

평등한 사랑! 평등한 노동!
세계노동절기념 성소수자노동권 토론회

LGBT (레즈비언, 게이, 바이섹슈얼, 트랜스젠더)가 **평등한 일터를 만들기 위해** **요구되는 변화들**

2014년 5월 9일(금) 오후 7시30분

민주노총 교육원

주최: 동성애자인권연대 성소수자노동권팀

후원: 민주노총여성위원회, 민주노총교육원

:: 자료집 목차

- 발표1 : 성소수자 (고용)차별금지법제의 필요성 _ 3
조혜인 (공익인권변호사모임 희망을만드는법)
- 발표2 : 해외 LGBT 노동운동의 경험에서 배울 것들 _ 24
이나라 (동성애자인권연대)
- 발표3 : 노동조합은 일터의 성소수자 평등을 위해 무엇을 할 수 있나 _ 34
곽이경 (동성애자인권연대)

성소수자 (고용)차별금지법제의 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.¹⁾ 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 모르니까. (26세 FTM 인터뷰 사례)²⁾

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

2) 성전환자인권실태 조사기획단, 앞의 책, 85쪽 참조

사례: 면접 때문에 진짜 많이 떨어졌어요. 서류 넣잖아요. 이력서 들어가고 이름 들어가
가고 민증 내니까. 면접 다 보고 되는데 한번도 (되는 적이) 없어요. (24세 FTM 인
터뷰 사례)³⁾

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 주
민등록번호 변경 사실이 명기된다. 뿐만 아니라 ‘○○여자고등학교’와 같이 졸업학교의 이
름에 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 차
별과 중첩하여 나타난다. 즉, 성소수자 정체성을 명확히 드러내지 않더라도 사회에서 기대
하는 종류의 여성성, 남성성을 갖추고 있지 않거나 이성애 결혼을 하지 않았다는 이유로
모집, 채용 과정에서 불이익을 당하는 것이다.

“나처럼 등발 있고 머리 짧고 남자같이 생긴 여자들은 일반 사무직에서는 안받아주
거든. 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 쪽에
도 당연히 외모가지고 사람 뽑는 거 있지. 예전에 강남에, 대기업, N사에 면접 보러
갔거든. 그 때 이미 몇 달 백수로 지낸 상태여서 꽤나 절박했는데 면접실 의자에 앉
자마자, 면접관들이 ‘머리 기르고 살 빼고 올 생각 없냐고 대놓고 말하더라.’ (IT기

3) 성전환자인권실태 조사기획단, 앞의 책, 85쪽 참조

업 파견직 노동자로 일하는 30대 초반 레즈비언 인터뷰 사례)⁴⁾

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 걸 은연중에 알리죠. (그런 이야기를 들으면) 그렇게는 오래 못하겠구나... (30대 남성 동성애자 인터뷰)⁵⁾

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 못하는 30대 여성 동성애자 사례)⁶⁾

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

5) 동성애자인권연대, 앞의 글, 10쪽

6) 위의 글, 12쪽

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.⁷⁾

3) 징계

동성애가 직장에서의 징계사유로 노골적으로 등장한 사례도 있었다. 지난 2001년 서울행정법원은 ‘직장 동료와 동성애 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.⁸⁾ 이를 반대해석하면 동성애를 이유로 징계처분을 할 수 있다는 취지의 판시라는 점에서 당시 많은 비판이 제기되었다.⁹⁾

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 말라고 그러니까, 아침마다 역에서 돌이 껴안고 있대요. 맨날 돌이 껴안고 볼로 비비고 있대. 여자 둘이서, 그래서 자기가 너무 짜증이 난다는 거예요. 근데 다른 남자분

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

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

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

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 난다면...(중략) 그런데, 여자끼리 하나까 더 짜증난다고, 막 이렇게 얘길 하나까. (20대 후반 여성 동성애자 인터뷰)¹⁰⁾

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)¹¹⁾

성적지향, 성별정체성이 드러나는 경우 성소수자들은 직장 내에서의 괴롭힘, 따돌림, 성폭력 등에 더욱 직접적으로 노출될 위험이 크다. 이 경우 피해자인 성소수자쪽이 별다른 보호를 받지 못한 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)¹²⁾

다. 노동관계의 종료 단계에서의 차별

10) 동성애자인권연대, 앞의 글, 22쪽

11) 성전환자 인권실태조사 기획단, 앞의 책, 90쪽

12) 위의 책, 96쪽

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.¹³⁾

사례 : 2000년 연예인 홍석천은 커밍아웃을 한 직후 그는 그가 출연하던 모든 프로그램에 대해 방송사로부터 출연 중단 통보를 받았다. 특히 어린이 프로그램인 <뽀뽀뽀>에서는 가장 먼저 출연 중단 통보를 받을 것으로 알려졌는데,¹⁴⁾ 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.¹⁵⁾ 그럼에도 이러한 사실이 도중에 드

13) 국가인권위원회, 앞의 책, 180쪽 참조

14) 한국일보, 2000. 9. 27.자

15) 同旨: 전윤구, 「트랜스젠더를 이유로 한 해고와 차별금지」, 『안암법학』, 2007, 839~840쪽 ; 판례에 따르면 이력서 허위기재가 정당한 징계해고사유가 되기 위해서는 사용자가 그러한 허위기재를 사전에 알았더라면 고용계약을 체결하지 않았거나 적어도 동일 조건으로는 계약을 체결하지

러나면 (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.¹⁶⁾ 따라서 고용 영역에서의 성소수자의 차별 실태(및 사회적 욕구)를 조사하고

않았을 것이라는 등의 사정이 객관적으로 인정되어야 한다(대법원 2012. 7. 5. 선고 2009두16763 판결 참조). 그런데 '성전환자임을 사전에 알았다라면 고용계약을 체결하지 않았을 것'이라는 사정은 그 자체로 성별정체성을 이유로 한 차별행위에 해당하므로 정당한 징계해고사유가 될 수 없다.

