

네덜란드 NETHERLANDS

네덜란드의 임신근로자 차별 방지 관련 제도 개황

곽 서 회 레이든 대학교(Leiden University) 지역학과-정치학과 강사(Lecturer)

- 네덜란드 법에서는 임신이나 출산을 사유로 피고용자를 해고하거나 업무에서 차별하는 행위는 성 불평등이라고 명시하고 있다. 그러나 아직까지 직간접적인 차별을 경험하는 여성 근로자들이 많아 제도와 현실에서의 간극이 발생하고 있는 현실에 주목할 필요가 있다. 이에 따라 정부에서는 제도적 개선을 위한 노력도 기울이고 있다. 본 원고에서는 네덜란드의 임신근로자 관련 법 내용과 더불어 최근 관련 사례를 간략히 살펴보고자 한다.
- 우선 네덜란드에서는 고용에서의 평등대우법(Equal Treatment Law)이 제정되어있다. 해당 법은 인종, 국적, 성별, 장애 등 개인의 특정 요소에 기반하여 고용주가 고용 과정에서 차별을 행해서는 안 된다고 명시하고 있다. 고용주는 고용 과정에서 남녀 동등하게 대우할 의무가 있으며, 지원서, 근로 계약서 또는 연장계약 관련 서류에 근로자의 임신, 자녀계획 또는 현재 자녀 유무 현황에 관한 정보를 포함하는 행위가 금지되어있다.
- 이 밖에도 2023년 3월, ‘고용 및 선정에서의 평등한 기회 감독에 관한 법안(Act on the Supervision of Equal Opportunities in Recruitment and Selection)’이 하원을 통과했고 현재 상원에 상정되어 있다. 본 법안은 고용주와 고용업체가 고용 과정에서 차별이 발생하지 않도록 자체적으로 감독하고 평등한 기회를 보장하는 조치를 수립해야 한다는 내용을 골자로 하고 있다.
- 구체적으로 살펴보면, 본 법안에서는 25명 이상의 근로자를 둔 사업장의 고용주는 차별 철폐를 위한 조치 내용을 서면으로 문서화할 것을 의무화하고 있다. 그리고 25명 이하 사업장인 경우 이러한 조치 내용을 구두로 근로자들에게 충분히 설명해야 한다. 본 법안이 최종 가결 및 발효되면 네덜란드 노동청(Netherlands Labour Authority)이 이행 내용을 모니터링할 예정이며, 사업장에 일정 기간 내 시정할 것을 명령하고 이를 지키지 않는 경우에는 행정 과태료를 부과할 수 있다. 과태료는 약 4,500유로(한화 약 650만 원) 정도가 될 예정이며, 벌금 부과 내역 정보는 공개된다.
- 그리고 아직 직장에 고용되지 않고 소속이 없는 구직자이더라도 채용 과정에서 차별 행위를 목격하거나 경험한 경우, 독립적으로 인권 정책 및 위반 행위를 모니터링하는 기관인 네덜란드 인권위원회(Netherlands Institute for Human Rights)나 차별철폐관리국(Anti-Discrimination Bureau)과 같은 전문 기관에 진정서를 제출하고 체계적인 지원을 요청할 수 있다. 그리고 ‘고용 및 선정에서의 평등한 기회 감독에 관한 법안’은 직접 근로자들을 고용 및 관리하는 기업에만 해당되는 게 아니라 고용 및 인력 제공을 관할하는 제3기관, 즉 용역회사도 차별 철폐를 위한 노력을 이행할 것을 의무화하고 있다. 용역 회사는 의뢰하는 회사 측이 차별적인 고용 기준을 요청하면 노동청에 보고해야 한다.
