

국회미래연구원, 국가인권위원회, 국회여성아동인권포럼 공동 심포지엄

혐오와 차별의 미래:

이머징 시티즌과 함께 가는
사회적 혁신의 길

일시 | 2023.12.13. 수
13:30-17:30

장소 | 국회도서관 1층 국가전략정보센터

주최 |  국회미래연구원  국가인권위원회  국회여성아동인권포럼



국회미래연구원, 국가인권위원회, 국회여성아동인권포럼 공동 심포지엄

힘오와 차별의 미래:

이머징 시티즌과 함께 가는
사회적 혁신의 길

일시 | 2023.12.13. 수
13:30-17:30

장소 | 국회도서관 1층 국가전략정보센터

주최 |  국회미래연구원  국가인권위원회 국회여성아동인권포럼



혐오와 차별의 미래: 이머징 시티즌과 함께 가는 사회적 혁신의 길

2023년 12월 13일(수요일), 13:30~17:30, 국회도서관 1층 국가전략정보센터

■ 심포지엄 개최의 배경

- **우리사회 일상에서 차별과 혐오가 중대한 사회적 문제로 대두**
 - 한국은 민주화, 다양성 포용, 인권 신장의 노력 덕분에 소수약자들이 드러나고 있지만, 사회문화적 변화 적응이 늦어 이들을 향한 혐오와 차별이 증가함
- **복합차별이라는 새로운 현상의 전개와 新소수약자층의 등장**
 - 여성이면서 장애인이고 다문화이주민인 경우 이중삼중의 복합차별을 경험
 - 여성, 빈곤, 이주민, 노인, 장애, 성소수자 등이 겹친 시민들은 우리사회에서 가장 고통스러운 처지에 놓여 있을 것으로 예상
 - 기술의 발달에 따른 포스트휴먼(기계화되고 있는 인간), 인공지능로봇, 유전자 등도 혐오와 차별의 새로운 대상이나 원인으로 등장해 주목됨
- **포괄적 차별금지법, 혐오표현규제법안은 2007년부터 12차례 발의됐으나 답보상태**
 - 대부분 임기만료로 폐기되거나 자진 철회
 - 2021년 ‘평등’이라는 키워드로 3건의 관련 법안이 발의됐으나 계류 상태

■ 심포지엄의 목표

- **우리사회의 소수약자를 보는 관점을 수혜의 대상이 아닌 혁신의 주체로 전환**
 - 소수약자를 향한 혐오와 차별의 완화를 규범적 목표로만 볼 것이 아니라 이들을 포용하고 이들의 문제의식을 사회 혁신의 계기로 활용
 - 기업의 경우에도 다양한 배경의 노동자가 일하는 회사가 생산성 향상, 혁신 기술과 서비스 개발에서 앞서 나간 사례 제시
- **소수약자를 이머징 시티즌(emerging citizen)으로 재개념화하고 적극 발굴**
 - 이머징 시티즌은 지금은 소수지만 장차 다수가 될 시민이자 이들의 현재 요구는 사회를 구조적으로 개선할 아이디어가 될 수 있다는 관점으로 적극 활용
 - 사회가 매우 다양다층화되면서 등장하는 새로운 개인들의 삶과 요구를 경청해 사회적 변화를 앞서 파악하고 대응하는 것은 공공기관의 역할임
 - 이에 국회미래연구원과 국가인권위원회가 공동으로 심포지엄을 개최하기로 함

심포지엄 순서

일정	내용	
13:30~14:00 (30분)	접수	회의장 준비 및 참석자 자리 안내
14:00~14:20 (20분)	오프닝	사회: 장관식 국가인권위원회 - 송두환 국가인권위원회 위원장(환영사) - 김현곤 국회미래연구원 원장(환영사)
사진 촬영		
14:20~15:10 (50분)	세션1	이머징 시티즌, 소수약자에서 혁신의 주체가 될까? (좌장: 윤채완 국가인권위원회) - 발제1: 박성원 국회미래연구원 연구위원 - 발제2: 김태경 국회미래연구원 부연구위원 - 당사자 발언1: 조명아 충남대학교 사회학과 박사수료 - 당사자 발언2: 김유진 대전청년내일센터 청년활동팀 팀장 - 당사자 발언3: 배승연 대전청년내일센터 청년활동팀 팀원
15:10~16:00 (50분)	세션2	기업과 인권 (좌장: 조인호 대한상사중재원 차장) - 박한희 SOGI법정책연구회(기업의 다양성 가이드라인) - 윤명옥 제너럴모터스 커뮤니케이션(다양성 및 포용성 가치 확산) - 정현찬 법무법인[유] 지평 전문위원
16:00~16:20 (20분)	휴식	
16:20~17:20 (60분)	세션3	종합토론: 공동의 목표와 대응 전략 (좌장: 이준일 고려대 법학전문대학원 교수) - 정부와 국회의 할 일 : 김선화 국회입법조사처 선임연구관, 김혜미 전 녹색당 부대표 - 시민사회의 할 일 : 장예정 차별금지법제정연대 공동집행위원장 - 언론의 할 일: 윤기은 경향신문 기자 - 자유 토론
17:20~17:30 (10분)	마무리	미래연, 인권위 감사의 인사말

CONTENTS

■ 세션1. 이머징 시티즌, 소수약자에서 혁신의 주체가 될까? 1

1. 창발적 시민 (이머징 시티즌) 연구 3

박성원 (국회미래연구원 연구위원)

2. 이머징 시티즌 미래대화 원폭피해자, 탈북여성 제3국 출생 자녀, 성소수자 13

김태경 (국회미래연구원 부연구위원)

3. 지방대, 사회과학, 풀타임 대학원생의 ‘먹고살고’ 공부하기 21

조명아 (충남대학교 사회학과 박사수료)

4. 혐오와 차별 없는 미래를 위한 공공의 노력 27

김유진 (대전청년내일센터 청년활동팀 팀장)

5. 내일의 내 일 31

배승연 (대전청년내일센터 청년활동팀 팀원)

6. 혐오와 차별의 미래: 이머징 시티즌과 함께 가는 사회적 혁신의 길

:영 케어러 지원조례를 위한 사회적 방향성 37

조명아 (충남대학교 사회학과 박사수료)

CONTENTS

■ 세션2. 기업과 인권 43

1. 성소수자 친화적 직장을 만들기 위한 다양성 가이드라인 45

박한희 (SOGI법정책연구회)

2. 다양성, 형평성 및 포용성 GM의 혁신을 가속화하다 59

윤명옥 (제너럴모터스 커뮤니케이션)

3. 기업과 인권 관점에서의 DEI 69

정현찬 (법무법인[유] 지평 전문위원)

■ 세션3. [종합토론] 공동의 목표와 대응 전략 77

1. 혐오와 차별에 대한 국회의 과제 79

김선화 (국회입법조사처 선임연구원)

2. 국회라는 공간에서 나누는 ‘말’이라는 약속 – 왜 정치인들의 말은 ‘소수’를 닮아가야 하는가 87

김혜미 (전 녹색당 부대표)

3. 혐오와 차별의 미래: 이머징 시티즌과 함께 가는 사회적 혁신의 길 91

장예정 (차별금지법제정연대 공동집행위원장)

4. 지적하고, 발굴하고, 검증하라 – 혐오에 침묵하지 않는 언론 97

윤기은 (경향신문 기자)

환영사

안녕하십니까? 국가인권위원회 위원장 송두환입니다. 세계인권선언 75주년을 맞아, 국회여성아동인권포럼, 국회미래연구원과 함께 “혐오와 차별의 미래”를 주제로 공동 심포지엄을 개최하게 되어 기쁘게 생각합니다.

먼저 이번 심포지엄을 공동 주최해 주신 권인숙 국회여성아동인권포럼 대표의 원님과 김현곤 국회미래연구원장님께 깊은 감사를 드리며, 오늘 발표를 맡아 주신 분들께도 진심으로 감사드립니다.

인간의 존엄에 대한 존중과 보호, 평등과 평화라는 인권의 가치는 변하지 않지만, 그 실현을 위한 구체적인 과제들은 계속하여 새롭게 제기되고 있습니다.

오늘 심포지엄에서는 기후위기와 코로나19와 같은 재난상황에 더욱 취약할 수밖에 없는 고령자와 주거 취약 집단, 복지나 주거, 의료정책에서 늘 소수로 여겨졌던 이주민, 복지제도의 대상으로 인식되지 않았던 성소수자이면서 고령자인 시민 등 그동안 평등한 사회구성원으로 주목받지 못했던 시민들이 생각하는 혐오와 차별에 대한 이야기를 듣게 됩니다.

우리 사회의 다양한 구성원들의 목소리를 통해 현재의 차별과 혐오의 모습을 살펴보고, 더 나은 미래의 인권상황을 위해 우리가 해야 할 일들을 찾아보려고 합니다.

국가인권위원회는 2020년 6월 국회의장에게, 「평등 및 차별금지에 관한 법률」의 제정에 관한 의견을 표명하였고, 같은 시기 평등과 차별금지에 관한 4개의 법률안이 발의되었지만, 아직 국회에 계류되어 있습니다.

평등법의 제정은 우리 사회의 평등을 증진하고, 차별을 시정하는 출발점이 될 것입니다. 평등법이 예정하고 있는 평등하고 안전한 사회에서 다양한 구성원들은 더욱 자유롭게 목소리를 낼 수 있으며, 다양한 시민의 목소리는 미래 인권 상황을 더욱 개선하는 동력이 될 것입니다.

국가인권위원회는 앞으로도 모든 시민의 인권을 위해 시민의 목소리에 귀 기울이며, 혐오와 차별을 넘어 모든 사람의 존엄과 가치가 실현되는 미래 사회를 맞이할 수 있도록 더욱 노력하겠습니다. 감사합니다.

국가인권위원회 위원장 송 두 환

환영사

안녕하십니까, 국회미래연구원장 김현곤입니다. ‘혐오와 차별의 미래’ 심포지엄을 개최하게 되어 정말 뜻깊게 생각합니다. 이번 행사를 공동개최하는 국가인권위원회 송두환 위원장님과 국회여성·아동인권포럼의 권인숙 대표의원님께 먼저 감사 인사를 드립니다.

국가인권위원회의 윤채완 과장님을 비롯해서 이번 심포지엄을 준비해주신 분들께도 감사드립니다. 그리고 오늘 종합토론의 사회를 맡아주신 고려대 이준일 교수님과 각 세션의 사회와 발표, 토론에 참여해주시는 전문가분들께도 깊이 감사드립니다. 이머징 시티즌으로서 당사자 발언에 직접 참여해주시는 지역의 인문사회전공 대학원생들과 영케어러 그리고 지역청년들께도 진심으로 감사드립니다.

이번 심포지엄의 주제인 <혐오와 차별의 미래: 이머징 시티즌과 함께 가는 사회적 혁신의 길>은 매우 흥미롭고도 중요한 사회이슈라고 생각합니다. 차별과 혐오의 대상이었던 분들을 수혜의 대상이 아닌 혁신의 주체로 보고, 이들의 문제 의식을 사회 변화의 계기로 활용하는 방안을 논의하기 때문입니다.

기업의 경우에도 다양한 배경의 노동자들이 함께 일하는 회사가 혁신 기술과 서비스 개발에서 앞서 나간 사례 등을 제시한다고 들었습니다. 이러한 사례들의 공유를 통해 우리 사회 속의 혐오와 차별에 맞서고 한국 사회가 나아갈 방향을 모색하는 대단히 의미있고 뜻깊은 자리가 될 것으로 믿습니다. 구체적으로 어떤 내용이 논의될지 매우 기대됩니다.

혐오와 차별에 대한 우리 사회의 적극적 대응은 더 이상 미룰 수 없는 중요한 과제입니다. 이 과제를 해결함으로써 모두가 행복한 따뜻한 공동체를 만들고, 사회적, 경제적 발전에도 기여하는 중요한 계기가 될 수 있도록 힘을 모아야 할 것입니다.

아무쪼록 오늘 발제와 토론을 통해서 혐오와 차별을 주제로 다가올 미래를 함께 전망해보고 바람직한 미래를 함께 준비하고 디자인하는 유익한 심포지엄이 되기를 기대합니다. 감사합니다.

국회미래연구원 원장 김 현 곤

세션1

이머징 시티즌, 소수약자에서 혁신의 주체가 될까?

- 좌 장: 윤채완 국가인권위원회
- 발제1: 박성원 국회미래연구원 연구위원
- 발제2: 김태경 국회미래연구원 부연구위원
- 당사자 발언1: 조명아 충남대학교 사회학과 박사수료
- 당사자 발언2: 김유진 대전청년내일센터 청년활동팀 팀장
- 당사자 발언3: 배승연 대전청년내일센터 청년활동팀 팀원



1

창발적 시민 (이머징 시티즌) 연구

박 성 원

(국회미래연구원 연구위원)



창발적 시민 (이머징 시티즌) 연구

박성원, Ph.D. (미래학)
국회미래연구원 혁신성장그룹 연구위원
2023년 12월 13일 혐오와 차별의 미래 심포지엄



이머징 이슈의 정의

- 아직 정보량이 적어 사회적 파급효과를 가늠하기 어렵지만
- 발생한다면 새로운 변화를 일으킬 것으로 전망
- 새로운 사회 변화란 다양한 분야에 파급되어
- 구조적, 질적 변화를 일으키며
- 기존의 패러다임에 도전, 새로운 행동규범을 만들도록 종용

Reference: Carbonell et. al. (2015); Kuosa(2010); Hiltunen(2008); Saritas & Smith(2010)

이머징 이슈의 탄생, 성장, 소멸

1970년대 인터넷, 탈산업화
1980년대 기후변화, 고령화
1990년대 세계화와 가족해체
2000년대 사이버불링, 번아웃
2010년대 해양생태계 파괴

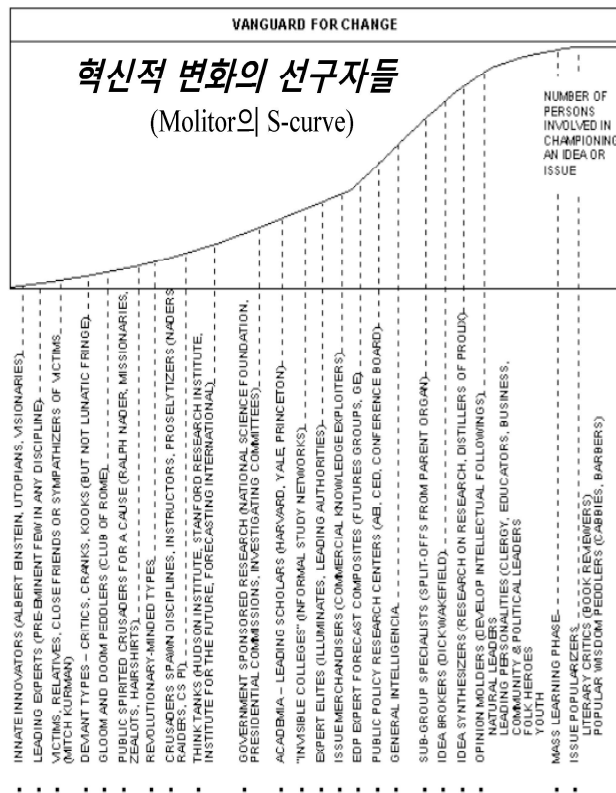
이머징 이슈

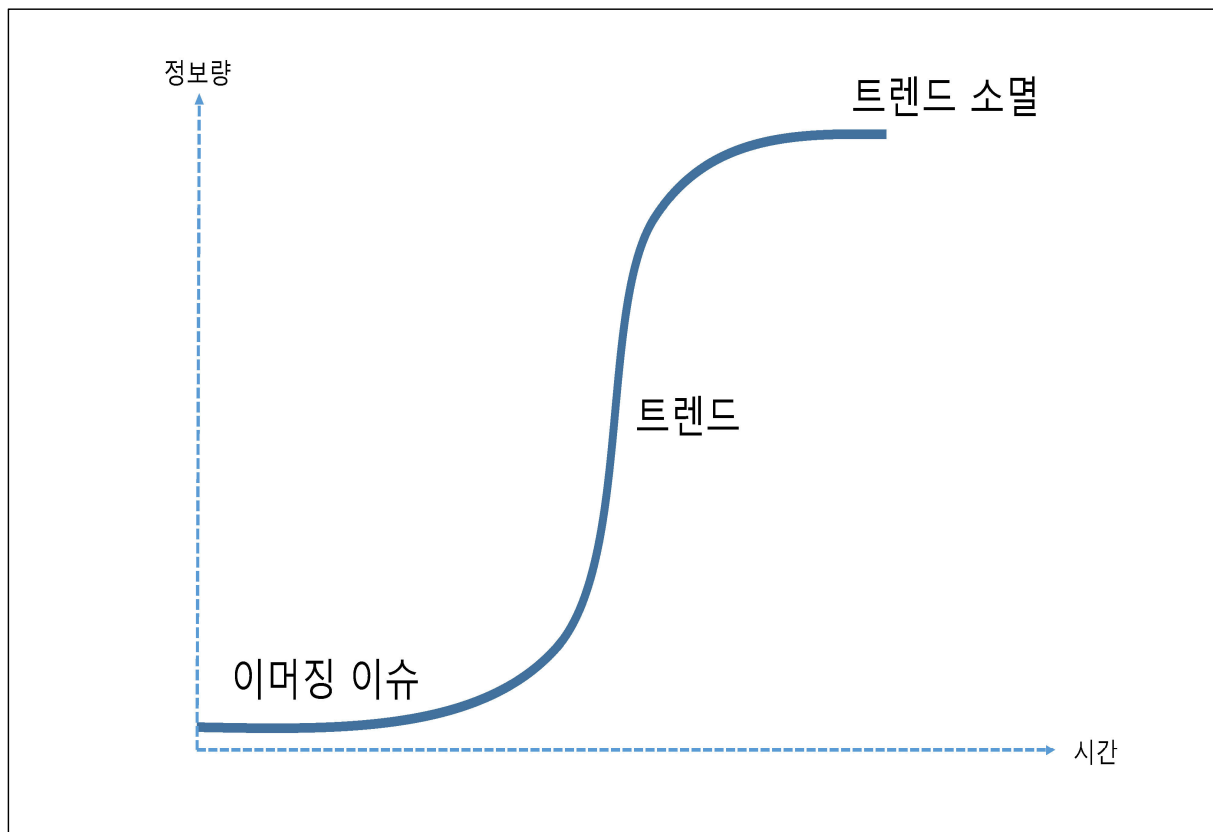
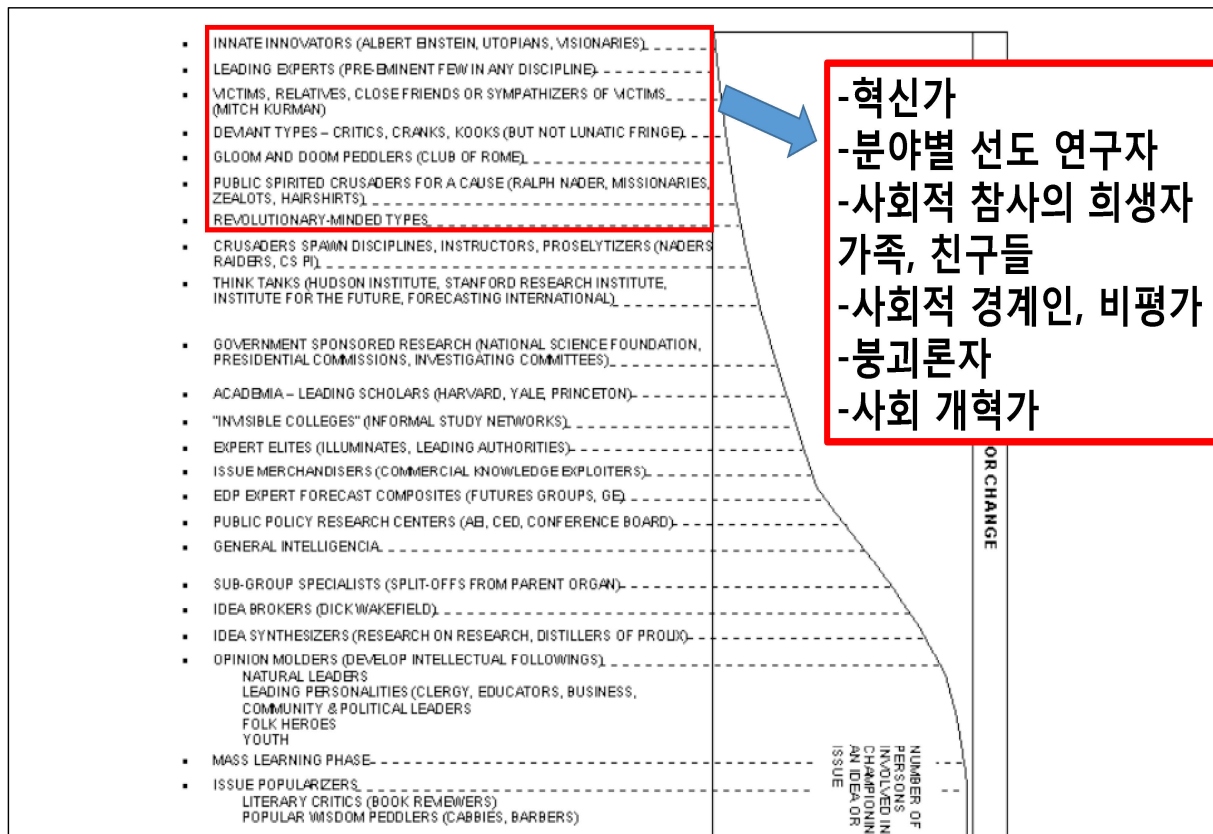
트렌드

