

---

---

# 사회봉사요원 대상 인권강사 워크숍

---

---

- ◇ 주 최 : 국가인권위원회
- ◇ 일 시 : 2008. 2. 27. 13:00~19:00
- ◇ 장 소 : 국가인권위원회 배움터1



## 인 • 사 • 말

반갑습니다. 국가인권위원회 사무총장 김철준입니다.

우선 바쁘신 중에도 워크숍에 참석해 주신 여러분들께 감사드립니다. 특히 이 자리에 참석하시느라 이른 아침부터 지방에서 서둘러 올라오신 인권강사님들, 진심으로 환영합니다.

오늘 워크숍에는 다양한 분들이 참석해 주셨습니다. 병무청이 모집하는 사회봉사요원들을 대상으로 앞으로 인권강좌를 맡아 주실 분들을 비롯하여 서울지방경찰청 기동단 인권상담관들도 참석해 주셨습니다. 오늘 참석하신 인권상담관들은 전·의경을 대상으로 인권교육을 하실 분들입니다. 이 워크숍이 개최된다는 소식을 듣고 인권교육 경험이 많으신 분들과 경험을 공유하고 싶다면 바쁘신 중에도 참석해 주셨습니다. 국가인권기구의 사무총장으로서 인권교육에 대한 여러분의 열정과 관심에 경의를 표합니다.

이번 워크숍은 병무청이 2008년도부터 새롭게 모집하는 사회봉사요원들에 대한 인권교육을 어떻게 접근할 것인지를 고민하는 자리입니다. 나중에 자세한 설명을 들으시겠지만, 사회봉사요원들은 쉽게 말하자면 사회복지, 보건의료, 환경안전 등 분야에서 일하는 것으로 병역의무를 대신하는 사람들을 말합니다. 현행 공익요원들과 유사하지만 근무하는 분야가 휴먼서비스 분야라는 점에 차이가 있는 것 같습니다. 주로 장애인, 노인이나 몸이 아픈 사람 등 사회적 약자를 위한 사회서비스 분야에서 업무를 보조하는 사람들이 되겠지요. 병무청에 따르면, 앞으로 2012년까지 현행 전·의경, 경비 교도대 등을 점차 줄여 그 인력들을 휴먼서비스 분야의 보조

인력으로 대체해 나간다고 합니다. 그렇게 되면 금년도는 16,000명을 대상으로 409회를 실시하지만 2009년도에는 656회를 실시할 것이고 연차별로 인권교육 횟수가 급격히 증가하여 새로운 인권교육 영역이 하나 생기게 되겠죠. 인권교육을 하는 사람의 입장에서는 새로운 도전이자 기회라고 생각됩니다.

여기 계신 분들은 다년간 인권분야에서 활동해 오신 분들로 인권에 관한 전문성을 이미 갖추고 계신 분들입니다. 별도의 사전 준비 없이 바로 현장에 투입되어도 충분히 훌륭하게 역할들을 해 내실 수 있는 분들이라고 생각합니다. 그럼에도 불구하고 오늘 워크숍을 개최하는 이유는 두 가지입니다.

먼저, 인권교육은 사람의 인식이나 태도를 보다 인권친화적인 것으로 만드는 일로 단순히 인권에 관한 지식을 전달하는 것 이상이라고 생각합니다. 당연히 다양성이 존중되어야 하고 강사들은 자신의 신념과 경험에 기초해 교육을 이끌 수 있고 그래야 한다고 생각합니다.

하지만 큰 틀에서 교육의 목적이나 방향성 등에 대한 인식의 공유는 필요합니다. 그렇지 않을 경우 강사의 주관이 지나쳐 교육의 목적을 충분히 달성하지 못할 우려가 있기 때문입니다.

오늘 워크숍의 또 다른 의미는 인권교육 네트워크를 구축하는 것과 관련됩니다. 우리 위원회는 설립 이후 지금까지 다양한 인권교육 관련 사업들을 해 왔습니다. 그 결과, 인권교육의 필요성에 대한 인식이 많이 확산되었고 그에 따라 인권교육 수요도 급격히 증가하고 있습니다. 관련 팀에 따르면, 이제는 위원회 내부 인력만으로는 인권교육 수요를 도저히 감당하지 못할 상황이라고 합니다. 따라서 인권교육을 담당할 외부 전문 인력들을 적극 발굴하여 인권교육 현장에 투입시키는 체계를 구축해야 하는 상황입니다. 위원회는 이러한 체계를 어떻게 구축할 것인지를 놓고 고민 중에 있는데 금번 사회봉사요원 대상 인권교육 사업은 이러한 체계를 구축해 가는 일종의 시험무대라고 할 수 있겠습니다.

모쪼록 오늘 이 워크숍이 인권교육의 의미를 다시 한번 되새기고 서로 간에 그동안의 인권현장 경험을 충분히 나눌 수 있는 귀한 자리가 되기를 바랍니다. 마지막으로 다시 한번 그동안 현장에서 인권을 위해 헌신해 오신 여러분의 노고에 경의를 표하며 인사에 대신합니다.

2008. 2. 27.

국가인권위원회 사무총장 김 칠 준



# 일 · 정 · 표

시 간	진행내용	페이지
12:30~13:00	등 록	
13:00~13:10	개회사 인사말씀 : 국가인권위원회 사무총장 강사단 구성 경과 및 운영방식 소개	3
13:10~13:50	사회봉사요원에 대한 이해 - 조복연(병무청 사회복무교육팀장) ※ 사회복무제도의 이해 ※ 사회봉사요원의 의무와 권리	7
13:50~15:20	인권교육이란 무엇인가? - 류은숙(인권연구소 “창” )	59
15:20~15:30	휴 식	
15:30~16:30	다문화사회 이해에 관한 교육 시 유의점 - 김미정(강원대 문화인류학과 교수)	71
16:30~17:30	성희롱 예방 교육 시 유의점 - 김정인(양성평등교육진흥원 교수)	83
17:30~17:40	휴 식	
17:40~18:40	인권교육 교수기법 소개 - 배경내(인권운동사랑방)	121
18:40~18:50	폐 회	
18:50 ~	만 찬	