- 2020년, 네덜란드 인권위원회(Netherlands Institute for Human Rights)에서는 지난 4년간 출산을 경험했고 현재 일을 하는 1,150명의 여성 근로자를 대상으로 임신 관련 차별 사례 연구 결과를 발표했다. 해당 조사 내용에 따르면, 임신, 출산, 또는 출산 직후 자녀 양육과 관련해서 일을 하고 있거나 일자리를 찾는 과정에서 응답자의 43% 가량이 임신 관련 차별을 경험했다고 응답한 것으로 나타났다. 이 수치는 2012년, 2016년 조사 결과와 비교했을 때 크게 개선되지 않은 수준이라는 점에 주목할 필요가 있다.
- 실제 관련 사례로는 한 임신근로자가 본인이 일하던 회사를 상대로 소송을 제기한 사건을 예로 들 수 있다. 계약 만료 다음 날, 해당 근로자의 상사는 메신저를 통해 계약 미연장 사유로 ‘임신으로 결근이 잦았고 출산 후 자녀를 돌보느라 업무와 병행하기 어려운 것으로 보았다’고 설명했다. 해당 근로자는 이러한 행위가 임신근로자에 대한 성차별이라 보고, 35,000유로(한화 약 5,070만 원) 이상의 보상을 청구하는 소송을 제기했다. 지방법원(sub-district court)은 상사의 메시지가 명시적으로 여성의 출산과 육아를 계약 미연장 사유에 연관지었다고 보았다. 보상금 책정에 있어 지방법원은 원고가 이러한 일이 없었다면 1년은 계약이 연장되었을 수 있었다는 점, 임신, 출산, 실업 급여를 받는다는 점 등 여러 가지 요소를 고려하여 보상금액을 최종 12,500유로(한화 약 1,810만 원)로 산정했다.
- 또 다른 최근 사례로 2022년, 네덜란드의 주요 통신사 중 한 기업은 면접 과정에서 여성 지원자가 임신 중이라고 말하자 ‘자리에 적격이긴 한데 채용되면 곧 출산휴가를 쓸 것 아니냐, 출산휴가를 다 쓰고 나면 다시 논의해보자’고 제언했다. 해당 여성은 진정서를 제출했고, 네덜란드 인권위원회(Netherlands Institute for Human Rights)는 해당 기업 측이 임신을 사유로 차별한 행위라는 결정을 발표했다. 조사 절차가 진행되면서 기업 측에서는 적극적으로 잘못을 인정하고 사과하면서 원만하게 마무리되었다.
- 네덜란드에서 임신한 구직자 또는 근로자가 차별받지 않아야 한다는 권리는 제도적으로 보장 받고 있으며, 현재 상원에 상정된 법안까지 발효된다면 제도적 틀은 한층 진일보할 것으로 기대된다. 반면 여러 사례들을 비추어 볼 때, 직장에서 임신이나 출산으로 인해 차별을 경험하는 경우에도 주목할 필요가 있다. 그리고 실질적인 이행과 직·간접적인 차별 철폐를 위해서는 정부와 고용주의 적극적인 노력이 뒷받침되어야 할 것이다.