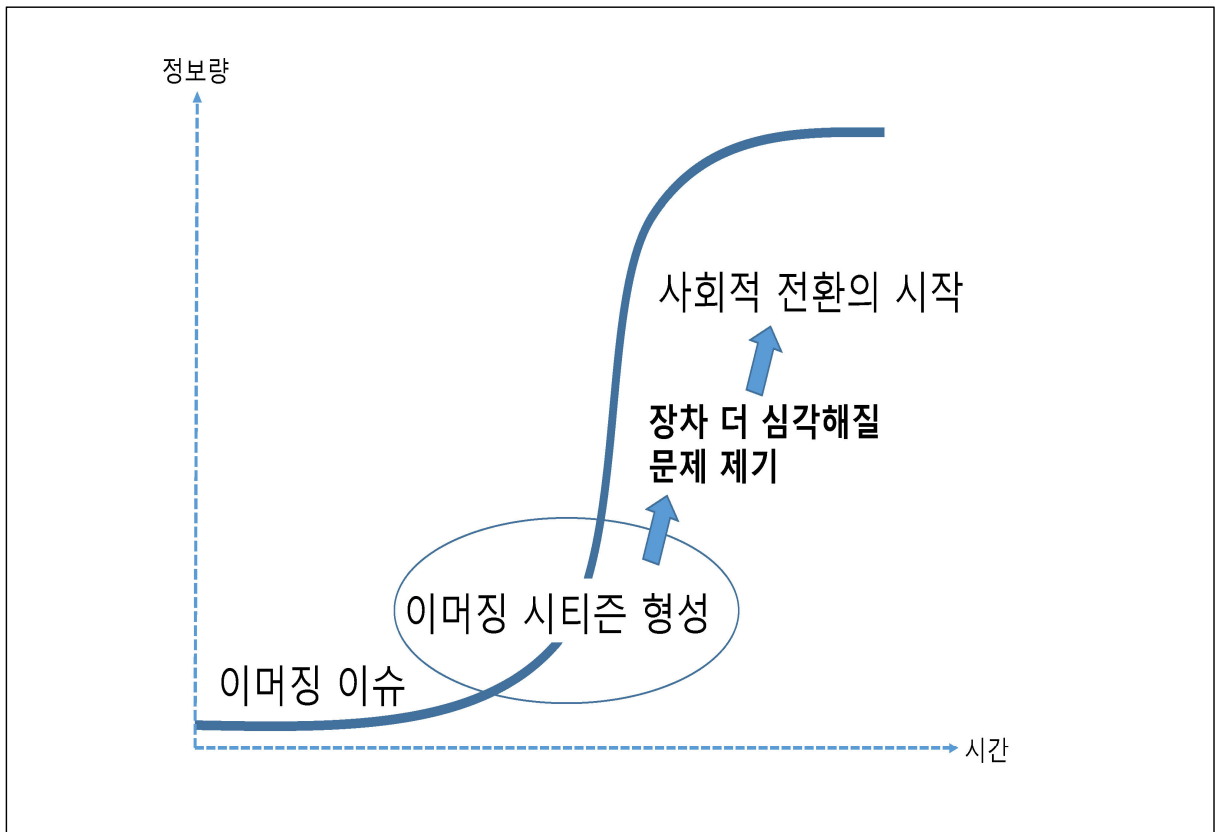
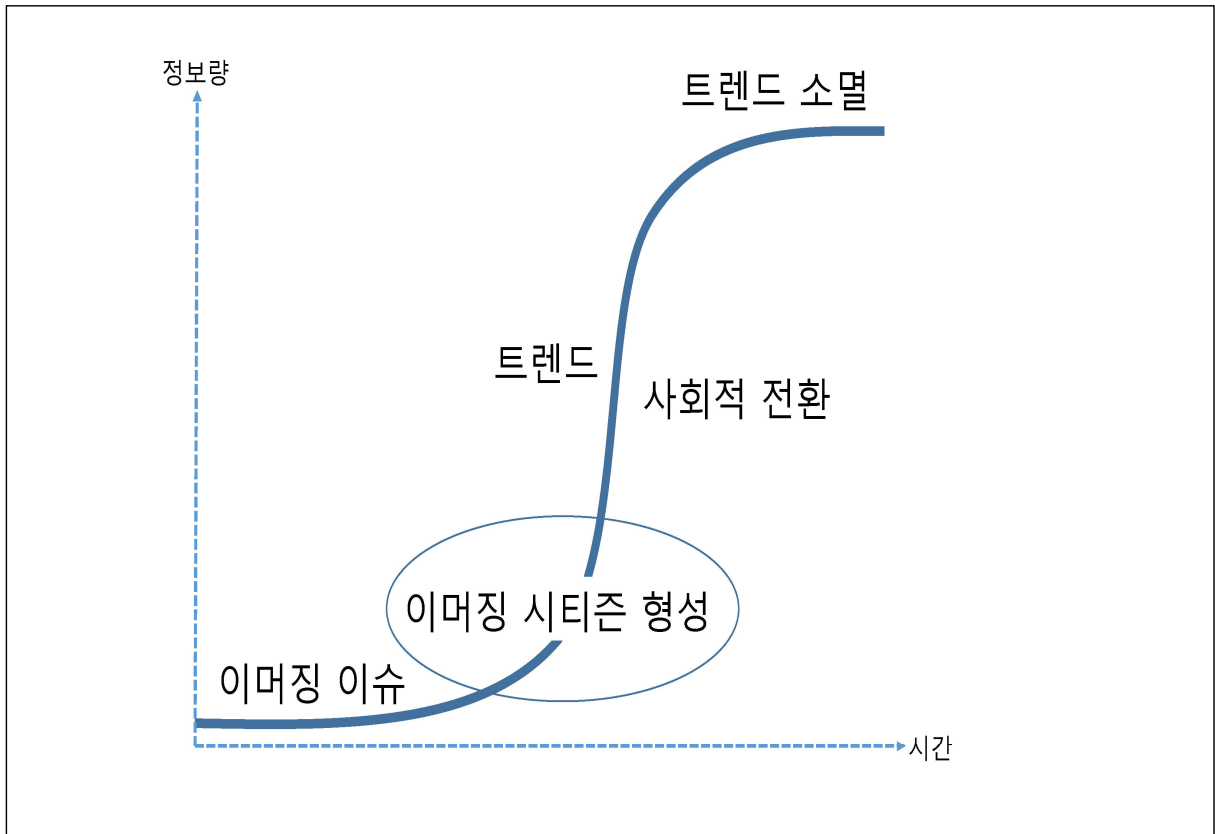
트렌드의 소멸

또 다른
이머징 이슈

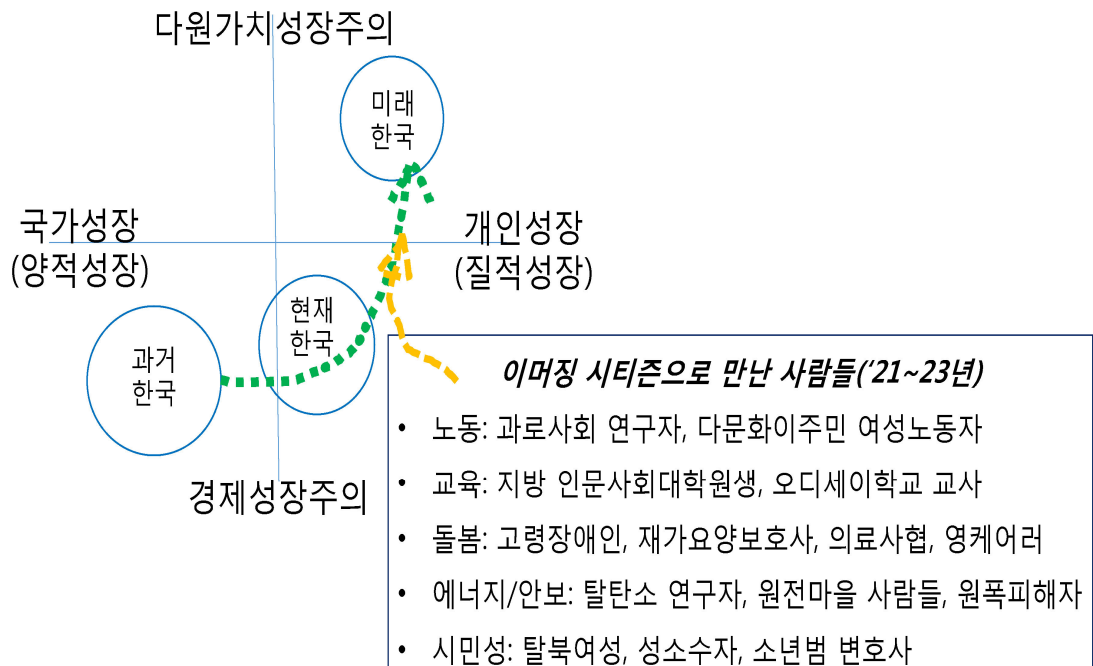
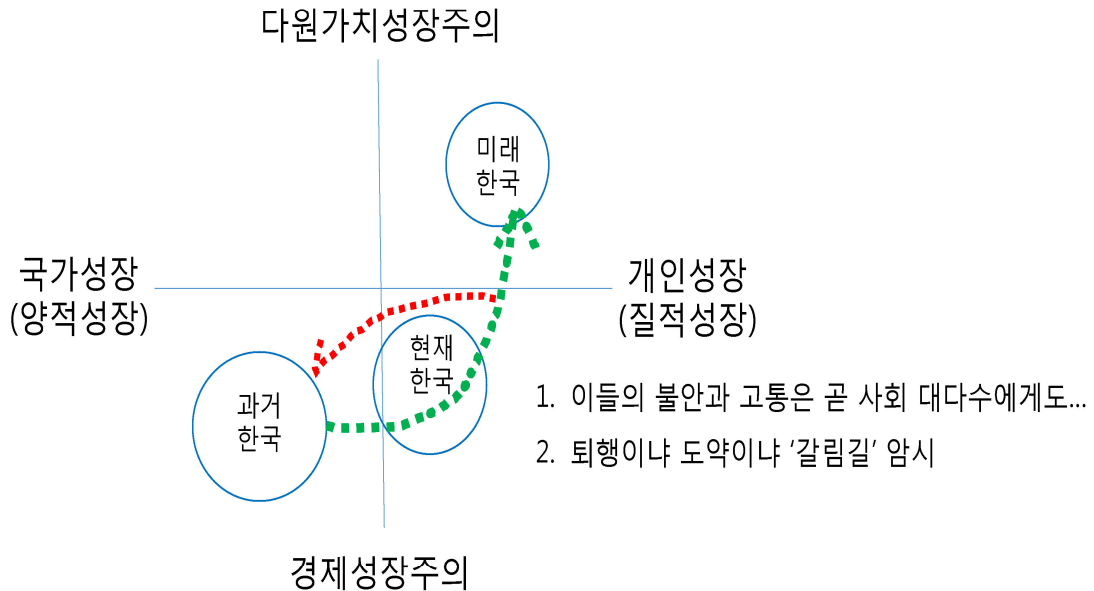
혁신적 변화의 선구자들 (Molitor의 S-curve)







사회적 전환에 등장하는 이머징 시티즌



기후난민 Climate refugees

장기적 시점에서 이머징 시티즌의 등장

긱 이코노미 노동 gig economy workers

논바이너리 Transgender and non-binary individuals

고령 성소수자 Aging LGBTQ+ community

유전자 변형 인간 Genomic Citizens

디지털 원주민과 이민자 Digital natives and digital immigrants

가상세계 시민 Virtual Citizens

기본소득 수혜자 Recipients of Universal Basic Income (UBI)

인공지능이 대체한 노동자 Individuals whose jobs are taken away by AI

인공지능 시민 Artificial Intelligence Citizens

우주 식민지 개척자 Space Colonists

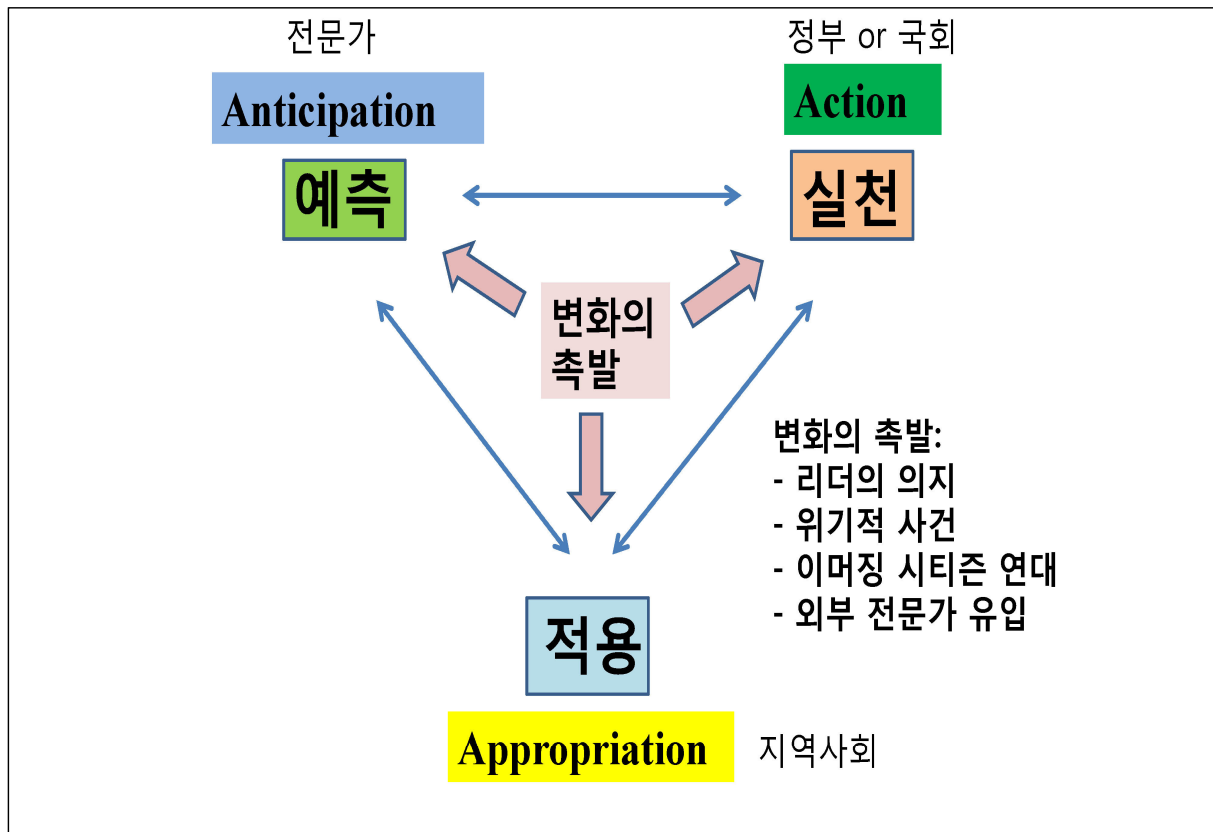
11

더 포용적 사회(a more inclusive society)를 위한

창발적 시민의 발굴과 연대

1. Raise awareness (창발적 시민 이해하기)
2. Challenge stereotypes (선입견에 도전)
3. The social dialogue on the futures (미래대화 지속)
4. Create alternative societies (대안사회의 창조)

12



함께 미래를 볼 수 있어서
즐거웠습니다!

50000action@gmail.com



2

이머징 시티즌 미래대화

원폭피해자, 탈북여성 제3국 출생 자녀, 성소수자

김 태 경

(국회미래연구원 부연구위원)



이머징 시티즌 미래대화

원폭피해자, 탈북여성 제3국 출생 자녀, 성소수자

김태경 (국회미래연구원)
tkkim1983@nafi.re.kr

원폭피해자, 탈북 여성 및 제3국 출생 자녀, 성소수자 자문

	당사자	연구자	창작자
원폭피해자	한국원폭피해자협회 한국원폭피해자2세환우 회	전갑생 오은정	
탈북 여성 및 제3국 출생 자녀		김성경	윤재호
성소수자	성소수자부모모임	강성운	

이머징 시티즌?

- 법제적 보호, 사회적 인정 측면에서 시민권
- 시민적, 정치적 권리 뿐 아니라 경제적, 사회적, 문화적 권리의 측면에서 이들이 보호받고 있는가

원폭피해자

[전체 피폭자 현황]

지역	전체(일본)		한국인				
	피폭자	사망자	피폭자	사망자	생존자 잔류자		
					계	귀국자	잔류자
히로시마	420,000	159,283	50,000	30,000	20,000	15,000	5,000
나카사키	271,500	73,884	20,000	10,000	10,000	8,000	2,000
계(명)	691,500	233,167	70,000	40,000	30,000	23,000	7,000

출처: 한국원폭피해자 원호협회 현황보고서(1972년 4월); 정용하(2019, 9)

원폭피해자

- 1945.8.6, 8.9 히로시마, 나가사키: 5만 여명, 2만 여명 조선인, 피폭 사망자 4만 여명, 한반도 귀국 2만 3천명, 피폭율 10%
 - 당시 약 237만명 조선인 일본 거주, 일본 인구 3.16%
 - 2023.4 현재 원폭피해자협회 등록 1,834명, 평균 83.3세
- 일본 원호법 체계 하 편입, 의료 및 생활지원
 - 손진두 수첩 소송(1978), 광귀훈 소송(2001)
- 한국 사회 한국인 원폭피해자 기억, 역사는 국가의 공식적 집단기억, 정체성에 여전히 통합되지 못한 상태
- 한국인원폭피해자특별법 개정 노력: 2, 3세대 원폭피해자 범주 통합, 국가추모기념 사업으로서 비핵평화공원 조성 등
- 글로벌 반핵평화운동 연대, 글로벌 피폭자 시민연대 (원전 피해 등)

탈북여성 및 제3국 출생 자녀

- 1999년 처음 100명 넘어선 남한 입국 탈북민, 2001년 기점 매년 천 명 이상, 2006년-2011년 2천 명대 지속
- 2009년 2,914명 최고치 기록한 이후 2012년부터 감소 경향, 코로나19 기간 현히 줄어 2020년 229명, 2021년 67명, 2023년 99명 입국
- 2006년 이후 전체 탈북민 70% 넘어서는 여성 입국 결과, 여성 75.5%, 40대(27.8%), 30대(24.3%) 상대적으로 젊은 층 인구구성 (남북하나재단2022)
- 최근 국민 평균을 높게 상회하는 자살률, 탈북민 무연고 사망 사건 등에 직면해 탈북민 사회통합 현실 우려와 정책적 자성 심화
- 정책 현안: 탈북여성 및 제3국 출생 자녀 지원 및 통합, 1.5, 2세대 사회통합
- 정책 관점: 다문화 사회통합, 이주민 통합, 난민 보호 관점, 탈식민주의 관점

[탈북여성 및 제3국 출생 자녀 법적 다양성]

소속 출생지	국적 (모자 관계 법적 등록, 법적 어머니 지위 인정)	
	현지(북한 혹은 중국) 거주	남한 거주
북한 출생	(1)-a 북한 (등록, 인정)	(1)-b 남한 북한이탈주민 (등록, 인정)
중국 출생	(2)-a 중국/무국적 (미등록, 불인정)	(2)-b 남한 제3국 출생 자녀, 다문화(등록, 인정)
남한 출생		(3) 남한 (등록, 인정)

출처: 이지연(2018, 148)

성소수자

- LGBTAIQ+
- 감정적 끌림, 성적 끌림, 성적지향, 지정성별, 성별정체성(시스젠더, 트랜스젠더), 젠더표현 등에 따른 성정체성
- 100명이 있다면 100개의 성정체성이 존재
- 사회 이성애규범성, ‘정상성’ 규정에 벗어나 소수자적 지위
- 정책 현안:
 - 성적지향, 성별정체성 차별금지사유로 포함하는 포괄적 차별금지법, 평등법 입법
 - 혼인평등법, 생활동반자법, 비혼출산지원법 발의

성소수자

■ 최근 사법 판결:

- 2022.11 미성년자 자녀 존재 여부 트랜스젠더 법적 성별정정 불허하는 독자적 요건 될 수 없다는 대법원 판결
- 2023.2 동성부부 배우자 건강보험 피부양자 자격 인정하는 서울고등법원 판결
- 2023.3 성전환수술 받지 않은 MTF 트랜스젠더 성별정정 허가 서울지방법원 판결(2021 FTM 트랜스젠더 성별정정 허가)

■ 동아시아 변화 확산

- 2019 대만 동성 결혼 법제화, 2023 동성 부부 입양권 확대
- 2015 도쿄 시부야구 동성 커플 사실혼 관계 증명 조례 이후 파트너십 제도 확대

■ 교육, 입법의 중요성: 주거, 직장, 의료 등 일상에서 안정, 평등

감사합니다.



3

지방대, 사회과학, 풀타임 대학원생의 ‘먹고살고’ 공부하기

조 명 아

(충남대학교 사회학과 박사수료)



1. 서론

대학원 진학을 위해서는 학문에 대한 열정과 도전의식, 자신만의 뚜렷한 연구주제, 호기심 등이 필요하다. 하지만, 현실적으로 중요한 것은 경제적 수단, 노골적으로 ‘돈’이라 할 수 있다. (심지어 부모와 동거한다는 전제하에) 학비를 내고, 밥을 먹고, 책을 사고, 개인연구를 수행하려면 모두 돈이 필요하다. 대학원을 다니면서 직장을 다니는 파트타임 동료들도 있다. 그러나 본고의 요점은 온전히 풀타임, 대학원생의 신분으로 먹고살고 거기다가 공부까지 하려면 정기적으로 돈 벌 수 있는 시스템이 필요하다는 점을 지적하고자 한다. 지방대, 인문사회과학, 풀타임 대학원생이 먹고살고 공부하는 데에 도대체 무엇이 문제인지 세 가지 키워드로 현재의 시스템과 이에 필요한 지원이 무엇인지를 제시하였다.

2. 랩실의 부재

일반적으로 랩실은 이공계 대학/원의 공간이다. 타 학교와 학과의 실정은 알 수 없으나, 적어도 이 학교와 학과에는 ‘랩실’은 없고 ‘연구실’은 있다. 동어라고 반문할 수 있지만 적어도 지방대 사회과학전공 대학원생 개념은 조금 상이하게 인식된다. 랩실은 이공계열의 학과 교수님이 프로젝트 혹은 사업을 따오고, 연구비를 받아 자신의 대학생, 대학원생들을 꾸려서 실험을 진행하는 집단을 의미한다. 따라서 적어도 랩실에 소속된 대학원생들은 (학교, 전공, 교수님의 의지에 따라 규모의 차이는 있겠지만) 소위 말하는 ‘돈 나올 구멍’ 정도는 마련되어 있다고 볼 수 있다. 반면 연구실은 말 그대로 대학원생 개인의 공부를 할 수 있는 독서실 정도의 개념으로 보면 될 것 같다. 따라서 공동의 이름으로 하는 일은 없다고 볼 수 있다. 만약 있다고 해도 지도교수-학생의 페어로 한다거나 학생 개인이 인맥을 통해 주선 받은 연구를 하는 정도라 할 수 있다. 또, 서울을 비롯한 수도권 사회과학 전공의 경우 대학이 밀집되어 있어 그 안에서 같은 전공, 유사한 관심분야의 학생들은 더 많다. 이를 바탕으로 다양한 연구 공동체를 꾸려서 프로젝트나 사업을 진행하기 때문에 충분히 함께 공부하고 일하고 돈 버는 기회나 정보 공유의 경험은 잘 훈련되어 있을 것이다. 반면, 밀집 대학도 적고 같은 학과가 없는 지방대는 같은 학과라 할지라도 함께 연구를 해 본 경험도, 기회도 없고, 일자리, 강연, 학회나 학술대회 등 정보를 알고 있더라도 서로 어디에, 어떻게 공유할 수 있는지의 ‘장’이 부재하다.

