

들어가며

행동하는성소수자인권연대는 2021 노동커뮤니티 지원사업 『일터의 성소수자들, 노동권을 말하다 - 성소수자 노동권 연속 토론회』를 통해 구체적으로 무엇이 성소수자가 일터에서 겪는 어려움인지 짚고, 성소수자 노동권의 현실과 과제를 정리한 바 있습니다.

이를 통해 일터 내 성소수자가 자신을 드러내고 일할 수 없는 환경과 정체성이 노출 되었을 때 경험하는 직장 내 괴롭힘과 차별의 문제가 구체적인 사례를 통해 드러났으며, 성소수자 노동자도 평등한 일터를 만들기 위해 일터 내 성소수자 친화적인 분위기를 만드는 것, 함께 바꿔 나갈 동료들을 늘려가는 것이 과제로 제시됐습니다.

2022년 올해는 『일터의 성소수자들, ‘나’답게 일할 권리를 말하다』라는 제목으로 성소수자 노동자가 직장 내 괴롭힘과 차별에 대한 걱정 없이 일터에서 자신을 드러내고 살아가기 위해서는 어떤 변화가 필요한지를 알아보고, 성소수자 노동자가 나답게 일할 권리를 보장하기 위해 필요한 활동방향을 모색하는 사업을 다음과 같이 진행했습니다.

- 성소수자 노동자 집담회 (2022년 5월)
- 노동단체 간담회 (2022년 7월-8월)
- 일터 내 괴롭힘과 성소수자 노동권 토론회 (2022년 10월)

행성인의 2022년 성소수자 노동권 사업을 마무리하며, <성소수자 노동자의 결이 되고 싶은 사람들이 알아야 할 성소수자 노동자의 일터 경험> 자료집을 발간합니다. 성소수자 친화적인 일터를 만들기 위한 변화를 모색하기 위해서는 당사자가 신뢰하고 자신을 드러내는 것에 대한 우려와 부담 없이 함께 할 수 있는 동료가 필요합니다. 성소수자 노동권 문제를 자신의 일로 의식적으로 가져가려 노력하는 동료들이 더 많아져야 합니다. 이 자료집이 성소수자 노동자의 결을 지키는 동료가 되고자 하는 이들에게 도움이 되길 바랍니다.

목차

일터의 성소수자들, '나'답게 일할 권리를 말하다	3
성소수자와 직장 내 괴롭힘 금지법	16
직장 내 괴롭힘이 정신건강에 끼치는 영향	26
성소수자 노동자의 직장 내 괴롭힘 대응 사례와 노동조합의 역할	34
참고자료 및 관련 단체소개	38



일터의 성소수자들, '나'답게 일할 권리를 말하다

-성소수자 노동자 집담회 결과를 중심으로 알아본
성소수자들의 일터 경험과 '드러내기' 욕구

이호림
행동하는성소수자인권연대

1. 서론

일터는 대다수의 사람들이 일상의 주된 시간을 보내는 공간이다. 직장을 가지고 일을 하는 사람들은 활동하는 시간의 대부분을 일터에서 직장 동료들과 함께 보낸다. 그런데, 한국사회의 성소수자들은 이러한 주된 삶의 공간에서 자신의 정체성을 드러내지 못하고 살아가고 있다. 2014년에 진행된 『성적지향·성별정체성에 따른 차별실태조사』에 따르면, 성소수자 노동자의 86%가 일터에서 자신이 성소수자라는 사실을 드러내지 않는다고 답변했다.¹ 청년 성소수자를 대상으로 한 최근의 조사에서도 '성소수자라는 이유로 폭력이나 위협, 괴롭힘이 걱정돼 정체성을 드러내기 꺼려 하는 곳은 어디인가' 라는 질문에 '직장(66.3%)' 이라는 응답이 가장 높았다.² 동일한 조사에서 현재 일을 하고 있는 성소수자 청년 10명 중 7명(73.3%)은 직장에서 자신의 정체성을 숨기거나 속이고 있다고 답했다.

성소수자 노동자들이 일터에서 자신의 정체성을 드러내지 못하는 이유는 무엇일까? 최근 몇 년 사이 한국 사회에서 성소수자의 존재는 여러 이슈를 통

1 장서연, 김정혜, 김현경, 나영정, 정현희, 류민의, 조혜인, 한가람 (2014), 『성적지향·성별정체성에 따른 차별실태조사』, 국가인권위원회.

2 정성조, 김보미, 심기용, 한성진 (2022), 『"나 같은 사람이 혼자가 아니구나" 2021 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태 조사 보고서』, 다양성을 향한 지속 가능한 움직임, 다음.

해 급격히 가지화되어 왔지만, 여전히 다수의 시민들은 성소수자를 ‘직장 동료’로 받아들이는 것에 부정적인 태도를 가지고 있다. 『2021년 사회통합실태조사』에 따르면 참여자의 13.8%만이 성소수자가 ‘나의 직장동료가 되는 것’을 받아들일 수 있다고 응답해, 장애인(39.8%)이나 외국인 이민자·노동자(38.8%) 등 다른 사회적 소수자에 비해 성소수자를 직장동료로 받아들이는 것에 부정적임을 확인할 수 있었다.³ 2020년 『서울시 문화다양성 시민인식 지표 개발과 시범조사』에서도 참여자 10명 중 8명이 차별에 반대한다고 응답했지만, 응답자의 60%는 성소수자를 직장 동료로 만나는 것을 원치 않는다고 답했다.⁴ 이를 통해 다수의 시민들은 다른 사회적 소수자에 비해 성소수자를 부정적으로 인식하고 있으며, 성소수자와 직장동료로 일상을 함께 하는 것에 대해 거부감을 가지고 있음을 확인할 수 있었다. 성소수자들이 이러한 대중의 부정적 인식을 감지할 때, 일터에서 자신이 성소수자임을 드러내는 ‘선택’을 쉽게 할 수 없다.

이러한 상황에서 성소수자 노동자들은 어떻게 일터 생활을 하고 있으며, ‘드러내기’와 관련하여 어떤 욕구와 경험을 가지고 있을까? 행동하는성소수자인권연대(이하 ‘행성인’)은 성소수자 노동권의 핵심은 일상에서 주된 시간을 보내는 공간인 일터에서 성소수자 정체성을 드러내고 안전하고 평등하게 일할 수 있는 권리를 보장받는 것이라는 인식을 바탕으로 2022년 5월 28일, 6명의 성소수자 노동자들과 함께 일터에서의 ‘커밍아웃’을 핵심 주제로 성소수자 노동자 집담회를 진행했다. 집담회에서는 약 3시간 동안 1) 성소수자 노동자들의 일터라는 공간에 대한 인식과 2) 정체성을 드러내지 않더라도 경험하는 성소수자 노동자의 직장생활의 어려움, 3) 일터에서 커밍아웃을 하지 못하는 이유, 4) 일터에서 커밍아웃 경험 등에 대해 이야기를 나눴다. 집담회 참여자의 정보는 다음과 같다.

표 1 성소수자 노동자 집담회 참여자 정보

	정체성	연령대	직업·직장정보	비고
A	레즈비언 여성	40대	화장품회사 마케팅 업무	
B	레즈비언 여성	30대	보험업계	
C	게이 남성	30대	교사	
D	게이 남성	30대	금융업	
E	트랜스젠더 남성	30대	대기업 디자이너	
F	트랜스젠더 여성	30대	비영리민간단체	*일터에서 완전히 커밍아웃을 함

3 한국행정연구원 (2022), 『2021년 사회통합실태조사』, 한국행정연구원.

4 백선혜, 조윤정 (2020), 『서울시 문화다양성 시민인식지표 개발과 시범조사』, 서울연구원.

성소수자 노동자 집담회 참여자는 30-40대의 행성인 회원으로 가급적 다양한 정체성과 직업을 가진 이들로 구성하였다. A와 B,D는 직장에 커밍아웃을 하지 않았고, C와 E는 일부 직장 동료들에게 커밍아웃을 한 상태였으며, F는 입사 후 성별정정을 진행하며 직장에 완전히 커밍아웃을 하게 된 경우였다.

2. 본론

1) 성소수자 노동자들의 일터라는 공간에 대한 인식

일터를 ‘보수적인 공간’ 이라고 인식하는 것은 비단 성소수자 노동자만의 인식은 아닐 것이다. 조직문화에 따라 그 정도는 다를 수 있지만 일터는 본질적으로 직급과 경력 등에 따른 위계가 작동하는 공간이며, 연령이나 성별, 학력 등 사회적 지위에 따른 불평등과 차별 역시도 공식적, 비공식적으로 발생하는 공간이기 때문이다. 대부분의 집담회 참여자들도 일터를 보수적인 공간으로 인식하고 있었다. 일부 경우에는 ‘여성, 가족 친화적인 회사’ 라서, ‘외국계 회사’ 이거나, ‘분위기는 프리’ 해서 상대적으로 수평적인 조직문화를 가졌다고 평가할 수 있는 경우에도 성소수자에 대해서는 그렇지 않을 것 같다고 언급하기도 했다.

여성친화적이기는 해요. 그래서 직장을 육아 하면서 다니는 분이 꽤 있으세요. 혹은 다른데 있다가도 육아 쪽이 이쪽이 편하다라는 평이 있어서 오히려 이쪽으로 이직을 하는 경우들도 있고. (업계가 그런 느낌?) 그런 느낌도 있긴 한데, 그중에서도 특히 좀 더 친화적인 부분은 있는데, 그 말 인즉슨, 굉장히 가정친화적이다보니까 대부분 결혼을 하고 그런 쪽에서 성소수자에게 유리한 어떤 환경인지는 모르겠어요. - 참여자 A

성소수자 이슈에 굉장히 현저히 떨어져 있고 인식 개선도 낮고, 여성 인권에 대한 이슈도 굉장히 낮아요. 이게 보수적이다 못해 완전히 폐쇄적인 집단이라고 보시면 좋을 것 같구요. 그래도 저희 회사가 외국계 회사다 보니까 뭐 여성의 날 같은 경우는 메일링도 오고 가정의 달에는 가정의 달 행사 같은 프로그램도 회사에서 직접 진행을 하지만, 대부분 가정 위주의 행사들이 많고 그래서 아쉬운 부분은 좀 있는 거 같아요. - 참여자 B

분위기는 확실히 프리하고 시간 사용이나 출퇴근도 유연한 편이긴 하지만, 쿼어에게 해당될 수 있는, 그거는 회사 문화 자체가 그런 거지 쿼어에게도 자유롭다고 보기는 어려워요. 아예 언급된 적이 없어요. 존재를 모르는 거 같아요. - 참여자 E

참여자 F는 비영리 민간단체에서 일하고 있으며, 직장생활을 하던 중 성별정정을 했기 때문에 직장 동료 모두가 F가 트랜스여성이라는 사실을 알고 있

었다. F는 자신의 직장이 ‘일반 회사보다는 수평적이고 진보적인 곳’ 이라고 생각하지만, 직장동료 대다수가 성소수자에 대해서는 제대로 알고 있지 못하다고 언급했다.

성소수자 쪽으로는 전혀 거의 모른다고 보면 될 거 같아요. 제가 어떤 질문 받았다면, 게이랑 트랜스젠더랑 뭐가 달라? 라는 질문을 받을 정도로 정말 거의 완전히 모른다고 보면 되고. 분위기 자체가 수평적이고 그렇긴 한데 그래도 일하는 곳이니까 암묵적인 서열이나 위계적인 게 조금은 그래도, 없을 수는 없으니까 조금 있기는 하고요. - 참여자 F

성소수자 노동자들이 일터를 보수적인 공간, 성소수자에 대해서 친화적이지 않거나 제대로 인식하지 못하는 공간이라고 인식하지만 일터에서의 커밍아웃을 모색하거나, 일터에서 성소수자 정체성을 드러낼 수 있도록 변화해야 한다고 생각하고 있었다. 이는 일터에서 일하는 긴 시간동안 자신을 온전히 드러낼 수 없어서 느끼는 답답함 때문이기도 하지만, 동시에 일터를 매개로 만나는 이들과의 친밀한 관계 속에서 정체성을 드러내지 않기 위해 자신의 일상의 어떤 부분을 공유하지 못하거나, 거짓말을 해야 하는 상황에 놓이고 싶지 않은 마음이기도 했다.