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

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.¹⁷⁾ 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 유럽차별금지지침, 유럽인권협약 등 지역규약이 서로를 보완하고 강화시켜나가는 역할을

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

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 규제하지 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 해석¹⁸⁾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.¹⁹⁾ 다만 성별정체성을 구체적으로 언급한 차별금지법제는 아직도 상대적으로 그 수가 적는데, Heinze(2000)는 그 이유를 역사적으로 서구에서 트랜스섹슈얼은 영향력 있는 운동이나 입법 로비를 하기에는 숫자가 상

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

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

대적으로 너무나 적었고, 사회로부터 고립되어 있었으며, 주류적인 동성애자 운동과는 관심 영역에서 너무나 달랐다는 점에서 찾고 있다.²⁰⁾²¹⁾

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.²²⁾

나. 국제인권규범상 성적지향·성별정체성을 이유로 한 고용차별금지

1) 성적지향·성별정체성에 관한 국제인권법의 발달

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

21) 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

22) 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.²³⁾ 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.²⁴⁾ 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)²⁵⁾

'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"²⁶⁾, 2002년 일반논평 제15호 "물에 대한 권리"²⁷⁾, 2005년 일반논평 제18호 "노동권"²⁸⁾, 2008

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

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

25) 1966. 12. 16. UN총회에서 채택되어 1976. 1. 3. 발효되었다. 한국은 1990. 3. 16. 이를 비준하였다.

26) 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

27) 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

28) CESCR, General Comment No. 18: The Right to Work (Art. 6 of the Covenant), U.N. Doc. E/C.12/GC/18 (2)006. 2. 6.) para. 12(b)(i)

년 일반논평 제19호 "사회보장에 대한 권리"²⁹⁾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.³⁰⁾

3) 국제노동기구(ILO) 제111호 협약(Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958)³¹⁾

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.³²⁾

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.³³⁾

29) 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

30) 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

31) 1958. 6. 25. 제42차 ILO 총회에서 채택되어 1960. 6. 15. 발효되었다. 한국은 1998. 12. 4. 이를 비준하였다.

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

33) 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 보고서³⁴⁾는 차별금지협약에는 명시되어 있지 않으나 많은 회원국들이 받아들이고 있는 차별금지사유로서 연령, 성적 지향, 장애, HIV/AIDS를 제시한 바 있다.³⁵⁾

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.³⁶⁾

다른 한편 유럽연합은 2000년대에 들어서면서 제2차 유럽법이라고 불리는 다양한 반차별 지침을 제정하고 있는데, 이러한 반차별지침들은 기한을 정하여 각 회원국에 전환적용되도록 하는 규정을 뒀으로써 법제의 실효성을 꾀하고 있다. 회원국들은 회원국내로 전환적용된 차별금지규정에 위반이 있을 때 가해질 수 있는 제재들을 확보해야 하고, 이 지침의 관철을 보장하기 위한 모든 적합한 수단을 취해야 한다.³⁷⁾ 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 및 직업과 관련하여 종교 내지 신조, 장애, 연령 또는 성적 지향을 이유로 하는 차별을 제

34) 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

35) 정소연, 위의 글, 31~32쪽

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

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

거하기 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.³⁸⁾

나) 독일 일반평등대우법 (AGG)

독일에서 차별금지법(Antidiskriminierungsgesetz)의 입법추진은 유럽연합의 반차별지침들의 내용을 유럽연합의 주요 회원국인 독일이 수용하는 과정에서 이루어졌다.³⁹⁾ 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.⁴⁰⁾

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.⁴¹⁾ 영국은 이렇게 산발적이고 복잡하게 제정되어 있던

38) <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”

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

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

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

차별방지 관련 법률들을 통합하고 EU 반차별지침⁴²⁾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.”⁴³⁾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.⁴⁴⁾

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 발전시켜왔다.⁴⁵⁾ 미국 연방차원에서 고용 차별을 가장 폭넓게 규율하는 법은 미국 민권법 제7장

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

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

44) 이준일, 위의 글, 95쪽

45) 김진 외, 「진정직업자격 등 고용차별 판단기준에 관한 외국 판례 조사」, 국가인권위원회,

(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,⁴⁶⁾ 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.⁴⁷⁾

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.⁴⁸⁾

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 포함된다⁴⁹⁾는 점을 분명히 하였다. 뉴욕시 인권위원회는 위 법에 따라 관할구역내의 차별사건을 조사하고 합의금을 지불하게 하거나 반차별 교육을 이수하게 하는 등의 다양한

2005, 3쪽 각주2) 참조

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

47) 연합뉴스 2012. 11. 8.자,

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

48) 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

49) 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.

구제조치를 시행한다.⁵⁰⁾

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).⁵¹⁾

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 제6조⁵²⁾, 노동조합 및 노동관계조정법 제9조⁵³⁾). 그러나 ‘성별, 국적, 신앙, 사회적 신분’에 대한 차별을 제외하면⁵⁴⁾ 위 차별금지 조항을 위반하는 경우에 대한 재제가 특별하게 규정되어 있

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

51) 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.

52) 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.

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

54) 근로기준법은 제6조를 위반한 경우 500만원 이하의 벌금에 처하도록 하는 벌칙규정을 두고 있다(제114조). 이 때 근로기준법 제6조의 차별사유는 예시적으로 해석하면서도 제114조의 형사처벌은 죄형법정주의 원칙상 제6조에 열거된 4가지 사유(성별, 국적, 신앙, 사회적 신분) 위반에 국한되어

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.⁵⁵⁾ 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 사유를 차별금지사유로서 예시하고 있으며, 고용, 재화·용역 등, 교육, 성희롱 등 차별의 영역과 유형에 대해서도 폭넓게 규정하고 있다. 차별의 주체에 대해서도 공공기관의 차별행위

적용된다는 것이 학계의 다수설이다. 따라서 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별은 ('성별'에 의한 차별이라고 해석되지 않는 이상) 이러한 벌칙규정의 적용을 받지 않는다.

55) 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.

와 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.⁵⁶⁾

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.⁵⁷⁾ 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 개선된 것이 없다는 뜻이기 때문이다. 성적지향·성별정체성을 이유로 한 고용 차별 진정이 거의 존재하지 않는 현상은 다른 한편으로는 국가인권위원회 권고가 법적 강제력이 없어 실효성

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

57) 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.

있는 구제를 기대하기 어려운 문제에서도 기인하는 것으로 보인다.

라. 지방자치단체의 조례 상황

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.

