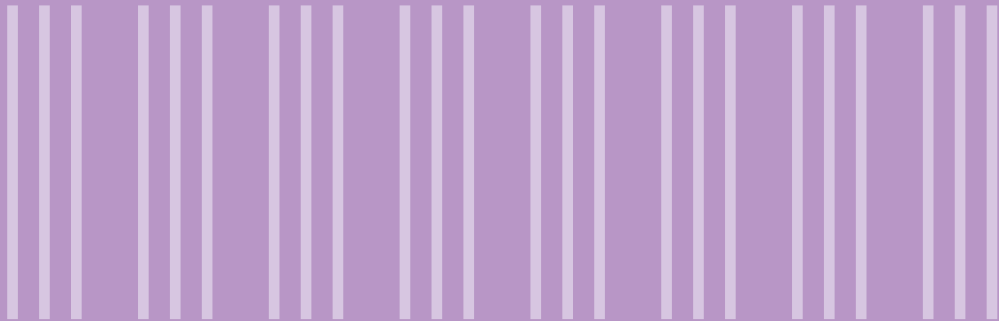
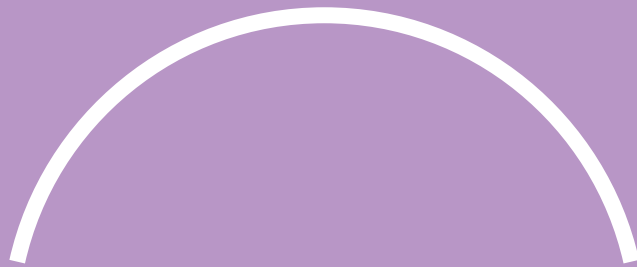




2023.08.31.

국회미래연구원 | 국회미래의제 | 23-01호

혐오와 차별의 미래: 정책과 입법적 대안들



박성원



국회미래연구원
NATIONAL ASSEMBLY FUTURES INSTITUTE

혐오와 차별의 미래: 정책과 입법적 대안들

박성원 연구위원

제1장 서론

제2장 누가 누구를 혐오하고 차별하는가?

제3장 미래에는 누가 누구를 혐오하고 차별할 것인가?

제4장 기업의 인권경영과 차별의 미래

제5장 평등법의 주요국 사례와 사회적 효과

제6장 결론

요약

■ 차별과 혐오의 미래 연구 필요성

- 포괄적 차별금지법 및 혐오표현규제법안은 2007년부터 2021년까지 12차례 발의
 - 대부분 임기만료로 폐기되거나 자진 철회함
 - 차별과 혐오 표현을 금지, 규제하는 법안에서 최근에는 '평등'을 강조하는 법안으로 변화
- 우리사회 일상에서 차별과 혐오가 중대한 사회적 문제로 대두
 - 한국은 민주화, 다양성 포용, 인권 신장의 노력 덕분에 소수와 약자들이 자연스럽게 드러났지만, 사회문화적 변화 적응이 늦어 이들을 향한 혐오와 차별이 증가함
 - 특히 인터넷에서 특정 성별, 직업, 나이, 출신 국가, 종교, 성적지향 등에 대한 혐오성 발언과 차별이 증가하나 관련 법의 미비로 사회적 소수약자들의 고통은 커지고 있음

■ 주요 연구 내용

- 우리사회의 혐오와 차별 현황 및 미래 전망
 - 장애인, 젠더(여성), 다문화이주민, 노인, 성소수자 순으로 혐오와 차별을 겪음
 - 노인에 대한 차별 문헌을 살펴본 결과, 노인여성, 노인 비정규직, 고령장애인 등의 단어에서 복합차별의 표현과 현상을 발견
 - 기후위기 심화, 인공지능 확산, 다문화이주민 확대, 고령화 등은 혐오와 차별의 대상을 확산하는 요인으로 전망
- 기업의 인권경영과 주요국의 평등법 사례 연구
 - 유럽 등 각국에서 기업의 인권과 환경보존 노력을 조사하고 평가하는 법률이 등장하면서 한국의 기업들도 이에 대비하는 노력을 기울이지 않으면 불이익을 당할 우려가 큼
 - 노르웨이, 영국, 캐나다 등 차별과 혐오 관련 선진국들의 입법 주요 내용 제시
 - 사회가 급변하면서 발생하는 새로운 사회적 약자그룹, 인공지능의 차별, 유전자 차별 등 새로운 현상을 법과 규제에 담고 있는 해외 사례 분석

요약

■ 혐오와 차별을 줄이기 위한 제안

○ 차별금지법/평등법 제정 및 혐오 범죄 통계법 시행

- 사회갈등의 해결적 관점에서 기존의 차별적 제도를 철폐하고 사회적 차별을 억제하기 위한 제도적 장치인 포괄적 차별금지법 또는 평등법 통과 필요
- 주요 선진국의 사례를 참조해 유전자 차별, 인공지능 알고리즘 차별, 돌봄 책임 차별 등 새롭게 등장하는 혐오와 차별의 요소를 드러내고 이를 법안에 반영하는 노력도 병행
- 혐오 범죄 관련 통계법을 시행해 법무장관이 피해자의 인종, 성별, 종교, 장애, 성적지향 또는 민족성을 이유로 범한 범죄에 관한 정보를 수집하고 공개

○ 학교, 공공기관, 기업에서 인권교육 강화

- 사회통합적 관점에서 평등이나 다양성 존중이라는 개념을 추가한 인권교육의 확산 필요
- 규제 주체인 국가기관과 공직자는 물론 기업을 상대로 인권 교육 확대
- 혐오에 대응하는 대항언론이 유효하려면 소수약자층이 대항언론을 일상적으로 행할 수 있도록 스스로의 역량과 주위의 지지기반이 필요

○ 기업의 인권 경영 확산

- EU의 '기업 지속가능성 실사지침'이 2024년부터 시행될 경우, 이 지침에 따라 현지 기업은 환경, 인권(사회), 그리고 거버넌스의 영역에서 개선의 노력을 입증해야 함
- 인권경영이 기업 내 새로운 혁신을 추동하며, 생산성을 높이는 방향으로 적극 전환하려는 기업의 노력이 필요함
- 2021년 정부가 제출한 '인권정책 기본법안'에는 기업의 인권존중책임을 언급, 기업활동으로 인권침해가 발생할 경우를 대비해 피해자가 구제를 요구할 수 있는 절차 마련을 요구

○ 다양성과 혁신의 연관성 연구 추진

- 다양성 존중과 차별금지가 사회와 기업의 혁신으로 연계되는 과정 연구
- 기업이 인종적 다양성을 확보하고, 성소수자에게도 입사의 기회를 넓힐 경우 어떤 경제적 성장을 일궈낼 수 있는지 연구
- 인공지능, 생명공학 등의 발달에 따른 새로운 취약계층의 발생, 새로운 혐오와 차별의 대상을 조사하고 대응하는 융합적 연구도 추진할 필요

■ 연구의 배경

- 국회에서 차별과 혐오를 규제하는 법안이 17년째 답보 상태에 놓임
 - 포괄적 차별금지법 및 혐오표현규제법안은 2007년부터 2021년까지 12차례 발의(표1 참조)
 - 대부분 임기만으로 폐기되거나 자진 철회함
 - 김부겸 의원 등이 2018년 발의한 ‘혐오표현규제법안’은 발의한 지 한 달도 안돼 일부 종교계의 반발로 철회
 - 장혜영 의원 등이 2020년 발의한 법안은 정기 국회에 상정, 논의한 뒤 소위로 회부
 - 장의원은 “합리적인 이유 없는 차별을 예방하고 차별 피해자를 보호 및 구제하며 개인에게 발생하는 복합적인 차별을 효과적으로 다룰 법안이 필요하다”고 역설¹⁾
 - 차별과 혐오 표현을 금지, 규제하는 법안에서 최근에는 ‘평등’을 강조하는 법안으로 변화
 - 2021년 권인숙, 박주민, 이상민 의원 등은 ‘평등’이라는 키워드를 앞세워 발의

[표 1] 차별과 혐오 관련 국회 발의 추이

대표 제안자	의안명(제안 연도)	의결 결과
정부	차별금지법안(2007)	임기만료 폐기
노회찬 의원 등	차별금지법안(2008)	임기만료 폐기
최재성 의원 등	다문화가정 자녀에 대한 교육차별금지법안(2009)	임기만료 폐기
권영길 의원 등	차별금지법안(2011)	임기만료 폐기
김재연 의원 등	차별금지법안(2012)	임기만료 폐기
김한길 의원 등	차별금지법안(2013)	철회
최원식 의원 등	차별금지법안(2013)	철회
김부겸 의원 등	혐오표현규제법안(2018)	철회
장혜영 의원 등	차별금지법안(2020)	소위 회부
권인숙 의원 등	평등 및 차별금지에 관한 법률안(2021)	계류
박주민 의원 등	평등에 관한 법률안(2021)	계류
이상민 의원 등	평등에 관한 법률안(2021)	계류

(출처: 국회 의안정보시스템, 2023년7월28일 검색)

1) 장혜영 의원 등이 발의한 법안을 논의하는 정기국회(제382회)에서 윤한홍 의원은 “차별을 금지하는 개별 법률이 많다”며 “포괄적으로 차별을 금지하는 법률이 만들어진다면 조건에 따라 역차별이 발생할 수도 있다”고 반대 의견을 피력한 바 있음.