## 첨부자료

- 사회봉사요원 소양교육과정 교재 중 “인권과 양성평등” (병무청) ..... 137
- 사회봉사요원 대상 인권강사단 명단 ..... 191



## 사회봉사요원에 대한 이해

---





제1강

# 사회봉사요원에 대한 이해

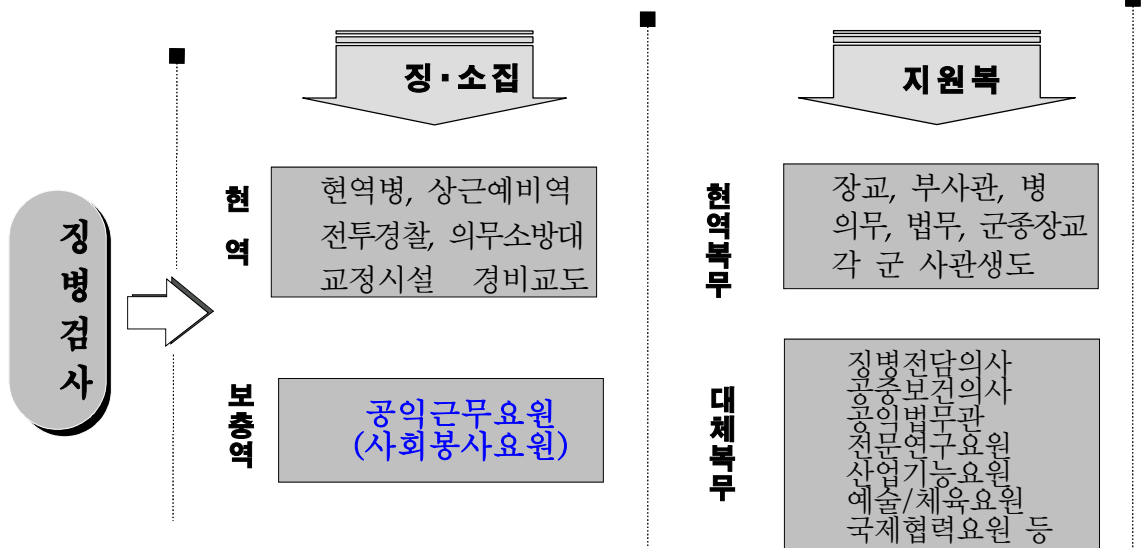
조복연 • 병무청 사회복무교육팀장

## I. 병역이행 체계

### □ 병역이행 흐름도



### □ 병역복무유형



## II. 사회봉사요원의 특성

### 1. 신체조건(징병검사결과)

현역	보충역	면제
90%	7%	3%

### 2. 학 력

계	대학이상	고졸	고퇴	중졸
100 %	48.1%	28.3%	20.6%	3.0%

### 3. 주요 복무분야

구분	분야	상세업무
사회복지 (47%)	수발지원	○ 중증장애인 및 노인 목욕 등 지원 ○ 복지시설의 시설관리 등
	장애아동 및 학생지원	○ 수업지원 등 학습활동 보조 ○ 승하차 등 활동 지원
	가출청소년 후견 등	○ 가출청소년 상담보조 등
보건료 (11%)	보건의료지원	○ 보건소 진료활동 지원 ○ 방역·소독업무 보조 등
	환자지원	○ 병원 및 응급환자 지원 ○ 119 응급구조 업무 보조
환경안전 교육문화 (42%)	산불·하천 등 감시	○ 산불, 하천오염 등 감시
	철도안전 예방	○ 철도, 지하철 사고 예방
	해양투기 등 방지	○ 해양보호구역 감시 및 질서유지
	저소득층 주거시설 점검	○ 취약지역 화재 예방 등 지원
	문화재 보호	○ 궁능 등 문화재 보호
	학습지원	○ 농어촌지역 학교 방과후 학습활동 지원

### 4. 복무형태 및 복무기간 : 출퇴근 복무, 26개월 → 22개월

### III. 사회복무제도 개요

#### 1. 제도 도입 배경

- 병역의 사회적 형평성 제고
  - 사회활동 가능자 병역면제에 따른 형평성 논란 해소
  - 군 복무와 대체복무간 복무부담 불형평성 시정
- 현행 대체복무제도의 재정비 필요
  - 상대적으로 우수한 인력이 군 복무 대신 대체복무
  - 시대상황 변화에 따른 도입취지 퇴색
  - 병역의 불형평성 및 비효율적 운영
- 사회서비스 수요증가에 대응
  - 고령화·양극화, 재난·안전문제 확산 등으로 사회서비스 수요 급증
  - 시장기능 및 정부의 사회적 일자리 사업만으로는 공급에 한계

#### 2. 제도운영 기본방향



## IV. 사회봉사요원 교육개요

1. 교육목표 : 책임감과 능력을 겸비한 사회봉사요원 육성
2. 교육과정
  - 소양교육 : 정신자세 확립, 책임의식 및 윤리의식 제고
  - 직무교육 : 전문지식 습득, 현장 적응능력 배양
  - 재 교육 : 부실복무 사전예방, 성실복무 유도
3. 교육운영
  - 교육인원(소양교육)
    - ('07) 5천명 → ('08) 16천명 → ('10) 30천명 → ('12) 52천명
  - 교육장소 : 전국 6개 교육장(서울, 수원, 부산, 대구, 광주, 대전)
  - 소양교육 과목

교시	1	2	3	4	5	6	7	8
시간	09:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00
월일	09:50	10:50	11:50	13:00	13:50	14:50	15:50	16:50
1일차	등록	과정안내 ·팀원간의 벽허물기	사회복무 제도의 이해	점심	사회봉사요원 의무와 권리	자기인식 (우리 서로 다를 뿐이야 !)		
2일차	사회봉사요원의 정체성과 역할			점심	인권과 양성평등	친절서비스		
3일차	의사소통과 대인관계			점심	응급처치법과 심폐소생술		현장체험 안 내	
4일차	현장견학			점심	봉사활동 현장체험		정 리	
5일차	스트레스 대처와 건강관리		분임 토의	점심	분임 토의	분임 토의 발표	평가 설문 수료	

