

정책연구
2024-12

사회적 소수자의 고용과 노동(Ⅰ)

－ 성소수자 －

이승렬 · 송민수 · 양승엽 · 조혁진

한국노동연구원

목 차

요 약	i
제1장 서 론	(이승렬) 1
제1절 연구 배경	1
1. 문제의식	1
2. 연구 목적	4
제2절 연구 구성과 방법	5
1. 연구 구성과 방법	5
2. 성소수자 관련 용어 정의	6
제2장 앞선 연구가 알려준 사실	(이승렬) 9
제1절 성소수자 규모	9
1. OECD	9
2. 미국의 조사 통계	10
3. 캐나다 인구조사	13
제2절 성소수자 차별의 여러 형태	14
1. 차별은 어떻게 나타나는가?	14
2. 채 용	17
3. 임금 수준	23
4. 유리 천장	31
제3절 성소수자 차별의 결과 그리고 노동시장 참여	32
1. 스트레스	32
2. 건 강	33
3. 직무만족	34

4. 괴롭힘	35
5. 노동시장 참여와 실업	36
제4절 국내의 연구	38
제5절 앞선 연구로부터 얻는 시사점	42

제3장 성소수자의 고용과 노동 실태 : 심층면접조사 결과

..... (송민수)	44
제1절 연구방법	45
1. 연구설계	45
2. 연구참여자 및 자료 수집	45
3. 방 법	47
4. 자료 분석과 신뢰도	49
5. 결과 기술	50
제2절 연구 결과	53
1. 소수자 스트레스와 건강	53
2. 조직 특성	59
3. 제 도	68
4. 관 계	91
5. 조직 문화	99
6. 시스템 강도와 조직 문화	102
제3절 소 결	105

제4장 성소수자의 이해는 어떻게 대변되는가? : ‘성소수자

노동운동’의 성과와 과제	(조혁진) 114
---------------------	-----------

제1절 들어가며	114
제2절 성소수자 단체의 성소수자 노동자 권익옹호활동	117
1. 성소수자 단체의 활동 범위 확대 : 일터에서의 성소수자를 보이게 하기	117

2. 성소수자 노동권 이슈에 대한 문제 제기	122
제3절 노동조합의 성소수자 노동자 이해대변	124
1. 노동조합의 다양성 인식 : 노동조합은 성별/성별 정체성/성적 지향을 어떻게 바라보는가?	124
2. 성소수자 관련 노동조합의 활동	127
제4절 성소수자 노동운동의 향후 과제	133
 제5장 성소수자의 노동 보호 관련 국내의 입법 동향과 내용 (양승엽)	136
제1절 국내 법제의 미비	136
1. 국내 법률의 내용 분석	136
2. 사후 구제를 위한 시정조치 검토	141
3. 지방자치단체의 조례 분석	142
제2절 성소수자 고용 보호 관련 해외 법제와 사례	144
1. 성소수자 고용 보호 관련 국제 법규	144
2. 일 본	147
3. 대 만	150
4. 미 국	151
5. 해외 법제의 시사점	153
제3절 성소수자의 노동권 보호를 위한 국내 법제의 방향과 내용	155
1. 국내 법률 제·개정의 방향과 내용	155
2. 제21대와 제22대 국회의 관련 입법안 분석	157
3. 소 결	158
 제6장 결 론	161
제1절 글을 맺기에 앞서	161
제2절 남은 과제	164

참고문헌	174
------------	-----

[부록] 일본의 「성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 국민의 이해 증진에 관한 법률」	182
--	-----

표 목 차

〈표 2- 1〉 LGBT 정의	10
〈표 2- 2〉 LGBTQ 인구 규모	11
〈표 2- 3〉 캐나다 2021 인구조사의 성 정의	13
〈표 2- 4〉 면접 채용 응시 기회 로짓 분석 결과	19
〈표 2- 5〉 채용 면접 통보 여부 프로빗 분석 결과 1	19
〈표 2- 6〉 채용 면접 통보 여부 프로빗 분석 결과 2	20
〈표 2- 7〉 월 임금 격차	20
〈표 2- 8〉 고용주의 긍정적 응답률(표본 전체)	21
〈표 2- 9〉 젠더 비율이 다른 직종 간의 차별에 대한 프로빗 분석 결과	22
〈표 2-10〉 소득 결정 요인 분석 결과	23
〈표 2-11〉 성적 지향이 연간 소득에 미치는 효과(1989~1996년)	25
〈표 2-12〉 메타회귀 표본 기초통계	26
〈표 2-13〉 메타회귀 결과(남성)	27
〈표 2-14〉 메타회귀 결과(여성)	29
〈표 2-15〉 게이 남성, 레즈비언 여성, 양성애자 남성 · 여성의 소득 차이에 대한 메타회귀 분석 결과	30
〈표 2-16〉 성적 지향에 따른 응답 결과	33
〈표 2-17〉 성적 지향 및 성별정체성 측정 문항 제안	41
〈표 3- 1〉 연구참여자(총 39인)	46
〈표 3- 2〉 심층 면접 체크리스트	47
〈표 3- 3〉 관계자 인터뷰 참여자(총 8인)	49
〈표 6- 1〉 다양성 친화형 인사 제도 및 관행	167

그림목차

[그림 1-1] 소수자 배제 인식 연도별 추이	2
[그림 2-1] 성소수자 비율	10
[그림 2-2] 성적 지향성에 따른 인구통계학적 특성	12
[그림 2-3] 캐나다 2021 인구조사의 성 관련 질문	13
[그림 2-4] 노동시장에서 일어나는 차별	15
[그림 2-5] 시간에 걸친 남성과 여성의 성적 지향에 따른 격차 추정치 추이	27
[그림 2-6] 성적 정체성에 따른 괴롭힘 비율	35
[그림 2-7] 성적 지향에 따른 괴롭힘 비율	36
[그림 3-1] 연구 모형	51
[그림 4-1] '동인련'의 2009년 전국노동자대회 유인물	120
[그림 4-2] 2010년 최초의 민주노총 성소수자 권리보장 포스터	121
[그림 4-3] 성소수자노동권팀의 '앞으로 우리가 하고 싶은 것들'	122
[그림 4-4] 2016년 노동절 집회 참여 당시 행성인의 성소수자 노동권 이슈 피켓	122
[그림 4-5] 2016년 노동절 집회 참여 당시 행성인의 노동권 관련 피켓	123
[그림 4-6] 한국노동조합총연맹 강령	124
[그림 4-7] 전국민주노동조합총연맹 강령	125
[그림 4-8] 민주노총의 기본과제 중 '차별'과 '평등' 관련 내용	126
[그림 4-9] 전국금속노동조합 평등수칙 안내 카드뉴스 내용	130

[그림 5-1] 고용 영역에서 성적 지향을 이유로 한 차별금지 입법 현황 146

[그림 6-1] 2014년 6월 베를린 크리스토퍼 거리의 날에 걸린 플래카드 ... 163

[그림 6-2] 대만의 성중립 화장실 166

[그림 6-3] 대만의 포용적 사업장 사례 모음집(홈페이지) 170



베를린 Tiergarten의 나치에 희생된 동성애자를 위한 기념비 옆에 나동그라진 무지개 깃발. 한국의 성소수자 현실을 나타내는 듯하다(연구책임자인 이승렬이 2014년 5월 22일 찍은 사진).

요 약

1. 서론

이 연구는 ‘사회적 소수자의 고용과 노동’을 주제로 하는 연구과제의 첫 연구 대상으로서 성소수자를 선정하였다. 이들의 고용·노동 실태를 파악하고, 이들이 구직·채용을 비롯한 노동과정에서 경험하는 각종의 차별적 요소를 확인하고자 하였다. 아울러 국내외 성소수자 법·제도적 보호 정책 동향을 살펴봄으로써 향후 성소수자에게 필요한 정책적 지원 방안을 모색해 보고자 하였다.

먼저 해외의 앞선 연구를 정리하면서 채용, 임금 수준, 승진(유리 천장), 스트레스, 건강, 괴롭힘, 실업 등과 관련하여 성소수자가 겪는 차별을 확인하였다. 다음으로 국내 성소수자 39명을 대상으로 하여 면담 조사를 실시하여 한국의 성소수자가 겪는 어려움을 생생한 목소리로 담아 보았다. 그리고 고용·노동에서 성소수자가 겪는 어려움을 극복하도록 돕고자 하는 노동조합의 대응을 알아보았다. 이와 함께 관련 법의 법리적 검토를 통하여 향후에 법적 보완이 필요한 사항을 제시하고, 이상의 연구 결과로부터 향후의 정책과제를 정리하였다.

2. 앞선 연구가 알려준 사실

먼저 성소수자 규모는 OECD가 정리한 조사 결과에 따르면, LGB 인구는 성인 인구의 평균 2.7% 수준이었다. 이는 주로 조사 통계로부터 얻은 결과이나 캐나다는 처음으로 2021년 인구조사에서 성 다양성 조사를 실시하였으며, 조사 결과, 인구의 0.33%가 트랜스젠더나 논바이너리였다.

ILO는 2012년 프로젝트를 실시하여 성소수자는 교육에서 차별과 괴

롭힘이 있었으며, 이 차별은 채용 과정에서도 있었다고 한다. 이 때문에 차별적인 대우와 폭력에 대한 두려움으로 많은 LGBT 노동자는 자신의 성적 지향성을 숨겨야만 하였음을 밝히고 있다. ILO 프로젝트만 아니라 많은 연구에서도 채용 과정에서 차별이 있었다는 사실이 확인되고, 임금 차별도 성소수자 일부, 특히 게이 남성에게서 나타났다. 이른바 ‘유리 천장’이라고 하여 높은 직책에 접근하기가 어려웠음이 밝혀져 승진에서도 차별이 있었던 것을 알 수 있다. 업무 스트레스와 우울증, 일반 정신 장애를 앓는 성소수자의 실태가 앞선 연구에서 확인되고 있으며, 이는 건강에서도 마찬가지였다. 직무만족은 성소수자 특성에 따라 다르게 나타나지만, 게이 남성과 레즈비언 모두 이성애자보다 자신의 직업이 정신적으로 어렵다는 점을 인식하고 있었다. 직장 내 괴롭힘도 스페인 사례에서 발견되었으며, 이상의 차별적 요소는 노동시장 참여와 더불어 실업에서도 성소수자가 겪는 어려움으로 나타났다.

외국의 연구와 비교할 때, 국내 연구는 미진한 편이지만, 법학과 사회학에서 신진연구자를 중심으로 최근 연구가 이루어지고 있다. 해외의 많은 연구가 통계 조사에 뒷받침이 되었음을 볼 때, 앞으로 국내에서도 성소수자 관련 조사 통계가 실시되어 연구자에게 제공된다면, 국내 연구도 지금보다 더욱 활발해질 것이다.

3. 성소수자의 고용과 노동 실태 : 심층면접조사 결과

국내 성소수자에 대한 고용·노동상의 차별을 조사하기 위해 성소수자 39인과 전문가 8인을 대상으로 심층 면담을 실시하였다. 주요 연구 결과로 조직 특성, 제도 특성, 관계 특성이 성소수자의 직장 내 경험에 큰 영향을 미치며, 이로 인해 성소수자가 직장에서 경험하는 스트레스와 건강 문제, 특히 심리적 어려움과 자살 경향이 높게 나타났음을 확인하였다. 이러한 문제들은 정책적 지원의 필요성을 시사한다.

성소수자들은 직장에서 성적체성과 성지향성과 관련된 혐오와 차별에 노출된다. 조직 특성, 제도적 특성, 관계적 특성은 성소수자의 직장

생활에 직·간접적인 영향을 미치며, 이러한 차별 경험과 스트레스는 취업 의지와 직무만족도를 낮추고 이직 의도를 높인다. 성소수자들은 채용 과정에서부터 복리후생, 평가 및 보상, 훈련과 개발, 퇴출과 유지 등 모든 영역에서 차별을 경험한다. 또한, 직장 내 차별적 대우는 성소수자들의 심리적, 신체적 건강에 부정적인 영향을 미친다. 성소수자 포용적 정책과 제도, 이해대변과 고충처리 시스템, 직장 내 엘라이의 존재는 성소수자의 직무만족도와 직무몰입에 긍정적인 영향을 미친다.

조직, 제도, 관계적 특성은 조직 문화 형성에 주요한 요인들인 것으로 파악된다. 조직, 제도, 관계적 특성에 따라 성소수자 포용적 문화가 형성되기도 하며, 성소수자들에게 가혹한 문화가 형성되기도 한다. 조직 문화는 직장에서 성소수자가 경험하는 스트레스, 직장 내 대우와 직업적 성취, 직무만족과 직무태도, 삶의 질과 만족도, 성소수자의 신체적·정신적 건강에 직·간접적 영향을 미치게 된다. 조직 문화가 개방적, 포용적일수록 성소수자 정체성을 은폐하지 않음으로써 성소수자의 스트레스가 줄고, 궁극적으로 삶의 질이 높아질 수 있다.

성소수자 포용적 제도 및 관행은 조직 내 성소수자들을 대하는 구성원들의 인식과 태도에 큰 영향을 미친다. 제도의 유무와 더불어 강조되어야 할 개념은 인적자원관리 제도 등을 포괄하는 시스템의 강도(Strength)다. 성소수자 친화 정책이 구성원들에 의해 명확성과 일관성을 가지고 있다고 인식될 때, 그리고 다수의 구성원들이 일치된 합의를 이루었다고 공감할 때, 그 정책이 조직성과에 기여할 수 있다. 제도의 도입, 그리고 시스템의 강도는 성소수자를 대하는 조직의 태도를 결정하는 주요한 요인인 것으로 판단된다.

4. 성소수자의 이해는 어떻게 대변되는가?

성소수자 노동운동은 크게 1) 성소수자 단체의 성소수자 권익 옹호 활동과 2) 노동조합을 통한 성소수자의 이해대변 활동 측면으로 나누어 살펴봐왔다. 성소수자 단체에서는 그동안 사회 전반적인 차별 문제에 대

해 적극적인 활동을 펼쳐왔으나, 노동권 문제와 관련해서는 활동이 시작된 지 그리 오래되지 않았다고 평가할 수 있다. 성소수자 단체에서는 ‘노동권팀’을 결성하여 성소수자의 노동권 문제에 대한 공론화 및 노동계와의 연대활동을 통해 성소수자 노동권 이슈를 계속 제기하는 활동을 전개하고 있다. 노동조합에서는 성소수자 관련 소책자 제작 및 홍보활동을 전개하면서, ‘성소수자와 함께 평등한 일터 만들기’ 활동을 전개하고 있으며, 평등 수칙 제정 및 공표를 통해 ‘다름을 위한 존중’ 캠페인을 벌이고 있다. 또한 성평등 모범단협안을 제시하고 성평등 단체협약 체결을 추진함으로써, 성소수자의 평등권을 보장하기 위한 활동들을 전개하고 있다.

성소수자 노동운동을 위한 향후 과제로서 노동조합의 성소수자 관련 교육 확대를 통해 성소수자에게 안전한 노동조합 만들기 방안을 제시하였다. 또한 기존의 기업별 노조 또는 산업별 노조를 통해 포괄하지 못하는 성소수자 노동자가 있음을 고려하여, 다양한 고용형태로 일하는 성소수자의 노동권 확보를 위한 다양한 조직화 시도으로써 ‘성소수자 노동조합’이라는 특정인구집단으로서의 ‘성소수자’를 조직 대상으로 하는 조직화 방안을 제시하였다.

5. 성소수자의 노동 보호 관련 국내외 입법 동향과 내용

성소수자가 채용 과정과 취업 후의 근로조건 및 노동환경에서 차별받지 않고 성소수자임을 불안해하지 않으면서 시스젠더와 함께 일할 수 있는 환경을 만들기 위해서는 어떤 법 제도가 필요한지를 알아본 제5장에서는 먼저 현재 국내 법제에는 성적 지향과 성정체성 등을 이유로 한 고용상 차별을 금지하고 있는 법규가 있는지를 헌법, 법률, 그리고 지방자치단체의 조례 단위로 찾고 그 내용을 분석하였다. 헌법은 평등권을 규정하고 성별을 근거로 사회·경제적 차별을 금지하고 있는데, 성별에 성적 지향과 성정체성을 포함할 수도 있지만, 헌법의 평등권 규정에서 차별 사유는 열거가 아닌 예시 규정으로 해석되기에 성적 지향과 성정

체성을 이유로 한 차별은 당연히 헌법에서 금지된다. 그러나 포괄적인 차별금지법과 성차별금지법, 그리고 성별이나 연령이 사유가 아닌 일반적인 차별금지 사유를 포함하고 있는 고용상의 차별금지법률은 존재하지 않는다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」이 있지만, 성별이 아닌 남녀를 차별의 이유로 규정하고 있기 때문에 해석상으로도 성소수자의 성적 지향 또는 성정체성을 그 내용으로 포섭할 수 없다. 그래서 성소수자의 노동권 보호를 위해서는 사회적 신분을 이유로 한 차별금지를 규정하고 있는 「근로기준법」이나 「국가공무원법」, 「고용정책기본법」, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에서 사회적 신분에 성소수자를 포함하는 방안도 생각할 수 있으나, 개별 법률에서 규정하는 차별금지 영역에 국한되고 직관적인 해석이 불가능하기 때문에 성소수자의 노동권 보호를 위한 직접적인 입법이 해결책이라 생각한다.

구체적인 입법안을 모색하기 위해 비교법 연구로 국제규범과 주요 국가의 포괄적 차별금지법 내 고용 부문과 고용상 차별금지법의 내용을 살펴해보았는데, 그중 일본의 ‘성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 국민의 이해 증진에 관한 법률’은 성적 지향 또는 성정체성을 이유로 한 고용상의 차별금지를 직접적으로 규정한 법률은 아니지만, 사업주에게 성소수자가 안심하고 직장을 다닐 수 있도록 직장 내 교육과 상담제도 등을 구축할 것을 권고하는 내용으로 차별에 대한 사전적 예방 효과가 있을 것으로 기대된다. 그리고 대만의 ‘직장 내 성평등법’은 성적 지향과 성정체성을 이유로 한 채용 과정과 고용상 차별을 직접적으로 금지하고 있다. 미국의 경우 성소수자의 고용상 차별을 막는 연방 법률은 없지만, 주 법률이 존재하고 2020년 연방대법원은 민권편 제7편이 금지하는 성을 이유로 한 차별에는 ‘성적 지향’도 포함된다는 판결을 내린 바가 있다.

이러한 국내 법제의 미비한 면과 해외 사례를 종합하여 볼 때 헌법 개정과 포괄적인 차별금지법 및 고용상 차별금지법이 제정되어 중층적인 성소수자의 노동권 보호가 이루어지는 것이 가장 타당하지만, 모든 것을 입법하기에는 상당한 시간이 소요될 것이기 때문에 제일 먼저 고용상 성차별금지법을 제정할 것을 제안하였다. 그 주요 내용으로는 현행 「남

녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」을 전면 개정하여 차별금지 사유에 성별 외에 성적 지향과 성정체성 등을 포함하고, 차별을 사전 예방하기 위해 사업주의 직장 내 교육 실행 및 상담 지원을 노력 규정으로 답을 것을 제안하였다. 그리고 고용상 차별금지의 영역을 채용 과정부터 각종 근로조건과 교육 및 인사 처분까지 세분화하여 규정하여야 하는데, 여기서는 과거 국회에서 논의되었던 포괄적인 차별금지법의 고용 관련 규정이 본보기가 될 수 있다. 차별금지 규정의 강행법규로 실효성을 갖기 위해서는 민사상의 손해배상청구를 확인하는 내용을 규정하여야 하고, 현행 노동위원회의 차별시정 제도를 강화하여야 한다. 다만, 사업주의 고용상 차별 행위를 형사 처벌할 것인가에 대해서는 성적 지향과 성정체성 외에도 장애, 연령, 언어, 국적, 인종, 종교, 사상, 고용형태 등 매우 많은 차별금지 사유가 일시에 규정되는 만큼 차별금지 사유에 대한 일반 국민의 인식과 이해가 높아질 때까지는 과도기적으로 형사 처벌을 보류하는 것을 제안하였다.

6. 정책 제언

앞선 연구와 성소수자 면담을 통한 실태 파악, 노동조합의 대응, 법적 검토에 기초하여 남은 정책과제를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 고용상 차별금지법을 제정하도록 하되 우선 남녀고용평등법을 전면 개정하여 ‘성고용평등법’이나 ‘고용상 성차별금지법’을 제정하도록 한다. 둘째, 성소수자 친화적 직장 환경 조성을 위하여 성중립 화장실 만들기부터 시작하되 정부 지원을 검토해 보아야 한다. 이와 함께 성소수자가 차별받지 않도록 하는 인사제도와 관행의 개선도 필요하다. 셋째, 직장 내 성희롱 예방 교육을 성 다양성 교육으로 개편하도록 한다. 넷째, 정부와 공공연구기관의 조사에서 성 다양성 관련한 설문을 포함하도록 한다. 다섯째, 일본에서 추진되는 법률과 같이 성 다양성과 관련된 연구 예산을 정부가 편성하도록 하고, 공공연구기관을 비롯하여 한국연구재단 지원을 통한 연구를 추진하도록 할 필요가 있다. 여섯째, 고

용노동부의 노동권익센터가 성소수자 지원단체와 협력하여 성소수자 전담 노동권익센터 설치가 필요하다. 이 노동권익센터와 노동조합의 협력도 필요하며, 청소년 성소수자 아르바이트에서 일어날 수 있는 괴롭힘에도 정부 당국은 관심을 가지고 대책을 수립하여야 한다.

제 1 장 서 론

제1절 연구 배경

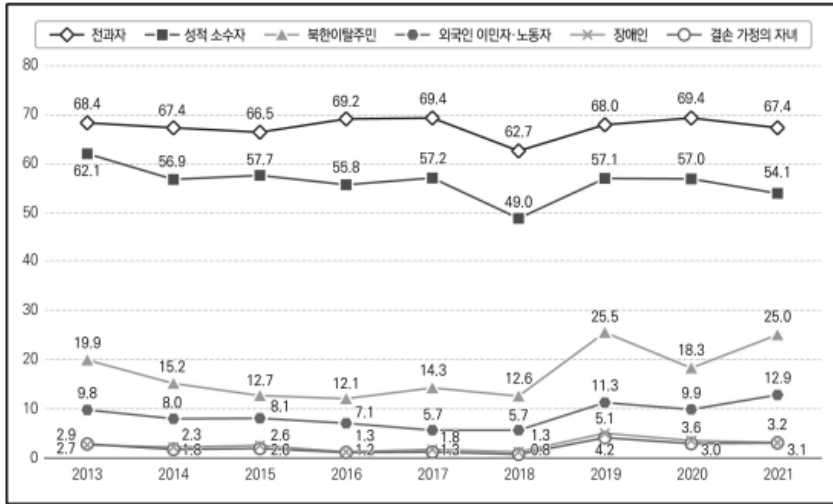
1. 문제의식

사회적 소수자(Social Minorities)를 대상으로 하는 대중의 사회적 배제 경향은 여전하다. ‘2021년 사회통합실태조사’(한국행정연구원) 결과에 따르면, 2021년 기준 응답자의 67.4%는 전과자를 받아들일 수 없다고 하였으며, 성적 소수자에 대해서는 54.1%, 북한이탈주민에 대해서는 25.0%, 외국인 이민자·노동자에 대해서는 12.9%였다. 더욱 놀라운 사실은 단일민족이라 하면서도 같은 민족인 전과자, 성적 소수자, 북한이탈주민을 외국인보다 더욱 싫어한다는 결과일 것이다.

소수자 배제 인식의 연도별 추이도 참고할 만하다. 먼저 전과자의 경우는 2013년의 68.4%에서 2021년의 67.4%로 1.0%p 줄어들었다고는 하나 여전히 강고한 편이라 하겠다. 그리고 북한이탈주민은 2013년의 19.9%에서 2021년 25.0%로 5.1%p 늘어났으며, 마찬가지로 외국인 이민자·노동자도 2013년의 9.8%에서 2021년 12.9%로 3.1%p 늘어났다. 장애인과 결손 가정의 자녀도 미미하게 증가하면서 배제 인식이 강한 편이다. 하지만 반대로 성적 소수자의 경우는 2013년의 62.1%에서 2021년 54.1%로 8.0%p 줄어드는 결

[그림 1-1] 소수자 배제 인식 연도별 추이

(단위 : %)



주: “받아들일 수 없음”의 응답 비율.

자료: 한국행정연구원(2021), p.70.

과를 보인다. 말하자면, 사회적 소수자 가운데 배제 인식의 뚜렷한 변화를 보이는 집단은 성적 소수자이다. 그렇다고 하더라도 아직 국민의 절반 이상은 성적 소수자에게 거부감을 가지고 있다는 사실에는 변함이 없다.

이러한 인식 속에서 성적 지향성을 이유로 한 차별은 여전히 사회·직장 내에서 해소되지 않고 있다. 다음의 기사 세 가지는 전형적인 사례라 하겠다. 약간 긴 내용이지만, 생생한 증언이라 그대로 소개하기로 한다.

“임푸른(39) 씨는 자신의 성별을 여성·남성 이분법으로 분류하지 않는 ‘논바이너리’ 트랜스젠더다. 임 씨는 자신을 태어난 성(신체 성별) 그대로인 남성으로 보는 시선에서 ‘해방’되고자 머리카락을 어깨 아래까지 길렀고, 주로 여성들이 입는 옷을 선호한다. 임 씨를 향해 직장 동료들은 “머리카락을 왜 기르는 것이냐”, “남자가 왜 그런 옷을 입냐”며 예삿일처럼 외모 지적을 했다. 견디다 못해 1년 만에 퇴사했다. 다른 직장을 구했지만, 상황은 다르지 않았다. 상사는 “직원들이 ‘너무 심하다’고 여길 만큼” 사사건건 공개적으로 면박을 줬다. 임 씨는 결국 2년 만에 또다시 회사를 그만뒀다. 그는 “차별 때문에 회사를 그만뒀는데, (이후) 취업이 계속 안 돼 많이 우울했다”고 말했다” (한겨

레, 2023. 3. 31. 인터넷 기사, 검색일 : 2024. 12. 8.)

“28일 장혜영 정의당 의원실은 청년 인권단체 ‘다움’(다양성을 향한 지속 가능한 움직임)이 실시한 설문조사를 기반으로 ‘2021 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태조사 결과’를 공개했다. … ‘성소수자라는 이유로 폭력이나 위협, 괴롭힘이 걱정돼 정체성을 드러내기 꺼려 하는 곳은 어디인가’라는 물음(중복 답변)에 직장이라는 이들은 66.3%에 달했다. … 실제 일하는 성소수자 청년 10명 중 7명(73.3%)은 직장에서 자신의 정체성을 숨기거나 속이고 있다고 답했고, 직장에서 성소수자를 향한 부정적인 태도를 경험했다는 이들도 42.5%에 달했다” (한국일보, 2022. 1. 28. 인터넷 기사, 검색일: 2024. 12. 8.)

“국가인권위원회는 9일 ‘트랜스젠더 혐오차별 실태조사’를 통해 트랜스젠더는 가정, 학교, 직장, 군대, 병원 등 모든 장소에서 혐오의 대상이 되고 있다고 밝혔다. … 최근 5년간 구직 활동 경험이 있는 469명 중 268명(57.1%)이 트랜스젠더 정체성과 관련하여 직장에 지원하는 것을 포기한 경험이 있다고 했다. 구직 활동을 경험한 적이 있는 응답자들은 구직 및 채용 과정에서 외모 등이 남자·여자답지 못하다는 반응이나 평가를 받거나(48.2%), 주민등록번호에 제시된 성별과 성별 표현이 일치하지 않아서(37.0%) 혹은 출신 학교 등을 기재해야 하는 지원 서류를 제출할 때(27.0%) 어려움을 겪었다고 응답했다. 현재 직장에 재직 중인 응답자들은 화장실이나 탈의실 등 남녀가 구분된 회사 내 공간(26.9%), 남녀 구분된 복장(14.1%), 출장이나 워크숍 참여 시 남녀 분리된 숙소(10.9%) 등과 관련하여 어려움을 겪는다고 호소했다. 하지만, 현재 직장에서 이러한 부당한 대우나 어려움을 겪은 응답자 중 이에 대응했다고 보고한 이들은 10%가 되지 않았다” (경향신문, 2021. 2. 9. 인터넷 기사, 검색일 : 2024. 12. 8.)

이와 같은 성소수자에 대한 편견과 차별에 경종을 울린 판결이 최근에 있었다. 올해(2024년) 7월 18일 대법원 전원합의체(주심 김선수 대법관)가 동성 커플의 건강보험 피부양자 자격을 인정하는 판결을 내린 것이다. 특히 다수 의견에서 “경제적 생활공동체를 형성한 동성 동반자 집단과 사실상 혼인관계에 있는 이성 동반자 집단은 본질적으로 동일”함을 확인하였다(법률신문, 2024. 7. 20. 인터넷 기사, 검색일 : 2024. 12. 8.).

참고로 「국가인권위원회법」 제30조(위원회의 조사대상) 제2항에서는 “평

등권침해의 차별행위”에 “성적 지향 ... 을 이유로 한 다음 각호의 1에 해당하는 행위”에 포함하고 있다. 그리고 해당 조문 제1호에는 “고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)에 있어서 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위”가 제시되고 있다.

성소수자의 사례와 같이 사회적 소수자는 사회 전반에 걸쳐 그리고 특히 노동시장 참여(구직, 취업, 퇴직 등)에서도 각종 어려움을 호소하는 상황이다. 하지만 이들이 그야말로 ‘소수’라는 이유로 이들의 고용과 노동 실태는 일부 전문가나 활동가들의 관심 대상이었을 뿐 그다지 주목을 받지 못하고 있다.

이는 연구에서도 마찬가지이다. DBpia에서 “성소수자”라는 제목의 논문을 검색한 결과, 사회과학 분야는 86건의 논문 검색 결과를 보였으며¹⁾, 이와 달리 “북한이탈”이라는 이름의 논문은 762건이었다. 이처럼 국내에서 성소수자 관련 연구는 그리 많은 편이 아니다.

2. 연구 목적

이 연구는 ‘사회적 소수자의 고용과 노동’을 주제로 하는 연구과제의 첫 연구 대상으로서 성소수자를 선정하고, 성소수자의 고용·노동 실태를 파악하고자 하였다. 이들이 구직·채용으로부터 시작하여 노동과정에서 경험하는 각종의 차별적 요소를 확인함으로써 성소수자에게 필요한 정책 대안의 기초 자료를 확보하는 것을 목적으로 한다. 아울러 국내외 성소수자 법·제도적 보호 정책 동향을 확인하여 향후 정책적 지원방안을 모색하는 데 도움이 되고자 한다.

1) 제2장에서 설명하고 있지만, 관련 연구도 최근에 들어 크게 증가하였다.

제2절 연구 구성과 방법

1. 연구 구성과 방법

제2장에서는 해외의 앞선 연구를 정리하면서 채용, 임금 수준, 승진(유리 천장), 스트레스, 건강, 괴롭힘, 실업 등과 관련하여 성소수자가 겪는 차별을 확인해 본다. 이는 문헌을 검토하는 방법에 기초할 것이다.

다음으로 제3장에서는 성소수자 39명을 대상으로 하는 심층면접조사를 실시하여 성소수자들이 노동시장에 진입하는 과정, 그리고 직장 생활을 영위해 나가는 과정에서 어떠한 어려움을 경험하는지 구체적 내용을 이해해 보고자 한다. 이를 위하여 질적 사례연구(case study) 방법을 적용하였다. 사례연구는 하나의 사례에 대한 풍부한 묘사와 설명을 제공하는 연구방법으로, 결과보다는 과정에, 특정 변수보다는 세부 맥락에, 확증보다는 발견에 관심이 있는 방법이라 하겠다.

이처럼 성소수자가 겪는 어려움은 개인이 스스로 해결하기에는 부담이 너무나도 크다. 노동조합이 동료로서 이들을 어떻게 지지하고, 연대하는지 알아보고자 제4장에서는 노동조합의 대응을 살펴보았다. 주로 양대 노총의 관련 자료를 검토함과 더불어 노총의 활동가 면담을 실시하기로 한다.

아울러 법적 제도가 성소수자를 어떻게 보호할 수 있는지를 제5장에서 다루기로 한다. 개인이나 노동조합의 이해대변에는 한계가 있으며, 성소수자를 보호하는 근본적 장치는 법적 제도이기 때문이다. 관련 법의 법리적 검토를 통하여 향후에 법적 보완이 필요한 사항을 제시하기로 한다.

마지막으로 이상의 연구 결과로부터 어떠한 정책과제가 필요한지를 제6장에서 논의해 보기로 한다.

2. 성소수자 관련 용어 정의²⁾

이 보고서 내용을 이해하기 위하여 성소수자와 관련된 용어의 정의를 간략히 살펴보기로 한다. 이는 ILGA-Europe 사이트³⁾에서 소개한 내용을 번역하였다. 참고로 ILGA-Europe은 유럽과 중앙아시아 54개국 700개 이상의 단체 연합으로 구성된 독립적인 국제적 비정부기구이다. ILGA는 'The International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association'의 약자이다. ILGA-Europe 사이트⁴⁾에서는 성소수자와 관련된 용어 정의를 소개하고 있다. 이로부터 연구와 관련하여 설명이 필요한 용어만 간추려 번역, 소개하기로 한다.

- ① 게이(Gay) : 같은 성(gender)의 사람에게 성적이거나(으로) 감정적으로 매력을 느끼는 사람. 통상 남성을 의미하지만, 같은 성이나 여러 성에 매력을 느끼는 사람들이 자신을 게이로 정의할 수 있음
- ② 논바이너리(Non-binary) : 남성 또는 여성 이외의 젠더 정체성을 나타냄
- ③ 동성애(Homosexual) : 자신의 젠더(gender)와 성적 파트너(sexual partner)의 젠더에 기초하여 동성애로 분류하며, 파트너의 젠더가 개인의 젠더와 같을 때, 해당 사람은 동성애로 분류. 동성애자(homosexual people) 대신 레즈비언(lesbian)과 게이 남성(gay men)이라는 용어를 사용할 것을 권고
- ④ 동성애 혐오(Homophobia) : 동성애에 대한 두려움, 불합리한 분노, 과민, 증오
- ⑤ 레즈비언(Lesbian) : 여성에게 성적 · 감정적으로 매력을 느끼는 여성
- ⑥ 범성애(Pansexual) : 젠더에 관계없이 사람들에게 감정적 · 성적으로 매력을 느끼는 경우
- ⑦ 법적 젠더 인정(Legal gender recognition) : 트랜스젠더나 인터섹스의

2) 장별로 필자가 사용한 성소수자 관련 용어에도 약간의 차이가 존재한다. 현실에서도 용어가 복합적으로 사용되고 있고, 이 현실을 그대로 담는다는 의미에서 이 연구는 통일된 개념으로 정리하지 않았다. 독자의 양해를 얻고자 한다.

3) <https://www.ilga-europe.org/>.

4) <https://www.ilga-europe.org/about-us/who-we-are/glossary/>(검색일: 2024. 12. 3.).

젠더가 법에서 인정되는 과정이나 성취를 뜻함

- ⑧ 성적 지향(Sexual orientation) : 심오한 애정(profound affection), 감정적 · 성적 매력, 개인 사이의 친밀한 관계나 성적 관계 등과 관련한 개인의 지위(capacity)
- ⑨ 시스젠더(Cisgender) : 트랜스젠더로 인식하지 않는 사람⁵⁾
- ⑩ 아웃(Out) : 공개적으로 게이, 레즈비언, 양성애자, 트랜스젠더, 인터섹스를 밝힘⁶⁾
- ⑪ 양성애(Bisexual) : 한 성(gender) 이상의 사람에게 감정적으로(이거나) 성적으로 끌리는 경우
- ⑫ 양성애 혐오증(Biphobia) : 양성애(bisexuality)와 양성애자(bisexual people)에 대한 두려움, 불합리한 분노, 과민, 증오
- ⑬ 이성애(Heterosexual) : 여성(남성)으로 확인되는 사람에게만 성적 · 감정적으로 매력을 느끼는 남성(여성)으로 확인되는 사람을 일컫음
- ⑭ 인터섹스(Intersex) : 남성(male)이나 여성(female)이라는 전형적인 정의에 맞지 않는 성 특성(sex characteristics : 성적 해부학(sexual anatomy), 생식 기관(reproductive organs), 호르몬 구조 · 수치(hormonal structure and/or level), 염색체 패턴(chromosomal patterns) 등)을 가지고 태어난 경우. 인터섹스라는 용어는 신체적으로 성(sex)은 하나의 스펙트럼(spectrum)이며, 남성이나 여성이 아닌 성 특성의 변이가 있는 사람들이 존재한다는 사실을 인정하는 것⁷⁾
- ⑮ 전환(Transition) : 자신이 인식하는 젠더로 살기 위하여 선택하는 일련의 단계(steps)를 뜻함. 이는 사회적이자 의료적인 전환으로 가족, 친구, 동료에게 커밍아웃을 하거나 자신의 젠더에 맞는 옷을 입거나 행동을 하며, 법적인 절차를 통하여 이름을 바꾸거나 성(sex)/젠더(gender)를 바꾸는 것, 호르몬 요법을 포함하는 의료적 처치나 외과적 수술 등을 포함
- ⑯ 젠더(Gender) : 부여된 성(sex)에 기반하여 개인에게 문화적 · 사회적 기대를 가지게 하는 사회적 개념(social construct)⁸⁾

5) 출생하였을 때의 성(sex)과 젠더(gender)가 일치하는 사람을 뜻한다.

6) 제3장 설명 참고.

7) 제3장 설명 참고.

- ⑰ 젠더 불일치(Gender non-conforming)⁹⁾ : 남성이나 여성 이외의 젠더 표현(Gender expression)
- ⑱ 젠더(성) 정체성(Gender identity) : 개인의 내적이자 개인적인 젠더 경험(experience)으로서 태어날 때 부여된 성(sex)과 일치하지 않을 수 있음. 신체(body)에 대한 개인적인 느낌(sense)과 젠더 표현을 포함. 만일 자유롭게 선택이 가능하다면, 신체적 용모(bodily appearance) 수정이나 의료적·외과적 수단 등의 기능(function) 수정이 따르기도 함. 일부의 젠더 정체성은 젠더 이분법(gender binary)과 관련 기준을 넘어섬
- ⑲ 젠더 표현(Gender expression) : 복장, 말투, 버릇 등을 통해 자신의 성 정체성(gender identity)을 다른 사람에게 나타내는 것. 젠더 표현은 자신의 성정체성이나 태어날 때 부여된 성(gender)과 일치할 수도 있고 일치하지 않기도 함
- ⑳ 커밍아웃(Coming-out) : 레즈비언, 게이, 양성애자, 트랜스젠더, 인터섹스를 밝히는 과정
- ㉑ 퀴어(Queer) : LGBTQ를 비하하는 단어였으나 전통적인 젠더 범주와 이성애 중심의(heteronormative) 사회 규범을 넘어서는 젠더 정체성을 가진 사람으로 교정되었음
- ㉒ 트랜스/트랜스젠더(Trans/Transgender) : 젠더 정체성이나(과) 젠더 표현이 출생 시에 부여된 성/젠더와 다른 사람. transsexual, transgender, transvestite/cross-dressing, androgyne, polygender, genderqueer, agender, gender variant, gender non-conforming 등을 포함
- ㉓ 트랜스젠더 혐오증(Transphobia) : 트랜스젠더에 대한 편견, 혐오, 두려움을 포함하여 젠더 정체성과 젠더 표현 등에 대한 부정적인 문화적·개인적 신념, 의견, 태도, 행동을 의미
- ㉔ LGBTI : 레즈비언(lesbian), 게이(gay), 양성애자(bisexual), 트랜스젠더(trans), 인터섹스(intersex)의 약어

8) 성(sex)과 구별하기 위하여 '젠더'라고 번역하지만, 경우에 따라 '성'이라고도 함에 유의.

9) 'non-conforming'을 여기에서는 '불일치'라 번역하였으나 정확한 번역이라고는 하기 어렵다는 점에 유의.

제 2 장

앞선 연구가 알려준 사실

제1절 성소수자 규모

먼저 논의를 시작하는 의미에서 외국의 성소수자 규모를 조사한 결과를 살펴보고자 한다. 아직 국내에 관련 통계가 없는 현실을 생각해 볼 때, 이는 좋은 참고가 되리라 생각한다.

1. OECD

OECD(2019)는 회원국의 통계국이나 공공기관에서 실시한 전국 단위 조사 통계를 정리하였다. 먼저 LGBT 정의는 다음과 같다(표 2-1 참조). 조사는 15개국(호주, 캐나다, 칠레, 덴마크, 프랑스, 독일, 아이슬란드, 아일랜드, 이탈리아, 멕시코, 뉴질랜드, 노르웨이, 스웨덴, 영국, 미국)에서 실시되고 있으나 통계 결과는 14개국이 제공하고 있다. 이 조사 결과에 따르면, LGB 인구는 성인 인구의 평균 2.7%를 차지하는 것으로 추정되었다(그림 2-1 참조). 말하자면, 14개 OECD 회원국에서 최소 1,700만 명의 성인이 LGBT라고 스스로 인식하고 있음을 알 수 있다.

그런데 OECD(2019)는 성적 자기인식(sexual self-identification)에 기초한 응답은 성적 행위(sexual behavior)나 성적 이끌림(sexual attraction)에

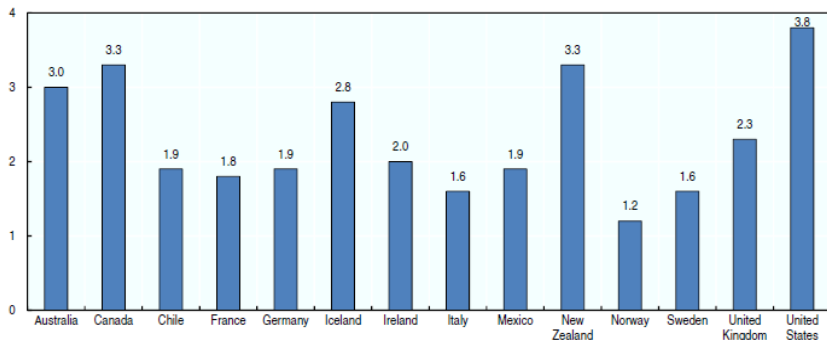
〈표 2-1〉 LGBT 정의

LGBT는 '레즈비언, 게이, 양성애자, 트랜스젠더'의 약자이다. LGBT는 성적 지향과 성정체성이라는 두 가지 뚜렷한 특성에 따라 정의된다. 성적 지향은 이성 개인, 동성 개인 또는 이성 및 동성 모두와 깊은 감정적, 성적 매력을 느끼고 친밀한 관계와 성적 관계를 맺는 능력을 의미한다. 그리고 성적 지향은 이성애자, 레즈비언, 게이 남성 및 양성애자를 구분할 수 있도록 한다. 성정체성은 남성적, 여성적 또는 양성적이라는 내면의 감각을 의미한다. 이처럼 트랜스젠더와 시스젠더로 구분할 수 있으며, 트랜스젠더는 출생 시 자신의 생물학적 성과 성정체성이 다른 사람이다. 성정체성과 성적 지향 측면에서 대다수와 다르기 때문에 LGBT를 '성소수자(sexual and gender minorities)'라고도 부른다.

자료 : OECD(2019), p.15.

[그림 2-1] 성소수자 비율

(단위 : %)



자료 : OECD(2019), p.16.

기초한 규모보다 적을 수 있음에 유의할 것을 알리고 있다. 성적 행위를 기준으로 할 때는 규모가 70% 더 크게 나타나며, 성적 이결림을 기준으로 할 때는 2배일 수 있다고 한다(OECD, 2019 : 17).

2. 미국의 조사 통계

미국은 일찍부터 조사 통계 일부에서 성적 지향성에 대한 조사를 실시하였다. Badgett et al.(2021)에 따르면, 국민건강면접조사(the 2013~2018 National Health Interview Surveys : NHIS)와 건강위험요인감시조사(the 2014~2018

Behavioral Risk Factor Surveillance System : BRFSS)가 성지향성, 성정체성 조사를 실시하였다고 한다.

〈표 2-2〉를 보면, NHIS의 경우에 18세 이상의 여성 가운데 1.4%가 자신을 레즈비언이라 응답하였으며, 남성의 1.8%는 게이라 응답한 것으로 확인된다. 이는 BRFSS에서도 유사한 결과를 보인다. 양성애자라 응답한 경우는 NHIS에서는 여성 1.3%, 남성 0.6%이며, BRFSS는 2.2%였다. 그리고 기타(Something else)는 트랜스젠더, 퀴어, 범성애자(pansexual)를 대체로 일컫는데 NHIS는 0.3%, BRFSS는 0.7%였다.

Badgett et al.(2019)에서는 성적 지향성에 따른 인구통계학적 특성도 함께 보여준다. 관심을 끄는 것은 고학력자 구성인데 학사 학위 이상의 비중이 레즈비언이나 게이로 상대적으로 높고, 양성애자가 상대적으로 낮다는 사실, 노동력 참여율(경제활동참여율)은 여성의 경우에 레즈비언과 양성애자 모두 상대적으로 높는데, 남성의 경우에는 게이는 높으나 양성애자는 미미하게 낮다는 사실이다. 그리고 빈곤선 이하의 비중은 양성애자가 상대적으로 높다는 사실이 눈에 띈다.

〈표 2-2〉 LGBTQ 인구 규모

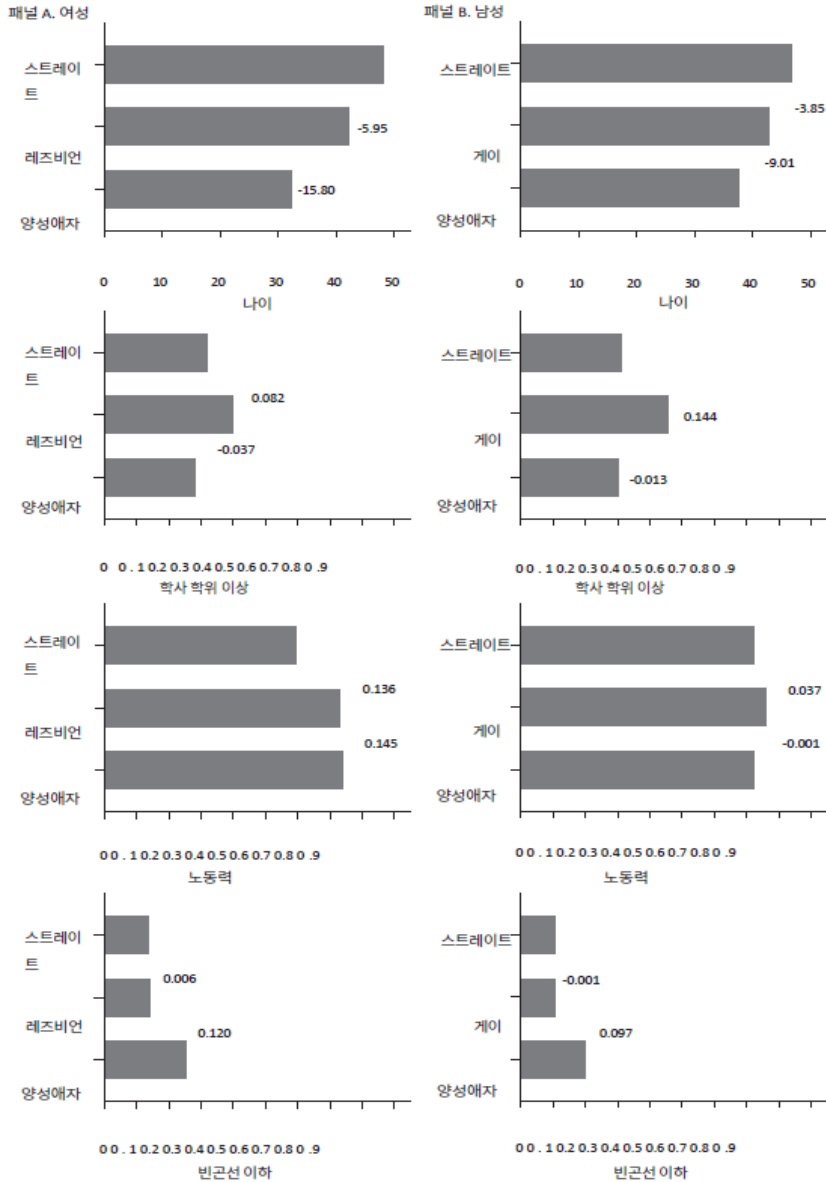
(단위 : %)

	OECD(2019)	NHIS		BRFSS
	일부 OECD 회원국	미국		35개 美 주
	모든 성인	모든 여성	모든 남성	모든 성인
성적 지향				
이성애	96.2~98.8	95.6	96.2	92.1
게이/레즈비언	0.5~1.7	1.4	1.8	1.7
양성애	0.3~2.0	1.3	0.6	2.2
기타		0.3	0.3	0.7
성별 정체성				
트랜스젠더	0.1~0.3			0.5
男→女				0.2
女→男				0.2
젠더를 밝히지 않음				0.1

자료 : OECD(2019), p.17, p.19, 나머지는 필자 작성(Badgett et al.(2021, p.143)에서 재인용).

[그림 2-2] 성적 지향성에 따른 인구통계학적 특성

(단위: %, %p)



주: 가중치를 적용한 결과이며, 그림 안의 수치는 이성애자(스트레이트) 평균 대비 차이를 뜻함.

자료: Badgett et al.(2021), p.149.

3. 캐나다 인구조사

캐나다는 2021년 인구조사에서 세계 최초로 성(sex)으로서 남과 여가 아닌 성 다양성을 반영한 조사를 실시하였다. 먼저 다음과 같은 정의를 따랐다.

〈표 2-3〉 캐나다 2021 인구조사의 성 정의

성(Gender): 개인의 사적이자 사회적인 정체성(personal and social identity)으로서 남성, 여성 또는 논바이너리(non-binary)
출생 당시의 성(Sex at Birth): 출생 당시 개인의 생식기와 여타 신체적 특성에 따라 전형적으로 부여된 성
시스젠더(Cisgender person): 출생 당시의 성과 젠더가 일치하는 남성·여성
트랜스젠더(Transgender person): 출생 당시의 성과 젠더가 일치하지 않는 남성·여성
논바이너리(Non-binary person): 남성이거나 여성이 아닌 개인(예: 무성(agerender), 플루이드(fluid), 퀴어(queer), 투스피릿(two-spirit))

자료: Statistics Canada, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/98-20-0001/982000012021001-eng.cfm>(검색일: 2024. 12. 2.).

구체적으로는 [그림 2-3]과 같이 응답자가 표시하도록 하였다. 말하자면, 태어날 때 확인되는 성(sex)을 먼저 표시하고, 다음에 정체성에 기초한 성(gender)을 표시하되 남성도 여성도 아닌 경우에는 기타란에 적도록 하였다. 이를 위하여 〈표 2-3〉과 같은 성 정의를 제공하고 있다.

이와 같은 조사표에 기초하여 실시된 조사 결과를 보면, 먼저 100,815명이 자신을 트랜스젠더나 논바이너리라 응답하였다(Statistics Canada, 2022: 2).

[그림 2-3] 캐나다 2021 인구조사의 성 관련 질문

2 What was this person's sex at birth ? Sex refers to sex assigned at birth.	☐ Male ☐ Female	☐ Male ☐ Female
3 What is this person's gender ? Refers to current gender which may be different from sex assigned at birth and may be different from what is indicated on legal documents.	☐ Male ☐ Female Or please specify this person's gender: 	☐ Male ☐ Female Or please specify this person's gender:

자료: Statistics Canada, https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Instr.pl?Function=getInstrumentList&Item_Id=1285256&UL=1V&(검색일: 2024. 12. 2.).

이는 캐나다 인구의 약 0.33%에 해당하였다. 트랜스젠더라 응답한 사람은 59,460명이었으며, 논바이너리라 응답한 사람은 41,355명이었다. 특히 20~24세 인구의 경우에는 0.85%가 트랜스젠더이거나 논바이너리라 응답하고 있어 100명 가운데 1명 가까이가 남성이나 여성과 다른 성정체성을 가지고 있음이 확인되었다.

그리고 트랜스젠더와 논바이너리의 비율이 세대별로 다르게 나타났는데 Z세대(1997~2006년)는 0.79%, 밀레니얼 세대(1981~1996년생)는 0.51%, X세대(1966~1980년생)는 0.19%, 베이비붐 세대(1946~1965년생)는 0.15%, 전간기·2차대전 세대(1945년 이전 출생)는 0.12%인 것으로 확인되었다. 보고서는 이 결과의 해석을 흥미롭게 하고 있다. 먼저 시간이 흐름에 따라 성(gender)과 성적 다양성(sexual diversity)에 대한 수용과 이해가 진전되었다는 점, 그리고 세대가 젊을수록 자신의 성정체성(gender identity)을 편하게 보고한다는 점을 들었다. 물론 트랜스젠더, 논바이너리, LGBTQ2+에 대한 사회적 법적 인식도 있음을 배경으로 언급하였다.

이와 같은 배경인지 15세 이상 인구의 평균 연령이 48.0세이나 트랜스젠더 인구의 평균 연령은 39.4세이며, 논바이너리 인구의 평균 연령은 30.4세인 사실도 보고서에서 다루고 있다. 그리고 15세 이상의 논바이너리 인구 가운데 15.5%가 대도시 도심에 거주하고 있었는데, 이는 트랜스젠더(7.0%), 시스젠더(4.7%)보다 매우 높은 비율이라는 점도 특기하고 있다.

제2절 성소수자 차별의 여러 형태

1. 차별은 어떻게 나타나는가?

가. 차별의 원인

유경준·황수경(2005)은 노동시장에서 일어나는 차별을 [그림 2-4]와 같이 구분하고 있다. 크게는 선호 차별, 통계적 차별, 구조적 차별이 있으며,

선호 차별에는 고용주, 동료, 소비자로부터 비롯되는 차별이 있다.

선호 차별에 따르면, 고용주가 성소수자에게 가지는 선입견으로부터 비롯하여 이들에게 차별적인 대우를 하게 된다. 이는 임금 격차로 나타난다. 마찬가지로 동료 주류집단이 비주류집단인 성소수자와 함께 일하기를 꺼릴 때, 고용주는 주류집단의 노동자에게 우대하는 방식으로 보상을 함으로써 차별이 발생한다. 그리고 소비자의 경우에도 성소수자에게 편견을 가지고 있을 때, 이들이 일자리를 가지기 어렵고, 취업을 하려면, 상대적으로 낮은 임금을 받아들여야만 한다.

다음으로 통계적 차별은 고용주가 성소수자에 대한 정보가 충분하지 못할 때 나타난다. 과거에 경험하였던 성소수자에 대한 자신의 인상이나 다른 사람들의 의견 등으로부터 평균적인 기대를 가지게 되고, 이 기대로 성소수자 개인의 특성과 관계없이 대우를 하게 되는 차별이 발생할 수 있다.

세 번째로 구조적 차별이 있다. 유경준·황수경(2005)은 분단노동시장이 존재할 때, 비주류집단은 상대적으로 열악한 노동조건의 2차 노동시장으로 진입하여야 함을 설명한다. 성소수자의 경우도 이에 해당할 수 있다. 마찬가지로 인종 사이에 나타날 수 있는 언어의 차이가 임금 격차를 야기할 수 있음을 유경준·황수경(2005)은 언급하고 있다. 성소수자의 경우에는 이와 같은 차이가 명확하게 나타나지는 않지만, 전혀 없으리라는 보장도 없을 것이다.

[그림 2-4] 노동시장에서 일어나는 차별



자료 : 유경준·황수경(2005), p.2(일부만 인용).

이제 아래에서는 노동시장에서 여러 형태로 나타나는 성소수자를 대상으로 하는 차별을 앞선 연구로부터 알아보기로 한다. 이는 다음의 장에서 살펴볼게 될 성소수자의 목소리로부터 직접 확인하는 사전 준비로 보아도 좋을 것이다.

나. ILO의 PRIDE 프로젝트 보고서

다음의 절로 넘어가기 전에 ILO 조사 결과를 한 가지 상세하게 인용하기로 한다. 이 보고서에서는 성소수자들이 일자리에서 겪은 차별이 어떠한가를 알 수 있기 때문이다.¹⁰⁾

ILO는 2012년 노르웨이 정부 지원으로 “Gender Identity and Sexual Orientation : Promoting Rights, Diversity and Equality in the World of Work(PRIDE)”라는 프로젝트를 수행하였다. 이 프로젝트는 두 가지 목적을 가지고 있었는데, 첫째는 LGBT 노동자에 대한 차별을 연구하는 것, 그리고 둘째는 통합을 증진시키는 우수 사례에 관심을 높이는 것이다.

차별과 관련한 연구는 아르헨티나, 헝가리, 태국(타일랜드)을 대상으로 하여 프로젝트가 완료되었다.¹¹⁾ 프로젝트 결과를 보면, 먼저 성소수자는 교육에서 차별(discrimination)과 괴롭힘(harassment)이 있었고, 이 때문에 고용(employment)에서도 희망을 가지기 어렵게 하는 상황으로 나타났으며, 차별은 채용 과정에서도 고용 사이클(employment cycle)에서도 지속되었다고 한다. 심지어 이들은 괴롭힘을 당하고, 집단적인 공격을 받는가 하면, 성적·신체적인 폭행까지도 감내하여야만 한 것으로 확인되었다.

이 배경에는 이성애(heterosexual)가 정상(normal)이라는 사회적 신념인 ‘이성애 규범성(heteronormativity)’이 자리하고 있으며, 여성이나 남성이 가져야 할 모습과 행동에 대한 기대가 작용하고 있다. 놀랍게도 성소수자는 개인적인 생활에 대한 공격적인 질문과 함께 왜 이성애자가 아닌지를 해명하라는 요구를 받기도 한다. 심지어 이들이 여성성(femininity)이나 남성성

10) 아래의 내용은 ILO(2012)를 발췌하여 번역하였다.

11) 코스타리카, 프랑스, 인도, 인도네시아, 몬테네그로, 남아프리카는 미완의 상태였다고 한다.

(masculinity)을 보여줌으로써만 인정을 받기도 하는데, 예를 들면 레즈비언이 태도나 드레스 입기로 여성성을 확인하도록 하는 고용주도 있다는 것이다.

차별적인 대우와 폭력에 대한 두려움으로 많은 LGBT 노동자는 자신의 성적 지향성을 숨겨야만 한다. 이는 심각한 불안을 야기하며, 생산성 감소로도 나타나기도 한다.

트랜스젠더가 받는 차별은 매우 다양하였다. 채용 면접 단계에서 외모를 보고, 바로 거절을 당하기도 하고, 취업을 하게 되더라도 자신의 성(gender)과 이름이 반영된 신분증이 받아들여지지 않는가 하면, 옷차림도 마음대로 할 수 없으며, 샤워실 이용에 제약이 있게 되고, 직장 동료의 괴롭힘에 노출되는 양상을 보인다.