- 2007년부터 관련 법안이 꾸준히 발의된 데에는 우리사회 일상에서 차별과 혐오가 증대한 사회적 문제로 대두됐기 때문
 - 우리사회가 민주화, 다양성 포용, 인권 신장의 노력 덕분에 소수와 약자들이 자연스럽게 드러났지만, 사회문화적 변화 적응이 늦어 이들을 향한 혐오와 차별이 증가함
 - 특히 인터넷에서 특정 성별, 직업, 나이, 출신 국가, 종교, 성적 지향 등에 대한 혐오성 발언과 차별이 증가하나 관련 법의 미비로 사회적 소수약자들의 고통은 커지고 있음
 - 여성, 성소자, 외국인/이주민, 장애인 등을 대상으로 집회나 시위의 형식을 빌려 공공연히, 장기적으로 혐오표현을 표출하고 관련된 혐오범죄도 증가하지만 이에 대항하는 발화는 매우 어려운 실정(박미숙, 추지현, 2017)
 - 2021년에는 차별금지법 제정을 요구하는 국회 국민동의청원이 10만 명 동의를 얻어 국회에서 관련 법안 3건이 발의되었음(표1 참조)

■ 연구의 목표

- 일상적으로 자행되는 차별과 혐오의 원인을 분석
 - 시민의 일상에서 다양하게 벌어지는 차별과 혐오의 현장을 드러내고, 의식적이든 무의식적이든 반복해서 자행되는 차별과 혐오의 원인을 조사
 - 합리적 이유 없는 차별과 혐오를 통해 누가 어떻게 고통받고 있는지 조사
 - 오랫동안 답보 상태인 차별과 혐오 법안에 새로운 관점을 제시하고 보완된 법안이 나올 수 있도록 입법적, 정책적 대안 제시
 - 이를 위해 국가인권위원회 차별시정총괄과와 공동으로 다양한 전문가 초청, 세미나 개최
 - 헌법학자 이승현, 국가인권위 인권침해조사과 임선영, 경희대/인권재단 송세련, 고려대 법학전문대학원 이준일, 녹색전환연구소 김혜미, 천주교인권위원회 장예정 등 참여
- 중장기적 미래 관점에서 새로운 차별과 혐오의 대상을 조사하고 미래 추이를 전망
 - 고령자, 장애인, 다문화 이주민뿐만 아니라 기후난민, 돌봄노동자, 성소수자 등의 인권 상황 개선을 위한 노력은 지속하나 이들이 당하는 차별과 혐오는 줄지 않으리라고 전망
 - 예컨대, 고령자면서 장애인인 고령장애인은 2007년 688,884명(전체 등록장애인의 32.7%)에서 2021년 1,357,215명(전체 등록장애인의 51.3%)으로 급증(박성원 외, 2022)
 - 노인 혐오와 장애인 차별이 증가하는 상황에서 고령장애인은 ‘복합차별’을 당할 가능성 큼
 - 기후위기가 심화하면서 주거가 불안정한 취약계층은 폭염, 한파 등에 더 빈번하게 노출되어 사회적 차별과 배제, 고립감을 겪고 있으며 더 악화할 것으로 전망

- 기술발전에 따른 사회적 대응에도 문제 발생
 - 이상민 의원 등은 2021년 평등에 관한 법률안을 발의하면서 인공지능과 빅데이터 등 디지털 기술을 기반으로 한 모든 영역에서도 동일하게 차별과 혐오를 규제하는 평등법을 적용해야 한다고 강조
- 차별과 혐오가 경제에 어떤 부정적 영향을 미치는지도 조사
 - 최근 세계 각국에 새롭게 부각하는 기업의 인권경영 흐름을 분석
 - 유럽 등 각국에서 기업의 인권과 환경보존 노력을 조사하고 평가하는 법률이 등장하면서 한국의 기업들도 이에 대비하는 노력을 기울이지 않으면 불이익을 당할 우려가 큼
 - 차별과 혐오를 완화하고 다양성을 증진하는 것이 기업의 혁신과 어떤 연계가 있는지 조사
- 차별 금지와 혐오 표현 규제 관련 주요국 입법 동향 조사
 - 노르웨이, 영국, 캐나다 등 차별과 혐오 관련 선진국들의 입법 주요 내용 제시
 - 사회가 급변하면서 발생하는 새로운 사회적 약자그룹, 인공지능의 차별, 유전자 차별 등 새로운 현상을 법과 규제에 담고 있는 해외 사례 분석
 - 한국 사회에 시사하는 점과 나아갈 방향 제시

■ 혐오의 정의, 혐오 표현의 사례, 위험성

○ 혐오 표현의 정의

- 성별, 장애, 종교, 나이, 출신 지역, 인종, 성적지향 등을 이유로 어떤 개인, 집단에게 1) 모욕, 비하, 멸시, 위협 또는 2) 차별 폭력의 선전과 선동을 함으로써 차별을 정당화, 조장, 강화하는 효과를 갖는 표현

○ 사례: 혐오 표현의 3가지 유형²⁾

1. 부정적 고정관념의 표출

“외국인은 범죄위험이 높다” “장애인은 불쌍하다” “동성을 좋아하는 건 비정상이다”

2. 멸시, 모욕, 위협의 표현

“병신” “애자(장애인 비하)” “맘충(아이 엄마 비하)” “틀딱(노인 비하)”

3. 차별이나 폭력을 선동하는 표현

“장애인은 집에나 있어라” “동성애 아웃(OUT)”

○ 혐오 표현에 대한 오해³⁾

- “나는 동성애자에게 죄를 뉘우치라고 걱정하는 것이지 혐오하는 것이 아니다.”
 - 위의 발언뿐 아니라 결혼한 남성이 부인에게 혐오의 감정 없이도 “여성의 자리는 가정이다”는 억압적이고 부정적인 발언을 할 수 있음
 - 때로는 타인의 관심을 끌고 싶어서 ‘혐오 표현’을 할 수도 있다는 점에서 ‘혐오 표현’에는 미워하는 감정이 없을 수도 있음
 - 그러나 ‘싫다’ ‘밉다’는 말과 달리 혐오 표현에서 혐오(hate)란 어떤 특징을 기반으로 식별 가능한 집단의 현재 편견들의 약칭을 가리키는 용어
 - 혐오 표현은 상대의 처지와 마음을 고려하지 않는 표현이어서 설령 미워하는 감정이 없다고 해도 ‘혐오 표현’을 사용해서는 안 됨

2) 이현재 외. (2020:24). 서울시 혐오표현 예방을 위한 용역결과보고서. 서울시

3) 이현재 외. (2020:26-27). 서울시 혐오표현 예방을 위한 용역결과보고서. 서울시

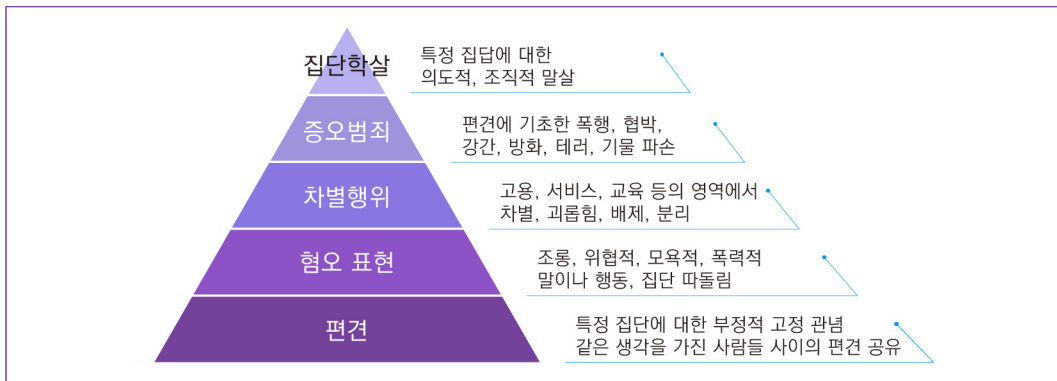
- “듣기에 기분이 나빠야 혐오표현인가?”

- 혐오 표현의 대상자 개인이 듣고 기분이 나쁘지 않았다고 해도 혐오 표현일 수 있음
- 혐오 표현은 개인의 감정적 차원을 넘어 인간 존엄성에 대한 해악이며, 사회적 소수자 집단의 정치적 불평등을 심화
- 누구라도 인간으로서 존엄을 동등하게 존중받지 못한다고 생각하면 그가 거주하고 생활하는 곳은 안전하지 않다고 인식하고 그 사회를 떠나려고 할 것임

- “혐오 표현에 대한 풍자도 혐오 표현인가?”

- 혐오 표현의 해악을 대중에게 교육하기 위해 혐오 표현을 수집하고 전달하는 경우 혐오 표현을 했다고 볼 수 없음
- 혐오 표현의 풍자도 혐오 표현을 비판적으로 생각하게 하는 일종의 대항 표현(counter speech)으로 볼 수 있음
- 중요한 것은 혐오 표현이 차별과 연계해 피해자에 대한 실질적 해로움을 야기한다는 점

[그림 1] 혐오와 차별의 피라미드



(출처: 홍성수, 2018)⁴⁾

○ 혐오와 차별이 집단학살까지 이어지는 피라미드 구조

- 혐오와 차별의 피라미드(그림1 참조)에 따르면 편견이 혐오 표현으로 이어지고, 이는 다시 소수자에 대한 고용을 꺼리거나 괴롭힘, 배제하는 등 실제적인 차별행위로 연계
- 이같은 차별행위는 다시 소수자 집단에 대한 집단적인 린치, 강간, 방화, 테러와 같은 증오범죄로 확대됨

4) 홍성수. (2018). 말이 칼이 될 때: 혐오표현은 무엇이고 왜 문제인가. 어크로스

- 혐오 피라미드의 최상위는 집단학살로, 단순 편견에서 시작한 혐오 표현이 특정 집단에 대한 의도적, 조직적 말살로 이어짐
- 연구자들은 혐오와 차별이 피라미드처럼 순차적으로 일어나기보다는 단계를 뛰어넘어 차별행위나 증오범죄, 집단학살이 일어나고 있음을 경고
- 심각한 범죄로 나아가기 전 사회적 편견과 혐오를 예방하는 것이 중요함

“집단학살이 한순간에 어떤 사건으로 많은 사람이 죽는 것을 말하는 것이 아니라 개별적으로 학살이 빈번하게 일어나고 이것이 누적되면 그게 집단학살인 것이다. 인권적 관점에서 100명의 죽음은 100가지 사건이라고 말한다. 차별과 혐오로 트라우마가 생겨 자살한 사람들이 수백, 수천명인데 이걸 집단학살로 보지 않을 이유가 없다.” (헌법학자, 이승현⁵⁾)

근대 역사에서 혐오 표현의 시초는 “빨갱이”⁶⁾

- 빨갱이들은 학대해도 되는 집단으로 낙인찍고, 사람을 죽여도 괜찮다는 폭력적 행동으로 나아감.
- 이는 독일의 나치 히틀러가 유대인을 낙인찍고 대규모 학살했듯 우리사회도 무고한 시민들을 빨갱이로 낙인하고 학살한 사례가 있음.
- 최근에도 국민의 힘 태영호 의원은 “(제주도) 4.3(사건)은 명백히 북한 김일성 지시에 의한 것”이라고 주장했고, 이어 우리공화당, 자유당 등도 이 사건이 김일성과 남로당이 일으킨 공산폭동이라는 혐오 표현을 사용.
- 이에 제주4.3희생자 유족회는 “3만 4.3영령과 10만 유족을 모독하는 것이며 도민과 유족에게 무릎 꿇고 사과할 것을 촉구”함.

