

열린 워크숍 Open Workshop

성·인종 차별에 대처하는 우리들의 자세

How to counter gender-racial discrimination

한국사회의 성·인종 차별에 반대하며, 진정한 다문화사회로 나아가기 위한 방안 모색을 위해 출범한 <성·인종차별대책위원회>에서는 역량 다지기를 위한 열린 워크숍을 개최합니다. 성·인종 차별 문제를 다양한 관점에서 바라보고, 뜨겁게 논의하며, 앞으로 펼쳐질 액션을 기획하게 될 이번 워크숍에 많은 분들의 관심과 참여 부탁드립니다.

As a part of its endeavour towards elimination of gender-racial discrimination and formation of a genuine multi-cultural society, the Committee against Gender-Racial Discrimination is organizing an open workshop aimed for our own capacity building.

Everyone is welcome to this workshop to debate, present diverse perspectives and propose different ways to counter gender-racial discrimination.



일시 : 2009년 9월 16일(수) 오전10시~오후 6시

Date : AM 10:00~PM 6:00, September 16, 2009

장소 : 배움터 (국가인권위원회 11층)

Venue : 11F, National Human Rights Commission of the Republic of Korea

Section 1

인종주의란 무엇인가? What is racism?

박경태 Park Gyung-tae (성공회대 사회학과 교수, SungKongHoe Univ.)

Section 2

여성과 인종 : 여성주의 시각에서 본 성·인종 차별

Gender and race: gender-racial discrimination from feminist perspectives

Section 3

성·인종 차별 반대를 위한 법 제정 : 해외사례와 차별금지법 분석

Law making for eradication of gender-racial discrimination:
the case of the anti-discrimination bill and cases from abroad

정정훈 Jeong Jeong-hun

(공익변호사그룹 공감, GONG-GAM Korea Public Interest Lawyers' Group)

박석진 Park Seok-jin

(인권운동사랑방, SARANGBANG Group for Human Rights)

진홍잉 Chen, Hung-ying (아레나, ARENA)

성·인종차별대책위원회

Joint Action Committee Against Racial and Gender Discrimination



목 록

- I. 인종주의란 무엇인가/ 박경태 (성공회대학교 사회과학부/NGO 대학원) 3
- II. 인종화된 경계들 Racialized Boundaries/ 독서 메모 이대훈 6
- III. 차별금지법 관련 메모/ 정정훈 (공익변호사그룹 공감) 8
- IV. 차별금지법 대응 운동의 경험 - 반차별공동행동 활동을 중심으로/
박석진(인권운동사랑방) 20
- V. 홍콩의 인종차별금지조례 사례 발표/ 진홍영(아레나) 25

인종주의란 무엇인가

박경태 (성공회대학교 사회과학부/NGO 대학원)

1. 오바마는 흑인인가

- 타이거 우즈, 하인즈 워드, 닉쿤, 다니엘 헤니의 인종은?
 - 인종이란? (백과사전의 정의)
 - * 사람을 생물학적 차이, 즉 신체적 특징에 따라서 구분한 것
 - * 신체상의 유전학적인 제반 특징을 공유하는 집단
- ==> 신체적 특징이 있으면 무조건 인종인가
- 왜 어떤 특징은 인종구분의 기준이 되고 어떤 것은 되지 않을까?
- ==> 새로운 정의: 신체적 특성에 기초해서 사회적으로 규정된 집단

2. 인종주의란?

- 인종에 따른 생물학적 차이가 인간의 능력을 결정한다는 믿음
- (1) 제노포비아(xenophobia, 외국인혐오증)
- 특정한 인간 집단을 싫어한다는 의미에서는 유사
 - 우리와 다르기 때문에, 낯설기 때문에, 익숙하지 않기 때문에 싫어한다.
- ==> 그들은 '안전성'이 확인되지 않은 집단이므로
- 오래 동안 함께 살아온, 그래서 이미 익숙해진 내부의 소수자를 싫어하기도 한다.
- ==> 자원분배, 권력의 문제
- 하지만 여전히 '외부인'에 대한 혐오일 뿐, 특정 '인종'에 대한 혐오는 아니다.
- (2) 인종주의
- 그러나 인종주의는 특정 인종(주로 비백인, 특히 흑인)을 경멸한다.
 - 서열(백인을 정점에, 흑인을 최저점에 둔)을 믿는다
 - 근대 서구가 '외부'를 만나면서 시작된 개념
- * 서구중심주의와 오리엔탈리즘은 인종주의와 같은 개념은 아니지만, 인종주의를 합리화하고 지탱해주는 근거로 사용되었다.

3. 인종주의의 역사

- (1) 근대 이전의 유사인종주의

- 그리스, 로마, 중세 기독교사회

유럽이 사하라이남 아프리카를 직접 만날 기회가 없어서 흑인에 대한 편견을 형성할 기회가 없었다.

(2) 중세유럽의 유대인차별

- 원래 인종차별이 아니라 종교차별이었으나 점차 인종차별로 발전

==> 왜? 개종을 했지만 여전히 지배자의 위치를 차지해서, 미워할 다른 이유가 필요했다.

(3) 근대와 인종주의

- 유럽의 근대화 = 세속주의, 자유주의, 자본주의

- 종교 질서가 무너진 후 새롭게 등장한 질서는 '무한 경쟁'

==> 마침 항해술의 발달로 해외 원정, 식민지 개척

==> 식민지 '경영'을 위해 노예(또는 계약노동자) 필요

==> 그들에 대한 착취를 정당화할 필요 ==> 인종주의 등장

4. 차이와 차별

- 직접차별: 편견을 가진 태도에서 나오는 개인의 차별행위

- 간접차별: 과거의 차별이 낳은 결과를 방치해서 피지배집단 성원을 더욱 불리하게 만들고 그 상태를 유지하는 것

- 왜 차별하나

- 차이가 차별의 근거인가

- 차별할 근거로 차이를 만들어냄

5. 신인종주의

- 더 이상 '인종'을 들먹이지 않고, 문화의 차이를 얘기한다.

- 각 문화를 존중한다면서 '우리 문화'를 지킬 권리를 주장

- 과거보다 더 심각:

* 과거에는 비이성적, 비과학적 근거에서 출발 ==> 근거를 밝혀주면 OK

* 그러나 이제는 비이성적인 신념, 신앙에 근거를 둬

- 신인종주의의 배경은?

6. 소수자들 간의 전쟁?

- 인종과 성이 경합하고 있는 현실을 어떻게 볼 것인가
- 만약 이대로 둔다면?

인종화된 경계들 Racialized Boundaries

Floya Anthias and Nira Yuval-Davis

4 장. 인종과 젠더의 연계

<독서 메모: 이대훈>

(문제의식 이해) 인종화된 소수집단의 여성을 젠더, 인종, 계급차별이 중첩된 이중억압, 삼중억압으로 파악하는 것은 불충분하다. 각 차별이 교차점, 그 교차점이 구체적으로 어떠한 억압적 사회관계를 각 사회에서 어떻게 만들어내는지 주목하지 못하게 하고 세 가지 차별이 동시에 합으로서 작용하는 것으로 단순화시키기 때문이다.

... 페미니즘에서 인종주의 문제를 다루지 않은 것은 다음과 같은 가정 때문이다.

