

평등한 일터를 위한 토론회

노동현장과 성소수자 차별

2014년 10월 21일(화) 오후 2시

한국불교역사문화기념관 2층 회의실

주최: 조계종 노동위원회

주관: 성소수자 차별반대 무지개행동, 조계종 노동위원회

:: 자료집 목차

- 발표1 : 성소수자 차별 현실과 성소수자-노동운동의 과제 _ 3
 곽이경 (동성애자인권연대 노동권팀장)
- 발표2 : 성소수자 노동자 (고용)차별금지법제 도입의 필요성 _ 23
 조혜인 (공익인권변호사모임 희망을만드는법)
- 토론1 : 소수자 인권과 평등한 권리를 위한 노동운동의 역할 _ 43
 김혜진 (불안정노동철폐연대 상임활동가)
- 토론2 : 일터에서 성소수자 노동자로 살아간다는 것 _ 48
 곤 (사무직 게이 노동자)

성소수자 차별 현실과 성소수자-노동운동의 과제

곽이경 (동성애자인권연대 노동권팀장)

우리는 2010년부터 성소수자 노동권과 관련한 논의를 진행해왔다. 그동안 성소수자는 노동이라는 영역과는 영 상관없을 것 같은 대표적 존재였다. 굳이 이야기하지 않는 한 그 차이가 밖으로 드러나지 않는 존재. 이러한 성소수자 정체성의 특징은 다른 소수자들보다 오랫동안 비가시적 영역 안에 남도록 하였다. 그간 노동운동에서 여성, 장애인, 비정규직, 청년, 이주민의 노동권과 차별에 관한 논의가 이루어져 왔다. 성소수자 노동권에 대한 논의도 이와 같은 맥락에서 사회적 차별이 노동 영역에서 어떤 차별이 되는지 정리되고 노동운동의 일부가 되어야 할 필요에서 제기되고 있다.

1. 왜 성소수자 노동권을 이야기하는가?

동인련이 거처온 지난 15년은 더 많은 사람들이 ‘자본주의’가 정말 어쩔 수 없는 것인지 되묻기 시작한 시기다. 이제 자본주의가 매긴 우선순위를 더 이상 견딜 수 없는 사람들이 자본주의 이후의 대안을 이야기하고 있다. 나는 계급으로 나뉜 세계는 여전히 견고하며 자본주의 사회의 세력관계와 우선순위를 바꾸려면 노동계급의 힘이 중요하다고 여긴다. 96~97년 민주노총 총파업 대열에 함께했던 성소수자들에게 그 힘은 더욱 실질적으로 느껴졌을 것이다. 이것은 동인련이 처음 생기던 때에 노동자 투쟁에 참여하는 중요한 이유였다.

그런데 노동계급이 세상을 바꾼다고 해서 성소수자에게 좋을 것이 뭐가 있겠는가? 노동자들 사이에는 동성애자가 있더라도 한가? 이런 질문들에 답할 수 없다면 계급이 왜 중요한지는 잘 설득되지 않을 것이다. 지난 기간 동안 성소수자와 노동계급은 멀리 떨어진 것처럼 보이는 것이 당연했다. 세상을 바꿀 주역들로 이름을 올리는 노동자들은 하나같이 남성,

비장애인, 이성애자, 한국인, 정규직, 조직 노동자인 경우가 대부분이었으니까. 내 주변에는 노동을 해서 먹고사는 성소수자들이 대부분인데, 이들은 ‘노동계급’의 일부라는 생각을 스스로도 안하고 ‘노동운동’도 그렇게 생각하지 않았다. 노동운동이 실천에 있어서 성소수자 노동자들의 문제를 반영하지 않는다면 성소수자들은 노동계급 속에 자신이 속한다고 여기기 어려울 것이다.

노동권을 가지고 활동해보자고 생각한 것은 위와 같은 고민들 때문이었다. 노동계급은 억압받는 사람들의 호민관이 되어야한다고 이야기하는데, 왜 내가 현실에서 만나는 대부분의 노동자들은 편견에 젖어 있고, “성소수자 노동자는 현장에서 만나본 적도 없는데”라고만 이야기할까? 노동자들이 만드는 세상이 성소수자들에게도 좋으려면 그 과정에서 성소수자가 대표될 수 있어야 한다는 것이 동인련에서 노동권 활동을 하게 된 계기이다. 그런 의미에서 동인련은 계급에 대해 추상적으로 생각하던 것을 구체적인 실천으로 옮기고 노동자들의 변화를 이끌기 위한 적극적인 개입이 필요하다고 생각한다.

2. 현실 - 노동현장의 성소수자 차별

1) 성정체성의 제약으로 일어나는 불평등

성정체성으로 인해 발생하게 되는 직장선택의 제약과 해고 등 고용 상 불이익, 그리고 채용과정에서의 원천 배제 문제는 성정체성 차별로 이미 전제되어 있는 문제이다. 이 같은 경험들이 어떻게 분배 불평등으로서의 차별로 귀결될 수 있는가? 직장 선택에 있어 제약이 있다는 것은 지금 현재로서는 그 결과가 드러나지 않지만 시간이 지난 후 ‘불평등효과’가 생기는 ‘간접차별’로 볼 수 있다. 왜냐하면 노동자에게 있어 직장 선택은 수입 및 향후 고용 안정성과 직결되는 부분으로 성소수자들은 자신의 성정체성 때문에 ‘등권적 참여의 기회’를 박탈당하고 있는 것이다. 그러므로 이 경우 잠재적으로 소득과 같은 경제적 불이익에 노출되는 간접차별로 보아야 할 것이다. 굳이 분배불평등으로서의 차별에 이 내용을 삽입한 이유는, 자칫하면 개인의 자율적 선택으로 보일 수 있는 이 부분이 실은 강요된, 비자발적 선택임을 강조하기 위해서다. 또한 실제로 그러한 불이익을 당하지 않은 성소수자들이 지나는 고용상 불이익에 대한 ‘두려움’을 ‘실제상황’으로 입증하는 연구결과가 존재한다는 사실이 중요하다. 앞서 언급한 승진이 거부되는 유리천장 현상이나, 성소수자들의 소득이 이성애자들에 비해 11~27%가량이나 낮다는 해외의 연구결과¹⁾는 지금의 두려움이 충분히

1) 구체적으로 동성애자들의 임금을 이성애자가 받는 임금과 비교한 연구들을 보면, 동성애자의 소득이 이성애자에 비해 11~27% 낮고, 한 편 차별금지법이 존재하는 지역에 거주하는 동성애자가 그렇지 않은 지역에 거주하는 동성애자보다 2~4% 높은 임금을 받는다는 사실은 성정체성에 기반한

현실화될 수 있다는 우려를 확신하게 한다.

성정체성에 부합하지 않는 직장

“젊은 여자들이 제복입고 매일 아침 깍뚝하게 인사하면서 커피 갖다주고 신문 갖다주고 그렇게 받아보길 버릇했던 사람들이야. 나한테 비서를 할 생각이 없느냐고 해서... 난 버텨야되지 않을까하는 생각이 들어서... 그런데 사실은 나를 자르고 싶었던 거야”

고용상 불이익의 두려움

“내가 일도 잘하고 부족한게 없는데, 내가 동성애자인것 하나로 갑자기 내가 이 세상에 있어서는 안되는, 흠이 엄청 많은 사람이 되는 게 너무 싫은 거죠. 문제가 없다고 문제 있는 사람으로, 내가 그것(동성애자인 것) 때문에 일을 갑자기 못하는 사람도 아니고 아무 해가 될게 없는데 그렇게 낙인찍히는게 싫은거죠. 당연히 인사적 불이익도 예상이 되고.”

채용에서의 원천배제

“트랜스젠더들이 달리 갈 곳 없어서, 그나마 외모가 출중한 사람들은 업소(접대부)로 빠지지만 그것이 트랜스젠더에게 권할만한 직업은 아니지 않느냐.”

2) 가장 명백한 분배불평등, 가족제도가 야기하는 차별

‘이성에 중심적 가족제도’가 야기하는 차별은 흔히 우리가 성소수자에 대한 제도적 차별을 이야기할 때 가장 대표적으로 언급되는 것들이다. 이에 해당하는 차별의 유형으로서 혼인 여부에 따른 차별(비혼 차별), 임금 외 다른 부가급부에서의 배제 등을 대표적으로 꼽을 수 있는데, 휴가, 각종 수당, 경조사비, 보험 적용에서의 배제는 성소수자들에게 무엇보다 가장 큰 박탈감을 불러일으키는 차별 유형이다. 여기서 찾을 수 있는 함의는 세 가지로 요약할 수 있다. 첫째, 차별의 성격 문제이다. 이러한 차별의 성격은 두 가지로 이야기할 수 있는데 ‘가족구성’이 허용되지 않는 성소수자 가족에게 가해지는 ‘가족상황차별’이고, 동시에 ‘기혼자와 그 가족’에게 혜택을 제공함으로써 결과적으로 ‘비혼’인 성소수자들은 선택지에서 아예 제외되는 ‘간접차별’이다. 둘째, 이 같은 복리후생제도의 한계로 인해 발생하는 차별은 각 기업에서 사규 등을 정비하는 것만으로도 작업장에서 성소수자들을 보다 평등하게 대우할 수 있다는 것이다. 물론 사규뿐만 아니라 국가 차원의 차별금지법이 실행된다면 그 효과는 훨씬 더 뛰어날 것이다. 실제로 해외에서 두드러지는 것은 사규와 고용관련법·제도 등을 정비함으로써 이와 같은 차별을 개선한 사례들이다.²⁾ 마지막으로 성소수자의 고용 문

임금 차별이 존재함을 알려준다.

2) 2009년 보고서에 따르면 미국 경제전문지 포춘(Fortune)이 선정한 500대 기업 중 35%가 성별 정체성에 대한 보호를 실시하고 있으며 85%에 이르는 기업이 성적 지향에 따른 차별을 금지하고

제에 있어 가장 자명한 분배불평등 문제로 지목되는 복리후생 차원의 제도적 평등이 실현 되더라도 성소수자 개인에게는 커밍아웃이라는 단계를 넘어 그 혜택을 받을 수 있는가는 별개의 문제라는 사실이다. 이는 성소수자의 실질적 평등을 위해서는 분배불평등을 해소하기 위한 제도적 개선과 더불어 여전히 성소수자를 억누르는 사회문화적 ‘불인정’의 그늘 또한 견혀질 필요가 있음을 시사한다.

혼인여부에 따른 차별 : 유리천장

“대놓고 얘기를 해요. 결혼 안하면 진급을 못한다고. 그렇게 알고 있으라고. 그런 의식이 있어요. 가정을 다스려야 회사에서 책임감도 있다는 식의. 그래서 과장까지는 가능해도 그 이상은 어려울 거라는 걸 은연중에 알리죠. 그런 얘길 들으면 그렇게 오래는 못하겠구나...”

임금 외 혜택에서의 차별

“결혼을 하면 집을 임차해줘요. 9천만도에서 전셋집을 얻어주는거예요. 묻지도 따지지도 않고 9천에 전세, 8년까지! 그러니까 돈을 모아서 집을 살 수 있는거지.”

“가족수당도 한번도 못 받았어, (가족수당은) 우리가 존재하지 않는 것처럼 여겨진다는 걸 매달 확인해야 하는 거잖아.”

[표] 동성애자 노동자를 배제하는 사회적 보장의 종류와 그 손실액

동성애자가 배제되는 사회적 보장의 종류	예상손실액
20년 근속할 경우 임금 중 가족수당 월 3만원	720만원
국민연금 유족연금을 20년간 수령할 경우 (물가상승률 3%반영)	9,673만원
배우자가 지역가입자로 가입하여 월 4만원 보험료를 낼 경우	960만원
경조사(혼인, 배우자부모 장례)로 인한 유급휴가를 총 15일로 상정한 경우	150만원
복지수당 30만원이 매년 배우자 몫으로 추가 지급되는 경우	600만원
총 계	1억2천1백3만원

주 : 여기서는 평균 20년을 근속한 노동자가 사망 후 그 배우자가 20년간 유족연금을 수령하는 것을 기준으로 한다. 참고로 국민연금에서 유족연금의 산정기준은 가입기간 20년을 기본으로 한다.

있다. 보다 적극적인 정책으로, 이 기업들의 57%가 배우자 혜택을 동일하게 적용하는 정책을 채택하고, 심지어 100대 기업 중 18개 기업은 이제 트랜스젠더의 성전환 수술을 포함한 이성애자와 동일한 건강보험 혜택을 제공하기 시작했다.

3) 외모차별이 야기하는 불평등 : 여성성소수자를 중심으로

여성 성소수자들은 스스로 자신이 사회가 정해준 성역할과 외모의 스테레오타입에서 벗어나는 사람이라고 생각하고, 스스로 외모를 바꾸어야겠다는 생각을 하기도 한다. 실제로 여성 성소수자들은 모집, 채용, 채용 후 배치에서 여성스럽지 않은 외모로 불이익을 당한 경험이 자주 있었다. 이 중에는 누가 보아도 명백하게 드러나는 형태의 차별도 있고 경제적 차별에 나쁜 영향을 미치게 될 다소 모호한 성격의 차별도 있다.

"나처럼 등발 있고 머리 짧고 남자같이 생긴 여자들은 일반 사무직에서 안받아주거든. 강남 대기업에 면접을 보러 갔거든. 면접실 의자에 앉자마자 면접관들이 머리기르고 살빼고 올 생각 없냐고 말하더라."

"예쁜 직원들은 얼굴도 예쁜데 일도 잘한다고 하지. 심지어 영업다닐때는 예쁘장하게 생긴 과장이나 대리를 꼭 데리고 다니려고 하지. 나랑 같이 들어온 여직원들 정직원 될 때 난 여전히 파견으로 근무하고 있고 똑같은 능력이고 똑같은 경력인데 이진 진짜 안 예뻐서 그렇지구나..."

4) 젠더규범의 강요

남자다움과 여자다움의 문제는 성소수자에게서 좀 더 극명하게 드러난다. 성정체성 자체가 이러한 차이를 전제하는 것은 아니지만, 외모와 성격 등이 기존의 전통적인 여성성과 남성성에 부합하지 않는 성소수자들이 상대적으로 많은 것도 사실이다. 위에서 언급한 외모차별의 문제도 이와 비슷하게 여성, 남성성에 대한 전통적인 관념이 작업장 내에서 재생산되어 차별로 기능하게 되는 것이다. 여성 성소수자의 경우 보통 여성 노동자가 느끼는 성적 대상화에서 오는 불쾌감 뿐만 아니라, 차라리 여성스러움의 기본적 조건에도 부합하지 못하는 자신을 때로는 '무능력함'으로 받아들이게 되는 감정은 그녀가 지닌 고유한 정체성을 훼손하게 된다. 남성 성소수자들의 경우 자신들에게 가장 견디기 어려운 직장 문화로 군대문화와 뭐든지 남자답게 공격적으로 하라는 공격적 문화를 꼽았는데, 이에 적응하지 못하는 남성 또한 능력 없는 사람으로 분류된다.

"말투가 왜그러냐고, 남자같다고 더 나긋나긋하게 해보라고, 그 다음엔 좀 예쁘게 하고 다녀라...멋대가리 없는 애, 뻗뻗한 애..."

"능력 같은 걸 볼 때 영업 능력을 보잖아요? 연수 프로그램에 그런게 포함되어 있어요. 회

사에 충성하는 노래도 만들어서 율동 같은 걸 할 때도 그걸 다 점수로 매기는 거죠. 얼마나 애가 적극적으로 잘 할 수 있나, 남자답게, 공격적으로.”

“마초적인 분위기하고 군대문화. 무조건 하라고 하면 해야 되지. 밥도 안먹여. 잠도 안재우지. 저 이거 반만한 방에 24시간 갇혀 봤거든요? 그 문제 해결하기 전까진 나오지 말라고. 가둬두고 한 여름에 에어컨도 안나오는데. 그래서 밤새도록 그렇게 있었는데. 우울증도 걸렸어요. 정신과도 다니고 이러다가 그만둔다고 했는데...”

5) 호모포비아의 폭력성

성소수자와 함께 생활하면서 존중하고 지켜줘야 할 부분에 대한 교육이 전혀 이루어져 있지 않은 상황에서, 사람들은 자신의 주변에 성소수자는 절대 없을 것이라고 단정하는 듯하다. 하루 중 대부분을 함께 보내는 직장 동료들과 함께 식사를 하거나 서로 담화를 나누는 일상적 자리에서 불쑥불쑥 튀어나오는 호모포비아적 발언에 직면할 때마다, 성소수자들은 복잡한 심경에 사로잡힌다. 대응할 수도 없고 그렇다고 모른척하기에는 불편한. 이러한 동성애혐오적 태도와 발언들은 자신을 겨냥한 것이 아님에도 불구하고 성소수자로 하여금 가슴을 졸이거나 위협을 느끼게 만든다.

“호모들은 다 총으로 쏘 죽여야 한다는 이야기도 해요”

“회식갔다 나오는데 남자 둘이 껴안고... 그걸 보고 직원들이 재네 호모인가봐, 진짜 이상하다, 드립다, 그러는거예요. 그 말을 나한테 하는 것 같아서...”

“회사에서 LGBT들을 서포트해준다고 할 때, 주변 동료들의 비아냥이 묻어나는 거예요. 분위기도 다 웃고, 야, 너 해~ 빨리해~~ 이런 식의 분위기.”