3. 소액의 장학금

다음으로는 ‘소액의 장학금’이다. 서울을 비롯한 다른 학교의 사정은 어떠할지 모르겠으나 대학원생에게 주어지는 예산은 넉넉한 편이 아니다. 장학금의 경우 이번 학기만 하더라도 풀타임 대학원생 몇 명만이 30만 원 정도를 ‘우수성적 장학금’이라는 명목으로 받았다. 이 장학금 이외에는 대학원생에게 제공되는 장학금은 없다. 학부생에 비해 상대적으로 부족하다고 할 수

있다. 외부 장학금으로 눈을 돌려봐도 대부분 학부생이며 대학원생을 위한 외부 장학금은 희소하다. 그래서 대학원생에게 조금 더 장학금을 지급하기 위해 ‘교육조교’라는 일자리를 제공하기도 한다. 학과 일이나 조교 선생님을 보조하는 역할로 월 35만 원 정도를 받는다. 하지만 교육조교는 학과에서 한 명만이 할 수 있어 다른 풀타임 학생들은 이마저도 받을 수 없다. 어떤 학과의 경우는 T.O가 없어서 교육조교를 고용조차 할 수 없었다고 한다. 때문에 교육조교라는 고용이 적은 장학금의 해결책으로 보기엔 어렵다.

4. 협소한 노동시장

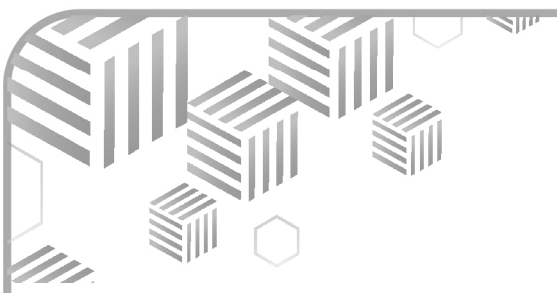
이런 식의 풀타임 대학원생 자리가 위태롭다면 결국 취업을 해서 파트타임으로도 눈을 돌려본다. 그러나 ‘지방의 일자리’는 안녕하는가. 정부 출연기관의 연구원이 포진되어있는 세종시와 대부분 이공계열의 연구소가 있는 대덕연구단지가 있는 인접해 있는 지역 특성상 사회과학 영역의 석·박사를 뽑는 연구원은 드물며, 지역 출연기관인 연구원도 대부분 도시개발에 집중되어 있다. 그래서 당시 석사를 졸업한 나의 첫 직장은 지역 연구원의 월 170만 원의 비정규직 조사 연구원이라는 직함에 아르바이트와 비슷한 일자리였고, 기간마저도 2개월이었기 때문에 경력이라 말하기도 애매했다. 왜 2개월인지 이유는 또한 아이러니했는데, 전 정부에서 비정규직 지속고용을 저해하기 위해 2개월 이상의 비정규직 고용을 금지시켰기 때문이다. 이 때문에 두 달 일하고 한 달은 쉬고 다시 일하기도 한다. 이러한 경험을 토로한다면 서울이나 하다못해 가까운 세종으로 상경하라는 조언도 할 수 있겠지만, 역으로 묻고 싶다. 왜 지방대 출신의 대학원생에게는 지역에서 양질의 일자리를 구할 자유가 없는 것인지. 그리고 서울로 가기만 한다면 과연 일자리와 나의 안락한 생활이 보장될 수 있는지도.

5. 결론

대학원에 가면 공부하느라 바빠서 다른 건 신경 못 쓸 줄 알았는데, 오히려 제일 먼저 고민해야 했던 부분이 공부하는 생활을 영위하기 위한 돈이었다. 학문에 매진하는 주제에 돈에 대한 요구가 모순처럼 보이겠으나 연구 또한 돈이 있어야 가능하다. 이런 문제점들을 지적하면 하다못해 ‘야간 알바라도 뛰라’는 식의 비판을 할지도 모른다. 하지만 이 글은 어디까지나 공부하면서 돈을 벌 수 있고 시스템이 비활성화되어 있고, 양질의 일자리가 희소한 지방대의 구조를 비판이 요점이라 주장할 수 있다. 앞서 지적한 부분에 상응하는 몇 가지 제언을 하고자 한다. 첫째, 학교와 학과 나아가 지자체가 앞장서서 지역대학의 인문사회과학 대학원생들을 위한 연구 프로젝트 등을 기회 제공한다. 지역의 청년과 인재들이 지역에 머무르면서 공부하고 연구할 수 있는 장의 마련을 위해 다양한 연구 프로젝트를 지자체가 학교(대학원)로부터 수주하는 것이다. 그러면 자연스럽게 인문사회과학 대학원생들의 연구실, 연구공동체 및 모임 등 커뮤니티를

이루고 연구비 등을 해결할 수 있다. 둘째, 지역 대학원과 지역 사회과학 연구소의 활발한 연계가 필요하다. 앞서 제언과 동일한 맥락의 방안으로 전자는 학교와 지자체의 연계였다면, 후자는 각 지자체의 산하기관인 지역 연구원과 지역 대학원이 연계하여 연구원과 대학원이 공동연구를 추진하는 방안이다. 그렇다면 자연스럽게 대학원생들의 인건비와 함께 연구의 범위가 확장되고, 향후에는 지역 연구원의 취업지원까지도 고려해볼 수 있다.

지방대 대학원의 몇 가지 문제점과 이를 해결하기 위한 몇 가지 방안들을 단선적으로 설명하였다. 현실적으로 불가능한 부분도 있을 것이고, 수도권만큼 대학원생 수가 많지 않기 때문에 기꺼이 진행할 수 있는지도 의문이다. 하지만, 지방에도 여전히 청년들이 존재하며, 이 청년들은 지방에 남아서 지역에서 연구하고 싶다. 지방대 인문사회과학 전공 대학원생이자 동시에 연구자로서 임금 노동자가 되어 스스로를 책임지고 싶다.



4

혐오와 차별 없는 미래를 위한 공공의 노력

김 유 진

(대전청년내일센터 청년활동팀 팀장)



1) 나 그리고 나와 비슷한 처지의 시민들이 겪고 있는 어려움 또는 문제들

〈영케어러〉

- 기초생활보장의 역설

정부 보조금 100만 원으로는 현실적으로 부족하여 노동 활동이 불가피함. 하지만 노동 활동을 하면 초과 소득으로 잡혀 보조금이 삭감되거나 수급 대상자에서 탈락함. 현실적으로 소득 집계가 제대로 되지 않는 인력시장을 전전하게 됨. 결국, 노동환경의 질이 낮은 곳에서 노동을 해야 하고, 영케어러들의 현실이 더 나아지기 어려움. 결국, 수혜자로 남아 지원금에 의존하도록 교육하는 방향.

- 사회진입의 어려움

유아청소년의 경우, 지적 능력과 사회진입을 위한 역량을 쌓을 기간에 돌봄을 수행하느라 시간과 체력을 뺏겨 결국 사회진입의 어려움을 겪게 됨. 청년의 경우, 돌봄을 수행하느라 취업 및 지속적인 노동 활동의 어려움을 겪게 되며 결국 경제적 문제의 악순환에 처하게 됨. 또한, 이후에도 돌봄 상황으로 인해 진로 선택이 자유롭지 못함. 돌봄의 시간이 스펙화 되지 못하고 오히려 사회적으로 불안하고 부정적인 이미지가 되기도 함.

- 정신건강의 악화

영케어러들에게 대부분 정신건강 문제가 발견되며 극단적인 경우도 적지 않음. 의존성이 강해져 관계를 잃게 될까봐 혹은 노케어러는 이해하지 못할 거라는 생각에 솔직하게 심정을 공유하지 못하고 혼자 고립되는 경우가 많음. 처한 환경에 당연히 본인이 감내해야 한다는 압박감에 시달리고 경제적, 시간적 여유가 없어 스트레스와 고민을 해소하지 못함.

2) 사회가 이 문제/어려움을 풀려면 어떤 새로운 변화를 만들어야 하는지

〈노동환경 개선〉

- 소수약자는 노동환경의 질이 낮은 곳에서 노동해야 하는 상황이 많아짐. 사회적 안전망이 절실히 필요함
- 채용 프로세스에서 차별 없이 모든 지원자에게 기회를 부여할 수 있는 정책 마련
- 유연한 근무가 가능하게 하고, 일과 개인 상황의 균형을 유지할 수 있는 정책과 지원 시스템 도입

〈다양성 인식 교육〉

- 아동기, 청소년기, 대학 및 청년기, 장년기, 노년기 등 생애주기별 교육을 통해 다양성을 존중하고 편견을 극복하고 차별을 이해하는 문화 형성
- 소수약자(영케어러 등)를 위해 기술, 지식 강화 교육 및 훈련 프로그램 지원
- 리더십, 소통 등의 역량을 강화하는 프로그램을 지원하여 소수약자가 사회에 빠르게 적응할 수 있게 지원하여야 함

〈공공기관의 역할〉

- 소수약자를 보는 관점을 바꾸고 사회문제를 변화시키는 부분에 있어서 정부, 비영리단체, 기업, 민간단체 등이 협력해야 하는 것은 당연하겠지만 공공기관이 선두에서 변화에 대응해야 함
- 공공기관에서부터 소수약자와 함께 일하는 환경을 형성
- 혐오와 차별 금지에 관한 내용을 직장 내 매뉴얼에 반드시 삽입 및 직원 교육
- 영케어러 특성, 소수약자 특성에 맞춰 유연근무, 단축근무 등 맞춤 근무제 지원
- 공공기관의 행사에서부터 다양성 확보
: 보통다수를 넘어 소수약자도 함께 즐길 수 있는 행사를 기획하고 진행하여 인식개선에 이바지 하여야 함
- 소수약자들의 네트워크를 활성화시켜 정신적으로 의지하고 정보를 공유할 수 있는 안전망 형성
- 네트워크를 통해 관련 기관이나 타커뮤니티와 연결하고, 네트워크를 확장하여 더 큰 활동을 할 수 있도록 지원
- 소수약자의 의사를 정책과 프로그램 개발하는 과정에 반영하고, 그 과정에 참여하도록 지원
- 대전청년내일센터에서 가족돌봄청년 및 소수약자를 대상으로 기획, 실행, 정책제안 했던 사업 소개
 1. 가족돌봄청년 집단연구모임(자조모임)
 2. 내일상담소(세입자, 금융신용 등)
 3. 청년생활법률상담소

3) 이 문제를 푸는 것이 우리 사회에 어떤 도움이 되는지

- 영케어러들이 장년, 노년이 되기까지 경제 활동을 지속할 수 있는 사회구성원으로 자리 잡을 수 있음
- 소수약자가 수혜의 대상에만 머물지 않고 능동적으로 활동할 수 있는 기회를 계속해서 제공함으로써 자기효능감 향상
- 교류의 범위가 넓어지고 다양성을 고려하는 시대문화에 발맞춰 사회 인식 변화
- 생애주기별 교육을 통해 사회문화적 인식을 전 세대가 함께 개선 가능
- 소수약자와 다수를 분리해서 보는 시각에서 벗어나, 누구나 소수약자가 될 수 있다는 생각으로 세상을 바라볼 수 있도록 지원함으로써 인권을 존중하는 문화 구축



5



내일의 내 일

배 승 연

(대전청년내일센터 청년활동팀 팀원)



1) 나 그리고 나와 비슷한 처지의 시민들이 겪고 있는 어려움 또는 문제들

저는 초등학교 5학년부터 대학교 2학년까지 위암 투병을 한 아버지를 돌본 경험이 있는 29살 청년입니다. 대전에서 거주하며 일을 하고 있고, 올해 8월 대전에 가족돌봄청년에 대한 조례가 생기며 9월부터 12월 초까지 진행된 가족돌봄청년 자조모임에 참여해 가족돌봄이 진행 중이거나 종료된 청년들을 만나 다양한 이야기를 나누었습니다.

자조모임에서 가장 오랜 시간 이야기하고 다수의 가족돌봄청년이 가장 문제라고 꼽은 것이 바로 ‘돌봄 파산’이었습니다. 저의 경우는 가족돌봄을 수행했던 시기가 저의 청소년기와 맞물려 있습니다. 아버지의 발병 사실을 알게 되며 정신적인 충격도 있었고, 심리적인 우울과 고립이라는 어려움이 있었지만, 학업을 중단하지 않고 돌봄이 종료된 이후 사회로 진입할 수 있었던 것은 기초생활보장제도와 같은 공공부조의 도움이 컸습니다.

하지만 청년의 시기에는 이와 같은 공공부조의 지원을 받기 어려운 부분이 많습니다. 근로자의 경우 근로소득이 있어 지원 대상에서 제외되고, 치료비나 생활비를 벌기 위해 근로를 한다면 가족 돌봄과 병행하기 어렵기 때문입니다.

자조모임에서 만난 한 청년의 경우 어머니를 돌보기 위해 휴직을 했지만, 복직 후 휴직 기간 동안 자신의 업무가 동료들에게 큰 부담으로 돌아갔다는 사실을 알게 되었고, 돌봄과 병행하는 부분에 있어 큰 어려움을 느껴 퇴사를 고민하고 있었습니다. 또 수급을 받는 청년의 경우 생계비를 모두 돌봄 대상자를 위해서만 사용해 어떤 사회보험의 보장도 받지 못하는 환경에서 당장 필요한 자신의 생활비를 벌기 위해 일을 하기도 했습니다.

이외에도 유일한 가족인 어머니가 투병을 시작하며 그동안 모아두었던 돈을 모두 치료비로 사용해 생활과 주거에 어려움을 겪는 청년도 있었고, 돌봄이 종료된 이후 장례 비용, 돌봄 대상자가 남긴 빚 등으로 어려움을 겪었던 청년, 경력을 쌓아가는 시기에 공백이 생겨 미래를 생각하면 아무것도 보이지 않는다고 이야기한 청년도 있었습니다.

또, 자조모임에는 대학생인 청년도 있었는데요. 할머니께서 갑작스럽게 사고를 당해 수술과 입원으로 결석이 여러 번 발생했다고 합니다. 이에 대해 공결로 인정받을 수 있는지 학교에 문의해보니 여러 규정이 있지만, 학생이 보호자로서는 공결로 인정받지 못한다는 답변을 받았다고 합니다. 이와 같은 답변을 받고 휴학을 고민하게 되었고, 가족 돌봄이 언제까지 지속될 지 예측하기 어려운 상황에서 휴학을 한다는 것은 학교로 다시 돌아가지 못하는 것과 다름없다는 생각이 들었다는 이야기를 하기도 했습니다.

2) 사회가 이 문제/어려움을 풀려면 어떤 새로운 변화를 만들어야 하는지

이처럼 가족돌봄청년들은 보통의 청년들이 직면하는 문제에 돌봄이라는 과제가 더해져 이중으로 어려움을 겪습니다. 제가 공공부조를 통해 아버지를 돌보는 데 도움을 받고, 돌봄이 종료된 후 자립을 할 수 있었던 것처럼 가족돌봄청년을 대상으로 한 치료비·생활비 지원이나 이동·간병 서비스 등의 지원이 필요합니다. 하지만, 저는 자조모임에서 만난 청년들의 이야기를 통해 돌봄에 대한 사회적인 인식이 변화해야 하고, 사회 곳곳에서 이를 바탕으로 한 다양한 제도가 도입되어야 한다는 생각이 들었습니다.

사회에서 돌봄에 대해 중요하게 인식하고, 돌봄이 자식 된 도리, 효녀, 효자 등의 이름으로 홀로 감당해야 하는 것이 아니라는 인식이 확대된다면 많은 것이 달라질 것입니다. 가족돌봄에 대한 달라진 인식을 기반으로 가족돌봄 휴직 또는 공가가 마련되거나 휴직 또는 공가 사용 시 동료들의 업무 과중을 덜 수 있는 대체인력, 수당 등의 제도가 생긴다면 가족돌봄청년이 퇴사를 고민하거나 공백을 만들지 않아도 되는 환경이 만들어집니다. 덧붙여 근로시간을 단축하거나 유연근무를 사용할 수 있는 환경이 갖춰진다면 노동과 돌봄을 병행하는데 큰 도움이 될 것입니다.

이와 같은 변화는 학교 현장에도 적용될 수 있습니다. 학생이 보호자로서 공결처리를 받을 수 있고, 학업을 중단하지 않고 위탁교육기관에서 교육을 받거나 가족돌봄청년 대상 전형을 통해 학업을 이어나갈 수도 있을 것입니다.

더 나아가, 가족돌봄을 경력이나 노동이나 경력으로 인정받을 수 있다면 어떨까요? 가족돌봄을 수행하는 청년에게 수당을 지급하고 돌봄 기간을 경력으로 인정받아 돌봄이 종료된 후 취업으로 이어질 수 있다면, 벼랑에 몰리거나 포기하듯 수행하는 것이 아닌 돌봄을 선택할 수 있게 될 것입니다. 선택할 수 있다는 것은 돌봄을 선택하지 않는 청년도 있을 수 있다는 것이겠죠. 돌봄을 선택하지 않은 청년의 가족 또한 고립되지 않을 수 있도록 동일하게 공공복지와 사회서비스가 작동되어야 하는 것이 중요하다고 생각합니다.

3) 이 문제를 푸는 것이 우리사회에 어떤 도움이 되는지

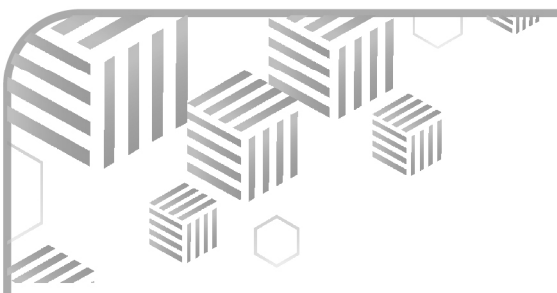
오늘의 시점에서는 가족돌봄을 선택할 수 있다는 것이 더 막대한 사회적 비용을 만들지 않을까, 돌봄의 빈자리는 어떤 인력이 채울 것인가에 대해 많은 고민이 되는 게 사실입니다. 하지만, 돌봄의 문제를 개인의 책임으로만 두는 것이 아닌 사회가 함께 분담하고 나누게 된다면 사회가 변화한 만큼 개인도 변화할 수 있다고 생각합니다.

저는 현재 대전의 청년정책을 수행하는 중간지원조직인 대전청년내일센터에서 근무를 하고 있는데요. 제가 대학에서 전공한 것은 방송언어나 극을 다루는 방송극작이었습니다. 또 청소년 기에는 그림 그리는 것을 좋아해 디자이너가 되고 싶은 학생이었습니다. 재능을 보이거나 흥미를 느낀 분야와 다른 분야의 직업을 가지게 된 계기는 가족돌봄의 경험과 긴밀하게 연결되어 있습니다.

저희 아버지께서는 입원해 있으시거나 집에 계실 때 대부분 TV를 보며 지내셨습니다. 곁에서 저도 자연스럽게 보게 되었는데요. 아버지께서는 주로 평범한 사람들이 나오는 프로그램을 보며 밖에 나갈 수 없는데도 TV를 보면 조금 낫다, 숨통이 트인다고 종종 말씀하셨습니다. TV가 세상과 소통하는 유일한 통로가 될 수 있다는 걸 그때 처음 느꼈고, 방송을 만드는 사람이 되고 싶다는 꿈을 가지게 되었습니다. 대학 졸업 후 저는 고향에 내려와 퇴직한 중장년이나, 유학생, 주부 등이 취재한 리포트를 방송하는 프로그램의 작가로 일했습니다. 누구든지 기자가 될 수 있다는 방송의 취지에 가치를 두고 보람을 느끼며 일할 수 있었던 건, TV를 세상과 소통하는 통로로 바라볼 수 있게 한 기억 때문이었습니다.

그러던 도중, 우연한 계기로 조명아 선생님의 인터뷰에 참여하게 되었고 저는 인터뷰를 통해 제가 가족돌봄청년이었다는 것을 처음 인식하게 되었습니다. 그동안 저에게 과거는 결핍이나 힘들고 조금은 숨기고 싶은 기억으로 남아 있었는데, 돌아보니 대견하고 한편으로는 감사한 일이 참 많았다는 생각이 들었습니다. 사회의 도움을 통해 어려운 상황에서 지나올 수 있었기 때문에, 제 경험을 바탕으로 비슷한 환경에 처한 청년을 지원하는 일을 하고 싶다는 생각이 들었습니다. 그렇게 대전청년내일센터로 이직하게 되었고, 돌봄에 관심을 가지며 청년지원 및 활동가끼리에서 일을 하다가 올해 가족돌봄청년 간담회에 참여하고, 조례가 마련되며 자조모임에 참여할 수 있었습니다.

이처럼 가족돌봄청년이 가진 부담과 어려움, 문제를 사회가 포용하고 분담한다면 돌봄을 바라보는 개인의 시각이 변화할 수 있을 것입니다. 또 저의 경우처럼 개인의 진로에 영향을 미치기도 하며, 서로 도움을 주고받고 사회적 연대 의식을 강화해 새로운 공동체가 만들어지고 불평등이 감소할 것입니다. 돌봄에 대한 인식 변화를 시작으로 다양한 삶의 선택이 존중받고 지원되는 사회에서 청년들이 자기 자신을 포함해 돌보고자 하는 대상을 돌볼 수 있는 사회가 만들어질 수 있었으면 좋겠습니다.



6

혐오와 차별의 미래: 이머징 시티즌과 함께 가는 사회적 혁신의 길 :영 케어러 지원조례를 위한 사회적 방향성

조 명 아

(충남대학교 사회학과 박사수료)



1) 영 케어러에 대한 사회적 이슈

인간이라면 누구나 돌봄을 받아 본 적이 있을 것이고, 언젠간 돌봄을 제공해야하는 시기가 찾아온다. 이러한 개인이 가족 내에서 돌봄을 주고받는 시점은 보편적으로 정해져 있었다. 사회학적으로 청년 단계를 보통 성인 역할에 대한 준비와 경제적 토대로서 생계노동에 대한 준비를 위해 교육 및 직업훈련을 받으면서 자립을 준비하는 시기로 이해한다(임운택, 2020)¹⁾. 그러나, 이러한 시기에 아픈 가족원을 돌보는 청년들은 해당 생애주기 과업에 맞춰 생활할 수 있을까.

2016년 시사인은 ‘유모차보다 먼저 휠체를 미는 세대(시사인, 2016.11.24.)’라는 기사로 초고령화, 비혼·만혼화 등 인구구조의 변화로 인해 청년들의 자신의 삶에 대한 준비인 취업, 결혼, 출산 보다 (조)부모 간병을 먼저하게 된다는 사례를 보도하였다²⁾. 즉, 가족돌봄청년은 갑작스럽게 등장한 소수의 집단이 아닌 초고령화와 비혼화, 핵가족화 등 사회 구조적인 요인들로 인한 필연적이며, 불가피한 사회현상이라 할 수 있다.

