 기관들은 연방 전역에 시행될 통일적인 사회통합 프로그램을 개발하는 점, 그리고 동 프로그램의 개발에는 각 주와 지방 자치단체 및 민간 봉사단체의 참여뿐만 아니라 종교단체, 노동조합, 기업과 단체, 기타 복지·봉사 단체 및 다양한 이익단체의 참여하는 점은 시사하는 바가 크다. 또한 외국인사회통합 교육과정은 구조적으로 두 과정으로 구분하여 하나는 독일어 교육과정하고, 다른 하나는 독일의 법질서, 문화 및 역사에 관한 지식을 함양하는 교육과정으로 하는 점도 눈여겨 볼만하다.

### III. 영 국

1919년 ‘성차별철폐법(Sex Discrimination Removal Act 1919)’ 시행으로 여성의 특수 직업과 공무원 진출에 대한 차별금지를 명시한 이후 영국의 고용평등법은 지속적으로 발전해 왔으며, 오늘날 평등법들의 기본 골격은 1970년대부터 본격적으로 발전해 왔다고 할 수 있을 것이다. 또한 2009년부터는 현재 다양한 형태로 존재하는 고용평등 법안, 규정 등을 통합하여 ‘단일평등법(Single Equality Act)’이 시행될 예정이다. 2006년 ‘평등법(Equality Act, 2006)’에 따라 모든 차별금지를 총괄할 ‘평등인권위원회(Commission for Equality and Human Rights, CEHR)’가 2007년 10월 출범했다.

이러한 법안의 배경은 노동시장의 참여, 직업의 종류, 고용기회, 계약의 법적 지위, 임금·수당 등에서의 여성, 흑인, 소수민족 근로자에 대한 부당1대우와 차별을 금지하기 위한 것이었으나, 이후 장애인과 성전환자를 포함한 성적 소수자와 같은 소수 그룹들에게까지 그 범위가 확대되었다.

영국의 주요 차별금지법으로는 동일임금법(Equal Pay Act 1970, EqPA), 성차별금지법(Sex Discrimination Act 1975, SDA), 인종관계법(Race Relation Act 1976, RRA), 장애차별금지법(Disability Discrimination Act 1995, DDA), 고용평등(종교 혹은 신앙)규정, 고용평등(성적 지향)규정이 있다. 그리고 연령차별과 관련하여, EU의 고용평등지침(Council Directive 2000/78- Employment Equality Directive)에 따라 고용평등(연령)규칙이 제정되어 2006년 10월에 시행되고 있다. EU에서 2000년부터 제정하기 시작한 4개의 반차별지침은 회원국에서의 차별금지 및 평등실현을 위해 매우 중요하고 각 회원국들은 EU의 반차별지침들을 자국으로 전환적용하고 있는데 특히 영국은 이러한 반차별지침들을 독일처럼 단일법으로 전환적용하지 않고, 동일임금법(Equal Pay Act 1970, EqPA), 성차별금지법(Sex Discrimination Act 1975, SDA), 인종관계법(Race Relation Act 1976, RRA), 장애차별금지법(Disability Discrimination Act 1995, DDA) 등 자국 법률을 통하여 전환적용하고 있다.

## 1. 동일임금법과 성차별금지법 관련 법제와의 비교와 시사점

영국 정부는 여성의 고용률을 제고함으로써도 해결하지 못한 노동시장에서의 차별과 불평등 시정을 위해 다양한 법·제도를 도입하고 또 개선하여 왔다. 이에 관하여 가장 영향력 있었던 초기의 법제는 1970년 도입된 동일임금법(Equal Pay Act)과 1975년의 성차별금지법(Sex Discrimination Act)이다. 특히 동일노동에 대한 동일임금을 강제한 동일임금법은 남녀간 임금격차를 상당히 축소시키는데 성공적이었다. 즉, 동일임금법은 1970년에 도입되어 1975년 시행되기 시작하면서 같은 사업주에게 고용되어 있고, 남성과 같거나 유사한 직무에 종사하는 여성에게 낮은 임금을 지불하는 것을 불법화함으로써 남성과 여성

의 임금격차를 줄이는데 기여하였다. 이로 인해 1970년부터 1977년 사이에 여성근로자의 시간당 평균임금은 63%에서 75%로 상승하였다.<sup>385)</sup>

동일임금법은 1983년 유럽재판소의 판결에 따라 로마조약 제119조와 평등지침에 나타나 있는 내용을 반영하여 개정되었다. 영국의 남녀간 임금격차를 야기한 원인 중의 하나가 직종 분리였기 때문에, 유럽재판소 권고의 핵심은 바로 이러한 문제를 해결할 수 있는 유사가치노동에 대한 동등한 임금제공의 원칙을 확립하라는 것이었다. 만일 서로 다른 직업이라 하더라도 유사한 가치가 있는지 여부를 검토할 기회를 가질 수 있다면 직업적인 성별 직종분리 현상 문제를 제기할 수 있는 기반을 마련할 수 있기 때문이다. 그러나 영국에서 전반적으로 보수당 정부, 장인노동조합, 사용자 모두가 이 법의 엄격한 적용에 상당히 반대한 바 있다.<sup>386)</sup>

1997년 노동통계조사에 따르면 영국은 전체 근로자 중 시간제근로자의 비율(25.3%)이나 전체 근로자 중 여성근로자 비율(44.8%)이 유럽연합 회원국 중 두 번째로 높다. 게다가 이 시간제 근로자 중 여성근로자의 비율이 80%를 넘는다. 1999년을 기준으로 이들 시간제 여성근로자들의 임금수준은 전일제 남성근로자 임금의 60% 정도인 것으로 나타났다.<sup>387)</sup> 영국의 동일임금법과 같은 기존의 남녀평등법체계는 임금이나 근로조건 면에서 시간제 여성근로자 다수에게 적용되기 어렵다. 예를 들어 남녀간 임금차이를 성차별로 문제 제기하기 위해서는 시간제 여성근로자와 비교할 수 있는 동일노동의 남성근로자가 해당 사업장에 존재해야 하는데, 대다수 시간제 여성근로자들은 자신들과 유사한 비교대상자를 갖지 못하기 때문이다. 물론 여성이 다수인 시간제 근로자와 남성이 다수를 차지하는 전일제 근로자와의 임금차이

385) 김혜원 외, OECD주요국의 여성고용정책연구: 영국, 캐나다, 스웨덴, 덴마크, 한국노동연구원, 2007, 38쪽.

386) 앞의 책, 38-39쪽.

387) 심재진, “영국의 시간제 근로자 차별 금지 규정”, 『국제노동브리프』 제2권 제2호(2004. 3-4), 한국노동연구원, 23쪽.

전체를 오로지 법체계에 기인한 문제로 보는 것은 잘못된 것이다. 왜냐하면 남녀의 임금격차는 이러한 법체계 외에도 통일적인 단체교섭의 실행 여부, 최저임금법의 존재 여부와 그 수준 등 다양한 사회제도적 맥락의 요인이 작용하고 있기 때문이다. 유럽연합과 영국에서 시간제 근로자들의 문제는 그 절대다수인 여성 근로자들의 문제로 취급되어 남녀평등의 관점에서 그 정책이 수립되고 제도가 마련되어 왔다. 적어도 2000년 시간제 근로자 차별금지 규정(Part-Time Workers Prevention of Less Favourable Treatment Regulations 2000)이 제정되기까지 영국에서는 1970년에 제정된 동일임금법, 1975년의 차별금지법을 통해 시간제 근로자들을 보호해 왔다.<sup>388)</sup> 그동안 시간제 근로자에 대한 차별이 유럽연합과 특히 영국에서 성차별의 견지에서 법적으로 다루어져 왔다는 맥락에서 보면, 유럽연합의 시간제 근로자 보호지침과 시간제 근로자 차별금지 규정은 몇 가지의 측면에서 법적인 중요성이 있다. 우선 전일제 근로자와 비교해 차별받는 여성 시간제 근로자들은 회사가 제시한 특정의 근로조건이 동일임금법이나 차별금지법 그리고 유럽연합의 관련 규정 아래 시간제 근로자에 대해 차별적인 효과를 갖는다는 사실, 소위 간접차별을 입증하기 위해 여러 통계적 자료를 제시하는 등의 복잡한 절차를 거칠 필요가 없다. 다음으로 비록 소수지만 그동안 성차별금지 관련법에서는 여성 시간제 근로자들보다 훨씬 수가 적기 때문에 간접차별을 입증하기가 이론적으로는 가능하지만, 실질적으로는 거의 불가능에 가까운 남성 시간제 근로자들이 시간제 근로자 차별금지 규정에서는 자신들의 차별에 대해 훨씬 더욱 쉽게 문제제기 할 수가 있다. 이러한 규정이 남녀차별금지 관련법과 비교되는 법적인 중요성에도 불구하고, 현재의 시간제 근로자 규정보다 이전의 남녀차별금지 관련법에 오히려 의존하게 만드는 문제가 있다. 이 규정들은 적용되는 범위에서 유사노동과 동일사업장이

---

388) 앞의 논문, 23-24쪽.

라는 제한을 넘어서지 못하고 있다는 것이 명확하게 드러난다. 첫째로, 동일임금법은 유사노동뿐만 아니라 동일 가치로 평가되거나 동일 가치의 노동에 대해서 적용이 가능한 반면에, 새로운 법 아래서는 동일노동이나 유사노동에 대해서만 가능하다. 다음으로 이 새로운 법에는 고용의 공통된 조건이 적용되는 근로자들 전체를 동일사업장으로 간주한다는 동일임금법 제1조 제6항과 같은 규정이 없다. 따라서 동일임금법에서는 사용자가 형식적으로 달라도 그 사용자들이 특수관계에 있거나, 혹은 비슷한 업종에서 통일된 단체협약을 맺는 경우 동일사업장으로 볼 수 있는 반면에, 새 법에서는 이러한 확장 적용이 원칙적으로 불가능하다.<sup>389)</sup> 또한 새로운 시간제 차별금지 규정은 유럽사법재판소의 판례나 차별금지법에서 인정되는 가상적 비교대상자와의 비교, 예를 들면 시간제 여성근로자가 자신의 전임 남성 전일제 근로자와의 비교하는 것 등을 허용하지 않는다. 이러한 점에서 시간제 근로에 관한 영국의 새 입법은 이전의 남녀차별금지 관련법들보다 그 실효성에서 훨씬 떨어지는 것으로 보인다.<sup>390)</sup> 절대 다수의 저임금 시간제 근로자들은 자신들의 근로조건과 비교할 수 있는 전일제의 비교대상자가 없기 때문에 이 법의 보호로부터 제외된다. 따라서 여전히 여성시간제 근로자들은 남녀차별금지 관련법에 의존해야 하므로, 노동법학자들은 기존의 차별관련 법과 새 법을 함께 이용할 것을 조언하고 있다.<sup>391)</sup>

최근 실시된 주목할만한 제도적 개혁은 2006년 도입한 일과 가족법 (Work and Families Act)이다. 2003년 이래 장시간 노동문화를 가진 영국의 사업장을 개선하고 가정과 직장의 양립을 돕기 위해 노력해온 영국 정부는 이 법을 통해 모성 및 부성휴직 권리를 확장하고, 근로시간을 선택할 권리를 한층 유연하게 제공하는 등, 근로가구를 위한

389) 앞의 논문, 26쪽.

390) 앞의 논문, 27쪽.

391) 앞의 논문, 28쪽.