해외 LGBT 노동운동 경험에서 배울 것들 이나라 (동성애자인권연대)

성소수자 운동의 오랜 슬로건처럼 “우리는 어디에나 있다.” 즉, 성별, 계급, 인종, 국적 등을 불문하고 사람들은 다양한 성적 지향과 성별 정체성을 지니고 살아간다. 성적 다양성은 인간의 한 특징이기에 개인의 삶에 영향을 미치지만, 사회의 틀을 완전히 벗어나서 존재하는 것은 아니다. 간단히 말하자면 어떤 성적정체성을 지녔든 성소수자들도 먹고 사는 문제가 먼저인 ‘인간’이다. 이런 저런 먹고 사는 방법 중에서도 가장 흔한 것은 자기 노동력을 판매하는 것이기에 대부분의 성소수자들도 노동자로 살아간다. 직장 생활은 일상의 대부분을 차지하고 자존감 등에 큰 영향을 미친다. 현대 성소수자 운동이 불인정, 억압, 폭력에 맞서 자긍심을 외치며 등장한 뒤 가장 중요하게 다룬 문제 중 하나가 일터에서의 평등 문제였던 것은 자연스러운 일이다. 모든 삶의 영역에서 동등한 권리를 정의롭게 누릴 수 없다면 행복한 삶을 살 수는 없다. 존재한다는 것만으로 존엄할 수는 없는 것이다.

일터에서의 평등, 성소수자 노동권이라는 주제가 성소수자 인권에 이토록 중요한 위치를 차지하지만 성소수자 노동운동의 역사는 최근까지도 주목받는 주제가 아니었다. 그러나 노동조합과 연결되거나 노동조합 안에서 벌어진 노력들은 성소수자 노동권의 진전에서 매우 중요한 역할을 했다. 이런 경험이 우리에게 닦은 데는 몇 가지 이유가 있다. 우선 한국에서는 아직 그런 일이 본격적으로 벌어지지 않았고, 해외의 LGBT와 관련 논의에서도 이 부분은 별로 다뤄지지 않았기 때문이다. 또한 소수자운동이 흔히 노동운동을 바라보는 시각에는 불신이 크게 깔려있는데 여기에는 합당한 근거와 부당한 지레짐작이 모두 작용하고 있다. 이와 관련해서는 나중에 부연할 것이다.

이 발제는 주로 미국의 경험을 중심으로 하되 미국, 영국, 캐나다의 경험의 차이에 대해서도 간단히 다룰 것이다. 우리에게 영감의 원천이 될 이런 옛날이야기들이 더 많이 전파될 필요가 있다 발제자의 부족함으로 제한된 국가와 시기만 다루고 있는 점을 이해해주시길

바란다.

미국

스톤월항쟁 이전에도 미국에는 해리 헤이, 베이어드 러스틴, 톰 칸, 빌 올웰 처럼 노동운동에서 활동한 성소수자들이 존재했고 노동조합이 성소수자 조합원을 방어한 사례들도 있었다. 한 백화점 노조 지부는 창고직에서 남성복 매장으로 부서를 옮기고 싶어 한 젊은 남성 동성애자의 요청을 받아 인사 담당자가 그가 동성애자(queer)란 이유로 거부한 것을 성차별이라 제기해 시정하게 했다. 이후에는 한 남성 직원이 처음에는 립스틱을 바를 수 있는 권리, 이후에는 드레스를 입을 권리를 요구한 것을 지지해 따냈고 성전환 수술비용 지원을 시도하기도 했다.

스톤월항쟁 이후 동성애자해방운동이 성장하면서 노동운동에서의 변화도 시작됐다. 노동조합이 최초로 동성애자 권리를 인정한 것은 1970년이였다. 미국교사연맹(AFT) 집행위원회가 “사생활에서 동성애 행위를 한다는 이유로 교사에게 인사 조치가 가해지는 데 항의한다”는 결의안을 승인한 것이다. 1973년 AFT 전국대회에서는 “미국교사연맹은 교육에 적절치 않아 보이지 않는 한 사생활을 이유로 교사를 처벌하려는 주법과 교육청 규정의 폐지를 위해 노력한다”는 더 포괄적인 결의안을 채택했고, 전국교육협회(NEA)는 반차별 정책에 성적 지향을 추가했다.

1974년에는 뉴욕에서 최초의 동성애자 조합원모임이라 할 수 있는 동성애자교사연합(GTA에서 나중에 GLTA로 변경)이 결성됐다. 이들은 노조 간부들을 만나서 동성애자 교사들을 지지할 것과 뉴욕시의회에서 동성애자권리결의안이 통과되도록 지지해 줄 것을 요구했다. 9월에는 교사노조 위원장을 만났는데 GTA 창립멤버 마크 러빈에 따르면 위원장은 모임 결성은 괜찮지만 공개적 입장을 취하는 것은 노조를 분열시킬 우려가 있어 반대한다고 말했다. GTA는 <빌리지 보이즈>에 첫모임을 홍보하는 광고를 냈다. 놀랍게도 50명의 교사들이 모임에 참여했다. 대다수 교사들은 노조에 변화를 요구하는 것보다 동성애자 교사로서 느끼는 고립감과 두려움에 더 관심이 있었다. 많은 논란과 어려움에도 GTA가 이룬 또 하나의 성과는 최초의 성적지향에 따른 차별금지 법제화를 요구한 노조 결의안을 AFT가 통과시켰다는 것이다.

한편 200여 명 규모의 한 독립 운송노조는 비슷한 시기에 단체협상에서 성적 취향에 따른 차별을 금지하는 조항을 단협에 포함시킬 것을 요구했다. 나중에 부위원장이 된 셸리 에팅거에 따르면 아주 진보적이고 전투적인 노조였던 그 노조는 인종차별을 반대했을 뿐 아니라 ‘벽장에서 나온’ 동성애자 버스기사들이 많았다. 70년대 중반부터는 노조 간부 중 상당

수가 레즈비언과 게이였다. 이 노동조합은 74년부터 80년대 초까지 매년 모든 결혼하지 않은 직원들의 “짝꿍(mate)”에 대한 혜택 보장도 요구했고 장례휴가 같은 요구들을 따내기도 했다. 이 노조 출신인 또 다른 노동운동가 슈 셔먼은 이렇게 말한다. “노동조합 운동을 통해 시민권을 획득할 수 있다는 전망이 있었습니다. 조합원 대다수가 이성애자 중년남성이었지만 노조 안에 분열은 없었습니다.”