6) 집단 문화 사이의 불편함

개인에 대한 존중보다는 ‘집단’에 더욱 충실한 한국사회의 직장문화는 빈번한 사생활 침해와 결혼과 같은 개인적 의사결정에까지 압력을 행사함으로써 성소수자에게 스트레스를 안긴다. 비혼자에 대한 꼬리표가 어쩔 수 없이 자신에게 따라 붙을 수 밖에 없는 문제와 거북한 집대문화와 회식 문화 때문에 직장 생활이 힘들어지는 경우도 지적되었다. 이와 같이 성소수자의 정체성을 존중하지 않는 적대적 환경은 차별을 용인하거나 가중하는 배경이 된다.

거북한 접대문화

“회식을 가면 여자 분들 나오는데 가서 2차하고 뭐 그러는데, 나는 한 번도 안가니까 이상하게 생각하는 것 같았어요. 난 안간다. 너희들끼리 가라, 그러면 이상한 애로 찍히죠. 그러다 어쩔 수 없이 몇 번 끌려간 적은 있는데 그 때 또 나만 어색하게 행동을 하니까. 림싸롱, 노래빠 이런 데 안갔으면 좋겠어요.”

중매서주기도 직장생활의 일부?

“노조에서 결혼 안 한 사람이 달랑 나 혼자거든. 핑계달 것도 없고 해서 내가 결혼 안하는 이유가 결혼제도가 맘에 들지 않는다고 했거든. 근데 하는 말이 결혼 안하는 것은 국가에 대해 안좋은 거라고 하더라고, 결혼이야기나 내 얘기가 30~40분이야. 장난으로 지나가면서 계속 물어보는 것 같아. 우리나라 문화가 서로 걱정해주는 문화다보니 의례적으로 물어보는 것 같아.”

“과장님이 소개해주셔서 어쩔 수 없이 소개팅을 나갔어. 나중에 애프터를 안하니까 넌 정말 예의도 없고 뭐... 지금도 줄줄이 대기하고 있어서 걱정이야.”

7) 무시의 경험, 훼손되는 정체성

성소수자들에게 해고보다 더 일상적이고 직접적인 고통은 동료 간에 생기는 소외감, 불편함, 갈등과 마찰, 아웃팅에 대한 두려움, 앞날의 불투명함 등이다. 결혼 압력이나 사생활 노출의 위험 속에서 자신을 숨기기 위해 지속적으로 거짓말을 하는데 큰 스트레스를 받는데 직장에서의 거짓말 스트레스가 가중되는 이유는 하루 중 대부분을 동일한 구성원과 함께 생활하는 환경 때문일 것이다. 또한 자신의 직장에 성소수자가 없으리라는 생각에 성소수자들을 농담거리로 만들거나 희화화의 대상으로 만드는 언행은 직장에서 성소수자를 위축되게 만든다. 물론 대단한 무관심 또한 외로움을 느끼게도 하지만 말이다. 또한 성소수자에게는 외롭고 불안정한 노후의 삶에 대한 두려움도 특히 크다. 성소수자는 현재 가족의 테두리에서 배제되었기 때문에 노후는 혼자 책임져야 할 무거운 숙제로 다가오며, 가족을 구성할 수 없는 현실은 나이가 들었을 때 ‘외롭게 살게 될 가능성’을 어쩔 수 없이 상정하도록 한다. 한편 비정규직으로 대표되는 고용불안정은 이러한 불안감을 더욱 심화시키는데 사회적 안전망이 제대로 갖추어져 있지 않은 사회에서 성소수자는 ‘불안’이라는 존재와 뗄레야 뗄 수 없는 존재가 된다. 이러한 삶이 장기간 지속되면서 성소수자들은 계량하기 힘든 내면의 훼손을 경험한다. 해외의 한 연구는 성소수자가 직장에서 커밍아웃하고 일할 때 훨씬 능률이 오른다는 결과를 발표했는데, 이것은 물질적 차원의 차별 말고도 스트레스와 감정적인 동요, 불안, 두려움 등의 문제가 무게있게 다뤄져야 함을 뜻한다.

거짓말 스트레스 : 저는 독신으로 살 거예요,

“저는 회사에 여자친구가 있다고 얘기를 해요. 그런데 결혼은 생각 없다. 뭐 그렇게. 사진 보여달라고 하고, 언제고 우리 동반모임하자고 그러고...”

“재는 이상하단 말야, 사귀는 사람 없나?하면서 물어봐.”

“왜 결혼 안해? 너 남자 사귀지? 그러면은 그냥 웃고 넘기죠.”

“이상하게 여자친구 있다고 말을 못하겠어. 나에 대해 거짓말하는 것 같은 느낌을 받으니까.”

“불편해요. 내가 게이라는 게 창피하기 보다는 내가 여태까지 친한 사람들에게 거짓말을 해왔다는게 맘에 걸릴 것 같아요.”

일상과 괴리되는 성정체성

“주말에 이반 친구들 만나서야 편해져요. 한 잔하고, 춤도 추고, 스트레스를 그렇게 날리고, 주말에만 게이죠. 주말게이.”

가족 바깥의 불안

“결혼 할 수 없는 채로 계속 살아야 되는거? 별로 오래살고 싶지 않다는 생각을 한 거 같애. 아프기 전에 홀랑 죽었으면.... 이렇게 있으면 내가 나를 어떻게 책임질까?”

3. 경험 - “성소수자는 노동자다”를 위한 성소수자 운동의 세 가지 실천

아래는 우리가 이와 관련하여 해왔던 실천들과 앞으로 필요하다고 여기는 부분을 세 가지 정도로 나누어 정리해본 것이다.

1) 운동에 대한 ‘공감과 분노’를 모아 ‘드러내기’

우리가 집회에 무지개 깃발을 들고 나가는 모든 실천은 일단 드러내기를 위한 것들이다. 물론 우리는 크고 작은 노동자집회 뿐만 아니라 강정마을, 밀양, 철거민투쟁, 전쟁반대운동 등 다양한 투쟁에 결합하는데 그것은 우리가 이 체제가 만들어낸 전쟁과 심각한 불평등에도 반대하기 때문이다. 이러한 투쟁의 일부로 연락과 모금, 선언 참여 등을 하면서 ‘드러내기’도 가능해졌다. 노동권팀이 희망버스에 이어 ‘연대한바퀴’를 한 것도 같은 맥락이다.

2) 연대를 통한 변화

연대는 동일한 ‘입장’을 가지고 함께 하는 것이다.(참여자들이 동일할 필요는 없다) 우리는 그렇게 함께 투쟁하는 가운데 우리 안의 차이를 발견할 수 있기를 바란다. 때때로 편견 섞인 충돌이 빚어지기도 한다. 노동자집회에서 어떤 노동자들은 동성애자들에게 욕을 하기도 하고, 강정마을 주민 중 일부는 함께 싸우는 강정지킴이 중 누군가가 레즈비언인 것을 문제 삼기도 한다. 똑같은 이유로 집회에 나왔지만 학생인권조례에 성적지향 차별금지를 지켜달라는 요청에는 서명을 거부하는 시민들도 있는 것이다. 하지만 우리는 어느 한 가지에 대해 이미 공통의 입장을 가지고 이 자리에 나왔고, 그것은 변화를 위한 좋은 전제가 된다. 사람들의 인식이 바뀌지 않는다면 우리는 언제나 차별과 편견 속에 살게 되겠지만 다행히도 사람들은 변한다. 입장의 동일함을 가지고 싸울 때 더 쉽게 변하는 것은 물론이다.

3) 함께 싸우는 이유, 공통점 찾기

다행히도 요즘 공통분모는 더욱 커지는 것 같다. 어떤 부분에서는 우리가 왜 희망버스를 타야하고, 쌍용차 노동자들의 죽음의 행렬을 막아야하냐는 등의 이야기를 할 필요도 없이, 선뜻 버스에 오르거나 집회장소에서 만나는 사람들이 많아졌다. 철도파업에도 오십여명이 넘는 성소수자들이 무지개 깃발을 들고 함께 행진했다. 불안정한 고용과 보장되지 않은 미래, 끝이 보이지 않는 절망감 등이 우리의 공통분모다. 그런데 성소수자들이 겪는 차별에 대해서는 성적 지향을 떠나 공통분모를 찾기 어려운 걸까? 나는 찾을 수 있다고 생각한다. 노동권팀은 여러 명의 성소수자 노동자들을 인터뷰하고 이들의 이야기를 기록했다. 이런 이야기를 읽고 공감하는 사람들이 늘어나기를 바랐고, 자신이 차별당한 경험에 비추어 성소수자들이 겪는 차별에 공감하는 사람들도 만나고 있다.

4. 제안 - 노동현장에서, 노동조합이 할 수 있는 실천들

1) 성소수자 운동에 연대하는 노동조합

① 청소년 성소수자에게 안전한 학교 만들기

- 동성애혐오성 괴롭힘을 당하는 학생에 대한 지원
- 교사 및 학교 구성원을 위한 성소수자 인권 매뉴얼 제작과 보급
- 학생인권조례 실현 및 제정을 위한 노력, 개악 움직임에 대한 적극적 반대
- 전교조 및 학교비정규직 조합원 교육에 성소수자 인권교육 포함

② 일할 권리를 빼앗긴 에이즈 감염인과의 연대

- 2001년 실천강령 채택 이후 ILO에서는 2010년 에이즈와 관련한 국제노동기준 권고안 채택. 감염인 노동권에 관한 첫 번째 국제기준 설정임. 감염인에 대한 처우, 지원을 위한 포괄적 정책 마련, 채용시 에이즈 검사는 불가하며 감염여부로 차별해서는 안되는 점, 감염인의 능력과 건강에 맞는 노동환경의 제공 등을 국제적 차원의 책임을 강조한 것.
- 한국은 2008년에야 감염인이라는 이유로 고용차별을 해서는 안된다는 조항을 에이즈에 방법에 신설했지만 여전히 법에 어긋나는 직장내 검사와 감염인 차별이 행해지고 있음
- 직장검진에서 동의 없는 에이즈 검진 금지, 고용차별 받았을 경우 차별구제 노력
- 직장 내에서 에이즈에 관한 올바른 정보를 전달하는 교육 필요

③ 트랜스젠더 노동자에게 평등한 일터 만들기

- 당연히 양성으로만 구분되어 있는 일터를 바꾸려는 노력 필요
- 남녀화장실이나 탈의실, 휴게실 등의 구분은 직장에서 자신의 성별정체성을 드러내지 못하는 트랜스젠더에게 큰 스트레스를 안겨줌, 성별구분 없는 1인 화장실, 개별 탈의실 등의 인식 전환이 필요
- 여성에게 유니폼 착용을 강요하는 것도 트랜스젠더에게 큰 어려움을 안김. 유니폼이 필요 없는 직장인 경우도 많으며, 유니폼을 자유롭게 선택하게 하거나 성별에서 중립적인 유니폼을 제공하는 방법 필요.
- 성별변경을 하지 않은 트랜스젠더는 주민등록번호와 외모의 불일치로 채용부터 어려움. 성별변경문제는 고용과 직결되는 문제이므로 성별변경의 권리를 적극적으로 보장하기 위한 노력이 필요. 또는 성별변경 이후로도 직장에서 편견에 부딪히지 않고 계속 일할 수 있는 환경을 만들기 위해 지속적인 교육과 인식 전환 필요
- 자신의 성별정체성과 직장에서 알고 있는 성별이 일치하지 않아 단지 외모만으로도 부적절한 사람 취급을 받으며 해고당하기도 함. 이런 경우 보통 해고자는 조용히 회사를 떠나는데 이를 심각한 해고 사안으로 받아들이고 다투어볼 수 있는 사례들이 만들어져야 함
- 채용시 굳이 성별을 기재하지 않도록 하는 노력
- 성전환수술 비용에 대한 의료보험 적용 및 병가 등 치료 및 요양기간에 대한 지원 필요

④ 가족 바깥의 권리를 보장하기

- 성소수자들이 가장 직접적으로 고통을 호소하는 부분은 파트너가 병원에 입원하면 보호자 서명을 할 수 없다는 점. 보건의료 노동자들이 성소수자 가족들의 권리 보장에 나서기
- 가족 중심의 각종 수당 및 복지 혜택을 확대하기

⑤ 차별금지법 제정 노력

- 2007년부터 차별금지법안은 우파와 경총 등의 반대로 제정 무산
- 주요 이유로 성별정체성 및 성적지향 차별금지 시 동성애 확산된다는 이유를 들고 있음
- 차별금지법의 상당 부분이 고용상 차별 금지 내용을 담고 있음
- 민주노총이 소수자를 차별로부터 보호하기 위한 법 제정에 앞장설 필요

⑥ 성소수자들의 행진과 투쟁 등에 함께하기

- 매년 6월 초 벌어지는 성소수자들의 행진(퀴어문화축제)에 참여하기
- 성소수자들이 혐오와 차별에 맞서는 현장에 연명, 연대, 참여 등으로 함께 하기

2) 커밍아웃이 가능한 일터, 지지받는 일터로의 변화

직장에서 결혼 압박에 시달리고 사생활을 감추느라 고생이 많다는 이야기는 성소수자 직장인들의 술자리 단골 메뉴였다. 어느 날 의문을 갖기 시작한다. 아무도 커밍아웃하지 않는 일터, 그 곳은 안녕한지 말이다. 내 주변에 이렇게 일하는 성소수자들이 많은데도 우리가 느끼는 불편함과 위축감, 불안 등을 설명할 수 없다는 것이 과연 괜찮을지 되묻기 시작했다. 성소수자의 노동할 권리는 바로 여기서 시작한다.

많은 연구들이 사회적 거리감이 가장 크게 느껴지는 집단으로 동성애자를 꼽곤 한다. 거리감은 이내 그 사람을 대하는 ‘태도’로 나타난다. 거리는 사람과 사람과의 거리, 곧 ‘관계’이기 때문이다. 우리 사회는 성소수자에게 열려 있지 않다. 편견과 혐오가 건재한 사회에서 성소수자들은 자신이 지내는 공간에서 배제되거나 미움을 받는다고 느낀다. 일하는 사람들이 하루 중 가장 많은 시간을 보내는 일터에서 성소수자 노동자들은 언제나 동료들로부터 이런 거리감을 실감하며 일해야 하는 것, 이 문제를 해결하는 것이 우선적이다.

성소수자들이 자신을 드러내는 것을 ‘커밍아웃’이라고 한다. 본래 이 말은 ‘벽장을 뚫고 나오다’라는 뜻에서 유래했다. 지금, 성소수자들에게 커밍아웃할 수 없는 직장은 벽장과 같다. 벽장 안에 가둬진 사람은 사회적 관계로부터 고립된다. 성소수자에게 적대적인 환경에서 자신을 숨겨야 하는 이들은 만성적인 스트레스 상태에 놓인다. 여러 국내외 연구들이 동성애자들은 강박적 불안이 방어적으로 생겨난다고 지적하고 있으며 그 결과 비성소수자들에 비해 성소수자들은 스트레스 때문에 일상에 적응을 못하는 경우가 훨씬 높다고 한다. 성소수자 친화적인 직장이 업무 생산성을 훨씬 높인다는 경영학계의 연구결과도 이런 주장을 뒷받침한다고 볼 수 있다. 그러므로 인식과 문화를 바꾸는 것도 미룰 수 없는 중요한 과제다. 거짓말 스트레스는 견디기 어려운 차별이다. 노동조합은 일터를 변화시킬 수 있다.

① 조합원 전반을 대상으로 하는 정기적이고 지속적인 교육

한번도 성소수자를 만나보지 않은 사람은 거의 없을 것이다. 보통은 성소수자를 만났어도 커밍아웃을 하지 않았기 때문에 만난지 모르는 경우다. 성소수자에 대한 사회적 혐오와 편견은 사회 전반에 퍼져 있기 때문에 편견을 바로 잡는 기회가 필요하다. 노동조합 차원에서 기획하여 계획을 가지고 실행할 수 있는 가장 중요한 방법은 바로 교육이다.

민주노총만해도 여러 가지 교육을 진행한다. 성소수자 인권과 관련한 독자적인 교육 기회를 만드는 것도 좋지만, 성평등 교육이나 조합원 교육 중 일부로 내용을 녹여내는 것도 중요하다. 그러려면 교육 자료를 만드는 과정에서 성소수자 단체와 함께 내용을 만드는 것부터 시작해야 한다. 금속노조는 노동인권 교재를 만들면서 성소수자 노동자와 관련한 내용을 포함시켰다. 그렇게 어려운 작업은 아니다. 하지만 이런 기회를 많이 만들어둔다면 다양한 경로로 성소수자 노동자에 대해 알게 되는 조합원들이 많아질 것이다.

② 직접 만나는 기회 만들기

가장 간단한 방법이지만 어렵기도 하다. 활동하는 과정에서 성소수자들과 함께한 경험이 있는 사람은 쉽게 편견의 벽을 허물게 된다. 만날 수 있는 기회는 여러 가지로 만들 수 있는데 성소수자들이 직접 교육을 맡거나 성소수자 관련 영화 등을 상영하면서 이해를 높이는 방법도 있다. 물론 투쟁 현장에서 자연스럽게 만날 수 있다면 더욱 좋을 것이다. 우리는 투쟁하는 노동자들과 연대하는 활동도 벌여왔다. 실제로 같은 목표를 지니고 싸우는 사람들과의 연대의식은 편견을 쉽게 넘어서는 가장 좋은 방법이다.

