



# 일터의 성소수자들 노동권을 말하다



일터의  
성소수자들  
노동권을  
말하다

|                              |    |
|------------------------------|----|
| 들어가며                         | 02 |
| 한국 사회 성소수자 노동운동의 현황          | 04 |
| 성소수자 노동권의 주요 쟁점과 과제          |    |
| - 성소수자 노동자 인터뷰 결과 발표         | 16 |
| - 나, 성소수자 노동자                | 30 |
| - 트랜스젠더의 노동권과 건강권            | 40 |
| - 사례를 위주로 한 트랜스젠더 노동실태       | 48 |
| - 일하는 HIV 감염인, 당연한 사실에 익숙해지기 | 56 |
| - HIV감염인의 노동권 현실             | 61 |
| 성소수자 x 노동자가 함께 그리는 평등한 일터    |    |
| - 성평등한 모범단협과 평등한 조직문화로 가는길   | 76 |
| - 최대산별노조면 퀴어도 많은가요?          | 79 |
| - 노동조합 어디에나 퀴어가 필요하다         | 83 |
| - '일하는 성소수자 사업' 이야기          | 89 |

행동하는성소수자인권연대 Solidarity for LGBT Human Rights of Korea

주소 04136 서울시 마포구 대흥로 20 길 8 카리스장원빌딩 401 호  
 전화/팩스 02-715-9984 / 02-334-9982  
 홈페이지 www.lgbtpride.or.kr  
 이메일 lgbtaction@gmail.com  
 SNS 유튜브 lgbtaction / 페이스북 @lgbtqaction  
 트위터 @lgbtaction / 인스타그램 @haengseongin

**일터에  
무지개를 띄워라!**  
성소수자에게  
**평등한 일터!**



#나답게\_일할\_권리

## 일터의 성소수자들, 노동권을 말한다!

그동안 성소수자 차별의 문제는 많이 가시화되었으나 사회의 인식은 크게 진보하지 못하였습니다. 대부분의 성소수자들은 노동자로서 살아가지만, 견고한 차별적인 분위기 속에서는 커밍아웃조차 쉽지 않습니다. 또한 지금까지 성소수자들이 일터에서 겪은 일은 단지 성소수자라는 사실을 드러내는 순간 아웃팅 될 수 있다는 두려움에 가려 여성, 병력, 나이, 학력 등의 차별 문제가 성소수자 차별과 연결되어 있는 지점들이 본격적으로 논의되거나 이야기되지 못했습니다. 이로 인해 성소수자는 일터에서 더욱 가려지는 악순환이 발생합니다.

성소수자 노동자들의 일할 권리를 드러낼 때, 일터에서의 성소수자 차별에 대한 실마리를 찾을 수 있을 것입니다. 이에 행성인에서는 『성소수자 노동권 연속토론회 - 일터의 성소수자들, 노동권을 말한다!』를 개최하여 구체적으로 무엇이 차별인지 짚고, 성소수자 노동자, HIV 감염인, 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.

### ※ 성소수자 노동권 연속토론회

#### ① 우리는 왜 '함께' 노동권을 말할까? - 성소수자x노동자가 함께 그리는 평등한 일터

- 일시: 2021년 5월 13일 (목) 오후 7시반 - 9시반

- 장소: 전태일기념관 2층 다목적 공연

■ 사회. 오소리(행동하는성소수자인권연대 사무국장)

#### ■ 발제

행성인의 성소수자 노동권 활동 경험과 과제 - 소유

평등한 일터를 만드는 노동운동의 아이디어: 노동조합의 경험과 과제

- 권수정(금속노조 부위원장)

- 이민진(공공운수노조 경기지역본부 조직부장)

- 곽이경(민주노총 미조직전략조직국장)

## ② 성소수자 노동자, 일터에서 살아남기

- 일시: 2021년 7월 15일 (목) 오후 7시반 - 9시반

- 장소: 온라인 플랫폼 ZOOM

■ 사회. 루카(민주노총 성소수자 조합원 모임)

■ 발제

성소수자 노동자 인터뷰 결과 발표 - 선원

현장 성소수자 노동자의 경험 - 슈미(행동하는성소수자인권연대 성소수자노동권팀)

'일하는 성소수자 사업' 이야기 - 이가현(관악구노동복지센터)

## ③ 트랜스로 건강하게, '나'답게 노동하기

- 일시: 2021년 9월 16일 (목) 오후 7시반 - 9시반

- 장소: 온라인 플랫폼 ZOOM

■ 사회. 빌리

■ 발제

트랜스젠더의 노동과 건강권 - 호림(레인보우커넥션 프로젝트팀)

사례를 위주로 한 트랜스젠더 노동 실태 - 이드

## ④ 일하는 HIV 감염인 - 당연한 사실에 익숙해지기

- 일시: 2021년 11월 8일 (월) 오후 7시반 - 9시반

- 장소: 행성인 교육장

■ 사회. 갈릭

■ 발제. 미란. 소주(HIV/AIDS 인권활동가네트워크 HIV 노동권팀)

법과 제도상의 허용과 금지

일터에서의 감염인 차별 사례들

HIV 감염인 노동권 보장을 위한 운동의 고민

## 한국 사회 성소수자 노동운동의 현황

소유 (성소수자 노동권팀)

### 행동하는성소수자인권연대는?



세계노동절대회 행진

- 1997년 1월 14일 '노동법안기부법 개악에 반대하는 동성애자 연대투쟁위원회' 발족, '노동법과 안기부법 개악에 반대하는 노동자 연대투쟁'에 참여
- 1997년 11월 2일 대학동성애자인권연합(약칭 대동인)이라는 이름으로 정식 출범
- “노동법안기부법 개악에 반대하는 동성애자 연대투쟁위원회” 발족
- 1998-2014년 동성애자인권연대(약칭 동인련)이라는 이름으로 활동
- 2015년 행동하는성소수자인권연대(약칭 행성인)으로 이름 변경

행성인은 '행동하는 성소수자가 세상을 바꾼다'를 캐치프레이즈 삼고 있습니다. 더불어 저항과 연대를 중요한 활동 가치로 삼고 지금까지 활동하며 회원들의 후원과 참여로 단체를 운영합니다. 독립적인 활동과 사회저항을 위해 정부와 기업으로부터 후원을 받지 않아왔지요.



사진 왼쪽은 2018 년 정기총회를 끝나치고 찍은 단체사진입니다. 촛불집회로 정권을 바꾼 다음해에 열린 총회인데요. 우익정당이자 당시 이전 정권의 여당이었던 자유한국당이 혐오를 선동하고 반인권적 정책을 지속하면서 한국 지역자치구 중 하나인 충청남도 인권조례 폐지안을 통과한 데 대해 회원들이 규탄하는 피켓을 들고 사진을 찍은 모습입니다.

오른쪽은 2017 년 촛불운동 이후 대선을 앞두고 있던 당시 행성인을 포함한 성소수자 활동가들이 문재인대통령의 선거운동 현장에 기습시위를 한 것입니다. 국회이고요. 문재인은 우익정당 후보가 성소수자에 대해 어떻게 생각하는 질문에 싫다고 입장표시를 했죠. 인권변호사 출신 대통령으로 이전 대선에서는 차별금지법을 공약으로 걸었지만, 이번에는 차별금지법 제정을 반대하고 배제해서 많은 사회적 소수자와 시민사회의 공분을 사기도 했습니다.



### 성소수자 노동과 노동조합

- 노조는 노동자 권리의 가이드라인 제공
- 아래로부터의 운동: 반노동자 방향을 고수하는 기업보다 노조와 파트너십 구축 지향
- 성소수자 노동자 차별 및 불이익 구제 단위로서 노조
- 하지만 대기업 남성 이성애자 비장애인 중심 조직. 현재 쇄신을 위해 노력하고 있음.

성소수자 인권운동단체인 행성인은 왜 성소수자 노동권과 노동운동을 이야기할까요. 노조는 노동자 권리의 가이드라인을 제공합니다. 개별 노동자들이 자신의 일에 맞서기보다 집단행동은 보다 큰 목소리와 변화를 가져올 수 있습니다. 그래서 노동조합 운동은 아래로부터의 운동을 지향합니다. 행성인은 지금까지 기업보다 노조와 파트너십 구축을 지향하는데요, 그것은 한국 대다수의 기업들이 반노동자 정책을 고수하는 것도 있지만, 앞서 말씀드렸다시피 노동자가 주체가 되어 운동을 만들어 권리를 쟁취하고 변화를 이끌어낸다는 방향에 공감하는 이유도 있습니다.

실질적으로 노조는 노동자들 중에서도 성소수자 노동자 차별 및 불이익을 구제하는 단위라는 역할을 기대할 수 있습니다. 하지만 대기업 중심의 한국사회에서는 노조 또한 오랜시간 대기업 남성 이성애자 비장애인 중심으로 조직되어온 것이 사실이지요. 현재는 이를 쇠신하기 위한 노력들을 하고 있습니다.

## 성소수자 노동권의 현재

2016 년 레인보우커넥션프로젝트에서 한국 레즈비언, 게이, 바이섹슈얼 성인 건강연구를 진행했습니다. 전체 연구 참여자 중 정규직과 비정규직 노동자 1,158 명의 노동과 직장 경험을 설문했는데요, 연령 구성은 아래와 같고요,

| 연령     | 응답자수  | %     |
|--------|-------|-------|
| 19-29세 | 670   | 57.9  |
| 30-39세 | 339   | 29.3  |
| 40-63세 | 149   | 12.9  |
| 계      | 1,158 | 100.0 |

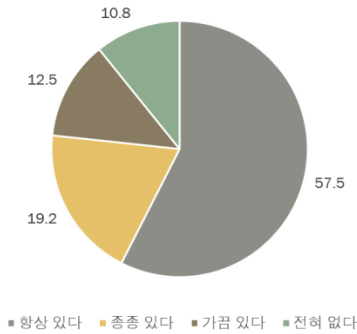
레인보우커넥션프로젝트-한국레즈비언, 게이, 바이섹슈얼 성인 건강 연구(2016) 전체 연구 참여자 중 정규직·비정규직 노동자 1,158명의노동·직장경험

연구에 따르면 여기서 4 명 중 3 명은 직장에서 누구에게도 자신이 성소수자임을 밝히지 않았습니다. 직장에서 성소수자임을 숨기거나 이성애자인 것처럼 꾸며야 했다는 문항에 57.5 프로의 응답자가 항상 그렇다고, 19.2 프로가 종종 있다고 답했습니다. 이어 직장에서 사람들이 성소수자에 대해 부정적인 태도를 보이는 것을 경험한 적이 있다는 문항에는 16.8 프로만이 전혀

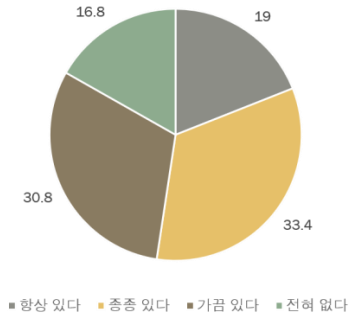


없다고 답했습니다. 많은 경우 부정적인 태도를 접했고, 그래서 자신이 성소수자임을 숨기고 이성애자로 패싱해야 했다는 이야기지요.

직장에서 성소수자임을 숨기거나 이성애자인 것처럼 꾸며야 했다



직장에서 사람들이 성소수자에 대해 부정적인 태도를 보이는 것을 경험한 적이 있다



성소수자 노동자의 노동조합 가입률은 성소수자들이 노동조합에 대해 어떻게 생각하고 있는지를 알려 줍니다. 7.9 프로만이 노동조합에 가입했다고 이야기하고 있지요. 남성보다는 여성의 가입률이 낮다는 걸 알 수 있고요. 그만큼 성소수자들이 노동조합에 대해 신뢰를 갖고 있지 않다는 것인데요,

|          | 계   | 노동조합에 가입함 |        | 노동조합에 가입하지 않음 |        | 노동조합이 있는지 없는지 모르겠음 |        |
|----------|-----|-----------|--------|---------------|--------|--------------------|--------|
|          |     | 응답자 수     | 백분율(%) | 응답자 수         | 백분율(%) | 응답자 수              | 백분율(%) |
| 정체성 별    |     |           |        |               |        |                    |        |
| 게이       | 442 | 41        | 9.3    | 370           | 83.7   | 31                 | 7.0    |
| 바이섹슈얼 남성 | 46  | 4         | 8.7    | 41            | 89.1   | 1                  | 2.2    |
| 레즈비언     | 233 | 13        | 5.6    | 197           | 84.6   | 23                 | 9.9    |
| 바이섹슈얼 여성 | 203 | 15        | 7.4    | 170           | 83.7   | 18                 | 8.9    |
| 계        | 924 | 73        | 7.9    | 778           | 84.2   | 73                 | 7.9    |

성소수자 노동자의 노동조합 가입여부

행성인을 비롯한 국내 성소수자 노동자, HIV 감염인 인터뷰에는 이런 얘기들을 볼 수 있습니다.

“호르몬 치료를 받고 있을 때 기숙사랑 화장실에서 쫓겨난 경험이 많아요.”  
 “더 심한 말을 하는 곳도 있어요. 우리 안돼요, 가세요, 우리 그런 사람 안 받아요.”  
 “회사 건강 검진에 대해서 병원 관계자랑 얘기하더라고요. 병원 관계자가 에이즈 검사 넣을 거냐고

하니까 당연히 넣어야 하지 않겠냐고, 그 얘기를 그냥 들었어요. 옆에서. 어떻게 풀어 나가야 할지 모르겠더라고. 관둬야 하나. 그런 생각하다가 그냥 그만뒀어요 회사를. 그거 때문에. 그때”  
“회사에서는 굳이 굵어 부스럼을 만들 필요가 없다는 거지”

- 2010 행동하는 성소수자 인권연대 '우리들의일터에 Pink를 허하라' 인터뷰 자료 중

- 한국 HIV 낙인 지표 조사 The People Living with HIV Stigma Index South Korea 2016-2017

## 성소수자 노동운동

- 1997. '노동법안기부법 개악에 반대하는 동성애자연대투쟁위원회' 발족
- 2009. 행성인 성소수자 노동권팀 발족
- 2010~현재 노동절 성소수자 캠페인 진행
- 2010. 평등한 사랑! 평등한 노동! 우리들의 일터에 핑크를 허하라! 토론회

그래도 이렇게 자신이 배제당하고 있다는 경험을 기록하는 것은 변화를 위해 무엇이 필요한가를 찾기 위한 시도일 것입니다. 앞에서도 말씀드렸다시피 행성인은 발족당시부터 노동법과 안기부법 개악에 반대하는 동성애자 연대 투쟁위원회를 구성했습니다. 그만큼 성소수자로서 사회 구성원이자 주체라는 의식을 높게 가지고 있었습니다. 성소수자로서 당연히 노동을 하고 사회적 활동을 하며 당연히 시민권을 가지고 있다는 의식을 가지고 있었습니다. 성소수자 노동권에 대한 문제의식이 높아지면서 행성인은 2009년 성소수자노동권팀을 만들어 지금까지 활동하고 있습니다. 2010년부터 지금까지 세계노동절이면 성소수자 캠페인을 진행하고, 인터뷰와 토론회를 이어오고 있습니다. 아래 캠페인 자료는 2009년 첫 캠페인이기도 한데요. '하루 종일 당신이 만나는 노동자들을 상상하라는 내용의 캠페인입니다. 레즈비언 버스기사, 트랜스젠더 은행원, 게이 지하철 역무원, 트랜스젠더 우체부, 동성애자 계산원, 바이섹슈얼 직장동료 등의 구체적인 정체성과 직종을 나란히 적어 사람들이 직관적으로 상상할 수 있도록 하고 옆에는 성소수자는 어디에나 존재한다, 그렇기에 함부로 성소수자 차별적 언어를 쓰거나 놀림거리로 삼아선 안된다, 동의 없이 타인에게 동료의 성적체성을 말하지 말아라, 성소수자로 부당한 처우를 받게 되면 노동조합이 앞장서서 참여해야 한다. 정도의 이야기를 하고 있습니다.

## 하루 종일 당신이 만나는 노동자들

출근 버스를 운전하는 버스기사 김씨  
지하철 역무원 이군  
친절한 미소의 은행원 박양  
오늘 함께 점심을 먹은 직장 동료 김 대리  
매일 수고하는 우체부 신군  
집 근처 마트의 계산원 윤씨



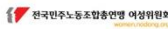
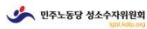
상상할 수 있습니까?

이들 모두 성소수자 일수 있습니다.

상상할 수 있습니다!

우리는 어디에도, 당신과 함께

레저미연 버스 기사 김씨  
게이 지하철 역무원 이군  
트랜스젠더 은행원 박양  
양성애자 직장 동료 김 대리  
트랜스젠더 우체부 신군  
무성애자 계산원 윤씨



문의 0505\_7592\_9994 | lgtp@lgbt.or.kr

## 차별없는 일터! 우리 함께 만들 수 있어요!



성소수자들은 어디에도 존재합니다.

대다수 성소수자들이 일금을 받아서 생계를 이어가는 임금노동자로 살아가고 있다는 점을 감안할 때 함께 일하는 직장 동료 가운데에서도 성소수자들은 충분히 있을 수 있습니다. 보이지 않는다고요? 만나신 적이 없다면요? 보이지 않는다고 없는 것은 아닙니다. 차별과 편견 때문에 자신의 성정체성을 쉽게 드러내지 못할 뿐입니다. 성소수자 동료가 내 주변에 있을 수 있다는 생각은 '차별없는 일터 만들기' 의 시작입니다.

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

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

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

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

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

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

성(性)소수자는

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



문의 0506\_7592\_9994 | lgtp@lgbt.or.kr



### 2009 성소수자노동권 캠페인

- 2011. 퀴어버스 부산 한진중공업 고공농성 연대투쟁 (3차 진행)



성소수자 노동자로서 당사자 운동을 하면서도 성소수자로서 노동자 운동에 연대하기도 했습니다. 첫 단추라고 할 수 있는 연대운동이 2011년에 있었습니다. 당시 한진중공업은 구조조정을 이유로 400 명의 노동자를 정리하고 했습니다. 이에 김진숙 노동자가 크레인 농성을 300 일 넘게 이어갔는데요. 당시 전국각지에서 현장에 가서 투쟁을 지지하고 구조조정을 규탄하는 집회를

이어갔습니다. 성소수자들도 당시 퀴어버스를 조직해서 3 차례 연대방문을 하고 투쟁에 참여했습니다. 당시 김진숙 노동자는 크레인에서 트위터를 통해 대중들이랑 소통했는데요, 트위터를 통해 성소수자를 알게 되고, 현장에서 많은 시민들을 연호하면서 성소수자에게도 연대의 인사를 보냈다고 하지요. 그래서 현장에 참여한 많은 성소수자들에게 감동을 안겼던 기억이 납니다. 투쟁에 참여한 성소수자 활동가가 '성소수자와 노동, 한층 더 진한 우리의 프라이드를 위하여'라는 제목으로 쓴 글을 조금 발췌했습니다.

"1 박 2 일의 시간 동안 꿈쩍없이 길 위에서 싸우고, 먹고, 마시고, 자며 성소수자 참가자들과 노동자들은 그렇게 자연스럽게 만났다. 김진숙 씨의 발언이 한진중공업의 다른 남성 노동자들에게 미친 영향도 컸다. 처음엔 낯설어 하고 서로 긴장감이 흐르던 분위기는 차차 SNS 나 메시지로 서로의 안부까지 묻는 사이로 진전됐다. 그 뒤로 대한문에서는 쌍용자동차 해고 노동자들과 만났고, 맞은편 환구단 앞에서는 재능교육 노동자들과 만났다. 콜트콜텍 노동자들과도 만났고, 세종호텔노조, 코오롱노조와도 만났다. 그리고 이 만남은 서울시 학생인권조례 제정 당시의 서울시의원회관 농성 투쟁, 서울시민인권헌장 제정 당시의 서울시청 농성 투쟁 연대와 퀴어문화축제, IDAHOT(국제성소수자혐오반대의날) 행사로까지 다양하게 이어졌다. 이제 노조 조끼를 입은 노동자들을 성소수자 집회 현장에서 만나는 것도 더는 낯선 일이 아니게 됐다. 이 과정은 그야말로 우리의 감동적인 '프라이드' 역사이다."

- '성소수자와 노동, 한층 더 진한 우리의 '프라이드'를 위하여, 워커스, 나영

- 2011. 나, 성소수자 노동자 토론회
- 2012. 연대한바퀴
- 2013~2017 일하는 성소수자 이야기모임
- 2017. 나, 성소수자 노동자-들로 나뉜 세상에서 살아남기 성소수자 노동자 인터뷰자료집



2013년 성소수자 연대한바퀴



2016년 세계노동절대회

이후에도 행성인 노동권팀은 성소수자 노동자 이슈를 심화해서 의제들을 이끌어내고, 다른 한편으로는 다른 의제의 운동들에 연대하는 활동들을 이어갔습니다. 한편으로는 성소수자 노동자의 구체적인 경험을 남기기도 했습니다.

노동운동진영과의 연결고리도 넓혀갔습니다. 여성노동자 운동사 교육을 하기도 하고, 알바노동조합과 함께 알바현장 내 성소수자 노동권 현황과 운동방향을 모색하는 간담회를 진행하기도 했습니다. 민주노총과 런던프라이드 영화를 공동체상영회를 기획 진행하기도 했지요. 대차정권 당시 성소수자들이 광부파업 현장에 무작정 참여해서 서로를 이해해가고 불화 속에서도 연대를 이끌어내는 내용의 영화입니다.

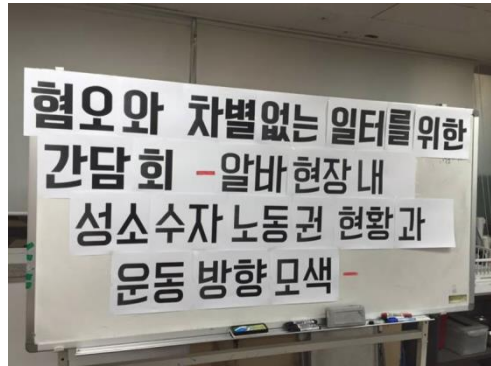


(시계방향으로)

- 2017년 노동권팀 일하는성소수자모임 <여성노동자 운동사 강의>

- 2015년 혐오와 차별 없는 일터를 위한 간담회- 알바현장 내 성소수자 노동권 현황과 운동방향 모색 (알바노조, 행성인 노동권팀 진행)

- 2017년 민주노총+행성인 공동주최 <런던 프라이드> 공동체 상영회



## 성소수자 노동운동의 성과

- 민주노총 매년 퀴어퍼레이드 참여 (2017년부터 공식 참가단 형태로 참여)
- 민주노총 사무총국 및 공공운수 노조 처우규칙으로 동성혼/사실혼에 대하여 가족수당·경조휴가 보장
- 성소수자 인권교육자료 제작
- 노조 간부 대상 성소수자 인권 교육
- 민주노총 산하 공공운수노조 강령에 성소수자 차별금지 명시



퀴어퍼레이드에 참여하는 민주노총 조합원들

일련의 노력들을 통해 몇가지 성과도 이끌어냈습니다. 민주노총은 2017년부터 공식 참가단 형태로 매년 퀴어퍼레이드에 참여하게 되었습니다. 민주노총 사무총국과 공공운수노조는 처우규칙으로 동성혼을 포함한 사실혼에 대해 가족수당과 경조휴가를 보장하게 되었습니다. 성소수자 인권교육자료도 제작하게 되었고, 노조간부대상 성소수자 인권교육도 진행하게 되었지요.

민주노총 산하 공공운수노조 강령에는 성소수자 차별금지가 명시되기도 했습니다. 내용은 이렇습니다.

‘우리는 장애인, 노령자, 실업자, 이주노동자, 성소수자 등 사회적 소수자의 권익옹호가 평등사회 건설의 바탕임을 인식하며 모든 형태의 차별을 철폐하고 인간존엄성 유지에 필요한 생활조건을 확보하기 위해 투쟁한다’

- 공공운수노조 강령 내용





CONTENTS

01. **자주 묻는 질문** 01  
 02. **세 가지 키워드로 알아보는 성소수자 노동자** 07  
 03. **차별대처할 수 없는 일터** 11  
 04. **노동조합이 실현한 일터를 배울 수 있습니다** 14



원: 2017년 민주노총 자료집 <성소수자와 함께 평등한 일터 만들기>  
 오: 2019년 전국공공운수노조 LGBT 조합원 인터뷰

왼쪽 사진은 교육자료집입니다. 제목은 '성소수자와 함께 평등한 일터 만들기'고요, 민주노총이 행성인 노동권팀과 함께 제작했습니다. 오른쪽은 공공운수노조에서 진행한 LGBT 조합원 인터뷰입니다. 이러한 성소수자 인권감수성의 고양은 내부 분위기도 쇄신하는 밑거름이 되었습니다. 노조 소통방에서 간부가 성소수자 차별적인 발언을 하면 곧장 대응을 취하고 공식사과를 하는 변화를 가져온 것입니다.

### 성소수자 노동운동의 과제

- 노조를 연대체로 보는 동시에, 성소수자 노동자성 강조와 조직화.
- 민주노총 등의 노조는 성소수자 친화적 태도 변화 노력.

이러한 노력과 변화를 바탕으로 향후 장기적인 과제를 설계해야 하는데요. 노조를 연대체로 보는 동시에 성소수자 노동자성을 강조하고 성소수자 노동자를 조직함으로써 보다 발언권에 힘을 실어야 하는 과제가 부상하고 있습니다. 현재 노조들은 간부들을 중심으로 교육들이 이뤄지고 있지만, 조합원을 포함한 노조 전반이 성소수자 친화적 태도 변화를 위해 노력해야 하는 과제도 있습니다.

■ 단체 협약을 통한 성소수자 노동자의 권리 보장

- 직장 내 성폭력과 함께 혐오표현과 괴롭힘을 금지하는 조항 넣기
- 가족수당, 복직수당 등 이성애자 가족을 기준으로 부여되는 임금 및 혜택에 있어 평등을 실현하는 방법 찾기
- 단협에서 성소수자 가족들도 간병휴가, 가족돌봄휴가 등을 보장함으로써 현행법에서 배제된 권리를 노조가 먼저 보장할 수 있도록 노력하기
- 입사공고, 채용, 교육회의 등에서 개인의 성적 지향 및 성별정체성을 존중하고, 혐오 표현을 자제하기

■ 노조만 파트너십 대상일 수 있을까? 최근 엘라이 기업들 후원과 관심 빈번, 국내 기업은 해외에만 LGBT 친화적 메시지 홍보 : 기업을 변화시키는 방법 고민



Google X 

구글코리아와 땡동이 함께하는 구글 멘토링 프로그램

땡동이 구글코리아와 함께 멘토링 프로그램을 진행합니다.  
 구글코리아는 2014년부터 매년 퀴어문화축제 부스 활동 수익금을 땡동에 후원하고 있으며,  
 땡동의 아늑한 공간이 만들어지는데 재정적인 도움을 주었습니다.  
 IT기술에 관심이 있거나 구글을 직접 방문해보고 싶은 청소년 성소수자를 모집합니다.

