International Labor Brief 국제노동브리프 | 2016년 10월호 pp.73~80
한국노동연구원

스웨덴의 차별방지법과 직장과 관련한 차별

송지원 (스웨덴 스톡홀름경제대학교 경영학 박사과정)

■ 머리말

스웨덴은 양성평등 수준이 높고 난민을 비롯한 이민자 수용에 대해 관대한 국가로 알려져 있다. 유럽연합의 양성평등지수(EU Gender Equality Index, 2012년 기준)에서 스웨덴의 점수는 74.2로 유럽연합 국가들의 평균 점수인 52.9보다 높은 수준을 나타낸다. 2014년 세계경제포럼(World Economic Forum)에서 측정한 양성격차지수(Global Gender Gap Index)에서도 스웨덴은 아이슬란드, 핀란드, 노르웨이에 이어 4위를 차지했다. 이는 스웨덴이 양성평등에 있어 선도적인 위치를 차지하고 있음을 보여준다. 또한 스웨덴은 난민망명정책이 관대한 편이고 복지시스템이 잘 갖추어졌다고도 알려져 있다. 스웨덴은 난민들이 망명 시 가장 선호하는 국가 중 하나이며 이로 인해 유럽연합 회원국 중 1인당 가장 많은 난민을 수용하고 있는 국가가 되었다. 이 밖에도 스웨덴은 사회적 약자인 성소수자 및 트랜스젠더에 대한 인식 및 대우가 좋은 국가로 평가되고 있다(ILGA-Europe, 2016).

양성평등을 비롯하여 이민자와 난민, 성소수자 등 사회적 약자를 사회에 온전히 통합시키는 문제는 사회에서의 차별 및 처우 문제와도 관련이 있는데, 이를 위해 스웨덴에서는 일찍이 차별과 관련한 제도를 마련해 대비하였다. 이러한 제도를 갖추고 있음에도 불구하고 최근 스웨덴에서는 직장 내 인종 및 종교적 신념, 성별과 관련한 차별 문제가 언론에 여러 차례 보도되어 이에 대해 정부가 차별방지를 위한 추가적인 노력을 약속한 상황이다.

이 글에서는 스웨덴의 차별 관련 법과 제도, 최근 보도된 직장 내 차별 사례들을 살펴보고

자 한다.

■ 직장 내 차별방지에 관한 제도 및 기관

차별방지법(Diskrimineringslagen)과 평등 옴부즈만(Diskrimineringsombudsmannen)

2009년 우파연정으로 구성되어 있던 스웨덴 정부는 국민에게 동등한 권리와 기회를 제공하는 것을 가장 중요한 목표로 삼고 새로이 개정된 차별방지법(Diskrimineringslagen, 2008: 567)을 시행하였다. 이 차별방지법은 스웨덴 사회에서 발생하는 각종 차별을 금지 및 방지하고 성별, 트렌스젠더 및 성 정체성의 표현, 민족, 인종, 종교 및 신념, 장애, 성적 지향, 나이에 관계없이 동등한 권리와 기회를 제공하는 것을 목적으로 삼고 있다. 이 차별방지법은 아래에 나열된 기존의 차별 관련 법들을 통합하여 만든 법이다.

- 동등기회법(1991: 433)
- 인종과 종교 관련 직장 내 차별방지법(1999: 130)
- 장애와 관련 직장 내 차별방지법(1999: 132)
- 성적 지향성 관련 직장 내 차별방지법(1999: 133)
- 대학생의 동등한 처우를 위한 법(2001: 1286)
- 차별방지법(2003: 307)
- 아동과 학생들을 차별하거나 학대하는 행위를 금하는 법(2006: 67)

차별방지법에서는 차별[1]에 대한 범위를 크게 다음과 같은 다섯 가지로 정의하고 있다

1) 차별이 금지되는 영역은 ① 직장생활, ② 교육, ③ 노동시장정책 및 고용서비스, ④ 자영업의 영역, ⑤ 특정 조직의 구성원, ⑥ 재화, 서비스, 주택, ⑦ 건강, 의료, 사회복지, ⑧ 사회보험, 실업보험, 학자금 대출, ⑨ 병역 및 민간서비스, ⑩ 공무원 임용 분야로 스웨덴 사회 대부분의 영역에 있어서 차별을 금지하고 있다.