1. 인종주의는 가부장제 사회에서 발생해 나오는 것이기 때문에 (그 자체로) 페미니즘 운동에서의 관심사가 아니다. 백인 여성은 다른 여성 집단에 대해서 인종주의를 행사하지도 않았고 인종주의에 대한 책임도 없다. 이는 백인 여성들도 사회적으로 남성에게 종속되어 있기 때문이다. (블랙페미니즘의 비판 지점)
2. 서구 페미니즘에 중요한 관심사와 식민모국 여성들의 관심사는 모든 여성에게 중요한 문제들이다.
3. 인종화된 소수 종족집단의 여성은 보편적 자매공동체 sisterhood 의 관점에서 별도의 범주로 인정되지 않는다.
4. 맑시스트 페미니즘은 계급과 경제적 관계를 우선시함으로써 인종화된 사회관계가 여성의 예측에 구체적으로 어떤 영향을 미치는지 간과했다.

... 인종주의와 성차별은 각기 고유하다. (인종주의 - 식민성으로 구조화된 인종화된 신체적 행동적 문화적 특성, 성차별 - 가부장제로 구조화된 사회적으로 인식된 성구분) 그러나 가부장제와 인종주의는 서로 독립되어 있지 않으며, 서로 다른 차이와 정체성의 구분에 따라 작용하는 권력과 예측, 그 사회관계의 결과이다.

... 인종주의와 성차별을 각기 고유한 특성을 가지면서도 공통기반을 갖고 있다. 두 차별은 차이와 불평등을 **자연적인 것으로** 간주하는 암묵적인 가정을 활용한다.

... 젠더는 성적 차이와 생명 재생산에 관한 사회적 구성이자 재현이면서 그 차이와 재생산을 사회적으로 조직화하는 범주이지만, 생물학으로 환원되지 않는다. (ground

되지 않는다). 젠더 범주에서 여성은 일반적으로 예측되지만 어머니, 모국, 모국어 등으로 물신화될 때는 그렇지 않다.

... 종족성과 인종 범주는 역사적, 지리적, 문화적 또는 신체특징적은 원천(고향, 뿌리, 조상)과 관련된 집단을 구분하는, 자발적으로 또는 타자에 의해서 인식된 범주이다. 인종화된 범주는 젠더 범주에 비해 보편적으로 예측과 배제에 처해진다. 반면 종족화된 범주는 해소불가능한 집단적 차이를 지정하지만 반드시 예측과 배제를 수반하는 것은 아니다. 인종주의는 여러 다양한 문화적 표현을 갖지만 궁극적으로는 변형불가능한 생물적 기원을 분석의 최종 근거로 삼는 특징을 갖는다. (그러나) 종족적 정체성의 경계는 젠더 의존적이다. 종족적 정체성을 구성하는 종족적 문화는 성애 sexuality 결혼, 가족과 관련된 규칙으로 조직화되고 그렇게 구분된다.

(젠더-인종 연계의 실천전략과 관련된 결론)

(영국의 경우?) 성차별과 인종차별은 별도의 분석 영역이다. 그러나 (영국의 경우), 백인페미니스트가 백인중심주의에 대한 자각 없이 인종화된 소수집단의 성차별을 비판하는 등의 경우에 성차별의 문제는 바로 인종화된다. 두 차별이 별도의 영역이기 때문에, 반성차별 운동은 어떤 방식으로 반인종차별투쟁과 연결되는지 구체화시켜야 한다 (항상 연결되지 않기 때문에).

동시에 블랙여성운동은 백인여성운동과 동일시하는데 분명히 어려움이 있으며 이들에게 두 차별에는 분명한 구분이 없다. 모든 페미니즘 문제가 인종적 차원을 갖는가?

* 성차별과 인종차별은 경험하는 사람들에게는 혼합된 경험이지만, 두 차별의 담론은 구분된다. (그러므로 문제의 분석에서도 구분된다.)

성 • 인종차별대책위 세미나 차별금지법 관련 메모

정정훈/ 공익변호사그룹 공감

‘차별’이라는 제도적 언어의 무기력함 - ‘차별’인가?

○ 성매매 전력과 국적 - ‘품행제로’ 판결

- 세계일보, 2009. 9. “한국인 남편과 6 년간 살림불구...성매매 전력 조선족 귀화 불허”

○ 국적법 개정 논란 - ‘글로벌 엘리트’의 국적

- 최근 법무부는 글로벌 인재와 해외 입양인에게 복수국적(이중국적)을 제한적으로 허용하는 내용의 국적법 개정안을 입법예고. 개정안의 복수국적 용인의 주요 대상에는 한국 거주 화교, 결혼 이민자, 다문화 가정 자녀 등은 포함되어 있지 않음. 해외에 입양된 사람을 포함시켜 명분을 쌓기는 했지만, 국적법 개정의 근본 성격은 돈 있고 능력 있는 사람에게 국경을 개방하는 것.

- cf, 태국의 ‘엘리트 카드’(Thailand Elite Card)

○ 고용허가제법 개정 논란 - ‘글로벌 하인’의 영주자격

- 이주노동자의 체류기한을 5 년으로 연장하는 문제. 노동부는 현행 3 년의 체류기간을 사업주가 요청하는 경우에 한해서 최대 2 년간 연장할 수 있도록 하는 개정안을 제출한 바 있음. 이러한 개정안에 대해 인권단체는, 사업주에게 부과된 재고용의 독점적 지위로 인하여 사업장에서 이주노동자의 고용 종속이 심화될 수밖에 없으며, 결국 이는 근로조건의 악화로 이어질 것이라는 문제를 제기. 그리고 이러한 문제를 해결하기 위해 ‘사용자의 요청’이라는 부가적 조건 없이 이주노동자의 체류기한을 5 년으로 연장하는 개정안을 제출. 그러나 이러한 개정안에 대한 정부의 입장은, 체류기한을 5 년으로 연장할 경우 이주노동자가 영주자격을 신청할 수 있는 가능성이 있기 때문에 허용할 수 없다는 것.

○ 이주노동자 3인에 대한 ‘표적 단속’

○ 위 사례는 정부가 추진하는 이주민 정책의 성격을 상징적으로 드러낸다. 정부는 철저하게 정책 대상에 따른 차별적 접근을 통해 이주민을 위계적으로 분할하고 있다. 정부는 “외국인과 더불어 사는 열린 사회”를 구축한다는 비전을 제시하고 있지만, 그 비전을 실현하는 목표□전략□정책은 모두 근본적으로 차별적이다. 정부가 통합적 이민정책의 명분으로 추진하는 내용은 ‘두 외국인 전략’(two-foreigners strategy)에 기초한 국가주의□민족주의적 배제와 통합이다. 자본과 기술을 갖춘 고급인력을 ‘국익’과 경제의 관점에서 적극적으로 수용하는 가운데, 재외동포와 결혼이민자를 민족과 국민으로 포섭하고, ‘단순노무인력’과 ‘불법체류자’를 적극적인 통제□관리의 대상으로 배제해나가는 기본 정책이 확고하게 수행되고 있다.

위의 국적법 개정과 이주노동자 체류기간에 관한 사례는, 현재 진행되고 있는 세계화의 주인과 하인이 누구인지를 선명하게 드러낸다. 자본과 능력에 따른 차별적 취급이 신자유주의적 지구화 시대에 '이민' 문제라는 뜨거운 이슈를 관리하는 국가의 모범적 대응으로 표준화되어 가고 있기도 하다. 형식적인 신분을 폐지한 자본주의 사회에서 국경(국적)과 체류자격은 새롭게 글로벌 신분을 창설하는 경계선이 되어가고 있다. '부자에게는 VISA와 자유, 풍요로운 신세계를!', 태국 '엘리트 카드'(Thailand Elite Card)에 담긴 메시지는 그런 것이었고, 대부분의 이민 정책도 그 노골적 메시지와 뿌리를 같이 하는 것이다. 오늘날 '글로벌 드림'은 세계화의 주인들에게만 허용된 꿈이다.