그러나 한국사회에서 돌봄담론은 여전히 가족 안에서 해결해야 할 일로써 가족주의적인 성격이 지배적이었다. 아픈 가족원과 같은 자립이 힘든 가족원을 돌보기 위해 아동과 청소년, 청년이 돌봄인력으로 동원되더라도 아픈 가정사 또는 하나의 복지차원에서 지원이 필요한 사례로 간주되어 왔었다. 그다지 사회적인 문제이자 본격적으로 지원이 필요한 집단으로 영 케어러가 가시화되지 않았다.

사회적으로 탐색적인 보도나 소개 수준에서 이들에 대한 심각성과 지원정책의 필요성을 요구받게 된 계기는 아이러니하게도 ‘강도영 사건’이라는 간병살인 사건으로 더욱 주목을 받게 되면서였다. 2021년 스물한 살의 청년이 뇌출혈의 아버지를 독박돌봄하며 생활고에 시달리다 결국 ‘비의지적 간병살인’을 하게 된다. 이 사건을 통해 미디어와 언론에서 ‘영 케어러’의 심각성이 가시화되었다.

2) 지자체의 영 케어러 조례는 과연 실효성있는가

지원조례 현황을 보면 어떤 특정 이슈에 대해서 서울이나 수도권이 먼저 사회적 언급과 지원책 등을 마련하고 그제서야 지방이 우후죽순 ‘따라하기’ 식으로 진행되는 것이 아니다. 서울을 비롯한 수도권이나 광역자치단체뿐만 아니라 기초지자체에서도 선진적으로 가족돌봄청소년 및 청년 조례가 제정되었다는 게 흥미로운 점이다. 궁극적으로 가족돌봄청년 문제가 한시적인 사회현상이 아니라 향후 지속적으로 관심가져야 할 주요 사안이라는 것을 알 수 있다.

1) 임운택. 2020.01.05. “청년담론의 과잉을 경계하며... 청년세대의 개별화 경향을 직시하자”. 대학지성.

2) 시사인. 2016.11.24. “유모차보다 먼저 휠체어를 미는 세대”.

가족돌봄청년 문제와 지원정책에 대한 근거를 뒷받침할 수 있는 조례안은 앞으로 더욱 확산 될 것으로 예상된다. 그 이유와 필요성을 본고에서는 다음과 같이 분석하고자 한다. 첫째, 초고령화 사회와 비혼화, 만혼화에 대한 안전망이다. 가족돌봄청년 문제는 이미 2016년 시사인 보도뿐만 아니라 다양한 선행연구에서 밝혔듯이 초고령사회와 비혼화, 만혼화 등 인구구조의 변화로 인해 증가하기 시작했다. 이처럼 인구구조에 따른 가족구조의 변화가 불가피하다면 각 지자체는 이에 대한 대비와 지원책을 미리 만들어놓을 필요가 있다. 이는 현재 가족돌봄을 수행하고 있는 청소년과 청년들뿐만 아니라 ‘가돌봄봄 청소년, 청년 예비군’까지도 고려해봐야 할 지점이다.

둘째, 청년의 사회적 역할에 대한 중요성이다. 가족돌봄을 수행하고 있는 청소년 또는 청년들은 돌봄으로 인해 학업, 진로선택, 취업, 결혼 등과 같은 생애주기과업에 지장이 발생한다. 조금 더 구체적으로 말하자면 돌봄으로 인해 사회적 역할을 수행하지 못한다고 볼 수 있다. 작게는 개인의 생애에 있어 지체가 발생하는 것처럼 보일 것이다. 하지만 지자체와 국가의 관점에서 청년들과 같은 현역에 있어야 할 사회구성원들이 제때 수행하지 못 해서 발생하는 손실을 방지할 수 있는 지원체계가 마련될 필요가 있다. 나아가 이러한 손실은 수도권 보다 기초자치단체와 같은 청년 인구가 적은 지역일수록 시급할 것이다.

3) 영 케어러를 위한 실효성 있는 대책

모든 사회적 문제가 그러하듯이 가족돌봄청년 지원조례 제정을 통해 문제가 해결되는 것은 아니다. 조례안이 제정되고 나서도 우려되거나 지속적으로 정비해야 할 점들도 있다. 우선, 정의에 대한 문제이다. 현재 가족돌봄청년 논의를 해나가며 지속적으로 수행되는 작업으로 이들의 기준에 대한 고민이다. 청년이라는 연령의 기준, 돌봄대상자인 가족의 범위, 돌봄역할 등 어디까지를 설정해야될지 작업이 필요하다. 이들의 연령과 돌봄 과업에 따른 사회적 인식, 근거 법령, 정책방향, 서비스 전달체계가 달라지기 때문이다. 또한, 기준에 부합하지 않더라도 가족돌봄을 수행하고 있는 2차 대상자를 위한 지원 또한 필요하다.

그 다음으로는 조례에 대한 실효성이다. 대부분의 지원책이 해당되겠지만 조례가 마련되었다고 해서 반드시 지원을 받을 수 있는 것은 아니다. 조례의 내용이 중요하며 가족돌봄청년 논의와 사안에 따라서 지속적인 개정 작업이 필요하다. 실제로 조례가 있는 지자체에 거주하고 있는 돌봄 청년 당사자 인터뷰를 수행한 적이 있다. 해당 청년은 조례가 있다는 사실을 전혀 모르고 있었으며, 실질적으로 받고 있는 지원이 전혀 없다고 응답했다. 이처럼 조례의 여부보다 더 중요한 것이 조례의 내용과 당사자들에게 제대로 전달되어 지원을 하고 있는지에 대한 실효성이 매우 중요하다.

마지막으로 지원조례와 함께 실태조사가 지속적으로 따라다녀야 한다. 지원정책이 사후를 위한 과제라면 실태조사는 사전에 위한 과제다. 또 실태조사에 따라 지원조례가 정비되어야 한다. 현재 실태조사의 경우 보건복지부와 서울시는 이미 수행되어 있다³⁾. 타 지자체 또한 지원조례가 만들어지긴 했으나 실태조사에 대한 언급은 찾기가 어려웠다. 실태조사가 수행되어야 이들의 수치를 파악하고 수요정책을 바탕으로 지원조례를 정비할 수 있다. 즉, 지원조례와 실태조사는 분리된 작업이 아니라 일체이다.

현재 가족돌봄청년 지원조례가 각 지자체 마다 제정되고 있으며, 서울 수도권뿐만 아니라 기초지자체에서 진행되고 있다는 점에서 현재는 긍정적이라고 생각한다. 나아가 앞으로 더욱 확산될 것으로 예상된다. 그러나 조례 제정만이 문제의 해결은 아니다. 양 보다는 질에 치중되어 있는 조례가 필요하며, 조례 이후의 행보가 더욱 중요하다. 가족돌봄청년 정책적 문제는 돌봄, 청년과 아동, 청소년, 노인, 장애인 등 다양한 영역에 걸쳐져 있다. 특히 가족과 돌봄 문제는 사회의 구조 변화에 따라 예민하게 움직인다. 따라서 조례를 통한 처리하거나 해결해야 하는 ‘과제’라는 의미보다는 두고 생각해 보거나 해결해야 할 ‘숙제’라 비유하고자 한다.

3) 서울특별시. 2023. “서울시 가족돌봄청년 실태조사”.

기업과 인권

- 좌 장: 조인호 대한상사중재원 차장
- 박한희 SOGI법정책연구회(기업의 다양성 가이드라인)
- 윤명옥 제너럴모터스 커뮤니케이션
(다양성 및 포용성 가치 확산)
- 정현찬 법무법인[유] 지평 전문위원



1

성소수자 친화적 직장을 만들기 위한 다양성 가이드라인

박 한 희

(SOGI법정책연구회)



성소수자 친화적 직장을 만들기 위한 다양성 가이드라인

박한희 (SOGI법정책연구회)

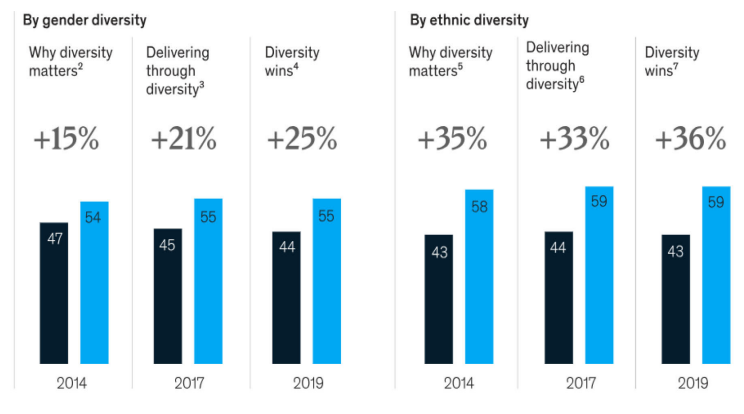
왜 다양성인가

2

The business case for diversity in executive teams remains strong.

Likelihood of financial outperformance,¹ %

■ Bottom quartile ■ Top quartile



• 2020년 맥킨지 보고서
Diversity wins: How
inclusion matters

• 성별 다양성 상위 25% 기업은 하위 25% 기업보다 큰 수익을 낼 가능성이 25% 더 높음

• 인종 다양성의 경우 상위 25% 기업이 하위 25% 기업보다 수익을 낼 가능성이 36% 높음

왜 다양성인가

3



포춘 500대 기업

성적지향, 성별정체성 차별금지	93%
동성 배우자 및 파트너 혜택	55%
트랜스젠더 포용적 혜택(건강보험, 복리후생)	73%
직장 내 트랜스젠더 모범적 사례 (복장, 호칭, 성중립화장실 등)	55%
성소수자 커뮤니티에 대한 홍보 및 참여	60%
기업의 사회적 책임	67%
2023~2024년 평균 기업평등지수(CEI)	67%

왜 다양성인가

4



그는 1960년대 말까지 IBM에 근무했었다. 오늘날 컴퓨터 혁명의 기초가 된 슈퍼컴퓨터 개발 프로젝트에 참여했다. 하지만 그는 1968년 여성으로 성전환 수술을 받은 후 IBM에서 해고됐다.

그는 1973년 제록스의 팰로앨토연구센터에서 새로운 삶을 시작했다. 이곳에서 그는 VLSI(대규모 집적회로) 칩의 핵심 기술을 개발하는 데 성공했다. 컴퓨터공학도의 필수 교과서라 불리는 것도 콘웨이 교수가 저술했다. IBM은 큰 교훈을 얻었다. 회사의 명운을 바꿀 인재를 트랜스젠더라는 이유만으로 내보냈기 때문이다.

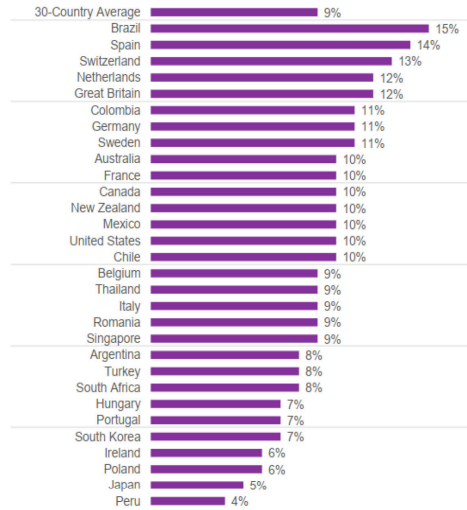
(<http://www.sisajournal.com>)

성소수자와 일터

5

Net % of LGBT+ Adults By Country

- Any of:
- Lesbian/gay/homosexual
 - Bisexual
 - Pansexual/omnisexual
 - Asexual
 - Transgender
 - Non-binary/gender non-conforming/gender-fluid
 - Other than male or female



Base: 22,514 online adults aged 16-74 across 30 countries
 Online samples in Brazil, Chile, Colombia, India, Ireland, Mexico, Peru, Portugal, Romania, Singapore, South Africa, Thailand and Turkey tend to be more urban, educated, and/or affluent than the general population
 © Ipsos | LGBT+ Pride Study 2023 Global Survey



<Ipsos, LGBT+ Pride 2023, A 30-Country Ipsos Global Advisor Survey>

성소수자와 일터

6

표 1-5 설문조사 참여자의 직업

직업	응답자 수(명)	비율(%)
사무/기술직	555	31.5
자유직	236	13.4
전문직	195	11.1
판매/서비스직	188	10.7
교육직	142	8.1
자영업	100	5.7
경리/관리직	20	1.1
기능/숙련공	19	1.1
일반 작업직	15	0.9
유형업소 종사자	8	0.4
가정주부	8	0.4
취로 및 공공사업	5	0.3
농업, 어업, 임업	2	0.1
기타	18	1.0
무직	248	14.1
계	1,759	100.0

* 학생 제외

참여자의 직업 분포를 보면 학생을 제외하고, 사무/기술직이 31.5%로 가장 많았다. 그 다음으로는 무직(14.1%)과 자유직(13.4%)이 비슷했고, 전문직은 11.1%를 차지했으며 판매/서비스직이 10.7%로 그 다음을 이었다.

표 36 임금노동자인 연구참여자의 직장 관련 일반적 사항(1)

	임금노동자 (n=158)				
	전체 (n=158)		트랜스여성 (n=62)		트랜스남성 (n=34)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
현재 직장					
민간회사 또는 개인 사업체(한국계 기업)	99 (62.7)	39 (62.9)	20 (58.8)	28 (68.3)	12 (57.1)
외국계 회사	7 (4.4)	3 (4.8)	2 (5.9)	2 (4.9)	0 (0.0)
초중고 및 대학교	7 (4.4)	1 (1.6)	2 (5.9)	2 (4.9)	2 (9.5)
정부기관(학교를 제외한 정부기관의 공무원 및 군인 등)	4 (2.5)	1 (1.6)	1 (2.9)	0 (0.0)	2 (9.5)
정부 외 공공기관	9 (5.7)	4 (6.5)	2 (5.9)	2 (4.9)	1 (4.8)
그 외의 법인단체(재단, 사단), 시민단체, 종교단체, 협동조합	13 (8.2)	5 (8.1)	2 (5.9)	3 (7.3)	3 (14.3)
기타	19 (12.0)	9 (14.5)	5 (14.7)	4 (9.8)	1 (4.8)
총사상 지위					
상용직	106 (67.1)	37 (59.7)	22 (64.7)	29 (70.7)	18 (85.7)
임시직	46 (29.1)	23 (37.1)	10 (29.4)	10 (24.4)	3 (14.3)
일용직	6 (3.8)	2 (3.2)	2 (5.9)	2 (4.9)	0 (0.0)
노동시간 형태					
전일제	108 (68.4)	41 (66.1)	19 (55.9)	29 (70.7)	19 (90.5)
시간제	50 (31.7)	21 (33.9)	15 (44.1)	12 (29.3)	2 (9.5)

<2014 한국 LGBTI 커뮤니티 사회적응조사>

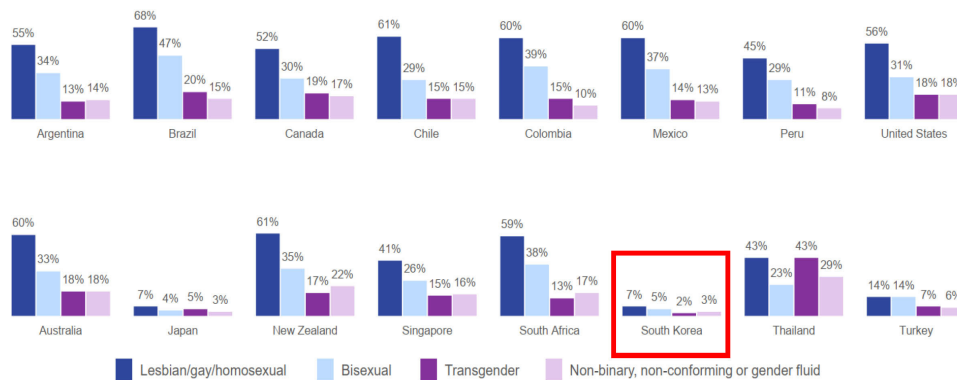
<2021 트랜스젠더 혐오차별 실태조사>

성소수자와 일터

7

LGBT+ Visibility by Country (Americas, Asia-Pacific/Africa)

Q. Do you have a relative, friend or work colleague who is: (% YES)



base: 22,514 online adults aged 16-74 across 30 countries
 nine samples in Brazil, Chile, Colombia, India, Ireland, Mexico, Peru, Portugal, Romania, Singapore, South Africa, Thailand and Turkey tend to be more urban, educated, and/or affluent than the general population
 14 - © Ipsos | LGBT+ Pride Study 2023 Global Survey



<Ipsos, LGBT+ Pride 2023, A 30-Country Ipsos Global Advisor Survey>

성소수자 친화적 직장을 만들기 위한



Diversity · Inclusion · Visibility · Everyone · Respect · Support · Engagement



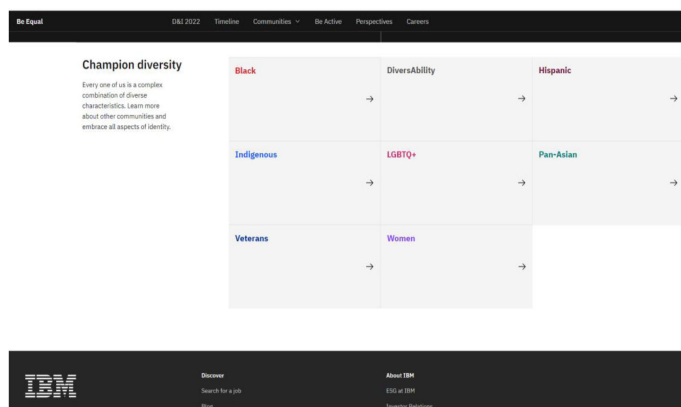
다양성/포용 정책

9

- 성적지향·성별정체성·성별표현을 이유로 한 차별금지를 사규에 명시
- 채용공고에 성소수자를 차별하지 않는 기업이라고 표시
- 이력서에서 성별, 혼인여부, 병역사항 등 직무와 무관한 정보를 묻지 않기
- 면접관을 대상으로 성소수자 인권교육을 하고 가이드라인 제시
- 다양성과 포용을 담당하는 조직 만들기

다양성/포용 정책

10



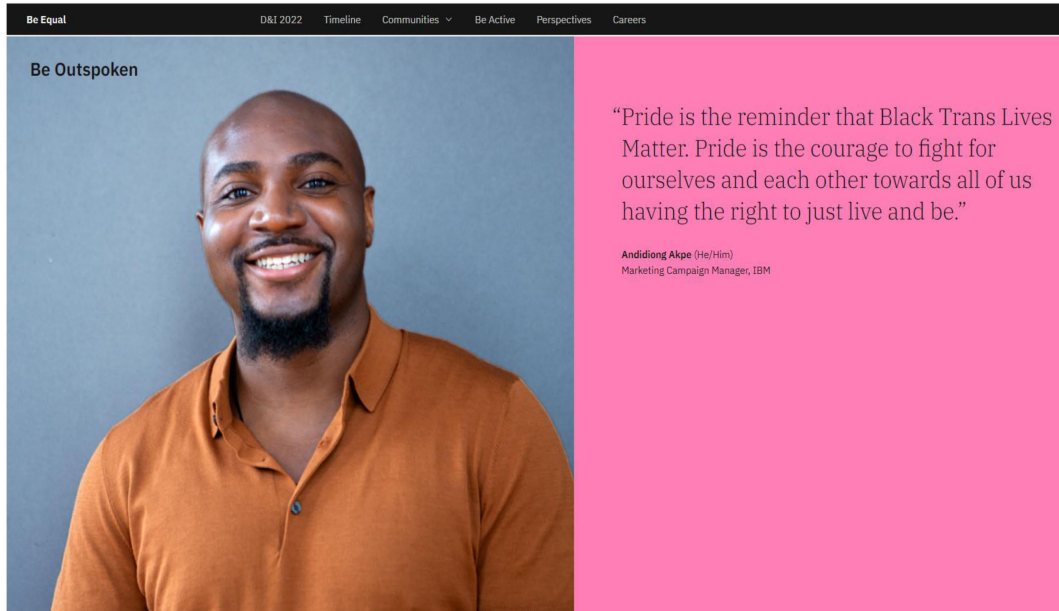
IBM 기업정책 117 : 직원 다양성(2005. 10. 10.)

IBM의 직원들은 재능 있고 다양한 사람들로 구성되어 있다. 이 다양성의 잠재력을 최대한 끌어내는 것이 경영의 우선순위로써 우리가 경쟁에서 성공하는 기초가 된다. 오랜 기간 IBM에서 이어져 내려오고 있는 동등한 기회에 대한 약속이 바로 직원 다양성 프로그램의 핵심 요소이다.

직원의 채용, 승진, 보상과 같은 경영 활동은 인종, 피부색, 종교, 성별, 성별정체성, 성별표현, 성적지향, 출신 국가, 유전, 장애, 연령에 관계없이 이루어진다. 이런 경영 활동을 비롯해 IBM의 복리후생제도의 설계 및 집행은 동등한 기회에 관한 법을 포함해 모든 해당 법을 준수한다. 장애가 인정되는 사람들을 위해서, IBM은 해당 법에 부합하며 IBM이 효과적인 업무 수행을 위해 합리적이고 필요하다고 판단하는 편의를 제공한다. 우리 직원들과 우리가 업무를 함께 하는 모든 사람들의 다양성을 존중하고 가치를 인정하기 위해, 관리자들은 모든 형태의 괴롭힘이 사라진 업무 환경을 만들어야 한다. 이 정책은 합당한 경영 판단과 IBM의 가치에 기초한다. IBM의 모든 관리자는 이 정책과 주제에 관한 모든 해당 법을 준수하며 직원 다양성을 위한 IBM의 약속을 지켜야 한다.

다양성/포용 정책

11



다양성/포용 정책

12

SAMSUNG

삼성전자 인권 기본원칙

인권은 모든 인간에게 내재된 기본적인 권리이자 자유입니다.

삼성전자 주식회사(이하 '삼성전자', '회사', '우리')는 인권이 모든 사람을 위한 권리라는 기본적인 원칙을 삼성전자의 가치 및 경영활동에 반영하고자 합니다.

인권 존중 약속

삼성전자 인권 기본원칙(이하 "원칙")은 국제인권장전(세계인권선언, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제 규약, 경제, 사회 및 문화적 권리에 관한 국제 규약으로 구성), UN 기업과 인권 이행 원칙(UNGPs), 국제노동기구(ILO)의 직장에서의 기본적 권리 및 노동 원칙에 관한 선언, OECD 다국적 기업 가이드라인, UN 아동권리협약, 여성차별철폐협약(CEDAW), UN 여성과 아동의 인식개선, 복지, 억제 및 처벌을 위한 의정서 등 인권과 관련된 국제 기준을 존중하고, 삼성전자가 진출한 국가의 현지 법률을 준수하여 인권을 존중하겠다는 대외 선언입니다. 삼성전자는 현지 국가의 법과 국제 기준이 상충할 경우 더 높은 기준을 따를 수 있도록 방법을 검토합니다.