참여대상 IT기술과 구글에 관심이 있는 청소년 성소수자 10명  
 (신청순으로 마감합니다.)

신청기간 7월 20일 오후 5시 - 마감시까지

신청방법 아래 URL 페이지를 통해 신청해주세요

**신청 페이지 <https://goo.gl/jjic3V>**

멘토링 프로그램 안내  
 일시 7월 27일(수) 저녁 6시  
 장소 구글코리아 (2호선 역삼역, 강남퍼미너스센터 22층)

\* 프로그램 시작시 간단한 디너를 준비합니다.  
 \* 신청이 완료되면 땡동에서 개별로 연락을 드립니다.

원: 2019년 국내 맥주회사 OB 맥주 상품 카스의 성소수자 지지 광고  
 오: 2016년 구글코리아와 청소년위기지원센터 땡동이 함께 하는 구글멘토링 프로그램

노조 바깥으로는 이런 고민들도 할 수 있습니다. 최근에 많이 하게 되는 고민이기도 한데요, 최근 성소수자 친화적 기업들이 성소수자 운동에 후원하고 지지표명을 하는 경우가 빈번해지고 있습니다. 물론 삼성 등의 기업은 해외에서만 LGBT 친화적인 메시지를 전하는 홍보를 하고 있지만요. 그만큼 성소수자 인권이 기업브랜드에 영향을 주고 있고, 성소수자를 소비자로서



의식하고 있다는 것이기도 하겠지요. 최근에 주류회사에서 성소수자를 응원한다는 레인보우 광고를 하기도 했지요. 맛있는 맥주지만 의리와 감동으로 쿼어퍼레이드 동안 많이 사먹은 기억이 납니다. 해외기업들 중에서도 러시아와 구글코리아를 위시한 몇몇 기업들은 성소수자 운동 자체를 후원하기도 합니다. 러시아의 채리티 팻도 그렇고, 구글코리아는 2016 년 땡동과 함께 구글멘토링프로그램을 진행하면서 IT 기술 멘토링 프로그램을 진행했지요. 이런 상황들 속에서 성소수자 운동단체인 행성인은 '기업의 후원을 받지 않는다는 이야기를 계속해야 하는가?', '기업을 변화시키는 방법은 무엇이 있을까?' 에 대한 고민을 시작하고 있습니다.

## 성소수자 노동자 인터뷰 결과 발표

선원 (성소수자 노동권팀)

### 들어가며

행동하는성소수자인권연대(이하 '행성인') 성소수자노동권팀(이하 '노동권팀')은 2010 년에 10 명의 성소수자 노동자들에 대한 인터뷰를 시작으로 성소수자들이 노동현장에서 겪게 되는 어려움이나 차별에 대해서 지속적으로 기록해오고 있다. 이러한 기록 작업의 연속선상에서 지난 2020 년에도 5 명의 성소수자 노동자들을 대상으로 인터뷰를 진행하였다.

이에 '2021 년 성소수자 노동권 연속 토론회'를 맞아 2020 년에 진행한 인터뷰 결과를 정리하여 발표하려고 한다. 인터뷰 참여자 5 명의 이야기를 단순하게 정리·나열하기보다는 국가인권위원회(이하 '인권위')가 2014 년에 실시한 『성적지향·성별정체성에 따른 차별 실태조사』<sup>1</sup> 중 직장에서의 차별 부분과 해당 인터뷰에서 발견되는 내용을 비교·분석하고자 한다. 이는 인권위가 실시한 연구의 양적방법론에 의한 데이터를 통하여 인터뷰 내용에서 발견된 성소수자 노동자들이 겪는 차별과 어려움에 객관성을 보완하기 위함이다. 발표 자료의 순서는 행성인의 노동권 운동의 연원 및 노동권팀의 기록 작업, 그리고 직장 내 차별 유형에 따른 5 명의 성소수자 노동자에 대한 인터뷰 내용 분석으로 이뤄져 있다.

### 행성인과 노동권 운동

#### 행성인의 노동권운동 역사

|      |  |
|------|--|
| 1997 | '노동법·안기부법 개악에 반대하는 동성애자연대투쟁위원회' 발족         |
| 2004 | 114 주년 세계 노동절 맞이 토론회 '노동절과 동성애자'           |
| 2009 | 성소수자 노동권 첫 모임 (추후 노동권팀 발족)                 |
| 2010 | '차별 없는 일터로 가는 징검다리' 워크숍                    |
| 2010 | '평등한 사랑! 평등한 노동! 우리들의 일터에 핑크를 허하라! 토론회' 개최 |
| 2010 | 국가인권위원회 인권논문상 수상 거부                        |

<sup>1</sup> 장서연 외. 2014. 『성적지향·성별정체성에 따른 차별 실태조사』. 국가인권위원회.

|      |                                       |
|------|---------------------------------------|
| 2011 | 성소수자 노동권 두 번째 토론회 '나, 성소수자 노동자'       |
| 2012 | 연대 한 바퀴 진행                            |
| 2013 | 민주노총 본 대회에서 처음으로 성소수자 노동자 권리선언문 낭독    |
| 2013 | 일하는 성소수자 이야기 모임 진행 시작                 |
| 2014 | LGBT가 평등한 일터를 만들기 위해 요구되는 변화들' 자료집 발간 |
| 2014 | '노동현장과 성소수자 차별' 자료집 발간                |
| 2017 | '나, 성소수자 노동자 - 두 번째 이야기' 인터뷰집 발간      |

행성인은 1997년에 '노동법·안기부법 개악에 반대하는 성소수자연대투쟁위원회' 발족을 시작으로 현재까지 다양한 성소수자 노동권 관련 활동들을 진행해오고 있다. 특히 2009년에는 성소수자 노동권을 의제로 첫 모임을 가졌으며, 이후 이 모임이 발전하여 행성인 내에 노동권팀으로 발족하게 된다.

#### 행성인 노동권팀의 기록 작업

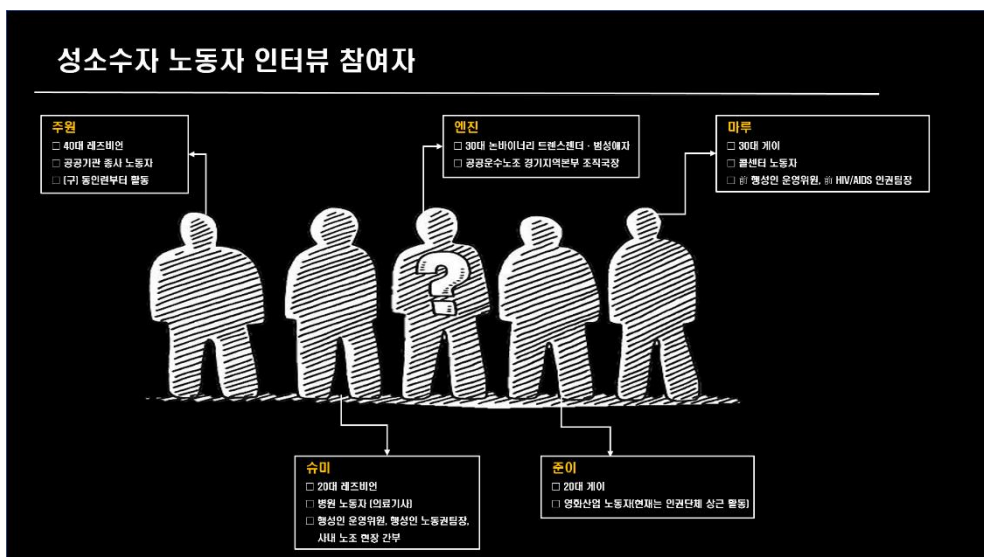
|      |   |
|------|---|
| 2009 | 성소수자 노동권 1차 실태조사 진행                         |
| 2010 | '우리들의 일터에 Pink를 허하라' 자료집 발간 (총 10명 인터뷰)     |
| 2011 | '나, 성소수자 노동자 - 첫 번째 이야기' 인터뷰집 발간 (총 6명 인터뷰) |
| 2014 | 'LGBT가 평등한 일터를 만들기 위해 요구되는 변화들' 자료집 발간      |
| 2014 | '노동현장과 성소수자 차별' 자료집 발간                      |
| 2017 | '나, 성소수자 노동자 - 두 번째 이야기' 인터뷰집 발간 (총 6명 인터뷰) |
| 2020 | 활동하는 성소수자 노동자 인터뷰(총 5명 인터뷰)                 |

노동권팀은 첫 모임이 있었던 2009년에 '성소수자 노동권 1차 실태조사'를 시작으로 노동현장에서의 성소수자의 삶에 대해서 지속적으로 기록해오고 있다. 노동권팀의 팀장을 행성인 사무국의 상근활동가가 일시적으로 겸직하는 경우도 있었으나, 일반적으로는 팀장부터 팀원까지 팀의 구성원 대부분이 각자의 생업에 종사하면서 팀 활동을 하는 것이기에, 인터뷰를 매년 진행하기엔 무리가 있었던 것이 사실이다.

그럼에도 불구하고 노동권팀은 2010년에 10명의 성소수자 노동자에 대한 인터뷰를 시작으로 2011년에 6명, 2017년에 6명, 그리고 2020년에 5명에 대한 인터뷰를 진행하였다. 이러한 인터뷰 작업은 성소수자들이 경험하는 노동현장에서의 어려움들을 기록하기 위함이며, 보다 다양한 목소리를 반영하기 위해서 인터뷰를 실시할 때마다 성적지향·성별정체성, 직장 유형, 연령 등을 다르게 설정하였다.

2017년에는 그동안 크게 가시화되지 않았던 트랜스젠더 노동자, HIV 감염인 노동자 등에 대한 인터뷰를 진행하여 이들이 직장에서 경험하는 어려움 등을 인터뷰 자료집으로 출간하였다. 2020년의 인터뷰 참여자는 '활동하는 성소수자 노동자', 다시 말해, 공공기관, 콜센터, 병원 등 다양한 노동현장에서 일하면서 성소수자 인권, 노동권 등 활동에 참여하고 있는 성소수자 노동자들이다.

## 2020년 성소수자 노동자 인터뷰 참여자 소개



2020년에 실시된 인터뷰 작업에는 총 5명의 성소수자 노동자들이 참여하였다. 이들이 직장 내에서 경험하게 되는 어려움들의 맥락을 이해하는 데 도움을 주기 위하여, 인터뷰 참여자들을 성적지향·성별정체성, 연령대, 직장 유형, 활동 이력 등을 중심으로 소개하고자 한다.

첫 번째 인터뷰 참여자는 '아이'다. 주원은 40대 레즈비언 노동자로 공공부문에서 일하고 있다. 주원은 대학생이던 90년대 말 동성애자인권연대(이하 '동인련')을 만나 지금까지 노동, 성소수자 인권 등의 활동에 참여하고 있다.

두 번째 인터뷰 참여자는 '슈미'다. 슈미는 20대 레즈비언이며, N년째 의료기사로 노동하고 있는 병원 노동자이다. 벽장에만 있던 슈미는 대학생 시절에 우연한 기회로

행성인에 가입하게 되었으며, 현재는 행성인에서 운영위원, 노동권팀장 등 주요한 역할을 맡고 있다.

세 번째 인터뷰 참여자는 '준이'다. 준이는 20 대 게이이며, 4 년간 영화산업에 종사한 후, 현재는 인권단체에서 상근 활동을 하고 있다. 영화산업에서 일할 때부터 성소수자 인권, 노동 등 다양한 활동에 참여하고 있다.

네 번째 인터뷰 참여자는 '엔진'이다. 엔진은 30 대 논바이너리 트랜스젠더·범성애자이며, 현재는 공공운수노조 경기지역본부에서 조직국장으로 일하고 있다. 공공운수노조에 오기 전에도 다양한 지역 노조에서 활동했으며, 성소수자 모임인 'THIS WAY'에서 활동하기도 했다.

다섯 번째 인터뷰 참여자는 '마루'다. 마루는 30 대 게이이며, 건설회사에서 일하다 인권단체 상근 활동을 거쳐 현재는 콜센터에서 3 년째 근무 중이다. 마루는 2013 년에 행성인에 가입한 후, 행성인 운영위원, HIV/AIDS 인권팀장 등 다양한 활동에 참여하고 있다.

## 채용 거부 또는 입사 취소

### 채용 거부 또는 입사 취소 경험: 동성애/양성애자 등

(단위: 명, %)

|    | 성별          |             | 법적 성별과 타인에게 인식되는 성별 |            |            | 전체          |
|----|-------------|-------------|---------------------|------------|------------|-------------|
|    | 여성          | 남성          | 항상 일치               | 대체로 일치     | 불일치        |             |
| 있다 | 11 (3.0%)   | 2 (0.8%)    | 3 (0.6%)            | 3 (3.9%)   | 7 (13.7%)  | 13 (2.1%)   |
| 없다 | 356 (97.0%) | 250 (99.2%) | 489 (99.4%)         | 73 (96.1%) | 44 (86.3%) | 606 (97.9%) |
| 전체 | 367 (100%)  | 252 (100%)  | 492 (100%)          | 76 (100%)  | 51 (100%)  | 619 (100%)  |

인권위의 2014 년 연구결과, 조사 참여자 중 직장에 취업하기 위해 구직활동을 했던 경험이 있거나 현재 구직활동 중인 동성애/양성애자 등은 619 명이었다. 이 가운데 13 명(2.1%)이 정체성을 이유로 입사가 취소되거나 채용이 거부되었던 경험이 있다고 응답하였다. 성별로는 여성이 11 명(3.0%), 남성이 2 명(0.8%)으로 조사되어, 여성의 입사 취소, 채용 거부 경험이 더 많은 것으로 나타났다.

이 결과를 단순하게 본다면, 채용 과정에서 성소수자에 대한 차별이 적은 것처럼 보일 수도 있을 것이다. 왜냐하면 629 명의 연구 참여자 중 겨우 13 명(2.1%)만이 채용이 거부되거나 입사가 취소되었기 때문이다. 하지만 대부분의 노동현장에서 성소수자가 가시화되지 않은 상황을 고려한다면, 그만큼 성소수자가 노동현장, 특히나 채용 과정에서 자신의 정체성을 드러내는 것이 어렵다는 것을 유추해볼 수 있을 것이다.

이와 관련하여 노동권팀이 2020 년에 진행한 인터뷰 내용을 살펴보자. 준이(20 대 게이, 영화산업 노동자)의 말에 의하면, 영화산업 내에는 공개적으로 커밍아웃한 성소수자 노동자가 거의 없다. 이 산업이 가지는 특성상 작품 당 3~6 개월의 계약을 하게 되는데, 성소수자라는 것이 드러났을 시 다음 작품에서 계약이 어려워질 수도 있기 때문이다. 당장에 준이만하더라도 평소에는 자신의 성적지향을 드러내는 데 적극적이지만, 영화산업에서 일하던 기간에는 철저하게 자신의 정체성을 숨길 수밖에 없었다.

## 채용 과정에서의 괴롭힘

채용과정에서 외모/복장/행동으로 인한 차별 경험: 동성애/양성애자 등

(단위: 명, %)

|          | 성별             |               | 법적 성별과 타인에게 인식되는 성별 |               |               | 전체             |
|----------|----------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|----------------|
|          | 여성             | 남성            | 항상 일치               | 대체로 일치        | 불일치           |                |
| 차별 경험 있다 | 104<br>(28.3%) | 68<br>(27.0%) | 98<br>(19.9%)       | 38<br>(50.0%) | 36<br>(70.6%) | 172<br>(27.8%) |
| 전체       | 367<br>(100%)  | 252<br>(100%) | 492<br>(100%)       | 76<br>(100%)  | 51<br>(100%)  | 619<br>(100%)  |

인권위의 2014 년 연구결과, 응답자의 27.8%가 채용 과정에서 외모, 복장, 말투, 행동 등이 남자(혹은 여자)답지 못하다는 이유로 부정적인 반응이나 평가를 받은 적이 있는 것으로 조사되었다. 법적 성별과 성별표현이 항상 일치하는 경우 19.9%, 대체로 일치하는 경우는 50.0%, 불일치하는 경우에는 70.6%가 자신의 겉모습, 말투, 행동 등으로 인해 채용 과정에서 부정적인 반응이나 평가를 경험한 것으로 나타났다.

이와 같이 성소수자들이 채용 과정에서 차별을 경험하는 경우가 많은데, 이번 인터뷰에 참여했던 엔진(30 대 논바이너리 트랜스젠더·범성애자, 공공운수노조 활동가)도 면접

과정에서 차별을 경험하였다. 엔진은 지역에 있는 노조에서 활동한 후 시민사회단체에서 면접을 보게 되었다. 이곳은 일반 사업체와 다르게 시민사회단체이기에 자신의 성정체성이 채용 과정에서 문제가 되리라고는 생각하지 않았다. 하지만 면접에 들어가니 심사위원들은 엔진의 성정체성과 여성주의 활동에 대해서 노골적으로 부정적인 반응을 보였다. '당신은 성소수자 당사자이며, 이와 관련된 활동을 하고 있는데, 단체의 활동과 충돌할 시 어떤 선택을 할 것이냐', '회원들 대부분이 50 대 남성인데, 이들이 여성주의에 부정적인 반응을 보이면 어떻게 대응할 것이냐' 등의 질문들이 이어졌다.

당시 엔진에게 해당 단체를 소개해준 사람이 있었기에, 면접에는 성실히 임할 수밖에 없었다. 하지만 이때의 기억은 엔진에게 오랫동안 트라우마로 남았다. 그래서 이후에 다른 단체에 지원할 때는 지원서에 반드시 본인이 성소수자라는 것을 기재하였다. 이렇게 하는 데는 두 가지 이유가 있었는데, 첫째는 자신이 이미 커밍아웃을 했으니, 성소수자에 대해서 거부감이 있으면 굳이 면접장까지 본인을 오게 하지 말라는 것이며, 둘째는 성정체성으로 인하여 본인은 떨어지더라도, 지원자들 중에 얼마든지 성소수자가 존재할 수 있다는 것을 인지시키기 위함이었다.

다음으로, 슈미(20 대 레즈비언, 병원 노동자)의 이야기를 살펴보자. 슈미는 대학생 시절까지 화장을 하지 않았으며, 짧은 머리를 하고 다녔다. 이에 슈미는 대학의 교수나 동기들로부터 '머리를 좀 기르라'는 말을 반복적으로 들어야 했지만, 타인의 시선 때문에 굳이 자신의 스타일을 바꾸고 싶지는 않았다. 그러다 면접이 다가오면서 슈미는 본인의 법적 성별에 맞춰 사회가 요구하는 스타일을 받아들일 수밖에 없었다. 가장 먼저, 면접을 위해 옷을 대여해주는 업체에 갔는데, 여성은 치마, 남성은 바지만을 대여할 수 있었다. 뿐만 아니라 이미 면접 경험이 있는 선배나 동기들의 강권으로 화장을 하고 면접에 들어갔다. 그만큼 면접 과정 등 노동현장에서 성소수자들은 본인이 원하는 성별표현을 사회적 기준에 따라 포기할 수밖에 없는 것이다.

## 비혼 상태로 인한 차별

채용과정에서 비혼 상태로 인한 차별경험: 동성애/양성애자 등

(단위: 명, %)

|          | 성별             |                | 연령별            |                |               | 전체             |
|----------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|----------------|
|          | 여성             | 남성             | 30세 미만         | 30~39세         | 40세 이상        |                |
| 차별 경험 있음 | 32<br>(8.7%)   | 34<br>(13.5%)  | 14<br>(3.9%)   | 33<br>(17.9%)  | 19<br>(25.3%) | 66<br>(10.7%)  |
| 차별 경험 없음 | 335<br>(91.3%) | 218<br>(86.5%) | 346<br>(96.1%) | 151<br>(82.1%) | 56<br>(74.7%) | 553<br>(89.3%) |
| 전체       | 367<br>(100%)  | 252<br>(100%)  | 360<br>(100%)  | 184<br>(100%)  | 75<br>(100%)  | 619<br>(100%)  |

인권위의 2014 년 연구결과, 응답자의 10.7%가 법적으로 결혼하지 않은 상태라는 이유로 채용과정에서 부정적인 반응이나 평가를 받은 적이 있는 것으로 조사되었다. 연령이 높아질수록 비혼 상태로 인한 차별적 경험의 빈도도 높아지는 것으로 나타났는데, 29 세 이하 연령층에서의 독신이라는 이유로 부정적인 반응이나 평가를 받았다는 응답자가 3.9%에 불과하지만, 30 대 응답자의 경우에는 17.9%, 40 대의 경우 25.3%가 결혼하지 않았다는 이유로 채용과정에서 비우호적인 시선을 받은 적이 있다고 응답하였다.

위의 연구결과에 나타난 비혼 상태로 인한 차별은 이번 인터뷰의 참여자들도 겪고 있었다. 우선 주원(공공부문 노동자)의 경우를 살펴보자. 아이가 일하고 있는 공공부문은 보수적인 직장으로 분류되며, 40 대인 아이는 소위 '결혼 적령기'를 벗어났기에, 그녀의 비혼 상태는 많은 직장 동료들의 이야깃거리이다. 아이는 입사 때부터 현재까지 “국수를 언제 먹여줄 거냐”는 농담을 지속적으로 듣고 있다.

이렇게 자신의 비혼 상태가 놀림의 대상이 되는 것도 싫고, 혹시라도 동료들이 자신의 성정체성을 알아채지 않을까 하는 두려움에 남자친구가 있다고 거짓말을 한 적도 있었다. 하지만 일시적으로 만나고 마는 사람들이 아니라, 몇 년간 매일 마주해야 하는 직장 동료들에게는 이러한 거짓말마저 쉬운 것이 아니었다. 봄이 되면 남자친구와 벚꽃으로 보러 갔고, 여름에는 같이 휴가를 다녀왔고, 생일에는 함께 파티를 했다는 거짓말을 하였다. 이렇듯 시간이 지날수록 아이의 거짓말은 본인이 감당하기 어려워질 만큼 서사가 길어지게 되었다. 결국 아이가 선택한 방법은 동료들과 거리를 두는



것이였다. 직장에서 주원은 불편한 질문과 거짓 대응을 반복하기 보다 평소와 달리 차라리 관계에 소극적인 편을 선택했다.

다음으로, 슈미(20 대 레즈비언, 병원노동자)의 이야기를 살펴보자. 슈미의 직장에는 가족수당, 자녀수당, 자녀학자금제도에서부터 직원 가족에 대한 진료비 감면까지 가족에 대한 다양한 복지제도가 마련돼 있다. 하지만 동성혼이 법제화되지 않은 우리나라에서 슈미의 동성파트너에게는 이러한 사내 복지제도가 적용되지 않는다. 이렇게 슈미는 직장 내에서 결혼제도와 관련된 제도적 차별을 경험하고 있다.

또한 슈미는 직장 내 노조에서 여성 사업 담당자이다. 행성인 운영위원, 노동권팀장 등의 역할 수행에서 알 수 있듯이, 슈미는 사람을 조직하고 다양한 활동을 기획할 수 있는 역량을 가지고 있음에도 불구하고, 노조에서 항상 수동적인 역할만 수행하고 있다. 그 이유는 슈미가 결혼, 임신이나 출산, 육아 등 우리사회에서 여성에게 강요되는 고정적인 성역할을 수행하지 않았기 때문이다. 이로 인하여 슈미 본인도 직장 내의 여성 동료들을 대표하는 데에 부담감을 가지고 있으며, 다른 여성 동료들과의 대화에서도 소외되는 경향이 있다. 그리고 그녀는 보수적인 직장에서 여성 의제가 담긴 활동을 하는 과정에서 여러 남성 직원들과 충돌하게 되었다. 그럴 때마다 이들은 “저러니 결혼을 못했지”, 혹은 “결혼을 못 하니 저렇지” 등의 발언을 하며 슈미의 ‘미혼’ 상태를 불완전한 것으로 간주하여 그녀에게 지속적으로 인신공격을 하였다.

## 직장 내 괴롭힘

직장 내 괴롭힘 경험: 동성애/양성애자 등

(단위: 명, %)

|       | 성별          |             | 법적 성별과 성별표현 |            |            | 전체          |
|-------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|-------------|
|       | 여성          | 남성          | 항상 일치       | 대체로 일치     | 불일치        |             |
| 경험 있음 | 133 (43.9%) | 77 (38.1%)  | 148 (38.8%) | 37 (53.8%) | 30 (89.3%) | 215 (41.7%) |
| 경험 없음 | 178 (58.1%) | 125 (61.9%) | 258 (63.4%) | 32 (48.4%) | 13 (30.2%) | 301 (58.3%) |
| 전체    | 314 (100%)  | 202 (100%)  | 404 (100%)  | 69 (100%)  | 43 (100%)  | 518 (100%)  |

인권위의 2014 년 연구결과, 41.7%의 응답자가 직장 내에서 본인의 정체성으로 인한 따돌림, 협박, 반복적 지적, 비난, 조롱, 물품 훼손, 신체적 폭력, 성희롱, 성폭력 중 어느 한 가지라도 경험한 적이 있다고 응답하였다. 법적 성별과 타인이 인식하는 성별이 항상 일치하는 경우에는 36.6%, 대체로 일치하는 경우에는 53.6%가 직장 내 괴롭힘을 당한 적이 있다고 응답하였으며, 성별과 성별표현이 불일치하는 경우에는 69.8%가 괴롭힘의 경험이 있는 것으로 조사되었다.

이와 관련하여 준이(20 대 게이, 영화산업 노동자)의 이야기를 살펴보자. 준이가 영화산업에서 일할 당시, '이태원 클라쓰'라는 JTBC 드라마가 인기였는데, 여기에는 '마현이'라는 트랜스젠더 캐릭터가 나온다. 그러다 보니 드라마에 대한 얘기를 하면서 자연스럽게 트랜스젠더에 대한 얘기도 하게 됐는데, 준이와 같은 또래의 남성 동료는 "트랜스젠더나 동성애자가 앞에 있으면 진짜 죽여 버리고 싶다"라는 말을 준이 앞에서 서슴없이 하였다. 20 대인 동료가 이렇게 말할 정도로 준이가 있었던 영화산업 내에서의 성소수자 혐오 발언은 쉽게 표출되고 있었다.