■ 우리사회의 혐오와 차별 현황

- 지난 10년(2013~2023년) 동안 혐오, 차별을 주제로 발표된 논문 조사
 - 총 3,336건이 혐오, 차별을 주제로 다룸
 - 이중 941건은 혐오와 차별의 특정 대상을 언급한 문헌으로 분류(표2 참조)

5) 이승현. (2023년4월5일). 혐오 표현의 쟁점과 대응. 국회미래연구원/국가인권위원회 세미나

6) 이준일. (2023년). 평등법의 주요국 사례와 사회적 효과 분석. 국회미래연구원/국가인권위원회 세미나

- 장애인, 젠더(여성), 다문화이주민, 노인, 성소수자 순으로 혐오와 차별을 겪음
 - 노인에 대한 차별 문헌은 증가 추세이며 노인여성, 노인 비정규직, 고령장애인 등의 단어에서 복합차별의 표현과 현상을 발견
 - 비정규직/기간제 근로자, 외국인 노동자, 북한이탈주민 등도 지속해서 혐오와 차별을 경험
 - 저소득층 아동과 청소년, 임대주택 거주자, 한 부모 등에 대한 혐오와 차별도 계속됨
 - 기술의 발달에 따른 포스트휴먼(인간의 기계화), 로봇, 유전자 등도 혐오와 차별의 새로운 대상으로 등장해 주목됨
- 차별과 혐오를 경험하는 대상은 한 분야가 아닌 여러 분야에서 복합차별을 당함
 - 예를 들면, 여성이면서 장애인이고 다문화이주민인 경우 이중삼중의 복합차별을 경험
 - 여성, 빈곤, 이주민, 노인, 장애 등이 겹친 시민들은 우리사회에서 가장 고통스러운 처지에 놓여 있을 것으로 예상

[표 2] 최근 10년 혐오와 차별의 대상 및 복합차별을 다룬 문헌 분류

혐오와 차별의 대상	건수	복합차별을 겪고 있는 사람들
장애인	226	여성 장애인, 장애인 사회복지사, 장애인 교도소 수용자
젠더/여성	221	저학력 여성, 미혼모, 빈곤 여성
다문화 이주민	141	결혼 이주여성, 무슬림 이주민, 중국 출신 이주민 청소년
노인	99	노인 여성, 노인치매환자, 고령장애인, 노인 1인가구
성소수자	43	교도소 내 성소수자, 트랜스젠더 자녀의 부모, 동성애자 군인
비정규직/기간제	42	장애인 비정규직, 노인 비정규직
인종	39	무슬림 유학생, 외국인 장애인
외국인 노동자/유학생	35	
북한이탈주민	18	북한 출신 장애인, 북한이탈여성
(전염병) 환자	18	여성 환자
종교	13	
난민	10	난민 남성
포스트휴먼/로봇	9	
저소득층 아동/청년	5	저소득층 여성, 이주 아동
유전자	4	
정치인	4	
재일조선인	3	재일 조선인 여성
임대주택 거주자	3	
한 부모	2	한부모 여성
출소자	2	
1인가구	1	
원폭 피해자	1	
지방대생	1	
특성화고 학생	1	

(자료: 국민대 성곡도서관 온라인 DB, 2023년7월29일 검색)

■ 혐오와 차별 관련 주요 사건들과 원인

○ 다문화 사회의 깊은 그늘

- 외국인 주민이 1만 명 이상 또는 인구 대비 5% 이상 거주하는 시·군·구는 전국 228곳 중 총 86곳으로 40%를 차지, 우리 사회는 이주민과 함께 생활하는 다문화공동체(행정안전부, 2022, 2021 지방자치단체 외국인주민 현황) 시대로 돌입
- 많은 지역이 결혼 이주민, 이주노동자, 외국인 유학생이 없으면 유지되지 않음
- 그럼에도 이주노동자, 다문화이주민은 지속해서 차별과 혐오의 대상이 됨(임선영, 2023)
- 2023년 3월4일 태국 이주노동자 브라와 세닝문추(67)씨 사망, 그가 생활하던 공간은 경기도 포천의 돼지 사육장 건물 안이었음
 - 그는 돼지 분뇨가 흘러든 방안, 비닐장판 방바닥, 쓰레기장 방불, 벽지는 습기와 곰팡이, 악취와 쓰레기, 돼지 울음소리로 가득한 이곳에서 10년 거주하면서 노동7)
 - 브라와씨 사인에 대해 한 전문가는 분노에서 발생한 황화수소에 노출됐을 가능성 제기

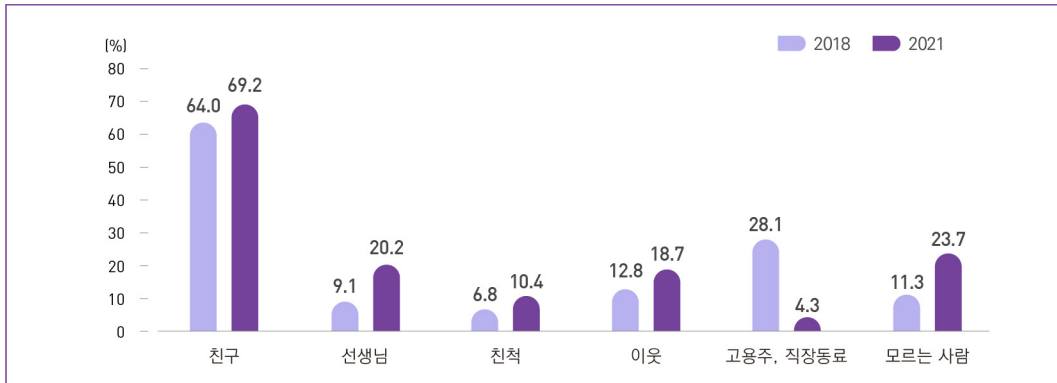
“한국인은 외국인 노동자나 다문화 이주민을 돈을 주고 데려온 사람들이라고 인식하는 게 문제”

○ 다문화가족 실태 조사

- 다문화가족 자녀들이 차별을 경험한 사례는 지속해서 증가(최윤정 외, 2022)
- 이들을 가장 많이 차별한 사람은 친구, 모르는 사람, 선생님, 이웃, 친척 순
 - 대부분 다문화가족을 잘 알고 있거나 곁에서 함께 사는 사람들이 차별
 - 2018년 조사와 비교하면 지속해서 상승(그림2 참조)
- 다문화가족으로서 자긍심은 5점 만점에 3.38점, 자아존중감은 3.63점으로 2018년과 비교하면 하락한 것으로 나타남
- 다문화가족의 자녀들은 ‘외국출신 부모 나라의 말을 한국어처럼 잘하고 싶다’는 의지에 대해서도 2018년 대비 감소하는 것으로 나타남(그림3 참조)
 - 이들이 당한 차별과 혐오의 경험이 증가하고 있음을 간접적으로 드러냄

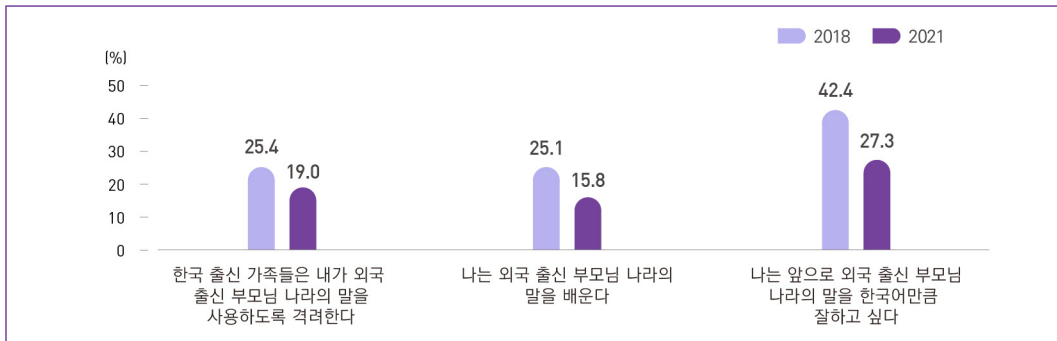
7) 이승욱 기자. 한겨레, 2023년3월8일자

[그림 2] 다문화가족 자녀를 차별한 사람들



(출처: 최윤정 외, 2022)

[그림 3] 다문화가족 자녀들의 이중언어 사용 환경 및 의지 추이



(출처: 최윤정 외, 2022)

○ 2018년 제주 예멘 난민 사태

- 2018년 내전으로 제주도까지 예멘 난민들이 들어오기 시작
- 그전에는 한국 사회에서 난민은 보편적으로 사회적 약자로 분류되고 별 이견이 없었음
- 예멘 난민들 500명이 말레이시아를 통해 제주도로 들어왔고, 그중에 20대 남성들이 많았음
- 이들 20대 예멘 남성이 한국의 여성들을 위협한다는 등의 이유로 난민 수용을 반대한다는 청와대 국민청원이 역대 최고인 70만 명을 넘김
- 이는 2년 전인 2016년 독일 쾰른에서 북아프리카 출신 이민자들이 떼를 지어 다니며 여성들을 성추행 등 성폭력을 저지른 사태를 인용하면서 상황을 더 악화시킴
 - 당시 독일 메르켈 총리가 독일로 오는 모든 시리아 난민을 받아들이겠다고 선언한 뒤, 난민 유입이 증가했고 이 사건을 계기로 독일의 극우파는 난민 추방을 요구