휴직 및 휴가 제도를 더욱 보강하였다.<sup>392)</sup>

2005년 평등법(Equality Act)의 개정과정을 통해 도입된 공공기관의 ‘성 의무(Gender Duty)’의 개념이 상당히 중요한 역할을 하게 될 것으로 기대된다. 고용문제와 관련된 성 의무는 사용자 혹은 서비스제공자로서의 공공기관의 장들이 자신들이 고용하고 있는 여성 직원들이 공정한 승진의 대상이 되고 있는지, 그리고 지속적인 경력발전의 기회를 가지고 있는지, 또 어떻게 직종분리문제에 대처하고 있는지, 가족친화적 정책들을 실시하고 있는지, 임금구조에 있어 성에 따른 차별은 없는지 검토하고 시정할 것을 요구하고 있다.<sup>393)</sup>

영국은 북유럽국가들이 이룩한 공보육 등 여성고용 친화적 복지제도의 발달이 더딘 전형적인 영미형 국가이면서도 같은 유형에 속하는 미국에 비해 여성의 단시간근로 비중이 현저히 높은 문제를 안고 있다는 점에서 역시 후진적인 보육제도와 함께 여성 근로자의 대부분이 비정규직에 종사하고 있는 우리나라와 상당히 유사점을 가진 국가이다. 그럼에도 불구하고 영국은 우리보다 앞서 남녀간 임금격차를 상당히 축소시키는데 성공하였다는 점에 주목할 필요가 있다. 그런 점에서 영국 정부가 동등임금의 성취와 보육의 확충을 동시에 시도하고 있는 것은 주요 정책의 상호작용 효과를 염두에 둔 적절한 선택이었다고 여겨지며 동일임금법과 성차별금지법이 이러한 효과를 가져올 수 있도록 한 주요 근거법이 되고 있다. 현재 영국은 이전의 전통적 성별분업의 모습을 탈피하기 위해 노력하여, 남녀 모두 일하는 이중 임금근로자 모델로의 이전을 꾀하고 있다고 평가된다. 최근 마련된 일과 가족법 역시 이러한 정책방향과 궤를 같이하여 아버지의 부성 휴직기간을 대폭 늘렸고, 돌봄노동의 범위를 확대하였고, 여성의 직장복귀를 돕기 위한 방안을 구체화시키는 데 기여하였다. 이러한 법제의 정비와 발전방향

392) 김혜원 외, OECD주요국의 여성고용정책연구: 영국, 캐나다, 스웨덴, 덴마크, 한국노동연구원, 2007, 12쪽.

393) 앞의 책, 45쪽.

은 현재 우리나라에도 적용가능한 주목할만한 사례들로 보인다.

현재 우리나라의 경우 영국의 성차별금지법과 비교될 수 있는 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률은 폐지된 상태이다. 여성부의 차별개선위원회와 국가인권위원회의 차별위원회간에 차별업무의 중복문제가 있었고 또한 여성부가 가지고 있었던 성평등정책의 수립·집행 기능과 차별조사·심판 기능의 동시수행으로 인한 효율적 운영이 문제가 되어 여성부의 차별개선위원회를 국가인권위원회의 차별위원회로 통합하였다. 남녀차별개선위원회의 통합이 결정된 후 후속조치로 법률정비과정에서 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률을 폐지하는 방향으로 결정되었다. 그 이유는 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률은 성격상 성차별금지법이었으나 내용상으로는 대부분 시정기구에 대한 법률조항으로 구성되어 있는 기구법적인 성격을 동시에 가지고 있었기 때문이었다. 차별개선위원회와 관련된 조항을 정비하자 별도의 법으로 존치될만한 조항이 남아있지 않게 되었다는 점이 문제였다. 여성부는 노동부가 고용평등위원회를 국가인권위원회로 통합하면서 남녀고용평등법을 일부 개정하였던 것과 같은 방법으로 법률정비를 하지 못하고 아예 법안을 폐지하는 것으로 정비방향을 잡게 되었던 것이다. 바람직한 정비방향은 성차별금지법의 기본이 되는 정책집행과 관련된 규정을 정비하여 법제화하고 시정 기능만을 국가인권위원회로 통합하는 것이었다. 즉 차별관련 정책과 집행 기능은 행정부처인 여성부에 남기고 차별시정 기능만을 통합하는 것이었어야 한다. 따라서 법률의 정비도 같은 내용으로 진행했어야 하는데 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률을 폐지함으로써 성차별금지법은 존치시키지 못한 상태로 진행되고 말았다.<sup>394)</sup>

2007년 10월에 통합기구로 설립된 영국의 평등인권위원회는 평등과 다양성, 그리고 인권을 현 영국 사회의 결정적인 가치로 추구하고, 모

394) 정강자, “차별금지법의 제정에 관한 소고”, 한국젠더법학회·이화여대 젠더법학연구소 공동주최 제11차 한국젠더법학회 학술대회 발표문, 2008. 12. 13., 113쪽.



든 차별관련 이슈에 대해 개개인에게 접근가능한 조언과 지원을 아끼지 않을 것임을 천명하고 있다. 이처럼 통합적인 새 기구가 발족한 것은 변화하는 인구구조 및 세계화로 인한 이민노동력의 증가로 인해 좀 더 다양한 정체성, 문화, 종교 및 신념에 대해서도 반차별적인 인식을 삼을 필요가 등장했기 때문이다. 물론 새로운 성차별 이슈 및 가족 패턴 그리고 노동시장과 공공서비스에서의 변화하는 요구에 대해서도 부응할 수 있을 것이다. 바로 영국의 평등법의 가장 큰 목적은 평등을 증진하고 반차별법제를 강제하며, 또 인권에 대한 이해와 인식을 촉진할 수 있는 새로운 평등인권위원회를 설립할 근거를 마련하기 위한 것임을 알 수 있다.

## 2. 장애인차별금지법 관련 법제와의 비교와 시사점

우리나라의 장애인차별금지법과 관련하여 영국의 장애인차별금지법에서 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있겠다.

첫째, 영국의 장애인차별금지법에서는 장애에 대한 포괄적인 정의를 통해 장애인차별의 개념과 영역을 규정했다는 것이다. 영국의 경우 다양한 유형의 신체·정신적인 장애의 요인을 포함하여 사회·환경적인 측면까지 고려하여 실질적으로 집행 가능한 영역별 차별기준들을 규정하고 있다. 영국의 장애인차별금지법에서는 장애를 ‘정상적인 일상생활을 수행하기 위한 개인의 능력에 실질적이고 장기적으로 불리한 영향을 주는 신체적 또는 정신적 손상’이라고 정의하고 있다. ‘손상’이란 단지 정상적으로 일상생활을 하기 위한 개인의 능력에 영향을 주는 것으로 간주되는 것으로 이동 능력, 손 기능, 신체 협응력, 지속력, 말하고·듣고·보는 능력, 기억력 또는 집중력, 학습 또는 이해력, 그리고 신체적 위험에 대한 지각력 중 하나에 영향을 주는 손상을 말한다고 상세히 정의하고 있다. 우리나라의 장애인차별금지법

에서는 손상에 대한 정의규정은 두고 있지 않으며 차별에 해당하는 차별행위의 경우에 대해서만 규정을 두고 있다.

또한 영국의 장애차별금지법에서는 직접적이고 의도적인 차별에 대한 규제에서 점차 간접적인 차별을 금지하는 방향으로 차별의 개념을 확대하고 있으며 차별의 범주에 괴롭힘을 포함하고 있어 차별의 사유와 영역을 점차 확대하고 있음을 알 수 있다.

둘째, 영국의 경우에는 차별사유에 따른 행정적 구제기관이 각각 독립적으로 설치되어 있는데, 장애인차별구제는 장애인권위원회가 담당했었다. 장애인권위원회의 위원 가운데 절반 이상은 반드시 장애인으로 구성하고 있는 점이 특징이다. 장애인권위원회의 행정적 구제는 차별금지통지, 차별금지사항의 권고, 차별금지이행계획서의 제안, 기타 차별피해자에 대한 법적 자문과 지원 등이고, 법적 구속력이 있는 구제명령을 발할 수 있는 권한을 갖지는 않았었다. 현재는 통합적인 평등인권위원회가 장애인권위원회의 업무를 행하고 있다. 영국의 경우에도 미국처럼 법원(다만 고용법원에 대한 제기라는 점에서 미국과는 다름)에의 차별소송제기를 통하여 실질적인 구제가 이루어지고 있는 점이 특징이다.<sup>395)</sup>

우리나라의 장애인차별금지법의 제정과정은 특히 시정기구와 그 권한에 관한 논의가 쟁점이 되었다. 국가인권위원회의 차별금지법 제정추진과 장애인차별금지법제정추진연대의 장애인차별금지법 제정운동은 아쉽게도 상호협조를 바탕으로 시너지 효과를 가져오는 방식으로 진행되지 못했다. 두 법 제정 움직임은 거의 비슷한 시기에 시작되었고, 국가인권위원회가 기본법적 성격의 일반규정을 담은 차별금지법이 먼저 제정된 후 개별법을 입법하여야 한다는 입장을 가지고 있었으며, ‘장애인차별금지법’ 제정 논의 시마다 ‘차별금지법’과의 관계에

395) 조용만, 『고용차별금지법의 국제비교-영미법계의 연령·장애차별금지법제를 중심으로』, 한국노동연구원, 2004, 158쪽.

대한 논의가 뒤따랐기 때문에 장애단체들은 차별금지법의 제정이 장애인차별금지법의 별도 입법을 어렵게 할 수 있다는 판단을 하기에 이르렀다. 2006년 3월 장애단체들은 장애인차별금지법을 독립적으로 입법하라고 요구하는 강력한 입법운동을 전개하여 독립적으로 법제정을 하기에 이르렀다. 차별금지법안과 장애인차별금지법 간에 가장 큰 차이를 드러내게 된 부분은 시정기구와 그 권한에 관한 것이었다. 그동안 장애단체들은 국가인권위원회는 권고기능만을 가지고 있고, 조직과 인력의 측면에서도 전문성과 감수성이 부족하여 장애피해를 실질적으로 구제하기 어려우므로 독립적인 장애차별시정기구와 시정명령제를 도입하여야 한다고 주장해 왔다. 반면에 국가인권위원회는 장애차별은 시정기구의 일원화와 제한적 시정명령제를 도입하여야 한다는 입장을 갖고 있었다. 그런데 법제정 마지막 단계까지 논의되었던 이 문제는 현실적으로 독립적인 장애차별시정기구의 설립이 어렵다는 결론에 이르러 국가인권위원회에 장애차별시정기구의 역할과 시정권고 권한을, 법무부에 시정명령 기능을 부여하는(시정권한의 이원화) 것으로 마무리 되었다.<sup>396)</sup> 영국의 경우 장애인 차별이 발생했을 때 전화상담 등을 통해 개별적인 고충처리를 주로 하였던 장애인권위원회가 통합적인 기구인 평등인권위원회로 대체되었고 차별금지와 평등업무가 더욱 강화된 위원회의 기능을 주시해 볼 필요가 있겠다.

### 3. 인종차별금지법, 연령차별금지법 등 관련 법제와의 비교와 시사점

우리나라의 경우 영국의 인종차별금지법과 같은 법률은 두고 있지 않으나 제3세계 근로자들이 우리나라에 유입되면서 다문화 가정의 늘

396) 정강자, “차별금지법의 제정에 관한 소고”, 한국젠더법학회·이화여대 젠더법학연구소 공동주최 제11차 한국젠더법학회 학술대회 발표문, 2008. 12. 13., 114쪽.

어나고 있으며 이러한 외국인 근로자들에 대한 차별이 사회적 문제로 대두되고 있다. 노동시장에서 외국인근로자의 일정 노동력을 담당하고 있는 점 등을 고려할 때 그들의 근로권보장과 함께 차별적 노동관행이 행해지고 있는 상황을 교정할 필요성이 크다고 하겠다. 우리 산업구조에서 주요 노동력의 일부를 차지하고 있는 이들의 정당한 지위를 보장하기 위해서 인종차별금지법이 제정될 필요가 있다고 하겠다.

영국은 2006년부터 고용평등(연령)규정을 시행하고 있다. 우리나라의 경우 연령차별금지법이 제정되기 전 연령관련 차별법제는 모집·채용과 해고에서 50세 이상인 자에 대한 정당한 사유 없는 차별을 금지하고 있는 ‘고령자고용촉진법’과 나이 등을 이유로 하는 고용 등에서 차별을 금지하고 있는 국가인권위원회법이 있었다. 노동부는 2006년 7월 고령자고용촉진기본계획을 세우고 고용상의 연령차별을 금지하는 입법 추진을 하기로 하였다. 연령차별금지법의 입법을 앞두고도 노동부와 국가인권위원회 사이에 견해 차이가 있었다. 노동부의 연령차별금지법안은 연령차별의 시정기능을 노동위원회에 두고 시정명령과 과태료를 부과하는 제재를 두고 있었다. 노동부는 시정기구를 노동위원회로 한 이유를 시정명령은 행정처분으로 정책집행에 해당하고 시정기구의 일원화의 원칙이었던 차별관련 정책과 집행은 관련 부처에서 추진한다는 방침에 부합하는 조치라고 설명하였다. 이에 대해 인권위원회는 차별시정기구일원화의 원칙이 지켜져야 하며 그 의미는 차별판단과 구제에서 사법적 구제 이외의 모든 차별의 구제는 원칙적으로 인권위원회로 통합하는 것을 의미하며 구제업무의 수행은 국가인권위원회로 일원화하여야 한다는 의견을 내놓았다. 장애인차별금지법은 별도 입법 형태로 2008년 2월 21일 국회를 통과하였으며 시정기구와 구제의 주요 내용은 시정기구의 일원화와 시정권한의 이원화로 정리되었다.

