

## 스위스 SWITZERLAND



### 성별 임금 격차 해소를 위한 제도적 기반 및 추진 현황

곽 서 희 레이든 대학교(Leiden University) 정치학과 강사(Lecturer)

- 스위스에서는 헌법(Federal Constitution) 제8조와 남녀평등법(Federal Act on Gender Equality)에서 동일노동 동일임금 원칙을 명시하고 있다. 그러나 2022년 기준 스위스의 성별 임금 격차는 17.9%로, 여성이 남성보다 시간당 약 17.9%p 정도 낮은 임금을 받는 것으로 나타났다. 이는 에스토니아(21.3%), 오스트리아(18.4%)에 이어 가장 낮고, 유럽연합(EU) 평균 12.7%보다 훨씬 높은 수준이다.<sup>1)</sup> 본 원고에서는 스위스가 성별 임금 격차를 줄이기 위해 실시하고 있는 제도의 내용과 추진 현황을 소개하고자 한다.
- 스위스는 2020년 남녀평등법(Federal Act on Gender Equality)을 개정하여 노동시장 내 성별 임금 격차 현황의 조사와 보고를 의무화했다. 이에 따라 현행법상 100인 이상의 근로자를 둔 스위스의 모든 공기업 및 사기업은 평등 임금에 관한 실태 조사를 실시해야 한다. 조사 결과는 정부로부터 승인받은 기관에 제출하고 독립적인 검토 절차를 거쳐야 한다.
- 임금 현황에 관한 데이터는 스위스 정부에서 운영하는 온라인 시스템 '로깅(Logib)'에 입력해야 한다. 해당 시스템은 고용주가 근로자 임금 데이터를 입력하면서 임금에 영향을 미치는 요인도 구체적으로 고려하도록 하고 있다. 모든 고용주에게 무료로 제공되는 시스템인 로깅은 개인정보 보호 차원에서 데이터별 익명으로 입력이 가능하며, 50명 이상의 근로자를 둔 기업과 50명 미만의 근로자를 둔 중소기업 환경에 맞춘 두 가지 모듈로 운영하고 있다는 점이 특징이다.
- 또한 기업은 결과를 받고 1년 내에 조사 결과를 주주 및 근로자들에게 서면으로 알려야 할 의무가 있다. 남녀평등법 13조는 이러한 조사 결과 공개를 100명 이상의 근로자를 둔 경우 2032년 6월까지 12년이라는 한시적인 기간 동안 도입한다고 명시하였다. 만약 조사 결과 임금 격차가 나타나면, 고용주는 동일임금이 실현될 때까지 4년 주기로 반드시 현황조사를 반복하여 실시해야 한다. 만약 이미 임금평등을 실현한 것으로 검증받은 경우 해당 기업은 이후 조사를 의무적으로 실시할 필요가 없다.

### 참고자료

- Euronews (2024.3.8) "Gender pay gap: This is the only country in Europe that pays women more than men", <https://www.euronews.com/next/2024/03/08/gender-pay-gap-in-europe-how-do-countries-compare-on-narrowing-the-divide> (접속일: 2024.9.21.)
- Federal Office for Gender Equality (2023.8.25) "Charter for equal pay in the public sector", <https://www.ebg.admin.ch/en/charter-for-equal-pay-in-the-public-sector> (접속일: 2024.9.21.)
- Federal Office for Gender Equality (2023.8.25) "Equal pay in procurement", <https://www.ebg.admin.ch/en/equal-pay-in-procurement> (접속일: 2024.9.21.)
- Federal Office for Gender Equality (2023.8.24) "Federal Constitution and Gender Equality, Act", <https://www.ebg.admin.ch/en/federal-constitution-and-gender-equality-act> (접속일: 2024.9.21.)

