

올바른 차별금지법 제정을 위한

쟁점포럼

차별금지법, 여섯 가지 이유 있는 걱정 <네 번째>

복잡한 차별 현실, 차별금지법에 담기

| 일 시 2010년 9월 9일(목) 오후 1시 | 장 소 향린교회

반차별공동행동

<http://chachacha.jinbo.net>

✓ 차 례

사회 - 레이가 (민주노동당 성소수자 위원회 / 반차별공동행동)

1부 차별과 '표현의 자유'의 경계

복잡한 차별, 낯설면서도 익숙한 이야기	4
진경 (장애여성공감 / 반차별공동행동)	

차별의 현실 '잘' 담아내기, 복잡한 차별로서의 성차별	9
신기루 (한국여성민우회 / 반차별공동행동)	

장애인차별금지법과 복잡한 차별현실	19
서재경 (장애인차별금지추진연대)	

인종과 젠더 사이에서	26
한지선	

2부 전체토론 - 다함께 차차차

복잡한 차별, 낯설면서도 익숙한 이야기

● 진경 (장애여성공감 / 반차별공동행동)

1. 복합차별에 대한 논의의 시작: 이중차별에서 복합차별로

복합차별이라는 말을 들었을 때 무슨 생각이 떠오르는가? 복잡한 차별이 발생한다는 것인지 차별이 섞여있다는 것인지 감이 잘 오지 않는다. 복합차별은 아직까지 한국에서 낯선 개념이다. ‘개별사유에 의한 차별’만을 집중하고 있기 때문에 한 사람이 자신이 가진 1개 이상의 정체성이나 조건으로 인해 차별을 받았을 때 이런 상황을 설명할 만한 마땅한 용어도 없다. 우리가 흔히 접하게 되는 말은 ‘이중차별(double discrimination)’이다. 한국에서 가장 대표적으로 이중차별을 받고 있다고 이야기 되어 온 집단이 장애여성이며 관련 연구도 비교적 활발하게 이루어졌다.¹⁾ 이중차별이라는 용어는 장애여성 운동이 본격화 되어가면서 좀 더 대중화되었고, 이주여성, 비정규직 여성 운동으로 퍼져나갔으며 언론에서도 취약하고 열악한 상황에 놓인 집단은 ‘이중차별을 경험한다’고 관용적으로 쓰게 되었다.²⁾

하지만 정작 장애여성 운동 진영에서는 이런 표현이 적절하지 않다는 입장을 보였다. 초기에 이중차별이라는 용어는 장애여성이 처한 열악한 상황을 드러내면서 운동에 효과적으로 작용한 면이 있을지 모르나, 시간이 지날수록 고정화 되어갔던 용어의 한계점과 부족함이 있었다. 그래서 장애여성의 경험은 여성 의로서의 경험과 장애인 의로서의 경험의 ‘단순한 합’이 아니라 장애여성이기 때문에 겪는 고유의 경험임을 주장해왔다.

‘장애여성’의 문제는 장애인이고 여성이어서 겪는 ‘이중차별’의 문제가 아니라 장애여성이 겪는 경험 자체가 ‘새로운’차별의 문제입니다. 그리고 이것은 여성 경험에 귀 기울이는 여성주의 안에서 더 깊고 넓게 볼 수 있습니다. ‘장애여성’이라는 말에는 여성주의에 대한 우리의 지향이 담겨있으며 ‘장애를 가진 여성’이라는 통합된 관점을 요구합니다.”(「공감」 6호, 2003)

그리고 드문 경우이긴 하지만 차별 사례 연구를 통해 이런 용어에 문제의식을 느끼고, ‘이중차별’

1) 「여성장애인과 이중차별」(오혜경, 2000) 「사회구조적 불평등에 기인하는 여성장애인의 이중차별에 대한 연구」(이진숙 외, 2005), 「노동시장의 여성장애인 이중차별구조」(강동욱, 2002) 등 다수의 관련 연구가 있었다.

2) "여성비정규직 '이중차별'에 운다"(경향신문, 2009), "결혼이주여성은 최저생계비에도 미치지 못하는 궁핍한 가계를 위해 이주노동자로서 한국 사회에서 살아가고 있는데 작업장에서의 국적과 성별의 이중 차별 역시 한국사회에서 결혼이주여성으로 살아가는 것이 얼마나 어려운 일인지 실감하게 해준다" (참세상, 2009)

이라는 용어가 장애여성의 차별경험을 드러내는데 적합하지 않다는 결론을 내린 보고서도 있었다.

여성장애인이 겪은 차별경험 중 ‘이중차별’의 내용이 어떤 것인지를 밝히는 과정에서 여성장애인의 차별경험은 계속 ‘여성으로써의 경험’과 ‘장애인으로써의 경험’으로 분리되었고, 이 과정에서 여성장애인의 경험은 축소되거나 왜곡되었기 때문이다. ‘이중차별’에 대한 개념규정이 명확히 존재하지 않는 상황에서 여성이면서 장애인으로써의 이중적 위치에 있는 여성장애인의 경험은 여성과 장애인이라는 두 가지 정체성에 의해 분리될 수 있는 것으로 이해될 가능성이 있다. (2002년도 인권상황 실태조사 연구용역사업보고서 「여성장애인차별에 대한 사례연구-고등교육과정을 중심으로」 국가인권위원회, 이화여대 아시아여성학센터)

차별을 경험한 장애여성들을 직접 만나 이야기를 듣고, 사례를 분석하는 작업에서 갖게 된 문제의 식이기도 하며 그 당시 연구 및 자문 과정에 참여한 장애여성 활동가들의 의견도 적극적으로 반영된 것으로 보인다.

한국에서 이중차별이 쓰이는 맥락은 비교 대상보다 더 열악한 상황에 놓여있음을(장애남성에 비해 장애여성이 혹은 비정규직 남성에 비해 비정규직 여성이) 강조하는 차원에 머물러있다는 생각이 든다. ‘장애여성으로서 차별 받는 것’이 아니라 ‘장애인으로서도 차별받고 여성으로서도 차별받는 것’이라는 인식이 있으며 ‘이중’이라는 말 때문에 그 사람의 정체성이 두 가지로만 한정되는 문제도 있다. 그렇다면, 이런 용어의 한계를 어떻게 풀어나가야 할까?

유럽과 영미권에서는 multiple discrimination이라는 용어가 보편화 되었는데 한국어로는 복합차별 혹은 다중차별로 옮길 수 있다. 복합차별의 양상도 무척 다양하게 볼 수 있는데, 교차차별(intersactional discrimination)을 복합차별의 한 가지 형태로 보는 것이 일반적이다.³⁾

교차차별은 서로 분리될 수 없으며 연결되어 있는 두 가지 이상의 영역에서 차별이 발생하는 경우를 이야기한다. 예를 들어서, 군대에서 백인남성은 물론이고 백인여성이나 흑인남성은 진급을 하는데 흑인여성이 진급을 하지 못할 경우 인종과 젠더가 결합된 것으로 볼 수 있다. 이는 단순히 ‘여성으로서’ 혹은 ‘흑인으로서’ 동등한 대우를 받지 못하는 것이 아니라 ‘흑인 여성’이기 때문에 차별을 받는 것으로 이해해야 하기 때문이다. 그리고 종교 재단에서 운영하는 요양원에서 일하던 남성 동성애자가 HIV양성 판정을 받게 된 후에 해고를 당했다면 이 역시 교차차별로 이야기할 수 있다. 이럴 때 성소수자에 대한 차별, HIV감염인에 대한 차별로 분리되거나 혹은 이 두 가지가 더해지는 차원이 아니라 ‘HIV양성인 남성 동성애자’에 대한 차별로 인식해야 한다는 것이다.⁴⁾

한국에서는 복잡한 차별 현실을 드러낼 수 있는 용어가 아직 자리 잡지 못한 상황이라 앞으로 많은 논의가 있을 것이라 생각한다. 사실, 그런 현실과 상황을 하나의 용어로 정리하는 것이 가능한가, 라는 생각도 든다. 하지만 차별의 개념을 확장시키는 차원에서 고민해 봐야 할 부분이라고 생각하며,

3) 「Multiple discrimination-problems compounded or solutions found?」 (Gay Moon, 2006) Gay Moon은 복합차별을 세 가지로 분류하고 있고 그 중의 하나를 교차차별로 설명한다. 하지만 ‘복잡한’ 차별을 이야기하기도 전에 우리가 그런 식의 분류에만 집중하는 것은 큰 의미가 없을 듯해서 이 글에서는 자세히 다루지 않았다.

4) 「Multi-dimensional discrimination: Justice for the whole person」 (Equality and Diversity Forum, 2008)

이 글에서는 개념적 혼란을 방지하고자 교차차별을 포함하여 이런 상황을 포괄하는 개념으로 ‘복합차별’이라는 용어를 쓰고자 한다.

2. 복합차별과 차별금지법

1) 외국의 상황: 복합차별을 법적으로 어떻게 대응할 것인가?

유럽을 중심으로 서구에서는 2000년대에 들어서 복합차별에 대한 담론과 관련 연구가 활발해졌다. 사회 구성원들의 정체성은 단일하게 묶을 수 없게 되었고, 복합차별이 분명하게 드러나고 있는 것은 관련 활동가, 연구자들에게 합의되었다. 특히 젠더와 연령처럼 다른 차별 사유와 접점이 많은 경우는 구체적인 상황 및 차별사례들이 이야기되고 있다.⁵⁾

하지만 복합차별의 해결책은 아직 뚜렷하게 찾지 못하고 있는 것이 문제다. 나라마다 상황이 조금씩 다르기는 하겠지만 대개의 경우 인종, 젠더, 성적지향 등 개별적 차별금지법 혹은 평등법이 마련되어 있는 상태에서 개별 사유에 의한 차별은 적용할 수 있지만 복합차별을 법적, 제도적으로 어떻게 대응할 것인가가 주요 관심사이다. 앞의 예시에서 이야기한, 진급이 되지 않는 흑인 여성의 사례는 인종차별금지법에 걸리는가 아니면 성차별금지법에 걸리는 것인가? 만약, 인종차별금지법만 제정되어 있는 국가라면 그 여성은 자신이 흑인이기 때문에 차별을 받은 것으로 생각하고 진정/고소를 할 가능성이 높다. 반대로, 성차별금지법만 있는 경우라면 여성이기 때문에 차별을 받았다고 생각할지 모른다. 두 개의 개별법이 제정되어 있는 상황이라면, 본인이 어떻게 그 상황을 보고 있는지는 상관없이 법률 전문가에게 두 개의 차별 사유 중 효과적으로 입증할 수 있는 것을 하나 ‘선택’하라고 조언을 받을 것이다. 당사자가 자신이 왜 차별을 받았는지 생각하게 될 때 법과 제도는 차별의 경험을 해석하는 틀이 될 여지가 있다.