영국 UNITED KINGDOM



인유두종 바이러스(HPV) 백신 정책 현황

임 다 혜 런던열대의학위생대학 국제보건/보건정책학 박사과정

- 영국 보건안전청(UK Health Security Agency)은 2023년 9월 1일부터 만 25세 미만의 적격 청소년 및 남성 성관계 경험자(MSM)에 대한 인유두종 바이러스(Human Papillomavirus; 이하 HPV) 백신을 2회 접종에서 1회 접종으로 변경하기로 결정했다. 이는 국제예방접종위원회(Joint Committee on Vaccination and Immunisation; JCVI)가 HPV 백신의 1회 접종이 2회 접종과 마찬가지로 HPV 감염을 예방하는 데 효과적이라고 권고한 데 따른 것이다. HPV는 인구의 80%가량이 생애주기에서 보유할 수 있으며, 이는 가장 많은 경우 자궁경부암, 그리고 다양한 성·생식기암 암의 주요 발병 요인이다. HPV 예방접종이 이러한 암 발병 요인을 효과적으로 낮출 수 있다 -자궁 경부암의 경우 90% 예방할 수 있다-는 연구 결과를 바탕으로, 영국 정부는 2008년부터 국민보건서비스(National Health Service; 이하 NHS)에서 만 12세에서 13세 여성 청소년을 HPV 예방접종의 급여 대상으로 선정하였으며, 대상자의 접종을 권고하였다. 그리고 같은 해, HPV 예방접종 대상자를 만 18세 여성 청소년까지로 확대했다. 본문에서는 2008년 HPV 예방접종을 국민보건서비스(NHS)에서 지원한 이래로 백신의 종류와 급여 대상이 어떻게 확대되었는지와 보편적 청소년 HPV 백신 프로그램(Universal Adolescent HPV Vaccination Programme)에 대해 살펴볼 것이다.
- 국민건강서비스(NHS)에서 지원하는 HPV 백신의 종류와 대상자
  - 영국 정부에서 지원하는 HPV 백신의 종류는 백신이 개발됨에 따라 많아졌으며 이에 따라 예방 범위가 확대되었고, 급여 대상자의 범위도 정책이 처음 도입된 이후로 넓어졌다. 2008년 처음 정책이 도입되었을 때는 인유두종 바이러스 2종을 예방할 수 있는 세바릭스(Cevarix)를 지원하다가, 2012년에 바이러스 4종을 예방할 수 있는 가다실 4가(Gardasil 4)로 대체하였고, 이후 2022년 7월부터 바이러스 9종을 예방할 수 있고 접종 횟수도 1회로 단축할 수 있는 가다실 9가(Gardasil 9)로 대체하였다. 가다실 9가(Gardasil 9)의 경우 예방 범위와 기간이 현재 가장 폭넓은 백신이며, 한국에서는 해당 백신이 보험급여 대상에 포함되어 있지 않아 개인의 비용 부담이 크다. HPV 예방접종 국가지원 대상자의 경우 정책의 초기에는 12세에서 18세까지의 여성 청소년으로 한정하였으나, 연령과 성별이 점차 확대되었다. 특히, HPV는 여성과 남성 모두 생애주기에 걸쳐 보유할 수 있으며, 남성과 성관계를 맺는 사람의 위험요인은 증가한다. 이런 이유로 2018년부터는 남성과 성관계를 맺는 남성도 45세까지, 이듬해 2019년부터 12세 이상의 남성 청소년도 국가지원 접종대상이 되었다. 위에 해당하는 접종 시기를 놓친 여성과 남성의 경우, 25세까지 국가지원 접종 대상 자격이 주어진다. 26세 이상 여성들의 경우, 정기적인 자궁 검진을 국가에서 지원하여 자궁경부암과 같은 암을 초기에 발견하여 치료할 수 있도록 한다. 영국 보건안전청(UK Health Security Agency)은 인유두종 바이러스로 인한 암 발병의 위험 요인이 큰 집단을 포괄적으로 지원하고, 예방 범위가 큰 백신을 최소 횟수로 접종하여 인유두종 바이러스로 인한 국가적 암 발병률을 낮추고 있다.
- 보편적 청소년 HPV 백신 프로그램(Universal Adolescent HPV Vaccination Programme)
  - 영국은 HPV 위험요인이 크게 증가하기 전인 만 12세 시점부터 여성과 남성 청소년 모두에게 국가지원 HPV 예방접종을 장려한다. 국민보건서비스(NHS)는 학교를 통해 백신 프로그램을 제공하면 학생들이 더 쉽게 접근할 수 있고, 적시에 접종 받을 수 있으며, 불평등을 줄이고, 더 높은 접종률에 도달할 수 있기에 학교에서 HPV 백신 정보제공 세션을 열고, 학부모들과 학생들이 백신을 맞는 것에 동의할 수 있도록 선생님들이 노력할 것을 장려하며, 예방접종을 학교에서 학생들을 대상으로 실시한다. 실제로, 학교 차원에서 HPV 백신에 대한 정보를 제공하는 것 뿐만 아니라, 예방접종을 실시하는 것이 학부모에게도 긍정적 영향을 미쳤다는 연구 결과가 있다. 연구에 따르면, 많은 학부모들은 학교에서 HPV 예방접종을 실시하는 것이 자녀들의 접종률을 높이는 데 도움이 되었다고 답한다. 전통적인 방식으로 병원에 가서 자녀들이 접종을 해야했다면, 본인들이 하루 휴가를 내고 병원에 자녀를 데려가야 하기 때문에 시기를 놓칠 수가 있고, 자녀 또한 부모와 병원에 가는 것보다 친구들과 함께 학교에서 접종 받는 것을 더욱 좋아한다는 것이다. 학교에 다니는 청소년의 경우 학교에서 제공되는 HPV 예방접종을 받으면 되지만 홈 스쿨링을 하거나, 다른 이유로 학교를 다니지 않는 경우 국가적 차원에서 이들의 접종 현황을 파악하고, 주치의(General Practitioner)에게 접종받을 수 있도록 절차적 지원을 한다. 이처럼, 영국은 만 12세 청소년이 HPV 백신을 접종받는데 장벽이 될 요인을 최대한 파악하고, 이들의 예방접종 접근성을 향상할 수 있는 방안을 다방면으로 구상한다. 해당 정책과 그 동인의 개정안의 효과성을 보기 위해서는 영국에서 HPV로 인해 발생하는 암의 유병률이 앞으로 얼마나 감소하는지 지켜봐야 할 것이다.