저는 늘 항상 매 순간이 어려운데요. 감정적으로 심정적으로는 내 존재가 지워지는 상황에서 살아간다는 게 항상 힘들어서, 좀 그럴 때도 많아요. 일하다가 진짜 눈물이 쏟아질 것 같은데 그걸 막고. 너무 당연하게 여성 패싱 돼서 일을 하고 가까운 동료들과도 그렇게 지내니까. 그 자체가 일단 너무 힘들고. 저는 남성이라고 느끼는데 여성으로 패싱 되는 상황이 그때마다 되게 자괴감을 받는데, 이렇게 태어난 게 잘못 된 것 같고, 이런 생각을 너무 익숙하게 하고 - 참여자 E

제가 요즘에 되게 행성인 관련된 일들이 많아지다 보니까 저녁에 좀 일찍 가게 되는데 일찍 갈 때 사람들이 막 너 뭐 먹네요. 그런데 저는 먹으러 가는 게 아니니까, 자꾸 메뉴를 물어봐 나한테. 그래 가지고 정말. 저번에 한 번 같이 저희 성평위에서 떡볶이 먹은 적이 있었거든요. 떡볶이는 떡볶이라고 얘기했는데 나머지는, 메뉴 안 정했어, 오늘은 커피만 마셔, 이랬거든요. 그런데 좀 그럴 때 하고 싶기는 해요. 다들 막 약속 가면은, 사람들이 거짓말 안 하고 저희 그 스카이프 쓰는데, 스카이프에다가 자기 약속장소에서 뭐 먹었는지 사진 보내고 이러거든요. 그래서 저는 그냥 가만히 있어요. 맛있겠다, 이런 얘기도 안 해. 가만히 있어요. - 참여자 D

그냥 막 어디 갔다 왔다고 편하게 그냥 내 평범한 일상을 그냥 공유하고 싶은데 그런 걸 못할 때. 왜냐하면 직장에 있는 동료도 오래 일하다 보니까 애정이 있고 이 사람들이랑 편하게 내 어떤 얘기 같은 거를, 뭐 내 전

부를 보여준다, 이런 거창한 개념이 아니라 그냥 나의 수많은 일상 중에서 하나를 그냥 아무렇지 않게 얘기하고 싶은데 그게 참, 어렵다 싶을 때 하고 싶죠. - 참여자 A

2) 정체성을 드러내지 않더라도 경험하는 성소수자 노동자의 직장생활의 어려움

일터에서 성소수자들은 자신의 성소수자 정체성을 드러내지 않더라도 다양한 어려움을 경험한다. 2016년, 동성애자와 양성애자 노동자를 대상으로 한 조사에서 참여자의 75.8%가 ‘직장에서 성소수자임을 숨기거나 이성애자인 것처럼 꾸며야 했다’고 응답했으며, ‘직장에서 사람들이 성소수자에 대해 부정적인 태도를 보이는 걸 경험했다’는 응답도 51.8%였다.⁵ 2021년 청년 성소수자 노동자를 대상으로 한 조사에서도 직장에서 성소수자를 향한 부정적인 태도를 경험했다는 이들이 응답자의 42.5%를 차지했다.⁶

집담회 참여자들도 성소수자 정체성을 드러내지 않은 상황에서도 일터에서 성소수자 정체성과 관련한 다양한 어려움을 경험하고 있는 것으로 나타났다. 참여자 B는 보수적인 일터 문화 속에서 어떤 어려움을 인식하기도 어려운 것 자체가 성소수자로 직장생활을 하면서 경험하는 어려움이라고 이야기하기도 했으며, 참여자 A는 성별에 따른 유니폼 착용이나 성별표현과 관련한 꾸밈노동에 대한 압박을 견디다 퇴사를 선택한 레즈비언 부치인 지인의 경험을 공유했다. 참여자 F는 직장에 커밍아웃을 하기 전 모두가 당연히 시스젠더 이성애자라는 전제로 나누는 직장에서의 대화에서 답답함을 느꼈다고 이야기했다.

어려움? 어려움을 알기도 어려운 것 같아요. 말도 못 꺼내는 그런 분위기가 있으니까. 그냥 어려움을 느끼지도 못하는 그런 어려움. - 참여자 B

제 지인이 부치인데 은행에 입사를 하다 보니까 유니폼이 있고 일정 정도 꾸밈 노동을 하게 하는 그게 있는데 그런 부분에서 본인이 입고 싶은 옷도 아니고 그리고 목소리라든지, 제스처라든지 맨날 맨날 지적을 받아서 몇 년 후에 결국 퇴사를 하고 그 직종이 아닌 다른 직종으로 인생의 진로를 틀어버렸거든요. - 참여자 A

커밍아웃 하기 전에 그 짧은 기간에 좀 분위기 자체가 퀴어를 혐오하거나 배타적인 거 까진 아니더라도 잘 모르기도 하고 자기 주위에 있을 거

5 이호림 (2017), 「한국 성인 LGB 건강 연구 결과 발표: Rainbow Connection Project I」, 『2017 성소수자 인권포럼 자료집』, 성소수자차별반대무지개행동.

6 정성조, 김보미, 심기용, 한성진 (2022), 『"나 같은 사람이 혼자 아니구나" 2021 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태 조사 보고서』, 다양성을 향한 지속 가능한 움직임, 다음.

라고 생각을 못하니까 그냥 나오는 말들이나 분위기가, 특히 연애 얘기나 결혼 얘기 나오면 남자니까 여자를 좋아하고 여자니까 남자를 좋아하고, 당연하게 전제로 깔고 여자친구 있냐 남자친구 있냐 이렇게 나한테도 물어보고 주변에도 물어보고 그런 것들이 답답했죠. - 참여자 F

교사로 일하고 있는 C는 정상가족 이데올로기가 공고하게 작동하는 교직 사회에서 ‘이물질’ 같은 마음을 가지고 일하고 있다고 말했다. C는 학생들이 ‘게이’를 멸칭으로 사용하는 상황을 마주하며 ‘담임교사가 게이인데 그걸 알면 욕으로 쓸 수 있을까’ 하는 생각이 들었다는 경험을 공유하기도 했다.

약간 저만 그런지 모르겠어요. 이물질 같은 느낌이 들잖아요. 직장에서도. 늘 들어요. 그런데 교직 사회는 정상가족 이데올로기가 딱 적용되는 사회에서 대부분 살고 있기 때문에 이물질 같은 마음이 들어요. - 참여자 C

학생들도 막 자기들끼리 여성스러운 모습을 보이면 남학생이, ‘재 게이이다’ 놀리는 경우도 있어요. 게이가 멸칭 같이. 그런데 너네 담임교사가 게이인데 그걸 알면 욕으로 쓸 수가 있을까... ‘너는 왜 게이가 멸칭, 그렇게 놀리는 얘기라고 생각을 하니?’ 그러면 평소에 사회에서 많이 쓰니까 그렇게 쓴 대요. 인터넷에서 그렇게 쓴 대요. 그래서 선생님 기분 나쁘니까 그렇게 쓰지 말라고... ‘애네들이 나를 알면 그런 말을 쓸까?’ 그런 생각이 들더라구요. 그래서 조금 나로서 자유롭게 살고 싶다는 생각이 다들 있겠죠. - 참여자 C

트랜스젠더 노동자의 경우, 자신이 정체화 한 성별로 살아가기 위한 의료적 조치와 성별정정 등과 관련하여 직장생활에서 어려움을 겪기도 한다. 직장에 자신이 트랜스젠더라는 사실을 알리고 이러한 의료적, 법률적 트랜지션을 진행하는 것이 어려운 경우가 많기 때문이다. 이 때문에 상당수의 트랜스젠더는 직장생활을 이어나가는 것과 트랜지션을 진행하는 것 사이에서 양자택일의 갈등과 고민을 하기도 한다. 2020년에 진행된 『트랜스젠더 혐오차별 실태조사』에 따르면, 트랜스젠더 응답자의 9.5% (n=27)가 의료적 조치를 받기 위해 다니던 직장을 퇴사한 경험이 있었고, 2.5% (n=7)는 휴직 경험이 있었다.⁷ 대기업에서 디자이너로 일하는 집담회 참여자 E도 트랜지션을 위해 퇴사와 프리랜서 전향을 고민하고 있었다.

그리고 제가 트랜지션에 되게 적극적으로 진행을 할 수 없는 것도, 제가 프리랜서로 전향을 하는 시기와 트랜지션의 변화 속도를, 시기를 맞추려고 하는 건데, 그것도 너무 답답하고, 그러면 나는 계속해서 디스포리아

7 홍성수, 강민형, 김승섭, 박한희, 이승현, 이혜민, 이호림, 전수윤 (2020), 『트랜스젠더 혐오차별 실태조사』, 국가인권위원회.

를 겪어야 하니까, 그 시간동안. (중략) 제가 탐수술하고 나서 회복하는 동안, 그때 계속 재택이라서 문제는 없었지만, 다른 사람들은 감기에 걸리거나 코로나에 걸리거나 어디가 아파도 사람들이 이 사람의 인생을 인지하고 있잖아요. 무엇을 겪었는지. 그런데 내가 겪는 건 없었던 일인 것처럼 살아가야 한다는 게, 근데 그게 아주 일상적으로 모든 순간에서 일어나기 때문에 항상 어려운 것 같아요. 또 울컥했네요. (질문자: 회원모임 때 오셔서 탐수술 했다고 하셨는데, 직장 생활을 하고 계시니까 그런 수술이나 그런 거를 할 때 직장에서 병가를 내야 하는 일인데, 어떻게 처리 하셨는지 궁금했거든요.) 저는 그냥 개인 연차 쓰고 연차 사유를 묻진 않거든요. 개인 연차 사용했는데 그렇게 하다 보니까 오랜 기간 쉬지 못하니까 연차 2, 3 일 정도 쓰고 탐수술하고 나서 5일째부터 일을 바로 다시 했어요. 너무 힘들었고 하지만 얘기를 할 수는 없으니까. - 참여자 E

직장에서 성소수자 정체성을 드러내지 않더라도 연애에 대해 이야기하지 않거나, 특정한 나이가 되었는데 결혼하지 않았다는 이유 등으로 성소수자라는 사실을 추측하거나 단정짓는 일도 있다. 참여자 C는 직장 동료들이 성소수자라고 의심을 한 경험을, D는 이러한 의심을 피하기 위해 거짓말을 해야 했던 경험을 이야기했다.