캘리포니아에서도 중요한 활동들이 있었다. 샌프란시스코에서는 성장하는 동성애자 커뮤니티와 노동운동 사이에 정치적 동맹이 형성된 것이다. 1974년 팀스터스 노동조합 대표자였던 앨런 베어드는 하비 밀크와 커밍아웃한 동성애자 반전운동가였던 하워드 월러스에게 동성애자 커뮤니티가 코어스 맥주 보이콧을 지지해 줄 것을 요청했다. 베어드는 특히 공개적으로 동성애자 커뮤니티의 참여를 환영했고, 동성애자 노동자들의 고용 보장을 약속했다. 보이콧은 성공적이었고 그 결과 몇몇 주요 노조들이 밀크의 선거운동을 지지했다. 월러스는 동성애혐오적 방송에 항의한 ABC-TV 항의집회에 대한 노동자들의 지지를 이끌어 내기도 했다. 이런 활동은 1975년 베이 에어리어 게이해방전선(BAGL) 결성으로 이어졌다. BAGL은 반차별 정책에 성적지향을 포함하길 반대한 샌프란시스코 교육위원회의 입장을 뒤집는 성과를 냈다. 이들의 활동방식은 기존의 동성애자 인권운동과 전혀 달랐다. 기존에 동성애자 정치가들은 전통적인 통로로 조용히 로비를 했지만 BAGL은 전단지를 돌리고 피켓팅과 시위를 벌이는 방식으로 압력을 넣은 것이다. BAGL은 농업노동자노조 같은 그룹들과도 연대했다.

1975년 AFL-CIO 총회가 샌프란시스코에서 열렸을 때 BAGL 노동위원회 회원들은 총회장에서 “인권을 위한 노동자 지도와 행동 호소문”이란 제목의 전단지를 배포했다. 동성애자 노동운동가들이 AFL-CIO 총회장에서 지지를 호소한 최초의 행동이었다. 이듬해 BAGL 노동위원회는 건설노조, 팀스터스, 통신노조, 방송노조, 공무원 노조 등 샌프란시스코 노조지도자 22명과 공동 기자회견을 열어서 대대적으로 보도됐다. 노조지도자들은 단체협약에 동성애자 권리 조항 삽입을 지지하겠다고 약속했고 BAGL은 다음 달에 투표에 부쳐지는 8개의 반노조 주민투표를 반대하는 활동을 벌이기로 약속했다. 이런 연대는 1978년 동성애자 교사를 고용을 금지하는 내용의 브릭스발의안(주민발의안6) 반대 캠페인에서 위력을 발휘했다. 캘리포니아교사연합, 캘리포니아교사연맹, 캘리포니아AFL-CIO는 브릭스발의안에 확고히 반대했고 유권자들에게 230만 장의 홍보물을 발송했다. 브릭스발의안은 결국 부결됐다.

미국공무원노조(AFSCME) 지역 지부 간부였고 연인 사이였던 탐 스타브니키와 배리 프리드먼은 노동조합에서 동성애자들을 가시화하고 동성애자 쟁점을 제기하는 활동을 벌여 1980년 성적 지향에 의한 차별금지를 노조 현장에 명시하도록 만들었다. 이들은 노조 총회

전에 먼저 일리노이주 지부의 지지를 얻었다. 이들은 노동조합에서 무언가를 이루는 빠른 방법은 지도부를 통하는 것임을 배웠다고 한다. 1980년 설립된 HRCF도 비슷한 방법을 취했다. AFSCME 지역 지부장이었던 빅 베이즐은 HRCF의 지원을 받아 1982년 AFSCME 총회에서 동성애자 권리 결의안 통과를 위한 활동을 벌였다. AFSCME는 노동자들 중에서도 가장 억압받는 사람들을 지지한다는 데에 자부심을 느끼고 시민권 쟁점을 적극적으로 지지해 온 진보적인 노조였다는 점이 주요했다. 빅 베이즐은 AFSCME의 아프리카계 미국인 노조 지도자였던 빌 루시 같은 상층 간부를 비롯해 선출직 간부들로부터 지지를 얻기 위해 노력했다. 노조 지도부의 지지 덕분에 4천여 명이 참석한 총회에서 고용, 주거, 공공 시설에서 기본적인 시민권을 동성애자 시민들에게까지 확대하는 연방, 주, 지역 법률의 통과를 지지한다는 내용의 “동성애자 시민을 위한 시민권” 결의안이 반대 없이 구두 투표로 통과됐다. 1982년 10월 자동차노조(UAW), 통신노조(CWA), 서비스노조(SEIU) 등 6백만 노동자를 대표하는 산업노조연맹(IUD)에서 빌 루시가 발의한 비슷한 결의안도 통과됐다.

비슷한 시기 기층 동성애자 노동자들의 활동도 본격화했다. 1982년 말 샌프란시스코에서는 10여 개 노동조합의 동성애자 노동자들이 레즈비언/게이노동자연합(LGLA)을 결성했다. 이들은 노동조합에 동성애자 조합원모임 만드는 것을 지원하고 단체협약에 동성애자 권리 조항을 넣고 동성애자권리법률 준수를 감시하는 등의 활동을 벌였다. 동성애자 커뮤니티에서 반노조 편견을 없애고 노동조합에서는 반동성애 편견을 없애는 것도 목표였다. LGLA의 첫 번째 활동은 노동조합에 가입하기 위해 파업을 벌인 동성애자 식당 두 곳에서 피켓 시위를 벌인 것이었다.

1983년에는 AFL-CIO 전국대회에서 중요한 결의안 두 개가 만장일치로 통과됐다. 첫 번째는 성적 지향에 따른 차별금지 입법을 촉구하는 내용이었고 두 번째는 연방정부의 늦장 등을 비판하며 에이즈 원인을 밝히기 위한 연구 기금을 늘리라고 요구했다. 이듬해인 1984년 무렵이면 SEIU도 다양성의 정의에 성적 지향을 포함했고 현장에 차별금지를 명시했다. SEIU의 이런 행보는 젊은 터키인들을 조직한 존 스위니가 위원장에 당선한 것과 무관하지 않았다. 1984년 SEIU 총회는 동성애자 권리와 관련한 두 개의 결의안을 통과시켰는데 시민권 보장을 요구했을 뿐 아니라 최초로 동거인(domestic partner) 혜택에 대해 언급하며 다음과 같이 명시했다. “노동조합은 성적 지향이나 결혼여부로 인해 배우자 혜택에서 차별 받는 사람들의 우려를 인식하고 이런 상황을 개선하기 위한 방법을 강구한다.”