## V. 당부사항

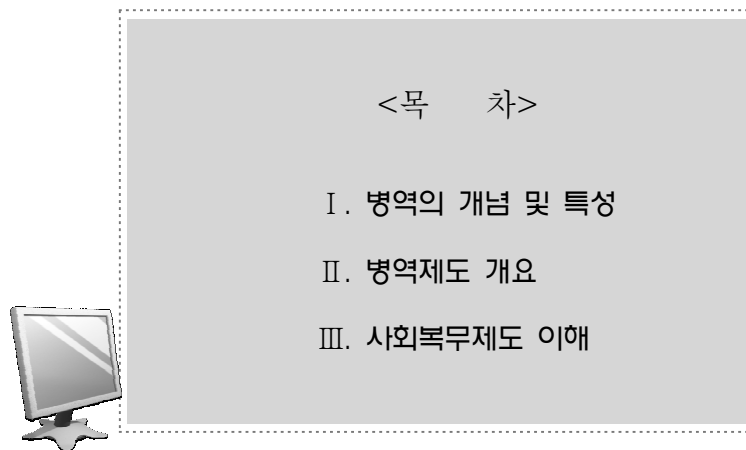
- ▣ 사회봉사요원에 대해 교육을 실시하는 이유
- ▣ 『인권과 양성평등』 교과목 신설 이유
- ▣ 교육생의 특성을 고려한 교육진행 필요
- ▣ 향후 교육프로그램 운영계획

첨부 1. 사회복무제도의 이해

2. 사회봉사요원의 의무와 관리

첨부 1 사회복지제도의 이해

## 사회복무제도의 이해



### I 병역의 개념 및 특성\*\*\*

병역은 국방력 구성에 필요한 병력을 충원하기 위한 국민의 인적 부담을 말한다. 이는 단순한 노동력의 제공이 아니라 자신의 생활 기반이자 삶의 공동체인 국가에 대한 충성의 의무까지 포함하고 있다. 따라서 병역은 국가에 대한 충성의 정신을 바탕으로 개인이 지닌 모든 정신적, 육체적 능력을 발휘하여 국가에 헌신한다는 숭고한 이념을 실현하는 것을 그 사명으로 하고 있는 것이다.

이러한 병역에 대한 이념은 근대 민주주의 국가의 출발과 더불어 시작된 기본 가치 중 하나로 설명된다. 역사적으로 프랑스 혁명 이후 출범한 근대국가는 절대왕정과 신분제도를 폐지하고 평등한 시민권을 보유한 사람들로 구성되는 민주주의 국가를 근본 이념으로 하게 되었다. 이는 봉건제나 왕권국가와 달리 시민이 주권자가 되는 민족국가를 주변 국가의 위협으로부터 보호하는 주체로서 시민이 중심이 되는 국가를 의미하였다. 전근대 국가에서 국가란 귀족과 왕정만이 지켜야 할 대상이었다면, 이전과 달리 국토방위가 모

든 시민의 보편적 의무가 된 것이다. 근대민주주의 국가에서 결국 보편적 병역의무란 시민권의 획득을 전제로 한 것이고, 따라서 병역이란 시민의 의무이자 시민만이 참여하고 행사할 수 있는 권리라는 양면성을 갖고 있다고 보아야 하는 것이다. 결국 보편적 병역의무라는 국민 개병주의는 민족주의뿐 만 아니라 민주주의에도 바탕을 둔 것이다.

이러한 병역의 특성은 일반적으로 다음과 같이 언급될 수 있다.

첫째, 일신종속성이다. 병역의무는 자기에게 주어진 의무를 타인에게 양도하거나 이전할 수 없으며, 타인에 의한 대리 복무나 경제적 부담으로 대체할 수 없다는 특징을 갖는다.

둘째, 일반성이다. 병역의무자로서 인적부담은 국방력을 구성하는 데 필요한 병력 자원을 획득하기 위해 취해지는 군사권력작용에 순응할 지위에 있는 모든 자에게 일반적으로 과하여지는 부담이다. 여기서 일반성이란 개인의 특수성을 고려하지 않는다는 것이 아니라 의무자의 정당한 사유에 따라 부담의 내용이 달라진다는 것을 의미한다. 즉, 합리적 차별에 의한 동일한 대우는 정당하다는 이념에 기반한 것이다.

셋째, 윤리성이다. 병역의무로서 인적부담은 헌법, 법률, 명령 등에 의해 개인에게 과하여지는 것이지만 이를 법적의무로만 파악해서는 안된다. 병역의무가 개인의 생활과 자유를 제한하는 것이지만 개인적 자유를 제한함으로써 손상될 사회적 가치의 손실을 능가할 만큼 공공성 또는 윤리성이 크다는 사실로부터 병역의무자에 대한 의무부과의 정당성이 도출된다.

이러한 병역의 이념과 특성을 기반으로 국민에게 병역 의무를 부과하는 절차와 방법을 법률, 규정 등의 형태로 표현한 것이 병역제도이다.

## II 병역제도 개요

### 1. 병역제도의 유형

집단생활을 영위하는 인간의 사회적 특성상 공동체의 자기 방어를 통한 생존 욕구라는 원초적 생명 보존의 표현 양상이 고도로 발전되어 제도화된 형태로 나타난 것이 병역 또는 병역제도라고 할 수 있다. 이러한 병역제도는 나라마다 상이한 형태를 취한다. 인적 물적 가용자원, 정치적 환경적 여건 등 다양한 국가 환경의 제반 차이로부터 비롯된다. 이러한 병역제도의 유형을 개념적으로 나누어 살펴보면 다음과 같다.

병역제도는 크게 의무병제와 지원병제로 나누어 볼 수 있다. 의무병제란 국민 모두가 국가를 방위하여야 한다는 관념 아래 국민에게 병역 의무를 부과하는 제도이다. 의무병역제도는 국민개병주의에 따라 개인의 의사와 상관없이 국민이면 누구에게나 군사권력작용을 행하는, 즉 국가가 병역에 복무할 의무를 부과하는 제도이다.