아침에 셋이 얘기를 나누는데 자기가 제 카톡 프로필을 시찰해봤는데 아무리 봐도 게이가 의심된다고 하는 거예요. 제가 학교에서는 비혼이라고 결혼 안 할 거니까. 소개팅이나 이런 거 할 마음이 없다고 말을 해줬거든요. 어쨌든 그 선생님이 그걸 보더니 혹시 OO쌤이 게이라서 결혼 안 하려는 게 아닌가. - 참여자 C

제가 사람들에게 얘기하고 다닐 때도 제가 여자친구를 안 만난 기간이 어느 정도 됩니다, 라는 게 이미 어느 정도 기간이 됐어요. 한 2, 3년 정도 얘기를 하고 있는데, 그런데 만약 저는 이 직장에서 오래 있을 생각이 없는데 만약에 오래 있게 되면 그 다음부터는 어떻게 거짓말을 해야 될까 라는 거는 계획을 좀 하고 해야 되지 않나 그 생각은 해요. 왜냐하면 재는 뭐 몇 년 동안 여자 얘기할 때 끼지도 않고 좀 이상하다 라는 말이 나올 수 있겠다는 생각은 항상 하고 있거든요. - 참여자 D

3) 일터에서 커밍아웃을 하지 못하는 이유

집담회 참여자들은 다양한 이유로 일터에 커밍아웃을 하고자 하는 욕구를 가지고 있거나, 성소수자가 커밍아웃을 자유롭게 할 수 있는 방향으로 일터의 문화가 변화했으면 하는 바람을 가지고 있었다. 하지만, 현재 일터에 커밍아웃을 하지 못하는 이유는 무엇일까. 참여자들에게 만약 현재 일터에 커밍아웃을 한다면 어떤 상황이 전개될 것 같은지에 대해 물어보았다. 대다수의 참여자들이 실제 직장에 성소수자라는 사실이 알려진다고 하더라도 해고가 되거나 업무적으로 불이익을 받을 것 같지는 않다고 했다. 하지만, 동료들과의 관계가 어색하고 불편해지거나, 동료들이 나의 뒤에서 하는 말들에 상처를 받거나 견디지 못할 것 같다는 답변이 다수였다. 이는 일터에서의 일상에서 동료관계가 중요한 의미를 가지며, 이러한 관계를 불편하게 하고싶지 않거나 관계 속에서 상처를 받고 싶지 않고 싶은 욕구를 확인할 수 있는 답변들이었다. 결국 일터에서 성소수자 노동자들과 관계맺고 살아가는 직장동료들의 성소수자에 대한 인식 개선이 중요하다는 사실을 보여주는 대목이기도 하다.

음... 아마 해고까지는 안될 것 같고 업무적으로도 기존과 별로 달라지는 것은 없을테지만, 아무래도 회사 내 직원들과의 관계가 예전 같지는 않을 것 같다는 두려움은 있습니다. 세상에는 정말 다양한 사람이 존재하듯이, 회사 내에서도 다양한 사람들이 존재하고 그들의 사고 방식이 각기 다르듯이, 성소수자에 대한 인식이나 각자가 가지고 있는 생각들이 매우 다양할 것이기 때문에 늘 불안하고 걱정이 많은 회사 생활을 할 수 밖에 없을 것입니다. 그리고 사람들이 아무리 조심한다고 하더라도 결국 자신들이 본심이나 원래 가지고 있는 생각들이 무심코 튀어나오기 마련이기 때문에 예민한 저로서는 그것을 다 느끼고 상처를 받고 업무에 집중하지 못할까 봐 두렵습니다. - 참여자 D

해고가 되거나 업무적으로 불이익을 받을 거라는 생각은 잘 안해요. 그러기는 근태, 업무 성과 등등 여러 측면에서 따져봐도 쉽지 않을 거라 생각하죠. 그런데 왜 커밍아웃을 못하지? 하고 바꾸어 생각해보면 나를 드러냈을 때 사람들이 나의 평소 행동을 다른 방식으로 해석해버릴 경우 내가 너무 상처받겠다는 생각을 하기 때문이 아닐까해요. 지쳤을 때 서로 기대어 토닥이는 것, 너무 억울하고 힘든날 위로의 포옹 같이 낯선 회사 안에서 서로서로 정을 주고받은 시간들이 왜곡 되진 않을까? 워크샵 가서 '여자끼린데 뭐 어때?' 하며 훌렁 훌렁 옷을 갈아입던 사람들이 되짚어 생각해보고 배신감을 느끼거나 성적으로 불쾌하진 않을까? 생각하면 답답하죠.

동료간 동료애와 여성에 대한 성적 지향 사이에서 그 모든 감정을 성적인 시선으로만 이야기 할 수는 없지만 이런 관계, 이런 상황 즐겁다고 생각했던 것도 맞거든요. 그래서 누가 나에게 그 시간들에 대해 폭력이라 해석을 한다면 나는 어떻게 해야할까 이런 상상을 하며 두려워 하죠.

답은 못찾았어요. 그러니까 아직 아무에게도 커밍아웃을 못하는 것 같아요. - 참여자 A

회사 내 소문이 퍼질테고, 상사가 면담을 통해 제 정체성을 물을 것 같아요. 그때 인정하게 되면 앞에선 별 말은 안 하겠지만 무언의 불편함들이 감지되어 제가 견디지 못 하고 그만둘 것 같습니다. - 참여자 B

4) 일터에서 커밍아웃 경험

집담회 참여자 중 C와 E는 친밀하게 관계 맺는 일부 동료들에게 커밍아웃을 한 경험이 있었다. 커밍아웃을 한 동료마다 그 이유는 조금씩 달랐지만, C와 E 모두 커밍아웃 한 동료와 더 친밀하게 지내게 된 경우였으며, 커밍아웃 이후 만약 성소수자라는 사실이 직장에 알려져서 불이익을 경험하게 되었을 때 지지자가 되어 줄 수 있는 관계를 형성하게 되었다.

다른 한 선생님은 전교조 선생님인데 나이가 40대 후반이시긴 한데 그러니까 게이를 잘 못 만나 봤나 봐요. 그래서 해선 안될 농담들 있잖아요. 다른 선생님한테, 뮤지컬 좋아하고 꾸미는 거 좋아하는 된장남 선생님 있거든요. 그 선생님한테 너 게이라서 그런 거 아니냐. 그런 말들 하는 거예요. 아, 이거는 선생님한테 말을 해드려야겠다. 내가 그렇다는 걸 알면 그런 말 안하겠지, 해서 5월 17일에 말을 했어요. 아이다호 때. 그래서 잘됐어요. 더 친해졌어요. 학교에서 힘들고 그러면 같이 있어주겠다고. 말 하라고. 그렇게 지내고 있어요. - 참여자 C

지금 직장 그 분도 예전에 신입 때 만났던 분이어서 친하게 지내고 있고 현재 같은 팀에서 일하고 있는데 그 분은 그냥 너무 당연하게 얘기했어요. 가까운 분이고 당연히 이해해 줄 거라 생각했고, 제가 어려운 상황이 오면 그 분이 좀 서포트 해 줄 수 있을 거라 생각해서. 직책이 정해져 있지는 않지만 꽤 영향력이 있어요. 이 회사에서. (질문자: 그럼 약간, 내가 뭔가 취약해지면 이 사람 내 편이겠다는 생각을 하면서 커밍아웃을 약간 하신 것도 있겠네요?) 네, 그렇죠. - 참여자 E

일터에 완전히 커밍아웃을 한 F의 경험은 조금 복잡했다. F가 직장생활을 시작한 후 트랜지션을 진행할 수 있었던 것은 ‘잘릴 각오도 했’지만, 일터가 비영리민간단체로 상대적으로 수평적이고 진보적인 문화를 가졌다는 사실에 대한 신뢰도 어느정도 영향을 주었을 거라 짐작할 수 있다. F의 일터에서는 다행히 F가 트랜스여성으로 커밍아웃 한 이후, 일의 특성 상 성별에 따라 다르게 배치되어야 하는 업무의 배치를 변경하는 등 F가 고용이나 업무 상 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취했다. 하지만, F가 먼저 이야기 하기 전에 신입사원에게 F의 정체성을 이야기 하거나, 커밍아웃 이후 직장동료들이 여성도 남성도 아닌 존재로 대우하는 등의 경험을 하기도 했다.

F의 경험은 직장동료들이 성소수자에 대해 편견이나 차별적인 태도를 가지지 않았더라도 성소수자 동료와 어떻게 관계 맺고 지내야 하는지를 모르기 때문에 성소수자 노동자가 경험하는 어려움과 스트레스가 있을 수 있음을 드러내는 중요한 사례다. 특히 성소수자 정체성에 대한 이해 수준이 낮고, 성소수자의 일상적인 삶의 경험이 사회적으로 많이 가시화되지 않은 한국 사회에서 커밍아웃 한 성소수자 노동자가 흔히 마주할 수 있는 상황이 무엇인지를 생각해 보게 한다.

저도 생각을 못 했는데, 커밍아웃을 한 번만 하면 끝날 줄 알았어요. 한 번 하면 괜찮겠지 했는데, 문제가 뭐냐면 그 다음에 신입이 또 들어올 거 아니에요. 그거를 생각 못한 거예요. 신입이 들어오면 어떻게 해야 하나 고민이 되는 거죠. 이걸 또 말을 해야 하나 말아야 하나, 말을 하면 또 어디까지 어떻게 말을 해야 하나 이런 문제가 있었는데.. (중략) 팀장이 저 있는 데서, 그 신입 분 있는 데서, ‘근데 OO씨는 운전병 출신이잖아요’ 이라고 말을 딱 해버린 거예요. 그런데 그 신입분은 모르는데, 그러면 되게 당황하는 거죠. 뭐지 여자분인데 왜 운전병? 그러니까 빼박 아웃팅이 되는 거죠. 그래 가지고 그 뒤로 당황해가지고 분위기가 순간 싸해져 가지고. 팀장님이 ‘제가 실수했나요’ 이렇게 물어보더라구요. (중략) 그런데 저는 이제 아웃팅 당한 것도, 그것도 물론 너무 힘들었는데, 그러니까 이게 사실 어차피 내가 어련히 언젠가 얘기를 하겠 거니 생각을 했어요. 그런데 그거를 얘기하더라도 내가 얘기를 해야지 그런 식으로 밝혀지는 걸 원하지 않았거든요. 그러니까 뭔가 마치 아차 하면서 얘기된, 내가 프라이드 있게, 나 이런 사람이야, 멋있게 얘기한 게 아니라 뭔가 대화, 얘기를 하다가 딱 아차 싶은 하면서 얘기 나온 상황 자체가 내가 내 정체성을 뭔가 부끄러워해야 하는 것처럼 느끼게 만드는 이 상황 자체가 싫은 거야. 그것도 그런데 그 팀장의 태도가, 그런데 어차피 말하는 게 더 편하지 않겠냐 이렇게 말하는 거예요. - 참여자 F

어쨌든 사람들이 나를 여자라고 보는데, 그러니까 사람들 입장에서는 처음에는 나를 남자로 봤잖아요. 나를 남자로 보다가 갑자기 어, 얘가 여자라고 하면서 점점 바뀌어 가는 모습을 보니까 약간 나를, 내 정체성을 받아주는 데, 받아들이긴 하는데, 약간 묘하게 좀, 특히 이거는 여자 직원들이 저를 평가를 많이 했어요. ‘너 여잔데 왜 화장을 안하고 다니냐.’ 그러니까 오히려 저는 반대로, 나를 여자로 보기 때문에 오히려 더 평가를 하는 말들? ‘너 왜 화장을 안하고 다니냐, 여잔데 별로 꾸미는 거 관심 없나 봐?’ 약간 이상하게 생각하고. (중략) 이런 말을 자기들끼리는 안 그러는데 나한테만 유독 그러는 거예요. - 참여자 F

그리고 회사 동료들도 이제 저를 남자로 봐 왔으니까 저를 여자로 대하는 게 어색해하는 게 많이 느껴졌어요. 저는 다 알거든요. 그러니까 자기들은 티 안 난다고 생각하겠지만 저는 다 느끼거든요. 이 사람이 날 어떻게 대하는지, 어떻게 보고 있는지 다 느끼거든요. 막 뭐 회식 자리에서, 테이블에 다 남자들이었어요. 저 빼고. 그런데 내가 있는데 내 앞에서 그

냥 여기는, ‘이 테이블에는 남자들밖에 없네요.’ 이런 말을 한다든가. 내가 있는데. - 참여자 F

내가 마치 ‘제 3의 성’ 으로, 남자랑 여자가 있고 나는 그냥 제 3의 성으로, 이 사람은 여자가 아니라 그냥 여자가 되고 싶어하는 사람처럼, 제 3의 성으로 취급 받는 기분이 너무 자괴감이 드는 거죠. 나는 그냥 여자로, 평범한 여자로 살고 싶은 사람인 건데, 왜 나를 그냥 여자로 대해주지 못하고, 왜 이 사람은 여자가 아니라 여자가 되고 싶어 하는 트랜스젠더, 그러니까 제 3의 성, 약간 이렇게 되는 게... - 참여자 F

3. 결론

올해 행성인에서 진행한 성소수자 노동자 집담회는 6명의 소규모 인원으로 진행되었기 때문에 다양한 정체성과 연령대, 직업과 직장종류에 따른 성소수자 노동자의 경험을 포괄적으로 다루지는 못했다. 하지만, 이번 집담회를 통해 성소수자 노동자들이 일터라는 공간을 어떻게 인식하고 있으며, 일터 내에서 성소수자 정체성을 드러내는 것과 관련하여 어떤 경험을 하고 있는지를 구체적인 경험의 맥락과 함께 확인할 수 있었다는 점에서 중요한 의미를 지닌다. 특히, 집담회 참여자들이 일터에서 커밍아웃을 하지 못하는 맥락이 일터의 공식적인 고용이나 업무 상의 차별이나 불이익보다는 직장에서 관계 맺는 동료와의 관계에서의 어색함과 불편함에 대한 고려, 이러한 동료 관계에서 상처받지 않고 싶다는 욕구에 있었다는 점은 성소수자 친화적인 일터를 만들기 위해서는 무엇보다 성소수자와 평등하게 관계 맺을 준비가 되어있는 직장동료의 존재가 중요함을 시사한다.