그러나 이 문제에 접근할 수 있는 '새로운 정의(justice)'는 아직 수립되지 않고 있다. 인종화된 국경, 계급화된 체류자격(VISA)이 합리적 '차별' 인지를 묻는 것은 무기력하다. (국제)법의 제한된 언어로는 이 문제를 담아낼 수 없다. 그래서 우리의 출발은 다시, 다른 꿈을 꾸는 것일 수밖에 없다. 경계(천국, 국가, 빈부) 없는 세상을 노래한 존 레논의 꿈(Imagine). 그 불가능해 보이는 기획(꿈)으로, 지금 이곳의 '우리'를 다시 구성하는 정치적인 언어를 만들어 갈 수 있는지, 당신이 그 꿈을 함께 할 수 있는지("You'll join us")를 물어야 한다. 그 대답은 질문을 준비하는 자들의 것이다.

'성□인종차별대책위'의 활동 방향에 제언

- 일반법으로서의 차별금지법 제정 논의를 다시 활성화하는 계기
- 혐오발언 등의 문제를, 혐오범죄(hate crime) 가중처벌과 같은 형법적 접근보다는 차별 개념의 '괴롭힘'(harrasment)으로 포섭하는 방향
- 현재 '차별'의 언어로 포섭될 수 없는 제도적 • 구조적 (차별)문제에 접근할 수 있는 사회적 인식과 언어를 정립해 가는 수행적 방향

○ 개인적 차별, 제도적 차별, 구조적 차별(조순경)

- 개인적 차별과 제도적 차별의 일부는 차별금지법에 의해서 접근하고, 구조적 차별의 문제에 대해서는 새로운 인식과 언어를 만들어가는 수행적 실천으로

○ 인종주의는 체제의 근본적 위선의 증거 - '인종차별금지법'의 방식은 그 알리바이만 제공할 뿐이지 않을까? 보노짓 후세인의 사건이 어떠한 방식으로 언론에서 소비되었는가?

○ 개인적으로 이주권리협약의 비준이라는 운동 방식에 반대하는 이유.

국내 정책	미등록이주자 배제	정주화 방지	국내 노동시장 보호 (저임금 강제)
협약	기본적 보호	가족결합	(제한적) 직업선택의 자유

- (국제)'법'이 아니라 '정치'로 해결해야 할 문제

○ '싸움의 부재'보다는 "지는 싸움"을, 생산적 갈등을 위한 정치의 구성

- '찌질한' 이들의 반정치 VS 우리들의 정치

“‘다문화’라는 상징을 동원하고, 국민의 일자리를 보호한다는 명분을 내세우며, 인종적·민족적 하위 노동시장을 형성하여 위계적으로 노동을 분할하는 통제의 전략은 ‘국민’과 내국인 ‘노동자’의 동의를 적극적으로 획득하는 헤게모니적인 방식으로 수행되고 있다. ‘다문화사회’ 또는 ‘이민사회’라는 중대한 문제에 대하여 정치적인 논의는 실종된 채 정부의 행정기술관료들만이 일방적으로 정책을 결정하고 추진하는 정치의 실종 현상을 낳고 있다. 참여정부의 이민정책과 이명박 정부의 이민정책이 질적으로 전혀 차이를 갖지 않는 것 역시, 운동의 부재에 따른 정치의 부재가 그 원인의 하나라고 할 수 있을 것이다. 이민정책의 문제는 매우 논쟁적이고 갈등적인 사안임에도 불구하고, 갈등과 문제는 정부의 일방적인 통합적 이민정책 추진에서 은폐되고 봉합되어 있다.

이제 더 이상 이러한 갈등적 사항들이 매끈한 언어로 은폐된 채 행정의 영역에서 일방적으로 결정되는 상황이 계속되어서는 안된다. 갈등을 드러내고, 문제를 정치화하기 위해서라도, 국가가 주도하는 이민정책의 모순을 실천의 지점으로 삼는 것이 필요하다. <기본정책>이 전제하는 근본 관점과 세부적인 추진 과제들에 대한 비판과 대안적인 논의를 활성화하기 위한 논의가 있어야 한다. ‘개방적 이민 허용’이라는 전략의 차별적 이중성, ‘국가경쟁력 강화’ 담론에 내포되어 있는 기업 친화-노동 배제적 관점, 사회통합이라는 명분에 깊숙이 뿌리박은 인종주의적 정서, ‘질서있는 국경관리’의 반인권성, ‘외국인 인권 옹호’의 장식적 허구성을 폭로하고, <기본정책>이 은폐하고 있는 구체적인 문제들을 논쟁의 지점으로 삼는 적극적인 대응이 요구된다.”(2008. 사회운동포럼 발표문)

차별금지법 제정 논의의 경과(장서연, 2008)

○ 2004 년 10 월 정부의 차별시정기구 일원화 방침이 확정됨에 따라, 여성가족부는 「남녀차별금지및구제에관한법률」 폐지 및 정부조직법 개정을 완료하여 남녀차별개선위원회의 남녀차별개선 업무를 국가인권위원회로 승계하였고, 2006 년 7 월 25 일 국가인권위원회는 국무총리에게 ‘차별금지법 권고법안’에 기초하여 차별금지법의 입법 추진을 권고.

○ 그 후 차별금지법 제정 추진업무가 법무부로 이관되면서 조정안을 마련하여, 2007 년 10 월 2 일 법무부는 국가인권위원회의 권고법안보다 차별시정 및 구제제도가 약화된 ‘차별금지법안’을 입법 예고.

○ 2007. 9. 법무부 주관으로 개최된 공청회에서는 차별금지사유의 예시방식(제한적으로 열거할 것인지, 소수의 대표적 사유만 예시할 것인지), 간접차별 규정 여부, 괴롭힘의 이유, 고용에 있어서 동일가치노동 동일임금지급의 원칙의 명시, 사용자의 정보공개의무, 차별시정명령제도의 도입 여부, 징벌적 손해배상제도의 도입 여부 등이 주요 쟁점이었음.

○ 차별금지법이 입법 예고되자 일부 보수 기독교단체들이 차별금지사유에 성적지향이 포함되는 것에 대한 반대를 표명하였고, 2007. 12. 12. 정부는 성적지향을 비롯한 출신국가, 학력, 가족 형태 및 가족상황, 병력 등 7 가지 차별금지사유가 삭제된 정부안을 국회에 제출.

○ 이후 정부안의 대폭적 후퇴에 대해 성소수자 인권운동 진영을 중심으로 “차별금지법대응 및 성소수자 혐오 차별저지를 위한 긴급 공동행동”을 구성하여 정부안에 대한 대응활동을 펼치게 되었고, 다시 여러 인권, 사회단체가 모여서 차별금지법의 올바른 제정을 위한 반차별 공동행동(준)의 연대체를 결성하여 정부안에 대응하는 차별금지법안 마련을 위한 토론회와 공청회를 개최하고, 지난 2008. 1. 28. 민주노동당 노회찬 의원 대표발의로 새로운 차별금지법안을 발의. 그러나 양 법안은 17 대 국회 회기 만료로 자동 폐기된 상태.