동법은 장애와 연령의 사유에 대하여 차별을 금지하고 시정을 명령하는 강행규정을 둔 반면 그 외의 차별 사유에 대해서는 국가인권위원회법에 따라 평등권침해 차별행위로 보아 시정을 권고하는 수준의 구제를 하게 되었다. 또한 차별 영역에서도 차별사유에 따라 장애차별은 6개 영역에서 연령차별은 고용영역에서(5개로 나누어 놓았으나 모두 고용 영역에 해당) 그 외의 차별은 3개의 차별 영역에서 다른 수준의 구제를 받게 되었으며, 뿐만 아니라 같은 영역에서도 차별 사유에 따라 각각 다른 구제, 예를 들면 고용영역에서 성차별과 장애차별, 연령차별의 구제수준의 차이가 나타날 수 있는 체계를 갖고 있다. 또한 더욱 근원적인 문제는 성차별금지법인 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률이 폐지되어 버린 점으로 그 보완방법에 대한 논의가 시급하다고 하겠다.

#### IV. 프랑스

프랑스는 오래 전부터 자유, 평등, 박애를 국가의 모토로 표방하고 있는 나라로서 최근 이민자의 증가로 발생하고 있는 사회적 갈등은 “평등”이라는 이념의 현실화를 곤란케 있다. 한편 사회적 통합은 사회의 안정적 발전에 필수불가결한 전제조건인바 프랑스 정부는 “차별금지”에 관한 갖가지 입법과 기구를 설치하여 이 문제의 적극적인 해결에 나서고 있다. 그러나 프랑스에서의 차별금지 문제는 비단 내국인과 외국인 간의 차별금지에만 그치지 아니하고 동성애자등 사회적 소수에 대한 편견의 제도적 배제와 그들에 대한 적극적 조치 등을 포함하고 있음도 지적되어야 할 것이다. 더 나아가 이와 같은 프랑스의 입법, 사법, 행정적 노력은 유럽공동체 또는 유럽연합의 일반법에 준거함으로써 궁극적으로는 유럽연합 전체의 법적 통일성을 기하고자 하는 것도 특기해야 할 것이다.

주지하다시피 우리나라도 마야흐로 이른바 다문화사회를 형성하기 시작하여 향후 내국인과 외국인 간의 사회적 기본권 영역에서의 차별금지문제는 물론 고전적 의미에서의 기본권 영역에서도 문제가 불거질 우려가 있는 반면, 이에 대한 입법적 검토는 거의 이루어지고 있지 않은 사정에 있다. 이러한 관점에서 볼 때, 우리보다 먼저 같은 문제를 겪어 왔으며 또한 그 해결을 위해 끊임없이 모색하고 있는 프랑스의 해당법제에 대한 연구는 우리 사회가 당면하고 있는 문제들을 해결하는 데 많은 시사점을 던져 줄 수 있을 뿐만 아니라 잠재적 문제를 미연에 방지할 수 있는 제도적 장치를 마련하는 데 기본적 틀을 제공해 줄 수 있을 것이라 생각된다.

평등가치의 추구가 여타 국가나 사회보다 전통적으로 강한 프랑스의 법제를 연구함으로써 차별금지의 법리를 원론적으로 고찰할 수 있었다고 본다. 이를 통해 우리나라의 현실적 문제와 입법과제에 아래와 같은 몇 가지 유용한 지침 제공했다고 생각한다.

프랑스 차별금지법은 오랜 역사와 사회적 인식을 배경으로 하고 있다. 프랑스 민법전에 따르면 차별행위에 대해 성별, 가족상황, 임신, 신체적 외양, 성명(姓名), 건강상태, 장애, 유전적 특성, 풍습, 성적 지향성, 나이, 정치적 견해, 노조활동을 이유로 특정 민족, 국민, 인종, 종교 소속 여부를 구별하는 행위라 규정함으로써 차별요인을 구체적인 동시에 포괄적으로 지속적으로 포함하고 있다는 데 큰 의의를 찾을 수 있다. 더구나 2009년 11월 현재, 유럽연합차원에서 논의되고 있는 차별금지법안은 고용, 근로분야에 한하는 것이 아니라 사회보험, 사회급부, 교육, 재화 및 용역에의 접근 등 다양한 분야로 확대했다는 의의를 지니고 있는데, 곧 이 지침이 유럽 27개국 회원국 법률에 부과될 것을 감안하면 차별금지법의 효력이 크게 확대될 것으로 짐작된다.

차별의 피해자가 될 수 있는 모든 요인을 차별금지대상으로 포괄하고 있으며, 관련 금지법을 수차례에 걸쳐 보완, 개선하고 있다.

차별금지 법률 실행에 있어 저해요소가 있으며 이를 제거하지 않고는 법률을 현실화하는 데 어려움이 있다는 판단 하에 차별 및 범죄예방, 다양성 증진 등을 도모하기 위해 2006년 사회통합과 기회균등을 위한 국가기관(Acsé)를 설치, 연 5억 유로 규모의 예산으로 운영하며 실천력을 높이고 있다는 점을 특히 높이 살 만하다.

성차별금지를 위해 1881년 이후 여성의 경제권 및 노동권 보장과 배우자와 자와의 관계개선, 임신 및 출산관련 법률뿐 아니라 더 나아가 기혼녀의姓과 관련된 성차별 등 150여 년 전부터 다양한 분야에 걸친 성차별금지법률을 제정, 실행하고 있다.

1960년대부터 매년 6-8%의 증가율을 보이고 있는 프랑스 내 이민자들의 차별문제를 개선하기 위해서도 꾸준한 노력을 기울여 왔다. 이미 19세기 말부터 인종 및 종교차별금지를 법제화했다.

프랑스와 우리나라가 처한 상황의 공통점은 이민자, 여성차별, 장애인에 대한 차별이 존재한다는 점이며, 특히 최근 국내의 다문화가정 증가로 인한 사회구조변화는 이민자 차별문제에 대한 깊은 고찰을 요구한다. 물론 양 사회에 차이점도 존재한다. 우선 역사적으로 볼 때 프랑스는 프랑스 대혁명을 기점으로 평등원칙에 입각한 차별금지원칙을 근간으로 차별금지법률을 제정했다. 또 이민자로 인한 다문화가정 증가로 인한 이민자 차별문제는 이미 오래 전부터 법제화되고 있으며, 여성운동의 발달로 인한 여성차별에 대한 인식 또한 이미 오래 전부터 사회전반에 퍼져 있다. 장애인 또한 마찬가지이다. 반면 우리나라는 이 문제에 대해 법적인 고려를 한 것은 극히 최근의 일이다.

또 하나의 차이점은 유럽연합이라는 공동체 구성으로 인한 것으로, 1990년대 이후 차별금지 관련 지침 입법화에 이어, 2000년대 이후에는 유럽연합 지침이 각국 법률을 수정하도록 강제함으로써 프랑스 내

차별금지관련법률안이 확대, 발전되고 있는 상황이다. 이것은 국내법이 국제법의 일반적 원칙에 비추어 내용을 적극적으로 개선시켜 나갈 수 있게 해주는 지침이 된다. 우리나라를 포함한 동아시아에는 아직 이러한 지역공동체가 형성되어 있지 않지만, 차별금지에 관한 일반 국제법을 국내법적인 차원에서 고려한다면 앞으로 국제적인 수준에 상응하는 우리의 차별금지법제를 마련해 나갈 수 있을 것이라 기대해 본다.

## V. 스위스 · 오스트리아

스위스는 연방, 칸톤 및 게마인데 차원에서 직접민주제가 여전히 실시되고 있었음에도 불구하고 여성참정권의 승인이 서유럽국가들 가운데 가장 뒤늦었다. 이러한 가운데 여성의 권익증진을 위한 법제적 그리고 실천적 노력이 활발했고, 그 결과 최근 상당히 빠른 기간 안에 서유럽 수준의 성적 동등대우 실현이 이루어졌다.

1996년 7월 1일부터 효력을 발생한 여성과 남성의 동등대우에 관한 연방법률[이하 ‘남녀평등법’으로 약칭함(Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann)]은 여성과 남성의 동등대우 증진을 목적으로 하고 있다. 이 법률은 연방(Bund), 칸톤(Kantone) 그리고 게마인데(Gemeinde)에서의 사법적 그리고 공법적 노동관계에서의 직접적 그리고 간접적 차별의 금지(Verbot der direkten und indirekten Diskriminierung)를 목적으로 하고 있다. 그 외에도 이 법률은 남녀간 동등대우의 증진을 위한 프로그램의 법적 근거가 된다. 남녀평등법 제16조에 근거하여 모든 형태의 직접적 그리고 간접적 차별의 극복을 위해 “남녀평등실현을 위한 연방청(das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann)”이 설치되었다. 또한 Bern에 “중앙 동등화청(Zentrales Gleichstellungsbüro)”이 설치되어 있고, 각 칸톤에 17개의 칸톤 동등화청 그리고 4개의 도시동등화청이 설치되어 있다. 1981년 6월 14일에



“남녀간의 평등한 권리원칙(Prinzip der gleichen Rechte von Mann und Frau)”이 스위스 연방헌법(Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft)에 규정되었다.

1981년에 남녀간의 동등대우원칙(Grundsatz der Gleichbehandlung von Frau und Mann)이 헌법에 규정된 이래로, 모든 법영역과 생활영역에 있어서, 즉 여성의 동일노동에 대한 동일임금 청구권과 같은 모든 법영역과 생활영역에 있어서 법적 그리고 사실적 평등대우를 도입해야 하는 입법자의 의무가 헌법에 규정되었다.

1990년 모든 칸톤 그리고 케마인데에서 여성의 투표권과 선거권이 도입되었다. 사실적 평등의 실행을 위한 노력은 여전히 소극적이다.

이러한 동등대우노력의 중심에는 1995년에 제정된 보다 적은 임금의 제공, 불평등한 고용과 승진의 기회제공, 성희롱과 같은 여성의 직업생활에 있어서 구조적 차별대우의 극복을 위한 동등대우법(Gleichstellungsgesetz)이 있다<sup>397)</sup>.

2000년에는 새로운 이혼법(neues Scheidungsrecht)이 효력을 발생하였다.

2004년에는 스위스 형법 제66조와 제123조 등에서 혼인과 동거에 있어서 폭력행사가 범죄행위(Delikt)로 소추되어 처벌되어 졌다<sup>398)</sup>.

2005년에는 직업보상법률(Erwerbsersatzgesetzes (EOG))의 개정에 근거하여 “모성보상제도(Mutterschaftsentschädigung)”가 새로이 도입되었다.

2006년에는 민사법원의 판결을 통해 희생자를 보호하기 위해 공동주거지를 떠나야 할 폭력행사자를 지정할 수 있는 규정이 민법 제 28b(Artikel 28b ZGB)조에 새로이 도입되었다.

남녀간 성적 평등실현, 장애인의 동등대우 실현 및 외국인차별금지 정책의 추진 등에 있어서 스위스의 사례에서 나타나는 비교법적 내지 비교정책적 특징은 위 차별금지정책의 주무부처가 “연방내무부(Eid-

---

397) vgl. Dokumentation zu Entscheiden nach Gleichstellungsgesetz.