### 직장 내에서의 아웃팅 위험

지금까지 직장 내에서 아웃팅 당한 경험: 동성애자/양성애자 등

단위: 명(%)

|    | 성별          |             | 법적 성별과 성별표현 |            |            | 전체          |
|----|-------------|-------------|-------------|------------|------------|-------------|
|    | 여성          | 남성          | 항상 일치       | 대체로 일치     | 불일치        |             |
| 있다 | 45 (9.7%)   | 26 (8.0%)   | 47 (7.6%)   | 14 (14.3%) | 10 (14.9%) | 71 (9.0%)   |
| 없다 | 417 (90.3%) | 297 (92.0%) | 573 (92.4%) | 84 (85.7%) | 57 (85.1%) | 714 (91.0%) |
| 전체 | 462 (100%)  | 323 (100%)  | 620 (100%)  | 98 (100%)  | 67 (100%)  | 785 (100%)  |

성별  $\chi^2=0.7(p=0.416)$ , 성별표현별  $\chi^2=7.7(p=0.021)$

인권위의 2014 년 연구결과, "내 의사와 관계없이 직장 내에서 나의 정체성이 알려짐"이라는 질문에 대해 전체 응답자 785 명 가운데 아웃팅을 경험한 응답자는 71 명(9.0%)이었으며, 성별로는 여성의 9.7%, 남성의 8.0%가 아웃팅을 경험한 적이 한 번이라도 있다고 응답하였다.

아웃팅 경험과 직장 퇴사 경험: 동성애/양성애자 등



또한 직장에서 아웃팅 당한 적이 없는 응답자의 15.3%가 해고, 권고사직, 재계약 거부 등의 비자발적 사직을 경험한 반면, 아웃팅 경험이 있는 응답자의 28.1%가 비자발적으로 직장을 그만두어야 했던 적이 있는 것으로 나타났다. 아웃팅 경험이 있는 응답자와 그렇지 않은 응답자 간에 자발적인 퇴사의 비율은 3 배 이상 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 직장에서 아웃팅 당한 적이 없는 응답자의 6.2%가 자발적 사직을 경험한 반면, 아웃팅 경험이 있는 응답자의 19.7%가 자발적으로 직장을 그만두어야 했던 적이 있는 것으로 나타났다.

이와 관련하여, 준이(20 대 게이, 영화산업 노동자)의 경우를 살펴보자. 남성 중심적인 영화산업 내에서 준이는 철저히 자신의 성정체성을 숨기며 노동해왔다. 그러던 중 신뢰할만한 동료로 만나게 되었고, 준이는 그에게 커밍아웃을 하게 된다. 해고나 재계약 거부 등 생존권의 위협으로 이어질 수 있는 아웃팅이기에 그만큼 쉽지 않은 선택이었지만, 준이도 누군가에게 자신의 존재를 지지받고 싶었다. 하지만 준이가 커밍아웃을 한 후, 그 동료는 준이와의 모든 연락을 끊었다. 그렇게 친하고 많은 걸 믿을 수 있다고 생각했던 동료였지만, 준이가 동성애자라는 이유만으로 그는 모든 관계를 단절한 것이다.

다음으로 슈미(20 대 레즈비언, 병원노동자)의 이야기를 살펴보자. 슈미의 한 남성 동료는 본인이 가족들과 서울 퀴어퍼레이드에 참여했다는 이야기를 하였다. 직장 내에서 고립돼있던 슈미는 그의 이 말이 반가웠지만, 그에게 커밍아웃할 수는 없었다. 아니, 할

수 없었다기보다는 아예 커밍아웃하고 싶은 마음이 들지 않았다. 그 이유는 이곳이 직장이기 때문이다. 그 동료가 성소수자에 우호적일 수는 있겠지만, 혹시라도 그가 실수로 아웃팅을 하는 경우 슈미는 본인의 생존권 자체가 위협받게 된다. 그렇기에 슈미는 직장 내의 그 누구에게도 커밍아웃을 할 수 없었다.

또한 슈미는 여러 경험을 통해서 자신에 대한 평가들이 정체성과 연관될 수도 있다는 것을 알고 있었다. 이미 직장 내에서 여성, 혹은 비혼 상태들과 연관지어 부정적인 평가를 경험했던 슈미다. 그렇기에 자신이 성소수자라는 것을 커밍아웃 했을 때, 자신이 하는 업무들이 단순히 정체성과 연관돼서 평가받는 것은 아닐까 우려가 되었다.

## 직장 선택 시 고려사항

직장(일) 선택 시 특별히 고려하는 조건(복수응답): 동성애/양성애자 등

|                                   | 여성<br>명(%) | 남성<br>명(%) | 전체<br>명(%) | $\chi^2$ -test<br>(p값) |
|-----------------------------------|------------|------------|------------|------------------------|
| <u>모든 응답자의 선호가 높은 직장(일)의 조건</u>   |            |            |            |                        |
| 다양성이 존중되는 곳                       | 167 (50.3) | 122 (54.0) | 289 (51.8) | 0.7 (0.393)            |
| 혼자 일할 수 있는 곳                      | 112 (33.7) | 88 (38.9)  | 200 (35.8) | 1.6 (0.208)            |
| 종교적 색채가 없는 곳                      | 112 (33.7) | 84 (37.2)  | 196 (35.1) | 0.7 (0.404)            |
| 객관적 자격이 증명되는 곳                    | 110 (33.1) | 83 (36.7)  | 193 (34.6) | 0.8 (0.381)            |
| <u>여성의 선호가 상대적으로 높은 직장(일)의 조건</u> |            |            |            |                        |
| 복장/두발 자율성이 보장되는 곳                 | 174 (52.4) | 65 (28.8)  | 239 (42.8) | 307 (<.001)            |
| 성별에 따른 유니폼이 없는 곳                  | 120 (36.1) | 23 (10.2)  | 143 (25.6) | 476 (<.001)            |
| 여성이 많은 곳                          | 105 (31.6) | 43 (19.0)  | 148 (26.5) | 11 (0.001)             |
| <u>남성의 선호가 상대적으로 높은 직장(일)의 조건</u> |            |            |            |                        |
| 자신을 지지해주는 지인이 있는 곳                | 86 (25.9)  | 83 (36.7)  | 169 (30.3) | 7.5 (0.006)            |
| 성적 소수자에 대한 차별금지가 명시된 곳            | 60 (18.1)  | 59 (26.1)  | 119 (21.3) | 5.2 (0.023)            |
| 비슷한 정체성의 동료가 많을 것 같은 곳            | 61 (18.4)  | 54 (23.9)  | 115 (20.6) | 2.5 (0.114)            |
| 성적 소수자라는 점이 경쟁력이 되는 곳             | 48 (14.5)  | 55 (24.3)  | 103 (18.5) | 8.7 (0.003)            |
| 남성이 많은 곳                          | 12 (3.6)   | 33 (14.6)  | 45 (8.1)   | 21.9 (<.001)           |
| 신분증을 요구하지 않는 곳                    | 3 (0.9)    | 15 (6.6)   | 18 (3.2)   | 14.2 (<.001)           |
| <u>그 밖의 고려사항</u>                  |            |            |            |                        |
| 아는 사람을 만날 일이 없는 곳                 | 64 (19.3)  | 46 (20.4)  | 110 (19.7) | 0.1 (0.754)            |
| 재택근무를 할 수 있는 곳                    | 37 (11.1)  | 23 (10.2)  | 60 (10.8)  | 0.1 (0.717)            |
| 외국인 회사                            | 54 (16.3)  | 45 (19.9)  | 99 (17.7)  | 1.2 (0.268)            |
| 인권단체, 시민단체                        | 47 (14.2)  | 43 (19.0)  | 90 (16.1)  | 2.4 (0.125)            |
| 자영업                               | 40 (12.0)  | 32 (14.2)  | 72 (12.9)  | 0.5 (0.465)            |
| 기타                                | 7 (2.1)    | 2 (0.9)    | 9 (1.6)    | 1.3 (0.260)            |
| 전체응답자                             | 332 (100)  | 226 (100)  | 558 (100)  |                        |

인권위의 2014 년 연구결과에서 알 수 있듯이, 성소수자에게 있어서 직장을 선택할 시 다양성이 존중되거나, 혼자서 일할 수 있는 등의 조건들이 중요하다. 직장을 선택할 시 비성소수자들은 연봉, 사회적 지위 등을 우선적으로 고려한다는 점을 살펴볼 때, 그 차이를 확인할 수 있다.

이번 인터뷰에서도 비슷한 결과를 확인할 수 있었다. 우선, 마루(30 대 게이, 콜센터 노동자)의 경우를 살펴보면, 그가 일하고 있는 콜센터에는 성소수자 노동자들이 많이 있다. 성소수자들은 남성(여성)이 '여성(남성)스럽다'거나, 혹은 비혼 상태 등 다양한 이유로 직장 내에서 차별을 경험하게 된다. 하지만 콜센터에서는 노동자의 복장, 외모 등이 중요하지 않다. 여기에서는 제품이나 서비스에 대한 정확한 이해와 안정적인 설명 등 업무 역량이 중요하다. 그렇기 때문에 업무 외의 요소들로 차별을 경험해야 하는 성소수자들이 콜센터 노동을 선호하게 되는 것이다.

다음으로, 엔진(30 대 논바이너리 트랜스젠더·범성애자)의 경우를 살펴보자. 엔진은 청소년기 때부터 동물권, 여성주의 등 다양한 활동에 참여해왔으며, 상근 활동가가 되고 싶었던 엔진은 자연스럽게 노조 활동가가 되었다. 엔진이 일하고 있는 공공운수노조 사무처규정에 따르면 동성혼에 대해서도 가족수당이 지급되며, 공공운수노조의 강령에는 성소수자를 강력하게 지지한다는 문구가 명시되었다. 그러다 보니 사회운동에 관심이 있는 많은 성소수자들이 노조로 모이고 있다. 이러한 상황은 노동조합뿐만 아니라 환경, 인권, 여성 등 다양한 시민사회단체들에서도 찾아볼 수 있는데, 이곳에서는 성소수자에 우호적인 분위기 등으로 다른 직업군에 비해 성소수자 노동자의 비율이 높은 편이다.

## 직장 내 정체성 숨김으로 인한 어려움

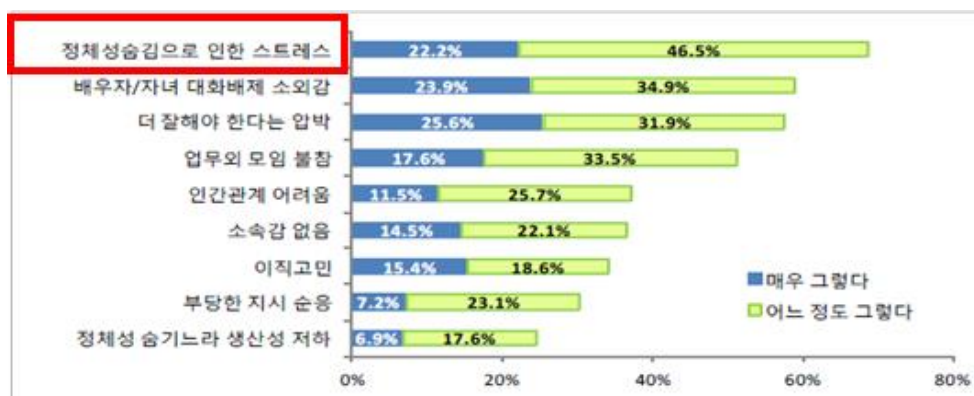
직장의 성소수자 인식과 정체성 감춤 노력: 동성애/양성애자 등

(단위: 명, %)

|                    |            | 근무하는 직장의 성적 소수자에 대한 인식 |             |             | 전체          |
|--------------------|------------|------------------------|-------------|-------------|-------------|
|                    |            | 우호적                    | 비우호적        | 모르겠음        |             |
| 직장에서 정체성이 드러나지 않도록 | 매우 주의를 기울임 | 13 (16.9%)             | 146 (58.4%) | 109 (57.7%) | 268 (51.9%) |
|                    | 어느 정도 주의함  | 28 (36.4%)             | 87 (34.8%)  | 56 (29.6%)  | 171 (33.1%) |
|                    | 주의하지 않음    | 36 (46.8%)             | 17 (6.8%)   | 24 (12.7%)  | 77 (14.9%)  |
|                    | 전체         | 77 (100%)              | 250 (100%)  | 189 (100%)  | 516 (100%)  |

인권위의 2014 년 연구결과, 일하는 직장의 성소수자에 대한 인식이 우호적이라면 16.9%의 응답자가 정체성을 감추기 위해 매우 주의를 기울이는 반면, 직장의 인식이 비우호적이거나 알 수 없을 경우에는 약 58%의 응답자가 자신의 정체성이 드러나지 않도록 직장에서 매우 주의를 기울이며 생활하고 있는 것으로 나타났다.

정체성 숨김으로 인한 어려움(모두 선택)



또한 “정체성을 숨기기 위해 조심해야 하는 스트레스”에 대해 68.7%가 정신적 고통을 느낀다고 응답했으며, 22.2%가 매우 심한 스트레스에 시달리고 있고, 46.5%가 어느 정도의 스트레스를 느끼고 있다고 응답하였다. “배우자/자녀 관련 대화에서 배제(58.8%)”되어 일상에서 느끼는 소외감이 큰 것도 문제인 것으로 나타났으며, 업무와 관련해서는 “남들보다 더 잘해야 한다는 스트레스”를 느낀다는 응답자가 58% 가까이 되는 것으로 조사되었다.

이와 관련하여 슈미(20 대 레즈비언, 병원 노동자)의 경우를 살펴보자. 슈미가 일하고 있는 병원은 굉장히 보수적인 곳으로, 최근에 노조가 생겼는데, 이들은 80 년대에 버금가는 노조 탄압을 경험하였다. 노조를 결성하는 과정이나 이후의 활동 등에서 여러 불이익을 경험하였지만, 아직도 슈미에게 있어 노조는 중요한 의미를 가진다. 대부분 성소수자 노동자들이 그러하듯이, 슈미는 직장 내에서 커밍아웃을 하지 않은 채 철저히 소외된 상황에서 일을 해왔다. 그러다 노조활동을 통하여 직장 내에서 처음으로 소속감을 느끼게 되었는데, 노조에서도 커밍아웃을 한 것은 아니지만, 슈미가 직장 내에서 유일하게 기댈 수 있는 곳이 노조이다.

## 나가며

2014 년 인권위의 연구결과와 이번 인터뷰 내용을 비교·분석하였다. 이 두 자료들을 통해서 성소수자들이 노동권에서 어떠한 어려움 혹은 차별을 경험하는지 알 수 있었다. 채용 과정에서 차별, 비혼 상태로 인한 차별, 직장 내 괴롭힘, 아웃팅 경험과 직장 퇴사, 직장 선택 시 고려사항, 그리고 직장 내 정체성 숨김으로 인한 어려움 등 성소수자 노동자들은 자신의 성적지향·성별정체성으로 인하여 다양한 상황에서 차별을 경험하고 있다.

지난 2020 년에 진행한 인터뷰의 주제는 '활동하는 성소수자 노동자'이다. 공공기관, 병원, 영화산업, 콜센터, 노조 등 일반 노동현장에서 일하지만 오랫동안 다양한 활동을 지속하고 있는 이들이 인터뷰에 참여하였다. 이들은 직장에서 자신이 가지고 있는 권리가 무엇인지, 그리고 부당한 상황에서 어떠한 지원을 받을 수 있는지 등에 대해 그 누구보다 잘 알고 있는 사람들이다. 하지만 이들마저 직장에서는 늘 차별을 경험해야 했으며, 아웃팅에 대한 두려움 속에서 일해야 했다. 이렇게 오랫동안 사회운동을 하고 있는 인터뷰 참여자들마저 직장 내에서 차별이나 어려움을 경험하고 있다면, 얼마나 많은 성소수자 노동자들이 어려움을 겪고 있을지 가늠해볼 수 있을 것이다.

그리고 이번 인터뷰 참여자들은 사회운동가의 시각으로 직장 내의 부당한 문화나 차별을 바라보고 있기에, 이들의 인터뷰 내용을 통하여 각 직장 유형에서의 구조적인 차별을 살펴볼 수 있을 것이라 생각한다. 이 5 명의 인터뷰에 대한 보고서를 통해서 더 많은 사람들이 일반 직장 내에서의 성소수자 노동자들의 삶과 어려움에 대해서 알아갈 수 있는 기회가 되기를 바란다.

### 나, 성소수자 노동자

슈미 (성소수자 노동권팀)

#### 나의 소개

교수는 병원에 취업하기 위해선 무색무취의 사람이 되어야 한다고 말했다. 색깔도 없고, 냄새도 없는 그런 사람. 그게 어떤 의미인지는 몰랐지만, 아무튼 나는 그런 사람이 아니라는 생각이 들었다. 혹시나 하는 마음에 여러 병원에서 실습도 했는데 딱히 나와 맞지 않았다. 그래서 병원에 취업할 마음이 없었다. 하지만 대학교 4 학년까지 병원 취업에 흥미가 없는 날 보며 수많은 사람이 병원 경력 없이 나중엔 후회하지 않겠냐는 조언을 했다. 자꾸 들으니 그럴 것 같았다. 그래서 짧고 굵게 병원 경력을 쌓고 떠나려고 계약직 자리에 지원했는데 어쩌다 보니 정규직으로 전환되어 N 번째 병원에서 노동하고 있다.

#### 나의 일터 소개

나는 의료기사다. 부서의 여남 비율은 1 대 1 이다. 부서에 결혼한 여성 직원이 나오기까지 강산이 두 번 바뀌었다. 대부분의 여성 직원이 30 대 초반에 병원을 떠났다. 단적으로 1 명의 남성 동료는 떠나는 동안 4 명의 여성 동료가 떠났다. 항상 관리자는 남성이다. 관리자가 점찍은 미래의 관리자도 남성이다. 미래의 관리자가 점찍은 미래의 관리자도 남성이다.



## 마음에 스파크가 튀다.

내가 속해있는 부서는 평소에 구성원끼리 소통할 시간이 적다. 당연히 회식마다 약간의 어색함이 있다. 입사하고 몇 년 동안 나는 회식마다 어색함을 풀어주는 역할이었다. 식당에 앉아서 음식이 나올 때까지 사람들은 나에게 대한 질문으로 이야기꽃을 피웠다.

### *'만나는 사람 있어?'*

이십 대 초반엔 이런 질문을 들었다. 만나는 사람이 있다고 말하면 몇 살인지, 무슨 일을 하는지, 몇 년 만났는지, 어디서 만났는지 등에 대한 질문을 들었다. 원래 나는 만나는 사람이 있다고 말할 생각이 전혀 없었다. 하지만 갑작스러운 질문에 당황해서 엉겁결에 있다고 대답해버렸다. 그때 꼬여버렸다. 한국은 여성과 남성의 시계가 다르다. 대체로 남성은 군대에 가니까. 나와 짝꿍의 연애 이야기가 그들의 계산과 맞지 않았다. 조금씩 둘러대기 시작했고 가상의 이야기를 덧붙였다. 머리가 아팠다. 그래서 몇 개월 후에 헤어졌다고 말하고 두 번 다시 만나는 사람을 공개하지 않았다. 그랬더니 이번엔 나이도 어린데 어디 문제 있는 게 아니냐는 이야기를 들었다.

이십 대 중반엔 시작부터 꺾었다는 말을 들었다. 눈을 낮추라거나 원피스도 입고 화장도 하는 등 남자친구 만날 노-력을 하라는 말을 들었다. 조금씩 결혼 이야기가 나왔다. 결혼 계획이 있냐는 질문에 없다고 말하면, 요즘 젊은 여자들이 결혼을 안 해서 출생률이 낮다거나 결혼을 안 하는 게 아니라 어디 문제 있어서 못하는 게 아니냐는 이야기를 들었다. 시시때때로 외모 지적도 들었다. 어떤 남성 직원은 나에게 안경을 벗고 렌즈를 끼면 예쁠 것 같다는 말을 100 번 정도 했다. 본인도 안경을 끼면서. 업무에서도 외모 지적이 이어졌다. 보직자가 카랑카랑한 여성의 목소리를 선호한다며 항상 발표는 여성의 몫이었다. 발표를 앞둔 난 눈에 반짝이도 바르고 입술도 빨갱게 칠하라는 조언을 들었다.

어쩌다 보니 이십 대 내내 꾸밈 노동을 비롯한 결-남-출의 굴레에 퐁당 빠져버렸다. 굴레에서 허덕이기 바쁜 시기였다. 머리에 귀어가 들어올 공간이 없었다. 마침 나와 대화가 통하던 사람들이 페미니스트였다. 자연스럽게 페미니즘에 빠졌다. 몇 년 동안 페미니즘 공부를 했다. 그러다 문득 여성이자 성소수자인 나를 페미니즘으로만 설명하는 건 충분하지 않다는 생각이 들었다. 그래서 일터에서 성소수자로 존재한다는 게 어떤 의미인지 고민하기 시작했다.

## 일터에서 성소수자로 존재하기

*‘그러니까 일터에서 성소수자로서 차별받은 경험이 무엇이죠?’*

*‘일터에서 커밍아웃하셨어요?’*

*‘티가 안 나는데...’*

처음엔 어려웠다. 성소수자 노동을 이야기하면 누군가는 성소수자로 커밍아웃하거나 보이기 때문에 겪는 차별만 요구했다. 일터에 커밍아웃하지 않고 머리가 짧지 않은 나는 거기에 해당하는 이야기가 없었다. 이런 질문을 자꾸 듣다 보면 내가 성소수자로서 일터에서 차별받은 게 없다는 생각마저 들었다. 이상했다. 분명 나는 노동하는 내내 석연치 않은 순간이 있었다. 어떤 말을 하면 좋을지 알 수 없어서 기록하기 시작했다. 이걸 몇 년 동안 기록했던 내용의 일부이다.

## 첫 번째 순간

한국은 일터에서 커밍아웃한 성소수자가 적다. 그래서 일터에서 성소수자로서 겪은 차별이 많이 보이지 않는다. 차별 사례가 쌓여야 제도나 법이 바뀐다는 점에서 아쉽지만 한국은 성소수자가 커밍아웃하기에 거칠다.

*'너 메갈이지? 위마드지?'*

*(미투 사건을 보며) '남 잘되는 꼴을 못 보네. 사람이 잘 나가면 시기하는 사람이 많아요.'*

*'생리 휴가는 남성에 대한 역차별이죠.'*

*'예멘 난민 무서워서 제주도 못 가겠다.'*

*(몇 달 내내) '고기 왜 안 먹어요? 비건 그런건가? 고기가 얼마나 맛있는데.'*

*(HIV 감염인이 의뢰되자) '찝찝하다.혹시 전염되는거 아냐?'*

일터에서 퀴어와 관련된 대화는 거의 나오지 않는다. 서울 퀴어 퍼레이드 시기에 잠깐, 커밍아웃한 남성 연예인이 나오면 잠깐. 그러나 나는 동료들이 퀴어에 대해 어떻게 생각할지 알고 있다. 시시때때로 나는 동료들이 퀴어와 비슷한 소수자들을 어떻게 이야기하는지 보았다. 위에 적힌 말은 내가 일터에서 들었던 빵은 말의 1%다. 이런 말을 들으면 약간 섬찝하다. 내가 성소수자라는 사실이 드러나면 저런 이야기를 들을 확률이 높다는 생각이 든다. 그래서 동료들에게 커밍아웃해야 되겠다는 생각을 1 초도 한 적이 없다. 굳이 해야 될까? 커밍아웃을 하는건 굵어 부스럼이 아닐까? 생각한다.

한편으로 나의 성적 지향은 사적인 영역이고 노동은 공적은 영역이니 분리하고 싶다.  
그러나 커밍아웃을 하지 않는다고 모든게 해결되는건 아니다.

## 두 번째 순간

나는 여성이다. 비 성소수자 여성의 문제는 곧 나의 문제다. 이십 대 초반엔 결혼해서 아기를 낳는 여성만 일터에서 차별받는다고 생각했다. 실제로 임신한 여성은 일터에서 어마어마한 돌부리를 마주한다. 예전에 동료가 임신했다. 동료는 임신하고 입덧이 심했지만 입덧 약을 먹으며 혼자 견뎠다. 업무도 나만큼 처리했다. 근데 동료가 연차를 쓰고 출근하지 않은 날에 관리자가 여성 직원 몇 명을 호출했다. 호출 내용은 간단했다. 동료를 무급휴직 보내는 데 동의하라는 것이었다. 여성 직원들은 임신한 동료에게 무급휴직을 강요할 수 없다고 버텼다. 다행히 동료는 무급휴직을 가지 않았다. 하지만 이번엔 관리자가 육아휴직 기간으로 장난쳤다. 간호사는 6 개월이나 9 개월 쉬고 복귀한다며 법에서 정해진 기간인 1 년 3 개월을 승인하지 않았다. 동료가 싸워서 1 년 3 개월을 겨우 승인받았다. 그때 관리자는 동료에게 '감당할 수 있겠냐?' 는 말을 했다. 결국, 육아휴직에서 복귀한 동료는 승진에서 미끄러졌다. 이런 식이다. 임신하고 육아휴직을 신청한 순간부터 기약 없는 싸움이 시작된다. 그렇다면 결혼하지 않은 여성은 일터에서 안전할까?

*'저러니까 결혼을 못 했지.'*

*'결혼을 하지 않으니까 에너지가 남아서 저렇게 집중하지.'*

아니다. 부서에 결혼하지 않은 여성 동료도 있다. 그 직원은 저런 말을 듣는다. 결혼하지 않았다는 이유로 쉽게 비아냥 당하고 노력을 제대로 인정받지 못한다. 어차피 나는 다른 사람들의 눈에 비혼 여성이다. 한때는 내가 저런 비아냥을 들을까 무서웠다. 그래서 '유능한' 사람이 되기 위해 노력했다. 남들보다 업무도 더 배정받았고, 까다로운 업무도 먼저 나서서 처리했고, 끊임없이 공부했다. 모두가 꺼리는 까다로운 환자는 전부 내가 맡는다는 평가도 들었다. 실 새 없이 달렸다. 나를 찾는 사람도 생겼고, 손목도 아작났다. 근데 가끔 이런 노력이 부질없다고 느껴진다.

때때로 나의 용기가 제대로 인정받지 못한다. 나는 관리자에게 부당한 것은 부당하다고 말하기 위해 노력한다. 온몸에 있는 용기를 끌어모아 싸운다. 그런데 내가 결혼하지 않았다는 이유로 나의 용기가 후려쳐지는 경우가 종종 있다. 내가 용기를 내 변화를 만드는 순간엔 열심히 침묵하다 '슈미씨는 혼자라 저렇게 대들 수 있다.', '슈미씨는 결혼을 안 해서 그렇다.', '우리는 가장이라 딸린 식구가 많아 어쩔 수 없다.'라는 말을 한다. 그래서 요즘엔 결혼하지 않은 여성이 일터에서 자신의 파이를 구할 수 있을까? 라는 고민을 한다.