차별 금지 및 다양성 포용

삼성전자는 채용 및 기타 고용 관행에 있어서 경영상 어떠한 형태의 차별로부터 자유로운 다양성과 포용적인 직장을 만들기 위해 노력하며, 삼성전자와 거래하는 비즈니스 파트너에도 동일한 수준으로 요구합니다. 또한 삼성전자는 고용 관행 전반에 있어서 양성평등 실현과 모든 지휘자와 임직원에게 동등한 기회를 제공하기 위해 최선을 다합니다. 연령, 장애, 민족, 성별, 인종, 피부색, 종교, 국적, 성적 지향, 노조 가입 여부 등 모든 유형의 차별은 엄격히 금지되며 용인되지 않습니다.

AP신문
AD-PR&MEDIA

[기획] 성소수자 지지 기업 광고, 해와는 넘치고 국내 기업은 0개



미국 뉴욕시 삼성837 마케팅 센터에서 열린 프라이드 플래이스, 사진 삼성전자

동성부부/파트너 복리후생

13

표 18. 동거동성커플의 직장 내 차별경험 (중복응답 가능)

(N=366)

	응답자 수	백분율 (%)
차별경험 없음	67	18.3
연말정산 소득공제에서 파트너가 배우자로 인정받지 못해 불이익이 있다	244	66.7
경조사 휴가/비용에서 파트너가 배우자로 인정받지 못해 불이익이 있다	187	51.1
가족수당이 있으나, 지급받지 못했다	137	37.4
가족 의료비 지원의 혜택이 있으나 받지 못했다	132	36.1
승진이나 배치에서 미혼이라는 이유로 차별 받았다	71	19.4

<혼인평등연대, 동거동성커플 차별실태조사(2019)>

회사에 진료비, 경조사비, 복지 포인트, 배우자 동반휴직 이런 제도들이 있는데 전혀 혜택 을 못 받고 있어요. 가족수당도 마찬가지구요. 같은 직원인데 말이죠. (20대 바이섹슈얼 여성, 전문직)

이전에 아버지가 400만원의 수술을 했는데 회사에서 지원을 받아 200만원만 내셨어요. 그런데 지금 파트너에게는 전혀 적용이 안 되죠. (20대 바이섹슈얼 여성, 전문직)

저는 동성파트너와 결혼했을 때 돈도 못 받고 휴가도 못 받았어요. 저희 회사는 배우자 부모의 회갑 또는 칠순에도 축하금을 받는데, 저는 하나도 못 받았고요. (30대 게이, 사무직)

동성부부/파트너 복리후생

14



닌텐도 정책 : 파트너십 제도 도입

닌텐도는 어떠한 개성을 가진 사원이라 하더라도 모든 사원 한 사람 한 사람이 활기차고 편하게 일할 수 있는 직장환경을 만들고자 한다. 이러한 가치관에 따라 2021년 3월에 <파트너십 제도>를 도입하였다. 이 제도는 혼인관계에 상응하는 동성 파트너가 있는 사원의 경우에 사내제도에 있어 혼인과 동일하게 대우하는 것이다. 동시에 사실상 관계에 있는 동성커플에 대해서도 사내제도에 있어 법률상의 혼인과 동등하게 대우하도록 한다. 또한 닌텐도는 이전부터 사원 대상 행동규범에서 모든 차별을 금지하고 있었으나, 이번 파트너십 제도 도입에 더해 사내 괴롭힘에 관한 규정을 개정하여 성적지향, 성별정체성에 관한 차별적 발언이나 이른바 '아우팅' 행위를 명확히 금지한다. 그리고 파트너십 제도 도입 기회를 다양성을 재확인하는 계기로 삼기 위하여, 사내포털 사이트에 사장의 메시지를 게시하고, "악의 없는 언동이라 해도 당사자에게 중대한 정신적 고통을 줄 가능성이 있다"는 점에 대해 다시 한번 주의를 환기하여, 편하게 근무할 수 있는 환경정비를 위한 이해와 협력을 모든 사원들에게 호소하는 바이다. 이후로도 사내제도의 정비나 연수 실시 등을 통해 이러한 개성을 가진 사원 한 사람 한 사람이 최대한 능력을 발휘할 수 있는 환경을 만들어갈 것이다.



多様性、公平性、インクルージョン

任天堂では、年齢、性別、国籍のほか、さまざまな社会的背景に関わらず社員が活躍しており、誰もが楽しめる娯楽づくりに取り組んでいます。

동성부부/파트너 복리후생

15



트랜스젠더 포용 정책

16

<트랜스젠더 정체성과 관련하여 직장에 지원하는 것을 포기한 경험>

전체 ^a	트랜스 여성	트랜스 남성	논바이너리 지정성별 여성	논바이너리 지정성별 남성	
응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	
있다	268 (57.1)	106 (68.8)	69 (80.2)	73 (41.7)	20 (37.0)
없다	201 (42.9)	48 (31.2)	17 (19.8)	102 (58.3)	34 (63.0)
계	469 (100.0)	154 (100.0)	86 (100.0)	175 (100.0)	54 (100.0)

현재 직장에서의 부당한 대우나 어려움	전체 (n=156) 응답자 수 (%)
직장 내 화장실, 탈의실, 휴게소, 헬스장 등을 이용할 때 겪는 어려움	42 (26.9)
남녀 구분된 유니폼 또는 복장 강요 때문에 겪는 어려움	22 (14.1)
출장이나 워크샵 등 숙박 시 성별에 따른 방 배치로 인한 어려움	17 (10.9)
인사담당부서나 담당자에 의한 트랜스젠더 정체성 또는 성별 정체 사실의 노출	9 (5.8)
업무 배치와 평가, 승진에서의 부당한 대우	7 (4.5)
임금 책정/지급 또는 각종 사내복지 혜택에서의 부당한 대우	4 (2.6)
사직이나 휴직의 종용, 해고 협박, 재계약을 하지 않겠다고 통보	3 (1.9)
교육 또는 (해의) 연수 기회에서의 배제	2 (1.3)
기타 부당한 대우나 어려움	16 (10.3)
위와 같은 경험 없음	88 (56.4)

<2021 트랜스젠더 혐오차별 실태조사>

트랜스젠더 포용 정책

17



- 이름 변경 및 공적 기록의 변경
- 예약, 치료, 수술 등 의료적 트랜지션을 위한 휴가 제공
- 복장 규정
- 인칭 대명사(pronoun) 규정
- 채용, 면접 절차

LGB and T:

Transgender @ Chevron



외관 규정

트랜지션 중인 개인은 자신의 성별정체성에 맞는 외관과 역할을 하고 있는 것으로 추정된다. 언제 또는 어떻게 성별정체성에 맞게 생활할지는 직원 개인의 선택이다. 여기에는 옷차림이나 성역할이 포함된다. 인사부는 관리직으로 하여금 트랜지션 중인 직원과 함께 할 수 있도록 조언과 조력을 제공할 것이다.

트랜스젠더 포용 정책

18



A Guide to Restroom Access for Transgender Workers

Core principle: All employees, including transgender employees, should have access to restrooms that correspond to their gender identity.



미국 직업안전 위생 관리국 지침

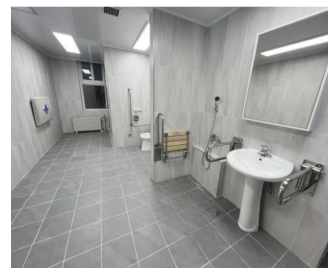
이 정책의 핵심 이념은 모든 직원은 자신의 성별정체성에 맞는 시설을 이용할 수 있어야 한다는 것이다. 가령 남성으로 정체화한 사람은 남성 화장실을 이용하고, 여성으로 정체화한 사람은 여성 화장실을 이용할 수 있어야 한다.

모범적 정책은 직원이 스스로 선택할 수 있는 추가적 선택지를 규정하는데, 다음과 같은 것들이 포함된다.

- 성중립적인 단독 화장실
- 개별 칸으로 구성된 다인용 성중립 화장실



경향신문



<성공회대학교 성중립화장실>

성소수자 커뮤니티 참여

19



평등이라는 사회적 합의

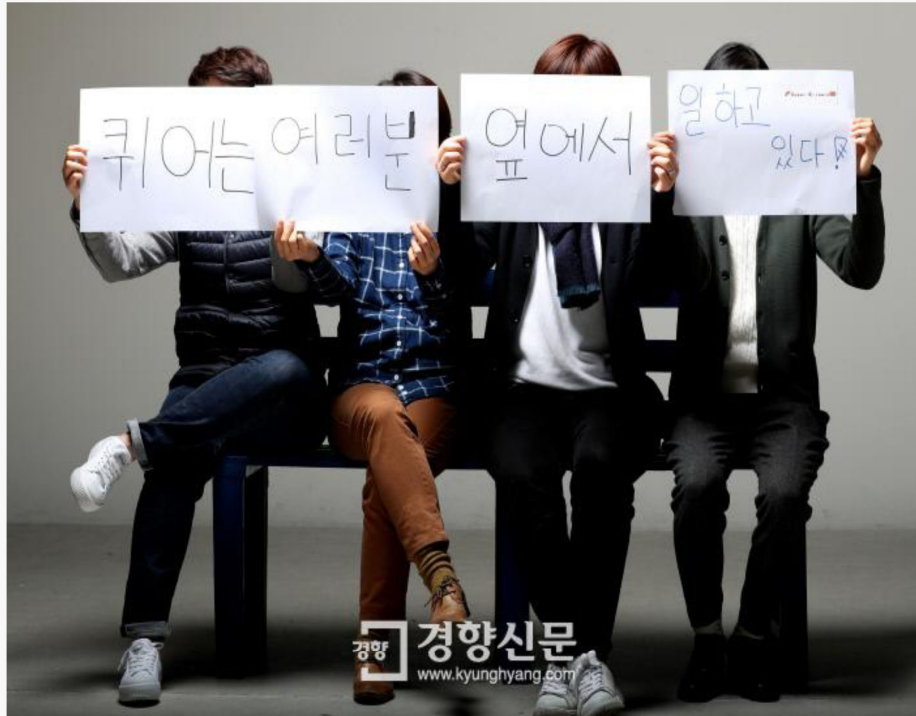
20

질문) 직장에서 동료가 동성애자라는 이유로 해고된다면
귀하는 이러한 조치가 타당하다고 보십니까, 타당하지 않다고 보십니까?

	조사완료 사례수 (명)	가용력용 사례수 (명)	동료가 동성애 이유로 해고 조치		
			타당하다	타당하지 않다	모름/ 응답거절
2001년 6월 23일~7월 2일	1,520	1,520	22%	64%	14%
2014년 12월 9~11일	1,005	1,005	12%	79%	9%
2017년 5월 30일~6월 1일	1,004	1,004	12%	81%	7%
2021년 5월 18, 20일	1,001	1,000	12%	81%	7%
지역별					
서울	192	191	15%	80%	6%
인천/경기	312	312	10%	83%	7%
강원	30	30	-	-	-
대전/세종/충청	105	106	13%	83%	5%
광주/전라	98	98	17%	75%	8%
대구/경북	99	98	16%	79%	5%
부산/울산/경남	152	152	10%	80%	10%
제주	13	13	-	-	-
성별					
남성	506	496	14%	78%	8%
여성	495	504	11%	83%	6%
연령별					
18~29세	150	177	5%	91%	4%
30대	148	153	5%	93%	2%
40대	177	189	9%	86%	5%
50대	207	196	11%	85%	4%
60대 이상	319	285	24%	61%	14%

질문) 귀하는 동성애자들도 일반인들과 동일한 취업 기회를 가져야 한다고 보십니까,
아니면 가져서는 안 된다고 보십니까?

	조사완료 사례수 (명)	목표할당 사례수 (명)	동성애자 취업 기회		
			일반인과 동일해야	동일 취업 기회 반대	모름/ 응답거절
2001년 6월 23일~7월 2일	1,520	1,520	69%	21%	10%
2014년 12월 2주(9~11일)	1,005	1,005	85%	11%	4%
2017년 6월 1주(5/30~6/1)	1,004	1,004	90%	7%	3%
지역별					
서울	203	198	93%	5%	2%
인천/경기	299	300	91%	6%	3%
강원	28	30	-	-	-
대전/세종/충청	107	105	88%	9%	3%
광주/전라	106	101	85%	11%	4%
대구/경북	100	101	93%	4%	3%
부산/울산/경남	150	157	89%	9%	2%
제주	11	12	-	-	-
성별					
남성	553	498	91%	7%	2%
여성	451	506	90%	7%	4%
연령별					
19~29세	154	174	97%	2%	1%
30대	183	176	96%	2%	2%
40대	188	208	95%	4%	1%
50대	216	203	90%	8%	3%
60대 이상	263	244	79%	15%	6%



<퀴어는 당신 옆에서 일하고 있다, 경향신문(2018. 3. 9.)>



2

다양성, 형평성 및 포용성 GM의 혁신을 가속화하다

윤 명 옥

(제너럴모터스 커뮤니케이션)



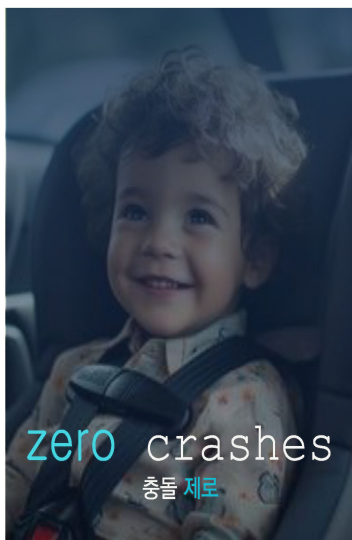


다양성, 형평성 및 포용성 GM의 혁신을 가속화하다

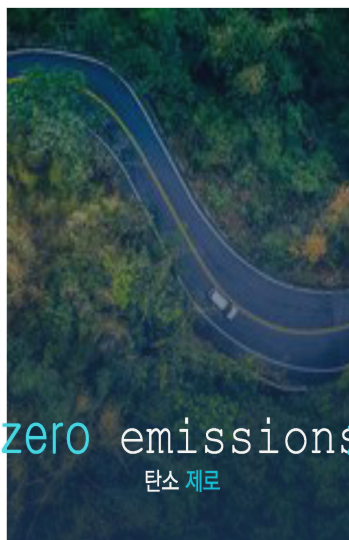
윤명옥
제너럴모터스
커뮤니케이션
& 다양성 위원회 1기 의장



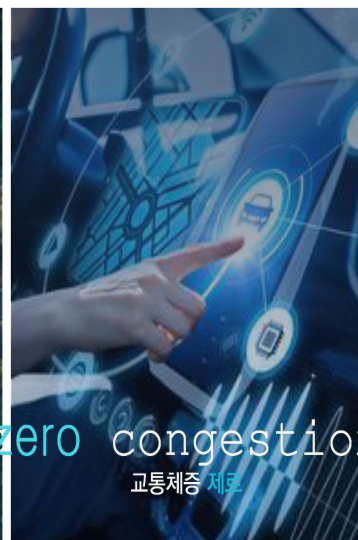
GM의 3제로 비전



zero crashes
충돌 제로



zero emissions
탄소 제로



zero congestion
교통체증 제로

교통사고, 탄소배출, 교통체증이 없는 세상

general motors

GM의 전 동화(All Electric) 미래







everybody in.

GM은 3제로 비전과 연계해 전 동화 미래를 향해 나아가고 있으며
미래 모빌리티 시대를 선도하는 플랫폼 이노베이터로 변모하고 있음

GM의 다양성, 형평성 및 포용성



"GM에서의 포용이란 모든 구성원들이 그들의 모든 잠재력을 발현할 수 있도록 기회를 제공하는 것이다."

"그것은 우리가 회사에서, 국가에서, 그리고 전 지구가 함께 노력해야 하는 것이다."

메리 바라(Mary Barra)
GM 회장 겸 CEO

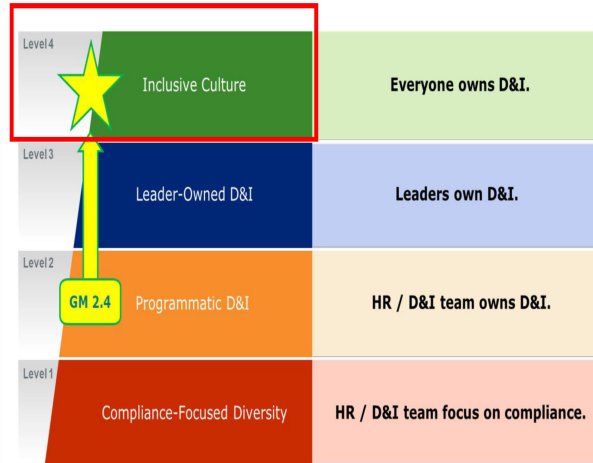
general motor

GM의 다양성, 형평성 및 포용성



GM의 목표: “전 세계에서 가장 포용적인 회사가 되는 것”

2024년까지 4레벨 달성



Source: Human Capital Research by Deloitte, “High Impact Diversity and Inclusion” (2011)

general motors

GM의 다양성, 형평성 및 포용성



#Employee Resource Groups (ERGs)

#자발적 #직원중심 #다양성 #포용적인작업환경



- GM 내 11개 ERG 그룹
- 전체 직원수 중 33.3% ERG 그룹에 참여

#GM #8가지행동양식 #BeInclusive



general motors

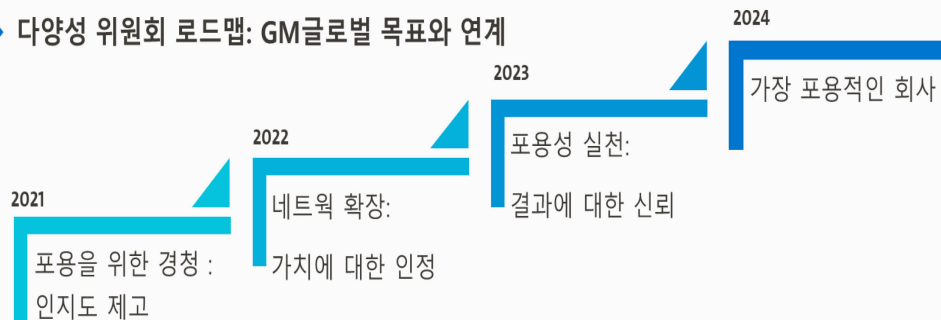
GM 한국사업장에서의 활동



2021년 다양성 위원회 출범하며 GM의 다양성 및 포용성 가치 확대!

- 성격: GM의 다양성과 포용성을 추진하는 “하나의 통합된 자발적 직원 모임”
- 미션: 한국에서 가장 포용적인 회사를 만드는 것

◆ 다양성 위원회 로드맵: GM글로벌 목표와 연계



“다양성과 포용성을 지닌 회사는 다른 경쟁사들보다 뛰어난 비즈니스 실적을 보여준다고 통계적으로 증명되고 있다”
조쉬 버진



3년간 다양성 주간 성공적으로 개최



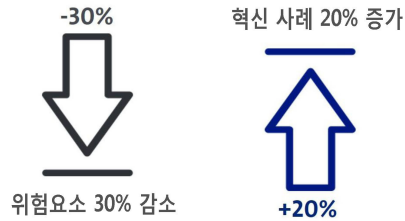
2023년	2022년	2021년
4월: 제2차 다양성위원회 2월: 노틀담 프로젝트 3월: 세계여성의날 "형평성을 포용하자" 3월: 네트워킹 컨퍼런스 "SHE Connects" 4월: 노틀담 베이커리 론칭 슈퍼그룹 미팅 8월: GMI 다양성의 달 10월: 2023 다양성 주간 10월: 자원봉사 페스티벌	3월: 2기 위원회 인터뷰 및 메시지 6월: 베희시장 7월: "님" 월드 이벤트 8월: 미세차별 10월: "DE&I" 탐구 생활 10월: 2022 다양성 주간 12월: 닛산 사례 공유	4월: 다양성위원회 출범 5월: 감사 이벤트 1월: 1기 위원회 인터뷰 및 메시지 12월: 2021 다양성 주간



“다양성, 형평성 및 포용성”
혁신의 원동력



다양성, 형평성 및 포용성과 기업 혁신의 상관관계



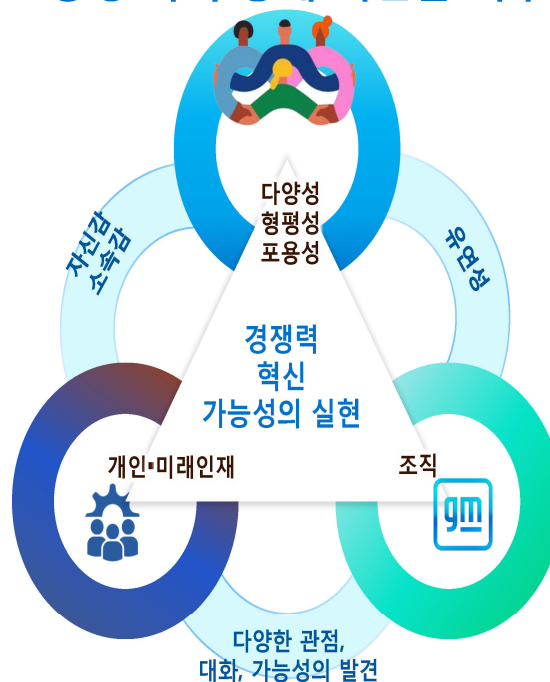
다양성, 형평성 및 포용성의 가치가 기업의 혁신을 어떻게 확대시키는가?



general motors

Bersin by Deloitte

GM, 다양성과 포용성 가치 통해 혁신을 이룬다



general motors

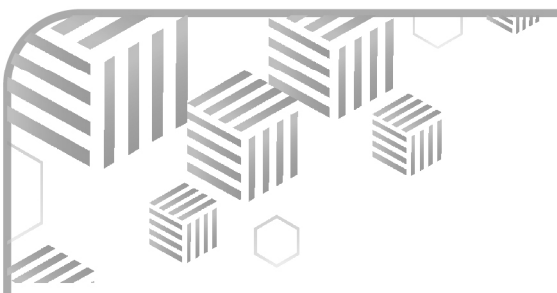


혐오와 갈등의 해답은...