차별금지법(안)의 비교

쟁점 법(안)	인권위법	인권위안	법무부안	장애인차별금지법
차별의 개념	간접차별에 관한 규정 없음, 괴롭힘을 성희롱에 한정	간접차별, 괴롭힘 포함	간접차별, 괴롭힘 포함	간접차별, 괴롭힘 포함
차별금지사유	19가지	20가지 (고용형태 추가)	20가지 (보호처분 추가)	1가지(장애)
차별의 영역	광고 제외	광고 포함	광고 포함	광고 포함
차별의 예외	적극적 우대조치	적극적 우대조치, 진정직업자격요건	적극적 우대조치, 진정직업자격요건	적극적 우대조치, 진정직업자격요건, 정당한 편의제공
법원의 구제	규정 없음	임시조치 및 판결	임시조치 및 판결	임시조치 및 판결
악의적 차별	규정 없음	징벌적 손해배상	규정 없음	형사처벌
입증책임	규정 없음	일원화(상대방)	분배	분배
보복행위금지	주의규정	불이익조치 무효, 손해배상책임	불이익조치 무효, 형사처벌	괴롭힘 등의 피해신고에 관한 주의규정 ¹⁵⁾

(이준일, 2008. 출처 : 법무부 차별금지법 공청회 자료집)

○ 차별금지 사유의 문제 - 법무부안과 인권단체안의 법적 차이는?

- 국회 전문위원의 검토보고서 “근래에 사회문제화 되고 있는 비정규직 근로자에 대한 실질적 차별문제가 아직 해소되지 않았다는 점, 그리고 국가인권위원회 권고법안과 「국가인권위원회법」에 포함되어 있던 “성적 지향”도 헌법 제 11 조 제 1 항의 보호대상에 포함되며, 최소한 容認하는 사회적 분위기가 조성되고 있는 점 등을 고려할 때 제정안에서 노회찬의원안처럼 차별금지사유에 “고용형태” 및 “성적 지향”을 포함시키는 방안을 신중히 검토할 필요가 있음.”

※ 정부안, 노회찬의원안 및 「국가인권위원회법」의 차별금지사유 및 차별금지영역 비교

a. 차별금지사유

구분	차별금지법안 (정부안)	차별금지법안 (노회찬의원안)	국가인권위원회법
공통	성별, 연령, 인종, 피부색, 출신민족, 장애, 종교, 정치적 (또는 그 밖의) 의견, 임신, 사회적 신분, 그 밖의 사유	성별, 나이, 인종, 피부색, 출신민족 장애, 종교, 임신 (또는 출산) 사회적 신분, ...등	성별, 나이, 인종, 피부색, 출신민족, 장애, 종교 (사상 또는) 정치적 의견, 임신 (또는 출산), 사회적 신분, ...등
유사	정치적 또는 그 밖의 의견	사상 또는 정치적 의견	사상 또는 정치적 의견
세분 화	출신지역	출신지역	출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등),
	혼인	혼인여부	기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부
	신체조건	용모 등 신체조건	용모 등 신체조건
독자 적		출산, 출신국가, 가족형태 및 가족 상황, 전과, 성적지향, 성별정체성, 학력, 병력, 언어,	출산, 출신국가, 가족형태 또는 가족상황, 형의 효력이 실효된 전과, 性的 지향, 학력, 病歷

		고용형태	
--	--	------	--

b. 차별금지영역

구분	차별금지법 (정부안)	차별금지법 (노회찬의원안)	국가인권위원회법
고용	고용	고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진 • 승급, 임금 및 임금외의 금 품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등 포함)	고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금 품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등 포함)
경제 행위	재화 • 용역 등의 공급이나 이용	재화·용역 등의 공급이나 이용	재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용
교육	교육기관의 교육 및 직업훈련	교육기관의 교육 및 직업훈련	교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용
독자적인 것	법령과 정책의 집행	법령과 정책의 집행(행사 또는 불행사)	성희롱

○ 시정명령제도 - 구제조치의 실효성 VS 국가인권위원회의 성격 문제와 연관

○ 괴롭힘

- 법무부안은 “성별, 인종, 피부색, 출신민족, 장애를 이유로 신체적 고통을 가하거나 수치심, 모욕감, 두려움 등 정신적 고통을 주는 행위”를 차별행위의 하나로 규정하고 있음.

노회찬 의원안은 “개인이나 집단에 대하여 수치심, 모욕감, 두려움을 야기하는 등 신체적·정신적 고통을 주는 일체의 행위”로 규정.

- 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제 2 조 제 14 호에서는 “괴롭힘 등”을 "괴롭힘 등"이라 함은 집단따돌림, 방치, 유기, 괴롭힘, 희롱, 학대, 금전적 착취, 성적 자기결정권 침해 등의 방법으로 장애인에게 가해지는 신체적·정신적·정서적·언어적 행위로 정의하고 있음.

차별판단 사례

○ 간접차별

- 직접차별이 합리적 이유없이 개인이나 집단이 가지고 있는 속성을 이유로 그 개인이나 집단에 대해 불이익한 대우를 하는 것을 의미한다면, 간접차별은 중립적인 기준을 적용하였으나 그러한 중립적인 기준이 특정 소수자 집단에게 불이익한 결과(disparate impact)를 야기하는 경우를 차별로 보는 개념.

- 미국 민권법 제 7 장의 경우 간접차별에 관한 명시적인 정의규정을 두지 않고, 다만 인종 등을 이유로 한 고용관계에서의 불평등한 영향(disparate impact)을 금지. 연방대법원이 이 규정을 해석하면서 간접차별의 개념을 발전시켰음. 그릭스 대 듀크전력회사(Griggs V. Duke Power Co. 1971) 사건에서 연방대법원은 최초로 발전. 듀크전력회사는 석탄을 다루는 외근직에서 내근 부서로의 배치에 있어 필요한 조건으로 고등학교 졸업장과 두 표준화된 시험결과를 제시. 연방 대법원은 그로 인해 발생한 격차를 흑인에게 불평등한 교육기회를 제공하였던 역사적 배경에서 찾으면서, 두 가지 시험을 통과한 흑인이 6 퍼센트에 불과한 데 비해 백인은 무려 58 퍼센트가 통과하였고, 또 1960 년 노스캐롤라이나(North Carolina)주의 인구통계자료를 통해 약 30 퍼센트의 백인남성이 고교졸업장을 가진 반면, 12 퍼센트의 흑인남성만이 고등학교를 졸업하였음을 밝히면서 이 정책이 흑인에게 궁극적으로 불평등한 영향을 끼쳤음을 지적. 또한 연방 대법원은 그 시험 및 고교졸업자격과 작업성과의 관련성이 불충분하여 회사측이 주장하는 경영상의 필요성을 인정할 수 없다고 판결.

- 이처럼 명문으로 간접차별에 관한 정의규정 없이 판례를 통해 모색하고 있는 국가로는 캐나다, 뉴질랜드 등. 명문의 규정으로 간접차별을 정의하고 있는 국가로 영국, 호주, 독일 등과 유럽연합 등.

■ 사례 : 외국인 영어 강사 채용에 있어서 백인 우대 및 흑인 배제
회화지도(E-2) 사증 발급의 대상의 자격요건은 “해당 외국어를 모국어로 하는 국가 국민으로서, 해당 외국어를 모국어로 하는 국가에서 대학 이상의 학교를 졸업하고

학사학위 이상의 자격을 소지한 자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있는 자”로 제한된다. 이러한 자격 요건을 갖추었음에도 불구하고 흑인이라는 이유로 채용이 거절되거나, 외국인 영어 강사를 채용하면서 'must be white and native speaker'와 같이 백인일 것을 조건으로 하는 채용공고는 인종을 이유로 한 직접차별에 해당한다.