③ 장기적인 캠페인으로 노동조합의 성소수자 인권 지지 알리기

캠페인을 통해 조합원들에게 노동조합이 지향하는 가치에 대해 잘 알릴 수 있으며 현재 벌이고 있는 활동에 성소수자 권리가 포함됨을 알릴 수 있다. 어떤 노동조합 활동가는 오히려 정책 제안보다 교육, 교육보다 캠페인이 더 조합원들 사이에 논쟁을 불러일으킬 수 있기에 신중해야 한다고 말한 적이 있다. 그만큼 캠페인은 조합원들에게 가장 가깝게 영향을 미치는 방법이라는 것이다. 논쟁 없이는 변화도 어렵다.

성소수자 노동자들에게 캠페인은 더욱 중요하다. 성소수자들은 직장에서 커밍아웃하지 않았기 때문에 그럴 때는 먼저 노동조합이 성소수자에게 열려 있고 이들의 권리에 대해 진지하게 고민하고 있다는 것을 알려야 한다. 많은 사람들이 볼 수 있는 곳에 성소수자 동료를 지지하는 내용의 포스터나 리플렛이 비치되어 있다면 성소수자들은 한층 노동조합에 거리감을 좁히고 신뢰를 느끼게 될 것이다. 동인련에서 하고 있는 캠페인으로는 ‘나는 성소수자 동료를 지지합니다’ 스티커를 붙임으로써 지지를 알리는 일들을 단위사업장에서 할 수도 있다.

차별없는 일터! 우리 함께 만들 수 있어요!

 성소수자들은 어디에나 존재합니다.

대다수 성소수자들이 일터를 받아서 생계를 이어가는 일터노동자로 살아내고 있다는 점을 감안할 때 함께 일하는 직장 동료 가운데서도 성소수자들은 충분히 있을 수 있습니다. 보이지 않는 친구요? 만나서 적이 없을까요? 보이지 않는 친구 없는 것은 아닙니다. 차별과 편견 때문에 자신의 정체성을 함께 드러내지 못할 뿐입니다. 성소수자 동료가 내 주변에 있을 수 있다는 생각은 '차별없는 일터 만들기'의 시작입니다.

성소수자를 비하하는 표현(호모, 정신병, 변태, 비정상, 에이즈의 주범 등)을 쓰거나 농담, 놀림거리로 삼아서는 안 됩니다.

특별한 의미를 두지 않고 사용했다고 하더라도 그 말을 들은 당사자들은 자괴감과 수치심을 갖게 될 수 있고 그로 인해 동료 간의 신뢰는 사라질 것입니다.

동료가 성소수자라는 사실을 알게 되더라도 당사자의 동의없이 타인에게 알려서는 안 됩니다.

신뢰와 믿음을 가지고 귀담아듣는 태도로, 자신도 모르는 사이에 다른 사람이 알게 된다면 또 다른 차별에 노출될 수 있습니다.

성소수자라는 이유만으로 직장동료가 해고, 강행, 이직 등의 부당한 처우를 받게 된다면 노동조합이 앞장서 방어해야 합니다.

성정체성이 다르다는 것이 차별의 근거가 될 수는 없습니다. 부당함에 맞서 노동조합이 함께 싸운다면 성적지향에 의해 차별받지 않는 평등한 일터와 사회가 한층 더 가까워질 것입니다.

성(性)소수자는
동성애자(게이, 레즈비언), 양성애자, 성전환자(트랜스젠더) 등을 아울러 일컫는 말입니다.

문의 0505_7592_9984 | lgtp@ncksl.com

 동성애자인권연대  민주노동당 성소수자위원회  전국민주노동조합총연맹 여성위원회의

하루 종일 당신이 만나는 노동자들

출근 버스를 운전하는 버스기사 김 씨
지하철 역무원 이 군
친절한 미스의 은행원 박 양
오늘 함께 점심을 먹은 직장 동료 김 대리
매일 수고하는 우체부 신 군
집 근처 마트의 계산원 윤 씨

상상할 수 있습니까?
이들 모두 성소수자일 수 있습니다.

상상할 수 있습니다!
우리는 어디에나, 당신과 함께

레즈비언 버스 기사 김 씨
게이 지하철 역무원 이 군
트랜스젠더 은행원 박 양
양성애자 직장 동료 김 대리
트랜스젠더 우체부 신 군
무성애자 계산원 윤 씨

문의 0505_7592_9984 | lgtp@ncksl.com

 동성애자인권연대  민주노동당 성소수자위원회  전국민주노동조합총연맹 여성위원회의

〈2010년 민주노총과 함께 제작한 포스터〉



〈일터나 소지품에 붙일 수 있도록 배포한 스티커〉

3) 성소수자들에게 실제로 도움 되는 노동조합

2010년에 이루어졌던 성소수자 노동자 면접 조사 과정에서 노동조합에 가입하여 실제로 조합 활동에 열심인 조합원조차도 노동조합 동료들이 자신을 지지할 것이라고 생각하지 않

았지만 그래도 노동조합은 자신이 위기에 있을 때 나의 권리를 지켜주지 않을까하는 기대는 가지고 있었다. 하지만 이 기대감은 여전히 추상적이었는데, 그것은 노동조합이 자신의 요구로써 구체적인 요구안을 내놓을 때 구체화될 수 있다. 실제로 해외 노동조합운동에서 보듯이 성소수자 노동자를 조직하기 위해서는 필요한 노력임을 알 수 있다.

① 취업규칙과 단체협약에서 성소수자 차별 금지 조항을 넣고 성별정체성이나 성적지향 때문에 원천 배제되는 권리를 회복시키는 과정이 필요하다.

- 직장 내 성폭력 외에도 혐오표현과 괴롭힘을 금지하는 조항을 넣어야 함
- 가족수당, 복지수당 등 이성애자 가족을 기준으로 부여되는 임금 및 혜택에 있어 평등을 실현하는 방법을 강구해야 함
- 현행 법제도에서 동성커플에 대한 권리를 보장하고 있지 않지만, 단체협약에서 먼저 권리를 회복시킬 수 있는 방법을 찾아야 함. 예를 들어, 성소수자 가족들도 간병휴가, 가족돌봄휴가 등을 사용할 수 있도록 해야함

② 기업의 사회적 책임을 강조하는 것도 중요하다.

다양성 보장과 차별 금지, 인권 보장 등이 포함되어 있기 때문이다. 이는 기업의 홍보수단으로 인식되기도 하지만, 기업이 노동자 권리에 대한 국제적 가이드라인을 준수할 수 있도록 노동조합이 단체협약 등을 통해 구속력을 가질 수 있도록 해야 한다.

4) 성소수자 노동자들을 주체로 세우는 노동조합

성소수자가 평등한 일터를 위해서는 성소수자 노동자의 이름으로 이 권리를 만들어가는 과정에 동등하게 참여할 수 있어야 한다. 이것은 실제로 성소수자 노동자를 조직하고 하나의 그룹으로 영향력을 행사할 수 있도록 하려는 노력과 맞닿아있다. 성정체성과 상관없이 노동조합은 적극적으로 노동자를 방어하고 권리를 위해 싸워야 한다. 그것은 이 사회에서 민주주의와 평등을 옹호하는 노동운동의 책무이기도 하다. 성소수자 노동자의 드러내기는 노동조합의 차별 개선 의지가 확고할수록, 그리하여 이성애자 노동자들과의 접촉면을 넓혀 인식 전환의 계기를 더 폭넓게 마련할수록 손쉬워 질 것이다.

미국에서도 노동조합의 공식 조직에 성소수자 운동이 결합하고 이러한 노력들이 가시화되면서 성소수자들도 비로소 성소수자라는 이유로 괴롭힘을 당하면 노조에 호소하여 해결할 수 있게 된 사례가 있다. 실질적으로 미국의 성소수자 노동운동가들은 단체협약에 차별금지조항을 삽입하고 이를 파업 쟁점화 하기 위한 노력을 기울여 왔다. 이들은 아예 성소수자 노동자들이 노동조합의 구성원으로 동등하게 참여하여 성소수자의 요구를 모든 노동자의 요구로 확대시키는, 직접적인 전략이 효과적임을 밝히고 있다. 성소수자 노동자를 동등

한 참여의 주체로 받아들이는 것이 노동조합의 중요한 책임이며, 기층 노동자들 사이의 인식을 개선하고 실질적인 제도적 변화를 이룰 수 있는 밑거름이 된다. 이 부분이 가능할 때만이 성소수자 고용이 직접적으로 보호받고 적극적으로 권리를 주장할 수 있으며 그로 인해 성소수자 당사자는 자신감을 획득할 수 있다.

① 노동조합 규약에서도 성소수자 노동자들의 존재를 반영하고 이들을 적극적인 주체로 세워나가는 것이 중요함

② 성소수자들이 노동조합을 대표할 수 있도록, 할당제도, 부문위원회 건설, 성소수자 노동자 조직 건설 등의 노력이 필요함

③ 성소수자 노동자들이 정체성이 밝혀질 것에 대한 두려움 없이 상담하거나 찾을 수 있는 창구를 마련하고 적극적으로 홍보하려는 노력이 필요함

5. 우리 모두가 노동자

성소수자도 일을 통해 자아를 실현하고, ‘노동하는 인간’으로서의 존재를 실현할 권리가 있다는 보편적 사실이 되어야 한다. 많은 사람들이 ‘노동’을 이야기할 때, 그 일을 ‘사람’이 하고 있다는 사실을 종종 잊는다. 차별을 바라보는 관점도 마찬가지이다. 우리가 일상의 대부분을 보내는 일터에서 보람을 느끼고 자존감을 높이며 행복하게 일하는 것이 얼마나 중요한지 깨닫는다면, 일터에서 내가 생긴 그대로 존중받는 것이 노동자에게 얼마나 기본적인 권리인가 하는 것 또한 강력히 주장할 수 있어야 할 것이다. 많은 현실적 한계에도 불구하고 노동운동이 성소수자에 대한 차별과 혐오를 걷어내는 방향성을 가지고 자본주의 사회의 세력관계에 도전할 힘을 지니고 있다면, 바로 여기서부터 성소수자 노동자의 ‘동등한 참여’를 통한 평등이 시작되어야 하는 것 아닐까? ‘노동 권리 장전’에 성소수자라는 이름을 새겨 넣는 것은 매우 중요하다. 그러나 그 뿐만 아니라 “성소수자에게 좋은 것은 모든 노동자에게 좋다”는 캐치프레이즈를 걸고 성소수자의 요구를 통합적으로 소화해낼 재치와 적극성이 필요한 때이다.

[참고1] 영국과 미국 노동조합운동의 성소수자 조직 사례

[미국]

- 1930,40년대 선상노동자조합은 공산주의자들과 동성애자, 소수인종 노동자들이 함께 반동적 노동조합을 동성애자 권리를 지지하고 인종차별에 반대하는 조합으로 변모시킴
- 1963년 워싱턴의 “일자리와 자유 행진”을 조직자이자 아프리카계미국인 노동자단체인 필립 랜돌프인스티튜션을 설립한 저명한 공민권운동가 베이어드 리스틴도 동성애자였음.
- 1970년대 코어스 맥주 보이콧(샌프란시스코에서는 40에서 14퍼센트로 점유율 하락, 성소수자들의 적극적 연대), 브릭스 발의안(동성애자 교사를 해고시키는 법안) 반대 운동을 함께 진행
- 1980년대 동성애자 노동자 단체와 대형 노조들의 LGBT 코커스(그룹) 결성. 1970년 전미교사노조는 최초로 동성애자 권리를 지지하는 결의안을 통과시킴.
- 1979년 AFL-CIO 총회는 만장일치로 성적지향에 근거한 차별을 금지하는 연방 법률 제정을 요구하는 결의안 채택
- 1983년 AFL-CIO는 성적지향에 의한 차별을 반대하고 도메스틱파트너십을 지지하는 결의안을 통과.
- 1993년에는 반동성애 주민투표들에 반대하는 운동을 벌임. 미국에서도 노동조합은 민주당이나 자유주의 단체들, 시민권 단체, 자유주의적 종교교파 등 그 어느 곳보다 먼저 동성애자 권리를 지지해옴.
- 1994년 LGBT 노동운동가들이 모임. 당시 노동운동이 DOMA 논쟁에서 침묵한 것에 실망한 이들은 전국적 LGBT 노동자 단체 ‘일터의 자긍심’ 창립. 이 단체는 1997년 정식으로 AFL-CIO에 부문단체로 인정받음. 여기에는 SEIU 위원장 출신인 좌파 노조지도자였던 존 스위니의 위원장 당선도 영향을 미쳤음.

중요한 동성애자 노동운동가들

* 하워드 윌라스

노동운동과 동성애자 운동의 연대를 위해 노력했고 ‘레즈비언게이 노동자 연맹(LGLA, 80년대 중반)’과 ‘일터의 자긍심Pride at work’를 설립. 1997년 AFL-CIO에 공식 연맹이 되기까지 공동의장으로 활동. 최초의 커밍아웃한 팀스터스 트럭운전사로 1974년 팀스터스 노동조합과 함께 코어스 보이콧 활동. 당시 코어스는 노동조합을 인정하지 않았을 뿐 아니라 동성애자 노동자들을 해고하고 노동자들은 “당신은 동성애자입니까?”라는 질문을 포함해 노동조합에 대한 생각을 묻는 거짓말탐지기 조사를 받아야 했음. 1975년 베이에어리어 동성애자해방 단체 창설. 반전운동에도 참여한 그는 “동성애자 해방을 앞당기려면 노동운동, 여성운동, 유색인 운동 등에서 잠재적인 동맹자들에게 손을 내밀어야 한다.”는 주장을 펼쳐왔음.

이후 은퇴 전까지 10여년간 SEIU 250지부에서 활동. 그는 언제나 노동자들의 권리를 위한 투쟁, 가난한 사람들을 위한 투쟁에 함께 하며 성소수자 운동이 사회적 경제적 정의를 위한 투쟁의 일부임을 실천해왔다.

* 행크 윌슨

샌프란시스코의 LGBT 활동가이자 에이즈 활동가. 동성애자 교사연합, 텐더로인 에이즈정보센터, 감염인연합 창립자. 브릭스발의안 반대운동을 주도했고, 청소년 성소수자 센터도 설립.

주요한 성소수자 노동운동 조직의 활동

* GALLAN(동성애자노동운동활동가네트워크)

활동 목표

- 노동운동에서 동성애혐오와 싸우기
- LGBT 커뮤니티와 진보적 커뮤니티에 노동조합과 노동자 쟁점이 중요하고 의미 있음을 알리기
- 노동조합 민주주의를 옹호하며 노동운동에서 LGBT 참여와 지도를 최대한으로 늘리기
- 모든 형태의 억압에 맞서 싸우기, 특히 LGBT커뮤니티와 조직 노동운동 모두에서 인종차별과 성차별에 도전하기

활동 방식

- 파업, 단협, 조직활동에서 노동조합과의 연대 활동
- 노동조합에 LGBT 쟁점 교육
- 법률 제정 운동
- 정치 캠페인
- 주민발의 운동
- LGBT 노동조합원 지원

* Pride at Work(일터의 자긍심)

- 소개

우리는 레즈비언, 게이, 바이섹슈얼, 트랜스젠더 노동자와 지지자들입니다. ‘일터의 자긍심’은 비영리기구이자 미국노총(AFL-CIO) 공식 연맹기구입니다. 우리는 사회/경제 정의를 위해 조직 노동운동과 LGBT 커뮤니티의 상호 지지를 건설합니다. 전국 각지에 20개가 넘는 지부가 활동하고 있습니다.

우리는 일터와 노동조합에서 LGBT 노동자들의 완전한 평등을 추구합니다. 우리는 다양성을 존중하고 개방성을 독려하며, 안전과 존엄을 보장하는 노동운동을 만들기 위해 활동합니다. 우리는 LGBT 커뮤니티에 일하는 LGBT들을 위한 단체협약의 장점을 교육하고 LGBT 커뮤니티 안에서 노동조합 운동에 대한 지지와 연대를 건설하기 위해 노력합니다.

우리는 “한 사람의 상처는 모두의 상처”라는 노동운동의 오랜 구호에 깃든 정신에 따라 활동합

니다. 우리는 직장과 노동조합에서 성, 젠더정체성과 표현, 성적 지향, 인종, 출신 민족, 연령, 장애, 종교, 정치적 견해에 근거한 모든 형태의 차별에 반대합니다.

- 활동

LGBT 친화적 단체협약(노조협약) 1) 노조 지도부에 전략, 전술, 협약 문안 교육, 2) 현재 단체 협약에서 채택된 협약 문안 샘플 보급 3) 조합원에게 LGBT 이슈를 교육하기 위한 자료 및 지침서 보급

노동조합 조직 - ENDA(고용차별금지법)가 통과되지 않은 상태에서 30개 주에서는 성적지향을 이유로 해고가 가능하고 38개 주에서는 젠더정체성이나 표현을 이유로 해고가 가능하다. DOMA 위헌판결 전에 동성 커플은 1138개의 권리와 혜택을 받지 못했다. 대다수 주에서 단체 협약은 LGBT노동자들에게 유일한 보호책이다. 또 모든 노동자들에게 정당한 노동조건을 쟁취하기 위한 가장 효과적인 방법은 노동조합으로 단결하는 것이다.