그런 고민으로 인해 실질적인 대안들이 논의되고 있는데 캐나다는 법 조항에 ‘1개 이상의 차별 사유’ 혹은 ‘차별 사유들의 조합’이라는 표현을 포함시키는 방법을 쓰고 있다. 간접차별의 개념을 확대시키면 복합차별을 적용할 가능성이 높다는 주장도 있고, 차별 사유 목록을 특정한 몇 가지로 고정하지 않고 열린 채로 두는 것이 좋다는 의견도 있다. 비교 대상자에 집착하지 않고 ‘왜’ 이러한 차별이 발생했는지에 좀 더 초점을 맞추는 방향⁶⁾으로 가야 한다고 얘기하기도 한다. 실제 법 적용에서 가능한 방법들이 다양하게 시도되고 있지만 공통적으로 강조하는 것은 복합차별 문제에 대응하기 위해선 교차적인 접근과 통합적인 인식이 필요하다는 것이다. 유럽과 다르게 미국의 경우 복합차별에 대한 인식은 늘어나고 있지만 여전히 2개의 사유로만 제한하고 있고 피해자가 그 중에 무엇이 주된 차별이

5) 「Multiple discrimination in EU law」(The european network of legal experrs in the field of gender equality, 2009)는 젠더와 다른 차별 사유들이 만나는 복합차별이 어떻게 발생하고 있는지 보여주면서 EU법과 각 국가별 법이 이를 어떻게 대응해야 할지를 분석하고 있다. 「Age and ...multiple discrimination and older people」(Age Reference Group on Equality and human rights, 2005)는 여성, 성소수자, 장애인, 흑인 및 소수인종이 각각 나이가 들었을 때 고용,의료,사회적 관계들의 여러 가지 차원에서 어떻게 차별을 경험하게 되는지를 이야기한다.

6) 차별을 당했을 때 진정을 내거나 고소를 할 경우 누구와 비교해서 차별을 받았는지를 입증해야 할 때가 많다. 성차별일 때 남성이, 장애인차별일 때 비장애인이 그런 비교 대상자가 된다. 복합차별인 경우에는 법 적용에 회의적이거나 반대하는 사람들이 진정한과 여러 가지 면에서 ‘반대가 되는’ 비교 대상자를 찾기도 어렵고 그런 식으로 입증하기도 까다롭다고 지적한다.

고 무엇이 부차적인 차별인지를 선택해야만 한다는 문제가 있다. 하지만 교차차별의 경우 이런 식의 접근은 큰 한계가 있을 수밖에 없다는 지적이 있다.⁷⁾

2) 한국에서 차별금지법 제정 시 고민되는 지점들: 우리는 어떤 차별금지법을 필요로 하는가?

지금의 시점에서 복합차별과 관련하여 법적인 논의를 구체적으로 하는 것은 아직 무리라고 생각된다. 가장 기본적으로, 복합차별에 대한 사회적 인식이 너무 낮기 때문에 법에 어떻게 담아낼 것인지를 방법적으로 이야기하는 것은 그만큼 쉽지 않다.

하지만, 일반적 차별금지법이 제정된다면 차별에 대한 통합적인 접근이 필요하다는 것은 분명하다. 외국의 사례를 보면 일반법과 개별법이 상호 보완적인 성격을 가지며 서로 연결되어 통일성과 일관성을 가지는 것을 알 수 있다.⁸⁾ 한국은 아직 개별법도 여러 사유별로 제정되지 않은 상태이고 그나마 있는 법 중에서 연령차별금지법과 남녀고용평등법은 고용영역에만 적용되는 한계가 있다. 법이 있다 해도 차별을 받는 상황을 ‘차별이 아니’라는 것으로 판단할 여지가 커진다는 의미에서 차별의 개념과 차별금지 관련 법률의 적용 영역이 좁혀지는 것은 문제로 봐야 한다. 이런 경우라면 개별법이 지금보다 많이 제정된다고 해도 복합차별의 경우는 대응하기 어려울 것으로 보인다.

일반법이 실효성 있는 법이 되기 위해서는 다양한 측면에서 검토되어야겠지만, ‘통합법’적인 성격이 없는 일반적 차별금지법은 현재의 인권위법과 크게 다르지 않은 수준이 될 지도 모른다. 그리고 통합적인 의미를 가지기 위해서는 차별 사유의 단순한 나열에서 나아가 차별에 대한 다른 관점과 세밀한 고민을 담고 있어야 한다. 그런 맥락에서 차별금지법이 복합차별에 대한 내용을 포함하고 있는지의 여부, 차별사례에 대하여 복합적인 관점을 가지고 바라볼 수 있는 법적 근거가 될 수 있을지의 여부는 중요한 것으로 보인다.

3. 반차별 운동에서 복합차별을 이야기하는 것의 의미

- 할 수 있는 것 혹은 해야 하는 활동

소수자 운동, 반차별 운동을 해온 사람들에게 한 사람의 정체성이 복합적이고 차별은 서로 연결되어 있다는 것은 너무나 당연한 이야기다. 그리고 현실의 사례들을 보아도 차별이 인권위법에서 열거한 사유 중 하나에 명확하게 걸리는 것이 아니라 매우 복잡한 양상이라는 것을 알 수 있다. 이제는 이런 현실을 적극적으로 드러내고 알리기 위해서 구체적인 노력이 필요하지 않을까 싶다.

사실, 차별을 경험한 당사자들조차 스스로의 정체성을 복합적으로 생각하기 어렵다. 그것은 소수자 운동일수록 하나의 명확한 정체성에 기반 한 경우가 많으며 복합차별에 대해 별다른 관심을 가지고 있지 않은 사회적인 영향 때문이기도 할 것이다. 그리고 법과 제도가 만들어낸 한계에 자신의 경험을 맞춰야만 하는 탓도 있다.

7) 「Roma Rights, multiple discrimination」 (Gay moon, 2009)

8) 「차별금지 관련 법률의 부적합성-인권위법과 개별적 차별금지법을 중심으로」 (이숙진, 2009)

복합차별을 이야기하자는 것은 도식적으로 이 차별은 ‘젠더와 인종이 합쳐진 것이다’ 혹은 ‘연령과 장애가 교차 되서 나타나는 것이다’라고 분석하자는 것이 아니다. 또한 누가 가장 차별받는 집단인가를 따져보자는 것도 아니다. 차별이 복합적으로 작용될 수 있다는 관점을 가지고 한 사람의 정체성이나 경험이 분리되지 않은 채 전체적으로 이해될 수 있도록 하자는 것이다.

복합차별이라고 명시하지는 않았으나 하더라도 한국에서 관련 활동이 아예 없었던 것은 아니다. 활동보조서비스를 받는 장애인이 만65세가 넘으면 노인장기요양보험의 대상이니 활동보조서비스 대상에서 제외되는 나이제한 지침을 폐지하라는 목소리는 장애 운동 안에서 지속적으로 있어 왔다. 장애인이었다가 하루아침에 ‘노인’으로 분류시켜버리는 제도는 ‘장애인으로 나이가 들어가는’ 정체성을 전혀 고려하지 않으며 ‘장애인’ 아니면 ‘노인’으로 살아가는 한 가지 정체성만을 강요한다. 성소수자 운동에서 10대 성소수자가 경험하는 차별을 이야기해온 것도 매우 의미 있는 활동으로 볼 수 있다. 성인이 아니면 인권이 보장되지 않고 자신의 목소리를 내기 힘든 한국 사회에서 10대 성소수자의 경험은 ‘연령에 의한 차별’과 ‘성적 지향에 의한 차별’로 분리할 경우 온전히 이해하기 힘든 것이다.

유럽에서 복합차별에 대한 법적인 대응을 논의할 수 있는 것은 관련 연구자 및 활동가들이 지속적으로 복합차별을 경험한 사람들의 이야기를 드러내 왔기 때문이다. 그런 의미에서, 반차별 운동을 하는 단체 및 단위들끼리 연대해서 사례를 수집하고 이를 통해 복합차별의 양상을 드러내는 작업도 필요할 것이다. 그렇게 복합차별을 좀 더 가시화하고 이에 대한 사회적인 인식을 높이는 과정이 있을 때 차별금지법 뿐만 아니라 차별과 관련된 다양한 활동에서 새로운 시도들이 가능할 것이라고 생각한다.

차별의 현실 '잘' 담아내기, 복합차별로서의 성차별

● 신기루(선백미록, 한국여성민우회 / 반차별공동행동)

여성주의 운동은 성차별에 대한 대응활동을 통해 한국사회의 '차별'개념을 구성하는데 주요한 역할을 했다. 1982년 전화교환원의 정년차별 사건⁹⁾을 통해 최초로 차별의 의미와 개념을 구체화했고, 1987년부터 남녀고용평등법의 제정 및 개정 활동에 개입하면서 성차별의 현실과 법 규범 사이의 간극을 오갔다. 법제화 운동을 통해 성차별 피해를 구제하기 위한 실질적인 수단을 갖추어 가는 동시에 차별의 의미와 경계를 고민하고 차별을 인식하는 관점, 차별을 규명하는 방법에 관여했다고 볼 수 있다. 이 글은 복합차별의 개념과 논리를 성차별¹⁰⁾을 중심으로 다루면서, 실재하는 차별을 어떻게 하면 보다 잘 드러낼 수 있을지, 차별을 경험하는 여성의 경험을 사회적으로 잘 소통할 수 있을지를 궁리한다.

