

성소수자의 노동권 및 차별에 관한 연구

정성조 · 이희영 · 김보미 · 심기용

1. 연구의 배경과 목적

한국 사회에서 성소수자(LGBTQ)의 권리와 평등에 관한 논의는 여전히 제한적이다. 특히 노동시장에서의 성소수자 차별 문제는 심각한 사회적 과제임에도 가시화되지 못한 채로 남아있다. 한국행정연구원이 발표한 《2023년 사회통합실태조사》에 따르면 참여자의 16.7%만이 성소수자가 ‘나의 직장동료가 되는 것’을 받아들일 수 있다고 답했다. 이는 현행 법체계가 성소수자의 자유와 평등권을 충분히 보장하지 못하고 있음을 시사하며, 남녀고용평등법 등 젠더에 기반한 차별을 금지하고 있는 현행 법적 규제의 사각지대 및 실효성 문제를 제기한다.

국가인권위원회(2014) 조사에 따르면 성소수자 노동자의 86%는 일터에서 자신의 정체성을 드러내지 않는다. 본 연구의 제안단체인 다움이 실시한 《2021 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태 조사》에 따르면 성소수자 노동자의 42.5%는 일터에서 성소수자에 대한 부정적인 태도를 경험했으며, 트랜스젠더 여성의 17.9%는 성별정체성을 밝히고 입사가 취소되거나 채용이 거부된 적이 있다(다움, 2022). 심지어 트랜스젠더의 57.1%는 정체성과 관련하여 특정 직장에 대한 구직을 포기한 경험이 있는 것으로 나타났다(국가인권위원회, 2020). 이러한 결과는 노동법 및 차별금지법 영역에서 성소수자 보호를 위한 법적 장치의 필요성을 제기하며, 특히 성소수자 여성과 트랜스젠더에 대한 이중차별 문제를 해결하기 위한 법제도적 접근의 중요성을 강조한다.

노동은 개인의 생존과 자아실현의 기본적 수단이며, 사회 참여의 핵심 경로이다. 따라서 노동시장에서의 차별은 성소수자의 경제적 안정뿐만 아니라 정신건강과 사회적 통합에도 심각한 악영향을 미칠 수 있다. 성소수자가 겪는 노동 차별의 형태는 구직 과정에서의 배제, 승진 기회의 제한, 불공정한 업무 배분, 직장 내 괴롭힘, 정체성을 숨기기 위한 비공식적 관계에서의 배제, 미세공격(micro-aggression) 등 다양한 형태로 나타날 수 있다. 국제노동기구(ILO)에 따르면, 많은 국가에서 성소수자들이 구직, 승진, 임금, 업무 배정 등 고용 전반에 걸쳐 차별을 겪고 있는 것으로 나타났다(ILO, 2022). ILO는 2015년 UN 12개 기구와 공동으로 <레즈비언, 게이, 바이섹슈얼, 트랜스젠더, 인터섹스에 대한 폭력과 차별을 종식하기 위하여>라는 이름의 성명을 발표한 바 있으며(UN, 2015), UN 인권최고대표사무소(OHCHR, 2017)은 <성소수자 차별 문제를 해결하기 위한 다섯 가지 비즈니스 행동강령>을 발표했다. ILO(2022)는 <일터에서의 LGBTIQ+ 포용: 학습 가이드>를 발간하여 성소수자 포용의 중요성과 구체적인 실행 방안을 권고했다.

그러나 한국의 경우 성소수자의 노동권을 보장하기 위한 법·정책은 마련되지 못하고 있으며, 관련한 포괄적인 실태조사조차 찾아보기 어렵다. 고용 영역 등 주요 사회 영역에서 성적 지향과 성별정체성을 포함한 차별금지를 명시한 포괄적 차별금지법은 2007년 최초 발의된 이후 여전히 정치권을 표류하고 있다(홍성수, 2018). 또한, 고용 등에서 성차별을 금지하고 있는 현행 법체계에서 성소수자를 포함한 젠더와 섹슈얼리티의 위계가 어떻게 다루어지고 있는지 좀처럼 알기 어렵다. 이는 성소수자들이 자신의 정체성을 숨기고 살아가거나, 차별에 적극적으로 대응하지 못하는 결과로 이어지는 원인이 된다. 이러한 상황은 개인의 인권 침해일 뿐만 아니라, 다양성과 포용성을 통한 우리 사회의 창의성을 향상할 기회를 놓치는 것이기도 하다.

따라서 한국의 노동시장에서 성소수자들이 겪는 노동경험과 차별실태를 조사하고 대안을 마련할 필요가 크다.

본 연구는 한국 사회에서 성소수자의 노동경험과 차별실태를 법사회학적 관점에서 종합적으로 조사하고 분석하는 것을 목표로 한다. 특히 성소수자 여성과 트랜스젠더가 경험하는 중첩된 차별에 초점을 맞추어, 젠더와 성적지향/성별정체성이 교차하는 지점에서 발생하는 복합적 차별의 양상을 면밀히 살펴볼 것이다. 이를 통해 성소수자 노동권 보호를 위한 법제도 개선방안을 제시하고, 더 나아가 한국 사회의 다양성과 포용성 증진을 위한 법적 기반 마련에 기여하고자 한다. 본 연구는 기존의 단편적이고 소규모로 이루어진 국내 조사들과 달리, 대규모 표본을 대상으로 한 양적 조사와 심층적인 질적 연구를 병행함으로써, 보다 포괄적이고 신뢰성 있는 근거자료를 제공할 것이다. 이를 통해 성소수자, 특히 성소수자 여성과 트랜스젠더의 노동권 보장을 위한 실효성 있는 법제도 및 지원체계 마련에 기여하고자 한다.