노조 지도자 교육 - 평조합원들이 조직하고 노조지도자로 성장하기 위한 교육을 제공한다.

1) LGBT 노동자들에게 노조가 어떤 차이를 만들어내는지 배우기 2) 직장에서 LGBT 쟁점에 대해 효과적으로 소통하기 3) 지역 노조 건설을 위한 조직 스킬 발전시키기 4) 인종, 성별, 이주와 LGBT 쟁점이 맞물리는 지점에 대한 이해를 높이기

* SEIU 라벤더 그룹

서비스노조의 LGBT 그룹으로 노동운동과 LGBT 커뮤니티의 상호 존중과 열린 소통을 목적으로 한다.

- 노동조합, 일터, 노동 활동에서 LGBT 조합원들과 활동가들의 가시성을 높인다
- LGBT 커뮤니티에서 SEIU의 존재감을 드러낸다
- SEIU 조합원, 활동가, 지도자들에게 LGBT 이슈를 교육한다
- LGBT 커뮤니티에 노동 쟁점을 교육하고 커뮤니티 안에서 노동권을 지지한다
- LGBT 활동가들의 연대를 강화하기 위해 다른 노동, 커뮤니티 단체들과 네트워킹한다
- PAW를 지지하고 SEIU와 PAW, LGBT 조직들과 소통을 담당한다
- 성별, 젠더정체성, 성적지향, 결혼상태 등에 따른 모든 차별에 반대한다
- 노동조합 민주주의와 평조합원 운동을 통해 LGBT들의 적극적인 참여와 지도를 촉진

* Sleep with the right people.

LGBT 커뮤니티와 노동조합Unite here의 연합 캠페인으로 노동자를 탄압하는 호텔들을 보이콧해 노동조합을 인정하도록 압박하는 캠페인.

[영국]

* TUC

- 1977년 제1회 동성애자 TUC 대회 개최. 동성애자 노동권에 대해 논의.
- TUC는 일터와 사회에서 LGBT의 평등한 권리를 위해 활동함을 천명.
- TUC는 1998년부터 바이섹슈얼과 트랜스젠더를 포함해 매년 TUC LGBT 대회를 개최하고, LGBT위원회를 선출. LGBT위원회는 LGBT쟁점과 관련된 캠페인을 관장하고 TUC에 정책 조언을 함.
- 지난 10여년 동안 성적체성과 젠더정체성에 근거한 법적 차별을 없애기 위한 모든 캠페인과 법률 개혁에 동참. 차별금지법제화, 직장 연금에서 동성커플 혜택 보장, 동성커플 입양 권리 보장 등. 특히 평등법 제정을 위해 노력이 컸음. 현재는 학교와 축구계의 고질적인 동성애혐오에 맞선 캠페인에 동참하고 있음.
- LGBT들을 노동조합으로 조직하고, 직장에서 LGBT 평등을 위한 활동을 벌임.
- LGBT 이슈에 관한 노동조합 가이드북 발간. 법률적 변화를 반영하고 모범 사례를 알림.
- 모든 주요 노동조합에 LGBT 그룹이 존재함. TUC는 이에 대한 정보를 제공하고 지역 LGBT 담당자를 뒤서 네트워킹함.
- 런던 자긍심 행진, 블랙 프라이드를 후원하고 지역 프라이드 조직에도 관여. LGBT 히스토리 먼스의 주요 후원자이기도 함.

* 운송노조 LGBT 그룹

LGBT 자문위원회가 있고, 매년 LGBT 조합원 대회가 열림.

* UNISON LGBT 그룹

- 12개 지역모임이 있고 지역모임에서 선출된 2명의 대표자들이 전국 LGBT 위원회를 구성. 바이섹슈얼과 트랜스젠더, 흑인, 장애인 LGBT 대표도 할당.
- 차별과 괴롭힘 페이지를 뒤서 정보를 제공.

* 교사노조 LGBT 그룹

- 매년 LGBT 교사 대회 조직. 전국집행위에 LGBT 대표 할당.
- 교육에서 동성애혐오에 맞서는 다양한 프로젝트 지원. 교사들에게 관련 교육 자료 제공. 프라이드 참여.

* TUC 발간 노동조합 가이드북 LGBT Equality at work

LGBT 관련해 올바른 용어를 사용하는 것부터, 관련 법규 설명, LGBT들이 직장에서 겪을 수 있는 어려움들을 자세히 설명하고 노동조합이 할 수 있는 역할을 안내.

[참고2] 성소수자 노동자들의 참여가 보장되는 노동조합의 활동 제안

1. 고용차별 금지를 위한 제도적 노력

- 차별금지법 제정 및 성소수자 고용차별금지법 제정
- 이성애가족 중심의 사회보장 및 복지를 성소수자 및 가족 바깥 노동자들에게 맞도록 수정
: 가족수당, 연금 및 보험, 복지와 관련한 각종 수당 및 혜택 등
: 공공성 강화를 위한 개인 단위의(필요성을 우선하는) 사회보장 강화
- 취업규칙 및 단체협약 상의 차별금지 조항에 성적지향 및 성별정체성 차별금지, 채용 및 고용에 있어서의 차별금지 내용 명문화
- 직장 내 성희롱 및 성폭력에 성소수자 혐오 및 괴롭힘을 포함, 관련법 개정 등

2. 조직

- 노동조합에서 성소수자위원회 및 평등 및 반차별을 다루는 분과를 설치
- 성소수자 노동자들이 모일 수 있는 단위 조직, 추후 성소수자 노동조합으로의 고민
- 동인련 노동권팀 연락처 및 성소수자 노동상담을 위한 연락망 추가, 홈페이지 게시

3. 홍보 및 캠페인

- 노동조합에서의 성소수자 노동권 캠페인
: “나는 성소수자를 지지합니다” 스티커 일터에 부착하기
: 권리 가이드, 포스터 제작 등을 통한 홍보활동
- 성소수자 노동권의 내용을 알리기 위한 기고 활동
- 집회에서의 지속적인 캠페인

4. 교육

- 조합원 교육
- 교육자료 중 성소수자 노동권 내용 포함 및 보완 (*금속노조에서 제작한 노동인권교재에 성소수자 내용을 포함시킨 바 있음)

5. 연대

- 차별금지법 제정, 결혼평등 및 가족구성권 지지 등 당면한 성소수자 과제에 민주노총의 지지 선언과 참여
- 국제동성애혐오반대의날(5월 17일) 등 상징적인 날에 성소수자에게 지지를 보내는 홈페이지 배너 게시 등 연대
- 퀴어문화축제(자금심행진)에 민주노총의 후원과 참여 : 영국의 경우 TUC가 영국 자금심행진의 가장 주요한 후원자이자 참여자임

성소수자 노동자 (고용)차별금지법제 도입의 필요성

조혜인 (공익인권변호사모임 희망을만드는법)

1. 성적지향·성별정체성을 이유로 한 고용차별의 실태

가. 노동관계의 성립 단계에서의 차별

1) 성별정체성으로 인한 차별

가) 성별 변경을 하지 않은/못한 성전환자

2006년에 실시된 성전환자 인권실태 조사에서는 응답자 중 52.6%가 성전환자로 생활하면서 겪을 수 있는 어려움으로 ‘취직이나 진학의 어려움’을 꼽은 바 있다.³⁾ 실제로 가족관계 등록부상의 성별을 변경하지 못한 성전환자들은 모집과 채용 과정에서 가장 심각한 차별을 겪고 있는 집단이다. 외관상 인식되는 성별과 서류상 성별이 일치하지 않기 때문에 서류심사와 면접의 단계에서 대부분 탈락하게 되는 것이다.

사례: 다른 일을 시작하려고 했을 때 면접 보러 갔을 때 트랜스젠더입니다. (이렇게) 말하는 사람은 거의 없잖아요. 다른 일을 하려고 면접 보러 가면 남자인 줄 알았습니다. 이력서 보면 여자잖아요. 본인 맞습니까? 예. 진짜 맞습니까? ..지난번엔 (주민등록증) 민증 번호 좀 불러보세요. 뭐라고 하니까 다시 한 번 불러보세요. 왜 그렇게 하고 다닙니까? 면접 보면 제일 먼저 하는 말이... 그거 때문인지는 모르겠지만, 저는 다른데 취업 못 하고 있던 가게로 다시 왔죠. 그 사람들이 왜 떨어뜨렸는지는 모르니

3) 성전환자인권실태 조사기획단, 「성전환자 인권실태조사」, 2006, 165쪽 참조

까. (26세 FTM 인터뷰 사례)⁴⁾

사례: 면접 때문에 진짜 많이 떨어졌어요. 서류 넣잖아요. 이력서 들어가고 이름 들어가고 민증 내니까. 면접 다 보고 되는데 한번도 (되는 적이) 없어요. (24세 FTM 인터뷰 사례)⁵⁾

따라서 성별변경 전의 성전환자들은 대부분 신분확인절차가 없는 직장을 찾을 수밖에 없게 된다. 많은 FTM들이 택배, 운송, 공장노동자 등의 비정규직에 종사하며 불안정한 생활을 하고, 또 상당수의 MTF들이 유흥업소 등 성산업에 종사할 수밖에 없게 되는 것은 이렇듯 대부분의 일자리에 접근하기조차 어려운 이유가 크다.

나) 성별 변경 후의 성전환자

성전환자가 가족관계등록부상의 성별을 어렵게 변경한 경우에도 변경 전의 성별이 서류에 드러나는 때가 있다. 가족관계등록부 기본증명서와 주민등록초본 등에는 성별정정 또는 주민등록번호 변경 사실이 명기된다. 뿐만 아니라 ‘○○여자고등학교’와 같이 졸업학교의 이름에 변경 전 성별이 드러남에도 학교에서 졸업증명서를 발급하면서 학교명을 수정해주는 것을 거부하는 경우도 발생한다. 성별을 변경한 성전환자일지라도 이러한 서류를 제출해야 하는 경우에는 모집, 채용과정에서 차별을 어떻게 피할 것인가가 여전히 문제된다.

2) 성별표현, 혼인여부, 가족관계 및 가족형태 등과의 복합 차별

성소수자 정체성이 노골적으로 드러나지 않는 경우에도 성소수자들은 이성애 규범질서에 들어맞지 않는다는 이유로 차별을 받게 되는 경우가 많다. 이 경우 성소수자에 대한 고용 차별은 ‘성별표현(gender expression)’, ‘혼인 여부’ 또는 ‘가족상황 및 가족형태’에 대한 차별과 중첩하여 나타난다. 즉, 성소수자 정체성을 명확히 드러내지 않더라도 사회에서 기대하는 종류의 여성성, 남성성을 갖추고 있지 않거나 이성과 결혼을 하지 않았다는 이유로 모집, 채용 과정에서 불이익을 당하는 것이다.

“나처럼 등발 있고 머리 짧고 남자같이 생긴 여자들은 일반 사무직에서는 안받아주거든. 그나마 복장규정 별로 없고 외모에 신경 안 쓰는 IT업계가 그나마 낫지. 물론 나야 원래 웹 쪽 일을 하고 싶었지만 다른 일 하래도 못했을 거야. 하지만 이 쪽에도 당연히 외모가지고 사람 뽑는 거 있지. 예전에 강남에, 대기업, N사에 면접 보러

4) 성전환자인권실태 조사기획단, 앞의 책, 85쪽 참조

5) 성전환자인권실태 조사기획단, 앞의 책, 85쪽 참조

갔거든. 그 때 이미 몇 달 백수로 지낸 상태여서 꽤나 절박했는데 면접실 의자에 앉자마자, 면접관들이 ‘머리 기르고 살 빼고 올 생각 없냐’고 대놓고 말하더라.” (IT기업 파견직 노동자로 일하는 30대 초반 레즈비언 인터뷰 사례)⁶⁾

나. 노동관계의 전개 단계에서의 차별

1) 임금, 직업훈련, 승진 등

교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자 등에서도 성소수자들은 많은 차별을 받게 된다. 이 경우의 차별 역시 ‘성별표현’, ‘혼인 여부’ 또는 ‘가족상황 및 가족형태’에 대한 차별과 복합적으로 발생하는 경우가 많다. 즉, 비혼이거나 기존의 성별규범에 맞지 않는다는 이유로 교육, 배치, 승진 등에서 사실상의 차별을 당하는 경우이다.

사례: (결혼에 대한 것이) 정책상으로는 없는데, 대놓고 얘기를 해요. 결혼 안하면 진급은 못한다고. 그렇게 알고 있으라고. 그런 의식이 있어요. 가정을 다스려야 회사에서 책임감도 있다는 식의. 그래서 과장까지는 가능해도 그 이상은 어려울 거라는 결론연중에 알리죠. (그런 이야기를 들으면) 그렇게는 오래 못하겠구나... (30대 남성 동성애자 인터뷰)⁷⁾

2) 복리후생

한편 동성애자 또는 성별정정을 하지 않은/못한 이성애자 성전환자들은 파트너와 실질적인 혼인 관계에 있는 경우에도 이성 간의 법률혼 및 사실혼에 부여되는 직장 내 복리후생 등의 혜택에서 원천적으로 배제되는 경우가 많은데, 이는 ‘가족상황 및 가족형태’와 관련된 차별이기도 하다.

사례 : 우리는 차별을 받는다고 이야기하지만 직장의 입장에서는 혜택을 못 누리는 거지. 자격미달로. 미혼이니까. 그런데 우리 같은 경우에는 뭐가 있냐면 (결혼을 하면) 집을 임차를 해줘요. 국민은행은 1억2천이라는데 우리는 아무튼 9천이야. 9천 한도에서 전셋집을 얻어 주는 거예요. 아무 것도 필요 없어, 9천. 묻지도 따지지도 않고 9천에 전세. (배우자가 동성이기 때문에 직장에서 제공하는 전세금 융자제도를 이용하지

6) 동성애자인권연대, 「보이지 않는 노동자, 일터에서의 성소수자 차별실태 분석-게아-레즈비언 노동자 11명의 경험을 중심으로-」, 2010년도 국가인권위원회 인권논문 공모작(미간행), 2010, 14-15쪽

7) 동성애자인권연대, 앞의 글, 10쪽

못하는 30대 여성 동성애자 사례)⁸⁾

사례 : 나는 레즈비언이다. 그녀와 동거를 시작한 지 3년이 넘었다. 그런데 어제 그녀의 어머니가 돌아가셨다. 함께 내려가 그녀에게 힘이 되어 주고 장지까지 따라 가고 싶지만, 회사에 경조사 특별휴가를 신청조차 할 수 없다. 이성애자라면 사실혼 관계에도 경조사 휴가를 신청할 수 있다고 하는데, 나는 그녀를 친구라고밖에 소개할 수 없기 때문이다.⁹⁾

3) 징계

동성애가 직장에서의 징계사유로 노골적으로 등장한 사례도 있었다. 지난 2001년 서울행정법원은 ‘직장 동료와 동성에 관계로 공무원의 품위를 손상시켰다’는 이유로 감봉 2개월의 징계처분을 받은 한 소방관이 서울시장을 상대로 낸 감봉처분취소 청구소송에서 원고 승소 판결을 내린 바 있다. 법원은 “동료와 함께 쉬는 날 극장에 가고 술에 취해 키스를 한 것은 장난일 수도 있으므로 이를 동성애로 보기 어렵다”고 보아 “원고 자신이 동성애자라고 볼 근거가 없으므로 ‘공무원이 동성애를 해 품위를 손상시켰다’며 내린 징계는 부당하다”고 판결 이유를 밝힌 것으로 보도되었다.¹⁰⁾ 이를 반대해석하면 동성애를 이유로 징계처분을 할 수 있다는 취지의 판시라는 점에서 당시 많은 비판이 제기되었다.¹¹⁾

4) 차별적인 직장문화와 괴롭힘, 성폭력

직장에서 성소수자를 차별·비하하는 발언이나 농담들이 오가는 경우 성소수자들은 정신적인 고통을 느끼며 자신의 정체성을 들키지 않기 위해 심리적으로 매우 위축된 생활을 할 수밖에 없게 된다. 이러한 성소수자 차별적이고 인권침해적인 직장 분위기 역시도 개선해야 할 노동환경의 문제이며, 성소수자들이 평등하게 참여하고 노동할 권리를 막는다는 점에서 차별의 문제이기도 하다.