### 세 번째 순간

*'결혼 생활은 어때?'*

*'요즘 아이가 몇 살이지?'*

비 성소수자 사이엔 마법의 문장이 있다. 이 질문이면 3년 만에 만난 사람도 1시간씩 대화를 나눈다. 혹은 청첩장을 핑계로 오랜만에 인사를 나누다 결혼이라는 공통점을 기반으로 친밀감을 형성한다. 비슷한 주제로 집, 연애, 결혼, 주식, 가상 화폐가 있다.

나의 연차가 쌓일수록 동료들도 함께 나이가 든다. 하나둘 결혼하기 시작한다. 가끔 결혼한 동료들끼리 모여서 신도시 청약 계획을 살펴보며 이야기를 나누는 경우가 있다. 나에게 청약 당첨은 머나먼 이야기지만 동료들은 아니다. 신혼부부 청약이 있다. 이번에 발표된 3기 신도시만 보더라도 신혼부부 공급 분량이 어마어마하다. 신혼부부 청약을 무시하더라도 대화에 끼기 어렵다. 본인은 결혼해서 쓰리룸은 필요하지만 슈미씨는 혼자 사니까 집이 좁아도 괜찮지 않나? 라는 말이나 집은 결혼하고 안정되면 사는 거라는 말을 흔하게 듣는다. 이미 그들의 대화에서 나는 이방인이다.

연애나 결혼은 앞서 말했던 내용이다. 만나는 사람이 있다고 말하면 몇 살이냐, 직업은 무엇이냐, 몇 년 만났냐 등의 질문 굴레에 빠진다. 요즘엔 나의 결혼 계획을 지겹게 물어봐서 만나는 사람은 있는데 결혼 생각은 없다고 말해버렸다. 그랬더니 상대방이 너를 많이 사랑하지 않는 거다, 남자가 아직 어려서 그렇다 등의 말을 들었다. 마치 내가 남자와의 관계에서 을이라는 뉘앙스로 후려친다. 그래서 이전 대화가 나오면 슬쩍 자리를 피한다. 때때로 일터에서 명절 기분을 느낀다. 명절에 만나는 친척은 깍해야 1년에 1~2번 만나니 요령껏 피할 수라도 있는데 직장 동료는 피하기가 어렵다.

주식이나 가상 화폐는 딱히 관심 없다. 행동하는성소수자인권연대에서 활동하면 노동자를 착취하는 기업이 너무나도 많다. 그런 회사의 주식을 보유하고 싶지 않다. 나름의 보이콧이다. 하지만 동료의 눈에 나는 월급만으로 집을 살 수 없는 세상에서 주식마저 하지 않는 미련한 사람이다.

이런 상황은 업무에 영향을 미친다. 업무라는 게 참 그렇다. 일터에서 노동하다 보면 사적인 이야기와 공적인 이야기가 섞여 있다. 실컷 결혼이나 청약 이야기를 하다가 불쑥 업무가 논의된다. 이번에 제출해야 하는 보고서를 ABC 스타일로 작성하자고 본인들끼리 정하면 끝이다. 부서에 전체 공지를 하거나 따로 알려주는 경우가 없다. 5 명 중 2 명이 ABC 스타일로 작성하면 나도 눈치껏 ABC 스타일로 작성해야 한다. 혼자만 모르고 엉뚱한 스타일로 작성하면 나중에 다시 작성해야 한다. 일을 두 배로 하게 되는 셈이다. 즉, 사람들과 일상적인 소통을 하지 않으면 업무에 영향을 미친다.

### 마지막 순간

여러 순간이 있었다. A 동료는 업무가 바빠 생리대를 교체할 시간도 없이 뛰어다니느라 유니폼에 생리혈이 슬쩍 비치곤 했다. 병원에 간호사가 부족하다는 건 이런 의미다. 생리대를 교체할 시간이 없고, 밥을 먹으러 직원 식당에 내려올 시간이 없다. B 동료는 가족이 갑자기 돌아가셨는데 관리자가 병원이 먼저라며 퇴근을 시켜주지 않아 울면서 노동했다. 장애가 있는 C 동료는 틈날 때마다 관리자에게 장애 비하 발언을 들었다. 아무도 말리지 않았다. D 동료는 환자의 권리를 지키기 위해 관리자의 지시를 따르지 않아 질책당했다.

때때로 나는 이런 순간이 보였다. 마음이 부글부글했다. 그런데 주변 사람들은 못 느끼거나 모르는 척했다. 그래서 대신 싸우다가 욕도 많이 먹었다. 본인 일도 아닌데 왜 나서냐는 말은 오조오억 번 들었다. 부서에 물 흐리는 개구리 역할이었다. 한동안 나는 내가 이상한 사람이라고 생각했다. 근데 행동하는성소수자인권연대엔 나처럼 마음이 부글부글한 사람이 많았다. 그때 느꼈다. 소수자라는 건 나와 비슷한 존재가 어려움을 겪는 모습을 보면 지나치지 못하는구나.

## 일터에서 성소수자로 존재한다는 것

요약하자면,

- 딱 봐도 각이 나오니까 나를 드러내지 않게 되는 것
- 그런데 커밍아웃하지 않는다고 안전한 건 아니라는 것
- 나와 비슷한 존재가 어려움을 겪는 모습을 보면 지나치지 못 하는 것

## 하지만 나는 일터를 떠나지 않을 거야.

처음엔 일터를 떠나기로 다짐했다. 그런데 친구들이 노동하는 병원도 딱히 다르지 않았다. 그래서 다른 병원도 다르지 않다면 지금 내가 있는 자리에서 변화를 만들자는 생각이 들어서 남아있는 걸 선택했다. 때마침 병원에 변화의 바람이 불었다. 일터의 든든한 언덕인 노동조합이 생겼다. 나의 일터에 노동조합이 생겼다는 소식을 들었던 순간부터 심장이 쿵광거렸다. 용기를 내 노동조합에서 주최한 행사에 찾아갔다. 거기에 나와 대화가 통하는 사람이 많았다.

## 일터에 변화의 씨앗을 심자.

한동안 나는 일터에서 외로웠다. 숨쉬기도 힘들어서 눈치 보며 숨을 쉬었다. 그런데 노동조합을 만나고 마음껏 숨을 쉴 수 있었다. 존재 자체로 든든했다. 조금씩 나를 드러낼 수 있었다. 여전히 나는 부서에서 결혼 이슈가 나오면 입을 닫고 조용히 자리를 피한다. 하지만 노동조합엔 만나는 사람은 있는데 우리 관계를 혼인서류로 증명해야 한다고 생각하지 않는다고 은유적으로 공개했다. 나를 드러낼 수 있다는 안전함은



나에게 행복함을 주었다. 그래서 다른 사람도 나처럼 병원에서 행복했으면 좋겠다는  
생각했다. 그래서 노동조합에 가입했다.

노동조합에 가입하고 나의 삶은 바뀌었다. 극적인 변화는 업무에서 많이 배제되었다.  
나의 노동을 무척 사랑하던 나에게 업무 배제는 견디기 힘들었다. 하지만 신경 쓰지  
않는다. 묵묵하게 나의 길을 걷는다. 지금은 노동조합에서 평등의 씨앗을 뿌리는 역할을  
하고 있다. 병원 로비에서 사람에게 투자하라고 선전전도 하고, 여성의 날엔  
조합원들에게 차별금지 배지도 나눠준다. 조합원들에겐 낙태죄 폐지, 서울 쿼어  
퍼레이드, 여러 투쟁 문화제 등등 일부러라도 여러 이야기를 한다.

그러니까 이 글에서 내가 당신에게 하고 싶은 말은 명료하다. 나는 일터에서  
커밍아웃하지 않았다. 하지만 커밍아웃을 하지 않았다는 게 용기를 내지 않았다는  
의미는 아니다. 지금 나는 내가 할 수 있는 만큼 용기를 내고 있고 이런 용기는 분명  
일터를 변화시키고 있다. 그러니까 각자의 자리에서 할 수 있는 만큼만 한 발자국  
용기를 내자. 함께 일터에 변화의 씨앗을 심자. 그리고 무엇보다 중요한 건, 함께 일터에  
오래 존재하자.

### 트랜스젠더의 노동권과 건강권

이호림

고려대학교 일반대학원 보건과학과 박사수로  
고려대학교 역학연구실 성소수자 건강 연구 프로젝트 레인보우커넥션프로젝트 연구원

*“보통 마음먹고 트랜스젠더로 살려고 결심하는 게 20대 초·중반이에요.  
근데 가족들이 지지해 주는 경우는 거의 없단 말이에요.  
그러면 트랜스젠더들은 가족이든 친구든 학교든 기존에 가지고 있던 모든 걸  
버리고 트랜스젠더로 살아가야해요.  
이런 상황에서 호르몬을 하고 성전환 수술하는 데 돈이 필요하단 말이지.  
그러면 일단은 설거지 같은 일부터 시작하는 거예요.”*

- 20대 트랜스여성 A

『오롯한 당신』(김승섭 외, 2018) [1]

한국 트랜스젠더의 노동과 건강 실태를 이해하기 위해서는 엄격한 법적 성별정정 요건이 트랜스젠더 개인, 특히 이제 막 사회에 첫발을 내딛은 이들을 어떻게 노동 시장에서 주변화 하며, 자신이 정체화 한 성별로 살아가는 것을 어렵게 만드는 지에 대해 먼저 생각해 볼 필요가 있다. 외과적 수술을 포함한 의료적 조치를 성별 정정의 요건으로 포함하고 있는 상황은 성별정정을 어렵게 하고, 법적 성별과 본인이 정체화 한 성별과 성별표현이 일치하지 않는 상황에서 트랜스젠더 개인들은 노동 시장에 진입하는 것 자체에 어려움을 겪을 뿐만 아니라, 보다 불안정한 일자리로 내몰릴 수 있다. 이런 상황에서 건강보험이 적용되지 않아 전부 스스로 감당해야 하는 2,000만원에서 3,000만원 가량 소요되는 외과적 수술을 위한 비용<sup>2</sup>을 마련하는 일에는 어려움이 따를 수 밖에 없다. 그리고 다시 의료적 조치에 대한 이러한 경제적 장벽은 트랜스젠더의 법적 성별 정정을 힘들게 만드는 요인 중의 하나가 된다. 엄격한 법적 성별 정정 요건과 노동 시장에서의 주변화, 트랜지션 관련 의료적 조치에 건강보험이 적용되지 않는

---

<sup>2</sup> <레인보우 커넥션 프로젝트 II - 한국 성인 트랜스젠더 건강 연구> (2017)에 따르면, 트랜스여성 참여자가 지출한 평균적인 외과적 수술 비용은 가슴수술이 532.4만원, 고환·정소 제거수술이 297.1만원, 성기성형수술이 1514.8만원인 것으로 나타났다. 트랜스남성 참여자의 경우 가슴수술이 368.5만원, 난소·자궁제거 수술이 397.6만원, 성기성형 수술이 2057.1만원이었다.

상황이 만드는 악순환의 고리는 이어 살펴 볼 트랜스젠더의 노동과 건강 실태를 이해하는 중요한 배경이 된다.

이 글에서는 2020년 <트랜스젠더 혐오차별 실태조사>[2] 등 기존에 한국에서 수행된 트랜스젠더 관련 설문조사 결과를 중심으로 트랜스젠더의 노동과 건강 실태를 요약적으로 설명하고자 했다. 또한 양적 연구의 결과에 대한 맥락적 이해를 돕기 위해 『오롯한 당신』[1]에 실린 인터뷰 내용을 일부 포함했다. 마지막으로, SOGI 법정책 연구회에서 발간한 <성소수자 친화적 직장을 만들기 위한 다양한 가이드라인>[3]에서 제시하는 내용을 중심으로 트랜스젠더의 노동권을 증진하기 위해 일과 노동세계에서 필요한 변화가 무엇인지를 논의하고자 했다.

### <트랜스젠더 혐오차별 실태조사>를 중심으로 살펴본 트랜스젠더의 노동권

*“제가 많이 봤던 케이스는 어릴 때부터 티가 나서 학업을 포기하고 그냥 이래 저래 지내다가 거기서 두가지 길 중에 하나를 선택하는 거예요.*

*첫 번째는 편의점이나 PC방 그런 데를 전전하면서 성전환 수술을 받아서 20대 중반이나 후반에 여성이 되었지만 학력도 낮고 구체적인 능력도 없는 그런 경우요. 두 번째는 업소를 가거나 아니면 조건 만남 같은 걸 하면서 그걸로 번 돈으로 성전환 수술을 하고 생활하는 그런 경우요. 이 두가지 경우가 한국에서 가장 많은 거 같아요.”*

- 30대 트랜스여성 D

『오롯한 당신』(김승섭 외, 2018) [1]

2020년 국가인권위원회 연구용역으로 수행된 <트랜스젠더 혐오차별 실태조사>에는 한국에 거주 중인 만 19세 이상의 한국 성인 트랜스여성·트랜스남성·논바이너리 트랜스젠더 591명이 참여했다.<sup>3</sup>

#### ● 노동권과 의료적 조치

조사 결과, 일자리와 관련한 고민은 트랜스젠더가 의료적, 법적 트랜지션을 하고

---

<sup>3</sup> 연구방법과 연구참여자의 인구사회학적 정보 등 이 글에서 다루지 않은 연구 결과는 보고서 내용을 참조.

[https://www.humanrights.go.kr/site/inc/file/fileDownload?fileid=1068542&filename=in\\_12012011006528954431.pdf](https://www.humanrights.go.kr/site/inc/file/fileDownload?fileid=1068542&filename=in_12012011006528954431.pdf)

살아갈 것인지를 결정하는 데 중요한 요인이며, 한편으로는 (주로 노동을 통해 형성되는) 경제적 상황이 의료적, 법적 트랜지션의 가능성을 제약하기도 하는 것으로 나타났다.

호르몬 요법을 받은 적 없거나, 현재 호르몬 요법을 중단 중인 응답자 338명에게 그 이유를 물었을 때, 전체 참여자의 50.9% (n=172)는 '경제적 부담 때문에' 호르몬 요법을 하고 있지 않다고 응답한 한편, 34.9% (n=118)는 '구직, 직장생활 등 경제적 활동에 어려움이 생길 것 같아서'라고 응답했다. 성전환과 관련한 외과적 수술에 대한 응답에서도 비슷한 경향이 있었다. 성전환 관련 외과적 수술을 받지 않은 응답자 446명에게 그 이유를 물었을 때, 참여자의 71.0% (n=331)은 '비용이 부담되어서'라고 응답했으며, 33.1%는 '구직, 직장생활 등 경제적 활동에 어려움이 생길 것 같아서'라고 응답했다. 법적 성별 정정과 관련해서도 성별 정정을 시도하지 않은 응답자 508명에게 그 이유를 물었을 때, 참여자의 58.9% (n=229)가 '의료적 조치에 드는 비용 때문'이라고 응답했으며, 28.7% (n=146)는 '직장을 구할 때 어려움이 있을 것 같아서'라고 응답했다.

어떤 이들은 경제적인 어려움 때문에 의료적 조치를 받지 못하고, 그로 인해 법적 성별을 정정하지 못한다. 한편, 어떤 이들은 법적 성별과 다른 성별 표현을 하게 되거나, 법적 성별을 정정하면 경제활동에 어려움이 생길 것 같다고 생각해 의료적 조치와 법적 성별 정정을 포기하기도 한다. 이들은 트랜스젠더라는 사실이나 성별정정 이력이 알려질 경우 구직과정이나 직장 생활에서 경험할 수 있는 부당한 대우나 차별이 존재함을 알고 있기 때문이다.

또한, 트랜스젠더는 성전환 관련 의료적 조치로 인해 학업이나 직장생활의 단절을 경험하기도 한다. 조사에서는 성전환 관련 의료적 조치를 받은 경험이 있는 참여자 284명에게 학교나 직장을 다니면서 의료적 조치를 받은 경험이 있는지에 대해서 물어보았다. 응답자의 9.5% (n=27)가 의료적 조치를 받기 위해 다니던 직장을 퇴사한 경험이 있었고, 4.6% (n=13)가 다니던 학교를 자퇴한 경험이 있었다. 8.8% (n=25)는 의료적 조치와 관련한 휴학 경험이 있었고, 2.5% (n=7)는 휴직 경험이 있었다.

“저 같은 경우도 지금 1학년을 끝내고 휴학을 하고 있지만 아, 아무래도 올해 말이나 내년 초에 수술을 한다면 분명히 무조건 1년을 쉬어야 될 것 같아요. 그런데 제가 듣기로는 약 2년간은 하루 3번정도 한 40분씩을 다이레이션을 시간에 맞춰서 해 줘야 한다고 들었어요. 근데 어떻게든 학교를 다녀 볼 생각인데, 3년 휴학은 너무 크거든요.”

- 20대 트랜스여성 J

『오롯한 당신』 (김승섭 외, 2018) [1]

● 구직·채용 과정에서의 경험

“일 구할 때 잘 안구해지는 게 조금은 있는 것 같아요. 왜냐면 이력서를 쓸 때 주민등록번호를 쓰라고 할 때도 있고 안 쓰라고 할 때도 있잖아요. 안 쓴 걸 보냈을 때 연락을 받은 게 더 많은 것 같긴 해요. (주민등록번호를) 써서 연락을 받은 적은 없어요. 근데 대부분 나중에 주민등록번호를 알게 되죠.”

- 20대 트랜스남성 O

『오롯한 당신』 (김승섭 외, 2018) [1]

최근 5년 동안 구직 활동 경험이 있는 469명 중 57.1% (n=268)가 트랜스젠더 정체성과 관련하여 직장에 지원하는 것을 포기한 경험이 있었다. 같은 이들에게 트랜스젠더 정체성과 관련해 구직·채용 과정에서 경험한 어려움에 대해 질문했을 때, 전체 응답자의 71.5% (n=334)가 한가지 이상의 어려움을 경험했다고 보고했다. 가장 빈번한 경험은 외모·복장·말투·행동 등이 남자·여자답지 못하다고 부정적인 반응이나 평가를 받는 것이었다 (48.2%, n=225). 그 다음으로는 주민등록번호 상의 성별과 외모·성별표현이 일치하지 않아서 겪는 어려움으로 37.0% (n=173)의 응답자가 이러한 경험이 있는 것으로 나타났다. 지원 서류 제출 과정에서의 어려움을 겪었다고 응답한 참여자는 전체의 27.0% (n=126)였다. 이력서에 사진을 첨부하거나 병역사항을 기재해야 하는 경우, 출신 학교가 성별분리학교인 경우 이러한 정보를 기재해야 하는 것 등이 서류 제출과 관련해 트랜스젠더가 구직 과정에서 겪는 어려움이다. 그 외에도 서류 상 법적 성별 정정 사실이 드러날 수 있는 대기업이나 관공서 지원을 포기했다는 응답자가 16.1% (n=75)였으며, 실제 입사가 취소되거나 채용이 거부된 적이 있다는 응답자도 15.9% (n=74) 있었다.

## ● 직장 내에서의 차별, 괴롭힘 경험

<트랜스젠더 혐오·차별 실태조사> 참여자 중 현재 직장 생활 중인 이들은 158명이었다. 이들에게 현재 직장에서의 트랜스젠더 정체성과 관련한 부당한 대우나 어려움, 직장 내 괴롭힘과 관련한 경험에 대해 조사한 결과는 다음과 같았다.

현재 직장 생활 중인 트랜스젠더 참여자 중 43.6% (n=68)가 트랜스젠더 정체성과 관련한 한가지 이상의 부당한 대우나 어려움을 경험한 것으로 나타났다. 가장 빈번한 경험은 '직장 내 화장실, 탈의실, 휴게소, 헬스장 등을 이용할 때 겪는 어려움'이었다 (26.9%, n=42). 그 다음으로는 14.1% (n=22)가 '남녀 구분된 유니폼 또는 복장 강요 때문에 겪는 어려움'을, 10.9% (n=17)가 '출장이나 워크샵 등 숙박 시 성별에 따른 방 배치로 인한 어려움'을, 5.8% (n=9)가 '인사담당부서나 담당자에 의한 트랜스젠더 정체성 또는 성별 정정 사실의 노출'을, 4.5% (n=7)가 '업무 배치와 평가, 승진에서의 부당한 대우'를 경험했다고 응답했다.

현재 직장에서 트랜스젠더 정체성과 관련해 괴롭힘을 한번이라도 경험했다는 응답자는 38.6% (n=61)였다. 가장 빈번한 경험은 '용모, 말투, 행동 등이 남성 또는 여성답지 못하다고 반복적으로 지적당'하는 경험이었다 (26.6%, n=42). 그 다음으로는 17.1% (n=27)가 '내 정체성에 대해 불필요한 질문'을 받은 적이 있었다고 응답했고, 8.9% (n=14)가 '내 정체성을 동의 없이 다른 사람에게 알'려지는 경험을, 8.2% (n=13)가 '성희롱 또는 성폭력'을 경험했다고 응답했다.

이러한 직장 내에서의 어려움이나 부당한 대우, 괴롭힘에 대해 대다수의 참여자는 적극적으로 대응하지 않고, 참거나 묵인하고 있었다. 직장 내에서 어려움이나 부당한 대우를 경험했다고 응답한 이들의 93.9% (n=65), 괴롭힘을 경험했다고 응답한 이들의 96.4% (n=54)가 참거나 묵인했다고 응답했으며, 이러한 경험을 외부에 알리거나 사내 고충처리제도 등을 통해 해결했다는 응답자는 소수에 불과했다. 그리고 부당한 대우나 어려움을 참거나 묵인했다고 응답한 참여자의 72.1% (n=44), 괴롭힘을 참거나 묵인했다고 응답한 참여자의 61.1% (n=33)가 '대응을 하면 내가 트랜스젠더인 것이 밝혀지기 때문에' 이러한 경험을 참거나 묵인했다고 답했다. 트랜스젠더 정체성에 대한 낙인이나 편견이 이들이 일상에서 경험하는 부정적인 사회적 경험에 적극적으로 대응하고 그에 대한 구제 조치에 접근하는 것 역시도 제약하고 있음을 간접적으로 확인할 수 있다.

## 한국 트랜스젠더의 건강 실태

성별 소수자의 스트레스와 탄력성 모형은 트랜스젠더와 비순응적인 성별정체성을 지닌 성별 소수자들이 자신의 소수자 지위로 인해 경험하는 차별과 폭력, 사회적 배제 등이 이들의 정신적 및 신체적 건강의 위험요인임을 제시하고 있다 [4].

실제 2017년에 수행된 <레인보우 커넥션 프로젝트 II - 한국 성인 트랜스젠더 건강 연구>에 따르면, 참여자 255명 중 63.6%가 지난 일주일 간 우울 증상을 경험한 것으로 나타났으며, 53.8%가 지난 12개월 동안 자살 생각을, 15.3%가 자살시도를 한 경험이 있는 것으로 나타났다 [5]. 이를 한국 전체 인구와 비교하면 우울 증상은 약 6-10배, 자살 생각은 약 7-19배, 자살시도는 약 10배 이상 높은 수치다 [5].

<트랜스젠더 혐오·차별 실태조사>에서도 전체 참여자 중 2019년 한 해 동안 의료기관에서 우울증을 진단받거나 치료받은 경험이 있는 참여자는 57.1%였으며, 공황장애를 진단받거나 치료받은 경험이 있는 참여자는 24.4%로 한국 트랜스젠더들이 상당한 수준의 정신건강 상의 어려움을 경험하고 있음을 확인할 수 있었다.

## 일과 노동세계에서 필요한 변화

<성소수자 친화적 직장을 만들기 위한 다양성 가이드라인>은 성소수자 친화적인 일터 환경을 구축하는데 참고할 수 있는 사항들을 구체적으로 제시하고 있다 [3]. 해당 자료는 기업의 인사담당자 등 실제 기업 등의 조직 내에서 이러한 변화를 만들어 나가야 할 이들을 잠재적인 독자로 쓰여졌지만, 구체적인 일터의 변화를 상상하고 요구하는 데에도 유용한 참조점이 될 수 있다.

가이드라인의 내용 중 특히 트랜스젠더와 관련해 필요한 변화들은 다음과 같다. 첫째, 채용 과정에서의 변화가 필요하다. 이력서에서 성별이나 혼인 여부, 병역 사항 등 직무와 무관한 정보를 묻지 않는 것, 면접관을 대상으로 성소수자 인권 교육을 하고 가이드라인을 제시하는 것 등이 이에 해당할 수 있다. 이는 트랜스젠더 등 성소수자 뿐만 아니라 다양한 사회적 소수자 지위에 놓인 이들이 구직과 채용 과정에서 직무와 무관한 기준들에 의해 평가되고, 불이익을 받지 않도록 하기 위한 조치들이라는 점에서 의미가 있다. 둘째, 일터 환경의 변화다. 직원 개개인의 특성을 고려한 포괄적 보건의료서비스를 제공하는 것, 성별, 장애 등에 따른 구분없이 모두가 이용 가능한 화장실을 만드는 것, 노동자에게 성별에 구분된 유니폼이나 복장을 강요하지 않는 것 등이 이에 해당할 것이다. 마지막으로 직장의 복리후생제도의 변화가 필요하다. 특히

트랜스젠더 직원의 트랜지션을 지원하기 위해 외모나 복장, 법적 성별 정보가 변화된 경우 이로 인한 불이익이나 어려움 없이 직장 내에 적응하기 위한 조치가 필요하며, 호르몬 조치나 외과적 수술 등 의료적 조치를 통한 변화를 원하는 경우 의료적 조치와 그 회복을 위한 시간에 휴직이나 휴가를 사용할 수 있도록 하는 것 역시 필요한 변화일 것이다. 특히 <트랜스젠더 혐오·차별 실태조사> 결과에서 드러난 것처럼 의료적 조치가 트랜스젠더 개인의 경력 단절로 이어지지 않도록 하기 위한 일터의 변화가 필요할 것이다.