2. 채 용

채용은 성소수자가 구직 과정에서 차별을 받았는지 결과에서 확인하기가 어렵기 때문에 구직 실험을 실시한다. 구직자가 성소수자임을 직·간접적으로 알 수 있게 하는 방식으로 지원서를 고용주에게 보내고, 채용 면접에 참여하라는 통보를 받는지를 확인하는 방식이다. 여기에서는 레즈비언, 게이, 트랜스젠더 각각의 사례를 소개한다.

가. 레즈비언 : 오스트리아 사례

채용 과정에서 성소수자가 겪게 되는 차별을 분석한 논문으로는 먼저 Weichselbaumer(2003)가 있다. Weichselbaumer(2003)는 성소수자가 통계 조사에서 응답을 하지 않았을 가능성을 염두에 두고, 이 때문에 일종의 편의(bias)가 있을 수 있음을 고려하여 실험적 방법을 채택하였다. 이 실험이란 구인 광고에 연령, 학력, 경력 등이 동일하지만, 성적 취향(sexual preference)에서만 차이가 있는 지원서를 보내는 것이다. 실험은 당시 성소수자에 대한 차별금지정책이 없었던 오스트리아를 대상으로 하여 실시되었다. 유형은 여성적인 여성(feminine straight : FS), 남성적인 여성(masculine straight :

MS), 여성적인 레즈비언(feminine lesbian : FL), 그리고 남성적인 레즈비언(masculine lesbian : ML)의 네 집단이다. 예를 들면 여성적인 취미로서 그림 그리기, 옷 디자인 하기, 옷 만들기 등이고, 남성적인 취미로서 암벽 타기, 카누 경기, 드럼 연주, 모터사이클 운전 등을 나타냈다. 그리고 실험을 위해 지원한 일자리는 여성이 많이 일하는 사무직(회계·비서)이었다.

실험은 1차로 1998년 초부터 그해 말까지 FS와 MS가 구직신청을 하고, 2차로 1998년 말부터 1999년 중반까지 FS와 ML이 구직신청을 한 뒤 3차로 1999년 중반부터 2000년 말까지 FL과 MS가 구직신청을 하는 방식으로 이루어졌다. 613개의 일자리에 대하여 1,226개 지원서가 제출되었다. 고용주는 우편이나 전화응답기에 면접 채용 응시를 알려주도록 하였으며, 만일 이처럼 면접에 오라고 하는 응답이 있으면, 고용주 편의를 위하여 면접에 참여하지 않도록 하였다.

실험 결과는 우리에게 많은 흥미를 제공해준다. 1차 응시에서 FS가 면접 채용 응시 기회를 얻은 사례는 43.38%, MS는 42.65%로 이 차이는 -0.74%p였으나 2차 응시에서 FS의 60.82%가 응시 기회를 얻었다면, ML은 47.95%로 차이가 12.87%p나 되었다. 이에 따라 성적 지향성의 차이를 나타내는 MS와 ML의 차이는 -12.13%p나 되었음을 보인다. 게다가 5% 수준에서 통계적으로 유의한 결과였다. 이 결과에서 Weichselbaumer(2003)는 ML보다 MS가 유리함을 나타내는 것으로 이해하였다.

다음으로 3차 응시에 참가한 MS와 FL을 비교해보면, MS는 48.82%, FL은 36.47%로 이 둘의 차이는 12.35%p이며, 1차 응시의 MS-FS 차이인 -0.74%p와 비교하였을 때, 성적 지향성의 차이에 해당하는 FS-FL은 -13.09%p였다. 말하자면, 레즈비언임을 밝힌 경우에 13.09%p 만큼 면접 채용 응시 기회를 잃게 된 결과이다.

그런데 Weichselbaumer(2003)는 한 걸음 더 나아갔다. 이 결과에 경기 변동에 따른 차이도 포함되었을 가능성도 배제하지 못하는 만큼 면접 응시 기회를 피설명변수로 하고, 성적 지향성과 지원 시기(2차, 3차)를 설명변수로 하는 로짓 분석을 시행하였다. 이 결과는 아래의 표와 같다. 결론적으로 말하면, 레즈비언이라는 성적 지향성을 나타내는 경우에는 면접 채용 응시 기회에 불리하게 작용함을 알 수 있다.

〈표 2-4〉 면접 채용 응시 기회 로짓 분석 결과

	logit (한계효과)	
	(1)	(2)
남성	-0.004(0.15)	-0.007(0.17)
레즈비언 성적 지향	-0.126(3.39)**	-0.131(2.00)*
남성 레즈비언		0.011(0.10)
2차	0.177(4.56)**	0.175(3.62)**
3차	0.059(1.49)	0.062(1.27)
관찰치수	1,226	1,226

주: ()은 표준오차. *, **는 각각 5%, 1% 유의수준에서 통계적으로 유의.
 자료: Weichselbaumer(2003), p.639.

나. 게이 : 그리스 사례

Drydakis(2009)는 Weichselbaumer(2003)의 연구 방식을 채택하되 남성 게이를 대상으로 하였다. 결론을 먼저 말한다면, Weichselbaumer(2003)와 유사하게 그리스 민간 부문의 일자리에 남성 게이가 면접 전형에 참여하라는 통보를 받기가 어려움을 확인하였다.

연구방법론으로서 Drydakis(2009)는 Riach and Rich(2002)의 실험 방식을 응용하였다. 말하자면, 쌍으로 구직 신청을 하는 것이다. 연령, 교육 수준, 경력, 혼인 여부 등의 특성이 같은 쌍으로 함으로써 성적 지향성이라는 효과만 나타나도록 하였다.

분석 방법은 채용 면접 참여 통보(callback)를 받는가 여부를 종속변수로 하는 프로빗 모형(probit model)을 이용하였다. 물론 설명변수는 성적 지향이다. 결과를 보면, 〈표 2-5〉 첫째 열에서 동성애 지원자가 채용 면접 통보

〈표 2-5〉 채용 면접 통보 여부 프로빗 분석 결과 1

	통제변수		
	이력서 발송 순서 및 종류	+ 직종	+ 개월 수
	(1)	(2)	(3)
성적 지향	-0.262* (0.018)	-0.265* (0.020)	-0.230* (0.019)
R ²	0.077	0.092	0.455
N	3,428	34,28	3,428

주: ()은 표준오차. *는 1% 유의수준에서 통계적으로 유의.
 자료: Drydakis(2009), p.270.

를 받을 것으로 예상되는 확률이 이성애자보다 26.2% 더 낮음을 확인할 수 있다. 마찬가지로 네 개의 직업 더미를 포함한 두 번째 열의 결과와 10개의 구직 월 더미를 포함한 세 번째 열의 결과에서도 추정치 절댓값은 낮아지지만, 비슷한 결과를 보이고 있다.

더욱 흥미로운 결과는 아래 표와 같다. 이는 고용주가 남성일 때, 어떠한 차이를 보이는가를 분석한 결과이다. 표에 따르면, 고용주가 남성일 때, 게이 채용 지원자가 채용 면접 통보를 받게 될 기회가 34.8% 낮았음을 보여준다. 놀랍게도 더미 변수를 추가하면, 이 불리함은 더욱 커지고 있다.

그런데 Drydakis(2009)는 한 걸음 더 나아갔다. 채용 면접을 통과한 성소수자가 제의를 받는 임금 수준(wage offers)에서 차별이 있는지를 확인하여

〈표 2-6〉 채용 면접 통보 여부 프로빗 분석 결과 2

	통제변수		
	이력서 발송 순서 및 종류	+ 직종	+ 개월 수
	(1)	(2)	(3)
고용주 성별	-0.348* (0.021)	-0.363* (0.043)	-0.363* (0.045)
R ²	0.036	0.055	0.163
N	696	696	696

주: ()은 표준오차. *는 1% 유의수준에서 통계적으로 유의.
자료: Drydakis(2009), p.370.

〈표 2-7〉 월 임금 격차

	통제변수		
	이력서 발송 순서 및 종류	+ 직종	+ 개월 수
	(1)	(2)	(3)
성적 지향	-0.016 (0.011)	-0.016 (0.009)	-0.016 (0.013)
R ²	0.013	0.222	0.325
N	220	220	220

주: ()은 표준오차. *, **는 각각 1%, 5% 유의수준에서 통계적으로 유의.
자료: Drydakis(2009), p.370.

본 것이다. 이는 제의를 받은 임금 수준의 자연로그값을 피설명변수로 하고, 설명변수는 마찬가지로 성소수자인지 여부로 하는 회귀분석을 통하여 이루어졌다. 결과를 보면, 동성애자가 이성애자 남성보다 1.6% 낮은 임금 제의를 받는 것으로 확인되나 이는 통계적으로 유의하지 않은 결과이다. 여기에서 결과는 표로 나타내지 않지만, 고용주가 남성일 때는 이 차이가 줄어들고, 고용주가 여성일 때는 조금 더 큰 편이었으나 역시 이들 결과도 통계적 유의성은 보장되지 않았다.

다. 트랜스젠더 : 스웨덴 사례

트랜스젠더 사례는 스웨덴의 사례가 참고할 만하다. Grandberg et al. (2020)은 앞의 사례와 유사하게 12개 저숙련 직종의 채용 공고를 낸 고용주에게 가상의 입사 지원서를 보냈다. 이는 고용주가 스웨덴 고용센터(public employment office)에 채용 공고를 낸 일자리 2,224개에 대해서이다.

가상의 지원자가 트랜스젠더임을 알 수 있는 방식은 태어날 때의 이름(the birth name)을 이력서에 쓰되 다음과 같이 썼다고 한다. “제가 (B 에릭

〈표 2-8〉 고용주의 긍정적 응답률(표본 전체)

(단위: 건, %)

긍정 응답	FF ²⁾	MM	FM	MF
없음(No)	302 (41.14)	337 (61.27)	380 (66.43)	381 (65.58)
있었음(Yes)	432 (58.86)	213 (38.73)	192 (33.57)	200 (34.42)
$\chi^2(1, N=2224)=10.908, p=.012$				
	시스젠더		트랜스젠더	
없음(No)	639 (59.66)		761 (66.00)	
있었음(Yes)	432 (40.34)		392 (34.00)	
$\chi^2(1, N=2224)=9.562, p=.002$				

주: 1) 괄호 안의 숫자는 %. p-값은 Pearson χ^2 -검정에서 계산.

2) 원 논문에 FF의 비율이 각각 57.97과 40.34로 되어 있으나 41.14와 58.66으로 수정하였음.

자료: Grandberg et al.(2020), p.8.

〈표 2-9〉 젠더 비율이 다른 직종 간의 차별에 대한 프로빗 분석 결과

비교 집단	(1) 남성 중심 일자리	(2) 혼합	(3) 여성 중심 일자리
	MM	MM	FF
A : 시스젠더와 트랜스젠더			
트랜스젠더	-0.1629*** (0.0474)	-0.0472 (0.0400)	-0.1313** (0.0466)
B : 4개 성정체성			
FF	-0.0726 (0.0561)	-0.0190 (0.0469)	비교 집단
MM	비교 집단	비교 집단	-0.1905*** (0.0566)
MF	-0.2339*** (0.0575)	-0.0318 (0.0460)	-0.1036 (0.0530)
FM	-0.1051 (0.0537)	-0.0638 (0.0470)	-0.1614** (0.0543)
통제 변수			
기술과 공석	유	유	유
FFCI/성비	무	무	무
개월 FE	유	유	유
직종 FE	유	유	유
N	620	935	669

주 : 1) FE는 고정효과를 나타내며, FFCI 고객 대면 일자리의 교차항을 나타냄.

2) ** p<.01, *** p<0.001.

자료 : Grandberg et al.(2020), p.10.

슨에서) 이름을 변경하였습니다. 이전 문서 중 일부가 이전 이름이지만, 추후 연락을 위해 사회보장번호가 같다는 점을 명확히 하고 싶습니다.” 그리고 이력서 이름 칸에도 “A 에릭슨(전 B 에릭슨)”이라고도 써놓았다고 한다.

결과를 보면, 시스젠더 지원자의 40%와 트랜스젠더 지원자의 34%가 지원서에 고용주가 긍정적인 반응을 보였다. 하지만 Heckman-Siegelman의 강건성 검정을 이 결과는 통과하지 못하였다. 그런데 트랜스젠더 지원자를 남성과 여성의 주된 직종의 주된 성과 비교했을 때 추정치 차이가 더욱 큰 것으로 확인이 되었고, 강건성도 유지되었다. 특히 남성이 지배적인 직종의 시스젠더 남성 지원자에 비해 트랜스젠더 남성 지원자와 여성 지원자에 대해 16.3%p 불리하였으며, 여성이 지배적인 직종의 시스젠더 여성 지원자에 비해 트랜스젠더 남성 지원자가 13.1%p 불리하였음이 확인되었다.

3. 임금 수준

가. Badgett(1995)의 첫 연구

앞의 Drydakis(2009)는 채용 과정에서 성소수자는 불리하지만, 면접을 통과하여 실제로 제의를 받는 임금 수준에서는 차별이 없다고 보아도 좋은 결과를 제시하였다. 여기에서는 임금 수준에서 실제로 차별이 있는지를 확인하여 보기로 한다. 이와 관련한 연구가 풍부한 편이다.

먼저 Badgett(1995)가 비교적 일찍 성소수자의 임금 차별을 주제로 다루었다. 이 연구는 계량경제학적 방법을 이용하여 성적 지향 차별을 다룬 “최초의 연구(the first)”임을 밝히고 있다(Badgett, 1995 : 726). 미국의 종합사회조사(General Social Survey)의 1989~1991년 데이터를 분석한 결과, 동성애자와 양성애자 남성 근로자의 소득이 이성애자 남성 근로자보다 11%에서 27% 적은 것으로 확인되었다. 그리고 레즈비언과 양성애자 여성의 소득이 이성애자 여성보다 적다는 증거도 있지만, 통계적으로 유의하지 않았다.

〈표 2-10〉 소득 결정 요인 분석 결과

변수	(1) 여성	(2) 여성	(3) 여성	(4) 남성	(5) 남성
상수	7.17** (37.1)	7.12** (34.6)	5.5** (4.1)	7.84** (60.0)	7.96** (51.6)
L/G/B	-0.35 (1.1)	-0.32 (1.1)	-0.12 (0.3)	-0.28** (2.3)	-0.31** (2.6)
교육	0.13** (11.1)	0.10** (7.6)	0.13** (4.1)	0.09** (12.5)	0.07** (8.5)
기혼	-0.08 (1.4)	-0.08 (1.5)	-0.26 (1.6)	0.27** (5.8)	0.26** (5.6)
백인	0.11 (1.4)	0.10 (1.3)	0.25 (1.5)	0.09 (1.2)	0.06 (0.9)
잠재 경력	0.04** (5.1)	0.04** (5.1)	0.10** (2.1)	0.04** (6.2)	0.04** (6.1)
(경력) ²	-0.00** (3.9)	-0.00** (4.0)	-0.00* (1.8)	-0.00** (4.3)	-0.00** (4.3)
경력* L/G/B	0.01 (0.8)	0.02 (1.0)	0.01 (0.3)		

〈표 2-10〉의 계속

변수	(1) 여성	(2) 여성	(3) 여성	(4) 남성	(5) 남성
대도시	0.26** (4.5)	0.28** (5.0)	0.35** (3.5)	0.19** (4.4)	0.17** (4.1)
북동부	0.07 (0.9)	0.06 (0.8)	-0.08 (0.5)	0.17** (2.9)	0.18** (3.6)
중서부	-0.02 (0.2)	-0.01 (0.1)	-0.12 (0.9)	0.20** (3.8)	0.19** (3.6)
서부	-0.05 (0.6)	-0.05 (0.6)	-0.17 (1.1)	0.09 (1.6)	0.08 (1.4)
관리직		0.58** (5.6)	0.57** (5.6)		0.35** (4.1)
전문/기술		0.58** (5.8)	0.57** (5.8)		0.31** (3.5)
사무/판매		0.46** (5.3)	0.46** (5.4)		0.13 (1.5)
기술/기능		0.36** (3.4)	0.35** (3.4)		0.11 (1.4)
λ			0.90 (1.2)		
Adj. R ²	0.21	0.25	0.25	0.28	0.29
N	732	732	732	948	948

주: 1) 서비스 직종과 남부(South)가 비교집단임.

2) *와 **는 각각 10%와 5% 유의수준에서 통계적으로 유의.

자료: Badgett(1995), p.735.

나. Black et al.(2003)의 반론

그런데 Badgett(1995)가 사용한 L/G/B라는 성소수자 정의에 유의할 필요가 있다. Badgett(1995)는 같은 성(sex)의 섹스 파트너 수가 이성의 섹스파트너 수 이상인 경우를 성소수자로 간주하였다. Black et al.(2003)은 여기에 의문을 제기하고 있다. Badgett(1995)도 시인하였듯이 “자신의 표본에서 ‘게이’ 남성의 40% 이상이 결혼한 상태였다는 사실을 발견”(Black et al., 2003 : 450)했다는 것이다. 이에 따라 Black et al.(2003)은 Badgett(1995)가 사용한 종합사회조사 자료를 이용하되 기간을 1986~1996년으로 하였다. 그리고 성적 지향을 다음과 같이 정의하였다. 첫째, 18세 이후의 파트너로 분류하였다. 동성 파트너 수가 이성 파트너 수 이상인 경우와 반대인 경우이다. 이는

Badgett(1995)의 분류 방식이다. 둘째, 지난 1년간의 성적 행위이다. 성관계가 없었음, 동성 간에 성관계가 있었음, 동성과 이성 간에 성관계가 있었음, 이성애자인 경우이다. 셋째, 지난 5년간의 성적 행위로 두 번째 분류를 지난 1년간에서 지난 5년간으로 확장한 경우이다.

분석 결과를 보면, 첫째, 지난 1년간의 성적 행위를 기준으로 하였을 때, 게이와 양성애자는 -0.16으로 부정적인 효과를 나타내는 대신 레즈비언과 양성애자는 20% 높은 효과를 보였다. 특히 양성애자는 남성의 경우에 더욱 부정적인 효과를 보였으며, 반대로 여성의 경우에는 더욱 높은 소득을 나타냈다. 다음으로 지난 5년간의 성적 행위를 기준으로 하였을 때, 유사한 결과를 그대로 보이고 있다. 특히 레즈비언은 34%나 높은 효과를 보였다.

〈표 2-11〉 성적 지향이 연간 소득에 미치는 효과(1989~1996년)

변수	18세 이후의 성적 행동	지난 1년 동안의 성적 행동		지난 5년 동안의 성적 행동	
	양성애/동성애 결합 (1)	양성애/동성애 결합 (2)	양성애/동성애 분리 (3)	양성애/동성애 결합 (4)	양성애/동성애 분리 (5)
여성					
레즈비언/양성	0.06 (0.62)	0.20 (2.00)	-	0.24 (2.56)	-
성관계 없었음	-	0.03 (0.56)	0.03 (0.56)	0.01 (0.19)	0.01 (0.21)
양성	-	-	0.13 (0.60)	-	0.12 (0.92)
레즈비언	-	-	0.22 (1.97)	-	0.34 (2.71)
기혼	-0.03 (-1.07)	-0.03 (-0.93)	-0.03 (-0.94)	0.003 (0.08)	0.002 (0.05)
N	2,246	2,193	2,193	1,723	1,723
#(lesbian+양성)	53	49	49	54	54

주 : 1) 교육, 인종, 노동시장 잠재 경력(자승향 포함), 결혼 상태, 대도시 거주, 거주지를 설명변수에 포함.

2) 괄호 안의 수치는 T-통계값.

자료 : Black et al.(2003), p.462.

다. 메타분석 결과

1) Klawitter(2015)

다음으로 메타분석 방법에 기초한 연구논문 2편을 소개하기로 한다. 먼저 Klawitter(2015)이다. Klawitter(2015)의 문제의식은 Black et al.(2003)의 분석 결과와 같이 게이 남성은 이성애자와 비교할 때, 상대적으로 소득이 낮고, 반대로 레즈비언은 높음을 발견하지만, 적은 표본으로부터 관찰된 결과라는 점에 있다. 이 문제의식 속에서 Klawitter(2015)는 1995~2012년에 게재된 논문을 이용하여 메타분석을 실시하였다.

먼저, 선행연구에서 동성애자 남성의 수입은 평균적으로 이성애자 남성보다 11% 적었으며, 반대로 레즈비언은 이성애자 여성보다 평균적으로 9% 더 많았던 것으로 보고하고 있다. 그리고 차이의 범위는 게이 남성은 -30~0%였으며, 레즈비언 여성은 -25~43%였다.

그리고 다음의 그림은 1989~2007년의 성적 지향에 따른 격차 추정치의 변화를 보여주는 산포도이다. 그림의 회귀선은 선행연구의 추정치가 시간이 지남에 따라 어떻게 0으로 수렴했는지 보여주고 있다. Klawitter(2015)는 이 수렴이 차별을 줄이거나 성소수자의 표본을 변경함으로써 설명되기도 하지만, 시간이 흐름에 따라 데이터, 연구 설계나 모형 선택이 달라졌기 때문일 수도 있음을 주장한다.

메타 회귀 분석 결과를 보면, 남성의 경우에 4~7%p 차이(첫 번째 열)가 확인된다. 그런데 두 번째 열의 결과가 흥미롭다. 성적 정체성을 나타내는 설명변수의 계수 추정치가 0.063으로 격차를 이만큼 줄어든도록 한다는 것이다. Klawitter(2015)는 이 결과로부터 성적 행위나 커플 지위(couple status)

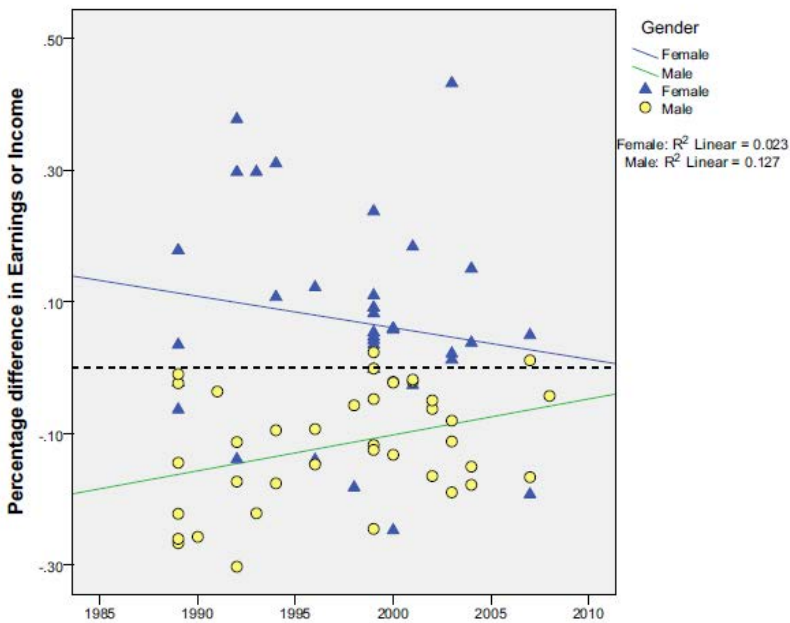
〈표 2-12〉 메타회귀 표본 기초통계

	남성	여성
연구 개수	34	29
평균	-11%	9%
표본오차	2%	2%
범위	(-30%, 0%)	(-25%, 43%)

자료 : Klawitter(2015), p.13.

보다 게이라는 정체성은 차별과 관련성이 상대적으로 낮다는 사실을 추측하고 있다. 그리고 여성의 경우에는 대체로 계수 추정치가 통계적 유의성이 보장되지 못한 결과를 보이고 있다. 따라서 추정된 성적 지향 차이의 변화를 유발하는 요인에 대한 결정적인 증거를 거의 제공하지 못한다는 것이 Klawitter(2015)의 결론이다.

[그림 2-5] 시간에 걸친 남성과 여성의 성적 지향에 따른 격차 추정치 추이



자료 : Klawitter(2015), p.15.

〈표 2-13〉 메타회귀 결과(남성)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
미국 인구조사 2000	.042 (.058)				
종합 사회 조사	-.016 (.051)				
기타 미국 연구	.012 (.058)				

〈표 2-13〉의 계속

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
미국 외 연구	.072 (.044)				
결과 연도(중간에서 1989년을 뺀 값)		-.001 (.003)	.0004 (.003)	.0005 (.004)	.0005 (.003)
표본수/1,000(계이)		.005 (.003)	.008** (.003)	.009** (.003)	.008** (.004)
미국 데이터		-.064 (.043)	-.128** (.046)	-.138** (.054)	-.113** (.054)
성적 행위 측정		-.008 (.045)	-.012 (.042)	-.004 (.043)	-.014 (.043)
성정체성 측정		.063* (.036)	.041 (.027)	.057 (.039)	.053 (.043)
시간당 소득 측정			.029 (.028)	.048 (.034)	.026 (.029)
전일제 근로자만			.142*** (.045)	.158*** (.049)	.136*** (.047)
근로시간 통제			.082** (.030)	.079** (.032)	.075* (.040)
직종/업종 통제				-.035 (.031)	
자녀 유무 통제				.015 (.043)	
Heckman 모형					-.014 (.057)
분해 모형					.021 (.048)
상수	-.142*** (.038)	-.087* (.048)	-.162*** (.042)	-.157*** (.044)	-.170*** (.045)
N	34	34	34	34	34
Adj. R ²	.08	.26	.66	.62	.64

주 : 1) 종속변수는 계이와 양성애자의 소득 퍼센트 차이.

2) random effect maximum likelihood meta regression 결과임.

3) 괄호 안의 숫자는 robust standard errors.

4) * p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01.

자료 : Klawitter(2015), p.17.

〈표 2-14〉 메타회귀 결과(여성)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
미국 인구조사 2000	.021 (.089)				
종합 사회 조사	.085 (.099)				
기타 미국 연구	-.016 (.104)				
미국 외 연구	.018 (.086)				
결과 연도(중간에서 1989년을 뺀 값)		.0004 (.007)	.0001 (.007)	.005 (.007)	-.0002 (.001)
표본수/1,000(계이)		.0006 (.004)	.001 (.006)	-.0001 (.006)	-.006 (.006)
미국 데이터		-.0009 (.071)	.051 (.098)	.101 (.103)	.129 (.111)
성적 행위 측정		.077 (.082)	.108 (.094)	.023 (.107)	.130 (.089)
성정체성 측정		.012 (.070)	.041 (.074)	-.081 (.102)	.018 (.086)
시간당 소득 측정			-.008 (.072)	-.056 (.075)	-.064 (.100)
전일제 근로자만			-.118 (.093)	-.087 (.098)	-.118 (.093)
근로시간 통제			-.098 (.081)	-.059 (.098)	-.030 (.081)
직종/업종 통제				-.075 (.076)	
자녀 유무 통제				-.134 (.103)	
Heckman 모형					-.164* (.084)
분해 모형					.045 (.124)
상수	.068 (.077)	.070 (.101)	.111 (.101)	.212* (.121)	.111 (.118)
N	29	29	29	29	29
Adj. R ²	-.027	-.42	-.52	-.41	-.3

주 : 1) 종속변수는 계이와 양성애자의 소득 퍼센트 차이.

2) random effect maximum likelihood meta regression 결과임.

3) 괄호 안의 숫자는 robust standard errors.

4) * p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01.

자료 : Klawitter(2015), p.19.

2) Drydakís(2021)

Klawitter(2015)와 마찬가지로 메타분석을 실시한 연구는 Drydakís(2021)이다. Drydakís(2021)는 2012~2020년에 게재된 24편의 논문을 활용하여

〈표 2-15〉 게이 남성, 레즈비언 여성, 양성애자 남성·여성의 소득 차이에 대한 메타회귀 분석 결과

	(1)	(2)	(3)	(4)
게이 남성 [^]	-.172*** (.021)	-.172*** (.021)	-.174*** (.021)	-.175*** (.022)
양성애자 남성 [^]	-.201*** (.030)	-.201*** (.030)	-.215*** (.034)	-.213*** (.036)
양성애자 여성 [^]	-.135*** (.034)	-.140*** (.035)	-.151*** (.039)	-.145*** (.041)
2010년 이후 데이터 집합	-.027 (.025)	-.027 (.025)	-.031 (.026)	-.030 (.028)
게이 남성×2010년 이후 데이터 집합	.092*** (.034)	.093*** (.034)	.094*** (.034)	.094** (.035)
양성애자 남성×2010년 이후 데이터 집합	.073 (.048)	.077 (.049)	.084* (.050)	.081 (.052)
양성애자 여성×2010년 이후 데이터 집합	.041 (.054)	.048 (.056)	.057 (.057)	.050 (.060)
미국 데이터		.008 (.017)	.008 (.018)	.008 (.021)
소득 분류: 연간 소득			-.001 (.016)	-.003 (.021)
성정체성 분류: 동성 동거			-.014 (.017)	-.008 (.021)
천 개 이상의 성소수자 관찰				-.009 (.019)
표본 선택 편의 통제				-.007 (.020)
건강/정신건강 통제				.010 (.020)
상수	.079*** (.015)	.077*** (.016)	.089*** (.023)	.092*** (.028)
Adj. R ²	63.93%	63.48%	63.13%	60.96%
N	75	75	75	75

주: 1) 확률 효과 메타회귀 결과임.

2) 2012~2020년에 발간된 논문을 이용(^은 1991~2018년).

3) 괄호 안의 숫자는 표본오차.

4) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료: Drydakís(2021), p.27.

성적 지향에 따른 소득 차이를 분석하였다. 분석에 이용된 논문은 1991~2018년의 데이터에 기초하여 유럽, 북미, 호주의 국가를 대상으로 한 것이다. 메타분석 결과에 따르면 게이 남성은 이성애자 남성보다 소득이 적은 것으로 나타났으며, 레즈비언 여성은 이성애자 여성보다 더 많은 소득을 나타냈다. 그리고 양성애자는 남성과 여성 모두 이성애자보다 소득이 적었다.

4. 유리 천장

성소수자가 직장 내 승진에서 차별이 있는지를 다루는 연구는 찾아보기가 힘들다. 다행스럽게도 Aksoy et al.(2018)이 이른바 ‘유리 천장’ 문제를 다루고 있다. 이들은 2009~2014년 영국 통합가구조사(Integrated Household Surveys : IHS)의 비공개 데이터를 이용하였다. 이 조사가 개인의 성적 지향을 조사하고 있기 때문이다.

이들의 분석 결과에 따르면, 첫째, 성적 지향이 직장 내 권위와 상관관계가 있다는 것이다. 게이 남성과 레즈비언은 비슷한 위치에 있는 이성애자 남성과 여성에 비해 직장 내 권한(authority in the workplace)을 가질 가능성이 더 높았으며, 반대로 양성애 여성은 비슷한 위치에 있는 이성애 여성에 비해 직장에서 관리 권한을 가질 가능성이 현저히 낮았음을 밝혔다. 다만 게이 남성의 지위가 높은 직책에 대한 접근성은 체계적으로 낮으며, 이는 높은 직책에 대한 게이 남성의 ‘우위’가 상대적으로 지위가 낮은 그룹에 한정되고 있음이 확인되었다. 그리고 한 가지 더 중요한 사실을 밝히고 있는데 그것은 바로 게이 유리 천장 현상이 백인 남성보다 비백인 남성에게 훨씬 더 강하게 나타난다는 것이다. 마지막으로 게이 남성이 직면한 유리 천장이 재능과 생산성 어느 쪽에서 기인하는지를 판별하기 위하여 Aksoy et al.(2018)은 오키아 분해(Oaxaca Decomposition)를 실시하였다. 분해 결과로부터 게이 남성이 직면한 유리 천장이 재능이나 생산성의 차이보다는 차별에 기인함을 Aksoy et al.(2018)은 밝히고 있다.

제3절 성소수자 차별의 결과 그리고 노동시장 참여

1. 스트레스

Moya and Moya-Garófano(2020)는 스페인에서 일어나는 성소수자 대상의 차별과 편견이 업무 스트레스, 정신 장애, 우울증을 유발함을 확인하였다. 먼저 스페인의 성소수자들이 어떠한 차별을 경험하였는지 Moya and Moya-Garófano(2020)는 소개한다. 이들의 정리에 따르면, 식당, 바, 상점, 은행이나 기타 금융기관과 거래할 때 등에서 차별을 경험하였으며, 동성애자라는 이유로 거부당하는 느낌을 받았고, 2017년 스페인 LGBTI 단체는 성적 지향 또는 성정체성을 이유로 한 총 623건의 혐오 사건이 보고되었는데 이 사건의 절반 이상은 피해자와 가까운 공간(직장, 학교, 동네, 집 등)에서 발생했다고 한다(Moya and Moya-Garófano, 2020 : 94).

성소수자라는 이유로 성적 지향에 따른 차별을 많이 받으면 스트레스 수준이 높아져 결과적으로 일반적인 정신 장애와 우울증이 증가한다는 가설을 세운 Moya and Moya-Garófano(2020)는 366명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 이 표본에서 이성애자는 137명, 게이는 134명, 레즈비언은 61명, 양성애자는 34명이라 응답하였다. 이들을 대상으로 직업상의 차별, 업무 스트레스, 우울증, 일반 정신 장애를 1(전혀 그렇지 않음)~5(매우 그러함) 점과 같은 방식으로 응답하게 하였다.

직업상의 차별은 성적 지향 때문에 “입사 지원 시 어려움을 겪었다”, “동료와 가지는 관계에서 문제가 있었다”, “자신의 업무를 인정받는 데 문제가 있었다”, “직장에서 책임 있는 위치에 오르는 데 피해를 입었다”, “직장에서 놀림감의 대상이 되었다”, “직장 내 괴롭힘을 당했다”, “동료로부터 차별적인 대우를 받았다”에 대한 응답이다. 아래의 표에서 볼 수 있듯이 성소수자는 이성애자보다 높은 점수를 보여 이 차별을 심하게 인식하였음을 알 수 있다.

〈표 2-16〉 성적 지향에 따른 응답 결과

(단위: 점)

측정	이성애자	LGBTI	t	효과크기 ⁵⁾
직업차별 ¹⁾	1.55(0.86)	2.20(1.22)	-5.51**	0.61
업무스트레스 ²⁾	1.24(0.69)	1.42(0.73)	-2.25*	0.25
업무스트레스(압박)	1.64(0.97)	1.80(0.97)	-1.47	0.16
업무스트레스(위협)	0.90(0.80)	1.14(0.87)	-2.58*	0.27
우울증(CES-D-7) ³⁾	1.68(0.65)	1.90(0.73)	-2.68**	0.32
일반 정신장애(SRQ-20) ⁴⁾	4.28(4.44)	6.04(5.37)	-3.11**	0.36

주: 1) 1은 1(전혀 그렇지 않음)~5(매우 그러함)점.

2) 2는 0(아니요)이나 3(예)의 값을 표기.

3) 3은 1(전혀 없거나 거의 없음)~4(늘 있거나 대부분 있음)점.

4) 4는 0~20점으로 점수가 높을수록 정신 건강이 좋지 않음을 의미.

5) 효과 크기(effect size)는 Cohen's d로 계산하였음.

자료: Moya and Moya-Garófano(2020), p.97.

업무 스트레스도 마찬가지로의 결과를 보였으며, 우울증과 일반 정신 장애도 비슷한 상황임이 확인된다.

2. 건 강

일반적으로 성소수자의 건강 문제는 Bränström, Narusyte and Svedberg (2023)를 참고할 때, 정신 건강 측면에서 다루고 있다. 그리고 성소수자는 이성애자에 비해 심혈관 질환, 천식, 당뇨병 및 기타 만성 질환과 같은 특정 신체 건강 결과의 발병률이 증가하는 것으로 나타났다고 한다. Bränström, Narusyte and Svedberg(2023)는 여기에서 한 걸음 나아가 성소수자의 정신적·신체적 건강 문제가 질병으로 인한 결근(SA)과 노동능력 능력 장애의 위험 증가로 반영되는지 그리고 경제활동 참가가 가능한지를 알아보고 있다. 이를 위하여 Bränström, Narusyte and Svedberg(2023)는 청년기의 성적 행동에 대해 스스로 보고한 정보가 포함된 스웨덴 쌍둥이 표본(Swedish Twin project of Disability pension and Sickness absence: STODS)과 2006~2018년의 국가 등록부를 결합하여 분석에 활용하였다. 최종적으로 활용된 표본은 17,539명으로 6,540명의 일란성(MZ) 쌍둥이, 5,180명의 이란성(DZ)·동성 쌍둥이, 5,367명의 이성 쌍둥이이다.¹²⁾ 그리고 성적 지향은 동

성 파트너가 1명 이상 있는지를 기준으로 판별하였다.

먼저 기초통계에서 확인된 사실은 첫째, 성소수자 집단은 항우울제 치료를 받을 가능성이 더 높았으며, 둘째, 차별 피해에 노출된 개인의 비율은 이성애자에 비해 성소수자 집단에서 유의하게 높았다는 것이다. 다음으로 유병률을 살펴보면, 성적 소수자는 이성애자에 비해 의학적 진단으로 인한 질병 결근을 경험했을 가능성이 15% 더 높았으며, 특히 정신 건강으로 인해 질병 결근을 했을 가능성이 42% 더 높았다. 그리고 성소수자가 장애연금을 받았을 가능성도 이성애자보다 58% 더 높은 것으로 확인되었다. 다만 어떤 상황에서 심리사회적 스트레스가 업무 능력에 가장 해로운지, 그러한 스트레스 요인에 대한 노출을 완충할 수 있는 보호 및 지원 개입이 무엇인지에 대한 지식을 넓히기 위해서는 추가 연구가 필요함을 필자는 강조하였다.

3. 직무만족

직업 만족도와 성적 지향의 상관관계에 대해서는 엇갈리는 결과를 보이고 있음을 Aldén et al.(2020)은 정리하고 있다. 레즈비언이 이성애 여성보다 직업에 대한 만족도가 낮다거나 게이 남성은 이성애 남성보다 만족도가 낮은 것으로 나타난 연구가 있는가 하면, 기혼자의 경우에는 차이가 발견되지 않거나 성적 지향에 따른 직업 만족도에 차이가 없다는 연구도 있다는 것이다.

Aldén et al.(2020)은 스웨덴에서 성적 지향에 따라 직업 만족도가 어느 정도 차이가 나는지 살펴보기 위하여 설문조사를 실시하면서 스웨덴 통계청의 등록 자료를 결합하였다. 설문조사는 2016년 스웨덴에 거주하는 25~64세 직원 가운데 무작위로 표본을 추출하여 실시하였으며, 성적 지향 관련 정보로서 2016년 등록된 파트너십 관계에 있거나 동성과 결혼한 남성·여성을 게이 남성·레즈비언으로 정의하였다.

조사 결과에 따르면, 게이 남성은 이성애 남성보다 자신의 직업에 전반적으로 만족하고, 몇 가지 요소에서는 매우 만족할 가능성이 더 높다는 사실이 확인되었다. 그런데 이와 대조적으로 레즈비언의 경우 자신의 직업과 임

12) 나머지 452명의 경우에는 쌍둥이의 접합병식(zygosity)과 관련한 정보가 없었다.

금 및 승진 전망에 대해 덜 만족하는 것으로 확인되었다. 그리고 게이 남성과 레즈비언 모두 이성애자보다 자신의 직업이 정신적으로 힘들다고 인식할 가능성이 더 높았다는 사실도 부기하였다.

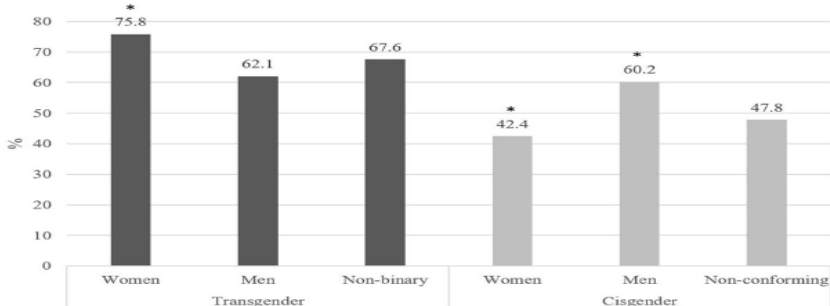
4. 괴롭힘

Devis-Devis et al.(2022)은 성소수자의 괴롭힘을 주제로 한 연구이다. 이 연구에 18~74세 1,051명의 스페인 성소수자가 참여하였으며, 로짓 분석을 이용하여 LGBT가 괴롭힘을 겪게 될 확률을 계산하였다. 성적정체성 구분은 트랜스 남성, 트랜스 여성, 트랜스 논바이너리, 시스 남성, 시스 여성, 시스 논컨포밍으로 구분하였다. 조사에서 “젠더, 성적 지향이나 성적 정체성에 따른 괴롭힘을 경험한 적이 있습니까?”라는 질문에 응답자가 “예”나 “아니오”로 응답하도록 하였으며, 괴롭힘과 더불어 직장, 교육, 건강, 스포츠, 가족, 공중장소(public spaces) 등으로 구분하였다.

결과를 보면, 첫째, 응답자의 54.4%가 괴롭힘을 경험하였다고 한다. 둘째, 25~34세의 청년층이 50세 이상보다 경험자 비율이 높았다(61.3% 대 44.2%). 셋째, 대체로 트랜스젠더가 성적 정체성이나 성적 지향에 따른 구분에서 시스젠더에 비하여 괴롭힘을 당하고 있음을 다음의 두 그림에서 확인할 수 있다. 그리고 장소는 학교(45.0%), 공중장소(43.5%), 직장(21.2%), 스포츠(19.6%), 가족(17.9%)의 순이었다.

[그림 2-6] 성적 정체성에 따른 괴롭힘 비율

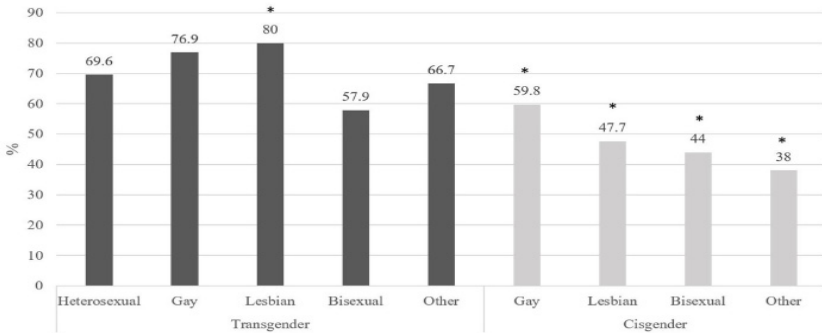
(단위 : %)



자료 : Devis-Devis et al.(2022), p.7.

[그림 2-7] 성적 지향에 따른 괴롭힘 비율

(단위 : %)



자료 : Devis-Devis et al.(2022), p.7.

5. 노동시장 참여와 실업

가. Tebaldi and Elmslie(2006)

성소수자의 노동시장 참여와 실업 문제를 다룬 연구는 많지 않지만, 몇 편의 논문이 있어 소개하기로 한다. 먼저 Tebaldi and Elmslie(2006)이다. 이들은 노동시장에서 차별을 경험한 성소수자는 구직 기간이 길어지면서 경제활동참가율이 낮아지거나 시간제 근로를 할 확률이 높아질 수 있음을 주장하고 있다.¹³⁾ 이 연구는 2001년 노동력조사(Current Population Survey)를 이용하되 동성애자를 동거 여부로 판단하였다.¹⁴⁾ 25~54세의 미혼 동성 파트너가 동거하는 경우 동성애자로 분류한 결과, 표본은 42,457명으로 구성되었다. 이 가운데 3.9%는 동성애 커플, 8.5%는 이성애 비혼 커플, 87.6%는 결혼한 이성애 커플이었다.

분석은 고용 상태(전일 근로, 시간제 근로, 일하지 않음)와 주당 노동시간을 피설명변수로 하였다. 결과를 정리하면, 성적 지향이 개인의 고용 상태와 노동 공급에 영향을 미친다는 사실이 확인되었다. 특히 레즈비언 여성은 기

13) 이는 노동시장 참여와 실업을 차별의 결과를 설명하는 절(section)에 필자가 배치한 이유이기도 하다.

14) 동거하지 않는 표본은 제외하였기 때문에 일종의 표본 선택 편의(sample selection bias)가 있을 것이다.

혼 여성이나 남성과 동거하는 여성보다 경제활동참여율이 높으면서 전일제로 일할 가능성도 높고, 더욱 많은 시간을 일할 의향이 있었다. 그리고 게이 남성의 경우에는 이성애 기혼 및 비혼 남성보다 시간제로 일할 가능성이 높고 주당 노동 제공 시간이 더 적은 경향이 있었다. 게다가 우울증이 있는 게이 남성은 기혼 또는 비혼 이성애자 남성보다 정규직으로 고용될 가능성이 낮고, 실업 상태일 가능성이 높으며, 피부양자로서 노동력 공급을 덜 하게 되는 것으로 나타났다. 그리고 실직했던 게이 남성은 이성애자 남성보다 현재 기간에도 실직 상태를 유지할 가능성이 더욱 높았다.

나. Leppel(2009)

다음으로 Leppel(2009)의 연구가 있다. Leppel(2009)도 마찬가지로 임금 차별과 괴롭힘, 채용 관행에서 나타나는 차별 등이 성소수자의 구직 기간을 늘리고, 마찬가지로 실업 상태에 있게 될 가능성이 높다고 보았다. 이를 확인하기 위하여 Leppel(2009)은 미국의 인구조사(2000년) 데이터(5% 표본)를 이용하였다. 역시 Leppel(2009)도 Tebaldi and Elmslie(2006)와 같이 25~54세 커플 집단을 대상으로 하되 지난 5년간 일을 한 경험이 있는 경우로 제한하였다. 이에 따라 여성 동성 커플 20,154명과 남성 동성 커플 18,778명을 분석 대상으로 얻었으며, 기혼 여성, 기혼 남성, 미혼 이성 커플의 여성 구성원, 미혼 이성 커플의 남성 구성원을 대상으로 각각 100,000개의 무작위 표본을 추출하였다.

분석 결과에 따르면, 성적 지향에 따른 차별이 동성 커플의 실업률을 기혼 커플보다 높이는 것으로 확인되었다. 그리고 게이 남성과 레즈비언의 고용 확률은 기혼 남성보다 낮고 이성애자 여성보다 높으며, 게이 남성과 레즈비언의 고용 확률은 비슷하였다. 마찬가지로 동성 파트너가 비경제활동 인구가 될 확률은 이성애자 남성보다 높고 이성애자 여성보다 낮았다. 흥미로운 결과는 어린 자녀가 있으면 이성애자 여성뿐만 아니라 게이 남성의 경우에도 취업 확률이 감소하고 노동력에서 벗어날 확률이 높아졌다는 것이다. 그리고 성적 지향에 따른 차별을 금지하는 법은 이성애자 파트너보다 동성 파트너의 실업에 긍정적이고 더 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

다. Laurent and Mihoubi(2017)

마지막으로 프랑스 사례를 연구한 Laurent and Mihoubi(2017)를 소개하기로 한다. Laurent and Mihoubi(2017)는 프랑스 국립통계경제연구소(INSEE)의 고용조사를 이용하였다. 이는 미국의 노동력조사(CPS)와 같은 성격의 조사 통계이다. 1996~2009년 데이터를 이용하여 409명의 동성 커플 표본을 얻었으며, 이들 가운데 384명이 임금노동자였다.

분석 결과를 보면, 첫째, 게이 노동자, 특히 젊은 게이 노동자는 이성애 노동자보다 실업 위험이 더 높으며, 반대로 이들의 노동 공급도 이성애 남성보다 현저히 낮았다. 둘째, 게이 남성의 노동시장 진입은 상대적으로 어려웠는데 이들은 좋은 일자리를 찾기 위해 더 높은 구직 비용을 지불해야 하며, 이후 발생하는 임금 불이익도 감수해야만 하였다. 물론 여기서 조심해야 할 점은 이와 같은 격차가 동성애에 대한 차별에서 기인할 수도 있지만, 동성애자와 이성애자의 개인적 선호 차이로 설명할 가능성도 배제할 수 없다는 사실을 Laurent and Mihoubi(2017)는 강조하였다. 다만 정책을 수립할 때 고용에서 나타나는 격차가 차별 관행 때문인지 아닌지를 먼저 파악하여야 하고, 이 차별이 취향에 따른 차별인지 통계적 차별인지도 파악할 수 있어야 한다고 하였다. 그리고 취향에 따른 차별이 동성애자와 이성애자 간의 고용률 격차에서 더 큰 부분을 차지한다는 사실이 확인된다면, 차별금지법이 유일한 대응책이 될 수 있음도 아울러 말하고 있다.

제4절 국내의 연구

지금까지 소개하였듯이 외국에는 성소수자 대상의 차별을 검증하는 분석 연구가 상당히 많은 편이다. 하지만 성소수자의 고용이나 노동을 주제로 한 연구는 국내에 거의 없다시피한 실정이다. DBPia에서 “성소수자”라는 단어로 사회과학 연구 논문이나 보고서를 검색해 보았다. 2000년부터 2023년까지 발간된 사회과학 논문이나 보고서는 249건이었으며, 이 가운데 사회과학

일반이 73건, 법학이 50건, 교육학이 35건, 심리과학이 21건, 사회학이 20건으로 많은 편이었으며, 경영학이 2건이었다. 다만 경영학의 경우는 문화예술경영학회 학술지에 실린 논문 2건으로 모두 미술전시나 포용적 문화예술 교육 관련이라 고용이나 노동을 다루지는 않고 있었다.

사회과학 일반에 해당하는 논문이나 보고서로 성소수자의 고용과 노동을 다룬 것으로는 2021년 국가인권위원회 발간자료(성소수자 차별 관련 해외 입법동향 및 사례연구, 김지혜 외)이다. 하지만 이 보고서도 사실은 법학에 든다고 보아야 한다.

사회학의 경우는 「보이지 않는 군인들 : 한국 군대 내 동성애 혐오와 성소수자 정체성」(정성조 · 이나영, 『문화와 사회』 26 (3), 한국문화사회학회, 2018. 12. : 83~145)이 있고, 사회복지학에서는 「트랜스젠더 노동 경험 연구 : 생존을 위한 터전 찾기」(김종빈 · 고태은 · 한인정, 『비판사회정책』 77, 비판과 대안을 위한 사회복지학회, 2022. 11. : 7~49)를 들 수 있다.

현재로는 법학에서 성소수자의 차별 문제를 많이 다루고 있는 편이다. 「청년 성소수자의 차별 경험 및 사회적 욕구와 법정정책 함의」(정성조 · 김보미 · 심기용, 『젠더법학』 15 (2), 한국젠더법학회, 2024. 1. : 103~150), 「성소수자의 성적지향에 따른 고용차별 : 미국 연방대법원 *Bostock v. Clayton County* 판결 1)의 평석을 중심으로」(김영진, 『외법논집』 45(1), 한국외국어대학교 법학연구소, 2021. 1. : 49~75), 「고용상 성적지향 차별 및 괴롭힘 연구 : 여성 성소수자의 경험을 중심으로」(김정혜, 『민주법학』 70, 민주주의법학연구회, 2019a. 1. : 203~240), 「성소수자에 대한 전역처분 취소판결의 쟁점 및 의의 : 고 변희수 하사 판결(대전지방법원 2020구합104810)의 평석을 중심으로」(김보라미, 『젠더법학』 14 (1), 한국젠더법학회, 2022. 7. : 27~ 50), 「트랜스젠더 차별과 차별금지법의 쟁점 : 차별금지사유를 중심으로」(이승현, 『이화젠더법학』 13 (1), 이화여자대학교 젠더법학연구소, 2022. 5. : 115~ 152), 「국내 트랜스젠더 군 복무 관련 법제 분석 및 개선 방향 제언 : 사례 연구를 중심으로」(이현욱, 『기초법학연구』 1, 서울대학교 법학연구소 법이론연구센터, 2022. 5. : 135~166), 「성적지향에 기초한 차별에 관한 연구 : 국내법 사례를 중심으로」(김태환, 『인권연구』 4 (1), 한국인권학회, 2021. 1. : 47~ 100), 「성전환 수술 부사관 강제 전역의 의미와 과제」(김용민, 『법

학논총』 27 (1), 조선대학교 법학연구원, 2020. 1. : 225~264), 「소수자 정책과 인권담론 : 고용허가제와 차별금지법 사례 분석」(김수경, 『사회과학 담론과 정책』 12 (1), 경북대학교 사회과학연구원, 2019. 4. : 85~110), 「한국에서 차별금지법 제정에 있어서 성적지향을 둘러싼 갈등과 전망」(이지현, 『중앙법학』 16 (3), 중앙법학회, 2014. 9. : 107~139), 「일본 LGBT에 관한 노동문제와 법 정책 과제 : 후생노동성의 '직장에 있어서 다이버시티 추진사업'과 상담내용을 중심으로」(이나경 · 최홍배, 『노동법논총』 50, 한국비교노동법학회, 2020. 12. : 805~843), 「차별금지법안의 쟁점과 개선방안」(김종현 · 이승길, 『사회법연구』 42, 한국사회법학회, 2020. 1. : 383~444)이 있다.

교육학에서는 「성소수자의 직업 경험에 관한 주제 문헌 분석 연구(Scoping Review) : 2017년도 이후 국외 문헌을 중심으로」(김지선 · 윤효정 · 신윤정, 『진로교육연구』 35 (3), 한국진로교육학회, 2022. 9. : 29~65)를 들 수 있고, 심리학에서는 「트랜스젠더 및 젠더 논바이너리(TGNB)의 차별 경험에 관한 함의적 질적 연구」(윤효정 · 김지선 · 이가희 · 신윤정, 『한국심리학회지』 35 (1), 한국심리학회, 2023. 2. : 251~291)가 있다.

이상에서 볼 수 있듯이 성소수자를 주제로 하는 연구는 이지현(2014)을 제외하면, 대부분 2019년 이후에 이루어졌으며, 특히 2022년부터 늘어나고 있는 양상이다.

그리고 김정혜(2019a)와 같이 대부분의 연구는 주로 성소수자를 면접한 결과에 기초하고 있다. 한국게이인권운동단체 친구사이(2014)에 따르면, 인권단체를 중심으로 하여 조사가 실시되었으나 많은 응답자를 대상으로 한 조사는 없는 것으로 확인된다. 한국게이인권운동단체 친구사이(2014)는 2013년에 4천여 명을 대상으로 조사를 실시하였고, 유효 응답 수로 3,159명의 조사 결과를 얻었다. 10년 전의 실태이기는 하지만, 이해에 도움이 되리라 본다. 여기에서는 조사 결과를 따로 소개하지는 않기로 한다.

장서연 외(2014)도 청소년(13~18세) 200명, 교사 100명, 20세 이상의 성소수자 858명을 대상으로 한 조사 결과를 수록하고 있다. 역시 이 조사 결과도 소개는 생략하기로 한다.

국내 연구에서는 흥미로운 논문이 있어 이를 소개하기로 한다. 이호림 외(2022)이다. 이는 결론에서 연구진이 제시하고자 하는 정책과제를 다루고 있

기 때문이다. 이호림 외(2022)는 “한국 성소수자 건강과 삶에 대한 체계적인 이해를 위한 적극적인 노력이 필요한 상황”(p.178)임을 인식하고, “한국 성소수자의 건강과 삶에 대한 이해를 증진하기 위한 방안 중 하나로 국가통계체계에서 수집되는 설문조사에 참여자의 인구사회학적 정보의 일부로 성적지향과 성별정체성을 확인하는 문항을 포함하는 것을 모색할 필요가 있다”(p.178)는 것이다. 그리고 측정 문항을 제안하였는데 <표 2-17>과 같다. 이 표 내용을 참고로 하여 한국에서도 통계조사가 실시될 필요가 있을 것이다.

<표 2-17> 성적 지향 및 성별정체성 측정 문항 제안

			문항
제안 1	성적 지향	성정체성	Q. 다음 중 귀하의 성적 지향을 가장 잘 표현하는 용어는 무엇입니까? ① 이성애자 ② 동성애자 ③ 양성애자 ④ 잘 모르겠다 ⑤ 기타 (구체적 명시:)
		성적 끌림	Q. 귀하는 누구에게 성적인 끌림을 느끼니까? ① 남성에게만 ② 주로 남성에게 ③ 남성과 여성 모두에게 ④ 주로 여성에게 ⑤ 여성에게만
	성별정체성		Q. 귀하의 성별정체성은 무엇입니까? ① 여성 ② 남성 ③ 여성도 남성도 아님(non-binary)
제안 2	성적 지향	성정체성	Q. 다음 중 귀하의 성적 지향을 가장 잘 표현하는 용어는 무엇입니까? ① 이성애자 ② 동성애자 ③ 양성애자
		성적 끌림	Q. 귀하는 누구에게 성적인 끌림을 느끼니까? ① 남성 ② 여성 ③ 남성과 여성 모두
	성별정체성		Q. 귀하는 트랜스젠더입니까? ① 아니다 ② 그렇다, 트랜스 여성 ③ 그렇다, 트랜스 남성 ④ 그렇다, 논바이너리(남성도 여성도 아님)

자료 : 이호림 외(2022), p.195.

제5절 앞선 연구로부터 얻는 시사점

외국의 연구는 채용, 임금, 승진 등에서 일어나는 성소수자 차별, 스트레스, 건강, 실업, 노동시장 참여 등 다양한 주제를 다루고 있다. 특히 미국과 유럽 등지에서 활발한 연구가 이루어지고 있다. 이 연구에서는 몇 가지 앞선 연구에서 필자가 흥미로운 논문을 중심으로 소개하였다. 이 밖에도 그리스, 중국, 아프리카 국가 등에서도 연구가 축적되어있으나 지면을 고려하여 소개를 생략하였다.

반대로 한국의 경우에는 법학과 사회학을 중심으로 연구가 진전되고 있으나 판례와 소수의 면접조사 결과를 이용하는 정도에 그치고 있다. 이호림 외(2022)가 제안하고 있듯이 전국 규모의 조사통계가 없는 현실을 배경으로 하기 때문이기도 하다. 이 밖에도 사회문화적인 배경에서 아직 성소수자라는 주제를 받아들이지 못하는 사정도 있을 것이다.

이 연구에서도 처음에 최소 300명 이상의 성소수자를 대상으로 하는 설문 조사를 계획하였다. 계획과 달리 예산이 감액됨과 더불어 조사 표본의 대표성 문제가 연구 과제 기획 단계에서 제기되어 다음의 장에서 볼 수 있듯이 결국 면접 조사 방식으로 변경하여야만 하였다. 우리의 조사 결과가 앞에서 설명한 외국의 연구 결과와 상당히 유사하였다는 점도 덧붙이고자 한다.

마지막으로 다행스러운 점은 최근 석·박사과정에 있는 젊은 연구자를 중심으로 하여 네트워크가 형성되고 다양한 주제로 연구가 이루어지고 있다는 사실이다. 머지않아서 한국의 풍부한 사례가 국제 학계에서도 논의될 것이라는 기대로 이 장을 마감하기로 한다.



성소수자를 응원하는 회사인 대만의 LUSH Ximen Store(제3장 필자인 송민수가 2024년 10월 찍은 사진).