또한 한 학원 내에서의 흑인강사의 선발비율과 백인강사의 선발비율이 현저하여 선발비율의 차이가 “통계적으로 유의미한” 것이 되기에 충분하고 이를 정당화할 특별한 사유가 없는 경우에는 간접차별에 해당할 수 있을 것이다.

■ 사례 : 사기업체의 채용 조건으로 “내국인”, “국민”일 것을 규정하거나, “공무원 임용에 결격사유가 없을 것”을 규정하거나, “남자의 경우 병역을 필하였거나 병역을 면제받았을 것”을 규정

화교 등 영주권자에 대하여 ‘외국인’이라는 이유로 채용을 거부하는 것은 ‘국적’에 의한 차별에 해당한다.

채용 조건으로 내국인일 것을 요구하는 것은 일반적으로 출입국관리법 상의 체류자격 등 관계 규정에 비추어 불합리한 차별에 해당하지 않는다고 보는 것이 타당하지만, 영주권자는 취업활동에 있어 체류자격에 의한 제한을 받지 않는다. 또한 헌법 제 15 조의 직업의 자유가 원칙적으로 “국민”의 권리에 해당한다는 일반적 견해에 의할지라도, 외국인도 국가 정책상 형성된 법률의 범위에서는 직업의 자유를 향유할 수 있다고 해석되므로 법률에서 외국인에게 제한하고 있는 공무담임권 등을 제외하고는 헌법상의 직업의 자유가 보장되고, 기본권은 사인간의 관계에서도 (간접적으로) 그 효력이 주어진다고 보는 것이 타당하다.

인종차별금지 관련 외국의 입법례(이준일, 2007: 이준형□오세혁 2006)

○ 미국 시민권법 제 7 장

1964 년 시민권법(Civil Rights Act) Title VII 은 고용주가 인종(race), 피부색(color), 종교, 성별, 출신민족에 근거한 고용차별을 불법으로 규정. 고용기회평등위원회(EEOC)를 설립.

또한 Title VII 은 여러 가지 형태의 구제방법을 제시. 예컨대, 차별 때문에 일하지 못한 기간에 대해 소급급여, 보상적 손해배상(예컨대, 정신적 피해에 대한 손해배상) 뿐 아니라 부당행위를 한 고용주의 처벌에 목적을 둔 징벌적 손해배상을 규정. 복직도 가능. 또한 법원은 향후의 차별행위를 억제하기 위한 수단으로 고용주에 대해 금지명령 구제(injunctive relief)를 강제할 수 있음.

○ 영국의 인종관계법(Race Relations Act)

인종관계법(Race Relations Act, 1976 년 제정 2000 년 개정)은 인종, 피부색, 국적(시민권을 포함하여) 또는 인종 내지 민족 출신이라는 이유로 한 직접적, 간접적 차별과 보복적 학대(victimisation)를 불법화. 간접적 인종차별의 사례로는, 병원의 유니폼규정이 특정 인종그룹의 풍습을 허용하지 않고 이것이 병원의 필요에 의하여 정당화되지 않는 경우. 인종평등위원회는 행위준칙 제정, 특별의무 부과, 준수통고 등의 권한을 가짐.

2006. 4. 6. 시행된 ‘고용에 있어 인종평등 행위준칙(Code of Practice for Racial Equality in Employment)’은 고용에 있어서 불법적인 인종차별 및 학대를 회피하는 방법에 대한 일련의 권장사항 및 지침들이다. 이는 인종관계법에 의한 고용주의 법적 책임을 개설하고, 모든 사람에 대한 공정하고 평등한 처우를 보장하는데 도움이 될 절차와 관행에 대한 상세한 권장사항 뿐 아니라 차별 및 학대에 대한 보호장치를 위하여 필요한 정책에 대한 일반적인 조언을 포함하고 있다. 이외에도 ‘주거 관련 인종평등 행위준칙(Code of Practice for Racial Equality in Housing, 2006 년 10 월 1 일 시행)’이 제정되어 있다.

1976 년 인종관계법에 의거하여 출범한 인종평등위원회(CRE)는 인종차별의 제거를 지향하고 기회의 평등을 증진하며, 다른 인종, 민족 배경을 가진 출신 사람들 사이의 우호적인 관계를 장려하며, 인종관계법이 기능하는 방식을 감시하고 개선방안을 추천하는 임무를 수행한다. 인종평등위원회는 수사기관이 아니고 인종평등을 단속할 권한을 갖지 않지만 차별받았다고 생각하는 사람들에게 법적 조언과 도움을 제공할 수 있다. 또한 위원회는 인종관계법에 의하여 가능한 차별의 증거가 있을 경우에는 조사하고 그 정책과 관행을 변경하도록 요구할 권한을 갖는다.

○ 호주의 인종차별법(Racial Discrimination Act 1975)

1975 년 인종차별법(Racial Discrimination Act 1975)은 호주에서 인종차별을 불법화하고, 인종, 피부색, 혈통, 국적 내지 민족 출신, 이민자의 지위, 특정 민족성을 가지거나 기타 지위를 가진 사람의 친척 또는 동료라는 것과 관계없이 모든 사람이 자신의 인권과 자유를 완전히 평등하게 향유할 수 있다는 것을 확실하게 보장하고자 한다.

○ 캐나다의 인권법(Canadian Human Rights Act)

캐나다는 인권법에 의해 인종, 국적 또는 민족, 피부색, 종교, 연령, 성, 혼인여부, 가족의 지위, 장애 및 사면 받은 유죄판결을 사유로 한 차별을 금지하고 있다. 이 법에서 금지하는 차별영역으로는 1) 관례상 일반 공중에 제공되는 재화, 용역, 숙박 혹은 시설의 사용이나 접근을 거부하거나 다른 사람에 비해 부당하게 차별하는 경우, 2) 상업용 부동산이나

주거용 건물의 제공에 있어서 이의 사용을 거부하거나 다른 사람에 비해 부당하게 차별하는 경우, 3) 고용과 관련하여 부당하게 차별하는 경우 등이 해당된다.

혐오발언(Hate speech)과 표현의 자유 문제

○ 사건과 관련한 공감 홈페이지 게시판에서의 약간의 논쟁

- 인종차별에 대한 문제제기라는 ‘진보’적 내용을 모욕죄라는 낡은 틀에 담아야 하는 것인가라는 취지(모욕죄가 아니라 명예훼손죄로 고소했어야 한다)

○ 인종차별철폐협약 제 4 조는 “어떠한 형태로든 인종적 증오와 차별을 정당화하거나 증진시키려고 시도하는 모든 선전과 모든 조직을 규탄하며 또한 체약국은 이같은 차별을 위한 모든 고무 또는 행위를 근절시키기 위한 즉각적이고 적극적인 조치를 취할 의무”를 부과

○ 영국에서는 공공질서법(Public Order Act 1986)에 따라 인종적 혐오를 선동한 경우, 최고 7 년의 구금형을 규정. 캐나다는 피부색이나 인종, 종교, 민족적 혈통, 성적 지향에 의해 구별되는 집단에 대한 혐오를 선동한 사람에 대하여 최소 2 년, 최고 14 년의 징역형을 규정. 호주의 외국인 혐오법(Racial Hatred Act 1995)은 인종에 기초한 공공장소에서의 공격적 행태를 불법화함으로써 인종차별법을 보완. 개인 또는 그룹을 불쾌하게 하고 모욕하고 굴욕감을 느끼게 하고 위협할 상당한 개연성이 있는 경우. 구체적으로 공공장소에서의 인종주의적 낙서, 공개집회에서 인종주의적 연설, 공공장소에서 인종주의적 포스트나 스티커의 부착, 가령 상점, 작업장, 공원, 대중교통과 같은 공공장소에서 인종주의적으로 매도하는 논평, 신문 또는 다른 출판물에서 공격적인 인종주의적 논평 등이 포함.