398) Gesetzestext

genössisches Departement des Innern: EDI)”로 단일화되어 있다는 점이다. 즉 연방내무부 산하에 “남녀평등실현을 위한 연방청(Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann: EBG)”, “장애인 동등대우 실현을 위한 연방청(Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen: EBGB)” 및 “인종차별주의 해소를 위한 전문기구(Fachstelle für Rassismusbekämpfung: FRB)”가 설치되어 있다. 여러 방면에서의 차별금지정책이 여성위원회(남녀차별금지), 보건복지가족부(장애인차별) 및 법무부(외국인차별) 등의 소관 부처들로 분산되어 행해지고 있는 우리와는 달리 스위스에서는 연방국가적인 특수성에 추가해서 일반행정적인 업무의 중앙집행부처인 내무부에서 모든 차별금지정책을 일관되게 집행하는 데에 따른 행정적 효율성이 보다 극대화되는 것으로 평가되고 있다고 추론된다.

외국인정책에 있어서 오스트리아와 마찬가지로 EU국적외국인과 非EU국적외국인간의 차별적 취급이 특징적이다.

오스트리아의 경우에 남녀간 성평등실현을 위한 주무부처로 연방수상청 산하에 여성및공직처가 설치되어 여성및공직처장관이 공무원의 인사에 관련된 일반업무와 함께 여성정책을 주관하고 있는 점이 특징적이다. 여성평등 및 권익증진을 위해서는 연방수상청 산하에 별도의 여성정책담당기구(Frauensektion)가 설치되어 있다.

오스트리아 입법자는 2004년에 유럽연합의 지침들인 2000/43/EG 반인종차별지침(Antirassismusrichtlinie) 그리고 2000/78/EG 동등대우포괄지침(Gleichbehandlungs-rahmenrichtlinie)을 이미 효력을 발생하고 있었던 그 때 까지는 여성과 남성의 동등대우의 영역을 위한 공동체관습법(acquis communautaire)을 포함하고 있던 동등대우법률들(Gleichbehandlungsgesetze)에 통합하였다. 이러한 시도는 입법적인 경제적 효율성의 측면 그리고 많은 규정들의 유사성으로 인한 논의에 휩싸이게 되었다. 이러한 해결책은 법실무가들에 의하여 여전히 많은 비판에 직면하고 있

다. 동등대우법률(Gleichbehandlungsgesetz [GIBG 2004])은 2004년 7월 1일 효력을 발생하였다. 연방동등대우법(Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG))은 오스트리아의 근로생활영역에서의 동등대우에 대하여 규정하고 있다. 동등대우법은 사경제적 활동을 하고 있는 사람에 대하여 적용된다.

동등대우법의 핵심적 내용은 입법자에 의하여 규정된 사용자 그리고 노동자에 대한 동등대우명령, 근로관계의 효력발생영역(Wirkungsbereich)에 있어서 요구된 동등대우. 이 법률은 직장(Arbeitsplatz)에서의 성희롱(sexuelle Belästigung), 일반적 학대(allgemeine Belästigung) 그리고 이와 관련된 조치들(begleitende Maßnahmen)에 대해서도 규정하고 있다.

그와 동시에 제도(Einrichtung) 그리고 동등대우변호를 위한 연성법 절차(soft law-Verfahren der Gleichbehandlungsanwaltschaft [GAW]) 그리고 동등대우위원회(Gleichbehandlungskommission [GBK])에 대하여 규정하고 있던 동등대우위원회와 동등대우변호에 대한 연방법률(Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft - GBK/GAW-Gesetz)을 개정하였다.

동등대우에 관한 연방법률(GIBG 2004 [ö BGGI I 66/2004])은 제1편(Teil I)은 노동영역에서의 여성과 남성의 동등대우에 대하여 규정하고 있다. 오스트리아에서는 동등대우에 대한 연방법률에서 노동생활에 있어서 여성과 남성의 동등대우에 대하여 규정하고 있다. 동등대우에 대한 연방법률은 성중립적(geschlechtsneutral)이고, 이러한 까닭에 여성과 남성을 성별에 근거한 불이익대우로부터 보호한다. 지침(Richtlinie 76/207/EWR des Rates vom 9. Dezember 1976)에 근거하여 동 법률은 고용(Beschäftigung), 직업교육(Berufsbildung) 그리고 직업적 승진(beruflicher Aufstieg) 노동조건에 대한 유럽공동체법원의 판례(Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs) P vs. S/Cornwall County Council을 고려하여 이러한 구성요건과 관련하여 성전환자문제(Transsexualität unter diesen

Tatbestand)에 대해서도 규정하고 있다.

헌법(Verfassungsrecht, B-GBG)과 달리 2004년의 동등대우에 관한 연방법률은 할당제규정(Quotierungsregelung)을 두고 있지 않다 규정하고 있다.

동등대우법률은 동등대우명령(Gleichbehandlungsgebot), 성별중립적인 직장공모의 명령(Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung) 그리고 불이익대우금지(Benachteiligungsverbot ausspricht). 성희롱(Sexuelle Belästigung) 그리고 또한 일반적인 성별과 관련된 학대의 금지(allgemeine geschlechterspezifische Belästigung) 그리고 보수지급에 있어서의 차별의 금지. 보다 중요한 것은 제4편(IV. Teil)에서 농업 그리고 임업영역에서도 규정하고 있다는 점이다.

연방차원에서의 동등대우와 관련하여 연방동등대우법률은 일반적인 근복무법적 측면 외에도 여성장려명령(Frauenförderungsgebot)으로서 요구된 50%의 여성할당에 도달하기 위한 특별한 여성장려계획(Frauenförderungspläne)이 필요하다고 규정하고 있다. 동등대우기구(Institutionen der Gleichbehandlung) 동등대우전담관(Gleichbehandlungs-beauftragte), 이를 위한 여성담당관(Kontaktfrauen)과 동등대우문제의 연구를 전담하는 테스크포스팀(Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen)이 설치되어 있다.

또한 차별조치로 인한 각 전문법원의 심리와 병행해서 중재기능을 수행하는 동등대우위원회(Gleichbehandlungskommission)가 설치되고, 성별, 인종, 종교, 세계관, 연령 등에 따른 차별 해소를 위해 연방동등대우위원회(Bundes-Gleichbehandlungskommission)가 별도로 설치되어 있는 점이 특징적이다.

또한 장애인차별금지 및 장애인지원을 위한 제도에서 보호작업장(Geschützter Arbeitsplatz)의 마련 및 장애인도우미제도(Behinderten-vertrauensperson)가 특징적이다. 특히 장애인도우미제도에서 이 장애인

도우미는 장애가 없는 정상인이 아니라 그 자신이 장애인이라는 점은 대단히 이채롭다. 아마도 이 제도는 장애인에 대한 도우미 지원에 있어서 장애인이 장애인의 고충과 애로사항을 보다 잘 이해할 수 있다는 인식에 기인하는 것으로 추측된다.

외국인정책에 있어서 스위스와 마찬가지로 EU국적외국인과 非EU국적외국인간의 차별적 취급이 특징적이다.

## 참 고 문 헌

- 국가인권위원회(편), 『차별판단지침에 대한 외국사례조사: 성별군 분야』, 국가인권위원회, 2006.
- 김 진, 정형욱, 김태선, “진정직업자격 등 고용차별 판단기준에 관한 외국판례조사” 2005년도 인권상황 실태조사 연구용역보고서, 인권위원회, 2005.
- 김 진, 김태선, “차별판단지침에 대한 외국사례조사(연령·종교·전과)”, 국가인권위원회, 2006..
- 김혜원 외, OECD주요국의 여성고용정책연구: 영국, 캐나다, 스웨덴, 덴마크, 한국노동연구원, 2007.
- 미 영, 『고용상의 간접차별 규제-미국 사례를 중심으로』, 서울대학교 법학석사학위논문, 2003.
- 박선영, 석인선, 배은경 외, 『헌법 상의 여성관련조항의 개정방안』, 한국여성정책연구원, 2007.
- 변용찬, “미국, 영구, 독일의 장애인차별금지법과 시사점”, 『국제사회 보장동향』 2006년 겨울호(2006. 12), 한국보건사회연구원, 23쪽.
- 신옥주, 유럽재판소 판결의 독일 국내적 효력-독일 기본법 제12조 a(4)의 여성의 집총병역금지에 대한 유럽재판소의 판례를 중심으로-, 공법연구 제36집 제3호, 한국공법학회, 2008.
- 신옥주, 헌법상 남녀동권규정 도입의 필요성에 관한 비교법적 고찰, 공법학연구 제10권 제2호, 2009.5, 55-80쪽.

참고문헌

- 신옥주, 스위스의 남녀평등실현법제 고찰, 토지공법연구 제44집, 2009년 5월, 457-475.
- 신옥주, 공법학연구 제9권 제2호, 유럽연합의 반차별지침고찰.
- 신옥주, 우리나라의 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률’과 독일의 ‘연방 남녀평등법’에 대한 비교고찰, 토지공법연구 제40집 2008년 5월, Vol. 39, May, 2008.
- 신옥주, 독일의 성별입법영향평가 고찰, 입법평가연구 창간호, 2009, 235-263.
- 신옥주, 유럽연합의 반차별지침이 독일의 남녀평등실현에 미친 영향, 2008년 4월 12일 젠더법학회에서 발표.
- 심재진, “영국의 연령차별금지법 입법동향” 『국제노동브리프』 vol. 3, No. 4, 2005. 4, 86 면.
- 오계택, “미국과 영국의 임금차별 관련 재도에 대한 비교분석”, 『노동리뷰』 통권 제31호(2007. 7), 한국노동연구원, 22쪽.
- 윤석진, 독일의 장애인평등법, 최신 외국법제정보, 2008-10, 78-82쪽.
- 이종수, 최근의 제한적 이중국적 허용논의에 관한 비교법적 시론, 토지공법연구 제43집 제1호(2009.2), 제529-537쪽.
- 이주희, 『OECD주요국의 여성고용정책연구: 영국, 캐나다, 스웨덴, 덴마크』, 한국노동연구원, 2007, 49쪽.
- 이승욱·김엘립, 『여성고용에서의 차별판단기준』, 노동부, 2005.
- 정강자, “차별금지법의 제정에 관한 소고”, 한국젠더법학회·이화여대 젠더법학연구소 공동주최 제11차 한국젠더법학회 학술대회 발표문, 2008. 12. 13.,

조용만, 『고용차별금지법의 국제비교-영미법계의 연령·장애차별금지 법제를 중심으로』, 한국노동연구원, 2004.

조용만, 『고용차별금지법의 국제비교-영미법계의 연령·장애차별금지 법제를 중심으로』, 한국노동연구원, 2004.

조순경 외, 『간접차별 판단기준을 위한 연구』, 노동부, 2002.

조용만, 김진, 김태선, “고령자 고용촉진을 위한 법제도 개선방안”, 노동부, 2006.

플로랑스 르누치, 황명진, 『프랑스 거주 외국인에 관한 인구사회통계 : 우리나라 외국인통계제도정립을 위한 예비적 고찰』, □□한국 인구학□□, 제31권 제2호 (2008), 157-182면.

홍기원, 『프랑스 생명윤리법체계에 관한 연구 (I) : 생명윤리에 관한 법률 (2004.8.6. 법률 제2004-800호)』, □□생명윤리정책연구□□, 제2권 제2호 (2008.8.), 이화여자대학교 생명윤리정책연구소, 153-175면.

Bataille, Philippe, *Le racisme au travail*, Paris : Éd. La Découverte, 1997.

Bollenot, G., *Handicaps et droitm* Paris : SIMEP, 1984.

Brouard, Cécile (éd.), *Le handicap en chiffres : février 2004*, Ministère de la santé et des sports.

Cediey, E. et F. Foroni, *Les discriminations à propos de "l'origine" dans les embauches en France : une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du Bureau international du Travail*, Genève : Bureau international du Travail, 2007.

*Contre le racisme et la xénophobie 2001*, Rapport d'activité, Paris : La Documentation française, 2002.



참 고 문 헌

Dekeuwer-Défossez, Françoise, *L'égalité des sexes*, Paris : Dalloz, 1998.

Didier-Courbin, Philippe et Pascale Gilbert, “Éléments d'information sur la législation en faveur des personnes handicapées en France : de la loi de 1975 à celle de 2005”, in : *RFAS*, n° 2 (2005).