1982년 뉴욕에서는 <빌리지 보이즈>지 동성애자 노동자모임이 단협에서 동거인 혜택에 관해 요구하도록 노조를 설득했다. 그로부터 4년 뒤인 1986년 4월 뉴욕 지역 동성애자 노동자 조직인 레즈비언게이노동자네트워크(LGLN)가 결성됐다. 그들의 목표는 노조원들에게 동성애자 이슈가 노동자들과 어떤 연관이 있는지 교육하고 노동조합의 의미를 동성애자 커

뮤니티에 알리는 것이었다. 공동 창립자 중 한 사람인 셸리 에팅거에 따르면 LGLN의 첫 번째 활동은 대규모 아파트헤이트 반대 캠페인에 참여한 것이었다. 그들은 또 자궁심행진에 깃발을 들고 나갔고 뉴욕에 진출한 코어스 맥주 보이콧 활동도 벌였다. 보스턴에서도 80년대 초 노조 지부가 반차별조항에 성적지향을 포함시키려 노력했고 보스턴대학에서 동성애자 조합원모임이 조직됐다. 이미 공개적인 레즈비언 노조 활동가들이 여럿 있었지만 아직 동성애자 이슈를 다루는 이들은 적었다. 1986년 보스턴 지역의 레즈비언 노조 간부들 몇몇이 모여 지역 단체를 결성하기로 했다. 게이레즈비언노동자활동가네트워크(GALLAN)였다. 이들은 뉴욕에서 벌어진 코어스 보이콧과 동성애자/노동조합 연대를 알고 있었고 동성애자들에게 노동조합과 노동계급 이슈를 알리고 노동조합에는 사회 정의 문제로서 동성애자 이슈를 교육하는 것을 목표로 삼았다.

이렇게 몇몇 지역에서 동성애자 노동운동이 본격화됐다. 그 뒤 10년 간 이런 활동가들은 서로 네트워크를 형성하고 전국 조직 결성을 추진하면서 동성애자 노동운동을 확대해 나갔다. 하워드 윌러스와 셸리 에팅거는 1987년 10월 워싱턴에서 열린 동성애자권리 대행진 전날 동성애자 노동운동가 환영회와 노동자 행진 참가단을 조직했다. 이들은 여러 노동조합에 행진에 대해 알리고 지지를 호소했다. 셸리 에팅거는 뉴욕 AFL-CIO 중앙위원회에 가서 행진이 있을 것이며 지지해야 한다고 발언했다. 이때 그는 커밍아웃하지 않고 있던 위원회 활동가들을 여럿 만났다. 환영회는 대성공이었다. AFL-CIO 신문 편집자가 행사 소식을 신는 것을 거절했는데도 500명이 넘는 사람들이 참가했다. AFL-CIO와 가맹 조직 6곳, 여성노동자연맹과 흑인노동자연맹의 간부들을 비롯해 메사추세츠 하원의원 바니 프랭크, 130만 조합원을 거느린 식품및상점노조의 부위원장이었던 빌 올웰이 참석했다. 흔히 수년간 동성애자임과는 별개로 노동조합의 대의에 헌신했던 많은 이들에게 이 날은 동성애자 노동조합 활동가로서 커밍아웃한 순간이었다. 다음날 행진에는 다양한 노조의 이성애자 조합원들을 포함한 노동자 대열이 참여했고 세자르 차베스 농업노동자노조 대표가 연단에 올랐다.

대행진 뒤 동성애자 노동운동은 괄목할 만한 성장을 보였다. 1988년 GALLAN 활동가가 SEIU 509 지부에서 라벤더 조합원모임을 시작한 것을 포함해 여러 노조에서 동성애자 조합원 모임이 새롭게 생겨났다. 1989년에는 뉴욕의 AFSCME 지부 조합원들 10명이 동거인 혜택 문제를 다루기 위해 레즈비언게이쟁점위원회(LAGIC)를 설립했고 LGLN로부터 도움을 받았다.

GALLAN은 이 시기 역할 토론이 벌어졌는데 활동가조직으로 남는 방향을 선택했다. 메사추세츠주는 1990년에 공화당원인 웰드가 주지사로 당선하면서 노동권과 동성애자 권리가 공격받았다. 1989년 제정된 동성애자시민권법이 폐지될 위기에 처했고 감세 정책은 복지서

비스와 공공부문 일자리를 위협했다. GALLAN은 노동운동이 동성애자권리법 폐지에 반대하도록 노력하고 동성애자 커뮤니티에서는 감세 정책을 반대를 호소했다. 두 투쟁이 모두 승리로 끝나면서 GALLAN의 위상은 크게 높아졌다.

뉴욕의 LGLN은 1990년 조직 매뉴얼인 “일터의 자긍심: 노동조합에서 동성애자 권리를 위해 조직하기”를 출판했다. 1997년까지 이 소책자는 7천부가 배포됐다. 보스턴에서는 하닌 셔너와 GALLAN이 전국 네트워킹을 시작했다. 1991년에 디트로이트에서 열린 <노동수첩(Labor Note)> 컨퍼런스에서 동성애자 노동운동가들의 모임을 열고 전체 세션에서 발표 기회를 얻고자 했다. 처음에 컨퍼런스 조직자들이 난색을 표했지만 설득을 통해 태도를 변화시켰다. 컨퍼런스에 모임 4-50명의 동성애자 노동조합 활동가들은 동거인 권리에 대한 토론회를 열고 동성애자 조합원모임을 가졌고 전체 참가자 앞에 나가 발표를 해 환호를 받았다.