1. 복합차별로서의 성차별 고찰의 필요성

(1) '개별 사유'중심 차별인식의 한계

개인의 존재는 다층적이고 복합적인 정체성의 집합이라 할 수 있다. 차별이 발생하는 맥락 또한 하나의 요인으로, 하나의 정체성으로 설명하기 어렵다. 그러나, 현재까지 차별로 이슈화되고 사회적으로 인정된 사건의 경우 차별의 당사자는 총체적인 경험의 일부를 개별적 '성차별'로 편집하고 그 결과, 본질적 '여성'으로 환원된다. 차별을 인정받기 위해 단일한 여성이라는 정체성만을 부각하는 오류를 범하게 되는 것이다. 다양한 인종, 계급, 나이 등에 따라 질적으로 다른 여성의 경험을 개별사유인 '여성'차별로 단일화할 경우 개념의 지나친 포괄성도 문제이지만, 인종과 계급, 나이 등은 부가적인 요건이 될 뿐 복합적인 요인들의 상호작용 '결과'로서의 차별을 인지하지 못하게 된다. 정체성을 분리한다는 것 자체가 불가능하다는 점을 생각하면 본질주의의 한계는 분명해 진다.

예를 들어 흑인여성의 채용이 거부된 사건에서 동일한 사업주가 백인 여성을 채용했다면 성차별

9) 1982년 체신부의 전기통신업무가 한국통신으로 이관되면서 교환직렬 직원의 정년을 43세(일반직은 55세)로 했고, 82년 12월 31일 여성교환원은 43세 정년에 달해 퇴직하게 되는데 이는 근로기준법 상의 남녀평등 규정 위배된다고 보아 처분무효확인소송을 한 사건. 88년 대법원은 여성전용직종을 이유로 한 차별을 인정했다.(박주영, 2006)

10) 복합차별에 관한 논의에서 영국과 유럽의 경우 '여성들이 복합차별의 가장 큰 희생자'라고 서술하고 있다. (www.edf.org.uk) 실제 복합차별이 발생하는 사례를 보면 젠더와 결합하는 경우가 가장 많다는 것을 말한다. 이 글에서 다루는 성차별은 '성별'에 기초한 개별차별이 아닌 한 가지 이상의 차별 사유가 부가되거나, 교차하거나, 중첩되는 복합차별로서의 성차별이다.

이 아니고, 흑인남성을 채용했다면 인종차별이 아니게 된다. 나이든 여성을 해고한 사례에서도 마찬가지로 고령 남성을 계속고용했다면 연령차별을 면하게 되고 젊은 여성을 채용했다면 성차별을 면하게 된다. 11)이렇듯 사업주는 개별사유들의 허점들 사이로 빠져나갈 수 있게 된다.

비정규직 여성의 차별의 경우 이것은 비정규직 차별로 정의해 남성비정규직이 겪는 경험과 동일시 될 때 여성으로서의 고통과 불이익은 시정될 수 없다. 다시 이들을 여성으로 환원해 비정규직이 된 것도 결국은 여자이기 때문이라고 하면 비정규직으로서의 고용불안과 차별을 해소할 수 없다. 하나 이상의 사유들 간의 긴밀한 상호작용과 그러한 상호작용을 발생시키는 구조에 대한 접근 없이, 매우 다양한 구체적 ‘여성’을 간과하게 된다.

(2) ‘이중차별’, ‘소수자 속의 소수자’관점의 한계

차별 사유의 중첩으로만 복합차별을 인식할 경우의 도식적으로 차별피해의 가중성만을 고려하게 될 가능성이 높다. ‘이중차별’의 피해자라는 이름붙이기는 여전히 개별사유를 세는 방식으로 차별을 인식하는 한계가 있다. 개별사유에 의한 차별인식에서 이러한 경향이 나타나는데 「장애인 차별금지및권리구제등에 관한 법률」에서는 복합차별을 아래와 같이 정의한다.

제5조(차별판단) ① 차별의 원인이 2가지 이상이고, 그 주된 원인이 장애라고 인정되는 경우 그 행위는 이 법에 따른 차별로 본다.

장애인 차별금지법에서 다룰 수 있는 차별의 범위가 ‘장애’를 넘어설 수 없으므로 주된 사유가 ‘장애’여야 함은 일면 정당하다고 볼 수 있다. 그러나 주된 사유를 판단함에 있어서 교차적으로 결합하는 사유들은 부수적인 요인으로 위계화 되며, 문제제기를 하는 자 또는 변호사 또는 법원에 의해 차별의 현실은 파편화 될 것이다.

예를 들어, 고졸장애여성이 채용에서 탈락했을 경우 복합차별에 대한 개념이나 판단기준, 지침, 법리가 없는 상황에서 당사자는 학력차별, 장애차별, 성차별에 관해 각각 문제제기를 하고 대응을 해야 할 것이다. 당사자의 선택에 의해 장애차별로 진정을 한다고 해도 개별법에서 다룰 수 있는 차별의 영역의 한계로 인해 총체적인 차별은 드러나지도, 해소되지도 않는다. 더구나 증거불충분, 혐의 없음, 인과관계의 입증 등으로 차별의 인정이 어려운 한국의 현실에서 주된 사유가 장애가 아니라고 판단하면 차별의 구제는 기대하기 어렵다. 소수자 속의 소수자 관점 또한 개별사유들을 부가해서 쌓는 방식으로 차별을 사유하는 것으로 볼 수 있다. 피해자 중의 피해자를 가릴 필요는 없을뿐더러 가장 불쌍한 사람을 정하는 것보다는 교차적 횡단적인 차별요소들을 두루 고려해서 구체적인 차별 판단을 하는 것이 더욱 유용하다고 본다.

개별 사유별로 세부적인 차별판단을 하는 것도 필요하지만, 복합차별에 대한 접근 없이 개별화될 경우 본질주의의 오류, 구체적인 차별 피해의 구조 간과, 총체적 차별의 시정이 어렵다는 점에서 한계가 있다.

2. 사례를 통해 본 복합차별

11) 여기에서 비교대상 자체를 단일한 정체성으로 두지 않으면 문제는 해결된다. 백인남성이나 젊은 남성이 그 비교대상이 될 때 이들의 차별을 총체적으로 드러낼 수 있게 된다.

한국에서 복합차별 사례로 가시화된 사건은 거의 없고, 성인종차별대책위원회의 활동 속에서 복합차별에 대한 본격적인 논의가 시작된 것으로 보인다. 해당위원회의 활동은 논외로 하고 다음에서는 대표적인 성차별 사건에서 복합차별로 볼 수 있는 사건들을 평가하고 각 사건의 대응과정에서 드러난 쟁점을 통해 차별의 인식과 규명방법에 대한 논의를 확장하고자 한다.

(1) KTX 여승무원에 대한 차별

① 사건개요

이 사건은 여성만을 간접고용계약직으로 뽑아 외주화한 사건으로 모집채용, 고용 시 정규직과의 임금, 해고에서의 차별이 발생한 사건이다. 한국철도유통(이후 KTX관광레저)은 한국관광공사의 자회사로 2003. 12. 31. 위탁계약을 맺어 KTX승무원들을 채용했다. 이들은 고객서비스 업무에 여성이 더 적합하다고 판단하고, 승무원 모집시 지원자격을 여성으로 제한해 비정규직으로 채용했다. 사실상, 승무원들은 철도공사가 직접 본인들을 채용한 것으로 알고 있었고 외주화 계약에 따른 고용전환을 거부하고 2006년 3월 파업에 돌입했다. 파업과 농성이 이어지는 가운데 5월 19일 280명의 승무원들이 정리해고를 당했다. 이 사건에서는 모집채용에서의 여성만을 분리해서 뽑아 성차별적으로 외주화 한 것이라는 쟁점이 있었고, 간접고용계약직 노동자로서 철도공사의 실질적인 사용자책임을 확인하는 불법파견 인정여부를 다투는 사용자가 누구인가라는 쟁점이 있었다.

철도공사는 여승무원 업무에 있어 신장과 나이의 제한이 업무상 필요하다라는 입증이 없음에도 ‘서비스 업무에 적합한 용모의 여성’을 채용하도록 요구했다. 신규직원 응시자의 경우 21~25세, 경력직 응시자의 경우 21~35세, 용모는 신장 162cm 이상으로 제한하고 했고, 신장 170~173cm의 경우 20점 만점, 166~169cm의 경우 15점, 174~177cm와 162~165cm의 경우는 각 10점이라는 면접기준이 공개됐다. 나이는 출생년도가 1982. 1. 1.~1983. 12. 31.의 경우 10점 만점, 1980. 1. 1.~1981. 12. 31.의 경우 7점이 부여되었다. 이러한 채용 및 심사기준의 결정에 철도공사는 실질적 지배력을 행사한 것으로 나타났고, 철도공사 간부들은 면접과정에도 참여, 100점 중 65점에 달하는 용모, 태도 등의 항목에 대한 평가를 담당한 것으로 확인되었다.¹²⁾ 이를 근거로 2006년 9월 국가인권위원회는 해당사건을 ‘성차별’사건으로 판단하며 여승무원들에 대한 성차별적 외주화를 중단하라는 결정을 했다.

그러나 철도공사는 이를 시정하지 않았고 민사소송을 통해 철도공사를 차별의 행위자이자 시정의 무자로서 실질 사용자임을 확인하는 소송을 진행했다. 2010년 8월26일 서울중앙지법 근로자지위확인 청구소송에서 원고인 승무원들에 대한 승소 판결을 했다.¹³⁾

② 차별 판단 쟁점

○ 성별 분리채용, 여성직군 외주화는 성차별이다.