- 독일 언론 <슈피겔>은 독일 연방 경찰 자료를 인용해, 난민 유입 증가 속도에 견줘 이민자 범죄 증가 속도는 무척 더딘 편이라고 밝힘⁸⁾
- 제주 예멘 난민 사태는 실제 사건과 가짜 내용이 뒤섞여 혐오와 차별을 조장하는 방향으로 전개되고 있음을 보여줌(장예정, 2023)
- 2022년 대구 이슬람 사원 사건
 - 경북대 유학생 중 무슬림 학생들의 기도 공간 필요
 - 경북대 인근 대현동 주택에 모여 기도하던 유학생들이 안정적 공간 마련을 위해 기금을 모으고 건축허가를 받아 이슬람 사원을 지으려고 계획
 - 주변 주민들을 비롯한 지역사회에서 거센 반대 움직임 지속
 - 지금까지 주민들의 반대 움직임은 줄지 않고 무슬림 유학생들을 혐오하는 ‘돼지머리, 수육파티’ 등의 행사를 개최
 - 2018년 기준, 전국에 16개 이슬람 사원이 있고, 작은 규모의 기도공간인 ‘무쌀라’는 80여개가 이미 존재함에도 대구에서는 차별을 겪고 있음
- 유엔 인종차별철폐위원회의 우려
 - 위원회는 2018년 한국 정부에 “한국의 인종차별 현실과 갈등이 국가적인 위기로 이어질 수 있다”고 우려를 표명⁹⁾
 - 스위스 제네바에서 개최된 한국의 유엔 인종차별철폐협약 이행에 관한 심의에서 한국 심의보고 담당인 게이 맥두걸(Gay McDougall) 위원은 2012년 심의 이후 6년이 지났지만 한국의 협약 이행상황에 큰 진전이 없었다는 점을 지적¹⁰⁾
 - 그는 “한국사회에서 이주민들이 노동력을 제공하여 국가의 부를 창출하고 있음에도 그에 따른 대가를 공정하게 인정받지 못하고 있다”며 “인종과 피부색, 민족과 사회계층에 따라 명확하게 국가의 부를 향유하는 사람과 그렇지 못한 사람을 분리하고 있다”고 비판
- 성소수자에 대한 혐오와 차별
 - 성소수자는 우리사회 대표적인 사회적 소수자로 일상에서 다양한 차별과 혐오를 겪고 있음
 - 다른 소수자와 비교해 성소수자는 ‘비난의 두려움’ ‘범죄 피해 두려움’ (자신의) 정체성 숨김 등 부정적 경험이 높은 것으로 조사(표3 참조)

8) www.hani.co.kr/arti/international/europe/724905.html

9) 인용 출처 www.redian.org/archive/127673

10) 게이 맥두걸 위원은 1998년 유엔 ‘차별방지 및 소수자보호 소위원회’가 일본군 위안부 피해여성들에 대한 국가배상과 위안부 관련 책임자 처벌을 일본 정부에 요구한 ‘맥두걸 보고서’의 작성자

- 소성욱, 김용민 동성부부는 건강보험공단을 상대로 피부양자 자격을 인정해달라고 소송, 2023년2월21일 서울고등법원은 “동성결합 상대방으로 인정, 건보공단은 합리적 이유없이 동성결합 상대방인 원고를 사실혼 배우자와 차별하여 피부양자 자격을 박탈하는 처분은 평등의 원칙에 위배되어 위법하다”고 판결

“법적으로 부부에게는 1,000가지 권리를 준다는데, 한 가지 권리를 획득할 때마다 이번처럼 2년이 걸린다면 우리에게 2,000년이 필요하다.”(소성욱, 김용민)¹¹⁾

- 장애인, 이주민, 여성, 성소수자 등이 겪는 혐오와 차별
 - ‘혐오표현 실태조사 및 규제방안 연구’(홍성수, 2016)에 따르면 여러 소수, 약자들이 스트레스 우울증 등 정신적 어려움을 경험하고 있음
 - 성적소수자 84.7%, 장애인 70.5%, 기타여성 63.9%가 비난의 두려움에 대해 ‘어느 정도’ 또는 ‘매우’ 정신적 어려움을 겪고 있음을 고백(표3 참조)
 - 성적소수자 92.6%, 기타여성 87.1%, 장애인 81%, 이주민 44.4%가 범죄 피해의 두려움에 대해 ‘어느 정도’와 ‘매우’ 느끼고 있다고 토로
 - 정체성을 숨기고 있다는 두려움에 대해서도 성적소수자, 장애인, 기타여성, 이주민 순으로 높게 응답

[표 3] 혐오에 대한 두려움에서 ‘어느정도’ ‘매우 그렇다’ 응답비율(응답자 총 200명)

부정적 경험	기타여성	성적소수자	장애인	이주민
비난의 두려움	63.9%	84.7%	70.5%	52.3%
범죄 피해 두려움	87.1%	92.6%	81%	44.4%
정체성 숨김	49.6%	74.9%	62%	32.5%

(출처: 홍성수, 2016, 혐오표현 실태조사 및 규제방안 연구, 국가인권위원회)

*기타여성: 성적소수자, 장애인, 이주민이 아닌 여성

11) 김도연. (2023.04.09.) 우리의 꿈은 ‘행복한 할아버지 부부’. 미디어오늘

- 국회의 대응: 외국인 노동자에 대한 인식 전환
 - 불법체류가 아닌 체류자격위반자로 변경하는 안 발의(김홍걸, ‘재한외국인 처우 기본법 일부개정법률안, 2022년7월)
 - 국가인권위원회가 이주민에 대한 편견과 혐오 등 부정적 인식을 준다고 지적
 - “관련 법률을 위반하여 국내에 체류하고 있는 외국인을 일반 형사범이나 사회적 비난 대상으로 인식하도록 하는 측면이 있다는 점을 고려할 때, 명칭 변경에 대한 논의 필요성이 있는 것으로 보임” (23년2월 법제사법위원회 수석전문위원 정성희 검토보고서)
 - 불법체류는 미등록 체류 상태이거나 체류 기간 경과 상태를 의미(국제이주기구는 유엔 총회 결의안 제3449호(1975.12.9.))하기 때문에 불법(illegal)이라는 용어를 이주자를 정의하는 데 사용해서는 안되며 이주민의 존엄성을 지키기 위해 국제사회는 undocumented, 또는 irregular라는 대안 용어 사용을 장려
 - 국가인권위원회는 ‘미등록 이주노동자’로 표기할 것을 권고

■ 기후위기와 주거권 차별

○ 소수약자에게 최대의 위협은 기후변화

- 온열 질환자의 증가 추세(표4 참조), 65세 이상 고령자에게 많이 나타남
- 2018년에는 기록적인 무더위로 사상 최대의 온열질환자 발생
- 추위로 피해를 당하는 저체온증, 동상 등 한랭 질환자도 증가
 - 질병관리청의 2022년 12월~2023년 1월까지 조사한 결과, 251명 한랭환자 발생, 이중 65세 이상 노인이 111명으로 전체 44.2%를 차지, 80세 이상 고령층에 가장 많음¹²⁾
- 한랭질환자 대부분은 고시원, 지하방, 옥탑방 등에서 생활하는 것으로 나타남

[표 4] 온열질환 환자수 추이

연도	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
전체	443	984	1,189	556	1,056	2,125	1,574	4,526	1,841	1,078	1,537.2
남	326	683	824	426	785	1,578	1,238	3,351	1,432	833	1,147.6
여	117	301	365	130	271	547	336	1,175	409	245	389.6
<15세	20	37	34	18	34	42	38	67	26	7	32.3
15~64세	322	629	860	424	742	1,505	1,139	3,073	1,343	757	1,079.4
≥65세	101	318	295	114	280	578	397	1,386	472	314	425.5

(출처: 질병관리청, 2022; 김혜미(2023)에서 재인용)¹³⁾

○ 응급의료 체계가 미흡한 곳에서 더 발생

- 온열 질환이나 한랭 질환이 발생하면 바로 응급실로 가야하지만, 응급의료 체계가 제대로 갖춰지지 않은 지역일수록 사망자 사례가 더 많아짐
- 전세계적으로 극한 기후¹⁴⁾(폭염, 한파, 가뭄, 홍수 등)의 발생 빈도와 강도는 지속해서 증가, 특히 극한 기후에 따른 피해가 심한 취약지역이 한국을 포함한 동아시아에 집중(IPCC, 2012)되어 관련 질환자와 사망자 증가
- 코로나19 때 취약계층은 격리된 집이 곰팡이투성이에 환기까지 안 되고 냉난방이 부실해 이들은 기후위기, 팬데믹, 주거불안 등을 복합적으로 겪을 수밖에 없었음

12) 출처: <https://www.medifonews.com/mobile/article.html?no=174825>

13) 김혜미. (2023). 기후위기와 불평등: 주거권을 중심으로. 국회미래연구원/국가인권위원회 세미나

14) 기상청의 정의에 따르면 폭염은 일최고기온이 33℃ 이상, 한파는 일최저기온이 -12℃ 이하, 폭우는 일강수량이 80mm 이상 등임

- 전문가들은 쪽방촌이나 저층 주거 등 불량 주거지에서 살다가 불안정한 노동을 지속하고 늙어서 온열질환이나 한랭질환으로 죽지만 자신의 병명조차 알지 못하고 사망하는 경우 증가할 것으로 전망

“무더위 쉼터 같은 경우도 실제로 이용해야 할 분들의 이용률이 60%가 안 돼요. 그게 다 혐오 문제 때문이거든요. 냄새날까 봐 눈치 보여서 못 가시는 거예요. 노숙자나 장애인들 이용하기엔 큰 장벽이 있어요.”(김혜미 연구원)¹⁵⁾

- 불량 주거를 막는 제도
 - 프랑스는 최저 주거지 기준에 미달할 경우, 국가에게 손해배상 청구
- 냉난방 효율이 떨어지는 집은 임대를 못하게 법으로 제정할 필요
 - 한국은 이런 경우 임대를 못하게 하면 재산권 문제라고 반발
- 에너지 바우처 사각지대 : 40~50대 혹은 65세 이하는 에너지 바우처를 받을 수 없음
 - 생계급여 대상자임에도 이런 혜택을 받을 수 없는 상황이 지속됨