1992년에는 전국 활동가들이 네트워킹가 <라벤더 노동자> 첫 호를 발간했고 서부 지역 SEIU에서 라벤더 조합원모임이 조직됐다. 뉴욕 LGLN은 제1회 일터의 자긍심 지역 대회를 열어 소방관부터 작가까지 다양한 직종의 동성애자 조합원모임들을 불러모았는데 250여 명이 참가했다. 이후 활동가들은 1993년 워싱턴 동성애자 행진에서 만나 1994년에 스톤월 25주년을 맞아 전국 대회를 준비하기로 결정했다. 전국동성애자노동자연합 조직위원회가 생겨나 고군분투했다. 활동가들은 노동자들의 참여를 늘리기 위해 행진 조직위원회에 노동자 대표자를 지명했고 노동조합들에 기금을 호소했다. 많은 국제 노조들이 후원했고 스위니는 SEIU 지부장들에게 편지를 보내 행진 참가단에 대표를 파견할 것을 독려했고 다른 국제 노조 지도자들에게도 행사 지지를 부탁했다. 노동자 연사를 연단에 세우려는 노력해 사전행사에서 연설하기도 했다. 동성애자 노동자 환영회는 1천 명이 참가해 대성공을 거뒀다. 하지만 여전히 언론은 외면했다. 행진 다음날 열린 회의는 이듬해 스톤월 25주년 행사에 맞춰 전국 대회를 준비하기로 결정했다. 워싱턴DC의 람다노동자(Lambda Labor) 조직자 벤 앨런 쉬츠, 시애틀의 아웃프론트노동자연합 등 새로운 지역 조직들이 결합했다.

1994년 뉴욕에서 열린 스톤월 25주년 노동자 대회는 25개 노동조합을 대표한 활동가들과 전국의 동성애자 노동자 단체 활동가들 300여 명이 참여했다. 당시 벌어진 DOMA 논쟁에서 많은 노동조합이 침묵하면서 동성애자 노동조합 활동가들은 전국조직의 필요성을 더 크게 느꼈다. 참가자들의 목적과 욕구는 다양했기 때문에 포괄적인 규약과 느슨한 구조를 갖춘 전국 조직을 결성하기로 의견을 모았다. “일터의 자긍심(PAW)”이 창립한 것이다. 하워드 윌러스, 데스머 홀컴이 공동의장으로 선출됐다. 자원 부족은 어려움을 나았지만 후원과 자원활동으로 버텼고 여러 노조의 도움도 받았다. 동성애자 노동운동은 전국적으로 성장해 새로운 지부들이 만들어졌다. 디트로이트 지부는 크라이슬러 노동자로 직장에서 동성애

혐오 괴롭힘에 맞서 싸운 인물이었던 론 우즈가 세웠다. 이제 PAW는 AFL-CIO의 정식 부문조직이 될 것인지를 고민했다.

1996년 PAW 대회는 조합원모임 조직, 정치운동, 직장에서의 동성애혐오, 동거인 권리 혜택부터 트랜스젠더와 유색인 관련 주제까지 다양한 워크숍이 열렸고 조직 구조를 결정했으며 새로운 운영진이 선출됐다. 가장 중요하게는 여성노동자연맹, 흑인노동자연맹, 아시아태평양노동자연맹, 라틴아메리카노동자위원회와 같은 부문조직으로 AFL-CIO에 가맹하는 것을 지지한다는 결의안이 채택됐다. 1995년 스위니가 AFL-CIO 위원장에 당선해 전망을 밝게 했다. 스위니는 위원회를 구성해 PAW 가맹 논의를 맡겼다. 대다수 위원들이 우호적인 인사들이었고 보수적인 노조지도자들을 설득하는 데도 적극적이었다. PAW는 SEIU를 비롯한 여러 노조의 지지를 조직했다. 노조 총회에서 결정되리라는 예상과 달리 1997년 8월 집행위가 PAW 가맹을 승인했다.

공식 조직이 되자 큰 변화가 있었다. AFL-CIO 총회 브로셔에 부문조직으로 소개됐고 6명의 당연직 대의원을 할당받았으며 준비위원회에도 참여할 수 있었다. 여러 노조에서 홍보물과 가입서를 보내달라는 요청을 받았다. 총회에서 스위니가 PAW 가맹을 발표했고 APALA 대표가 환영사를 했다. NAACP 연사들도 동성애자 권리를 언급했다. 그러나 이 상황이 최선이었다고 보기는 힘들다. 공식 인정을 받은 첫 해 PAW는 다른 부문조직과 달리 재정지원을 전혀받지 못했고 AFL-CIO는 그 소식을 언론에 알리지 않았다. 노조 안에 모호한 태도와 동성애혐오가 완전히 사라지지는 않은 것이다. 실제로 많은 노조에서 동성애자 조합원을 보호하지 못한 일도 많다. 노조 간부들이 평조합원들보다 상대적으로 진보적이었기 때문에 동성애를 지지할 수 있었다는 분석도 있다.

그러나 분명한 것은 노동조합이 미국 사회 그 어느 부문보다도 일찍 동성애자 권리를 지지했으며 복잡한 논쟁과 불균등한 발전이 존재함에도 가장 진보적인 태도를 취했다는 것이다. 권리를 진전시키고 반동성애 공격을 막아내는 데서 많은 경우 노동조합의 지지가 결정적인 구실을 했다. 그리고 노동조합의 지지를 이끌어 내기 위해 수많은 성소수자 노동자들이 용감하게 커밍아웃하고 노동조합의 일원으로서 연대의 필요성을 입증했다. 이런 한 사람 한 사람의 존재와 도전이 없었다면 '일터의 자긍심'은 여전히 요원했을지도 모른다.

존 스위니 같은 노조 지도자들의 역할에 큰 의미를 부여하기도 어려워 보인다. PAW 결성 직후 보인 애매한 태도는 물론이고 민주당 지지에 의존하는 정치 때문에 미국 노동운동은 주류 LGBT 운동과 마찬가지로의 한계를 보였다.

영국

영국에서도 70년대 초 동성애자해방운동이 탄생한 뒤 일터에서 성적 다양성을 보장받기 위한 노력이 꾸준히 이어졌다. 당시 영국은 노동자 투쟁이 분출하면서 보수당 정부가 무너진 시기였기에 초기 동성애자 활동가들은 노동운동이 평등과 해방을 위한 투쟁의 중요한 일부라 믿었다. 사회주의자였던 밥 칸트(Bob Cant)는 1974년 전국적인 동성애자 노동조합 단체를 결성하려고 시도했고 초기 노동조합의 정책 변화를 추동했다. 개별노조로는 기자노조가 1975년 최초로 동성애자 권리를 지지했고 1976년 공무원노조와 교사노조가 뒤를 이었다. 차별금지 법제도가 존재하지 않았기 때문에 노동조합은 일터에서 차별 문제가 벌어졌을 때 지원하는 역할을 할 수 있었고 단협을 통해 차별금지조항을 추구할 수도 있었다. 1977년에는 제1회 영국노총(TUC) 동성애자 대회가 열려 동성애자 노동권에 대해 논의했다.