2. 연구의 내용과 방법

1) 선행연구 검토 및 연구 설계

성소수자가 경험하는 차별과 억압에 관한 이론은 법학, 사회학, 인류학, 심리학, 경제학 등 다양한 분야에서 체계적으로 발전해왔다. 특히 동성애에 대한 비합리적인 공포와 혐오감을 뜻하는 동성애혐오(homophobia)—그리고 트랜스혐오(transphobia)—는 단지 추상적인 현상으로서가 아니라 성소수자의 경험을 정확하고 포괄적으로 이해하고 분석할 수 있는 개념으로 구체화되었다. Herek(2004)은 다음 세 가지 층위로 호모포비아 현상을 구분한다. 1) 성적 낙인(sexual stigma): 비(非)이성애적 행동, 관계, 정체성에 대한 사회의 부정적 인식, 2) 이성애중심주의(heterosexism): 성적 낙인을 자연스러운 것으로 간주하고 이를 영속화하는 문화적·제도적 이데올로기, 3) 성적 편견(sexual prejudice): 개인의 부정적 태도와 행동. “출생 시 지정된 성별과 일치하지 않는 성별정체성과 그에 따른 행동, 표현, 커뮤니티를 부정하고 폄하 또는 병리화하는 문화적·제도적 이데올로기”를 가리키는 시스젠더리즘(cisgenderism) 또한 성소수자에 대한 차별과 억압을 설명하는 하나의 틀이다(Lennon & Mistle, 2014). 각각은 분석적으로 구분되나, 현실에서는 개인적, 조직적, 제도적 차원에서 결합하면서 성소수자에 대한 차별과 배제, 불평등을 조직하는 메커니즘이다(배짓, 2024).

성소수자는 구직 과정에서부터 다양한 차별을 경험한다. 2014년 수행된 조사에서 연구자들은 유사한 허구의 이력서 한 쌍을 100개의 기업에 제출했다. 두 이력서의 주요한 차이는 LGBT 단체를 이끌었던 경력의 언급 여부였으며, 해당 이력서의 객관적인 지표가 더 훌륭하게 작성되었다. 그러나 연구결과에 따르면, LGBT 단체 참여 경력이 있는 이력서는 그렇지 않은 경우보다 연락을 받을 가능성이 23% 낮게 나타났다(ERC & FTW, 2014). 같은 방식으로 진행된 연구는 전 세계 14개국에서 유사한 현상이 나타남을 보였다(Valfort, 2017). 전미 트랜스젠더 평등센터(National Center for Transgender Equality)의 최근 조사에서 트랜스젠더 응답자의 11%는 성별정체성을 이유로 해고되거나, 사직을 강요받거나, 승진에서 제외된 경험이 있다고 답했다(James, Herman, Durso & Heng-Lehtinen, 2024).

성소수자가 겪는 차별은 취업의 관문을 지나서도 이어진다. 미국에서 전일제로 일하는 LGBTQ+ 노동자의 평균 소득인 일반 노동자의 약 90% 수준에 불과했다(HRC, 2021). 2021년

기준으로 미국에 거주하는 성소수자 가운데 빈곤 상태에 있는 비율은 17%로 비성소수자(12%)에 비해 5%p 높다고 보고되었다(Wilson et al., 2023). 트랜스젠더의 빈곤율(21.2%)은 특히 심각한 수준이며(Wilson et al., 2023), 실업률은 전국 평균보다 3배 높다(James et al., 2016). 성소수자가 처해있는 열악한 경제 상황은 노동시장에서 성적 낙인과 편견이 법제도적 규제에서 벗어난 채 재생산되며 부정적인 영향을 미치고 있음을 보여준다.

그밖에도 성소수자는 일터에서 성적 낙인과 편견에 기반한 다양한 차별과 배제를 경험한다. 휴먼라이트캠페인(HRC, 2014)의 조사에 따르면 LGBT 노동자의 62%는 일터에서 동성애를 조롱하는 농담을 들은 적이 있다고 답했다. 그런데 성적지향은 자신이 직접 말하지 않으면 타인이 비교적 알기 어려운 정체성이므로 많은 성소수자는 구직 과정이나 일터에서 자신의 정체성을 드러내지 않기로 선택하기도 한다(Badgett, 1996; Ragins, Singh & Cornwell, 2007). 즉, 성소수자는 자신의 일상의 큰 부분을 차지하는 일터에서 오롯이 자신이 되는 것(정체성 공개)과 직접적인 차별과 혐오를 회피하는 것(정체성 은폐) 사이에서 끊임없는 협상을 하게 된다. 정체성을 숨기는 것은 단기적으로는 차별을 피할 수 있는 전략으로 보일 수 있지만, 장기적으로는 심각한 심리적 부담과 스트레스를 유발할 수 있다. 많은 연구는 일터에서 자신이 성소수자임을 공개적으로 밝힌 이들이 그렇지 않은 사람보다 정신건강, 삶의 만족도, 업무 만족도가 높다는 사실을 밝혀왔다(Griffith & Hebl, 2002; Herek & Garnets, 2007; Riggle et al., 2008).

일란 마이어(Meyer, 2003)가 이론화한 소수자 스트레스(minority stress)는 위와 같이 성소수자가 겪는 다양한 종류의 직간접적인 차별 요인이 정신건강을 악화시키는 현상을 설명한다. 소수자 스트레스 이론에 따르면 성소수자는 성적 낙인과 편견, 차별 등 외적 스트레스 요인과 내재화된 동성애혐오, 정체성 은폐 등의 내적 스트레스 요인을 경험한다. 이러한 스트레스는 성소수자 노동자의 정신건강과 업무 만족도 및 성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(Waldo, 1999; Mays & Cochran, 2001; Velez, Moradi & Brewster, 2013).