## 참고자료

1. 김승섭, 박주영, 이혜민, 이호림, 최보경 (2018). 『오롯한 당신 - 트랜스젠더, 차별과 건강』 서울: 숨쉬는책공장.
2. 홍성수, 강민형, 김승섭, 박한희, 이승현, 이혜민, 이호림, and 전수윤, 트랜스젠더 혐오차별 실태조사. 2020, 국가인권위원회: 서울.
3. 김지혜, 김현경, 류민희, 박한희, 이승현, 장서연, 조혜인, and 한가람, 성소수자 친화적 직장을 만들기 위한 다양성 가이드라인. 2018, SOGI법정책연구회: 서울.
4. Testa, R. J., Habarth, J., Peta, J., Balsam, K., & Bockting, W. (2015). Development of the gender minority stress and resilience measure. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity, 2*(1), 65.
5. Lee, H., Operario, D., van den Berg, J. J., Yi, H., Choo, S., & Kim, S. S. (2020). Health disparities among transgender adults in South Korea. *Asia Pacific Journal of Public Health, 32*(2-3), 103-110.

## 사례를 위주로 한 트랜스젠더 노동실태

이드 (트랜스젠더퀴어인권팀)

### 1. 변희수의 이야기



줄곧 마음 깊이 가지고 있던 성 정체성에 대한 혼란한 마음을 줄곧 억누르고 또 억누르며, 국가를 위해 희생하고자 하는 마음 하나로 힘들었던 남성들과의 기숙사 생활도 이겨 넘기고, 가혹하였던 부사관학교 양성과정도, 또한 실무 부대에서의 초임하사 영내대기 또한 이겨내었습니다.

젠더 디스포리아로 인한 우울증 증세가 복무하는 동안 하루하루 심각해지기 시작하였으며, 너무 간절한 꿈이었음에도 이대로라면 더 이상 군 복무를 할 수 없겠다는 생각이 계속 들게 되었습니다. 주변에서는 힘들어하는 저를 두고 '현역복무 부적합심의'를 받는 것은 어떡냐'는 권유를 할 정도였습니다. 하지만 그럴 때마다, 제가 어릴 때부터 가지고 왔던 국가에 헌신하는 군인이 되고 싶다는 꿈을 생각하며 권유를 거절하고 계속 버티며 복무하였습니다.

수도병원에서의 정신과 진료와 심리 상담을 통해, 자신이 마음에 두고 있던 짐을 쌓아두지 말고 적극적으로 해결하려고 하는 것이 저의 상태를 해결하는 것에 도움이 될 것이라는 이야기들을 들었습니다. 결국 저는 계속 억눌러두었던 마음을 인정하고, 성별정정 과정을 거치겠노라 마음을 먹었습니다.

소속부대에 저의 정체성에 대해 밝히는 것은 대단히 어려운 결정이었지만, 막상 밝히고 나니 마음은 후련하였습니다.

저의 소속부대에서도 제 얘기를 듣고 현역 부적합심의를 진행할 수도 있었겠지만, 저의 결정을 지지하고 응원해주었습니다. 그동안의 군 생활 모두가 순탄하고 훌륭했다고 말하기는 어렵습니다. 초임 하사 시기 혼란한 마음으로 방황하였지만, 그래도 결심이 선 후부터는 제 주특기인 전차 조종에서도 기량이 늘어 19 년도 초반 소속 대대 하사 중 유일하게 '전차 조종' A 성적을 받을 수 있었습니다. 보직이 참모부서 담당으로 변경된 후에도 참모 업무를 성실히 수행하였고, 공군 참모총장 상장을 받는 성과도 이루어낼 수 있었습니다.

성전환 수술 이후에도 계속 복무를 저의 상급부대에 권유하였고, 상급부대인 군단에서도 육군본부에 이와 같은 의견을 제출한 것으로 알고 있습니다. 이 자리를 빌어 저를 믿고 응원해주셨던 소속부대장님, 군단장님, 소속부대원, 그리고 안팎으로 도와주신 모든 전우에게 그간 너무 감사하고 또 감사하다는 말씀을 전하고 싶습니다. (20.01.22)

## 2. 김명진, 고종우, 한무지의 이야기



김명진: "제 전공이 여자보다 남자들이 더 많이 하는 기계설계 쪽이에요. 그래서 그 일을 배울 때나 직장생활에서나 대부분 남자들하고 생활을 해야 했어요. 근데 제가 여자 호적을 갖고 있으니 그 사람들은 저를 나름대로 챙겨주려고 했어요. 그냥 그 사람들하고 일은 똑같이 하는데 (...) 그 일에 적합한 사람이나 아니냐를 여자냐 남자냐로 구분하니까. 여자는 남자가 하는 일을 잘 못할 것 같다는 생각을 그 사람들이 하고 있었던 거죠." (page 49)

고종우: "ftm의 삶이라는 게 갈수록 힘들어져요. 수술도 해야 되고, 돈도 모아야 되고, 사실 사회에서 남성으로 완벽하게 인정받는 것은 아무리 몸부림 쳐 봐도 안 돼요. (...) 일반

남성인 것처럼 해야 인정받을 수 있는 것이지, 사람들이 내 존재를 이해해 주지 못하는 이상에는 저는 남자가 될 수 없어요." (page 67)

한무지: "지금 다니는 회사는 건물에 출입할 때라든가, 주민등록증을 제시해야 하는 상황이 많아요. 아직 저는 성별변경을 하지 않았으니까, 신분증엔 여자로 되어 있으니까 (...) 언제나 긴장하는 부분은 있어요. 아웃팅 될까봐. 예전에도 그런 경험이 있거든요. (...) 그래서 권고사직 당했어요." (page 122)

한무지: "오토바이를 타고 가다가 트럭하고 충돌해서 교통사고가 난 적이 있어요. (...) 결국 내 주민등록번호가 '2'로 시작한다는 사실을 알테고, 그래서 벌떡 일어났어요. 머리에서 피가 흐르는데도 (...) 간호사한테 "나 이러저러한 사람인데 혹시 투여하는 약물 중에 이런 거 있으면 조심해 주고, 혹시 보호자 오면 얘기하지 마라" (page 136-137)

김명진: "성차별 같은 것들이 있죠. (...) 컵을 안 닦아서 회사에서 잘린 적도 있어요. (...) 연봉만 해도 2,000 만 원이 차이가 나요. 1,500 만 원인가? 예전에는 서류 전형에도 통과하기가 힘들었어요. (...) 그런 외모에, 매치가 안 되는 주민번호, 전혀 이해할 수 없다는 학력으로 받아들여더라고요. (...) 여자는 승진도 마음대로 안 되더라고요. (...) 여자는 대리 이상을 본 게 좀 드물어요." (page 144-146)

### 3. 초희, 북극여우의 이야기



초희: "이 길을 안 걸었다면 지금쯤 P 대기업에서 한 6 년째 근무를 하고 있겠죠? 3 년, 최소 못해도 3 년이고 지금 대리를 달았겠고, 그러면 한 연봉 자체에서, 못해도 천 이상은 차이가 났을 거예요. 지금이 최고 연봉으로 쳤을 때 3 천 6 백이거든요? (..) (page 6/)

초희: "(면접에서) 주민번호 때문에 걸리는 게 너무 많으니까. (...) '어, 그럼 이 나이에 남성분이 성전환 하시는데 군대는 다녀왔어요?' (...) 문자 보면 '탈락했습니다.' 이렇게 와요. 뭔가 좀 신상 털리고 장이고 내장이고 다 빼고 버려진 기분?" (page 7)

초희: "외국인들이 많으면 트랜스젠더가 취업하기가 좀 편해져요. (...) 성별은 중요한 게 아니라 '일을 할 수 있느냐? 없느냐?'를 더 보기 때문에. (...) 트랜스젠더들이 수술비 모으려면 단기간에 공장만큼 많이 주는 데가 없잖아요. 그리고 전문적으로 배우지 않은 이상 공장만큼 많이 주는 데가 많이 없거든요." (page 8)

초희: "회사에서 '혹시나 주민등록증 떨어트리면 어떡하지?' 어, 그것 때문에 항상 주민등록증 지니고 다니거든요. 그게 아웃팅이 되는 순간에 어떤 일이 발생할지 모르니까는. 최악의 상황에서는 또 직장을 구해야 하는, 그런 암울한 상태를 맛봐야 하기 때문에. (...) 애인한테 얘기를 해놔요. 혹시 내가 쓰러지거나 하면 너가 병원에 데리고 가라. (...) 왜냐면 아웃팅이 될 수 있으니까는." (page 11)

초희: "저는 두 가지 성별을 다 겪어 봤잖아요? (...) 전반적으로 봤을 때는 여자라서 시급 덜 받고 (...) 동시간대에 비슷한 일은 하는데, 왜 남성이란 이유만으로 돈을 좀 더 받고, 여자라는 이유만으로 덜 받느냐?" 하는 생각은 들죠." (page 13)

북극여우: "기숙사 때문에 거의 대학원 포기할까 생각했거든요. (...) 누가 제 성별 물어보거나 그런 적이 많았어서, 그럴 때 저는 남자라고 대답하는 게 싫었거든요. (...) 그게 좀 힘들어지면, 그렇게 말할 때면 디스포리아가 오거나 그냥 답답했죠. 자유롭게 말하지 못해서." (page 19)

북극여우: "그분도 여자였는데, 다 같이 술 먹고 업된 상태에서, 제 가슴을 뒤에서 대놓고 만지시더라고요. 약간 트랜스젠더인 거 안게 얼마 안 되가지고, 트랜스젠더 과정이 신기해서? 그런 거 같은데. (...) 그냥 그 날 혼자 집에 가서 막 울었었는데, 그 사람 앞에서 아무 말도 못했어요." (page 24)

#### 4. 마늘, 나이스의 이야기

마늘: "밖에서는 여자 화장실을 잘 이용한다. 하지만 (일터에서는) 나를 '성별 1'(남성)로 인식하기 때문에 내가 여자 화장실에 들어가면 , 사람들이 불쾌하거나 불편해하는 경우가 생긴다. " (page 90)

나이스: "(같은 남자인 줄 아니까) 남자끼리 어떠냐면서 신체 접촉을 스스럼없이 하는 거다. 거부한 적은 없다. 너무 자연스럽게 해서 차마 거부하지 못했다" (page 92)



마늘: "각각의 성별에 기대하는 것이 너무 명확하게 나뉘어 있기" 때문 (...) '여자다운/남자다운 행실'은 업무 능력 평가에 비공식적인 영향을 미친다. 헛갈리게 하는 사람에겐 점수가 '짜다.'" (page 99-100)

트랜스젠더의 경우 트랜스 남성이 월 평균 212 만 원, 트랜스 여성이 187 만 원으로 가장 낮은 소득을 보였다. (...) 또한 트랜스젠더는 전체 LGBTI 커뮤니티 구성원에 비해 학력, 소득 수준이 낮고 고용 상태가 불안정한 편이다.

<한국 LGBTI 커뮤니티 사회적 욕구조사 보고서>

적잖은 수의 트랜스젠더들은 '성전환 수술'을 선택이 아니라 살아가기 위한 필수 조건으로 받아들인다. 평균 수술 비용만 해도 트랜스 여성 1,515 만원, 트랜스 남성 2,057 만원이라 한다. 여기에 회복 기간 동안의 생계비, 해외에서 수술할 경우 체류비까지 더해야 한다. (...) 트랜스젠더들도 1,000~2,000 만 원짜리 졸업장 같은 빛을 지고 세상에 나온다. 오직 하나, 사람들 사는 사회에 입성하기 위해서다." (page 155)

트랜지션 비용을 모아야 하는데 경력도 자본도 없으니 할 수 있는 것은 아르바이트뿐이다. 성별과 외양이 다르다는 이유로 최저시급 일을 전전한다. 운 좋게 정기적인 일을 구해도 호르몬 투입에 따라 몸이 변하기에 한 직장에서 오래 다니기 힘들다. (...) 그러다 '마이킹'(가불)을 할 수 있다는 성산업 문을 두드린다. 성매매라는 낙인 또한 개인이 감당할 몫이다." (page 159-160)

곽이경: "지금 성소수자 노동자들이 가는 곳은 장시간 저임금 노동에 이직률 높은 곳, 수틀리면 떠난다는 생각이 강해요. 이들도 노조가 필요하다고는 생각해요. 그런데도 자기 인생에서 노조는 없을 거라 생각해요." (page 189)

## 5. 김기홍의 이야기



"활동하기 힘든 건 경제적 문제와 여러 스트레스 때문이다. 활동비를 아예 안 받는 건 아니지만, 활동비만으로 생활하는 건 너무 힘든 일이다. 거의 전업 활동가에 가깝다 보니 더 그렇다. 다른 활동가들도 경제적 사정은 별 다를 바 없을 것이다. 안정적인 후원금이 들어오지도 않는 단체가 많을 것이다. 제주퀴어문화축제 조직위원회도 그렇게 여유 있게 후원금이 들어오지는 않는다. 누군가에게 인건비를 충분히 제공할 만큼이 못 된다." (page 27)

"몇 년 뒤 일이지만, 창원 그 학교에 화장하고 내가 처음으로 담임했던 학생들 졸업식에 갔을 때는 그 학교 교사들 사이에서 난리가 났다. 이듬해 커밍아웃하고 오픈리 트랜스젠더로 살며 치마 입고 갔을

때는 학생들 반응도 싸했다. 몇몇 교사들은 두리번거리며 나를 찾아 구경하러 다녔다. 너무 충격적이었다." (page 54)

"새로 맡은 반과 문제가 생겼다. 한 학생이 내게 성희롱을 했다. '선생님 남자친구 있어요?' (...) 별점 카드를 주었는데, 그게 왜 성희롱이냐고, 누구라도 그렇게 말했을 거라며 반박했다. (...) '교무부장이 나를 보고 마치고 밥을 먹자고 했다. (...) '남자 교사가 화장을 한다고 민원이 들어왔다'며 문제 삼았다. (...) '화장을 설 닥만 참아보고 정 못 견뎌서 화장을 계속해야겠다 싶으면 그때 사직서를 내라.'" (page 59-60)

"난 그 이후 학교에서 기간제 교사로 근무할 수 없었다. 그런 일들을 겪으며 지치기도 했지만, 자리에 나를 넣지도 않았다. 나는 그 과정에서 더욱더 교사로서 크게 정체화하게 되었다. 학생을 억압하는 규칙은 결국 교사를 억압하는 기제가 되었다." (page 68)

"저는 국회의원이 되어 포괄적 차별금지법을 제정하고 싶습니다. 우리는 누구도 단일 정체성으로 사는 존재가 아닙니다. 여러 정체성이 중첩되어 있어 나눌 수 없는 하나의 인격체입니다. 그래서 내 정체성을 분리하지 않고 차별을 이야기하고 차별을 막을 수

있는 포괄적 차별금지법을 제정하고자 합니다. 이를 통해 우리는 환경권과 생존권 등 인권의 이름으로 함께 확장할 수 있다고 생각합니다. (...) 성과 이름, 그리고 성별 등 정정에 관한 법률이 필요합니다. 또, 제도적으로 가시화되지 않아 성 표기조차 강제로 하나를 정해야 하는 간성인 등을 위해 주민등록번호 난수화 제도가 필요합니다." (page 139-140)

## 6. 김느루의 이야기



2001.3.3~2018.09.19

2018 행동하는성소수자인권연대 트랜스젠더퀴어인권팀 공동팀장

희귀질환인 섬유근육증으로 휠체어를 사용하기 시작하면서 비장애인 중심의 노동에서 밀려나게 되었음

"장애인인 나를 꼭 안아줄 수 있는 사람이 있나요. 이제는 차별에 질렸어요." 라는 말을 남김. (18.09.18)



### <상담 기관 안내>

1. 민주노총: <https://counsel.kctu.org/> (1577-2260)
2. 청년유니온: <http://youthunion.kr/> (02-735-0262, 평일 10:00~17:00)
3. 성소수자자살예방프로젝트 마음연결:  
[https://chingusai.net/xe/main\\_connect](https://chingusai.net/xe/main_connect) (매주 화,목 20:00~22:30)
4. 행동하는성소수자인권연대: <http://lgbtpride.or.kr/>  
(02-715-9984, 월수금 13:00~20:00)
5. 서울노동권익센터: <http://www.labors.or.kr/>  
(1661-2020, 월금 10:00~17:00)

### <참고 서적>

- 1) 다큐멘터리 북 <3xFtM> 세 성전환 남성의 이야기 / 그린비 / 2008
- 2) "나, 성소수자 노동자" 두번째 이야기 돌로 나뉜 세상에서 살아남기  
/ 행동하는성소수자인권연대 / 2017
- 3) 퀴어는 당신 옆에서 일하고 있다 / 오월의봄 / 2019
- 4) 나는 퀴어입니다 - 퀴어 정치인 김기홍이 말하는 자기 정체화 / 열셋 / 2020

## 일하는 HIV 감염인, 당연한 사실에 익숙해지기

소주

(HIV/AIDS 인권활동가네트워크, 한국청소년청년감염인커뮤니티알)

### \*헌법

제 32 조

①모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.

②모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의원칙에 따라 법률로 정한다.

③근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

### \*근로기준법

제 6 조(균등한 처우)

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

제 23 조(해고 등의 제한)

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

한국의 헌법과 근로기준법에는 노동자들의 권리가 명시되어있다. 모든 국민이 근로의 권리를 가질 수 있고 인간의 존엄성이 보장되어야 하며, 차별적 처우는 금지된다. 하지만 우리 사회가 그 '모든 국민' 안에 HIV 감염인을 상상하고 있을까 의문이다.

당연히 HIV 감염인들도 이 국가의 국민으로서 노동을 한다. 취업을 하고, 직장을 다니고, 꿈을 꾸고, 또 이루고, 자아실현을 하는 등 노동을 한다. 하지만 HIV 감염인에 대한 낙인과 에이즈혐오가 극심한 사회이기에 많은 어려움에 직면한다. 평생 꾸었던 꿈을 포기하고, 취업을 포기하고, 직장에서 부당한 대우를 받거나 해고당하고, 좌절하는 경험도 한다.

그럼에도 불구하고, '일하는 HIV 감염인, 당연한 사실에 익숙해지기'라는 제목 하에, HIV 감염인들도 노동을 얼마든지 하고 있고, 할 수 있다는 사실을, 노동자로서 권리가 보장되어야 한다는 사실을 더 강조하며, 제목처럼 '일하는 HIV 감염인'을 당연히 상상할 수 있다는 데에 초점을 맞춘다.

|                          |   |
|--------------------------|---|
| 명백히 취업을 제한하는 법           | 군인사법(군인)<br>항공안전법(조종사)<br>후천성면역결핍증예방법/식품위생법(성병 및 HIV 테스트를 강제하는 업소-다방, 안마시술소, 유흥업소 등의 종사자) |
| 모호한 표현으로 취업을 제한할 수도 있는 법 | 예시)<br>국민영양관리법(영양사)<br>식품위생법(조리사)<br>영유아보육법(보육교사)   |
| HIV 테스트를 필수로 받게 하는 법     | 119 구조 구급에 관한 법률 시행규칙<br>(119 구급대원 등)   |
| 변화한 법                    | 예시)<br>공무원신체검사 규정<br>모자보건법  |

이 나라의 모든 법률을 다 살펴볼 수는 없었지만, HIV/AIDS 인권활동가네트워크 HIV 노동권팀이 파악한 HIV 감염인의 노동권을 제한하는 법률은 위와 같이 분류할 수 있다.

이 국가에서 HIV 감염인이 말그대로 할 수 없는 직업은 딱 세가지다. 군인, 비행기조종사, 그리고 성병 및 HIV 테스트를 강제하는 업소(다방, 안마시술소, 유흥업소 등)의 종사자. 이는, 이 세가지의 직업군을 제외하면, HIV 감염인이 이 사회에서 모든 직업을 가질 수 있고 노동할 수 있다는 것을 뜻한다. 더 나아가, 최근에는 공무원신체검사 규정에서 감염성 질환과 관련된 내용이 모두 삭제되는 등의 긍정적인 변화까지 있었다.

HIV 테스트를 필수로 받게 하는 법도, HIV 감염사실이 노출될 염려가 있긴 하지만 HIV 감염인의 노동권을 제한하기 위한 법이 아니다. 119 구급대원 등 노동자들의 건강상태를 확인하여 필요시 적절한 치료와 지원을 받을 수 있도록 하는 것이 법의 목적이다. 119 구조 구급에 관한 법률 시행규칙은, 성병 등 HIV 테스트의 강제검진으로 HIV 양성인 것이 확인되었을 시 해당직업을 가질 수 없게 하는 명백히 취업을 제한하는 법과는 분명히 다르다.

물론 법문에 너무나도 포괄적인 표현(전염성 질환, 감염인)으로 적혀있어 잘 못 사용되면 HIV 감염인의 노동권을 제한할 수도 있는 법이 있지만, 일단 모두가 알아야 할 사실은 앞서 언급한 세가지 직군을 제외하면 HIV 감염인이 모든 직업에 종사할 수 있다는, HIV 감염인이 꿈을 꾸어도, 또 이루어도 괜찮고 취업할 수 있고 일하며 잘 살 수 있다는 사실이다.

사실 명백히 제한되는 세가지 직업에 대해서도 더 많은 점검과 확인, 논의가 필요하다. 질병과 업무사이의 관계성을 살펴보아야 하고, 업무적합성 등의 평가기준도 살펴봐야 한다. 표현이 모호하거나 HIV 테스트가 강제되는 법들도, 직업의 특수함을 고려했을 때 정말 HIV 감염인이 할 수 없는 것인지 혹은 할 수 있는 것인지, 그리고 HIV 테스트가 필요한지, 더 정확히, 노동권을 보장하는 방향으로 개정될 필요가 있다는 것 또한 말하고 싶다.

## 그러면 문제는?

- 의학/과학의 발전 속도를 따라가지 못하는 것
- 법이 만들어졌을 때와 다른 현재의 시대적 배경
- 성<sup>性</sup>적낙인이라는 악성고리
- 국가의 성<sup>性</sup>정책 및 관점
- 사회의 낙인과 차별

문제는 무엇인가? 하면, 에이즈의 40년 역사 동안 꾸준히 발전된 의학/과학의 속도를 전혀 고려하지 않거나 따라오지 않는 법과 제도가 문제라고 할 수 있다. U=U 캠페인(항바이러스 치료를 꾸준히 하면 6개월 내에 바이러스 미검출 상태가 되고, 그 상태에서는 타인에게 HIV를 전파할 수 없다는 사실을 널리 알리는 캠페인)이

지구적으로 활발히 이루어지고 있는 이 시대적 배경을 제도와 법이 따라오지 못하고 있다. 오히려 전파매개행위죄를 존치하여 성적낙인을 국가가 나서서 조장하고 있는 현실에 참으로 분노한다.

HIV 감염인의 노동권이 보장된다는 것의 의미는, HIV 감염인이 이 사회에서 존엄하게 존재할 권리와 밀접하게 연결된다. 인간으로서 존엄하게 살 수 있어야 한다는 그 권리, 인권이라는 것이다. HIV 감염인의 존엄성을 더 많은 사람들이 주장하고 실천할 수 있어야 한다.

HIV 감염인 자조모임/커뮤니티의 분위기도 과거와 사뭇 다르다. 과거에는 아무리 에이즈혐오와 낙인이 심하더라도 차별과 편견에 저항하며 '잘 살자'고 서로 이야기하며 다독거렸다면, 지금은 '어떻게 잘살까'하며 '어떻게'를 질문한다. 이제 우리는 취업에 성공한 HIV 감염인 동료들의 소식에 함께 기뻐하고, 승진소식을 함께 축하하고, 정보를 공유하며 꿈을 포기하지 않는다.

이 사회가 일하는 HIV 감염인, 함께 일하는 HIV 감염인 동료를 쉽게 상상하고 어울릴 수 있어야 한다. 꼭 HIV/AIDS 뿐만 아니라 모든 감염성 질환에 대해서도, 불필요한 낙인을 부여하는 것이 아니라, 치료가 필요하면 그 치료를 위한 지원을 고민하고, 분리와 배제가 아니라 어떻게 공존할 수 있을지를 고민해야 한다.



(2018 집회 사진)

함께 상상하자. 그리고 어울리자. 그리고 말하자. HIV 감염인의 노동권이 보장되어야 한다고.

최소한 세가지 직업(:군인, 조종사, 성병 및 HIV 테스트를 강제하는 업소-다방, 안마시술소, 유흥업소 등의 종사자)을 제외하면, 사실 모든 꿈을 꿀 수 있고 또 이를 수 있다고 널리 알리자. 그리고 더 함께 고민하며 HIV 감염인 노동권이 충분히 보장되는 사회를 같이 만들자.



(2019 플래시몹 사진)

## HIV감염인의 노동권 현실

권미란 (HIV/AIDS인권활동가네트워크 노동권팀)

### 1. 치료의 발달과 노동 욕구

1980~90년대에는 HIV감염 후 약 10년이 경과할 즈음 사망하였으나 1990년대 후반부터 고강도항레트로바이러스요법(HAART)를 본격 시행하면서 무증상상태로 오래 살 수 있게 되었다. HIV감염인의 건강상태를 확인하는 대표적인 지표는 CD4+ T세포수로 표시되는 면역수치와 바이러스 역가이다. 미국 CDC(질병통제센터)의 HIV감염 분류체계에 의하면 CD4+ T림프구수가 200/mm<sup>3</sup>미만이거나 '에이즈 정의질환'에 합당한 상태를 에이즈 상태로 분류한다.<sup>4</sup> 치료를 시작한 많은 HIV감염인들이 에이즈 상태에 이르지 않고 CD4+ T세포수가 정상치(500~1000/mm<sup>3</sup>)에 도달하며, 바이러스 증식이 억제되는 상태가 된다. 조기치료하면 바이러스 농도가 '미검출'로 진단될 만큼 치료효과가 크다. '미검출(undetectable)' 상태가 되면 혈액에서 HIV를 전혀 검출할 수 없고, 혈장 외에 다른 세포내에서 억제된 상태로 존재하는데, HIV감염인의 몸 안에 바이러스가 존재하지만 면역저하로 건강에 문제를 일으킬 가능성과 콘돔을 쓰지 않는 성관계를 통해 다른 사람에게 감염을 시킬 가능성이 희박하다는 것을 의미한다. 따라서 항레트로바이러스제의 발달과 치료효과의 향상으로 인해 많은 HIV감염인은 일을 할 수 있는 건강상태를 유지하고 있고, 일을 하려고 한다.

건강보험 청구자료에서 HIV인체감염증(B20~B24)으로 주상병 또는 제1부상병으로 1회 이상 의료이용기록이 있는 환자를 살펴보면 2016년 10,959명, 2017년 11,935명, 2018년 12,919명이다. 등록된 생존 내국인감염인 수(2016년 11,439명, 2017년 12,320명, 2018년 12,991명)와 비교하면 HIV감염인 대부분이 치료를 받고 있음을 알 수 있다. 연령별 HIV감염인의 분포를 보면 2018년 기준 생산가능인구(생산 활동이 가능한 15~64세에 해당하는 인구)라고 볼 수 있는 20~59세가 80.86%다.