스위스에는 남녀평등법 외에도 연방정부, 주(칸톤), 지자체(코뮌), 공기업, 정부 관련 조직들이 자발적으로 가입할 수 있는 '공공분야 임금평등 헌장(Charter for equal pay in the public sector)'이 있다. 본 헌장에 가입하는 것은 공공기관이 모든 형태의 차별 근절과 임금평등에 솔선수범하겠다는 의지 표현의 일환이라고 볼 수 있는데, 2023년 말 기준 약 160여 개의 관계 당국과 100여 개의 연방 또는 기타 국가 관련 조직 및 기업들이 이 헌장에 가입했다.

- Federal Statistics Office (n.d.) "Wage gap",  
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/en/home/statistics/work-income/wages-income-employment-labour-costs/earnings-structure/wage-gap.html>  
(접속일: 2024.9.21.)

이 밖에도 스위스의 연방공공조달법(Federal Act on Public Procurement)에 주목할 필요가 있다. 해당 법에 따르면, 임금평등을 보장하는 기업만 공공조달 계약을 체결할 수 있다. 또한 이 법의 12조는 입찰자는 남녀동등 임금에 관한 평등 대우 조항을 준수해야 한다고 명시하였다. 발주기관은 적절한 증빙 자료를 해당 기업에 요청할 수 있으며, 주(칸톤)와 지자체(코뮌)별로 공공조달 체계와 운영 관련 자체적인 요구 사항이나 세부 조건을 가질 수 있다. 연방 성평등사무소(Federal Office for Gender Equality)는 실제 공공조달 과정에서 남녀 임금 평등 요건이 지켜지고 있는지 주기적으로 모니터링하고 있다. 연방 성평등사무소는 매년 무작위로 30건가량을 선출하고, 만약 입찰자가 남녀 임금 평등을 실현하고 있지 않은 것으로 판단되는 경우 계약상의 처벌, 조달 수입 파기 또는 조달 절차에서 배제, 계약 종료 또는 취소 등의 조치를 할 수 있다.

- le News (2024.6.14) "Switzerland makes progress on gender gap",  
<https://lenews.ch/2024/06/14/switzerland-makes-progress-on-the-gender-gap/>  
(접속일: 2024.9.21.)

2024년 6월 세계경제포럼(World Economic Forum, WEF)에서 발표한 보고서에 따르면, 스위스는 남녀 임금 격차에서 2023년 21위(0.783)에서 올해 20위(0.785)로 순위가 한 단계 상승했다.<sup>2)</sup> 그리고 스위스 연방통계청(Federal Statistics Office)이 실시한 조사에 따르면 여성의 중위 임금은 남성보다 9.5%p 낮은 것으로 나타났다. 이는 2008년 16.6%p를 기점으로 계속 하락하며 개선되어 온 수치이다. 그러나 직급별로 분류해 보면 공공 및 민간 분야의 고위급 및 중간급 직급에서 남녀 중위 임금 격차는 14.7%로 가장 높았다. 높은 직책일수록 여성에 대한 고정관념이나 성차별적인 문화로 인해 여성의 비율이 낮아지고 임금 격차 역시 벌어지는 것으로 나타나 이 부분은 향후 스위스 노동시장에서 해결해야 할 과제 중 하나라고 볼 수 있다.

스위스는 법적으로 남녀 동일노동 동일임금이라는 원칙을 명문화하는 데 그치지 않고 실질적으로 추진해 왔다. 특히 기업들이 조사 및 결과 제출 과정에서 편리하면서도 통일성을 유지할 수 있도록 연방정부가 온라인 시스템을 구축하고 운영하고 있으며, 사업장 규모에 따라 모듈을 다르게 개발했다는 점에 주목할 만하다. 그리고 공공조달 관련 법과 이행 과정에도 남녀 임금 평등이라는 가치를 통합하여 적용했다는 부분도 의미 있다고 볼 수 있을 것이다.

1) 스위스는 유럽연합(EU)나 유럽경제공동체(EEA)에 가입한 국가가 아니나, 지리적으로 회원국들에 둘러싸여 있고 양자 협정을 통해 경제·사회적으로 긴밀하게 협력하고 있다. 이에 따라 유럽 내 성별 임금 격차 주제를 다루는 보고서나 언론 보도에서 유럽연합(EU) 회원국과 스위스를 함께 다루는 경우가 많다.