○ 혐오발언(Hate speech)과 혐오범죄(Hate crime)의 구별

- 미국의 「연방 증오범죄 통계법」(Federal hate crime statistics act) 상의 혐오범죄 정의는 “인종, 종교, 성적 지향, 민족성, 출신 국가와 장애 등에 바탕을 둔 피해자에 대한 편견과 증오에 의해 부분적으로 또는 전적으로 동기화되는 범죄”

- **혐오발언은 미국 수정헌법 제 1 조에 의해 보호되는 표현의 자유 영역.** 수정헌법 제 1 조 “연방의회는 언론, 출판의 자유나 국민이 평화롭게 집회할 수 있는 권리 및 불만 사항의 해결을 위해 정부에 청원할 수 있는 권리를 제한하는 법률을 제정할 수 없다.”

- 혐오발언(Hate Speech)과 십자가 소각(Cross Burning)에 관한 문제(심경수, 2007)

표현과 행위를 구별, 메시지를 통해 표현되는 적대감 때문에 혐오발언을 제약하는 것은 위헌. 내용 규제는 위헌.

- 사상의 자유 시장 이론(Theory of Market of Ideas)과 “기울어진 축구장”(김윤환)

권력관계가 없는 무중력의 매끄러운 공간을 상징.

○ 인터넷에서의 혐오발언과 ‘표현의 자유’ 문제

- 2000 년 독일연방대법원은 외국인이 외국의 서버에 독일 형법 제 130 조 국민선동죄에 해당하는 내용을 업로드하여 독일에서 이 웹페이지에 접근이 가능하도록 한 경우, 독일 형법이 적용된다는 판결을 함.

- 사이버모욕죄 신설 논란

- 정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률 개정 논란

참고문헌

심경수, 2007, 「증오언론(Hate Speech)과 십자가 소각(Cross Burning)에 관한 판례경향 - R. A. V. v. City of St. Paul 및 Virginia v. Black 사건을 중심으로」, 미국헌법연구, 제 18 권 제 1 호(2007. 2.), 미국헌법학회

이동명 · 노상욱, 2008, 「미국의 증오범죄에 관한 연구」, 법학연구 제 31 집, 한국법학회

이준일, 2007, 『차별금지법』, 고려대학교 출판부

이준형□오세혁, 2006, 『차별판단지침에 대한 외국사례 조사(출신국가□출신민족□인종□피부색)』, 국가인권위

조소영, 2002, 「적의적 표현행위(Hate Speech)의 헌법적 좌표 -민주주의의 다양성의 의미(민주주의의 위기)」, 공법연구 제 30 집 제 4 호(2002. 5.), 한국공법학회

장서연, 2008, 「차별금지법 제정 추진 과정에서 드러난 한국 사회의 차별들과 문제점」, 2008 제주인권회의 자료집, 한국인권재단

지버 울리히(Ulich Sieber), 2004, 「인터넷상에서 증오범죄의 극복방안 : 예방을 위한 기술적, 법적, 전략적 토대 - 독일 연방대법원 판결(2000 년 12 월 12 일자)의 법정정책적 평가와 함께」, 박희영 옮김, 법학연구 제 4 권 제 1 호, 부산대학교 법학연구소, .

차별금지법 대응 운동의 경험

- 반차별공동행동 활동을 중심으로

박석진(인권운동사랑방)

1. 차별금지법의 올바른 제정을 위한 반차별공동행동(준)

1-1. 활동 내용

▷ 2007 년 11 월 14 일 올바른 차별금지법 제정을 위한 제 인권·시민·사회단체 기자회견
▷ 2007 년 11 월 28 일 차별금지법의 올바른 제정을 위한 반차별공동행동 결성
▷ 2007 년 12 월 4 일 정부의 누더기 차별금지법 확정 규탄 촛불집회
▷ 2007 년 12 월 10 일 차별금지법의 올바른 제정과 반차별공동행동 구성을 위한 토론회 개최
▷ 2008 년 1 월 4 일 올바른 차별금지법 제정을 위한 법안 공청회
▷ 2008 년 1 월 28 일 차별금지법 발의
▷ 2008 년 1 월 29 일 올바른 차별금지법 제정 및 국가인권위 대통령 직속기구화 규탄 기자회견
▷ 2008 년 1 월 23 일, 31 일, 2 월 14 일, 28 일 릴레이워크샵
▷ 2008 년 2 월 18 일~20 일 반차별 영화 상영회
▷ 반차별 공동행동 관련 웹자보 등 제작, 네이버 카페 운영, 홈페이지 제작 및 운영 등
▷ 그 외 5 차례 전체회의 및 짧은 호흡팀, 긴 호흡팀, 법안팀 회의 진행

1-2. 조직 구성 및 운영

- 반차별공동행동(준) 조직 구성

; 사무국(3 단체), 법안팀, 짧은호흡팀, 긴호흡팀

- 반차별공동행동(준) 운영

; 전체회의, 각 팀별 회의

1-3. 활동평가

1-3-1. 릴레이 워크샵

<1> 릴레이 워크샵의 목표 - 릴레이 워크샵 제안서 중
- 차별금지법과 관련된 현재의 국면에서, 우리는 ‘인간 주체’를 이해하는 인식론적 틀을 바로 ‘차별’의 문제를 통해 확인할 수 있게 되었습니다. 따라서 차별의 문제는 몇몇 ‘소수자’ 집단의 문제에 연대하는 방식으로 해결되는 것이 아니라, 각 운동의 영역에서 서로의

운동을 통해 스스로가 ‘(운동의)주체’를 어떻게 의미화 해왔는지를 환기하고, 그 운동의 외연이 확장, 변화되는 것으로 가능합니다. 이를 위해서는, 차별금지법 입법운동의 과정에서 현 정세 파악에 대한 각 단체의 입장과 우리가 바라는 ‘사회’, 그리고 우리가 이해해왔던 ‘소수자 집단’에 대해서 토론하는 과정이 필요합니다.

- 이를 위해서 반차별공동행동의 활동 지향과 목표, 내용을 모색하고 급진적으로 연대하기 위해 릴레이 워크숍을 계획하게 되었습니다. 이번 릴레이 워크숍은 반차별 공동행동에 결합한 단체, 개인들이 공동행동의 활동의 지향과 활동 내용을 합의하기 위해 각 단체, 개인들의 현장에서의 운동 경험을 본격적으로 나누는 시간으로 구성됩니다.

<2> 발제의 공통 내용

- ① 각 단체에서 해 왔던 반차별 운동 관련 활동
- ② 차별금지법 국면을 바라보는 정세 판단과 중요하게 대응해야 할 지점
- ③ 반차별 공동행동에 제안하는 활동 방향과 주요 활동 계획(각 단체에서 2008 년의 사업으로 부각시킬 수 있는 활동)
- ④ 반차별 공동행동에서 참여하는 각 단체들의 역할
- ⑤ 공동행동에서 제안한 차별금지법안에 대한 단체별 의견(법안 공청회 자료집 참고)

1-3-2. 반차별 영화 상영회

□ 기획의도 : 차별금지법 안이 국회에 있으니 사회적으로 차별에 대해 말할 수 있는 사업이 있으면 좋겠다는 생각에 구상됨. 반차별 영화를 통해 시민들과 차별에 대해 이야기하고 차별 이슈와 차별금지법에 대해서 알리고 국회 대응 차원에서 국회에서도 상영을 하자고 기획됨. 그러나 국회에서 실질적으로 차별금지법이 통과되는 것이 거의 불가능해져 국회 대응이 물 건너가면서 영화제로 좀더 집중하게 됨.