<sup>4</sup> 질병관리본부. 2019 HIV/AIDS 관리지침

< HIV 관련 상병코드로 건강보험 진료를 받은 HIV 감염인 실인원 연령분포 ><sup>5</sup>

| 연령군    | 2016년  |         | 2017년  |         | 2018년  |         |
|--------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
|        | 빈도     | 구성비     | 빈도     | 구성비     | 빈도     | 구성비     |
| 0~9세   | 13     | 0.12%   | 19     | 0.16%   | 8      | 0.06%   |
| 10~19세 | 9      | 0.08%   | 8      | 0.07%   | 12     | 0.09%   |
| 20~29세 | 874    | 7.98%   | 1,174  | 9.84%   | 1,456  | 11.27%  |
| 30~39세 | 2,216  | 20.22%  | 2,553  | 21.39%  | 2,882  | 22.31%  |
| 40~49세 | 2,804  | 25.59%  | 2,977  | 24.94%  | 3,134  | 24.26%  |
| 50~59세 | 2,710  | 24.73%  | 2,830  | 23.71%  | 2,974  | 23.02%  |
| 60~69세 | 1,561  | 14.24%  | 1,608  | 13.47%  | 1,668  | 12.91%  |
| 70세 이상 | 772    | 7.04%   | 766    | 6.42%   | 785    | 6.08%   |
| 합계     | 10,959 | 100.00% | 11,935 | 100.00% | 12,919 | 100.00% |

## 2. HIV감염인의 경제활동현황과 인식

### 1) 의료급여비율로 본 HIV감염인의 경제활동현황

HIV감염인의 경제활동현황을 직접적으로 분석한 자료는 없다. 기초생활수급권자 비율이나 의료급여환자 비율을 통해 간접적으로 살펴볼 수 있다. 2010년 HIV감염인 중 기초생활수급권자 비율은 18.9%<sup>6</sup>로, HIV감염인 5명중 1명은 경제활동을 못했다고 볼 수 있다. (2018년 인구 대비 기초생활수급권자 비율은 3.4%).

<sup>5</sup> HIV/AIDS질환맞춤형 영양서비스 모델 개발 연구. 이훈재 외. 질병관리본부. 2019.12.

<sup>6</sup> 당시 질병관리본부 국회제출자료



의료급여환자 비율을 보더라도, HIV감염인 중 의료급여환자 비율은 줄어들고 있으나 전체 의료보장인구중 의료급여환자의 비율보다 월등히 높다. 2018년 HIV 진료를 받는 감염인 중 의료급여환자의 비율은 14.24%로, 7명 중 1명은 경제활동을 못했다고 볼 수 있다. (2018년 의료보장인구-건보적용인구 중 의료급여환자 비율은 2.8%).

|            | 2009년   | 2010년   | 2011년   | 2012년   | 2013년   |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 건강보험       | 4088 명  | 4673 명  | 5381 명  | 6034 명  | 6534 명  |
| 의료급여       | 1246 명  | 1360 명  | 1450 명  | 1516 명  | 1609 명  |
| 계          | 5334 명  | 6033 명  | 6831 명  | 7550 명  | 8143 명  |
| 의료급여<br>비율 | 23.3 6% | 22.54 % | 21.23 % | 20.08 % | 19.76 % |

|            | 2016년   | 2017년   | 2018년   |
|------------|---------|---------|---------|
| 건강보험       | 9210 명  | 10152 명 | 11079 명 |
| 의료급여       | 1749 명  | 1783 명  | 1840 명  |
| 계          | 10959 명 | 11935 명 | 12919 명 |
| 의료급여<br>비율 | 15.96 % | 14.94 % | 14.24 % |

표 출처: 상(HIV 감염인 의료이용 연구. 권순만 외. 질병관리본부.2014. 10쪽을 재구성), 하(HIV/AIDS질병맞춤형 요양서비스 모델 개발 연구. 이훈재 외. 질병관리본부. 2019)

## 2) HIV감염인 대상 설문조사결과에서 드러난 경제활동현황과 인식

2015년, 2016년, 2019년에 국가인권위원회나 질병관리본부가 발주한 HIV감염인의 삶과 관련된 3건의 연구조사결과를<sup>7</sup> 통해 경제활동 및 경제적 상황, 고용차별에 대한 경험과 인식을 확인할 수 있다. 3건의 연구에서 HIV감염인 대상 설문조사결과, 응답자의 약 39~55%가 기초생활수급권자인 점으로 보아 경제적 형편이 어려운 분들이 설문조사에 많이 참여하여 이 결과를 통해 HIV감염인의 노동현황 경향을 살필 수는 없다. 하지만 이들 대부분이 HIV감염을 이유로 기초생활수급권자가 되었다는 응답결과는 주목할 만하다. HIV감염이후 경제활동을 중단한 이들이 매우 많고, HIV감염은 경제활동 중단의 주요한 계기가 된다는 의미로 볼 수 있다.

■ 제3기 국가인권정책기본계획 권고안 수립을 위한 연구(사회적 약자 및 취약계층). 윤덕경 외. 국가인권위원회. 2015.12.

: HIV감염인단체를 통해 참가자 모집하여 109명의 HIV감염인 대상 설문조사를 함.

○현재 경제활동을 하고 있냐는 질문에 59.6%가 경제활동을 따로 하지 않는다고 응답하였는데, HIV감염 전 경제활동을 묻는 질문에는 단 11.0%만이 경제활동을 하지 않았다는 응답결과에 비해 상당히 높은 수치임. 이는 곧, HIV감염으로 인해 경제활동의 어려움을 보여주는 결과라 할 수 있음. 이러한 사실은 감염 이후 소득 변화에 대한 응답에서도 확인할 수 있는데, 감염 이후 HIV로 인한 실직, 이직, 활동제한 등의 이유로 소득이 감소했다고 응답한 사람이 전체 조사응답자 중 51.8%에 달함.

○현재 기초생활수급 여부를 묻는 질문에서는 55.1%가 현재 그렇다고 응답했으며, 1.8%가 기초생활수급을 신청할 예정이었음. 또한 기초생활수급을 받는 응답자 대부분이 HIV감염으로 인해 받게 되었다고 응답함.

○기초생활수급 생활지원금을 제외한 월평균 개인 소득의 경우 응답자의 절반 이상이 소득이 없다고 응답했으며(50.5%), 가구 전체로 확대했을

---

<sup>7</sup> 제3기 국가인권정책기본계획 권고안 수립을 위한 연구(사회적 약자 및 취약계층). 윤덕경 외. 국가인권위원회. 2015.12.

감염인(HIV/AIDS) 의료차별실태조사. 나영정 외. 국가인권위원회. 2016.11.

HIV/AIDS질병맞춤형 요양서비스 모델 개발 연구. 이훈재 외. 질병관리본부. 2019.12.

때도 48.6%에 달하는 응답자가 소득이 없는 것으로 나타나 HIV감염인들이 경제적 어려움을 겪고 있는 것으로 나타남.

< 응답자들의 일반적 특징 >

(단위 : 명, %)

| 구분           |              | N  | %    |
|--------------|--------------|----|------|
| 연령(만 나이)     | 30세 미만       | 10 | 9.2  |
|              | 30~39세       | 20 | 18.3 |
|              | 40~49세       | 34 | 31.2 |
|              | 50~59세       | 32 | 29.4 |
|              | 60세 이상       | 13 | 11.9 |
| 학력수준         | 무학           | 6  | 5.5  |
|              | 중학교 졸업 이하    | 25 | 22.9 |
|              | 고등학교 졸업      | 35 | 32.1 |
|              | 전문대학교 졸업     | 7  | 6.4  |
|              | 대학교 졸업 이상    | 36 | 33.0 |
| 경제활동 여부      | 한다           | 44 | 40.4 |
|              | 안 한다         | 65 | 59.6 |
| 월평균<br>개인 소득 | 소득이 없음       | 55 | 50.5 |
|              | 월 50만 원 미만   | 8  | 7.3  |
|              | 월 50~99만 원   | 6  | 5.5  |
|              | 월 100~149만 원 | 9  | 8.3  |
|              | 월 150~199만 원 | 13 | 11.9 |
|              | 월 200~299만 원 | 9  | 8.3  |
|              | 월 300~399만 원 | 2  | 1.8  |
|              | 월 400만 원 이상  | 7  | 6.4  |

|                  |                                  |     |       |
|------------------|----------------------------------|-----|-------|
| HIV 감염진단 후 경과 기간 | 1년 미만                            | 6   | 5.6   |
|                  | 1년 이상 ~ 2년 미만                    | 10  | 9.3   |
|                  | 2년 이상 ~ 3년 미만                    | 8   | 7.4   |
|                  | 3년 이상 ~ 4년 미만                    | 6   | 5.6   |
|                  | 4년 이상 ~ 5년 미만                    | 9   | 8.3   |
|                  | 5년 이상 ~ 10년 미만                   | 29  | 26.8  |
|                  | 10년 이상                           | 40  | 37.0  |
| 감염 전 경제활동여부      | 했다                               | 97  | 89.0  |
|                  | 안 했다                             | 12  | 11.0  |
| 감염 이후 소득 변화      | 별로 달라지지 않음                       | 35  | 32.4  |
|                  | 소득이 줄었으나, HIV 감염과 무관함            | 11  | 10.2  |
|                  | HIV으로 인한 실직, 이직, 활동제한 등으로 소득이 감소 | 56  | 51.8  |
|                  | 소득이 증가                           | 6   | 5.6   |
| 기초생활수급 여부        | 그렇다                              | 60  | 55.1  |
|                  | 아니다                              | 47  | 43.1  |
|                  | 현재는 아니지만 신청 예정                   | 2   | 1.8   |
| 기초생활수급을 받게 된 경위  | HIV 감염으로 인해 받게 됨                 | 56  | 51.3  |
|                  | HIV 감염 이후 받았지만, 감염과 무관함          | 3   | 2.8   |
|                  | HIV 감염 이전부터 받았음                  | 3   | 2.8   |
|                  | 비해당                              | 47  | 43.1  |
| 합계               |                                  | 109 | 100.0 |

HIV감염인에 대한 우리사회의 차별 정도를 묻는 항목이 있는 연구조사에서 93%의 응답자가 HIV감염인에 대한 차별이 존재한다고 인식하는 것으로 나타났다. 그런데 주변사람, 직장, 학교, 의료기관으로 나누어 질문했을 때에는 직장에서의 차별 강도가 가장 심각한 것으로 인식하고 있었다.

■ 감염인(HIV/AIDS) 의료차별실태조사. 나영정 외. 국가인권위원회. 2016.11.28.

: HIV감염인단체를 통해 137명, 감염내과 상담실을 통해 71명, 총 208명의 HIV감염인이 설문조사에 참여함.

- 참여자들의 93.0%가 한국 사회 전반적으로 HIV 감염인에 대한 차별이 많거나 있는 편이라고 응답하여, 매우 심각한 것으로 인식하고 있었다. 그런데 이러한 차별의 발생을 주변사람, 직장, 학교, 의료기관으로 나누어 질문했을 때에는 차별이 발생하는 강도에 대해서는 각각의 영역에 따라 다른 인식을 가지고 있었다. 직장의 경우 차별이 '매우 많다'가 '있는 편이다' 보다 높아서 직장에서의 차별 강도가 가장 심각한 것으로 인식하고 있다는 것을 알 수 있다.

<차별 발생 빈도에 대한 인식>

|        | 전반적    | 주변사람   | 직장     | 학교     | 의료기관   |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 매우 많다  | 105    | 69     | 99     | 76     | 47     |
|        | 51.2%  | 33.7%  | 48.8%  | 37.4%  | 22.9%  |
| 있는 편이다 | 86     | 101    | 84     | 93     | 115    |
|        | 42.0%  | 49.3%  | 41.4%  | 45.8%  | 56.1%  |
| 별로 없다  | 11     | 29     | 18     | 28     | 35     |
|        | 5.4%   | 14.1%  | 8.9%   | 13.8%  | 17.1%  |
| 전혀 없다  | 3      | 6      | 2      | 6      | 8      |
|        | 1.5%   | 2.9%   | 1.0%   | 3.0%   | 3.9%   |
| 전체     | 205    | 205    | 203    | 203    | 205    |
|        | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

### 3. HIV감염인의 취업에 대한 고민과 고용차별

한국HIV/AIDS감염인연합회 KNP+는 2012년에 설립된 이후 채용, 직장건강검진 등에 대해 많은 문의를 받았다. 어떤 직종에 취업해도 되는지에 관한 질문이 가장 많다. 포털(portal), 대한에이즈예방협회 에이즈상담센터, 온라인커뮤니티 등에도 취업과 관련한 질

문을 많이 한다. 취업에 대해 큰 두려움을 갖고 있음을 알 수 있다. 취업을 시도한 후에는 채용신체검사나 직장검진을 통해 HIV감염사실이 알려질 수 있는지에 대한 문의가 가장 많다. 서류전형을 통과하고도 채용신체검사를 앞두고 포기하는 경우, 직장검진을 피하기 위해 1~2년마다 직장을 옮기는 경우도 있다. 직장검진에 HIV검사항목이 포함되어 있는지 예측할 수 없는데다 HIV감염사실이 직장에 알려지는 것 자체가 두렵기 때문이다. 그리고 HIV검사결과가 직장에 알려지면 즉시 해고를 당하거나 퇴사나 전직을 종용받은 일이 발생했다.

## Q&A (1-10/69)

✓ 정확도 ✓ 최산순 ✓ 추천순

기간 전체 ▾

### [에이즈 hiv 걸리면 물리치료사 못되나요](#) 2020.09.05.

... 아무라 작은 병원이라도 건강검진처럼 이뤄지고요. 대학병원급은 더합니다. 최근에 코로나 19 검사해서 양성 나와서 **취업** 취소되었다 들었습니다.

#물리치료사

Q&A > 의료기관, 의료인 | 답변수 2 · 추천수 0

### [아직 2차확진 검사결과 기다리는중입니다](#) 2020.07.16.

... 만약 **hiv**양성이면 감염내과 병원을 가서(대학병원)... 안병하세요, **에이즈**상담센터입니다. 1차 검사에서... 감염인의 **취업** 역시 몇 개 직군을 제외하고는 제한하고 있지...

Q&A > 해부학 | 답변수 1 · 추천수 0 | 답변 [에이즈상담센터\(aids\\*\\*\\*\\*\)](#)

### [Hiv 감염인이 해부학과이나 약학과...](#) 2020.06.18.

... 필요하며 **HIV** 검사는 없습니다. 그러나 병원에 **취업**할 때 실시되는 건강검진에 간혹 **에이즈** 검사가 포함되어 있는 경우도 있습니다. 질문자님이 문의하신 약대나 해부학과를...

Q&A > 대학 입시, 진학 | 답변수 2 · 추천수 0 | 답변 [에이즈상담센터\(aids\\*\\*\\*\\*\)](#)

### [Hiv 양성 판정받으면 의료행위를 할 수...](#) 2020.04.13.

... **에이즈**상담센터입니다. 간호사로 **취업**을 원하는데 **HIV** 감염 때문에 **취업**을 하지 못하는 것이 아닐까 하여 걱정되시는 것으로 이해됩니다. 이번 답변이 도움이 되기를...

Q&A > 자연과학대학 | 답변수 1 · 추천수 0 | 답변 [에이즈상담센터\(aids\\*\\*\\*\\*\)](#)

### [반도체회사 신체검사 에이즈검사도 되나요?](#) 2019.10.09.

... 후천성면역결핍증예방법 제18조에 의하면 성병정기검진대상 업소에 대한 **취업**을 제한하고 있다. 반도체 회사에서 검사 항목에 **HIV**를 포함 여부는 회사 마다 다를 수...

Q&A > 인체건강상식 | 답변수 2 · 추천수 0 | 답변 [SSC오빠\(i092\\*\\*\\*\\*\)](#)

### [공무원 채용신체검사 에이즈 감염 여부](#) 2019.09.08.

공무원 채용신체검사 **에이즈** 감염 표시되나요? 공무원신체검사의 경우 **HIV** 검사가... 다만, 군인, 경찰, 119 구급대원은 **HIV** 감염인의 **취업**을 제한하고 있으니 이 점 참고해...

#검색질문 #통합검색공공증 #통합검색질문하기

Q&A > 감염내과 | 답변수 1 · 추천수 0 | 답변 [TOP 20 SSC오빠\(i092\\*\\*\\*\\*\)](#)

### [간호사 에이즈](#) 2019.08.15.

... 의사, 약사, 간호사 등의 의료직군 역시 면허 취득시 **에이즈** 감염인에 대한 제약이 없습니다. 그러나 현실에서 병원에 **취업**을 하자면, 병원에 따라 채용 검진에 **HIV** 항목이...

#간호사취업 #에이즈

Q&A > 감염내과 | 답변수 2 · 추천수 0 | 답변 [TOP 20 SSC오빠\(i092\\*\\*\\*\\*\)](#)

<네이버 지식iN 에 올라온 HIV와 취업에 관한 Q&A>

그런데 HIV감염을 이유로 한 고용차별이나 자격제한에 대한 국가인권위원회의 시정권고는 단 4건이다. 해당직종 및 자격은 외항선원, 정부초청 외국인 장학생, 119구급대원, 간호사이다.

<HIV감염을 이유로 한 고용차별에 대한 국가인권위의 시정권고 사례>

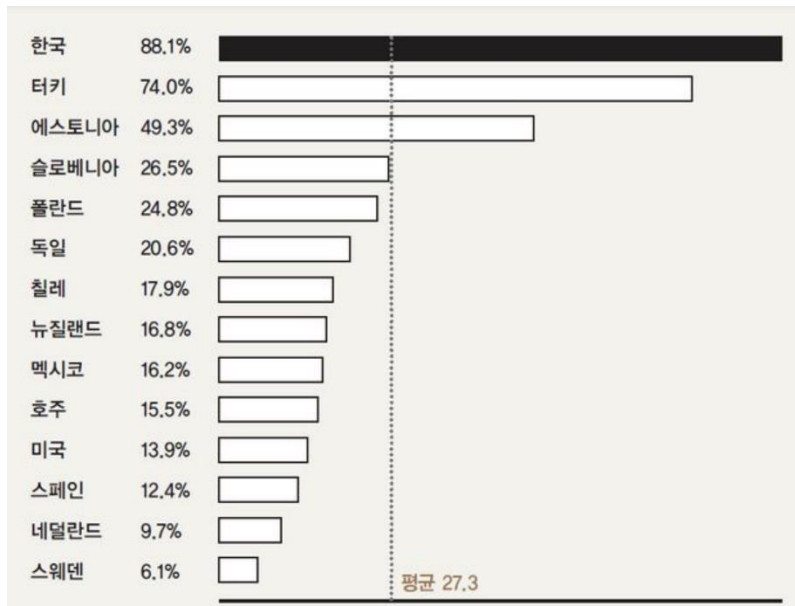
| 제목                               | 의결<br>일자  | 기관유<br>형   | 진정사유  | 의결(권고)내용   |
|----------------------------------|-----------|------------|---|--|
| HIV감염을<br>이유로 한<br>외항선원 취<br>업제한 | 2009.2.23 | 국토해<br>양부  | 외항선원에게 HIV<br>검사를 의무적으로<br>시행하고, HIV감염<br>인은 선원채용에서<br>탈락 | 선원법 시행규칙 제54조와<br>[별표3]특수건강진단을 개정<br>하고, 항체보유자란 이유만<br>으로 선원채용에서 불이익<br>을 당하지 않도록 지도.감독<br>할 것 |
| 재외공관장<br>학생 선발시<br>병력에 의한<br>제한  | 2016.9.21 | 기타국<br>가기관 | 정부초청 외국인<br>장학생 모집요강<br>중 HIV감염인을 선<br>발에서 배제             | 정부초청 외국인 장학생 모<br>집요강 중 HIV감염인을 선<br>발에서 배제하는 규정을 삭<br>제할 것                                    |
| HIV감염을<br>이유로 한<br>고용차별          | 2019.1.23 | 지방자<br>치단체 | 직장검진결과 HIV<br>감염을 이유로<br>119구급대원에게<br>퇴사 종용               | 복직 등 피해회복  |
| HIV감염을<br>이유로 한<br>부당해고          | 2019.7.24 | 0병원<br>장   | 직장검진결과 HIV<br>감염을 이유로 간<br>호사에게사직서 제<br>출을 강요             | 직원들에게 HIV/AIDS 관<br>련 인권교육을 실시하고, 피<br>검자 본인 외에는 HIV검사결<br>과를 통보하지 않는 등 재발<br>방지대책을 마련할 것      |

#### 4. HIV감염인의 고용차별문제를 해결하기 어려운 이유

##### 1) 심각한 에이즈혐오

2010~2014년에 진행된 제6차 세계가치조사에 따르면, OECD 가입국 14개국 중 “에이즈 환자를 이웃으로 받아들이고 싶지 않다”고 응답한 비율이 가장 높은 나라는 한국이다. 스웨덴인 6.1%, 미국인 13.9%에 비해 한국인은 무려 88.1%로 에이즈 환자에 대해 압도적으로 높은 거부감을 갖고 있음을 알 수 있다. HIV감염인에 대한 부정적 시선을 가장 일상적이고 빈번하게 접하는 공간은 언론보도와 인터넷 댓글이다. 뿐만아니라 HIV/AIDS에 대한 의학적 지식에 기초하여 HIV감염인을 가장 편견없이 대할 것이라고 기대되는 의료기관에서조차 진료거부 및 차별이 만연하다. 이에 2018년 국가인권위원회는 의료인부터 인식 개선이 필요하다고 보고 진료거부 및 의료차별 예방을 위한 대책 마련을 권고한 바 있다.<sup>8</sup>

< OECD 14개 가입국 중 AIDS 환자를 이웃으로 받아들이고 싶지 않다고 응답한 사람의 비율(2010~2014년 제6차 세계가치조사) ><sup>9</sup>



<sup>8</sup> 국가인권위원회 상임위원회 결정, “HIV 감염인과 AIDS 환자에 대한 의료차별 개선을 위한 정책권고”, 국가인권위원회, 2018.1.17.

<sup>9</sup> 김승섭. 아픔이 길이 되려면. 2017.



HIV감염인 노동실태는 거의 알려져 있지 않은데, 취업과 관련하여 가시화된 적은 모두 'HIV감염인은 000을 하면 안된다'는 보도와 주장이었다. 이러한 사건들을 통해 HIV감염인은 음식을 다루는 일과 운동선수를 하면 안된다고 인식하게 되고, HIV감염인이 그 공간에 있다는 이유만으로 국민들이 에이즈로부터 안전하지 못하다는 인식을 가질 수 있다. 또한 외국인을 배제해야한다는 인식이 확산될 수 있다.

■ 에이즈 걸린 요리사, 8년간 특급호텔서 근무. SBS. 2007.3.12.

SBS 보도는 8년 경력 특급호텔 '요리사'가 에이즈에 걸린 사실이 '충격'적이라며, 요리사를 고용한 호텔도 HIV감염 사실을 '까맣게 모르고 있었다'는 점이 문제라는 식으로 보도했다. 외국인 요리사도 HIV검사 대상에 포함시켜야 하고, HIV감염인은 요리사 자격이 없다는 논조이다.

■ 마사회, 외국인'AIDS, 매독환자'고용. 거제저널. 2011.9.27.

2011년 9월 27일 운영 국회의원이 국정감사에서 '한국마사회가 AIDS, 매독 등을 확인도 하지 않은 채 남아프리카공화국 등 질병위험국가로부터 외국인마필관리사들을 채용'한 점을 지적하면서 외국인 마필관리사가 보건소에서 (채용)건강검진을 받고 HIV감염사실을 알게 되어 출국하게 된 사실이 알려졌다. (법무부는 HIV감염 외국인을 강제출국시키던 제도를 2010년 1월부터 폐지했습니다) 운영 의원은 "어린 유치원생을 비롯하여 온 국민이 이용하는 시설이 에이즈, 매독 등으로부터 결코 안전하지 못하는데 대해서는 마사회가 깊이 반성하고 책임을 져야한다"고 지적했다.

■ 대전이 영입한 외국인선수, 에이즈양성반응으로 계약해지. 스포츠조선. 2019.7.14.

2019년 7월 12일, 프로축구단 대전시티즌은 보도자료를 통해 브라질 국적의 프로축구 선수의 영입을 알렸다. 그런데 7월 13일, 대전시티즌은 또다시 보도자료를 내보내며 그 선수의 HIV검사결과를 이유로 계약해지를 발표했다. 수많은 언론이 대전시티즌의 보도 자료를 여과없이 기사화하여 당사자 선수의 사진과 이름을 그대로 노출되었다.

## 2) HIV감염인의 내재적 낙인

HIV/AIDS에 대한 부정적 평가가 클수록 HIV감염인 자신도 스스로를 부정적으로 평가하게 된다. 부정적 시선과 차별을 반복적으로 경험하게 되면 “나는 이렇게 위험한 사람이구나”라고 차별을 내면화하게 된다. 그러면 HIV감염인 스스로 차별적 대우를 부당하다고 여기지 못하고, 자신의 권리를 포기하기 쉽다. 한국HIV낙인지표조사(2016)에 따르면 한국의 HIV감염인은 직접적인 차별경험의 빈도에 비해 내재적 낙인 수준이 매우 높게 나타났다. 자기 자신에 대한 부정적인 감정은 사회적 태도에도 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 스스로 가족,지인과의 관계를 단절하고 구직이나 성관계의 추구를 포기한 경험을 가지고 있었다.

### ① 한국 HIV낙인 지표 조사. 2016.

: HIV낙인 지표 조사는 세계 공통으로 마련된 설문지를 기본으로 HIV감염인 조사원들이 다른 HIV감염인들을 만나 조사하는 방식으로 진행된다. 공통 설문지는 2008년 세계에이즈학술대회에서 공식화되었고, 2017년 현재 90개 국가에서 활용되었다.

차별의 경험 빈도와 비교할 때, 내재적 낙인 수준은 매우 높았다. 지난 12개월 간 HIV 감염 사실로 인해 느낀 감정에 대한 질문에서 많은 응답자들이 자책, 죄책감, 그리고 낮은 자존감과 같이 자신의 가치를 낮게 평가하는 답변을 주로 선택하였다. 이때, 부정적인 감정을 느낀 양상을 살펴보면 “타인을 탓하기”가 가장 낮은 20%를 차지한 것에 비해 “나를 탓하기”는 무려 75.0%에 이른다. 자살충동을 느낀 응답자도 전체의 36.5%에 이르고 있었다. 그리고 자기 자신에 대한 이러한 부정적인 감정은 사회적 태도에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 응답자들 중 35.6%~44.2% 가량이 결혼과 자녀, 가족 등 친밀감이 높은 관계의 형성과 유지를 포기한 것으로 드러났다. 또한 14~21% 정도가 구직이나 교육, 성관계의 추구를 포기한 경험을 가지고 있다.