소수자 스트레스는 명시적이거나 직접적인 차별뿐만 아니라 미세공격(micro-aggression)에 의한 것이기도 하다. 이러한 미세공격은 차별금지법제 상에서는 ‘차별적 괴롭힘’이라는 행위 양태로 논의되어 왔다(홍성수, 2019). 성소수자들은 직장에서 미묘한 형태의 차별, 즉 미세공격을 경험한다. Nadal 등(2010)은 성소수자를 대상으로 한 미세공격의 주제를 분류했는데, 여기에는 이성애중심적 또는 호모/트랜스포비아 용어의 사용부터 성소수자를 단지 ‘성적인’ 존재로 타자화하거나 농담의 소재로 삼는 것, 개인 또는 사회의 호모/트랜스포비아의 존재를 부정하는 것까지 다양한 유형이 포함된다. 수와 스페니어만(2023)에 따르면, 이러한 미세공격은 표면적으로는 사소해 보이지만 누적되면 심각한 심리적 스트레스를 유발할 수 있다. 특히 이러한 미묘한 차별은 가해자가 의도하지 않은 경우도 많아 대응하기 어렵고, 피해자는 더욱 무력감을 느낀다.

또한, 차별 경험과 소수자 스트레스, 미세공격은 성소수자가 일터에서 업무와 관련되지 않은 비공식적인 관계나 사교 모임에 참여하지 않도록 만드는 요인일 수 있다. 이러한 회피 행동으로 인해 성소수자 노동자는 다른 직원 또는 조직으로부터의 소외를 느낄 수 있으며, 경력을 발전시킬 기회를 잃을 수 있다. 많은 기업에서 네트워킹은 경력 발전의 주요한 전략이며(Badgett, 1996; Lewis, 2009), 여성 노동자들이 승진의 기회에서 배제되는 주된 경로로 알려져 있다. 실제로 많은 성소수자는 동료들의 눈에 띄지 않기 위해 다른 성소수자와 교류하는 것을 적극적으로 피하고 자신의 정체성을 숨기는 패싱(passing) 전략을 활용한다(Spradlin, 1998). 이러한 전략에는 자신의 동성파트너에게 직장의 행사에 참여하지 않도록 하거나 다른 이성 친

구를 파트너로 가장하는 행동이 포함된다. 이러한 패싱은 내면화된 동성애혐오를 강화한다는 점에서도 문제이며, 파트너, 친구, 성소수자 커뮤니티로부터의 사회적 지지도 감소시킨다(Herek & Garnets, 2007; Riggle et al., 2008).

한편 트랜스젠더 집단은 다른 유형의 차별에도 직면한다. 전미 트랜스젠더 평등센터와 전미 게이·레즈비언 대책위원회(National Gay and Lesbian Task Force)가 공동으로 수행한 조사에 따르면 트랜스젠더 응답자의 71%는 차별을 피하기 위해 자신의 성별정체성이나 성전환 수술 사실을 숨겼으며, 57%는 성전환 수술을 나중으로 미루었다. 또한, 응답자의 22%는 자신의 성별정체성에 적합한 화장실을 이용하지 못하였으며, 32%는 고용을 유지하기 위해 일터에서 잘못된 성별 범주로 자신을 표현하도록 강요받았다고 답했다(Grant et al., 2011). 이러한 결과는 트랜스젠더가 경제적 생활을 영위하는데 직면하게 되는 고유한 어려움이 존재함을 보여준다.

종합하면 노골적인 차별부터 미세공격에 이르기까지, 다양한 경험들은 성소수자 노동자의 경제적 상황과 정신건강, 직무 만족도, 그리고 전반적인 삶의 안녕에 중대한 영향을 미칠 수 있다. 더 나아가 이는 조직 전체의 생산성과 혁신 능력, 그리고 인재 유치 및 유지에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다(배짓, 2024). 최근 다양한 기업에서 성소수자 친화적인 노동환경을 조성하기 위한 정책을 마련하는 이유이다(UNGC, 2021). 성소수자 친화적인 환경요인은 일터에서 성소수자가 자신의 정체성을 드러내는 데뿐만 아니라 이들의 업무 능력과 만족도, 전반적인 삶의 만족도와 정신건강에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(김지선·윤효정·신윤정, 2022; DeSouza, Wesselmann & Ispas, 2017). 또한, 일터 안과 밖에 성소수자 노동자가 활용할 수 있는 다양한 지지 및 대처 자원의 여부는 이들이 차별에 대응하는 방식은 물론 전반적인 정신건강에 큰 영향을 미친다(DeSouza, Wesselmann & Ispas, 2017).

그러나 성소수자의 노동경험은 무엇이며 차별실태는 어떠한지에 관한 국내 연구는 거의 존재하지 않는다. 이는 무엇보다도 국가대표성 있는 통계조사에 성적지향과 성별정체성이 포함되지 않기 때문이다(이호림 외, 2022). 고용노동부, 산업통상자원부, 중소벤처기업부, 통계청, 한국노동연구원 등에서 수집 및 발간하는 노동실태에 관한 자료에서 성소수자의 현황을 파악할 수 없다. 국가인권위원회는 지난 2023년 각 정부 부처와 통계청을 대상으로 국가승인통계에 성소수자를 포함하는 등 정책적 근거를 마련하도록 권고했으나 모두 ‘불수용’되었다(장예지, 2023).