인간으로서의 존중: 다양성, 형평성 및 포용성



혁신의 원동력



3

기업과 인권 관점에서의 DEI

정 현 찬

(법무법인[유] 지평 전문위원)



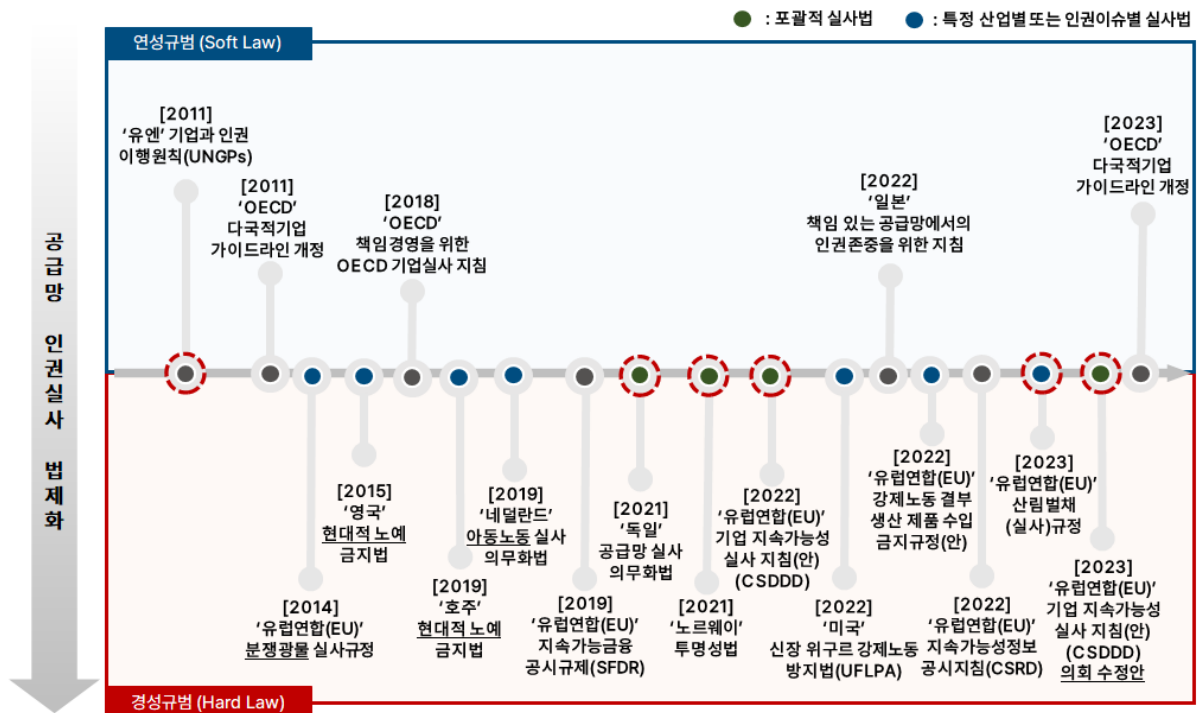
I. 들어가며: 기업과 인권이란?

국외에서는 주로 ‘기업과 인권(Business and Human Rights, BHR)’으로 논의되나, 국내에서는 ‘인권경영’이라는 표현을 주로 사용하고 있습니다. 국내에서 인권경영이라는 번역어를 대신 사용하고 있는 것은 기업 차원의 경영활동이라는 점을 더욱 강조하고 있기 때문입니다. ‘인권존중책임(Responsibility to Respect Human Rights)’의 수범자인 기업의 관점에서 기업과 인권을 번역한 경우입니다.

기업과 인권은 국가별 영토나 관할권을 경유하는 초국적 자본이 법의 공백을 남용하여 사업을 운영하는 것을 규제하기 위해 만들어진 개념입니다. 즉, 다국적 기업이 국경을 초월하여 인권침해와 위협을 외주화 또는 이주화 하는 것을 막기 위한 것이고 이 개념이 국제적으로 합의된 규범으로 제정된 것이 유엔 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 이하 UNGPs)입니다. 이 국제 원칙이 기업에게 요구하는 인권 존중 책임이란 기업 활동 과정에서의 인권에 대한 부정적 영향을 식별하여 사전적으로 방지하고 사후적으로 구제 조치를 취하라는 것입니다. 아울러, 이행원칙은 국가와는 달리 기업은 영토나 관할권이 아닌 기업의 사업활동이나 영향력 범위 내에서 인권을 존중할 책임을 충족(fulfill)하도록 명시하고 있습니다. 따라서 인권경영의 인적 범위(실사 범위)는 자사 뿐만 아니라, 자사와 사업활동을 함께하고 자사의 영향력 범위 내에 존재하는 자회사, 협력회사 등을 포함합니다. 즉, 인권경영은 기업의 인권존중책임을 공급망 전체에 확장하여, 초국적 자본을 규율하고 인권 영향(리스크)에 대응하기 위한 것입니다.

II. 기업과 인권 관련 국제 동향

프랑스, 독일, 노르웨이 등의 주요국에서 인권경영을 법률의 형태로 제도화하고 있습니다. 그리고 유럽연합(European Union, 이하 ‘EU’) 의회는 2021년 3월 EU 집행위원회를 상대로 기업의 인권·환경·지배구조 실사 의무화를 요구하는 결의문을 채택한 바 있습니다. 작년 2월 유럽연합 집행위원회에서 관련 지침안 발의가 있었고, 올해 6월에는 유럽연합 의회 수정안이 공개됨과 동시에 정책결정기구(EU 집행위원회, 의회, 이사회) 간 3자 회합(trilogues)절차가 시작되었습니다.



〈공급망 인권실사의무화 법제의 확산〉

III. 기업과 인권 관점에서의 DEI란?

개인 또는 집단이 구조적 차별이나 불공정한 상황을 겪을 때, 기업들이 이를 사전에 방지하고 사후에 대처 및 구제하기 위해 다양성, 형평성, 포용성(Diversity, Equity and Inclusion, 이하 DEI)을 고려하고 있습니다. 기업이 DEI를 적극적으로 고려하게 된 현실적인 유인은 조직의 다양성 확보가 기업의 성과를 높이는 데 기여한다는 점 때문입니다. 다만, 많은 기업들의 DEI 정책은 할당제와 같이 숫자에 의존하는 형태의 조치에 한정되어 형식적인 다양성 증진에 그치는 경우가 많습니다. 아울러, 다수의 기업들은 자사의 사업 활동으로 인한 혐오와 차별을 해결하는 것보다는 기업 가치를 홍보하는 데에 DEI를 활용하는 경향이 있습니다. 이는 기업이 '기업의 인권존중책임(Responsibility to Respect Human Rights)차원'에서 DEI를 접근하고 있지 않고 있기 때문인 것으로 보입니다.

인권존중책임 차원에서의 DEI는 주어진 사회적 맥락에서 차별과 혐오가 어떻게 발생하는지를 심층적으로 이해하고, 그에 따른 리스크를 식별하고 방지하며 완화하고 구제하는 일련의 조치라고 볼 수 있습니다. 이러한 접근은 기업의 리스크 관리 체계와 통합될 수 있으며, 결과적으로 기업의 가치를 향상시키는 데에도 기여할 수 있습니다. 다만, 전술한 바와 같이 공급망 인권 실사법제에서 기업(구매자)은 직접 고용한 근로자뿐만 아니라 협력업체(공급자) 근로자, 지역 사회 주민, 소비자 등 공급망 및 가치사슬 내의 이해관계자들의 실제적·잠재적 리스크도 방지하거나 완화해야 합니다.

IV. 공급망 인권실사법제가 요구하는 기업의 인권존중책임

유럽연합(EU)을 비롯한 주요국에서는 이행원칙(UNGPs)과 OECD 다국적 기업 가이드라인과 같은 연성규범을 법제화하고 있습니다. 이러한 공급망 인권실사법제가 기업에 요구하는 인권존중책임을 충족하기 위해서는 구체적으로 ① 인권정책선언, ② 인권실사(Human Rights Due Diligence, HRDD)의 이행, ③ 구제절차(고충처리제도)의 운영이 필수적입니다.

V. 다양성, 형평성, 포용성(DEI)에 관한 대표적 기업 사례

아래에서는 공급망 인권실사법제에서 요구되는 3가지(인권정책선언, 인권실사, 구제절차)를 중심으로 DEI에 관한 대표적인 기업의 사례를 살펴보고자 합니다.

1. 인권정책선언 관련 DEI 사례

DEI 차원에서의 인권정책선언은 ① 별도의 DEI 정책을 선포하고 공시하는 것과 ② 해당 정책을 실행에 옮기기 위한 거버넌스를 구성하는 것을 포함합니다. ①과 관련해서는 ESG 성과를 위해 국내의 다수 기업(현대자동차, LG 에너지솔루션, CJ 제일제당 등)에서 제정한 바가 있습니다. 다만, 이를 구체적으로 추진하기 위한 ②를 갖추고 있는 곳은 많지 않은 것으로 보입니다. 미국의 글로벌 제조사인 3M의 경우 ‘최고평등책임자(Chief Equity Officer)’가 있으며, 최고평등책임자는 회사와 비즈니스뿐 아니라 지역사회의 평등을 증진할 책임까지 맡고 있습니다. 나아가 3M 최고평등책임자 아래에는 다양성과 포용성을 담당하는 ‘최고다양성책임자(Chief Diversity Officer)’가 있습니다.¹⁾ 제너럴모터스(GM)의 경우는 ESG와 인권경영의 성과를 반영한 단기 인센티브 계획(Short-Term Incentive Plan, STIP)을 수립하여 임원과 이사들의 성과보수를 책정하고 있습니다. 단기 인센티브 계획을 구성하는 개별 지표의 상세 측정 기준을 공시하고 있지는 않으나, 해당 계획에서 DEI를 고려한 채용 등과 같은 성과를 우선순위로 두고 있음을 밝힌 바 있습니다.²⁾ 맥도날드의 경우에도 다양성 성과목표와 임원 보너스를 연계해 임원들이 리더십 다양성 목표를 실현하지 못한다면 연간 보너스 225만 달러(약 26억원)의 15%를 지급받지 못하도록 규정을 마련한 바 있습니다.³⁾

2. 인권실사 관련 DEI 사례

인권실사는 자신의 사업 활동이 자사의 구성원을 비롯한 이해관계자들의 인권을 침해할 소지가 있는지 미리 살펴보고, 그럴 소지가 있으면 그 점을 고려해 경영함으로써 인권침해가 발

1) 법무법인 지평, 『인권경영 해설서』, 한국경제신문, 2023, 104쪽

2) 법무법인 지평, 『인권경영 해설서』, 한국경제신문, 2023, 69쪽

3) 사회적가치연구원 & 임팩트온, 『S in ESG』, 파라프로젝트, 2023, 103쪽

생하지 않도록 사전예방적으로 조치하고, 그 모든 과정과 결과를 공개하는 일련의 절차입니다.⁴⁾ 세계벤치마킹얼라이언스(World Benchmarking Alliance, WBA)⁵⁾의 2021년 젠더벤치마크(Gender Benchmark) 결과에서 1위를 차지한 글로벌 의류 브랜드 VF 코퍼레이션(VF Corporation, VFC)은 인권실사의 핵심인 인권영향평가를 실시할 때 자사와 공급망에서의 젠더 기반(Gender-responsive)의 관점을 고려하였습니다.⁶⁾ 나아가, 해당 평가를 통해 대처해야 할 주요 인권 이슈(Salient human rights issue)로 여성권리에 관한 이슈를 도출한 바 있습니다. 또한 인권영향평가를 실시할 때, 젠더 이슈에 전문성이 있는 NGO들의 자문을 받아 리스크 식별과 평가를 진행하였습니다.⁷⁾

VF 코퍼레이션과 함께 1위를 차지했던 글로벌 의류 브랜드 GAP의 경우, 공급망 내 협력사의 리스크를 식별할 때, 성희롱 및 성폭력, 임산부 근로자에 대한 차별, 기혼여성 근로자에 대한 차별, 임산부 및 수유 근로자에 대한 건강 및 안전 관련 조치 시행여부, 젠더에 기반한 차별과 폭력 등에 관한 사항을 확인하고 있습니다. 아울러, DEI와 관련한 사항을 협력사 행동규범(Code of Vendor Conduct)에 포섭하여 협력사로 하여금 이를 준수하도록 하고 있습니다. 협력사를 선정하는 절차에서도 위와 같은 사항을 고려하고, 실제로 관련 문제가 발생한 협력사(공급자)에 대해서는 기업(구매자)이 협력하여 기한 내에 특정 문제를 해결할 수 있도록 돕고 있습니다.⁸⁾

3. 구제절차 관련 DEI 사례

주요국의 실사법제를 준수하기 위해서 기업은 인권정책을 선언하고, 인권실사를 이행하며, 구제절차를 제공해야 합니다. 특히, 기업의 구제절차(운영 기반의 고충처리제도, Operational-level grievance mechanism, 이행원칙 제29조⁹⁾)는 소송을 통한 국가기반의 사법적 구제절차에 비해 신속하고 효과적으로 구제책을 제공할 수 있다는 장점이 있습니다. 아울러, 이행원칙과 주요국의 실사법제는 기업이 직접 고용하고 있는 근로자뿐만 아니라 협력업체 근로자, 지역사회 주민, 소비자 등 공급망 및 가치사슬내 이해관계자들도 적용대상 범위로 삼도록 권고하고 있습니다. 물적범위(대상규범)와 관련해서도 국제인권규범 등을 포섭하고 있는 바, 혐오와 차별로 인한 인권침해도 기업이 마련한 구제절차가 해결해야 할 이슈 중 하나입니다.

4) 이상수, 『인권경영 세상을 바꾸는 패러다임』, 태학사, 2022, 34쪽

5) 기업과 인권 및 지속가능성에 관한 다양한 벤치마크 기준을 수립하고 다국적 기업의 순위를 발표하는 국제비영리기구임.

6) 유엔 기업과 인권 실무그룹은 2019년 6월 유엔 인권이사회 보고서(A/HRC/41/43)와 가이드라인을 통해 기업과 인권의 젠더적 관점을 강조한 바 있음.

7) WBA, "2021 Detailed Assessment on VF Corporation," 2021. < <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2021/06/VF-Corporation-GB-2021-Detailed-Assessment-1.pdf> >

8) WBA, "2021 Detailed Assessment on GAP Inc.," 2021. < <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2021/06/Gap-GB-2021-Detailed-Assessment-3.pdf> >

9) 기업은 고충에 조기에 대응하고 직접 구제를 제공할 수 있기 위해서 부정적 영향을 받을 수 있는 개인과 지역사회를 대상으로 하는 효과적인 현장 차원의 고충처리 절차를 설치하거나 그런 절차에 참여해야 한다. (이행원칙 제29조)

아디다스(Adidas)의 경우 여러 차별 이슈가 자사 또는 공급망 내 협력회사에서 발생할 경우 각 구성원(권리주체자 또는 피해자)이 아디다스의 고충처리절차를 통해 사건을 진정할 수 있도록 하고 있습니다. 다만 아동노동, 강제노동 등과 같은 경우를 제외한 차별과 혐오와 관련한 이슈가 어떠한 절차에 의해 대처 및 구제되고 있는지에 대해 구체적으로 밝히고 있지는 않습니다.

국내 기업들의 고충처리절차는 주로 성희롱, 성폭력, 직장 내 괴롭힘 등의 사건에 대한 접수와 조사를 진행하고 있습니다. 반면에 일반 인권침해 사례(특히, 소수인종, 여성, 장애인 차별 등)에 대해서는 처리 대상으로 명시하고 있지 않거나, 대처를 위한 내부 절차가 충분히 마련되어 있지 않은 경우가 다수를 차지하고 있습니다.

4. 기타 DEI 사례

다수 기업 DEI 사례는 지역사회 및 소비자를 대상으로 한 활동, 캠페인 등이 주를 이루고 있는 것으로 보입니다. 그 중에서도 세계적인 액세서리 브랜드인 판도라(PANDORA)의 사례는 기업과 인권 관점에서의 DEI 차원과 기업가치 및 수익 제고 차원에서 모두 모범사례로 꼽힐 바 있습니다. 판도라의 경우, 그들의 비즈니스 관행이 소비자와 여러 이해관계자에게 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여, 잠재적 위험을 완화하고 가능한 긍정적인 변화를 이끌어 낼 수 있는 사례 깊고 책임감 있는 마케팅 관행을 수립한 바 있습니다. 이러한 관행을 수립하기 위해 지난 2021년 판도라는 외부 독립된 전문기관을 통해 전사 차원의 인권영향평가를 실시하였고, 마케팅 활동에 대한 다양한 잠재적 인권 위험을 식별하였습니다.¹⁰⁾ 당시 파악된 위험으로는 온라인 광고와 캠페인 등에서 차별, 편견, 아동권리에 관한 리스크를 충분히 관리하고 통제할 수 있는 체계가 부재하다는 것이었습니다. 국제상공회의소(ICC)의 광고 및 마케팅 커뮤니케이션 규범을 참고하여, 책임 있는 마케팅 원칙을 수립하였고, 2025년까지 브랜드 홍보대사의 30%를 소외 계층 출신으로 구성하는 등의 DEI 목표를 수립한 바 있습니다. 또한 광고, 캠페인 개발 과정에서 다양한 소비자의 목소리를 반영하여 부정적인 고정관념, 편견 또는 문화적 전유에 기여하지 않도록 별도의 노력을 기울인 바 있습니다.

V. 시사점

채용, 승진, 임금, 복지 혜택 등과 관련하여 DEI를 적극적으로 고려하고, 기업의 DEI 성과를 ‘다양성 보고서’라는 이름으로 정리하여 발간 및 공시하는 기업이 점차 늘어나고 있습니다. 이는 조직 내 다양성 증진 및 확보가 기업 경쟁력의 원천이라는 인식에 따른 것입니다. 실제로 맥킨지는 임원의 성별 다양성이 높은 상위 25% 기업이 하위 25% 기업보다 순이익이 21% 높다

10) The Danish Institute for Human Rights, 『Due Diligence in the Downstream Value Chain: Case Studies of Current Company Practice』, 2023.

고 분석한 바 있습니다.¹¹⁾ 아울러, 자산운용의 다양성, 형평성, 포용성을 추구하는 500개 이상의 자산운용사 컨소시엄인 DEI를 위한 기관투자자(Institutional Allocators for Diversity Equity and Inclusion, IADEI)가 연구 라이브러리를 출범하고 2022년 3월에 사모펀드 다양성 문헌 검토하여, DEI가 사모펀드 포트폴리오의 성과를 개선하고 리스크를 줄일 수 있는 잠재력을 가지고 있다는 것을 결론으로 도출한 바 있습니다.¹²⁾ 이외에도 DEI 정책과 조직 내 다양성 증가가 기업의 성과를 높이는 데 기여한다는 것을 입증하는 연구는 다수 존재하기는 합니다.

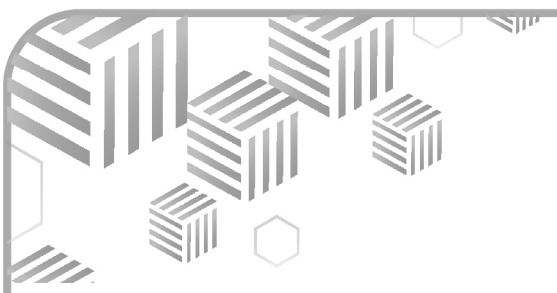
다만, 기업의 경쟁력을 제고하기 위해 수단으로서 DEI를 바라볼 것이 아니라, DEI 그 자체를 목적으로 삼을 필요가 있습니다. 만약 DEI를 수단으로만 간주할 경우, 구성원과 이해관계자를 다양한 정체성을 가진 인격적 존재로 대우하는 것이 아니라 대체 가능한 자원으로 취급할 수 있기 때문입니다. 이러한 DEI는 결국 형식적인 수준에 머물 수밖에 없을 것입니다. 기업이 야기하거나 기여한 혐오와 차별을 궁극적으로 해결하고 개선하기 위한 DEI가 필요할 것으로 보입니다. 이러한 관점에서의 DEI는 오늘날 주요국의 공급망 인권실사법제와 기업과 인권 국제규범 및 원칙에 부합하는 것이고, 기업의 성과 및 가치 제고의 효과도 함께 성취할 수 있기 때문입니다.

11) 법무법인 지평, 『인권경영 해설서』, 한국경제신문, 2023, 107쪽

12) 「The Power Of Diversity, Equity, And Inclusion To Improve Risk-Adjusted Returns In Private Equity」, 『Forbes』, 2022. 4. 28. <<https://www.forbes.com/sites/bhaktimirchandani/2022/04/28/the-power-of-diversity-equity-and-inclusion-to-improve-risk-adjusted-returns-in-private-equity/?sh=7f014d4a3fb7>>

[종합토론] 공동의 목표와 대응 전략

- 좌 장: 이준일 고려대 법학전문대학원 교수
- 정부와 국회의 할 일
: 김선화 국회입법조사처 선임연구관
김혜미 전 녹색당 부대표
- 시민사회의 할 일
: 장예정 차별금지법제정연대 공동집행위원장
- 언론의 할 일: 윤기은 경향신문 기자
- 자유 토론



1

혐오와 차별에 대한 국회의 과제

김 선 화

(국회입법조사처 선임연구관)



1. 서설

사회에는 다양한 주체가 존재하며 이러한 다양한 주체를 동등하게 모두 수용할 수 있는 제도, 법률, 교육, 문화가 필요하다. 사회의 탄력성, 다양성, 수용성은 사회의 공정성을 담보하며 사회의 변화를 이끌어내고 한계를 넘어 입체적인 방향성을 가지게 할 것이다.

한 사회 내 주체는 언제나 다수거나 언제나 소수인 것이 아니라 언제든지 입장이 바뀔 수 있다. 어떤 입장이어도 최소한 소외되거나 배척되지 않는다는 점에 대한 신뢰가 있고 근본적으로는 다양성의 인정이 당연한 사회여야 건강한 사회라 할 것이다.

소위 사회적 소수자에 대한 배려라는 패러다임은 변화가 필요하다기보다는 그도 필요하지만, 사회적 소수자가 배려의 대상으로만 머무르지 않는다는 점에 대한 인식이 필요하다고 할 수 있다.

지금은 소수라 해도 장차 다수가 될 수 있는 이들의 상태와 요구는 사회를 구조적으로 개선할 필수적인 미래 관점을 제공한다. 따라서 새로운 사회의 변화를 준비하고 대응할 역할을 해야 하는 법제도 개선을 해야 하는 국회로서는 이러한 특수한 개개인들의 삶과 요구를 경청해 사회적 변화를 앞서 파악하여야 할 것이다.

2. 유럽연합 및 유럽 각국의 차별금지법제와 시사점

1) 차별금지를 위한 차별시정 시스템의 체계화

유럽연합은 차별을 철폐하고 평등한 사회를 이루기 위하여 조약을 체결하고 공통의 지침을 제정하여 권고하고 유럽전체를 아우르는 사법시스템을 갖추고 여러 경로로 평등지침을 관철하기 위하여 노력하고 있다. 개별국가는 이에 따라 법률을 제정하고 평등기구를 설치하고 있다.

특히 차별의 유형을 직접차별, 간접차별, 복합차별로 구별하고, 각 차별사유에 대해서도 가능한 한 구체적으로 명시하기 위하여 노력하며, 차별금지영역에 대해서도 현실의 차별문제를 해결하기 위하여 다양하게 설정하여 이를 구제하려고 하고 있다.