의무병제는 다시 징병제와 민병제로 나누어 진다. 징병제란 국민개병주의에 입각한 정병양성을 위하여 병역 자원을 훈련시킴으로써 평상시에는 국방에 필요한 최소한의 군대를 상설하고, 소요되는 병역자원을 징집하여 교육과 전투실기를 습득시켜, 일정기간 국방에 임하게 한 후, 현역에서 제대한 병역 자원을 예비군으로 확보하여 전쟁 또는 유사시 이들을 소집·충원하는 제도이다. 이러한 징병제의 장점은 군의 소요증가에 신속히 부응할 수 있으며, 전시동원에 의하여 즉각 전력화할 수 있는 방대한 예비병력을 보유함에 있다.

민병제 역시 국민개병주의에 입각하여 병역 자원의 훈련목표를 대병주의하에 군대를 경제적으로 유지 양성하려는데 두며, 군의 기간이 되는 간부는 지원자로서 조직한다. 민병제하에서 전국민은 반드시 단기간의 기초군사교육을 받은 후 평시에는 재영하지 않고 생업에 종사하면서 매년 일정기간의 군사교육을 통한 전술을 연마하며, 유사시에는 동원소집되어 전시체제로 편성되는 제도이다. 스위스와 같은 나라가 이러한 민병제를 채택하고 있는 대표적인 국가이다. 민병제의 장점은 병력을 충원하기 위해 필요한 인적자원이 매우 적은 경우에 채택될 수 있으며, 적의 공격에 대비하여 쉽사리 전국민이 전력화될 수 있다는 데 있다.

지원병제는 자유병제라고도 하며, 개인의 자유로운 의사에 따라 국가와 계약에 의



하여 병역에 복무케 하는 제도이다. 이러한 제도는 강제적인 의무병역제도에 비해 갈등이나 비용을 줄일 수 있으며, 병력 자원의 동기부여화가 보다 용이하다는 장점을 가진다. 그러나 전쟁발발의 가능성과 적의 직접적 위협이 비교적 적은 나라이거나 병역자원에 비하여 군소요가 대단히 적은 경우 등에 채택될 수 있다.

지원병제에는 직업군인제, 모병제, 용병제가 있다. 직업군인제는 군인으로서 장기복무를 희망하는 사람에 대하여 지원에 의하여 복무할 수 있도록 군의 문호를 개방하고, 선병된 사람에 대해서는 생활보장을 위하여 보수가 지급되며, 군인의 길에 생애를 바칠 만한 보람이 있는 것으로 생각될 수 있도록 조치가 마련된 제도이다. 즉, 직업으로서 군인을 선택하는 사람에 대하여 전문성을 인정하고 국가방위라는 업무를 부여하는 개념이다. 대개의 국가에서 직업장교의 획득과 활용을 위하여 이러한 직업군인제를 여타의 제도와 혼합하여 채택하고 있다.

징병제가 국민에게 강제적으로 병역에 복무시키는 반면 모병제는 본인의 자유의사에 의해 국가와의 계약으로 군별 신분별 그리고 병과별 희망에 따라 지원하여 병역에 복무하는 제도이다. 이러한 모병제는 대개의 징병제 국가에서도 간부획득, 특수 기술이나 획득이 어려운 분야의 병사를 모집하기 위해서 채택하고 있다.

용병제는 계약에 의하여 일정한 급여와 복무기간을 정하는 제도로서 경제적 금전 획득을 목적으로 하는 고용제도이다. 따라서 외국인들을 대상으로도 모집이 이루어진다. 그러나 용병제의 특성상 국가에 대한 충성심을 기대하기 곤란하다는 단점이 있다. 따라서 현재 대부분의 국가에서 채택되고 있지 않으며, 프랑스 등 일부 국가에서만 활용하고 있다.