성소수자의 노동경험과 차별실태에 관한 대규모 국내 조사는 지금까지 국가인권위원회에 의해 두 차례 부분적으로 수행되었다. 《성적지향·성별정체성에 따른 차별 실태조사》(n=948)(국가인권위원회, 2014)는 구직 과정과 일터에서의 차별 경험을 파악한 최초의 대규모 조사다. 해당 조사 결과에 따르면, 많은 성소수자는 구직 과정에서 자신의 정체성을 숨기도록 강요받으며, 일터에서도 업무배치 및 평가, 승진, 교육 기회의 차별이 존재한다. 또한, 이러한 차별을 개선하도록 요구하는 것은 사실상 불가능하며, 대부분 기업에 성소수자 관련 지원 정책이 없는 것으로 드러났다. 또한, 《트랜스젠더 혐오차별 실태조사》(n=591)(국가인권위원회, 2020)에 따르면 트랜스젠더는 자신의 성별정체성으로 인해 구직을 포기하거나 어려움을 겪는 일이 빈번한 것으로 나타났다. 이러한 조사는 성소수자의 노동경험과 차별실태에 관한 연구가 절대적으로 부족한 상황에서 그 중요성이 크다. 그러나 두 조사 모두 사회 전 영역에 대한 포괄적인 접근을 취하고 있어서, 구직 과정과 일터에서의 정체성 공개와 관련한 협상의 양상, 명시적인 차별부터 미세공격과 사회적 관계에서의 배제 등 다양한 경험의 구체적인 양상과 이것이 업무 만족도 및 정신건강 등에 미치는 영향, 성소수자 개인들이 활용할 수 있는 지지 및 대처

자원 등 구체적인 노동경험과 차별실태 및 영향을 탐구하지 못한 것은 아쉬운 점으로 남는다.

이러한 상황에서 국내 성소수자 인권단체들이 연구의 공백을 메우는 중요한 역할을 하고 있다. SOGI법정책연구회(2018)는 《성소수자 친화적 직장을 만들기 위한 다양성 가이드라인》을 발간하였고, 전국민주노동조합총연맹(이하 ‘민주노총’)은 《성소수자와 함께 평등한 일터 만들기》(민주노총, 2018), 《평등을 위한 투쟁: 노동조합과 성소수자 인권》(민주노총, 2023) 등을 발간하여 성소수자를 포용하는 노동 환경을 조성하기 위한 구체적인 실천 방안과 해외 사례를 제시하고 있다. 2021년, 민주노총 산하의 금속노조에서 모범단협안을 개정하면서 성적지향에 따른 차별금지 조항을 신설하고, 배우자 범위에 동성커플을 포함하도록 한 것은 이러한 노력이 거둔 성과 중 하나이다. 이러한 노력은 학술적 연구의 부족을 일부 보완하고, 실제 정책 변화를 위한 기초 자료로 활용되고 있다. 다만 주로 해외 사례를 소개하거나 인터뷰에 기반해 차별 사례를 발굴하는 것을 넘어 전반적으로 노동시장에서 성소수자의 노동경험은 무엇이며 차별실태는 어떠한지 드러내기에는 방법론적 한계가 존재한다.

종합하면, 국내외 선행연구들은 성소수자가 노동시장에서 겪는 차별과 배제의 현실, 그리고 이로 인한 심리적, 경제적 영향을 다각도로 보여주고 있다. 그러나 한국의 맥락에서 성소수자의 노동경험을 포괄적으로 조사한 대규모 연구는 여전히 부족한 실정이다. 특히 구체적인 차별 양상, 정체성 공개와 관련된 고민, 미세공격의 영향, 그리고 이에 대한 대응 전략 등에 대한 심층적인 이해가 필요하다. 또한, 성소수자 친화적 정책이 실제로 어떻게 실행되고 있으며 어떤 효과를 내고 있는지에 대한 연구도 미흡하다. 마지막으로 성소수자 내부의 차이, 특히 성소수자 여성과 트랜스젠더가 경험하는 복합적인 차별의 고유한 경험에 대한 분석은 여전히 부족하다. 본 연구는 이러한 연구의 공백을 메우고, 한국 사회에서 성소수자의 노동권 증진을 위한 실질적인 정책 방안을 도출하는 것을 목표로 한다.

2) 연구 내용

본 연구는 크게 양적조사(온라인 설문조사)와 질적조사(초점집단인터뷰)로 나누어 진행하며, 특히 여성 성소수자와 트랜스젠더의 경험에 주목한다. 설문조사에서는 성소수자 정체성과 커밍아웃, 커뮤니티 소속, 고용상태 및 노동경험, 차별경험, 마이크로어그레션, 정치적 욕구, 건강 및 심리 상태 등에 관한 문항을 포함한다. 초점집단면접(Focus Group Interview, 이하 ‘FGI’)에서는 특히 일터에서 경험하는 차별과 대처 전략, 정책적 욕구에 관한 사례를 발굴하고자 한다.

노동경험에 관해서는 성소수자의 고용 상태, 직종 분포, 고용 형태 등을 포괄적으로 분석한다. 설문조사를 통해 수집된 데이터를 활용하여 성소수자의 노동시장 참여 현황에 대한 전반적인 그림을 제시하며, 여성 성소수자와 트랜스젠더가 겪는 중첩적 차별에 특별히 주목한다. 또, 차별 경험을 채용, 승진, 임금, 업무 배정 등의 유형별로 분류하고 그 빈도를 분석한다. 특히 미세공격(microaggression)의 구체적인 양상과 영향에 주목하면서, 차별 경험이 직무 만족도, 조직 몰입도, 이직 의도, 업무 성과 등에 미치는 영향을 탐구한다. 설문조사를 통해 이러한 요소들의 전반적인 경향을 파악하고, FGI를 통해 차별 경험이 개인의 심리와 행동에 미치는 영향, 특히 장기적인 경력 발전에 미치는 영향을 탐색한다.

차별경험과 관련해서 중요한 것은 정체성 공개 여부와 후속 대응의 양상이다. 본 연구는 정체성 공개 여부에 따른 차별 경험, 직무 만족도, 성과의 차이를 설문조사를 통해 파악한다. 동

시에 FGI를 실시하여 정체성 공개 과정에서의 고민, 전략, 결과 등을 심층적으로 탐구한다. 특히 '커버링' 전략의 사용과 그 영향에 주목한다. 설문조사의 양적 데이터와 FGI의 질적 데이터를 결합함으로써, 정체성 공개와 관련된 복잡한 역동을 포괄적으로 이해하고자 한다. 나아가 성소수자들이 주로 사용하는 차별 대응 전략을 설문조사를 통해 유형화하고, 각 전략의 활용도를 분석한다. 또, 현행 법적, 제도적 지원 체계의 인지 정도와 활용도, 그리고 한계점을 파악한다. 이와 함께 FGI를 통해 각 대응 전략의 효과성과 한계, 그리고 효과적인 지원 체계에 대한 성소수자들의 구체적인 요구사항을 수집한다.