제 3 장

성소수자의 고용과 노동 실태 : 심층면접조사 결과

한국 사회에서 성소수자들이 어떻게 살아가는지, 어떤 어려움을 겪는지에 대한 정보는 매우 제한적이다. 그들의 직장 생활에 대해서는 더욱 그렇다. 본 장에서는 국내 성소수자에 대한 고용·노동상의 문제점을 면밀히 관찰함으로써 정책적 지원의 필요성을 확인하고, 정책 수립 자료로 활용하기 위해 심층면접조사를 실시하였다.

심층면접조사의 목적은 크게 세 가지다. 첫째, 성소수자들이 노동시장에 진입하는 과정, 그리고 직장 생활을 영위해 나가는 과정에서 어떠한 어려움을 경험하는지 구체적 내용을 이해해 보고자 한다. 노동시장에서 성소수자들이 겪는 다양한 어려움을 제시한 몇몇 선행연구가 존재하지만, 현재 시점을 기준으로 폭 넓게, 보다 심층적으로 성소수자의 고용·노동상의 차별 문제를 살펴보고자 한다. 둘째, 노동시장에 만연한 성소수자에 대한 구체적 차별 행태를 학술적 형태로, 보다 체계적으로 밝히고, 관련한 사회적 논의를 촉진하고자 한다. 셋째, 심층면접조사를 통해 노동시장에서의 성소수자에 대한 효과적 보호 방안을 모색해 보고자 한다. 심층면접조사를 통해 직장 내 성소수자들의 삶을 조망하고, 그들의 어려움과 니즈를 파악하여 앞으로 나아갈 길에 대한 청사진을 그리는 데 도움이 될 수 있기를 기대한다.

제1절 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 질적 사례연구(case study) 방법을 적용하였다. 사례연구는 하나의 사례에 대한 풍부한 묘사와 설명을 제공하는 연구방법으로, 결과보다는 과정에, 특정 변수보다는 세부 맥락에, 확증보다는 발견에 관심이 있는 방법으로 볼 수 있다(Merriam, 1998; 박다운 외, 2024 : 131에서 재인용).

본 연구는 비교적 생소한 성소수자들의 노동시장에서의 차별 경험에 대해 목적적 샘플링, 심층 면접, 지속적 비교 분석 등의 방법을 활용하여 노동시장에서 이들이 겪는 공통적 경험을 탐색적 수준에서 살펴보고자 한다.

2. 연구참여자 및 자료 수집

본 연구는 성소수자 39명¹⁵⁾을 대상으로 심층 면담을 실시하였다. 연구참여자들은 모두 목적 표집 및 눈덩이 표집 방식으로 표집되었다. 익명성이 보장되는 SNS, 온라인 커뮤니티 등을 중심으로 참여자를 모집했으며, 노동조합, 노동권익센터, 퀴어노동법률지원네트워크 등 유관 단체로부터 추천받는 형식으로 눈덩이 표집을 함께 진행하였다. 성소수자 공동체 또는 관련 자원이 부족하다는 측면에서 서울 이외 비도심 지역의 거주자들을, 불안정 노동의 취약성이 가중된다는 측면에서 정규직이 아닌 노동자들을, 기존 문헌에서 상대적으로 덜 다루어져 왔다는 측면에서 중장년 성소수자들을 제외하고자 노력하였다.

매우 민감한 문제를 다루는 연구의 특성, 대다수의 성소수자들이 아웃

15) 공동 연구진이 면접한 대상(5명)까지 합치면 총 44명의 성소수자가 본 연구에 참여했다. 이들 5인의 경우, 심층면접조사 파트의 책임 연구자가 직접 인터뷰하지 못하여, 자료의 맥락을 이해하는 데 어려움이 있어, 본 장의 결과 기술에 포함시키지 않았다.

〈표 3-1〉 연구참여자(총 39인)

	상세	
	구분	인원수(명)
연령대	20대	16
	30대	19
	40대	1
	50대	2
	60대	1
성정체성	L	12
	G	5
	B	6
	T	9
	기타	7
근무(생활)지역	서울	20
	기타	19
고용형태	정규직	24
	기타	15

자료: 저자 작성.

팅16)에 대한 극도의 두려움을 가지고 있다는 측면에서, 참여자 모집에 있어 연구참여자의 프라이버시 보호 및 자발적 참여를 중요한 기준으로 삼았다. 민감한 주제의 연구인만큼 참여자 신상 보호를 위해 아래의 표에는 본 연구의 결과 이해를 위해 필요한 최소한의 정보만 표시하였다.

본 연구 참여 대상은 모두 자신을 성소수자로 정체화한 사람 중 적어도 한 번 이상 노동을 한 경험이 있는 사람들이다. 대상자 중에는 구직자, 임금노동자, 자영업자(프리랜서 포함), 해고 경험자 등이 포함되었다. 연구참여자에 대한 개요는 〈표 3-1〉과 같다. 연령대별로는 20대 16명, 30대 19명, 40대 1명, 50대 2명, 60대 1명이다. 성정체성별로는 레즈비언(L) 12명, 게이(G) 5명, 바이섹슈얼(B) 6명, 트랜스젠더(T) 9명, 논바이너리 등 기타 유형¹⁷⁾이 7

16) 아웃팅(outing)은 사람의 사회적 신분 또는 성향을 그 사람의 의사를 무시하고 강제로 누설하는 행위다. 특히 성소수자 담론에서는 타인이 성소수자의 성적 지향, 성별 정체성 등을 성소수자 본인의 의지와는 무관하게 타인에게 드러내는 행위를 의미한다.

17) 기타 범주에는 논바이너리(non-binary), 퀘스처너(Questioner), 간성(Intersex) 등이 포함된다. 논바이너리는 성별 젠더를 남성과 여성 둘로만 분류하는 기존의 이분법적인 성별 구분(gender binary)을 벗어난 종류의 성정체성이나 성별을 지칭하는 용어로, 그러한 성정체성을 가지고 있는 사람들을 가리킬 때에도 사용된

명이다. 근무(생활)지역별로는 서울 20명, 기타¹⁸⁾ 19명이다. 고용형태별로는 정규직 24명, 기타¹⁹⁾ 15명이다.

3. 방 법

심층 면접은 1대1 또는 2대1 방식으로 이루어졌다. 1회당 1~2시간, 대부분 대면 형태로 진행하였으며, 불가피한 경우 화상회의 형태로 인터뷰를 실시하였다. 미진한 부분에 대해서는 전화, 이메일 등을 통해 추가 인터뷰를 진행하였다. 심층 면접은 조사의 이해를 돕기 위하여, 본 연구의 방향과 목적을 먼저 밝히고, 면접자의 인식, 니즈를 파악하는 방식으로 진행하였다. 보호의 필요성, 사회적 영향력 등에 참고하기 위해, 노동자 개인 특성, 사업장 특성을 우선적으로 파악하고, 직장 및 일상생활에서의 차별, 성소수자 보호 방안에 대한 인식과 과제 등의 내용을 조사하였다. 세부 질문 구성 내용은 <표 3-2>와 같다.

<표 3-2> 심층 면접 체크리스트

	2024. 장소 : 참석자 :
구분	구직자, 임금노동자(대/중소기업), 자영업자(특고, 프리랜서), 취업 단념자, 해고 경험자
인적 사항	- 성별(LGBTI), 나이, 부양가족, 교육 수준, 전공, 자기 차이(실제/이상/당위자기) - 성적체성 형성 과정(혼란, 소외감, 이중생활, 퀴어 커뮤니티, 차별 분노, 상호작용 등)
노동시장 진입	- 구직 경로와 과정, 직장 선택 시 중요한 점, 애로사항 등(서류 작성, 면접 등) - 경제활동 참가(담당업무, 고용형태, 근속연수, 직급) - 노동이동 상황

다. 퀘스처너는 성적체성이나 사회적 성, 성적 지향을 확립하지 못하고 스스로 질문하는 사람이라는 의미다. 퀘스처너리(Questionary)라고도 하며 성적체성이거나 사회적 성, 성적 지향을 확립하지 못한 경우뿐만 아니라 확립하고 싶지 않은 경우에도 사용한다. 간성은 여성과 남성의 내부/외부 성기가 둘 다 존재하는 사람을 가리키는 말이다. 넓은 의미로는 성별이 명확하지 않은 모든 경우를 칭하는 말로도 쓰인다.

18) 기타 지역에는 경기, 인천, 대전, 익산, 부산, 제주 등이 포함되었다.

19) 기타 고용형태로는 비정규직, 프리랜서, 자영업 등이 있다.

〈표 3-2〉의 계속

	2024. 장소 : 참석자 :
직업 특성	- 출근해서 퇴근까지 하루 일과 - 성소수자 직업별 노동조건(구체적인 업무 내용, 업무 강도) - 채용, 교육훈련, 성과평가, 인센티브 결정 및 평가 - 노동자의 건강검진, 특수건강검진, 배치 전 건강검진 - 성소수자들이 주로 호소하는 신체적, 심리적 건강문제(트라우마, 수면 문제 등) - 신체적, 심리적 건강 문제를 호소하는 경우 처리 방식
차별과 대응	〈직장〉 - 업무 배치, 승진, 교육훈련 참가, 정리해고 등에서 차별적 요인 존재 여부 - 성소수자이기 때문에 발생했던 갈등 사례(사례 유형별, ※ 비언어적) - 개인 대응(증명 피하기, 기대 수행, 거리두기, 포장하기, 중심추 옮기기 등) - 근무환경이나 노동조건 등의 개선 과정 - 규칙, 제도의 도움 여부(내적적합성/일관성) - 조직문화, 커뮤니케이션, 상사 및 동료 지원, 직장 내 소수자 연대 - 성소수자 단체, 노조, 노사협의회, 노동권의 단체의 이해대변과 도움 여부 - 커밍아웃한(하지 못한) 이유 - 직장 내 차별과 대응 과정에서 들었던 고민이나 문제의식 - 노동생애 단계별 고충(구직 어려움, 경력개발, 안전망 등) - 직무만족/불만족, 이직 의도 〈일상생활〉 - 일상생활에서 맞닥뜨리는 애로사항과 대응 방식 - 가장 힘들게 한 것, 어려움 극복에 도움이 된 것, 남아있는 어려움
성소수자 보호; 방안	- 성소수자 보호와 권리증진을 위한 사내 규칙, 제도, 매뉴얼 등의 주요 내용 - 제도나 규칙, 매뉴얼 내용 중 현장 업무 과정과 배치되거나 맞지 않다고 느끼는 것 - 성소수자 보호와 권리증진을 목표로 진행된 교육프로그램 - 노동조합의 성소수자 보호와 권리증진을 위한 활동 - 성소수자 보호를 위해 필요한 사업장 내 제도, 규칙, 매뉴얼 - 성소수자 보호를 위해 가장 우선적으로 도입해야 할 제도
기타	- 숨어있는 분들의 이야기, 그들의 고충과 대처 방식 조사 방법 - 성소수자들에 대한 주변인들(가족, 동료, 관리자)의 인식 - 벤치마킹할 만한 국가, 기업, 연구 사례 - 양극화 문제(LGB/T, 고임금 전문직 정규직/비정규직 등) - 추가로 시급히 조사가 필요한 사항

자료 : 저자 작성.

큰 틀에서 체크리스트에 기반하여 심층 면접을 실시하였다. 대상자별 특성에 따라 서로 다른 차별적 요인이 발견될 때에는 피면담자가 자유롭게 이야기할 수 있도록 반 구조화된 인터뷰(semi-structured interview) 형식을 취했다. 면담 내용은 연구참여자의 동의하에 모두 녹음하였다. 이후, AI 전사 서비스를 활용해 1차 전사 후, 연구자가 직접 녹음을 들어가면서 수차례 오류를 수정하고 내용을 분석하는 과정을 거쳤다.

4. 자료 분석과 신뢰도

심층 면접 결과를 이용한 전사 자료의 분석은 질적 연구 분석 프로그램인 Taguette(www.taguette.org)를 이용해 실시하였다. 1차적으로 전사 자료 내용을 검토하고, 초기 분석을 지속적으로 수정해 가며 코드를 추가하였다. 2차적으로 선택적 코딩을 통해 이미 파악된 개념들 중심으로 코드를 생성하고, 하위 범주를 형성하였다. 이후 다양한 하위 범주의 연관성을 파악하고, 연구의 전체적 프레임워크에 따라 결과를 기술하고자 했다.

본 연구는 신뢰도 확보를 위해 심층면접조사의 전 과정에서 연구참여자와 충분히 소통하고자 노력하였다. 심층면접조사 전 과정은 주요 정보제공자와의 공식 인터뷰 외, 비공식적 인터뷰와 문자, 이메일, 페이스북 메신저, 카카오톡 메시지 등을 통해 충분히 소통하는 방식으로 이루어졌다.

〈표 3-3〉 관계자 인터뷰 참여자(총 8인)

	조직	직책
지원조직	○○○○권익센터	센터장
	퀴어문화 플랫폼 ○○○	대표
	○○네트워크	상근자
	○○○○성소수자인권단체	운영위원 1
	○○○○성소수자인권단체	운영위원 2
	○○○○성소수자인권단체	운영위원 3
인사담당자	A기업	선임
	B기업	리더

자료: 저자 작성.

그럼에도 불구하고 심층 조사 내용은 연구참여자가 처한 입장에 따라 언제나 편향될 가능성이 존재한다. 성소수자와 같이 일상적 차별에 직면해 있는 당사자들의 주장은 더욱 그러할 개연성이 높다. 본 연구는 비교적 객관적인 2차 자료를 통해 인터뷰로부터 파악된 정보의 사실 확인과 관계자들의 입장 파악을 위해, 유관 지원조직, 기업의 인사담당자 등 상대적으로 이해관계가 적은 제3자들을 추가로 면담하여 되도록 객관적 정보를 담고자 했다.

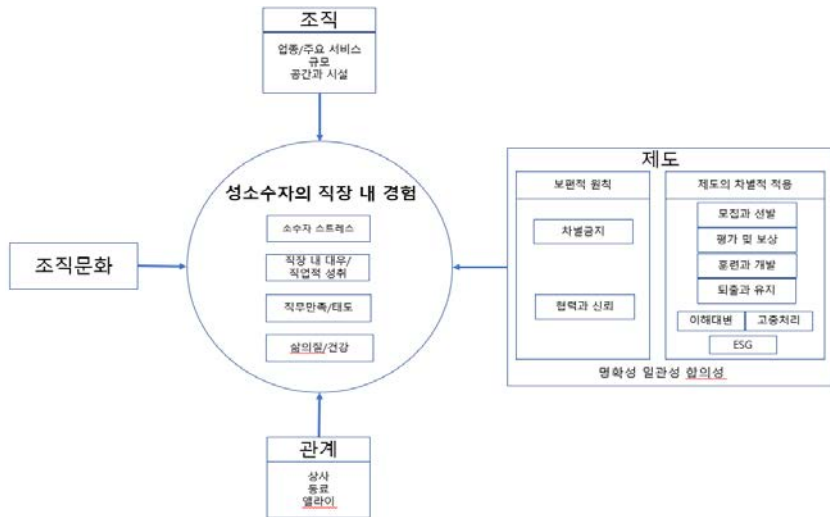
지원조직 관계자들 가운데 다수는 성소수자 이해대변, 고충처리뿐 아니라 성소수자와 관련된 다양한 사업, 조사 연구 등을 활발히 실시하고 있는 전문가들이다. A기업과 B기업은 인권 경영 분야에서 앞서가는 대기업들이다. B기업의 경우, 인권 정책, 행동규범에 성적 지향, 성별 정체성을 이유로 하는 차별을 금지 문구가 명시되어 있다. 두 기업의 인사담당자들은 공통적으로 인권 경영, 다양성 존중의 필요성을 강조하였다.

5. 결과 기술

본 연구의 통합모형을 [그림 3-1]에 제시하였다. 우선, 사업체가 속한 업종의 특징, 주요 서비스, 조직 규모, 공간과 시설 등 조직 특성은 조직 운영의 원칙과 인적자원관리 제도의 적용에 있어 적합성을 갖는 형태로 도입되며, 이는 조직 특유의 조직 문화 또는 구성원들 간의 관계적 특성을 경유하거나(간접적 경로) 또는 직접적으로 직장 내 성소수자들의 특수한 스트레스, 직장 내 대우 또는 직업적 성취, 직무만족과 직무태도, 삶의 질과 건강 등에 영향을 미치게 된다.

보편적 원칙으로 제시된 차별금지, 협력과 신뢰 등은 조직 내 특정 제도의 도입과 실행, 전반적 조직 문화, 구성원 간 관계를 형성하는 공통적 요소로서 직장 내 성소수자들의 삶에 직·간접적 영향을 미칠 것으로 판단된다. 차별금지는 직장 내 모든 영역에서 합리적 이유가 없는 모든 형태의 차별을 금지한다는 것으로 가장 중요한 원칙이라 할 수 있다. 차별금지 원칙을 가진 조직은 자격, 자질이 동등하거나 우월한데도 불구하고, 그들의 성별, 나이, 성적 지향 등의 사유로 고용, 임금 결정, 승진 영역에서 불이익을 주거나, 누

[그림 3-1] 연구 모형



자료: 저자 작성.

구나 두려야 할 복리후생 혜택에서 배제하지 않을 것이다. 협력과 신뢰 또한 중요한 원칙이다. 협력은 신뢰를 기초로 노사가 공동으로 노력할 수 있는 영역을 찾아 목표를 설정하고 이를 달성하기 위한 노사 간의 공동 노력을 통해 생산성 및 근로자의 생활의 질을 증가시키는 것이라고 할 수 있다 (Woodworth and Meek, 1995). 조직 내 협력과 신뢰 수준이 높아질수록 보다 장기적이고 전략적인 결정을 직장 내 모든 구성원들이 공동으로 수행하는 특징을 갖게 된다. 마찬가지로 조직 내 협력과 신뢰 수준이 높아질수록, 직장 내 성소수자 또한 상사와 동료, 사용자를 우호적 동반자로 보다 신뢰할 수 있게 된다.

보편적 원칙, 제도의 도입과 더불어 강조되어야 할 개념은 인적자원관리 제도 등을 포괄하는 시스템의 강도(Strength)다. 시스템의 강도는 시스템이 의도한 바를 직원들에게 확실하게 전달하여 인식시킬 수 있는 속성을 의미한다. 조직 시스템 강도의 명확성, 일관성, 합의성과 같은 특성들은 제도 자체가 구성되는 특성이 아니라 제도가 갖는 의미가 어떻게 구성원에게 전달되고 인지되며, 또한 어떻게 긍정적 귀인 과정을 통해 바람직한 제도의 효과성을 가져올 수 있을지에 대한 논의라고 할 수 있다(박종혁, 2020). 성소

수자 포용적 원칙, 친화적 제도가 도입되었다고 해도, 그 메시지가 명확하지 않고 모호하다면, 기대했던 성과를 얻기 어려울 것이다.

본 장에서는 성소수자들의 직장 생활에 영향을 미치는 주요 요인 가운데 조직 특성, 제도 특성, 관계 특성 등 크게 세 가지 측면에서의 문제를 중점적으로 제기하여 결과를 기술하였다. 첫째, 조직 특성은 업종, 규모, 주요 서비스, 공간과 시설 등 조직의 일반적 특성의 구조적 측면을 중심으로 살펴보았다. 둘째, 제도적 특성은 인적자원관리와 ESG 측면의 제도를 중심으로 고찰하였다. 세부적으로 인적자원관리 영역에 속하는 모집과 선발, 평가 및 보상, 훈련과 개발, 퇴출과 유지 관련 제도를 우선적으로 살피고, 이해대변 및 고충처리 시스템, ESG 제도 등 6가지 영역의 주요 제도를 살펴보았다. 셋째, 관계적 특성의 경우, 상사 및 동료와의 관계, 성소수자 연대체 등 직장 내 인간관계의 측면을 중심으로 성소수자의 경험을 고찰하였다.

조직, 제도, 관계적 특성은 직장 내 성소수자들의 삶에 직접적 영향을 미치기도 하지만, 조직 문화를 통해 이들의 삶에 영향을 미치기도 할 것으로 판단된다. 조직, 제도, 관계적 특성은 특정한 조직 문화를 형성한다. 조직 문화는 성소수자들에게 친화적, 포용적 모습으로 다가오기도 하지만, 많은 경우, 성소수자들에게 가혹한 차별적 양상을 띤다. 조직 문화는 직장에서 성소수자가 경험하는 스트레스, 직장 내 대우와 직업적 성취, 직무만족과 직무태도, 삶의 질과 만족도, 성소수자의 신체적·정신적 건강에 직·간접적 영향을 미치게 된다.

한편, 본 장에서 본격적으로 고찰하진 않았지만, 여기서 결과 변인으로 제시된 현상들 간에도 상당한 인과관계가 존재하는 것으로 판단된다. 예컨대, 성소수자가 직장 내에서 경험하는 스트레스 정도는 직무만족과 직무태도에 영향을 미치고, 이는 다시 성소수자의 삶의 질과 만족도, 신체적·정신적 건강에 큰 영향을 미칠 것으로 판단된다. 아울러, 직장 내에서 경험하는 성소수자의 스트레스, 직무만족과 조직몰입 등 태도적 요인 등은 결국 조직의 생산성, 고용관계의 질에도 지대한 영향을 미칠 것으로 본다.

본 연구는 많은 분량의 인터뷰 내용을 제한된 지면에 실어야 하는 관계로 압축적으로 서술하고자 했다. 참여자들의 증언을 모아 요약하여 앞서 언급한 연구의 틀에 따라 스토리텔링하는 형식으로 결과를 기술하였다.

제2절 연구 결과

선행연구²⁰⁾에 따르면, 한국의 성소수자들은 자신이 성소수자라는 점이 인생에서 중요하다고 여긴다. 그리고 많은 경우 자신의 정체성을 긍정적으로 느끼고 있다. 하지만 자신이 남들과 다른 것에 대해서는 편안함보다 다소 불편한 감정을 표출하며, 삶의 만족도 또한 국민 전체 평균에 비해 낮은 수준이다. 성소수자들의 건강 상태는 위험한 수준이었다. 직장 내 성소수자들도 또한 다르지 않다. 소수자 스트레스는 직장 내 성소수자들의 건강 상태를 결정하는 주요 요인인 것으로 보인다.

1. 소수자 스트레스와 건강

심층면접조사에 응한 대다수의 참여자들은 직장인이라면 누구나 경험하는 직장 내 일반적 스트레스에 더해, 자신의 성적 소수자 정체성과 관련한 특수한 소수자 스트레스를 추가적으로 받고 있다고 증언하였다. 노동시장 내 차별, 낙인이 찍힌 성소수자가 이성애, 시스젠더 중심의 노동시장 내 적응을 위해 노력하는 과정에서 겪게 되는 소수자 스트레스는 이들의 신체적, 정신적 건강에 매우 부정적인 영향을 미치는 것으로 판단된다.

소수자 스트레스는 이들의 몸 곳곳에 매우 부정적 영향을 미치는 것으로 보인다. 참여자 일부는 소수자 스트레스의 직·간접적 영향으로 심혈관 질환, 면역체계 약화, 두통, 위경련, 근육 경련, 이명, 체중 증가, 생리주기 변화 등을 경험한 적이 있다고 답했다.

“그냥 이제 놀랐을 때 나오는 반응들이죠. 워낙 심장이 뭐지 부정맥이 있어서 심장이 조금 안 좋은데 그때 심장이 진짜 쿵 뛰고 계속 파르르르 뛰다든지 뭐 긴장했을 때 나오는 그런 땀이 난다든지 뭐 이런 여러 가지 반응들은 나온 것 같고 거기서 조금 더 가면 이제 생각이 잘 전개가 안 되는 단계인데...” (28)

20) 한국게이인권운동단체 친구사이(2014), p.36.

“성인 여드름이 더 많이 나고… 전반적으로 불편하고…” (6)

“깨어있는 동안 항상 머리가 아파요. 심장 두근거리고…” (10)

“제가 거기서 당연히 커밍아웃을 하지 않았지만 뭔가 들켜거나 아웃팅이 될까 봐 되게 긴장을 하고 있다 보니까 막 위도 안 좋고 목도 뻗뻗하고 몇 번 위경련도 오고 목도 되게 아프더라고요… 뭔가 스트레스 상황이 되면 많이 몸이 좀 많이 아프고 이명도 요즘 심하고…” (17)

“서울로 올라온 뒤에 살이 상당히 많이 썩서… 47kg가 켜는데… 공허한 무언가를 채우려고 그렇게 시작이 됐다가…그 이후에는 그냥 습관이 돼버려서…” (27)

“아무 때나 막… 생리주기 예측을 할 수 없어서… 이제 월경을 가끔씩 해요.” (9)

소수자 스트레스는 신체뿐 아니라 정신적으로도 매우 부정적 영향을 미치는 것으로 판단된다. 앞선 연구들²¹⁾은 성소수자들이 정신적으로 겪는 어려움은 개인의 기능장애 때문이 아니라 특정 정체성을 가진 사람이 적대적인 환경에서 살아갈 때 증가하는 자연스러운 스트레스 반응의 결과로 보고 있다. 스트레스는 불안과 우울을 유발할 수 있다. 참여자 가운데 다수는 소수자 스트레스에 따라 불안, 우울증, 집중력 감소 등을 종종 경험한다고 답했다. 스트레스에 따라 집중력이 흐려져 업무 효율성이 급격히 떨어진다는 응답자도 적지 않았다. 불안과 우울이 장기간 지속되고, 이에 따라 조현성 성격장애, 경계선 성격장애 등 심각한 정신적 증상을 가지게 되었다는 응답자도 존재했다.

“신체 문제까지는 잘 모르겠는데 이제 막 그런 말을 들으면 갑자기 막 체할 것 같은 느낌이 들긴 하는데 그 정도는 신체적 문제까지는 아닌 것 같고 예를 들어 (성소수자 차별, 혐오적인) 그런 말을 듣고 아니면 뭐 그런 생각을 하고 이제 집에 가면은 그날은 자기 전까지 되게 우울해요… 기분이 많이 처지고 좀 여러 가지 대체 난 앞으로 어떻게 회사 생활을 하고 어떻게 그냥 나로서 언제쯤 그렇게 할 수 있더라는 생각도 들고 막 이래저래 좀 생각이 복잡해지

21) Association for Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Issues in Counseling (2009), “ALGBTIC Competencies for Counseling LGBQIQA”, p.2.

면서 기분도 처지고…” (7)

“우울감이라고 심리상담 근데 항상 이걸로 인한 소수적 스트레스 이런 거는 항상 있어요. 우울증 이런 것도 항상 있고요. 그래서 심리상담을 받고 이런 것도 있고요.” (24)

“원래 가지고 있는 조울증이나 이런 것 때문에 아침저녁 약을 먹는데 필요시에 먹는 좀 과긴장을 낮춰주는 약들은 있어요. 그래서 그거는 그냥 제 개인적인 컨디션 따라서 먹고 있어요.” (28)

“저는 불안한 것 있었는데 저에게도 정신질환이 있긴 한데 이것이 저의 성격체성과 관련되었다고는 확언을 못 하겠고요. 하지만 불안함과 약간 스스로와 사회에 대한 불만감은 확실히 있었다고 생각합니다.” (30)

“저 같은 경우에는 ADHD를 갖고 있는데 사실 그래 가지고 그것 대학교 가는 데까지 문제가 없어서 대학교 가서 약간 조금 이제 조금 적응 이슈가 있었거든요. 사실 그랬었는데 일단은 그러면서 이제 주변에 많이 만나봤을 때 이제 ADHD 중에서도 약간 좀 자폐 스펙트럼이랑 겹치는 친구도 많이 있고 이제 그런 친구들 중에서 조금 더 이제 어떤 젠더에 적응을 잘 못 한다거나… 인과관계는 복합적일 것 같고…” (22)

“심리상담을 받고 있고 정신과도 다니고 있는데 일단 좀 이게 모든 퀘스처너리나 팬섹슈얼들이 느끼는 건지는 모르겠지만 좀 외부 자극에 둔감하고 둔감하려고 이제 좀 못 느끼려고 스스로 차단하는 그런 성향이 있다고 심리상담에서 그러더라고요. 그러니까 저를 좀 방어하는 방어 기제 같은 거라고 알고 있어요. 외부의 험한 일들이 원체 많아… 그것을 보호하기 위해서” (23)

“그런 게 취약해서 우울감 때문에 이제 정신과 다니시는 분들이 좀 많죠… 정신과는 많이 다니시는데 문제는 또 그게 정신과를 다닌다고 회사에서 싫어하잖아요… 오히려 저는 정신과를 다니는 다니기 때문에 그 사람이 건강하다고 저는 생각을 하거든요. 한국 사회에서는 근데 그걸 흠을 잡죠. 보통 이제 그러다 보니까 이제 더 기피하게 되고 더 숨기게 되고 뭐 그렇게 되는 것 같아요.” (35)

“(직장생활을 하면서) 트랜지션을 진행하게 되면 아무래도 호르몬의 변화 때

문에… 기존에 좀 기질이 불안정했거나 아니면 트랜지션을 진행하기 전에 트랜스젠더분들이 대부분은 안정적이지가 않아요. 멘탈 건강이 좀 약간 불안정하거나 이제 불안해하시는 분들이 아무래도 많아요… 직장 내에서는 티를 낼 수도 없고…” (33)

“(퀴어 혐오적 내용으로 구성된 성교육을 접하게 된) 그 사건이 터졌을 때 제가 그때 거의 출근을 할 수가 없을 정도로 완전히 무너져가지고… 그냥 이렇게 나 같은 사람들이 혐오되는 공공연하게 혐오될 수 있는 이 공간 안에서 내가 어떻게 학생들 앞에 설 수 있고 학생들은 그런 사람들을 혐오하라고 배우는데 또 나는 어떻게 혐오를 안 당하고 혐오를 피할 수 있을까 이런 생각이 드니까 이제 학교에 가기가 힘들더라고요… 지금도 그런 비슷한 사건들을 보면 제가 완전히 움츠러들어요.” (26)

“우울증 같은 게 많이 오죠… 최근에는 이제 약을 저희가 금전적인 문제 때문에 못 먹어서 그러니까 우울증 약을 못 먹어서 못 먹은 지 좀 됐더니 이제 약간 조현 증상 같은 비슷한 게 왔나 봐요. 그래서 애인이 먼저 무속 쪽으로 빠졌어요. 자기가 무당이 돼야 하는 거라고 저는 안 믿었었거든요. 원래 그래서 무슨 손님이 옆에서 계속 막았었는데 저도 심해지잖아요. 이제는 같이 못 먹으니까 뭐가 자꾸 느껴지고 보이고 막 이런 증상이 있잖아요. 그러다 보니까 믿을 수밖에 없는 거예요…. 그쪽으로 빠졌다가 겨우 빠져나왔어요. 최근에…” (9)

다수의 참여자들은 특수한 소수자 스트레스로 인해 잠들기 어렵거나, 자주 깨거나 너무 일찍 일어나거나 하는 등 다양한 수면 문제를 겪고 있다고 답했다. 일부의 경우, 심각한 불면증을 겪고 있거나 자주 악몽을 꾸고 있다고 응답했다. 수면 문제 때문에 다량의 약물을 복용하거나 알코올에 의존하고 있다는 응답자도 다수 존재했다. 수면 문제는 성소수자들의 건강에 매우 부정적 영향을 미치는 것으로 판단된다.

“불면증이 원인이 다양하겠지만 기본적으로 삶에서 어떤 안정감을 좀 느끼기 어렵고 그래서 불안해하고 그런 불면증이라든지 다른 어떤 신체적인 통증이라든지 심리적인 게 통증으로 조금 드러난다든가 두통이라든가 이런 걸 좀 겪는 친구들이 상대적으로 많은 것 같고요… 저는 위장 쪽이 조금 불편할 때

가 있다든가 약간 스트레스 받으면 확실히 그런 게 드러나더라고요… 저랑 가까운 성소수자 친구들을 봐도 뭔가 항상 건강상에 조금 그런 신경적인 예민함이… 정신적으로 조금 불안정하다거나 한 회사에 오래 다니거나 회사 생활을 좀 편안하게 하는 친구들이 별로 없는 것을 저는 많이 느꼈고…” (1)

“저는 불면증이 원래 좀 있었다가 호르몬을 하면서 불면증이 좀 더 심해진 것 같거든요. 그래서 수면제를 먹고 지내고 있어요. 그것도 하나 있고요. 수면 보조제라 해서 수면 지속하는 그게 어렵다 보니까 수면 지속하는 데 도움이 되는 수면 유도제나 그런 걸 먹고 있어요… 항우울제, 수면제, 수면 보조제까지 다 합쳐서 그게 14알을 매일 먹어야 돼요.” (10)

“술 담배도 좋아하죠. 술을 마셔도 몽롱해지잖아요. 많이 많이 먹는 편인데 취하지 못해요. 제가 소주를 마실 때 소주 반병을 텀블러에 채우고 몬스터 있잖아요. 몬스터 음료수 그거 소주 반병 채워놓으면 거기다가 한 캔을 다 따라서 반 캔을 따라서 만들어서 마시고 그거를 10분 안에 마시면 취하더라고요. 소주 두 병을 10분 안에 마시면 취하더라고요.” (10)

“매일 아침에는 ADHD 약을 먹고 밤에는 불면이 있다 보니까 수면 유도제를 같이 먹어요.” (18)

“아웃팅은 겪은 적은 없는데 항상 그런 두려움이 있죠. 항상 약간 뭔가 난 항상 말하고 싶은데 말할 수가 없고… 악몽도 많이 꿔던 것 같아요. 그런 내 상상이 현실이 되는 악몽… 저 같은 경우는 1~2주에 한 번은 꿔던 것 같아요.” (20)

성소수자들의 자살 생각, 자해 시도는 매우 위험한 수준인 것으로 나타났다. 면접 참여자 중 다수가 자살 또는 자해 시도를 한 적이 있다고 답했다. 자살, 자해 시도는 성정체성, 성지향성과 무관하게 고르게 관찰되었다. 특히, 나이가 어릴수록, 정신적 문제를 많이 겪을수록, 저소득층일수록, 그리고 부모나 친구로부터의 지지가 부족할수록 자살, 자해 경향성이 강하게 나타났다. 실제로 자살을 시도했거나, 자살할 계획을 세우지 않았지만 강한 자살 충동을 느낀 적이 있다는 응답자도 많았다. 자해 시도 흔적을 지우기 위해, 지워지지 않은 상처를 가리기 위해 타투를 한 참여자도 있었다. 특정 시기에는 유명인의 자살 소식에 심리적으로 동조하여 자살을 시도하는 이른

바 베르테르 효과(Werther effect)도 있었던 것으로 판단된다. 가깝게 지내던 성소수자 지인의 자살에 따른 죽음을 직·간접적으로 목격한 응답자도 다수였다.

“자살 생각하시는 분들도 꽤 있고… 제 애인이 입버릇처럼 이렇게 얘기를… 실제로 행동을 하러 가기도 했다가 갑자기 멀쩡해져서 돌아왔다고도 하고…” (9)

“자해는 20살 초반에 했던 것 같아요. 자살하겠다고 마음을 먹고 했었는데 그게 깊게까지는 안 되더라고요… 중학교부터 22살까지 계속 자해를 했었어요… 24번 정도 했던 것 같아요… 잘 그어지지 않더라고요. 커터 칼인데 할 때마다 새로 사서 했었는데 그게 힘들더라… 날이 잘 안 들다 보니까 힘들더라고요.” (10)

“주변에 성소수자 친구들 실제로 자살한 사람도 꽤 되고 자살 시도를 하는 친구도 자주 있어서 그게 그 한 사람만의 문제가 아니라 주변인들도 무척 힘들고 스트레스 받고 일상에 어려움을 겪기 때문에…” (17)

“그때 한창 변 하사 자살하고, 기영 씨 자살하고 우리 기획단 1명도 자살했었거든요. 그래서 막 근데 저는 이제 한 3~4명이 죽었지만 저보다 좀 더 성소수자 당사자 사람들을 넓게 알고 있었던 사람들은 더 많이 죽었더라고요. 더 많이 죽어 그러니까 내가 모르는 사람 더 많이 죽었을 거라는 생각이나…” (21)

“사실 저 같은 경우도 사실 커뮤니티 활동을 하고 있으니까 ○○○○라는 단체에서도 활동하고 있고… 거기서도 활동하고 그러다 보니까 거의 제가 지금 37인데 21살부터 게이 커뮤니티에 나오기 시작했는데 1년에 한 번씩은 꼭 내가 알거나 건너서 아는 사람이 자살하는 소식을 꼭 듣게 돼요. 한 번 이상은… 처음 자살 소식 들었던 거는 21살 때 처음 게이클럽 나왔는데 거기 또 ○○대 법대에 다니는 ○○학번 선배가 있었는데 제가 직접 아는 건 아니고 얼마 안 돼서 자살을 했는데 친구들 얘기를 들어보니까 정체성에 대한 고민이 많고 뭔가 자기가 살아갈 수 있는 삶의 선택지의 폭이 너무 너무 없다고 많이 느껴져서 그런 것 같기도 해요… 제 눈에 보이는 거는 페이스북이나 SNS에 그런 글들이 많이 힘들다라는 글들이 많이 올라오고 삶을 놓아버리고 싶다 이런 의미의 글들이 많이 올라오는 것 같고 뭔가 정리 정돈은 잘 안 하는 그런

것들도 있고 뭔가 구직 활동을 열심히 안 한다든가 뭔가 일상에서 그냥 살아 가기 위한 그런 활동들에서 많이 좀 무기력함을 느껴하는 것 같아요.” (8)

“(타투는) 이 정도 (자해 흔적을) 가릴 정도로만… 자해 흔적을 지우려다 보 니…” (25)

“이쁜 것도 한철이잖아. 자기가 못 버티는 거야. 어린애들은 차고 올라오지 연애인하고 똑같지 뭐… 그 이쁘고 한 애들은 나이는 먹고 얼굴 주름은 생기 지 계속 얼굴 성형… 고치다 보면 인조미는 되지 그러니까 자기가 못 버티지 그런 자살하는 애도 많고… 그때 최진실 막 죽었을 때 우리 계통도 엄청 많 이… 많았지. 그때는 왜 그랬는지 모르겠어. 많이 죽었어. 그리고 막 예쁘고 그런 애들도 희한하게 많이 죽더라. 스스로 완벽하고 너무 이쁜 애들 그리고 이렇게 얌전하고 이런 애들이 잘 죽더라.” (37)

2. 조직 특성

조직 특성, 제도적 특성, 관계적 특성은 성소수자의 직장 생활에 직·간접 적 영향을 미친다. 성소수자들은 노동시장 진입 과정에서부터 고용관계의 종로 시점에 이르기까지 전 과정에서 성정체성, 성지향성과 연계된 혐오, 직 · 간접적 차별에 노출된다. 조직, 제도, 관계적 특성에 따라 직장 내 성소수 자에 대한 혐오와 차별의 양상이 변화한다. 연구 결과, 직장 내외의 차별 경 험과 그로 인한 스트레스는 성소수자들의 취업 의지, 직무만족도를 낮추고, 이직 의도를 높이는 주요 요인인 것으로 판단된다. 본 절에서는 업종, 규모, 주요 서비스, 공간과 시설 등 조직 특성이 성소수자의 직장 생활과 어떤 직 · 간접적 연관성을 가지는지를 고찰해 보고자 한다.

가. 업종 특성

구직자들은 기업을 선택할 때 급여와 보상제도, 업종과 규모, 기업의 이미 지 등을 중요시한다. 성소수자들도 마찬가지다. 다수의 성소수자들은 노동 시장 진입 과정에서 업종 특성을 중시한다고 답했다. 성소수자들은 인구통

계학적 특성에 대한 제약이 적고, 노동의 자율성이 비교적 높으며, 오직 직원의 생산성만으로 평가하는 업종을 선호하는 경향이 있다. IT(정보기술), 문화예술 영역에 성소수자가 많이 진입하는 이유이기도 하다.

“IT는 제가 재택근무를 하고 있다고 말씀드리기도 했지만 조금 더 개인 공간을 조금 더 보장받는 방식으로 일을 하기도 하고 서로 사생활이나 그런 거에 대해서 좀 약간 덜 질문하는 경향이 있어요. 타 보수적인 업계에 비해서 그래서 복장도 좀 더 자유로운 편이고요. 자기가 어떻게 하고 다니든 조금 덜 신경 쓰는 편인데…” (1)

“IT 쪽도 사실은 이제 결국은 그런 데서는 이제 너의 생산성만 증명하면 니가 머리를 땅고 오든 풀고 오든 상관 안 하겠다 이런 문화들이 좀 있었던 것 같아서 그런 개발자 문화 좀 합쳐지면서… 제 주변에서도 트랜스젠더거나 성소수자 중에서 좀 단순히 이제 디자인 예술 이런 쪽 말고도 좀 코딩 개발… 업무 강도는 높지만 그것에 대한 되게 개인의 자유도도 굉장히 존중받는 오히려 이런 고소득 직업들에서는 오히려 LGBT가 좀 더 많이 들어왔던 것 같아요.” (28)

“퀴어인 사람들이 문화예술이나 아니면 아예 인권 활동 관련 일을 많이 하게 되는 게 그나마 여기서만 안전하기 때문에, 박봉에도 불구하고 이런 쪽으로 많이…” (14)

건설업, 철강업, 언론사, 제조공장 등 남성 직원, 또는 고령자가 상대적으로 다수인 조직, 마초적 조직 문화가 강한 사업장에서 일하고 있는 성소수자들은 노동과정에서 다양한 어려움을 겪고 있었다. 남성들이 많은 직장에서는 성적 대상화, 성소수자에 대한 조롱이 빈번하게 발생해 성소수자들이 불편함을 느끼는 경우가 많은 것으로 나타났다.

“공장에 이제 아저씨들이 많은 데는 조금 더 보는 시선들이 곱지 않고 이런 게 좀 있죠.” (10)

“최근에 인턴십을 했던 직장이 ○○계열인데 엄청 남초적이고 특히 본부가 철강 본부이다 보니까 남성분들이 되게 많고 좀 마초적인 분위기도 있다 보니 그런 뭔가 군대 얘기도 엄청 많이 하고 되게 게이 이런 걸 조롱의 농담처럼

럼 쓰고 그런 분들이 좀 많은… 그런 것 때문에 내내 조금 힘들긴 했어요.” (17)

“남자만 뽑는 직장이어서… 직장 구성 자체가 미화분을 빼고는 다 남자분이 시고요. 그리고 저 빼고 전부 다 고령으로 구성돼 있습니다. 60대 이상 분들 이세요. 전부 다 그래 가지고 그런 면에서 이제 아무래도 경상도 특유의 그런 보수적인 그런 성 고정관념 같은 것들이 이제 일을 하면서 이제 가끔씩 저한테 약간 닥쳐온다고 해야 될까요?” (35)

“기자 생활할 때는… 커밍아웃해도 남자 기자들이 술도 많이 먹고 이렇다 보니까 그때 이제 머리도 길었고… 커밍아웃을 해도 그거에 대해서 받아들이지 못하고 추파를 계속 던진다든지 그러니까 오히려 그런 게 있어요. 레즈비언을 흥미로워하는 남성들이 있어요.” (12)

“남성 중심적이고 남자가 많은 곳에서는 조금 더 어려움을 느끼게 되는 것 같기는 해요. 어렸을 때도 커밍아웃하기 제일 편한 당사자가 여성이었었거든요. 그리고 제가 경험상으로 느꼈을 때는 남자들 중에서도 교회 기독교인 남자가 제일 어려운 대상으로 느꼈고, 그리고 남자들 중에서도 여성에 대해서 좀 더 뭐랄까 일상적인 관계에서도 성적대상화하는 표현을 많이 하는 남자일 수록 되게 게이에 대해서 불쾌감을 느껴하는 것 같다는 생각을 가졌어요.” (8)

서비스업에 종사하는 성소수자들 또한 노동과정에서 다양한 어려움을 겪고 있었다. 서비스업종의 경우, 직접 고객을 대면하고 서비스를 제공하는 과정에서 손님들로부터의 다양한 차별, 외모에 대한 지적 등 성인지 감수성이 낮은 발언, 성소수자에 대한 적대적 태도 등을 경험하기도 한다.

“머리가 길다 보니까 빵집에서 일할 때… 손님 중에 좀 중노년인 남성 손님이 저를 막 부르려고 하는 거예요. 남자인지 여자인지 물어보겠다 그러면서 부르려고 하는데 저는 거기에 대해서 신경을 안 쓰려고 거부를 하려고 했는데 다른 직원을 불러서 저 사람 남자냐 여자냐 물어보고 하는 걸 들었는데… 그때는 되게 좀 스트레스를 받기는 했던 것 같아요.” (3)

“주방 일을 지원했었는데 주방에서는 머리도 길고 그랬어서 힘들다고 하면서 서빙 어떠냐고 해서 서빙을 했었는데 할 때마다 ‘맛있게 드세요.’ 아니면 ‘주문하신 음식 나왔습니다.’ 그럴 때마다 가끔 여자분이신 줄 알았다고 그런 말

을 그렇게... 그래서 그런 어려움도 있었고 그리고 가게 사장님도 머리가 너무 길다고 아니면 좀 어색하다고 그렇게 얘기하시거나... 뭐 예를 들어서 뭐 좀 너는 더 이상 식당에서 일하기 어렵다고... 그런 일을 많이 겪다 보니까 컴플레인도 들어오고 트랜스젠더가 왜 여기서 일하나 공개적으로 서빙하고 그래도 되냐 그러면서..." (10)

"제가 긴 머리고 하다 보니까 젊은 여성분들도 그냥 이렇게 이거는 그냥 지나가다 보고 이렇게 시선 교환하는 정도인데 보고 얼굴이 구겨지는 게 보여요. 명확하게 저게 뭐야 약간 이런 이미지인 거겠죠. 그런 것도 기분이 안 좋죠... 남들의 시선이 가장 큰 지겨운 어려움인 것 같아요... 저 스스로도 뭔가 사람들의 시선이랑 좀 안 마주치려고 하고, 보는 시선도 구겨지는 사람이 가장 안 좋은 케이스면 그냥 표정 변화는 없는데 계속 쳐다보는 사람들이 있죠. 그러니까 뭐 차라리 궁금하면 물어보면 좋겠는데 그냥 그거 없이 그냥 계속 쳐다봐요. 그게 뭔가 약간 좀 원숭이 된 기분이죠." (19)

"일반 동네 사람들이 또 들어오거든요. 그래서 이제 동네 사람들을 이제 설득을 하는 거 근데 여기는 이러한 술집인데 밖에 간판은 트랜스젠더라는 간판을 안 썼지만 여기는 이러한 술집이고 또한 멤버십으로 운영을 할 수가 있다. 왜냐하면 모르는 사람은 못 받을 수가 있는 거다... 그렇게 하고 나서 이제 술을 그래도 괜찮다 그러면 이제 술을 먹는 거고 그렇지 않으면 이제 가는 거고... 한 10명 왔을 때 한두 명은 정색을 하고 갔다가... 처음에는 친구들과 왔을 때도 왔다가도 이제 정색을 하고 이제 싫다고 하고 가는데 갔다가 (나중에) 자기 혼자 오는 거예요. 10명이나 6명이 오잖아요. 동창들이 이제 회식하고 1명이 우리 쪽 단골이야 재밌다 하고 이제 오는데 그 사람은 그냥 땃땃하니까 오는 거야. 편하게. 근데 그 한 명은 자기가 긴데도 감추고 씨발 내가 무슨 변태냐 막 이러면서 괜히 오버를 떨면서 중간에 나가버려... 그다음 날 혼자 와 살짝 아닌 척하다가 그런 분들이 대부분이니 우리는 기가 막힌 거지..." (38)

서비스업종의 자영업자, 교육계, 문화예술계 프리랜서들도 업종 및 주요 서비스의 특성에 따라, 내·외부 고객들에게 자신의 성소수자 정체성을 드러내지 못하는 어려움을 겪고 있으며, 그로 인한 상당한 수준의 정신적 스트레스를 경험하는 것으로 나타났다.

“네일숍은 사실 레즈비언들이 잘 안 해요. 왜냐면 서로 약간 사랑을 나누잖아요. 그럴 때 손이 좀 거추장거리면 다칠 수도 있기 때문에 그래서 제가 아는 애들은 거의 잘 안 하는 것 같아요… 여자 네일숍이다 보니까 다 여자 고객님들이잖아요. 소문이 잘못 나면 약간 기분 나빠하실 사람들도 많아 가지고 그래서 굳이 불러 내가 성소수자인 거는 말을 안 하고…” (16)

“학원이 보수적이죠. 학교도 그렇고… 아이들을 가르치는 포지션에서 퀴어인 게 굉장히 예민한 문제고 지금도 학교 선생님들 막 잘 밝히고 이러지 못하시잖아요… 저도 선배 강사분한테 밝혔을 때 그분이 어디 가서 얘기하지 마라. 절대 얘기하지 마라. 이 학원 내에서 얘기하지 마라 라고 해가지고 알겠다 라고 했었는데… 마지막 학원 다닐 때 이제 학원 가서 때려치게 된 계기가 아웃팅이 됐었어요.” (12)

“몇 년 전에 커밍아웃했었던 트로트 가수 ○○○ 씨인가 그런 분이 있는데… 그분이 게이라고 커밍아웃을 했다가 굉장히 많이 공격이나 악플 이런 걸 굉장히 많이 받고 자기는 다시 헤테로 섹슈얼이 됐다. 종교를 다니면서 그런 식으로 말씀을 바꾸셨거든요… 저 또한 항상 그런 게 우려되니까…” (24)

나. 규모 특성

조직 규모 또한 성소수자의 직장 생활에 직·간접적 영향을 미친다. 다른 모든 조건이 동일하다면, 일반적으로 규모가 작은 조직일수록 성소수자에 대한 배려가 부족하고, 의사소통, 이해대변 시스템 또한 열악한 것으로 판단된다. 조직 내 성소수자 지지 세력을 찾기도 더욱 어렵다. 이러한 이유로 다수의 성소수자들은 노동시장 진입 과정에서 규모 특성을 중시한다. 규모가 작은 조직보다는 큰 조직을 선호한다. 소규모 조직에서 일하고 있는 성소수자 중 다수는 가능하다면 이직을 희망한다고 답했다.

“회사에서 직접적으로 평가상 차별이라든가 이런 채용 시 차별이라든가 이런 거를 겪지는 않았는데요… 저는 주로 대기업에 재직을 했었고 지금도 그렇고 전에도 그렇고 그래서 상대적으로 조금 더 체계가 갖춰져 있고… 이제 주변 친구들 얘기 들어보면 조금 작은 회사에 지원한다든가 하면 약간 아슬아슬한

말을 듣는다든지 예를 들어 어떤 특히 저같이 이제 좀 소위 말해서 겉으로 봤을 때 알아보기 힘든 스타일 말고 좀 이제 여자 친구들인데 머리가 짧다던가 조금 보이시하게 하고 있다던가 하면 뭐 되게 좀 특이하시다 라고 한마디씩 한다든지, 남자를 안 좋아하실 것 같다 라고 말을 듣는다든지 약간 미묘한 말들을... 들어서는 안 되는 말들을 듣는 경우들도 있는 것 같고요.” (1)

“제 사업장은 법적으로 5인 이하²²⁾ 사업장이라서 (성소수자 차별에 대한 제재와 같은) 그런 거 하나도 안 두려울 것 같긴 해요.” (6)

“여기 있으면 안 되겠다라는 생각이 들더라고요. 그리고 하루는 사표를 내고 그때 아침에 받은 일이 딱 저녁 6시쯤 끝났어요. 그래서 이제 그러면 저는 이제 먼저 들어가 보겠다고 이제 들어가 보겠습니다 하고 인사 드리니까 다음 날에 전화가 오는 거예요. 업무 지시를 해주다가 갑자기 화를 내시면서 근데 너는 이제 너 얘기 끝났다고 6시에 그냥 들어가는 게 말이 맞냐 사표 냈다고 이제 뵈는 게 없느냐 이런 식으로 폭언을 하시다가 싸웠죠. 대표님이랑 그러다가 이제 다 모르겠고 너는 지금부터 새벽 2시가 되든 3시가 되든 네가 맡은 파트 지금 작업 다 끝내고 가라 하고 막 소리를 지르시고 그 전화를 끊으셨어요. 그래 그러려니 하고 이제 그냥 작업을 하고 있었는데 갑자기 주임님한테 전화가 오더니 그렇게 말씀을 제 자리 제 그냥 아예 짐 다 빼서 보내라고 그러니까 부당하고요. (재소는) 그 가치를 좀 못 느껴서 안 했어요. 일단은 상대방이 5인 미만 기업이고 제가 출퇴근했다는 기록을 증명할 수 있는 공식적인 자료가 없어요... 제가 얻을 수 있는 아웃풋이 너무 적고 피곤하고 차라리 다음 직장을 찾는 게 좀 좋겠다 싶어서...” (18)

“미술학원에서는 당연히 원장님이랑 저랑 이렇게 2인으로 일하는 일자리였는데... 저한테 이제 남자친구는 어떻게 있냐 남자친구는 뭐 하나 뭐 이렇게 물어보면 제 파트너는 남자가 아니거든요. 그래서 그것 때문에 스트레스도 엄청 많이 받고 그 원장 선생님이 그림을 지도할 때도 이제 여자 남자 이렇게 같이 그려야지 좀 조화롭다 이렇게 가르치시는 거에도 좀 많이 힘들음을 느꼈어요... 여자 원장님이셨어요... 당장 내일 잘려도 제가 이렇게 뭔가 할 수 있는 게 없다고 느껴서 문제 제기를 못 했어요. 1인 2인 이렇게 일하는 공간이

22) 피면접자는 “5인 이하”라 하였으나 5인 미만이 정확한 표현이다.

다 보니까” (23)

“회사에서 구성원들 간의 관계도 되게 중요한데 예를 들어 이제 누가 이제 혐오적인 표현을 했다 이러면 거기서 일하는 퀴어 당사자는 이 사람이랑 당연히 이 사람한테 톡톡 거릴 수밖에 없잖아요. 그럼 이제 당연히 그 이 팀의 성과는 당연히 떨어질 게 너무 빠른 거고 그런 식으로 생각을 했을 때 뭐 회사에서 성과 이 팀의 퍼포먼스를 높이기 위한 이 사적인 관계 뭐 이런 거를 이제 좀 좋게 하기 위한 걸로라도 뭘 하면 좋겠다 이런 생각이 들기는 하는데 근데 이게 사실은 아까 선생님이 사례로 드신 사례들도 다 대기업이잖아요. 그러니까 이 교육이라는 걸 할 수 있는 여유가 많습니다. 대기업 외에는 사실 다 없는 것 같아 그냥 이런 여력이…” (36)

다. 공간과 시설

대부분의 직장인들이 하루에 가장 많은 시간을 보내는 곳은 회사다. 성소수자도 예외가 아니다. 회사 내 공간 레이아웃은 업무의 효율, 직원들의 피로도에도 큰 영향을 미친다. 마찬가지로, 회사 내 자리 배치, 특정 시설의 설치 등 공동 작업 공간과 공용 시설 차원의 문제 또한 성소수자의 직장 생활에 큰 영향을 미치는 것으로 판단된다. 특히, 트랜스젠더, 논바이너리 유형의 노동자들은 화장실, 탈의실 등 성별 이분법적 공간 사용에 있어 큰 불편을 경험하고 있는 것으로 나타났다.

“베이커리에서 일을 할 때 이게 거기서 직원복으로 옷을 갈아입었어야 되는데 탈의실이 따로 있다기보다는 그냥 뭔가 탈의실이라고 하는 공간이 뭐 그냥 휴게 장소이기도 하고 해가지고 근데 거기서 옷을 갈아입으려면 다행히도 남성 직원이 별로 없기는 한데 있는 경우가 있으니까 그냥 되게 갈아입기가 불편하고…” (3)

“저는 트랜스젠더는 아니다 보니까 화장실 이런 거는 별로 상관이 없었는데 저는 아니고 애인이 머리가 짧고 흔히 레즈비언 스테레오 타입이거든요. 그래서 여자친구는 가끔씩 화장실 갈 때 여기 여자 화장실이라고 막 놀라시는 분들 있고… 그러면 본인은 저도 여자예요. 막 이러고 들어가긴 하는데 놀라

긴 하죠. 서로.” (4)

“저도 점점 이제 목소리도 변하고 있기는 하고 그래서 언제까지 저 그냥 한국은 어쩔 수 없으니까 내가 약간 키도 작고 그렇게 막 남자처럼 아직은 보이지 않는 것 같아서… 한국으로 돌아온 이후 몇 년 동안은 그냥 뭐 어쩔 수 없지 그냥 여자 화장실 써야지 라고 쓰라고 생각하면서 쓰고 있었는데 이것도 점점 불편해지더라고요… 그렇다고 해서 내가 남자 화장실에 들어가면 거기에 서도 이상한 시선 받을 것 같아서… 제가 남자 화장실에 들어가면 그것도 대표님만 알고 있고 다른 사람들은 모르고 있으니까 이상하게 생각할 것 같긴 해서 그냥 여자 화장실을 쓰고 있는데 들어갈 때마다 조금씩 심리적으로 좀 모호한 느낌이 있긴 해요.” (6)

“원래 락카룸에 같이 들어가라고 하셨는데 이거는 못 쓴다 너는 따로 써라. 그래서 저는 어쩔 수 없이 진짜 따로 쓰게 됐어요. 제3의 성별 그런 것처럼 락카룸이 두 개 있으면 창고 중에 락카가 하나 더 있거든요. 거기를 쓰게…” (10)

“화장실 공유하는 거 싫어해서 거기 건물 당연히 강남에 있는 회사의 건물 화장실이니가 되게 깔끔했는데 거기 안 가고 그 근처 선릉역 가서 이제 화장실 볼 일 보고 돌아오는 식으로 했는데 이제 그걸 보고 부장이나 다른 사람이 너는 왜 회사 시설을 안 쓰냐 그래서 얘기를 계속 안 하려고 하다가 저는 그냥 이제 누구랑 같이 공유하는 게 너무 싫다 하니까 그것도 막 약간 별로 안 좋게 보더라고…” (19)

“회사 같은 공적인 자리가 아니면 뭐 공공화장실을 쓸 때는 그냥 남자 화장실을 써요. 왜냐하면 누가 봐도 남자로 보이고 이제 거기서 법적인 문제가 걸릴 일이 별로 없으니 근데 이제 그런 회사라는 특수성이 있기 때문에 그런데 만약에 제가 이제 공공화장실을 이용하는데 이제 여자 화장실에 들어간다 하면 이제 이 사람들이 막 쳐다보고 의심을 하죠. 그리고 뭐 심하면 여기서 나가라고 그러기도 하고…” (20)

“근데 저 같은 경우는 사실 제가 호르몬 치료를 받기 전에도… 화장을 하기 전에도 사실 여자로 보이는 경우도 많았어서… 사실 대학원 다니면서부터 그때는 트랜지션 전이었는데 학부 말 학부 졸업 직전 그리고 대학원 초반쯤부터 이제 여자 화장실을 쓰기 시작했거든요. 그래서 화장실 쓰는 것 자체는 좀

익숙해져서 처음에는 조금 긴장을 많이 했어요. 사실 어쨌든 간에 저 같은 경우에 이제 공중 화장실을 쓰는 경우에는 어차피 다들 모르는 사람이잖아요. 그러니까 사실 별로 튀지만 않으면 문제가 안 생긴다고 생각을 했어가지고 공중화장실을 쓰는 건 별 문제가 없었고 근데 이제 뭐 저희 학교에서도 보면은 맨 처음에 저희 학과에 있는 층에 있는 화장실은 제가 졸업할 때까지 못 썼어요... 그러니까 느낌상 누구도 이제 막지 않았지만은 웬지 거기서 남자 화장실 들어갈 수 없고 근데 내가 저기 여자 화장실 들어간다고 해서 누가 거기서 뒤에서 무슨 얘기하지 않을까에 대한 걱정이 있어 가지고 근데 사실 아무도 신경 안 썼더라고요. 아무도 신경 안 썼는데 나중에 보니까 아무도 신경 안 썼는데 근데 그런 제 마음의 부담감 때문에 이제 뭐 졸업할 때까지도 그 학교에서 저희 자연과학대학 건물에서 맨 지하 화장실만 쓴다거나 그런 식으로 생활하다가 나중에야 이제 수학과 화장실을 좀 쓰고 있었는데 수학과 층에 있는 화장실 쓸 때 상대적으로 다른 트랜스젠더분들 같은 경우에는 이 정도도 못 쓰시는 분들이 심리적인 저항감이나 아니면 약간 여러 가지 일들 때문에 못 쓰는 경우도 많이 있으니까 그런 거에 비하면 사실 별 문제가 없는 편이라 처음에는 좀 긴장을 많이 했는데 어떤 문제가 생기지 않으니까 직장인니까 또 문제가 생겨서 더 커질 수도 있잖아요... 사실은 그게 다 그리고 더 제 책임을 귀책이 되는 것들이 있고 그래 가지고 그것 때문에 스트레스를 많이 받아야 했어요.” (22)

“화장실을 이용할 때 애초에 저는 이제 소변기 사용하지 않아 보통 좌변기를 사용하는데 서서 소변 하는 건 약간 좀 시선도 그렇고 그냥 개인적으로 불편해서 그렇게 사용하지 않는데 근데 물류센터 같은 경우에는 약간 나이가 있으시거나 그런 분들도 많이 계시는데 원래 좀 당황을 하시긴 하더라고요... 홀서빙 일을 했을 때는 약간 손님들하고 약간 좀 있었던 게 이제 남자 화장실인데 왜 여자가 들어오나라든가 아니면 잘못 따라 들어오신다거나 그런 경우도 가끔씩 있었어요.” (25)

트랜스젠더, 논바이너리에 해당하는 연구참여자들은 대체로 성적 지향, 성별 정체성을 불문하고 누구나 자유롭게 이용할 수 있는 성중립 화장실(Gender neutral restroom, 또는 All gender restroom) 설치를 희망한다고 답했다.