2) 한국은 94위(0.696)로, 지난해에 비해 순위가 11계단 상승했다.



## 사적 이미지 무단 유포에 대한 처벌 강화

이 지 원 런던열대의학위생대학(London School of Hygiene & Tropical Medicine) 개발보건학 석사

영국 정부는 영국에서 다양한 형태의 온라인 성범죄가 증가함에 따라, 2023년 10월 제정된 온라인 안전법(Online Safety Act)을 재정비하고 '사적 이미지 무단 유포(Intimate image abuse)'에 대한 처벌 강화를 발표했다. 피터 카일(Peter Kyle) 기술 장관(Technology Secretary)은 온라인에서의 사적 이미지 무단 유포 범죄가 심각한 수준에 이르렀으며, 이는 피해자에게 심각한 사회적 불이익과 정신적 고통을 초래할 뿐만 아니라, 온라인에서 조장된 여성 혐오 분위기(Misogynistic culture)를 사회 전반에 퍼뜨릴 우려가 있으므로, 온라인 안전법 강화를 통해 문제를 사전에 방지하고, 사회적 인식을 제고해야 한다고 강조했다.

2023년 제정된 온라인 안전법은 온라인에서 어린이와 성인을 보호하기 위한 법률로, 소셜 미디어와 검색 서비스를 제공하는 기업에 다양한 의무를 부여해 개인의 안전을 책임지도록 규정하고 있다. 이 법은 영국 방송통신규제기구인 오프콤(Office of Communications, Ofcom)이 해당 기업들이 규정된 법을 준수하고 있는지 평가하고, 이를 준수하지 않을 경우 벌금 부과 등의 제재를 할 수 있는 권한을 부여했다. 법의 적용 대상은 소셜 미디어, 클라우드 스토리지 및 공유 사이트, 비디오 공유 플랫폼, 온라인 포럼, 데이팅 서비스, 메시징 서비스 등 다양한 웹사이트와 앱에 해당하며, 영국 외부에 있는 기업도 영국과 연관된 경우 법의 적용을 받는다. 소셜 미디어 기업들은 관련 게시물을 사전에 방지하고 삭제할 의무가 있으며, 이를 이행하지 않을 경우 오프콤은 해당 기업에 최대 1,800만 파운드(한화 약 317억 원) 또는 전 세계 수익의 최대 10%에 해당하는 벌금을 부과할 수 있다.

- 2024년 1월에는 온라인 안전법에 따라 개인을 형사 처벌할 수 있는 조항이 발효되었다. 처벌 대상에는 사적 이미지 무단 유포를 비롯해 자해 조장(Encouraging or assisting serious self-harm), 원치 않는 음란 이미지 전송(Cyberflashing), 의도적으로 해를 입히기 위한 허위 정보 전송(Sending false information intended to cause non-trivial harm), 위협적인 의사소통(Threatening communications), 고의적인 선동(Epilepsy trolling) 등이 포함된다. 이 조항은 해당 행위를 저지른 개인에게 직접 적용되며, 특히 원치 않는 음란 이미지 전송과 위협적인 의사소통은 이미 유죄 판결이 내려진 바 있다.

2025년 봄부터는 강화된 온라인 안전법에 따라, 동의 없이 사적 이미지를 공유하는 행위는 가장 심각한 유형의 온라인 범죄인 '우선 범죄(Priority Offence)'로 분류된다. 우선 범죄에는 극단적 성폭력(Extreme sexual violence), 불법 이민 및 인신매매(Illegal immigration and people smuggling), 불법 약물 및 무기 판매(Selling illegal drugs or weapons), 테러(Terrorism) 등이 포함되어 있었다. 영국 정부는 이번 법률 강화를 통해 앞으로 10년간 여성과 소녀에 대한 폭력을 절반으로 줄이고, 온라인 성범죄와 여성 혐오 게시물의 무분별한 확산을 막는 것을 목표로 하고 있다.