또한 평등증진과 차별구제를 위하여 개별적 법률들이 기존에 있었다 해도 일반적·포괄적인 법률을 제정하여 사각지대를 최소화하려고 노력하고 있으며, 평등기구(차별시정기구)도 통합하고 일원화하여, 실제로 차별을 당한 피해당사자들이 문제해결에 어려움을 겪지 않도록 시스템을 정리한 것과 사회 전체의 평등문제를 제대로 평가하고 시정할 수 있는 토대를 마련하고 있다.¹⁾

1) 이상, 김선화, 유럽차별금지법제와 시사점, NARS 현안분석, 제224호, 2021.11.24. p.16.

2) 차별과 혐오의 개념과 사유에 대한 끊임없는 탐색

차별금지나 평등은 평면적인 개념이 아니라, 그 사회나 문화의 특수성이라는 한계를 가지고 있고 합리적인 차별인지 비합리적인 차별인지 구별하는 것도 쉬운 일이 아니다.

예를 들어, 차별금지사유로 대부분 명시하고 있는 ‘종교’나 ‘신념’에 대한 정의(definition)조차도 쉽지 않다. 각국의 법률이나 유럽의 지침에서조차 무엇이 종교이고 아닌지에 대해서 구별하는 개념을 쓰지 않고 있다. 규정에 명시했어도 실제로 구체적인 사건에서는 다양한 논쟁이 벌어지고 있다. 2017년 유럽사법재판소에서 종교의 개념에 대해 내면의 신념을 말하는 “내면의 법정(forum internum)”과 공공연히 종교적 신념을 표현하거나 선언하는 “외면의 법정(forum externum)”을 모두 포괄하는 것으로 이해한다는 정도의 개념설정을 하고 있다.

차별로 제기되는 문제가 다른 헌법적 가치와의 충돌이 문제되는지 여부에 대해서도 완전한 합의에 이르러 있다고 보기도 어렵다. 예를 들어, 학교에 무슬림을 종교로 가진 학생이나 교사가 히잡을 착용하는 것을 금지하는 교칙이나 법률은 종교를 이유로 차별하는 것인가의 문제는 종교차별로 볼 수도 있지만, 종교의 자유와 국가의 종교중립성이라는 헌법적 원칙과의 충돌 문제로 이해되는 경우도 있다. 독일에서는 국가의 종교적 중립성을 근거로 2005년까지도 베를린 시의 중립법(Neutralitätsgesetz)이 공무원이나 교사는 종교적 신념이 드러나는 복장을 착용하지 못하도록 규제하였다. 그러나 2015년에는 연방헌법재판소가 교사에 대해서 히잡을 착용하지 못하도록 한 사례에 대해서 위헌으로 결정하였다. 그럼에도 불구하고 규정이 폐지되지 않았다가 2017년 연방노동재판소가 이를 위헌으로 완전히 폐지하도록 결정하였다. 체코는 2019년 대법원에서 이를 금지하는 것은 무슬림 학생에 대한 종교 차별이 된다고 하여 복장규제를 할 수 없다고 판결하였다.

혐오발언의 경우에도 표현의 자유와 평등보호가 충돌하는 문제가 제기된다. 그러므로 차별사유를 정하고 평등을 증진하는 기준을 마련하고 규범을 정하였다는 것만으로 현실에서 바로 평등이 실현되기를 기대하는 것은 어렵다는 점도 볼 수 있다. 또한 구체적인 사건에서 이를 적용할 때에는 다층적인 가치충돌이 있을 수 있다.²⁾

3) 타협의 과정과 국제적 연대

원칙적으로 인권은 소수자 인권 등을 다수가 좌우할 수 없도록 하는 분야이며, 민주적 가치 중에서도 소수자 보호의 가치가 중요한 분야이다. 그럼에도 불구하고 현실적으로 평등권 보장과 차별금지 문제에 대해서 경제적인 이유로, 종교적 신념 등을 이유로, 기존의 가치체계에 대한 도전이라는 이유로, 역차별이라는 이유로 이를 반대하는 입장들이 존재한다. 이러한 상반

2) 김선화, 위 보고서, p.17.

되는 입장들에 대한 타협은 상당한 어려움이 있고 조정이나 합의에 시간이 오래 걸리기도 한다.³⁾

사례로 독일은 1998년부터 일반적·포괄적 차별금지법의 제정을 여러 차례 시도하였지만 재계와 보수 정당 반대로 입법에 어려움을 겪었다. 노동조합과 사민당(SPD)은 차별금지법 제정을 추진하였으나, 재계와 기민당(CDU) 및 기사연(CSU) 측은 노동시장 경직화 등을 우려하며 계속 반대해왔다. 이에 2004년 적녹연정(SPD-Green)때 입법을 시도하였으나 불발되었고, 2005년 9월 총선결과 사민당과 시민당·기사연이 대연정을 하게 되면서 차별금지에 관한 EU의 지침 입법화가 의제로 부각되었다. 동년 11월 새로운 정부가 법률안의 제목을 일반적 동등처우법으로 변경하여 추진하였는데, 노동조합, 종업원 평의회에 차별시정 제소권을 부여할 것인가의 문제가 계속 쟁점이 되었다. 결국 노조와 종업원평의회가 자신들의 문제에는 제소권이 있지만 일반 근로자들의 개인적 사안을 대신할 수는 없도록 원안보다 축소한 내용으로 타협하여, 일반평등처우법(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: AGG)이 2006년 6월과 7월에 각각 하원과 상원을 통과하게 되었다.⁴⁾

성적지향에 대한 차별금지의 경우, 유럽에서도 많은 논쟁이 있었지만 위에서 본 바와 같이 동성혼에 대해서도 합법화한 국가들이 꽤 많다. 대신, 성적지향 차별 법제화에 반대하는 의견과 조정 내지 절충하여, 종교기관에서 동성간의 결혼식을 집전하기를 거부하는 권리도 부여하거나 결혼식 집전의무를 면제하는 등의 방식을 병행하였다. 다른 사람의 성적지향을 존중하면서도 다른 사람의 종교적 신념도 존중하되, 서로 강요하지 않는 방식으로 타협점을 정한 것으로 볼 수 있다.⁵⁾

또한 이러한 타협의 배경에는 유럽공동체의 규약과 인근 국가의 차별금지법제 등이 영향을 미친 것으로 볼 수 있다.⁶⁾

3. 국회 구성과 절차에서의 다양성 확보

우선, 국회에서부터 사회의 다양한 주체와 가치가 인정되어야 할 것이다. 국가정책의 수립과 추진과 절차에 있어서 다양한 목소리와 입장이 반영될 수 있도록 국민대표기관의 구성이 이루어지도록 제도가 마련되어야 한다.

가장 구체적으로는 선거제도가 먼저 전체 시민이 고루 평등하게 대표될 수 있는 방식으로 마련되어야 하고, 이에 따라 국회의 구성이 다양하게 이루어져야 한다.

3) 김선화, 위 보고서, p.18.

4) 박명준, 「최근 제정발효된 독일의 일반적 동등대우법(차별금지법)」, 『국제노동동향4』, 『국제노동브리프』 제4권9호, 한국노동연구원, 2006.9. pp.70~71.

5) 김선화, 위 보고서, p.18.

6) 김선화, 위 보고서, p.18.

국회가 다양하게 이루어진다고 해도 제도적 한계가 있기 마련이며 소외된 목소리가 생길 수 있으므로, 국회의 운영절차에서도 이러한 목소리가 반영될 수 있는 제도가 또한 마련되어야 한다.

국회의사절차에서도 모든 국가구성원에 대한 존중을 기본으로 한 의정활동이 될 수 있도록, 의원의 의정활동에서 발언과 언행에는 차별과 혐오에 대한 감수성을 바탕으로 예리하고도 민감한 기준이 마련될 필요가 있다.

또한 소수정당이나 소수대표의 발언기회에 대한 일정을 특별히 마련하거나, 현재와 같이 정당의석수대로만 의사진행을 할 것이 아니라, 위원회 구성과 의사진행시의 절차에서 소수자 배려절차를 두는 방안에 대해서 고민해야 할 것이다.

4. 구체적 입법과제

1) 다양한 문화와 다양한 가치, 다양성에 대한 포용적 사회 지향

우선, 사회의 구성원의 다양성과 가치의 다양성에 대해서 인정하는 분위기가 마련될 수 있는 제도적 방안이 강구되어야 한다.

국회와 정부가 주도적으로 나서서 우리 국가사회의 방향성을 제시할 필요가 있다고 할 수 있다.

2) 사회적으로 금지되는 차별과 혐오에 대한 명확한 가이드라인의 제시

국가 즉 국회와 정부는 국가나 공공기관은 물론 국가구성원들에게 다른 사람이나 집단에 대한 차별이나 혐오에 해당하는 언동이 허용될 수 없다는 점을 명확하게 해야 한다.

그러므로, 차별과 혐오 자체가 반사회적 행위라는 점, 다른 사람의 법익을 해치는 행위는 범죄가 되는 것임을 명백히 하고, 이는 국내규범일 뿐 아니라 국제규범이라는 점에 대해서도 일반적인 인식이 될 수 있도록 해야 한다.⁷⁾ 예를 들어, 교육정책과 사회정책에서도 이러한 내용에 대해서 인식할 수 있는 다양한 프로그램을 개발해야 할 것이다.

우선 입법적으로는 차별과 혐오가 되는 내용이 무엇인지, 차별금지 사유가 무엇인지, 이를 구별하는 기준이 무엇인지에 대해서 명확하게 이해할 수 있도록 정하는 것이 필요할 것이다. 해외사례를 보면, 포괄적인 차별금지법이나 개별적인 차별금지법 등을 마련하여 이를 명확하게 규정하였음을 볼 수 있다.

우리의 경우에도 차별금지법의 제정 움직임이 있었는데, 차별의 사각지대를 해소하기 위한 포괄적인 차별금지법 제정은 아직 이루어지지 않고 있다.

7) United Nations, *United Nations Strategies and Plans of Action on Hate Speech-Detailed Guidance on Implementation for United Nations Field Presences*, September 2020., p.16.

법률이 있어도 미국의 판례법상 보다 명확하게 확립된 기준은 다음과 같다.

가. 위법한 행위의 선동 기준

- 명백하고 현존하는 위험 기준(clear and present danger)
- 임박한 위법행위선동의도와 실현가능성(Brandenburg 기준)

나. 도발적 언사

- 내용에 근거한 차별기준
- 불명확성과 과도한 광범성 기준(vagueness and overbreadth)

다. 명예훼손적 표현

- 집단 명예훼손
- 공직자 명예훼손: 실제적 악의 기준

라. 위협적 표현

- 진정한 위협(true threat)은 언론이나 표현의 자유의 보호범위에 포함되지 않는다.

3) 국회 내 인권 및 평등위원회(가칭) 설치의 제안

현재 국회는 정부 부처에 대응하는 형식으로 상임위원회가 설치되어 있고 필요에 따라 특별 위원회도 설치되어 있다.

이 중에서 인권의 문제는 각 상임위원회가 관련 분야의 인권을 담당하기도 하지만 전반적인 인권문제는 법무부의 담당이므로 법제사법위원회의 소관으로 보인다. 그러나 실제로 법제사법 위원회가 인권문제를 깊이 있게 다루거나 또는 국제적으로 자유권 규약이나 사회권 규약 등과 같은 인권규약의 이행 문제에 대해서 평가나 보고 등이 있을 때 제대로 대응하거나 심도있게 검토하여 이를 정책에 반영하도록 할 정도로 제대로 볼 수 있는지는 의문이다.

국회에 인권, 평등, 혐오와 차별의 문제에 대해서 사회의 근간이 되는 문제임을 인식하여 이를 종합적으로 검토하고 점검하는 상임위원회의 필요성에 대해서 고려할 필요가 있다고 생각한다.

4) 평등기관의 설치

우리는 국가인권위원회가 설치되어 있기는 한데, 혐오와 차별에 대하여 집중적으로 처리하는 기관이 아니어서 이를 전담할 기관을 두거나 또는 이를 전담하는 부서를 두는 방안에 대해서 고려할 필요가 있다.

유럽의 경우를 보면 많은 국가들이 평등처우를 증진하기 위한 전담 기관을 두고 있다. 평등기관의 기준에 대해서 유럽위원회(European Commission)에서 권고⁸⁾를 한 바도 있다.

이에 따르면 그 기준은 4가지인데, 1) 평등기관은 보다 강화된 독립성을 확보하여야 한다. 그 운영구조, 예산배정, 직원 임명과 해고 절차, 이해관계충돌 예방 등을 통하여 평등기구의 독립성을 보장하여야 한다. 평등기관은 증거와 정보를 수집할 수 있어야 한다 2) 평등기관은 개인이나 집단의 고충을 처리할 수 있도록 법적 조력을 하여야 한다. 또한 피해자나 단체를 법정에서 대리하도록 하여야 한다. 3) 평등기관은 적절한 자원과 인력을 갖추어야 한다. 정부는 평등기관이 인적, 기술적, 재정적으로 필요한 자원을 갖추고 하부구조도 갖추도록 해야 한다. 4) 평등기관은 효과적인 국제적 협력 즉, 회원국 내의 평등기구와 유럽연합 그리고 국가간에도 적절한 의사소통이 확실히 될 수 있도록 필요한 조건을 제공하여야 한다.⁹⁾

8) European Commission, *Commission Recommendation of 22.06.2018 on Standards for Equality Body*, C(2018) 3850 final, Brussel <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_18_4000>;

Niall Crowley, *Equality bodies making a difference*, EC, August 2018 참조.

9) <https://equineteurope.org/what-are-equality-bodies/standards-for-equality-bodies/> 참조.



2

국회라는 공간에서 나누는 ‘말’이라는 약속 - 왜 정치인들의 말은 ‘소수’를 닮아가야 하는가

김 혜 미

(전 녹색당 부대표)



“아리스토텔레스만큼 이를 강조한 철학자도 없다. 그에 따르면, 말은 인간을 이성적이고 도덕적으로 이끄는 자연의 선물이다. 그 때문에 인간은 삶의 목적을 가진 유일한 피조물이 될 수 있었다. 그러나 말이 나쁜 인간, 그래서 덕성을 상실한 인간은 야수보다 더 잔혹한 존재가 된다. 인간 이성이 말로 표출되고 또 말로 망가진다는 점에서, 인간은 ‘언어의 동물’이 아닐 수 없다는 것이다.” (박상훈, ‘국회의원은 어떤 말의 규범을 준수해야 할 까’)

녹색당이란 정당의 총선대책위원회 대변인으로 일한 지 한 달이 갓 넘었습니다. 브리핑을 준비하고, 당원들의 질의에 응답하다 보면 ‘녹색당’이라는 대표성을 가지고 건네는 ‘말’에 대한 고민이 이만저만이 아닙니다. 그러다 보니 당직자로서 정치를 하는 정당이라는 영역과 공간에서 ‘말’이 가진 영향력을 생각하게 됩니다. 정치에서 말은 너무나도 중요하기에 한없이 조심스럽지만, 한편으론 망설이기만 하고, 조심스럽기만 한다면 매력 이 반감되는 것이 정치인의 말이라는 생각도 함께 하게 됩니다.

이와 관련해 때때로 논쟁이 되기도 하는 ‘정치적 올바름’이 있지 않을까 싶습니다. 기본적으로 정치적 올바름은 언어의 차별 요소를 점진적으로 줄어들게 만드는 역할을 하곤 합니다. 반대로 표현의 자유를 언급하며 ‘도를 넘는’ 정치적 올바름에 대해 비판하는 주장도 종종 힘을 얻곤 합니다. 뿐만 아니라 정치적 올바름 그 자체를 둘러싼 싸움이 벌어지기도 합니다. 그러나 저는 정치적 올바름이 가진 부정적인 면보다 긍정적인 면이 더 많다고 생각합니다. 특히 국회라는 공간에서 이러한 가치는 더 확실하게 필요하다고 생각합니다.

정치적 올바름이라는 기준이 개인의 자유를 억압하는 것이 아니라, 타인을 적대시 하지 않고 절제하는 발언을 옹호하는 문화로 발전시켜 진정한 평등과 자유의 가치를 기반으로 여러 사안을 다룰 수 있게 만드는 것이 중요하다고 생각합니다. 더불어 민주주의 사회에서 가장 중요하다고 꼽히는 ‘정치가’들이 모인 의회(parliament)라는 곳에서 보다 바람직한 언어를 가지고 정치적 토론과 대화를 실현해 평등과 존엄이 지켜지는 것은 대단히 중요한 일이라고 볼 수 있을 것입니다.

정치적 올바름을 강조하는 것뿐만 아니라, 한 발 더 나아가 정치인들의 언어가 ‘소수(자)’를 닦아가야 한다고 말하고자 합니다. 특히 대의민주주의가 더 다양한 존재들을 대변하고, 혐오와 차별이 만든 불평등한 사회를 변화시키기 위해 당사자 정치가 가진 장점을 반영하기 위해서 꼭 필요한 제안이라고 생각합니다. 시민 다수를 대표하는 정치인들의 언어가 소수자에게 필요한 정의, 그들의 삶을 충분히 옹호할 수 있는 가치가 담길 때 진보할 수 있다고 믿습니다. 그리고 현재 서로 나눠져 정쟁만 반복하는 정당과 의회가 할 일들 중, 시급한 것이 바로 사회적 약자들이 정치를 예리하고 좋은 도구로 사용할 수 있도록 만드는 일이라 생각합니다.

그런 측면에서 더욱더 의회는 입법 기관으로서, 혐오와 차별을 규제하고 대응할 수 있는 법안을 만들고 토론하는 것도 필요하지만 그 일을 할 사람들 자체가 제도와 법이 필요한 사람들의 삶 속으로 들어가는 일도 무척 중요합니다. 그러므로 의회와 정당, 정부의 관점에서는 사회적 소수자들이 사회변화의 주체가 될 수 있는 방법을 찾는 일이 중요한 만큼 정치인들이 어떻게 소수자들의 권리를 보장할 수 있을까 고민해야 합니다. 그럼에도 정당과 의회가 소수자들의 말을 어떻게 경청해야 하며, 소수자들이 의회라는 공간에서 사회적 발화를 통해 변화를 만들어 나갈 수 있을지 사례를 통해 잠시동안 생각을 나눠보고자 합니다.

이제 두 가지 사례를 토대로 이와 관련된 내용을 살펴보고자 합니다. 첫번째는 지난 환경노동위원회 국정감사에서 피플퍼스트서울센터 문석영 활동가의 발언을 다시 살펴볼 예정이고, 두번째는 직접 참여했었던 세계녹색당 대회에서 대회 선언과 긴급 결의안을 확정하며 경험한 사례를 보고자 합니다.

1. 국정감사 참고인 문석영, “내가 쓸모 있다는 생각을 하게 되었다”

지난 10월 23일 환경노동위원회 국정감사에는 시각·발달장애를 가진 동료지원가 문석영씨가 참고인으로 마이크 앞에 섰습니다. 3분이라는 매우 짧은 시간동안 그는 자신의 직업을 얼마나 소중하게 생각하고 있는지, 노동자로서 얼마나 자부심을 가지고 일하고 있는지 말하며 내년 전액삭감된 중증장애인 지역연계 취업지원 예산 복구를 주장했습니다. 10년 동안 비장애인 노동자들에게 무시를 당하고, 늘 외로운 상태에서 반질고리 만드는 일을 하다가 같은 장애인 노동자를 상담하는 일을 시작했을 때, 그는 ‘쓸모 있는 사람’이 됨을 느꼈다고 발언했습니다.

발달장애인으로서 첫번째 국정감사 참고인이 된 문석영 활동가의 발언은 많은 동료 시민들의 공감을 이끌어냈습니다. 게다가 고용노동부 장관에게, ‘우리의 실적이 좋지 않다면, 실적이 좋아질 수 있도록 같이 연구해달라’는 분명한 요청은 필요한 토론이기도 했습니다. 우리 정치가 효율과 성과의 숫자로 소수자의 삶을 지을 때, 단순히 사업 하나가 사라지는 것이 아니라는 점을 깨닫게 한 사례라고 생각합니다. 이후 사회적으로 이슈가 커지자 23억에서 0원이 되었던 예산이 16억으로 복구되어 현재 예결산위원회로 넘어갔으나 전액복구 논의는 아직입니다.

2. 아프리카 녹색당 여성 활동가, “내가 돌아갔을 때 경험할 일들을 생각해봐달라”

녹색당은 국제정당으로, 전세계 곳곳에 존재합니다. 그리고 올해 6월 3박 4일동안 세계의 녹색당들이 모인 ‘세계녹색당 총회’가 한국에서 진행되었습니다. 80여개 나라에서 700여명이 참여한 총회는 다양한 의제별 세션을 통해 토론을 하기도 하지만, 각 국가의 녹색당 대표자들이 토론과 표결로 합의하는 선언문과 긴급결의안 역시 매우 주요한 일정입니다. 총회의 마지막 날, 3박 4일 동안 온라인과 오프라인을 통해 토론한 긴급결의안들을 발표하고 최종 승인을 하는 과정에서 아주 인상적인 장면이 있었습니다.

최근 우간다 정부는 성소수자(LGBTQIA+)를 범죄자 취급하는 것을 넘어서 실제로 감옥에 가두고 사형선고까지 하는 것으로 문제가 되어 왔습니다. 이에 세계녹색당은 이를 시급히 해결할 문제로 규정하고 우간다 정부에 보낼 긴급결의안 문구를 작성해 토론하는 자리를 가졌습니다. 이때 최초 발의한 뉴질랜드, 스코틀랜드, 호주, 캐나다, 몰타 녹색당의 경우 최초 제안문으로 ‘우간다 정부는 성소수자를 처벌하는 현행 법을 뒤집어라(reverse)’는 강도 높은 내용을 제출했습니다. 그런데 현장에서 아프리카 녹색당 소속으로 활동하는 여성 정당활동가 한명이 일어나 반대 토론을 청했습니다. 이렇게 긴급결의안이 통과되면 자신이 본국으로 돌아갔을 때 매우 위험한 상황에 처할 수도 있으며, 동료들을 걱정하는 발언을 하였습니다. 이에 최초 제안을 한 국가들과 몇몇은 그럼에도 선언문으로서 선명성을 강조했으나 의장을 비롯한 다른 국가 녹색당 활동가들이 아프리카 활동가의 발언을 지지하며 ‘검토하라(review)’로 수정 되었습니다.

어떤 의미에서 후퇴한 결의안이 되었다고 평가할 수도 있겠지만, 그 장소에서 실제 문제에 처한 활동가의 호소는 굉장한 힘을 가졌다는 것을 생생하게 경험했습니다.