사례 : 남자들이야 아무래도 심하니까, 막, 아, 얼마 전에는 같은 팀 남자 선배 중에 하나가, 아침마다 자기가 레즈비언을 본다고. 밥 먹고 있는데, 정말 다들 뭐야, 이런 분위기... 다른 남자 선배가, 레즈비언인지 아닌지 네가 어떻게 아냐고, 헛소리 하지

8) 위의 글, 12쪽

9) 『전국인권활동가대회 반차별 포럼-노동과 차별 자료집』, 국가인권위원회, 2004, 앞의 책, 98쪽에서 재인용

10) 한국일보, 2001. 1. 9.자 ; 동아일보, 2001. 1. 9.자

11) 이석태, 「성적 지향에 의한 차별과 대책」, 한인섭·양현아 편, 『성적 소수자의 인권』, 76쪽 각주 19) ; 하니리포터, 2001. 1. 10.자

말라고 그러니까, 아침마다 역에서 둘이 껴안고 있대요. 맨날 둘이 껴안고 볼로 비비고 있대. 여자 둘이서, 그래서 자기가 너무 짜증이 난다는 거예요. 근데 다른 남자분 같으면 유럽에서 되게 오래 생활을 했어요. 그래서 아무래도 신경을 안 쓰고 그게 내 일하고 무슨 상관이나 그러는 거죠. 아니 개네가 거기서 뭘 짓을 하던, 너랑 무슨 상관이고 네가 왜 짜증이 나냐고 말을 하는 거예요. 그러니까 남자 여자가 하는 것도 자긴 짜증이 난다면서...(중략) 그런데, 여자끼리 하나까 더 짜증난다고, 막 이렇게 얘길 하나까. (20대 후반 여성 동성애자 인터뷰)¹²⁾

사례 : “분명, 남자야 여자야라고 물어보지는 않고, 얘기를 했었는데, 어느 순간, ‘재 남자였어?’ 라는 얘기. 시간이 지나면서 드러나기 시작하는 거죠. 그러면서 우리 원장님이 얘기 하셨어요. 농담으로 회식하는데, ‘수술해라, 내가 수술비 대줄게’ 농담이었을 거예요, 분명히 그 사람은. 직원들 있는 데서. 그게 저한테는 위기 상황이었어요. 무난히 넘어가면 좋은데, 나한테 문제가 되지 않을까, 괜히 그게 또 겁나더라고요. (나는) 뭔가 일을 해서 내 나름의 계획이 있는 건데, 여기서는 문제가 되지 않을까, 지레 겁먹고, 지레 겁먹은 게 참 많았죠. 그만두게 됐어요.” (34세 MTF 인터뷰)¹³⁾

성적지향, 성별정체성이 드러나는 경우 성소수자들은 직장 내에서의 괴롭힘, 따돌림, 성폭력 등에 더욱 직접적으로 노출될 위험이 크다. 이 경우 피해자인 성소수자쪽이 별다른 보호를 받지 못 한 채 직장을 떠나게 되는 경우가 많다. 한 FTM 트랜스젠더의 경우 자신의 성별정체성이 직장에 우연히 알려지기 시작하면서 직장 동료들에게 강제로 성별을 확인당하는 등의 성폭력 피해를 입은 후 “바로 다음날 사표”를 낸 아래와 같은 사례도 보고되고 있다.

사례: 동료들끼리 술을 마시게 됐는데, 갑자기 셋이 달려들더라고요. (중략) 애 진짜 맞네. 이 새끼 변태 아냐? 막 욕을 하더라고요. 이제 완전 패닉 상태가 되가지고. (중략) 제가 다리 밑에 양말 뒤쪽에 칼을 하나 차고 다녔어요. 누굴 해치려는 게 아니라, 혹시 몰라서... 남자 셋은 무리일 거 같고 그때부터 정신을 차려서 이성적으로 생각을 해야 돼 해야 돼 해서... 퍽퍽 쳐서 기절시켜놓고 묶어놓고... 쪽 설득을 했어요. 그때 그러고 나서 바로 다음날 사표를 냈죠. 그 기억이... 그러고 나서 제가 더 숨어들려고 했을지 몰라요. 세상 밖으로 나가지 않으려고. 진짜 그러고 집에서 정말 일주일 동안 잠만 잤어요.” 27세 FTM 인터뷰)¹⁴⁾

12) 동성애자인권연대, 앞의 글, 22쪽

13) 성전환자 인권실태조사 기획단, 앞의 책, 90쪽

14) 위의 책, 96쪽

다. 노동관계의 종료 단계에서의 차별

직장에서 성소수자의 정체성이 드러나는 경우 해고를 당하게 되기 쉽다. 가장 잘 알려진 사례로는 연예인 홍석천의 사례가 있다. 홍석천이 커밍아웃을 할 당시 그는 출연중인 모든 방송프로그램에서 하차해야 했다. 이러한 경우 성소수자 당사자는 직접적인 생계의 위협에 노출되어 생존권의 문제가 발생하게 된다.

현재 이러한 차별적이고 부당한 해고에 대해 법적으로 다투기는 쉽지 않다. 그 과정에서 성정체성이 노출되는 것에 대한 부담이 있다는 점 외에도 성정체성을 이유로 한 부당한 해고라는 점을 피해자측에서 입증하기가 사실상 거의 불가능하기 때문이다. 때문에 성정체성을 이유로 한 부당해고의 피해사례들은 거의 수면 위로 드러나지 않고 있는 것으로 보인다.

사례 : 1996년경 언론에 커밍아웃을 한 레즈비언 S씨는 며칠 뒤 회사에서 해고당했다. 수년 간 일해 온 전문직 사원이었기 때문에 회사에선 S씨가 필요한 상황이었다고 한다. S씨에 따르면 회사에선 “근무 불성실”이란 이유를 대면서 나가라고 했다. 그러나 당시에 S씨가 “근무 불성실”이란 걸 입증할 자료는 어떤 것도 없었고, 오히려 성과가 좋은 직원으로 평가 받고 있었다. S씨는 “왜 나가라고 하는지는 뻔한 일이었고, 그 사유를 더 캐서 묻는다는 것 자체가 어려운 일이었다”라고 말한다. S씨는 그냥 회사를 나올 수밖에 없었다.¹⁵⁾

사례 : 2000년 연예인 홍석천은 커밍아웃을 한 직후 그는 그가 출연하던 모든 프로그램에 대해 방송사로부터 출연 중단 통보를 받았다. 특히 어린이 프로그램인 <뽀빠이>에서는 가장 먼저 출연 중단 통보를 받을 것으로 알려졌는데,¹⁶⁾ 이는 성소수자가 아동 또는 청소년의 주변에 있어서는 안 된다는 편견이 작용한 것으로 보인다. 이와 같이 성소수자인 교사, 학원 강사는 성정체성이 알려질 경우 특히 해고의 위협에 노출될 가능성이 높다.

한편 성별을 변경한 성전환자의 경우 채용 과정에서 성별 변경사실이 드러나는 것을 피하기 위해 이력서 중 졸업학교의 명칭을 ‘○○여자고등학교’를 ‘○○고등학교’로 기재하는 등 일부 문구만 바꾸어 기재하는 경우가 있다. 이러한 종류의 이력서 허위기재는 매우 경미한 것으로서 해고 또는 징계해고의 사유가 될 수 없다.¹⁷⁾ 그럼에도 이러한 사실이 도중에 드

15) 국가인권위원회, 앞의 책, 180쪽 참조

16) 한국일보, 2000. 9. 27.자

17) 同旨: 전운구, 「트랜스젠더를 이유로 한 해고와 차별금지」, 『안암법학』, 2007, 839~840쪽 ;

리나면 (징계)해고당하게 되는 경우가 대부분이다. 이 경우는 표면상 이력서 허위기재를 문제 삼고 있다 하더라도 실질적으로는 성별정체성을 이유로 한 해고로서 부당하다고 할 것이다.

라. 차별 실태에서 드러나는 차별의 특성과 시사점

성소수자들이 노동권과 관련하여 겪는 차별의 문제는 다음과 같은 특성을 보인다.

1) 노동의 영역에서 성소수자들이 겪는 차별의 문제는 그 심각성에 비해 드러난 사례가 많지 않다. 이는 한편 성소수자 정체성이 드러나면 채용이 아예 되지 않거나 직장에서 해고를 당하게 될 가능성이 매우 크기 때문에 처음부터 정체성을 최대한 드러내지 않는 편을 택하기 때문이며, 다른 한편 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별을 당하는 경우에도 이를 드러내놓고 문제제기하는 경우 후속적인 불이익이 예상되므로 개인적으로 감수하는 경향이 있기 때문이다. 따라서 현실에서 드러나 있는 직접적인 차별 사례가 많지 않다는 사실이 차별의 심각성을 경감시키는 요소로 평가되어서는 안 되며 오히려 그 자체가 차별의 현실을 드러내는 한 양상으로 평가되어야 한다.

2), 앞 맥락의 연장에서 현재 많은 성소수자들은 고용 영역에서 자신의 정체성을 드러내고자 하는 욕구나 이에 대한 차별 현실을 구체적으로 개선하고자 하는 욕구가 크지 않을 수 있다. 그러나 이러한 사실이 차별시정의 긴급성이나 필요성을 부정하는 근거로 쓰여서는 안 된다(예를 들어, 어차피 직장에서 커밍아웃하려는 사람이 거의 없을 것이므로 직장에서 성소수자를 위한 복리후생제도를 당장 마련할 필요가 없다는 논리). 성소수자들의 드러냄이 차별시정의 전제조건 또는 선결단계가 되는 것은 부당하며, 오히려 성소수자의 존재를 인정하고 성적지향·성별정체성에 대한 차별을 시정하고자 하는 제도들이 존재할 때 성소수자 친화적인 문화가 형성되고 성소수자들이 자신들의 존재를 드러낼 수 있는 기반이 마련되기 때문이다.¹⁸⁾ 따라서 고용 영역에서의 성소수자의 차별 실태(및 사회적 욕구)를 조사하고

판례에 따르면 이력서 허위기재가 정당한 징계해고사유가 되기 위해서는 사용자가 그러한 허위기재를 사전에 알았더라면 고용계약을 체결하지 않았거나 적어도 동일 조건으로는 계약을 체결하지 않았을 것이라는 등의 사정이 객관적으로 인정되어야 한다(대법원 2012. 7. 5. 선고 2009두16763 판결 참조). 그런데 '성전환자임을 사전에 알았더라면 고용계약을 체결하지 않았을 것'이라는 사정은 그 자체로 성별정체성을 이유로 한 차별행위에 해당하므로 정당한 징계해고사유가 될 수 없다.

18) 2007년 한국 성소수자 사회의식조사에 따르면 '성소수자이기 때문에 생기는 가장 큰 어려움(복수응답)'으로 가장 많은 응답을 받은 항목은 '제도적, 법률적 보호를 받지 못함'이었다(148명, 총응답자의 38.2%). 한국 성소수자 사회의식조사 기획단, 『한국 성소수자 사회의식조사』, 2007, 100쪽 참조. 정체성을 드러내는 경우가 많지 않아 구체적인 차별피해 사례가 많이 집계되지 않고 있음에도 제도적, 법률적인 보호를 받고 있지 못하다는 점에 대한 (추상적인) 불안함은 매우 높다는 점을 알 수 있다. 그 외 2013년 실시된 'LGBTI 욕구조사'(성적지향·성별정체성법정책연구회 시행, 한국게이인권운동단체 친구사이 발주, 간행 예정)에서도 차별구제제도에 대한 욕구가 아주 높게 나타

분석함에 있어서는 이러한 점들이 고려되어야 할 것이다.

3) 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별은 매우 다양한 사유들과 복합적으로 작용한다. ‘성별(sex)’, ‘성별표현(gender expression)’, ‘혼인 여부’, ‘가족상황 및 가족형태’에 대한 차별 등이 그 대표적인 차별사유들이다. 또한 차별에 취약한 지위는 비정규직 등 취약한 고용형태로 이어지기 쉬운 것이 현실이므로, 성전환자, 여성동성애자를 비롯한 성소수자들의 많은 수가 현재 비정규직으로서 이중·삼중의 차별상황에 놓여있기도 하다.¹⁹⁾ 따라서 성소수자 차별과 개선의 문제는 이러한 복합적인 차별상황을 고려하지 않고서 논해질 수 없다. 즉, 성별화된 직장문화, 다양한 가족형태에 대한 차별 현실 등을 개선하지 않고서 성소수자 노동권의 문제가 근본적으로 해결될 수 없으며, 반대로 성소수자들의 존재를 간과하고서 성차별, 혼인 및 가족형태에 대한 차별, 비정규직 차별 등의 문제가 온전하게 다루어질 수 없는 것이다.

2. 성적지향·성별정체성을 이유로 한 (고용)차별금지법제의 개관

가. 성적지향·성별정체성에 대한 차별금지원칙

1) 차별금지법제의 일반적인 발전과정

불평등과 차별을 시정하기 위한 평등의 법리(legal principle of equality)의 발전은 크게 세 단계로 나누어볼 수 있다. 첫 번째는 형식적인 법률적인 장애를 제거하는 것이다. 노예제의 철폐, 기혼 여성의 사유재산권과 자녀에 대한 권리 배제 철폐, 오랫동안 여성에게 배제되었던 선거권을 마침내 부여하는 것 등이다. '법 앞에 평등'은 큰 성과였지만 그것으로 충분하지 않았다. 여전히 여성은 고용시장에서 분리되고 저임금에 시달렸고, 흑인은 편견과 배제의 대상이었다.

이에 두 번째 단계인 차별금지법의 발전이 시작되었다. 미국에서는 민권운동의 영향으로 흑인차별 철폐를 위한 민권법(Civil Rights Act of 1964)이 1964년 제정되었고, 영국에서는 1965년 인종관계법(Race Relations Act 1965)의 입법을 시작으로 차별금지법제의 입법과 개선이 수십 년에 걸쳐 이뤄져 왔다. 유럽의 경우는 차별금지법에 대한 각국의 국내법들과

나는데, 이러한 조사 결과들은 차별에 대해 보호받지 못할 것이라는 불안함이 현실에서 성소수자 정체성을 드러내는데 큰 걸림돌이 되고 있으리라는 점을 일정 정도 추단케 한다.

19) 성전환자의 고용불안에 대해서는 성전환자 인권실태조사 기획단, 앞의 책 참조 ; 여성 동성애자와 비정규직 문제에 대해서는 동성애자인권연대, 앞의 글, 26쪽 이하 참조

유럽차별금지지침, 유럽인권협약 등 지역규약이 서로를 보완하고 강화시켜나가는 역할을 했다. 이러한 법들은 효과적이었으나 한편으로 한계점도 많았다. 여전히 남녀 간 임금격차는 심했고 장애인과 소수종족들은 구직의 기회로부터 배제되었고 인종차별과 동성애혐오도 빈번하게 발생했다. 그래서 유럽은 2000년대 초부터 기존 차별금지법에서 적절히 구제하지 못하는 집단에 대한 차별금지사유 - 종교, 성적지향, 나이 등 - 를 추가하기 시작했다.

이처럼 차별금지사유를 추가시키는 노력과 동시에, 새로운 방향으로 차별금지법(평등법)의 발전이 이루어졌는데 평등의 법리의 세 번째 단계는 차별을 금지시키는 것을 넘어서 평등을 증진시키기 위한 국가의 적극적 의무의 포함이다. 이러한 의무는, 현존하는 현저한 차별을 해소하기 위해 특정 집단에 속하는 개인을 잠정적으로 우대하는 적극적 조치(positive action, affirmative action), 소수자 인권에 대한 교육, 차별과 편견을 극복하는 사회 인식의 제고 등 넓고 다양한 노력 등을 포함한다.

새로 입법되는 최근의 차별금지법/평등법제들은 차별을 효과적으로 방지하고 피해를 구제하며 평등권을 보장하기 위해 위의 경향을 모두 포함하고 있다.

2) 차별금지사유로서의 성적지향·성별정체성

성적지향과 성별정체성은 차별금지법제에의 포함 이전에도 국제인권규범·기준, 지역인권규범·기준 그리고 각 국내법원의 해석²⁰⁾을 통하여 보호되는 차별금지사유였다. 하지만 이러한 법적인 보호에도 불구하고 많은 성적소수자들이 자신의 정체성을 드러내지 않는 것을 택하고 살고 있는데, 특히 차별금지사유로 명시적으로 언급되어 있지 않은 경우, 구체적인 차별상황 발생 시 피해자가 실제적인 구제수단에 접근하고 이용하는 것을 더욱 꺼리게 할 수 있다는 점에서, 차별금지사유에 명시적으로 기술하지 않은 입법의 형태는 실질적인 보호책으로 기능하기 어렵다는 문제의식에서 2000년대부터 명시적인 입법의 태도가 시작된다.

현재 우리나라의 국가인권위원회법을 비롯하여, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 아일랜드, 룩셈부르크, 네덜란드, 스페인, 스웨덴, 슬로베니아, 아이슬란드, 노르웨이, 캐나다, 오스트레일리아, 미국, 이스라엘, 나미비아, 뉴질랜드, 남아프리카공화국, 에콰도르, 피지, 스위스 등 세계 각국의 차별금지법제에 성적지향 등이 명시되어 있다.²¹⁾ 다만 성별정체성을 구체적으로 언급한 차별금지법제는 아직도 상대적으로 그 수가 적는데, Heinze(2000)는 그 이유를 역

20) 이러한 경우, 성적지향은 ‘성’, ‘기타 지위’에, 성별정체성은 ‘성’, (성적지향만이 입법된 경우) ‘성적지향’에 기반한 차별로 해석되는 경향을 보인다.