표 6 내재적 낙인

| 범주 N=104 |                       | 빈도(%)    |
|----------|-----------------------|----------|
| 감정       | 수치심                   | 53(51.0) |
|          | 죄책감                   | 67(64.4) |
|          | 나를 탓하기                | 78(75.0) |
|          | 타인을 탓하기               | 21(20.2) |
|          | 낮은 자존감                | 62(59.6) |
|          | 벌을 받아야 한다고 느낌         | 28(26.9) |
|          | 자살충동을 느낌              | 38(36.5) |
| 행동       | 모임에 참석하지 않기로 함        | 39(37.5) |
|          | 가족, 친구들과 떨어져 지내기로 함   | 41(39.4) |
|          | 일을 그만두기로 함            | 22(21.2) |
|          | 구직이나 승진 시도를 하지 않기로 함  | 22(21.2) |
|          | 교육/훈련 혹은 진학기회를 포기함    | 15(14.4) |
|          | 결혼하지 않기로 함            | 46(44.2) |
|          | 성관계를 갖지 않기로 함         | 21(20.2) |
|          | 아이를 (더) 낳지 않기로 함      | 37(35.6) |
|          | 가야 하더라도 동네 병원은 가지 않음  | 31(29.8) |
|          | 가야 하더라도 병원에 가지 않음     | 2(1.9)   |
| 두려움      | 나에 대한 소문이 나는 것        | 82(78.8) |
|          | 언어적 모욕, 괴롭힘, 헐박을 듣는 것 | 40(38.5) |
|          | 신체적인 모욕/위협을 당하는 것     | 19(18.3) |
|          | 신체적인 폭행을 당하는 것        | 15(14.4) |
|          | 성적인 관계에서 감염 사실로 인한 거부 | 51(49.0) |

이러한 결과는 한국에서 감염인들이 직접적인 차별 행태로 인해 낙인을 경험하기 보다는 낙인화된 존재로서 자기 자신에 대한 부정성을 깊이 느낀다는 것을 보여준다. 내적 낙인의 경험이 직접적 차별 경험에 우세하게 나타나는 양상은 다른 아시아 국가들에서도 유사하게 나타나는데 (Paxton et al. 2005), 한국의 경우는 그 정도가 더욱 심한 것으로 드러낸다. 총 5개국의 내재적 낙인 경험과 비교해보면 (표7), 한국은 거의 모든 항목에서 가장 높

은 혹은 두 번째로 높은 수준에서 내적 낙인을 보고하였다. 특히 죄책감, 자책, 스스로가 벌을 받아야 한다는 느낌, 자살 충동, 소문에 대한 두려움의 항목에서 다른 나라들에 비하여 압도적으로 높은 수치를 보여주었다. 아프리카 국가들과 한국의 HIV/AIDS 전염 양상이 매우 다르다는 것을 고려할 때, 상대적으로 유병율이 매우 낮고, 항바이러스 치료가 보편화되어 있는 한국과 독일의 경험을 비교해보면 그 차이는 더욱 심각하다. 한국의 응답자들은 독일의 연구 결과보다 무려 세 배 높게 죄책감과 벌을 받아야 한다는 느낌을 토로하고 있으며, 자책 역시 두 배 높게 보고하고 있다.

표 7 내재적 낙인 국가간 비교<sup>9)</sup>

|                        | 한국<br>(2017) | 태국<br>(2009) | 인도<br>(2011) | 남아프리카<br>공화국<br>(2012) | 우간다<br>(2013) | 독일<br>(2011) |
|------------------------|--------------|--------------|--------------|------------------------|---------------|--------------|
| 수치심                    | 51.0%        | 64%          | 53.2%        | 26.5%                  | 30.5%         | 31.2%        |
| 죄책감                    | 64.4%        | 47.6%        | 54.0%        | 14.5%                  | 28.5%         | 22.8%        |
| 나를 탓하기                 | 75.0%        | 42.9%        | 57.5%        | 35.9%                  | 36.3%         | 32.2%        |
| 타인을 탓하기                | 20.2%        | -            | 26.9%        | 15.0%                  | 25.9%         | 19.9%        |
| 낮은 자존감                 | 59.6%        | 43.8%        | 57.1%        | 18.6%                  | 34.6%         | 41.5%        |
| 벌을 받아야 한다고 느낌          | 26.9%        | 21.9%        | 24.2%        | 6.0%                   | 6.2%          | 8.1%         |
| 자살충동을 느낌               | 36.5%        | 16.7%        | 26.6%        | 9.8%                   | 8.5%          | 22.8%        |
| 나에 대한 소문이 나는 것에 대한 두려움 | 78.8%        | 64.4%        | 55.0%        | 45.6%                  | 45.7%         | 49.6%        |
| 언어적 모욕, 괴롭힘, 협박을 듣는 것  | 38.5%        | 57.5%        | 35.8%        | 10.6%                  | 29.8%         | 29.7%        |

5. Global Network for People Living with HIV의 데이터 포털을 통해 다음 5개 국가의 HIV 낙인 지표 조사 결과에 접근할 수 있었으며, 내재적 낙인 경험 부분의 응답률만을 단순 비교하였다. (GNP+ Data Portal, <http://dev.ecp-geo.nam.org.uk/stigma-overview>, retrieved April 10, 2017)

한국 사회는 다른 국가와 비교를 해보더라도 HIV/AIDS에 대한 사회적 인식이 압도적으로 부정적이고, HIV감염인의 내적낙인도 훨씬 심각한 수준이다. 그래서 HIV감염인들은 HIV감염사실이 알려지는 것을 가장 두려워하고, 스스로 가족·지인과의 관계를 단절하거나 자신의 권리를 주장하기가 어렵다.

일상생활이나 다른 공간과는 달리 직장이나 의료기관은 각종 검진이나 직장검진을 통해 HIV감염사실을 확인가능하기 때문에 HIV감염인에 대한 거부감이 즉각적으로 직접적 행

위나 조치로 나타날 수 있다. 경증질환 치료는 미루거나 포기하는 경우가 있지만 중이염 수술 거부, 인공 고관절 수술 거부, 치과진료 거부, 신장투석 거부, 재활치료 거부 등(국가인권위원회 시정권고 사례)과 같이 당장 통증과 생명위협을 수반하는 경우에는 참거나 포기할 수 없기 때문에 그나마 의료차별문제는 가시화되었다. 반면 취업과 직장생활에 대한 우려가 크고 실제 고용차별을 경험하지만 국가인권위원회의 권고 사례가 극히 적은 사실에서 알 수 있듯이 HIV감염인이 겪는 고용차별문제를 해결하기가 어렵고, 그 심각성이 가시화되기 어려운 상황이다.

## 성평등 모범단협과 평등한 조직문화로 가는길

### - 금속노조 사례를 중심으로

권수정 (금속노조 부위원장)

#### 1. 질문

- 모든 사람이 가장 많은 시간을 보내는 장소 일터. 그런데 왜 성소수자는 보이지 않을까.

#### 2. 목표

- 성소수자라고 드러내어 말하고 행동해도 안전하다고 느끼는 노동현장
- 노동자라는 지위로 충분하여, 더 이상 검증해야 할 존엄이 없는 세상

#### 3. 금속노조 사례 / 모범단협 개정 초안 논의중

- '양성평등과 모성보호' 장을 '인권' '여성노동권' 장으로

제 8 장 인권(신설)

제 1 절 인권보호와 차별금지

제 0 조 [인권보호]

① 모든 노동자는 인권을 침해받지 않고 타인의 인권을 존중하는 평온한 환경에서 일할 권리를 가진다.

.....

제 0 조 [차별행위 금지]

- ① 회사는 평등권 침해의 차별행위를 해서는 안 되며, 그러한 조직문화를 용인해서도 안 된다.
- ② 평등권 침해의 차별행위란 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 성별 정체성, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 차별하는 것을 말한다.
- ③ 전항의 차별에는 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대, 배제, 구별하거나 불리하게 대우하는 행위가 포함된다.
- ④ 모든 직원은 제 2 항의 차별 행위 내지 언동, 혐오 표현을 해서는 안된다.
- ⑤ 법령, 본협약, 기타 사유 등 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함)을 잠정적으로 우대하는 행위는 차별행위로 보지 아니한다.
- ⑥ 평등권 침해의 차별행위에 관하여 직원 또는 조합이 부당함을 제기할 경우 이에 대한 입증책임은 회사에게 있다.

제 0 조 [폭력과 위험으로부터 자유]

- ① 모든 노동자는 폭행, 따돌림, 성폭력, 모욕 등 모든 물리적 및 언어적 폭력으로부터 자유로울 권리를 가진다.
- ② 모든 노동자는 일터에서 생명과 건강을 위협하는 모든 종류의 신체적, 정신적 위해로부터 자유로울 권리를 가진다.

제 0 조 [정치활동, 표현의 자유 및 양심, 종교의 자유]

.....

제 0 조 [개성 및 사생활의 자유]

- ① 모든 노동자는 일터에서 의복, 헤어스타일 등 용모 및 라이프스타일에 있어 부당한 간섭을 받지 않고 자신의 개성을 실현할 권리를 가진다.
- ② 모든 노동자는 일터에서 사적인 대화, 기록, 공간, 관계, 활동 등 사생활의 자유나 비밀이 침해되거나 감시받지 않을 권리를 가진다.
- ③ 회사는 자유로운 새성의 실현을 제한하거나 사생활의 자유와 비밀을 침해할 수 없으며, 그러한 조직문화를 용인해서도 안된다.

제 2 절 성평등

제 0 조 [모집, 채용, 교육, 배치, 승진 등에서의 성파별 금지]

① 회사는 성별 및 성정체성을 이유로 모집, 채용, 승진, 승급, 교육 등에서의 차별 및 노동과정의 가부장적 차별(잡무, 호칭, 유니폼 등)을 하여서는 안된다.

.....

제 0 조 [채용 및 승진 할당제]

① 회사는 신규직원 및 경력직원 채용시 한 성이 50%를 넘지 않도록 한다.

.....

- 그 외 단협 내용중 가족수당, 돌봄, 경조사휴가, 가족돌봄휴직, 휴가 등에서 '가족'을 '동거인'으로

#### 4. 금속노조 사례 / 반성폭력에서 성평등한 조직문화 개선으로 가는 길

- 성평등 교육의 요구 늘어남, 교육받는 수용적 태도 변화, 주제와 방식에 대한 다양한 제안, 반성매매, 성별, 나이, 위계(꼰대) 등등

- 조직내 성폭력 '사건'의 일상화

- 조직문화개선을 위한 일상의 점검, 문제제기하기 어려운 애매한 차별에 대응하기



### 최대 산별 노조면 귀어도 많은가요?

엔진 (이민진 공공운수노조 경기지역본부 조직부장)

#### 들어가며: 성소수자가 되어서야 비로소 보였던 '노동자'라는 또 다른 정체성

부모님은 자영업을 하셨고, 10 대 때 전태일평전은 읽어봤지만 그 외에 노동자나 노동조합에 대한 경험을 전혀 하지 못한 채 자랐다. 20 대 때 '울산성소수자모임 THISWAY' 활동을 하면서 노동권 세미나를 만들어 노동법 교육을 받았고 투쟁현장을 찾아갔다. 평생 성소수자를 본 적 없는 60 대 노동자들은 '우리'를 세상에서 차별받는 같은 처지로 받아들여 주었다. 만나기 전 두려웠던 마음이 무색해지는 명료한 해석이었다.

지역 언론사 기자시절 만났던 노동자들의 투쟁을 보면서 '무엇이 저들을 저토록 치열하게 만들었나' 궁금해졌다. 그리고보니 내가 나고 자란 곳이 바로 한국노동운동의 역사를 새로 쓴 울산이었다. 이전에는 남 일 이었던 '노동' 이 어느덧 턱 밑까지 차올랐다. (귀어도 먹고살아야 하니까!) 울산대병원분회 조직차장과 공공운수노조 울산지역본부 조직차장을 거쳐, 지금은 공공운수노조 경기지역본부 조직부장으로 3 년째 일하고 있다.

공공운수노조는 공공기관 및 공공부문 종사자가 24 만명 가입되어 있는 거대한 조직인 만큼 다뤄야 하는 사안도 다양하다. 공영화 반대 대정부 투쟁, 공공부문 비정규직 정규직화, 임금 및 처우개선, 해고 철회, 끊이지 않는 열사 투쟁. 노동의제 외에도 탈핵, 기후변화대응, 장애인차별철폐, 성평등 요구, 국가폭력 피해자 연대등 다양한 사회문제에도 함께 싸우고 있다. 조직이 커질수록 감당해야 할 현장의 요구도 많고, 조합원 각자의 권리의식이 높아진 만큼 공동의제로 모이는 힘은 약해질 수밖에 없지만, 공공운수노조는 여러 의제 가운데 '성소수자 인권' 역시 노력하고 있다. 관련한 사례를 몇 가지 소개드리고자 한다.

## 사례 1: 대한민국 법에는 없지만, 공공운수노조 단체협약에는 있는 '포괄적 차별금지'

단체협약은 법에서 보장하는 노동자의 권리이다. 2 년마다 노동조합과 회사가 동등한 위치로 마주하여 현장 노동환경 전반에 대한 규칙을 정한다. 관련법이나 지자체 조례, 회사가 정한 취업규칙보다 상위할지라도 한번 체결된 단협은 사용자가 반드시 지켜야한다. 단체협약은 노동조합의 투쟁으로 쟁취 할 수 있고, '투쟁'이라는 두 글자에는 눈물 없이 들을 수 없는 과정이 있지만 여기서는 차치하자.

공공운수노조는 매년 다양한 현장에 평균 노동조건을 신장하기 위해 '모범단협안'을 내고 있다. 바로 그 모범단협안에는 포괄적 차별금지법 문구가 명시된 '차별금지'조항이 들어있다. 문제는 노동조합 요구안을 사측이 수용하는 과정이 만만치 않다는 것이다.

### 제 111 조 [차별행위 금지]

회사는 평등권 침해의 차별행위를 해서는 안 된다. 평등권 침해의 차별행위란 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다) 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼 사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科) 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 차별하는 것을 말한다.

2017 년 울산지역본부에서 경동도시가스분회 단체협약교섭에 상급단체 교섭위원으로 참여했다. 당시 경동도시가스는 여러 개 하청업체로 관리를 위탁하여 원청의 책임을 피해왔다. 노동조합가입률도 낮은 상태였기 때문에 교섭은 풀리지 않는 상황이었다. 교섭 때마다 사측은 노무사를 교섭위원으로 내보내 법에 상위하는 내용은 하나도 수용하지 않았다. 이도저도 안되는 판에 하나라도 뚫어보자는 마음에 '성평등'과 '차별금지'조항을 요구했다. 사측 교섭위원은 '안해 줄 이유는 없지만, 이 조항이 현장에 필요한가요? 성소수자가 없을 텐데'라고 답했고, "지금 여기에도 있잖아요. 제가 성소수자입니다" 라고 본의 아니게 커밍아웃을 했다. 사측 노무사는 당황한 기색을 보이면 조항에 합의 했고, 교섭을 마치고 다가와서 "실수한 게 있다면 사과한다, 나도 성소수자를 지지한다"는 엘라이 선언을 했다. 분회장님과 오랜만에 성과(?)에 약간의 상쾌함을 느꼈지만, 개인적으로는 보이지 않는 벽을 뛰어넘은 거 같은 쾌감마저 느꼈다.

## 사례 2: 노동조합은 안에서부터 세상을 바꾼다

공공운수노조에 신규 사무처로 입사를 하면 업무배치 전에 사무처교육을 한다. 첫날은 노조 강령과 규정을 읽어본다. 공공운수노조에 들어오기 전부터 규정에 동성혼이 인정된다는 소문을 들었다. 사실이였다. 사무처임금 및 경조비지급규칙에는 배우자의 정의를 '법적혼, 사실혼, 동성혼'으로 명시하고 있다. 가족수당뿐 아니라 경조휴가 및 간병휴가 등 가족관계 증명이 필요한 조항에는 모두 적용된다. 비록 10 년째 함께 사는 애인의 존재를 아직은 '가족'으로 규정하지 않아 수당을 받지 않고 있지만, 다른 성소수자 사무처가 혜택을 받을 수 있어서 다행이다. 다음 규정 개정 때는 '가족수당' 대신 '생활동반자 수당'으로 바뀌었으면 하는 바람이 있다.

6 조(가족수당) ① 부양가족 1 인당 20,000 원씩 가족수당을 지급한다. ② 부양가족의 범위는 배우자, 거소를 같이하는 본인 및 배우자의 만 60 세 이상의 직계존속, 만 23 세 미만의 직계비속을 말한다. ③ 배우자는 법적혼, 사실혼, 동성혼을 포괄한다. (2018.5.9. 개정)

노동조합 모범단협안이나 사무처 규정에 성소수자의 인권보장을 포함한 데는 대체로 사무처활동가들의 인식변화와 인권감수성이 한 몫 했다. 그러나 때로는 조합원의 의견으로 운영방침이나 사업내용이 바뀌는 경우도 있었다.

2019 년 진행한 청년사업인 2030 페스티벌에서 숙소배치를 위해 성별정보를 취합하였다. 이때 성별 기입란이 '여성', '남성'만 있다는 사실을 참가 조합원이 지적해 주었다. 사업담당자는 곧바로 의견을 수렴하여 '기타' 항목을 만들었다. 이후 공공운수노조는 조직관리시스템에 조합원 성별기입란 뿐 아니라 각종 사업에 성별정보 수집란을 '여, 남, 기타'로 기입하도록 바꾸었다. 2020 년 사무처수련회에서도 숙소배정시 성소수자를 위한 선택지가 있었고, 불편하지 않게 지낼 수 있었다. 당시 조합원의 지적은 사무처 내부에 적잖은 충격을 주었다고 한다. 그동안은 바쁘다는 이유로 지나쳤던 부분에 대한 조합원의 지적이 조직 내 구성원의 인식을 바꿔주는 커다란 변화를 불러왔다. 그리고 이 변화는 '공공운수노조 LGBT 인터뷰'라는 후속사업을 남겼다.

### 사례 3: 공공운수노조 성소수자 조합원을 만나다

2019 년 서울퀴어문화축제주년을 기념하여 공공운수노조 선전실에서는 성소수자조합원 인터뷰를 기획했다. 인터뷰에 응한 오픈퀴어는 나와 2030 페스티벌에 참가해 성별기입란에 대한 지적을 해준 인권위원회분회 오승재 조합원이었다. 그리고 사업을 기획한 선전담당자 또한 커밍아웃을 해주었다. 세명의 퀴어가 모여 만든 유쾌상쾌한 성소수자 인터뷰는 공공운수노조 홈페이지와 페이스북에서 볼 수 있다. 이 자리를 빌어 멋진 사업을 기획하고 커밍아웃까지 해준 선배동지에게 경의를 표한다.

### 사례 4: 비온뒤 땅은 굳고 무지개는 떠오른다

2020 년 공공운수노조 전국교육공무직본부에서는 코로나 19 로 어려움을 겪는 대구/경북지역 취약계층을 돕기위해 '토닥토닥 나눔연대 성금'을 모았다. 2000 만원의 성금 가운데 500 만원을 '비온뒤 무지개 재단'에 전달하였다. 재단은 지원금을 대구/경북지역 탈가정, 탈학교 청소년 성소수자들에게 나눠주었다. 공공운수노조 내부사업이 아닌 대외사업에까지 '성소수자'를堂堂히 드러낸 것이다.

공공운수노조는 현재 차별금지법제정연대에 가입되어있다. 지난 5 월 중앙집행위에서는 차별금지법 제정을 위한 전조직적 공동행동을 결의하였다. 만민선언 '평등하다' 인증영상을 sns 올리고, 5 월 25 일부터 시작되는 차별금지법 제정촉구 10 만 국민(입법)동의청원에 적극 참여할 것이다. 그리고 6 월에 입주하는 공공운수노조 새 건물에는 성중립화장실이 설치된다. 건물 리모델링 관련 설문조사에서 여러 사무처들이 베리어프리화 성중립화장실 설치를 요구하여 반영된 결과이다.

### 마무리를 하며:

작은 변화들이 모여 큰 변화를 만들고, 큰 변화가 새로운 변화를 만들면서 공공운수노조내 성소수자 인권은 무럭무럭 자라고 있다. 아직은 '공공운수노조 선전전 혐오표현 사건' 같은 일도 생기고, '혐오세력집회에 참가하는 조합원'도 있다. 어찌면, 인식은 바뀌어도 방법을 몰라 고민하는 구성원도 있을 것이다. 그러나 더디지만 변하고 있는 노조에는 보이지 않게 노력하는 성소수자와 엘라이들이 있다. 그리고 이들에 대한 연대는 오늘도 강해지고 있다. 민주노총 최대 산별노조 공공운수노조가 변하면 한국사회도 변한다. 성소수자해방(?) 투쟁에 공공운수노조가 함께 할 것이다. 투쟁!!

## 노동조합 어디에나 퀴어가 필요하다

곽이경 (민주노총 미조직전략조직국장)

### 1. 모든 노동자의 민주노총, 퀴어가 해석한다면?

2014년 9월부터 민주노총에서 활동하고 있다. 연차로 보면 꽤 시간이 지났다. 활동을 하면서 가지고 있는 목표가 있다면,

“모든 노동자의 민주노총”에 한발 더 가까이 가도록 만드는 것.

“모든 노동자의 민주노총”, 추상적인 방향성을 나타내는 이 한 마디는 노동조합 하기 어려운 노동자들이 노동조합의 주인공으로 서는 과정을 통해 가능해진다고 생각한다. 어떤 노동자들이 노조하기 어려운가?

작은 사업장 노동자는 노조하기 어렵다. 잘게 나뉘어있고 일상적인 고용불안을 겪는다. 한 직장을 꾸준히 다니며 일터를 바꾸겠다는 마음을 먹기 어렵고 집단적 노사관계를 형성하기 어려운 지점도 분명히 있다. 지금의 민주노총이 작은 사업장 노동자들을 받아서 노조의 장점을 발휘하기 어렵다는 점도 분명히 있다.

이주노동자, 장애인노동자 사업이 민주노총 사업의 일부로 구성되어 있더라도 노조마다 이들이 충분히 참여하고 권리를 보장하고 있는가를 묻는다면 매우 부족하다. 그러다보니 조합원으로서의 작은사업장 노동자, 이주노동자나 장애인노동자는 눈에 잘 띄지 않는다. 이것은 노조에서 소수자인 노동자들의 권리가 상대적으로 뒤로 밀리거나 제외되고, 그 결과 주체로 형성되기 어렵게 하는 것과 연결되어 있다.

### 2. 노조하기 어렵게 만드는 차별, 어떻게 깨야 할까?

민주노총은 작년부터 1 노총이 되었다. 고용노동부 통계에서 가장 많은 조합원이 가입한 노조를 뜻한다. 110만명까지 늘어나는 동안 민주노총 구성원에도 변화가 있었다.

비정규직이 대거 늘고 여성조합원이 많아졌다. 노조는 이미 다양성 속에서 서로의 권리가 충돌하거나 갈등하는 문제를 겪고 있다. 어쩌면 이것이 민주노총에게 가장 큰 숙제이기도 하다.

노조가 이 세상과 외따로 떨어진 곳이 아닌 만큼 현존하는 차별은 노동현장과 노동조합에서도 그대로 힘을 발휘한다. 취업도 어렵고, 일하더라도 저임금 불안정 일자리에서 일하고, 사회적으로 목소리 내기 어려운 지위에 처한 사람들은 노조하기 어렵다. 그러한 현실을 변화시키려면 각별한 노력을 통해서 가능하다.

차별받는 노동자들의 노동조합 비중이 높아지는 것은 매우 필요한 일이고 환영할 만한 일이다. 하지만 그것만으로는 부족하다. 노동조합이 바뀌려면 내부의 논의를 이끌고 변화를 추동하는 힘이 반드시 필요하다. 구성원이 바뀐다고 저절로 바뀌지는 않는다는 것이다.

故변희수 하사가 이런 인터뷰를 했었다.

“다수라고 하는 사람들도 분명 소수자적인 측면이 있을 수 있습니다. 그 사람이 노동조합원이든지, 다른 소수종교라든지 그런 부분도 있을 수 있으니까요. 하지만 이럴 때 자기가 다수라고 생각하면서 소수자 차별에 눈감으면, 자신들이 소수자로 박해받을 때 결국 도와줄 사람이 아무도 남지 않게 될 것입니다”

노동자로 사는 것은 삶의 기반을 지키는 일이라고 생각한다. 벌어야 먹고살 수 있고, 하고 싶은 일을 할 수 있어야 자존감을 지킬 수 있고, 있는 그대로의 모습으로 노동할 수 있어야 존엄을 지킬 수 있다.

변희수 하사의 이야기처럼 다수라고 하는 사람들도 어떤 면에서 소수자다. 민주노총 조합원들도 다양한 정체성, 삶의 다양한 측면을 갖고 있다. 성별, 성적지향, 장애, 질병, 국적, 학력, 고용형태, 그리고 때로 소수노조라는 것까지. 많은 노동자들이 차별받고 무시당하다가 노조를 만든다. 혼자서는 못하지만 뭉쳐서 싸우면 바뀔 수 있다는 것을 알게 되고, 그 과정에서 “우리가 옳았다”는 것을 깨닫게 된다. 결국 노동조합도 차별을 깨려고 단결하는 목적을 갖고 있는 조직이다. 단결하기 위해서는 연대로 나아가야 한다. 내 처지가 더욱 고통스럽다고 하는 것만으로는 연대하기 어렵다.

### 3. 성소수자가 평등한 일터를 위해, 노동조합은 무엇부터 어떻게 하면 좋을까?

#### 1) 성평등 관점을 갖고 활동하는 간부가 더 많아져야 한다.

시야를 넓히고 노조의 다양한 소수자들과 연대를 넓히기 위해선 민주노총 사업과 정책에 이를 관점을 적용하고 반영하는 사람들이 많아져야 한다. 노동조합 간부, 활동가들의 의식적인 노력이 필요하다. 이들은 노조에서 모임, 집회, 교육 등을 조직할 때, 교섭하고 단협을 맺을 때, 미조직 노동자 상담과정에서, 주요 사업을 논의하는 회의에서, 그야말로 사업 전반에 영향을 미친다.