INSEE, *Enquêtes annuelles de recensement de la population de 2004 à 2007*.

INSEE, *État civil*, 2007.

INSEE, *Le dossier : les populations immigrées en Aquitaine*, avril 2004.

INSEE, *Recensement de la population 1962 et Enquête emploi 2002*.

Jeanpierre, Marc *et al.*, *Génétique médicale : formelle, chromosomique, moléculaire, clinique*, Paris : Masson, 2004.

*Liaisons sociales*, n° avril 2005.

Mayer, Danièle, “L'appréhension du racisme par le Code pénal”, in : *Mots*, Vol. 33 (décembre 1992), *Sans distinction de ... race*, pp.331-338.

Milewski, Françoise *et al.*, *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité : rapport à la ministre chargée de la parité remis à Madame Ameline le 3 mars 2005*, Paris : La Documentation française, 2005.

Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, *Premières Synthèses*, n° 44-3 (octobre 2009).

Ministère de l'Emploi, *Chiffres 2007*.

Ministère de l'immigration de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire, *Dénombrement des résidents en France à la mi-2005*.

*Rapport d'information du Sénat*, n° 103 (2004-2005).

Rial-Sebbag, Emmanuelle et Agnès Thomas, *Éthique et législation pour l'exercice médical : médecine légale, médecine du travail, médecine sociale, santé publique, sécurité sanitaire*, Paris : Estem, 2005.

Simon, Patrick, “Le logement des immigrés”, in : *Ecartés d'identité*, n° 80, pp.5-7.

Sittler, Esther, *Rapport du Sénat fait au nom de la commission des Affaires sociales sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*, n° 435 (2004-2005).

Tavan, Cholé, “Les immigrés en France : une situation qui évolue”, in : *INSEE première*, n° 1042, septembre 2005.

O'Connell, “Single Equality Bodies: Lessons from Abroad” (맨체스터: EOC 연구 논문 시리즈, 2002년 11월).

Bauer, Michael w./Knoll, Ralf, Die Methode der offenen Koordinierung: Zukunft europäischer Politikgestaltung oder schleichende Zentralisierung, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte B 01-02*, 2003.

Die Schutter, Das Diskriminierungsverbot nach dem Europäischen Menschenrechtsgesetz, *Grundrecht und Bekämpfung von Diskriminierungen*, 2005, S. 39.

Kremser/Leisner, *Verfassungsrecht III*, S. 378.

참 고 문 헌

Grünbuch - Gleichstellung sowie Bekämpfung von Diskriminierungen in einer erweiterten Europäischen Union [KOM(2004) 379 endg. - Nicht im Amtsblatt veröffentlicht.] .

Colm O'Cinneide, “영국 차별시정 및 인권위원회(CEHR)”, 『국제노동브리프』 제3권 제1호(2005. 1), 한국노동연구원, 53-58.

aron Monaghan, *Equality Law*, Oxford: University Press, 2007, p. 612.

Karon Monaghan, *Equality Law*, Oxford: University Press, 2007, pp. 613-614.

A Lester and K Beattie, “The New Commission for Equality and Human Rights” [2006] PL Summer, 205.

S Fredman, “The Future of Equality in Britain”, Working Paper Series No 5, (2002, Equal Opportunities Commission) ISBN 1 842060384, 32; S Fredman, *Discrimination Law*(2002, OUP), 176 et seq.

K Godwin, “Race Equality: An Ongoing Obligation”(2006) EOR 154.

ACAS, *Age and the Workplace-putting the Employment Equality(Age) Regulations 2006 into practice*, 2006.

Bob Hepple etc., *Equality : A New Framework - Report of the Independent Review of the Enforcement of UK Anti-Discrimination Legislation*, Hart Publishing, 2000.

Department of Trade and Industry, *Employment Equality (Age) Regulations 2006 - REGULATORY IMPACT ASSESSMENTS*, 2006.

Camilla Palmer etc., *Discrimination Law Handbook*, Legal Action Group, 2002.

- Shin, Okju, Das neue Verstaendnis des Gleichberechtigungssatzes des Art. 3 Abs. 2 GG unter der Beruecksichtigung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Europaeischen Gerichtshofs, Diss., 2007..
- Schweizer Michael, Staatsrecht III, 2006,
- Hesse, Konrad, Grundzuege des Verfassungsrecht, 1993, S. 179.
- Wisskirchen, Gerlind, AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Auswirkungen auf die Praxis, 3. Aufl. 2007, S. 8.
- Boehm, Monika, Vom allgemeinen Gleichheitsgrundsatz zum AGG, PersV 6/7 2007. S. 213.
- Baer, Susanne/Lewalter, Sandra, Zielgruppedifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung - Ein Aspekt des Gender Mainstreaming und ein Beitrag zu “better governance”, in: DÖV, 2007. S. 195-202.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Arbeitshilfe, Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung “Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften”, 2007.
- Hoffjan, Andreas/Bramann, Annehild, Kurzbericht des Lehrstuhlprojekts im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft GmbH zum Thema Empirische Erhebung der Gesetzesfolgekosten aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz(AGG), Universität Dortmund, 2007.
- Kurzbericht des Lehrstuhlprojekts im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft GmbH zum Thema Empirische Erhebung der Gesetzesfolgekosten aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Universität Dortmund, 2007.

참 고 문 헌

Baden-Württemberg Ministerium für Arbeit und Soziales, Chancengleichheit konkret, Einen Arbeitshilfe zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Ministerien des Landes Baden-Württemberg. 2007, S. 41.

Das neue Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Maennern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes, Bundesministerium fuer Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2003.

Leitfaden fuer Gender Mainstreaming in der Legistik, Bundeskanzleramt - Bundesministerin fuer Frauen, Medien und Oeffentlichen Dienst, wien, 2007.

Bundesministerium fuer Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Erster Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz, Berichtszeitraum 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2004 Drucksache 16/3776, 2006.

Prof. Dr. Christian Koch, “Rechtsgrundlagen sozialer Integration von Auslaendern in Deutschland” (신옥주, 한국법제연구원 부연구위원 역), 한국공법학회 제143차 국제학술대회.

Work and Pensions Committee(House of Commons), The Equality Bill: how disability equality fits within a single Equality Act, Third Report of Session 2008-09, Volume I, 2009, p. 41.

Camilla Palmer, Tess Gill, Karon Monaghan, Gay Moon and Mary Stacey, *Discrimination Law Handbook*, Legal Action Group, 2002, pp.1033-1034.

<http://www.jur-abc.de/cms/index.php?id=419>

<http://www.zuwanderung.de/2-zuwanderungsgesetz.html>.

[http://www.bmj.bund.de/.../2007-07-12-nationaler-intergrationsplan\\_KURZFASSUNG.pdf](http://www.bmj.bund.de/.../2007-07-12-nationaler-intergrationsplan_KURZFASSUNG.pdf)

<http://www.ebg.admin.ch/>

[http://www.gleichstellungsbeauftragte-rlp.de/19263/19389/workplan06\\_de\\_19474.pdf](http://www.gleichstellungsbeauftragte-rlp.de/19263/19389/workplan06_de_19474.pdf) 참조.

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/human\\_rights/fundamental\\_rights\\_within\\_european\\_union/133113\\_de.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/human_rights/fundamental_rights_within_european_union/133113_de.htm)

<http://www.antidiskriminierungsstelle.de/bmfsfj/generator/ADS/pressemitteilung,did =103752.html>

<http://www.antidiskriminierungsstelle.de/bmfsfj/generator/ADS/root,did=112532.html>

<http://www.frauen-aktiv.de/aktiv/2/amster2.php>

<http://www.bsk-ev.org/new/1370/agg/>; Was kostet Gleichbehandlung?, in: [www.fazjob.net](http://www.fazjob.net) vom 10. Dezember2008

[http://www.bmwi.de/BMBi/Redaktion/PDF/mehr-vertragsfreiheit-geringere-regelungsdichte-weniger-bürokratie,property=pdf.bereich=bmwi.sprach](http://www.bmwi.de/BMBi/Redaktion/PDF/mehr-vertragsfreiheit-geringere-regelungsdichte-weniger-buerokratie,property=pdf.bereich=bmwi.sprach).

<http://www.insm.de/index.html>.

[http://ec.europa.eu/internal\\_market/publicprocurement/legislation\\_en.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/publicprocurement/legislation_en.htm)

<http://www.cre.gov.uk/about/index.html>

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/human\\_rights/fundamental\\_rights\\_within\\_european\\_union/114157de.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/human_rights/fundamental_rights_within_european_union/114157de.htm)

<http://www.frauen-aktiv.de/aktiv/2/amster2.php>

참 고 문 헌

<http://odin.dep.no>

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/02/study/tn0402105s.htm>.

[http://www.gleichstellungsbeauftragte-rlp.de/19263/19389/workplan06\\_de\\_19474.pdf](http://www.gleichstellungsbeauftragte-rlp.de/19263/19389/workplan06_de_19474.pdf)

[www.genderkompetenz.info](http://www.genderkompetenz.info), letzte Aktualisierung 17.12.2007.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0092:DE:NOT>

<http://ec.europa.eu/employmentsocial/spsi>.

[http://www.rewi.euv-ffo.de/de/lehrstuhl/or/europarecht/downloads/Lissabonvertrag/Sekund\\_recht\\_im\\_Rahmen\\_der\\_EU\\_Vertrag\\_von\\_Lissabon.pdf](http://www.rewi.euv-ffo.de/de/lehrstuhl/or/europarecht/downloads/Lissabonvertrag/Sekund_recht_im_Rahmen_der_EU_Vertrag_von_Lissabon.pdf)

<http://europa.eu/legislationsummaries/employmentandsocialpolicy/disabilityandage/c11414de.htm>

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/human\\_rights/fundamental\\_rights\\_within\\_european\\_union/133113\\_de.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/human_rights/fundamental_rights_within_european_union/133113_de.htm)

[www.gwi-boel.de](http://www.gwi-boel.de)

[http://de.wikipedia.org/wiki/Europ%C3%A4ische\\_Freihandelsassoziation](http://de.wikipedia.org/wiki/Europ%C3%A4ische_Freihandelsassoziation)

[http://de.wikipedia.org/wiki/Europ%C3%A4ische\\_Freihandelsassoziation](http://de.wikipedia.org/wiki/Europ%C3%A4ische_Freihandelsassoziation)

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catid=749&langId=de>

<http://web.archive.org/web>

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_institute/index.de.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_institute/index.de.html)

[www.womenandequalityunit.gov.uk](http://www.womenandequalityunit.gov.uk)

<http://www.bildungspiegel.de/aktuelles/agg-durchfuehrung-in-der-praxis-wesentlich-billiger-als-behauptet-2.html?itemid=262>



부  
록

## [부 록] 스위스 남녀평등법

연방남녀평등법(Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, Gleichstellungsgesetz, GIG)

1995년 3월 24일 제정 (2006년 4월 18일 현재)

### 제 1 장 (1. Abschnitt): 목 적

#### 제 1 조

이 법률은 남성과 여성의 사실적인 평등의 증진을 목적으로 한다.

### 제 2 장 (2. Abschnitt): 직업활동(Erwerbsleben)에서의 동등화

#### 제 2 조 원 칙

이 장은 채무법(Obligationsrecht)에 따른 노동관계, 그리고 주(Bund), 칸톤(Kantone) 그리고 게마인데(Gemeinde)에 있어서의 모든 공법적 노동관계에도 유효하게 적용된다.

### 제 3 조 차별금지(Diskriminierungsverbot)

- ① 여성노동자 그리고 남성노동자들은 성을 근거로 하여 특히 법률상의 신분(Zivilstand), 가족 사항 혹은 여성노동자의 경우에는 임신을 근거로 하여 직접적 혹은 간접적 불이익대우를 받아서는 안 된다.
- ② 이 금지는 특히 고용, 업무배분, 노동조건의 형성, 임금지급, 직업교육과 평생교육, 승진, 해고에 대해서도 유효하게 적용된다.
- ③ 사실적 평등을 실현하기 위해 적합한 조치들은 차별이 아니다.