참고자료

- College vor de Rechten van de Mens (2023.7.8), "Hoe gender(on)gelijk is Nederland? Het hardnekkige probleem van zwangschapsdiscriminatie", <https://www.mensenrechten.nl/actueel/nieuws/2023/07/08/hoe-genderongelijk-is-nederland-het-hardnekkige-probleem-van-zwangschapsdiscriminatie> (접속일: 2023.8.23).
- College vor de Rechten van de Mens (2023.), "VodafoneZiggo Group B.V. discrimineerde een vrouw door haar af te wijzen voor een functie vanwege haar aanstaande zwangschapsverlof", <https://oordelen.mensenrechten.nl/oordeel/2022-118> (접속일: 2023.8.23).
- De Rechtspraak (2023.2.28), "Uitspraken- ECLI:NL:RBMNE:2023:1856", <https://uitspraken.rechtspraak.nl/#/details?id=ECLI:NL:RBMNE:2023:1856&showbutton=true&keyword=EC LI%253aNL%253aRBMNE%253a2023%253a1856&idx=1> (접속일: 2023.8.23).
- Mondaq (2023.5.23), "Dutch Court Finds Employer Discriminated by Not Renewing an Employment Contract Due to Pregnancy", <https://www.mondaq.com/discrimination-disability-sexual-harassment/1320290/dutch-court-finds-employer-discriminated-by-not-renewing-an-employment-contract-due-to-pregnancy#:~:text=The%20sudden%20termination%20of%20employment,compensation%20at%20EUR%2012%2C500%20gross> (접속일: 2023.8.23).
- RTL Nieuws (2020.2.17), "Werkgever beboet voor discrimineren zwangere: 'Velen gaan de fout in'", <https://www.rtlnieuws.nl/economie/life/artikel/5022416/discriminatie-zwanger-zwangschaps-kinderwens-ontslag-werk> (접속일: 2023.8.23).
- SIA (2020.11.23) "Netherlands- Nearly half of pregnant women in labour market face some form of discrimination, study finds", <https://www2.staffingindustry.com/eng/Editorial/Daily-News/Netherlands-Nearly-half-of-pregnant-women-in-labour-market-face-some-form-of-discrimination-study-finds-55899> (접속일: 2023.8.23).