21) 정정훈·장서연, 「성적지향을 이유로 한 차별금지」, 16-17쪽 참조

사적으로 서구에서 트랜스섹슈얼은 영향력 있는 운동이나 입법 로비를 하기에는 숫자가 상대적으로 너무나 적었고, 사회로부터 고립되어 있었으며, 주류적인 동성애자 운동과는 관심 영역에서 너무나 달랐다는 점에서 찾고 있다.²²⁾²³⁾

성적지향과 성별정체성을 이유로 한 차별을 방지하기 위한 각국의 차별방지법제에는 다양한 차별로부터 보호되는 사유를 포괄하는 일반적 법률이 존재하기도 하고, 성적지향 또는 성별정체성을 특정하여 차별을 방지하는 내용을 담은 개별적 법률이 존재하기도 한다. 남아프리카공화국의 경우에는 헌법상 차별로부터 보호되는 사유로 명시하는 경우도 있다. 이처럼 성적지향은 인권 보장과 향상을 중요한 국가적 과제로 인식하는 국가들에서는 필수적인 차별로부터 보호되는 사유로 인정되고 있는 추세이고, 고용뿐만 아니라 다양한 생활영역에서의 차별을 다루고 있는 것이 세계적인 경향이다.²⁴⁾

나. 국제인권규범상 성적지향·성별정체성을 이유로 한 고용차별금지

1) 성적지향·성별정체성에 관한 국제인권법의 발달

22) Eric Heinze, Sexual Orientation and International Law : A study in the manufacture of cross-cultural "sensitivity"

23) 성적지향, 성별정체성에 대한 대표적인 차별금지 입법례 (이숙진, 「젠더 관련 차별금지 입법 연구」, 국회입법조사처, 2010, 27~28쪽 [표10]을 바탕으로 수정·재구성한 것임)

국가	법률명	차별금지사유
뉴질랜드	인권법(1993)	성별, 성적지향
네덜란드	평등대우기본법(1994)	성별(sex), 성적지향
캐나다	인권법(1996년 개정법)	성별, 성적지향
남아프리카공화국	헌법(1996)	젠더, 성별, 성적지향
아일랜드	고용평등법(1998)	성적지향, 성
미국 뉴욕시	인권법(2002)	성별(gender), 성적지향
독일	일반적 평등대우법(2006)	성정체성, 성별
스웨덴	차별금지법(2009)	성별, 성정체성(transgender identity or expression), 성적지향
영국	평등법(2010)	성별, 성전환, 성적지향
호주	북부준주차별금지법(1992)	성, 섹슈얼리티
	NSW 차별금지법	성, 성적지향, 트랜스젠더

24) 이준일, 『섹슈얼리티와 법』, 세창출판사, 2009, 255쪽

국제인권법의 기본적인 인권규범은 1945년 유엔헌장, 1948년 세계인권선언, 1950년 유럽 인권협약, 그리고 유엔의 1966년 자유권협약과 사회권협약을 들 수 있다. 이것들과 유엔의 핵심 6대 조약을 포함한 국제인권조약에 '성적지향'과 '성별정체성'이란 단어는 등장하지 않는다.²⁵⁾ 이것은 조약이 만들어진 시기와 영향이 있다. 대부분의 국제인권조약이 성안된 것은 1940-60년대이고, 성소수자의 차별받는 집단으로서의 정체성과 운동 담론이 일어나기 시작한 것은 1960년대 이후이기 때문이다.

하지만 위 조약들은 '포함한(including)', '기타 지위(other status)'라는 표현을 사용하며 불완전한 방식(non-exhaustive)의 인권 혹은 차별금지 목록을 담고 있고, 이 입법 기술은 추후에 입법 당시 알지 못했던 새로운 형태의 차별이 인지되면 사법적 해석이나 다른 식의 발전을 꾀하는 것을 예정하고 있다.²⁶⁾ 따라서 성적지향 또는 성별정체성에 대한 차별금지 원칙은 주요 인권조약 차별금지조항의 해석과 2000년대 이후 명시적 입법을 통하여 법리로 발전되어 왔다. 그 중에서도 노동권을 직접적으로 다루고 있는 대표적인 규약으로는 '경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약'과 '국제노동기구 제111호 협약'을 들 수 있다.

2) 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR, 1966)²⁷⁾

'경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 국제규약(이하 '사회권규약') 제2조 제2항은 규약 당사국들이 규약에 규정된 권리들을 인종, 피부색, 성별, 기타 신분 등에 의한 차별 없이 보장하도록 규정하고 있는데, 사회권규약위원회(Committee on Economic, Social and Cultural Rights, 이하 '사회권위원회')는 일반논평(General Comment)를 통해 성적지향과 성별정체성이 위 조항의 '기타 신분'에 포함된다고 명시하고 있다.

사회권위원회는 2000년 일반논평 제14호 "도달가능한 최고 수준의 건강에 대한 권리"²⁸⁾, 2002년 일반논평 제15호 "물에 대한 권리"²⁹⁾, 2005년 일반논평 제18호 "노동권"³⁰⁾, 2008

25) Douglas Sanders, Human rights and sexual orientation in international law (2005), <http://ilga.org/ilga/en/article/577>

26) Sandra Fredman, Anti-discrimination laws and work in the developing world: A thematic overview, p. 15

27) 1966. 12. 16. UN총회에서 채택되어 1976. 1. 3. 발효되었다. 한국은 1990. 3. 16. 이를 비준하였다.

28) Committee on Economic, Social and Cultural Rights(CESCR), General Comment No. 14: The Right to the Highest Attainable Standard of Health (Art. 12 of the Covenant), U.N. Doc. E/C.12/2000/4 (2)000. 8. 11.), para. 18

29) CESCR, General Comment No. 15: The Right to Water (Arts. 11 and 12 of the Covenant), U.N. Doc. E/C.12/2002/11 (2)003. 1. 20.), para. 1

30) CESCR, General Comment No. 18: The Right to Work (Art. 6 of the Covenant), U.N. Doc.

년 일반논평 제19호 "사회보장에 대한 권리"³¹⁾에서 이러한 권리를 보장하는 데 있어 차별을 해서는 안 되고, 이러한 차별로부터 보호되는 사유로서 '성별'과 별도로 '성적지향'이 포함된다고 명시하고 있다.

나아가 사회권위원회는 2009년 경제적, 사회적, 문화적 권리에 있어서의 비차별(non-discrimination)에 관한 일반논평 제20호에서 "(사회권규약) 제2조 제2항에서 인정되는 '기타 신분'은 성적지향을 포함한다. 당사국은 개인의 성적지향이 유족연금에 대한 접근 등 규약상의 권리를 실현하는 데 장애가 되지 않도록 보장해야 한다. 이에 더하여, 성별정체성 역시 차별방지사유로 인정된다. 예를 들어 트랜스젠더, 트랜스섹슈얼 또는 인터섹스(간성)은 종종 학교나 직장에서의 괴롭힘과 같은 심각한 인권침해에 직면한다"라고 하여, 사회권규약에서 차별로부터 보호되는 사유로서 '기타 신분(other status)'에 성적지향과 성별 정체성이 포함된다는 것을 명시하였다.³²⁾

3) 국제노동기구(ILO) 제111호 협약(Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958)³³⁾

ILO 제111호 협약인 '고용·직업에서의 차별금지에 관한 협약(1958년)'은 제100호 '동일가치 근로에 대한 남녀근로자의 동등보수에 관한 협약(1951년)'과 더불어 노동과 고용 영역에서의 차별금지(균등대우)에 관한 ILO의 핵심협약에 해당한다. 위 두 협약은 노동과 고용 영역에서의 평등의 국제기준으로서 각국의 노동관계 반차별 법제에 하나의 기준이 되어 왔다.³⁴⁾

제111호 협약은 제1조 제1항 (a)에서 차별금지사유로서 '인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 출신국 또는 사회적 신분'라는 7개 사유를 열거하면서, (b)에서 회원국이 노사단체와 적절히 협의하여 다른 차별 사유도 정할 수 있다고 규정하고 있다. 따라서 위 협약의 차별금지사유는 1958년 제정 당시 전형적인 차별사유 7가지를 예시적으로 열거한 것으로 해석된다.³⁵⁾

E/C.12/GC/18 (2)006. 2. 6.) para. 12(b)(i)

31) CESCR, General Comment No. 19: The right to social security (Art. 9 of the Covenant), U.N. Doc. E/C.12/GC/19, (2)008. 2. 4.), para. 29

32) CESCR, General comment No. 20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights (art. 2, para. 2, of the Covenant), U.N. Doc. E/C.12/GC/20 (2)009. 7. 2.), para 32

33) 1958. 6. 25. 제42차 ILO 총회에서 채택되어 1960. 6. 15. 발효되었다. 한국은 1998. 12. 4. 이를 비준하였다.

34) 정소연, 「국제노동기준에서 본 한국의 노동차별과 차별금지법」, 『차별금지법과 노동토론회 자료집- 노동, 차별금지법을 말하다』, 2013, 29쪽

35) 조용만, 「고용차별금지법의 국제비교」, 한국노동연구원, 2004, 63쪽

이에 따라 위 협약 회원국들은 차별금지협약 이행에 관하여 장애, 혼인, HIV/AIDS, 성적 지향, 노동조합가입 등의 사유에 의거한 차별 등을 보고해 왔으며, 이 사유들은 차별금지협약에는 명시되어 있지 않지만, 차별금지협약이 금지하는 차별 사유로 포섭된다. 국제노동기구는 1998년 “노동에서의 권리와 기본원칙에 관한 선언” 이후 2003년, 2007년, 2011년 노동차별에 관한 후속보고서(follow-up report)를 발간하였는데, 그 중 2007년 보고서³⁶⁾는 차별금지협약에는 명시되어 있지 않으나 많은 회원국들이 받아들이고 있는 차별금지사유로서 연령, 성적 지향, 장애, HIV/AIDS를 제시한 바 있다.³⁷⁾

다. 해외 차별금지법제 사례

1) 유럽

가) 유럽인권협약과 반차별지침

유럽인권재판소는 1980년대 초반부터 일련의 판결을 통해 동성 간의 합의된 관계를 이유로 한 차별이 사생활에 대한 권리를 침해한다고 하고 성적지향과 성별정체성을 이유로 합리적이지 않은 차별을 하는 것을 유럽인권협약 위반으로 판단하는 등, 유럽인권협약(European Convention on Human Rights) 제14조가 규정하고 있는 차별로부터 보호되는 사유에 성적지향이 명시되어 있지 않더라도 이는 예시규정으로서, 성적지향을 이유로 한 차별을 위 협약 제14조 위반으로 다루고 있다.³⁸⁾

다른 한편 유럽연합은 2000년대에 들어서면서 제2차 유럽법이라고 불리는 다양한 반차별 지침을 제정하고 있는데, 이러한 반차별지침들은 기한을 정하여 각 회원국에 전환적용되도록 하는 규정을 둬으로써 법제의 실효성을 꾀하고 있다. 회원국들은 회원국내로 전환적용된 차별금지규정에 위반이 있을 때 가해될 수 있는 제재들을 확보해야 하고, 이 지침의 관철을 보장하기 위한 모든 적합한 수단을 취해야 한다.³⁹⁾ 이러한 반차별지침 중 성적지향에 대한 고용차별을 다루고 있는 지침은 고용과 직업에서의 평등대우에 관한 지침(Council directive 2000/78/EC)이다. 이 지침은 회원국에서 평등대우원칙의 시행을 목적으로 고용

36) ILO, Equality at work: Tackling the challenges – Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 2007

37) 정소연, 위의 글, 31~32쪽

38) 김지혜, 「성적지향과 성별정체성에 관한 국제인권법 동향과 그 국내적 적용」, 『법조』 제61권 제11호(2012. 11.), 196쪽 ; 정정훈·장서연, 위의 글, 14-15쪽

39) 신옥주, 「유럽연합에서 차별금지법제의 통합에 관한 연구」, 『토지공법연구』 제58집, 2012, 565쪽

및 직업과 관련하여 종교 내지 신조, 장애, 연령 또는 성적 지향을 이유로 하는 차별을 제거하기 위한 최소한의 기준을 설정하는 것을 목적으로 하고 있다(제1조).

이러한 유럽인권협약과 반차별지침들로 유럽에서는 비교적 고르게 차별금지법제가 마련되어 가고 있다. 현재 차별금지법제를 가지고 있는 유럽평의회 국가들 중 마케도니아를 제외한 모든 국가가 성적 지향을 차별금지사유로 명시하고 있는 것으로 보고되고 있다.⁴⁰⁾

나) 독일 일반평등대우법 (AGG)

독일에서 차별금지법(Antidiskriminierungsgesetz)의 입법추진은 유럽연합의 반차별지침들의 내용을 유럽연합의 주요 회원국인 독일이 수용하는 과정에서 이루어졌다.⁴¹⁾ 결국 2006년 8월 18일부터 평등대우에 관한 일반평등대우법(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG)이 시행되어 평등대우에 관한 일반적 법률로서 기능하고 있다. 일반평등대우법(AGG)은 노동법, 민법, 공무원법 및 사회보장법 등과 관계하는 통합법으로 존재하며, 군인의 차별에 대한 규정만 독자적인 특별법으로 만들어졌다. 동법 제1조에서는 일반평등대우법(AGG)의 목적을 정의하면서, “인종이나 출신, 성, 종교, 세계관, 장애 여부, 연령 및 성적 정체성(Sexuelle Identität)” 등의 이유로 발생하는 차별을 금지하고, 적용범위로 노동생활, 사회보호, 공공시설, 교육 및 민법상의 문제 등으로 광범위하게 정해졌다. ‘성적 정체성’에 대한 정의규정은 법률에 존재하지 않으나, 법률의 입법이유서를 통해 ‘동성애자(남성, 여성), 양성애자, 성전환자, 중간성자들이 여기에 해당한다’고 밝히고 있다.⁴²⁾

다) 영국 평등법

2010년 이전까지 영국의 차별금지법제는 동등임금법(Equal Pay Act 1970), 성차별금지법(Sex Discrimination Act 1975), 인종차별금지법(Race Relations Act 1976), 장애차별금지법(Disability Discrimination Act 1995) 등 각각의 차별금지 사유마다 별도의 근거 법률이 있는 체계였다. 2006년 제정된 평등법(Equality Act)은 성적 지향에 대한 차별, 종교 및 신념 차별만을 규율하는 법률이었다.⁴³⁾ 영국은 이렇게 산발적이고 복잡하게 제정되어 있던

40) <http://www.legislationline.org> 참조. 이로 인해 마케도니아는 국제인권사회로부터 지속적으로 차별금지법에 성적지향과 성별정체성을 차별금지사유로 명시할 것을 요구받고 있다. Amnesty, “Macedonia: Government must protect LGBTI people from discrimination” <http://www.amnesty.org/en/library/asset/EUR65/003/2012/en/fd3423ad-4fbc-4bf5-9863-0ffa229231b7/eur650032012en.html> ; 유럽평의회, “Study on Homophobia, Transphobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation and Gender Identity Legal Report: The former Yugoslav Republic of Macedonia”

41) 법무부 (2009). 독일 일반평등대우법에 대한 평가와 시사점.

42) Bundestag, publication no. 16/1780, p. 31.

차별방지 관련 법률들을 통합하고 EU 반차별지침⁴⁴⁾의 국내적 준수와 이행을 위하여 2010년 평등법(Equality Act)을 제정하였다.

평등법에서는 차별금지사유로서 성적지향과 성전환(gender reassignment)을 명시하고 있다. 성전환의 정의에 관해서는 “어떤 이가 성별의 신체적 혹은 다른 특성을 변화시킴으로써 자신의 성별을 재지정하려는 목적의 절차(혹은 절차의 일부)를 진행하고자 하거나, 진행 중이거나, 이미 진행이 마쳐진 경우, 그 사람은 보호받는 성별 재지정의 특성을 가지고 있다.”⁴⁵⁾고 하여 전환(혹은 이행)이 꼭 완결된 상태임을 요구하지 않는다.

평등법을 포함한 평등법령의 집행 업무는 영국의 국가인권기구인 평등인권위원회가 담당한다. 평등인권위원회는 2006년 평등법 (Equality Law 2006)에 따라, 종전의 인종평등위원회(Commission for Racial Equality), 장애인권리위원회(Disability Rights Commission)와 기회평등위원회(Equal Opportunities Commission)를 통합하여 설립한 국가기구다. 평등인권위원회는 평등과 인권을 보장하는 독립기관으로 연령차별, 장애인차별, 성차별 등 차별 및 인권침해 사건을 조사, 시정하며, 좋은 관계 맺기 사업, 사업주, 공공기관, 개별 시민들에 대한 조언과 지도를 수행한다.

2) 캐나다

캐나다는 캐나다 인권법(Canadian Human Rights Act)으로 성적지향을 이유로 한 차별을 방지하고 있다. 캐나다 인권법은 임신·출산을 포함한 성별과 성적지향 등을 차별로부터 보호되는 사유로 열거하고 있다. 또한 차별이 금지되는 영역으로는 재화, 용역, 편의, 편의시설의 제공을 포함하고 있다.⁴⁶⁾

3) 미국

가) 연방 차원의 법리

미국은 태생적으로 다인종·다문화 사회라는 특성과 대륙법계와 비교하여 상대적으로 ‘해고 제한’ 법리가 약화되어 있는 점 등을 배경으로 일찍부터 다양한 차별금지 법리를 발전시켜 왔다.⁴⁷⁾ 미국 연방차원에서 고용 차별을 가장 폭넓게 규율하는 법은 미국 민권법 제7장

43) 구미영, 「영국 평등법 개정의 주요 내용」, 국제노동브리프 2011년 2월호, 2011, 80쪽

44) Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000

45) 영국평등법 PART 2, EQUALITY: KEY CONCEPTS, CHAPTER 1, PROTECTED CHARACTERISTICS

46) 이준일, 위의 글, 95쪽

(Title VII of the Civil Rights Act, 1964)이며, 차별금지사유로 인종, 피부색, 종교, 성별(sex) 또는 출신국가를 열거하고 있다. 그 외 연령, 장애를 이유로 하는 차별금지법제가 제정되어 있다.