## 2. 우리나라의 병역제도

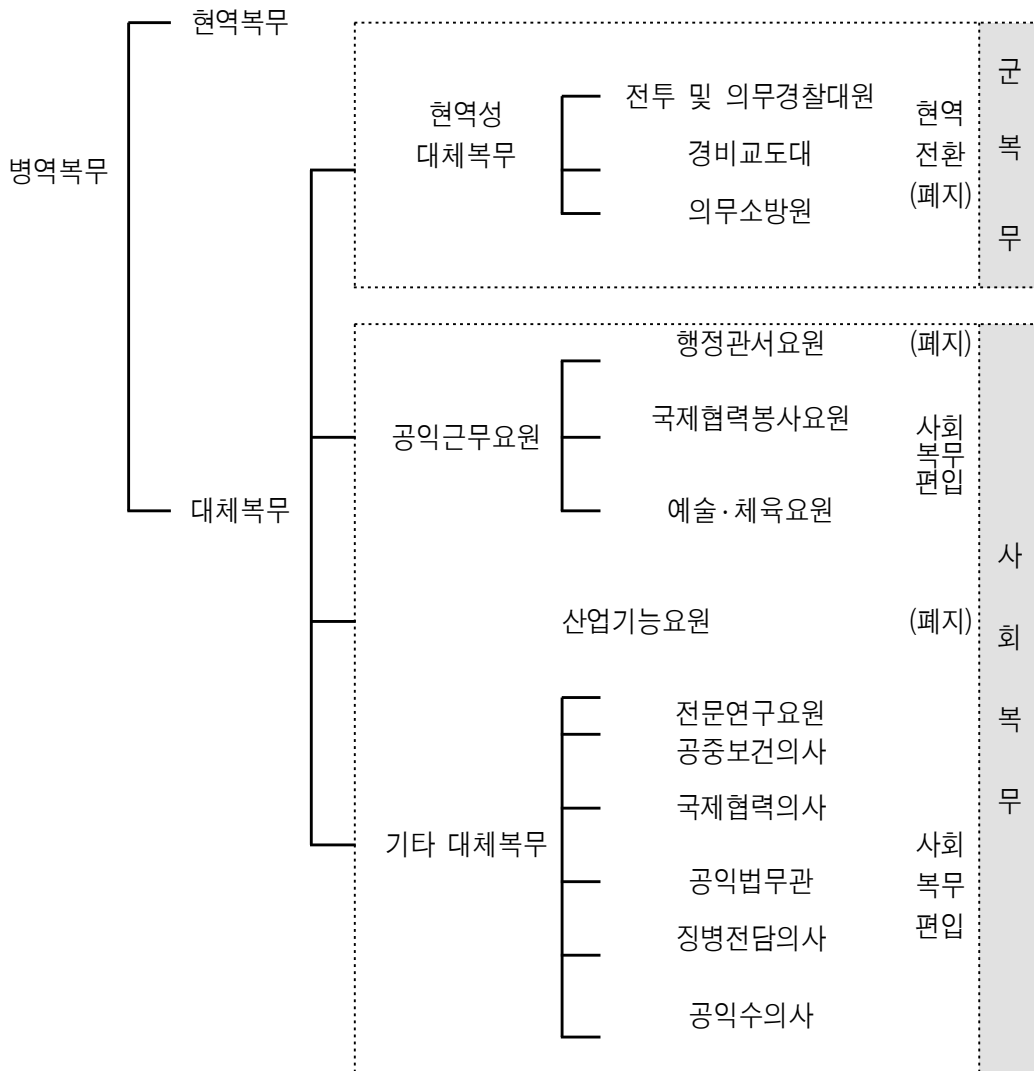
우리나라의 병역제도는 주변정세 등 여러 가지 고려요소를 감안하여 국민개병주의에 입각한 징병제를 채택하고 있다. 그러나 엄격히 말하자면 징병제를 원칙으로 하고 지원병제를 병행함으로써 안보상황의 요구에 대처하고 있는 징병제 위주 혼합형 제도이다. 대개의 병사는 징집을 원칙으로 하며, 일부 병사의 경우 모집에 의해 특수 기술분야에 필요한 군병력 소요를 충원하고 병역의무자의 조기 병역 이행의 길을 열어 놓고 있다. 그러나 이것도 어디까지나 의무복무의 일환이라는 의미에서 지원병제에서 말하는 모병 및 지원과는 의미가 다르다.

우리나라의 병역의무 이행과정과 복무유형은 다음과 같다.

< 병역의무 이행과정 >

	18세	19세	20~30세	31~40세	45세
1국민역 편입	병역의무발생				
징병신체검사		병역처분			전시 연장
징, 소집 복무		징·소집 입영			
예비역 복무			병력동원(훈련)소집		

< 병역복무 유형 >



### Ⅲ 사회복무제도 이해

## 1. 서 론

### 가. 도입 배경

2009년도부터 병역제도 전면 개선으로 대체복무제도 폐지와 연계하여 새롭게 도입되는 사회복무제도의 밑바탕에는 ‘비전 2030’과 ‘국방개혁 2020’이 자리 잡고 있다. 즉, ‘국방개혁 2020’의 병력감축 계획에 따라 예상되는 잉여 병역자원을 ‘비전 2030’의 운영 방향에 맞추어 사회서비스 분야에 집중 투입함으로써, 청년 인적자원을 효율적으로 활용하는 한편 병역의 사회적 형평성과 병역이행자의 자긍심을 제고하는데 그 목적이 있다.

현재 우리나라는 급속한 출산을 하락과 빠른 속도의 고령화가 동시에 진행되고 있어 사회전반에 노동력 부족현상이 심화되고 있다.

1980년대 이후 여성의 사회적·경제적 활동이 증가되면서 젊은이들이 결혼을 기피하거나 만혼(晩婚) 및 독신평조 등이 확산됨에 따라 이제 우리나라는 세계적인 저출산 국가군에 속하게 되었다<sup>1)</sup>. 이에 따라 1970년 매년 100만 7천명에 달하였던 출생아수는 2050년에는 22만 9천명으로 급격히 줄어들 것으로 추산되고 있다.

반면에 평균수명은 지속적 상승하여 노령인구의 비중이 급격히 높아지고 있다. 우리나라는 이미 2000년 11월에 65세 이상 노인인구가 337만명을 돌파하여 고령화 사회로 진입하였고, 2018년이면 65세 이상 노령인구가 14%를 넘는 고령사회가 될 것으로 전망되고 있다<sup>2)</sup>. 이에 따라 생산가능인구(15~64세)는 2016년에 3,650만명을 고비로 2020년에는 3,584만명으로, 2030년에는 3,189만명으로 감소할 전망이다.

한편, 우리나라는 선진국에 비해 입직(入職) 연령이 낮은 반면에 퇴직연령은 오히려 빨라 인력자원의 활용도가 매우 미흡한 실정이다. 대학 진학률이 80% 이상인 우리나라는 선진국에 비해 2년 정도(대졸자 기준으로는 3년 정도) 노동시장 진입이 지연되고 있

1) ‘06.8.18 연합뉴스가 미국의 비영리 인구통계연구소인 인구조화국(PRB)이 발표한 “2006 세계인구통계표” 보고서를 인용 보도한 내용에 따르면 한국 여성들의 출산 기피현상이 더욱 심화되고 있으며, 한국의 출생률은 세계 최하위권인 인구 천명당 9명, 사망률은 1천명당 5명이며 인구자연증가률은 0.4%로 2005년보다 0.1%가 떨어졌다. 이에 따라 2006년도 4천850만명인 인구가 2050년에는 4천230만명으로 지금보다 13% 감소할 것으로 예상했다.

2) 전체인구에서 65세 이상 노령인구가 7%를 초과한 사회를 고령화사회(aging society)로, 14%를 초과한 사회를 고령사회(aged society)로, 20%를 초과한 사회를 초고령사회(super aged society)로 분류하고 있다.