서울 성동구 주거환경개선사업 사례의 시사점

- 성동구청은 주택별로 건강, 안전을 기준으로 A+등급에서 D등급까지 평가¹⁶⁾
- 2022년 성동구는 주거안전TF를 꾸려 관내 반지하 5,279호에 대해 전수조사함
- 14명의 건축사가 모든 반지하 주택을 직접 방문해 현장 지형과 도면을 살펴 비(非)주거나 철거된 1,456호를 제외한 3,823호에 대해 등급판정
- C와 D등급으로 분류된 가구에 대해서는 거주자 심층 면담 조사 후, 단열·에어컨 등 냉·난방시설, 세면대·양변기·타일 등 위생시설, 제습기·공기청정기 등 공기질 개선시설과 같은 맞춤형 주거환경 개선사업을 실시할 계획이라고 밝힘

■ 인공지능 알고리즘 차별 문제

- 컴퓨터 알고리즘까지 소수와 약자를 차별하는가?
 - 구글 광고의 경우, 여성에 비해 남성에게 더 높은 보수의 자문, 관리 직종 등 상대적으로 고급 취업 광고를 내보낸 사실이 드러남(홍성욱, 2019)¹⁷⁾

15) 위 세미나에서 김혜미 연구원 언급

16) 출처: <http://www.seongdongnews.com/news/articleView.html?idxno=28579>

- 미국은 공정주택법 시행으로 인종, 성별, 가족구성권 등으로 주택 용자나 매매 임대차에 차별을 금지하고 있으나 페이스북 광고는 이용자에 따라 차별적으로 작동
 - 예를 들면, 40세 이상의 사용자에게 구인광고를 노출하지 않거나 흑인, 고등학생 엄마, 유대인, 남미 이주민 등에게만 주택 광고를 배제한 사실이 드러남¹⁸⁾
 - 페이스북은 이를 인정하고 2022년부터 차별적 광고 알고리즘을 수정
 - 이상민 의원 등은 2021년 평등에 관한 법률안을 발의하면서 인공지능과 빅데이터 등 디지털 기술을 기반으로 한 모든 영역에서도 동일하게 평등법을 적용해야 한다고 주장
- 인권친화적 인공지능 개발의 필요(문진경, 2023)
- 인공지능을 개발하는 과정에서 개발자의 가치관이나 사상 등이 무의식적으로 반영, 또는 인공지능이 학습하는 데이터에 인간사회의 편견이나 차별적 요인이 포함되어 기계 편향(machine bias)이 나타남
 - 이런 편향을 막기 위해 인공지능 개발자와 사업자들은 사람의 다양성과 대표성을 반영하고, 인공지능의 사용에서 성별, 장애, 나이, 인종, 종교, 성적지향 등 개인 특성에 따라 편향적이고 차별적인 결과가 나오지 않도록 해야 함
 - 정부는 인공지능의 개발과 활용에서 인권적 가치를 우선해서 적용하도록 감독하고 평가하며, 더 나아가 인공지능기술의 인권영향평가를 실시할 필요

■ 다문화 이주민 확대에 따른 혐오와 차별 증가에 대응

- 인구 감소에 따른 다문화 이주민, 외국인 노동자 유입은 증가할 것으로 전망
- 최근 이민청 설립 등 이민자가 증가할 경우에 대비하려는 정부의 대응에도 주목됨
 - 현재까지 다문화 이주민들은 임시적이고 불규칙하며 불안정한 노동을 해야 하는 일자리에서 혐오와 차별을 겪었으며 그 수가 확대될 경우 부정적 경험도 증가할 것
 - 이들이 원하는 취업과 창업을 위한 전문적 교육, 그리고 교육과 취업을 연계하는 기관은 많지 않은 실정이며, 다문화 및 다문화가족에 대한 오랜 편견과 차별로 이주여성들은 자신이 외국인임을 드러내지 않으려고 하며, 자녀에게도 자신의 모국어를 가르치려고 하지 않음
 - 한국문화에 대한 일방적 교육과 적응에 대한 요구, 안정적 일자리에 접근하기 어려운 노동시장, 다문화에 대한 편견은 수많은 이주여성이 한국 사회에 안전하게 정착하는 것을 어렵게 함
 - 이주민 정책은 이주민의 관점이 반영되어야 하고, 나아가 스스로 정책을 제안하고 만들 수 있는 여건을 조성해야 함(박성원 외, 2022)

17) 홍성욱. (2019). 인공지능은 인간을 차별하는가? Horizon. 고등과학원.

18) 출처: <https://v.daum.net/v/5s0ruD7AD8>

■ 고령 성소수자의 생존은 미래의 사회적 이슈

○ 성소수자가 고령화되면?

- 성소수자라서 노후가 걱정되느냐는 질문에 응답자의 65%가 ‘이성애자나 비성소수자보다 더 불행할 것’으로 답변(한국성적소수자문화인권센터, 2021, 성소수자 578명 조사)
- 외국 사례의 경우, 성소수자들은 젊었을 때 가족과 친구에게 커밍아웃을 하고 당당하게 지냈지만, 나이가 들어 부모와 친구들이 먼저 세상을 떠난 뒤 혼자 요양원에 들어가게 되면 이들은 다시 자신의 정체성을 숨기며 살 것으로 추정¹⁹⁾
 - 성소수자 친화적인 복지시설과 의료기관의 필요성 증대 예상
- 노후 준비 지원을 위해 가장 필요한 정책을 묻는 질문에는 주거(82.3%), 소득(71.5%), 돌봄을 포함한 건강(57.1%)으로 답변(복수선택)²⁰⁾
 - 신혼부부를 위한 전세자금대출, 내집마련대출, 공공임대주택 등 다양한 주거지원 정책이 있어도 동성 커플은 혼인 신고조차 할 수 없음
 - 이들이 어디에 있는지 학대나 차별의 두려움 없이 지낼 수 있는지가 핵심, 이들은 ‘내가 나여도 안전한 공간’을 갖고 싶어 함
- 안정적 노후를 위해 도움이 될 법에는 동반자법과 가족구성권(25.2%), 동성결혼 법제화(22.7%), 차별금지법(13.7%)이라고 응답

네덜란드의 동성혼 합법화 이후 세계적 확산

- 네덜란드는 2001년 세계 최초로 동성결혼 합법화
- 2021년 기준, 동성결혼을 한 부부는 2만쌍, 4만명
- 남성이 1만9천명, 여성은 2만1천명
- 네덜란드의 합법화 이후 20년 동안 벨기에, 스페인, 캐나다, 프랑스, 미국, 독일, 호주, 대만 등 34개국이 동성결혼을 합법화²¹⁾

19) 출처: <https://www.hani.co.kr/arti/opinion/column/1029098.html>

20) 2023년 조사에서는 성소수자들이 노후준비 지원에 가장 중요한 정책(복수응답)으로 주거(74.4%), 돌봄을 포함한 건강(65.1%), 소득(64.5%) 순으로 응답(오세진. 2023년6월19일자. “나이 들었을 때도 차별 여전하면...” 노후 불안한 성소수자들. 한겨레)

21) 민법개정을 통한 동성혼을 인정한 네덜란드(2001), 벨기에(2003), 스페인(2005), 캐나다(2005), 남아프리카공화국(2006), 노르웨이(2009), 스웨덴(2009), 포르투갈(2010), 아르헨티나(2010), 아이슬란드(2010), 덴마크(2012), 뉴질랜드(2013), 우루과이(2013), 프랑스(2013), 브라질(2013), 영국(2014), 룩셈부르크(2015), 슬로베니아(2015), 세계 최초로 국민투표를 통해 합법화한 아일랜드(2015), 멕시코(2015), 미국(2015), 독일(2017), 대만(2017.5.26) 등이 동성혼을 합법화

■ 왜 기업의 인권인가?

- 기업의 사회적 책임을 강화하는 제도의 미비
 - 세계는 다국적 기업의 활약으로 민영화, 자유무역 확대, 규제철폐, 투자자 보호, 지적재산권 확대 등이 진행
 - 각국은 이런 사회적, 경제적 변화에 대처할 방안을 만들지 못하고 뒤처져 있음
 - 다국적 기업의 광범위한 영향력 행사로 발생하는 악영향에 대처하고 관리하는 사회의 역량 사이의 격차가 지속해서 벌어짐
 - 이런 거버넌스의 괴리로 회사가 부당 행위를 저지를 때에도 적절한 제재나 배상책임을 물을 수 없는 허술한 환경이 유지됨(송세련, 2023)
 - 한국 기업의 인권침해도 지속해서 벌어지고 있으며 국내뿐 아니라 남미, 중국, 동남아시아 등에서 인권침해 사건이 보고되고 있음(이상수, 2018)
 - 인권 관련 거버넌스의 괴리를 줄이고 궁극적으로 다시 균형을 확보해야 하는 과제 대두

“최저임금 미지급, 노동권 탄압, 대규모 산업재해, 차별받는 외국인 노동자, 넘치는 비정규직과 고용불안, 장시간 노동, 여성 및 성소수자 차별, 개인정보 유출 등 기업인권 문제는 산적해 있다.” (이상수, 2018:96)