“차라리 그냥 막 성중립 화장실이나 이런 게 있었으면 제일 좋긴 할 것 같은 데… 직장에서는 거기도 남자 화장실 여자 화장실밖에 없으니까…” (6)

“그 남녀 공용이라고 보통 부르죠. 그런 거는 이제 회사에 있으면 큰일나죠. 사람들이 그런 회사를 안 다니려고 하겠죠. 그러니까 최근에 그러니까 뭐 가족 친화적인 화장실 뭐 이런 거… 아이도 데리고 갈 수 있고 장애인도 들어가고 그런 게 좀 많아져야… 왜 건물에도 사업을 짓는다고 해도 소방법도 지켜야 되고 몇 층 이상이면 엘리베이터도 있어야 되고 이런 게 있듯이 최소 몇 명 이상의 직원이 있거나 건물이 규모가 어떠하면 그런 어쨌든 포용적인 그런 그러니까 공간을 만들 수 있는 게 약간 좀 의무화돼야 될 부분이 최소한 진짜 화장실 같은 건 최소한의 것인데 성소수자나 혹은 몸이 불편한 사람들은 일정 비율로 존재하는데 그런 게 정책적으로 전혀 없고…” (13)

“화장실을 아무래도 이용하기 꺼려하다 보니까 찾는 것보다는 없는 사람 없는 걸 최대한 찾아 들어가려고 하고 아니면 공용 화장실을 찾으려고 하죠.” (25)

“제가 원하는 성중립 화장실이 마련된 것도 아니고 건물에 장애인 화장실이 있긴 하지만 그걸 매번 이용하기에는… 조금 가까운 거리에 지하철역에 장애인 화장실을 이용하고 하기에는 매번 번거로움이 있어가지고 어쩔 수 없이 이용하는 하는데…” (15)

“안 그래도 신체적으로 너무 스트레스 받는데 그렇게 간주를 하는 게 너무 좀 힘들었어요… 화장실 갈 때나 특히 이제 공중 화장실 갈 때도 너무 스트레스 받고 왜냐하면 저는 사실 여자 화장실도 남자 화장실도 가기 싫은데 근데 사실은 둘 다 공용으로 갈 수 있는 데가 사실 별로 없거든요. 여성 화장실 가면 사람들이 갑자기 쳐다보는 것도 느껴지고 그렇다고 제가 남자 화장실을 갈 수도 없는 거고 그런 것도 좀 스트레스 받았고…” (33)

“스트레스가 많은데 그게 병으로까지는 번지지 않았는데 제가 아는 사람 트랜스젠더 중에 방광염 없는 사람 없을걸요. 거의 대부분 다 있어요.” (19)

3. 제 도

제도적 특성은 직장 내 성소수자의 삶에 막대한 영향을 미친다. 연구 결

과, 직장에서 성소수자 정체성, 성적 지향성과 관련된 직·간접적 차별은 인적자원관리 제도 및 관행 전 영역에 걸쳐 있는 것으로 파악되었다. 성소수자 정체성, 성적 지향성이 드러날 경우, 모집과 선발, 평가 및 보상, 훈련과 개발, 퇴출과 유지 영역에서 의도적 차별, 괴롭힘이 자행되는 경우가 빈번했다. 반면에 직장 내 성소수자 보호를 위한 메커니즘은 매우 열악한 것으로 나타났다.

가. 모집과 선발

성소수자가 직장에서 경험하는 차별과 배제는 직장에 진입하는 단계부터 시작된다. 다수의 연구참여자들은 채용 과정에서 성소수자 차별을 경험하였다고 답했다. 정체성 때문에 입사 취소, 채용 거부를 경험한 사례도 있었다. 성소수자들은 사회 구성원으로서 기본적으로 누리는 권리를 얻기 위해 끊임없이 스스로를 패싱(passing)²³⁾하려고 노력한다. 성소수자들은 구직 과정에서 자신에게 불리하게 작용할 수 있는 개인정보를 최대한 드러내지 않고자 한다. 하지만, 대부분의 경우, 이력서를 작성하는 과정에서 불가피하게 성별을 기재해야 하고, 이 때문에 상당한 스트레스를 경험하게 된다. 특히, 트랜스젠더, 논바이너리 등 법적 성별과 성별 표현이 불일치하는 것으로 감지될 경우, 구직 과정의 성소수자들은 상당한 어려움을 겪게 된다.

“아무래도 제가 머리 짧은 여자다 보니까 사실 제가 다닐 수 있는 직장을 선택하는 데 있어서도 좀 그런 고민을 많이 했던 것 같아요.” (34)

“보여지는 성별이랑 법적인 성별이랑 달라서 취업하는 데 어려움이 있고 이제 면접에서부터 어려울 때가 있어요… 예전에는 면접 자체도 굉장히 스트레스였었어서 그래서 그런 거죠. 뭔가 내가 성별을 바꾸려면 돈이 필요한데 근

23) 패싱은 어떤 사람의 외적 모습이 사회에서 자신이 생각하는 성으로 자연스럽게 받아들여지는 것을 의미한다. 헤어스타일이나 옷처럼 겉으로 드러나는 것에서부터 그 성별에 적합하다고 여겨지는 행동거지에 이르기까지 다양한 것이 패싱의 수단이 될 수 있다. 트랜스여성과 트랜스남성을 포함한 트랜스젠더, 제3의 성, 젠더퀴어, 크로스드레서 등이 패싱과 관련이 깊은 경우가 많다. https://ko.wikipedia.org/wiki/패싱_%28젠더%29(검색일 : 2024. 10. 21.).

데 반대로 이제 취업을 하려면 반대로 그 성별을 바꾸는 일이 필요한 그런 상황이라서 좀 딜레마에 휩싸여 있는 것 같아요.” (20)

“제 여자친구는 트랜스 여성이거든요. 근데 이제 키가 조금 큰 게 문제예요.... 여자친구는 일단 어쩔 수 없으니까 지금 살아야 되니까 이제 남자 신분으로라도 카페 같은 데를 취직해 보겠다 아니면 편의점을 다시 해보든가 정신과 의학을 다니면서 해보겠다 라고 계속 이 노력은 하고 있어요.” (9)

“저 같은 경우에는 일단 논바이너리이고 저는 아직 그때는 이제 트랜지션을 하기 전이었지만 어쨌든 그런 뭔가 일단은 서류 과정 이제 작성할 때부터 이제 남성하고 여성 기입하는 것부터가 저는 되게 불편하기도 했는데...” (32)

“서류 작성에서부터 성별 기입란이 없으니까 그리고 설사 성별을 기입하더라도 뭔가 불이익이 있을까 봐 그런 걸 제대로 할 수가 없기도 하고 저는 서류 같은 데서 쓸 때 제일 그런 걸 힘든 걸 느끼고 또 직장에서는 말할 만한 직장 이 없었던 것 같아요... 청년정의당 빼놓고는 없었던 것 같아요.” (23)

“트랜스젠더 친구들이 일반적으로 회사 자체를 안 다니는 경우가 너무 많아요. 그러니까 애초에 채용 자체에서 거기서부터가 너무 힘든 난관이니까 다른 직업을 찾는 거죠... 그렇다 보니까 자기가 거의 뭐 아티스트처럼 산다든지 아니면 프리랜서를 할 수 있는 무슨 일들을 한다든지 이런 경우가 많은데... 안 그래도 그런 약한 사회에서 취약하게 여겨지는 그런 부분을 가지고 있는데 노동시장에서 진입하는 것에서부터가 너무 이미 큰 차이를 만들어서... 안 그래도 힘든데 삶이 점점 불안해지고 진짜 힘들어지는 경우가 너무 많아 서...” (13)

면접 과정에서 외모에 대한 평가, 성인지 감수성이 낮은 면접관의 질문과 태도에 당황스러움을 경험한 사례도 많았다. 연구참여자 중 다수는 면접에서 외모와 관련된 지적을 받은 적이 있다고 답했다. 보이시한 레즈비언 구직자들 중 다수는 면접에서 화장이나 옷차림 때문에 어려움을 겪기도 했으며, 결혼 여부, 남자친구 유무에 대한 질문을 받기도 했다.

“면접을 보러 가면은 꼭 이제 면접을 보시는 원장님들이 꼭 한마디씩 하세요. 그 머리가 왜 이렇게 짧냐부터 시작해서 이렇게 여성스럽지 않냐 그리고 만

약에 이제 왜 옷차림을 왜 그렇게 너무 이렇게 남성적으로 입냐 이런 식으로… 그런 외모 지적이라든가… 여자 원장 선생님이 좀 외모에 관련해서 말을 되게 많이 했던 것 같아요… 지금 직장을 선택한 이유도 예전에 하도 그런 거에 너무 진입 과정에서 너무 많이 시달렸다 보니까 지금 직장 면접을 볼 때 외모에 관해서 한마디도 말씀을 안 하신 게 저는 그게 너무 기쁜 거예요.” (32)

“머리를 기르고 면접을 가게 되면 보통 그런 아르바이트 같은 경우에는 미리 이력서를 받거나 사진을 받거나 하는 받지 않는 경우가 많잖아요. 그런 경우에는 제가 가면은 머리가 길다거나 머리를 잘라야 된다거나 뭐 그런 이야기를 꽤 자주 들었던 것 같아요.” (3)

“(로스쿨) 면접장에 갔을 때 이제 젠더법학에 관심이 있다 이렇게 말씀을 드렸더니 이제 면접관분이 법학 교수님이셨는데 좀 코웃음을 치면서 싫어하는 티를 내셨었어요.” (4)

“보이시한 레즈비언들 같은 경우에는 화장도 안 하고 머리도 짧고 옷차림도 일반적인 여성성을 가지고 있지 않잖아요… 그래서 면접 같은 데서 많이 어려움이 있고…” (12)

“저는 어차피 트랜스젠더는 아니고 레즈비언이니까 겉으론 티는 안 나는 편이라서 근데 면접 보는 질문 중에 원래 그러면 안 되지만 결혼은 했냐 남자친구도 있냐 이런 질문들을 하시더라고요.” (5)

“특정 NGO 단체 외에는 사실 그냥 다 만연했던 것 같고요… 면접을 갔는데 제 이름은 분명히 좀 중성적이라서 제 이름만 보고 남성 지원자일 줄 알았다고 이야기를 한다거나 아니면 일을 하는 과정에서도 이제 당연하게 어떤 이성애를 전제하는 남자친구가 있는지 이런 질문들을 하거나 혹은 저에게 직접적인 교류가 아니더라도 성소수자에 관련된 어떤 오해나 선입견들을 발언들을 이제 쉽게 그냥 하거나 그런 사람들을 이제 요즘에 이제 정체성을 말하지 않은 상태로 이제 그냥 듣고 있거나 그런 사안들이 있었습시다.” (11)

구직 중인 성소수자들은 면접 과정 통과를 위해 최대한 자신의 성정체성이 드러나지 않도록 하는 다양한 전략을 활용하고 있는 것으로 나타났다. 입사 지원 시 성별, 주민등록번호와 같은 개인정보를 요구하는 관행이 사라져야 한다는 다수의 목소리도 존재했다.

“면접 같은 거 볼 때 그래도 내가 화장을 좀 해야 되나 라고 생각해 가지고 좀 화장하고 그럴 때도 있었던 것 같긴 해요. 조금 중성적으로 입는다든가 아니면 뭐 그런 식으로 아니면 어떻게 약간 면접 같은 데를 가서 약간 분위기 파악을 열심히 하려고 한다든지 저 같은 경우는 내가 한국에 있으면서는 그냥 여자인 척하다가 이제 영국으로 다시 돌아가서 내 인생 살아야지 이렇게 생각하다가 그 시간이 점점 길어지니까 그냥 한국에서도 내가 하고 싶은 대로 해야겠다 라고 생각하면서 점점 약간 좀 내가 좀 싫어하는 것들에서 좀 멀어지는 것 같긴 해요.” (6)

“최근에 좀 그런 그걸로는 좀 털털한 인상으로 가려고 그런 전략을 취하고 있기는 해요. 그냥 애는 원래 털털하고 좀 중성적인 그런 타입인가 봐 이런 느낌” (9)

“면접장에서 뭔가 노출되지 않도록 뭔가 꼼꼼 숨겨야 하는 그런 것들이 사실 굉장히 좀 억압적이라고 느꼈고 그 과정에서 뭔가 취업 준비를 하면서 정말 이런 대기업 일정 수준 이상의 규모 있는 기업에 소수자로서 취업한다는 건 정말 뭔가 굉장한 어떤 가면을 쓰는 행위다 약간 이런 생각이 좀 들긴 했어요. 들어가서도 힘들 것 같아...” (13)

“저는 일단은 회사 자체가 사원 하나하나에 뭔가 많은 정보를 요구하지 않았으면 좋겠다는 생각을 하거든요. 입사 지원할 때도 관련된 개인정보는 웬만하면... 성별 기입을 하지 않는다든지 주민등록번호를 굳이 입사할 때 이렇게 받지 않는다든지 이런 정도의 조치가 저는 있었으면 좋겠다고 생각을 하고...” (2)

직무와 관련된 경력사항은 취업의 당락을 결정하는 중요한 요소다. 하지만 다수의 성소수자들은 구직 과정에서 그들이 이뤄왔던 성과를 충분히 어필하지 못하는 문제를 경험했다. 성소수자 이벤트와 관련한 포트폴리오를 적극 어필하거나, 서류상 기재하지 못하는 문제도 존재하는 것으로 나타났다. 일부는 관련 경력을 기재했을 때 채용 과정에서 불이익을 겪기도 했다.

“저는 지금 ○○ 쿼어 문화축제에서 기획단으로도 활동하고 있는데 거기에서 나오는 디자인 관련된 무언가들을 포트폴리오로 쓰기에 조금 부담이 있었던 게 그냥 마음적으로 부담이 있었고 저는 그거를 포트폴리오로 같이 해서 제

출을 하기는 했거든요… 저는 그냥 넣어서 그 포트폴리오에 포함을 해서 낼 때 그 마음이 그냥 이거를 그냥 보고 내가 이 활동을 한다는 걸 앞에도 나를 합격을 시켜주는 회사면 그냥 다닐 수 있을 것 같다 라는 생각에서 넣었고 근데 실제로 한 번 정도는 탈락했던 것 같아요.” (2)

성소수자 가운데 트랜스젠더는 모집과 선발 영역에서 더욱 큰 문제를 경험하는 것으로 나타났다. 트랜스젠더의 경우, 성별 정정 시 기존 경력의 인정 문제, 재고용 이슈 등 다양한 부가적 문제를 경험하고 있는 것으로 나타났다.

“이런 사업장에서 성별 정정을 한 노동자를 계속 채용을 유지할 거냐 말 거냐 재계약 여부, 정규직이라도 그렇게 그 부분에 대해서 기업에서 어떻게 생각할 지랑 제가 퇴사를 하고 나서 성별 정정을 한 이후에 그 이전의 재직 경력 증명서들이 유효할 거냐, 유효하게 적용되느냐 안 되느냐 이런 부분들이… 실제로는 많이 숨기시고 그냥 신입으로 시작하고 근데 그걸 밝혔을 때는 트랜스젠더라는 낙인이 찍힐 수밖에 없으니까…” (15)

나. 평가 및 보상

직장에서 성소수자 정체성, 성적 지향성과 관련된 직·간접적 차별은 평가 및 보상 영역에서도 빈번히 발생하는 것으로 나타났다. 일반적으로 성과 평가상 경쟁이 심한 조직일수록 성소수자들에 대한 차별이 심화될 수 있다. 성소수자의 경우, 종종 어딘가 결여된 존재, 업무 능력을 의심받는 존재로 치부되기도 한다. 구조적으로 정성평가 점수 비중이 높거나, 성과 보상 차등 폭이 큰 조직에서 성소수자들은 부당한 대우를 받을 가능성이 높아지며, 결국 더욱 극심한 스트레스를 경험할 가능성 또한 높아지게 되는 것으로 판단된다.

“여자랑 결혼을 했으면 성격이 괜찮은 애겠다 해가지고 결혼을 못했다 그러면 이제 애는 성격이 이상하니까 결혼을 못했으니까 애는 승진시키지 말아야지 그러면서…” (35)

“팀장들이 저를 평가할 때 (성소수자라는 정체성, 성적 지향성 등) 그런 걸 반

영해서 점수를 낮게 해줬을 수도…” (12)

“상사 성향에 따라 태도적인 측면의 평가에 부정적인 평가를 할 가능성이 좀 있을 수 있고…” (13)

“(근무했던) 중소기업들… (성소수자 여부를) 물어보지는 않았지만 약간 알고는 계셨을 것 같고… 뭔가 그래서 더 약간 똑같이 일을 잘 못하더라도 약간 저보다 일을 빨리 그만둔 남자분이 있었는데 그 남자분이 그만두고 나서의 스트레스를 약간 저한테 푼 것 같은…” (34)

“약점을 잡게 되면 이제 내가 이제 부장 자리에 올라가야 되니까 저 차장 재그거래요 이러면서 찍어가지고 저 이상한 사람 만들어 버릴 수 있는 거잖아요… 온갖 혐오와 혐오 이미지를 뒤집어 씌워가지고 하루 만에 이제 뭐 성병에 걸린… 이상한 사람으로 만들어 볼 수 있는 거니까” (35)

성소수자들은 승진 영역에서도 어려움을 겪었다. 성소수자라는 이유로 승진에서 누락되었을 가능성이 높지만, 명확한 이유를 알 수 없어 답답함을 느끼고 있는 참여자도 존재했다. 대기업에서 근무하는 한 면담자는 팀장 진급 대상자에 포함되고, 직속 상사의 추천을 받기도 했지만, 최종 인사에서 제외되었다. 그는 오래전부터 성소수자임을 숨기지 않고 일해 온 오픈 퀴어다.

“최근에 저희 팀 안에 팀장을 뽑아야 되는 조직 개편에서 팀장을 뽑는 이슈가 있었어요. 근데 저희 ○○뱅크는 승진 제도는 없고 역할 제도라고 해서 2팀장 1팀장 해서 이제 팀장 역할들이 있거든요. 근데 그때 2팀장의 역할을 맡게 될 뻔했는데 저희 원래 팀장님은 저를 추천해 주고 원래 2명을 올리게끔 돼 있는데 저를 추천해 줘서 형식적으로는 2명을 올리는데 한 명 이 사람을 팀장으로 하겠습니까 라고 인사에 올리는데 최근에 인사에서 저를 좀 제외하고 그 상대방을 골랐었어요… 근데 보통 우리 조직 안에서 우리 팀 안에서 추천한 사람을 통상적으로는 큰 문제가 없으면 그 사람을 팀장을 하게 되는데 사실 인사팀에서 뭔가 제재가 있었는데 명확한 사유는 사실 말해주지는 않으니까 근데 사실 이게 (성소수자성과 관련된) 이 이유인지 아니면 정말 뭔가 다른 고가의 문제인 건지는 알 수는 없어 뭔가 이럴 때 되게 애매한 것 같아요… 그제 조금 어려운 게 인사부에서 그렇게 해야 된다고 했다 라고 이야기를 해줬는

데 사실 알 수가 없는 거예요. 그 이유를 명확하게 말을 안 해주는데... 정성적으로 이렇게 평가했다고 얘기하는 거죠. 그냥 결과만 얘기를 들었고 근데 제가 그냥 느낄 때는 (성소수자성과 관련된) 이 부분이 되게 컸을 것 같고 근데 이거를 인사 쪽에서 이런 이유라고 답변을 절대 해주지 않을 거라는 거를 또 알고는 있고 그래서 그냥 어쨌든 이런 또 경험을 하게 되는구나 그냥 저는 그냥 이렇게 또 넘어가는 것 같아요. 이것을 문제 제기해도 뭔가 다른 부분에서 사실 뭔가 제가 평가가 이 사람이 더 괜찮다고 생각할 수도 있는 거고 어려운 것 같아요.” (8)

“성과관리 측면에서 정성평가의 비중을 지나치게 높게 가져가는 것은 굉장히 좀 위험할 수 있고... 평가 과정에서 어떤 차별이 없도록 하는 조치들이 필요할 것 같아요.” (36)

성소수자가 상사의 포지션에 있을 경우, 앞서 제시된 사례들과는 사뭇 다른 차원의 고충이 존재하는 것으로 파악된다. 성소수자 상사가 팀원을 성과 평가하게 될 경우, 평가자는 개인적인 감정을 배제하기 위해 최대한 노력하며, 자신이 차별받았던 경험을 되풀이하지 않도록 강박적으로 객관적인 평가를 중요시 여긴다는 응답자도 있었다.

“제가 배제를 하려고 하는 것 같아요... 그 사람한테 뭔가 이렇게 안 좋은 평가를 주면은 이게 되게 약간 그 순결한 피해자랑 되게 비슷한 건데 뭔가 내가 쿼어로서 차별받았던 걸 똑같이 되돌려주면 뭔가 내가 이렇게 더 이상 쿼어로서 차별받았음을 주장할 수 없게 될 것 같아서 오히려 더 이렇게 강박증적으로 이렇게 객관적인 평가를 내리려고 하는 거... 저도 그렇고 제 주변은 그런 편이에요... 관리자급으로 제 주변에 있는 제 또래는 잘 없긴 한데 근데 다들 좀 강박적으로 약간 PC(Political Correctness, 정치적 올바름) 하려고 하죠. 일부러 나를 혐오하는 사람에게 또 이렇게 자비를 베푸는 그런 걸 하려고 하는 성향이 있어요.” (31)

성소수자들은 복리후생에서도 종종 소외된다. 배우자 또는 파트너가 동성일 경우 직장에서 받지 못하는 다양한 복리후생 혜택이 존재한다. 성소수자들은 가족수당, 출산휴가, 육아휴직 등 이성애자 가족을 기반으로 하는 다양한 복지 혜택에서 배제되기도 한다. 성소수자들은 직원 간 서로 돕는 것

을 목적으로 하는 직장 내 상조회에 경조사비를 납부하지만, 상조회로부터 혜택을 받을 가능성 또한 이성애자에 비해 훨씬 낮은 것으로 나타났다.

“선생님들 각자 돈 걷어 가지고 경조사에 보태고 그런데 이제 저 같은 경우는 경사가 있는다고 해도 그거를 알릴 수가 없는 상황일 가능성이 굉장히 크기 때문에...” (26)

“회사의 모든 복지 제도라든지 이런 것들이 다 기혼 이성과의 결혼을 해서 자녀를 낳고 양육하는 사람들 위주로 철저하게 짜여져 있고 그러니까 육아휴직이라든지 결혼 관련된 경조비 경조사 휴가라든지 이 모든 것들이 다 그렇게 되어 있고 그 제도뿐만 아니라 사람들의 인식도 다 거기에 완전 맞춰져 있기 때문에 이 길을 따르지 않는다든지 뭐 누군가는 동성과 이제 그런 결혼에 준하는 관계를 맺을 수 있다는 생각을 이제 사람들이 상상 자체를 못하는 경우가 대부분이거든요.” (1)

“결혼 제도 안에 들어가지 못하면 그런 게 인정을 받지 못하잖아요.” (14)

직장 내 성소수자가 입양, 출산과 관련한 혜택을 받기 위해서는 인사팀장 등의 승인을 받아야 한다. 성소수자들은 이 과정에서 이성애자 커플보다 훨씬 더 많은 설명과 절차를 거쳐야 하는 등 상당한 부담, 극도의 피로감을 느끼고 많은 경우 번아웃을 겪게 된다.

“그런 거를 사용하려고 하면 제 팀의 팀장이나 그리고 인사팀의 팀장의 모든 승인을 받아야 되는데 그 과정이... 이성애자 커플이 입양을 하든 출산을 하든 해서 승인받는 그 과정만큼 매끄러울지... 라고 저에 대해서 이렇게 구구절절 설명을 해야 된다는 것도 너무 피곤하게 느껴지고... 이성 커플이면 뭐 출산 했어요 아니면 입양하기로 했어요 해서 그냥 일사천리로 진행이 될 텐데 제가 지금 여자친구를 만나고 있는데 저희가 입양을 해서 막 이렇게 나에 대해서 별로 하고 싶지 않은 설명을 해서 남들은 그냥 얻어가는 복지를 뭘까 안 뭘까 이런 고민을 하면서 조마조마하게 받아야 된다는 게 좀 부당하게 느껴지는 부분도 있고 해요.” (7)

“회사의 설명은 저에 대한 거는 된다는 거예요. 제 결혼식이 신혼여행이니까 근데 배우자를 와이프를 배우자로서 인정해야만 넘어갈 수 있는 복지 제도는

이용할 수 없다는 거죠.” (12)

“저희 회사 복지 제도 같은 경우만 하더라도 당연히 이거는 사실 쿼어 말고 다른 이슈들도 섞여 있기는 하지만 임직원 복지 제도가 최근에도 변경이 된 게 있는데 그게 임직원이 여성 가임기 여성에 대한 것은 아예 존재하지 않고 가임기 여성인 와이프를 두고 있는 남성 직원을 위한 복지 혜택들은 늘어나요. 그렇다고 해서 임직원이 여성일 경우에 복지 혜택이 늘어나지 않거든요. 이런 것들 근데 그 자체가 일단 가임기 여성 와이프를 가지고 있는 남성 직원에 한정해서 지원이 되는 것들이잖아요.” (32)

한 면담자는 성소수자 혐오 발언을 했던 팀원이 결혼 후 다들 축하해주는 모습을 보며 만감이 교차했다고 전했다. 여자끼리 결혼할 경우 회사와 동료들의 반응을 걱정하는 자신의 모습에 더욱 우울해졌고, 평등한 대우와 혜택을 받지 못하는 현실에 대한 불만감은 더욱 높아졌다.

“제 팀원 중에 (성소수자) 혐오 발언을 했던 그 팀원이 최근에 결혼을 했어요… 그 팀원이 속도 위반을 해서 결혼을 막 좀 서둘러서 하게 됐거든요… 사실 저는 오래 사귀어 여자친구도 있고 그 사람이랑 결혼을 해서 저도 회사에 그냥 말을 하고 싶은데 결혼 자체도 당연히 안 되고 결혼한다고 말을 했을 때 회사 사람들 반응은 별로 상상하고 싶지도 않거든요… 그 사람은 사실 뭐 만난 지도 얼마 안 된 사람이라 그냥 갑자기 속도 위반해서 그냥 갑자기 막 결혼하는데 다 축하해주고 가족들도 그래 뭐 결혼하는구나 하면서 다 응원해주고 지지해 주고 하는데 만약에 내가 내 여자친구랑 결혼한다 하면 나는 어떤 반응을 받을까. 그리고 회사에서 경조 복지 같은 거 뭐 그런 걸 제공하는 거를 나도 동일하게 혜택을 받을 수 있을까 뭐 당연히 안 되겠지 이런 생각을 하면 같이 똑같이 월급 받고 똑같이 업무를 하면서 지내는 동료이고 시민인데 왜 나는 저런 당연한 권리로부터 이렇게 그냥 남 일인 것처럼 해야 되는 거지 하는 생각들이 들기도 하고 좀 그런 부분들이 최근에는 아무래도 제가 아주 어린 나이가 아니다 보니까 그런 부분들이 많이 생각이 드는 것 같아요.” (7)

결혼과 관련된 복지 혜택을 받기 어려운 현실, 갖가지 사회적 차별, 법적 제약에 따라, 성소수자들 중 일부는 다양한 변칙적인 방법을 통해 결함을 이루고 있다. 많은 성소수자들이 위태로운 삶을 이어가고 있는 것이다.

“경조사나 복지 부분이 너무 이성애 쪽에 맞춰져 있어서 일단은 신혼 휴가 이런 거는 꿈도 못 꾸고요. (성소수자들은) 다 연차 쓰시고요. 이제 그리고 회사에 청첩장도 못 돌리고… 이제 열심히 용기 내시는 분들만 하시는데 그게 아닌 이상은… 그런 거에 대해서 말도 못 하고, 반지 같은 것도 그냥 얼버무리고 그리고 자녀 복지 이런 꿈도 못 꾸죠… 신혼부부 이런 것들에 대해서 일단은 동성 결혼 이런 것들이 법적으로 보장되지가 않기 때문에 집을 구하는 데도 되게 어려움을 많이 느끼셔요… 중장년층분들은 결혼을 해서 진짜 아득바득 걱정만 하시더라고요. 개인 자격으로 건강보험료도 2배씩 내시고 결합이 안 되니까 건강보험료도 어떤 분은 개인 사업자를 내가지고 이제 직원으로 뿌려가지고 월급을 생활비를 월급 명목으로 주면서 그렇게 같이 생활하시는 케이스가 있거든요. 변칙적으로 그렇게 하시는 분도 있고… 입양 사례도 있어요. 성인 같은 경우에는 한 살만 차이가 나도 아버지 아들이 되거든요. 그렇게 해서 이제 변칙적으로 이렇게 동반자 생활을 하시는 분들도 있고요. 대부분은 그냥 그렇게 위태롭게 사는 것 같더라고요.” (35)

여성의 경제적 자립과 재생산 권리가 보장되지 않는 현실, 동성 커플이 자녀를 양육하는 경우에도 사회적 인정과 지원이 부족한 문제 또한 제기되었다.

“여성이 자신의 경제권을 보장받으면서 재생산을 할 수 있는 일이 너무 드물어요. 노동시간도 길고 임금도 적고 그 와중에 출퇴근 시간도 길고 하니까 자신을 위한 시간조차 없는데 어떻게 출산을 생각할 수 있나 라는 생각이 들고요. 남성의 육아 참여도도 너무 낮고 그리고 이것도 LGBT적으로 얘기하자면 지금 사회는 이미 동성 사실혼을 하고 자식을 이제 출산하여서 기르고 계신 분들이 있는데 출산하지 않아도 이제 입양을 하여서라도 기르고 계신 분들이 있는데 그분들을 왜 소외하는지 잘 모르겠거든요. 결혼을 하고자 하는 사람과 그 이후에 결혼 후에 자식을 갖고자 하는 사람이 이렇게 많은데 그런데 그것을 그 소리를 듣지 않고 우리는 너희는 아이를 낳지 않는다 너희는 아이를 기르지 않는다 라고 얘기하고 있으면 정말 눈 가리고 아웅이라고밖에 생각이 들지 않고요. 이것은 정치권에서 어떻게 해결을 해야 할 문제가 아닌가 라고 생각하고 있습니다…” (30)

트랜스젠더의 경우, 트랜지션 실시 및 회복을 위한 휴직, 휴가 사용 문제

도 제기되었다. 트랜스젠더 중 다수는 성별 불일치감을 줄이고 자기에게 편안한 지점을 찾아가기 위해 의료적 트랜지션을 실시하게 된다. 대부분은 정기적으로 호르몬을 투여한다. FTM 트랜스 남성의 경우, 탐수술(유방을 제거하고 남성 가슴처럼 만드는 수술), 자궁 적출 수술, 성기 재건 수술 등 외과적 수술을 받기도 한다. MTF 트랜스 여성 중 일부는 안면 여성화 수술(여성처럼 얼굴을 바꿔주는 성형), 음성 여성화 수술(성대 단축술, 성대근 절제술 포함), 가슴 확대 수술, 고환 절제술 등 외과 수술을 받게 된다. 이러한 의료적 조치를 위해서는 수술 및 회복을 위한 상당한 시간이 필요하지만 대부분의 직장 내 트랜스젠더 노동자들은 의료적 조치 및 회복을 위한 휴직, 휴가 사용이 어렵다고 증언하였다.

“자기가 여성의 몸을 갖고 싶은 남성의 몸을 갖고 싶은… 호르몬 치료를 하고 상담도 받고… 물론 다 자비로 해야죠. 수술한다고 휴가 내기는 현실적으로 어렵죠. 퇴사하는 경우가 많고…” (19)

“우리한테는 이게 선택이 아니라 그러니까 생존을 위한 어쩔 수 없는 선택이랄까요? 그런 건데 이제 그 점을 아예 모르는 거죠.” (20)

“트랜스젠더가 트랜지션을 하기 전에 좀 안정적이신 분들은 사실 거의 없는 것 같거든요. 정신적으로도 그렇고, 휴가가 보장되는 것도 아니고… 저 또한 트랜지션 진행하기 전에 좀 많이 좀 불안정했었고… 주변에도 다들 그렇다 보니까 트랜지션을 진행한다고 해서 또 그들이 또 행복한 것도 아니거든요.” (33)

“(이전 직장 재직 당시) 제가 수술을 하고 한 일주일 동안은 조금씩 출혈이 있을 수 있으니까 생리대를 차고 다니라고 했었어요. 병원에서 그런데 그 이후에도 계속 조금씩 출혈이 있길래 이상하다 라고 생각하긴 했는데 그러다가 갑자기 어느 날 막 되게 막 쿵쿵쿵 쏟아지는 것처럼 진짜 계속 피가 나오기 시작하는 날도 있었어요. 그래서 제가 이제 생리대를 한 두세 개를 이렇게 겹쳐서 하고 이렇게 옷을 이렇게 쌓여 있고 그때 겨우이었으니까 그 집 근처에 있는 서울대병원이 그래도 그나마 집 근처에 있어서 거기 응급실로 갔었는데 거기에서 제가 이제 성전환을 목적으로 자궁 절제 수술을 받았다. 근데 이렇게 계속 피가 나오는데 이게 혹시 좀 봐줄 수 있냐 그랬는데 거기가 그때 하필이면 휴일이었어요. 크리스마스여서 그런 이유로 그쪽 의사님들이 많이 출근

을 안 한 것 같은 상태이기도 했고, 거기에다가 이제 응급실 의사가 우리는 이런 케이스를 취급한 적이 한 번도 없어서…” (6)

“제 애인도 원래 처음 일하기 시작한 곳은 인쇄업종이었어요. 오래 일하진 못했어요. 거기가 이제 남초라서… 그리고 이제 또 트랜지션을 하면서 더 지속할 수가 없어서…” (9)

“일단 저는 가슴 여성 호르몬을 처방을 계속 받으면서 지냈지만 조금 가슴이 나오거나 그런 변화를 원치는 않았어요. 그래서 지금 가슴이 나오거나 하는 변화들은 없었지만 그래도 그 상당한 금액을 부담하면서 서울 지역의 병원을 계속 정기적으로 방문해야 하고 그런 모니터링을 해야 하는 그런 수고로움 같은 걸 조금 감수하기에는 저한테 개인적으로 부담이 너무 되었고요.” (15)

다. 훈련과 개발

무형 자산은 기업의 경쟁우위 확보에 매우 중요한 요소다. 훈련과 개발은 무형 자산 개발에 중요한 원천이라고 할 수 있다. 하지만, 직장 내 성소수자들은 성정체성, 성지향성에 따라, 훈련과 개발 기회를 박탈당하기도 한다. 성소수자들은 종종 해외 연수 기회로부터 배제되고, 설령 해외 연수를 가게 되더라도 가족체류비 지원을 받기 어렵다.

“해외 연수는 가족체류비 지원이 없으니까 파트너랑 갈 수 없고…” (27)

“결혼제도 안에 들어가지 못하면 그런 게 인정을 받지 못하잖아요. 같이 지원받으면서 연수를 간다는 것은 꿈도 못 꾸죠.” (14)

“해외 체류도 그렇고, 개발 기회도 그렇고… 한국에서 인정되지 않으니까 회사의 복지 제도 안에는 어쨌든 한국 법적으로 인정돼야만 이제 부부로서 가족으로서 가족 복지를 누릴 수 있는데 그런 거를 누릴 수 없는 부분이 있고 하나하나 싸워 나가는 중이죠.” (12)

“교육훈련 신청했다가 떨어진 적이 있어요. 그 해 평가 점수도 나쁘지 않았는데… 일에 치이다 보니 파트너와 보내는 시간이 줄어서… 함께 하고 싶었던 것이 있거든요…. 아무리 생각해 봐도 저의 성향이 영향을 미친 게 아닌가 싶습니다.” (39)

전략적 훈련 및 개발이 이루어지기 위해서는 훈련대상의 확대, 개발 기회의 제공과 구성원과의 커뮤니케이션, 지식 창출과 공유, 학습과 훈련전이를 위한 직원 간 협력 등이 매우 중요하다. 다수의 성소수자들은 훈련 및 개발 기회로부터의 배제, 정보로부터의 소외, 관계로부터의 소외에 따라 어려움이 있다고 답했다.

“성소수자는 훈련을 받을 기회가 별로 없었어요. 당연히 성장하기 어려웠구요.” (24)

“뒤에서 수군거리고 제가 가면 조용해지고 직장 내 관계에서 무언가 좋은 소스를 얻기를 기대하긴 어려워요.” (20)

“모르는 게 있어도 독학으로 습득하는 수밖에 없어요. 주니어 때는 일 잘하는 동료들과 친해 보고자 노력도 해 봤는데 지금은 포기했어요.” (39)

조직 내 유능한 여성 또는 소수자가 상위 관리직으로 승진하는 것을 가로막는 유리 천장 이슈는 오늘날 대다수의 기업들이 직면하고 있는 주요한 인력 개발 과제 중 하나다. 많은 조직에는 유리 천장처럼 눈에 보이지 않지만 엄연히 존재하는 암묵적인 사회적 차별과 편견이 존재한다. 몇몇 연구참여자들은 교육프로그램, 경력개발 경험, 멘토링 등에 참가할 기회를 충분히 얻지 못하였다고 증언하였다. 두터운 인맥을 형성하기 어려운 성소수자들은 회사 내에서 자신들의 멘토를 찾기 쉽지 않다. 요직을 차지하고 있는 그룹은 대체로 ‘그들만의 리그’를 공고히 하고 있으며, 소수자들에게 빈틈을 내어주지 않는 것으로 보인다.

“인그룹에 끼기 어려워요. 능력 있는 친구들은 처음에 의욕적으로 이것저것 시도해 보지만…. 대부분은 나중에 체념하게 되고…” (21)

“음악 업계도 마찬가지예요. 음악 산업에서 여성이 깊숙이 관여하는 것을 막기 위한 많은 장애물들이 있었고, 여성 소수자는 필요한 훈련을 받고, 기회를 거절당해 왔죠.” (24)

“지금 여성에 대해서도 사실은 직장 내에 평등이 잘 안 되는데, 그리고 사실저는 이게 결국 마이너리티의 이슈는 여성, 성소수자, 장애인, 이 3개는 진짜

최소한 같이 가야 된다고 생각하는데... 성소수자 얘기를 할 때 결국에는 여성에 대한 얘기를 할 수밖에 없고, 장애인에 대한 얘기를 할 수밖에 없다고 생각해요.” (28)

“밝히지 않았지만 (제가 성소수자임을) 아는 듯해요. 부정적인 시선과 태도, 말투가 느껴져요. 느낌으로 알 수 있어요. 사람한테 축이란 게 있잖아요. 승진 심사 때도 상식적으로 납득하기 어려운 불쾌한 질문들이 많았고...” (39)

라. 퇴출과 유지

연구참여자들은 퇴출과 유지 영역에서도 다양한 어려움을 겪고 있었다. 정당하지 못한 사유에 따른 부당해고 사례, 자발적으로 이직하는 케이스도 존재했다. 일종의 괴롭힘을 통해 자발적으로 회사를 그만두게 만드는 일종의 학대해고 사례도 있었다. 부당해고 구제신청을 시도한 경우도 있다. 하지만, 부당해고의 사유를 성소수자 이슈와 연결 짓는 것, 그리고 이 인과관계를 구제적으로 입증하는 것은 매우 어려운 문제로 보인다.

“대놓고 말은 안 하지만 사장님이 매번 이상한 눈빛으로 쳐다보면 다니기 싫죠. 정떨어져서...” (9)

“한국은 좀 더 정말 신체적인 위협을 가하고 정말 이렇게 해고를 당하고 직장 내에서 저와 같이 이제 그런 걸 숨기도록 강요받는 그런 경우라면 미국은 이제 드러내도 상관없지만 니가 그걸로 인해 불이익을 받을 수는 있다 이런 좀 이렇게 차별의 층위가 조금 달라서...” (31)

“해고를 당했다고 하더라도 이제 성소수자 이슈로 그것들이 어느 정도의 영향을 미쳤다는 것을 증명하기가 굉장히 어렵고...” (30)

“작년에 처음 입사하고 나서 첫 직장이었고 근데 1년 채우기 전에 해고가 됐었고요. 그때 경기가 안 좋아져서 투자가 잘 안 들어온다고 정리해고를 당했어요... 표면적으로는 그렇긴 한데 그게 (성소수자 이슈) 그런 것들이랑 조금 관련이 있었거든요.” (22)

항시 해고에 대한 불안감을 느끼고 있다는 목소리, 부당해고에 대처할 수

있는 지원이 부족해 심리적 어려움을 겪고 있다는 목소리도 존재했다. 특히 비정규직 등 고용형태가 불안정한 노동자, 그리고 다른 성소수자 그룹에 비해 트랜스젠더 노동자들이 더욱 취약한 것으로 평가된다.

“항상 불안하죠. 어떻게 먹고살지 하는 막연한 불안감… 나이 먹을수록 더 커지는 것 같아요. 살 만큼 살았는데도…” (39)

“파리 목숨이지. 사장이 나가라면 나가는 거고… 꺾소리 못해.” (37)

“당장 내일 잘려도 제가 이렇게 뭔가 할 수 있는 게 없다고 느껴서 답답하고… 어려운 일을 당해도 도움을 청할 곳도 마땅히 없고…” (23)

“성별 변경이 안 된 상태라 힘든 게 크고요. 약간 뭐라 해야 되지 한국에서 성별 정정이 안 된 상태로 일하는 것이 생각보다 많이 힘들어서 그런 게 좀 많이 힘들고 뭔가 약간 내가 차별을 당했을 때 아니면 예를 들어 부당해고를 당하거나 근데 솔직히 그런 생각을 항상 하게 되는 거야. 불안해서 어쨌든 그런 가능성이 없는 게 아니니까. 근데 내가 그런 상황에 놓였거나 그런 것 때문에 힘들 때 뭔가 제도적인 면에서 뭔가 도움을 구할 수 있는 곳이 있으면 좋을 텐데…” (20)

트랜스젠더의 경우, 트랜지션 후 직장 적응 문제, 경력 단절 이슈 등도 제기되었다. 트랜지션 후 직장에서의 부정적인 시선과 수근거림 때문에 많은 이들이 적응하지 못하고 직장을 그만두게 된다. 연구에 참여한 트랜스젠더 노동자들 가운데 정규직보다는 단기직, 일용직, 또는 프리랜서로 일하는 경우가 많았다.

“트랜지션 이후 복귀해도 이제 직장에서 사람들의 시선이라든가 동료들 간에 수근거림이거나 이런 것 때문에 대부분 적응하지 못하고 그만두시는 거예요. 아는 분은 아직까지도 지금 직장을 제대로 못 잡고 거의 이제 단기직이라든가 일용직을 이렇게 하시더라고요. 특히 물류센터 같은 데서 좀 일용을 하시더라고요…. 성별 확정을 했다던가 수술을 하신 경우라 하던가 트랜스를 진행하신 분들은 보통 거의 이렇게 정규직을 간다기보다는 프리랜서라든가, 아니면 예술가, 아니면 일용직 정말 이런 것밖에 못 하시는 분들이 되게 많은 거예요.” (33)

“수술 후에 전 직장을 다시 다니긴 어려워요. 경력을 쌓기도 어렵고… 커리어가 없다 보니 배달, 물류센터 이런 곳으로 많이 가게 돼요.” (25)

심리적 이탈, 직무 불만족에 따른 직무철회(job withdrawal) 현상도 나타났다. 다른 지역, 다른 직장으로 바로 이동할 수 있는 것이 아니기 때문에, 새로운 기회가 있을 때까지 시간적으로 혹은 심리적으로 자신의 직무에 열중하지 않은 경우다. 아웃팅 등 자신의 소수자성과 관련된 문제가 발생하면 바로 이직을 하겠다는 응답자도 있었다.

“지금 바로 이직을 한다고 해도 바로 그런 회사로 들어갈 수 있는 거는 들어갈 수 있다고는 제가 생각은 못 하고 있는데 좀 더 지나서 커리어가 많이 쌓이면 그런 쪽으로 이직을 하고 싶다는 생각은 하게 되죠.” (2)

“일단은 잔류를 하면서… 이직 준비는 하는 중입니다. 장기적으로 봐서는 이직을 하는 게 낫다 라는 판단이지만 일단은 계속 스테이 하겠다고 말을 하려고 마음을 먹은 상태예요.” (21)

“나중에 최후의 상황에는 만약에 이렇게 아웃팅이 돼서 뭔가 문제가 있을 경우는 그냥 그때는 한국을 떠날 생각도 되게 그냥 준비가 되어 있어요. 그래서 그것도 그냥 저의 전략이죠. 수틀리면 나 떠날 거다 이런 거…” (26)

마. 이해대변과 고충처리

소수자는 다수자 혹은 주류집단에 의해 차별을 받는다. 직장 내 성소수자도 마찬가지다. 직장 내 성소수자들은 그들의 특질 때문에 다른 직원들과 구별되는 불평등한 차별적 대우를 받고 있다. 어려움에도 불구하고, 이들이 직장에서 겪는 문제에 대해 도움받을 곳이 마땅치 않다. 직장 내 성소수자들은 이해대변과 고충처리 시스템 부재로 다양한 어려움을 겪고 있었다. 특히, 무도조 사업장에서 일하는 성소수자들의 경우, 주로 외부 단체에 도움을 요청하지만, 실질적 도움을 받는 경우는 드물었다. 이해대변과 고충처리 기능의 부재는 성소수자들의 직무불만족, 이직 확률을 높이고, 삶의 질에도 부정적 영향을 미치는 것으로 판단된다.

“(성소수자의 근로환경 결정에) 회사에 노동조합이 있느냐 마느냐도 중요한 요소가 될 것 같고요.” (15)

“저희 회사는 노조가 없어서 일단 노조가 없어서 그런 도움을 받을 수 있는 거는 없고요. 근데 주변에는 노조의 도움을 받기보다는 약간 외부 단체에 도움을 요청하지만 실질적으로 뭔가 도움을 받은 경우는 거의 없는 것 같아요.” (32)

“(성소수자 노동자들은) 사각지대에 있어요. 단체들도 사실 도울 수 있는게 별로 없어요. 안 도와주니까 건강이 더 악화가 되고… 악순환이에요.” (33)

비정규직 등 고용형태가 불안정한 성소수자들의 경우, 취약성은 가중된다. 전반적으로 고용형태가 불안정한 비정규직 성소수자가 정규직 성소수자에 비해 부당한 억압과 차별을 경험할 가능성이 높지만, 이해대변과 고충처리 영역에서 더욱 취약한 것으로 평가된다.

“그렇죠. 위계가 있을수록 약자성이 공격당하기가 좋으니까…” (12)

“당연히 쪽수가 많으면 잘 안 건들게 되죠. 우리야 lone wolf(외로운 늑대)니까. 희생양을 고를 때 타깃이 되죠.” (39)

“소수자들이 자기를 숨기게 되는 그런 상황들도 자기가 비정규직이거나 약자이거나 이럴 때가 더 확실히 많을 수밖에 없고 그런 가해나 어떤 피해 상황이 발생하는 것들도 당연히 그런 게 있기 때문에… 안 도와주니까 각자도생할 수밖에…” (13)

다수의 성소수자들이 직장 내 시스템 부재에 따라 외부의 지원 인프라를 탐색한다. 하지만 외부의 시스템도 성소수자들을 대변하고 보호하기에 매우 미흡한 수준인 것으로 판단된다.

“(성소수자 이슈 등) 이런 고민을 털어놓을 사람이 없으니까 인터넷을 찾게 됐던 거죠.” (19)

“그냥 일반적인 노동 상담을 하시는 분 중에 그런 분들이 있을까 해서 여기저기 찾아보았는데… 그런데 정보가 별로 없어서…” (23)

“그것도 이제 피해자가 찾아서 힘들게 찾아서 해야 되고 근데 그것들이 또 잘

폴리기도 또 어렵고 이런 상황이 있어서 그래서 좀 아쉽고 그런 게 있는 것 같아요.” (20)

“외부 단체라는 곳이 힘이 있어야 도움을 줄 수 있잖아요. 근데 이게 개인적인 약간 케어 정도의 도움까지는 주지만 좀 그렇게 막 실질적인 도움을 받은 사례는 주변에도 별로 없는 것 같아요.” (32)

성소수자들이 퀴어 프렌들리한 이해대변자를 찾는 것은 쉽지 않다. 유관 기관 관계자들이 논바이너리, 트랜스젠더 등 성소수자에 대한 이해가 부족한 경우도 많다. 성소수자 친화적인 상담소는 간혹 있지만, 대기 시간이 길어 상담을 받기까지 매우 오랜 시간이 소요되기도 한다.

“노무사를 찾아간다고 해도 노무사나 변호사를 찾아간다고 해도 그 사람이 퀴어 프렌들리하지 알 수 없잖아요… 프렌들리하다고 해도 그 사람이 논바이너리에 대한 지식이 있는지 트랜스젠더를 싫어하지는 않는지 이런 것이 좀 많이 알 수 없으니까 정보가 제공되지 않으니까 그런 것이 굉장히 어려운 것 같아요.” (30)

“다들 잘 모르고… 그냥 잘 모르니까 그냥 이런 관련 상담은 성소수자 전문기관에 차라리 그냥 이렇게 알려만 주고 조치가 끝나는… 성소수자 친화적인 그런 상담소가 이제 몇 군데가 있어요. 근데 그런 데는 정말 대기가 많아서 제가 듣기로는 6개월에서 1년 이렇게까지 기다리신 분도 있다고 하더라고요.” (33)

비수도권 지역의 경우, 성소수자 관련 정보 접근성이 상대적으로 낮고, 성소수자 보호 인프라 또한 매우 부족한 것으로 판단된다.

“부산에서 서울 가는 게 KTX 왕복 12만 원이잖아요. 그게 좀 많이 큰 것 같아요. 그러면서 이제 그런 정보 격차라고 해야 될까요? 그런 것들도 많이 놓치죠… 그 첫 시작에 대한 접근성이 너무 부산이 부족한 것 같아요.” (35)

“(문제가 생겨도) 그거 몰라서 못 받았지. 상상도 못 했지. 그냥 참았지 모르게 그냥 넘어가는 거야. 그냥 넘어가…” (38)

이처럼 직장 내 성소수자 이해대변 기능은 성소수자의 직무만족도, 직무몰입, 삶의 질 전반에 큰 영향을 미친다. 연구참여자 중 상당수는 직장 내 성

소수자에 대한 고충처리, 이해대변 시스템 도입이 절실하다고 답했다.

“HRM 부서에서는 조직 개편이나 인사이동을 담당하기도 하지만 좀 더 큰 범위에서 사내 구성원들의 어떤 윤리 문제라든가 이런 것도 같이 담당하는 경우가 많고 그래서 충분히 같이 커버할 수 있을 것 같고요. 커버하면 좋을 것 같고 특히 그렇게 어떤 인사권이 있는 부서에서 (성소수자 이해대변 및 고충처리 등) 그걸 같이 담당하고 있다면 조금 더 무게감 있게 받아들이지 않을까 해요.” (1)

“어떤 가해를 당했을 때 되게 어려워하는 경우들이 많은 것 같더라고요. 그래서 그런 점에서도 좀 개선이 필요하다고 느끼는 것 같습니다.” (5)

노동조합은 든든한 울타리로 기능할 수 있다. 성소수자 조합원 이해대변에 매우 적극적인 몇몇 노조 사례도 찾아볼 수 있었다. 성소수자 이해대변에 적극 나서는 노조가 있다면 노동조합 가입 의향이 있다는 참여자 또한 상당수 존재하는 것으로 나타났다.

“도움을 받은 적은 따로 없고 이제 (노동조합과 같은) 그런 게 있으면 좋겠다라는 생각을 많이 하는 것 같아요.” (20)

“뭔가 항상 감시당하는 그런 느낌은 있었어요… 그래서 옆에 있는 동료가 좋고 뭐 그랬었고 그리고 그 며칠 안에 노조에서도 바로 연락이 왔었어요… 노조에서도 뭔가 이 상황을 알고 인지하고 연락이 와서 그게 되게 안전하게 느껴졌어요… 성소수자 당사자들은 내가(나의 성정체성, 성지향성) 개인과 회사에서 알려지면 회사에서 쫓릴 거라고 생각하거든요…. 근데 저도 그냥 노동법상 그런 거 어려워 생각하지만 제가 개인인 게 알려지면 혹시 뭐 어떻게 해서 내가 회사에서 쫓릴 수도 있지 않을까 이런 막연한 두려움이 되게 컸었던 것 같아요… 근데 노조에서 전화 와서 어쨌든 뭐 절대 그런 일 없고 혹시나 회사에서 전화 오면 뭐든 그냥 녹음하고 뭔가 약간 제가 어떻게 행동해야 되는지 제가 어떤 부분에서 마음을 놓아도 되는지 그리고 노조에서 어떤 일이 있을 때 노조에서 어떤 역할을 해줄 건지를 전화하고 설명해주고 그다음 날인가 또 같이 식사도 하고 그랬었을 때 되게 안전하다는 느낌 좀 받았어요.” (8)

“(성소수자 이해대변에 적극적인 노조가 있다면) 가입할 것 같아요. 비정한 정

글에서 혼자 싸우기 힘들잖아요. 노조가 선제적으로 의사표시를 해줄 필요도 있다고 봅니다. 여러분들의 불만을 잘 조직화해 나가겠다는…” (39)

바. ESG

기업의 사회적 책임, ESG 제도 또한 성소수자의 직장 생활에 직·간접적 영향을 미치는 것으로 파악된다. 전 세계적으로 ESG 강화를 위한 압력은 고조되고 있다. 협력사 직원, 직장 내 소수자 등 기업 내외 이해관계자들의 Chew 개선에 기업의 적극적 참여가 필요하다는 목소리 또한 높아지고 있다. 선행연구에 따르면, 다양성 추구하고 같은 기업의 ESG 정책 강화는 인재 유치 가능성을 높이고, 직원들의 몰입과 만족도 제고에 긍정적 영향이 있다. 성소수자 또한 예외가 아니다. 성소수자 친화적 기업은 대체로 이성애자들에게도 좋은 직장이다. ESG 정책은 기업의 건전성을 높인다. 건강한 회사는 성소수자도 평범하게 일하면서 저마다 희망찬 미래를 꿈꿔가며 살아갈 수 있는 직장일 것이다. 다수의 응답자들은 성소수자가 차별받지 않는 공정한 노동조건, 다양성 존중 실현을 위한 제도의 중요성을 강조했다.

“공정해야죠. 성소수자는 똑같이 누리지 못하는 게 현실이잖아요. 직장 내 차별 금지 이런 것도 먼저 선행이 되어야죠.” (2)

“일단 직업적인 분야에서 좀 차별을 받지 않게 된다는 게 사회적으로 받아들여진다는 거니까 그 외에는 그것만 어떻게 그 분야에서 되면 좀 삶이 나아지지 않을까 하는 생각이 있어요.” (18)

“성소수자라든지 소수자 차별에 대한 교육 같은 건 없고 취업규칙이나 인사 규정상에도 그냥 남녀 고용평등 이 정도만 있어서… (다양성 존중을 위한) 가이드북이나 아니면 취업규칙 권장이라든가 이런 게 있으면 좋을 것 같긴 해요.” (5)

“사실 작년에 첫 단협 체결을 했는데 그런 걸 넣었거든요. 복무 규정 안에서 가족이 부부나 배우자나 가족이나 이런 단어들이 가지는 거 안에서 법률적인 혼인 외에 사실혼 관계도 인정해달라는 조항을 해서 교섭을 하긴 했었는데 워낙 예민한 이슈들이 다른 게 있어 가지고 마지막에는 결국 뺄 수밖에 없었

죠.... 왜냐하면 그게 귀어들 사실 제가 귀하니까 넣은 것도 맞고 근데 그거 말고 모든 직원들한테 필요한 게 있었거든요. 그래서 그걸 우선 얻기 위해서 일단은 포기를 했죠.” (12)

면담자들은 물리적 환경 개선, 적절한 복지, 여가 시간 보장, 일과 삶의 균형 등 다양한 근로환경 개선 문제의 중요성에 대해서도 강조하였다.