정책적 제언과 관련해서, 성소수자 친화적 정책의 현황과 그 영향을 설문조사를 통해 파악한다. 이러한 정책이 성소수자 직원의 직무 만족도, 조직 몰입도, 성과 등에 미치는 영향을 조사하며, 특히 여성 성소수자와 트랜스젠더를 위한 정책의 실효성을 검토한다. 동시에 FGI를 통해 이러한 정책의 실제 운영 현황과 효과, 개선점 등을 질적으로 탐구한다. 설문조사의 전반적인 경향성 파악과 FGI의 심층적 이해를 결합하여, 성소수자 친화적 정책의 실질적 영향과 개선 방향을 종합적으로 도출하고자 한다.

마지막으로 노동시장에서 트랜스젠더가 겪는 고유한 어려움(예: 신분증 불일치, 화장실 사용, 복장 규정 등)을 설문조사를 통해 파악하고, 이에 대한 대응 방안을 모색한다. 트랜스젠더만을 대상으로 한 별도의 FGI를 실시하여 이들의 경험을 심층적으로 이해한다. 양적, 질적 방법의 결합을 통해 트랜스젠더의 노동 경험에 대한 포괄적이고 맥락적인 이해를 도모한다.

3) 연구 방법

본 연구는 한국 성소수자의 노동경험과 차별실태를 포괄적으로 이해하기 위해 양적 연구와 질적 연구를 결합한 혼합 방법론을 채택한다. 이러한 접근 방식은 복합적인 사회 현상을 다각도로 이해하고, 양적 데이터와 질적 데이터의 상호 보완을 통해 연구의 타당성을 높이며, 예상치 못한 결과나 모순점을 발견하고 심층적으로 탐구할 수 있는 장점이 있다. 양적 연구를 통해 한국 성소수자의 노동경험과 차별실태에 대한 전반적인 경향을 파악하고, 질적 연구를 통해 그 경험의 구체적인 맥락과 의미를 심층적으로 이해하고자 한다.

자료 수집은 온라인 설문조사와 FGI를 통해 이루어진다. 온라인 설문조사의 참여 응답자 목표 사례수는 3,000명이다. 설문 문항으로는 인구통계학적 특성, 노동 상태, 구직 경험, 직장 내 차별 경험, 직무 만족도, 정체성 공개 여부, 차별 대응 전략, 정신건강 등이 포함된다. FGI는 50명을 대상으로 8-10개 그룹(그룹당 5-6명)을 구성하여 실시한다. FGI 참여자는 설문조사 참여자 중 인터뷰 의사를 밝힌 사람들을 대상으로 다양한 배경과 경험을 가진 참여자를 선정한다.

연구대상은 한국에 거주하며 노동경험이 있는 만 19세 이상의 성소수자로, 성적지향(레즈비언, 게이, 바이섹슈얼 등)과 성별정체성(트랜스젠더, 논바이너리 등)의 다양성을 포괄한다. 온라인 설문조사를 위해 설문조사 도구인 서베이몽키를 통해 설문지를 구성한 뒤 이를 홍보한다. 설문조사 홍보는 소셜미디어(트위터, 페이스북, 인스타그램), 성소수자 온라인 커뮤니티(이반시티, 네이버 밴드 등), 성소수자 데이팅 어플리케이션(잭디, 탐엘 등) 및 성소수자 단체의 협력을 통해 성소수자 커뮤니티와 관련 단체의 협조를 받아 진행한다. 국내에는 국가승인통계에 성적지향 및 성별정체성에 관한 문항이 포함되지 않고 있는 관계로 본 조사의 정확한 모집단의 규모와 분포를 알 수 없다(이호림 외, 2022). 따라서 본 조사는 확률 표집(random

sampling)에 기반해 진행되기 어려우며, 조사 결과가 전체 성소수자 집단을 정확히 대표할 수 없다는 일정한 한계를 지닌다. 본 조사의 결과는 향후 국가대표성 있는 통계조사를 통해 성소수자 인구와 삶의 양태를 파악할 필요성을 제기하는 근거가 될 것으로 기대된다.

연구 윤리 준수를 위해 연구윤리심의위원회(IRB) 승인을 받고, 연구 참여자에게 충분한 설명을 제공하고 서면 동의를 받으며, 데이터의 익명성과 기밀성을 철저히 보장한다. 또한, 민감한 주제에 대한 인터뷰 시 참여자의 심리적 안정을 고려하고, 연구결과 발표 시 참여자의 신원이 노출되지 않도록 주의한다. 이러한 종합적이고 윤리적인 접근을 통해 본 연구는 성소수자의 노동경험과 차별실태에 대한 깊이 있는 이해를 제공하고, 효과적인 정책 제안의 기반을 마련할 수 있을 것으로 기대된다.

4) 연구 계획

본 연구는 2025년 1월부터 12월까지 12개월 동안 진행된다. 연구는 선행연구 검토와 문항 설계, 파일럿 조사, 본 설문조사, 초점집단면접(FGI), 결과 분석 및 중간발표회, 최종보고서 발간의 순서로 진행된다. 1~2월에는 선행연구를 검토하고 문항을 설계한다. 3월에는 파일럿 조사를 실시한다. 4~5월에는 3,000명을 대상으로 온라인 설문조사를 수행한다. 6~7월에는 50명을 대상으로 FGI를 진행한다. 8~10월에는 결과를 분석하고 중간발표회를 개최한다. 11~12월에는 최종보고서를 작성하고 발간한다. 전 과정에서 성소수자 커뮤니티와 협력하며, 연구윤리를 준수한다. 이 연구는 성소수자, 특히 여성 성소수자와 트랜스젠더의 노동경험과 차별실태를 포괄적으로 조사하여 실효성 있는 정책적 제언을 도출하는 것을 목표로 한다.