용어정리

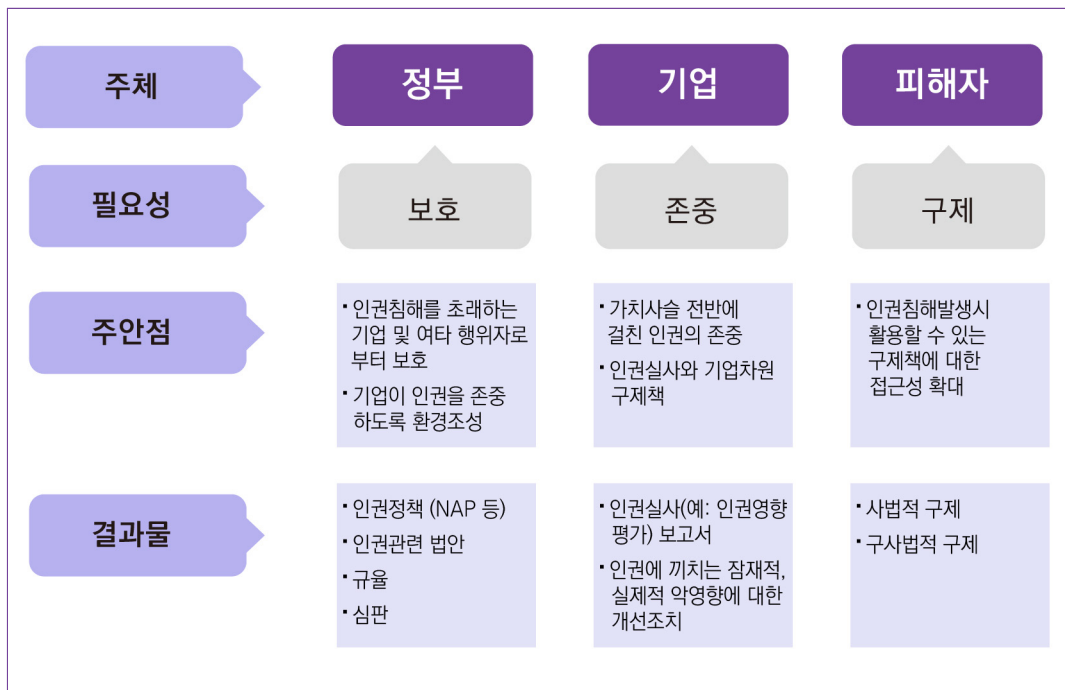
- 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility) 경영: 1990년대부터 사회에 대한 기업의 책임을 강조하는 논의 확산, 2010년 국제표준화기구는 CSR에 대한 국제표준 ISO 26000 제정, 기업의 자발적 사회적 기여에 초점
- 환경, 사회, 거버넌스(Environment, Social, Governance) 경영: 2006년 UN PRI(Principles for Responsible Investment, 책임투자원칙) 전후에 등장, 투자자의 관점에서 환경 및 인권 중시 경영이 기업의 수익에 영향을 미치는지 관심, 기업의 지속가능 경영을 유도
- 인권 경영(Business and Human Rights): 인권에 대한 기업의 책임을 강조, 2005년부터 유엔은 ‘기업과 인권 이행원칙’ 제정 후 확산 노력, 강제적/법률적 접근으로 기업의 인권침해를 막는 것에 초점, 기업은 자신의 비용으로 인권 문제를 해결하고 결과 보고서로 대외 입증

(참고문헌: 이상수, 2022)

○ 유엔(UN)의 노력

- 2005년 유엔의 코피 아난 사무총장이 미국 하버드대학의 존 러기(John Ruggie) 법대 교수를 기업과 인권 관련 특별 대표로 지명
- 러기 교수는 2007~2008년까지 ‘보호, 존중, 구제’라는 프레임워크를 제안해 유엔에서 만장일치로 통과(그림4 참조)
- 그는 2008년부터 2011년까지 프레임워크를 이행할 수 있는 이행원칙을 들고 세계를 돌며 국제사회에 호소, 그 결과 이행원칙을 국제표준으로 안착시킴(유엔 인권위원회 보고서, 2008; 송세련, 2023에서 재인용)
- 거버넌스의 부조화를 막기 위한 유엔의 핵심적인 두 가지 노력은 인권 실사(due diligence)와 인권침해의 구제(remedy)

[그림 4] 기업의 인권보호를 위한 UN의 보호, 존중, 구제 프레임



(출처: Business and Human Rights, Oxfam Perspective on Guiding Principles, 2013, 송세련(2023) 발표 자료에서 재인용)

■ 국제사회의 기업인권경영 흐름

○ EU의 ‘기업 지속가능성 실사지침’

- 기업에게 인권과 환경실사를 의무화하는 법안으로 프랑스의 기업감시법과 독일의 공급망 실사의무화법에서 더 나아가 기업의 사회적 책임을 이행하라는 지침²²⁾ (표5 참조)
- 빠르면 2024년부터 시행될 이 지침에 따라 기업은 환경, 인권(사회), 그리고 거버넌스의 영역에서 개선의 노력을 입증해야 함
 - 예를 들어, 기업은 인권과 환경실사를 의무화하고 확립된 사업관계(공급망)를 실사의무의 범위로 지정
 - 현재 중소기업은 적용 제외, 반면 직원수 500인 이상(매출액 1.5억 유로 초과) 기업은 당장 실시하고 직원수 250인 이상(매출액 4천만 유로 초과) 기업은 2년 뒤 적용
 - 이를 통해 기업 인권침해의 실재적, 잠재적 영향을 예방하거나 제거, 최소화하고 피해구제절차를 마련하며 효과를 지속해서 감시해야 하며 모든 내용은 공개

“유럽에 법인을 두고 완제품을 수출하는 기업(삼성전자, 현대자동차 등), 현지 기업의 공급망에 있는 SK하이닉스, 현대모비스 등은 실사 기준을 충족하도록 요구받을 수 있다. 우리도 실사의무화법을 제정해 대처하는 것이 바람직하다.”(송세련, 2023)

[표 5] 국제사회의 인권경영 동향

국가/시행연도	인권경영 관련 법
유엔/2011	UN Guiding Principle on Business and Human Rights (유엔기업과 인권 이행 원칙)
유럽/2014	유럽의회 비재무적 보고 의무화(500인 이상 상장기업 등)
영국/2015	UK Modern Slavery Act (영국 현대노예방지법)
프랑스/2017	French Duty of Vigilance Law (프랑스 기업감시법)
호주/2018	Austrarian Modern Slavery Act (호주 현대노예방지법)
네덜란드/2019	Dutch Child Labor Due Diligence Act (아동노동 실사의무법)
독일/2021	Germany Law on the Corporate Duty of Care in Supply Chain (독일 공급망에 관한 기업의무법)
노르웨이/2021	Norway Business Transparency Act (기업투명성 촉진법)
스위스/2021	인권실사 의무화(현재 계류중)
유럽/2022	Sustainable Corporate Governance Regulation in EU (인권실사 의무화법 발의)

(출처: 송세련, 2023)²³⁾

22) EU집행위원회의 ‘기업 지속가능성 공급망실사 지침안’은 EU의회의와 EU이사회회의 승인으로 발효된다. EU의회의와 EU이사회회의 지침을 채택할 경우, EU회원국은 지침발효일 기준 2년 이내 국내법으로 전환해 적용해야 한다. EU의회의와 이사회가 올해 4분기 지침 채택 시 적용시기는 대기업 2024년, 중견기업은 2026년으로 예상된다. (출처: www.greenpostkorea.co.kr)

23) 송세련. (2023년4월18일). 인권경영과 혐오 차별. 국회미래연구원/한국인권위원회 세미나 발제자료

- 한국 기업의 인권경영 흐름
 - 국가인권위원회 2014년 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’ 발표
 - 공공기관의 경영평가 항목에 인권경영 삽입, 해마다 인권경영 실적 공개
 - 그러나 한국에서 인권경영은 공공기관을 제외하면 가시적 성과가 거의 없으며, 공공기관의 경우도 “실제 현장에서 인권 수준이 개선되고 있는지에 대해서는 확인되지 않는 상황”(이상수, 2022)
- 정부와 국회의 대응: 기업의 인권 존중 책임 및 인권 침해 예방
 - 국가인권정책기본계획은 법률에 명시적 근거 없이 수립, 시행되고 있어 그 실효성에 한계가 있다는 의견이 제기됨
 - 2021년12월 정부 및 2022년1월 김영배 의원이 대표 발의한 ‘인권정책기본법안’은 대한민국의 인권보호 체계가 국제인권조약과 유엔인권이사회에 부합하는지 평가하고, 인권 신장을 위한 행정체계를 마련해야 함을 역설
 - 국가인권정책 기본계획, 연도별 시행계획 및 지역계획 수립, 국무총리 소속의 국가인권정책위원회 설치, 지방자치단체에 인권기구를 설치
 - 기업의 인권존중책임과 기업의 인권침해 예방을 위한 국가 및 지방자치단체의 노력을 명시
 - 국가기관 등의 인권교육 실시의무를 명시하고 인권교육에 대한 지원 근거를 마련

■ 인권 경영과 기업의 성과 관련

- 인권경영의 생산성 연계
 - SHRM(미국인사관리협회)에 따르면 긍정적이고 포용적인 직장 문화가 있는 회사는 그렇지 않은 회사보다 퇴사율이 22% 낮음
 - 성차별이 없는 회사는 비교그룹보다 생산성이 15% 높고, 인종차별이 없는 회사는 비교그룹보다 생산성이 35% 높음(표6 참조)
 - 국제노동기구(ILO)에 따르면 직장 내 차별로 발생하는 전세계 손실은 연간 12조 달러(1.5경원)

[표 6] 차별 없는 노동친화 직장 문화와 생산성 향상

관련 회사	주요 내용
SHRM (미국인사관리협회)	긍정적이고 포용적인 직장 문화가 있는 회사는 그렇지 않은 회사보다 퇴사율이 22% 낮음
McKinsey & Co (맥킨지 컨설팅)	성차별이 없는 회사는 비교그룹보다 생산성이 15% 높음 인종차별이 없는 회사는 비교그룹보다 생산성이 35% 높음
ILO (국제노동기구)	직장 내 차별로 발생하는 전세계 손실은 연간 12조 달러(1.5경원)
Glassdoor (美 직장평가회사)	협오가 적고 인권을 존중하는 회사의 직원들은 업무 만족도가 높고 이런 회사에 투자하면 수익률이 비교그룹보다 높음

(출처: 송세련, 2023 발제 자료)

○ 인권경영과 기업의 혁신 연계

- Hewlett, Marshall, Sherbin(2013)은 기업에서 다양성 확보가 어떻게 혁신으로, 경제적 성과로 연결되는지를 보여주는 연구를 진행²⁴⁾
- 이들은 미국을 대표하는 1,800명의 전문가, 40개의 사례 연구, 수많은 심층 인터뷰를 통해 두 가지의 다양성이 혁신과 연계되는지 조사
 - 두 가지 다양성이란 선천적 다양성(inherent diversity: 인종, 성별, 성적 지향성 등)과 후천적 다양성(acquired diversity: 어느 나라에서 자신만의 경험을 축적했는지 여부 등)
- 두 가지 다양성을 모두 갖춘 곳으로 평가받는 기업의 종사자 중 45%는 지난해보다 시장점유율이 상승했다고 답함
- 70%는 자신의 기업이 이전과 다른 새로운 시장을 발견했다고 응답
- 이들 기업은 창의적(outside the box) 아이디어에 귀를 기울이고 누구라도 새로운 아이디어를 실현해보려는 의지와 실행력을 갖춘 노동자들이 다수였음
- 반면, 이런 다양성을 갖추지 못한 기업은 여성 노동자의 20%, 다인종 노동자의 24%, 성적소수(LGBTs) 노동자의 21%는 자신의 아이디어가 기업에서 논의조차 되지 않은 경험을 했다고 고백
- 논문은 이런 보수적 경향 탓에 기업이 새로운 시장의 기회를 놓치고 있음을 지적
- 연구자들은 다양성과 혁신이 밀접하게 연계되려면 다음의 6가지 원칙을 준용하라고 조언

1. 누구라도 자신의 목소리를 내고 들을 수 있는 사내 문화
2. 영똥한 아이디어를 제기해도 비난받지 않는 분위기 조성
3. 각 팀이 스스로 의사결정하고 추진할 수 있는 조건
4. 성공했을 경우 모든 구성원에게 분배
5. 새로운 아이디어 추진에 관한 조직의 피드백 제공
6. 해당 팀이 자발적으로 그 피드백의 수용과 반영

24) Sylvia Ann Hewlett, Melinda Marshall, Laura Sherbin. (2013). How Diversity Can Drive Innovation. Harvard Business Review.