80년대 초는 대처 집권 하에서 노동당이 좌경화된 시기였다. 노동당과 노동조합의 긴밀한 관계는 활동가들이 성적 다양성 이슈를 두 곳에 함께 제기할 수 있는 조건이 됐다. 런던광역시를 비롯해 노동당이 집권한 지방정부도 많았기 때문에 많은 동성애자 활동가들이 노동당에 들어갔다. 당시 노동당이 집권한 지방정부들은 동성애혐오에 반대하는 캠페인을 벌였고 지역에서 동성애자 활동을 지원했다. 노동조합에서 활동가들은 처음 동성애권리를 지지한 사무직 노조들에 큰 기대를 걸었지만 80년대 중반 대처 정부를 뒤흔든 광부 파업이 전국적인 초점이 되고 동성애자 활동가들이 파업 지지활동을 통해 연대를 건설하면서 놀라운 결과가 벌어졌다. 광부노조가 TUC와 노동당에 동성애자 권리를 지지하는 정책을 채택하도록 압력을 넣는 데 앞장선 것이다. 이후 더 많은 노조들이 동성애자 권리를 지지하고 동성애자 조합원모임들도 생겨났다.

80년대 후반 보수당 정부는 명백한 반동성애법률인 지방정부법 28조를 도입했다. 안타깝게도 막아내지는 못했지만 노동조합은 28조 반대운동에서 중요한 구실을 했다. 교사노조가 28조 반대를 표명하고 거리로 나섰다. 1988년 2월 맨체스터에서 벌어진 2만 명 규모의 행진은 당시 영국 역사상 가장 큰 동성애자 권리 지지 행동이었다. 이듬해 자궁심 행진에는 3만 명이 참여했다

노동조합에서 성적 다양성 쟁점을 다루는 것은 영국의 노동조합 문화와의 투쟁이기도 했다. 영국 노동조합은 전통적 가족/사회 가치의 영향이 컸고 페미니스트나 동성애자 활동가에게 편안한 환경이 아니었다. 그러나 80년대 말에 이르면 노조원의 35퍼센트가 여성이었고 사무직의 경우 그 비율은 절반에 가까웠다. 이런 변화는 노조 분위기에 영향을 미쳤다. 공공부문 노동조합인 UNISON은 다양성 이슈를 중시하면서 LGBT 이슈를 핵심으로 삼아

조직했다.

그러나 보수당 장기 집권의 영향으로 공식 정치에서 권리의 진전은 좀처럼 쉽지 않았다. 90년대 말까지 영국은 성범죄법에 동성에 차별조항이 있었고, 동성애자들의 군복무가 금지됐으며 동성 파트너십도 인정하지 않았다. 고용차별에 대한 보호도 불균등했다.

노동당이 집권하면서 많은 법률적 개혁이 이뤄졌지만 불충분하고 소극적인 경우가 많았다. 이미 80년대 말 우경화할 때부터 노동당은 민지 못할 모습을 보인 경우가 많았다. 그러나 7,80년대부터 동성애자 조직이 건설되고 동성애자들이 기층에서 활동하는 노동조합은 성소수자 운동과 깊은 관계를 유지하고 있다. 영국노총은 평등법과 동성결합 법제화 등에 분명한 진보적 입장을 취해 왔고, 전국, 지역 단위에 LGBT 담당자를 두고 있으며 거의 모든 노동조합에 LGBT 모임이나 위원회가 존재한다. 영국노총은 런던을 비롯한 각 지역 자공심행진의 중요한 후원자이자 참가자다. 최근에는 동성애혐오에 맞선 캠페인을 적극적으로 벌이고 있다.

캐나다

캐나다의 경우, 60년대 후반부터 성소수자와 관련해 매우 진보적인 법률 개혁이 이뤄져왔고 성소수자에 매우 우호적인 사회적 환경이 존재했다. 이런 맥락에서 노동자 운동은 1980년대초부터 동성애자 권리를 적극적으로 지지했다. 특히 공공부문과 캐나다 기반의 노동조합들이 적극적이었다. 캐나다에서도 70년대 이후로 동성애자 운동이 매우 활발하게 일어나면서 일터에서의 평등 문제를 제기하기 시작했다. 신민주당은 노동조합과 동성애자 활동가들을 연결하고 상호 교육과 정책 개발의 장을 제공했다. 그러나 모든 경우에 노동운동 안에서 드러내고 활동한 이들의 노력 없이 노동운동이 자발적으로 성적 다양성을 받아들인 경우는 없었다.

앞으로 더 많은 구체적인 경험들을 보고 배워야 할 테지만 위에서 살펴본 세 나라는 비슷한 시기에 성소수자 운동이 시작됐음에도 각기 다른 상황이 펼쳐졌고 결과도 다르다. 당연히 각 나라 정치의 성격, 노동자 운동의 힘과 특징, 성소수자 운동 등이 영향을 미쳤다. 거칠게 살펴보자면, 미국은 영국과 캐나다에 비해 조직 노동운동의 힘이 약했던 상황이 다양한 성소수자 권리 법제화의 지연이라는 결과에 영향을 미친 듯하다. AFL-CIO과 2000년대 이후 분열과 혼란을 겪었는데 이런 상황이 PAW에는 어떤 영향을 미쳤는지 추적할 필요가 있다. 영국과 캐나다는 노동조합의 영향력이 크다는 점에서 비슷하지만 8-90년대에 영국은 보수당이 장기집권하고 노동계급에 대한 대대적인 공세를 벌이면서 성소수자 권리

의 진전을 가로막았다. 이런 상황은 사회 전반의 흐름으로부터 성소수자들의 삶이 결코 자유로울 수 없다는 당연하지만 간과하기 쉬운 사실을 보여준다.

한편 노동조합은 대부분의 국가에서 성소수자 권리의 진전을 지지하고 뒷받침한 중요한 세력이었다. 노동조합 사이의 차이나 구성원들의 의식의 불균등과는 별개로 노동조합은 억압쟁점에서 중요한 구실을 할 잠재력이 있다. 기본적으로 노동조합은 경쟁으로 내몰리는 서로 다른 노동자들이 단결할 때에만 힘을 발휘할 수 있기 때문이다. 노동조합의 사회적 역할이 강조되는 정치가 영향력을 발휘할 때는 더욱 그렇다. 물론, 이런 잠재력과는 별개로 노동조합이나 구성원이 실망스러운 모습을 보일 때는 많고 간혹은 반동적일 수도 있다. 그러나 해외에서 먼저 벌어진 성소수자 노동운동의 경험을 보면 노동조합이 결코 성소수자 쟁점에 대해 고정되고 불변하는 집단/공간이 아니다.