미국 연방차원에서 성적지향·성별정체성을 이유로 한 고용 차별을 별도로 다루는 법은 현재 존재하고 있지 않으며,⁴⁸⁾ 성소수자들의 고용에서의 차별을 막고 권리를 보장하기 위한 고용차별금지법(ENDA:Employment Non-Discrimination Act)의 논의와 의회에의 상정이 1994년 이래 지속적으로 있어 왔다. 위 법률안은 지난 2013. 11. 찬성 64표와 반대 32표로 상원을 통과한 상태이다.⁴⁹⁾

나) 시, 주별 차별금지법제 - 뉴욕시 인권법의 경우

이처럼 성소수자들의 고용차별을 금지하는 연방차원의 법이 아직 제정되고 있지 못한 상황에서 미국의 성소수자에 대한 차별금지법제와 정책은 각 시,주별로 발전해오고 있다. National Gay and Lesbian Task Force의 보고에 따르면, 2013년 6월을 기준으로 미국 내 성적지향 및 성별정체성/표현을 이유로 한 차별을 금지하는 주는 총 17개 주와 District of Columbia, 성적지향에 대한 차별을 금지하는 법을 가지고 있는 주는 4개 주에 달한다.⁵⁰⁾

예를 들어 뉴욕시 인권법(NYC Human Rights Law, Title 8 of the Administrative Code of the City of New York)은 성별(gender), 성적지향을 이유로 한 차별이 금지되고 있음을 명시하고 있으며, 2002년 개정을 통해 위 성별(gender)에는 성별정체성과 성별표현 등이 포함된다⁵¹⁾는 점을 분명히 하였다. 뉴욕시 인권위원회는 위 법에 따라 관할구역내의 차

47) 김진 외, 「진정직업자격 등 고용차별 판단기준에 관한 외국 판례 조사」, 국가인권위원회, 2005, 3쪽 각주2) 참조

48) 다만, 미국 고용평등위원회(EEOC)는 지난 2012. 4. 23. 피고용인의 성별정체성을 이유로 차별한 고용주가 민권법 제7편에 포함된 성차별을 한 것이라고 판단함(Mia Macy v. Eric Holder)으로써 성별정체성 차별이 민권법상의 '성별'에 의해 규율될 수 있는 가능성을 열어놓았다.

49) 연합뉴스 2012. 11. 8.자,

<http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=104&oid=001&aid=0006585182>

50) National Gay and Lesbian Task Force Foundation의 보고에 따르면 2013년 6월을 기준으로 미국 내 성적지향 및 성별정체성/표현을 이유로 한 차별을 금지하는 주는 총 17개 주와 District of Columbia, 성적지향에 대한 차별을 금지하는 법을 가지고 있는 주는 4개 주에 달한다.

http://www.thetaskforce.org/downloads/reports/issue_maps/non_discrimination_6_13_color.pdf

51) 성별(gender)의 개념에 대해 “실제의 또는 인지되는 성(actual or perceived sex)을 포함하며, 출생시에 지정받은 법적 성별과 전통적으로 연계되어 있는지와 관계 없이 성별정체성(gender identity), 자기이미지(self-image), 외모(appearance), 행동(behavior) 또는 표현(expression)을 포함한다”고 정의하고 있다.

별사건을 조사하고 합의금을 지불하게 하거나 반차별 교육을 이수하게 하는 등의 다양한 구제조치를 시행한다.⁵²⁾

3. 성적지향·성별정체성을 이유로 한 고용차별금지에 관한 한국의 법제 현황 검토

가. 헌법상 기본권의 보장

헌법은 제32조에서 근로의 권리, 제33조에서 노동3권 등 노동기본권을 규정하고 있다. 또한 제11조 제1항 제1문은 ‘모든 국민은 법 앞에 평등하다’고 하여 일반적 평등원칙을 보장하고, 제2문은 ‘누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다’고 규정한다. 이 때 ‘성별·종교 또는 사회적 신분’이라는 차별금지사유는 예시적인 것에 불과하므로 합리적인 이유 없이 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별을 받지 않을 권리 또한 이에 포함된다.

이처럼 고용 영역에서 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별을 받지 않고 노동기본권을 누리는 것은 이미 우리 헌법상 보장되어 있는 기본권이며, 국가는 이러한 기본적 인권을 확인하고 보장해야할 의무를 지고 있다(헌법 제10조).⁵³⁾

나. 고용 관련 법령에서 구체적인 차별시정제도의 미비

1) 헌법상 노동기본권을 구체화하는 기본법으로 근로기준법, 노동조합 및 노동관계조정법 등이 존재하며, 차별금지의 원칙은 위 법률들에서도 확인되고 있다(근로기준법 제6조⁵⁴⁾, 노동조합 및 노동관계조정법 제9조⁵⁵⁾). 그러나 ‘성별, 국적, 신앙, 사회적 신분’에 대한 차별을 제외하면⁵⁶⁾ 위 차별금지 조항을 위반하는 경우에 대한 재제가 특별하게 규정되어 있

52) 구체적인 사례들에 대해서는 <http://www.nyc.gov/html/cchr/html/settlements/settlements.shtml> 참조

53) 이처럼 한국에서 노동권은 헌법상 보장받는 기본권이라는 점에서, 특별히 반차별 법제가 존재하지 않는 이상 해고 등이 상대적으로 자유로워 ENDA의 입법 여부가 권리 보장을 좌우하게 되는 미국 등과 상황이 다르다.

54) 제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

55) 제9조(차별대우의 금지) 노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다.

56) 근로기준법은 제6조를 위반한 경우 500만원 이하의 벌금에 처하도록 하는 벌칙규정을 두고 있다

지는 않다는 점에서 위 조항들은 선언적인 효과를 갖는 것에 불과하다.

2) 한편 성별, 장애, 연령, 일정한 고용형태 등의 차별사유에 대해서는 고용영역에서의 차별을 보다 효과적으로 규율하기 위한 개별적인 차별금지법제들이 도입되어 있다. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(고용영역에서 성별 차별을 규율), 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률, 파견근로자보호등에 관한 법률(고용영역에서 고용형태 차별을 규율), 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률(고용을 비롯한 다양한 영역에서 장애 차별을 규율), 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(고용영역에서 연령 차별을 규율) 등이 이에 해당한다. 이러한 법률들은 차별을 실효성있게 시정하고 예방하기 위하여 형사처벌, 차별시정기구의 차별조사, 시정권고, 시정명령 등의 다양한 제도를 마련하고 있다. 그러나 현재 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별을 이러한 특별법 형태로 규율하는 법률은 존재하지 않는 상황이다.

3) 결국 성적지향·성별정체성을 이유로 부당하게 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 받은 경우에는 이러한 해고 등이 ‘정당한 이유 없이’ 이루어졌음을 주장하여 근로기준법 제28조에 따라 노동위원회에 구제신청을 할 수 있다.⁵⁷⁾ 그러나 그 외 성적지향·성별정체성을 이유로 차별적인 처우를 당한 경우, 이를 시정하기 위한 구체적인 제도와 절차는 (아래에서 볼 국가인권위원회법을 제외하면) 현행 법령상 별도로 존재하지 않으며, 일반 법리에 따라 그러한 차별이 민법상 불법행위에 해당함을 증명하여 손해배상을 청구할 수 있을 뿐이다. 그러나 민법상 손해배상을 청구하는 것은 소송에 대한 부담감 외에도 차별을 입증하는 것이 매우 어렵고 승소하는 경우에도 사후적인 손해배상에 불과하고 그 액수 역시 매우 제한적이라는 점에서 대부분의 경우 실질적인 구제의 효과를 갖는다고 보기 어렵다.

다. 국가인권위원회법의 의의와 한계

1) 국가인권위원회법은 현재 차별행위를 가장 폭넓게 일반적으로 규율하고 있는 법이다. 동법은 제2조 제3호에서 ‘평등권 침해의 차별행위’를 정의하면서 ‘성적지향’을 포함한 19개

(제114조). 이 때 근로기준법 제6조의 차별사유는 예시적으로 해석하면서도 제114조의 형사처벌은 죄형법정주의 원칙상 제6조에 열거된 4가지 사유(성별, 국적, 신앙, 사회적 신분) 위반에 국한되어 적용된다는 것이 학계의 다수설이다. 따라서 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별은 (‘성별’에 의한 차별이라고 해석되지 않는 이상) 이러한 벌칙규정의 적용을 받지 않는다.

57) 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다.

제28조(부당해고등의 구제신청) ① 사용자가 근로자에게 부당해고(징계)등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.

사유를 차별금지사유로서 예시하고 있으며, 고용, 재화·용역 등, 교육, 성희롱 등 차별의 영역과 유형에 대해서도 폭넓게 규정하고 있다. 차별의 주체에 대해서도 공공기관의 차별행위와 사인에 대한 차별행위 모두를 규율대상으로 포괄하고 있다.

현재 한국에서 ‘성적지향’이 차별금지사유로 명시되어있는 법률은 국가인권위원회법이 유일하다. ‘성별정체성’은 차별금지사유로서 별도로 명시되어 있지 않은 채 성적지향에 준하여 규율되고 있다.

국가인권위원회는 위 법률에 따라 차별 사건을 직권 또는 진정에 따라 조사하고, 합의 권고와 조정, 시정권고, 피해자를 위한 법률구조 요청, 긴급구제조치의 권고를 내릴 권한을 가지고 있으며(법 제40조 내지 제48조), 그 외에도 인권 법령·제도·정책·관행의 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견의 표명, 인권상황에 대한 실태 조사, 인권에 관한 교육 및 홍보 등의 정책기관으로서 다양한 업무를 수행한다(법 제19조).

2) 이처럼 국가인권위원회는 현행 법령상 ‘성적지향’을 비롯한 다양한 차별을 가장 포괄적으로 다루는 차별시정기구이자 정책기구로서 자리매김되어 있다. 그러나 그 현실 운용면에서 여러 아쉬움을 남기고 있으며, 특히 성적지향 및 성별정체성에 대한 차별에 대해서는 인권의식 향상을 위한 교육과 홍보, 인권정책의 점검과 수립이라는 인권위원회 본연의 업무가 제대로 행해지고 있지 않다는 지적을 받고 있다.⁵⁸⁾

또한 국가인권위원회법은 그 성격이 실체법이 아니라 국가인권위원회라는 기관의 권한을 다루는 조직법에 해당하는 점, 따라서 차별에 대한 실체적이고 구체적인 규정이 부족하다는 점, 차별이라고 판단을 내리는 경우에도 시정권고의 권한만 있을 뿐 강제력 있는 구제수단이 없어 피해자 구제에 미흡하다는 점 등에서 근본적인 한계를 지니고 있기도 하다. 이에 따라 헌법상 평등권의 내용을 구체화하는 실체법으로서 일반적인 차별금지법의 필요성이 역설되어 왔다.

3) 국가인권위원회가 설립된 2001년 이래 현재까지 국가인권위원회에서 내려진 결정 중 성적지향·성별정체성을 이유로 한 고용 차별로 분류되는 사건은 단 한 건도 존재하지 않는다.⁵⁹⁾ 이는 물론 성소수자 정체성을 드러내면서 고용차별을 문제제기하기 어렵다는 현실에 기인하는 것이겠으나, 성소수자 (고용)차별 문제에 대해 국가인권위원회가 그동안 매우 소극적으로 활동해왔음을 보여주는 사례이기도 하다. 국가인권위원회가 설립된지 이미 10년이 넘었음에도 성소수자의 고용차별에 관해서는 아직도 문제제기 자체가 어려울 만큼 개선

58) 한채운, 「개와 늑대의 시간-성적소수자와 국가인권위원회의 10년-」, 『국가인권위원회 설립 10주년 대토론회-인권위 10년, 무엇을 남겼나- 자료집』, 2011 참조

59) 다만, 국가인권위원회는 지난 2014년 2월, 축구선수 박은선에 대해 성별 진단을 요구한 WK리그 6개 구단의 감독 및 코치들의 행위는 성희롱이라고 판단한 바 있다. 이 사건은 한 사람의 성별, (간주된) 성별정체성, 성별표현 등을 이유로 한 고용 영역에서의 성희롱을 다른 사건으로 분류될 수 있을 것이다.

된 것이 없다는 뜻이기 때문이다. 성적지향·성별정체성을 이유로 한 고용 차별 진정이 거의 존재하지 않는 현상은 다른 한편으로는 국가인권위원회 권고가 법적 강제력이 없어 실효성 있는 구제를 기대하기 어려운 문제에서도 기인하는 것으로 보인다.

4. 나가며 - 평가와 제언

이상과 같이 성적지향·성별정체성에 따른 차별 없이 노동기본권을 보장받을 권리는 헌법 및 국제인권규범에 의해 보장되고 있는 기본권이다. 이러한 기본권을 보장하고 실현하기 위하여 실효성있는 차별시정제도를 마련하고 구체적인 차별예방정책을 수립·시행하는 것은 국가의 헌법상 의무이자 국제법적인 책무이다.

한국의 인권·시민단체들은 2007년 이래 차별이 무엇인지를 포괄적으로 정의하고 차별의 피해구제와 예방에 대해 규정함으로써, 차별과 평등에 관한 법·제도·정책의 준거틀을 통합적으로 제시하는 실체법으로서 포괄적 차별금지법을 제정하라는 요구를 하여왔다. 한국정부는 유엔 인권기구들로부터도 포괄적 차별금지법을 제정하라는 권고를 계속하여 받아왔으며 이러한 권고들을 수용하여 작년 차별금지법을 제정하겠다는 입장을 밝히기도 하였으나 재계와 일부 보수기독교의 반대를 명목으로 입법추진을 기한 없이 보류하고 있는 상태이다. 그러나 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별에 대해 실효성있는 구제가 전무한 것이나 마찬가지인 현재의 법 공백 상태는 지체없이 해결되어야 할 문제이다.

차별이 행해진 이후의 구제 못지 않게 중요한 것은 차별 예방과 평등 증진을 위한 구체적인 정책을 수립하고 시행하는 일이다. 이는 차별금지법제 안에서 주요하게 다루어지는 내용이기도 하다. 그러나 차별금지법이 제정되기 전인 현재로서도 고용노동부, 국가인권위원회, 지방자치단체 등은 차별실태조사 및 인권기본계획을 비롯한 다양한 정책수립, 인권교육과 홍보 등을 통해 고용 영역에서의 성적지향·성별정체성 차별문제를 해소해야 할 책무가 있다.

이러한 고용 영역에서의 성적지향·성별정체성 차별실태의 심각성을 인지하고 이를 해소하기 위하여 차별금지법을 비롯한 시정제도를 마련하고 다양한 정책을 수립함으로써 자신들의 책무를 다 하기를 국가와 지자체에 끊임없이 요구해야 할 것이다. 그리고 이러한 요구는 성소수자 뿐만 아니라 다양한 차별현실에 놓인 이들이 서로의 차별과 불평등이 어떻게 맞닿아 있는지 경청하고 확인하며 평등이라는 가치를 기준으로 사회의 모든 제도와 정책을 근본부터 점검하고 재정렬하라는 요구로 나아갈 때 근본적인 힘을 갖게 될 것이다.

성소수자의 평등한 노동권을 위한 노동운동의 역할

김혜진 (전국불안정노동철폐연대 상임활동가)

1. 중층적이고 복잡한 차별들

“차별은 단순히 임금과 노동조건에서 불리한 처우를 받는 데에서 그치지 않는다. 차별은 임금과 노동조건, 눈에 보이는 인격적 모욕을 포함하여 그 노동자를 위계화함으로써 사회적 위치를 확인하게 만드는 다양한 기제의 작동 과정이다. 작업복 색깔, 호칭, 휴가사용, 휴게실 사용제한 등을 통해서 나와 다른 노동자의 위치를 확인하게 되고 그에 맞는 행위를 하게 만드는 것이다.”(차별이 노동자에게 미치는 영향, 전국불안정노동철폐연대)

신자유주의는 노동자들을 경쟁시키고 위계화한다. 기업들은 이미 형성된 사회적 위계, 즉 여성, 장애인, 청소년과 노인, 성소수자, 저학력자 등 사회적으로 형성된 차별을 업무상의 위계로 전환시킨다. 업무가 분리되고 업무 간 위계가 정해지면 노동자들은 중요한 업무를 하는 이들은 중요한 사람이라고 여기게 된다. ‘다른노동-다른임금’의 구조가 정상적인 것처럼 인식되고, 이것은 사회적인 차별로 확산되어 특정 직무를 하는 이들은 능력이 있는 이들이고 이들은 승자의 결과물을 획득한 것이라고 간주된다. 그러면서 그 사람이 하는 일에 따라 그 사람의 능력과 인격이 평가되는 현상이 나타난다. 하나하나의 업무가 갖는 의미나 사회적 역할에 대한 존중은 사라지고 업무 간 연계와 노동자의 단일성은 파괴된다.

불안정노동의 시대에 ‘차별’은 불합리한 처우의 문제를 뛰어넘는다. 이것은 언제라도 해고될 수 있는 불안정함, 아프거나 큰 일을 당할 경우 생계유지가 불가능할 수 있다는 공포가 내재되어 있다. 그렇기 때문에 불안정노동의 시대에서 ‘차별’ 위계의 아래에 위치한다는 것은 삶 자체가 파괴될 수 있고 인격적인 모욕을 감수해야 한다는 뜻이다. 자신의 권리를 이야기하기도 어렵다. 성소수자들의 경우 취업단계에서부터 진입장벽을 경험하고, 그리고 각

종 복지혜택에서 소외됨과 동시에 자신의 정체성이 드러난다는 사실만으로도 해고될 수 있기 때문에 자신의 권리를 당당하게 이야기하기 어렵다는 점에서 노동현장에서의 차별을 복합적으로 안고 있다. 노동현장에서 성소수자의 차별은 드러나든 그렇지 않든 이미 복잡한 차별구조의 일부분이다.