□ 제목 : 다함께 차차차, 차별 그리고 차마 말하지 못한 차이

일시 : 2008 년 2 월 18 일~20 일 / 장소 : 중앙시네마 인디스페이스

1-3-3. 법안 대응 활동

- 올바른 차별금지법 제정을 위한 범시민사회종교단체 기자회견
- 올바른 차별금지법 제정과 반차별공동행동 구성을 위한 토론회
- 올바른 차별금지법 제정을 위한 법안 공청회
- 차별금지법의 입법 발의(당시 민주노동당 노회찬 의원 대표 발의)
- 올바른 차별금지법 제정과 국가인권위원회 독립성 훼손 저지를 위한 기자회견

11. 반차별공동행동

<반차별공동행동 활동의 문제의식>

- ‘반차별’, ‘반차별운동’을 어떻게 인식할 것인가?

; 여성운동, 성소수자운동, 장애인운동 등 각 영역에서 이미 반차별운동을 벌여온 단체들이 모여서 ‘반차별운동’을 한다는 것은 어떤 의미일까 고민함. 더불어 다양한 반차별의 주제를 가진 반차별운동이 영역별로 진행되어 왔는데 이러한 운동이 연대해 ‘반차별’이라는 이름으로 활동한다는 것은 어떤 의미일지.

; 차별이 젠더/이주/성적지향/성정체성/장애 등 주제별로 분절적으로 일어나는 것이 아니라 다양한 차별이 복합적이고 중첩적으로 일어나는 사실에 주목하며 주제별 반차별운동이 서로 만나며 가로지르는 통합적 반차별운동이 필요하다는 문제의식에 주목함. 그래서 2008 년 상상더하기를 통해 ‘여성’과 만나는 성소수자/장애, ‘장애’와 만나는 젠더/성소수자, ‘이주’와 만나는 젠더/성소수자/인종주의 등의 고민을 진행해옴.

- 반차별운동과 차별금지법 입법운동을 어떻게 해나갈까?

; 반차공에는 초반부터 차별금지법 입법운동에 대한 다양한 의견들이 있었음. 입법운동이 중요하다는 의견과 입법운동보다는 반차별에 대한 사회적 합의를 모아가는 반차별운동이 더 필요하다는 의견.

; 차별에 대한 사회적 합의가 없는 상황에서 차별금지법이 제정될 경우, 껍데기뿐인 법이 되거나 오히려 사법부가 차별과 관련된 소송에서 보수적으로 해석하면서 차별에 대한 사회적 논의가 오히려 왜곡되고 제한될 것에 대한 우려가 제기되었음.

; 그럼에도 당장 일어나는 차별로 인한 피해를 법으로라도 막는 것이 중요하다는 의견도 제기됨.

; 반차별공동행동은 2008 년 차별에 대한 대중들의 인식과 사회적 합의가 더 필요하다는 판단으로, 당장 차별금지법 입법운동은 진행하지 않고 차별에 대한 사회적 논의와 합의를 높여나가는 반차별운동을 진행하기로 결정함.

; 2009 년 ‘좀더 대중적으로 차별에 대한 사회적 논의를 만들어보자’는 목표로 장기적인 활동을 계획함. 하지만 동시에 ‘우리의 의지와는 달리’ 차별금지법이 예상치 않은 시기에 발의될 가능성이 있기 때문에 차별금지법 입법에 대한 준비도 필요하다는 의견이 제기됨. 이에 따라 차별금지법의 내용과 관련된 구체적인 내용으로 좀더 사회적 합의를 만들어가는 것이 필요하다고 논의됨. ‘차별금지법 입법이 필요하다’는 이야기보다는 차별금지법 내용의 토대라고 할 수 있는 ‘차별이 무엇인지, 일상 생활에서 차별을 어떻게 인식할 것인지, 차별의 원인은 무엇인지, 차별은 어떻게 드러나는지’ 등의 사회적 논의가 필요함. 현재 차별과 관련된 내용을 정리한 소책자 제작을 준비하고 있음.

11-1. 조직 구성 및 운영

- 조직 구성

; 사무국, 상상더하기팀, 웹진팀(교육캠페인팀), 특별팀, 소책자팀(가안, 최근 구성됨)

- 조직 운영

; 한 달에 한 번 전체회의, 각 팀별 회의, 연초 반차공 평가 및 계획 논의 워크숍

11-2. 활동 내용

1. 상상더하기

<2008 년>

- 반차별, 장애인권을 만나다
- 입법운동의 경험을 통해 본 차별금지법입법운동의 전망
- 피해/차별 어떻게 말할 것인가
- 익숙한 이방인, 이주민씨 이야기
- 에이즈의 긍정적 효과

<2009 년>

* 반차별공동행동 내부 상상더하기

- ‘반차별운동의 내용을 정리하고 공동의 언어를 만들어보자’ : 내부 상상더하기 1 차, 2 차, 3 차 진행

* ‘터부와 차별’을 주제로 연속 상상더하기 기획

- 9/30 19:30 성미산 마을극장 (공개) 상상더하기 - ‘성적 터부와 차별’ 진행 예정

2. 웹진 <차.차.차(차별, 그리고 차마 말하지 못한 차이)>

- 준비 1 호, 2 호, 3 호 및 (정식) 1 호, 2 호 발행

3. 기획 활동

<2008 년>

- 3.8 세계여성의날 ‘반차별기획단’ 구성, 참가
- 4.20 장애차별철폐의날 특별팀 구성, 참가
- 미국산 쇠고기 수입 반대 촛불집회 중 ‘반차별행동’ 진행
- 에이즈인권주간 준비 특별팀 구성, 진행

4. <차별> 관련 소책자 제작

- 차별의 개념, 유형 등에 대해 좀더 급진적으로 설명할 수 있는 내용의 정리 및 자료가
필요함. 이런 내용으로 대중들과 소통이 필요하다는 문제의식을 갖고 소책자를 제작해
배포할 계획.

홍콩의 인종차별금지조례 사례 발표

아레나, 진흥잉

Thanks for Jiyoung's voluntary translation!

(한국 인종차별관련 법안) 초안이 나온 이후 제기되고 있는 논쟁 지점과 우려 사항

- 이 법은 외국인에 관한 법이 아니라 주로 한국 시민을 규율 하는 데 더 초점을 두는 법이 될 것인가? 역으로 시민권과 인종 차별 행위의 측면에서 볼 때, 비한국인(non-Korean)의 시민권 지위에 있어 이 법을 적용하는 데 제약이 되는 것은 무엇인가?
- 이 법이 고용 영역에서 오용, 남용되지 않는지를 어떻게 적절하게 판단할 수 있을 것인가? (간접적 차별을 확인할 수 있는 매커니즘 도입에 있어서)
- 이 초안에서 중요하게 고려되고 있는 것은 무엇인가?
- 특정한 상황에서는 반차별법안을 실행하는 것이 기존의 공공 정책과 충돌할 수 있다. 한국 맥락에서 어떤 경우에 반차별법안의 예외가 적용되어야 또는 적용될 수 있는가?

I. 홍콩의 민족/종족 상황 개괄

- 영국 식민지 이전: 동질적 사회
- 1997년 이전 영국 식민지 시기: 중국인은 (홍콩에 거주하던) 영국 이민자에 종속되어 있었다.
- 새로운 이민자 유입: 인도, 파키스탄, 베트남, 필리핀, 인도네시아, 네팔 및 중국 본토에서 이민자 유입. 홍콩인 뿐 아니라 새로운 이민자들도 차별의 피해자.