(Diskrimineringslagen, 2008: 2-3).

- 직접차별은 어떤 사람이 다른 사람에 비해 불리하게 대우받음으로써 불이익에 처하며 이러한 불이익이 성별, 트랜스젠더 및 성 정체성의 표현, 민족, 종교 및 신념, 장애, 성적 지향, 나이와 연관이 있다고 추정되는 경우를 말한다.
- 간접차별은 특정한 성별, 트랜스젠더 및 성 정체성의 표현, 민족, 종교 및 신념, 장애, 성적 지향, 나이에 따라 사람을 불이익에 처하게 하는 어떤 조항이나 규범, 절차와 관련된 것으로, 마치 그 성격이 중립적인 것처럼 보이나 실제 적용으로 인해 누군가가 불이익을 받으며 해당 조항, 규범, 절차의 목적이 적법하지 않은 경우 또는 사용된 수단이 그 목적을 달성하는 데 불필요한 경우를 말한다.
- 괴롭힘은 인간의 존엄을 침해하는 행위로 성별, 트랜스젠더 및 성 정체성의 표현, 민족, 종교 및 신념, 장애, 성적 지향, 나이 등과 관련되어 괴롭힘을 당하는 경우를 말한다.
- 성희롱은 인간의 존엄을 침해하는 성적인 행위를 말한다.
- 차별의 지시는 상대적으로 종속적이거나 의존적인 지위에 있는 사람 또는 그 사람에게 수행을 위탁하는 자에게 사람을 차별하라는 명령 또는 지시를 내리는 경우를 말한다.

차별방지법의 도입과 함께 스웨덴 정부는 차별과 관련한 정부기관인 평등 옴부즈만(Diskrimineringsombudsmannen)을 두어 차별방지법의 이행을 감시하는 역할을 수행하도록 했다. 평등 옴부즈만은 차별을 받았다고 주장하는 개인을 대신하여 관련 소송을 진행하기도 한다. 이 밖에도 차별방지법을 이행하지 않은 기업, 교육기관 등에 벌금을 부과할 수 있다. 예를 들어, 옴부즈만이 차별행위와 관련하여 요구한 정보공개를 거부한 경우, 기업 면접에 참가한 사람들의 자격정보 공개를 거부한 경우, 차별사건과 관련해 옴부즈만과의 대화를 거부한 경우, 옴부즈만 직원의 직접 방문을 거부한 경우 등에 대해 벌금을 부과할 수 있다.

■ 직장 내 차별과 불공정한 처우의 사례

아래의 예시들은 평등 옴부즈만에서 직장 내 차별과 불공정한 처우들의 사례를 보여주는 것으로 피해자들은 이러한 예시에 근거해 평등 옴부즈만에 피해 사실을 신고할 수 있다(Diskriminerings ombudsmannen 홈페이지, 2015).

① 한 여성 근로자가 직장동료와 동등한 수준의 일을 수행했지만 동료에 비해 적은 급여를 받은 상황에서 이것이 성별 차이로 인한 것이라 판단될 때
② 충분한 자격 요건을 갖춘 남성 구직자가 인터뷰를 마친 후 직장을 얻지 못한 상황에서 이 취업 실패가 인터뷰 당시 자신이 입은 여성스러운 의상을 고용주가 좋아하지 않았기 때문이라 의심될 때
③ 충분한 자격 요건을 갖춘 구직자가 자신이 인터뷰 기회를 얻지 못한 이유에 대해 고용주가 구직자의 이름을 통해 스웨덴 관련 배경이 없다는 것을 확인하였기 때문이라 의심할 때
④ 고용주가 근로자의 성적 지향성을 놓고 농담을 건네고 이에 대해 근로자가 반발한 상황에서 고용주가 단순한 농담을 건넨 것이라며 넘어갈 때
⑤ 한 근로자가 직장 내 고위직에 지원했으나 자리를 얻지 못한 상황에서 그 이유가 자신이 휠체어를 사용하기 때문이라 의심될 때
⑥ 근로자가 충분한 자격 요건을 갖췄음에도 불구하고 나이가 어리다는 이유로 고용주가 중간관리자 직책을 주지 않은 경우
⑦ 구직자가 인터뷰에서 에이즈 바이러스 감염 여부에 대해 질문을 받았고 그 이유가 자신이 아프리카에서 왔기 때문이라고 의심이 될 때
⑧ 동성 연애를 하는 근로자가 이성애자인 동료들이 초대받은 회사 내 파티에 초대받지 못했을 때
⑨ 한 근로자가 다른 동료들에 비해 적은 급여를 받고 있는데 그 이유가 자신이 가지고 있는 시각장애 때문이라 의심될 때
⑩ 고용서비스센터에서 구직자의 직장을 찾아주지 못하는 이유가 스웨덴 기업들이 스웨덴인이 아닌 다른 이민자들의 채용하기 꺼려하기 때문이라 여겨질 때