12) (국가인권위, 2006)

13) 서울중앙지법 민사41부(재판장 최승욱 부장판사)는 26일 코레일의 자회사인 철도유통에서 해고된 KTX 여승무원 오모씨 등 34명이 코레일을 상대로 낸 근로자지위확인 등 청구소송(2008가합118219)에서 원고승소 판결했다. 재판부는 판결문에서 “해고된 여승무원들이 KTX 승객서비스 업무를 위탁받은 철도유통에 채용돼 노무를 제공한 외관을 갖추고 있지만 철도유통은 업무수행의 독자성이나 사업경영의 독립성을 갖추지 못한 채 코레일의 일개 사업부서로 기능하거나 노무대행기관의 역할을 수행했을 뿐이고 오히려 코레일이 채용과정부터 임금수준을 포함한 제반 근로조건을 정했다고 봄이 상당하다”며 “원고들과 피고 사이에는 직접 피고와 원고들을 채용한 것과 같은 묵시적인 근로계약관계가 성립했다”고 밝혔다. (2010.8.26.서울신문)

KTX 여승무원은 방송시스템 취급, 승강문 취급 및 이례적인 사항 발생시 조치 등 고속열차 승무 업무의 본질적인 업무 대부분을 수행하였으며, 열차승무 업무는 성별을 진정직업자격¹⁴⁾으로 하거나 성별이 필수적 자격요건에 해당하지 아니하고, 이는 여승무원이 고객센터 업무만을 담당하였다고 가정하더라도 마찬가지이므로, 그 어떤 경우든 여성을 특정하여 분리 채용할 합리적인 이유가 없음에도 고객센터를 부가가치가 낮은 단순반복적인 업무로 보아 이를 여성들에게 전담시키기 위하여 분리채용한 것은 성차별적 편견에 근거한 차별행위라고 보았다.¹⁵⁾

한국철도공사는 의도적으로 젊은 여성노동자들의 성별화된 서비스를 목적으로 젊고 예쁜 여성들을 채용함으로써 이 여성들을 통해 공사의 상품과 서비스를 홍보하고자하는 전략에서 젊은 여성노동자들이 ‘상품화’한 것일 수도 있다. ¹⁶⁾ 철도공사는 고객안전서비스를 제공하는 철도공사의 사업중 공사의 사업의 핵심적인 업무에서 주로 여성노동자들에 의해 수행되어왔던 ‘서비스’ 부분을 ‘주변업무’로 분리해 내면서 여성노동력을 저임금 단기노동자화 하는 토대를 마련한 것이다.

○ 외주화는 중립적인 기준이지만 여성들만 해고된 것은 간접차별

직무를 기준으로 한 외주화는 중립적 조건 기준을 충족하는데 간접차별의 판단기준에 의해 ‘직무’라는 외주화 기준은 성별에 무관하게 누구에게나 적용 가능하도록 했을지라도 직접적으로 차별적인 것처럼 보이지는 않지만 실제로 그 조건이 실현되는 과정에서 의식적 또는 무의식적으로 성차별적 고정관념이 작용하여 결과적으로 특정 성에게 불리한 결과가 초래될 수 있다. 이 사건에서 외주화 조건에 의해 불리한 대우를 받은 사람이 100% 여성이다. 간접고용형태의 승무업무에 남성비율이 현저하게 낮다는 사실(당시 0%), 그리고 정규직 승무원(열차탑장)의 3.5%만이 여성이라는 사실은 이 사건을 여성에 대한 간접차별로 볼 수 있다. ¹⁷⁾ 조순경은 공사측이 차별이 아님을 입증하기 위해서는 여승무원업무의 외주화의 필요성 외주위탁업무를 선정한 기준을 제시하고 그 기준이 사업상 반드시 필요하다는 것을 입증해야 한다고 주장한다. 외주화하지 않으면 사업수행이 근본적으로 어렵다거나 외주화 외에 다른 대안이 없다는 것이 입증되지 않으면 이 사건은 고용형태에 의한 간접적 성차별에 해당한다고 본다.

○ 외모, 신체조건, 나이, 고용형태, 성별로 인한 복합차별

이 사건은 모집, 채용단계에서 특정한 나이와 키에 따라 채용여부를 결정하였으므로 키 작은 여성, 나이가 많은 여성이 채용에 탈락하는 불이익한 결과를 가져오게 되고 이는 복합차별로 볼 수 있다. 채용 이후에는 승무원들은 철도공사에 직접고용된 정규직 남성탑장과 비교하여 열차운행에 필수적인 업무인 안전업무를 수행하면서 고객센터 업무를 병행하고 있는 것으로 볼 수 있는데 정규직남성과의 임금 차별이 존재한다. 외주화로 인한 해고는 대상선정에서 차별이 발생해, 채용에서 외주화까지의 전 단계에서 차별이 발생했다고 볼 수 있다. KTX여승무원에 대한 분리채용, 외주화는 외모, 신체조건, 나이, 고용형태, 성별로 인한 복합적인 차별인 것이다. 이렇게 판단할 경우 국가인권위의 ‘성차별’ 판단에 대한 사업주의 회피를 방어할 수 있게 된다.

14) 해당 직무를 수행하기 위해 반드시 필요한 자격이나 요건(BFOQ Bona Fide Occupational Qualification)

15) 한국여성민우회 회 여성노동단체, 차별연구회(2006)

16) 최혜영(2008), ‘여성노동자의 집단행동과 임파워먼트’

17) 조순경(2006), ‘KTX여승무원 간접고용과 철도공사에 의한 간접차별’ 「KTX여승무원 직접고용, 왜 필요한가?」

국가인권위원회가 “KTX는 여승무원을 성별 분리채용하고 불리한 고용조건을 형성한 것은 성차별”에 해당한다고 결정하면서 공사 사장에게 “여승무원들의 노동에 대하여 정당한 고용조건을 보장하는 방향으로 성차별을 해소해야 할 것”이라고 권고했다. 18) 그러나 철도 공사측은 KTX의 승무원직에 남성을 몇 명 채용했다는 것을 이유로 성차별이 이미 개선되었다고 주장하며 권고를 받아들이지 않았다. 성차별만으로 이 사건을 판단했을 때 남성을 채용했다는 것이 차별해소의 수단이 되어 성차별 결정의 실효성, 차별을 시정할 수 없다. 나이 어린 간접고용기간제 여성 노동자에 대한 차별로 판단했을 때 차별의 시정은 나이든 직접고용정규직남성과 비교하여 채용, 임금, 고용보장에서의 차별대우, 불리한 효과를 제거했을 때에 가능하다.

또한, 차별의 존부는 동일한 사업주에게 고용되어 있는가를 판단하게 되는데 이 사건의 민사소송 확정결과에서와 같이, 간접고용이라 할지라도 실질의 영향력을 행사하는 사업주에게 그 책임이 있음을 알 수 있다. 19)

(2) 한국전기공사협회 조기직급정년 차별

① 사건개요

이 사건은 한국전기공사협회의 직급정년에 의해 40세에 정년퇴직을 하게 된 여성노동자가 협회의 직급정년제는 성차별에 해당하고 따라서 정년퇴직은 무효하고 소송을 제기한 사건이다. J씨는 1985. 12. 5. 한국전기공사협회에 입사할 당시 6직급으로 배치되었는데 남성은 5직급에 채용됐다. 협회는 입사 후 곧바로 전원 여성으로 구성된 6직급을 신설하고 이 직급은 승진이 불가능한 상용직제로 재편하여 10년 동안 해당직급 여성들을 묶어두었다. 그 후, 1996. 11. 15. 여성들의 상용직 직제를 폐지하면서 6직급 여성들을 다시 종전 행정직 6직급으로 환원했다. 결과적으로 J씨는 남성이 한국전기공사협회에 입사 후 처음 배치되는 5직급으로 승진하기까지 단지 여성이라는 이유만으로 15년이 걸린다.

한국전기공사협회는 “5~6직급 40세, 4직급 45세, 3직급 50세, 2직급 55세, 1직급 60세”라는 직급별 정년규정을 가지고 있다. 이러한 한국전기공사협회의 정년규정은 이미 산업자원부의 감사를 통해서도 지적된 바와 같이 타 유사기관보다 심각하게 불합리하게 설정되어 있으며, 특히 그 불합리한 정년규정의 피해는 채용시부터 누적되어 온 성차별로 승진이 지체된 여성노동자들에게 돌아가게 된다 (2006, 한국여성민우회). J씨는 5직급 40세에 정년제에 의해 원하지 않는 사직을 하게 되고 법적대응을 하게 된다. 이후 고등법원에서 처음으로 차별을 인정받은 이후 2006년 대법원에서 차별을 인정받고 원직에 복직했다. 대법원은 사업장에서 여성만 존재하는 6직급을 10여 년간 승진이 제한되는 상용직으로 직제변경하고, 15년 만에 5직급으로 승진하여 40세 정년으로 퇴직한 것은 ‘결과적으로 여성근로자인 원고의 승진 및 정년을 차별한 것이라고 하여 부당해고를 인정했다(2006두3476 부당해고구제재심판정취소).

그러나 대법원의 부당해고 인정 판결 이후 2006. 8. 한국전기공사협회에 4직급으로 복직하였으나, 복직한 지 4개월 만에 한국전기공사협회는 또다시 “4직급은 45세 정년”이라는 규정을 들어 다시 해

18) 인권위원회의 시정권고 등은 이행강제금 등 처벌효과가 없어 사실상 사측이 해당 권고를 거부할 경우 뾰족한 대안이 없다.

19) 원고측을 대리한 변호사는 “이번 판결은 정부의 경영합리화 요구에 따라 경상비 절감을 위해 자회사를 통한 외주화라는 탈법적인 고용행태에 법원이 제동을 건 것”이라며 불법파견에서 원청사업주의 책임을 인정하는 사례로서 의미에 평가의 비중을 더하고 있다.

고했다.

이 사건에서 한국전기공사협회는 직급정년제도에서 직접적인 성차별을 하거나 의도하지 않았더라도 성차별적인 채용과 승진지체를 통해 여성노동자는 조기에 퇴직을 할 수밖에 없도록 정년규정을 설정하고 있다. 즉, 남성은 4직급으로 평균 3년여, 여성은 5직급까지 15년의 기간이 소요되도록 하여 실질적으로 4직급의 45세 정년으로 인한 피해는 여성에게 돌아가도록 있어 결과적인 성차별에 해당한다.