연구 단계	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
선행연구 검토 및 문항 설계	●	●										
파일럿 조사			●									
설문조사 수행				●	●							
심층 FGI 수행						●	●					
결과 분석 및 중간 발표회								●	●	●		
최종 보고서 발간											●	●

(1) 선행연구 검토 및 문항 설계 (2025년 1~2월)

연구의 첫 단계로 국내외 성소수자 노동 관련 선행연구를 포괄적으로 검토한다. 이를 바탕으로 연구진 회의를 통해 주요 연구 주제 및 문항 영역을 설정하고, 설문조사 및 심층 인터뷰 문항 초안을 작성한다. 작성된 초안은 성소수자 인권단체 및 관련 전문가 자문을 받아 검토하고 수정한다. 또한, 본 연구는 소속 대학의 기관생명윤리위원회(IRB) 심의를 신청하여 승인받은 뒤 진행한다.

(2) 파일럿 조사 (2025년 3월)

문항의 적절성을 검증하기 위해 소규모 표본(20~30명)을 대상으로 파일럿 설문조사를 실시한다. 파일럿 조사 결과를 바탕으로 문항 이해도, 응답 시간, 문항의 적절성 등을 검토하고, 연구진 회의를 통해 최종 설문지 및 인터뷰 가이드를 확정한다.

(3) 설문조사 수행 (2025년 4~5월)

본격적인 데이터 수집을 위해 온라인 설문조사 플랫폼을 구축한다. 설문조사 도구는 서베이몽키(유료버전)를 사용한다. 성소수자 커뮤니티, SNS, 인권단체 네트워크를 통해 설문조사를 홍보하고 참여자를 모집한다. 목표 표본 수는 3,000명으로, 성적지향, 성별정체성, 연령 등을 고려하여 최대한 다양한 응답자가 참여할 수 있도록 한다. 나아가, 설문결과와 주관식 문항의 작성 내용 등을 검토하여 설문 참여자 중 심층 인터뷰 참여 후보군을 선정한다.

(4) 면접조사(FGI) 수행 (2025년 6~7월)

설문조사 결과를 바탕으로 주요 쟁점 및 심층 탐구 주제를 선정합니다. FGI 참여자는 총 30명으로, 3~4명씩 그룹으로 구성한다. 각 그룹별로 2시간 내외의 FGI를 진행한다. 주요 그룹은 성적정체성, 거주지역, 노동경험, 연령 등에 따라 세분화하여 구성한다. 모든 인터뷰 내용은 녹취하고 전사하여 자료로 활용한다.

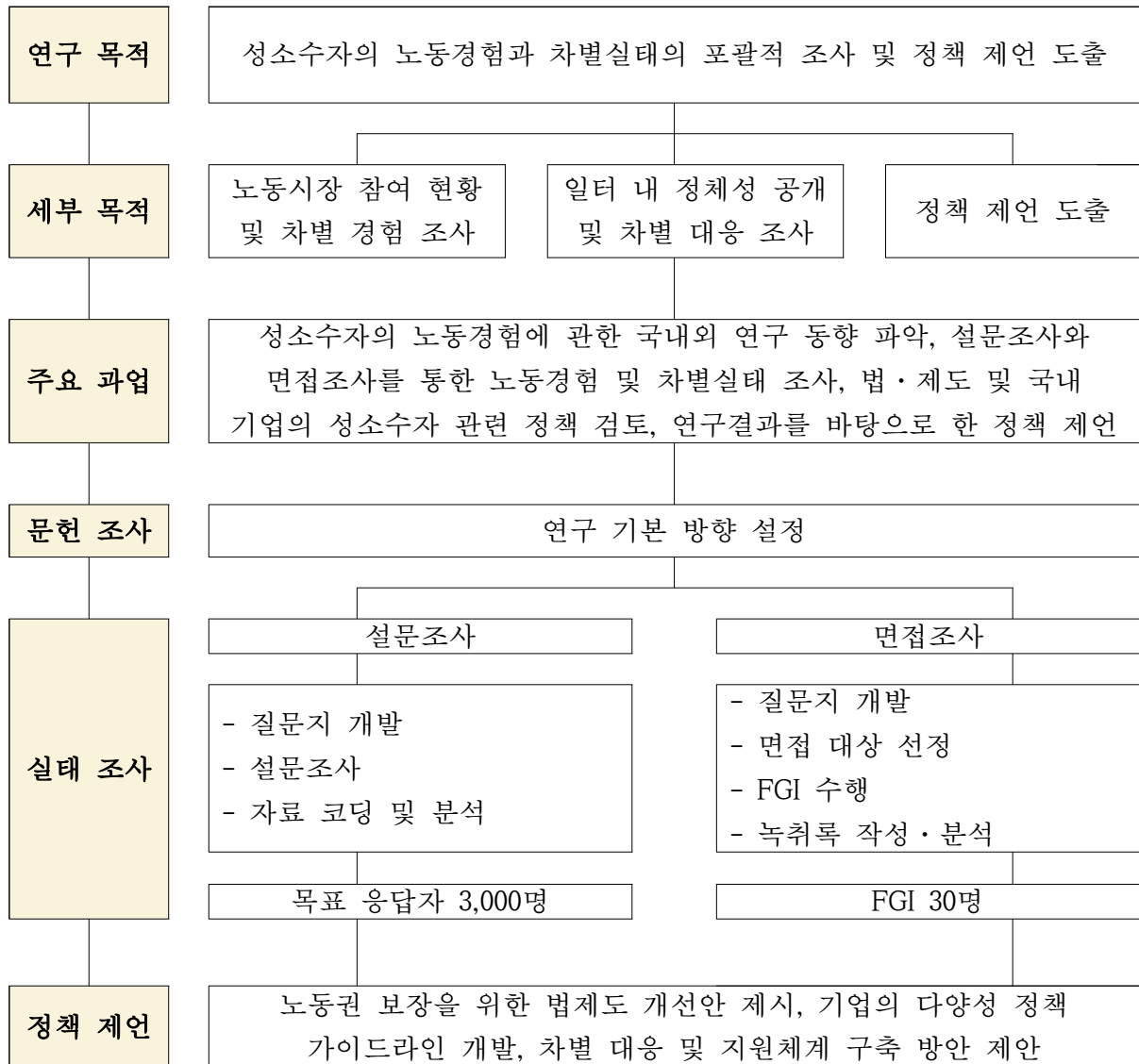
(5) 결과 분석 및 중간발표회 (2025년 8~10월)