### 참고자료

- GOV.UK (2024.9.13.), "Crackdown on intimate image abuse as government strengthens online safety laws", <https://www.gov.uk/government/news/crackdown-on-intimate-image-abuse-as-government-strengthens-online-safety-laws> (접속일: 2024.9.18.)
- GOV.UK (2024.5.8.), "Online Safety Act: explainer", <https://www.gov.uk/government/publications/online-safety-act-explainer/online-safety-act-explainer> (접속일: 2024.9.18.)
- Refuge (2021.10.29.), "Unsocial Spaces' - make online spaces safer for women and girls", <https://refuge.org.uk/wp-content/uploads/2022/04/unsocial-spaces-.pdf> (접속일: 2024.9.18.)
- GOV.UK (2024.1.31.), "Online Safety Act: new criminal offences circular", <https://www.gov.uk/government/publications/online-safety-act-new-criminal-offences-circular/online-safety-act-new-criminal-offences-circular#part-10--communications-offences> (접속일: 2024.9.18.)
- End Violence Against Women (2024.9.13.), "Image-based abuse: no meaningful changes in government announcement", <https://www.endviolenceagainstwomen.org.uk/image-based-abuse-no-meaningful-changes-in-government-announcement/> (접속일: 2024.9.19.)

영국의 가정폭력 및 성폭력 피해자 지원 기관인 Refuge가 발간한 온라인 학대 보고서 '비사회적 공간(Unsocial Spaces)'에 따르면, 영국 여성 3명 중 1명 이상(36%)이 소셜 미디어나 온라인 플랫폼에서 학대를 경험했으며, 특히 18-34세의 젊은 여성의 경우 3명 중 2명(62%)이 온라인 학대를 당한 것으로 나타났다. 전체 학대 경험자의 95%는 온라인 학대가 정신 건강과 사회생활에 심각한 악영향을 미쳤다고 응답했으며, 이에 대한 지원 부족으로 인해 지속적인 고통을 겪고 있다고 답했다.

- 제스 필립스(Jess Phillips) 안전보장부 장관(Safeguarding Minister)은 “여성과 소녀를 대상으로 한 다양한 형태의 폭력은 국가적 비상사태”라며, 폭력이 일어나는 장소에 상관없이 사회가 적극적으로 개입해 이러한 학대를 예방하고 대응 체계를 정비해야 한다고 강조했다. 제스 필립스 장관은 소셜미디어와 검색 서비스를 제공하는 기업들이 게시되는 내용, 이미지, 영상 등 호스팅하는 모든 콘텐츠에 대한 책임을 져야 하며, 대부분의 학대 피해자가 무력감, 쇠약감을 경험하는 것을 고려해 피해자 지원 방안도 적극적으로 마련해야 한다고 덧붙였다.

- 언론과 시민사회단체는 단순한 행정적 절차 개선에 그치지 않고, 피해자 보호와 지원 서비스 강화할 것을 요구하고 있다. 특히, 사적 이미지 무단 유포에 대한 별도의 법률 도입을 촉구하며, 딥페이크 생성물의 제작 및 유포에 대한 처벌 강화, 피해자가 가해자와 기업에 직접 조치할 수 있는 민법 개정, 피해자에 대한 사후 지원 방안 마련 등 핵심 문제 해결을 위한 구체적인 조치가 필요하다고 지적했다.

최근 출범한 영국 정부는 2024년 8월에 극단적 여성 혐오를 테러로 규정하는 방안을 논의한 데 이어, 여성과 소녀에 대한 폭력을 예방하고 대처하기 위한 구체적인 법안 개정을 추진하고 있다. 그러나 언론과 시민사회단체는 이러한 조치가 사회적 인식 변화와 피해자 지원 방안 마련으로 이어질 수 있을지 의구심을 제기하고 있다. 14년 만에 정권 교체에 성공한 노동당 정부가 기존 법률을 재정비하고 있으나, 이러한 행정적 변화가 실제로 여성 혐오와 여성 및 소녀에 대한 폭력 감소로 이어질지는 더 지켜봐야 할 것이다.