② 차별 판단 쟁점

○ 간접차별의 시정방법과 연령차별

이 사건은 성별에 대해서 중립적으로 보이는 직급정년 제도에 대한 시정 없이는 개인에 대한 보상만으로 차별의 피해가 회복되지 않는다는 것을 알 수 있다. 승진차별로 인한 불이익을 인정하지 않은 행정법원 판결에서는 직급별차등정년제가 차별에 영향을 주었음을 언급하지 않는다.

여러 사정과 함께 참가인협회의 고용비용증가와 이에 상응한 생산성 저하, 담당인력의 고령화방지와 신진대사 촉진의 필요성을 고려한다면, 참가인 협회에 있어 취업규정상 5,6직급의 정년이 4직급과 비교하여 5년간 상대적으로 낮은 것은 근로자의 신진대사 촉진과 젊은 층의 취업기회 보장 및 연령구성상의 균형을 도모하고자 한 취지로서 근로자가 제공하는 근로의 성질, 내용, 근무형태 인정구성의 조화, 협회의 특수성 등 제반여건을 고려하여 합리적인 기준에 따라 운영한 것라는 점에서 이러한 참가인 협회의 직급별 차등정년제가 남녀를 부당하게 차별하는 것은 아니라 할 것이다

(서울행정법원.2004.4.16.선고2002구합39750판결)

직급과 정년간의 합리적 연관성, 업무의 필요성을 찾아볼 수 없으므로 직급정년제는 성차별의 원인이 되는 ‘중립적으로 보이는’제도이기도 하지만 이 제도 자체는 나이를 위계로 한 차별에 해당한다.²⁰⁾ 그러나 아직까지 법원은 직급정년 자체의 부당성을 인정하지 않고 연령차별금지법 상에서도 정년은 연령의 차별로 보지 않는다.

원래 정년제도는 근로자가 일정 연령에 도달하면 그의 능력이나 의사에 상관없이 근로관계를 종료시키는 제도로써, 이는 종신고용제하의 연공급을 전제로 하는 노무관리상 업무의 성질이나 내용에 걸맞지 아니하는 고임금, 고연령 근로자를 배제하고 인사와 신진대사를 제도적으로 확보하려는 데 그 취지가 있고, 젊은 근로자가 상위 직급을 맡는 경우 조직의 위계질서에 영향을 미칠 것이라 할 것이므로 참가인 협회의 취업규칙의 정년에 관한 규정 중 하위직급일수록 조기에 정년이 도래하도록 규정한 부분 자체는 여성을 합리적 이유 없이 차별한 것이라고 볼 수 없다.

(서울고등법원 2006.1.12.선고 2004누8851 판결)

20) 최근 한국사회에서는 정년제가 연령차별에 해당하느냐의 논의가 있었지만, 전통적으로 법원은 취업규칙이나 단체협약을 통해 유효하게 정년제를 규정하고 정년에 도달함을 근거로 근로관계를 종료하는 경우로서 그 정년연령이 사회적 합리성을 벗어나지 않는 한도 내에서 효력을 인정하고 있다. (정형욱, 2008)

회사측은 법원의 판결을 이렇게 적용하면서 제도 자체의 차별성을 인정하지 않은 부분을 인용해 하위직급의 조기정년 규정은 성차별로 볼 수 없으며, 단지 승진에 있어서만 차별을 인정한 것이라며 직급정년제를 종전대로 유지한다. 이에 따라 결국, 사건 당사자는 5급에서 4급으로 승급해서 발령을 냈으나 4직급 정년 45세에 적용되어 또다시 해고되기에 이른다.

○ 복합차별 적용 가능성

이 사건의 경우 정체성의 차원에서 하위직급에 포함된 여성의 차별이 존재하지만 차별 상황에 대한 중첩 또한 발생한다. 성차별을 시정한다고 해도 연령차별이 해소되지 않으므로 연령별 직급정년제 자체의 차별성은 간과하게 된다. 직급정년제도에 의한 간접차별을 해소하여 직급에 성별이 고르게 분포한다고 해도 특정한 연령에 이르러 본인의 의사와 무관하게 사직에 이르게 되므로 여전히 차별이 존속하게 된다.

(3) 기타 상답사례

유럽의 경우 성별과 결합해 다양한 요소의 교차성을 드러내는 복합차별의 사례를 다음과 같이 설명한다. 유럽의 경우 젠더와 인종의 혼합이 가장 빈번하며 젠더와 가족상태 및 상황, 고용형태의 결합이 그 다음으로 빈번하게 나타나고 있어서 나이와 젠더, 젠더와 고용상의 지위로 드러난다고 보고하고 있다. 그 예로 아시아 여성을 성매매여성이라고 생각해 호텔 숙박거부를 한 사례, 넓은 치마를 입고 있는 여성에 대해 도둑질할 염려가 있다고 생각해 매장 입장을 거부한 사례 (노르웨이), 덴마크 백화점에서 히잡쓴 여성이라서 해고된 사례²¹⁾를 들고 있다.

보다 일상적인 차원에서 한국의 복합차별 현실을 고민하기 위한 사례를 살펴보았다. <사례1>의 경우 흔히 접하는 모집, 채용 광고에서의 차별을 보여준다. 40세 이상으로 연령을 특정하고 성별에 따른 용모기준의 설정 및 종교에 대한 차별도 드러난다. 40세 미만의 정상성의 틀에서 벗어난 용모를 가진 비기독교인은 이 공고에서 복합적인 차별을 경험하게 된다.

거래처관리 및 내근관리업무 주2회 출장가능자 40세이상 매너좋은 멋진남성 세련된여성 중식 월 270가 기독교인환영 주5일근무 「(주)DO 관리부」 ☎3789-3442

<사례2>는 학력, 고용형태, 혼인상태 등에 따른 복합적인 차별을 경험하고 있는 것을 알 수 있다. <사례3> 또한 파견직, 비조합원, 성희롱 요구를 거부하면서 구성되는 여성의 복합적인 차별조건을 알 수 있다.

<사례 2>

21) Multiple discrimination in EU Law

〈사례2〉

저는 1986년에 고등학교를 졸업하고 현재 다니고 있는 회사에 취직을 하여 이십년이 넘게 근무하고 있는 40대 직장여성입니다. 시골출신이 도시에 와서 대기업에 다니는 게 너무 좋았고 어려운 가족들 도울 수 있어서 돈 버는 재미로 회사에 다녔습니다. 하지만 생소한 비정규직이라는 단어가 생기면서 2003년 6월 저희 회사도 고졸여사원을 대상으로 아웃소싱이 되었습니다. 사무실에 근무하는 고졸 여사원은 모두 대상이 되었고 당시 대리 직급인 강요에 의해서 퇴직원을 쓰고 아웃소싱된 회사에서 근무를 했습니다. 비정규직 기간 제한 때문에 2005년 6월에 다시 원래 다니던 회사에서 계약직으로 전원 채용을 하였고 비정규직 법안으로 시골시골했던 2006년에 또다시 업무에 따라서 3등급으로 나뉘서 1등급은 사무지원 2,3등급은 계약직으로 변경 하였습니다. 부서 특징, 업무중요도에 따라서 인사, 회계, 구매, 기획은 사무지원이란 직급을 만들어서 운영 하고 나머지는 계약직으로 계속 유지 하게 되었습니다. 그런데 나이가 많아서 인지 저한테 퇴사를 시키라는 말이 인사에서 있었나 봅니다.

부서장은 여러 차례 면담을 통해서 어떻게 할 거냐? 여자가 결혼 안하면 퇴사해야 한다. 똥똥하다 관리 좀 해라 등의 온갖 말을 하면서 퇴사를 강요 했습니다. 우리 직급은 승진급에 관련이 없어서 저도 더 다녀야할 입장이라 아무 말도 못하고 다녀야 했구요.(승진은 없고 연수에 따라서 호칭만 사원,대리,과장) 퇴사 강요를 받고 내가 반응이 없자 2006년에 고과를 낮게 주고 2007년에는 최하위 점수인 D등급을 주었습니다. 인사에서도 면담 요청이 오더군요. 고과가 낮다 그럼 퇴사해야 한다고요. 회사 인사기준에 2년 연속 D등급을 받거나 3년 평균 C등급이면 퇴직을 해야 한다고 합니다. 이런 거 차별 아닌가요. 처음에 회사다닐 때는 결혼 하면 퇴사해야 한다고 해서 결혼도 뒷전으로 미뤘는데...(민우회 고용평등상담실 2009.02.10.)

〈사례3〉

파견직으로 사무보조로 입사해서 1년 넘게 일했고 총무, 임원비서를 맡았다. 12월말부터 과장의 지속적인 **성희롱 요구를 거부했더니 해고를 당했다. 부장이 '여자'라는 이유로 나나 다른 여직원들한테 기대하는 역할이 있다. 음담패설은 기본이고 여사원을 '아가씨'라고 부른다.** 외모로 평가하는 것은 일상화 돼 있고 남자친구가 있냐고 물어보기도 한다. 내가 이걸 성희롱이라고 문제제기 한 적도 있지만 시정이 안 됐다. 각 부서에 한두명 씩 파견여사원이 있는데 이 파견직 여성들한테 안마를 요구하기도 하고 여자로서의 서비스를 기대하는 것이다. 불경기에 일자리를 잃을까봐 두려워 수당 없이 시간외 근무를 하고 밤 11시까지 남아서 일을 마무리하고 가고 그랬다. '여자'역할도 하느라고, 사무시간에 빵도 사다주고 술도 마셔주고 노력하는 시늉을 했다.