수집된 데이터를 분석한다. 설문조사 데이터는 STATA와 R을 사용하여 기술통계 등 통계 분석을 실시하고, FGI 데이터는 주제 분석을 수행한다. 양적, 질적 데이터의 통합 분석을 통해 중간 결과를 도출하고, 이를 바탕으로 중간 결과발표회를 개최하여 성소수자 단체, 노동 관련 전문가, 정책 입안자 등을 초청하고 피드백을 받는다. 발표회에서 받은 피드백을 바탕으로 추가 분석 방향을 설정한다.

(6) 최종보고서 발간 (2025년 12월)

모든 연구결과를 종합하고, 정책 제언을 작성하여 최종보고서를 작성한다. 외부 전문가의 검토를 받고 피드백을 수렴하여 보고서를 수정하고 완성한다. 완성된 보고서는 디자인 작업을 거쳐 인쇄하고, 관련 기관과 단체에 배포한다.

연구 수행 체계



3. 연구의 함의

이 연구는 한국 사회에서 성소수자가 경험하는 노동권 침해와 차별 실태를 포괄적으로 조사하고 분석한다. 정책적 측면에서 본 연구는 포괄적 차별금지법 제정의 필요성을 뒷받침하는 강력한 근거를 제공하며, 기존 노동법과 고용정책의 개선 방향을 제시한다. 성소수자를 위한 구직 지원, 직장 내 차별 방지, 맞춤형 복지 서비스 등 다양한 정책 개발의 기초 자료로 활용될 수 있다. 특히 여성 성소수자 및 트랜스젠더 등 젠더와 섹슈얼리티의 이중적인 차별을 경험하는 이들이 노동시장에서 경험하는 차별이 이들의 삶 전반에 미치는 영향을 복합적으로 파악함으로써 향후 법제도 개선 및 지원체계 마련에 중요한 기여를 할 수 있다. 학술적으로는 한국의 노동시장 구조와 문화가 어떻게 특정한 성적 주체를 배제하거나 주변화하는지를 밝힘으로써, 노동 연구에 새로운 시각을 제공한다. 젠더와 섹슈얼리티의 문제를 노동의 관점에서

풀어냄으로써, 한국 노동시장에 내재된 성적 규범과 이성애중심주의의 문제를 탐구하는 새로운 연구 영역을 개척한다. 결론적으로, 이 연구는 한국 사회가 보다 포용적이고 평등한 노동 환경을 만들어가며, 성소수자의 인권과 존엄성이 보장되는 사회로 나아가는 데 실질적인 기여를 한다.

4. 연구팀 구성

성명	정성조	소속	중앙대학교 사회학과 박사수료
역할	책임연구자, 연구총괄, 법·제도 검토, 보고서 작성		
주요 경력			
2022.10.~ 현재. 성소수자차별반대 무지개행동 집행위원			
2023.11.~2024.3. 2023년 한국영화산업 성희롱·성폭력 실태조사. 공동연구원.			
2022.7.~2024.6. 차별금지법 제정 운동과 연대의 정치: 차별금지법제정연대와 성소수자 인권운동을 중심으로. 공동연구원.			
2021.1~2021.12. 2021 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태 조사. 책임연구원.			
성명	이희영	소속	뉴욕주립대학교 알바니 사회학과 박사수료
역할	연구 설계, 설문조사 수행, 보고서 작성		
주요 경력			
2023.11.~2024.3. 2023년 한국영화산업 성희롱·성폭력 실태조사. 공동연구원..			
2020.1.~2020.12. 2019 영화계 성희롱·성폭력 실태조사. 보조연구원.			
성명	김보미	소속	캘리포니아대학교 산타바바라 사회학과 박사과정
역할	연구 설계, 면접조사 수행, 보고서 작성		
주요 경력			
2022.1.~2022.12. 성소수자 주거지원 매뉴얼. 공동연구원.			
2021.1~2021.12. 2021 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태 조사. 공동연구원. 수행: 다양성을향한지속가능한움직임 다움.			
2020.5.~2021.4. 성소수자, 주거권을 말하다. 공동연구원.			
성명	심기용	소속	한국게이인권운동단체 친구사이 상근활동가
역할	연구 설계, 법·제도 검토, 보고서 작성		
주요 경력			
2023.5.~2023.11. 직장 내 커밍아웃의 조건 찾기. 공동연구원.			
2022.6.~2022.12. 공무원 인권교육 프로그램 개발연구. 공동연구원.			
2021.1~2021.12. 2021 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태 조사. 공동연구원.			