그런 점에서 “성별화된 직장문화, 다양한 가족형태에 대한 차별현실 등을 개선하지 않고서 성소수자 노동권 문제가 근본적으로 해결될 수 없으며, 반대로 성소수자들의 존재를 간과하고서 성차별, 혼인 및 가족형태에 대한 차별, 비정규직 차별 문제가 온전하게 다루어질 수 없는 것”이라고 하는 발제문의 주장에 동의한다.

2. 노동현장에서 성소수자 차별이 ‘문제’로 등장하지 못하는 상황

노동운동은 차별과 관련해서는 주로 여성차별에 관심을 가져왔다. ‘동일노동 동일임금’은 그런 여성차별에 저항하는 중요한 슬로건이었다. 여성노동자들의 싸움 속에서 ‘남녀고용평등법’을 비롯한 제도적 장치가 만들어졌지만, 경제위기 이후 여성 집중 직종의 비정규직화 때문에 여성차별이 온존되고 있다. 경제위기 이후에는 ‘고용형태’에 의한 차별이 심각한 문제로 대두되었다. 비정규직 노동자들의 오랜 투쟁으로 차별의 문제가 드러났고, 이러한 차별이 정상적인 것이 아니며, 이 문제를 극복해야 한다는 사회적인 동의를 만들어나가고 있다. 그리고 최근에는 청소년과 노인 등 특정 연령의 차별이 확산되고 있지만 알바노조나 청년유니온, 노년유니온 등의 활동으로 세대별 차별에 대한 문제의식도 확산되고 있다.

장애인차별과 성소수자 차별은 여전히 노동현장에서는 잘 드러나지 않는 차별이다. 장애인들은 노동시장 진입에서부터 심각한 차별을 겪고, 장애인의 노동이 권리가 아니라 시혜인 것처럼 인식되기 때문에 노동현장에서의 차별은 중요하게 드러나지 않고 있다. 성소수자들의 경우 처음부터 “정체성을 최대한 드러내지 않는 편을 택하기 때문에” 차별 문제가 밖으로 나타나지 않고 그 때문에 중요하게 제기되지 않았다. 하지만 스스로의 정체성을 드러내기 어렵다는 사실 자체가 노동현장이 이미 차별적인 공간이라는 점을 말해주는 것이다. 그렇기 때문에 성소수자들에게 가해지는 숨어있는 차별의 구조를 드러내는 것은 매우 중요하다.

다른 경우 주체들의 조직화를 통해서 차별의 문제를 드러냈지만 성소수자들의 경우 개별 현장에서 자신의 정체성을 드러내기는 쉽지 않다. 그 순간 해고의 위험에 놓이기 때문이다. 노동조합에 대한 기대가 있을 수는 있으나 아직 노동조합은 이 문제를 받아서 함께 싸울 것이라고 보기는 어렵다. 따라서 다른 차별 문제처럼 ‘주체가 조직되고 투쟁함으로써’ 문제

를 드러내는 방식보다는 우선 ‘성소수자의 노동권’에 대해서 이야기하는 흐름을 사회적으로 형성하고, 그런 지지의 힘을 바탕으로 하여 주체가 조직되는 방식이어야 할 것이다. 그 출발은 ‘성소수자 ‘단체’와 노동자들의 만남’일 것이다.

3. 성소수자 단체와 노동운동은 어떻게 만날 것인가?

현재 성소수자 단체와 노동운동은 다양한 형태의 만남을 갖기 시작했다. 성소수자 운동 단체에서 투쟁의 일부로 ‘드러내기’를 선택하고 함께한 것은 노동자들에게도 매우 소중한 경험이었다. 한진중공업에 함께했던 ‘희망버스’에서 성소수자들의 합창단 공연에 많은 노동자들이 함께 호응할 수 있었던 것도 동일한 장소에서 동일한 가치를 공유하며 함께 싸웠기 때문이다. 그 경험이 있었기 때문에 퀴어퍼레이드에 투쟁사업장 노동자들이 함께 할 수 있었다. 학생인권조례 투쟁에서 성소수자들이 서울시청 농성을 했을 때 노동자들의 방문을 적극 조직하기도 했다. 투쟁하는 공간에서 만난 이들이기 때문에 이런 연대가 가능했다.

이런 연대가 가능한 이유는 매개역할을 하는 단위들이 있었기 때문이다. 주로 인권단체들이나 문화단위들이 투쟁하는 이들을 매개하고 연대를 촉진해왔다. 그리고 이러한 만남이 노동운동 안에서도 성소수자 문제를 생각하게 하고 만나는 공간을 넓혀왔다는 점에서 매우 큰 의미를 갖는다. 그런데 아직은 노동운동과 성소수자 단체가 직접 교류하는 일이 많지 않다. 이런 매개를 통한 연대, 특정한 사업을 통해 하나의 공간에서 서로 만나는 것도 중요하지만 직접 만남의 공간이 넓어지지 않는다면 ‘연대’를 넘어서지 못하게 된다. ‘노동현장에서의 차별’이라는 공통의 과제를 갖고 직접 만나는 공간이 필요한 것이다.

그러려면 노동권의 구체적인 문제에 대한 공동의 제기가 필요하다. 노동조합에서 통상임금 문제에 대해 투쟁할 때 ‘비정규직’이나 ‘중소영세사업장 노동자들’은 통상임금에 대한 대법원 판결이 나온 이후 취업규칙을 불이식하게 변경하는 사례가 많음을 제기하면서 싸워왔다. 가족수당은 모두에게 주는 수당이 아니라는 이유로 통상임금에서 제외되는 경우도 많았다. 그렇다면 ‘가족수당’ 자체를 기본급으로 전환하는 것이 필요한 것 아닌가. 비혼 차별을 유지하면서 ‘남성 생계부양자 논리’를 가속화하는 수당들을 기본급으로 전환시키는 싸움이 필요하다. 그런 싸움은 성소수자들의 직접적인 이해관계와도 연계된다. 차별금지법 제정 등 큰 틀에서 차별을 없애는 제도적 대안도 마련해야 하지만, 현장에서 벌어지는 구체 현안을 공유하고 함께 목소리를 높이고 싸우는 과정이 있어야 한다.

4. 제도적 대안에서의 고민

제도가 갖는 힘은 매우 클 것이다. 그런 점에서 성적 지향과 성별 정체성을 이유로 한 차별을 금지하는 법을 만드는 것은 의미가 크다. 그리고 차별금지법이 재계와 일부 보수기독교의 반대로 인해서 한계에 부딪혔지만 쟁점화됨으로써, 차별금지법 제정이 차별에 대한 사회적인 인식을 넓히고 있다. 그런데 차별금지법이 아무리 세분화된다고 하더라도, 성별 정체성이나 성적지향을 이유로 한 차별은 부당하다는 점을 말해줄 뿐, 구체적으로 차별을 금지하는 효과를 거둘 수 있을지에 대해서는 미지수이다.

채용과정에서나 승진 등에서의 차별에 대해 당사자들은 성별정체성으로 인한 차별이라고 느끼지만 채용 과정 자체가 비공개로 이루어지는 경우가 많고, 인사권은 회사의 권한이라고 간주되므로 그 차별을 입증하기는 어렵다. 노동자들이 개입할 여지가 없이 운영되는 회사 안에서 벌어지는 차별은 법적 제도적으로 규율하기 어렵다. 비정규직들이 권리를 찾고자 할 때 쉽게 해고되지만 정작 사유는 ‘계약기간 만료’라 부당해고라고 다투기 어려운 경우가 많은 것과 같다. 따라서 ‘차별금지’를 현실화하는 것은 ‘차별 금지’제도가 아니라, 인사제도를 투명하게 운영하고, 노동자들이 인사제도에 개입하며, 비정규직에 대한 주기적 해고의 권한이 기업에게 주어져있는 현실의 문제를 개선하고 노동자들의 노동권을 찾는 싸움과 연계되어야 하는 것이다.

그렇기 때문에 차별금지법 제정 못지 않게, 구체적인 차별시정의 효과라는 측면을 고려하여, 차별을 감추는 구조를 변화시키는 싸움이 매우 중요할 것이다. 그런 점에서 성소수자는 ‘차별금지법 제정’, 비정규직 노동자들은 ‘비정규직법 철폐’, 정규직들은 ‘근로기준법 개악 반대’ 등으로 싸움이 나뉘어지는 것이 아니라, 노동자들의 동질성을 확보하고, 기업의 경영에 노동자들이 개입하고 안정적인 고용의 권리를 확보하고, 단체협약의 힘을 강화하고, 노동권을 더 강화하는 것이 모든 노동자들의 공통의 과제가 될 것이다.

5. 노동자들의 차별감수성을 높이기

노동조합에서 작은 차별을 제기하고 고쳐나가는 과정이 조합원들의 차별감수성을 높이는 데에 매우 중요한 역할을 한다. 호칭, 가부장적인 문화, 비혼을 차별하는 각종 수당체계, 외모차별, 회식문화, 흡연공간, 탈의실 등에 대해서 계속 문제제기를 하고 고쳐나가면 그 힘이 바로 현장에서 차별적 문화를 바꾸고 노동자들 사이의 동질성을 높이는 데에 큰 힘이 된다. 즉 구체적인 문제로부터 접근하고 변화시키는 과정이, 그리고 조합원들에게 선전하고 작은 실천이라고 함께 조직하는 과정이 노동자들의 차별감수성을 높이는 과정이다.

그런데 성소수자에 대한 차별을 극복하는 문제는 현장에서도 저항이 클 수밖에 없다. 혐오 발언이 거침 없이 나오기도 한다. 이것을 규제하는 방식으로 접근하는 것은 문제일 수 있으나, 노동조합 간부들이 태도와 입장을 명확하게 하는 것은 중요하다. 건설노조에서 이주 노동자들을 폭행하거나 불법이라고 신고하는 것에 대해서 노동조합이 단호하게 대응하지 않으면 공동의 싸움을 하기가 점점 더 힘들어지는 것처럼, 성소수자에 대한 혐오발언이나 행위에 대해서 단호하게 대응을 하는 것은 매우 중요하다. 다만, 단호한 대응에서 끝나는 것이 아니라 충분한 설명을 통해서 소수자의 권리를 사회적으로 확대하는 것이 노동자 전체의 권리를 확대하는 길이라는 점을 충분히 이야기하는 것도 중요할 것이다.

노동조합은 성소수자들과 만나는 자리를 많이 만들어야 한다. 발제문에서 제기한 것처럼 성소수자들의 행진과 투쟁에 함께하고, 성소수자들이 직접 교육하는 교육시간을 배치하는 등 다양한 형태로 만나게 하는 과정이 이해를 높이는 과정이다. 물론 무엇보다 중요한 것은 성소수자들이 주체로 등장하는 것이다. 하지만 지금의 노동현실에서 성소수자들이 주체화되었을 경우 감내해야 할 고통이 너무나 크기 때문에, 성소수자 노동자들이 주체화될 경우 지지하는 그룹을 만들고, 노동조합 안에서도 안정적이고 편안한 독립적인 공간을 가질 수 있도록 해야 할 것이다.

일터에서 성소수자 노동자로 살아간다는 것

곤 (사무직 게이 노동자)

안녕하세요. 저는 모 여행사에서 일하고 있는 게이 사무직 노동자 곤이라고 합니다.

지금은 여행사 안에서도 중규모에 속하는 회사에서 일하고 있어서 그런지 몰라도 안정적인 회사생활을 위해서 일코(일반 코스프레)를 할 수 밖에 없는 상황에 자주 직면하게 됩니다. 그것은 아무리 규모가 작은 회사라 하더라도 마찬가지로 자신의 성향 혹은 색깔을 숨기며, 연기하며 살아가는 사람들이 저 말고도 많이 있으리라고 생각이 듭니다.

회사 동료들과 같이 걸어가다가 ‘저 사람 게이 같아!’라며, 웃고 떠드는 그들의 모습을 보면, 마치 내 주위에는 그런 사람들이 없을 것 이라고 철석같이 믿고 있는 그들에게 ‘너와 같이 걷고 있는 내’가 그런 사람이라고 웃으며 말해주고 싶은 상황이 가끔 발생하기도 합니다.

물론 그들이 저를 보며 조금 우리들과 다르고 특이한 사람이라는 생각을 갖고 있어서 저보고 들으란 식으로 한 마디 했었을 수도 있습니다. 하지만, 쉽게 커밍아웃을 하기엔 쉽지 않은 현실임은 너무나도 잘 알고 있기에- 마치 저도 일반인양 가볍게 동성애자에 대한 농담을 던지기도 하고, 조용히 무마시켜가며 사는 법을 배워갑니다.

때때로는 듣기 싫은 성적인 농담을 들으면서도 ‘성향을 드러내지 않지만, 그렇다고 거짓말’은 아닌 경험담을 같이 늘어놓으며, 이중생활을 눈치를 채 그들이 갑동이 내지는 난봉꾼이라고 놀리는 말들에 가볍게 무시하며 조용히 살아가야 하는 것들이 때로는 부당하다는 생각을 하면서도 어쩔 수 없이 참아야만 하는 현실이기에…….

친해지기 위해서 누군가의 사생활을 궁금해 하고, 그 사생활에 대해 왈가왈부하는 우리 사

회의 그 ‘오지랖’에 대해 점점 불편해 하는 사람들이 점점 늘어나는 추세임에도 불구하고 이런 이야기들이 만연하고 있다는 것에 불만을 느끼면서 점점 체념하고 있다는 것이 정확한 표현일지도 모르겠습니다.

20대가 되고 30대가 되면, 당연히 결혼을 해야 되고 그 결혼 상대는 이성이어야 한다는 조용하면서도 암묵적인 ‘강요’에 많은 성소수자들이 힘들어하고 있는 것은 아닐지 누군가에게 동의를 구하고 싶지만, 이것은 굳이 동성애자가 아니더라도 명절 때 가족 친지들을 만나면 지겹도록 듣게 되는 이야기들이라 결혼을 하지 않은 사람이라면 충분히 공감하지 않을까 싶습니다.

만약 이런 분위기에서 자신이 동성애자임을 드러낸다면, 공식적인 인사 제재를 가하지는 않겠지만- 누군가를 밟고 올라가고 승진을 해야 하는 회사 조직 안에서의 정치는 이미 끝났다는 것을 알기에 참을 수밖에 없는 현실입니다. 그것은 노조가 있다 하더라도 차마 이야기 할 수 없는 이야기이며, 그저 철저한 이중생활을 통해 조용히 살고 싶은 한명으로 남게 되는 것 같습니다.

학생 때는 주변 사람들에게 자신의 성향을 드러내는 것이 익숙해서, 소규모의 회사에 다닐 때도 친한 사람들에게는 커밍아웃을 하고 그랬었지만……. 규모가 좀 더 큰 회사로 옮기고 나서부터는 역시 조용히 살아갈 수밖에 없는 분위기에 익숙해지는 자신을 느끼고 있습니다.

한동안 조용히 살다가 큰 마음먹고 작년 퀴어 퍼레이드에 친구와 함께 참석했었는데, 어느 정도 마음의 준비를 단단히 하고 간 저와 달리 친구가 회사 내에서의 아웃팅을 두려워하여 행진을 같이 못하겠다는 모습을 보며, 이게 현실이구나 싶었습니다.

우리 주변에 같이 일하고 있는 직장 동료도 조용한 이중생활을 하고 있는 성소수자일 수도 있으며, 그들도 똑같은 ‘노동자’라는 것을 잊지 말았으면 좋겠습니다. 그들의 사생활을 궁금해 하기보다는 서로의 사생활을 존중하며 부당한 일을 당했을 때 같이 싸워줄 동료라는 것을 잊지 말아주셨으면 좋겠습니다. 감사합니다.



평등한 사랑! 평등한 권리!

성소수자차별반대 무지개행동은 2007년 말에 있었던 법무부의 차별금지법 내 성적 지향 및 11가지 차별금지 사유 삭제 사건을 계기로 결성된 성소수자차별저지긴급행동의 정신을 이어받아 만든 성소수자 단체 및 활동가 개인들이 모인 성소수자 차별반대를 위한 일상 연대체입니다.

성소수자 차별 없는 세상을 위한 여러분의 관심과 후원을 기다립니다.

성소수자차별반대 무지개행동 홈페이지 : <http://www.lgbtact.org>

활동 후원 계좌 : 국민은행 069101-04-180009

예금주 : 이명란(무지개행동)

성소수자차별반대 무지개행동에 함께하는 단체

공익인권법재단 공감, 노동당 성정치위원회, 대구퀴어문화축제, 대학성소수자모임연대 QUV,
동성애자인권연대, 레주파, 망할 세상을 횡단하는 LGBTAIQ 완전변태,
성적소수문화환경을 위한 연분홍치마, 언니네트워크, 이화레즈비언인권운동모임 변태소녀하늘을날다,
정의당 성소수자위원회, 지구지역행동네트워크, 퀴어문화축제 조직위원회, 한국게이인권운동단체 친구사이,
한국레즈비언상담소, 한국성적소수자문화인권센터, 한양대 LGBT인권위원회(준), HIV/AIDS 인권연대 나누리+