그런데 그런 노력이 통하지 않았고 성희롱한 과장이 결제도 안 받고 폭언을 했다. 결제판을 던지기도 했다. 그래도 내발로 안 나가니까 여사원들이 왕따를 하도록 만들었다. 8월에는 내가 원하지 않는 부서로 강제발령을 냈다. 같은 동료니까 여사원들은 용서도 해보고 노조도 찾아가 봤다. **노조는 여성 대표도 없고 비정규직은 가입도 안 되는 곳이다.** 노조에서는 과장을 제지하기 위해 노력하지만 당장 도움을 주기는 어렵다고 했다. 나는 정신적으로 공황상태였고 이런 압력을 인정할 수도 없었다. 이대대로 나갈 수 없다는 마음으로 계약기간이 5-6개월 남은 상태를 버텼다. 노동청에 문의했더니 비정규직으로 계약기간이 얼마 안 남아서 도와줄 수 없단다. 직장내 성폭력, 회사에서의 따돌림, 집단적 모함에 시달렸는데도 증거가 없고 녹음도 없다. 여직원들의 따돌림은 점점 더 심해졌다. 비아냥거리고 어깨를 치면서 "너 안 나가냐?"이런다. 술도 마셔보고 나도 비정규직이라며 설득도 해봤지만 통하지 않았다. (민우회 고용평등상담실 2009.2.23.)

3. 나가며

(1) 복합차별 개념 도입의 필요성

하나이상의 사유로 인해 차별을 받았다는 것이 명백한 경우 현재 국내 법 하에서 그 들의 정체성 중의 하나의 측면만으로 경험의 전체를 적절히 설명할 수 없다. 차별의 요소 각각이 분리할 수 없는 방식으로 상호작용할 때 이것들을 분리해서 분석하는 것은 사실상 불가능하다. 가능한 차별의 모든 범위를 보여주고자 할 때 복합차별은 유효하다. 경험의 실재를 인식하고 차별개념을 풍부화 하는 데 이 개념이 기여할 수 있을 것이다.

차별개념에 대한 공적인 인식들을 제공한다는 긍정성에도 불구하고 법제화의 오류중의 하나는 차별행위만을 주목하는 단면성에 있다. 차별사안이 수면위로 드러나기 전 그 사건의 발생에 영향을 준 요소들을 연속적으로 종단, 횡단에 걸쳐 파악하는 것이 필요하다. 개별 차별법이 사유별로 차별을 심화, 구체화하는 데 기여한다면 복합차별은 포괄적인 차별금지법 내에 위치하면서 현실의 차별을 충분히 드러내고, 당사자의 언어를 풍부화하며, 차별의 실질적인 해소에 유용하다고 본다.

(2) 차별시정기구에 대하여

2005년 6월 국가인권위원회는 여성부, 노동부 등에 흩어져있던 차별사안을 일원화하여 차별시정업무를 통합했다. 차별시정업무 일원화와 함께 국가인권위원회는 ‘복합차별’을 다루는 것이 가능하다는 점을 장점으로 들었다. 그러나 실제 사건판단과 운영에서 개별사유별로 사건을 해석하고 판단하면서 ‘복합차별’에 대한 판단은 사실상 부재하다. 따라서 차별을 판단하고 규명하는 주체 중의 하나가 될 시정기관은 복합차별을 판단지침으로서 견지해야 할 것이다. 또한 차별 행위자에 대해서는 복합차별이 정하고 있는 차별의 실질적 해소가 가능한 비교대상자의 설정 및 사용자의 차별하려는 의도 없음 또는 보다 좋은 것(인사적 편의, 선호)에 대한 불인정 등의 원칙으로 보다 엄격하게 작동할 필요가 있다.

장애인차별금지법과 복잡한 차별현실

● 서재경 (장애인차별금지추진연대)

2008년 장애인차별금지법이 시행된 이후, 장애인차별상담전화에 걸려오는 많은 차별 상담들, 장애인차별금지법이 시행되기 전과 뚜렷하게 대비되는 점은, 이제는 더 이상 자신이 당한 차별에 대해 하소연을 하거나, 푸념을 하는 것에 그치지 않고 “이것도 차별인가요?”라고 묻기 시작했다는 점이다. 그러한 변화는 부당한 차별을 시정하고, 차별에 대응할 수 있다는, 장애인차별금지법의 힘이 든든한 지원군처럼 여겨지기 때문일 것이다.

그런데 상담을 의뢰한 분이 “이것도 차별인가요?”라고 물을 때, 명쾌하게 “차별입니다. 대응하시면 좋겠습니다” 라고 힘차게 말하는 그 순간은 너무나 행복하지만, 어떤 차별상담은 “제 심증은 차별인데, 대응하기는 어려울 것 같습니다”라는 말을 하는 처지가 되는 경우도 많다. 그러면 상담을 의뢰한 분은 ‘장애인차별금지법이 생겼는데, 내가 당한 차별을 어떻게 할 수 없단 말인가요?’라고 되묻는다.

장애인차별금지법에는 <장애차별로 인정받기 위해서는 자신이 받은 차별을 입증해야 하는 입증책임>이 있다. 하지만 <장애차별로 인정받는 것>은 만만한 일이 아니다. 조사관의 장애감수성, 비장애인의 장애인식 정도, 사회의 편견 및 고정관념, 제도적 지원 등 여러 복잡한 매커니즘이 <장애차별이냐, 아니냐>를 놓고 어디에 중심축을 두느냐에 따라서 달라질 수 있기 때문이다.

오늘 이 자리에서 논의하고 싶은 쟁점은 ▲ 장애차별이 맞지만, 장애차별을 적용하지 않을 때 ▲ 장애차별이냐, 직장 상사와의 불화로 인한 고용차별이냐 ▲ 자립형사립학교의 특수성이냐, 장애차별이냐 ▲ 장애특성에서 유발되는 폭력성이 가해자로 낙인 찍힐 때 ▲ 정신장애와 여성이라는 복잡한 차별, 장애인차별금지법과 복잡한 차별현실이란 딜레마를 통해, 향후 장애인차별금지법이 안고 가야 할 과제를 생각해 보고자 한다.

사례1 장애차별 아니라 건강상의 차별

망막색소변성증 장애를 가진 시각장애여성은 국제협력단(KOICA) 해외봉사단원에 지원서를 제출, 서류심사, 면접, 신체검사를 모두 통과한 후 국내훈련 입소대상자에 합격하였다. 합격 후, 4년 동안 다니던 직장(사립중학교)을 퇴직하고, 신변을 정리한 후 국내훈련소에 입소하여 한 달간의 훈련도 무사히 마쳤고, 아프리카 탄자니아로 일반봉사단원으로 출국할 예정이었다.

그런데 국제협력단 자문의사가 근무하는 00대학병원에 가서 시력검사를 다시 할 것을 통보받았고,

자문의사는 적도지방은 강한 햇빛으로 인하여 망막에 매우 위험하니 가지 않는 것이 좋겠다는 권유를 했다. 다음날, 훈련소 교관은 본부에 훈련평가위원회가 열릴 것이니 강제퇴소당하지 말고, 자진 퇴소 하라고 권유했다. 이 분은 교관의 제안을 거절했다.

그 이유는 자신이 다른 사람과 달리 자신이 특별히 더 위험한 상황에 놓여있다고 생각하지 않으며, 국제협력단 활동 자체가 여러 가지 풍토병, 에이즈, 총격사건, 강도, 금품탈취 등 무수한 위험에 노출된다는 사실을 알고도 위험을 감수하고 활동하는 것이라고 생각하고 있으며, 국제협력단의 결정은 차별이라고 생각한 것이다.

그래서 이 분은 국가인권위에 진정을 했다. 그러나 인권위로부터 돌아온 것은 ‘장애인차별이 아니라, 건강상의 차별’이라는 통보였다. 이 분은 인권위로부터 ‘건강상의 차별’로 통보받은 이후, “이거 차별 맞죠?”라고 물어왔다. “네. 차별입니다”라고 얘기하자, “후련합니다. 여기까지 하겠습니까”라고 말씀하셨다.

이 사례의 경우, 상담을 의뢰한 분의 안과 전문의는 탄자니아로 가는 것이 위험하지 않다는 전문가의 소견을 제시한 바 있었다. 그러나 인권위는 오직 ‘코이카 자문의사’의 견해만을 수용해서 ‘건강상의 차별’로 판단한 것이다. 이는 <장애차별시정기구의 행정편의>가 ‘장애차별’을 적용하지 않고, 장애인차별금지법을 흐트러놓은 대표적 사례이다.

사례2 KT 해고의 진실은

상담을 의뢰한 분은 KT에 기술직으로 입사를 하였지만 자신의 업무에만 연연하지 않고 회사에서 요구하는 기술직 업무 외 영업업무(T/M)를 하여 업무실적이 우수하다 하여 금강산에 다녀올 정도로 열심히 하였다고 한다. 그러다가 근무 중, 책상 모서리에 좌측대퇴부 혈관을 부상당하여 혈관 절제 수술을 한 적이 있었고, 전자교환실에 근무하던 당시에는 포도막염이란 안구염증으로 우측눈을 실명하여 중도시각장애인이 되었다.

그 이후, 상사(팀장)에게 명퇴를 집요하게 요구받았다고 한다. 직장상사는 아내 직장까지 찾아가서, 이 분의 명퇴를 요구했다고 한다. 이 분은 아내의 직장까지 찾아가서, 아내의 직장동료들 앞에서 자신의 회사 내 업무평점을 들먹이며, 명퇴를 요구하자 결국 자진 퇴사를 하게 되었다.

이 사례는 중도실명을 한 시각장애인이, KT라는 거대공기업으로부터 강제명퇴를 당하였지만, 인권위에서 <장애차별을 받았다는 것을 입증할 증거가 없어서> 기각을 당한 경우이다. 이 분의 경우, 외형상 자발적 퇴사이며, 따라서 강제명퇴를 당했다는 것을 입증해야 했다. 그런데 이 분은 자신이 중도실명한 이후, 직장상사와 관계가 악화되었고, 직장상사의 정서적 폭력, 심지어 자신 때문에 아내의 자존심조차 무너지자 결국 명퇴를 할 수밖에 없는 상황을 <차별을 입증할 만한 증빙자료>를 갖고 있지 않았다.

이 사례는 <장애차별이나, 직장 상사와의 불화로 인한 고용차별이나>라는 복잡한 차별양상을 가지고 있다. 만약 직장 상사와의 불화로 인한 고용차별이라 하더라도, 그 밑바닥에는 ‘시각장애를 가진 이후, 업무능력’이라는 평가의 잣대만을 들이대고 있음을 알 수 있다. 즉, 인간을 효율성의 측면에서만 바라보고, 장애인의 장애특성을 배려하지 않는’ 인간과 자본, 인간과 기계, 효율성 등 자본주의가 낳은 자본의 거대한 기제가 복잡하게 작동하고 있음을 알 수 있다. 또한 인간의 감정조차 ‘자본화’시키는 사회구조가 과연 차별이나, 아니냐를 바라보게 하는 사례이다.