또한 실제 직장에서 완전히 커밍아웃을 한 경우에 경험하는 어려움이 직장동료들이 특별히 악의적이거나 성소수자에 대해 편견이 있는 사람들이기 때문이 아니라 성소수자인 동료와 어떻게 관계를 맺고 지내야 하는지를 모르기 때문이라는 점은 성소수자와 직장동료가 될 수 있는 일반 대중을 대상으로 한 교육의 필요성을 제기하기도 한다. 실제 청년 성소수자를 대상으로 한 설문조사에서도 응답자들은 성소수자가 직장생활을 잘 할 수 있기 위해 가장 필요한 요소가 '커밍아웃을 할 수 있는 분위기'(61.6%)라고 답한 바 있다.⁸ '성소수자 인권침해·차별에 대한 구체절차나 기구'(49.5%)나 '직장 내 성소수자 인권을 위한 교육 프로그램'(36.9%) 등 구체적인 정책에 앞서 자신을 드러낼 수 있는 분위기를 가장 필요한 요소로 꼽은 것은 일터에서 함께 하는 직장동료와의 관계가 중요하다는 것, 성소수자들에게 일터 내 지지기반의 형성이 필요함을 보여준다고 할 수 있다.

8 정성조, 김보미, 심기용, 한성진 (2022), 『"나 같은 사람이 혼자가 아니구나" 2021 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태 조사 보고서』, 다양성을 향한 지속 가능한 움직임, 다음.

집담회의 마지막 질문은 일터에서 성소수자 노동자가 커밍아웃을 하고 살아갈 수 있기 위해서 어떤 변화가 필요한지에 대한 것이었다. 행정인은 성소수자 노동자가 일터에서 성소수자 정체성을 드러내고 안전하고 평등하게 일할 수 있는 권리를 보장하기 위해 앞으로도 성소수자 노동권과 관련한 다양한 활동을 이어 나가고자 한다. 집담회 마지막 질문에 대한 참여자들의 답변은 앞으로 행정인이 모색해야 할 활동의 방향성을 보여준다. 참여자들의 답변 내용으로 발제문의 마무리를 대신하고자 한다.

일단은 해고가 쉽지 않아야 될 거 같아요. 제가 막 카톡 프사 같은 것을 하고 싶은 대로 하거든요. 어쨌든 나는 자르지는 못한다. 법적으로 자기가 싫다고 해도 자르지는 못한다. 이 생각은 분명히 있거든요. 그래서 교감쌤이나 있어도, 뭐라 해도 내가 하고 싶은 말 하는 거는 아무리 그래도 나를 자르지 못하고 내가 할 수 있는 말의 권한이 있다, 이게 있어서 그런 것 같고. - 참여자 C

인권교육 같은 게 필요하긴 한데, 제가 얼마 전에도 인권교육을 받았는데, 그런 거 있잖아요. 그냥 30초에서 1분 지나면 다음 버튼 누르고 다음 버튼 누르고 해서 마지막 평가를 보는데 평가도 엄청 쉬운 평가인데 뭐 60점 넘으면 합격이어서 그냥 그거 의미없이 한 쪽 컴퓨터에 최소화 버튼 누르고 있다가 생각나면 다음 누르고 해가지고 딱 완료되는 거 있잖아요. 그거 했거든요. 그런데 솔직히 저도 할 말없는 게 저도 워낙 바빠서 그걸 다 일일히 자세히 보지 못했지만, 좀 약간 그게 무슨 의미가 있나 싶어요. 그래서 그런 교육 말고 좀, 물론 전 직원이 다 집중해서 교육을 받는다는 건 저도 너무 어려운 일임을 알지만 그런 형식적인 교육보다 좀 실질적으로 조금이라도 더 뇌리에 박혀서 사람들이 열까지 실수를 할 거를 여덟, 아홉가지 실수만 할 수 있도록 줄여주는 실효성 있는 교육이 어떻게 하면 좀 진행될 수 있을까 하는 고민은 좀 있긴 해요. - 참여자 D

가시화랑 인식 개선이 제일 중요하다고 생각하는데, 그러려면 제 생각에는 법제화가 진짜 너무 중요한 거 같고, 인식은 따라가는 경우가 많으니까. 그래서 차별금지법이라든가 파트너십, 동성혼 합법화 이런 것들이 많이 알려지고 적극적으로 좀 됐으면, 그러니까 사람들이 많이 얘기했으면 좋겠고, 기업 인권 순위 뭐 이런 순위를 매기는, 병원 그런 어찌고 이런 것처럼 그런 게 있어서 기업에서 적극적으로 인식개선을 하려고 하는 노력들이 있을 수 있는 좀 그런 권고사항, 이런 것들이 생길 수 있으면 좋을 거 같아요. - 참여자 E

(성소수자인권단체가) 기업에 강의 제안 같은 거라든지, 팜플렛 비치라든지, 아니면 오케이 안 해줘도 굿즈 같은 제공 해 줄테니까 1층 로비를 줘라, 6월 정도에 프라이드먼스니까, 뭐 그런 제안 같은 걸 계속 지속적으로 해줬으면 좋겠어요. 그래서 실행이 되질 않아도 어찌 됐건 이 기업 안에 성소수자 노동자가 있다는 것도 회사에 좀 알렸으면 좋겠고, 그리고 아까 똑같은 얘기이긴 한데, 일본에 성소수자 친화적 기업 나와있

는 어플 있거든요. 그런 데이터 같은 것도 좀 쌓아 봤으면 좋을 거 같다,
그 정도. - 참여자 B

성소수자와 직장 내 괴롭힘 금지법

여수진

직장갑질119 / 퀴어노동법률지원네트워크

1. 직장 내 괴롭힘 금지법 개괄

1) 제정 취지

‘일터’는 단순히 임금과 노동력을 교환하는 장소가 아니다. 노동자의 생계를 위한 장소인 동시에 자신의 존엄성과 정체성을 보존하며 이를 토대로 사회적 관계를 맺는 장소가 된다. 따라서 나답게 일할 수 없는 일터에서 성소수자의 삶은 온전해질 수 없다.

반면, 노동자의 노동력에 대한 지휘·감독권이 사용자에게 있고 노동력은 노동자의 물질적·정신적 인격과 분리가 힘들다는 한계 때문에 일터에서의 관계는 다른 어떤 법률관계보다 인격권 침해가 쉽게 일어나게 된다.

헌법 제32조 "근로의 권리"

근로의 권리가 “일할 자리에 관한 권리” 만이 아니라 “일할 환경에 관한 권리” 도 함께 내포하고 있는바, 후자는 인간의 존엄성에 대한 침해를 방어하기 위한 자유권적 기본권의 성격도 갖고 있어 건강한 작업환경, 일에 대한 정당한 보수, 합리적인 근로조건 보장 등을 요구할 수 있는 권리 등을 포함한다 [헌법재판소 2007. 8. 30. 선고 2004헌마670 전원재판부]

대법원 1996. 4. 23. 선고 95다6823 판결

근로자의 근로제공은 자신의 인격과 분리될 수 없는 것이고 한편 근로계약에 따른 근로자의 근로제공은 단순히 임금획득만을 목적으로 하는 것이 아니고 근로자는 근로를 통하여 자아를 실현하고 나아가 기술을 습득하고 능력을 유지·향상시키며 원만한 인간관계를 형성하는 등으로 참다운 인격의 발전을 도모함으로써 자신의 인격을 실현시키고 있다는 점도 부인할 수 없다. 그러므로 사용자는 특별한 사정이 없는 한 근로자와 사이에 근로계약의 체결을 통하여 자신의 업무지휘권·업무명령권의 행사와 조화를 이루는 범위 내에서 근로자가 근로제공을 통하여 이와 같이 참다운 인격의 발전을 도모함으로써 자신의 인격을 실현시킬 수 있도록 배려하여야 할 신의칙상의 의무를 부담한다고 할 것이다.

헌법에 따르면, 사람은 누구나 일터에서 존엄성을 보장받고 인격 침해로부터 안전할 권리가 있다. 국가와 사용자는 이러한 권리를 보장하는 한편, 노동자의 안전을 지켜야 할 의무가 있다. 이를 법률로 제도화 한 것이 바로 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’이다. 구체적으로는 근로기준법 제76조의2(금지되는 행위로서 직장 내 괴롭힘의 정의)와 제76조의3(사용자의 조치의무)에서 규율하고 있다.¹

제도화 이전, 직장 내 인격권 침해에 대해서는 형법·차별금지 개별법(장애인차별금지법, 남녀고용평등법)·노동법·민사소송·국가인권위를 통하는 방법 정도가 다였다. 다양하고 폭넓은 유형으로 나타나는 직장 내 괴롭힘을 규제하기에는 한계가 분명했다. 직장 내 괴롭힘 금지법은 근로자의 인격권 침해 및 조직 내 문제해결 관점에서 괴롭힘에 접근한다.

1 법 취지 및 체계 면에서 가장 유사한 제도는 「남녀고용평등법」의 ‘직장 내 성희롱’에 관한 내용이다. 금지되는 행위로서 직장 내 성희롱과 괴롭힘을 규정하고 있으며 사건 발생 시 사용자의 조치의무를 법제화 하고 있는 면에서 유사하다. 고용노동부는 관련 매뉴얼에서 괴롭힘 유형 중 성적인 언어나 행위를 포함하는 행위는 성희롱으로 규율할 것을 권고하고 있으며, ‘여성비하행동, 성역할 강요 등 젠더괴롭힘은 성희롱이 아니라 괴롭힘에 포함될 수 있다’고 안내하고 있다.

2) 직장 내 괴롭힘에 대한 법적 대응 체계와 처리 절차

▣ 법적 정의 [근로기준법 제76조의2]

사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다.