#### 제 4 조 성희롱(sexuelle Belästigung)을 통한 차별

여성과 남성의 존엄(Würde)을 침해하고, 성적 본성(sexuelle Natur)에 반하는 모든 학대행위 혹은 성적 귀속성(Geschlechtszugehörigkeit)을 근거로 한 행위는 차별적이다. 이러한 행위들에는 특히 협박, 이익의 약속, 강제력의 부과, 성적인 종류의 환대를 얻기 위한 압력의 행사들이 포함된다.

#### 제 5 조 청구권(Recthsansprüche)

① 제3조와 제4조의 의미에서의 차별을 당한 자는 법원과 행정청에 소(訴)를 제기할 수 있다.

a. 위협되는 차별(drohende Diskriminierung)을 금지하거나 혹은 중단하는 것;

b. 기존하는 차별(bestehende Diskriminierung)을 제거하는 것;

c. 차별이 계속적으로 방해적인 영향력을 발휘하고 있는 경우에 차별을 확정하는 것;

d. 연체된 임금의 지급을 명령하는 것.

② 고용의 거부 혹은 채무법적인 노동관계(obligationenrechtliches Arbeitsverhältnis)의 해약과 관련된 차별이 존재한다면, 관련당사자는 단지 손해배상청구권(Anspruch auf eine Entschädigung)을 가진다. 손해배상액은 모든 상황을 고려하여 확정되고 예상가능한 혹은 실제의 임금을 기초로 산정된다.

③ 성적인 학대를 통한 차별에 있어서 여성노동자 혹은 남성노동자가 경험에 비추어 볼 때 성적인 학대를 저지하는 것이 필요하고(notwendig), 적합하고(angemessen) 그리고 그들에게 당연히 과도한 것이 아닌 조치가 취해진 것을 증명할 수 없다면, 법원 혹은 관련 행정청은 또한 이러한 차별에 대하여 관련당사자들에게 손해배상을 인정할 수 있다. 손해배상액은 모든 상황을 고려하여 확

정되고, 스위스 평균임금(schweizerischer Durchschnittslohn)을 기초로 산정된다.

④ 제2항에 따른 고용거부로 인한 차별에 있어서의 손해배상액은 3개월의 임금에 해당되는 금액을 넘어설 수 없다. 여러 사람들이 제기한 동일한 차별적 고용거부로 인한 손해배상청구가 인용되는 경우에도 손해배상액의 전체금액은 이 금액을 초과할 수 없다. 제2항에 의한 채무법적인 노동관계(obligationenrechtliches Arbeitsverhältnis)의 해약과 관련된 차별 그리고 제3항에 의한 성적인 학대로 인한 차별의 경우에 있어서 손해배상액은 6개월의 임금에 해당하는 금액을 초과할 수 없다.

⑤ 손해배상과 명예회복에 적당한 처분(Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung)에 대한 청구권 그리고 그 외의 계약적 청구권들은 유보된다.

### 제 6 조 입증책임완화(Beweislasterleichterung)

업무배분, 노동조건의 형성, 임금지급, 직업교육과 평생교육, 승진, 해고가 관련 당사자에 의하여 믿을만하게 증명된 경우에는(glaubhaft), 이와 관련한 차별이 있다고 추정된다.

### 제 7 조 노동조합(Organisationen)에 대한 소송(Klagen)과 소원(Beschwerden)

① 당해 정관(Statuten)에 의하면 남녀간의 평등을 증진하고, 노동자의 이익을 옹호하며, 적어도 2년 이상 지속된 노동조합(Organisationen)은 소송절차(Verfahren)의 개시가 많은 노동관계에 영향을 미치는 것이 예상가능하다면 자기 고유의 명의로 차별이 존재한다는 것을 확정할 수 있다. 해당 노동조합은 조정기관(Schlichtungsstelle)에 중재를 요청하거나 혹은 소송을 제기하기 전에 해당 여성 사용자에게 입장을 표명할 기회를 주어야 한다.

- ② 그 외에도 개인에 의한 소송과 소원에 관한 규정들도 의미에 맞게(sinngemäß) 유효하게 적용된다.

### 제 3 장 채무법(Obligationsrecht)에 의한 노동관계에 대한 특별규정

#### 제 8 조 차별적 고용거부에 있어서의 소송절차

- ① 자신의 고용에 대한 지원신청이 고려되지 않고, 유효하게 차별을 당한 사람은 사용자를 상대로 서면상의 소명(schriftliche Begründung)을 요구할 수 있다.
- ② 제5조 제2항에 의한 손해배상의 청구권은 사용자가 고용거부를 통지한 후로부터 3개월 이내에 소송이 제기되지 않으면 실효된다.

#### 제 9 조 차별적 해고통지(Kündigung)에 있어서의 절차(Verfahren)

노동자가 해고통지를 통해 차별을 받는 경우에는, 채무법(Obligationsrecht) 제336조 b조가 적용될 수 있다.

#### 제10조 해고보호(Kündigungsschutz)

- ① 사용자에 의한 노동관계의 해약이 사업장 내부에서의 차별에 대한 소원(Beschwerde) 혹은 조정기관(Schlichtungsstelle)에 대한 중재요청 혹은 노동자에 의한 법원에의 소송제기의 기회제공이 없이 행해졌다면, 이에 대해서는 취소청구가 가능하다.
- ② 해고보호(Kündigungsschutz)는 사업장 내부의 소원제기기간, 조정기간 혹은 법원에서의 심리기간 동안 6개월을 초과하여 유효하게 적용된다.
- ③ 해고는 해약고지기간(Kündigungsfrist)의 종료 전까지 법원에 취소청구가 제기되어야만 한다. 법원은 해고취소를 위한 조건들이 충족되는 것으로 보이는 개연성이 있는 한에서는 소송절차의 진행기간 동안 노동자의 잠정적 재고용을 명할 수 있다.

- ④ 노동자는 소송절차기간 동안에 노동관계의 계속을 포기하고, 그 대신에 채무법 제336a조 에 의한 손해배상을 유효하게 주장할 수 있다.
- ⑤ 이 조항은 조합의 소송 때문에 행해지는 해고에 대해서도 의미에 적합하게(sinngemäß) 유효하게 적용된다.

### 제11조 조정절차(Schlichtungsverfahren)

- ① 칸톤(Kantone)은 조정기관(Schlichtungsstellen)을 지정한다. 조정기관은 당사자와 협의하여, 화해를 시도한다.
- ② 조정절차는 당사자의 자유에 맡겨져 있다. 그럼에도 불구하고 칸톤(Kantone)은 법원에 대한 소송은 조정절차의 실행 후에 제기할 수 있다고 규정할 수 있다.
- ③ 법률이 그러한 절차를 규정한다면, 소제기기간(Klagefrist)내에 조정기관에 중재가 요청될 수 있다.
- ④ 조정절차는 무료이다.
- ⑤ 노동조합과 사용자 사이에 체결된 단체협약(Gesamtarbeitsvertrag)을 통해 국가조정기관이 아닌 단체협약에 규정된 다른 기관에 분쟁의 조정을 요청할 수 있다.

### 제12조 민사법상 소송(Zivilrechtspflege)

- ① 칸톤(Kantone)은 직업활동(Erwerbsleben)과 관련된 차별에 관한 분쟁에 있어서 서면절차(schriftliches Verfahren)와 소송대리(Prozessvertretung)를 배제하지 않는다.
- ② 채무법 제343조는 소송가액(Streitwert)에 관계없이 칸톤에 소재한 지방법원(kantonale Gerichte)에 적용될 수 있다.

## 제 4 장: 공법적 노동관계에 있어서의 권리보호

### 제13조

① 공법적 노동관계에 있어서 권리보호는 연방소송에 대한 일반 규정(allgemeine Bestimmungen über die Bundesrechtspflege)에 의하여 규율된다. 그 외에도 연방공무원에 대한 소원(Beschwerden von Bundespersonal)에 대해서는 1927년 6월 30일의 공무원법(Beamten-gesetz) 제58조가 유효하게 적용된다.

② 어떤 사람이 노동관계의 최초의 성립을 위한 자신의 지원신청의 거부를 통해서 차별된다면, 제5조 제2항이 적용가능하다. 손해 배상은 직접적으로 거부처분에 대한 소원(Beschwerde gegen die abweisende Verfügung)을 통해 요구될 수 있다.

③ 연방사무직공무원(Bundesangestellte)은 1968년 12월 20일의 행정절차에 대한 연방법률(Bundesgesetz über Verwaltungsverfahren) 제50조에 의한 소원기간(Beschwerdefrist)의 범위 내에서 조정위원회(Schlichtungskommission)에 조정을 요청할 수 있다. 조정위원회는 당사자와 협의하고 합의를 도출하기 위해 노력한다.

④ [삭제]

⑤ 소송은 무료이다; 그러나 악의적인 소제기(mutwillige Prozeß-führung)는 예외로 한다. 연방법원(Bundesgericht)에 대한 소송절차에 있어서는 2005년 6월 17일의 연방법원조직법(Bundesgerichtsgesetz)에 근거한 소송비용지급의무(Kostenpflicht)가 인정된다.

## 제 5 장: 재정적 지원(Finanzhilfen)

### 제14조 지원프로그램(Förderungsprogramme)

① 연방(Bund)은 직업생활에 있어서 남성과 여성의 동등대우를 지원하는 프로그램을 실행하는 공적 기관 내지 사적 기관에 대하여 재정적 지원을 보장할 수 있다. 연방은 독자적으로 프로그램을 실행할 수 있다.

② 프로그램은 다음에 기여할 수 있다:

- a. 영업장 내부 혹은 외부의 직업교육 혹은 계속적 교육(Aus- und Weiterbildung)을 증진하는 것;
  - b. 다양한 직업, 기능 그리고 경영영역에 있어서 성별의 대표(Vertretung der Geschlecht)를 개선하는 것;
  - c. 직업적 과제와 가족적 과제의 합치를 개선하는 것;
  - d. 동등대우를 우대하는 노동조직(Arbeitsorganisationen) 혹은 하부 시설(Infrastrukturen)을 사업장에 증진하는 것.
- ③ 우선적으로 새로운 그리고 선례가 되는 내용을 가지고 있는 프로그램을 지원한다.

#### 제15조 상담기관(Beratungsstellen)

연방은 다음을 위해서 사적 기관에 재정적 지원을 보장한다:

- a. 직업생활에 있어서 여성의 상담과 정보제공;
- b. 가족적 과업의 수행을 위해 자신의 직업활동을 중단한 여성과 남성의 복직(Wiedereingliederung)의 촉진.

#### 제 6 장: 남녀평등실현을 위한 연방청(Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann)

##### 제16조

- ① 남녀평등실현을 위한 연방청(Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann)은 모든 생활영역에서의 성별의 동등대우를 증진하고, 모든 형태의 직접적 혹은 간접적 차별의 극복을 위하여 노력한다.
- ② 남녀평등실현을 위한 연방청은 이러한 목적을 위해서 다음의 과제를 수행한다:
  - a. 남녀평등실현을 위한 연방청은 공중(Öffentlichkeit)에 정보를 제공한다;



- b. 남녀평등실현을 위한 연방청은 관청 그리고 개인과 협의한다;
- c. 남녀평등실현을 위한 연방청은 조사를 해서 관청과 개인에게 적합한 조치를 권고한다;
- d. 남녀평등실현을 위한 연방청은 스위스 전체적인 의미(*gesamtschweizerische Bedeutung*)를 가지는 프로젝트에 참여한다.
- e. 남녀평등실현을 위한 연방청은 연방의 법제정작업을 위한 협력이 동등대우를 위해서 중요한 의미를 가지는 한에서는, 이를 위해서 협력한다.
- f. 남녀평등실현을 위한 연방청여성은 제14조 그리고 제15조에 의한 재정적 지원 신청을 심사하고, 지원프로그램의 실행을 감독한다.

#### **제 7 장: 최종규정(Schlußbestimmung)**

##### **제17조 경과규정(Übergangsbestimmung)**

법률이 효력을 발생한 후에 사법적 소송이 제기되거나 혹은 제1심에 해당되는 행정청(*die erstinstanzliche zuständige Behörde*)이 정해진 기일까지 아무런 처분(*Verfügung*)을 내리지 않았다면, 제5조 제1항에 의한 청구권은 새로운 법률에 의하여 판단한다.