위 두가지 사례를 통해 우리가 공적인 결정과 논의를 하는 자리에서 소수자들이 가진 말의 힘과 중요성을 배울 수 있습니다. 다만 이 역시 환경노동위원회에서 중증장애인 일자리 예산 삭감의 문제점을 진지하게 토론하는 것, 세계녹색당 총회 의장이 이견을 조정하는 일이 있었던 것 역시 주목할 점이라고 생각합니다. 이렇듯 정치가 소수(자)를 닮아갈 때, 그들의 삶으로 들어갈 때, 정치가 그들에게 중요한 도구가 될 것이라 다시 한번 강조하며 오늘 발언을 마치겠습니다.



3

혐오와 차별의 미래: 이머징 시티즌과 함께 가는 사회적 혁신의 길

장 예 정

(차별금지법제정연대 공동집행위원장)



근래 한국사회의 여러 상징적인 사건들을 마주하며, 우리 사회의 사회적/경제적 혁신은 아주 근본적인 차별을 철폐하는 것부터 제대로 시작하여야 한다는 생각이 확고하게 들었다. 이 사회의 공동의 목표는 첫째, 지금 현존하는 차별을 철폐하기 위해 사회 전영역이 합심하여야 한다. 둘째, 그 시작으로 포괄적 차별금지법을 제정하여야 한다. 우리나라에서 벌어지고 있는 여성, 성소수자에 대한 차별과 혐오의 문제점과 그로 인해 진단할 수 있는 현실을 짚어보고 이 문제가 미래의 문제를 예측하고 예방하는데 왜 필수적인지, 그 시작은 왜 차별금지법 제정부부터인지 살펴본다.

개선의 여지가 보이지 않는 현재 한국사회 차별의 심각성 : 여성혐오

연일 뉴스뿐만 아니라 SNS에서 식을줄 모르는 N사의 ‘집게 손가락 사건’은 하루 이틀 이어진 일이 아니다. 남성혐오는 성립될 수 있는가, 이전 메갈리아에서 만들었다는 그 손동작은 혐오의 상징이 맞는가, 와 같은 질문은 여기서는 논외로 하고자 한다. 이 글에서 주목하고자 하는 점은 어떤 여성이 페미니스트라고 추정되고, 남성혐오적인 저작물을 만들었다고 일부 이용자들이 인지했을 때 그에 대한 문제제기가 발현되는 방식, 그에 대한 대응들이다. 이 사건에서 창작자의 행위를 문제삼는 이들은 해당 하청업체에 직접적인 항의전화를 하고, 찾아가고 위협적인 행위를 이어갔다. 그들은 창작자의 신상을 털었고 메신저 아이디가 뿌려지면서 익명의 인물들에게 폭언과 조롱이 섞인 메시지를 받아야했고 지금도 이어지고 있다. 본사는 방치하는 것을 넘어 해당 업체의 창작방향에서 이미 확인된 내용이었고 승인하였던 작업과정은 외면하고 하청업체 꼬리자르기로 일관했다. 결국 이 사건에서 가해(?)자로 지목된 창작자는 해당 그림을 그리지도 않았고 N사는 작업과정을 모두 알고 있었음에도 논란이 되자 방관하였으며 그림을 그린 당사자는 중년의 남성이라는 것이 밝혀졌다. 놀랍게도 매일 더 구체적으로 이 사건에서 잘못 호도된 점들이 드러나지만 사이버불링을 넘어서 실질적인 위협을 가하고 일자리마저 빼앗으려던 이들은 아무도 사과하지 않고 있다. 그들이 사과하지 않아도 되는 것은 이러한 행태에 납작 엎드린 기업이 있었다.

도쿄올림픽 당시 양궁 국가대표 안산 선수가 숏컷을 하고 여대에 다닌다는 이유 등으로 결국 그가 페미니스트로 추정된다며 금메달을 반환해야 한다는 얼토당토 않은 주장이 제기된 바 있었다. 게임회사 N사의 대응과의 차이점은 대한체육회는 페미니스트라는 이유로 금메달을 박탈하는 일은 없다고 단호하게 선을 그었고, 대한양궁협회는 안산 선수에게 직접 전화를 걸어 안산 선수를 격려하였다.

얼마 전 경남 진주의 한 편의점에서는 ‘쑈컷’의 여성 노동자가 ‘페미니스트’로 보인다고 폭행하는 일이 발생하였다. 강남역 살인사건때와 다르게 수사본부에서 혐오범죄라고 명백히 지목하였다.¹⁰⁾ 그러나 형벌개정 등으로 이에 대한 법적규제 도입되지 않으면 혐오범죄라는 점이 수사단계에서 지목이 되어도 양형이 무거워지는데 한계가 있다.

적대적인 말	2.회피/배제	3.차별	4.물리적 공격	5.절멸
--------	---------	------	----------	------

『헤아트: 왜 혐오의 역사는 반복될까』 마로니에북스, 최인철, 홍성수, 김민정 외 6인, 74쪽.

혐오에 대하여 혐오 피라미드나 혐오의 단계를 이야기할 때 일관되다. 혐오는 가장 낮은 단계에서 혹은 그 시작으로 특정 집단에 대한 아주 적대적인 말들을 쏟아낸다. 그 다음으로 그 집단을 공동체에서 배제시키거나 그들이 속한 공동체에 그들을 배제하라는 요구를 퍼붓는다. 그 다음 단순한 회피 이상의 차별, 단순한 공간적 배제를 넘어 노동현장에서 해고한다거나 하는 등 구체적인 차별행위로 나아간다. 이후에는 물리적인 공격이 발생하고 결국은 그 집단을 절멸시켜야 한다는 주장과 행위까지 나아간다. 페미니즘/페미니스트 그 이면의 여성혐오는 현재 노동현장에서 해고하라는 실질적 차별행위가 물리적인 폭행까지 발생하는 아주 심각한 단계까지 왔다. “페미는 죽여야 한다.”며 N사 앞에서 기자회견을 했던 여성단체 활동가들에게 살해 위협이 가해지는 것은 물리적 공격과 절멸 사이 어딘가까지 와있다는 것이 아닐까.

개선의 여지가 보이지 않는 현재 한국사회 차별의 심각성 : 성소수자

인천퀴어문화축제에서 성소수자들에게 축복기도를 하였다는 이유로 소속인 감리교단으로부터 정직 2년의 징계계를 받은 이동환 목사의 이야기는 이미 어느정도 사회에 알려진 사건이다. 그는 아직도 재판중이다. 본징계기간인 2년을 넘기도록 이어진 종교재판에서 결국 정직 2년을 받은 사건에 대해 사회재판을 청구하여 진행중이다.¹¹⁾ 현재 서울중앙지방법원에서 징계무효 소송이 진행되고 있다. 감리교 경기연회에서는 징계 이후에도 계속되는 이동환 목사의 성소수자 옹호 활동을 문제 삼아 지난 12월 8일 이 활동에 대한 선고가 있었다. 당사자 이동환 목사는 항소하고 다시 또 총회재판까지 긴 과정을 거쳐야 하며 담임목사로 사역중인 교회는 다시 언제가될지 모르는 날까지 담임목사 없이 신앙생활을 이어가야 한다. 상징적인 이 사건은 익명으로 여러 교단에서도 계속 되고 있다. 당신의 교회에 다니는 아무개 신도가, 교회학교를 섬기는 무슨 전도사가 성소수자와 어울리며 동성애를 퍼뜨리니 추방하라, 해고하라와 같은 공격이 여기저기서 이어지고 있다. 이러한 행태는 위 ‘집게손가락 사건’처럼 사람들을 노동현장에서 내쫓거나 삶의 중요한 터전인 교회에서 추방시키고 있다. 단순히 교회라는 종교적인 영역에서 발생하는 일이라고 치부하기에는 그 영역이 점점 넓어지고 수법은 집요해지고 있으며 성소수

10) 검찰 “쑈컷 여성 알바생 폭행은 혐오범죄”, 경향신문, 이보라 기자, 2023.12.06. 최종접속.

11) 사회재판이라는 표현이 어색하지만, 감리교단에서 진행되는 교계내의 소위 종교재판과 구분하고자 편의상 사용함.

자 혹은 성소수자를 지지하는 사람들의 삶을 뒤흔들고 있다는 점에서 문제가 매우 심각하다.

종교내부의 일로만 치부하기엔, 종교밖에서도 성소수자에 대한 노골적인 배제는 이어진다. 12월 몇 주 동안에만 충남학생인권조례와 경기도학생인권조례가 폐지 직전의 상황까지 논의가 진행되고 있다.¹²⁾ 주된 이유는 ‘동성애반대’, ‘성평등/페미니즘반대’이다

간극을 좁히지 못하고 방치한 차별과 혐오의 현주소

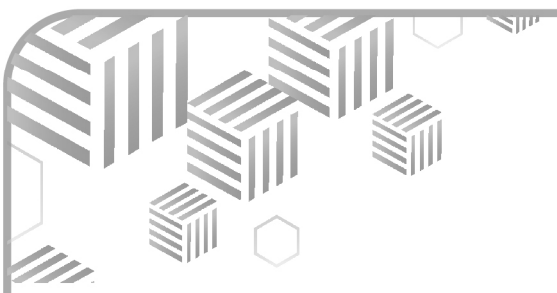
한국사회가 아직 극복하지 못하고 있는 성차별, 성소수자 차별은 방치하는 사이 훨씬 더 심화되고 그들의 노동할 권리, 나아가 존엄과 생명을 앗아가는 지경에 이르고 있다. 이는 혐오의 위험성을 논의할 때 이야기되는 혐오의 단계에서도 절멸의 전단계까지 왔다고 진단될 수준이다. 또한 복합차별적인 양상이 나타나면서 점점 차별의 대상이 넓어지고 복잡해지고 있다. 가령 서울시와 정부에서 적극적으로 도입하려고 하는 ‘외국인가사노동자’ 제도가 그러하다. 이 문제는 이주민차별, 성차별 등이 복합적으로 작용한 문제이다. ‘여자들이 집에서 밥하고 애나 보는 일에, 최저임금씩이나 줄 이유가 없지. 그렇지만 한국여자들은 최저임금도 안 준다고 하면 아무도 그런 일을 하려 하지 않을테니 외국인이나 데려다가 월100만원 정도 쥐여주고 한국 아이를 키우게 하자.’는 차원의 발상이다. 주로 여성의 일로 치부되는 돌봄과 가사노동에 대한 편견, 그것이 가능케하는 여성노동에 대한 편견, 외국에서 들어와 한국의 돈을 외국으로 빼돌릴 외국인노동자에 대한 편견 등이 복합적으로 작용한다. 미래에 닥칠 한국사회의 차별과 혐오도 이러한 양상일 것이다. 비정규직 노동자인 여성, 장애인인 성소수자, 의료접근권에서 투명 인간 취급받는 트랜스젠더들의 노년 등 해소되지 못한 차별의 현실들이 서로 얹혀 거대한 다른 차별이 된다.

유럽의 국가들, 싱가포르 같은 나라들의 장애인들이 한국의 전장연처럼 버스와 자신을 쇠사슬로 묶고 전철의 운행을 지연시키면서 이동권을 외쳤다. 이 국가들에서도 시민들의 반응은 마찬가지였다. 왜 타인에게 피해를 주면서 당신들의 권리를 외치냐는 타박이 이어졌지만 법과 제도는 변화했다. 동선에 최적화되는 엘리베이터가 설치되고 모든 버스를 일괄 저상버스로 바뀌어 나갔다. 이 문제를 (어느정도) 완전히 해소하려고 노력한 결과 해당 국가들에서는 유아차를 동반한 사람들도 거동이 불편한 노인들도 한결 이동하기 편리한 사회가 되었다. 반면 우리나라는 어떠한가. 성별임금격차의 심각성을, 여성들의 경력단절을. 지역사회에서 비장애인처럼 살아갈 수 없는 장애인의 현실을 아무리 드러내도 제도의 변화는 속도가 너무 더디거나 변화의 삼도 뜨지 못하고 있다. 이대로 작금의 차별을 방치한다면 앞으로 닥쳐올 미래의 차별은 한층 더 심각하고 어디서부터 풀어가야할지 모를 지경이 될 것은 자명한 일이다.

12) 이 글의 작성시기는 2023.12.6.이다.

모든 것은 포괄적 차별금지법 제정에서 시작되어야 한다.

우리 사회에 앞으로 도래할 혐오와 차별은 전혀 예측하지 못한 곳에서 튀어나올 수 있다. 그 누가 코로나19와 같은 전세계적인 팬데믹이 올 것이라 상상이나 했을까. 또한 이 지독한 감염병이 불평등의 현실을 어떻게 심화시키고, 한편으로는 이미 존재하던 차별의 현장을 적나라하게 드러낼지 아무도 알 수 없었다. 차별금지법제정연대를 만들어가는 활동가들은 농담처럼 이런 말을 한다. ‘기-승-전-차별금지법’. 우리 사회에서 발견되는 차별의 현실, 마주하는 혐오의 장을 논의하는 자리에서 언제나 결론에 “그래서 포괄적 차별금지법 제정이 시급하다.”가 등장하기 때문이다. 이는 너무나 자연스러운 일이다. 차별금지법의 필요성을 모르는바도 아니고, 이미 유엔 최고인권위원회를 비롯하여 권위 있는 국제기구에서는 제발 차별금지법 제정을 최우선의 과제로 추진하라고 간곡히 호소한다. 그러나 한국사회는 요지부동이다. 즉, 그런 법제도가 한국사회의 차별을 발견하고, 피해를 구제할 것이라는 것을 몰라서가 아니라 정치가 정확히 차별선동세력의 편에서 움직이기 때문이다. 작금의 차별과 혐오를 줄여나갈 당장의 방법도 추진할 의사가 없는 한국사회의 정치체제에서 아무리 미래에 닥칠 위기를 예측하고 방안을 미리 마련하려해도 냉정하지만 아무 소용이 없다. 차별금지법 제정이 지금의 모든 차별의 문제를 해결한다거나 닥쳐올 새로운 종류의 혐오와 차별을 모두 막아내는 만능열쇠일 턱이 없다. 그러나 여기부터 시작해야한다는 것은 명징한 사실이다. 차별금지법 정도는 제정할 줄 아는 국가가 되었을 때 이 다음의 체계를 상상할 수 있다. 지금 대한민국의 가장 시급한 과제는 차별금지법 제정이다.



4

지적하고, 발굴하고, 검증하라 - 혐오에 침묵하지 않는 언론

윤 기 은
(경향신문 기자)



혐오와 차별은 고요히 시작된다. 성소수자 커플을 보며 흘끔거리는 눈, “OO 나라 사람이 인육을 먹는데”라고 수군거리는 말, 어디서 유래됐는진 모르겠지만 다들 쓰니 내뱉는 한마디의 비하 단어. 이러한 차별적 말과 행동은 우리 사회에 건잡을 수 없이 빠르게 번진다. 소문을 진실로 믿는 시민들이 많아지면서, 그리고 이 믿음을 행동으로 실천하는 사람들이 많아지면서 소수자들은 물리적으로 배제된다. ‘노키즈존’ 식당, 여성 취업면접자 탈락처럼 말이다. 급기야 국회의원, 장관 등 권력을 가진 공직자들까지 혐오 발언을 아무렇지 않게 하고, 혐오와 차별 정서를 이용한 정책을 마련하는 등 차별을 공고히 하는 시스템을 만든다. 그 사이 폭력에 고스란히 노출된 소수자들은 경제적, 사회적 불이익을 얻는다. 어떤 이들은 죽음을 택하거나, 죽임을 당하기도 한다.

이처럼 혐오 관념이 행동으로, 행동이 사회 시스템으로 흘러가기 전에, 그 과정 과정을 막아야 한다. 그러기 위해선 당사자뿐만이 아니라 제3자도 혐오와 차별에 적극적으로 대항해야 한다. 2016년 한 대학생은 남성들만 있는 단톡방에서 이뤄진 성희롱을 고발하는 대자보를 용기 내 썼다. ‘헤이트스피치를 용서하지 않는 가와사키 시민네트워크’ 소속 일본 시민들은 2015년 재일조선인을 혐오하는 세력의 집회를 몸으로 막았다.

사회의 확성기, 언론의 역할도 중요하다. “이 말과 행동은 차별적이고, 당장 멈춰야 한다”는 신호를 내보내야 한다. 언론은 크게 세 방법으로 혐오에 대응할 수 있다.

첫째, 혐오 발언이나 행위를 지적하는 것이다. “Shame on you.” 영어로 “창피한 줄 알아라”라는 의미다. 파급력이 큰 정치인이나 유명인이 공식 석상, SNS 등에서 당당하게 혐오 발언을 하는 것이 ‘부끄러운 행위’라는 것을 알려야 한다. 기사에는 해당 발언이나 행동이 왜 혐오에 해당하고, 이러한 행동이 우리 사회에 어떤 피해를 가할 수 있는지 설명해야 한다. 혐오 발언을 한 사람이 진정으로 부끄러움을 느끼진 못할지언정, 형식적 사과라도 하는 상황을 만들어야 한다. 이러한 기사는 혐오 발언을 한 공직자가 누구인지 기록에 남겨 시민들의 합리적인 선택을 유도하는 기능을 하기도 한다.

필자는 지난해 3월, 한 정치인이 장애인 이동권을 위해 투쟁하는 전장연을 향해 “시민을 볼모 삼는다” “언더도그마(약자는 무조건 선하고, 강자는 무조건 악하다고 인식하는 현상) 담론으로 묻으려 한다” 등의 발언을 했을 당시 “부적절한 프레이밍으로 장애인과 비장애인의 갈등을 조장하지 말고 이동권 투쟁의 본질을 보라”는 시민단체 활동가들의 목소리를 담은 기사를 쓴 바 있다. 국가인권위원회 인권위원이 성소수자를 향한 혐오성 발언을 결정문에 담으려다 지웠다는 사실도 단독 보도를 통해 밝혀냈다. 그의 성소수자에 대한 인식이 왜 혐오에 해당하는지에 대한 설명도 기사에 적었다.

둘째, 혐오에 대항할 수 있는 팩트를 적극 발굴하는 것이다. 최근 한 온라인 게임에서 ‘집계 손가락’ 포즈를 하는 캐릭터가 등장했다는 이유로 ‘게임회사에 페미니스트가 침투해 남성혐오를 퍼트리고 있다’는 근거 없는 소문이 돌았다. 소문은 현실에도 영향을 미쳤다. 게임 원청 업체는 하청업체에 애니메이터 해고 등을 강요했다. 하지만 경향신문이 보도한 기사를 통해 해당 주장은 음모론인 것으로 드러났다. 보도를 통해 드러난 실체는 문제의 캐릭터를 그린 사람은 40대 남성이며, 원청 업체와 협의가 이뤄진 콘티대로 캐릭터를 그렸다는 ‘사실’이었다.

발굴된 팩트는 혐오성 주장에 ‘논리의 오류’가 있음을 지적할 수 있다. 근거가 탄탄한 팩트가 발굴되면 음모론으로 도배되던 인터넷 커뮤니티나 SNS의 분위기도 역전된다. 기사 링크와 함께 혐오성 주장이 거짓이라는 취지의 게시글이 속속 올라온다. 그럼에도 허위 주장을 견지하는 사람들은 되레 “음모론을 믿는다”며 눈초리를 받게 된다.

셋째, 이미 퍼져버린 허위 사실에 대해 ‘팩트체크’ 형식으로 사실 검증을 하는 기사도 필요하다. 중앙일보는 예멘 난민이 제주에 대거 들어온 뒤 제주 지역사회를 현장 취재했다. 난민들이 범죄를 저지를 것이라는, 세금을 축낼 것이라는 하는 우려는 ‘편견’에 불과했다는 점을 증명했다. 난민 유입률과 범죄 발생 수는 상관없다는 유럽연합의 통계를 제시하기도 했다.(2021.7.27. 난민은 세금 축내는 범죄자? 예멘 난민 3년, 제주는 평온하다) 이상동기 범죄자들로 인해 정신질환자들이 눈초리를 받던 지난 8월, 연합뉴스는 정신질환자의 범죄율이 전체 인구 비율보다 낮다는 보건복지부 통계를 풀어 보도했다.(2023.8.24. 범죄자 중 정신질환자는 얼마나 될까?)

언론이 혐오와 차별에 맞서 싸우는 과정의 최종 목표는 다양성이 존중받는 사회를 만드는 것이다. 다양성은 사회, 경제 혁신의 원천이 된다. 경제학자 스콧 페이지는 “다양성이 능력보다 중요하다(Diversity trumps ability)”고 말했다. 여성 임원이 많거나 직원의 다양성 지수가 높을수록 기업의 생산성이 높아진다는 연구들도 있다. 국제통화기금(IMF)은 2016년 이민 유입이 1% 증가할 경우 해당 국가의 1인당 국내총생산이 장기적으로 2%가량 높아진다고 밝혔다. 삼성경제연구소의 ‘대한민국 워킹맘 실태조사 보고서’(2010)에는 여성 경제활동참가율이 1% 증가하면 1인당 국민소득이 1% 증가하는 경제적 효과가 있는 것으로 나온다.

언론인들이 혐오와 차별에 대항하기 위해 어떤 편집국이 만들어져야 할까. 우선 편집국 내에서 혐오의 개념이 무엇인가에 대한 토론 과정이 있어야 한다. 단순히 ‘싫다’라는 의미를 넘어서 혐오의 의미를 정의할 필요가 있다. 성별, 성적 지향성, 인종 등 분야별로 사회 계층이 어떻게 촘촘하게 나뉘어 있는지 분석하고, 이들의 권력관계를 고민해야 한다. 그러면 사회 현상 중 어떤 것이 혐오와 차별에 해당하는지 정확한 구분을 할 수 있다.

유명대 출신, 남성 위주로 돌아가고 있는 편집국의 구성원 다양성도 필요하다. 미국 일간지 뉴욕타임스는 “직원의 다양성은 뉴스 보도를 더 깊이 있고 풍부하게 만들고, 점점 늘어나는 전 세계 시청자의 요구와 경험을 더 잘 다룰 수 있도록 돕는다”며 2017년부터 편집국 구성원 다양성과 관련한 보고서를 내놓기 시작했다. 지난해에는 경영국에 DEI(다양성, 공정성, 포용성) 책임자를 선임했다. 편집국 구성원의 성비, 인종비율 등도 집계하고 있다. 2017년 영국 방송사 BBC는 기사를 비롯한 프로그램 출연진 성비를 맞추는 ‘50:50 프로젝트’를 시작했다. 하지만 국내 언론사들의 다양성을 위한 시도는 이에 못 미친다. 매년 여기자협회가 편집국 임원의 성비에 대해 통계를 내는 정도다. 인종, 학벌, 장애 유무 등과 관련한 통계를 내 공식적으로 발표하는 것을 제안한다.

힘오와 차별의 미래:

이머징 시티즌과 함께 가는
사회적 혁신의 길



국회미래연구원



국가인권위원회

국회여성아동인권포럼