“공간에 대한 배려가 있었으면 좋겠어요. 모두의 화장실도 필요하구요.” (19)

“영상은 또 이제 밤샘이 심하고 이제 워라밸이 심각하게 안 되는 상황이죠. 직업 특성에 대한 배려가 있어야 한다고 봅니다.” (20)

“야간 일을 주로 하다 보니까 저희는 이제 밤새 그렇게 있거든요. 저는 저녁에 출근해서 다음 날 아침에 퇴근을 해요... 그런데 페이가 너무 적어요. 페이가 적고 정말 열악해요.” (33)

“조직 생활이 처음이고 그런 것도 있고 업무 강도가 활동가 일이 굉장히 세더라고요. 거기에 비해서 최저임금 받고 일하다 보니까 너무 힘들어서 그렇게 됐고...” (23)

“주변에 일을 그만두는 친구들을 보면 대부분 너무 일이 많은 데에 비해서 적은 돈을 받고 있어서 그곳에서 뭔가 계속 커리어를 쌓아 나갈 수 있음에도 불구하고 그냥 더 이상 버티지 못해서 정신적으로 신체적으로 그래서 그만두는 경우들이 많은 것 같고... 임금 수준, 근로 환경이나 이런 것들이 힘들어서 그렇지만 성소수자라서 그런 문제가 더 가중되는 측면이 있습니다.” (34)

“앉아서 일을 하고 싶고 학력은 없으니까 제일 많이 들어가는 데가 콜센터부터 들어가요... 야간 경비 교대도 안 하려 그래요. 야간 근무하게 되면 스케줄이 망가지니까...” (35)

“저의 정신 건강이나 육체적인 건강을 유지하는 측면에서도 어쨌든 회사원이면 아침에 일어나서 출근하고 사람들과 담소도 나누고 일도 하고 퇴근을 하고 또 내 생활을 한 다음에 다시 아침에 출근해야 되니까 이제 너무 늦지 않게 잠 들고 일어나서 이런 것으로 좀 내 일상을 루틴화하는 게 정신 건강 유지 측면에서도 많이 도움이 되는 것 같아서 좀 내 삶을 안정적으로 꾸러가기 위해서 택할 수 있는 곳을 택하면서 또 내 생계에도 도움이 되는 그런 직장...” (7)

면담자 중 다수는 다양성 존중이 실현되는 직장에서의 근무를 희망했다. 상당수는 자신의 성정체성을 드러내기에 대한 억압, 드러냄에 대한 처벌과 차별로부터 자유로운 일터에서 일하기를 소망했다. 같은 이유로 직장을 떠났거나 이직을 결심한 면담자, 해외 이주를 결심한 사례도 있었다.

“(성소수자 인권이 존중되지 않는) 그럴 때마다 그냥 퇴사하는 방향으로 그 일을 더 이상 하지 않는 방향으로 했던 것 같아요.” (34)

“저희 회사가 어쨌든 외국계이면서 좀 큰 회사예요. 그래서 그 본부라고 해야 되나 본사 정책상 되게 그 성소수자 프렌들리한 회사라고 해서 저는 이직을 했던 거였거든요.” (31)

“거기서도 차별이 없는 건 아니고 특히 동양인 여성으로서 분명히 차별은 받았지만 적어도 내가 좋아하는 사람을 좋아한다고 말하고 데리고 다니고 뭐 그런 것들에 대해서는 저는 그쪽에서 얻는 자유가 인종으로서 아니면 성별로서 오는 그런 차별보다 더 좋을 것 같아요…” (26)

“되게 많아요. 되게 많고 그래서 영어를 배우는 친구들이 진짜 되게 많고요. 특히 이제 결혼 생각이 있는 친구들은 캐나다 가려고 많이들 준비를 하고 있고 그래서 오히려 좀 전문직으로 간호사라든가 이런 거 공부하는 친구들 많이 있고…” (31)

몇몇 기업들은 다양성 존중 실현을 위한 강력한 정책을 실행하고 있다고 밝힌 바 있다. 일부 글로벌 기업의 경우, 성소수자 차별·혐오적 발언을 익명으로 제보받아 시정 조치, 교육 등의 수단으로 대응하며, 직장 내 다양성을 존중하지 않는 직원들의 행동에 대해 강력한 경고를 주는 시스템을 갖추고 있었다.

“차별 발언이 있었다고 했을 때 그거를 익명으로 제보를 받는 거예요. 회사에서 그런 제보가 반복적으로 들어온다 라고 했을 때 이제 시정 조치를 조금 어떻게 한다고 하던가 교육을 그 부서에는 더 한다던가 이런 식의 조치가 취해진다고 들었어요. 애플에 다니는 분에게 들었는데요. 그 회사의 감사 부서가 다양성 쪽의 역할을 같이 겸하거나 세분화가 되어 있다고 들었어요… 회사에서 다양성을 존중하지 못하고 그런 거에 좀 저해되는 행동을 하는 사람들에

게 그런 어떤 레드카드 옐로카드를 줄 수 있는 장치가 있다는 게 되게 좋을 것 같다. 한국으로서는 한국 회사에서는 상상하기 어려운 일이지만 그게 있다면 훨씬 훨씬 좋지 않을까 라는 생각을 했어요.” (1)

성소수자 지원단체, 성소수자 관련 이벤트를 지원하는 기업도 있었다. 드물긴 했지만 성소수자 직원에게 특별한 혜택을 주는 기업도 존재했다. 개방적이고 포용적인 이들 기업은 성소수자뿐 아닌 모든 구직자들에게도 매력적인 곳으로 보인다.

“글로벌 기업 중에 있어요. 쿼퍼(퀴어퍼레이드)에 기부하고, 성소수자 인권보호단체 후원하고… 러쉬코리아 인가요? 드물지만 성소수자 특별채용하는 곳도 있고…” (39)

“○○코리아에서 하는 다이버시티(다양성) 행사라든지 ○○컨설팅에서 하는 다양성 세미나라든지 이런 데 가셨다고 들었고 그런 지원들이 있는 곳도 있습니다.” (1)

“○○○에서는 이제 윤리 규범이라고 해가지고 거기서… 성적 지향, 성별 정체성을 이유로 하는 차별을 하지 않도록 하고 있어요. 인권 정책, 행동규범도 있고, 직원들이 실천할 수 있는 실천 지침도 있고… 채용에서도 젠더 개념에서 차별은 없습니다. 엄격히…” (B기업)

4. 관 계

직장 내 관계는 구성원들의 직무만족에 큰 영향을 미친다. 관계 맺음은 기본적으로 쌍방의 노력을 요하며, 자기 혼자만의 노력으로는 한계가 있다. 면담자 중 다수는 본인의 직무보다도 인간관계에 더 큰 어려움을 느끼고 있다고 답했다. 직장 내 관계는 성소수자들의 스트레스, 직무만족을 결정하는 주요한 요인이다.

가. 상사와 동료들

직장 내 성소수자들은 종종 다양한 관계들로부터의 단절을 경험한다. 사

회적 고립은 다양한 부정적 영향을 미친다. 성소수자는 직장 내 관계 갈등에 따라 이직을 결심하는 경우 또한 빈번하다. 반면, 관계 갈등 상황에서 성소수자가 적극 의견을 개진하는 경우는 매우 드물다.

직장 내 관계 중에서 상사와 동료의 영향은 단연 압도적이라고 할 수 있다. 직장 내 상사, 동료가 성소수자를 수용하고 이해대변에 나선다면 성소수자는 큰 힘을 얻게 되지만, 성소수자에 대한 차별적 인식을 드러낼 때 성소수자들은 심각한 스트레스를 경험하게 된다. 특히, 최고경영자를 포함한 관리자급의 성소수자에 대한 인식과 태도는 조직 문화 형성에 막대한 영향을 미치는 것으로 보인다.

“저희 대표도 되게 막 질문이 많아요. 그냥 태생적으로… 그래서 저한테도 저기 초반에는 저기 남자친구는 없냐 이런 거 물어보시기도 하고 결혼 같은 거 이런 거 물어보시기도 하고 아니면 다른 직원분들도 좀 나이가 있는 직원분들은 본인이 나이가 많은 여자인데도 약간 그 세대에 살았으니까 그래도 결혼은 빨리하는 게 좋다. 애는 빨리 낳는 게 좋다 이런 식으로 말을 하면 저는 되게… 그냥 개인적으로 웃기죠. 저는 자궁이 이제 없는데 어떻게 아이를 낳죠? 약간 이렇게 약간 말하고 싶은 충동이 들지만…” (6)

“카페 알바하면서는 저도 이제 여자친구가 바로 앞까지 마중 나오는 일이 몇 번 있었는데 그런 게 조금 신경이 쓰이긴 했는데 어느 날 갑자기 매니저님이 되게 뜬금없이 자기는 이성을 좋아하는 사람하고만 친해질 수 있다 이런 얘기를 하셔서 그냥 얘기를 하신 건지 아니면 뭐가 짐작을 하신 건지 조금 그랬던 적은 있어요.” (4)

“사장님이 퀴어 문화 축제 단체를 되게 정치적인 단체로 해석을 하시는 분이셔서 그러면 안 되지 않겠냐 라는 얘기를 던지시 하시긴 하셨는데…” (2)

“뭔가 이 이야기를 해야만 내가 좀 더 원활하게 앞으로의 영업 활동을 이제 내부 직원들과 함께 만들어갈 수 있지 않을까 이런 생각이 들어서… 지점장님 이랑 이야기를 좀 해야 되지 않을까 생각을 해서 커밍아웃을 했어요. 다행히 그 과정이 좀 긍정적이었고, 그냥 잘 인지나 이해도는 높지 않지만, 오히려 부정도 긍정도 없는… 있는 그대로 그냥 들어주시고 자기가 많이 배우겠다 이렇게 말씀을 하셔서… 다만 이 지점장님 상위에 계신 저 위에 관리자 같은 경우

에는 전혀 제가 좀 신뢰를 하기가 어렵고… 언젠가는 이 소수의 관리자와 소수의 관계만이 아니라 그냥 편하게 전체 조직의 전체 본부의 이야기를 할 수 있는 환경이 되면 좋겠다는 생각을 좀 하고 있어요.” (11)

선행연구²⁴⁾에 따르면, 우정은 질병뿐 아니라 인지능력 감퇴로부터 우리를 보호하고, 우리가 꼭 해야 하는 일들을 더 열심히 하도록 해주며, 우리가 살아가는 커다란 공동체 안에 더 깊이 자리 잡고 공동체를 신뢰하게 해준다. 반면, 직장 동료들의 성소수자에 대한 차별적 인식은 성정체성을 감추고 생활해야 하는 성소수자의 스트레스를 가중시킨다. 직장 동료로부터 받게 되는 스트레스는 성소수자의 직무만족도를 낮추고, 이직 확률을 높인다.

“바로 전 직장에서 들어간 지 들어간 첫날에 옆자리 직장 동료가 동갑이었는데 남자분이었어요… 그분이 바탕 화면에 만화 캐릭터 그림이 보이길래 그냥 저도 만화를 좋아해서 이제 이야기를 하다가 이제 사내 메신저 같은 거나 그런 것도 이제 주고 받고 해가지고 메신저로도 얘기를 하다가… 제 애인도 만화를 좋아한다 그런 식의 얘기를 했는데 남자친구분이 어찌고 저찌고 이렇게 얘기를 하시길래 근데 여자친구예요… 그랬더니… 훌륭하시네요. 그렇게 긍정적인 반응이셔서 그냥 별생각 없이 넘어갔는데 알고 보니까 그분은 이제 기독교시더라고요. 엄청나게 열성적이신… 그런데 이제 그분이 사장님 대표님께 따로 말을 전했더라고요… 자기는 동성애가 악한 것이라고 알고 있는데 어떻게 대해야 할지 모르겠다 라고 이제 도움을 청해왔다 라고 대표님이 말씀하셨는데 대표님도 똑같은 기독교이시고 둘이 같이 예배도 드리고 했다고 하는데 그러면 자기가 부정적으로 생각하는 것에 대해서 대표님께 말하면 저에게 충분히 부정적인 영향이 갈 수도 있는 부분이었는데 그걸 말했다 라는 것에 대해서 전혀 죄책감이 없는 건지 좀 신기했습니다.” (27)

연구참여자 중 다수는 관계 스트레스에 대처하고, 다양한 혐오와 차별을 피하기 위해 직장 내 인간관계를 최소화하고, 동료들과 일정 정도의 거리를 두는 전략을 활용하고 있다고 답했다.

“제 주변의 소수자들은 일단은 절대 이야기하지 않기가 약간 불문율이고요.

24) 로빈 던바(2022), 『프렌즈』, 어크로스, p.51.

당연하게 다들 거리를 두는 것 같아요.” (31)

“근로자 학생 할 때는 일부러 좀 거리를 두려고 했던 것 같아요… 같이 한 학생들이랑도 일부러 좀 안 친해지고 이런 게 있었어요.” (4)

“사담은 거의 안 하고 업무적인 대화만 거의 하는 편이긴 해요. 회식 자리 같은 데도 1차만 참여하고 2차는 빠지고…” (5)

“내가 트랜스젠더인 것부터가 약간 뭔가 벗어난 것 같고, 그 사람들에게 내가 잘못하면 트랜스젠더가 욕을 먹을 것 같고, 이런 것들이 있으니까 더 조심하게 되고… 더 거리를 두게 되고…” (22)

“입사 동기들하고는 조금 관계를 친하게 관계를 가지려고 노력은 하고 있고요. 그래도 입사 동기들한테조차 커밍아웃을 하거나 그런 성인지 감수성을 기대하거나 그러지는 않고요. 그래서 그분들도 저를 지정 성별로 생각하시고 대하시는 것 같은데, 그래서 저도 거기서 오는 괴리감 같은 걸 배제할 수는 없는 상황이라서…” (15)

나. 엘라이

엘라이(Ally)는 성소수자들의 권리를 지지하고 그들의 인권 향상을 위해 노력하는 사람들을 지칭하는 용어다. 엘라이는 성소수자 노동자뿐 아니라, 비성소수자 노동자들까지를 포괄한다. 직장 내 성소수자 엘라이의 존재는 성소수자의 직무만족도, 직무몰입에 긍정적 영향을 미친다. 연구참여자 중 상당수는 직장 내 엘라이의 중요성을 강조하였다.

“(소수자 엘라이가 있으면) 직장 생활 하기 엄청 수월해지겠죠.” (2)

“전교조 안에 여성위원회라고 있는데 거기 선생님들이 성소수자 이슈에 대해서 관심도 되게 많고… 행사라든가 다른 성소수자 단체 되게 연대를 많이 하고 계세요… 그런 것이 큰 힘이 되고…” (26)

비성소수자의 소수자 옹호는 말처럼 쉽지 않다. 연대는 종종 용기를 필요로 한다. 성소수자뿐 아니라 비성소수자 엘라이도 일종의 커밍아웃의 과정

을 거친다. 이 과정은 엘라이와 그들의 정체성, 평판에 영향을 미친다. 성소수자 옹호 발언 이후, 직장 내 다양한 사람들로부터 조롱을 당하거나, 심지어 다양한 불이익을 경험한 사례도 있었다.

“성소수자가 커밍아웃하는 과정도 어렵지만, 성소수자 지지 선언을 하는 것도 어려운 문제예요. 일종의 용기가 필요하다고 할까... 저도 예전에 지지 입장을 밝히고 나서, 술자리에서 당신 이반이냐고, 호모췌끼 아니냐고 얘기 많이 들었어요.” (39)

“뒤에서 어떻게 얘기하는지는 모르겠지만 사이가 안 좋아지죠. 팀장도 이제 그거를 관망하죠. 적극적으로 이거를 해 이 사람이 저한테 무례하게 해도 넣두는 거예요. 저에 대한 평가도 당연히 좋진 않겠죠.” (12)

정체성을 숨기고 살아가는 성소수자의 소수자 옹호는 더욱 어렵다. 참여자 중 일부는 남들의 시선, 아웃팅 문제, 옹호 활동에 따라 직장 내 잠재적 불이익이 발생할 수 있다는 두려움 때문에 성소수자 연대에 동참하지 못하고, 직장 내 성소수자 동료들을 찾기도 매우 어려운 상황이라고 답했다.

“그런 거죠. 남들의 시선이 가장 큰 지겨운 어려움인 것 같아요.” (19)

“대부분 그런 두려움들을 가지고 계시죠. (소수자 연대에) 괜히 나섰다가 나까지 차별당하지 않을까 하는...” (지원조직 1)

“그분들은 계속해서 거기서 이제 커리어를 쌓아서 진급을 하고 미래를 생각해야 되는데 나랑 친하다 같은 성소수자다 이런 것이 들키면 안 되는 입장이었기 때문에 어쩔 수 없었을 거라 생각을...” (34)

“그런 성소수자 프로그램 같은 게 가끔씩 해요. 뭐 줌으로든 뭐든 미팅 같은 것들을 하는데 좀 부러웠던 게 저는 전혀 그렇게 못 하거든요. 전혀 그렇게 흑시라도 제 커리어에 아무래도 뭐가 있을까 봐 못 하고 대신에 이제 그냥 직장에서 친해진 사람들한테는 근데 대부분 사실 저희는 또 워낙 이직이 많고 퇴사가 많아서 어차피 떠날 사람이니까 그냥 한두 개씩 얘기했던 건...” (28)

“나 같은 사람이 없다는 거 그러니까 만약에 있을 수도 있죠. 근데 있어도 그 사람은 숨기겠죠. 저처럼 그러니까 있어도 서로 모르고 없다고 해도 없어서 힘든 그런 거죠.” (20)

직장 내 성소수자 노동자 간 연대에도 많은 어려움이 존재했다. 우선, 커밍아웃한 성소수자 규모 자체가 워낙 소수이며, 성소수자 중 다수가 정체성을 드러내지 않기 때문에, 서로가 서로를 알아보지 못하는 경우도 많다.

“제가 학교에서 일하면서 교사 중에 그러니까 ○○도에 있으면서 성소수자 교사 다른 교사를 만난 적은 없거든요… 있다고 해도 아마 서로 모르겠죠. 말을 안 하려고 할 테니까.” (26)

직장 내 연대의 어려움으로 연구참여자 중 상당수는 중앙, 지역 차원의 성소수자 지원조직, 권익보호센터, 온라인 커뮤니티 등 직장 밖 소수자 연대체를 탐색한다고 답했다. 지원조직, 또는 온라인 커뮤니티에서 오랜 기간 활발히 활동하는 참여자도 다수 존재했다. 성소수자들은 연대체를 통해 성소수자 관련 정보를 공유하고, 서로의 고충을 나누면서 많은 위로와 도움을 받고 있다고 답했다.

“나랑 같은 사람은 없나 찾아 보니까 당연히 인터넷으로 소셜 미디어 그 당시에는 페이스북으로 시작을 했던 것 같네. 하다 보니까 이런 고민을 하는 사람들이 있다는 걸 알고 그렇게 해서 교류하고 지내고 하다가 그중에 뜻 맞는 친구들이랑 같이 그 트랜스젠더 인권단체에서 활동을 좀 몇 년 하기도 했었고…” (19)

“나는 그냥 남자가 아닌 정도인 게 아니라 여자인 것 같다는 이제 20대 후반에 받아들여지게 된 거고 그때는 첫 번째로는 논바이너리 모임이 있었어요. 그 때 논바이너리 센터 쿼어 모임이 있었어 거기에서 활동을 했었고 그러면서 저도 이제 당사자들의 지지를 받았었고 그리고 그 당시에 뭐 예를 들어 화장 이런 거 가르치고 이런 것들 같은 경우에는 다른 여자애들이 많이 알려줬고 그거는 이제 사실 쿼어 아닌 애들도 많이 도와줬었고 그리고 이제 쿼어 친구들 약간 좀 공동체의 일원이 됐다고 느낀 거는 이제 제가 2019년도 말쯤부터 마포 쪽에서 취미생활을 춤추는 걸 취미생활 하면서 이제 거기서… ○○이라는 곳이 있는데 쿼어에 동의하는 사람들끼리 춤을 춰보자…” (22)

앞서 언급한 이유로 성소수자들의 연대는 어렵다. 성소수자 공동체를 위한 중앙, 지역 차원의 인프라 또한 충분치 않은 것으로 판단된다. 특히 지방

의 경우, 성소수자 지원조직 인프라가 매우 부족하다.

“한국에서 친구들끼리도 얘기하는데 대한민국 무슨 서울민국 같아 이러면서 이제 너무 서울 위주로 돌아가니까 지방은 거의 버려둔 셈이니까 그렇게 가 출해서 서울까지 와야 되고 이제 그런 게 있는 거죠.” (20)

“서울은 그런 ○○○라는 엄청 큰 단체도 있고 축제도 엄청 크게 열리고 근데 부산은 축제 없어졌고 그다음에 그 ○○○도 사실 좀 위태위태하고 인권 활동 단체도 상당히 부실하고…” (35)

참여자 중 일부는 성소수자 그룹 내 연대의 어려움, 파편화된 움직임, 트랜스젠더, 논바이너리 등 성소수자 집단 중 특정 그룹에 대한 배제 등에 대한 아쉬움, 이들과의 연대에 대한 현실적 어려움 등을 언급하기도 했다.

“다들 조금 뭉친다기보다는 다들 좀 조용하게 있는 편이야. 왜냐하면 보통 이제 이렇게 연대를 한다면은 이제 레즈비언분들도 많이 연대하시고 게이분들도 많이 연대하시고 그렇게 그런 거는 많이 봤어요. 그런데 논바이너리는 아무래도 숫자가 훨씬 더 적은 데다가 숫자도 적고 뭔가를 자기를 표현을 하는 거에 있어서 다들 좀 약간 꺼려하시는 분들이 좀 많아요. 지금 성향상 왜냐하면 어쨌든 트랜스젠더이기도 하고 트랜스젠더인데 트랜스젠더 사이에서도 바이너리랑 또 논바이너리랑 사이가 또 진짜 갭이 사실은 되게 크거든요. 왜냐하면 정말 같은 트랜스젠더라고 해도 바이너리는 자기를 특정 성별이라고 지정을 하는 생각을 하는 건데 논바이너리는 또 그렇지가 않으니까 그거를 서로 이해를 못 하니까 결국은 논바이너리분들이 좀 입을 다물고 좀 조용히 있는 편이에요. 그래서 제 주변에 논바이너리분들의 지인들이 좀 있지만 대개는 자기를 뭔가 드러내고 자기 뭔가 활동을 하기보다는 그냥 좀 조용히 있는 편을 선택을 많이 해요. 그래서 연대가 사실은 그렇게 잘 안 돼요.” (32)

“약간 이 판 안에서도 다양성에 대한 얘기가 많이 줄어든 느낌이 있어요. 그래서 트랜스젠더 당연히 필요한 건데 트랜스젠더도 너무 성별 정정하는 거 되게 쉽게 돼서 막 결혼해서 평범하게 살고 싶어요. 막 이런 그런 좀 일반적인 삶의 생애 주기를 오히려 다른 사람들은 이탈을 하고 있는데 이성애자들은 이탈을 하고 있는데 오히려 성소수자들이 그런 데에 집착하는 것 같다…” (21)

“미국에서도 게이 중에서도 트럼프를 지지하는 그런 그룹들이 있고, 성소수자 중에서도 이제 제가 아는 분도 학교에서 일하시는데 그분은 선생님은 아니지만 그분은 이런 인권운동이라든가 이런 거 연대 아예 안 하거든요. 연대한다든가 어느 모임에 나간다든가 이런 거 절대 없고 그냥 본인과 본인 파트너만 잘살면 그만이다 라는 마인드로 사시는 분도 되게 많아요.” (26)

“MTF²⁵⁾분들이 화장실에 들어온다 근데 이거에 대해서 정말 어떻게 알 수 있냐 MTF들이 어떤 소아를 강간했다 이런 것들에 대해서 혐오의 일반화라고 하기도 하지만 근데 사실 정말 소수지만 그러한 사건이 일어나기도 하고 또 그랬을 때 여성 피해자가 평생 동안 가지고 가야 되는 고통이나 괴로움은 그러니까 뭐라 해야지... 그런 사람이 정말 너무 소수고 그렇긴 하지만 그렇다고 그게 또 아예 없는 것은 아니니까...” (24)

“바이섹슈얼을 싫어하는 거랑 같은 맥락인데, 잠깐 퀴어 스탠스에 있다가 결과적으로는 그냥 이성애자 남자랑 결혼해서 그냥 이성애자로 살 거 아니냐 이런 편견이 되게 강해요. 그러니까 논바이너리라는 것 자체가 뭔가 트랜스젠더처럼 되게 명확하게 이제 한쪽에서 한쪽으로 가는 게 아니니까 언제든 되돌아갈 수 있거든요. 그리고 저같이 진짜 그냥 여자로 태어나서 여자 같은 외형을 한 사람이 내면에서는 어떤 고통을 겪든 결과적으로 어떤 여자 혹은 남자랑 이제 사귀게 되면은 그냥 레즈비언 아니면 이성애자인 거잖아요. 그러니까 그런 측면에서 너는 충분히 퀴어하지 못하다라는 거죠... 둘 중 하나가 되야 한다 라는 입장인 거죠. 근데 그게 한국에서는 되게 강한 편이에요. 미국 이런 데보다... 말도 웃기지만 되게 보수적인 퀴어함이 있어 가지고... 일종의 기회주의적 그런 포지션으로 보는 거... 언제라도 쉽게 퀴어함을 버릴 수 있는 사람 그래서 되게 그런 거죠. 뭔가 이렇게 퀴어들이 이렇게 차별받지만 너는 되게 쉽게 그 차별을 피해갈 수 있게 스스로를 이제 위치 짓는다 라는 거죠... 실제로 그래서 특히 게이 커뮤니티가 엄청나게 배제적이고, 그러니까 게이랑 레즈비언 커뮤니티가 되게 싫어해요. 되게 되게 싫어하고 트랜스젠더 커뮤니티 안에서도 약간 논바이너리가 뭐 트랜스젠더냐 이런 의견도 되게 많고... 논바이너리분들 스펙트럼도 너무 다양하기 때문에 연대가 쉽지가 않고...” (31)

25) Male to Female의 약어.

이처럼 성소수자의 집단별 이해관계, 서로의 니즈가 사뭇 다른 부분 역시 직장 내 성소수자 노동자 간 연대를 가로막는 주요 장애물로 작용하는 것으로 판단된다.

“사실 그런데 생존법도 사실 다 다를 수밖에 없고 환경에 따라서 그래서 사실 얘기를 했을 때 도움이 되는 것들이, 더 얘기할 것들이 겹치지 않고… 저 같은 경우는 군대 문제에 관해 가지고 이제 정보를 유튜브에서 보기도 했어요. 옛날엔 트랜스 커뮤니티에서 얻었다가… 저 같은 경우에는 군대 신체 검사를 세 번인가 받았는데 두 번째 받을 때까지는 그 트랜스 커뮤니티에서 없어서 찾아봤었거든요. 근데 너무 잘 안 나오더라고요. 점점 더 죽어가서 인터넷 커뮤니티가 마지막에 갈 때쯤에는 그냥 유튜브에서 검색했는데 너무 잘 나오더라고요… 그런 것들도 있으니까 오히려 더 몽칫 이유가 잘 없고, 어떤 예를 들어서 다른 정치 사회적인 이슈가 생겨서 그걸로 인해 가지고 문제되는 상황이 생기면 몰라도 그래도 글을 읽고 보통 일회적인 경우도 많잖아요. 사실은 그런 경우가 아니면 예를 들어 변희수 하사에 관해 가지고 여러 가지 이슈가 있었잖아요. 그런 데서 연대하는 집회에 간다거나 아니면 같은 이제 모임 한 다거나 이 정도는 있을 수 있어도 사실 그거를 평생 계속하면서 모든 일상에서 같이 하는 트랜스젠더가 그렇게 많지는 않을 수 있잖아요. 그건 사실 시민단체 상근자들이 하는 일이고 그러니까 점점이 아주 많지는 않게 되는 것 같아요.” (22)

“서로 너무 달라요. 공감할 수 있는 부분도 사실 많지 않아요. 각자 기대가 다르고 니즈가 다른 것을 헤테로하고 같아요.” (39)

5. 조직 문화

조직 문화는 한 조직체의 구성원들이 모두 공유하고 있는 가치관과 규범을 의미한다. 이는 조직 내 개인과 집단이 상호작용하고 고객, 공급자 등 조직 외부의 사람들과 상호작용하는 방법을 통제하는 일련의 비공식적 가치, 규범 및 신념이다. 조직 문화는 조직의 전통, 분위기, 가치관, 신조 및 행동 패턴을 규정하는 기준으로 볼 수 있다. 조직 문화는 조직의 성과, 구성원들의 직무만족도에 영향을 미치는 중요 요소로 볼 수 있다.

조직, 제도, 관계적 특성은 조직 문화를 형성하는 주요 요인들이다. 조직, 제도, 관계적 특성에 따라 성소수자 친화적, 포용적 문화가 형성되기도 하며, 성소수자들에게 가혹한 문화가 형성되기도 한다. 조직 문화는 직장에서 성소수자가 경험하는 스트레스, 직장 내 대우와 직업적 성취, 직무만족과 직무태도, 삶의 질과 만족도, 성소수자의 신체적·정신적 건강에 직·간접적 영향을 미치게 된다. 기관이 개방적, 포용적인 분위기일수록 성소수자 정체성을 은폐하지 않음으로써 성소수자의 스트레스가 줄고, 직무만족도가 높아질 수 있다.

“지금 기관이 감수성이 좋은 기관이긴 합니다. ○○○ 산하 기관이어서 좀 그래도 퀴어들이 근무하기 좋은 회사 중에 하나죠. 포용적 분위기라는 게 저희 기관이 기본적으로 인권을 다루는 기관이다 보니까 꼭 퀴어뿐만 아니고 퀴어든 장애인든 어떤 소수자나 약자성이 있는 분들에 대해서 차별하는 거를 공공연하게 차별할 수 없는 분위기가 있고요… 직장 내 괴롭힘 대책도 잘 되어 있는 편이고… 소수자 만족도는 확실히 높죠.” (12)

이와 같은 특성 때문에 조직 문화는 성소수자의 직장 선택에 큰 영향을 미친다. 다수의 응답자들은 직장을 탐색하고, 선택하는 구직 과정에서 해당 조직의 전반적 문화가 성소수자 친화적 또는 포용적인지, 다양성을 중시하는 조직 문화를 가진 기업인지를 유심히 살핀다고 답했다.

“라쿠텐이었던 걸로 기억이 나요. 거기 설명회였던 걸로 기억하고… 취업 엑스포 같은 데 가면 약간 언급이 있는 회사가 몇 군데 정도 있었던 걸로 기억해서 그런 회사는 좀 더 눈여겨보게 되었던… 브로슈어 같은 곳에 복지 제도에 퀴어 프렌들리하다 이런 게 한 한 칸 되어 있고 그런 것도 설명회에서 언급이 있으니까 좀 더 마음이 놓이죠… 물론 그런 데 간다고 해서 커밍아웃을 적극적으로 할 수는 없겠지만 그래도 뭔가 복지 제도가 있다는 것만으로도 약간 안전한 느낌이 드니까.” (17)

“회사 후기는 돈을 내서라도 한번 찾아보는 편이에요. 그러니까 그게 면접 후기랑 또 퇴사 후기랑은 또 다르기도 하니까. 돈을 내야 열람이 되는 어떤 멤버십에 가입해야 하는 어플이나 사이트에서 이제 열람권이 생기는 게 있더라고요. 그런 거를 써서라도 보는 편이에요… 퀴어 프렌들리한지 아닌지까지는 확

인할 수 없는데 최소한 이제 보통 사람들에게 못살게 구는 사람들이 퀴어프렌들리하지는 않으니까…” (18)

임금 수준, 복리후생 등 객관적인 근로조건이 우수하더라도 남성 중심적 문화가 지나치게 강하거나, 성소수자 이슈에 매우 보수적인 일부 업종 또는 조직의 경우, 성소수자들은 구직 시도 자체에 엄두를 내지 못한다. 설령 이와 같은 조직에 입사하게 되더라도, 성소수자들은 보수적인 조직 문화 때문에 다양한 심리적 어려움을 경험하게 된다.

“일단 @랜드는 안 가려고 하죠. 기독교 기업은 노골적인 기독교 색채가 있는 기업들은 일단 저희가 걸러 스크리닝을… 사실 마케팅이나 그런 약간 HR 관련해서는 사관학교라고 볼릴 정도로 그 그룹 자체에서 신입을 경력직으로 많이 배출해 내는데도 불구하고 좀 선택지에서 많이 미뤄져 있어요.” (35)

“이 사회복지 이 필드 자체가 거의 이제 종교인들이 되게 비중이 되게 많아요… 특히 개신교인 분들이 제 체감상 30~40% 그 정도 10명 중에 3명 4명 정도는 기독교인이시고, 이 필드 자체가 되게 그런 이제 기독교를 믿고 기혼이 있고 자녀가 있고 헤테로 섹슈얼이신 분들이 중심이 돼요… 어느 정도 나이가 있는 중년이신 분들 그분들이 딱 중심이 돼서 그 주변에 이제 같은 교회를 다닌다거나 아니면 같은 종교를 믿는다거나 아니면 그렇게 같은 기혼 자녀가 있는 사람들이 정말 중심이 돼서 그 벽이 되게 공고해서 거기에서 뭔가 하나라도 벗어나는 사람은 그 중심에서 뭔가 이렇게 부류에 합류를 하기가 어려워요. 벌써 거기서부터 소외를 당하는 거예요… 사회복지 하시는 분들이 또 상담도 많이 하시니까 상담을 하시는 분들이 또 기독교 상담을 또 하시는 분들이 되게 많아요.” (32)

연구참여자 중 다수는 성소수자 이슈에 상대적으로 우호적인 조직 문화를 가지고 있는 외국계 기업 입사를 희망하는 것으로 나타났다. 현재 외국계 회사에서 근무하는 성소수자들의 직무만족도는 국내 업체 종사자들에 비해 비교적 높았다. 향후 해외 취업을 목표로 스펙을 더 쌓기 위해 노력 중인 참여자도 존재했다.

“성별 표기 같은 부분도 지금 회사가 외국계여서 그냥 논바이너리 표기할 수 있게 되어 있었거든요.” (31)

“제가 지금 다니는 회사는 국내 회사 완전 외국계 회사는 아니긴 한데 이제 구성원 중에 외국인이 많아요. 그리고 외국에도 오피스가 좀 있고 그래서 좀 다양한 문화권의 사람들과 같이 일을 하는 편이고 어쨌든 크게 보면 외국계 기업으로 분류가 되는데요. 근데 그래서 그런지 이제 제가 입사하고 나서 기본적인 사내 어떤 사유라든가 그런 윤리 교육 같은 걸 받을 때(성소수자 차별 금지 등) 잠깐 언급되긴 하더라고요. 그러니까 외국인들이 좀 있고 어쨌든 외국계 회사라고 표방하다 보니까.” (1)

“지금 직장에서는 기대할 수 없지만 이직을 하게 된다면 약간 외국계 회사나 이런 데서 그런 LGBT 관련돼서 되게 포용적인 분위기나 정책이 있는 회사를 고르고 싶은 게 약간 제 소망이긴 하죠.” (2)

“일단은 글로벌 기업들은 다 글로벌 내부에서 Diversity and inclusion(다양성과 포용성)에 관련된 스탠스를 명문적으로도 하고 있고 한국 지사들이 형식으로라도 따라가는 게 있어서…” (28)

“영어 공부를 좀 하고 있어요. 영어 공부를 좀 더 해가지고 사실 한국에서 조금 더 포용적인 문화가 되면 좋을 텐데 그게 아니면은 사실은 뭐 영어를 좀 더 익혀서 외국 기업에서도 취직도 하고 그러다가 필요하면 또 외국에 나가서 살기도 하고 될 수도 있겠다 생각이 들더라고요.” (22)

6. 시스템 강도와 조직 문화

성소수자 포용적 제도의 도입은 중요한 문제다. 성소수자 포용적 제도 및 관행은 조직 내 성소수자들을 대하는 구성원들의 인식과 태도에 큰 영향을 미친다. 제도의 유무와 더불어 강조되어야 할 개념은 인적자원관리 제도 등을 포괄하는 시스템의 강도(Strength)다.

시스템의 강도는 시스템이 의도한 바를 직원들에게 확실하게 전달하여 인식시킬 수 있는 속성을 의미한다. 조직 시스템 강도의 명확성(distinctiveness), 일관성(consistency), 합의성(consensus)과 같은 특성들은 제도 자체가 구성되는 특성(content)이 아니라 제도가 갖는 의미가 어떻게 구성원에게 전달되고 인지되며(process), 또한 어떻게 긍정적 귀인 과정을 통해 바람직한 제

도의 효과성을 가져올 수 있을지에 대한 논의라 할 수 있다(Bowen and Ostroff, 2004 : 217). 어떠한 조직 시스템이 구성원들에 의해 명확성과 일관성을 가지고 있다고 인식될 때, 그리고 모두가 일치된 합의를 이루었다고 공감할 때, 그 시스템이 조직성과에 기여할 것이라 기대되며, 더 큰 구성원의 몰입과 바람직한 태도와 행동을 보이려는 동기가 촉진된다(Sanders et al., 2008; 박종혁, 2020 : 273에서 재인용).

성소수자 친화적 제도가 도입되었다고 해도, 제도의 메시지가 명확하지 않고 모호하다면, 기대했던 제도의 성과를 얻기 어려울 것이다. 최고경영자의 의지, 인적자원관리 부서 메시지의 중요성 또한 강조되었다.

“저희 기관처럼 암묵적으로 우리 기관 내에서만 퀴어 차별이 있을 때 허용되지 않는다. 그게 쪽팔린 일이라는 거를 분위기를 그렇게 잡는 거죠…. 그런 분위기를 만드는 것도 해본 적 있었는데 하여간 분위기가 중요하고 눈치가 보여야 되는 거지 이걸 차별하는 게 눈치가 보여야 되고 사실 기관장의 의지도 중요하고… 그전 기관장이 퀴어 프렌들리 했거든요. 그때 확실히 분위기가 훨씬 더 좋았죠.” (12)

“일도 없습니다. 하나도 없고 CSO가 사장님 와이프인데 ○○○씨 그분이 다양성 뭐 그런 부서의장이었거든요. 그래서 뭘 좀 하려나 했는데 딱히 그런 건 안 보이고요… 해외 지사에서는 그게 필요하니까 하는 건데 (국내) 본사는 별 생각 없는 느낌…” (21)

“학교에서는 교장 선생님이 뭘 하자고 하면 그렇게 바뀌어요. 일단 그래서 저는 높은 사람이 아니면 엘라이가 이런 것들을 자꾸자꾸 말을 해줘야 된다고 생각하거든요. 당사자가 말하는 거는 사실 너무 힘들고 어려워요. 그래서 특히 권력이 있는 사람은 소수자들 앞장서서 지켜줘야죠.” (26)

“그때 지점장님이 지금 ○○은행 부행장이시거든요. 그 당시에 직원들 중에 책임자 하셨던 분이 우리가 같이 응원해 주는 것도 너무 좋았지만 사실 제일 컸던 거는 지점장님이 (성소수자들을 지지하고 옹호하는) 그렇게 말을 하니 그 누구도 어쨌든 거기에 왈가왈부할 것도 없고 그게 되게 컸었던 것 같다.” (8)

“인사권이 있는 부서에서 (성소수자 지원 제도의 시행 등) 그걸 같이 담당하

고 있다면 조금 더 무게감 있게 받아들이지 않을까 해요. 말만 그렇게 하고 뭔가 권한이 별로 없어 보이는 부서가 그렇게 캠페인을 한다 라고 하면 사실 그냥 유명무실할 수도 있거든요. 근데 HR 부서는 어쨌든 사람들이 다들 좀 의식하는 부서잖아요…. 인사권이 있는 부서라는 인식이 있어서… 그런 걸 담당해 준다면 상대적으로 더 무게감 있게 받아들이지 않을까 생각합니다.” (1)

제도 실행의 일관성 또한 강조되었다. 시간, 상황, 사람 등 여건 변화와 무관하게 일관된 제도의 실행은 시스템 성공의 중요한 요소인 것으로 판단된다.

“꾸준히 가야 되는데 최고경영자가 바뀌면 과거로 회귀하는 경우가 꽤 있어요. 담당자가 바뀌어도 마찬가지죠. 지원은 없고 잔인했던 정글로 돌아가는 거죠.” (39)

“대기업들은 기본적으로 로컬라이즈 전략을 하니까 이제 그 문화의 맥락 환경에 따라서 이렇게 좀 이중적인 모습을 보이는 거죠…. 사실 좀 패섬하고… 해외에서도 (퀴어 지지 발언, 퀴어 친화적 마케팅 등) 먹힐까 그 판단 자체도 사실 저는 좀 의심스럽긴 하거든요…. 할 거면 저는 진심으로 해야 되는 것 같아요. 그거는 사실 너무 전혀 진심이 아니잖아요.” (36)

“담당자 마인드에 따라 바뀔 수 있는 여지가 있죠. 성소수자의 고충처리를 해주기도 하고, 멋대로 썰까기도 하고… 도와줘야 하는 것 아니냐고 구성원들을 설득하기도 하고…” (39)

명확성, 일관성과 더불어 합의성 또한 강조되었다. 성소수자 포용적 제도가 존재하고, 조직의 리더가 의지가 있다고 하더라도, 다수의 구성원들이 제도의 취지에 공감할 때, 제도의 수용도를 높일 수 있을 것이다. 다수가 동의할 때, 절차적 정당성을 확보하고, 그 정책이 바람직한 조직 문화를 형성할 수 있다. 성소수자 친화적 시스템의 합의성 정도가 강할 때, 궁극적으로 조직성과에 기여할 수 있을 것으로 판단된다.

“저는 같이 동료 관계로 일을 했으면 좋겠다는 생각이 드는데 이게 (성소수자 친화적인) 그런 제도 없이는 아무것도 보장이 되지 않나 보니까 그리고 그런 걸 이야기했을 때 지점장님 모두가 지점장님 같은 반응을 하지 않을 거라는 게 예상이 되고 그래서 저도 이제 개인이 혹은 관리자 레벨이 아닌 어떤 사원

이 만들어가기는 좀 어렵지 않나 그리고 최소한 그걸 지지할 수 있는 관리자가 한 명이라도 있으면 그 사람이 또 앞으로 같이 해줘야 될 역할이 좀 있지 않을까 이런 생각도 들고요.” (11)

“저희 기관이라고 다 감수성이 있는 건 아니니까 이제 그런 분들이 굉장히 이제 제가 무슨 얘기를 할 때 불쾌한 티를 낸다든지 바로 이제 태도를 확 바꾼다든지 그런 것들이 있었죠… 팀장이 제재하지 않고, 저도 이제 회피하는 경우였는데 그러면 계속 그런 수동 공격에 노출되고… 저는 성격이 이러니까 괜찮았지만 만약에 조금 더 내향적인 분이었다면 굉장히 스트레스를 받다가 퇴사했을 가능성이 높겠죠.” (12)

“(성소수자 친화적 제도가 있어도) 제재도 없고, 모두 썩까는 분위기면 말짱 황이죠. 정기적인 교육이나 최소한의 가이드라인이 꼭 필요한 것 같아요.” (39)

제3절 소 결

본 장에서는 국내 성소수자에 대한 고용·노동상의 차별을 상세하게 관찰함으로써 정책적 지원의 필요성을 확인하고, 정책 수립 자료로 활용하기 위해 자신을 성소수자로 정체화한 사람 중 한 번 이상 노동을 한 경험이 있는 39인을 대상으로 심층 인터뷰를 실시하였다. 이에 더해, 유관 지원조직의 전문가, 기업의 인사담당자 등 8인을 대상으로 한 추가 면담을 통해 객관적인 부가적 정보를 담고자 했다.

본 장에서는 성소수자들의 직장 생활에 영향을 미치는 주요 요인으로 조직 특성, 제도 특성, 관계 특성 등 크게 세 가지 측면에서 문제점을 고찰하고 결과를 기술하였다. 첫째, 조직 특성은 업종, 규모, 주요 서비스, 공간과 시설, 기타 등 조직의 일반적 특성의 구조적 측면을 중심으로 살펴보았다. 둘째, 제도적 특성은 인적자원관리 및 ESG 측면의 제도를 중심으로 고찰하였다. 인적자원관리 영역에 속하는 모집과 선발, 평가 및 보상, 훈련과 개발, 퇴출과 유지 관련 제도를 우선 살피고, 이해대변 및 고충처리 시스템, ESG

제도 등 6가지 영역의 주요 제도 및 관행을 살펴보았다. 셋째, 관계적 특성의 경우, 상사 및 동료와의 관계, 성소수자 연대체 등 직장 내 인간관계의 측면을 중심으로 성소수자의 어려움을 고찰하였다.

연구 결과, 조직, 제도, 관계적 특성은 조직 문화 형성에 중대한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직 문화는 직장에서 성소수자가 경험하는 스트레스, 직장 내 대우와 직업적 성취, 직무만족과 직무태도, 삶의 질과 만족도, 성소수자의 신체적·정신적 건강에 직·간접적 영향을 미치는 것으로 판단된다.

소수자 스트레스 및 건강과 관련하여, 성소수자 대다수는 직장 내 일반적 스트레스에 더해, 특수한 소수자 스트레스를 받고 있었다. 소수자 스트레스는 이들의 신체적, 정신적 건강에 매우 부정적인 영향을 미치는 것으로 판단된다. 참여자 일부는 소수자 스트레스로 심혈관 질환, 면역체계 약화, 두통, 위경련, 근육 경련, 이명, 체중 증가, 생리주기 변화 등을 경험한 적이 있다고 답했다. 상당수는 소수자 스트레스에 따라 불안, 우울증, 집중력 감소 등을 경험한다고 답했다. 불안과 우울감이 장기간 지속되고, 조현성 성격장애, 경계선 성격장애 등 심각한 정신적 증상을 갖게 된 응답자도 있었다. 직장 내 성소수자들이 정신적으로 겪는 어려움은 개인의 기능장애 때문이라기 보다는 특정 정체성을 가진 사람이 적대적인 환경에서 살아갈 때 증가하는 스트레스 반응의 결과인 것으로 판단된다.

다수의 참여자들은 특수한 소수자 스트레스로 인해 다양한 수면 문제를 겪고 있으며, 일부의 경우, 심각한 불면증을 겪고 있거나 자주 악몽을 꾸고 있다고 응답했다. 수면 문제 때문에 다량의 약물을 복용하거나 알코올에 의존하고 있다는 응답자도 다수 존재했다.

성소수자들의 자살 생각, 자해 시도는 매우 위험한 수준인 것으로 나타났다. 면접 참여자 중 다수가 자살 또는 자해 시도를 한 적이 있다고 답했다. 자살, 자해 시도는 성정체성, 성지향성과 무관하게 고르게 관찰되었다. 특히, 나이가 어릴수록, 정신적 문제를 많이 겪을수록, 고용형태가 불안정하거나 저소득층일수록, 그리고 부모나 친구 등 주변인들로부터의 지지가 부족할수록 자살, 자해 경향성이 강하게 나타났다. 가깝게 지내던 성소수자 지인의 자살에 따른 죽음을 직·간접적으로 목격한 응답자도 다수였다.

조직 특성, 제도적 특성, 관계적 특성은 성소수자의 직장 생활에 직·간접적 영향을 미친다. 성소수자들은 노동시장 진입 과정에서부터 고용관계의 종료 시점에 이르기까지 전 과정에서 성정체성, 성지향성과 연계된 혐오, 직·간접적 차별에 노출된다. 조직, 제도, 관계적 특성에 따라 직장 내 성소수자에 대한 혐오와 차별의 양상이 변화한다. 직장 내외의 차별 경험과 그로 인한 스트레스는 성소수자들의 취업 의지, 직무만족도를 낮추고, 이직 의도를 높이는 주요 요인인 것으로 판단된다.

조직 특성은 성소수자의 직장 생활에 직·간접적 영향을 미친다. 업종, 규모, 주요 서비스, 공간과 시설 등 조직 특성은 성소수자의 직장에서의 경험과 직·간접적 연관성을 갖는다.

다수의 성소수자들은 노동시장 진입 과정에서 업종 특성을 중시한다고 답했다. 성소수자들은 인구통계학적 특성에 대한 제약이 적고, 노동의 자율성이 비교적 높으며, 오직 직원의 생산성만으로 평가하는 업종을 선호하는 경향이 있다. 이러한 이유로 IT(정보기술), 문화예술 영역에서 일하는 성소수자가 상대적으로 많은 것으로 판단된다.

남성 직원, 또는 고령자가 상대적으로 다수인 조직, 마초적 조직문화가 강한 사업장에서 일하고 있는 성소수자들은 노동과정에서 다양한 어려움을 겪고 있었다. 남성이 대다수를 차지하는 직장에서는 성적 대상화와 성소수자에 대한 조롱, 비난 등이 빈번하게 발생해 성소수자들이 불편함을 느끼는 경우가 많았다.

서비스업종의 경우, 직접 고객을 대면하고 서비스를 제공하는 과정에서 손님들로부터의 다양한 차별, 외모, 말투, 행동 등에 대한 지적, 성소수자에 대한 적대적 태도, 성희롱, 성폭력 등 부당한 대우를 경험하기도 했다. 서비스업종의 자영업자, 교육계, 문화예술계 프리랜서들도 내·외부 고객들에게 자신의 성소수자 정체성을 드러내지 못하는 어려움을 겪고 있으며, 그로 인한 상당한 수준의 정신적 스트레스를 경험하는 것으로 나타났다.

조직 규모 또한 성소수자의 직장 생활에 직·간접적 영향을 미친다. 상대적으로 규모가 작은 조직일수록 성소수자에 대한 배려가 부족하고, 의사소통, 이해대변 시스템 또한 열악한 것으로 판단된다. 소규모 조직에서 일하고 있는 성소수자 중 다수는 가능하다면 이직을 희망한다고 답했다.

공간과 시설 또한 중요한 요인이다. 회사 내 자리 배치, 특정 시설의 설치 등 공동 작업 공간과 공용 시설 차원의 문제 또한 성소수자의 직장 생활에 큰 영향을 미쳤다. 특히, 트랜스젠더, 논바이너리 유형의 노동자들은 화장실, 탈의실 등 성별 이분법적 공간 사용에 있어 큰 불편을 경험하고 있는 것으로 나타났다.

제도적 특성은 직장 내 성소수자의 삶에 막대한 영향을 미친다. 연구 결과, 직장에서 성소수자 정체성, 성적 지향성과 관련된 직·간접적 차별은 인적자원관리 제도 및 관행 전 영역에 걸쳐 있는 것으로 파악되었다. 성소수자 정체성, 성적 지향성이 드러날 경우, 모집과 선발, 평가 및 보상, 훈련과 개발, 퇴출과 유지 영역에서 의도적 차별, 괴롭힘이 자행되는 경우가 빈번했다. 반면에 직장 내 성소수자 보호를 위한 메커니즘은 매우 열악한 것으로 나타났다.

성소수자가 직장에서 경험하는 차별과 배제는 직장에 진입하는 단계부터 시작된다. 다수의 연구참여자들은 채용 과정에서 성소수자 차별을 경험하였다고 답했다. 정체성 때문에 입사 취소, 채용 거부를 경험한 사례도 있었다. 면접 과정에서 외모에 대한 평가, 성인지 감수성이 낮은 면접관의 질문과 태도에 당황스러움을 경험한 사례도 많았다. 구직 중인 성소수자들은 면접 과정 통과를 위해 최대한 자신의 성정체성을 은폐하는 다양한 전략을 활용하고 있는 것으로 나타났다. 성소수자와 관련한 경력 사항을 적극 어필하거나, 서류상 기재하지 못하는 문제도 존재했다. 관련 경력을 기재했을 때 채용 과정에서 불이익을 겪은 사례도 있었다. 트랜스젠더의 경우, 성별 정정 시 기존 경력의 인정 문제, 재고용 이슈 등 다양한 부가적 문제를 경험하고 있는 것으로 나타났다.

성소수자에 대한 직·간접적 차별은 평가 및 보상 영역에서도 빈번히 발생하는 것으로 나타났다. 성과평가상 경쟁이 심한 조직일수록 성소수자들에 대한 차별이 심화될 수 있는 것으로 나타났다. 정성평가 점수 비중이 높거나, 성과 보상 차등 폭이 큰 조직에서 성소수자들은 부당한 대우를 받을 가능성이 높아지며, 결국 더욱 극심한 스트레스를 경험할 가능성 또한 높아지는 것으로 판단된다. 소수자라는 이유로 승진에서 배제되었을 가능성이 높지만, 명확한 이유를 알 수 없어 답답함을 느끼고 있는 참여자도 존재했

다. 성소수자가 상사의 포지션에 있을 경우, 자신이 차별받았던 경험을 되풀이하지 않도록 강박적으로 객관적인 평가를 중요시 여긴다는 응답자도 있었다.

성소수자들은 복리후생에서도 종종 소외된다. 배우자 또는 파트너가 동성일 경우 직장에서 받지 못하는 다양한 복리후생 혜택이 존재한다. 성소수자들은 가족수당, 출산휴가, 육아휴직 등 이성애자 가족을 기반으로 하는 다양한 복지 혜택에서 배제되기도 했다. 여성의 경제적 자립과 재생산 권리가 보장되지 않는 현실, 동성 커플이 자녀를 양육하는 경우에도 사회적 인정과 지원이 부족한 문제 또한 제기되었다. 트랜스젠더의 경우, 트랜지션 실시 및 회복을 위한 휴직, 휴가 사용 문제가 제기되기도 했다.

성소수자들은 훈련과 개발 기회를 박탈당하기도 한다. 성소수자들은 종종 해외 연수 기회로부터 배제되고, 설령 해외 연수를 가게 되더라도 가족 체류비 지원을 받기 어렵다. 다수는 훈련 및 개발 기회로부터의 배제, 정보로부터의 소외, 관계로부터의 소외에 따라 어려움이 있다고 답했다. 몇몇 참여자들은 교육 프로그램, 경력개발 경험, 멘토링 등에 참가할 기회를 충분히 얻지 못하였다고 증언하였다.

성소수자들은 퇴출과 유지 영역에서도 다양한 어려움을 겪고 있었다. 부당해고 사례, 자발적 이직 케이스도 존재했다. 괴롭힘을 통해 회사를 그만두게 만드는 학대 해고 사례도 있었다. 하지만, 부당해고의 사유를 성소수자 이슈와 연결 짓는 것, 그리고 이 인과관계를 구체적으로 입증하는 것은 매우 어려운 문제로 판단된다. 항시 해고에 대한 불안감을 느끼고 있다는 목소리, 부당해고에 대처할 수 있는 지원이 부족해 심리적 어려움을 겪고 있다는 목소리도 존재했다. 특히 비정규직 등 고용형태가 불안정한 노동자, 다른 성소수자 그룹에 비해 트랜스젠더 노동자들이 더욱 취약한 것으로 평가된다. 트랜스젠더의 경우, 트랜지션 후 직장 적응 문제, 경력 단절 이슈 등의 문제점도 제기되었다. 심리적 이탈, 직무 불만족에 따른 직무철회 현상도 나타났다. 아웃팅 등의 문제가 발생하면 그 즉시 이직하겠다는 응답자도 있었다.

직장 내 성소수자들은 그들의 특질 때문에 다른 직원들과 구별되는 불평등한 차별적 대우를 받고 있다. 어려움에도 불구하고, 이들은 이해대변과 고충처리 시스템 부재로 다양한 어려움을 겪고 있었다. 특히, 무노조 사업장에

서 일하는 성소수자들의 경우, 주로 외부 단체에 도움을 요청하지만, 실질적 도움을 받는 경우는 드물었다. 이해대변과 고충처리 기능의 부재는 성소수자들의 직무불만족 수준을 높이고 삶의 질에도 부정적 영향을 미치는 것으로 판단된다.

비정규직 등 고용형태가 불안정한 성소수자들의 경우, 취약성은 가중된다. 전반적으로 고용형태가 불안정한 비정규직 성소수자가 정규직 성소수자에 비해 부당한 억압과 차별을 경험할 가능성이 높지만, 이해대변과 고충처리 영역에서 더욱 취약한 것으로 평가된다.

성소수자 다수는 직장 내 시스템 부재에 따라 외부의 자원을 탐색한다. 하지만 외부의 시스템도 성소수자들을 대변하고 보호하기에 매우 미흡한 수준인 것으로 판단된다. 비수도권 지역의 경우, 성소수자 관련 정보 접근성이 상대적으로 낮고, 성소수자 보호 인프라 또한 매우 부족한 것으로 판단된다. 연구참여자 중 상당수는 직장 내 성소수자에 대한 고충처리, 이해대변 시스템 도입이 절실하다고 답했다. 노동조합이 성소수자 이해대변에 적극 나선다면 가입 의향이 있다는 참여자 또한 다수 존재했다.

기업의 사회적 책임, ESG 제도 또한 성소수자의 직장 생활에 직·간접적 영향을 미치는 것으로 파악된다. 성소수자 친화적 기업은 대체로 이성애자들에게도 좋은 직장이다. ESG 정책은 기업의 건전성, 포용력을 높인다. 응답자 대다수는 성소수자가 차별받지 않는 공정한 노동조건, 다양성 존중 실현을 위한 제도의 중요성을 강조했다. 물리적 환경 개선, 적절한 복지, 여가 시간 보장, 일과 삶의 균형 등 다양한 근로환경 개선 문제의 중요성 또한 강조되었다. 면담자 중 다수는 자신의 성정체성을 드러내기에 대한 억압, 드러냄에 대한 처벌과 차별로부터 자유로운 일터에서 일하기를 소망했다. 같은 이유로 이직하였거나 이직을 결심한 면담자, 해외 이주를 결심한 사례도 있었다.

몇몇 기업들은 다양성 존중 실현을 위한 강력한 정책을 실행하고 있었다. 성소수자 차별·혐오적 발언에 대해 제재 시스템을 갖춘 기업, 성소수자 지원 조직, 성소수자 관련 이벤트를 지원하는 기업도 있었다. 성소수자 우대채용 등 성소수자들에게 특별한 혜택을 주는 기업도 존재했다.

직장 내 관계 또한 성소수자들의 스트레스, 직무만족을 결정하는 주요한

요인인 것으로 나타났다. 성소수자는 직장 내 관계 갈등에 따라 이직을 결심하는 경우가 많다. 반면, 관계 갈등 상황에서 성소수자가 적극 의견을 개진하는 경우는 매우 드물다.

직장 내 관계 중에서 상사와 동료의 영향은 압도적이다. 직장 내 상사, 동료가 성소수자 이해대변에 적극 나선다면 성소수자는 큰 힘을 얻게 되지만, 성소수자에 대한 차별적 인식을 드러낼 때 성소수자들은 심각한 스트레스를 경험하게 된다. 특히, 최고경영자를 포함한 관리자급의 성소수자에 대한 인식은 조직 문화 형성에 막대한 영향을 미치는 것으로 보인다. 아울러, 조직이 성소수자 포용적 제도를 보유했다고 하더라도, 최고 경영진의 지원 없이는 제도의 목적을 제대로 달성하기 어려울 것으로 판단된다. 최고 경영진이 성적 지향 다양성과 평등 가치 실현에 소극적이라면, 관련 정책에 대한 직원들의 옹호를 끌어낼 수 없다.