누군가가 성소수자 관련한 활동을 해보고 싶다. 그럴 때 쉽게 떠올릴 동료가 필요하다. 요소요소에서 같이 상의할 사람들이 많아지면 더 빨리 확장된다. 예를 들어, 어떤 활동가는 수련회에서의 방 구성을 고민하고, 지역에서 성소수자 간담회를 해보려고도 한다. 실태조사를 하면서 성별 표기를 남녀로만 구분하려 하지 않는다. 민주노총 사무총국 처우규칙을 성소수자가 포함되도록 개정하자고 한 것도 성평등 관점을 가진 동료들이 제안, 추진한 것이다.

#### 2) 더 많은 노동조합 대표자가 쿼어, 지지자가 되어야 한다.

민주노총의 최고 의결단위인 대의원대회, 중앙위원회가 있다. 눈으로 보아도 점점 여성, 청년세대가 많아진다. 이전에는 잘 다뤄지지 않았던 내용이 대의원의 목소리가 들릴 때 이러한 회의가 더욱 의미있어진다.

여성대의원이 예산이나 사업계획이 성인지적으로 반영되었는지 확인하기도 하고, 어떤 대의원은 민주노총이 장애인 의무고용을 이행하지 못해 부담금을 낸 사실을 지적하며 장애인 고용을 촉구하기도 한다. 올해는 금속노조의 권수정 부위원장이 중앙위원회에서 변희수 하사와 김기홍님을 추모하며 각종 제도 및 사업에 있어서 다양한 성별정체성과 성적지향을 존중하여 진행할 것을 제안하기도 했다.

그래서 노동조합이 성소수자에게 중요하다. 노동조합은 실질적인 변화를 요청하고, 자치 규범을 통해 실천으로 옮겨 적용해볼 수 있는 곳이다. 그러려면 성소수자의 권리를 인식하고 발언할 수 있는 대표자들이 더 많이 필요하다.

우리 사회는 '나중에 합시다'라고 말하고 아무것도 안하는 정치인과 관료가 너무 많다. 그럴수록 노동조합부터라도 '우리는 지금 당장 합시다'라고 말하는 사람이 많아진다면? 변화를 앞당길 사람이 많아지는 것이다. 그래야 우리가 넓어지고, 변화가 빨라진다.

올해 이주노동자 사업 중에 이주노동자 주체가 활동가로 성장하도록 돕는 교안 집필이 예정되어 있다. 이와 같이 소수자가 노동조합의 주체로 성장하고 나설 수 있도록 하는 사업으로 확장되어야 한다.

### 3) 모범 사례는 동네방네 알리고 따라해 보자.

민주노총은 2020 년 장애인 조합원 실태조사를 진행했다. 민주노총에 장애인 조합원이 있는 것은 당연하지만 실태조사 전까지 크게 드러나지 않았다. 현대 모비스노조는 청각장애인 조합원들이 있다보니 자체적으로 인권국을 만들어 장애인 조합원의 권리나 노조활동을 보장하기 위한 노력을 하고 있었다. 이 조사가 아니었다면 사례로 정리되지 않았을 것이다.

화섬노조의 한 지회는 정주/이주노동자를 함께 조직하면서 이주노동자에게 반말쓰지 않기, 똑같이 휴가비 지급하기, 행사에 함께 참여하기 등의 선례를 만들었다. 노동조합을 강화하는데에 평등을 촉진하는 것이 얼마나 도움되는지 경험을 통해 알게 된 것이다.

언론노조 성평등위원회는 <미디어를 위한 젠더 균형 가이드>를 발간했다. 언론의 성별고정관념이나 성차별적 보도관행을 깨기 위한 노력이다.

민주노총 지역본부는 각 지역의 차별금지법제정연대에 동참하고 지역 퀴어문화축제에 참여하며 조합원들에게 성소수자 권리를 알리는 선전물을 내고, 간담회를 진행하기도 했다.

구슬도 꿰어야 보배다. 노동조합이 평등의 증진을 위해 다양한 활동을 할 수 있음을 보여주는 모범사례는 널리 알려져서 다른 노동조합도 할 수 있도록 권장해야 한다. 성소수자 노동자 실태조사, 못할 것이 뭐가 있겠는가. 노동조합 스스로 실태를 파악하고 그 결과를 노동조합 활동으로 반영할 수도 있을 것이다.



#### 4) 성소수자 단체와 실질적 연대 실천을 진행하며 접점을 넓혀보자.

2020 년 봄 코로나 시기, 성소수자가 타겟이 되어 성소수자 단체는 대책본부를 세우고 위기에 대처해 나갔다. 이 때 민주노총은 성소수자 노동자들이 일터에서 받을 권리침해에 함께 대응하고자 성소수자 노동자 코로나 피해 대응방법을 담은 카드뉴스를 내고 민주노총 법률원과 협조하여 노동상담전화로 열었다. 민주노총 홈페이지와 SNS 를 통해 공지했다.

성소수자 단체와 함께 영화제를 열거나, 공동 기자회견을 개최하는 등 함께 사업을 꾸려보는 것도 의미 있다. 노조에서 성소수자 단체를 초청해 교육을 여는 것도 중요하다. 그러한 활동과 함께, 위와 같이 실제 성소수자 노동자의 권리를 지키기 위한 구체적 고민을 함께 하는 것이 노조가 가진 중요한 역할 중 하나라고 생각한다. 그런 의미에서 성평등한 단체협약안, 노조의 정책의제나 요구 등을 만들고자 할 때 성소수자 단체와 함께 논의한다면 내용이 더 풍부해질 수 있을 것이다. 성소수자 단체와의 정례 회의 등의 사업구조를 만드는 것도 고민해볼 일이다.

#### 5) 눈치보지 말고 그냥 던져보자. 생각외로 공감하는 동지가 많다.

마지막으로 내 마음가짐에 대한 이야기다. 내가 성소수자라 그런지 괜히 더 많이 이야기하기에 위축될 때가 있다. 성소수자 당사자이기 때문에 어떤 사업을 할 때 다른 사람들이 생각하지 않는 부분을 제안하는 역할을 하게될 수도 있다. 그런 활동가들의 존재는 주변을 변화시키고, 성소수자 조합원들에게 노동조합을 더 가깝게 여기게 만든다!

### 4. 차별에 함께 맞서는 노동운동을 위해

차별을 제대로 인식하는 것은 우리를 가르는 차별의 구조를 알게 된다는 것이고, 차별을 없애려면 혼자 힘으로 안되고 연대하고 단결해야 한다. 차별금지법 제정운동에서도 노조의 역할이 중요하다. 차별금지법이 노동조합 내에서도 차별과 편견이 존재하는 소수자에 대한 차별을 금지하는 법이라는 점에서 노동조합이 자기 과제로 받아 안는 것이 중요하다. 대중조직인 노동조합 구성원인 사회적 소수자의 권리를 보장하겠다는 선언이자, 나아가 노동조합의 연대 가치와 단결 강화를 위해 중요한 과제이기 때문이다.

현장을 바꾼다는 것은 노동자만이 할 수 있는 것이다. 한부모 가정임을 알릴 수 없어서 코로나 19 돌봄휴가를 쓰지 못하는 사람도 있고, 경증 장애는 오히려 알려지는 것을 좋아하지 않는 동료도 있다. 교육하고, 토론하고, 어떨 때에는 싸우면서 벽을 허물어가야 한다.

보이지 않는 차별을 보이게 만드는 것도 바로 우리 몫이다. 장애인 고용의 목적이 장애인과 비장애인이 같이 노동하는 조건을 만드는 것이 목표인 것처럼, 함께 일할 수 있는 곳, 평등하게 참여하는 곳을 만드는 몫이 노조가 할 일이다.

노동조합의 할 일은 최저선을 지켜줄 수 있는 방파제 역할을 하는 것이기도 하다. 청소년, 노인, 이주노동자, 장애인 노동, 여성 노동, 트랜스젠더의 노동 같이 평가절하당하는 노동의 가치를 지키기 위해서는, 이 노동자들을 지지하고 집단적 힘을 발휘하도록 노력하는 것이 필요하다. 결국 차별에 대해 제대로 인식하고, 동료와의 연대를 구축하는 과정이 노동조합을 단단하게 하고 민주주의의 진전으로 이어질 수 있을 것이다.

## '일하는 성소수자 사업' 이야기

이가현 (관악구노동복지센터)

### I. 들어가며

- 외부자로서의 이야기임을 전제하고 읽어주시면 좋겠습니다. 구체적인 내부 커뮤니티의 상황에 맞지 않거나, 현실을 잘 모르고 하는 이야기일 수 있습니다. '이런 생각을 하는 사람도 있구나' 정도로 받아들여 주시길 양해 부탁드립니다.
- 그럼에도 우리의 활동에 작은 생각할 거리를 던질 수 있다면 좋겠습니다. 오늘 발제로는 제가 어떤 생각으로 어떤 활동을 했었는지에 대한 내용을 공유하려 합니다.

### II. 일하는 성소수자 사업이 필요한 이유

발제를 요청받으면서, '나는 어떤 이유로 내 활동에서 성소수자 노동권 파트를 다뤘지?' 고민했습니다. 이번 기회로 생각해보기 전까지는, '당연히 해야지'라고 막연하게 생각했던 것 같습니다. 찬찬히 생각해보니, 제가 노동을 다루는 활동가로서 성소수자 관련 활동에 참여하는 이유에는 크게 세 가지가 있습니다.

#### 1) "성소수자는 당신의 일상 속에 있습니다"

2020년, 국제성소수자혐오반대의날(IDAHOBIT) 공동행동의 일환으로 '성소수자는 당신의 일상 속에 있습니다'라는 문구가 담긴 광고가 기억이 납니다. 제가 활동을 하며 기회가 될 때마다 성소수자 노동권 관련한 내용을 포함하는 가장 첫 번째 이유는, '일터에 성소수자 노동자가 있으니깐'입니다. 성별임금격차, 채용차별 등 여성노동자가 겪는 차별문제를 다루지 않는다면, '모두'를 위한 노동운동이 아니듯이 성소수자 노동자의 다수가 공통으로 겪는 문제를 다루지 않는다면, 이 역시 '모두'를 위한 노동운동이지 않습니다.

## 2) 생존권으로서의 노동문제

또한, 생존권의 문제에서도 성소수자 노동은 중요합니다. 대부분의 시민은 노동을 통해 생계를 유지합니다. 선원님과 슈미님의 앞선 발제의 내용에서 알 수 있듯이, 성소수자라는 이유로 고용과정에서 차별을 받거나, 직장 생활에서 차별을 겪는 일이 흔하게 벌어집니다. 일터에서 차별을 받는다는 것은 생계유지에 어려움을 가져온다는 측면에서 생존권의 문제입니다.

## 3) 노동이 우리에게 주는 것

‘노동의 가치’ 부분에서도 노동문제를 바라봐야 합니다. ‘노동’을 단순히 ‘임금’으로만 치환한다면, 사람들이 노동을 통해 얻는 여러 부분 중 정서적인 부분을 놓칠 수 있습니다. 우리는 일을 통해 사회적 관계를 쌓고, 자아실현을 할 수 있기도 합니다. 일에서의 성취를 통해 자부심을 느끼고, 사회에 기여하는 일을 하면서 뿌듯함을 느끼기도 하고, 직장에서 소속감을 느끼는 것을 원하기도 합니다. 일터는 하루 중 많은 시간을 보내는 곳이기도 하고, 가족보다 직장 동료와 더 많이 이야기하기도 합니다. 이처럼 노동과 일터는 삶에 있어서 중요한 부분을 차지합니다. 따라서 일터에서의 성소수자 차별은 삶과 관련된 기본적인 문제입니다.

노동을 통해 자아실현을 할 수 있기에, 노동이 더욱 가치 있는 것 아닌가 싶습니다. 낮은 임금과 산재와 같은 문제가 심하기에, 현실적으로 우리의 활동이 고용안정과 임금인상과 같은 내용으로 주된 문제 제기가 이루어질 수밖에 없습니다. 그러나 동시에, 일터에서 정체성을 드러내지 못한다는 것, 그리고 성적체성과 성적지향을 드러내야만 존중받고 인정받을 수 있다는 것도 중요한 노동문제입니다. 노동을 통해 느낄 수 있는 자아존중감과 자아실현을 어렵게 만드는 차별 행위이기 때문입니다. 채용과정에서의 차별이나 실업의 경우에도, 사회적 관계망과 자아실현을 쌓을 기회를 박탈하는 처사입니다. 자아존중감, 자아실현과 관련하여 노동문제를 다룰 필요가 있습니다.

최근, 동성부부의 건강보험 피부양자 인정에 대한 행정소송이 시작되었는데요. 이것은 보험급여와 보험료 등의 ‘경제적 문제’임과 동시에 ‘일터에서 삶의 형태를 존중받는 문제’이기도 하다는 측면에서 소송의 결과를 관심있게 기다리고 있습니다.

|   |
|---|
| 2019년 5월 결혼식을 올린 김용민·소성욱(30)씨 부부는 2020년 2월 건보공단 민원 누리집에 동성 부부임을 밝히고 직장가입자인 김씨의 피부양자로 소씨를 신고해 자격을 취득했다. 그러나 지난해 10월 이런 사실을 알린 <한겨레21> 보도 뒤 건보공단은 |
|---|

곧바로 피부양자 등록을 취소했고, 소씨에게 지역가입자 건강보험료를 부과했다. 당시 건보공단은 부부에게 “동성혼이 법률상 인정되지 않아 동성커플의 피부양자 등록은 불가능하다”며 “실무자의 실수”라고 통보했다.

[https://m.hani.co.kr/arti/society/society\\_general/983568.html?\\_fr=gg#cb#csidxab9fed092041372b8fcee11ae5970eb](https://m.hani.co.kr/arti/society/society_general/983568.html?_fr=gg#cb#csidxab9fed092041372b8fcee11ae5970eb)

### III. 활동

#### 1) 관악구노동복지센터에서의 활동 - 방송



제가 활동하는 의제(노동)에서도 성소수자 의제를 다뤄야 한다는 필요성을 인식하고 나니, 자연스럽게 '제가 다루는 의제에서, 제가 있는 공간에서, 제가 담당하는 사업에서 성소수자 관련 내용을 다루'게 되었습니다. 관악구노동복지센터에서는 코로나 상황으로 대면 프로그램 운영이 힘들어지면서 비대면 프로그램을 강화하여 활동하고 있습니다. 작년부터는 지역 방송국과 협업하여 노동법과 노동인권을 다루는 방송을 주 1회 진행하고 있습니다. 노동인권 분야에서 성소수자, 청소년, 장애인, 여성과 같은 내용을 다루고 있습니다.

사업 내용을 구성하는 데 있어서, 담당자가 고려하게 되는 건 필요성과 중요성 외의 요소도 중요하게 고려된다는 걸 느끼게 되었습니다. 담당자가 성소수자 의제를 접해본 적 있는지, 의제의 필요성과 중요성을 인식하고 있는지, 그리고 사업을 실행했을 때 관련자 섭외가 가능한지(기사 등을 통해 어떤 연사가 있는지 파악 가능한지, 메일이나 전화로 섭외할 수 있는지 등)가 생각보다 상당히 중요한 요소라는 생각을 했습니다.

2021년 방송 <https://www.youtube.com/watch?v=vz5SHqMdMBs&t=849s>

2020년 방송 <https://www.youtube.com/watch?v=MUmln1gy7Lg&t=1478s>

## 2) 관악구노동복지센터에서의 활동 - 정책연구

관악구노동복지센터에서는 “유럽인권재판소 (ECHR) 판례연구 : 직장내 괴롭힘 관련 사례를 중심으로” 연구보고서를 발간했습니다.

<http://gwanaklabor.kr/activity/?pageid=1&uid=277&mod=document>

센터에서는 노동상담을 기본으로 노동인권교육, 노동조합 조직화 지원, 직무역량강화 프로그램, 문화복지프로그램 등을 진행하고 있습니다. 노동상담 사건 중에 직장 내 괴롭힘 사건도 다수 있습니다. 이에 직장내괴롭힘 법이 제정된 지 얼마 되지 않아 참고할 자료가 많지 않다고 판단하여, 유럽인권재판소의 사례를 연구했습니다.

한국에서도 참고할 사례로 ‘사회적 소수자에 대한 괴롭힘’이 있었습니다. 본 보고서에서는 판례 내용 정리와 평석, 좌담회(오승재 활동가 참석), 직장 내 괴롭힘 및 폭력에 관한 자율기본협약 가이드 번역본을 수록했습니다.

유럽인권재판소 (ECHR) 판례연구 : 직장내 괴롭힘 관련 사례를 중심으로

### 3-1. 사회적 소수자에 대한 괴롭힘 하이니쉬 대 독일 결과

노동자는 성전환자로 자신의 직장에서 성전환 사실을 이유로 따돌림 해고 등을 당하였고 국가에 보험번호의 신규발급을 신청하였다가 거 부하였다는 이유로 유럽인권재판소에 제소하였다, 재판소는 사생활과 가족생활을 존중받을 권리, 결혼할 권리, 차별금지에 위반이 있다고 판단하였다.

### 3-2. 사회적 소수자에 대한 괴롭힘 (2) 아이. 비. 대 그리스 결과

이 사건은 노동자가 에이즈 양성판정을 받은 사실이 회사에 알려졌고 동료들의 반발로 인해 해고당한 사안이다. 이 사건에서 유럽인권재판소는 사생활의 자유를 근거로 한 차별금지에 위반이 있다고 판단하였다.

## 3) 활동가로서의 활동

활동가로서 제가 가진 기회들을 활용하는 것도 하나의 방법이라 생각합니다. 현재, 매일 노동뉴스에 정기 기고를 하고 있는데, 성소수자 노동 의제를 다룬 기고글을 썼습니다. 의제와 기고자의 다양성이 부족한 매체들에 다양성 확보를 요구하고, 여러 기고자를 통해 여론을 형성하는 방안들이 필요합니다.

'일터에 무지개를 띄우자'

<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=202086>

청소년, 청년 등을 대상으로 노동인권교육도 하고 있습니다. 개인적으로는, 노동인권 감수성을 포함한 내용을 요청받을 경우, 성소수자 파트도 짚막하게 포함하여 강연합니다. 저희 센터를 비롯한 서울노동권익센터, 청소년근로권익센터, 한국고용노동교육원, 교육청 등 노동인권교육을 하는 기관과 협력하여, 강사진 교육에 성소수자 노동 파트를 추가하고, 표준 교육안 내용에도 포함시키는 일을 함께 추진해볼 수 있지 않을까 생각합니다.

\* 센터에서 활동하며 생긴 고민

## 1) 민원

퀴어여성네트워크는 2017년 동대문구체육관에서 '제1회 퀴어여성생활체육대회'를 열기로 하고 대관 절차까지 마쳤다. 그러나 체육관을 관리하는 동대문구시설관리공단은 '공사 일정이 미리 잡혀 있었는데 실수로 대관을 허가했다'며 대관 취소를 통보했다. 이날 모인 단체들은 공단 측의 이런 해명이 변명에 불과했다고 주장했다. 이들은 "대관취소 통보 전 공단은 '성 소수자들이 체육대회를 한다는 것에 대해 민원이 들어온다', '구청에서도 문제가 될 수 있다는 이야기를 들었다'며 전화를 걸어왔고, 인권위에도 '항의 민원 때문에 대관을 취소하려 한다'며 상담을 하기도 했다"고 밝혔다. 국가인권위는 지난해 4월 동대문구청과 공단 측의 조치가 차별에 해당한다고 결론을 내리고 재발 방지 대책을 권고했다.

<https://m.yna.co.kr/view/AKR20200116124300004>

내가 만약 시설관리공단의 담당자였다면, 혹은 센터에 성소수자 사업에 대한 항의 민원이 발생한다면 어떻게 대처해야 할지 고민이 됩니다. 개인 활동가로서 저에게 민원이 온다면 개인적으로 대처하면 되고, 만약 제가 최종 결정권자라면 결단을 내리면 되는 일이라고 생각합니다. 그러나, 중간 매니저로 있을 경우에는 어떻게 현명하게 원하는 대로 사안을 이끌어갈 수 있을지 고민이 됩니다.

## 2) 무례한 발언

초청한 연사 혹은 청중이 차별발언이나 무례한 발언을 하는 경우, 실무자로서 어떻게 대처해야 할 지는 항상 고민스러운 지점입니다. 사안별로 대응방법도 다르겠지만, 행사가

끝난 이후에 개인적으로 따로 말씀을 드리는 것이 나올지, 단호하게 말씀드려야 하는 지 사이에서 자주 고민하고 있습니다.

### 3) 동료 늘리기

성소수자 당사자가 아니더라도, 혹은 당사자임을 드러내지 않더라도, 각자의 자리에서 각자의 상황에서 성소수자 의제를 다루는 활동가를 어떻게 더 찾고 더 늘릴 수 있을지도 생각하게 되었습니다. 다른 분들의 실무 노하우도 궁금하고요, 반대의견에 대한 우려 없이 사업을 시행하기 위해서도, 더 효과 있게 규모를 확대해서 사업을 시행하기 위해서도, 동료의 필요성을 느낍니다.

## IV. 해보고 싶은 것

참고용으로, 앞으로 활동하며 다루고 싶은 사업 아이디어를 몇 가지 정리했습니다. 오늘의 자리처럼, 당사자와 성소수자 의제 활동가, 그리고 각자의 영역에서 성소수자 의제를 다루고자 하는 사람들이 서로의 영역을 넘나들며 함께 협업하는 기회를 늘리는 것에 저도 계속 노력하겠습니다.

- 노동조합활동으로의 개입뿐만 아니라, 인사과정에 대한 개입을 통해 일터에서의 차별 문제를 시정하는 것도 필요합니다. 공정한 인사과정이 없는 곳에서는 편견과 차별이 작동할 가능성이 높습니다. 예를 들어, 진급에 있어서 여성보다 남성을 우선시하게 되는 것처럼요. 특히나, 노동조합 조직률과 단체협약 적용률이 낮은 한국의 상황에서, 노조가 없거나 노조 하기 어려운 사업장과 단체협약을 맺지 못하거나 있어도 의미가 없는 사업장에 어떻게 영향을 끼칠 수 있는지 고민이 됩니다. 인사 개정을 개선하고 중소기업에 인사노무컨설팅을 '제대로' 제공하는 것을 다뤄보고 싶습니다.

그중 세부사업으로는, 성소수자 친화적 직장이 필요한 이유를 설명하고, 이를 위한 복리후생제도를 실제 회사(특히 중소기업 사업장)에 구현하는 사업을 만드는 것이 필요하다고 생각합니다. 또, 사업장의 자발적조치로서, 서울직장성희롱성폭력예방센터(위드유)의 '우리 직장 내 성평등 지수를 점검해봅시다' 체크리스트의 성소수자 버전을 만들어 보고 싶습니다. 나아가, (핑크워싱은 주의해야 겠지만,) 평등에 기여하는 기업을 좋은 기업으로



알리고 이를 통해 성소수자 친화적인 일터를 만드는 문화를 확산하는 것도 하고 싶은 사업 중 하나입니다.

성소수자 친화적 직장을 만들기 위한 다양성 가이드라인

[http://www.snpo.kr/bbs/board.php?bo\\_table=npo\\_aca&wr\\_id=3694](http://www.snpo.kr/bbs/board.php?bo_table=npo_aca&wr_id=3694)

위드유센터 “일로 만난 사이에도 성평등이 필요해요”

<http://www.seoulwithu.kr/center/4>

- 여러 지자체와 기관 등에서 ‘작업환경 개선사업’, ‘사업장 개선사업’, ‘근로환경 개선사업’ 등의 이름으로 시설 개보수와 환경개선 물품을 지원하는 사업들을 하고 있는데요. 성중립화장실로 사업장 환경을 개선하는 비용을 지원하는 사업도 만들어 볼 수 있지 않을까 상상해봅니다.

- 의제의 측면에서는, 두 가지의 내용에 대해 고민하고 있습니다. 하나는, 보편적인 지지를 이끌어내기 위해 성소수자 의제를 ‘시민 보편의 이익’으로 설득할 수 있는 논리와 근거들을 만드는 것에 기여하고 싶습니다.

다른 하나는, 성소수자 차별을 산업재해보상에 있어서 ‘업무상 재해의 원인’으로, 실업급여에 있어서 ‘실업급여 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유’로 다루어서 (지금도 직장 내 괴롭힘, 업무상 정신적 스트레스 등으로 인정받을 수 있겠지만, 조금 더 적극 다루어서) 차별이 산업재해임을, 생존권과 자아실현의 문제임을 알리고, 이를 통해 사업장이 경각심을 가지고 예방 의무를 다할 수 있도록 촉진하고 싶습니다.

관련하여, 근로기준법에서 성소수자 차별을 다루는 것도 생각해봄 직합니다. (상세 내용은 앞서 언급한 센터 연구보고서 참조. ‘국가인권위원회법에 따른 차별행위의 발생 시 인권위원회에 진정을 제기하고 일반적 조사절차를 통해 권고 등의 조치를 취할 수는 있으나 근로기준법이나 남녀고용평등법 위반과 같이 노동부 지청을 통한 절차와 같이 신속히 처리되기 어려우며, 인권위원회 권고는 강제력을 가지지 않는다는 한계가 있다.’)

- 마지막으로, 노동조합 활동과 관련하여 관심사와 정체성을 기반으로 노동조합에서 모이고 활동하는 것도 가능하지 않을까 생각합니다. 일터에서의 성소수자 권리를 찾고 노

동조건을 향상시키기 위해서, 노조도 중요한 수단 중 하나입니다. 동시에, 노조는 소속감을 주는 공간이기도 합니다. 작은 사업장이 늘어나는 상황에서, 기존의 기업별 노조로는 포괄되지 못하는 노동자들이 '성소수자' 의제로 모이고, 이를 통해 노동조건을 개선하는 것도 하고 싶은 운동 중 하나입니다.

## 일터의 성소수자들, 노동권을 말하다!

|     |               |
|-----|---------------|
| 발행일 | 2021년 11월 30일 |
| 발행  | 행동하는성소수자인권연대  |
| 편집  | 오소리           |
| 디자인 | 오소리           |

\* 본 자료집은 '서울노동권익센터 - 2021 노동커뮤니티 지원사업'의 일환으로 제작되었습니다.

# 후원 UP! 인권 UP!

행성인은 회비와 후원금으로 운영되고 있습니다.

행성인이 만드는 변화에 함께해주세요!

회원 가입

[bit.ly/행성인회원가입](http://bit.ly/행성인회원가입)

후원 계좌

신한 140-010-905331

문의

02-715-9984

[lgbtaction@gmail.com](mailto:lgbtaction@gmail.com)

\* 본 자료집은 '서울노동권익센터 - 2021 노동커뮤니티 지원사업'의 일환으로 제작되었습니다.