사례3 지적장애아동과 자립형사립고

상담을 의뢰한 분은 지적장애아동 부모인데, 아동은 중학교 3학년이며 일반학교 통합반에 다니고 있다고 하였다. 인근에 자립형사립고밖에 없어서 자사고에 가려고 하였다. 그런데 자사고 원서요강에는 <특별전형가능>이라고 명시되어 있고, 장애인인 고등학교까지 의무교육 대상자가 되고, 등록금도 면제되는 등 외형적으로 보면 혜택을 주는 듯하다. 하지만 자사고의 원서요강에는 전체 석차가 50~60%이내 가능해야 한다 라는 조건이 있다. 상담을 의뢰한 분은 이러한 원서요강이 지적장애의 특성, 인지적 능력이 약하다는 점을 고려하지 않은 명백한 차별이 아니냐며 상담을 문의해 왔다.

이 사례는 장추련의 법률위원들에게 법률자문을 요청했다. 두 법률위원은 서로 다른 자문을 보내 왔다.

한 법률위원은 장애인차별금지법 제4조 제1항 제2호는 “장애인에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우”를 차별행위로 금지하고 있는 법조항을 제시하며, 해당 자립형 사립고는 <장애인에 대해 특별전형제도를 허용하면서, 전체 석차 50~60%라는 기준을 제시하고 있는데, 여기서 전체 석차 50~60%라는 기준>은 지적장애인의 경우 전체석차 50~60%의 기준을 충족하기란 사실상 불가능하므로, 이러한 측면에서 볼 때 전체 석차 50~60%라는 기준이 장차법상 “정당한 사유없이 장애를 고려하지 아니하는 기준”에 해당하는 것으로 판단된다는 것이었다.

반면에, 다른 법률위원은 장차법 제4조 제3항은 “금지된 차별행위가 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우. 이 경우 특정 직무나 사업 수행의 성질은 교육 등의 서비스에도 적용되는 것으로 본다.” 라고 규정에서 볼 때, 자사고의 50~60% 내의 석차 기준을 제시 한 것이 <교육직무 수행상 불가피한 경우>로 볼 여지가 있다는 점과, 자사고의 경우 초중등교육법시행령 제 105조의 3 규정을 근거로 하여 설립된다는 점. 이러한 자사고의 경우 입학전형실시에 관한 계획도 다른 학교보다 학교장의 재량이 넓어지게 된다는 점>을 근거로 석차 60%이내라는 기준을 제시한 것을 차별로 다뤄 볼 여지는 있으나 자사고의 경우 넓은 재량을 인정받으므로 그러한 기준의 제시가 차별이 아니라고 판정받을 가능성이 높아 보인다는 것이었다.

이 사례는 <정당한 사유없이 장애를 고려하지 아니한 기준>에서 바라볼 것인가, <교육직무 수행상 불가피한 경우, 교육법시행령의 규정>의 측면에서 바라볼 것인가, 즉 무게 중심축을 어디에 두고 바라볼 것인가에 따라 장애인차별금지법으로 봐야 할지, 자립형 사립고의 특수성이란 교육행정적 측면에서 바라봐야 할지 모호한 지점이 있는 대표적 사례이다.

이 사례는 우리 사회가 ‘어떤 가치’에 무게 중심축을 두느냐에 따라서 장애인차별금지법의 무게 중심축도 그만큼 달라질 수 있음을 보여주는 대표적 사례이다.

사례4 지적장애아동이 가해자

상담을 의뢰한 분은 특수학급 교사였는데, 특수학급 교사는 자신의 학교에 지적장애2급 학생이

학교에서는 학생이나 교사를 괴롭히고, 심지어 주변 문방구 가게 주인을 폭행하는 등 주변 사람들을 괴롭히는 '가해자'라고 말하면서 학교 차원에서 학생을 처벌해도 '장애차별'이 아닌지를 묻고 싶다면서 상담을 문의해왔다.

특수교사가 사용한 <가해자>, 왜 가해자라고 생각하느냐는 말에, 그 분은 “평소에는 장애인처럼 보이지 않아요. 인지능력이 조금 안 되어서 그렇지, 생활하는데는 아무렇지도 않아요. 그런데 어느 날, 자신이 맘에 들지 않는 주변의 약한 사람들을 때리고, 침을 뱉고, 그러한 행동을 보면 너무 미워요. 장애인이라고 다 참아야 하나요. 약한 사람을 괴롭히는 건 가해자잖아요.”라고 말했다.

지적장애의 특성상, 평소에는 생활하는데 아무런 지장이 없고, 장애를 가진 사람처럼 보이지 않을 수 있다. 그러나 지적장애는 스트레스를 받을 때, 의사표현을 하기 어렵기 때문에 폭행이나 침 뱉기, 자기 학대 등의 행동을 보이게 된다. 그것은 약한 자를 때리고 싶어하는 강자의 폭력성 때문이 아니라, 자신의 감정이나 생각을 전달하는 힘이 약하고, 자신의 분노를 조절하는 내적 힘이 약하기 때문이다. 그럴 때, 지적장애인은 때로는 폭력적인 행동으로 자신의 스트레스나 분노를 드러낸다. 이는 지적장애특성 중 하나이다.

물론 지적장애인의 이러한 폭력성이 정당성을 확보하는 것은 아니다. 그래서 여기에는 딜레마가 있다. 장애특성에서 유발되는 폭력성 때문에, 가해자로 낙인 찍힐 때, <그는 과연 가해자가 맞는가?> 하는 지점이다. 누가 가해자이고, 누가 피해자인가? 이것을 명확하게 구분하고 분류할 수 있는가?

이 사례는 이러한 복잡한 차별양상을 어떻게 대응해 나갈 수 있는지, 장애인차별금지법은 이러한 복잡한 차별양상에 처한 장애인의 권리를 권리옹호할 수 있는지를 되묻는 사례이다.

사례5 정신장애여성, 명의를 빌려준 후

상담을 의뢰한 분은 정신장애여성 어머니였는데, 따님이 상조회사에서 함께 근무하는 남자에게 자신의 명의를 빌려주었고, 이 남자는 여성의 명의를 이용해서 핸드폰 5개를 구입하고 기기와 사용대금을 지불하지 않았으며, 심지어 제3금융권에서 명의를 이용해서 대출까지 받았다고 하였다.

그런데 서류작성, 도장 및 사인을 찍는 과정에서 여성이 함께 가서, 본인이 작성했다는 것이다. 이 과정에서 이 여성에게 총 1800만원의 피해액이 발생했고, 남자는 이미 자취를 감춘 상태였다. 알고 보니 이러한 수법으로 이미 이전에 다른 피해자가 발생한 적이 있었고, 수배가 내려져 있는 상태였다.

이 사례는 정신장애 특성을 이용한 사기이지만, 문제해결은 형사소송이나 민사소송으로 접근할 사안이다. 그러나 상담을 하면서, 내내 상조회사에 근무하는 남자가, 이 여성에게 접근한 것은 이 여성이 정신장애를 가지고 있다는 점과, 힘이 약한 여성이기 때문은 아니었을까 하는 느낌을 지울 수 없었다.

하지만 심증만 있을 뿐, 물증은 없으니, 여성차별이나, 장애차별이나를 판단하기란 쉽지 않은 복잡한 차별양상을 가진, 그러나 형사소송이나 민사소송으로 접근해야 하는 대표적 사례이다.

장애차별인데, 그것을 장애인차별금지법 조항을 적용하지 않고, 다른 관점에서 사안을 해석하거나 판단하게 되면, 장애인차별금지법이 담고 있는 권리옹호의 힘은 위축될 수밖에 없다. 장애차별시정기구의 행정편의, 인간의 감정조차 자본화시키는 사회구조, 우리 사회가 지향하는 가치의 중심축, 장애

특성을 배려하지 않고 가해자로 낙인찍거나, 정신장애 특성을 이용한 차별이지만, 장애인차별금지법 적용보다 민사소송이나 형사소송으로 풀어야 하는 사안들 등등 이러한 복잡한 매커니즘 속에서 장애인차별금지법은 지금 서 있다. 복잡한 차별현실의 벽을 어떻게 무너뜨릴 수 있는가, 장애인차별금지법이 가진 권리옹호의 힘이 앞으로 힘차게 갈 수 있기 위해서는 이 복잡한 차별양상을 해체시키고, 권리옹호의 정신을 바로세워야 하는 과제가 우리에게 주어져 있다.

인종과 젠더 사이에서

● 한지선

"욕설 봉변당한 인도인, 불법체류자 취급한 경찰"

"냄새나는 한국의 인종차별"

"인도인 교수 인종차별"

위는 벌써 1년 2개월이 된 사건을 들춰보기 위해 예전에 스크랩해 두었던 글 몇 개의 제목을 (세부 내용과 관련 없이) 뽑아본 것입니다. 이 사건은 발생일로부터 3개월 정도 되는 지점까지 라디오, TV, 신문 등을 통해 빈번히, 그러나 위와 같은 제목 및 별칭으로 보도되었기 때문에 적지 않은 분들에게 이 사건의 젠더 연관성이 익숙하게 다가오지 않을 수도 있다고 생각합니다. 저는 이 사건의 당사자로서, 당시 기자회견에서도 밝혔던 이야기 중 일부와 요즘의 몇 가지 생각을 거친 글을 통해서나마 나눠 보도록 하겠습니다.