직장 동료들의 성소수자에 대한 차별적 인식은 정체체성을 감추고 생활해야 하는 성소수자의 스트레스를 가중시킨다. 연구참여자 중 다수는 관계 스트레스에 대처하고, 다양한 혐오와 차별을 피하기 위해 직장 내 인간관계를 최소화하고, 동료들과 일정 정도의 거리를 두는 전략을 활용하고 있다고 답했다.

성소수자들의 권리를 지지하고 그들의 인권 향상을 위해 노력하는 직장 내 엘라이의 존재는 성소수자의 직무만족도, 직무몰입에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 엘라이는 비성소수자와 성소수자를 포괄한다.

현실적으로 직장 내 소수자 연대는 쉽지 않은 것으로 나타났다. 참여자 중 일부는 남들의 시선, 아웃팅 문제, 커리어에 대한 두려움 등의 사유로 성소수자 연대에 동참하지 못하고, 직장 내 성소수자 동료를 찾기 어려운 상황이라고 답했다. 비성소수자 엘라이가 성소수자 옹호 발언 이후, 직장 내 다양한 불이익을 경험한 사례도 있었다.

연구참여자 중 상당수는 중앙, 지역 차원의 성소수자 지원조직, 온라인 커뮤니티 등 직장 밖 소수자 연대체를 탐색한다고 답했다. 성소수자들은 연대체를 통해 성소수자 관련 정보를 공유하고, 서로의 고충을 나누면서 실질적 도움과 많은 위로를 받고 있다고 답했다.

참여자 중 일부는 성소수자 그룹 내 연대의 어려움, 파편화된 움직임, 트

랜스젠더, 논바이너리 등 성소수자 집단 중 특정 그룹에 대한 배제 등에 대한 아쉬움, 이들과의 연대에 대한 현실적 어려움 등을 언급하기도 했다. 성소수자의 집단별 이해관계, 서로의 니즈가 사뭇 다른 부분 역시 직장 내 성소수자 노동자 간 연대를 가로막는 주요 장애물로 작용하는 것으로 판단된다.

연구 결과, 조직, 제도, 관계적 특성은 조직 문화 형성에 주요한 요인들인 것으로 파악된다. 조직, 제도, 관계적 특성에 따라 성소수자 포용적 문화가 형성되기도 하며, 성소수자들에게 가혹한 문화가 형성되기도 한다. 조직 문화는 직장에서 성소수자가 경험하는 스트레스, 직장 내 대우와 직업적 성취, 직무만족과 직무태도, 삶의 질과 만족도, 성소수자의 신체적·정신적 건강에 직·간접적 영향을 미치게 된다. 조직 문화가 개방적, 포용적일수록 성소수자 정체성을 은폐하지 않음으로써 성소수자의 스트레스가 줄고, 궁극적으로 삶의 질이 높아질 수 있다.

이와 같은 특성 때문에 조직 문화는 성소수자의 직장 선택에 큰 영향을 미친다. 응답자 중 다수는 직장을 탐색하고, 선택하는 구직 과정에서 해당 조직의 전반적 문화가 성소수자 친화적 또는 포용적인지, 다양성을 중시하는 조직 문화를 가진 기업인지를 유심히 살핀다고 답했다. 상당수는 상대적으로 성소수자 이슈에 우호적인 조직 문화를 가지고 있는 외국계 기업 입사를 희망하는 것으로 나타났다. 향후 해외 취업을 목표로 스펙을 더 쌓기 위해 노력 중인 참여자도 존재했다.

성소수자 포용적 제도 및 관행은 조직 내 성소수자들을 대하는 구성원들의 인식과 태도에 큰 영향을 미친다. 제도의 유무와 더불어 강조되어야 할 개념은 인적자원관리 제도 등을 포괄하는 시스템의 강도(Strength)다. 시스템의 강도는 시스템이 의도한 바를 직원들에게 확실하게 전달하여 인식시킬 수 있는 속성을 의미한다. 성소수자 친화 정책이 조직 구성원들에 의해 명확성과 일관성을 가지고 있다고 인식될 때, 그리고 구성원 다수가 일치된 합의를 이루었다고 공감할 때, 그 정책이 조직성과에 긍정적 영향을 미칠 수 있다. 제도의 도입, 그리고 시스템의 강도는 성소수자를 대하는 조직의 태도를 결정하는 주요한 요인인 것으로 판단된다.



네덜란드 암스테르담 어느 호텔 정문 앞의 보도블록. 무지개색을 바탕으로 모든 사람의 집으로 표시하여 성적 다양성을 지지하고 있다(제4장 필자인 조혁진이 2024년 11월 찍은 사진).

제 4 장

성소수자의 이해는 어떻게 대변되는가? : ‘성소수자 노동운동’의 성과와 과제

제1절 들어가며

오늘날의 노동운동과 관련된 활동 및 연구에서 주목해야 할 부분은 ‘다양성’이라고 할 수 있다. ‘다양성’에 대한 활동과 연구는 모든 노동자 또는 노동계급이 단일한 노동자 또는 단일한 노동계급이 아니라는 점에서 시작한다고 할 것이다. 노동자들의 자주적 결사체인 노동조합 역시 노동자들의 다양성을 무시할 수는 없다고 할 수 있다. 그러나, 노동자, 노동운동 내에서도 이른바 ‘주류’와 ‘비주류’가 존재하며, 노동운동은 주로 우리 사회의 ‘주류’라고 부를 수 있는 남성-정규직-대기업 위주로 이루어져 왔다고 할 수 있다.

이른바, ‘주류’에 속하지 않는 ‘비주류’ 노동자 또는 ‘노동계급’은 자신들의 이해를 어떻게 대변하는가의 문제 역시 매우 중요하다고 할 것이다. 이와 관련하여, 한국 사회에서 살펴볼 수 있는 특징은 노동운동이 ‘특정인구집단’을 중심으로 이루어지고 있는 것이라고 할 수 있다. 이른바 주류에 속하지 않는 ‘특정인구집단’은 일터에서 자신들이 처한 현실에 대한 대응을 전개하고 있다.

비주류로 분류될 수 있는 ‘특정인구집단’의 노동운동은 주류에 속하지 않는 인구집단을 중심으로 이루어져 왔다. 성별로는 여성노동자, 국적별로는 이주노동자, 장애 여부별로는 장애인노동자, 세대별로는 청년노동자 및 노

년노동자 등 각각의 특정인구집단을 조직 대상으로 하는 노동조합을 조직해 활동하면서(전국여성노동조합, 이주노동자노동조합, 장애인노동조합, 청년유니온, 노년유니온 등) 특정인구집단이 처한 현실에 대한 운동을 전개하고 있다. 이러한 노동운동은 여성노동운동, 이주노동운동, 장애인노동운동, 청년노동운동, 노년노동운동 등으로 불리며, 일터에서의 특정인구집단에 대한 차별과 배제 문제뿐만 아니라, 전체 노동운동에서의 특정인구집단에 대한 차별과 배제 문제에 대한 활동을 전개하고 있다고 볼 수 있다. 예를 들어, 여성노동운동이 남성 중심으로 짜여진 일터 문화, 조직 관행뿐만 아니라, 노동운동에서의 여성에 대한 배제에 대항하는 노동운동이라는 점(박수미 외, 2006 : 115)에서 노동시장 및 노사관계에서의 '비주류' 집단에게도 고용상의 차별을 해소하고, 기회의 평등을 보장하고, 이를 통해 지속 가능한 노동을 가능하도록 만드는 것이 중요하다고 할 것이다.

노동시장 및 노사관계에서의 '비주류'로서 '성소수자 노동운동'은 주류 '성'이 아닌 다른 성별 정체성과 성적 지향을 가진 노동자들의 노동운동으로 바라볼 수 있다. 성소수자는 일자리를 얻는 과정에서부터 차별과 배제를 경험하고 있다고 종종 이야기된다. 모든 사람에게 노동권이 공평하게 보장되지 않는 것이 오늘날의 현실이고, 성소수자 역시 노동권을 제대로 보장받지 못하고 있다. 이 점에서 노동권을 보장받지 못하는 성소수자는 그 생존권을 위협당하는 것이다(김정혜, 2019b : 69). 성소수자는 자신의 정체성과 지향을 공개하는 순간, 일자리를 얻기도 힘들고 그 일자리에서 계속 일하기도 힘든 것이 오늘날의 현실이다. 성소수자는 노동자로서 자신의 학력이나 기술 수준, 업무 능력 등으로 평가받기보다는 '성소수자'라는 것만으로도 차별과 배제의 대상이 된다. 이런 점에서, 성소수자는 노동시장에서 '노동 약자'이자 '비주류'에 해당된다고 볼 수 있다.

성소수자를 바라볼 때, 노동자로서의 업무 능력보다, 노동자 개인의 정체성과 지향이 그(녀)를 판단하는 주요 기준이 되는 것은 과연 바람직한가? 차별받지 않기 위해서, 배제당하지 않기 위해서 자신의 정체성과 지향을 은폐하는 것이 바람직한가? 성별 정체성과 성적 지향이 이른바 '주류'라고 하는 다른 사람들과 다르다는 이유로 경험하는 차별과 배제에 대해 성소수자는 어떻게 대응할 수 있을까? 이 장에서는 바로 이러한 쟁점을 '성소수자 노

동운동'이라는 관점으로 다루고자 한다.

일반적으로 '약자', '소수자'라고 불리는 사람들이 자신들의 각종 권리를 쟁취하고 회복하기 위해서는 약자 또는 소수자 개인의 개별적인 행동보다 집단적 행동이 더 효과적으로 여겨진다. 예를 들어, 일터에서 개별 노동자는 개별 사용자와의 비대칭적 권력관계에 놓여있는 '약자'로 여겨진다. 일터의 약자는 개별 노동자로서 일터에서 사용자를 상대하는 것이 쉽지 않은 상황에서 노동조합을 결성하여 집단적 노사관계를 형성하는 것이 그 좋은 예라고 할 수 있다.

성소수자 역시, 일터에서만뿐만 아니라 사회 전반적으로 성소수자 배제적인 문화가 지배적인 상황 속에서, 개별적인 대응으로 일터에서 벌어지는 차별과 배제 문제에 대응하기가 쉽지 않다고 할 수 있다. 이런 점에서, 우리는 성소수자의 개별적인 이해대변 활동이 아니라, 집단적인 활동을 중심으로 성소수자의 이해대변 활동의 양상과 함의를 '성소수자 노동운동'이라는 관점으로 살펴보고자 한다.

노동운동을 노동자의 이해를 대변하기 위한 활동이라고 넓게 정의한다면, 노동운동의 범위는 노동조합의 활동으로 한정하기는 어렵다고 할 수 있다. 특히, 사회와 일터에서 주류가 아닌 것으로 간주되는 집단의 운동은 다양한 이해대변기구들을 통해 이루어지는 상황이다. 인권단체 등 시민단체의 활동을 통해 노동자의 이해대변이 이루어지기도 하고, 기존 노동조합의 특정인구집단을 대상으로 한 조직 확대 및 특정인구집단의 독자적 노동조합 구성 등 다양한 이해대변 활동의 양상이 있을 수 있다. 이런 점에서 이 장에서 우리는 성소수자 노동자의 일터에서의 이해대변과 관련하여 크게 2가지 차원에서 접근해보고자 한다.

첫째, 성소수자 단체의 성소수자 노동자 권익 옹호 활동 측면이다. 성소수자들의 자발적 결사로 이루어진 단체는 사회에서 경험하는 성소수자의 여러 문제에 대한 활동을 전개하고 있다. 이러한 다양한 활동 가운데, 이 장에서는 성소수자 단체의 성소수자 노동자 이해대변을 위한 활동에 집중하여, 이해대변 활동의 양상과 의미를 파악해 본다.

둘째, 노동조합을 통한 성소수자의 이해대변 활동 측면을 살펴본다. 일반적으로 노동조합은 노동자들의 자발적 결사체로서, 조합원의 권익 보호를

가장 큰 목적으로 하고 있다. 노동조합은 노동자 이해대변의 가장 대표적인 기구라는 점에서, 노동조합의 여러 활동 중 성소수자들이 일터에서 경험하는 문제에 대해 노동조합이 어떤 태도와 전략을 가지고 이해대변 활동을 전개하는지에 대해 파악할 필요가 있다. 특히, 한국의 대기업-정규직 중심 노동운동의 경향 속에서, 성소수자 조합원에 대한 노동조합의 이해대변 활동을 깊게 들여다보는 것은, 향후 한국 사회 노동조합운동에서 사회적 소수자 대상 운동의 향방을 전망하는 작업이 될 수 있을 것이다.

제2절 성소수자 단체의 성소수자 노동자 권익옹호활동

1. 성소수자 단체의 활동 범위 확대 : 일터에서의 성소수자를 보이게 하기

현재, 성소수자 인권단체 중 성소수자의 노동권과 관련하여 가장 활발한 활동을 펼치는 단체는 “행동하는성소수자인권연대”(약칭 행성인)이다. 행동하는성소수자인권연대는 1997년 ‘대학동성애자인권연합’으로 출범하여, 1998년 ‘동성애자인권연대’로 명칭을 변경하였고, 2015년 ‘행동하는성소수자인권연대’로 명칭을 변경하여 현재까지 활동하고 있다.

성소수자 인권단체가 ‘노동권’ 문제에 처음 관심을 갖고 활동을 시작한 것은 2009년경부터로 볼 수 있다. ‘행성인’의 각종 활동을 대중에게 알리고 아카이빙을 하는 “행성인 웹진”(https://lgbtpride.tistory.com/)은 행성인 활동을 주제별로 아카이빙을 하고 있다. 그중 〈성소수자와 노동〉 카테고리에는 2024년 6월 현재, 총 66건의 게시글이 존재한다. 〈성소수자와 노동〉 카테고리에서는 성소수자가 일터에서 경험하는 차별 문제에 대한 단체의 대응 활동 및 각종 토론회 소식 및 자료, 성소수자 노동자 인터뷰 등이 게재되어 있다.

〈성소수자와 노동〉 카테고리에 가장 처음 게시된 글은 당시 동성애자인권연대 활동가 ‘이경’이 쓴 「노동권, 이제 놓치지 않겠다!」(2009. 8. 7.)²⁶⁾이

다. 이 글에서 이경은 쌍용자동차 평택공장의 정리해고 반대 투쟁에 다른 성소수자 동료와 연대자로 참여하면서 느꼈던 경험을 공유한다. “저 안에도 성소수자들이 있겠지?”라는 동료의 말에 “가시화되지 않은 노동자들의 문제” 중 하나로 성소수자 노동자의 문제를 거론한다. 이 글에서 이경은 아래와 같이 적었다.

“우리는 수년 동안 노동권을 매우 중요한 과제로 인식해왔지만, 말 그대로 인권사회단체가 아우를 수 있는 범위에서 차별과 권리문제인 노동권이었지, 적극적인 성소수자 노동운동, 성소수자 노동자 조직화 문제로는 엄두를 내지 못했던 것 같다.” (이경, 2009)

‘성소수자 운동’이 적극적인 ‘성소수자 노동운동’, ‘성소수자 노동자 조직화 문제’로 엄두를 내지 못했던 이유에 대해 이경은 “다른 소수자, 예를 들어 장애인과 이주민은 다른 사람들에게 인식되고 보고 알게 되는 존재인데, 성소수자는 일터에서 안 보이는 게 문제라는 점”을 언급한다. 이에 대한 이경의 대답은 단순하고도 명확했다. “그럼 보이게 하자.” 성소수자가 일터에서 보이게 하는 것은 곧 성소수자 노동자 또한 다른 노동자들과 마찬가지로 자신의 권리를 옹호하기 위해 투쟁할 수 있어야 한다는 것. 그리고 그러한 활동을 시작해야 한다는 것이었고, 이러한 생각은 “(성소수자의) 노동권, 이제 놓치지 않겠다.”로 선언되었다.

2009년 동성애자인권연대의 성소수자 노동권팀(이하 노동권팀)이 결성되어, 성소수자의 노동권 문제에 대해 활동하기 시작하였다.²⁶⁾ 노동권팀의 활동은 크게 실태조사 및 정책개발, 캠페인, 교육 및 조직, 상담 및 차별사례 수집, 연대활동 등으로 이루어졌다.

먼저 실태조사와 정책개발 활동에서, 노동권팀은 2009년부터 2010년 사이 성소수자의 노동권 실태조사를 위한 성소수자 노동자 심층면접을 진행하였고, 성소수자가 일터에서 경험하는 차별과 배제의 사례에 대해 유형화를 위한 워크숍을 진행하였다. 2010년 성소수자 노동권을 주제로 최초로 토

26) 이경(2009), 「노동권, 이제 놓치지 않겠다」, 행성인 웹진(2009. 8. 7.) <https://lgbtpride.tistory.com/143>(검색일 : 2024. 6. 15.).

27) 성소수자 노동권팀의 활동 경과에 대해서는 성소수자 노동권모임(2011 : 62) 및 팍이경(2014 : 43)를 참고하여 작성하였다.

론회를 개최하면서, '성소수자의 노동권' 문제에 대한 공론화를 시작하였다.

노동권팀의 또 다른 활동인 캠페인 활동은 성소수자가 경험하는 차별의 문제를 여러 집회나 행사에서 공개적으로 알리는 것이었다. 노동권팀은 노동절, 여성의날, 노동자대회 등 노동 관련 기념일, 집회, 행사 등에서 성소수자의 노동권과 관련된 유인물을 배포하고 홍보 부스를 만들어서 운영하였다. 홍보 부스에서는 성소수자의 노동권과 관련된 OX 퀴즈, 스티커 설문 및 성소수자의 노동권 관련 스티커 배부, 행사 및 집회 참여 노동자들의 성소수자 지지선언 등으로 구성되었다. 이러한 캠페인은 '당신의 동료 중에 성소수자가 존재한다. 그리고 당신의 동료인 성소수자에게는 당신의 인정과 지지와 필요하다'는 것을 알리는 활동이었다.

2009년 11월, 전국노동자대회에서 노동권팀은 '성소수자 차별 없는 일터 만들기'라는 유인물을 대회 참가자들에게 배포하였다.

"단지 나와 다르다는 이유만으로 직장 내에서 성소수자들은 여러 가지 어려움을 겪고 있습니다. 누구나 자신의 노동에 대한 합당한 대우를 받으며 노동할 권리가 있습니다. '성소수자이기 때문에' 겪는 차가운 시선과 차별적 대우는 바로 성소수자의 생존권을 박탈하는 것이나 다름없습니다. 차별 없는 일터, 우리가 만들어 갑시다!"²⁸⁾

유인물에는 노동권팀의 성소수자의 현실을 알리는 문구와 함께, 성소수자들이 경험하는 일터에서의 차별 사례가 소개되었다. 구체적인 사례는 '아웃팅'과 그로 인한 부당한 인사 발령 및 퇴사 요구, 성정체성이 알려질까 불안에 떨면서 일하는 파견노동자 사례, 주민등록상의 외모와 실제 외모가 달라 열악한 일자리를 구할 수밖에 없는 트랜스젠더 사례, 동성 파트너와 함께 사는 사람의 복지혜택에서의 차별 사례였다. 노동권팀의 유인물에서는 "성소수자 동료가 어디에나 있고, 내 주변에 있을 수 있다는 생각을 갖는 것"이 '차별 없는 일터 만들기'의 시작임을 알리고, 성소수자 비하 표현이나 농담하지 않기, 가십거리 등으로 삼지 않기, 동료가 성소수자라는 사실을 알게 되더라도 당사자의 동의 없이 다른 사람에게 알리지 않아야 한다는 것을 알렸다. 또한 성소수자라는 이유만으로 동료가 부당한 처우를 받는다면, 노

28) [그림 4-1] '동인련'의 2009년 전국노동자대회 유인물 참고.

동조합이 앞장서서 방어해야 함을 알렸다.

[그림 4-1] '동인련'의 2009년 전국노동자대회 유인물

**성소수자 차별 없는 일터를 위해!
동지들의 관심과 지지를 호소합니다!**

성소수자들도 대다수가 평범한 노동자입니다. 함께 일하고 때로는 함께 투쟁하며 이 세상을 함께 살아가는 사람들입니다. 동성애자, 트랜스젠더 등 성소수자들의 존재가 비교적 가시화되고, 점차나 드러나면서 성소수자들이 등장하는 일도 늘어났지만 여전히 편견과 사회적 차별 때문에 대다수 성소수자들은 직장에서 자신의 정체성을 숨기고 살아갈 수밖에 없습니다.

성소수자 차별은 단지 개인의 문제가 아니라 바로 성소수자 노동자 차별의 현실을 변화시키기 위해서는 모든 노동자들이 노력해야 합니다. 민주주의와 노동자 권리가 보장되는 사회와 성소수자 차별 없는 사회는 다르지 않습니다.

우리는 이렇게 활동하고 있습니다

- ★ 성소수자 노동자 실태 조사
- ★ 노동조합 활동가 성소수자 인권 인식 조사
- ★ 성소수자 노동자 노동인권 상담
- ★ 노동조합 내 성소수자 인권 교육 지원

성소수자라는 이유로 일터에서 부당한 대우를 받으셨나요?

상담 전화 : 0505-990-9982 (월·수·금 오전 10시 ~ 오후 6시)
문의/연락 : 070-7592-9984 / lgbtpride@tempal.com
후원 계좌 : 국민은행 001501-04-068507 예금주 : 정월(노동권모임)

동성애자인권연대 www.lgbtpride.or.kr
 민주노동당 성소수자위원회 lgbt.kdnp.org
 전국민주노동조합총연맹 여성위원회 women.nodong.org

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

성소수자
차별 없는 일터
함께 만들어갑시다!

동성애자인권연대 www.lgbtpride.or.kr
 민주노동당 성소수자위원회 lgbt.kdnp.org
 전국민주노동조합총연맹 여성위원회 women.nodong.org

성소수자들이 경험하는 차별 사례들

! ! !

A씨는 회사 내에서 동성애자라는 것이 밝혀진 뒤 이유 없이 다른 지역으로 전근발령을 받았다. 그런데 새로운 근무지에서도 A씨의 성정체성은 이미 소문나 있었고 얼마 지나지 않아 상사로부터 회사를 요구받았다.

! !

파견노동자인 B씨는 직장에서 자신의 성정체성이 알려질 것에 대한 불안을 늘 안고 있다. 성정체성이 밝혀지면 불안정한 고용상태에서 해고대상이 되거나, 주위 동료로부터 열시 당할까봐 두렵기 때문이다.

프로그래머가 되고 싶었던 트랜스젠더 C씨는 주민등록상과 외모가 달라 아예 원하는 직업을 가질 수 없었고, 주민등록증을 요구하지 않는 열악한 일자리를 구할 수밖에 없었다.

동성애자 D씨는 파트타임의 8배를 지급받는다. 하지만 배우자로 인정받지 못하기 때문에 파트타임 사교로 다녔을 때 휴가를 받을 수 없었다. 또한 가족수당 및 경조사비 등 회사 내의 각종 복지혜택도 받을 수 없다.

단지 나와 다르다는 이유만으로 직장 내에서 성소수자들은 여러 가지 어려움을 겪고 있습니다. 누구나 자신의 노동에 대한 합당한 대우를 받으며 노동할 권리가 있습니다. '성소수자이기 때문에' 라는 차가운 시선과 차별적 대우는 바로 성소수자의 생존권을 위협하는 것이 아니라 죽음입니다. 차별 없는 일터, 우리가 만들어 갑시다!

차별 없는 일터 만들기

창 심조 안의

- ★ 성소수자들은 어디에나 존재합니다.

대다수 성소수자들이 일터를 맡아서 생계를 이어가는 일터노동자로 살아가고 있다는 점을 감안할 때 함께 일하는 직장 동료 가운데에서도 성소수자들은 충분히 있을 수 있습니다. 보이지 않는다고요? 만만 적이 없다고요? 보이지 않는다고 없는 것은 아닙니다. 차별과 편견 때문에 자신의 성정체성을 쉽게 드러내지 못할 뿐입니다. 성소수자 동료가 내 주변에 있을 수 있다는 생각은 '차별 없는 일터 만들기'의 시작입니다.

- ★ 성소수자를 비하하는 표현(호모, 트랜스, 변태, 비정상, 에이즈의 주범 등)을 쓰거나 농담, 가십거리로 삼아서는 안 됩니다.

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

- ★ 동료가 성소수자라는 사실을 알게 되더라도 당사자의 동의없이 타인에게 알려서는 안 됩니다.

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

- ★ 성소수자라는 이유만으로 직장동료가 애고, 갑분, 이직 등의 부당한 처우를 받게 된다면 노동조합이 앞장서 방어해야 합니다.

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

자료 : 행동하는성소수자인권연대, 「2009. 11. 전국노동자대회 유인물 '성소수자 차별 없는 일터 만들기」, https://lgbtpride.or.kr/xe/data_docs/2633(검색일 : 2024. 6. 30.).

[그림 4-2] 2010년 최초의 민주노총 성소수자 권리보장 포스터



자료: 민주노총(2018), 『성소수자와 함께 평등한 일터 만들기』, p.41.

동인련의 2009년 전국노동자대회 유인물 “성소수자 차별 없는 일터 함께 만들어갑시다!”에서 주목할 또 다른 부분은 유인물의 배포 주체라는 점이다. 위의 그림에서 보듯이, 유인물의 배포 주체는 ‘동성애자인권연대’ 단독이 아니었다. 이 유인물에는 ‘동성애자인권연대’와 ‘민주노동당 성소수자위원회’, 그리고 ‘전국민주노동조합총연맹 여성위원회’가 그 배포 주체로 함께 이름을 올렸다.

‘노동권팀’은 조직 노동자 운동에 개입하는 것 역시 중요한 활동이었다. 노동권팀은 민주노총 여성위원회와의 협력을 통해 성소수자 평등권과 관련된 포스터를 배포-부착하고, 성소수자 노동자의 권리를 설명한 문서를 배포하는 홍보 활동을 전개했다. 또한 민주노총 여성 모범단협안에 성소수자 평등권 내용이 담기는 수정안을 제출하기도 하였다(이경, 2011 : 59).

노동권팀은 성소수자 노동권의 두 가지 방향을 ‘고용평등’과 ‘참여평등’으로 제시하였다. 이는 사회권적 평등을 성소수자도 누릴 수 있어야 한다는 것과, 성소수자 노동자의 이름으로 이 권리가 만들어지는 과정에 참여할 수 있어야 함을 의미하는 것이었다(이경, 2011 : 58). 이러한 두 가지 방향과 관련

[그림 4-3] 성소수자노동권팀의 ‘앞으로 우리가 하고 싶은 것들’

2. 앞으로 우리가 하고 싶은 것들

- 1) 차별금지법 제정을 모든 노동자의 요구로 만들기
- 차별금지법 제정의 의미를 적극적으로 알리고, 저출산 대책, 낙태 문제 등 정상가족이데올로기 강화에 반대하는 흐름에 함께 하며 연대의 가능성을 만들어가기
 - 2) 성소수자 평등을 명시한 모범단협안 제안을 통해 작업장에서 차별 개선을 도모하기
 - 3) 작업장에서부터 교육을 통해 성소수자 권리 의식을 높이기.
 - 4) 성소수자 노동자 모임 만들기
 - 5) 성소수자의 권리를 알리기 위한 꾸준한 캠페인과 홍보
 - 6) 일하는 사람들의 기록 남기기 : 실태조사, 인터뷰 등의 기록
- 자료: 이경(2011), 「성소수자 노동권의 두 가지 미래: 고용평등과 참여평등을 향해」, 『2011년도 1월 LGBT인권포럼 발표문』.

하여, ‘노동권팀’은 향후 계획을 2011년 1월 LGBT인권포럼에서 크게 6가지로 선언하였다.

노동권팀의 활동은 기존의 성소수자 인권운동의 영역에서 노동권 문제가 중요한 이슈로 부각되는 계기로 작용하였다고 평가할 수 있다.

2. 성소수자 노동권 이슈에 대한 문제 제기

‘행동하는성소수자인권연대’는 노동절 집회에 참여하여 성소수자 노동자가 경험하는 일터에서의 구체적인 문제에 대해 다양한 구호를 담아 선전전을 진행하는 활동을 전개하였다.

[그림 4-4] 2016년 노동절 집회 참여 당시 행성인의 성소수자 노동권 이슈 피켓



자료: 소유(2016), 「행성인 노동절 피켓으로 보는 성소수자노동권 이슈들」, 행성인 웹진(2016. 5. 7.) <https://lgbtpride.tistory.com/1217>(검색일: 2024. 6. 5.).

‘행성인’은 성소수자들이 일터에서 겪는 어려움을 알렸다. 행성인은 유니폼 강요를 젠더표현의 자유에 위배되는 것이라고 주장하였으며, 공공기관에 성중립 화장실 설치를 주장하였다. 젠더표현과 관련하여, 행성인은 “특정 문화 속에서, 특정 성별에 기대되는 복장이나 외모 등의 외양은 사회적으로 규정된 성역할과 본인의 성별 표현이 다른 사람들에게는 정체성의 억압으로 작용할 수 있다.”고 하면서 젠더표현의 자유를 보장하는 것은 우리 사회의 성별 고정관념을 허무는 것을 의미하며, 정형화된 젠더의 모습을 강요받지 않는 것을 의미한다. 또한 트랜스젠더의 경우 남성과 여성 양성으로만 구별된 화장실 이용에 어려움을 겪는 상황이 발생한다. 또한 성별 표현이 다른 성소수자들 역시 화장실 이용이 어려운 상황을 설명하면서 성중립 화장실의 설치에 성소수자의 건강권을 보장하는 중요한 문제라는 점을 알리게 되었다.

‘행성인’은 ‘성소수자’가 겪는 어려움만을 강조하지 않고, 성소수자인 ‘노동자’로서 자신들의 의견을 널리 알리는 것에도 힘을 쏟았다. 노동시간 단축 및 성과급제 반대, 재벌 사내유보금 환수, 최저임금 1만 원 등의 구호를 통해 ‘일하는 사람’ 모두를 위한 구호 역시 내세웠다.

[그림 4-5] 2016년 노동절 집회 참여 당시 행성인의 노동권 관련 피켓



자료: 소유(2016), 「행성인 노동절 피켓으로 보는 성소수자노동권 이슈들」, 행성인 웹진(2016. 5. 7.) <https://lgbtpride.tistory.com/1217>(검색일: 2024. 6. 5.).

제3절 노동조합의 성소수자 노동자 이해대변

1. 노동조합의 다양성 인식: 노동조합은 성별/성별 정체성/성적 지향을 어떻게 바라보는가?

노동조합은 노동자의 이해를 대변하기 위해 존재한다는 것에 부정할 사람은 없을 것이다. 그렇다면, 노동조합이 대변하는 노동자는 누구이고, 어떤 이해를 대변하는가? 노동조합은 자신을 구성하는 조합원들의 다양성을 어떻게 인식하고 있는가? 노동조합은 노동자의 다양성에 대해서 어떤 의식을 가지고 있는가? 특히, 성소수자 문제와 관련하여 어떤 상(象)을 가지고 있는가?

[그림 4-6] 한국노동조합총연맹 강령

강 령	
01	우리는 조합민주주의를 관철하고 자본과 권력으로부터 노동운동의 자주성을 견지한다.
02	우리는 노동기본권의 완전한 보장을 통하여 노동자의 인간적인 삶을 확보한다.
03	우리는 완전고용과 생활임금의 확보, 노동시간의 단축을 지속적으로 추진한다.
04	우리는 산업재해 없는 안전하고 쾌적한 작업환경과 공해 없는 맑은 생활환경을 실현해 나간다.
05	우리는 경제 투쟁과 정치 투쟁을 결합하여 노동자의 경제, 사회, 정치적 지위를 개선한다.
06	우리는 자율, 대등, 참여에 입각한 생산민주화와 산업민주화를 실현한다.
07	우리는 형평과 효율이 조화되는 균형된 경제발전을 통하여 민주복지사회를 실현한다.
08	우리는 노동운동의 생명인 단결과 노동조직의 통일을 기원한다.
09	우리는 노동자가 주체가 되는 민족의 자주적, 평화적 통일을 실현한다.
10	우리는 국내외의 모든 민주적 운동세력과 연대를 강화하고, 세계평화에 기여한다.

자료 : 한국노동조합총연맹, <http://inochong.org/rule/229442>(검색일 : 2024. 7. 3.).

이와 관련하여 노동조합의 '강령'을 살펴보자, 사전적 의미로의 '강령'은 “정당이나 사회단체 등이 그 기본 입장이나 방침, 운동 규범 따위를 열거한 것”으로 이해된다. 따라서, 노동조합 강령은 해당 노동조합의 기본 입장과 방침, 운동 규범을 나타낸 것이라고 볼 수 있다.

한국의 양대 노총(한국노동조합총연맹, 전국민주노동조합총연맹)의 강령을 살펴보면, 노동조합 운동의 주요 목적은 '노동기본권'의 보장이라고 볼 수 있다. 먼저 한국노동조합총연맹(한국노총)의 강령에서는 '노동기본권의 보장이 노동자의 인간적인 삶을 확보하는 것'이며, 노동자의 경제, 사회, 정치적 지위를 개선하는 것 역시 주요 목표로 제시되어있다.

다음으로 전국민주노동조합총연맹(민주노총)의 강령 역시 '노동기본권의 완전 쟁취'가 선언되고 있으며, 노동기본권의 쟁취는 “인간의 존엄성과 평등”과 연결된다. 특히, 민주노총의 강령에서는 “남녀 평등 실현 등 모든 형태의 차별을 철폐하고 안전하고 쾌적한 노동환경 쟁취”, “인권의 신장”이 강조되고 있다.

[그림 4-7] 전국민주노동조합총연맹 강령

전국민주노동조합총연맹 Korean Confederation of Trade Unions		소개	소식	노동상담	자료	업무
01	우리는 자주적이고 민주적인 노동조합운동의 역사와 전통을 계승하고, 인간의 존엄성과 평등을 보장하는 참된 민주 사회를 건설한다.					
02	우리는 노동자의 정치세력화를 실현하고 제민주세력과 연대를 강화하며, 민족의 자주성과 건강한 민족문화를 확립 하고 민주적 재권리를 쟁취하며 분단된 조국의 평화적 통일을 실현한다.					
03	우리는 미조직 노동자의 조직화 등 조직역량을 확대 강화하고, 산업별 공동교섭, 공동투쟁 체제를 확립하여 산업별 노동조합을 건설하고 전체 노동조합운동을 통일한다.					
04	우리는 권력과 자본의 탄압과 통제를 분쇄하고 노동기본권을 완전 쟁취하여, 공동결정에 기초한 경영 참가를 확대 하고 노동현장의 비민주적 요소를 척결한다.					
05	우리는 생활임금 확보, 고용안정 보장, 노동시간 단축, 산업재해 추방, 모성보호 확대 등 노동조건을 개선하고, 남녀 평등 실현 등 모든 형태의 차별을 철폐하고 안전하고 쾌적한 노동환경을 쟁취한다.					
06	우리는 독점자본에 대한 규제를 강화하고 중소기업과 농업을 보호하며, 사회보장, 주택, 교육, 의료, 세제, 재정, 물가, 금융, 토지, 환경, 교통 등과 관련한 정책과 제도를 개혁한다.					
07	우리는 전세계 노동자와 연대하여 국제노동운동 역량을 강화하고 인권을 신장하며, 전쟁과 핵무기의 위협에 맞서 항구적인 세계평화를 실현한다.					

자료 : 민주노총, <https://nodong.org/index.php?mid=apeal&category=7649084>(검색일 : 2024. 7. 3.).

노동기본권을 추구하고자 하는 ‘노동자’들이 모인 노동조합은 누구의 노동조합인가? 노동조합이 제시하는 강령에서 ‘모든 노동자’의 ‘노동기본권’ 즉, ‘노동하는 사람의 인간으로서의 존엄성과 평등’이 선언되고 있는가? 이와 관련하여 우리는 “노동조합이 이해를 대변하고자 하는 ‘노동자’가 어떤 노동자를 전제로 하는가?”, “여기에 포함되지 않는 노동자는 없는가?”라는 물음을 제기해보고자 한다. 즉, 노사관계에서 노동자가 사용자에 대해 ‘약자’에 있다고 했을 때, 그 ‘노동자가 모두 동일한가’라는 점이다. 이는 일터에서의 ‘차별’ 문제에 대한 인식을 ‘노동조합이 어떻게 하고 있는가’라는 문제와 연결된다.

‘차별’과 관련하여, 한국노총의 강령은 구체적으로 뚜렷하게 밝히고 있는 바는 없다. 민주노총의 경우, ‘차별 철폐’를 말하고 있다. 민주노총의 5번째 강령은 “모든 형태의 차별을 철폐”하는 것을 선언하면서도, 그 차별 철폐의 목적의 예시를 “남녀 평등 실현”이라고 밝히고 있다. “모든 형태의 차별을 철폐”하는 것의 가장 대표적인 예로 거론되는 것이 “남녀평등”이다. 민주노총의 ‘차별 철폐’와 관련된 내용은 민주노총의 기본과제 12번과 15번에서 잘 나타나 있다.

[그림 4-8] 민주노총의 기본과제 중 ‘차별’과 ‘평등’ 관련 내용

12

우리는 남녀, 직종, 학력, 기업, 국적간 차별을 철폐하고 동일노동 동일임금을 쟁취한다.

1987년 이후 노동조합운동이 활성화되면서 남녀, 직종, 학력간 임금격차는 얼마간 축소되었지만 그 격차가 여전히 크며, 기업규모간 임금격차는 확대되고 있다. 그리고 권력과 자본은 저임금 체제를 유지하기 위해 임시직, 일용직, 파견직, 시간제 등 비정규직 노동자와 외국인 노동자 취업을 확대하고 있다. 민주노총은 산업별 공동교섭과 공동투쟁을 활성화하여 남녀, 직종, 학력, 기업규모간 임금격차를 축소하고, 비정규직 노동자를 정규직으로 전환하고 외국인 노동자에게 국내 노동자와 동등한 노동조건과 권리를 보장한다.

15

우리는 남녀평등을 실현하고 모성보호를 확대하여 여성의 평생일터를 쟁취한다.

노동자는 남녀차별없이 동등한 고용과 승진 기회를 보장받고 동일노동 동일임금을 지급받아야 한다. 민주노총은 남녀간 고용차별을 철폐하고 평생노동의 권리를 보장하며, 동일노동 동일임금을 실현하고 승진, 임금에 있어 부당한 차별을 철폐하며, 남성 우위의 모든 법률적, 관습적 차별을 철폐하고 남녀평등을 실현한다. 이밖에 '임산부 정기검진 휴가제, 산전산후휴가 90일 이상 보장, 유급육아휴직제, 직장 보육시설의 설치 운영' 등 모성보호를 확대하여 여성의 평생 일터를 보장한다

자료 : 민주노총, https://nodong.org/about_kctu/7649058(검색일 : 2024. 7. 3.).

민주노총 기본과제 12번과 15번에서 언급되는 성 관련 차별은 “남녀차별”로 한정되어 있다. 성차별/성 불평등의 문제는 노동시장에서 오랫동안 발생해온 문제이며, 많은 노동조합운동이 성차별/성 불평등 문제를 해결하기 위해 노력해왔다. 그러나 노동시장에서 발생하는 성차별/성 불평등은 남성과 여성 사이에서만 벌어지는 것은 아니라고 할 수 있다. 이런 점에서 “남녀평등”이라는 것은 성별 정체성 차원에서 ‘남성’과 ‘여성’이라는 이분법에 기초한 사고방식을 보여준다고 할 수 있다. 노동시장에서 발생하는 성차별, 성 불평등은 단순히 남성과 여성이라는 이분법에 기초해서 간주되어야 하는 것이 아니라, 성별 정체성과 성적 지향에 따른 차별 철폐가 포함되어야 한다는 점이 강조될 필요가 있다. 이런 점에서, “남녀평등”이 아니라, “성평등”을 선언하는 것이 ‘다양성’을 진정하게 반영하는 것이라고 할 수 있다. 이는 단순히 남성과 여성만 존재하는 것이 아니라, 제3의 성이 있고, 제4의 성이 있을 수 있다는 인식을 하는 것이 중요하고, 이것이 모든 사람의 성평등에 한 걸음 더 나아가는 것이다.

2. 성소수자 관련 노동조합의 활동²⁹⁾

한국의 노동조합에서는 성소수자의 일터에서의 권리 보장을 위한 활동을 어떻게 전개하고 있을까? 그것은 다른 소수자의 이해대변과 어떤 유사점과 차이점을 보일까? 한국의 노동조합에서의 성소수자 이해대변을 위한 활동은 크게 세 가지 방향으로 나누어서 살펴볼 수 있다. 먼저, 성소수자의 존재를 가시화하는 것이다. 성소수자는 일터에서 자신의 정체성과 지향을 드러낼 경우 다양한 차별과 괴롭힘에 노출될 우려가 존재한다. 이러한 상황에서, 존재를 드러내기, 즉, 일터에서 성소수자를 가시화하는 것이 중요한 목표로 설정된다. 두 번째는 ‘성소수자의 권리를 보장하기’이다. 성소수자는 자신의 업무 능력이나 기타 일 관련 특성에 따라 평가받기가 쉽지 않고, 그저 주류와 다른 정체성과 지향을 가졌다는 이유로 권리를 보장받기 어려운

29) 한국의 양대 노총 중 한국노동조합총연맹 및 그 가맹노조의 경우, ‘성소수자 노동운동’ 이슈와 관련하여 특별한 활동 등을 전개하고 있지 않다. 아래에서는 민주노총 및 그 가맹노조의 활동을 중심으로 살펴본다.

경우가 존재한다. 이러한 상황 속에서 노동조합은 성소수자의 권리를 어떻게 보장할 것인가를 중심으로 활동을 전개하였다. 세 번째는 ‘성소수자와 연대하기’이다. 성소수자 동료를 그(녀)의 성별 정체성과 성적 지향과 관계없이 함께 일하는 ‘보통의 동료’로 인식하는 동료가 많아질수록 성소수자는 자신의 정체성을 숨기지 않고 한 사람의 노동자로 일하기가 수월해질 수 있다는 점에서, 노동조합에서는 성소수자와 연대하기가 중요한 과제로 여겨지고 있다.

가. 성소수자 관련 소책자 제작 및 홍보 활동

1) 2018년 《성소수자와 함께 평등한 일터 만들기》

‘성소수자 노동운동’을 시작했던 꺾이경은 2014년 〈LGBT가 평등한 일터를 만들기 위해 요구되는 변화들〉 토론회에서 ‘커밍아웃이 가능한 일터, 지지받는 일터로의 변화’를 위한 노동조합의 역할 중 하나로 노동조합 차원에서 기획하여 계획을 가지고 실행할 수 있는 ‘교육’을 제안했다. 꺾이경은 “성소수자 인권과 관련한 독자적인 교육 기회도 좋지만, 성평등 교육이나 조합원 교육 중 일부로 내용을 녹여내는 것도 중요하다.”고 주장하면서, 노동조합이 제시하는 교육에서의 쓰일 자료를 만드는 과정에서 “성소수자 단체와 함께 내용을 만드는 것부터 시작해야 한다.”고 제안하였다(꺾이경, 2014: 37). 꺾이경의 이러한 제안은 2018년 《성소수자와 함께 평등한 일터 만들기》라는 소책자를 민주노총이 공식 발간하는 것으로 이어졌다. 이 소책자는 꺾이경이 제안한 것처럼, 성소수자 단체인 ‘행동하는성소수자인권연대’와 함께 이루어졌다.

조합원 교육을 위한 소책자에서는 성소수자의 존재를 가시화하는 것을 주요 목표로했다. 이는 “성소수자는 우리의 가족과 친구, 이웃으로 살아가고 직장 동료이자 조합원으로 함께 일하고 있다”는 것을 알리는 것이었는데, 이는 어찌보면 당연한 사실을 알리는 활동이었다. ‘성소수자가 당신 옆에 있다’는 당연한 사실을 알리는 이유에 대해 이 소책자는 이웃과 동료로 살고 있으나, 그 존재를 알지 못하는 이유에 대해서는 “우리 사회의 만연한 성소수자 차별과 혐오 때문에 성소수자들은 자신을 드러내기 어려워하기

때문”(민주노총, 2018 : 2)이며, 그래서, 노동조합이 먼저 실천해서, 성소수자 조합원이 함께할 수 있는 노동조합을 만들고 이를 통해 더 평등한 세상으로 한걸음 더 나아가자는 것을 주요 내용으로 하고 있다.

《성소수자와 함께 평등한 일터 만들기》는 총 4개의 장으로 이루어져 있다. 이 소책자의 제1장은 성소수자에 대해 자주 묻는 질문을 정리하면서, 성소수자는 누구이고, 성소수자에 대한 세간의 오해를 바로잡는 정보를 제공한다. 소책자의 제2장은 “커밍아웃”, “젠더”, “불안”이라는 세 가지 키워드를 중심으로 성소수자 노동자가 처한 현실을 드러낸다. 제3장에서는 성소수자 동료의 지지자로서 할 수 있는 일들에 대해서 안내해 준다. 제4장에서는 노동조합의 실천을 통해 성소수자 친화적 일터를 만드는 방법에 대해 설명한다.

노동조합이 성소수자 차별 반대에 나서는 이유에 대해 “대부분의 성소수자들은 노동자로 살아간다. 고용과 일터에서의 성소수자 차별은 매우 심각한 문제이다. 노동자 사이의 다름을 인정하고 다양성을 폭넓게 수용하는 조직, 다양한 노동자 중 성소수자가 있고, 다양한 노동자들이 경험하는 차별을 철폐하고 연대를 강화하는 것이 중요하다.”(민주노총, 2018 : 15~16)라고 설명한다.

2) 2023년 《평등을 위한 투쟁 : 노동조합과 성소수자 인권》

민주노총 및 전국금속노동조합은 2023년 5월 《평등을 위한 투쟁 : 노동조합과 성소수자 인권》 책자를 발간하였다. 이 책자는 국제노총 및 국제산별노련(Global Unions)이 2021년 7월에 발간한 《Fighting for Equality : Trade unions and LGBTI rights》를 한국어로 번역한 것이다. 국제노총 및 국제산별노련이 제작한 이 책자는 성소수자들이 여전히 성적 지향, 성별 정체성, 성 특징으로 인해 일터에서의 소득 격차에서부터, 직장 내 괴롭힘, 부당한 대우, 구직 시 차별에 이르기까지의 만연한 차별 상황에 처해 있음을 밝히면서, 전 세계의 노동조합이 성소수자 권리를 위해 활동한 사례를 소개하고 있다.

나. 평등수칙 제정 및 공표

민주노총의 ‘강령’과 ‘기본과제’에서는 다소 부족한 다양성 인식이 드러나

고 있으나, 최근 민주노총 활동의 변화 양상을 살펴보면, 민주노총에서는 ‘다양성’의 진전을 보여주고 있다고 평가할 수 있다. 민주노총은 2022년 10월 17일, ‘모든 노동자의 안전한 활동공간을 위한 민주노총 평등수칙’³⁰⁾을 발표했다. 이 평등수칙은 “일터에서 누구나 자신을 있는 그대로 드러내고 다름을 존중하며 활동할 수 있는 것을 목표”로 한다. 민주노총 평등수칙에서의 다양성 존중은 “국적, 인종, 나이, 출신지, 학력, 종교, 질병 여부, 성별, 성별 정체성 및 성적 지향, 혼인 여부, 장애 여부, 사회적 지위, 정치적 견해 등과 관계없이 서로를 동등하게 대합니다.”로 드러난다. 이 수칙에 대해 『민주노총 평등수칙 해설서』는 “차별과 혐오는 사회적으로 정상이라 간주하는 범주에 속하지 않은 소수자성을 가진 사람들을 대상으로 나타납니다. 다양성 존중은 각자의 정체성을 인정하고 동등하게 대하는 것으로 시작하며, 이로 인해 모두에게 평등한 문화를 만들 수 있습니다.”라고 적고 있다.

[그림 4-9] 전국금속노동조합 평등수칙 안내 카드뉴스 내용

전국금속노동조합 평등수칙 안내 카드뉴스 4

**우리가 꿈꾸는 평등한 세상은
다양한 동지들과 함께 만들어야 합니다.
서로의 다름을 위한 존중 조항을 소개합니다**

다름에 대한 존중

- 1. 장애가 있는 동지의 결정권을 존중하고, 소통하기 위해 노력합니다.
- 1. 우리 노조에도 성소수자 조합원이 있습니다. 타인에게 존재의 존엄을 확인시켜야 하는 사람은 없습니다. 편견없이 존중합니다.
- 1. 동지의 외모는 개성으로 인정하고, 평가하지 않습니다. 외모에 대한 칭찬(예뻐졌다, 잘생겨졌다)이나 신체 변화에 대한 건강 우려(살이 빠졌다, 찼다) 때문에 하는 말도 듣는 이에게 불편함을 줄 수 있음을 명심합니다.
- 1. 술은 강요하지 않고, 적당히 마시며, 뒷정리는 함께 합니다.
- 1. 우리는 상대방이 먼저 말하지 않는 이상 업무와 무관한 개인 사생활에 대해 묻지 않습니다.

자료 : 전국금속노동조합, https://kmwu.kr/bbs/board.php?bo_table=ce_B46&wr_id=58
(검색일 : 2024. 7. 5.).

30) 2022년 8월 18일, 제10차 중앙집행위원회에서 채택, 2022년 10월 17일 발표.

민주노총의 총연맹 차원의 '평등수칙' 발표 이전에 민주노총 산하 산별노동조합에서도 평등수칙이 발표되었다. 2022년 8월 9일, 전국금속노동조합 21차 중앙집행위원회에서 채택된 <전국금속노동조합 평등수칙>에서는 '다름에 대한 존중' 두 번째 수칙에서 "우리 노조에도 성소수자 조합원이 있습니다. 타인에게 존재의 존엄을 확인시켜야 하는 사람은 없습니다. 편견 없이 존중합니다."라고 선언하였다.

민주노총 공공운수노조는 기존 민주노총 전체 차원의 평등수칙을 기반으로 구성원의 내부 토론을 통해 산하 조직별로 평등수칙을 제정할 수 있도록 매뉴얼을 제작하여 배포하였다.³¹⁾ 공공운수노조는 평등수칙 만들기의 의미에 대해서, "공공운수노조의 인권평등수칙은 구성원들의 안전과 존엄을 위협하는 것들과 단호히 맞서겠다는 선언", "우리 사회에 존재하는 혐오와 차별을 노조 내에서 용인하지 않겠다는 선언", "특히 비정규직 차별 혐오, 젠더 차별 혐오, 성소수자 차별 혐오가 조직의 단결에 상처를 주고 분열시키는 것이며, 모든 사람이 존엄성, 평등 및 존중을 받을 자격이 있음을 의미하는 것"이라고 설명하였다. 또한, 상급 조직의 방침 혹은 지침에 그치지 않고 구성원이 동의할 수 있는 가이드라인을 정한다는 것에 의의를 천명하였다. 이를 위해 공공운수노조에서는 산하 조직에 구성원 토론을 통해 각 조직에 맞는 평등수칙을 제정하도록 하였으며, 이 과정은 공공운수노조 인권국에서 체크리스트를 제공하고, 각 산하 조직에서 현황을 진단하고 구성원 토론을 위한 가이드라인을 제시하는 방식으로 이루어졌다. 공공운수노조의 가이드라인에는 차별과 젠더, 지정 성별, 성별 정체성, 성적 지향, 성소수자 등에 대한 용어 정리를 수록하여, 구성원들이 토론 과정을 통해 학습을 할 수 있는 계기를 제공하도록 구성하였다.

다. 민주노총, 지역 본부 및 산하 노동조합의 성소수자 집회 및 행사 참여

성소수자 집회 및 행사에 민주노총 및 민주노총 산하 산별노동조합 등이 성소수자 이슈와 관련하여 성명서를 발표하고, 집회 및 행사에 참가함으로써

31) 공공운수노조 공지사항, 《산하조직 평등수칙 제정 매뉴얼 안내》(2024. 1. 15.).

써, 노동조합이 성소수자의 존재를 인정하고, 성소수자 노동자의 동지가 되는 ‘무지개 동지’임을 선언하는 활동을 전개하였다. 이러한 ‘연대 활동’은 민주노총 및 각 지역본부가 각 지역에서 개최되는 ‘퀴어문화축제’에 참여하는 방식으로 이어지고 있다. 민주노총은 2016년 서울퀴어문화축제에 처음으로 민주노총 공식 참가단을 구성하여 참여한 것을 계기로, 계속해서 “무지개로 연대하라 KCTU” 깃발을 들고 참여하고 있다.

라. 민주노총 성소수자 조합원 모임의 결성과 활동

민주노총에서는 총연맹 및 산별노조의 상근활동가를 중심으로 ‘민주노총 성소수자 조합원’ 모임이 2019년 11월에 결성되어 활동하고 있다. 성소수자 조합원 모임은 ‘성소수자에게 친화적인 일터 만들기’를 목표로 활동하면서, 노동조합이 성소수자 조합원에게 안전한 공간이 되는 것을 추구하고 있다. 성소수자 조합원 모임은 2023년 민주노총 정기대의원대회에서, “민주노총 대의원동지에게 손을 건넵니다. 민주노총에서 성소수자 조합원이 있습니다. 성소수자 노동자 권리 보장에 함께 합시다!”라는 유인물을 배포하였다. 이러한 활동은 먼저 노동조합이 성소수자 조합원에 대해 ‘열린 공간’, ‘안전한 공간’이 될 수 있도록 조합원 및 대의원들의 인식을 개선하는 활동이라고 볼 수 있다.

마. 성평등 모범단협 제시 및 성평등 단협 체결

노동조합이 성소수자 노동운동과 관련하여 성소수자의 노동권이 성소수자가 일하는 일터에서 실질적으로 보장될 수 있도록 한 활동 중에 가장 두드러지는 것은 모범단협안 제정이라고 할 수 있다. 단체협약이 노동조합과 사용자 사이에서의 ‘일터의 규칙’을 규정한 것이라는 점에서 볼 때, 기존에 성소수자의 평등권 등이 반영되지 않았던 단체협약의 문제점을 인식하고, 성소수자의 평등권이 보장될 수 있는 방향으로의 개정을 추진한 것이다.

민주노총 전국금속노조는 2021년 금속노조 모범단협안을 개정하면서, 성소수자의 평등권을 선언하였다. 금속노조는 “시대 변화를 고려해 인권·생

활·건강·안전에 대한 조항을 강화했다”고 밝히면서, 배우자와 가족의 개념을 새로 정했다. 금속노조 모범단협안에서 ‘배우자’는 법률상 혼인 여부와 관계없이 사실혼 관계의 배우자 및 동거인을 포함하도록 하고, ‘가족’은 법률상 혼인으로 성립된 가족 외 성적 지향과 성별 정체성 등을 고려한 다양한 가족 형태를 포함하는 것으로 개정되었다.³²⁾

제4절 성소수자 노동운동의 향후 과제

성소수자의 다양한 이해를 대변하기 위한 ‘성소수자 노동운동’이라고 할 수 있는 ‘운동’은 여성, 장애인, 이주민을 위한 노동운동에 비해 비교적 최근에 시작된 것이라고 볼 수 있다. 다른 소수자 집단에 비해 성소수자 노동운동이 비교적 최근 시작된 것은 아마도 소수자 정체성의 ‘드러냄의 차이’ 때문인 것으로 볼 수 있다. 여성, 장애인, 이주민의 경우 당사자의 ‘존재의 드러냄’이 보다 자연스럽다고 볼 수 있다. 즉, 소수자 당사자가 자신이 여성임을 말하지 않아도, 장애인임을 말하지 않아도, 이주민임을 말하지 않아도, 비소수자는 그들의 존재를 ‘알아차리기’가 어렵지 않다. 그러나 우리 사회에서 ‘성소수자’는 ‘드러냄’보다는 ‘감춤’이 일반적인 상황이다. 성소수자임을 드러내는 경우 차별과 혐오의 대상이 될 걱정이 존재하는 사회에서, 자신을 드러내기가 어렵다. 그래서, 누군가 자신을 성소수자라고 말하지 않으면, 다른 사람이 알아차리기도 어렵다. 이는 사회의 ‘비성소수자’가 ‘성소수자’를 만날 기회를 제대로 얻지 못했기 때문에 성소수자는 계속 자신을 ‘감추는 선택’을 하게 되고, ‘성소수자’에 대한 차별과 편견, 혐오가 재생산되는 구조를 만들어 온 것이라고 볼 수 있다.

성소수자가 일터에서 차별받지 않고 ‘안전하게 일하기’ 위해서는 무엇보다도 우리 사회의 많은 준비가 필요할 것이다. 문제는, 사회가 ‘성소수자와

32) 전국금속노동조합 보도자료(2021. 12. 21.), 「단체협약 이 정도는 답아야: 금속노조 신규사업장 단체협약 체결 기준인 모범단협 7년 만에 전면개정, 개정법조항에 맞게 바꾸고 시대 변화 반영해 인권과 안전 조항 대폭 강화」.

만나기'를 위한 준비를 어디에서부터 어떻게 할 것인가라는 점이 될 것이다. 이를 위해서는 사회의 다양한 정체성과 지향을 가진 사람들의 접촉면을 늘리는 것이 필요하다고 할 것이다.

성소수자 노동자들이 일터에서 차별과 배제를 경험하더라도, 성소수자에 대한 사회적 인식이 낮은 상황에서는 그 차별과 배제에 대해 적극적인 대처를 하기가 쉽지 않다. 노동조합이나 노동권익단체에 도움을 요청한다는 것 자체가 어렵다고 인식되는 상황들 역시 존재한다. 이런 상황들을 개선하기 위해서는 먼저 노동조합의 교육 확대가 필요하다.

노동조합은 조합원을 대상으로 성소수자 관련 다양한 교육을 확대할 필요가 있다. 앞서 살펴본 대로, 노동조합이 성소수자가 자신을 드러낼 수 있는 안전한 공간이 되기 위해서는 노동조합에서 계속해서 조합원 대상 교육을 진행할 필요가 있다. 노동조합의 성소수자 및 성평등 관련 교육을 강화하면서 추구해야 할 전략은 단순히 동료 중에 성소수자가 있을 수 있다는 것을 넘어서, 조합원의 자녀 등 가족 중에서도 성소수자가 있을 수도 있다는 것을 알리는 것이다. 즉, 노동조합은 다양한 사회구성원들 중 조합원들과 관계를 맺고 있는 성소수자에 대한 인정과 지지가 중요함을 알리는 교육을 시행할 필요가 있다. 특히, 청소년기에 자신을 성소수자로 정체화하는 경우, 가족 및 주변의 인정과 지지가 향후 교육 및 진로에 큰 영향을 미친다는 점을 고려한다면, 노동조합의 교육에서 성소수자 부모 조합원에 대한 교육과 상담 등을 동시에 전개할 필요 역시 있다고 할 것이다.