▣ 법적 대응 체계

구분	내용	효과
근로기준법에 따른 사내 신고	<ul style="list-style-type: none"> • 직장 내 괴롭힘은 사용자가 담당하여 처리하는 것이 원칙 • 괴롭힘 피해자, 혹은 그 사실을 알고 있는 자가 담당 부서에 신고 	가해행위 중단 및 업무 환경 회복
고용노동부 신고	<ul style="list-style-type: none"> • 행위자가 사용자 또는 그 가족 • 사용자의 괴롭힘 조치의 무 위반 • 괴롭힘 신고한 노동자를 불이익취급 	사용자 의무 준수 제도의 실효성 확보
근로복지공단	<ul style="list-style-type: none"> • 괴롭힘으로 인한 정신질환 발생 시 산업재해 보상 • 자발적으로 퇴사자에게도 실업급여 지급 	피해 구제

▣ 사건 처리 절차

구분	내용	비고
접수	신고/인지	
↓ 조사	당사자 등을 객관적으로 조사	<ul style="list-style-type: none"> • 조사 중 피해자 보호 조치 (근무장소 변경, 유급휴가 등) • 비밀유지 의무
↓ 사실 확인 및 조치	괴롭힘 인정 시 • 행위자 : 징계, 근무지변경, 교육 등 적절한 조치 (피해자 의견 청취) • 피해자 : (요청시) 근무지 변경, 배치전환, 유급휴가	사용자 또는 그 친족이 행위자인 경우 천만원 이하 과태료
↓ 조치 후	신고를 이유로 한 불이익 금지	3년이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금

2. 직장 내 괴롭힘 금지법 적용 실태와 효과

1) 세 명 중 두 명이 ‘그냥 참고 견딘다’

직장 내 괴롭힘 금지법이 시행된 지 겨우 3년이 지났다. 직장갑질119의 최근 설문조사²에 의하면 조사대상의 30%가 최근 1년 안에 직장 내 괴롭힘을 경험한 적이 있다고 응답했다. 가장 많이 경험하는 괴롭힘 유형은 모욕/명예훼손이며 비정규직, 소규모사업장, 낮은 직급 등 취약한 그룹의 노동자가 직장 내 괴롭힘을 더 많이 경험한다.

괴롭힘을 당했을 때 대응방법에 대해 물어본 결과 ‘참거나 모르는 척 했다’는 응답이 67.6%, 개인 또는 동료들과 항의했다는 응답은 25.3%였다. 괴롭힘 피해자 3명 중 1명만이 문제제기라도 해보는 것이다. 그리고 이 중(신고자) 절반(51.7%)이 사용자의 조사/조치의무 불이행을 경험한다. 그리고 4명 중 한 명(24.1%)은 보복 갑질을 당한다.

2) 무엇이 달라졌나

그럼에도 불구하고, 응답자 중 60.4%는 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 후 괴롭힘이 줄어들었다고 느끼고 있었다. 현행법에 한계가 있는 것은 분명하지만 법 시행 자체만으로 직장 내 인격권 침해에 대한 사회적 인식을 바꾸는 효과가 나타난 것이다. 아무리 업무 효율이나 직장질서를 위한 행동이라도 누군가의 인격을 침해해서는 안된다는 것에 대해 분명한 사회적 선언이 이루어졌다. 을(乙)들은 자신의 고통에 대한 언어를 얻었고 말할 수 있는 시스템이 생겼다. 그렇다면 성소수자의 인격권 보호에 대해서도 같은 기대를 할 수 있을까?

2 (사단법인)직장갑질119와 (재단법인)공공상생연대기금은 ‘엠브레인퍼블릭’에 의뢰해 6월 10일부터 16일까지 직장 내 괴롭힘에 대한 내용으로 전국 만 19세 이상 직장인 1000명을 대상으로 경제활동인구조사 취업자 인구 비율 기준에 따라 온라인조사로 설문조사를 진행했다.(95% 신뢰수준에 표본오차 ±3.1%포인트)

3. 성소수자와 직장 내 괴롭힘 금지법

1) 차별적 괴롭힘에 대한 규율 공백

직장 내 괴롭힘은 권력의 차이에서 발생한다. 비성소수자는 성소수자에 대하여 그 자체로 우위에 있다. 성소수자들은 자신을 감추거나, 스스로를 경력경로에서 소외시키는 방식³(구직 포기, 조직문화에 대한 높은 허들, 낮은 충성도, 잦은 입퇴사 등)으로 괴롭힘을 피한다. 이것이야말로 가장 억압적이고 구조적인 형태의 괴롭힘이다.

차별받는 소수자에게는 괴롭힘은 그림자처럼 따라온다. 구별짓기, 배제, 낙인과 같은 괴롭힘은 차별을 유지하는 매우 효율적인 수단이기 때문이다. 하지만 포괄적 차별금지법 제정되지 못하고 있는 지금, 차별적 괴롭힘에 대한 노동법의 규율은 공백에 가깝다.

2) 성소수자에게 아직 먼 직장 내 괴롭힘 금지법

차별적 괴롭힘이 폭언, 따돌림 등과 같이 일반적인 직장 내 괴롭힘 유형으로 나타나는 경우 현행 제도의 구제를 기대해 볼 수 있을 것이다. 그러나 성소수자에게는 이 또한 선뜻 기대하기 어려운데, 그 이유는 아래와 같다.

① 괴롭힘에 대한 인식이 어려움

혐오 발언과 적대적 분위기로 인한 위축감, 아웃팅 공포, 성정체성에 대한 원치 않는 질문과 추측으로 인한 고충, 자신의 성별표현을 감추어야 하는 분위기, 성소수자임이 드러날 상황에 대한 사전적 회피 등 직장에는 일반 노동자는 겪지 않을 성소수자만의 경험이 존재한다. 그러나 성소수자가 겪는 괴롭힘이나 직장 내 경험을 표현할 언어가 충분하지 않다. 이 때문에 성소수자에 대한 인격권 침해나 괴롭힘이 발생해도 회사가 이를 문제로 인식하지 못할 수 있다. 때로는 성소수자 스스로도 문제를 문제로 알아채지 못한다.

② 사실 조사와 판단 주체가 회사라는 한계

직장 내 괴롭힘 신고를 꺼리는 이유 중 하나는 바로, 조사 및 처리 주체가 회사라는 점이다. 회사의 조직문화가 충분히 성소수자 친화적이라 생각되지 않는다면(대부분의 경우가 그럴 것이다) 괴롭힘 신고는 남의 나라 이야기기 된다.

3 이 길을 안 걸었다면 지금쯤 P대기업에서 한 6년째 근무를 하고 있겠죠? (...) 지금 대리를 달았겠고, 그러면 연봉 자체에서 못해도 천 이상은 차이가 났을 거예요.” 『나, 성소수자 노동자 두 번째이야기』, 행동하는성소수자인권연대, 6쪽

③ 문제제기로 인해 더 알려지게 될 위험

자신의 성정체성이 알려지는 것이 두려운 성소수자에게 가장 큰 불이익은 사건이 더 많은 사람에게 알려지는 것 그 자체일 것이다. 이러한 2차 피해에 대한 우려 때문에 많은 사건이 묵인된다. 직장 내 괴롭힘 금지법에서는 사건 조사과정에서 비밀유지의무를 부여하고 위반 시 500만 원 이하의 과태료를 부과하는 규정을 두고 있으며 신고자에 대한 불이익에 대해서는 형사처벌 조항까지 두고 있다. 그러나 성소수자가 안심하고 신고하기에는 현실이 뒷받침되지 못하고 있다.

4. 성소수자를 위한 제도 보완점

주지하다시피, 성소수자가 겪는 가장 큰 괴로움은 자신을 드러내지 못하는 것 그 자체다. 드러낼 수 없으니 문제가 가시화 되지 못하고 해결될 기회도 주어지지 않는다. 성소수자 노동권 문제에 대한 딜레마다. 성소수자에 대한 괴롭힘 또한 신고와 공론화가 더욱 어려워 한 번 문제가 일어나버리면 더 큰 희생과 한계가 따를 수밖에 없다. 때문에 조직문화 개선을 통한 선제적이고 사전적인 문제 해결이 더욱 중요하다. 이하에서는 성소수자 괴롭힘에 대한 사전 규제와 예방 방안을 중심으로 괴롭힘 제도에 대한 보완점을 살펴본다.

1) 성소수자의 경험 말하기, 직장 내 괴롭힘 유형화

어떤 행위가 괴롭힘이라는 것을 사회적으로 인지하게 되면 그 자체만으로 행동이 억제되는 결과를 가져온다. 때문에 성소수자에 대한 직장 내 괴롭힘을 유형화 하고 가시화 하는 것이 무엇보다 필요하다. 이를 위해 귀여가 겪는 경험의 맥락에서 어떤 행동이 직장 내 괴롭힘인지 다시 정의해 볼 필요가 있다. 그동안 행성인 주최 간담회에서 드러난 “성소수자 괴롭힘” 유형을 다음과 같이 분류해 보았다. 성소수자가 겪는 아래와 같은 차별적 괴롭힘 경험이 직장 내에서, 그리고 법률체계와 제도 속에서 계속해서 언급되어야 한다.

- 아웃팅 혹은 아웃팅에 대한 암시
- 성별 고정관념에 따른 옷차림 · 외모 강요
- 성적지향이나 성정체성에 대한 추측 · 소문 · 떠보기
- 연애 · 사생활에 대한 집요한 질문
- 성소수자 집단에 대한 혐오 표현
- 본인이 정체화한 성과 다른 성으로 취급
- 성별고정관념 이유로 업무 배제(예시 : 트랜스젠더라는 이유로 대외업무 배제)

2) 고용노동부 처리 지침과 매뉴얼 개선

근로기준법의 직장 내 괴롭힘 정의는 추상적이고 모호하다. 직장에서 일어난 어떤 구체적 행위가 직장 내 괴롭힘인지 판단이 필요할 때, 현장에서 쉽게 참고하는 것은 고용노동부의 매뉴얼(가이드라인)이다. 이는 노동현장에서 사건 처리의 실제적 기준이 될 뿐만 아니라 사업장별 징계규정, 괴롭힘 절차 규정, 윤리강령, 실태조사 점검 등 괴롭힘의 사전 예방과 조직문화 부분에도 중요한 영향을 미친다.

고용노동부가 2019년 법시행을 위해 발간한 『직장 내 괴롭힘 판단 및 예방 · 대응 매뉴얼』을 살펴보면, 조직의 책임을 강조하면서도 구조적 괴롭힘 문제는 외면하는 모순을 보인다. 내용에서 직장 내 괴롭힘의 행위예시 16가지

를 예시적으로 열거하고 있는데, 직장 내 괴롭힘을 개인의 일탈행위로 접근하면서 실제로 만연한 젠더폭력 등 차별적 괴롭힘을 고려한 행위 예시는 찾아볼 수 없는 것이다.

「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」
직장 내 괴롭힘 행위 예시(고용노동부)

- 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱함
- 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별함
- 다른 근로자들과는 달리 특정 근로자에 대하여만 근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여함
- 근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않음
- 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시킴
- 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력 행사
- 다른 근로자들과는 달리 특정 근로자의 일하거나 휴식하는 모습만을 지나치게 감시
- 사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지속적, 반복적으로 지시
- 정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요함
- 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림
- 신체적인 위협이나 폭력을 가함
- 욕설이나 위협적인 말을 함
- 다른 사람들 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 함
- 의사와 상관없이 음주/흡연/회식 참여를 강요함
- 집단 따돌림
- 업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 주지 않거나, 인터넷·사내 네트워크 접속을 차단함

비교를 위해 일본의 후생노동성(우리나라의 고용노동부에 해당)의 가이드라인을 살펴보면, 직장 내 괴롭힘(과위하라, power harrassment) 행위를 6가지로 제시하는 데 그 중 6번째 행위인 개인의 사생활 침해 부분에서 “노동자의 성적 지향·성정체성이나 병력, 불임 치료 등 개인정보에 대해서 해당 노동자의 양해를 얻지 않고 다른 노동자에게 폭로하는 것”을 행위 유형으로 제시한다.

또한 별도의 페이지를 통해 “성적 지향과 성 정체성에 대한 이해를 높이고 차별적 언행이나 괴롭힘이 일어나 지 않도록 하는 것이 중요합니다.”라고 안내하는 한편, 금지되는 행위로 아웃팅과 혐오발언을 예로 들고 있다. 2018년

제시한 표준취업규칙에는 “성적지향·성별 정체성에 관한 언동 등 다양한 직장 내 괴롭힘으로 다른 노동자의 취업환경을 해쳐서는 안 된다”고 명시하고 있다.