제가 참석했던 기자회견은 보노와 저의 지인 및 소속기관들을 통해 당시 발족한 성·인종차별 대책위원회(성·인종차별반대 공동행동 전신)에서 마련한 것으로, 사건에 대한 첫 공동 기자회견이었습니다. 개인적으로 몇가지 불리한 사회적 딱지들 때문에 일상적 차별과 감정노동을 경험하고 있었던 가운데 의미가 컸습니다. 목소리를 내면서 자존감도 회복하고 힘도 자라나는 것 같은 경험을 준 공간이었지요. 그렇지만 기자회견의 직접적 결과물과 2차적으로 따라오게 된 미디어의 보도행태를 보면서 또다른 난관을 의식하게 되었습니다. 대중적으로 인지도가 그리 높지 않은 매체의 소수 기자들을 제외하고는 젠더와의 관련성은 거의 다루고 있지 않았기 때문입니다. 제 가까운 지인들도 "보노짓 후세인씨 힘들겠다"라는 인사가 대부분이었습니다. 동정을 바라지는 않아도 정말 제가 사건의 당사자라는 느낌이 스스로도 사라지는 기분이었지요.

"조선년이 새까만 자식이랑 사귀니까 기분 좋으냐?"

2009년 7월 27일 당시 기자회견에서 제가 인용했던 가해자 박씨의 말입니다. (보노짓 후세인이 아니라 "보호해야겠다"는 마음으로 박씨를 끌고 경찰서로 향한 것이라고 보도한 한 기자의 근거 없는 억측과는 달리) 박씨와 가까운 쪽에 앉아있었던 제가 박씨의 옷깃을 거머쥐고 버스에서 내려 경찰서로 동행할 것을 요구하게 된 결정적인 계기였지요.

일제시대를 상기시키는 "조선"이라는 국가명과 여성을 비하하는 "년"이라는 말이 합쳐진 첫 단어는 이 사건의 핵심적 부분을 압축하고 있습니다. "조선"이라는 말은 일제식민 역사를 을 의식하여 '민족단결'의 중요성을 상징하기도 하고, (자랑스러운) 대한민국의 딸이 아닌 치욕스러운 조선인으로 남아있으라는, 즉 내부인에 대한 타자화를 의미하는 것으로도 해석됩니다. "년"은 이러한 "조선"이라는 말과 합쳐지면서, 민족성을 중심으로 규범화된 여성성에서 탈락했음을 의미합니다. 한국여성으로서 한국남성(가부장)과의 관계에 남아 민족의 자존심을 지켜야 할 '여성의 사명'을 저버린 것에 대해 '민족 내지 국가로부터의 추방'을 의미한 것이지요. 그리고 이 두 단어는 따로 떼어서 각각 사용한다면, 절대로 본래 조합과 같은 의미를 가질 수 없습니다.

외국인 남성들과 함께 하는 여성에 대한 가부장 순혈주의적 혐오를 드러내는 다른 말로는 '양공주'나 '화냥년'도 들 수 있습니다. 외국인 여성과 만나는 한국남성과 관련해서는 대등한 비하적 명칭들이 생각나지 않는다는 점만 보아도 여기에는 분명히 역사적으로 젠더적 차이가 있다는 것이 명백해집니다. 그리고 여전히 그러한 젠더적 차원의 문제는 인종이나 민족과 분리한다면 '조선'이나 '년'이라는 각각의 파편화된 단어처럼 설명 불가능해 질 것입니다.

한편 '양공주' 같은 말은 현 시점에서는 더 이상 쓰이지 않는 역사적인 것으로 느껴지는데요, 이는 아마도 백인 및 서구지향적 가치관 및 물질주의가 문화적 층위에 보다 깊이 내면화된 가운데 지구적 질서에서 하위에 위치한다고 판단되는 국가 및 민족 출신자들에 대한 (또는 그들이 상기시켜주는 스스로의 과거의 가난과 열등감에 대한) 혐오가 상대적으로 커졌기 때문이라 판단합니다. 그래서 사실 위 박씨의 말에서 "새까만"이라는 말의 진짜 의미는 박씨가 지속적으로 외쳤던 다른 말인 "아랍놈"이라는 말의 맥락에서 이해되어야 할 것입니다. 제가 다루기로 한 소주제에서 다소 벗어나는 느낌도 있지만, 그렇게 한 사건 내에서 얼마나 복잡적이고 다층적인 요소가 차별을 이루는지 보여줍니다. 보노짖 후세인이 아프리카계 미국인처럼 보였다면, 또는 제가 남성이었다면 저 뿐만 아니라 그도 그날 버스에서 이와 같은 차별을 겪지 않았을 수 있다고 상상해 봅니다.

또 하나의 복합적 측면으로는 계급 또는 계층문제를 볼 수 있습니다. 만약 보노짖 후세인과 제가 당일 이삿짐을 옮기기 위한 허름한 옷차림을 하고 있지 않았다면 보노짖 후세인이 박씨나 경찰로부터 "불법체류자" 취급(미등록이주자가 그런 취급을 받아 마땅하다는 의미가 아닌, 인권도 없는 범죄자처럼 다루는 점을 부각시키기 위함)을 받았을 것인가하는 점입니다. 문득 한편으로는 만약 제가 보노짖 후세인처럼 '교수'라는 신분을 갖고 있는 여성이었다면 이 사건이 보도되는 과정에서 여전히 젠더와 인종간의 연결고리가 외면을 받았을 것인가를 생각해 봅니다. "인도인 교수 인종차별"이라는 말에는 엘리트 계급을 각별히 의식하고 존중해야 한다는 또다른 차별적 의식이 반영되어 있을 수 있어 위험하다고 보는데, 마찬가지로 제가 지식인 계급이었다면 "특이한 관점을 지닌 특이한 사람"(인터뷰 중 한 기자의 코멘트 인용)이 아니라 제 말을 객관적 진술인 양 '한국인, 젠더-인종 감수성 필요해' 정도로 요약하지 않았을까 하는 점입니다. 물론 이것도 문제겠지요. 요지는, 기자들을 향한 제 개인적 섭섭함에 대한 것이 아니라, 사회적 계급·계층 또는 그러한 상징이 다른 요소들과 결합하여 사람들의 관계방식과 정보전달의 성격에 큰 영향을 줄 수 있다는 이야기입니다.

그러나 저도 아직까지 이렇게 새로 언급한 복합적 차별을 어떻게 명칭을 붙여 구분해야 하는지 잘 모르겠고, 누군가 '오버한다, 과잉해석이다'라고 핀잔을 한다면 끝까지 항복하지 않고 잘 설명할 수 있을지 싶습니다.

다시 보노깃 후세인과 제가 경험한 2009년 7월 10일의 사건에 집중하여…… 많은 보도에서 그러했듯 "인종차별"이라는 말로 이 사건을 바라본다면, 저의 경험은 사건의 현장에서 사라지게 됩니다. 일상적·일반적으로 인종차별이라는 것은 보통 다른 인종간의, 특히 사회적 권력을 가진 특정 인종적 집단에 의한 약자 또는 소수집단을 향한 차별을 의미하는 것으로 이해되기 때문입니다. 제가 박씨와 같은 명백한 한국인인데, 어떻게 박씨가 저를 인종차별을 하나는 논리적 문제가 생기는 것이지요. 설령 당시 국내법에 인종차별과 관련된 사항이 있었다 해도, 박씨의 저에 대한 행위는 여전히 기존의 "모욕죄"로 규정되었을 것입니다.

지금 생각해보면, 사건 발발부터 며칠간 분노와 흥분상태에서 제게 더 혼란을 가중시켰던 것은 (사건 당일 경찰서에서의 진술과정에서처럼) 스스로도 "인종차별"이라는 단어 외에는 적당한 단어를 찾지 못하고 있었다는 점입니다. '성인종차별'이라던가 '복합차별'과 같은 말을 떠올리거나 즉시 만들 어낼 생각을 못했지요. 그런데 인종차별이라고 부르는 순간 저는 보노깃 후세인과 동등한 피해자가 되는 것이 아니라, 그 맞은편에 위치한 다수자의 입장에서 차별 받은 친구를 지지해줘야 하는 증인의 위치에 놓이는 저를 발견한 것입니다. 그렇게 되면, 보노깃 후세인이 약 1-2개월 후 검찰청에서 박씨에게 사과를 받은 후에 왜 저는 계속 화가 나 있었지를 설명할 수가 없게 되는 것이지요. (박씨는 저에게는 사과하지 않았습니다.) 그래서 저는 결국 제 스스로를 인종차별의 간접적이 아닌, 직접적인 피해자로 인식하게 되었습니다. 인종차별의 정의를 "개인의 인종적 배경 때문에 그 사람이 관계를 맺을 수 있는 대상을 제한 받는 것"을 포함하는 것으로 재인식한 것입니다. 그리고 다른 사람과의 관계속에서는 그 도식과 과정을 상기시키기 위해 의도적으로 '성인종차별'이라는 말을 사용하게 되었습니다.

아마도 2차적 인터뷰에서도 제가 여성으로서의 저의 경험을 말하기보다는 통역인의 역할을 하게끔 요청했던 기자분들도 꼭 젠더적 감수성이나 인권의식이 부족해서라기 보다는, "인종차별"과 같이 일상적 쓰임 속에서 존재하는 언어적 경계에 간혀버렸기 때문이었는지도 모른다는 생각을 합니다. 서로를 이해하고 의식을 변화시키는 과정에서 명칭하기의 중요성을 새삼 깨닫고 있습니다.

언어의 재구성을 통해 발견되고 시도되는 새로운 관점이 어떻게 법과 실천 속에서 적용될 수 있을까 하는 복잡한 문제에 대해서는 저는 할 수 있는 말이 많지는 않습니다. 다만, 만약 '복합차별'과 같은 용어가 직접적으로 도입되지 않는다면, 최소한 위에서 언급한 것과 같이 더욱 더 많은 사례와 경험을 반영하여 피해 및 피해자의 범위에 대한 부분을 개정하거나 재해석 하는 판례를 만들어 나갈 수 있을까 생각해 봅니다. 이 맥락에서, 그리고 보노깃 후세인과 저의 사건에서 젠더문제의 연관성이 흐려지는 과오를 인식하면서, 2009년 8월 말, 제가 한 관련 토론회에서 한 변호사에게 던진 (당시의 분위기로는 썩뜻맞았다고 느낀) 질문을 다시 적어봅니다.

"차별금지법이 생긴다면 한국인도 인종차별의 피해자로 인식하겠습니까?"