무엇보다 성소수자 노동운동을 시도하려는 우리에게 가장 중요한 사실은 성소수자들 스스로의 존재와 용기, 활동이 언제나 변화의 시작이었다는 점이다. 우리는 이미 성소수자 인권운동의 경험을 통해 외부와의 동맹과 연대가 가능함을 확인해 왔다. 나아가 노동조합 안에는 우리가 모르는 변화를 바라는 성소수자 노동자들이 존재할 것이고, 노동자로서의 존엄 찾기 위해 투쟁하면서 억압과 불의에 저항할 준비가 된 투사들도 존재할 것이다. 일터에서의 자긍심과 평등은 우리가 그들을 발견하고 만났을 때 일궈낼 수 있는 것이 아닐까.

노동조합은 일터의 성소수자 평등을 위해 무엇을 할 수 있나?

곽이경 (동성애자인권연대)

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 절어 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. 경험 - “성소수자는 노동자다”를 위한 동인련의 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 지

켜달라는 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. 입장을 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 막아야하느냐 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.

3. 제안 - 현장에서, 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 에이즈예방법에 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

- 당연하게 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 내용

을 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 이어나가는 일군노동자로 살아가고 있다는 점을 감안할 때 함께 일하는 직장 동료 가운데서도 성소수자들은 충분히 있을 수 있습니다. 보이지 않는 친구요? 만나서 적이 없을까요? 보이지 않는다고 없는 것은 아닙니다. 차별과 편견 때문에 자신의 성정체성을 쉽게 드러내지 못할 뿐입니다. 성소수자 동료가 내 주변에 있을 수 있다는 생각은 '차별없는 일터 만들기' 의 시작입니다.

성소수자를 비하하는 표현(호모, 정성병, 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.

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

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

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

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

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

문의 0506_7592_9984 | lgbrdx@empol.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 성소수자 일수 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

동성애자인권연대 | 민주노동당 성소수자위원회 | 전국민주노동조합총연맹 여성위원회의

문의 0506_7592_9984 | lgbrdx@empol.com

〈2010년 민주노동당과 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

4. 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] 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 맞게 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

[참고2] 동성애자인권연대 성소수자 노동권팀 활동

1) 실태조사 및 정책

- 2009-2010년 성소수자 노동권 실태조사를 위한 심층면접 진행
- 2009-2010년 차별사례 유형화를 위한 워크숍
- 2010년 최초로 성소수자 노동권 토론회를 통해 공론화, 실태조사 자료집 및 인권논문 발표
- 2011년 비정규직, 트랜스젠더, 이주, 게이직중직종 등 특화하여 2차 인터뷰 진행 및 토론회 진행, 비정규직 여성노동자들과의 상호 토론 진행
- 2010년 민주노총에 성소수자 권리를 포함한 모범단협안 제안

2) 캠페인

- 2009년-현재 노동절, 여성의날, 노동자대회에서 성소수자 노동권 유인물 배포 및 홍보 부스 운영. 내용은 성소수자 노동권 OX퀴즈, 스티커 설문 등 참여형 프로그램을 포함하여, 노동권 스티커 배포 및 현장 노동자들의 성소수자 지지선언과 같은 캠페인 지속적으로 진행
- 2010년 민주노총 여성위원회와 공동으로 성소수자 평등권 포스터 단위사업장 배포, 성소수자 노동자의 권리 가이드 유인물 배포

3) 교육 및 조직

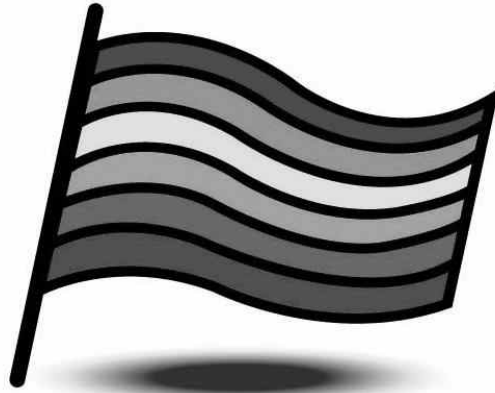
- 2011년-현재 성소수자 노동자들이 모일 수 있는 다양한 교육 프로그램 진행 (노무사와 함께 하는 성소수자 노동자 권리찾기 워크숍 등)
- 타 단체 및 노동조합 노동인권교육시 성소수자 노동권을 포함하도록 진행자로 참여
- 성소수자 노동자 모임 진행을 통한 당사자 조직화

4) 상담 및 차별사례 수집

- 2010년부터 성소수자 노동자 상담 진행
- 상담건수는 많지 않으나, 주로 트랜스젠더라는 성별정체성으로 인한 외모 문제로 직장에서 부당해고 사례 등 상담

5) 연대

- 투쟁하는 노동자들과의 만남을 통해 성소수자에 대한 편견을 없애기 위한 활동을 시작
- 노동자 투쟁 연대 및 집회에서 지지 발언 조직
- 2011-2012년 성소수자 연대한바퀴라는 프로그램을 운영하며 장기투쟁 중인 노동자들을 찾아가는 활동을 회원들과 함께 전개함



평등한 사랑! 평등한 권리!

동성애자인권연대는 성소수자 차별 없는 평등한 세상을 위해
실천과 연대의 원칙을 가지고 활동하는 성소수자 단체입니다.
성소수자 차별을 반대하고 인권이 존중받는 세상을 원한다면
동성애자인권연대와 함께 활동 할 수 있습니다.

또한, 평등한 사랑! 평등한 권리! 평등한 세상!을 외치는
동성애자인권연대의 활동을 지지한다면 후원회원에 가입해 주세요!

성소수자 차별없는 세상을 위한 여러분의 관심과 후원을 기다립니다.

후원회원 가입은 lgbtpride.or.kr /
070-7592-9984로 연락 부탁드립니다.

비정기 후원계좌 : 국민은행 042601-04-000151
예금주 : 정율(동인련)