3) <직장 내 괴롭힘 예방 교육>을 법정의무교육으로

직장갑질119의 설문조사 결과 조사 노동자 54.3%가 <직장 내 괴롭힘 예방교육>을 받은 적이 있다고 대답했고, 예방교육이 효과가 있었다는 대답이 69.5% 가량이었다. 그러나 아직까지 우리 법상 <직장 내 괴롭힘 예방교육>은 의무교육이 아니다. <직장 내 성희롱 예방교육>처럼 <직장 내 괴롭힘 예방교육>을 법정의무화 해 안착시키고, 그 내용에 있어서도 법률문제보다 인권문제로 접근하도록 한다면 성소수자에 대한 괴롭힘을 사전 예방하는데 효과적 수단이 되리라 생각한다.

4) 익명 신고 제도 실효성 강화

공론화나 문제제기에 대한 부담이 높은 성소수자에게는 실효성 있는 익명신고 제도가 도움이 될 것이다. 지금도 원칙적으로는 익명으로 신고가 가능하지만, 조사나 진술 등의 한계로 현실에서 얼마나 실효성이 있을지 의문이다. 익명신고의 실효성을 위해 노동조합이 피해노동자를 대리하여 신고나 절차에 참여할 수 있도록 하는 제도를 도입하는 것을 고려해볼 수 있다. 이와 연계하여 회사에 직접 문제 제기가 힘든 성소수자 조합원을 위해 노동조합 내 상담창구나 고충처리 제도를 자체적으로 운영하는 것도 하나의 방법이 될 수 있다. 성소수자와 여성 등에 대한 젠더 괴롭힘에 대해서는 조사위원회에 관련 전문가를 포함하도록 규정을 정비하는 것도 도움이 될 것이다.

직장 내 괴롭힘이 정신건강에 끼치는 영향

나래
한국노동안전보건연구소

국제노동기구(ILO)는 올해 6월에 ‘안전하고 건강한 노동환경(Safe and healthy working environment)’을 노동기본권으로 선언했다. 일터에서 안전과 건강을 전 세계 노동자가 보장 받아야 할 기본적인 권리로 인정한 것이다. 매년 2,400여명의 노동자가 일하다 죽는 한국 사회에 주는 메시지가 크다. 최근 우리나라는 산업안전보건법 전부개정, 중대재해기업처벌법 제정까지 기업의 성장과 이윤보다 노동자의 안전과 건강, 삶이 사회의 기준이어야 한다는 노동자 건강권에 대한 공감대가 많이 형성되기도 했다. 그렇다면 ‘성소수자 노동자는 우리사회에서 건강하게 일하고 있는가?’라고 하는 질문에 우리는 어떻게 답할 수 있을까?

정신건강 문제가 주목받기까지 : 위험의 확장

정신건강을 논의할 때 중요한 문제 중 하나가 바로 자살이다. 우리는 이미 슬프고 괴롭지만 여러 번 이 문제를 경험했다. 도시철도 기관사 공황장애 및 자살사건, 유성기업의 가학적 노무관리로 인한 한광호 열사의 죽음, 간호사 박선욱/서지윤의 태움으로 인한 죽음, 성전환 수술 뒤 군에서 강제 전역 당했던 변희수 하사의 죽음까지.

<2022 자살예방백서>에 따르면 2020년 기준 매일 약 36명이 자살했다. 매일 약 36명이 스스로 목숨을 끊은 것이다. 자살 동기는 정신적·정신과적 문제가 38.4%, 경제생활 문제가 25.4%를 차지하고 직장 또는 업무상의 문제로 자살한 수는 3.9%로 확인된다. 이 조사는 자살의 직접적 원인 혹은 가장 큰 원인으로 생각되는 한 가지만 지목하는 까닭에 직장에서 문제가 있어 우울증이 생긴 상태였다면 ‘직장 또는 업무상의 문제’로 분류되는 게 아니라 ‘정신적·정신과적 문제’로 분류될 수 있다. 이를 고려했을 때 일터의 문제로 인한 규모가 잘 파악되지 않는다 할 수 있다.

그렇다면 일하는 사람의 정신건강은 어떨까? 노동부 발표 자료인 <2020년 산업재해 현황>을 보면 업무상질병 사망자가 1,180명인데 그 중 정신질환으로 사망해 산재 인정을 받은 노동자의 수는 61명(5.17%)이다. 산업재해보상

보험법에서는 업무상 스트레스로 인해 정신과 치료를 받았거나 업무상 재해로 인하여 요양중인 자가 그 업무상 재해로 인한 정신적 이상 상태에서 자살하였으면 업무상재해로 인정한다. 하지만 전체 자살 규모와 비교했을 때 산재로 인정받은 사람은 매우 적다. 그나마 이것도 많이 증가한 수치인데, 2007년에는 단 9건에 불과했다.

상황이 심각한 것에 비해 노동자 건강권 측면에서 괴롭힘과 폭력으로 인한 정신건강 훼손이 산업재해일 수 있다는 것이 논의되기 시작한 건 얼마 되지 않았다. 자살을 사적인 문제, 개인의 문제로 이해한 게 강했다. 이는 ‘개인이 극복할 문제’로 본다는 점에서 집단의 문제로 보지 못하게 한다. 즉 자살한 사람에게 원인이 있다고 여기는 관행과 분위기로 인해 드러내기 어렵다. 그리고 산재는 전통적인 산업(금속, 건설, 광업 등)에서 노동자가 죽는 사망이나 부상을 중심으로 사고되어 온 것도 작용했다.

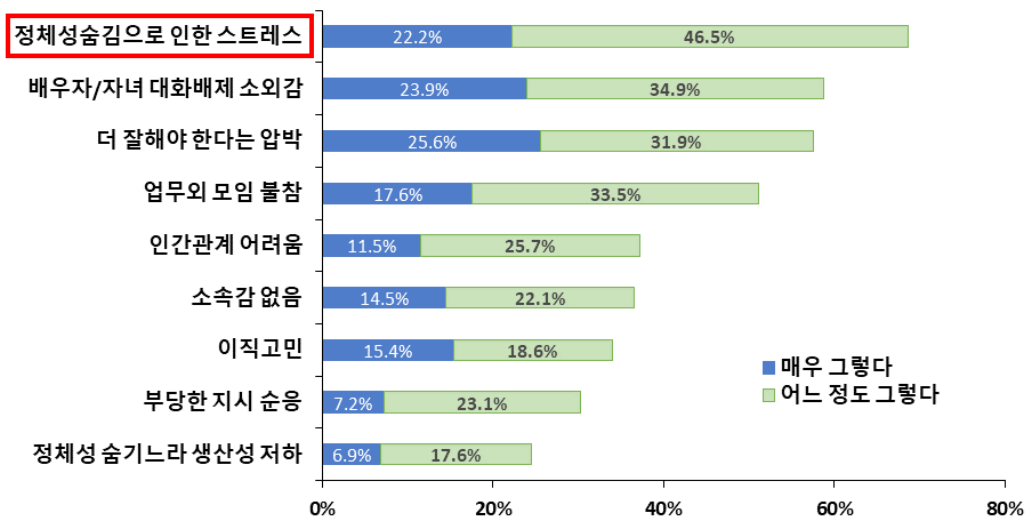
이런 곳은 주로 남성 중심의 대규모 사업장이 많았고, 이로 인해 소규모의 영세 사업장이나 성소수자, 여성, 청소년, 이주노동자와 같은 사회적으로 권력 불평등에 놓인 노동자들의 위험은 간과되어 왔다. 일터의 위험은 어디에나 있고, 보이기도 하지만 한편에선 보이지 않기도 한다는 측면에서 사망/부상 중심의 산재에 대한 협소한 이해는 일터의 모든 노동자들의 위험을 보지 못하게 하고, 더 중요하게는 산재를 예방할 방안 마련이나 기업과 정부에 책임을 묻는 데서도 전체 위험을 포괄하지 못해왔다. 즉, 일터라는 공간과 위험, 산재, 예방과 보상 여러 측면에서 ‘물성적(gender blind)’으로 보고 있는 것이 성소수자의 정신건강을 훼손하는 가장 큰 ‘위험’으로 볼 수 있다. 우리가 성소수자 노동자의 정신건강에 주목해본다는 것은 결국 일터의 위험, 성소수자 노동자에게 어떤 것이 위험이 되는지를 잘 살펴봐야 한다는 것이기도 하다.

직장 내 괴롭힘이 노동자 정신건강에 끼치는 영향

직장 내 괴롭힘이 노동자 정신건강에 끼치는 영향을 살피기 위해서는 노동자가 하루 절반 이상을 보내는 ‘일터’라는 공간은 어떤 곳인 살피보는 것이 중요하다. ‘일터’는 노동자가 근무하는 고정된 장소뿐만 아니라 출퇴근, 회식, 교육 등 고정해서 근무하는 장소를 벗어나기도 한다. 더 나아가 이메일이나 온라인/핸드폰 메신저 등 전자기기까지 포함한다. 또 중요한 게 바로 노동과정에서 맺게 되는 관계이다. 여기에는 직장 상사부터 동료, 고객 등도 포함된다. 괴롭힘과 폭력이 발생하는 범위는 최근 플랫폼처럼 이전과 다른 형식으로 근무하는 노동자가 늘어나고 있고, 다양한 계약관계로 맺어지는 산업이 늘어나고 있기 때문에 노동자의 직장관과 관계 개념은 이전보다 더 복잡해지고 확장되었다. 일터에는 통념이라고 여겨지면서, 동시에 차별/편견을 양산하는 고정관념으로 작동하는 것들도 많다. 이러한 측면에서 ‘위험’과 함께 ‘일터’를 협소하게 보지 않고 확장해 나가는 것이 드러나지 않고 있는 노동자의 정신건강을 해롭게 하는 것들을 드러낼 수 있게 해준다.

일터가 다양한 정체성을 가진 이들로 구성되었다는 걸 제대로 인식하는건 정신건강 예방 방안 차원에서도 매우 중요하다. 성소수자 노동자 집담회 요약록 보면 일터라는 공간에 대한 인식으로 ‘전반적으로 보수적인 공간-성소수자 정체성을 드러내기 어려운 분위기’, ‘가장 긴 시간을 보내며 동료들과 일상을 공유하는 공간이지만 성소수자라는 사실을 드러내지 않는 상황에서 사람들과 자신의 일상의 일부인 정체성을 공유하기 어렵다는 답답함’ 이 중요하게 다뤄진다. 이처럼 정체성 숨김으로 인한 어려움은 성소수자 노동자의 스트레스로 이어진다. 내가 나를 어떻게 정체화하고 인식하는지를 하루 대부분 시간과 관계까지 장악하는 일터에서부터 인정받지 못했을 때 영향은 신체적·정신적·사회적 건강 모두에 좋지 않은 영향을 미치는 것이다.

정체성 숨김으로 인한 어려움 (모두 선택)



출처: <일터의 성소수자들, 노동권을 말하다!>, 행동하는성소수자인권연대, 2021.

그렇다면 정신질환으로 산재 인정을 받은 노동자는 얼마나 될까? 2020년 산업재해 현황에서 업무상질병 요양재해자 총 14,816명 중 정신건강으로 산재 승인을 받은 사람은 335명(2.26%)에 불과하다. 이전보다 정신건강에 대한 편견과 의료 장벽이 많이 낮아졌다고는 하지만, 노동자의 정신건강은 아직 잘 드러나지 않고 ‘산업재해’로서 다뤄지지 않고 있다. 이 가운데 성소수자 현황 파악은 쉽지 않다. 업무연관성을 밝히기 위해 성소수자임을 밝히고, 괴롭힘을 당했다는 사실을 적지 않는 이상 말이다. 이처럼 성소수자 노동자가 일터 괴롭힘으로 훼손된 정신건강 문제로 산재를 생각해보고 실제 신청까지 하는 건 쉬운 일이 아니다. 가장 큰 문제가 바로 자신의 정체성을 드러내야 한다는 점이다. 근본적으로 정신건강을 훼손하는 원인이 결국 산재를 예방하고, 보상을 받

는데 또 다른 원인이 되는 것이다. 이것을 어떻게 해결해 나가야 할 것인가를 함께 고민하기 위해 이번 토론회가 역할을 하길 바라는 마음이다.