##### **제18조 레퍼런덤과 효력발생(Referendum und Inkrafttreten)**

- ① 이 법률에 대해서는 임의적 레퍼런덤(*fakultatives Referendum*)이 행해진다.
- ② 연방정부는 효력발생을 결정한다.

효력발생일: 1996년 7월 1일

## [부 록] 오스트리아 동등대우법 제1편

동등대우에 대한 연방법률(Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG, BGBl I Nr 66/2004 idF BGBl I Nr 82/2005))

### 제 1 편(I. Teil)

노동영역에서의 여성과 남성의 동등대우(Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt)

효력범위(Geltungsbereich)

### 제 1 조

(1) 제1편의 규정들은 다음에 열거되는 노동영역에 타당하게 적용된다.

1. 사법적 계약에 근거한 모든 종류의 근로관계;
2. 직업상담, 직업교육, 직업적인 계속적 교육 그리고 실무적 직업경험을 포함한 재교육(Umschulung)의 모든 형식과 모든 영역에 대한 접근;
3. 노동자 혹은 사용자와 그 조직(Organisation)의 급부요구권을 포함한 특정 전담테스크포스팀이 그 구성원으로 있는 조직에 있어서 구성원자격부여 그리고 공조협력;
4. 이것이 연방의 규범제정권한에 속하는 한에 있어서, 독자적인 직업활동에 대한 접근(Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit)을 위한 조건들.

(2) 다음의 노동관계는 제외된다

1. 1984년의 영농법률(Landarbeitsgesetz BGBl. Nr. 287)의 의미 속의 농업노동자와 임업노동자

2. 주(Land), 게마인데연합체(Gemeindeverband) 혹은 게마인데(Gemeinde)의 노동관계

3. 연방(Land)의 노동관계

(3) 제1편의 규정들은 또한 다음의 경우에 유효하게 적용된다.

1. 1960년의 가사노동법(Heimarbeitsgesetz, BGBl. Nr. 105/1961)이 적용가능한 고용관계, 그리고

2. 특정한 노동관계에 속하지 않고 특정 개인의 위임과 책임 하에 노동을 하고 경제적인 비자립성 때문에 유사노동자로서(als arbeitnehmerähnlich) 인정될 수 없는 자의 고용관계

제1호 그리고 제2호에 의한 고용관계는 노동관계로서 이 법률의 유효한 적용범위에 해당한다.

(4) 제1편의 규정들은 오스트리아(Österreich)에 본사를 두고 있지 않는 사용자에 의한 다음의 노동자의 노동관계에 대해서도 유효하게 적용된다.

1. 노동자위탁(Arbeitskräfteüberlassung)의 영역 내 또는

2. 지속되는 노동성과(Arbeitsleistung)에 대한

오스트리아에로의 파견기간 동안의 동등대우

**제 2 조** 이 장의 목적은 여성과 남성의 동등대우이다.

노동관계와 관련된 동등대우명령(Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis)

**제 3 조** 성별을 근거로 하여 특히 혼인- 혹은 가족상황(Ehe- oder Familienstand)을 고려하여 그 누구도 특히 다음의 경우에는 직접적 혹은 간접적으로 노동관계와 관련하여 차별을 받을 수 없다.

1. 노동관계 형성의 경우

2. 보수 확정 of 경우

3. 보수가 아닌 자발적인 사회적 급부(Sozialleistungen) 보장의 경우
4. 직업교육 그리고 평생교육(Weiterbildung) 그리고 재교육(Umschulung) 조치의 경우
5. 직업적 상승 특히 승진의 경우
6. 그 외 근로조건들의 경우
7. 노동관계 종료의 경우

그 외 노동영역에서의 동등대우명령(Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt)

**제 4 조** 성별, 특히 혼인- 혹은 가족상황을 고려하여 누구도 직접적 혹은 간접적으로 차별받을 수 없다.

1. 직업상담, 직업교육, 직업적 평생교육 그리고 노동관계의 범위 밖에서의 재교육의 경우,
2. 노동자 혹은 사용자가 그 조직의 급부요구권을 포함한 특정한 작업그룹이 그 구성원으로 있는 조직에 있어서 구성원자격부여 그리고 공조협력의 경우,
3. 독자적인 직업활동에 대한 접근(Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit)을 위한 조건들의 경우.

개념규정(Begriffsbestimmungen)

**제 5 조** (1) 어떤 사람이 성별을 근거하여 비교가능한 상황 속에서 보다 불리한 대우(eine weniger günstige Behandlung)를 경험하거나, 계속적으로 경험하거나 혹은 경험한 경우에 직접적 차별이 존재한다.

(2) 외관상 중립적 규정, 척도 혹은 절차가 특정한 성별(Geschlecht)에 속한 사람을 특정한 방식으로 다른 성에 속한 사람을 불이익 대우할 수 있고, 그 규정, 척도 혹은 절차가 적법한 목적을 통하

여 객관적으로 정당화될 수 있고, 이러한 목적달성을 위한 수단이 적합하고(angemessen), 필요한(erforderlich) 경우가 아닌 한에서는 간접적 차별(mittelbare Diskriminierung)이 존재한다.

(3) 또한 차별의 지시 또한 차별이 된다.

### 성희롱(sexuelle Belästigung)

#### 제 6 조

(1) 다음의 경우에 해당되는 경우에는 성별(Geschlecht)을 근거로 한 차별이 존재한다.

1. 남성사용자/여성사용자에 의하여 직접 성희롱을 당한 경우,
2. 남성사용자/여성사용자가 제3자를 통한 성희롱의 경우에 있어서(제3호) 법률규정, 집단적 권리형성(kollektive Rechtsgestaltung) 혹은 근로계약(Arbeitsvertrag) 규정에 따라 적합한 구제책을 제시하는 것을 자신의 잘못으로 인하여 하지 못했다는 이유로 여성 사용자/남성사용자로부터 차별을 받는 경우,
3. 자신의 노동관계와 관련하여 제3자에 의하여 학대를 당하거나 (blästigt) 혹은
4. 노동관계의 범위 밖에서 (제4조) 제3자에 의하여 학대를 당하는 경우.

(2) 개인의 존엄의 침해하거나 혹은 이를 목적으로 하거나, 관련 당사자가 원하지 않고, 적절하지 않거나(unangebracht) 혹은 불쾌감을 유발하는(anstößig) 성적인 영역에 속하는 행위가 행해졌다면, 성희롱(sexuelle Belästigung)은 존재한다. 그리고

1. 관련당사자에 대하여 노동환경을 만들거나 이를 목적하는 경우 혹은
2. 당사자가 남성사용자/여성사용자 혹은 상사(Vorgesetzte) 혹은 남성동료/여성동료들의 성적인 영역에 속하는 행위(ein der

sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten)에 대하여 반박하거나, 참거나, 명백히 혹은 암묵적으로 이 당사자의 직업교육, 업무, 평생교육, 승진 그리고 보수지급에 대한 접근에 대한 영향력을 행사하는 결정의 기초로 하거나 혹은 노동영역에 있어서의 다른 결정의 기초로 삼는 상황.

(3) 어떤 개인의 성희롱의 지시의 경우에도 차별이 성립된다.

### 학대(Belästigung)

**제 7 조** (1) 다음의 성별과 관련된 행위형식이 존재하면, 성별을 근거로 한 차별(Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes)이 성립된다.

1. 남성노동자/여성노동자에 의하여 직접 학대된 경우,
2. 남성사용자/여성사용자가 제3자를 통한 학대의 경우에 있어서 (제3호) 법률규정, 집단적 권리형성(kollektive Rechtsgestaltung) 혹은 근로계약(Arbeitsvertrag) 규정에 따라 적합한 구제책을 제시하는 것을 자신의 잘못으로 인하여 하지 못했다는 이유로 여성사용자/남성사용자로부터 차별을 받는 경우,
3. 자신의 노동관계와 관련하여 제3자에 의하여 학대를 당하거나 혹은
4. 노동관계의 범위 밖에서 (제4조) 제3자에 의하여 학대를 당하는 경우.

(2) 개인의 존엄의 침해하거나 혹은 이를 목적으로 하거나, 관련 당사자가 원하지 않고, 적절하지 않거나(unangebracht) 혹은 불쾌감을 유발하는(anstößig) 성적인 영역에 속하는 행위가 행해졌다면, 성별과 관련된 학대(geschlechtsbezogene Belästigung)는 존재한다. 그리고

1. 관련당사자에 대하여 위협을 주는, 적대적이거나 혹은 굴욕적인 노동환경을 만들거나 혹은 이를 목적으로 하는 경우 혹은

2. 당사자가 남성사용자/여성사용자 혹은 상사(Vorgesetzte) 혹은 남성동료/여성동료들의 성별과 관련된 행위방식에 대하여 반박하거나, 참거나, 명백히 혹은 암묵적으로 이 당사자의 직업교육, 업무, 계속적 교육, 승진 그리고 보수지급에 대한 접근에 대한 영향력을 행사하는 결정의 기초로 하거나 혹은 노동영역에 있어서의 다른 결정의 기초로 삼는 상황

(3) 또한 어떤 사람을 확대하는 지시의 경우에도 차별이 성립한다.

#### 적극적 조치(Positive Maßnahmen)

**제 8 조** 여성과 남성의 동등화를 증진하기 위한 특히 연방헌법 제7 조 제2항의 의미 속의 사실적으로 존재하는 불평등의 극복을 통하여 나타난 법률, 명령, 집단적 법형성 혹은 일반적으로 보다 많은 남성노동자/여성노동자들이 관련되는 남성사용자/여성사용자의 처분과 관련된 조치들은 이 법률의 의미속의 차별로서 효력을 가지지 않는다. 이것은 또한 제4조에서 언급된 영역들에서의 여성과 남성의 동등화의 증진을 위한 조치들에 대해서 유효하게 적용된다. 연방은 또한 남성사용자/여성사용자가 그러한 조치의 실행과 관련하여 생긴 특별지출에 대해서는 지원을 보장한다.

#### 성중립적인 기관공고의 명령(Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung)

**제 9 조** 노동시장지원법률(Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969) 제4조 이하에 의한 남성노동자/여성노동자 혹은 사적인 남성직업소개인/여성직업소개인 혹은 직업소개를 전담하는 공법적 법인은 특정한 성별(Geschlecht)이 미리 고려된 행위의 실행을 위한 포기할 수 없는 전제조건이 아닌 한에서는 공개적으로 혹은 영업의 (기업의) 범위내에서 일자리를 단지 남성 혹은 단지 여성

을 위하여 공모할 수 있다. 광고는 다른 성별을 배제할 수 있는 어떠한 부수적 논평도 포함할 수 없다.

#### 형벌규정(Strafbestimmungen)

**제10조** (1) 제9조의 규정에 반하여 남성직업소개인/여성직업소개인으로서 단지 남성 혹은 여성을 위한 일자리를 공모하는 자는, 남성구직자/여성구직자, 직업영역에 있어서 여성과 남성과 동등대우를 위한 여성변호사(Anwältin) 혹은 지역행정관청(Bezirksverwaltungsbehörde)의 여성 지역변호사(Regionalanwältin)의 청구에 의하여 360 유로(Euro)까지의 형벌에 처해질 수 있다.

(2) 남성사용자/여성사용자로서 제9조의 규정에 반하여 단지 남성 혹은 여성을 위한 일자리를 공모하는 자는 남성구직자/여성구직자, 직업영역에 있어서 여성과 남성과 동등대우를 위한 여성변호사(Anwältin) 혹은 여성 지역변호사(Regionalanwältin)의 청구에 의하여 첫 번째 위반의 경우에는 지역행정관청(Bezirksverwaltungsbehörde)에 의하여 경고조치되고, 그 이후의 위반에 대해서는 360 유로(Euro)까지의 형벌에 처해질 수 있다.

(3) 제9조의 위반으로 위하여 직업영역에 있어서 여성과 남성과 동등대우를 위한 여성변호사(Anwältin) 혹은 여성 지역변호사(Regionalanwältin)의 청구에 의하여 개시된 행정형벌절차 속에서는 여성과 남성과 동등대우를 위한 여성변호사(Anwältin) 혹은 여성 지역변호사(Regionalanwältin)가 당사자이다. 직업영역에 있어서 여성과 남성과 동등대우를 위한 여성변호사(Anwältin) 혹은 여성 지역변호사(Regionalanwältin)는 형벌처분에 대한 결정 그리고 이의에 대한 항고권(Recht auf Berufung gegen Bescheide und Einspruch gegen Strafverfügungen)을 가진다.