두 번째는 성소수자 노동자 대상 다양한 조직화를 시도하는 것이다. “퀴어는 당신 옆에서 일하고 있다”(희정, 2019)는 것은 성소수자의 존재를 가시화하는 측면에서 매우 중요한 이슈이다. 또한, 성소수자 가시화뿐만 아니라 “퀴어는 어떤 형태로 일하고 있는가?” 역시 향후 성소수자 노동운동에서 중요하게 다루어야 할 주제라고 할 수 있다. 성소수자의 고용형태가 매우 다양할 것이기 때문이다. 성소수자는 대기업 및 공공부문 정규직도 있을 수 있고, 기간제 계약직, 특수고용직, 플랫폼 노동자 등 다양하게 존재할 수 있다. 이러한 상황 속에서 노동조합에 대한 접근성 차원에서 보면, 성소수자 노동자가 일하고 있는 일터에 기업별 노동조합이나, 산업별 노동조합이 조직되어 있는 등 노동조합 가입이 수월한 경우가 있을 수 있고, 그렇지 않은 경우

가 있을 수 있다. 전자의 경우, 노동조합의 성평등 정책 강화 등으로 성소수자 노동자의 이해대변이 수월해질 수 있으나, 애초에 노동조합에 대한 접근성이 약한 불안정노동자인 경우, 노동조합을 통한 이해대변이 쉽지 않을 수 있다. 이러한 배경에서, 고용 관계에서 불안정성을 경험하는 성소수자 불안정노동자들은 새로운 방식의 노동조합이 유용할 수도 있다. 즉, '성소수자'라는 특정인구집단을 조직 대상으로 하는 '성소수자노동조합'의 결성과 활동이 고려될 필요가 있다. 이미 한국 사회에서는 전국여성노동조합, 청년유니온, 노년유니온, 장애인노동조합, 이주노동조합 등 특정인구집단을 대상으로 하는 노동조합이 활발하게 활동 중인 것을 참고로 해볼 수 있을 것이다.

제 5 장

성소수자의 노동 보호 관련 국내외 입법 동향과 내용

제1절 국내 법제의 미비

1. 국내 법률의 내용 분석

사람의 일생이 노동을 통해 자아를 실현하고 생계를 유지하는 과정이라면, 그의 성적 지향·성정체성과 노동의 문제는 아무런 관련이 없다. 그러나 앞서 심층면접조사에서 밝혀졌듯이 현실적으로 성적 지향과 성정체성의 문제로 채용, 인사(승진), 근무 환경, 복리후생, 퇴직(해고) 등에서 성소수자는 표면과 내면을 불문하고 시스젠더와 비교하여 차별받고 있다. 우리의 경우 성소수자는 자신의 성적 지향과 성정체성을 드러내지 않고 채용에 응하고 직장 생활을 하여서 차별이 잘 드러나지 않을 뿐, 비교적 성적 지향과 성정체성이 잘 드러나는 외국의 경우 채용 및 근로관계에서 차별이 일어난다는 연구 결과가 있다. 채용에서 동성애자 지원자가 이성애자보다 면접 제안을 덜 받으며, 이력서에 성전환자라고 밝힌 지원자는 지원 과정에서 답전화(call back)를 받을 확률이 떨어진다는 것이다.³³⁾

노동과 성적 지향과 성정체성이 아무런 관련이 없고, 성적 지향과 성정체

33) 국가인권위원회(2021), 『성소수자 차별 관련 해외 입법동향 및 사례연구』, 연구용역보고서, p.93.

성을 이유로 시스젠더와 차등하는 데 어떠한 합리적 이유도 없다면 이는 명백한 노동관계에서의 차별이다. 그러나 일반 차별금지법이 없는 우리 법제에서 이러한 차별을 금지하기 위해서는 헌법 또는 개별적인 법률의 근거가 있어야 한다.

먼저 헌법상의 근거를 보면 우리 헌법 제11조 제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”라고 규정한다. 우리 헌법은 차별의 사유로 ‘성별’, ‘종교’ 또는 ‘사회적 신분’을 꼽고 있지만, 우리 학계의 통설과 헌법재판소의 결정례는 이를 열거가 아닌 예시로 들어 이 외에도 학력·건강·연령 등 다양한 차별 이유를 인정하고 있다.³⁴⁾ 따라서 헌법 제11조 제1항의 평등 조항은 성적 지향 및 성정체성을 사유로 한 차별 또한 인정하지 않는다.

만일, 헌법 제11조 제1항의 차별금지의 사유인 ‘성별’에 성적 지향 또는 성정체성이 포함된다면 뒤이어 설명할 개별 법률상 성차별금지 조항을 해석함에 있어 보다 엄격히 해석할 필요가 있다. 우리 헌법재판소는 어떤 법률이 헌법에 위반하는지를 판단할 때는 이른바 ‘엄격한 심사기준(과잉금지 원칙)’과 ‘완화된 심사기준(자의금지 원칙)’을 사용하는데, 전자의 경우 국민의 기본권 침해 여부를 보다 꼼꼼히 검토하고, 후자의 경우 입법자의 재량을 널리 인정한다. 헌법재판소는 성별, 종교, 장애 등 헌법이 특별히 평등을 요구하는 사유가 있을 경우 엄격한 심사기준을 적용한다.³⁵⁾

또한, 사업주 또는 사업장 내 근로자가 성적 지향과 성정체성을 이유로 성소수자를 차별할 경우 민사법상의 불법행위책임(민법 제750조)을 물어 손해배상을 청구할 수 있다.³⁶⁾

34) 성낙인(2023), 『헌법학』(제23판), 법문사, p.1147.

35) 헌법재판소는 1999. 12. 23. 98헌마363 결정에서 평등권 심사에 있어 엄격한 심사기준을 다음과 같이 설명한다.

“평등위반 여부를 심사함에 있어 엄격한 심사척도에 의할 것인지, 완화된 심사척도에 의할 것인지는 입법자에게 인정되는 입법형성권의 정도에 따라 달라지게 될 것이다. (... 중략 ...) 엄격한 심사를 한다는 것은 자의금지원칙에 따른 심사, 즉 합리적 이유의 유무를 심사하는 것에 그치지 아니하고 비례성원칙에 따른 심사, 즉 차별취급의 목적과 수단 간에 엄격한 비례관계가 성립하는지를 기준으로 한 심사를 행함을 의미한다.”

36) 헌법 제11조 제1항 평등 조항의 대사인효에 따라 노동관계에서 차별이 일어날

그러나 헌법에서 성적 지향과 성정체성을 이유로 한 차별을 금지하고 있고 위반 시 이론적으로 민사법상의 손해배상을 물을 수 있다고 하여 차별금지가 제도화되었다고 볼 수는 없다. 헌법 제11조 제1항 평등 조항의 간접적인 해석을 통해 사건에 따라 ‘사후적’으로 성적 지향과 성정체성을 이유로 한 차별을 규제한다는 것은 사실상 현상을 방치하겠다는 것과 다르지 않기 때문이다. 따라서 구체적인 개별 법률에서 성적 지향과 성정체성에 따른 차별을 사전적으로 금지하는 내용의 해석이 필요하다.

우리 법제에서 성정체성에 관해 명문으로 규정하고 있는 법률은 없다. 비교하여 성적 지향을 이유로 차별을 금지하는 법률은 2개가 있다. 하나는 「국가인권위원회법」으로 2001년 제정 때부터 동법 제2조(정의) 제3호는 “‘평등권 침해의 차별행위’란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, (… 중략 …) 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다”라고 규정한다. 그리고 각 목 중 가목으로 “고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위”를 표명하고 있다. 그리고 동법의 관련 규정에 따라 국가인권위원회는 성소수자 관련 인권 침해와 차별 사건의 진정을 받기 시작했다. 그러나 국가인권위원회의 권고는 법률상의 강제성이 없다는 한계가 있다.

다른 하나는 「예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률」로 동법 제8조(예술지원사업의 차별금지) 제1항은 “예술인은 국가 기관 등 또는 예술지원기관의 예술지원사업에서 합리적인 이유 없이 차별을 받지 아니할 권리가 있다”라고 규정하고, 제2항에서 “국가 기관 등 및 예술지원기관은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, (… 중략 …) 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 예술지원사업에서 특정 예술인 또는 예술단체를 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위(이하 “차별행위”라 한

경우 민사법의 일반 규정인 신의성실, 권리남용, 불법행위책임이 간접적으로 적용될 수 있다는 내용에 대해서는 도재형, 「임금에서의 균등대우원칙 -대법원 2019. 3. 4. 선고 2015두46321 판결」, 『노동법연구』 제47호, 서울대노동법연구회, 2019, p.108 참조.

다)를 하여서는 아니 된다”라고 정하고 있다.

헌법 외 일반 법률에서 성소수자의 노동권 보호 관련 내용을 규정하는 방식으로는 일반적인 차별금지법, 성차별금지법, 그리고 독립적인 고용차별금지법을 생각할 수 있다. 우리 법제를 보면 일반적인 차별금지법 또는 성차별금지법은 존재하지 않고³⁷⁾, 독립적인 고용차별금지법으로는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 ‘고령자고용법’이라 한다)과 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’이라 한다)이 있다. 그러나 고령자고용법과 남녀고용평등법에는 성적 지향과 성정체성에 관한 차별금지 내용이 없어 성소수자의 노동관계 보호에는 무방비인 상태이다.

지금까지 성소수자에 대하여 노동관계상 차별이 일어날 경우 법제가 보호할 수 있는 방식으로는 헌법 제11조 제1항 평등 조항을 근거로 한 민사법상의 손해배상, 그리고 국가인권위원회에서 차별 진정이 다임을 살펴보았다. 둘 다 사후적인 권리 구제 방식이라는 한계가 있다. 이 두 방식이 사후적인 권리 구제 방식으로도 유용한가는 차치하고, 앞선 심층면접조사에서 드러난 것처럼 성소수자는 자신의 성적 지향과 성정체성을 드러내지 않는 상태에서 성소수자에 대한 친화적이지 않은 근무 환경에 노출되어 있다. 즉, 성소수자에게는 사후가 아닌 사전적인 성소수자 친화적인 근무 환경이 필요한 것이다. 가령, 기업 내 성소수자에 대한 이해를 교육하고 홍보하는 제도, 성소수자가 차별 등 부당한 일을 겪을 경우 고충처리를 할 수 있는 창구, 그리고 가족수당 수령과 같은 복리후생에서의 동등한 대우-가족돌봄휴가와 같은 법제도 포함-보장과 같은 내용이 우리 국내 법제에는 없다.

성적 지향과 성정체성을 직접적인 사유로 한 법률상의 차별금지 내용이 빈약하다면 성소수자의 노동관계를 보호할 수 있는 또 다른 방법은 법률의

37) 우리 법률에 「양성평등기본법」이 존재하지만, 이것이 일반적인 성차별금지법이라고 부를 수는 없다. 왜냐하면 「양성평등기본법」은 성차별의 사유와 영역을 규정하여 금지하는 것이 아니라, 여성과 남성의 사회 제반 분야 진출 및 활동에서 상호 대등한 역할을 할 수 있도록 여러 촉진 정책을 규정하는 것이 주된 내용이기 때문이다. 양성평등 참여를 위한 ‘적극적 조치’(제20조), ‘정책결정과정 참여’(제21조), ‘공직 참여’(제22조), ‘정치 참여’(제23조), ‘경제활동 참여’(제24조), ‘여성 인적 자원의 개발’(제27조) 등이 그러하다.

명문에 나오는 ‘사회적 신분’에 이들을 포섭하는 것이다. 가령 「근로기준법」 제6조(균등한 처우)는 사용자는 “국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다”라고 규정한다. 성소수자를 사회적 신분이라고 본다면 「근로기준법」에 따라 사용자는 인사·노무·복리후생·해고 등에 있어 합리적인 이유 없이 이들을 차별하지 못한다. 아직까지 법원의 판결과 헌법재판소의 결정으로 성소수자를 사회적 신분에 포섭한 사례는 없다. 그러나 「근로기준법」 제6조의 사회적 신분을 “사회에서 장기간 차지하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것 또는 자기 의사로 회피할 수 없는 사회적 분류”라고 정의할 때³⁸⁾, 성소수자가 받는 사회적 평가를 감안하면 충분히 이에 포섭될 수 있다.

「근로기준법」 외에 노동관계법률에서 ‘사회적 신분’에 대한 차별금지를 규정하고 있는 법률은 「국가공무원법」 제26조의6³⁹⁾, 「지방공무원법」 제25조의6⁴⁰⁾, 「고용정책기본법」 제7조⁴¹⁾, 「근로복지기본법」 제3조 제2항⁴²⁾, 「직업안정법」 제2조⁴³⁾, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제22조 제1항⁴⁴⁾이

38) 임종률·김홍영(2024), 『노동법』(제21판), 박영사, p.380.

39) 「국가공무원법」 제26조의6(차별금지) 국가기관의 장은 소속 공무원을 임용할 때 합리적인 이유 없이 성별, 종교 또는 사회적 신분 등을 이유로 차별해서는 아니 된다.

40) 「지방공무원법」 제25조의6(차별금지) 임용권자는 소속 공무원을 임용할 때 합리적인 이유 없이 성별, 종교 또는 사회적 신분 등을 이유로 차별해서는 아니 된다.

41) 「고용정책기본법」 제7조(취업기회의 균등한 보장) ① 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등(이하 “성별 등”이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.
② 고용서비스를 제공하는 자는 그 업무를 수행할 때에 합리적인 이유 없이 성별 등을 이유로 구직자를 차별하여서는 아니 된다.
③ 직업능력개발훈련을 실시하는 자는 훈련대상자의 모집, 훈련의 실시 및 취업 지원 등을 하는 경우에 합리적인 이유 없이 성별 등을 이유로 훈련생을 차별하여서는 아니 된다.

42) 「근로복지기본법」 제3조(근로복지정책의 기본원칙) ② 근로복지정책을 수립·시행할 때에는 근로자가 성별, 나이, 신체적 조건, 고용형태, 신앙 또는 사회적 신분 등에 따른 차별을 받지 아니하도록 배려하고 지원하여야 한다.

43) 「직업안정법」 제2조(균등처우) 누구든지 성별, 연령, 종교, 신체적 조건, 사회적 신분 또는 혼인 여부 등을 이유로 직업소개 또는 직업지도를 받거나 고용관계를 결정할 때 차별대우를 받지 아니한다.

44) 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제22조(계약의 해지 등) ① 사용사업주는 파

있다.

그러나 성소수자의 ‘사회적 신분’ 포섭이라는 우회적 방법은 한계가 있다. ‘사회적 신분’에 성소수자가 들어가는지를 개별 법률마다 해석해야 하므로 하나의 사안마다 다툼의 여지가 생긴다. 즉, 직관적인 해석이 불가능하므로 법률을 따라야 하는 일반 국민에게 성소수자의 노동관계는 시스젠더와 동일하게 보호받아야 한다는 규범의식을 심어주기가 힘들다. 또한 부차적으로는 「근로기준법」은 구직자를 적용 대상으로 하지 않기 때문에 공무원의 임용을 제외하고는 채용 단계에서의 성소수자 차별을 막을 수 없다.⁴⁵⁾

다만, 현행 법문의 확장 해석을 통해 성소수자의 차별금지를 규정할 여지가 있다. 즉, ‘성별’에 따른 차별금지 문언에서 ‘성(性)’을 기존의 ‘남녀’라는 이분법에 국한하지 않고 기타의 ‘성(性)’을 포함하는 것이다. 그렇다면 성정체성·성적 지향은 제외하고-에 따른 고용상의 차별을 막을 법적 근거를 갖게 된다. 그러나 이러한 방식은 기존의 법문 해석의 외연을 크게 확장하는 것으로 법률을 해석하는 법원의 전향적인 판단이 필요하며, 국민이 선출한 입법부가 아닌 사법부가 사실상 입법에 가까운 해석을 내렸다는 논쟁을 낳을 수 있다.

2. 사후 구제를 위한 시정조치 검토

성소수자의 고용상 차별금지를 직접적으로 금지하고 있는 법률의 명문 규정이 없을뿐더러 그러한 차별이 일어났을 경우 피해자가 취할 수 있는 조치는 앞서 설명한 일반 민사상의 손해배상청구이다. 이는 민사법에 따라 법원의 소송 절차를 통해 구제되어 큰 비용과 시간이 소요된다. 노동관계의 차별 사건에 있어 근로자에게 사법적 구제 절차의 비용과 시간은 매우 큰 부담이 되기 때문에 개별 노동관계법은 노동위원회의 차별시정제도를 규정

견근로자의 성별, 종교, 사회적 신분, 파견근로자의 정당한 노동조합의 활동 등을 이유로 근로자파견계약을 해지하여서는 아니 된다.

45) 「채용절차의 공정화에 관한 법률」은 제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지)에서 구직자의 출신지역과 신체조건, 혼인 여부, 재산, 직계존비속의 학력·직업·재산 등을 수집하지 않을 것을 규정할 뿐 어떤 사유로 인한 차별금지를 규정하고 있지 않다.

하고 있다. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」과 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」은 비정규직(기간제 · 단시간 · 파견근로자)이라는 이유로 근로자에게 합리적인 이유 없이 고용상 차별 처우를 한다면, 남녀고용평등법은 ‘남녀’를 이유로 채용과 고용상 차별적 처우를 할 경우 해당 근로자와 구직자는 노동위원회에 차별시정을 신청할 수 있다. 노동위원회는 시정신청을 받을 경우 지체 없이 조사와 관계 당사자를 심문하고, 조정과 중재를 할 수 있으며, 차별적 처우에 해당한다면 시정명령을 할 수 있다.⁴⁶⁾

성소수자의 채용과 고용상 차별 처우에 대해 노동위원회를 이용한 차별시정 신청은 현행 법률상 불가능하다. 고용상 차별시정제도를 규정하고 있는 위의 노동관계법률 중 ‘성(性)’과 관련된 법률은 남녀고용평등법인데 해당 규정은 명문으로 차별의 원인을 ‘성별’이 아닌 ‘남녀’로 규정하고 있기 때문이다. 위에서 설명한 바와 같이 ‘성별’이라고 하면 ‘성(性)’의 의미를 남녀가 아닌 기타의 성까지 포함하는 것으로 해석할 여지가 생기지만, 명백히 ‘남녀’로 국한하였기에 해석의 외연 확장이 될 수 없다.

3. 지방자치단체의 조례 분석

법률 단계에서 성소수자의 고용상 차별을 금지하고 사전적 예방과 사후적 구제를 규정하고 있는 내용이 없다면, 지방자치단체가 정하는 조례에는 관련 내용이 있는지 찾아볼 필요가 있다. 실제 많은 입법례에서 전국 단위로 실행되는 법률 단계 이전에 지방자치단체에서 조례로 먼저 규정된 전례가 있다. 광역지방자치단체와 기초지방자치단체 중 성소수자의 고용상 차별뿐만 아니라 일반적인 차별을 금지하고 있는 조례를 제정한 곳은 없다.

다만, 고용상의 차별금지를 규정하고 있는 지방자치단체의 조례는 다수 발견된다(22개). 예를 들어 서울특별시의 ‘고용상의 차별 행위 금지 조례’는 “고용 분야에서 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역 및 국가, 용모, 혼인, 임신 · 출산, 가족 상황, 병력, 학력, 그 밖의 사유로 특정한 사람 또는 특정한 사람들이 속한 집단을 우대 · 배제 · 구별하

46) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조 이하, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조 이하, 남녀고용평등법 제26조 이하.

거나 불리하게 대우하는 행위(중립적인 기준을 적용했음에도 특정한 사람이나 집단에게 불리한 결과를 야기한 경우도 포함한다)”를 고용상의 ‘차별 행위’로 정의하고(제2조 제2호), 차별행위를 금지할 것과(제5조) 차별행위 발생 시 인권센터 또는 시 시민인권보호관에게 상담 또는 조사를 신청할 수 있다고 규정한다(제8조). 다른 지방자치단체 조례의 내용도 비슷한데, 남녀 고용평등법의 ‘남녀’와 달리 ‘성별’로 차별 사유를 규정하고 있기 때문에 문언 해석의 확장이 가능하지만, 여전히 같은 이유로 한계를 갖고 있다.

관련하여 고용의 영역을 넘어 지방자치단체의 포괄적인 ‘양성평등’ 또는 ‘성평등’에 관한 조례를 찾아보면, 역시 많은 지방자치단체에서 해당 내용의 조례를 제정하고 있다. 그러나 양성 또는 성평등이 적용되어야 할 영역에 고용을 직접 적시하는 경우가 많지 않다. 예를 들어 서울특별시의 ‘양성평등 기본 조례’를 보면, “성별에 따른 차별, 편견, 비하 및 폭력 없이 인권을 동등하게 보장받고 모든 영역에 동등하게 참여하고 대우받는 것”으로 ‘양성평등’을 정의하고 있다. 다만, ‘모든 영역’이라 하여 고용 역시 해석상 포함될 수는 있다. 그 외 고용 지원 및 촉진에 관한 몇몇 규정이 있으나, 규정에서 명문으로 그 대상을 ‘여성’으로 한정하여 성소수자가 포함될 여지를 없애고 있다. 또한 ‘양성(兩性)’이란 개념 자체가 남녀 외 성소수자를 배제한 개념이라 할 수 있다. 비교하여 ‘성평등’ 기본 조례를 보아도 많은 지방자치단체는 구체적인 조문에서 성평등을 ‘양성평등’에 국한하여 규정한다. 광주광역시 ‘성평등 기본 조례’ 등 다수가 그러하다.

다만, 조례의 제목이 ‘양성’에 국한되어 있더라도 세부적인 내용에 ‘남녀’ 또는 ‘양성’이라 규정되지 않은 여러 정책이 나온다면 성소수자를 포함하여 해석해 볼 수 있다. 가령, 위의 서울특별시의 ‘양성평등 기본 조례’ 제28조를 보면 시장·소속기관 및 투자기관의 성차별·성희롱 예방교육 등 조치 의무가 나오는데, 여기에는 ‘남녀’ 또는 ‘양성’이란 표현 대신 ‘성차별’과 ‘성희롱’이란 용어만 규정되어 있다. 따라서 시범적으로 이 규정에 근거하여 성차별·성희롱 예방교육에 성적 지향 및 성정체성을 이유로 한 차별과 희롱 예방 교육 등 조치를 추진해볼 필요가 있다.⁴⁷⁾

47) 서울특별시 양성평등 기본 조례 제28조(성차별 및 성희롱의 금지 등) ① 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 문서, 회의, 근무형태 등에서 성차별 및 성희롱

성평등 관련 규정이 성정체성에 관한 내용이라면, 성적 지향성에 관한 규정은 ‘학생인권 조례’ 또는 ‘인권보장 및 증진 조례’에서 찾아볼 수 있다. 서울특별시 은평구의 ‘인권보장 및 증진에 관한 조례’를 보면, 제2조(정의)에서 「국가인권위원회법」 제2조 제3호의 규정에 따라 ‘평등권 침해의 차별 행위’에 그 사유로 ‘성적 지향’을 포함하고 있다. 그러나 채용 또는 고용에 관한 내용은 없다.

제2절 성소수자 고용 보호 관련 해외 법제와 사례

1. 성소수자 고용 보호 관련 국제 법규

성소수자의 권리 보호 및 차별금지를 위한 입법 형태로는 앞서 설명한 바와 같이 성소수자를 포함하여 다양한 사회적 약자를 포괄하는 차별금지법과 성소수자를 특정한 차별금지법이 있다. 고용 분야에 국한하면 일반적인 고용상 성평등법이 존재한다. 그리고 성소수자의 ‘고용’ 영역에 한정하여 고용 보호 및 차별금지를 규정한 법령은 과거 영국의 규정(현 폐지)을 들 수 있다.

관련하여 먼저 국제법규를 살펴보면 국제노동기구(ILO) 협약 중 고용 차별을 금지한 대표적인 것으로 제111호 협약 ‘고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약(1958)’이 있다. 그러나 본 협약은 성소수자 보호를 위해 성

을 금지·예방하고 피해자를 보호하여야 하며, 이를 위하여 필요한 시책을 마련한다.

- ② 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 성차별 및 성희롱 사례가 발생하지 않도록 연 1회 이상의 교육을 실시하는 등 예방조치를 취하여야 한다.
- ③ 시장은 시 및 소속기관 및 투자기관에서 근무하는 공무원, 공무원, 직접 고용된 지원인력 등의 직장 내 성차별 및 성희롱 사례를 접수·처리하기 위한 창구를 운영하여야 한다.
- ④ 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 성차별 및 성희롱 사례가 발생하면 관련자에 대하여 적절한 조치를 취하여야 한다.
- ⑤ 시장·소속기관 및 투자기관의 장은 성차별 및 성희롱 피해자가 해고 또는 그 밖의 불이익한 처분을 받지 않도록 조치하여야 한다.

정체성이나 성적 지향을 차별 사유로 규정하고 있지 않다. 그 후 시대적 변화에 따라 협약이 아닌 권고 수준에서 ‘성적 지향’에 따른 차별금지가 규정에 들어왔다. 1997년의 ‘민간직업소개기관 권고(제188호)’는 ‘성적 지향’을 근거로 민간직업소개기관이 구인공고를 하거나 직업을 소개할 때 직·간접적으로 차별을 하여서는 안 된다고 규정한다.⁴⁸⁾

그 외 국제연합(UN)의 자유권위원회는 ‘성(sex)’을 이유로 한 차별금지에는 성소수자에 대한 차별금지가 포함된다고 해석하며, 사회권규약(A 규약)⁴⁹⁾의 ‘기타 지위(other status)’에 성소수자가 들어간다고 해석한다.⁵⁰⁾ 또한, 국제연합(UN)의 사회권위원회는 2016년 근로조건에 대한 일반논평에서 “성적 지향, 성정체성, 인터섹스 등을 이유로 한 차별과 괴롭힘이 금지되어야 한다”라고 발표하였다.⁵¹⁾

유럽연합(EU)은 2000년 ‘고용평등지침’⁵²⁾을 제정하였는데, 제2조에서 차별금지사유로 ‘성적 지향(sexual orientation)’을 명시하였다. 이후 유럽연합 회원국은 고용상 차별금지 관련 법률에서 성적 지향 또는 성정체성을 차별 금지 사유로 규정한다.⁵³⁾

개별 국가의 국내 법제로는 상위법으로 헌법으로 성적 지향 또는 성정체성에 대한 차별금지를 규정하는 예가 있다. 헌법에 명문으로 성적 지향에 근거한 차별금지를 규정한 국가로는 볼리비아, 에콰도르, 피지, 코소보, 몰타, 멕시코, 네팔, 포르투갈, 남아프리카 공화국, 스웨덴이 있으며, 해석을

48) 국가인권위원회, 앞의 보고서, p.94.

49) ‘경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: ICESCR)’을 말한다.

50) 국가인권위원회, 앞의 보고서, p.95; 원출처는 Constance Thomas and Catherine Weber, Information Paper on Protection against Sexual Orientation, Gender Identity and Expression and Sexual Characteristics(SOGIESC) Discrimination, ILO International Labour Standards Department, 2019.

51) 국가인권위원회, 위의 보고서, p.95; 원출처는 UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights(CESCR), General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work(article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), E/C.12/GC/23, 2016. 4. 7.

52) 원어는 “고용 및 직업에서의 평등대우를 위한 일반적 틀을 수립하는 지침(Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation)”이다.

53) 국가인권위원회, 앞의 보고서, p.96.

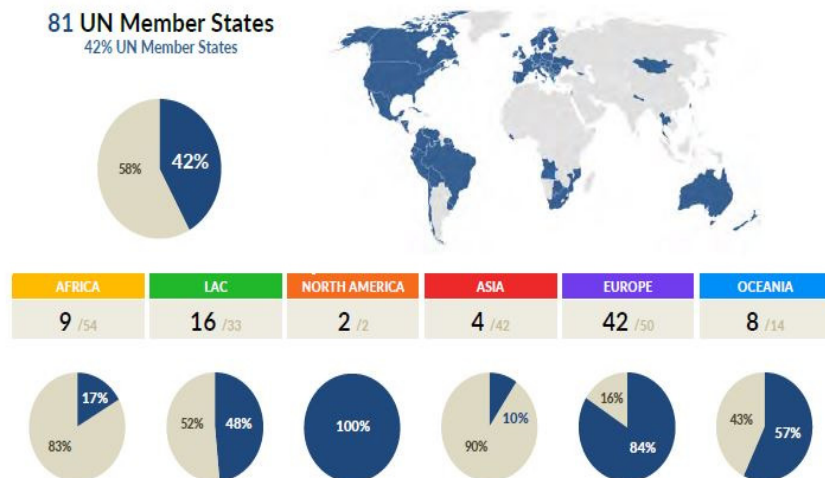
통해 헌법상 차별금지가 적용된다고 판단한 국가는 안도라, 벨리즈, 캐나다, 콜롬비아, 인도, 스위스, 태국, 튀르키예가 있다.⁵⁴⁾

법률 차원의 국가 사례를 보면, 영국은 성소수자의 고용 차별금지에 한정하여 2003년 ‘고용 평등규정(성적 지향)’⁵⁵⁾을 제정하였지만, 현재 해당 규정은 폐지되고, ‘평등법 2010’(Equality Act 2010)에 흡수되었다.

고용상 차별금지를 규정하는 일반 법률에서 ‘성적 지향’을 이유로 한 차별금지를 입법한 국가는 2020년 12월 기준 국제연합(UN) 국가 중 81개국으로 전체의 42%를 차지한다.⁵⁶⁾

[그림 5-1] 고용 영역에서 성적 지향을 이유로 한 차별금지 입법 현황

Highlights



자료 : Mendos et al.(2020), *State-Sponsored Homophobia 2020: Global Legislation Overview Update*, ILGA, p.217.⁵⁷⁾

54) 국가인권위원회, 위의 보고서, p.101; 원출처는 Thomas and Weber, 앞의 글, p.21.

55) 원어는 “The Employment Equality(Sexual Orientation) Regulations 2003”이다.

56) [그림 5-1]에서 미국이 포함되어 있으나, 후술하는 바와 같이 연방 법률로 성적 지향을 이유로 한 차별금지 규정은 없고 개별 주법에 규정되어 있다.

57) 해당 보고서 참조 및 국가인권위원회, 앞의 보고서, p.97.

성적 지향 외에 성정체성과 성별 표현을 차별금지 사유로 규정한 국가는 벨기에, 보스니아 헤르체고비나, 핀란드, 프랑스, 그리스, 몬테네그로, 노르웨이, 우크라이나가 있으며, 호주의 차별금지법은 차별금지 사유에 이 두 가지 외에도 인터섹스를 포함한다.

그 외 관련 법률이 제정되어 있고 구체적인 판결례가 제시된 일본, 대만, 그리고 미국에 대해서는 별도로 상술한다.

2. 일 본

일본의 경우 2023년 6월 23일에 ‘성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 국민의 이해 증진에 관한 법률’이 공포·시행되었다.⁵⁸⁾ 본 법률의 목적은 “성적 지향과 성정체성의 다양성에 대한 국민의 이해 증진에 관한 시책”을 추진하고, 국가와 지방자치단체의 역할 등을 규정하여 “성정체성의 다양성을 수용하는 정신을 함양하고, 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관대한 사회 실현에 기여하는 것”이다(제1조).

본 법률은 성소수자에 대한 차별금지를 규정하는 강행법규라기보다는 법률의 이름에서 알 수 있듯이 중앙정부와 지방자치단체는 국민에게 성소수자에 대한 이해를 증진시키기 위하여 다양한 시책을 추진하라는 캠페인성 법률(총 12개 조문)이다.

주요 내용을 살펴보면 먼저 정의 규정에서 ‘성적 지향’을 “연애 감정 또는 성적 감정의 대상이 되는 성별에 대한 지향성”이라 규정하고, ‘성정체성’을 “자신이 속한 성별에 대한 인식에 관한 그 동일성의 유무 또는 정도에 관한 의식”이라 정의한다(제2조).

성적 지향 및 성정체성의 다양성을 이해하기 위한 시책은 “모든 국민이 성적 지향 또는 성정체성과 관계없이 동등하게 기본적인 권을 향유하는 존엄한 개인으로서 존중받아야 한다는 이념에 따라 성적 지향 및 성정체성을 이유로 한 부당한 차별이 있어서는 안 된다는 인식 아래 상호 인격과 개성을 존중하며 공생하는 사회 실현에 이바지”하는 것을 기본이념으로 한다(제3조).

58) 일본 후생노동성, https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/index_00007.html 참조(검색일: 2024. 11. 18.).

구체적인 정부 시책의 내용으로는 매년 1회 시책의 추진 상황을 공개하고(제7조), 3년 주기의 기본계획을 수립하고(제8조), 학술연구 및 기타 필요한 연구를 추진하며(제9조), 심신 발달에 따른 교육 및 학습을 촉진하고(제10조 제1항), 관련 지식을 꾸준히 보급하고 상담제도를 정비하며(제10조 제1항), 성적 지향·성정체성 이해 증진 연락 회의를 운영하며(제11조), 가이드라인을 수립하는(제12조) 것이다.

본 법률은 국가와 지방자치단체 외에 성적 지향과 성정체성에 관한 국민의 이해 증진을 위해 사업주와 학교의 설립자에게 일정한 조치를 취할 것을 정하는데, 다만 모두 노력할 것이라는 규정으로 강행성은 없다.

이 중 노동 관련 내용을 보면, 일본의 사업주는 자신의 사업 또는 사업장에서 성적 지향 및 성정체성에 관한 이해를 돕기 위해 근로자에게 정보 제공, 교육 실행, 근무 환경에 대한 상담제도 수립 등의 조치를 취할 노력을 하여야 한다. 법문의 내용을 보면, 사업주는 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 근로자의 이해 증진을 위해 (관련 내용의) 보급·계발, 근무 환경의 정비, 상담 기회의 확보 등을 추진하여야 하고(제6조 제1항), 사업주는 앞서의 학술연구 등의 성과를 근로자에게 정보 제공, 교육 실시, 보급·계발, 근로 환경에 관한 상담제도의 정비, 기타 필요한 조치를 취하도록 노력하여야 한다(제10조 제2항).

동 법률 제12조에 따른 일본의 가이드라인 내용은 아직 발간되지 않은 것으로 보인다.⁵⁹⁾ 그러나 참조할 수 있는 가이드라인으로 일본의 후생노동부는 2019년 ‘직장에서의 다양성(diversity) 추진 사업’을 실행하였는데, 이듬해 ‘다양한 인재가 활약할 수 있는 직장 환경에 관한 기업의 사례집·성적 마이너리티에 관한 대처 사례’라는 자료집을 발간하였다.⁶⁰⁾

자료집의 개략적인 내용을 보면, 먼저 발간 목적을 “성적 지향·성정체성에 관한 기본적인 정보와 사회에서의 시책, 이미 노력하고 있는 기업의 노력 의미와 노력 사례를 소개하여, 기업과 근로자의 성적 지향·성정체성에

59) 일본 내각부, <https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/news.html>(검색일 : 2024. 11. 18.).

60) 일본 후생노동성, https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/0000088194_00001.html(검색일 : 2024. 11. 18.).

관한 이해를 촉진하고, 성소수자 당사자를 포함한 다양한 인재가 활약할 수 있는 직장 환경을 정비하는 것"이라고 한다. 구체적인 기업 사례로 다음과 같은 7가지를 들고 있다.

첫째, 기업 내 정책 수립 및 홍보와 추진 체계를 구축한 사례이다. 취업규칙에 성적 지향·성정체성에 관한 차별금지를 명시하고, 추진 체계로 인사담당 부서 내 성적 지향·성정체성에 관한 담당자를 정하여 대응하였다.

둘째, 교육 및 홍보를 통한 이해도를 향상한 사례이다. 간부 회의에서 성소수자(LGBT)에 대해 매회 20분 정도씩 몇 차례에 걸쳐 LGBT 관련 용어와 실태를 공부하고, 다시 간부는 받은 교육을 직원 조회에서 소개하였다. 그리고 사업장 내 인트라넷에 세미나 동영상을 업로드한 기업도 있었다.

셋째, 상담제도를 구축한 사례이다. '다양성(diversity) & 포용(inclusion) 추진실'을 상담 창구로 운용하거나, 외부 상담 창구를 관련 단체에 위탁하였다. 괴롭힘 상담 창구와 복리후생제도 상담 창구를 같이 활용한 예도 있으며 모두 익명으로 문의가 가능하였다.

넷째, 채용 및 근무 시 노력에 관한 사례이다. 채용 정책에서 차별하지 않음을 명시하고 입사지원서에 성별란을 두지 않았으며, 면접관을 위한 가이드라인을 수립하여 커밍아웃 강요 금지 및 커밍아웃을 받았을 때의 대처 방법 등을 규정하였다.

다섯째, 복리후생에 관한 노력 사례이다. 혼인에 준하는 관계에 있는 동성 커플이나, 이성과 동성을 불문하고 사실혼 관계에 있는 직원에게 '결혼 휴가'를 부여하고 '결혼 축하금' 및 '출산 축하금'을 지급하였다. 이러한 인사 절차를 외주화(outsourcing)하여 다른 직원들의 눈치를 보지 않고 제도를 이용하도록 한 기업도 있었다.

여섯째, 트랜스젠더 직원이 일하기 좋은 직장 환경 조성에 관한 사례이다. 일반직은 복장으로 유니폼이 있으나 2019년부터 바지 스타일을 도입한 예가 있으며, 화장실 이용에 대해서는 성인지에 따라 원하는 화장실을 사용할 수 있도록 하였다. 그리고 통칭명 사용이나 건강검진은 개별적으로 대응하도록 하였다.

일곱째, 직장 내 지원 네트워크를 구축한 사례이다. 교육 수강 등 성적 지향과 성정체성 이해에 관한 활동에 어떤 형태로든 참여한 직원에게 앨라이

(Ally, 성소수자를 이해하고 지원하려는 사람) 스티커를 배포하였다.

3. 대 만

대만은 ‘직장 내 성평등법’을 제정(2023. 8. 16. 최종 개정)하여 시스젠더 뿐만 아니라 성소수자까지 노동관계상의 차별을 금지하고 있다.⁶¹⁾ 일반적인 차별금지법에서 독립된 고용차별금지법 제도를 채택한 것이다. 본 법률은 모두 40개 조항으로 구성되어 있다. 먼저 제6조의1에서 관할 당국은 근로감독 항목에 성희롱 예방 및 통제뿐만 아니라 성별 및 성적 지향에 따른 차별금지도 포함할 것을 규정한다. 그리고 구체적인 사업주의 성소수자 보호 의무는 입사·노무·인사-훈련-복리후생-임금-퇴사(해고) 순으로 다음과 같다.

첫째, 사업주는 입사 지원자 또는 근로자의 모집, 선발, 채용, 배치, 업무 분담, 성과 평가 또는 승진에 있어 성별 또는 성적 지향을 이유로 차별해서는 안 됨을 명시한다(제7조).

둘째, 사업주는 근로자를 위한 교육, 훈련 또는 기타 유사한 활동을 조직하거나 제공함에 있어 성별 또는 성적 지향을 이유로 차별해서는 안 된다(제8조).

셋째, 사업주는 근로자를 위한 복지 조치를 마련하거나 제공할 때 성별 또는 성적 지향을 이유로 차별해서는 안 된다(제9조).

넷째, 사업주는 임금을 성별 또는 성적 지향을 이유로 차별적으로 지급해서는 안 된다(제10조).⁶²⁾

61) 본 법률의 원어명은 ‘性別平等工作法(성별평등공작법)’이다. 법제처 세계법제정보센터, https://world.moleg.go.kr/web/wli/lgsInfoReadPage.do?1=1&searchPageRowCnt=10&A=A&AST_SEQ=297&searchType=all&searchNtnl=&searchLgsCode=&CTS_SEQ=3976; 대만 법무부, <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030014>(검색일: 2024. 11. 18.).

62) 참고로 제10조는 그 외에도 “동일한 업무를 수행하거나 동일한 가치를 지닌 근로자에게는 동일한 임금을 지급해야 한다”라는 ‘동일가치노동 동일임금 원칙’을 제시하고, 단서로 “다만, 연공서열, 상별, 성과 또는 성별이나 성적 지향에 기인하지 않는 기타 정당한 사유를 이유로 임금을 차별하는 경우에는 그러하지 아니하다”라고 규정한다.

다섯째, 사업주는 퇴직, 정리해고, 퇴사 및 해고와 관련하여 성별 또는 성적 지향을 이유로 근로자를 차별적으로 대우해서는 안 된다(제11조).

그리고 또 하나 중요한 것이 증명책임의 전환이다. 근로자 또는 입사 지원자가 차별적 대우 사실을 설명하면, 사업주가 해당 근로자 또는 입사 지원자가 종사하는 직무가 성별 또는 성적 지향에 따른 차별이 아니라는 것을 증명하여야 한다(제31조).

고용차별금지법 외에도 대만은 고용서비스법인 ‘취업복무법(就業服務法)’에서 고용서비스의 균등한 제공을 규정하는데 차별금지 사유로 성적 지향을 규정한다.⁶³⁾ 동법은 “모든 국민에게 평등한 고용기회를 보장하기 위하여 사업주는 인종, 계급, 언어, 사상, 종교, 정당, 국적, 출생지, 성별, 성적 지향, 나이, 결혼, 용모, 신체적 또는 정신적 장애, 별자리, 혈액형 또는 이전 노동 조합 가입 여부를 이유로 입사 지원자나 근로자를 차별해서는 안 된다”라고 규정한다(제5조).

4. 미 국

미국은 성소수자의 고용 차별을 금지하는 연방 법률은 없지만 주 법률은 존재한다. 2020년 기준으로 “21개 주, 2개의 준주, 워싱턴 DC는 공공 및 민간 분야에서 성적 지향과 성정체성에 기반한 차별을 금지”한다고 한다. 위스콘신 1개 주는 “성적 지향에 대한 보호 수준으로 제한을 두고, 12개 주는 공공기관으로 한정하고” 있는데, 다시 “이들 중 8개 주는 성적 지향과 성정체성 모두에 대한 보호를 제공하고 있는 반면, 나머지 4개주는 성적 지향에 대해서만 보호를 제공”한다고 한다.⁶⁴⁾

2020년 6월 미국 연방대법원은 *Bostock v. Clayton County* 사건에서 민권법 제7편(title VII)이 규정하는 성(sex)을 이유로 한 차별금지에는 성적 지

63) 법제처 세계법제정보센터, https://world.moleg.go.kr/web/wli/lgsInfoReadPage.do?A=A&searchType=all&searchText=%25EC%2584%259C%25EB%25B9%2584%25EC%258A%25A4&searchPageRowCnt=50&searchNtnlCls=1&searchNtnl=TW&pageIndex=1&CTS_SEQ=4743&AST_SEQ=297; 대만 법무부, <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0090001>(검색일 : 2024. 11. 18.).

64) 국가인권위원회, 앞의 보고서, p.95.

향(sexual orientation)에 따른 것도 포함한다고 판시하였다. 개략적인 사실관계는 다음과 같다.⁶⁵⁾ 조지아주의 클레이턴 카운티 내 아동복지과에서 일하던 제럴드 보스톡(Gerald Bostock)은 동성애자 야구동호회 리그에 참여한 후 해당 기관 소속으로 더 이상 근로자 신분을 유지할 수 없는 부적절한 행동을 하였다는 이유로 해고되었다. 그리고 뉴욕주의 엘티튜드 익스프레스(Altitude Express)라는 회사는 도널드 자르더(Donald Zarda)가 스스로 동성애자임을 밝히자, 그 후 그를 해고하였다. 그 외 미시간주의 해리스 푸너럴 홈즈(Harris Funeral Homes)사는 입사 이후 의사로부터 성전환 권유를 받은 에이미 스테판스(Amy Stephens)가 앞으로 성을 전환하여 여성으로서 일하고 싶다는 의사를 밝히자, 그 후 해고하였다. 해고된 당사자 또는 그 유족들은 민권법 제7편의 성을 이유로 한 차별금지에 해당한다는 이유로 각각 소송을 제기하였는데, 각각 항소법원에서 다른 결론이 나왔다. 보스톡의 재판을 맡은 제11구역 항소법원은 민권법 제7편이 근로자가 동성애자라는 이유로 사업주의 해고를 금지하지 않는다고 판단하였지만, 자르더 유족의 재판을 담당한 제2구역 항소법원은 성적 지향에 기반한 차별이 민권법 제7편에 위배된다고 판단하였다. 그리고 스테판스 유족의 재판을 진행한 제6구역 항소법원 역시 민권법 제7편이 사업주는 근로자의 성전환을 이유로 한 해고를 할 수 없다고 판결하였다.

이렇게 항소법원의 판단이 엇갈린 가운데 연방대법원은 다수의견(법정의견)과 소수의견이 갈렸는데⁶⁶⁾, 다수의견은 ‘성적 지향’을 이유로 한 차별은 ‘성(sex)’에 따른 차별을 필연적으로 수반한다고 한다. 가령 사업주가 동성애자를 해고한다면 “모든 면에서 실질적으로 동일한 남성 근로자와 여성 근로자가 있을 때 만일 남성 근로자가 남성에게 끌리는 특성을 갖고 있다는 점을 유일한 이유로 그를 해고한다면, 여성 동료에게는 허용되는 특성으로 그를 차별하는 것”이라고 판시한다.⁶⁷⁾ 즉, 사업주가 “근로자의 성별에 기반

65) 이하의 사실관계는 김영진(2021), 「성소수자의 성적 지향에 따른 고용차별-미국 연방대법원 Bostock v. Clayton County 판결의 평석을 중심으로」, 『외법논집』 45 (1), 한국의국외대학교 법학연구소, pp.52~53.

66) 이하, 연방대법원의 다수의견과 소수의견의 내용은 김영진, 위의 논문, p.54 및 pp.56~57을 요약함.

67) 여성이 남성을 좋아하는 것은 허용되지만, 남성이 남성을 좋아하는 것을 해고

을 두고 해고할 근로자를 의도적으로 선별하는 것으로 이때 근로자의 성별이 해고의 직접적 원인이 된다”라고 한다. 남성에서 여성으로 성전환을 하려는 근로자를 해고한 사안에서도 이 역시 “출생 시 여성의 정체성을 가진 동료 근로자에게는 허용되는 특성으로 출생 시 남성의 정체성이 있었던 자를 의도적으로 차별하는 것에 해당한다”라고 하였다. 이 경우 역시 “근로자의 개인적 성별이 해고 결정에서 확실한 역할을 한다”라는 것이다.

이에 반해, 소수의견(알리토(Alito) 대법관)은 다수의견이 “실상은 법원이 입법을 한 것과 마찬가지로 비판”하였다. 그리고 다수의견과 달리 “성적 지향이나 성정체성에 의한 차별은 그 자체로 성별에 의한 차별을 수반하지 않는다”라고 주장하는데, 사업주는 “개별 지원자 또는 근로자의 생물학적 성별을 고려하지 않은 채 동성애자 또는 트랜스젠더를 고용하지 않는 정책을 충분히 구현할 수 있다”라고 한다. 또한, 민법권 제7편이 제정된 1964년 기준으로 ‘성(sex)’은 성적 지향이나 성정체성을 포함하지 않았다고 본다. 소수의견은 다수의견에 의한 결정이 사회적으로 광범위한 파급효과를 가져와 “사생활을 비롯한 개인적 자유, 종교의 자유, 언론의 자유 등을 위협할 소지가 있다”라고 주장한다. 가령, “화장실이나 욕실, 라커룸에 대해 트랜스젠더가 자신이 식별하고 있는 성별로 배정된 공간을 사용할 자격이 있다고 주장하는 경우”를 제시한다.

또 다른 소수의견(캐비노(Kavanaugh) 대법관)은 “성적 지향으로 인한 고용 차별을 금지하기 위해서는 민권법 제7편을 결국 수정해야 하고, 그 수정의 책임은 입법 과정상 의회와 대통령에게 있을 뿐이며 법원은 헌법상 권한 분리에 따라 그 역할을 담당하지 않는다”라고 의견을 제시하였다. 즉, ‘성(sex)’과 ‘성적 지향’ 또는 ‘성정체성’은 문언의 의미가 다르다는 견해이다.

5. 해외 법제의 시사점

이상 살펴본 주요 국제규범과 해외 국가의 입법례에서 해당 법규의 내용을 직접 살펴볼 수 있었던 일본과 대만, 그리고 미국 연방대법원의 판례에

사유로 한다면 성별 간 차별이 발생한다는 뜻이다.

서 얻을 수 있는 시사점은 다음과 같다.

일본의 경우 일반적인 고용상 차별금지법에서 성소수자를 보호하는 방식이 아니라 성소수자의 고용 분야에 특정하여 관련 법률을 제정하였다는 것이 매우 특색 있다. 그러나 직접적인 차별금지 규정은 없고 성소수자의 이해 증진에 관한 국가·지방자치단체 및 사업주의 의무를 규정하고 있다. 이는 성소수자의 고용상 차별을 금지함으로써 강행법규로 강력하게 보호하기 보다는 강제성이 약한 시책 또는 사업주의 조치로 권리를 보장하는 측면이라 할 수 있다. 성소수자 차별에 대한 사후적 구제보다는 사전적 예방조치에 입법 목적이 있다 볼 수 있다. 이러한 접근방식은 어떻게 사업주의 해당 조치를 자발적으로 끌어낼 수 있을지 한계가 있지만 사업주에게 의무를 부담시키는 것이 아니기에 입법 자체는 용이한 면이 있다.

대만의 경우 일반적인 고용상 성차별금지법 내 성소수자의 차별금지를 규정하고 있다. 일본과 비교하여 강행법규로 하여 성적 지향을 이유로 차별 처우를 할 경우 벌칙 규정을 두고 있다(제38조의1). 이는 성소수자의 고용상 차별을 강력하게 규제한다는 점에서 일본보다 진일보하였다고 평가된다. 다만, 한국을 포함하여 보통 다른 국가들도 성적 지향에 따른 차별을 막기 위한 사업주의 의무 규정 등 사전적 예방조치가 미흡하지만, 고용상 성차별 금지법을 제정하고 그중 성적 지향을 그 사유로 규정한 만큼 사전 예방조치가 있었으면 하는 아쉬움이 남고, 이러한 한계점은 향후 우리 입법에 반영하여야 한다.

미국의 경우 연방대법원은 연방 법률에서 성소수자의 고용상 차별금지 규정이 없어 민권법 제7편의 성(sex)에 따른 차별금지 규정을 확장 해석한다. 이는 현행 법률의 사각지대를 메워 주는 해석으로 법원이 시대의 필요에 따라 사회적 약자 보호를 위해 법률을 현대에 맞게 탄력적으로 해석하여 입법의 취지를 살린 것으로 생각된다. 그러나 소수의견이 지적인 대로 이러한 해석은 문언의 사전적 의미를 확대한다는 측면에서 지속적인 논쟁을 낳을 수 있다. 따라서 입법이 제정되기 전까지의 과도기적인 상황으로 인식되어야 하며 입법부가 시급히 관련 법률을 만들어야 타당하다.

일본과 대만의 법제, 그리고 미국 연방대법원의 판결례는 제각기 장단점을 갖고 있다. 이러한 장단점을 살려 구체적으로 성소수자의 노동권 보호를

위해 갖추어야 할 국내 법제의 방향과 내용을 제시하면 다음과 같다.

제3절 성소수자의 노동권 보호를 위한 국내 법제의 방향과 내용

1. 국내 법률 제·개정 방향과 내용

성소수자의 노동권 보호를 위한 법제의 개편 방향은 거시적으로는 헌법의 개정부터 시작하여 일반적인 차별금지법과 성차별금지법, 그리고 독립적인 고용차별금지법의 제정을 생각할 수 있다. 그리고 일본의 경우처럼 성소수자에 대한 일반 국민의 이해 증진을 위한 개별 법률도 생각할 수 있다.

이 중 어느 하나만 제·개정한다고 해서 성소수자의 미흡한 노동관계 보호가 해결될 것으로 생각하지 않는다. 여러 계층의 법규에서 각기 성소수자의 노동관계를 보호하는 ‘중층적인 보호 구조’가 필요하다. 따라서 헌법을 상위로 하여 여러 법이 순차적으로 제·개정되어야 한다.

먼저 헌법 제11조 제1항 평등 조항에 있어 법문은 남녀라는 표현을 쓰지 않고 ‘성별’이라고만 표현하고 있다. 해석론으로 ‘성별’의 ‘성’에 성적 지향과 성정체성을 포함시켜 성소수자를 차별로부터 보호할 수 있으나, 보다 명확한 해석을 위해서 개정 헌법은 ‘성별’에서 ‘성별(성적 지향 및 성정체성을 포함)’이라고 규정하는 것을 제안해 볼 수 있다.

현재 우리는 일반적인 차별금지법을 제정하지 않고 있다. 현재 「국가인권위원회법」 제2조 제3호에서 ‘평등권 침해의 차별 행위’를 정의하고 이러한 차별이 일어날 경우 국가인권위원회에 진정을 할 수 있도록 규정한다. 그러나 본 법률은 그 이름대로 국가인권위원회의 조직과 진정 절차를 담고 있을 뿐, 평등권 침해, 즉 차별 행위를 금지하고 공공과 민간 분야에서 규정을 준수하도록 하는 강행규정은 아니다. 일반적인 차별금지법은 성적 지향과 성정체성뿐만 아니라 “성별, 장애, 나이, 언어, 출신 국가, 출신 민족, 인종, 국적, 피부색, 출신 지역, 용모 등 신체조건, 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족

및 가구의 형태와 상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 학력, 고용형태, 병력 또는 건강 상태, 사회적 신분 등”을 이유로 한 차별을 금지한다.⁶⁸⁾ 차별금지법은 이러한 사유로 “고용, 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설·의료서비스·문화 등의 공급이나 이용, 교육기관의 교육 기회 및 교육 내용, 참정권 등 행정서비스 및 수사 재판상의 차별 예방을 위한 조치, 성별 등을 이유로 한 차별금지 등”의 영역에서 합리적인 이유 없이 차별하여서는 안 된다고 규정한다.⁶⁹⁾

고용 분야를 넘어선 일반적인 성차별금지법 역시 아직 제정되지 않았다.⁷⁰⁾ 과거 20대 국회에서 김상희 의원 대표발의 ‘성차별·성희롱의 금지와 권리구제 등에 관한 법률안(의안번호 2012683, 2018. 3. 26. 발의)’과 전해숙 의원 대표발의 ‘성차별·성희롱의 금지 및 권리구제 등에 관한 법률안(의안번호 2019374, 2019. 3. 25. 발의)’가 제안되었으나 양 법안 모두 성별에 성적 지향 또는 성정체성을 명문으로 포함하지 않아 성소수자까지 보호하는 법률이라 평가할 수 없다.

노동관계에 국한하여 볼 때 대만과 같은 일반적 고용차별금지법 또한 존재하지 않는다. 고령자고용법이 연령에 따른 노동관계 차별금지를, 남녀고용평등법이 성별을 이유로 한 노동관계 차별금지를 규정하고 있으나, 전자는 차별 사유가 연령에 국한되며, 후자는 차별의 사유인 성별도 ‘남녀’로만 제한하여 해석하는 한계가 있다.⁷¹⁾

이것을 극복하기 위해서는 남녀고용평등법의 대대적인 개정이 필요하다. 법률명의 변경(예 : 성고용평등법 또는 고용상 성차별금지법)부터 시작하여 차별의 사유인 성별에 성적 지향과 성정체성을 포함하며, 법조문 곳곳에 있

68) 차별 사유는 장혜영 의원 대표발의, ‘차별금지법안(의안번호 211116, 2020. 6. 29. 발의)’의 문언을 발췌하였다. 제21대 국회에는 이외에도 일반적인 차별금지법안으로 이상민 의원 대표발의, ‘평등에 관한 법률안(의안번호 2110822, 2021. 6. 16. 발의)’과 권인숙 의원 대표발의, ‘평등 및 차별금지에 관한 법률안(의안번호 2112330, 2021. 8. 31. 발의)’이 있었으나 모두 임기만료폐기되었다.

69) 차별금지의 영역 역시 장혜영 의원 대표발의, ‘차별금지법안(의안번호 211116, 2020. 6. 29. 발의)’의 문언을 발췌하였다.

70) 전술한 바와 같이 남녀고용평등법은 고용 분야에서의 성차별을 금지하고 있다.

71) 예를 들어 남녀고용평등법 제7조(모집과 채용) 제1항은 “사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다”라고 한다.

는 ‘남녀’에 제한된 문구를 개정할 필요가 있다. 독자적인 법률의 제정이 아닌 남녀고용평등법의 개정을 제안하는 이유는 남녀고용평등법이 채용부터 시작하여 임금, 복리후생, 교육·배치·승진 등, 그리고 정년·퇴직·해고에 이르기까지 노동관계에서 차별이 발생할 수 있는 다양한 영역을 예정하고 있기 때문이다. 그리고 이러한 사용자와의 관계에서뿐만 아니라 직업능력 개발 및 고용 촉진, 그리고 일·가정 양립 지원에 따른 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 등의 제도를 누릴 수 있다는 것이다. 또한, 성차별시정을 노동위원회에 신청할 수 있으므로 구제 효과의 실효성도 담보할 수 있다.

결론을 내리자면, 헌법 개정을 통해 평등권의 영역을 확장하여 차별 사유로서의 ‘성(性)’에 ‘성적 지향’과 ‘성정체성’을 포함할 것, 포괄적인 차별금지법을 제정하는 것이 필요하지만, 사회구성원의 이해와 동의를 더 많이 받기 위해서는 과도기적으로 고용 분야에서의 차별금지법을 우선 제정하는 것이 좋다고 생각한다. 고용 분야의 차별금지법은 현행 남녀고용평등법을 전면 개정하는 방향으로 나아가야 한다. 이러한 중층적인 보호 체계를 갖추어 노동관계 내 성소수자의 노동을 보호할 수 있다고 판단된다.

그렇다면 이러한 포괄적 차별금지법 또는 고용상 차별금지법에 들어가야 할 구체적인 내용을 분석하면 다음과 같다.

2. 제21대와 제22대 국회의 관련 입법안 분석

제21대 국회에서 포괄적인 차별금지법과 고용상 차별금지법이 발의된 현황을 살펴보면, 포괄적인 차별금지법 제안으로 장혜영 의원의 ‘차별금지법안’(의안번호 211116, 2020. 6. 29. 발의), 이상민 의원의 ‘평등에 관한 법률안’(의안번호 2110822, 2021. 6. 16. 발의), 박주민 의원의 ‘평등에 관한 법률안’(의안번호 2111964, 2021. 8. 9. 발의), 그리고 권인숙 의원의 ‘평등 및 차별금지에 관한 법률안’(의안번호 2112330, 2021. 8. 31. 발의) 등이 있다. 고용상 차별금지법안으로는 제안된 것이 없고, 몇몇 ‘근로기준법 개정안’에서 차별금지 사유로 다양한 ‘고용형태’를 포함하는 내용이 있었으며, ‘일하는 사람’의 노동권 보호를 위한 법안에서 일하는 모든 사람은 ‘성(性)’을 이유로 차별받지 않을 것을 규정하고 있다. 예를 들어 장철민 의원의 ‘일하는 사람

의 보호 등에 관한 법률안’(의안번호 2118363, 2022. 11. 22. 제안)과 이수진 의원의 ‘일하는 사람의 권리보장에 관한 법률안’(의안번호 2118266, 2022. 11. 16. 제안) 등이 있다.