산재 예방을 목적으로 하는 법인 산업안전보건법은 노동자 모두를 대상으로 한다. 그리고 안전보건규칙에서도 노동자가 직무스트레스로 인한 건강장해 예방을 권리로 보장 받을 수 있도록 정해두었다. 문제는 법이 현실에서 어떻게 작동하게 만들었이냐다.

그러기 위해서는 성소수자라는 정체성과 일하는 사람이라는 정체성이 교차하는 이들에게 가해지는 일터괴롭힘은 건강권을 훼손하는 분명한 ‘위험’으로 인식되고 알려져야 한다. 건강권 훼손은 노동권 훼손과도 긴밀히 연결된다. 일터에서 차별, 괴롭힘을 경험한 경우 퇴사를 선택하는 성소수자가 이미 너무 많다. 혹은 자신의 정체성을 밝히지 않더라도, 혹은 밝힐 위험이 거의 없는 불안정한 일자리를 택하기도 한다. 노동환경이 열악해질수록 정신건강은 좋지 않을 수밖에 없다.

성소수자 노동자가 건강하게 일할 권리를 위한 과제

성소수자 노동과 관련한 활동을 노동안전보건운동과 서로 연계하는 방법의 제안은 다음과 같다. 소수자 노동자 정신건강을 직무 스트레스로 접근해 보는 것이다. 직무 스트레스는 직무요건이 노동자의 능력이나 자원, 바람과 일치하지 않았을 때 생기는 유해한 신체적·정서적 반응으로 정의된다. 특정 직종, 회사, 부서에 속한 노동자들이 주로 마주하는 직무 스트레스의 평가는 개선이 시급한 문제를 파악할 단서를 제공한다. 노동자가 일하며 주로 겪는 직무스트레스 영역을 확인하고, 이 때문에 아파하지 않도록 개입하는 것이 측정의 가장 중요한 목표라고 할 수 있다.¹ 즉, 성소수자가 일하며 주로 겪는 스트레스 원인이 무엇인지, 바뀌어야 할 것을 개인이 아닌 노동환경에 초점 맞출 수 있게 된다. 아래 그래프를 보면 성소수자 노동자가 직장 생활의 어려움으로 호소한 문제들 중 직무 스트레스 측정 도구에 이미 확인되는 것들이 많다. 그동안 개별화되었던 성소수자 노동자의 문제를 노동안전보건 영역에서 ‘집단화’ 할 수 있는 것이다. 또한 최근 괴롭힘의 방식이 은밀하고 지속적으로 이뤄진다는 걸 고려했을 때, 정체성으로 인한 괴롭힘이 업무적 괴롭힘과 노무관리로도 행해진다는 걸 고려해야 한다.

1 『일하다 마음을 다치다』, 한국노동안전보건연구소 지음, 2021, 나뭇잎스

직장생활의 어려움

전체(n)=1,371	단위:%	그렇다*
남들보다 더 잘해야 한다는 스트레스를 느낀다		52.3
정체성을 숨기기 위해 조심해야 하므로 스트레스가 심하다		51.3
가급적 업무 이외의 직장 모임에 참석하지 않는다		51.0
상사가 부당한 명령이나 지시를 해도 가급적 따르는 편이다		46.3
이직을 고민한다		42.1
소속감이 없다		37.6
배우자/자녀 관련 대화에서 배제되어 소외감이 든다		37.1
직장에서 인간관계를 맺는 데 어려움을 느낀다		26.7
정체성을 숨기느라 업무에 지장을 받거나 생산성이 떨어진다		9.7

* '매우 그렇다'와 '그렇다'를 합한 값임.

출처: <2021 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태조사>, 다양성을 향한 지속가능한 움직임 다음, 2022.

[한국인 직무스트레스 측정도구]

구분	내용
물리환경	1. 근무 장소가 깨끗하고 쾌적하다.
	2. 내 일은 위험하며 사고를 당할 가능성이 있다.
	3. 내 업무는 불편한 자세로 오랫동안 일을 해야 한다.
직무요구	4. 나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.
	5. 현재 하던 일을 끝내기 전에 다른 일을 하도록 지시 받는다
	6. 업무량이 현저하게 증가하였다.
	7. 나는 동료나 부하직원을 돌보고 책임져야 할 부담을 안고 있다.
	8. 내 업무는 장시간 동안 집중력이 요구된다.
	9. 업무 수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다.
	10. 일이 많아서 직장과 가정에 다 잘하기가 힘들다.
직무자율	11. 여러 가지일을 동시에 해야 한다.
	12. 내 업무는 창의력을 필요로 한다.
	13. 업무관련 사항(업무의 일정, 업무량, 회의시간 등)이 예고 없이 갑작스럽게 정해 지거나 바뀐다.
	14. 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.
	15. 작업시간, 업무수행과정에서 나에게 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사 할 수 있다.
관계갈등	16. 나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다.
	17. 나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다.
	18. 나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다.
	19. 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다.
직무불안정	20. 직장생활의 고충을 함께 나눌 동료가 있다.
	21. 지금의 직장을 옮겨도 나에게 적합한 새로운 일을 쉽게 찾을 수 있다.
	22. 현재의 직장을 그만두더라도 현재 수준만큼의 직업 (직장)을 쉽게 구할 수 있다.
	23. 직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다.
	24. 나의 직업은 실직하거나 해고당할 염려가 없다.
	25. 앞으로 2년 동안 현재의 내 직업을 잃을 가능성이 있다.
26. 나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(예, 구조조정)가 있었거나 있을 것으로 예상된다.	

조직 체계	27. 우리 직장은 근무평가, 인사제도(승진, 부서배치 등)가 공정하고 합리적이다.
	28. 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다.
	29. 우리 부서와 타 부서간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.
	30. 근로자, 간부, 경영주 모두가 직장을 위해 한마음으로 일을 한다.
	31. 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다.
	32. 나의 경력개발과 승진은 무난히 잘 될 것으로 예상된다.
	33. 내 현재 직위는 나의 교육 및 경력에 비추어볼 때 적절하다.
보상 부 적절	34. 나의 직업은 내가 평소 기대했던 것에 미치지 못한다.
	35. 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때 내 봉급/수입은 적절하다.
	36. 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.
	37. 나는 지금 하는 일에 흥미를 느낀다.
	38. 내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.
	39. 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.
직장 문화	40. 회식자리가 불편하다.
	41. 나는 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다.
	42. 직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다.
	43. 남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다.

이를 중요하게 다룰 것을 제안하는 취지는 몇 가지 고민과 과제가 있기 때문이다. 첫 번째는 문제의 개인화와 힐링 산업 양산이다. 기존 정신건강 문제를 다룰 때 ‘힐링 산업’으로 문제를 해결하려 하거나, 개별적인 산재 신청, 정신질환 치료로 접근하는 것의 경계다. 물론 성소수자 노동 문제에 있어 보이지 않는 것 자체, 드러내기 어려운 것이 매우 큰 어려움이기 때문에 최소한의 의료적 접근이나 산업재해로 인식을 전환하는 것도 중요하게 다뤄질 문제다. 개인은 심리치료를 택할 수 있다. 문제는 회사가, 정부가 개인에 초점을 맞춘 심리 지원 프로그램으로만 이를 해결하고, 최선이라고 하는 것이다. 일터괴롭힘은 자본주의 사회에서 더 많은 이윤 창출과 노동자 통제의 수단으로 활용된다는 점을 주목해야 한다. 그리고 꼭 진단을 받지 않더라도, 치료까지 받지 않더라도 심각하게 침해당하고 있는 몸과 마음에 주목해야 한다.

두 번째는 최근 다양한 괴롭힘, 폭력을 대하는 우리/사회의 태도다. 사회 전반적으로 법적 해결과 요구에 매우 익숙해졌다. 산업재해도 중대재해기업처벌법 대상이 되는지 아닌지가 요즘 관심사다. 성폭력 사건에서도 처벌과 가해자에 집중한다. 가해자가 처벌 받은면 끝이 아니란걸 우리도 잘 알고 있다. 이런 경향이 강화될 때 우려되는 건 원인과 해결도 자꾸만 ‘개인’에 집중하게 된다는 점이다. 물론 가해자는 제대로 처벌받는 게 중요하다. 우리나라는 이마저도 잘되지 않기 때문에 이 부분에 대한 개선도 필수다. 다만, 조직과 사회 전체 속에서 나와 우리는 무엇을 해야 하고, 집단으로 바꾸어 나가야 하는지, 노동과

정에 노동자의 주체성과 통제권한을 어떻게 확보할 수 있는가라는 권리 보장 측면보다, 법제도 개선에만 머물게 되는 것은 아닌지의 고민이다. 예로 일터의 성폭력 발생 이후 가해자를 해고하는 것에서 그치는 것이 아니라, 조직의 성평등 제도/문화가 어떻게 정착될 수 있는지, 사업주의 책임 강화를 어떻게 주지시킬 것인지 등 노동환경과 일터 전체를 바뀌어야 정말 성평등한 일터라고 할 수 있지 않을까.

마지막으로 성소수자가 일하는 일터에는 다른 다양한 불안정 노동, 차별 문제들도 존재한다. 성정체성, 성적지향에 대한 차별 문제의 고유함도 있겠지만 결국 모든 노동자가 건강하게 일할 수 있어야 한다는 것은 다른 문제, 정체성들과 연결되어야 가능할 것이다. 우리는 연결될수록 더 강해진다는 것이 바로 일터괴롭힘으로부터 건강한 일터를 만들어나가는 우리의 구호가 되길 바란다.

성소수자 노동자의 직장 내 괴롭힘 대응 사례와 노동조합의 역할

엔진(이민진)
전국공공운수노동조합

코로나19가 알려준 로켓배송의 진실

2020년 5월 쿠팡물류센터 부천신선물류센터에서 코로나19 집단감염이 발생했다. 쿠팡물류센터를 운영하는 쿠팡풀필먼트(쿠팡의 자회사, 이하 ‘쿠팡’)는 최초확진자의 대한 정보를 노동자들에게 제공하지 않고 일을 하도록 했다. 결국 150여명이 넘는 집단 감염자가 나왔고 그중에는 가족까지 감염되어 사경을 헤매는 경우도 있었다. 쿠팡물류센터에서 일하는 대다수는 계약직 혹은 일용직으로 연령과 성별이 다양했다. 누구나 일할 수 있고 하루만 일해도 일당을 받을 수 있는 꼴 알바였다. 그러나 실상은 코로나19에 걸려 자가격리를 당해도 한 푼도 받을 수 없는 노동자들이었다. 피해노동자들이 모여 ‘쿠팡발 코로나19 피해노동자 모임’을 만들고 노동, 시민사회단체가 ‘쿠팡발 코로나19 피해노동자 지원대책위원회’를 구성하였다. 시작은 코로나19 피해노동자 지원사업이었지만, 파면 팔수록 나오는 쿠팡물류센터 열악한 노동 환경에 노동조합이 필요하다는 목소리가 나왔다. 쿠팡에 사과를 요구하며 투쟁하는 1년 반 동안 6명의 산재사망을 보았다. 그리고 2021년 6월 6일 전국물류센터지부 쿠팡물류센터지회가 설립되었다.