보수지급(Entlohnungskriterien)

**제11조** 영업장에서의 성과평가규정들 (betriebliche Einstufungsregelungen) 그리고 집단적 권리형성의 규범들 (Normen der kollektiven Rechtsgestaltung)은 보수지급척도의 규정제정에 있어서 동일노동 혹은 동일한 노동가치를 가지는 것으로 평가된 일에 대한 동일임금지급의 원칙을 존중하여야 한다. 그리고 차별을 초래하는 한편으로는 여성노동의 평가를 위한 척도를 다른 한편으로는 남성노동의 평가를 척도를 규정해서는 안 된다.

동등대우명령 침해의 법적 효과(Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes)

**제12조** (1) 제3조 제1호의 동등대우명령(Gleichbehandlungsgebot)의 침해로 인하여 노동관계가 성립되지 않았다면, 남성사용자/여성사용자는 남성구직자/여성구직자에 대하여 재산상의 손해배상의무와 이미 발생한 인격적 침해(erlittene persönliche Beeinträchtigung)에 대한 배상의무를 진다. 배상청구권은 다음의 액수를 포함한다.

1. 남성구직자/여성구직자가 차별이 없는 선택이 행해진 경우에 일자리를 구했다면, 적어도 2개월의 임금, 혹은
2. 남성노동자/여성노동자가 차별로 인하여 생긴 손해가 단지 자신의 구직에 대한 고려가 거부되었다는 것이라는 증명될 수 있다면, 500유로(Euro)까지.

(2) 제3조 제2호의 동일노동 혹은 동등한 가치를 가지는 것으로 평가된 노동에 대한 동등대우명령(Gleichbehandlungsgebot)의 침해로 인하여 다른 성별의 남성노동자/여성노동자로서 적은 보수를 받았다면, 이 남성노동자/여성노동자는 남성사용자/여성사용자에

대하여 차별의 배상의 청구 그리고 이미 발생한 인격적 침해(ertlittene persönliche Beeinträchtigung)에 배상청구권을 가진다.

(3) 제3조 제3호의 동등대우명령의 침해의 경우에 있어서 남성노동자/여성노동자는 관련된 사회적 급부(Sozialleistung) 보장 청구권 혹은 재산적 손해 그리고 이미 발생한 인격적 침해에 대한 배상청구권을 가진다.

(4) 제3조 제4호의 동등대우명령의 침해의 경우에 있어서 남성노동자/여성노동자는 관련 직업의 직업교육조치 그리고 계속적 교육조치에 대한 고려 청구권 혹은 손해배상 그리고 이미 발생한 인격적 침해에 대한 손해배상의 청구권을 가진다.

(5) 남성노동자/여성노동자가 제3조 제5호의 동등대우명령의 침해로 인하여 직업적인 승진을 하지 못한다면, 남성사용자/여성사용자는 남성노동자/여성노동자에 대하여 손해배상 그리고 이미 발생한 인격적 침해에 대한 배상 의무를 가진다. 배상청구권(Ersatzanspruch)은 다음의 금액을 포함한다,

1. 남성노동자/여성노동자가 차별이 없는 선택으로 인하여 직업적으로 승진하였다면, 적어도 3개월에 해당되는 보수의 차이, 혹은
2. 남성노동자/여성노동자에게 차별로 인하여 이미 발생한 손해가 단지 자신의 지원에 대한 고려가 거부되었다는 데 있다는 것이 증명될 수 있다면, 500유로(Euro)까지

(6) 제3조 제6호의 동등대우명령의 침해로 인하여 다른 성별의 남성노동자/여성노동자와 같은 동일한 노동조건의 보장청구권 혹은 손해배상청구권 그리고 이미 발생한 인격적 침해에 대한 손해배상청구권을 가진다.

(7) 노동관계가 남성노동자/여성노동자의 성별로 인하여 혹은 이 법률에 의한 청구권의 명백한 권리실행이 아닌 경우에 인하여 남성사용자/여성사용자에 의하여 해약되거나 혹은 미리 종료되거나

혹은 그러한 근거로 인하여 시험적 노동관계(Probearbeitsverhältnis)가 취소된 경우에는, (제3조 제7호), 시험적 노동관계의 해약고지, 해제 또는 취소는 법원에 취소청구를 할 수 있다. 정규직으로 전환된 비규정규직의 노동관계(ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegtes Arbeitsverhältnis)가 남성노동자/여성노동자의 성별로 인하여 혹은 이 법률에 의한 청구권의 명백한 권리실행이 아닌 경우에 인하여 기한의 경과로 인하여 종료된다면, 정규직 노동관계의 확정에 관한 소송이 제기될 수 있다. 남성노동자/여성노동자가 이러한 종료에 대하여 유효하게 이의를 제기할 수 있다면, 남성노동자/여성노동자는 손해배상의 청구와 이미 발생한 인격적 침해에 대한 배상청구권을 가진다.

(8) 제4조 제1호의 평등대우명령의 침해의 경우에는 관련당사자는 이에 상응하는 직업상담조치, 직업교육조치, 계속적 교육조치 그리고 재교육조치에 대한 고려청구권 혹은 재산적 손해에 대한 배상청구권 그리고 이미 발생한 인격적 침해에 대한 배상청구권을 가진다.

(9) 제4조 제2호의 동등대우명령의 침해의 경우에 관련당사자는 관련기관의 구성원자격유지와 공동협력에 대한 청구권 그리고 관련기관의 급부요구권 혹은 재산적 손해에 대한 배상청구권 그리고 이미 발생한 인격적 침해에 대한 배상청구권을 가진다.

(10) 제4조 제3호의 동등대우명령의 침해의 경우에 관련당사자는 재산적 손해에 대한 배상청구권 그리고 이미 발생한 인격적 침해에 대한 배상청구권을 가진다.

(11) 제6조에 의한 성적학대 그리고 제7조에 의한 성별과 관련된 학대의 경우에 있어서 관련당사자는 남성학대자/여성학대자에 대하여 그리고 제6조 제1항 제1호 혹은 제7조 제1항 제2호의 경우에 있어서 또한 남성사용자/여성사용자에 대하여 이미 발생한 손

해에 대한 배상청구권을 가진다. 재산적 손실과 관련하여 불이익이 존재하지 않는 한에서는, 당사자는 이미 발생한 인격적 침해의 조정을 위한 적합한 그림에도 불구하고 적어도 720유로(Euro)까지의 손해배상청구권을 가진다.

(12) 관련사건(Streitfall)에서 관련당사자가 제3조, 제4조, 제6조 혹은 제7조의 의미 속의 차별구성요건(Diskriminierungstatbestand)을 원용하는 한에서는, 그는 이 차별구성요건을 확실하게 증명해야만 한다. 제3조 혹은 제4조의 원용과 관련하여 피고에 대해서는 상이한 대우에 대한 다른 피고에 의하여 증명된 동기가 결정적이었다는 것 혹은 다른 직업수행적 행위를 위한 포기할 수 없는 전제조건이라는 것 혹은 제5조 제2항의 정당화근거가 존재한다는 것이 모든 상황들에 대한 형량에 있어서 개연성을 증명해야할 입증책임이 부담한다. 제6조 그리고 제7조의 원용에 있어서는 피고에게 피고에 의하여 증명된 사실들이 진리에 상응하다는 것이 모든 상황들에 대한 형량에 있어서 보다 더 가능성이 있다는 것을 증명해야만 하는 입증책임이 있다.

(13) 다중적인 차별(Mehrfachdiskriminierung)이 존재한다면, 이미 발생한 인격적 침해에 대한 배상액수의 산정에 있어서 주의가 요구된다.

#### 불이익대우 금지(Benachteiligungsverbot)

**제13조** 관련기업(영업장)내부의 소원에 대한 반응으로서 혹은 동등대우명령의 실행을 위한 절차의 도입으로 인하여, 남성노동자/여성노동자는 남성사용자/여성사용자에 의하여 해고되거나 혹은 다르게 불이익대우에 처해질 수 없다. 또한 어떤 절차 속에서 남성증인/여성증인 혹은 설문조사 등의 응답자(Auskunfsperson)로서 참여하거나 혹은 다른 남성노동자/여성노동자의 소원(Beschwerde)을

지원하는 다른 남성노동자/여성노동자는 그러한 소원에 대한 반응으로서 혹은 동등대우명령을 실행하기위한 그러한 절차의 도입에 반응으로서 면직되거나, 해고되거나 혹은 다르게 불이익대우를 받을 수 없다

#### 지원조치(Förderungsmaßnahmen)

**제14조** 기업에 대한 연방의 지원의 위임에 대한 지침(Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes an Unternehmen)은 단지 제1편의 규정을 존중하는 기업에 대해서만 고려된다.

§ 14. Die Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes an Unternehmen haben Förderungen nur für Unternehmen vorzusehen, die die Bestimmungen des I. Teiles beachten.

#### 청구의 효력발생기간(Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen)

**제15조** (1) 제12조 제1항 그리고 제5항에 의한 청구권은 6개월 이내에 법원에서 유효하게 행사될 수 있다. 제12조 제1항 그리고 제5항의 청구의 효력발생기간은 구직 혹은 지원의 거부와 동시에 시작된다. 제12조 제11항의 청구권은 1년 이내에 법원에서 유효하게 행사될 수 있다. 일반민법(Allgemeines Bürgerliche Gesetzbuch) 제1468조에 의한 3년의 소멸시효기간(Verjährungsfrist)은 제12조 제2, 3, 4, 6, 8, 9항 그리고 제10항에 의한 청구권에도 유효하게 적용된다.

(1a) 제12조 제7항에 의한 시험적 노동관계(Probearbeitsverhältnis)의 해약고지(Kündigung), 해제(Entlastung) 혹은 취소(Auflösung)는 통고를 받은 날로부터 14일 이내에 법원에서 취소를 청구할 수 있다; 제12조 제7항 제2문의 확인소송(Feststellungsklage)은 시간의 경과로 인한 노동관계의 종료일로부터 14일 이내에 법원에 제기할 수

있다. 제12조 제7항의 마지막 문장의 청구권은 시험적 노동관계(Probearbeitsverhältnis)의 해약고지(Kündigung), 해제(Entlastung) 혹은 취소(Auflösung)는 통고를 받은 날로부터 6개월 이내에 혹은 시간의 경과로 인한 노동관계의 종료일로부터 6개월 이내에 법원에 유효하게 행사할 수 있다.

(2) 동등대우명령침해의 심사를 위한 동등대우변호기관의 청구서의 제출 혹은 청구의 도착 혹은 동등대우명령 침해의 심사에 있어서 혹은 동등대우명령 침해의 심사를 위한 위원회의 직무규정에 따른 활동개시는 기간의 사법적 효력발생을 저지하는 효과를 발생한다

(3) 남성노동자/여성노동자에게 입증된

1. 개별사례 속에서 위원회의 심사결과 혹은

2. 개별사례 속에서 평등대우명령의 침해의 심사를 위한 전제조건들이 존재하지 않는 것 내지 더 이상 존재하지 않는 것을 이로부터 제시하는 위원회의 업무수행에 대한 서면이 송달되어 지면, 송달(Zustellung)은 기간(Fristen)의 효력발생의 저지를 종료하게 만든다. 송달 후에 남성노동자/여성노동자에게는 여전히 적어도 소송의 제기를 위한 3개월의 기간이 남아있다. 원래의 기간이 보다 더 짧았다면, 남성노동자/여성노동자에게는 단지 이 기간만 남아있다.

(4) 연방법률(Bundesgesetz)에 포함된 차별근거(Diskriminierungsgrund) 외에도 장애를 차별근거로 인정하는 제12조에 의한 청구권은 단지 연방사회청 그리고 연방장애인청(Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen)에서의 조정절차의 사전적 실행후에만 법원에 대하여 효력을 발생할 수 있다. 장애인고용법률(Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970) 7k조, 7n조 und 7o조는 이러한 청구의 효력발생에 대해서도 유효하게 적용된다.