■ 최근의 사례

종교적 신념과 양성평등의 충돌 : 악수 거부 사례

최근 스웨덴에서는 직장 내 한 개인이 자신의 종교적 신념으로 인해 이성과의 악수를 거부함으로써 종교적 신념과 양성평등 사이에 충돌이 일어난 사건이 화제가 되었다.

스웨덴 남부에 위치한 헬싱보리 지역의 의회에서 근무하는 남성 무슬림 근로자가 본인의 종교적 신념을 이유로 여성 동료와의 악수를 여러 차례 거부하였다. 헬싱보리 의회는 그의 행동이 지자체의 평등정책과 어긋나는 행동임을 지적하며 해당 근로자를 해고할 것이라 밝혔다. 헬싱보리 의회에서 인적관리를 담당하는 마리아 빈베리(Maria Winberg) 역시 이와 같은 결정에 찬성하며 무슬림 근로자의 종교적 신념보다 여성 동료들이 느꼈을 차별이 더 중요한 문제라고 밝혔다. 그녀는 물론 종교적 신념이라는 가치도 중요하지만 해당 근로자가 직장에서 그런 행동을 하지 않을 수 있었다는 점을 지적했다.

한편 헬싱보리 지역에 위치한 학교인 Kunskapsskolan에서 근무하던 여교사 파르두스 엘 사카(Fardous El-Sakka)는 종교적인 이유로 남성 동료들과의 악수를 거부하고 자신의 손을 가슴에 향한 채 고개를 숙이는 것으로 대신했다. 남성 동료 중 한 명은 이 행동에 대해 불쾌함을 느껴 자신이 여교사로부터 차별을 당했다고 교장에게 보고하였다. 해당 학교의 교장인 리디야 뮨쉬마이어(Lidija Münchmeyer)는 남성 근로자가 느낀 차별에 대해 공감하며 엘 사카와 면담을 가졌고 결국 그녀는 해고되었다. 이 사건은 현재 평등 옴부즈만과 그녀가 조합원으로 속해 있던 스웨덴 내 노동조합 가운데 하나인 Unionen에 보고된 상태이다. 엘 사카는 해당 학교에 근무하기 전까지 이런 행동이 문제가 된 적이 없었다며 이와 같은 원칙이 지속될 경우 다른 학교에서 근무하는 것 역시 불가능할 것이라 밝혔다. 이 사건에 대해 교장은 학교의 교사, 근로자, 학생들은 무엇보다 양성평등에 대한 원칙을 반드시 지켜야 할 의무가 있다며 입장을 분명히 했다. 그리고 만약 평등 옴부즈만에서 자신의 해고 결정에 문제가 있다고 판단한다면 자신의 의견과 접근방식을 적극적으로 설명할 것이라 말했다.

악수 거부와 관련된 사건은 올해 연이어 일어났는데, 스웨덴 녹색당의 정치인 야스리 칸(Yasri Khan) 역시 종교적 신념을 이유로 여성 기자와의 악수를 거부하였다. 그는 이 행동으

로 인해 많은 비난에 시달리다 결국 그가 정계를 떠나는 것으로 사건이 마무리되었다.

취업 시장에서의 인종과 민족 배경에 근거한 차별

2015년 12월, 스웨덴 고용서비스센터(Arbetsförmedlingen)는 2017년까지 스웨덴 자국민의 실업률은 점차 줄어드는 한편, 스웨덴으로 이주한 외국인이 실업자의 60%를 차지하게 될 것이라고 예상하였다. 스웨덴 내 외국인 실업자의 증가에 대해 일바 요한손(Ylva Johansson) 고용부장관은 외국인을 고용하는 데 있어 스웨덴 기업들의 '차별' 혹은 '구별짓기'가 문제되고 있음을 지적했다.