저는 성소수자인데요, 일터에서 아웃팅을 당했어요

노동조합이 만들어졌지만, 현장의 변화는 더디었다. 비정규직이 90% 이상인 사업장에서 노동조합 가입은 쉽지 않은 선택이었다. 더군다나 비정규직의 절반 이상은 1년 미만 또는 일용직 노동자였다. 쿠팡은 21년 기준 6만 5772명을 고용했고 언론을 통해 여성 및 청년 일자리 창출에 기여했다고 홍보했지만, 고용불안과 직장내 괴롭힘·성희롱이 난무하는 질 낮은 일자리였다. 조합원 수는 늘지 않았지만 노동조합으로 직장 내 괴롭힘과 성희롱 신고가 이어졌고 조합원들의 증언도 나왔다.

2021년 겨울, 창원에서 전화가 걸려왔다. 자신을 성소수자라고 밝힌 A씨는

21년 10월에 쿠광물류센터에 입사하여 2주 만에 직장내 괴롭힘을 당하고 쉬는 중이라고 말했다. A씨가 말하는 사건의 요지를 이력했다.

A씨는 입사 초부터 관리자 B씨에게 외모비하 등 폭언을 당했고 회사에 직장내괴롭힘 사실을 알렸지만 별다른 조치없었음. 본사에 사건을 신고하고 나서야 조사가 진행되었고 조사과정에서 가해자와 단 둘이 면담을 하게 되었음. 가해자에게 사과를 받는줄 알았던 면담자리에서 A씨는 B씨에게 ‘내가 당신에 대해 알고 있다. 내 주변에도 (성소수자가) 많다’ 는 말을 들었고 바로 항의하였음. A씨는 2차 피해를 주장했지만 회사는 피해자 보호조치도 2차 피해에 대한 조사도 진행하지 않고 있음. 내부 조사에서 직장내 괴롭힘이 일부 인정됐지만 가해자는 서면 경고에 그쳤다.

지회에서는 당시 공공운수노조 경기본부 조직국장이었던 나에게 피해자대리인 역할을 요청했다. 노동조합 안에서도 성소수자 차별에 대응한 경험이 적었다. 피해자의 요구는 회사의 사과와 피해자 보호조치였다. 그러기 위해선 직장내괴롭힘 입증에 필요했다. 서울시 은평구에 있는 살림의원에 피해자 병원 기록을 보내 분석을 요청했지만 장시간 진료 경험이 있는 피해자의 변화를 입증하기는 어려웠다. 피해자는 쿠광 입사 전부터 불안정한 상황에 노출되어 있었다. 노조에서는 쿠광에 A씨의 조합가입 사실과 요구안을 공문으로 보냈다. A씨가 매일같이 전화해도 묵묵부답이던 쿠광은 노조 공문을 받고 나서야 유급휴가 제안을 했다. 노조에서는 발 빠르게 기자회견과 창원지역 연대체 구성을 준비하였다. 22년 1월 10일 창원 고용노동부 앞에서 직장내괴롭힘 진정을 알리는 기자회견을 진행하였다. 지역에 조합원이 없었던 지회는 지역연대체 구성에 어려움을 겪었다. 대신 다른 센터 직장 내 괴롭힘·성희롱 사례와 함께 고용노동부 서울동부지청 앞에서 특별근로감독을 요구하는 기자회견을 5월 2일에 하였다. 쿠광 인천4센터, 고양센터, 동탄센터, 안성센터, 장지센터 등에서도 직장내 괴롭힘과 성희롱이 발생했다.

직장내괴롭힘 대응과 산재 신청과정에서의 어려움

기자회견, 언론 인터뷰를 하며 A씨는 고용노동부 창원지청에서 조사를 받았다. 직장내괴롭힘으로 인한 산재신청도 준비하였다. 그러나 부산지방고용노동청 창원지청은 4월 19일 “진정인의 직장 내 괴롭힘 등 진정에 대해 조사한 결과, 쿠광이 해당 사건을 직장 내 괴롭힘에 해당되지 않는다고 판단한 조사 결과에 문제가 없다” 고 판단했다. 창원지청은 쿠광의 후속 조치도 적절했다고 보고 해당 진정을 행정 종결(위반 없음) 처분 내렸다. 입증조건이 맞지 않아 산재도 불승인되었다. 노동조합도 더 이상 할 수 있는 게 없었다. 직장내 괴롭힘 가해자/피해자의 일대일 면담과정에서 나온 아웃팅 발언이 사회적 소수자에 대한 위계적 표현이 될 수 있다는 사실이 받아들여지지 않았다.

직장 내 괴롭힘·성희롱 처리과정에서 성소수자에 대한 제도와 인식의 공백을 확인했다. 쿠광이 법적의무교육으로 실시하는 성희롱 예방교육에는 성소

수자 차별에 대한 내용이 있다. 모기업이 쿠팡.USA인 국제기업 답게 아웃팅 등 성소수자 차별을 하면 안된다는 내용은 있지만, 시청각자료만으로 현장노동자들의 인식을 개선하기는 어렵다. 쿠팡은 “회사나 그 누구도 A씨의 성정체성에 대해 공개한 바 없다”고 반박했지만 아웃팅은 본인 의지와 무관하게 성 정체성이 밝혀지는 것을 의미한다.

우리 회사는 성소수자 차별을 하지 않습니다

노동조합이 ‘차별받는 성소수자’와 함께 싸울 수 있게 해준 A씨에게 미안하고 고맙다. 이기지 못해서, 일터로 돌아가게 하지 못해서. 그래도 힘껏 외쳐볼 수 있어서 다행이었다.

쿠팡을 비롯한 기업들은 말한다 ‘우리는 성소수자 차별을 한 적이 없다고’ 그러나 그들은 채용부터 인사관리, 복리후생 제도, 근무환경에서 끊임없이 성소수자를 차별하고 배제하고 있다.

쿠팡만의 문제가 아니다. 많은 국내 기업은 가부장적 조직문화가 지배적이다. 그 속에서 성소수자는 존재 자체로 기업문화에 반하는 존재로 지탄받아 낙인찍혀 괴롭힘의 대상이 되기 쉽다

성소수자 노동자는 본인의 성정체성이 드러나는 것이 두렵거나 이로 인해 불이익을 당할까 우려돼 단순한 항의조차 못한다. 물론 일터 내 성소수자 차별이 직장 내 괴롭힘이나 성희롱과 항상 동일시되진 않는다.

직장 내 괴롭힘은 일터에서 일어나는 인권침해다. 직장내 괴롭힘이 발생했다는 것은 정부나 기업이 사용자로서의 의무를 지키지 못한 것이다. 이제 직장내괴롭힘 제도와 기업의 처리절차에 성소수자에 대한 배제와 차별이 없도록 점검해야 할때이다.

참고자료 및 관련 단체소개

참고자료

일터의 성소수자들 노동권을 말하다 (2021년 11월 발간)

행성인은 2021년 『성소수자 노동권 연속토론회 - 일터의 성소수자들, 노동권을 말하다!』를 개최하여 구체적으로 무엇이 차별인지 짚고, 성소수자 노동자, HIV감염인, 트랜스젠더케어 각 당사자의 목소리로 일터 차별의 문제를 공론화하여 성소수자 노동권의 현실과 과제를 정리하는 자리를 마련했습니다.

연속토론회에서 나온 내용을 본 자료집에 담았습니다. 성소수자 노동자의 권리 보장을 위해 필요한 핵심 이슈를 알기 쉽게 정리하였고, 성소수자 평등한 일터를 위해 각자의 위치에서 할 수 있는 방안을 제시하였습니다. 본 자료집이, 성소수자 노동자들이 자연스럽게 일터에서 커밍아웃하고 지지받는 환경을 만들어가는 데 도움이 되기를 기대합니다.

자료집 다운로드: http://lgbtpride.or.kr/xe/?module=file&act=procFileDownload&file_srl=1933499&sid=b84fc628c86413d10e6312918186683d&module_srl=131

"나, 성소수자 노동자" 두 번째 이야기 - 둘로 나뉜 세상에서 살아남기 (2017년 11월 발간)

행성인 노동권팀은 성소수자 노동자가 일터에서 어떤 경험을 하며 살아가는지를 알리기 위해 성소수자 노동자 인터뷰 사업을 진행해왔습니다. 2011년 첫번째 인터뷰집을 발간하였고, 2017년 두번째 인터뷰집을 발간했습니다. 2017년 발간한 인터뷰집에는 여섯명의 성소수자 노동자의 인터뷰를 담았습니다. #커밍아웃, #젠더, #불안 세가지 키워드로 정리된, 그리고 정리되지 생생한 이야기들을 지금 읽어보세요!

자료집 다운로드: <https://goo.gl/XjGmyv>

관련 단체소개

퀴어노동법률지원네트워크 퀴어동네
<p>퀴어동네는 퀴어노동자가 혐오표현, 아웃팅 등의 우려없이 마음 편하게 상담할 수 있는 창구를 마련하고, 노동권을 침해받은 성소수자를 위한 법률적 도움을 제공합니다.</p> <p>상담창구: QQdongne@gmail.com 트위터: @qqdongne</p>
직장갑질 119
<p>직장갑질 119는 일하는 사람들이 직장에서 겪는 갑질과 불공정한 업계의 관행등을 바꾸기 위해 활동하는 단체입니다. 비정규노동자, 알바노동자들의 목소리를 세상에 알리고, 그들의 곁에서 함께해왔던 법률가, 활동가 등이 함께하고 있습니다.</p> <p>제보 및 상담창구: gabjil119@gmail.com 홈페이지: http://gabjil119.co.kr/ 페이스북: @gabjil119</p>
한국여성노동자회
<p>한국여성노동자회 산하 전국 10개 지역 지부 평등의전화 상담실을 통해 임금·승진 상의 성차별, 모집채용상의 성차별, 임금체불이나 부당해고, 직장 내 성희롱, 출산휴가 및 육아휴직 사용 및 이를 이유로 한 불리한 대우 및 퇴직 압력, 직장 내 폭언·폭행 등 여성노동자가 직장에서 겪는 문제에 대해 상담 받을 수 있습니다. 또한 문제해결을 위한 대응활동을 지원합니다.</p> <p>상담전화: 1670-1611 홈페이지: http://kwwnet.org/</p>
한국노동안전보건연구소
<p>한국노동안전보건연구소는 산업재해는 기업의 이윤 중심 경영과 자본주의의 자본축적으로부터 비롯된 것이라는 문제의식을 바탕으로, 노동자들이 건강하게 일할 수 있는 노동조건을 만들고 노동자 스스로 자신의 건강과 삶을 기준으로 노동과정을 변화시킬 수 있는 세상을 열기 위해 활동하고 있습니다.</p> <p>서울, 수원, 부산에 사무실을 두고 현장에 기반한 전문성을 무기로 노동자의 몸과 삶을 주제로 한 참여연구, 노동자가 주체가 되는 교육, 폭넓고 다양한 연대활동을 하고 있습니다.</p> <p>홈페이지: http://kilsh.or.kr/</p>

성소수자 노동자의 곁이 되고 싶은 사람들이 알아야 할
성소수자 노동자의 일터 경험

발행일 2022.11.30.
발행처 행동하는성소수자인권연대
편집/디자인 호림

행동하는성소수자인권연대 Solidarity for LGBT Human Rights of Korea

주소 (04136) 서울 마포구 대흥동 32-17번지 카리스장원빌딩
401호
전화/팩스 02-715-9984 / 02-334-9984
홈페이지 www.lgbtpride.or.kr
이메일 lgbtaction@gmail.com
SNS 페이스북 @LGBTQaction 트위터 @lgbtaction
인스타그램 @haengseongin 텔레그램 @lgbtaction

* 본 소책자는 ‘서울노동권익센터 - 2022 노동커뮤니티 지원사업’의 일환으로 제작되었습니다.


서울노동권익센터
SEOUL LABOR CENTER

 행동하는성소수자인권연대
Solidarity for LGBT Human Rights of Korea