참 고 문 헌

- 김지선 · 윤효정 · 신윤정. (2022). 성소수자의 직업 경험에 관한 주제 문헌 분석연구(Scoping Review): 2017년도 이후 국외 문헌을 중심으로. 《진로교육연구》 제35권 제3호, 29~65.
- 민주노총. (2018). 성소수자와 함께 평등한 일터 만들기. 전국민주노동조합총연맹 발간자료집.
- 민주노총. (2023). 평등을 위한 투쟁: 노동조합과 성소수자 인권. 전국민주노동조합총연맹 발간자료집.
- 배짓, 리. (2024). 『차별 비용: LGBT 경제학』. 김소희 옮김. 글항아리.
- 수, 데럴드 윙, & 스페니어만, 리사 베스. (2023). 『미세공격: 삶을 무너뜨리는 일상의 편견과 차별』. 김보영 옮김. 다봄교육.
- 요시노, 켄지. (2017). 『커버링: 민권을 파괴하는 우리 사회의 보이지 않는 폭력』. 김현경 옮김. 민음사.
- 이호림, 이해민, 주승섭, 김란영, 엄윤정, 김승섭. (2022). 국가 대표성 있는 설문 조사에서의 성소수자 정체성 측정 필요성: 국내외 현황 검토와 측정 문항 제안. 《비판사회정책》 제74호, 175~208.
- 장예지. (2023). “성소수자 규모 파악해야” …인권위 권고 모두 ‘불수용’ 한 정부. 《한겨레》. 2023.1.26.
- 홍성수. (2018). 포괄적 차별금지법의 필요성. 《이화젠더법학》 제24호, 1~38.
- 홍성수. (2019). 차별금지법상 차별적 괴롭힘에 관한 연구. 《법학연구》 제59집, 1~28.
- Badgett, M. V. L. (1996). Employment and Sexual Orientation: Disclosure and Discrimination in the Workplace. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 4, 29-52.
- DeSouza, E. R., Wesselmann, E. D., & Ispas, D. (2017). Workplace Discrimination against Sexual Minorities: Subtle and Not-so-subtle. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34(2), 121~132.
- Griffith, K. H., & Hebl, M. R. (2002). The Disclosure Dilemma for Gay Men and Lesbians: “Coming Out” at Work. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1191-1199.
- Herek, G. M. (2004). Beyond “Homophobia: Thinking about Sexual Prejudice and Stigma in the Twenty-first Century. *Sexuality Research & Social Policy*, 1, 6-24.
- Herek, G. M., & Garnets, L. D. (2007). Sexual Orientation and Mental Health. *Annual Review of Clinical Psychology*, 3, 353-375.
- HRC. (2014). *The Cost of the Closet and the Rewards of Inclusion*. Human Rights Campaign Working Paper.
- HRC. (2021). *The LGBTQ+ Wage Gap*. Human Rights Campaign Working Paper.
- ILO. (2022). *Inclusion of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex and Queer (LGBTIQ+) Persons in the World of Work: A Learning Guide*. International Labour Organization Publication.
- James, S. E., Herman, J. L., Rankin, S., Keisling, M., Mottet, L., Anafi, M.. (2016). The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey. National Center for Transgender Equality Working Paper.
- James, S. E., Herman, J. L., Durso, L. E., & Heng-Lehtinen, R. (2024). *Early Insights: A*

- Report of the 2022 U.S. Transgender Survey*. National Center for Transgender Equality Working Paper.
- Lennon, E., & Mistler, B. J. (2014). Cisgenderism. *Transgender Studies Quarterly*, 1(1-2), 63-64.
- Lewis, A. P. (2009). Destructive organizational communication and LGBT workers' experiences. In P. Lutgen-Sandvik & B. D. Sypher (Eds.) *Destructive organizational communication: Processes, consequences, and constructive ways of organization* (pp. 185-202). New York, NY: Routledge.
- Mays, V. M., & Cochran, S. D. (2001). Mental Health Correlates of Perceived Discrimination Among Lesbian, Gay, and Bisexual Adults in the United States. *American Journal of Public Health*, 91(11), 1869-1876.
- Nadal, K. L., Rivera, D. P., & Corpus, M. J. H. (2010). Sexual Orientation and Transgender Microaggressions: Implications for Mental Health and Counseling. In D. W. Sue (Ed.), *Microaggressions and Marginality: Manifestation, Dynamics, and Impact* (pp. 217-240). Hoboken, NJ: Wiley.
- OHCHR. (2017). *Tackling Discrimination against LGBTI people in the private sector: Standards of Conduct for Business*. United Nations Human Rights Office of the High Commissioner Working Paper.
- Ragins, B. R., Singh, R., & Cornwell, J. M. (2007). Making the Invisible Visible: Fear and Disclosure of Sexual Orientation at Work. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1103-1118.
- Riggle, E. D. B., Whitman, J. S., Olson, A., Rostosky, S. S., & Strong, S. (2008). The positive aspect of being a lesbian or gay man. *Professional Psychology: Research and Practice*, 39, 210-217.
- SOGI법정책연구회. (2018). 성소수자 친화적 직장을 만들기 위한 다양성 가이드라인. SOGI법정책연구회 발간자료집.
- Spradlin, A. L. (1998). The Price of "Passing": A Lesbian Perspective on Authenticity in Organizations. *Management Communication Quarterly*, 11, 598-605.
- UN. (2015). *Ending Violence and Discrimination Against Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex People*. United Nations 12 Entities Call on States.
- UNGC. (2022). *UN LGBTIQ+ Standards Gap Analysis Tool*. United Nations Global Compact Initiative.
- Valfort, Marie-Anne. (2017). *LGBTI in OECD Countries: A Review*. OECD Social, Employment and Migration Working Paper.
- Velez, B. L., Moradi, B., & Brewster, M. E. (2013). Testing the Tenets of Minority Stress Theory in Workplace Contexts. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 532.
- Waldo, C. R. (1999). Working in a Majority Context: A Structural Model of Heterosexism as Minority Stress in the Workplace. *Journal of Counseling Psychology*, 46(2), 218.