으며, 퇴직의 경우에는 선진국에 비해 5년 정도 일찍 퇴직하고 있다.<sup>3)</sup>

입직연령이 늦은 원인은 남성의 경우 비교적 장기간의 군복무와 군입대 전후의 휴학 등으로 인한 학업의 일시중단을 우선적으로 들 수 있다. 또한 실업계고등학교에 대한 낮은 인식과 높은 교육열 등으로 고등학교 졸업 후 80%이상이 대학에 진학하는 것도 주된 원인의 하나인데, 이는 다양한 직업경로(career path) 미개발로 인하여 고졸 학력 입직자의 경제·사회적 지위가 제한된다는 사회적 인식에도 크게 기인하고 있다. 취업준비기간의 연장, 산업계 노동수요와 대학교육 내용간의 Skill Mismatch 등으로 학교에서 직장으로 이행(School to Work)이 지연되고 있으며 졸업 후 첫 직장을 갖는데 걸리는 기간이 평균 12개월이 소요되고 있다.

퇴직연령이 빠른 원인은 경직적이고 연공위주의 임금구조로 인하여 기업이 생산성이 낮은 고령근로자의 계속 고용을 기피하는데 그 원인을 찾을 수 있다. 2005년도 노동연구원의 발표에 따르면 55세 이상의 근로자는 34세 이하의 근로자에 비하여 상대임금은 3배 수준이나 상대 생산성은 60%에 불과한 것으로 나타났다. 또한, 평생교육, 직업능력개발 시스템이 미흡하여 은퇴후 전직이 어려운 것도 한 원인이다<sup>4)</sup>.

따라서 저출산과 고령화로 생산 가능인구 자체의 증가세가 둔화되는 상황을 감안할 때 국가인력자원의 활용도를 높이는 것이 우리 경제의 지속적인 발전을 위해 매우 시급한 과제라고 할 수 있다. 이에 따라 기획예산처는 '04년 하반기부터 생애 총 근로기간을 늘리기 위한 제도 혁신방안을 검토하게 되었고 '05년 6월 '비전 2030'을 수립하는 과정에서 청년 인적자원의 효율적 활용차원에서 병역제도 개선 필요성을 제기하였다. 또한 국방부에서 국방개혁안을 대통령에게 보고하는 과정에서 대통령은 군 인력운영의 효율화 방안을 검토하도록 지시하였고, 이에 따라 '06.9.18부터 병무청에 관계부처 합동으로 「병역자원연구기획단」을 설치하여 운영하게 되었다.

병역자원연구기획단(단장 병무청장)에서는 2007.2.5에 병역제도개선안을 마련하였고, 여기에 '비전 2030'의 경제 사회분야 후속조치 계획을 포함한 '비전 2030 인적자원 활용 「2+5」 전략」을 관계부처 합동으로 발표하게 되었다. 「2+5」 전략이란 2년 일찍 취직하고 5년 늦게 퇴직하는 것을 의미한다. 여기에는 각 부처별로 다양한 방안이

3) 2006년도 노동연구원 조사자료에 의하면 우리나라의 입직연령은 25.0세(대졸자는 26.3세)로 나타나고 있으며 2000년도 OECD 발표자료에 의하면 주요 선진국의 입직연령은 미국 22.0세, 프랑스 23.2세, OECD 평균 입직연령은 22.9세이다.

4) 2005년도 노동부가 조사 발표한 우리나라 평균 퇴직 연령은 56.8세이며 2002년 기준으로 EU 15개국의 평균 퇴직 연령은 60.8세이다. 그러나 주된 일자리에서 평균 이직 연령은 54세로 더욱 낮은 수준을 보이고 있다(2006년 통계청 고령층 경찰인구 부가조사).

마련되고 있으나, 현역병 복무기간 단축과 전환복무 등 대체복무제도의 폐지 및 사회복무제도의 도입 등 병역제도 개선 방안이 핵심을 이루고 있다.

나. 현행 대체복무제도 평가

현행 대체복무제도는 병역자원이 풍부한 시기에 군소요 인력 충원 후 남은 인력에 대하여 병역의무 부과의 형평성 확보 차원에서 도입되었다. 그러나 다른 정책으로 해결해야 할 사회적 문제들을 병역자원 활용으로 대응하여 온 결과 다양한 대체복무제도가 양산되었다. '07.7.31 현재 대체복무 운영 인력은 13만 7천명으로 전체 병역이행자의 21.6% 수준에 달하고 있으며, 지금도 과학기술부에서는 국제 과학올림피아드에서 입상한 기초과학영재들에 대하여 예술·체육특기자와 같은 형태의 공익근무요원 편입을 요구하는 등 총 20개 분야에서 대체복무제도 신설을 지속적으로 요구하고 있다.<sup>5)</sup>

<대체복무 인력 현황>

(’07.10.1 현재, 단위 : 천명)

계	현역성 자원					보충역성 자원				
	소계	전경 의경	경비 교도	의무 소방	산업 기능	소계	산업 기능	공익 요원	공중 보건의등	전문 연구
137	60	43	3	1	13	77	17	48	5	7

그러나 각종 대체복무제도는 당초 도입목적과 달리 시대적 상황 변화에 따라 도입 취지가 상당부분 퇴색되었다. 대간첩 작전 등의 수행을 목적으로 도입된 전투경찰이 시위진압 등에 투입되고, 교도소 경비인력으로 지원된 경비교도는 무인경비시스템 도입 등으로 인력 대체가 가능하여 제도 존치여부를 재검토할 필요성이 요구되고 있다.

또한, 전투경찰이나 경비교도와 같이 현역병으로 입영 후 본인의사와 관계없이 비군사적 업무에 차출됨에 따라 병역의무자 뿐만 아니라 부모들의 불만도 증가되고 있다. 이들은 상대적으로 우수한 인력임에도 군 복무 대신 대체복무를 하고 있어 병력감축에 따른 전투력 강화를 위해서도 정예자원인 이들을 현역병으로 우선 충원할 필요가 있다고 하겠다.

현행 대체복무제도의 비효율적 운영에 따른 문제점과 형평성 논란도 끊임없이 발

5) 총 11개 부처에서 우수 프로그래머 특례신설 요구 등 20개 분야에 19,900여명의 자원에 대한 대체복무제도 신설을 요구하고 있다.