■ 포괄적 차별금지법

- 노르웨이 ‘평등 및 차별금지에 관한 법률’ 2018년 1월1일부터 시행
 - 차별금지사유: 젠더, 임신, 출산, 입양으로 인한 휴가, **돌봄 책임**, 민족적 특성, 종교, 신념, 장애, 성적 지향, 성별정체성, 성별표현, 연령 등
 - 장애와 상관없이 가능하면 많은 사람이 이용할 수 있도록 시설의 물리적 조건이 설계될 뿐만 아니라 그러한 시설에 편의가 제공될 수 있도록 하는 ‘보편적 설계(universal design)’ 강조(제17조)
 - 지방자치단체의 돌봄시설이나 돌봄서비스와 관련하여 장애인에 대한 개별적 편의제공(제20조), 교육시설에서 장애아동에 대한 개별적 편의제공(제21조), 고용과 관련하여 장애를 가진 구직자나 근로자에 대한 개별적 편의제공(제22조), 임신부를 위한 개별적 편의제공(제23조) 등
 - 개별적이고 구체적인 영역에서도 당사자에 적합한 편의 제공을 강조
 - 평등 및 반차별법 위반을 내용으로 하는 진정을 제기하였거나 진정을 제기하겠다고 진술했다는 이유로 보복하는 행위(retaliation)도 금지(제14조)
 - 누군가를 차별하도록 지시하는 행위(instructing)뿐만 아니라 차별행위, 괴롭힘, 보복행위, 차별지시에 관여하는 행위(participating)도 법적으로 금지(제15조).
 - 평등 및 반차별법에 위반된 차별행위를 당하는 사람은 손해배상을 청구(제38조)”

“차별금지 사유는 미래에 존재할 것이라고 예상하는 경우까지 포함한다.

예를 들면, ‘당신의 모습을 보니까 트랜스젠더 같아’(실제는 아님).

‘(여성 면접자에게) 당신 출산할 것 같아’ 등 미래를 추정하는 것도

차별이다.” (이준일 교수)²⁵⁾

- 영국 평등법 2010년부터 시행
 - 차별금지 사유로 연령, 인종, 성별, 성전환, 종교 또는 신념, 성적 지향, 혼인 또는 **시민결합**(civil partnership), 임신 및 모성 등. 차별금지 사유를 ‘보호되는 특성(protected characteristics)’으로 지칭

25) 이준일. (2023년). 평등법의 주요국 사례와 사회적 효과 분석. 국회미래연구원/국가인권위원회 세미나

- 시민결합법은 결혼하지 않은 동거커플이 등록 절차를 거치면 행정, 의료, 금융 분야에서 부부에 준하는 법적 보호를 받을 수 있는 제도로 동거 상대의 성별과는 무관
 - “동성애자들도 하느님의 자녀이며, 가족을 구성할 권리가 있습니다. 동성애자라는 이유로 버려지거나 불행해져서는 안 됩니다. 우리에게 필요한 건 시민결합법입니다.” (프란치스코 교황, 2020년 10월21일)
 - 차별을 당한 피해자는 ‘평등과 인권위원회’에 진정을 제기. 평등법에 따라 공공기관은 장애와 인종 및 젠더의 평등에 관한 의무를 이행해야 할 법적 책임을 부담하기 때문에 정책을 수립하거나 업무를 수행하면서 ‘**평등영향평가(Equality Impact Assessment)**’를 실시해야 함.
- 캐나다 인권법 2021년부터 개정된 법 시행
- 차별금지 사유에 **유전적 특징**도 있으며 여러 개의 차별금지 사유가 결합되거나 결합의 효과를 발생시키는 복합차별도 금지하는 것이 특징.
 - 유전적 특징이란 직원 채용할 때 질병이 있는지 유전자 검사하는 경우, 유전자 검사를 했더니 어떤 특정한 질병에 노출될 위험이 높다는 등의 이유로 차별하는 경우
 - 복합적 차별의 경우: 여성이면서 장애인인면서 외국인인어서 차별을 받는 경우에 무슨 법을 적용해야 할지 헷갈릴 때 대응하기 쉽도록 일반적 차별금지법을 제정하고 적용
- 유엔의 한국에 대한 권고
- OECD 국가 중 일본, 우리나라만 포괄적 차별금지법이 없음
 - 유엔은 우리나라에 거의 매년 포괄적 차별금지법 제정토록 권고
 - 예를 들면, 유엔은 자유권위원회(2015년), 사회권위원회(2009년, 2017년), 인종차별철폐위원회(2018년), 여성차별철폐위원회(2006년, 2016년), 아동권리위원회(2019년), 장애인 권리위원회(2022년) 등에서 한국에 포괄적 차별금지법 제정을 권고

■ 혐오표현의 규제 관련 세계의 동향²⁶⁾

- 미국의 혐오범죄법
- 인종, 종교, 민족성, 국적, 성별, 성적 지향, 장애 등 보호 받아야 할 특징에 기반해 범하는 혐오범죄를 연방정부가 기소
 - 미국 법무부, 연방수사국, 대학캠퍼스 보안 담당자들은 혐오범죄 통계를 수집하고 발표
 - 1990년부터 **혐오범죄 통계법을 시행**, 법무장관이 피해자의 인종, 종교, 장애, 성적지향 또는 민족성을 이유로 범한 범죄에 관한 정보를 수집할 의무가 있음

26) 이 부분은 박미숙, 추지현(2017)의 ‘혐오표현의 실태와 대응방안’ 및 국가인권위원회 ‘혐오표현 리포트’(2019)에서 요약함

- 독일의 혐오표현에 대한 선동죄
 - 국적, 인종, 종교 또는 출신민족으로 이뤄진 집단이나 특정 인구집단 및 이 집단에 속한 개인들에게 경멸, 악의적 중상 혹은 명예를 훼손해 인간존엄성을 공격할 경우 3개월 이상 5년 이하의 징역형으로 처벌
 - 사람의 의식과 사고에 영향을 주어 국민의 일부에 대한 거부감과 경멸감을 고조시켜 적대적인 행동을 부추기거나 증가시키는 혐오조장을 처벌, 의도하지 않았더라도 처벌
- 프랑스 언론과 자유에 관한 법 및 형법 국사원령
 - 민족, 국가, 인종, 종교, 성적지향, 장애 등을 이유로 개인 또는 집단에 대해 명예를 훼손하는 행위 및 모욕하는 행위를 규제
 - 모욕, 차별, 적대감, 폭행을 선동하는 행위도 처벌
- 영국의 공공질서법 및 평등법
 - 인종적 적대감을 고무하기 위한 의도를 가지거나 인종적 적대감이 유발될 것같은 경우로 위협적, 매도적, 모욕적인 말과 행동, 글을 공개하는 경우 처벌
 - 연령, 장애, 성전환, 인종, 종교, 성별, 성적지향의 속성과 관련해 사람의 존엄을 침해하거나 굴욕적이고 모욕적인 환경을 조성하는 목적으로 상대방이 원하지 않는 행위는 괴롭힘으로 규정
- 캐나다의 형법 및 인권법
 - 차별 행위를 할 의도를 표현하거나 암시하는 통지, 사인, 상징, 로고 및 기타 재현물을 출판 또는 게시하거나 그런 행위를 야기하는 것을 차별로 인정
 - 특정집단과 개인을 상대로 공공장소에서 적대감 선동 행위 혹은 고의의 적대감 선동 행위를 처벌

■ 주요국 사례의 시사점²⁷⁾

- 간접 차별도 일반적 차별금지법에서 규율할 필요
 - 차별에는 처음부터 의도된 직접차별도 있고, 의도하지 않았지만 결과적으로 발생한 간접차별도 있음
 - 국가인권위원회는 현재 간접차별 사건도 조사하고 있지만, 현행 국가인권위원회법은 직접차별만 규정, 간접차별은 특별한 차별금지 사유에 한정되지 않아 간접차별을 일반적 차별금지법에서 규율해야 할 필요
 - 다만, 차별의 전제가 되는 비교대상에 대한 대우를 직접적 차등대우와 간접적 차등대우로 구분하는 대안이 더 합리적