먼저 포괄적 차별금지법안 중 장혜영 의원안이 정의 규정을 꼼꼼히 규정하고, 고용 분야에서 구체적인 내용을 담고 있어 살펴보면 다음과 같다. 장혜영 의원의 ‘차별금지법안’은 제2조(정의) 제1호에서 ‘성별’이란 “여성, 남성, 그 외에 분류할 수 없는 성을 말한다”라고 하여 기존 남녀에 국한된 성(性) 개념의 외연을 확장하였으며, ‘성적 지향’이란 “이성애, 동성애, 양성애 등 감정적·호의적·성적으로 깊이 이끌릴 수 있고 친밀하고 성적인 관계를 맺거나 맺지 않을 수 있는 개인의 가능성을 말한다”라고 규정한다. 그리고 ‘성별정체성’이란 “자신의 성별에 관한 인식 혹은 표현을 말하며, 자신이 인지하는 성과 타인이 인지하는 성이 일치하거나 불일치하는 상황을 포함한다”라고 정의한다. 법률안 제3조(금지대상 차별의 범위)에서는 차별금지의 사유에 성적 지향과 성정체성을 명문으로 규정하여 고용 영역에서 합리적인 이유 없이 분리·구별·제한·배제·거부하거나 불리하게 대우하는 것을 차별금지의 대상으로 한다. 본 법률안에 따라 차별금지의 의무 주체로 고용 분야의 사업주를 특정하여 성별·성적 지향·성정체성을 이유로 모집·채용상의 차별을 금지하며(제10조), 근로계약상의 차별은 무효로 본다(제11조). 역시 같은 이유로 근로조건, 임금·금품 지급, 임금 외의 금품 지급, 교육·훈련, 배치, 승진, 해고·퇴직, 노동조합 활동, 직업소개에서의 차별을 금지한다(제10조에서 제20조). 차별행위가 발생할 경우 국가인권위원회에 진정하여 시정명령을 받을 수 있으며(제41조와 제42조), 악의적인 차별행위로 인해 손해가 발생할 경우 징벌적 손해배상을 인정한다(제51조). 다만, 차별행위로 인한 형사처벌 규정은 없다.

제22대 국회에서는 아직 포괄적인 차별금지법안과 고용상의 차별금지법안이 발의되지 않은 것으로 관찰된다.

3. 소 결

성소수자의 노동권 보호를 위한 국내 입법의 방향으로 포괄적인 차별금

지법과 고용상 차별금지법의 제정을 제안하였다. 다만 사회 제반 분야를 모두 아우르는 포괄적 차별금지법의 제정에는 많은 시간이 필요하다는 판단에 먼저 고용 분야에 한정하여 고용상 차별금지법의 제정 방향으로 현재의 남녀고용평등법을 전면 개정하여 '성고용평등법' 또는 '고용상 성차별금지법'부터 만들 것을 생각할 수 있다. 그리고 성고용평등법에는 다음과 같은 내용이 들어가야 한다.

첫째, 차별 사유로서의 '성별'에 '성적 지향'과 '성정체성' 외 기타 논의를 거쳐 그 외의 성소수자의 개념에 포함될 수 있는 내용을 포함하여야 한다.

둘째, 성소수자의 채용과 고용상 차별금지 및 일터에서의 원활한 생활을 위해 사전적 예방조치가 규정되어야 한다. 이러한 예방조치는 일본의 '성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 국민의 이해 증진에 관한 법률'이 참고될 수 있다. 사업주는 채용에 있어 구직자에게 성소수자에 대한 차별이 없음과 성소수자가 걱정 없이 일할 수 있는 친화적 근무 환경 조성에 노력하고 있음을 알리도록 노력해야 하며, 재직 근로자에게는 성소수자와 함께 원활히 근무할 수 있도록 관련 정보 제공과 교육 실행, 그리고 상담(고충) 제도를 만들 것이 권고된다.

셋째, 성적 지향과 성정체성 등을 이유로 한 고용상 차별금지의 영역을 세분화하여 구체적으로 규정하여야 한다. 여기서는 장혜영 의원의 포괄적 차별금지법안 중 고용 분야의 관련 내용을 받아들일 수 있다. 직업알선과 채용 과정부터 시작하여 근로계약 체결 시와 근로조건, 임금, 복리후생, 인사, 퇴직(해고), 교육·훈련, 노동조합 활동 등 구체적인 내용을 규정하여 성적 지향과 성정체성을 이유로 한 차별이 발생하지 않도록 하여야 한다.

넷째, 차별금지 규정이 강행법규가 되기 위해서는 차별금지를 법문으로 선언하는 데 그쳐서는 안 되고 민·형사상의 제재와 구제 절차가 있어야 한다. 민사상으로는 차별 행위에 대한 손해배상이 가능함을 명문으로 확인하여야 하며, 악의적으로 차별 행위가 발생했을 때는 징벌적 손해배상도 규정할 수 있다. 그리고 차등에 합리적인 이유가 있어 차별금지 사유가 되지 않음을 증명할 책임은 사업주에게 두어야 한다.

다만, 차별 행위에 대해 형사처벌을 할 것인가에 대해서는 신중한 접근이 필요하다. 현재 장애와 연령에 국한하여 직접적인 차별금지를 규정하고 있

는 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」(이하 ‘장애인차별금지법’이라 한다)과 고령자고용법을 보면, 장애인차별금지법은 제49조 제1항에서 “이 법에서 금지한 차별 행위를 행하고 그 행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우 법원은 차별을 한 자에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처할 수 있다”라고 규정하고, 동 조문 제2항에서 ‘악의적’임을 판단할 때에는 ① 차별의 고의성, ② 차별의 지속성 및 반복성, ③ 차별 피해자에 대한 보복성과 ④ 차별 피해의 내용 및 규모를 고려해서 판단할 것을 내용으로 한다. 고령자고용법은 제23조의3 제1항에서 근로자가 연령 차별 행위에 대해서 진정, 자료 제출, 답변, 증언, 소송, 신고 등을 하였다는 이유로 해당 근로자에게 해고나 징계 등 불리한 처우를 할 경우 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처할 것을 규정한다. 이 규정은 고용상 연령차별에 대해 직접적으로 처벌하는 것은 아니고, 동 조문 제2항에서 모집과 채용 분야에 국한하여 연령을 이유로 합리적인 이유 없이 구직자 또는 근로자를 차별할 때에는 500만 원 이하의 벌금에 처할 것을 규정한다.

이렇게 장애인차별금지법과 고령자고용법에서는 각각 장애와 연령을 이유로 한 차별에 형사처벌을 하고 있다. 그러나 고용상 성차별금지법은 성적 지향과 성정체성 외에도 장애, 연령, 언어, 출신 국가, 출신 민족, 인종, 종교, 사상 또는 정치적 견해, 학력, 고용형태 등 매우 광범위한 차별금지 사유를 포함하고 있다. 장애나 연령과 같이 한정된 차별금지 사유에 대해서는 차별 행위를 하는 사업주가 그것을 인식할 수 있지만, 아직 포괄적인 차별금지 사유에 대한 교육이 미흡한 상태에서 사업주에게 매우 넓은 범위의 차별금지 사유를 규정하여 형사처벌을 가할 경우 근로자 보호라는 입법 목적을 달성하는 것에는 충실할지라도 과잉 입법이라는 지적이 있을 수 있다. 따라서 차별금지 사유를 인식하고 실천하는 사회적 인식이 보다 성숙할 때까지는 잠정적으로 형사처벌 규정은 보류하는 것이 좋을 듯하다.

마지막으로 채용 과정에서 또는 직장 내 성적 지향 또는 성정체성을 포함한 차별금지 사유로 인해 불이익이 발생할 경우 노동위원회의 현행 차별시정 제도를 이용하여 이해당사자 간 조정과 중재를 담당하고 시정명령을 내릴 수 있도록 하여야 한다.

제 6 장 결 론

제1절 글을 맺기에 앞서

“한국 사회에서는 남성-이성애자-비장애인-대졸-군필-중산층이 보편이자 기준이다”(홍재희, 2018). 이 “기준”이 “보편”적인 것은 사회적 ‘다수’를 차지하기 때문이기도 하다. 반대로 사회적으로 ‘소수’인 집단은 ‘사회적 소수자’이면서 “계급적으로나 경제적으로 열세이며 힘의 우위에서 불평등한 조건에 놓여 인권을 보장받지 못”(홍재희, 2018)할 가능성이 크다. 이 연구는 이른바 ‘사회적 소수자’가 어떻게 그 힘의 ‘열위’ 속에서도 노동시장에 나와 구직 과정부터 시작되는 여러 불평등한 조건을 감수하고 있는지를 확인하고자 하는 문제의식에서 출발하였다.

사회적 소수자라 할 때, 흔히 여성, 장애인, 이주노동자 등 외모나 신체, 장애, 성, 나이, 인종, 국적 등에서 쉽게 구분되는 사람을 가리킨다. 하지만 성소수자는 남성이나 여성이라는 이분법의 경계에 있으면서 그 이분법 속에 숨어있어야만 하는 존재이다. 이들은 언뜻 보기에는 장애인이나 이주노동자처럼 사회적 소수자로 비치지 않을지도 모른다. 그렇다고 해서 이들이 “보편이자 기준”의 삶을 살아가고 있을까 라는 의문에서 사회적 소수자 연구의 첫 번째 대상으로서 우리는 성소수자를 삼았다.

앞선 외국의 연구가 보여주고 있듯이, 그리고 우리가 만난 성소수자의 고

백에서 확인하였듯이 이들은 “불평등한 조건” 속에서 고용과 노동을 경험하고 있었다. 물론 우리가 만난 사람들이 ‘전형적인’ 성소수자라 할 수 있는가에 확답하기는 어렵다. 왜냐하면 숨어서 말하고 싶지 않은 성소수자도 있을 테고, 또 방송매체에서 이전과 달리 활약을 하는 성소수자 연예인처럼 사회적으로 인정을 받는 사람도 있기 때문이다. 그렇다고 하더라도 우리는 우리가 만난 사람들의 증언과 하소연을 경솔하게 생각하지 않는다. 이들이 살고 있는 그 불평등한 삶이 그들의 ‘실상’이기 때문이다. 그리고 이들은 그 넓은 성소수자 스펙트럼의 어딘가에 위치하기 때문이기도 하다. 이러한 점에서 이 보고서는 첫걸음을 뗀 아기와 같으며, 따라서 남은 과제도 많다. 이는 다음의 절에서 정리해 보기로 한다.

글을 맺기에 앞서 이 얘기는 꼭 하고 싶다. ‘성소수자가 당신 옆에 있다’(제4장 참조)는 말처럼 이 연구를 시작하기 전까지만 하더라도 우리도 우리 옆에 성소수자가 있다는 인식을 그다지 하지 못하고 있었다. 성소수자는 우리 곁이 아니라 어디 떨어진 곳에서 외롭게 버티고 있다고만 생각했을지도 모르겠다. 인구의 약 3%가 성소수자라는 OECD의 조사 결과를 그대로 적용해 본다면(제2장 참조), 우리의 직장 동료 가운데 적어도 1명 이상은 성소수자일지도 모른다. 그 동료는 그동안 우리의 말과 행동 속에서 어떠한 생각을 하고 있었을까? 이 연구가 시작됨을 알았을 때, 그 동료는 마음속으로 환영하였을까? 그리고 지금도 우리의 연구 진행을 지켜보고 있지 않을까? 연구가 진전되고 있다는 소식이 들리지 않음에 초조감과 실망을 가지고 있지는 않았을까? 그리고 이 연구보고서가 출판되었을 때, 그 동료는 어떤 기대로 첫 장을 열어볼까? 조금이나마 안도감을 느끼게 될까? 이제는 우리가 초조함 속에 조그마한 기대를 가지게 된다. 이 보고서는 바로 그 동료에게 미안한 마음을 담아 헌정하고자 한다. 우리가 만났던 성소수자들에게도 이 자리를 빌려 감사의 뜻을 드리고자 한다.⁷²⁾ 그들이 이 보고서를 어떻게 평가해 줄지도 매우 궁금하다.

마지막으로 한마디만 더 한다면, 이 연구의 출발점은 2014년 6월 베를린 중심가에서 벌어졌던 ‘크리스토퍼 거리의 날(Christopher Street Day)’ 행사

72) 제2장 문헌조사를 위해 많은 논문과 연구보고서를 수집하는 데 도움을 준 김기성 전문보조원(한국노동연구원)에게도 감사의 뜻을 전달하고자 한다.

에 내걸린 플래카드의 글귀이다. “Wir Sind : 100% Mensch!! Wir Atmen, Leben und Lieben Genauso Wie Ihr!(우리는 100% 인간입니다! 우리도 당신 처럼 숨 쉬고, 살아가며, 사랑합니다)”. 바로 아래의 사진이다. 이 플래카드를 본 연구책임자가 언젠가 꼭 이 연구를 하고 싶다는 마음이 들었던 순간이다. 10년이 걸렸다.⁷³⁾

[그림 6-1] 2014년 6월 베를린 크리스토퍼 거리의 날에 걸린 플래카드



자료 : 연구책임자인 이승렬이 찍은 사진(2014. 6. 21.).

73) 2002년 한·일 월드컵 열기가 뜨겁던 여름 3개월간 일본에 파견으로 체재하면서 우연히 만났던 어느 일본인 트랜스젠더에게도 이 보고서 출판 소식을 알려 주고 싶다. 그분이 연구책임자에게는 처음 마주한 성소수자이며, 그분의 평온한 모습에서 그리고 그분이 출석하던 일본인 교회의 모든 사람이 그분을 교회 일원으로서 스스럼없이 받아들이는 태도에서 그동안 가지고 있었던 편견에서 벗어날 수 있었다.

제2절 남은 과제

성소수자 상징은 여섯 색깔의 무지개이다. 빨강(삶), 주황(치유), 노랑(태양), 초록(자연), 파랑(예술·조화)⁷⁴⁾, 보라(정신)로 이루어진다. 이 상징에 비추어 남은 과제를 6가지로 정리해 보고자 한다. 과제를 색의 의미와 연결 짓기는 어려워 색깔과는 무관하게 과제를 순서대로 나열하기로 한다.

그리고 부록에 소개된 일본의 「성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 국민의 이해 증진에 관한 법률」에서 국가(제4조), 지방자치단체(제5조), 사업주(제6조)로 역할 주체를 명확히 하고 있듯이 우리도 국가(정부), 사업주, 동료로 구분하여 알아보기로 한다. 물론 지방자치단체와 시민의 역할도 있을 것이나 우리는 고용과 노동을 주제로 하고 있는 만큼 지방자치단체는 국가에, 시민은 동료에 포함하면 될 것이다.

[과제 1 : 법률 제·개정(국회·정부의 역할)]

이미 제5장에서 제안하였듯이 헌법 개정과 포괄적인 차별금지법 및 고용상 차별금지법 제정이 필요하지만, 상당한 시간이 소요될 것을 감안하여 고용상 차별금지법을 제정하도록 한다. 우선 남녀고용평등법을 전면 개정하여 ‘성고용평등법’이나 ‘고용상 성차별금지법’을 제정하도록 한다. 법에 담아야 할 내용은 이미 제5장에서 설명하였으므로 여기에서는 생략하도록 한다. 물론 지난 국회에서 발의되었던 차별금지법안을 반대하는 여론도 여전하다. 성고용평등법이나 고용상 성차별금지법을 제정하고자 할 때도 이 반대 여론이 예상된다. 따라서 제정에 앞서 먼저 학계를 중심으로 하는 논의가 이루어지고, 이 논의와 함께 노사정이 주축이 되는 사회적 대화가 충분히 이루어지도록 하는 분위기 조성이 수반되어야 한다.

관련 법률의 제·개정은 사회보험법에도 영향을 미칠 수 있다. 지난 7월

74) 7색기가 6색기로 바뀌면서 파란색(예술)과 남색(조화)이 파란색으로 통합되었다고 한다.

대법원에서 동성 동반자의 건강보험 피부양자 자격을 인정해야 한다는 판결이 나온 만큼 이는 건강보험 행정에도 변화가 있었다. 이와 같은 움직임은 고용보험법에도 영향을 미칠 수 있다. 물론 아직 민법이 개정되지 않은 상황이지만, 앞으로 동성애 부부의 혼인이 합법화되고, 이와 함께 자녀 입양도 합법화될 경우에는 입양과 관련된 휴가 부여와 급여 지급, 육아휴직 급여 지급 등의 개정이 필요하게 될 가능성이 있다.

[과제 2 : 성소수자에게 안전한 일터 환경 만들기(정부 · 사업주 역할)]

제4장에서 설명하였듯이 성소수자에게 안전한 일터 환경 조성은 성증립 화장실 만들기부터 시작하여야 할 것이다. 이것이야말로 직장이 성소수자를 지지하는 명확한 신호이기 때문이다. 하지만 성증립 화장실은 기존의 건물에서 개조하여 설치하기란 쉽지 않다. 따라서 신축 건물을 우선으로 하되 공공기관에서 신축하는 경우에는 성증립 화장실 설치를 적극 권장하도록 한다. 기존 건물에서 성증립 화장실로 개조하는 경우에 정부 지원을 검토해 보아야 한다. 산업안전보건법에서 ‘근로환경의 개선’에 해당하는 것으로 간주하여 ‘클린사업장 조성지원 사업’에 포함하는 방안도 가능하다. 이를 통하여 일정 금액을 지원할 수 있도록 한다. 물론 시스템더, 특히 여성 시스템더의 경우에 성증립 화장실에 대한 불안감이 있을 수 있는 만큼 성증립 화장실 이용 방법을 제작, 홍보하는 것도 수반하여야 한다. 직장에서 노사협의체를 통하여 의견 수렴을 거침으로써 시스템더도 자연스럽게 받아들이는 문화를 사전에 형성하는 것도 필요하다.

그리고 조직 내 심리상담실, 건강관리실 설치 지원 또한 검토해 보아야 한다. 제3장에서 제시된 것처럼, 성소수자의 차별 경험과 스트레스의 부정적 영향력은 신체 건강, 정신 건강, 가정생활에 이르기까지 다양하게 발현되는 것으로 나타났지만, 기업 내 보호 장치는 매우 미흡한 수준이다. 각 기관은 조직 내 심리상담실, 건강관리실 등 소수자 특수 스트레스의 부정적 영향을 완화해 줄 수 있는 시설 설치 확대를 적극적으로 검토해 볼 필요가 있다. 관련 시설의 설치와 운영을 위한 정부 차원의 지원 또한 다양한 방식으로 논의될 필요가 있다. 상시근로자 수 300인 미만의 중소기업은 근로복지공단에서 제공하는 근로자지원프로그램(EAP) 서비스⁷⁵⁾ 이용도 가능하다.

[그림 6-2] 대만의 성중립 화장실



자료 : 송민수가 찍은 사진(2024. 10.).

물론 근로복지공단 EAP 서비스에서 성소수자 지원 전담을 위한 상담 창구 개설도 필요하며, 전문가 양성도 수반되어야 할 것이다.

아울러 인사제도와 관행의 개선이 필요하다. 채용 과정에서 성소수자를 배제하거나 이들에게 차별적인 면접이 이루어지지 않도록 하는 장치가 마련되어야 하고, 직장 내에서도 보이지 않는 차별이 있지 않은지를 늘 점검

75) <https://welfare.comwel.or.kr/default/page.do?mCode=D010010010>(검색일 : 2024. 12. 18.).

하여야 한다. 복리후생은 제3장에서 언급되었듯이 성소수자가 비성소수자보다 혜택을 받기 어려운 구조로 되어 있는 만큼 복리후생에서 제외되는 성소수자에게는 별도의 혜택을 부여하는 방안을 검토해 볼 만하다. 이는 성소수자에게 평등성이 보장되는 기업문화 속에서 생산적으로 일을 할 수 있는 분위기를 조성에 도움이 될 것이다.

그리고 근무 환경에서는 성소수자를 대상으로 하는 아웃팅이 일어나지 않도록 하는 장치가 필요함과 더불어 직장 내 괴롭힘에서 성소수자 대상의 괴롭힘이 있는지를 주의 깊게 관찰할 필요가 있다. 물론 이를 위하여 인사담당자를 대상으로 하는 특별 교육도 실시하여야 한다.

〈표 6-1〉 다양성 친화형 인사 제도 및 관행

구분	인사 제도와 관행
채용	- 리쿠르터와 면접위원에 대한 차별방지 및 다양성 관련 교육 정도 - 리쿠르터와 면접위원 구성의 다양성 정도 - 지원자 인력 구성 대비 선발된 인력 구성의 편중 여부 - 다양한 배경의 인력을 채용하려는 노력 정도(예: 이공계 여성인력 채용)
교육훈련	- 교육투자(비용 및 시간) 배분의 형평성 - 다양성 인식 교육(예: 성인지 교육, 장애인 인식 개선 교육) - 이문화에 대한 이해와 적응 및 이문화간 의사소통 교육 - 소수 인력 및 비동질적 집단을 위한 맞춤형 프로그램 및 경력개발 - 포용적 리더십 개발
배치 및 승진	- 인력구성비용 대비 관리자(고위직) 승진 비율(유리천장) - 직종별 종사자의 특정 집단 배치 또는 풀림 여부(유리벽) - 다양한 인력의 직무수행 가능성을 높이는 직무설계
평가	- 평가 기준 기술 방식의 편견 제거 정도(예: 성인지감수성 반영) - 소수집단을 고려한 평가 운영
보상	- 집단 간 임금격차의 타당성(예: 성별 임금격차, 외국인 임금수준) - 직무, 역량, 성과와 무관한 차이로 인한 차별적 대우 정도 - 집단성과급제(성과에 대한 공동 책임과 보상)
참여	- 다양한 배경을 가진 인력들의 고충에 대한 청취 정도 - 경영진 및 관리자의 소수집단과의 소통 정도 - 다양한 배경을 가진 집단의 의사결정 참여 정도
근무방식	- 근무 시간과 장소의 유연성(예: 성별, 연령대별 선호도 차이 반영 가능) - 소수집단의 유연근무제 사용 정도
복리후생	- 법정 복리후생제도 제공 배제 집단 여부 - 모성보호 및 돌봄지원 제도 도입과 활용(임신, 출산, 육아 지원제도) - 복리후생 프로그램의 다양성과 유연성(선택 범위 및 맞춤형 활용 가능성) - 특정 집단의 니즈를 고려한 복리후생 프로그램(예: 외국인을 위한 구내식당 메뉴, 고국방문 항공권, MZ 세대가 선호하는 프로그램)
근무환경	- 언어적, 신체적 괴롭 방지(예: 괴롭, 폭행) - 특정 집단에 대한 적대적 분위기, 집단 따돌림 현상 제거 - 고충처리제도 사용의 용이성과 익명성 보장 - 집단별 특성을 고려한 물리적 작업환경 제공(예: 장애인 작업 가능 환경 제공(점자 안내, 이동 수단, 시설), 외국인을 위한 안내판과 게시물) - 특정 집단을 포용하고 환영하는 직장 분위기 조성(심리적 작업환경)
노사관계	- 노조의 소수집단 보이스 반영 및 대변 - 소수집단의 요구에 대한 유연하고 개방적인 대응

자료 : 성상현(2022), pp.92~93.

나아가서 정부는 ‘다양성, 형평성, 포용(Diversity, Equity, Inclusion : DEI)’의 문화를 기업이 수용·실천할 수 있도록 노사발전재단을 통하여 관련 프로그램을 개발, 컨설팅하도록 하고, 이에 대한 지원을 강구하는 것도 필요하다. 이를 통하여 기업 내에 열위의 노동자들이 소외되지 않고, 안전하고 즐겁게 일할 수 있는 문화를 만들 수 있도록 하여야 한다. DEI는 <표 6-1>과 같이 구성된다.

[과제 3 : 성 다양성 교육 실시(정부·사업주·동료·노동조합)]

위에서 남녀고용평등법의 전면 개정이 필요하다고 언급하였지만, 현재 직장 내 성희롱 예방 교육은 동법 제13조에 따라 실시되고 있다. 이 때문에 성소수자 보호와 관련한 교육 프로그램이 개발되어 있지 않다. 비록 법의 전면 개정이 필요하다고 하더라도 현재의 법 테두리 안에서도 충분히 성소수자를 보호하는 성 다양성 교육이 가능할 것이다. 따라서 정부는 직장 내 성희롱 예방 교육을 성 다양성 교육으로 확장하는 교육 프로그램을 개발하여 보급하도록 하고, 사업주도 이에 맞추어 교육을 실시하여야 한다. 아울러 직장 동료는 이 교육을 성실히 받도록 하고, 실천하도록 하여야 할 것이다.

사업자/관리자를 대상으로 한 정기 교육 또한 중요한 과제다. 제3장에서 제시된 것처럼, 최고경영자를 포함한 관리자급의 성소수자에 대한 인식과 태도는 조직문화 형성에 막대한 영향을 미친다. 사업자/관리자는 성소수자들의 니즈와 어려움을 사전에 파악하고, 성소수자 보호를 위한 다양한 방법을 숙지할 필요가 있다. 사업주/관리자들을 대상으로 성소수자에 대한 기초 지식, 건강하게 일할 권리, 주요 사례, 관련 법제도, 피해 예방과 치유 방안 등에 대한 정기 교육이 필요하며, 좋은 사용자로서의 의무 준수 여부에 대한 사회적 관심이 요구된다.

노동조합의 협력도 필요하다. 노동조합원의 적극 참여를 독려하도록 하고, 관련 교육 프로그램 개발에도 노동조합이 참여할 필요가 있다. 노동조합은 사측과 긴밀하게 협의하여 직장 내 성소수자 보호를 위한 정책 수립, 관련 교육 및 지원 프로그램에 관한 사항 결정, 성소수자의 심리적/신체적 건강 문제 조기 발견 및 조치 등 전 과정에 주도적으로 참여해야 할 것이다. 단

체협약에도 이를 반영하는 노력도 필요하다.

성 다양성 교육 프로그램은 한국고용노동교육원이 관련 단체의 협조를 얻어 개발하고, 제공하도록 하는 방안이 가능하리라 본다. 제4장에서 설명한 민주노총의 교육자료를 참고하면 좋을 것이다.

그리고 기업의 성평등 모범 사례를 수집, 정리하여 매뉴얼을 제작하고, 이를 적극 홍보함과 동시에 성 다양성 교육의 교재로 사용하는 것도 필요하다. 제3장에서 언급된 바와 같이, 조직 특성은 성소수자들의 삶에 큰 영향을 미친다. 조직, 제도, 관계적 특성에 따라 특수한 조직문화가 형성되고, 성소수자가 경험하게 되는 고충의 양상, 상황별 대처요령도 달라질 수 있다. 이와 같은 측면에서, 업종, 규모, 주요 서비스 등을 고려한 유형별 매뉴얼이 제공될 필요가 있다.

기업의 모범사례 수집 또한 중요한 과제다. 모범사례를 통해 많은 기업들이 성공적으로 포용적 조직문화를 구현한 방법을 배우고, 적용할 수 있다. 아울러, 모범사례는 업계 표준을 설정하는 데 유용한 도구다. 기업들은 모범 사례를 참고해 자신들의 기준을 높일 수 있으며, 기업의 성장과 지속 가능성을 높일 수 있다.

대만의 앞선 경험은 우리에게 다양한 함의를 제공한다. 성소수자들은 노동시장에서뿐 아니라 소비자로서도 중요한 집단이다. 성소수자가 소비하는 이른바 ‘핑크머니(Pink Money)’⁷⁶⁾의 규모는 점차 커지고 있으며, 성소수자를 포용하는 경영철학에 동의하는 열성적인 소비자들도 늘고 있다 (Achylurdyeva et al., 2021 : 657). 변화하는 비즈니스 문법에 따라 경영철학을 정비하고, 이를 적극 홍보하는 대만 기업들도 늘고 있다. 대만 동지 핫라인 협회(Taiwan Tongzhi Hotline Association)에서 운영하는 포용적 사업장 사례 모음집(홈페이지)을 참고해 볼 수 있다.

76) 성소수자의 구매력을 나타내며, 이를 ‘Dorothy dollar’라 하기도 한다. 두 용어 모두 성소수자 집단의 경제력을 나타낸다고 하겠다.

[그림 6-3] 대만의 포용적 사업장 사례 모음집(홈페이지)



자료: Taiwan Tongzhi Hotline Association, <https://inclusive-workplace.tw/>(검색일: 2024. 9. 21.).

[과제 4 : 통계 작성 추진(정부)]

통계는 국내 성소수자가 어느 정도 존재하는지, 이들이 어떠한 상황에서 일을 하며, 만족하고 있는지, 어떠한 직업력을 형성하고 있는지, 직장 내의 차별적 요인은 없는지 등을 확인하기 위하여 반드시 필요하다. 캐나다 사례와 같이 인구조사에서 실시할 수만 있다면 최상이겠지만, 현재의 한국 상황으로 볼 때, 이를 사회적으로 수용하기는 많은 시간이 걸릴 것이다. 가능

한 방안은 통계청의 경제활동인구조사 특별조사(부가조사)로 실시하는 것이나 이 또한 결코 쉽지 않을 것으로 예상된다. 그렇다고 하더라도 미래에 대비하여야 하는 만큼 통계청이 전문가의 협조를 얻어 조사 방안을 개발할 것을 권고한다. 이 조사 방안에 기초한 시범조사 실시도 검토해보는 것이 좋겠다. 사실 매년 통계청이 사회조사를 실시하고 있고, 사회조사 항목에 장애인 차별 관련 조사 항목이 있는 만큼 사회적 소수자에 대한 차별 항목으로 확대하도록 하고, 여기에 본인이 사회적 소수자에 해당하는지를 함께 조사하는 방안도 가능하리라 본다.

만일 통계청 주관의 전국 단위 조사가 현실적으로 많은 시간을 필요로 한다면, 공공연구기관에서 작성되는 패널조사, 예를 들면 한국노동연구원의 노동패널조사, 한국보건사회연구원의 한국복지패널조사, 한국여성정책연구원의 여성가족패널조사 등에서 부가조사로 실시하는 방안도 가능하다. 세 연구원이 경제인문사회연구회 소속인 만큼 공동으로 조사 방안을 논의하는 과정을 거치는 것도 생각해 볼 수 있다. 조사 내용은 제2장에서 소개한 이호림 외(2022)를 참고로 하면 될 것이다. 이 패널 조사에서는 성소수자 실태를 파악하는 것도 필요하지만, 시스템더가 성소수자에게 가지는 인식과 인식의 배경을 파악하는 데도 도움이 되리라 본다. 아울러 장기적 관찰을 통하여 성소수자의 직업력, 경제활동의 변화 과정을 파악할 수 있음과 더불어 성소수자 대상의 인식 변화, 이 변화의 동인을 관찰할 수 있을 것이다. 이는 아래에서 제기하는 성소수자 대상 연구의 중요한 기초자료 생산에 필요한 과제이다.

[과제 5 : 연구(정부 · 공공연구기관)]

일본의 「성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 국민의 이해 증진에 관한 법률」 제9조에서 “국가는 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 학술 연구 기타 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 국민의 이해 증진에 관한 시책의 수립에 필요한 연구를 추진하여야 한다”고 하고 있듯이 우리도 정부가 연구 예산을 편성하도록 하고, 공공연구기관을 비롯하여 한국연구재단 지원을 통한 연구를 추진하도록 할 필요가 있다.⁷⁷⁾ 이때 위에서 제안한 것처럼 공공연구기관의 패널조사에서 성 다양성 관련 조사가 실시되면,

이를 적극적으로 연구에 활용하는 것도 바람직하다. 경제인문사회연구회에서 협동연구과제로서 매년 최소 1건 이상의 성소수자 관련 연구를 추진하는 것도 좋은 대안이다. 해외 성평등 관련 실태와 제도 수집, 국내외 기업의 성평등 문화 사례 수집, 청소년 성소수자 연구, 동성 부부(가구)의 경제활동과 생활 실태, 성소수자 차별에 따른 사회적 비용, 성소수자 친화적 사회안전망 설계 등의 연구가 가능할 것이다.

[과제 6 : 성소수자 도움 창구 설치(정부 · 노조)]

마지막 과제로서 고용노동부의 노동권익센터가 성소수자 지원단체와 협력하여 성소수자 전담 노동권익센터를 설치할 것을 제안한다. 이 노동권익센터와 노동조합의 협력도 필요하다. 특히 노동권익센터와 노동조합을 통해 접수되는 성소수자 피해 사례와 해결 사례를 정리하여 현장에 보급함으로써 성소수자 피해가 재발하지 않도록 하는 장치를 마련하는 데도 도움이 될 것이다.

외국의 사례에서 알 수 있듯이 청소년 성소수자도 결코 적지 않다. 이 가운데 아르바이트를 하면서 차별과 적절하지 못한 처우로 신체적 · 정신적 고통을 겪는 청소년 성소수자도 있으리라 추측된다. 청소년은 성인과 비교할 때, 도움을 받을 수 있는 환경도 열악한 데다 본인들이 신고를 하기 어려워하는 상황에 있기도 하다. 청소년 아르바이트 대책에서 반드시 성소수자 문제도 함께 고려하여야 할 것이다.

제3장의 사례 연구에서도 확인된 것처럼 수도권과 비교할 때, 비수도권의 경우에는 열악한 상황에 있는 성소수자의 고충처리 기구도 매우 부족한 실정이다. 비수도권의 성소수자 도움 창구 설치에 중앙정부와 지방정부가 공동으로 대응하여야 한다. 부산광역시 서면에 위치한 퀴어문화협동조합 ‘홍예당’(<https://hydbusan.com/>)은 모범사례 중 하나다. 홍예당은 비수도권 성소수자와 앨라이들을 위한 다양한 사회서비스를 제공하고 있다. 비수도권 성소수자들이 소외되지 않고 주체가 되어 즐길 수 있는 문화 거점 공간, 건전한 아지트 확보를 위한 정부의 관심과 노력이 필요하다.

77) 거액의 예산이 필요하다는 것이 아니다. 연구 예산의 일부를 성소수자 연구에 우선하도록 하는 계획 수립과 실행으로 충분하다.



베를린 Nollendorfplatz 전철역 벽면에 부착된 나치에 희생된 동성애자 추모 표식. 나치는 남성 동성애자에게 핑크색의 역삼각형을, 여성 동성애자에게 검은색의 역삼각형을 붙이게 하였다고 한다. 연구책임자인 이승렬이 찍은 사진(2014. 5. 14.)으로 더 이상 성소수자를 사회적 희생양으로 만들지 않도록 하는 바람을 담는다.

참고문헌

- 곽이경(2014), 「노동조합은 일터의 성소수자 평등을 위해 무엇을 할 수 있나?」, 『LGBT(레즈비언, 게이, 바이섹슈얼, 트랜스젠더)가 평등한 일터를 만들기 위해 요구되는 변화들』, 세계노동절기념 성소수자노동권 토론회 자료집(2014. 5. 9.), pp.33~43.
- 국가인권위원회(2021), 『성소수자 차별 관련 해외 입법동향 및 사례연구』, 연구용역보고서.
- 김보라미(2022), 「성소수자에 대한 전역처분 취소판결의 쟁점 및 의의 : 고 변희수 하사 판결(대전지방법원 2020구합104810)의 평석을 중심으로」, 『젠더법학』, 한국젠더법학회 14 (1), pp.27~50.
- 김수경(2019), 「소수자 정책과 인권담론 : 고용허가제와 차별금지법 사례 분석」, 『사회과학 담론과 정책』 12 (1), 경북대학교 사회과학연구원, pp. 85~110.
- 김영진(2021), 「성소수자의 성적지향에 따른 고용차별 : 미국 연방대법원 Bostock v. Clayton County 판결1)의 평석을 중심으로」, 『외법논집』 45 (1), 한국외국어대학교 법학연구소, pp. 49~75.
- 김용민(2020), 「성전환 수술 부사관 강제 전역의 의미와 과제」, 『법학논총』 27 (1), 조선대학교 법학연구원, pp.225~264.
- 김종빈 · 고태은 · 한인정(2022), 「트랜스젠더 노동 경험 연구 : 생존을 위한 터전 짓기」, 『비판사회정책』 77, 비판과 대안을 위한 사회복지학회, pp.7~49.
- 김종현 · 이승길(2020), 「차별금지법안의 쟁점과 개선방안」, 『사회법연구』 42, 한국사회법학회, pp.383~444.
- 김정혜(2019a), 「고용상 성적지향 차별 및 괴롭힘 연구 : 여성 성소수자의 경험을 중심으로」, 『민주법학』 70, 민주주의법학연구회, pp.203~240.
- _____(2019b), 「성소수자의 노동 : 혐오와 차별의 일상과 위태로운 노동권」,

- 한국성소수자연구회, 『무지개는 더 많은 빛깔을 원한다 : 성소수자 혐오를 넘어 인권의 확장으로』, 창비, pp.67~91.
- 김지선 · 윤효정 · 신윤정(2022), 「성소수자의 직업 경험에 관한 주제 문헌 분석 연구(Scoping Review) : 2017년도 이후 국외 문헌을 중심으로」, 『진로교육연구』 35 (3), 한국진로교육학회, pp.29~65.
- 김태환(2021), 「성적지향에 기초한 차별에 관한 연구 : 국내법 사례를 중심으로」, 『인권연구』 4 (1), 한국인권학회, pp.47~100.
- 도재형(2019), 「임금에서의 균등대우원칙 : 대법원 2019. 3. 4. 선고 2015두46321 판결」, 『노동법연구』 제47호, 서울대노동법연구회.
- 로빈 던바(2022), 『프렌즈』, 어크로스.
- 박다윤 · 최재성(2024), 「사회복지 프로그램 지속성에 관한 사례연구 : 발달장애 지원 공모사업에 나타난 프로그램 지속요인을 중심으로」, 『한국사회복지학』 76 (3), pp.123~154.
- 박수미 · 류정순 · 신경아 · 조주은 · 최상림(2006), 『한국 여성노동자의 현실과 여성노동운동』, 한국노동연구원.
- 박종혁(2020), 「인적자원관리 강도와 구성원 태도에 관한 연구」, 『전문경영인연구』 23 (4), pp.269~286.
- 성낙인(2023), 『헌법학』(제23판), 법문사.
- 성상현(2022), 「한국 기업의 다양성관리 현황과 발전 방향」, 『인사조직연구』 30 (3), 한국인사조직학회, pp.79~106.
- 유경준 · 황수경(2005), 『노동시장에서의 차별과 차이』, 한국개발연구원.
- 윤효정 · 김지선 · 이가희 · 신윤정(2023), 「트랜스젠더 및 젠더 논바이너리(TGNB)의 차별 경험에 관한 합의적 질적 연구」, 『한국심리학회지』 35 (1), 한국심리학회, pp.251~291.
- 이경(2009), 「노동권, 이제 놓치지 않겠다!」 행성인 웹진(2009. 8. 7.)<https://lgbtpride.tistory.com/143>(검색일 : 2024. 6. 15.).
- _____(2011), 「성소수자 노동권의 두 가지 미래 : 고용평등과 참여평등을 향해」, 『2011년 1월 LGBT 인권포럼』, 발표문.
- 이나경 · 최홍배(2020), 「일본 LGBT에 관한 노동 문제와 법 정책 과제 : 후생노동성의 '직장에 있어서 다이버시티 추진사업'과 상담내용을 중심으로

- 로」, 『노동법논총』 50, 한국비교노동법학회, pp.805~843.
- 이승현(2022), 「트랜스젠더 차별과 차별금지법의 쟁점 : 차별금지사유를 중심으로」, 『이화젠더법학』 13 (1), 이화여자대학교 젠더법학연구소, pp. 115~152.
- 이지현(2014), 「한국에서 차별금지법 제정에 있어서 성적지향을 둘러싼 갈등과 전망」, 『중앙법학』 16 (3), 중앙법학회, pp.107~139.
- 이현욱(2022), 「국내 트랜스젠더 군 복무 관련 법제 분석 및 개선 방향 제언 : 사례 연구를 중심으로」, 『기초법학연구』 1, 서울대학교 법학연구소 법이론연구센터, pp.135~166.
- 이호림 · 이혜민 · 주승섭 · 김란영 · 엄윤정 · 김승섭(2022), 「국가 대표성 있는 설문 조사에서의 성소수자 정체성 측정 필요성 : 국내외 현황 검토와 측정 문항 제언」, 『비판사회정책』 74, 비판과 대안을 위한 사회복지학회, pp.175~208.
- 임종률 · 김홍영(2024), 『노동법』(제21판), 박영사.
- 장서연 · 김정혜 · 김현경 · 나영정 · 정현희 · 류민희 · 조혜인 · 한가람(2014), 『성적지향 · 성별정체성에 따른 차별 실태조사』, 국가인권위원회.
- 정성조 · 김보미 · 심기용(2024), 「청년 성소수자의 차별 경험 및 사회적 욕구와 법정정책 함의」, 『젠더법학』 15 (2), 한국젠더법학회, pp.103~150.
- 정성조 · 이나영(2018), 「보이지 않는 군인들 : 한국 군대 내 동성애 혐오와 성소수자 정체성」, 『문화와 사회』 26 (3), 한국문화사회학회, pp.83~145.
- 희정(2019), 『퀴어는 당신 옆에서 일하고 있다 : 당신이 모르는, 그러나 이미 알고 있는 사람들』. 오월의 봄.
- 민주노총(2023), 『민주노총 평등수칙 해설서』.
- _____ (2018), 『성소수자와 함께 평등한 일터 만들기』.
- 성소수자 노동권모임(2011), 『나, 성소수자 노동자』, 평등한 사랑! 평등한 노동! 성소수자 노동권모임 두 번째 이야기마당 자료집(2011. 11. 11.).
- 소유(2016), 「행성인 노동절 피켓으로 보는 성소수자노동권 이슈들」, 행성인 웹진(2016. 5. 7.), <https://lgbtpride.tistory.com/1217>(검색일 : 2024. 6. 5.).

전국금속노동조합 보도자료(2021. 12. 21.), 「단체협약 이 정도는 답아야 : 금속노조 신규사업장 단체협약 체결 기준인 모범단협 7년 만에 전면개정, 개정법조항에 맞게 바꾸고 시대 변화 반영해 인권과 안전 조항 대폭 강화」.

한국게이인권운동단체 친구사이(2014), 『한국 LGBTI 커뮤니티 사회적 욕구조사 최종보고서』.

한국행정연구원(2021), 『2021년 사회통합실태조사』.

홍예당, <https://hydbusan.com/>(검색일 : 2024. 6. 19.).

홍재희(2018), 「혐오를 찍어내는 사회」(국가인권위원회 인권, <https://www.humanrights.go.kr/webzine/webzineListAndDetail?issueNo=7602813&boardNo=7602803>(검색일 : 2024. 12. 7.).

민주노총, <https://nodong.org/index.php?mid=apeal&category=7649084>(검색일 : 2024. 7. 3.).

_____, https://nodong.org/about_kctu/7649058(검색일 : 2024. 7. 3.).

법제처 세계법제정보센터, https://world.moleg.go.kr/web/wli/lgsInfoReadPage.do?1=1&searchPageRowCnt=10&A=A&AST_SEQ=297&searchType=all&searchNtnl=&searchLgsCode=&CTS_SEQ=3976(검색일 : 2024. 11. 18.).

_____, https://world.moleg.go.kr/web/wli/lgsInfoReadPage.do?A=A&searchType=all&searchText=%25EC%2584%259C%25EB%25B9%2584%25EC%258A%25A4&searchPageRowCnt=50&searchNtnlCls=1&searchNtnl=TW&pageIndex=1&CTS_SEQ=4743&AST_SEQ=297(검색일 : 2024. 11. 18.).

전국금속노동조합, https://kmwu.kr/bbs/board.php?bo_table=ce_B46&wr_id=58(검색일 : 2024. 7. 5.).

한국노동조합총연맹, <http://inochong.org/rule/229442>(검색일 : 2024. 7. 3.).

행동하는성소수자인권연대, 「2009. 11. 전국노동자대회 유인물 ‘성소수자 차별 없는 일터 만들기」, https://lgbtpride.or.kr/xo/data_docs/2633

(검색일 : 2024. 6. 30.).

경향신문(2021. 2. 9.), 「트랜스젠더 차별하는 ‘홀수와 짝수의 세계’… 인권위, 국가차원 첫 실태조사」, <https://www.khan.co.kr/article/202102091200021>(검색일 : 2024. 12. 8.).

법률신문(2024. 7. 20.), 「동성 동반자도 건보 피부양자로 인정… 배우자에 ‘동성’도 포함해야 하나?」, <https://www.lawtimes.co.kr/news/200003>(검색일 : 2024. 12. 8.).

한겨레(2023. 3. 31.), 「트랜스젠더가 겪는 ‘복합 차별’이 우울·불안 높인다: 오늘 15번째 ‘국제 트랜스젠더 가시화의 날」, <https://www.hani.co.kr/arti/society/women/1085976.html>(검색일 : 2024. 12. 8.).

한국일보(2022. 1. 28.), 「성소수자 위한 ‘직장’은 없다 … 10명 중 7명 정체성 숨겨」, <https://www.hankookilbo.com/News/Read/A2022012720310000392>(검색일 : 2024. 12. 8.).

Achyldurdyeva, Jennet and Wu, Lifan and Datova, Nurbibi(2021), “Understanding LGBT individuals’ employment environment in Taiwan : a relational framework perspective. Equality, Diversity and Inclusion”, *An International Journal*, pp.656~684.

Aksoy, Cevat Giray, Christopher S. Carpenter, Jeff Frank and Matt L. Huffman(2018), “Gay Glass Ceilings : Sexual Orientation and Workplace Authority in the UK”, IZA Discussion Paper Series, 11574.

Aldén, Lina, Mats Hammarsted and Hanna Swahnberg(2020), “Sexual Orientation and Job Satisfaction : Survey-Based Evidence from Sweden”, *Journal of Labor Research* 41, pp.69~101.

Association for Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Issues in Counseling (2009), “ALGBTIC Competencies for Counseling LGBTQIA.”

Badgett, M. V. Lee(1995), “The Wage Effects of Sexual Orientation Discrimination,” *Industrial and Labor Relations Review* 48 (4), pp. 726~739.

- Badgett, M. V. Lee, Christioper S. Carpenter and Dario Sansone(2021), "LGBTQ Economics", *Journal of Economic Perspectives* 35 (2), pp.141~170.
- Black, Dan. A, Hoda R. Makar, Seth G. Sanders and Lowell J. Taylor(2003), "The Earnings Effects of Sexual Orientation", *Industrial and Labor Relations Review* 56 (3), pp.449~469.
- Bowen, D. E., and C. Ostroff(2004), "Understanding HRM-firm performance linkages : The role of the "strength" of the HRM system", *The Academy of Management Review* 29 (2), pp.203~221.
- Bränström, Richard, Jurgita Narusyte and Pia Svedberg(2023), "Sexual-orientation differences in risk of health-related impaired ability to work and to remain in the paid workforce : a prospective population-based twin study", *BMC Public Health* (23), pp.1~8.
- Devís-Devís, José, Sofía Pereira-García¹, Alexandra Valencia-Peris, Anna Vilanova and Javier Gil-Quintana(2022), "Harassment disparities and risk profile within lesbian, gay, bisexual and transgender Spanish adult population : Comparisons by age, gender identity, sexual orientation, and perpetration context", *Frontiers in Public Health* 10, pp.1~14.
- Drydakis, Nick(2009), "Sexual Orientation Discrimination in the Labour Market", *Labour Economics* 16, pp.364~372.
- _____(2021), "Sexual Orientation and Earnings. A Meta-Analysis 2012~2020", IZA-Institute of Labor Economics Discussion Paper Series, 14496.
- Granberg, Mark, Per A. Andersson and Ali Ahmed(2020), "Hiring Discrimination Against Transgender People: Evidence from a Field Experiment", *Labour Economics* 65, pp.1~13.
- ILO(International Labour Organization)(2012), *Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity : Results of the ILO's PRIDE Project*.

- Klawitter, Marieka(2015), "Meta-Analysis of the Effects of Sexual Orientation on Earnings", *Industrial Relations* 54 (1), pp.4~32.
- Laurent, Thierry and Ferhat Mihoubi(2017), "Sexual Orientation, Unemployment and Participation : Are Gays Less Employable than Straights?", *Journal of Labor Relations* 38, pp.1~44.
- Leppel, Karen(2009), "Labour Force Status and Sexual Orientation", *Economica* 76, pp.197~207.
- Mendos, Lucas Ramon, Kellyn Botha, Rafael Carrano Lelis, Enrique López de la Peña, Ilia Savelev and Daron Tan(2020), *State-Sponsored Homophobia 2020 : Global Legislation Overview Update*, ILGA.
- Merriam, S. B.(1998), *Qualitative Research and Case Study Applications in Education*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Moya, Miguel and Alba Moya-Garófano(2020), "Discrimination, Work Stress, and Psychological Well-being in LGBTI Workers in Spain", *Psychosocial Intervention* 29 (2), pp.93~101.
- Riach, P. A. and J. Rich(2002), "Field Experiments of Discrimination in the Market Place", *Economic Journal* 112, pp.480~518.
- Sanders, K., L. Dorenbosch, and R. de Reuver(2008), "The impact of individual and shared employee perception of HRM on affective commitment", *Personnel Review* 37, pp.412~425.
- Tebaldi, Edinaldo and Bruce Elmslie(2006), "Sexual orientation and labour supply", *Applied Economics* 38 (5), pp.549~562.
- Weichselbaumer, Doris(2003), "Sexual Orientation Discrimination in Hiring", *Labour Economics* 10, pp.629~642.
- Woodworth, Warner, P. and Christopher B. Meek(1995), *Creating Labor-Management Partnerships*, Reading, MA : Addison Wesley Publishing.
- Global Unions(2021), *Fighting for Equality : Trade unions and LGBTI rights* (『평등을 위한 투쟁 : 노동조합과 성소수자 인권』, 전국민주노동조합총연맹, 2023).

OECD(2019), *Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators*, OECD Publishing, Paris.

대만 법무부, <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030014>(검색일 : 2024. 11. 18.).

_____, <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0090001>
(검색일 : 2024. 11. 18.).

일본 내각부, <https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/news.html>(검색일 : 2024. 11. 18.).

일본 후생노동성, https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/index_00007.html(검색일 : 2024. 11. 18.).

_____, https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/0000088194_00001.html(검색일 : 2024. 11. 18.).

Taiwan Tongzhi Hotline Association(2024), 「Featured Cases」, <https://inclusive-workplace.tw/>(검색일 : 2024. 9. 21.).

ILGA-Europe, <https://www.ilga-europe.org/about-us/who-we-are/glossary/>
(검색일 : 2024. 12. 3.).

Statistics Canada(2022), *Canada is the first country to provide census data on transgender and non-binary people*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220427/dq220427b-eng.pdf>(검색일 : 2024. 12. 2.).

_____, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/98-20-0001/982000012021001-eng.cfm>(검색일 : 2024. 12. 2.).

_____, https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Instr.pl?Function=getInstrumentList&Item_Id=1285256&UL=1V&(검색일 : 2024. 12. 2.).

[부 록]

일본의 「성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 국민의
이해 증진에 관한 법률」

제1조(목적) 이 법은 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 대한 국민의 이해가 충분하지 않은 현실을 감안하여 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 대한 국민의 이해 증진에 관한 시책의 추진에 관한 기본이념을 정하고, 국가 및 지방자치단체의 역할 등을 규정하는 한편, 기본계획의 수립 등에 필요한 사항을 규정한다. 기본계획의 수립 그 밖에 필요한 사항을 정함으로써 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 대한 국민의 이해를 증진하기 위한 시책의 추진에 성정체성의 다양성을 수용하는 정신을 함양하고, 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관대한 사회 실현에 기여하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) ① 이 법에서 “성적 지향”이라 함은 연애 감정 또는 성적 감정의 대상이 되는 성별에 대한 지향성을 말한다.

② 이 법에서 “성정체성”이라 함은 자신이 속한 성별에 대한 인식에 관한 그 동일성의 유무 또는 정도에 관한 의식을 말한다.

제3조(기본이념) 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 대한 국민의 이해 증진에 관한 시책은 모든 국민이 성적 지향 또는 성정체성과 관계없이 동등하게 기본적 인권을 향유하는 존엄한 개인으로서 존중받아야 한다는 이념에 따라 성적 지향 및 성정체성을 이유로 한 부당한 차별이 있어서는 안 된다는 인식 아래 상호 인격과 개성을 존중하며 공생하는 사회 실현에 이바지함을 목적으로 한다.

제4조(국가의 역할) 국가는 전조에 규정된 기본이념(이하 단순히 ‘기본이념’이라 함)에 따라 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 국민의 이해 증진에 관한 시책을 수립 및 시행하도록 노력하여야 한다.

제5조(지방자치단체의 역할) 지방자치단체는 기본이념에 따라 국가와 협력하면서 그 지역의 실정을 감안하여 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 국민의 이해 증진에 관한 시책을 수립 및 시행하도록 노력하여야 한다.

제6조(사업주 등의 노력) ① 사업주는 기본이념에 따라 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관하여 고용한 근로자의 이해 증진에 관하여 보급·계발, 근무 환경의 정비, 상담 기회의 확보 등을 통하여 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 해당 근로자의 이해 증진을 위하여 스스로 노력하여야 한다. 스스로 노력함과 동시에 국가 또는 지방자치단체가 실시하는 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 국민의 이해 증진에 관한 시책에 협력하도록 노력하여야 한다.

② 학교(학교교육법(1947년 법률 제26호) 제1조에 규정된 학교를 말하며, 유치원 및 특별 지원 학교의 유아원을 제외한다. 이하 같음)의 설치자는 기본이념에 따라 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관하여 해당 학교의 아동, 생도 또는 학생(이하 이 항 및 제10조 제3항에서 “아동 등”이라 함)의 이해 증진에 관하여 가정 및 지역 주민 기타 관계자의 협조를 얻어 교육 또는 계몽, 교육환경의 정비, 상담 기회의 확보 등을 통하여 해당 학교의 아동 등의 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 이해 증진에 노력하여야 하며, 국가 또는 지방자치단체가 실시하는 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 국민의 이해 증진에 관한 시책에 협력하도록 노력하여야 한다.

제7조(시책의 실시 상황의 공표) 정부는 매년 1회 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 국민의 이해 증진에 관한 시책의 추진 상황을 공표하여야 한다.

제8조(기본계획) ① 정부는 기본이념에 따라 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 국민의 이해 증진에 관한 시책을 종합적이고 계획적으로 추진하기 위하여 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 국민의 이해 증진에 관한 기본계획(이하 이 조에서 “기본계획”이라 함)을 수립하여야 한다.

② 기본계획은 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 국민의 이해를 증진하기 위한 기본적인 사항과 그 밖에 필요한 사항을 정하여야 한다.

③ 총리는 기본계획안을 작성하여 국무회의의 의결을 거쳐야 한다.

④ 총리는 전항의 규정에 따라 국무회의의 결정이 있는 때에는 지체 없이 기본계획을 공포하여야 한다.

⑤ 총리는 기본계획안을 작성하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 관계 행정기관의 장에게 자료의 제출 그 밖에 필요한 협조를 요청할 수 있다.

⑥ 정부는 성적 지향 및 성정체성의 다양성을 둘러싼 정세의 변화를 고려하고, 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 국민의 이해 증진에 관한 시책의 효과에 관한 평가를 바탕으로 대략 3년마다 기본계획을 재검토하고 필요하다고 인정하는 경우에는 이를 변경하여야 한다.

⑦ 제3항부터 제5항까지의 규정은 기본계획의 변경에 관하여 준용한다.

제9조(학술연구 등) 국가는 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 학술연구 기타 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 국민의 이해 증진에 관한 시책의 수립에 필요한 연구를 추진하여야 한다.

제10조(지식의 착실한 보급) ① 국가 및 지방자치단체는 전조의 연구 진행 상황을 참작하여 학교, 지역, 가정, 직장 그 밖의 다양한 장을 통하여 국민이 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 대한 이해를 증진할 수 있도록 심신의 발달에 따른 교육 및 학습의 진흥과 홍보활동 등을 통하여 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 지식의 착실한 보급 및 각종 문제에 대응하기 위한 상담제도의 정비 등 필요한 시책을 마련하도록 노력하여야 한다.

② 사업주는 고용하는 근로자에 대하여 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 이해를 증진하기 위한 정보 제공, 교육 실시, 보급·계발, 근로환경에 관한 상담제도의 정비, 그 밖에 필요한 조치를 취하도록 노력하여야 한다.

③ 학교의 설립자와 그 설립된 학교는 해당 학교의 아동 등에 대하여 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 이해를 증진시키기 위하여 가정 및 지역주민 그 밖의 관계자의 협조를 얻어 교육 또는 계몽, 교육환경에 관한 상담제도의 정비 그 밖에 필요한 조치를 취하도록 노력하여야 한다.

제11조(성적 지향·성정체성 이해 증진 연락 회의) 정부는 내각관방, 내

각부, 총무성, 법무성, 외무성, 문부과학성, 후생노동성, 국토교통성 및 기타 관계 행정기관의 직원으로 구성된 성적 지향·성정체성 이해 증진 연락 회의를 설치하여 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 국민의 이해 증진에 관한 시책의 종합적이고 효과적인 추진을 위한 연락 조정을 한다.

제12조(조치 실시 등에 있어서의 유의 사항) 이 법에 규정된 조치의 실시 등에 있어서는 성적 지향 또는 성정체성에 관계없이 모든 국민이 안심하고 생활할 수 있도록 유의하여야 한다. 이 경우 정부는 그 운용에 필요한 지침을 마련하여야 한다.

(부칙)

제1조(시행기일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(검토) 이 법의 규정에 대해서는 이 법 시행 후 3년을 목표로 이 법의 시행 상황 등을 고려하여 재검토하고, 그 결과에 따라 필요한 조치를 취한다.

제3조(내각부 설치법 일부 개정) 내각부설치법(1999년 법률 제89호)의 일부를 다음과 같이 개정한다.

제4조 제3항 제45호 다음에 다음 각 호를 추가한다.

제45의2 성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 국민의 이해 증진에 관한 기본계획(성적 지향 및 성정체성의 다양성에 관한 국민의 이해 증진에 관한 법률(2023년 법률 제68호) 제8조 제1항에서 규정하는 것을 말함)의 수립 및 추진에 관한 것.

◆ 執筆陣

- 이승렬(한국노동연구원 선임연구위원)
- 송민수(한국노동연구원 전문위원)
- 양승엽(한국노동연구원 부연구위원)
- 조혁진(한국노동연구원 연구위원)

사회적 소수자의 고용과 노동(I):
성소수자

- | | |
|------------|--|
| ▪ 발행연월일 | 2024년 12월 26일 인쇄
2024년 12월 30일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 허 재 준 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
30147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6081 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조 판 · 인쇄 | 도서출판 창보 (02) 2272-6997 |
| ▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등 록 번 호 | 제2015-000013호 |

© 한국노동연구원 2024 정가 9,000원

ISBN 979-11-260-0780-6



한국노동연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동
TEL : 044-287-6083 <http://www.kli.re.kr>



9 791126 007806
ISBN 979-11-260-0780-6