생하고 있다. 즉, 공익근무요원은 매월 8만원 정도의 급여를 지급받고 있지만, 전문연구요원의 경우에는 매월 평균적으로 220만원 정도의 보수를 받고 있으며, 공중보건의사의 경우에는 매월 200만원 정도의 보수를 지급받고 병역의무를 이행하고 있어 복무영역별 보수(임금)수준 불균형에 따른 형평성 문제가 지속적으로 제기되고 있다. 뿐만 아니라 기업체에 병역자원을 지원하고 있는 산업기능요원제도는 私企業體에 병역자원을 투입하는 것이 병역제도 근본취지에 배치되며 기업간 공정한 경쟁을 저해할 뿐만 아니라 시장경제의 질서를 교란한다는 등 여러 가지 측면에서 지속적인 문제점이 제기되어 왔다. 공익근무요원제도 역시 대부분의 행정기관에서 서류복사, 청소 등 단순 보조업무를 수행토록 하고 있어 실질적 역할이 미흡하고 공익성이 떨어진다는 문제점이 지속적으로 제기되어 왔다.

반면에 사회적으로는 급격한 고령화 진행과 양극화 현상 및 재난·안전문제의 확산 등으로 사회서비스 수요와 공급의 불균형이 초래되고 있다. 즉, 시장을 통해 공급이 어려운 사회서비스 수요는 급증하고 있으나 제한된 예산으로 추진되는 정부의 사회적 일자리 사업만으로는 공급에 한계를 나타내고 있다. 따라서 병역의 사회적 형평성과 인력활용의 효율성 제고를 위하여 불합리한 대체복무 제도를 대폭 정비할 필요가 있겠다.

<공익근무요원 복무분야별 현황>

(’07.10.1 현재, 단위 : 명)

소계	행정	예술,체육	경비	감시	보호	봉사
47,972	22,679	370	2,827	4,324	10,507	7,265
(35.0)	(16.5)	( 0.3 )	(2.1)	(3.1)	(7.7)	(5.3)

※ ( )는 전체 대체복무인원 대비 100분율

## 2. 사회복무제도의 이념적 기초

### 가. Human Security(휴먼안보)의 원리

전통적으로 국가안보는 군사적 위협으로부터 영토를 보전하는데 중점을 두었다. 그러나, 냉전종식 후 가난, 질병, 자연재해로 인한 인명피해가 전쟁과 테러리즘에 의한 인명피해보다 더 크다는 사실에 직면하면서 군사화 위주의 전통적 안보개념에 질문을 갖게 되어 안보의 범주를 확장할 수 있는 대안적 시각이 모색되고 있다.

“공포로부터의 자유와 필요로부터의 자유”로 인식되는 휴먼안보는 생명의 존엄성과 안보, 개발 그리고 인권을 핵심으로 하며 안보영역을 새롭게 확장하고 있다. 휴먼안보는 1994년 판 “유엔개발계획(UNDP)”의 “인간개발보고서”에 등장하였으며① 국가보다는 개인과 그들의 공동체를 안보의 대상으로 고려하고 ② 국가안보는 필수적이지만 그것만으로는 충분하지 않고 ③ 폭력적·비폭력적 위협으로부터 민중의 안정을 보호하고 ④ 개인의 안녕을 지구적(생태적) 평화를 성취하는 것과 결합하고 ⑤ 기존의 국가안보를 대체하는 것이 아니라 보충하는 노력에서 찾아야한다며 빈부격차해소, 기아와 질병으로부터의 구제, 인권보호 등 인간의 안전보장을 중요시 하고 있다.

군복무가 전통적, 군사적 안보의 실현이라면 사회복지제도는 현대적, 비군사적 휴먼 안보의 이념을 실현하는데 기초하고 있는 것이다.

#### 나. 사회통합의 원리

현재 우리 사회는 빈부격차, 교육격차, 임금격차와 같은 사회적 불평등에서 야기되는 양극화문제, 고령화, 저출산 문제 등 여러 사회적 불안요소에 인하여 사회 불확실성이 높아짐으로서 성장을 저해 받고 있다.

기초생활보장, 연금, 의료보험 등 경제적으로 해결해야 할 사항과 보호, 감시, 수발, 의료 등 경제적 수단을 매개로 직접인력을 투입하여 해결해야 할 사항이 있으나 성장의 둔화, 조세저항, 미래세대로의 채무전가 등으로 소득재분배에 의한 경제적 해결에 한계가 있고, 직접 인력을 투입하여 해결해야하는 사회서비스 분야는 그 수요를 감당하지 못하고 있다.

2006년 현재 사회서비스 분야 인력소요는 정부추계로 약 90만명(노동연구원 90만명, 기획예산처 91만명, 사람입국일자리위원회 86만명)이지만, 2007년도 정부의 사회서비스 인력공급은 보건복지부 63,756명(중증장애인 보조, 노인보호 등), 교육부 19,170명(특수학교인력지원, 방과후 학교 등), 여성가족부 81,808명(보육시설 등), 청소년위원회 1,300명(청소년방과 후 활동지원)등 약 20만 명 수준으로 인력수요에 턱없이 부족하며, 민간 부문은 구조적으로 취약하여 수요 흡수가 더 미흡한 실정이다.

사회복지제도는 독거노인, 장애인, 장애아동, 가출청소년 등 빈곤, 취약계층의 사회서비스 수요에 필요한 직접적인 인력 공급을 통하여 부족한 수요를 어느 정도 충족하여줌으로써 궁극적으로 사회 안전망 확충을 통해 양극화 등 사회적 갈등을 치유하여 사회통합을 이루게 하는 것이다.

다. 성장의 원리

병역의 부과는 국가의 징병권에 의하여 단순히 피동적으로 군사적 또는 비군사적 목적에 인력을 투입하는 것이 아니다. 국가는 인적자원의 활용과 관리측면에서 선병과정에서부터 개인이 지닌 적성과 특기를 발굴하여 병역이행과정에 반영하고, 복무 중에도 수학을 보장하거나, 자격취득, 기술연마, 실전경험 등을 통하여 사회진출과 연계를 돕고 있다.