스웨덴 내 외국인 고용에 대한 차별 문제는 오랫동안 지적되어온 문제이다. 특히 입사지원서에 기재된 이름으로 지원자의 국적 혹은 민족 배경을 판단하는 스웨덴 기업들이 있다는 제보를 바탕으로 마그누스 칼손(Maguns Carlsson)과 단 올로프 루스(Dan-Olof Rooth)는 동등한 자격 요건을 기재한 입사지원서를 놓고 실험을 했다(Carlsson and Rooth, 2007). 그들은 몇몇 스웨덴 기업에 외국인으로 느껴지는 이름을 가진 이들의 입사지원서와 스웨덴식 이름을 가진 이들의 입사지원서를 보내 그들이 각각 인터뷰 기회를 얼마나 얻게 되는지 비교하고자 했다. 연구 결과, 외국인으로 느껴지는 이름을 가진 이들이 스웨덴인으로 느껴지는 이름을 가진 이들에 비해 인터뷰 기회를 적게 얻는다는 점을 보여주었으며, 이에 근거해 구직시장 내 인종과 민족 배경에 대한 차별이 존재한다는 점을 주장했다.

■ 맺음말

이 글에서는 스웨덴의 차별방지법의 내용과 최근 보도된 직장 내 차별 사례들을 살펴보았다. 한국의 경우 이민자나 종교적 배경과 관련한 차별에 대해 아직 논의가 부족한 상태이고 제도적으로도 준비가 미흡하여 기본적인 차별행위 방지가 잘 이루어지지 않는 것으로 보인다. 한편 2015년 여성가족부가 발표한 국내 이민자에 대한 인식 조사에 따르면 응답자 중 60%가 취업 시장이 어려운 시기에는 외국인보다는 자국민을 우선적으로 채용해야 한다고

밝혔으며, 응답자 중 31%는 이민자들을 받아들이는 것에 대해 부정적으로 생각한다고 답했다(Korea Times, 2016). 이처럼 외국인과 이민자에 대한 인식이 긍정적이지 않은 상황에서 이들에 대한 차별 관련 법과 제도가 제대로 마련되지 않고 국민의 의식 또한 개선되지 않는다면 앞으로 더 큰 문제가 야기될 것이라 예상된다. 스웨덴은 우리나라와 같이 단일민족으로 오랜 기간 유지되어 오다 1990년대 후반 이민자의 증가로 인해 인종과 민족, 종교 등으로 인한 차별에 대한 문제를 적극적으로 논의하고 준비했다(European Commission, 2015). 저출산 고령화 사회에 들어선 우리나라 역시 이민근로자의 유입이 증가될 것으로 예상되는 가운데, 스웨덴의 사례처럼 차별 문제에 대해 제도적으로 준비하고 국민들의 의식 개선을 위해 힘써야 할 것이라 생각한다. KLI

참고문헌

- Carlsson, M., and Rooth, D. O.(2007), "Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data," *Labour Economics* 14(4), pp.716-729.
- Diskrimineringslagen(2008: 567), Retrieved Sep 27, 2016, from http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567
- Diskriminerings ombudsmannen 홈페이지(2015), "Diskriminering och missgynnande i arbetslivet," Retrieved Sep 27, 2016, from http://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/diskriminering-missgynnande-arbetslivet/
- European Commission(2015), "Country Report Non-Discrimination, Sweden 2015," Retrieved Sep 25, 2016, from http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/ad_2014_country_reports/2015-se-country_report_nd_final.pdf
- ILGA-Europe(2016), "Annual Review of the Human Rights Situation of Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex People in Europe," Retrieved Sep 27, 2016, from

http://www.ilga-europe.org/sites/default/files/Attachments/annual_review_2016-for_web.pdf

· Korea Times(2016), "Foreign workers fall victim to discriminatory rules," Retrieved Sep 30, 2016, from http://www.koreatimes.co.kr/www/news/nation/2016/03/116_200833.html