27) 이준일. (2023년). 평등법의 주요국 사례와 사회적 효과 분석. 국회미래연구원/국가인권위원회 세미나에서 일부 인용 및 발췌

- 간접적 차등 대우란 외관상 중립적 규정, 조건, 관행 등이 어떤 사람을 다른 사람보다 불리한 지위에 처하도록 만드는 것
- 다양한 영역에서 ‘괴롭힘’을 일반적 차별금지법에서 차별의 유형으로 열거 필요
 - 괴롭힘은 장애를 이유로 한 것이나 고용영역에서 발생한 것이나 모두 일반적 차별금지법에서 차별의 유형으로 열거할 필요
 - 장애인차별금지법이나 근로기준법에서 언급하는 ‘괴롭힘 등’이나 ‘직장 내 괴롭힘’으로 국한하지 말 것
- 차별에 해당하지 않는 경우를 명시하는 것도 필요
 - 1) 진정직업자격 요건(특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우, 예컨대 여성목욕탕에서 여성만 고용하는 경우)
 - 2) 임신, 출산휴가, 육아휴가 등 모성보호조치
 - 3) 장기간 차별받아온 소수자 집단에 대한 적극적 조치(예컨대, 장애인 의무고용제) 등은 합리적 근거로 정당화되는 차등적 대우
- 유전적 특징, 돌봄 책임 등의 차별 사유도 새롭게 명시할 필요
 - 누군가를 돌봐야 하는 책임이 있는데, 회사에서 채용할 때 ‘당신은 그 사람을 돌보는 일에 신경 쓰느라 자주 회사에 빠질 수 있다’며 차별하는 경우
 - 채용 이후에도 회사가 ‘돌봄을 이유로 자주 조퇴하고 모임에도 빠진다’며 차별할 경우를 방지
 - 여기서 돌봄책임이란 꼭 가족관계만 한정할 것이 아님
- 국제사회 구성원으로서 인권 책임
 - 유엔권고 이행은 우리나라가 국제사회 구성원으로서 인권에 대한 책임을 다하는 계기
 - 한국이 인권선진국으로서의 자부와 국격 향상의 효과

■ 혐오와 차별을 줄이기 위한 제안

- 차별금지법/평등법 제정 및 혐오 범죄 통계법 시행
 - 사회갈등의 해결적 관점에서 기존의 차별적 제도를 철폐하고 사회적 차별을 억제하기 위한 제도적 장치인 **포괄적 차별금지법 또는 평등법 통과 필요**
 - 혐오와 차별의 대상이 된 시민들이 증가하고 있으며, 취약계층이 복합적으로 당하는 차별과 혐오가 확산해 이를 포괄적으로 대응해야 함
 - 여성, 장애인, 노인, 성소수자, 이민자 등이 따로 분리되지 않고 겹쳐지면서 이중삼중의 복합차별을 당함
 - 혐오 표현이 확산하면 누군가에게 이 사회에서 살아갈 수 있다는 확신을 무너뜨려 사회적 연대감, 소속감이 낮아짐
 - 주요 선진국의 사례를 참조해 유전자 차별, 인공지능 알고리즘 차별, 돌봄 책임 차별 등 새롭게 등장하는 혐오와 차별의 요소를 드러내고 이를 법안에 반영하는 노력도 병행
 - 법 제정 이후에도 중장기적으로 혐오와 차별의 완화 효과를 지속하려면 혐오 표현을 발생시키는 표적 집단에 대한 제도적, 구조적 차별을 철폐하고 사회에 만연한 차별의식을 개선함으로써 더는 표적 집단이 되지 않아도 될 환경을 만드는 것이 더 중요함(이승현, 2023)
 - **혐오 범죄 관련 통계법을 시행**해 법무장관이 피해자의 인종, 성별, 종교, 장애, 성적지향 또는 민족성을 이유로 범한 범죄에 관한 정보를 수집하고 공개
 - 피의자 정보를 기록할 때 범행 동기에 ‘혐오’가 없어 혐오 범죄를 막을 구체적 정책을 만들기 힘들
- 학교, 공공기관, 기업에서 인권교육 강화
 - 사회통합적 관점에서 평등이나 다양성 존중이라는 개념을 추가한 인권교육의 확산 필요
 - 형식적이고 표피적인 내용이 아니라 소수 약자의 삶과 이들의 정체성에 대한 이해 및 사회에서 접하는 일상의 차별에 대한 체험적인 교육을 실시
 - 규제 주체인 국가기관과 공직자는 물론 기업을 상대로 인권 교육 확대
 - 국가기관과 공무원 구성의 다양성 확보도 병행
 - 혐오에 대응하는 대항언론이 유효하려면 소수약자층이 대항언론을 일상적으로 행할 수 있도록 스스로의 역량과 주위의 지지기반이 필요
 - 예를 들어, 이들이 공론장에 참여할 수 있는 공간과 기회를 증대하기 위해 시민사회에 모일 수 있는 물리적 공간, 관련 단체에 대한 물질적, 재정적 지원을 통한 공간의 확보를 위한 정책 필요

○ 기업의 인권 경영 확산

- EU의 '기업 지속가능성 실사지침'이 2024년부터 시행될 경우, 이 지침에 따라 현지 기업은 환경, 인권(사회), 그리고 거버넌스의 영역에서 개선의 노력을 입증해야 함
- 유럽 시장에 진출한 한국 기업들도 인권과 환경 실사를 의무화하고 확립된 사업관계(공급망)를 실사 의무의 범위로 지정해야 함
- 예를 들면, 기업이 인권을 침해했거나 잠재적 침해의 가능성까지 찾아내 예방하거나 제거하고, 그 피해를 최소화하고 피해구제절차를 마련하며 부정적 효과를 지속해서 감시해야 하며 모든 내용은 공개해야 함
- 기업의 인권 실사를 법으로 제정해 의무화하는 방안도 있지만, 기업이 스스로 인권경영 방침을 만들고 실행하는 것이 더 바람직함
- 인권경영이 기업 내 새로운 혁신을 추동하며, 생산성을 높이는 방향으로 적극 전환하려는 기업의 노력이 필요함
- 2021년 정부가 제출한 '인권정책 기본법안'에는 기업의 인권준중책임을 언급, 기업활동으로 인권침해가 발생할 경우를 대비해 피해자가 구제를 요구할 수 있는 절차 마련을 요구
 - 이 법안의 통과뿐 아니라 공공기관의 인권경영 내실화도 필요(이상수, 2022)

“근본적으로 모든 분야에서 인권 감수성을 높이는 방법을 찾아야 한다.”(송세련, 2023)

○ 다양성과 혁신의 연관성 연구 추진

- 다양성 존중과 차별금지법 사회와 기업의 혁신으로 연계되는 과정 연구
- 특히, 기업에서 다양성 확보가 어떻게 혁신으로, 경제적 성과로 연결되는지를 보여주는 연구를 지속해서 기획하고 추진할 필요
- 기업이 인종적 다양성을 확보하고, 성소수자에게도 입사의 기회를 넓힐 경우 어떤 경제적 성장을 일궈낼 수 있는지 연구
 - 해외 논문은 다수 확인되나 국내에서는 이런 연구의 결과를 찾기 힘들
 - 다양성과 기업의 혁신 연계뿐 아니라 다양성을 확보하지 못하고 차별과 혐오가 확산되었을 때 그 차별을 당하는 개인이나 그룹이 미래에 어떤 손실을 입을 것인지도 연구할 필요
 - 앞서 언급한 것처럼 국제노동기구(ILO)에 따르면 직장 내 차별로 발생하는 전세계 손실은 무려 간 12조 달러(1.5경원)에 달하는 것으로 분석
- 인공지능, 생명공학 등의 발달에 따른 새로운 취약계층의 발생, 새로운 혐오와 차별의 대상을 사하고 대응하는 융합적 연구도 추진할 필요

참고문헌

- 김도연. (2023.04.09.) 우리의 꿈은 '행복한 할아버지 부부'. 미디어오늘
- 김혜미. (2023). 기후위기와 불평등: 주거권을 중심으로. 국회미래연구원/국가인권위원회 세미나.
- 문진경. (2023). 인공지능이 인권친화적이라면? 인권 145(3+4): 34-37.
- 박미숙, 추지현. (2017). 혐오표현의 실태와 대응방안. 한국형사정책연구원
- 송세련. (2023년4월18일). 인권경영과 혐오 차별. 국회미래연구원/한국인권위원회 세미나 발제 자료
- 오세진. (2023년 6월19일자). “나이 들었을 때도 차별 여전하면...” 노후 불안한 성소수자들. 한겨레
- 이상수. (2018). 기업의 인권침해에 대한 법적 규제. 법과 기업연구 8(3): 89-157
- 이상수. (2022). 인권경영, 세상을 바꾸는 패러다임. 태학사
- 이승현. (2023년4월5일). 혐오 표현의 쟁점과 대응. 국회미래연구원/국가인권위원회 세미나
- 이준일. (2023년). 평등법의 주요국 사례와 사회적 효과 분석. 국회미래연구원/국가인권위원회 세미나
- 이현재 외. (2020). 서울시 혐오표현 예방을 위한 영역결과보고서. 서울시
- 임선영. (2023). 누가 누구를 차별하고 혐오할 것인가? 국회미래연구원/국가인권위원회 세미나
- 장예정. (2023). 차별 혐오의 미래와 사회적 약자 보호 방향. 국회미래연구원/국가인권위원회 세미나
- 최윤정 외. (2022). 2021년 전국다문화가족실태조사. 여성가족부.
- 한국성적소수자문화인권센터. (2021). 성소수자 노후인식 조사.
- 홍성수. (2018). 말이 칼이 될 때: 혐오표현은 무엇이고 왜 문제인가. 어크로스
- 홍성욱. (2019). 인공지능은 인간을 차별하는가? Horizon. 고등과학원.
- IPCC. (2012). Managing the risks of extreme events and disaster to advance climate change adaptation. A special report of working group I and II of IPCC, Cambridge University Press, Cambridge.
- Sylvia Ann Hewlett, Melinda Marshall, Laura Sherbin. (2013). How Diversity Can Drive Innovation. Harvard Business Review.
- [웹사이트]
- 행정안전부. (2022). 2021 지방자치단체 외국인주민 현황. 행정안전부 사회통합지원과

혐오와 차별의 미래 : 정책과 입법적 대안들

인 쇄 2023년 8월 31일
발 행 2023년 8월 31일
발 행 인 김현곤
발 행 처 국회미래연구원
주 소 서울시 영등포구 의사당대로 1
전 화 02-786-2190
팩 스 02-786-3977
홈페이지 www.nafi.re.kr
인 쇄 처 (주)명진씨앤피(02-2164-3000)

©2023 국회미래연구원

ISSN 2983-4392

이 자료는 국회미래연구원 홈페이지(www.nafi.re.kr) 및
열린국회정보(open.assembly.go.kr)에서 확인하실 수 있습니다.