II. 정부 및 시민사회 진행 과정

1997 평등기회위원회에 의해 제기

2004. 정부 협의 시작/ 시민사회단체들과 연구자는 소수민족에 대한 대중의 태도와 인식에 관한 조사를 실시함

2006 법 제정 시작

2008.6. Colours in Peace라는 시민사회단체에서 설문조사 실시

2008.7 인종차별금지조례 통과

2009.7.10 인종차별금지조례 시행

III. 홍콩 인종차별금지조례의 범위와 함의

첨부파일 참조

시행

- 평등기회위원회에 고소할 수 있다. 평등기회위원회는 모든 고발 내용을 법적으로 조사할 권한이 있다.

IV. 인종차별금지조례를 둘러싼 이해결 논쟁

1. 정의에 대해서

- 1) 같은 인종 사이에 인종차별이 가능한가 여부. 예를 들어 중국 대륙인과 홍콩계 중국인 사이에, 또는 조선족 대 한국인 사이에, 아니면 대만인 사이에 인종 차별이 일어나는가?
- 2) 민족/종족을 구분하는 데 언어가 지표가 될 것인가? 시민사회단체들은 인종차별 조례가 언어 차별로 생기는 문제를 온전하게 포함시키지 못하고 있다고 한다. 같은 인종간에도 사투리(accent)로 인해 주거 및 고용, 그리고 서비스에 있어서 어려움을 겪기도 한다.

2. 인종차별 조례 내에 적극적인 시정 조치를 세우는 것: 고용 영역에서만 아니라 주거, 교육, 공공 서비스 및 시설 등에서도 추가적인 시정조치를 만들 필요가 있다. 예를 들어 영국의 <인종 평등 위원회>는 대중을 위한 ‘주거에 있어서 인종 평등 (실현)을 위한 행동 법규’를 발행했다.

3. 이 법은 적극적 제안을 위한 법인가? 아니면 수동적 제약을 가하는 법이어야 하는가?

고용 영역에만 한정된 현 행동규범은 교육, 주거, 서비스 및 설비 제공 등등까지 확장되어야 하는가...

4. 인종 차별 조례에 의해 보호받을 자격이 있는 사람은 누구인가?

시민권 문제: 중국에서 온 새로운 이민자

예외: 해외 장기 노동자, 그러나 홍콩에 등록된 어업/선박 관련 일하는 노동자는 포함시키지 않고 있다.

5. 특별 조치 (또는 적극적 차별시정조치)

특별조치(적극적 차별시정조치)는 정부가 높은 실업률과 적절한 직업 훈련 프로그램

램을 받기 어려운 상황 등에 높은 소수 민족에 대한 일반적 불평등을 시정하기 위해 일련의 조치들을 취하는 것에 관한 것이다.

6. 인종차별조례를 둘러싼 다른 논쟁 지점들

- 고용주가 영구 거주자가 아닌 구직자나 직원의 고용을 거부할 권리
- 고용주가 홍콩 내 최소한의 거주 요건을 충족시키는 구직자나 직원만을 고용하는 것을 허용하는 권리.
- 고용주가 구직자 또는 직원의 국적, 시민권이나 거주 지위 등과 관련된 조건이나 요건을 강요하는 경우(예를 들어 고용주가 버마, 북한, 남한, 일본 또는 다른 여권 소지자의 고용을 거부하는 것은 합법적이다.)

참고) RDO= 인종차별금지조례

CSO= 시민사회단체

The Case of Racial Discrimination Ordinance in Hong Kong

Current disputes and anxieties rising after the draft bill:

- Will it be a law which will mainly focus on disciplining native Korean citizen rather than foreigners? Vice versa, what would be the limitation of applying this law in regards to the legal status of non-Koreans in terms citizenship and related racially-discriminative practices?
- How could we appropriately determine whether it has been mix-used/misused with the employment related field or not?

(To introduce the mechanism of test on indirect discrimination)

-- What is important to be considered in the bill?

--In some circumstances, implementation of anti-discrimination legislation may conflict with other public policy, what should/could be exempt to anti-discrimination legislation in Korean Context?

I. Briefing on the ethnic background of Hong Kong

- before British colonization: homogenous society;
- British colonial period (before 1997): Chinese was subordinated to the British Expats;
- Influx of New Immigrants: people from many different countries, including India, Pakistan, Vietnam, the Philippines, Indonesia, Nepal and particularly Mainland China. The victims of discrimination are no longer the local Hong Kong people but the new immigrants.

II. Process from the Gov. and the Civil Society Groups:

1997 raised by Equality Opportunity Commission(平等機會委員會)

2004 the govt. launched consultation/ CSOs and researchers did surveys on public attitude and perception toward ethnic minority.

2006 started the legislation

2006.11 Hong Kong Human Rights Monitor introduce and analyze the background

2008.6 Survey on Racial Discrimination Bill done by Colours In Peace

2008.7 RDO passed

2009.7.10 RDO has enacted

II. The Scope and Implication of Hong Kong RDO:

1. Employment; 2. Education; 3.Provision of goods, services or facilities; 4. Disposal or management of premises; 5. Election; 6. Participation in clubs; 7. Activities of Government.

(especially in the activities of government, the civil groups strongly claimed that government should serve the translation service in the following fields of work: 1)Hospital; 2)Education sector;3)Labor Dept; 4)Immigration Dept. 5) Police Dept. 6) Housing Authority)

Enforcement

- ♦ Indictor may lodge a complaint with the Equal Opportunities Commission. EOC

is bound in law to investigate every such complaint.

III. Unsolved Debates on the Racial Discrimination Ordinance

1. Definition on

1) 'whether it is possible to have racial discrimination between people who have the same race'. Ex. Mainland Chinese v.s. Hong Kong Chinese; 조선족 v.s. 한국인, or even, let's say, between Taiwanese.

- ♦ 2) should language be an indicator of ethnic origin? From the CSOs: The RDO does not fully engage the problem of language discrimination. Even among people of the same ethnic, accent could often cause the obstacle of housing, employment or other services.

2. Under RDO, to set series of active guidance: Need to set extra guidance not only in employment field, but also housing, education, public service and facilities...etc. For example, British <Race Equality Committee> issued 'The Statutory Code of Practice on Racial Equality in Housing'.

3. Should it be a bill of active suggestions or passive limitations?

Current code of practice(實務守則) only in the field of employment, should expand to diverse aspects such as education, housing, providing service and facilities...etc..

4. Who is qualified to be protected by the RDO?

Citizenship issue: New immigrant from China

Exemptions: Working overseas in long-term, but it excludes people who work on the boat/ship which registered under Hong Kong.

5. Special Measures (or called positive discrimination) to help facilitation

It refers to the need of govt. to set a series of measures to conduct the general inequality of ethnic minorities, such as high unemployment rate, hard to acquiring appropriate occupation training.

6. Other examples of dispute in the RDO

- ♦ The right that enables employers to refuse to employ job applicants and employees who are not permanent resident
- ♦ The right that permits employers to only employ job applicants and employees who satisfy minimum residence requirement in Hong Kong.
- ♦ The right of employers to impose conditions and requirements relating to the nationality, citizenship or resident status of an applicant or employee. (i.e. it is lawful for an employer to refuse to employ Burma, North Korean, South Korea, Japanese, or any other passport holders)

p.s. RDO= Racial Discrimination Ordinance

CSO= Civil Society Organizations