사회복무제도는 한발 더 나아가 사회적 양극화해소에 적극 개입하여 분배문제를 해결함으로써 사회불안을 해소하여 국가의 안정적 성장을 지원하는 역할을 한다. 이로써 병역이행기간이 “잃어버린 기간”이 아니라 개인의 성장발전을 기초로 국가의 성장발전을 돕는 밑 걸음으로 작용하는 것이다.

### 3. 사회복무제도 운영방향

가. 사회복무의 개념

사회복무제도는 사회활동이 가능한 모든 병역의무자는 예외 없이 병역의무를 이행하도록 하되 현역복무를 하지 않은 사람은 모두 사회서비스 분야(사회적으로 필요하지만 낮은 처우와 보수 등의 이유로 시장에서 충분히 공급되지 못하는 의료지원, 노인수발, 가출청소년 후견, 보육교사, 장애인 도우미 등)에서 복무하게 하는 제도이다.

나. 기본 운영원칙

**첫 번째,** 사회복무제도 운영에 있어 가장 핵심적이고 중요한 원칙은 우수자원은 군복무에 우선 투입하고, 사회활동이 가능한 병역의무자는 **예외 없이 병역의무를 이행하는 체계를 정립**하는 것이다.<sup>6)</sup> 이를 위하여 보다 강화된 선병기준의 조정이 필요하다. 현행 병역처분 기준은 군사임무 수행 가능성을 전제로 합격(14급)과 불합격(5~6급)을 구분하도록 하고 있어, 손가락 장애 등 사회활동이 가능한 사람에게도 사실상 군복무가 면제되는 5급 처분을 하여 국민들에게 병역에 대한 불신을 초래해온 것도 사실이다. 그러나 사회복무제도에서는 현재 면제자 가운데 사회생활에 지장이 없는 사람은 사회복무 분야중 난이도가 낮은 분야에 투입하여 병역을 이행하게 된다. 다만, 중증 질환자(6급)와 정신질환자 등 사회봉사 부적격자는 제외된다.<sup>7)</sup>

6) 이번 병역제도 개선안은 우수자원의 군 복무 우선 투입과 사회활동 가능자는 모두 병역을 이행하게 함으로써 군복무 선호체계를 구축을 지향하고 있다.



두 번째로 중요한 기본 원칙은 이러한 사회복지 인력을 **사회서비스 분야에 집중** 투입함으로써 **국가 인적자원의 효율적 활용**으로 승화시키는 것이다. 즉, 비효율적으로 운영되고 있는 행정·경비분야 등의 공익근무요원들을 단계적으로 감축하여 그 인력을 사회복지, 보건의료 등 사회서비스 분야에 지원할 계획이다. 특히 중증 장애인이나 노인수발 등 일반 국민이 취업을 기피하거나 시장을 통한 인력 공급이 어려운 분야에 우선 지원되며, 환경보호·감시, 교육·문화분야 등으로 확대할 예정이다. 이와 함께 사회복지 인력의 신체조건, 적성, 전공, 경력 등을 감안하여 적재적소에 배치함으로써 인적자원의 활용 효과를 극대화할 예정이다.

세 번째는 병역의 사회적 **형평성과 공익성 제고**를 위하여 정예자원을 우선 현역으로 충원하고, 잉여자원은 사회복지제도로 편입하되, 공중보건의사등 기존의 대체복무자들 간에 있어 복무강도를 조정하고, 복무난이도에 따라 복무기간에 차등을 두어 군복무자와 사회복지자간, 사회복지자 상호간에 각각 형평성을 높이고, 실질적인 복무가 되도록 하여 공익목적을 강화하고자 하는 것이다.

#### 다. 세부 운영방향

##### 1) 대체복무제도의 정비

현행 대체복무 중 전투경찰, 의무경찰, 해양경찰, 경비교도, 의무소방원 등 전환복무 대상자들은 '08년부터 배정인원의 20%씩을 단계적으로 감축하여 '12년 이후에는 완전 배정중단 할 계획이다. 아울러 폐지되는 전투경찰, 의무경찰 및 경비교도 인력의 30%를 정규직으로 대체하여 제도 폐지에 따른 문제점을 보완할 예정이다.

산업기능요원중 현역자원은 단계적 감축 없이 '11년까지 매년 4,500명씩 배정한 후에, 보충역 자원은 '08년부터 단계적으로 감축하여 각각 '12년 이후에 완전 배정 중단된다. 폐지되는 전환복무 및 산업기능요원 등 우수자원은 군복무에 우선적으로 투입된다.

공익근무요원제도는 행정보조와 경비분야 공익근무요원은 단계적으로 감축하여 '11년 이후 완전 배정중단하고, 봉사분야와 보호·감시분야 공익근무요원 중 사회서비스 분야 복무자는 사회복지체계로 편입된다. 또한, 공중보건의사, 공익법무관, 전문연구

7) 2006년도 징병검사 결과 제2국민역 편입인원은 5,712명으로 전체 징병검사 인원의 2.0%를 차지하고 있다.

요원 등 사회서비스 성격이 강한 일부 복무영역은 사회복지체계로 편입하여 공익성을 제고하는 방향으로 개선될 예정이다.

< 대체복무정비 로드맵 >

구 분		'07	'08	'09	'10	'11	'12
산 업 기 요 원	전·의경, 경비교도, 의무소방					군복 무	
	현역 자원		대체복무				
공 익 기 요 원	보충역 자원						
	공중보건의, 공익법무관 전문연구요원 등						사회복무
	봉사, 보호, 감시						
	행정, 경비						

2) 사회서비스분야 인력지원 인프라 구축

사회복무 인력을 효율적으로 활용하기 위해서는 국가 재정의 투입이 선행되어야 한다. 즉, 중증장애인 수발 등 재정을 투입하여도 취업을 기피하여 인력공급이 부족한 분야에 사회복지자 인력을 투입하기 위해서는 이에 필요한 인건비 문제가 해결되어야만 수요기관(복무기관)에서 충분한 인력소요를 제기할 수 있다.

따라서 이러한 비용을 지방자치단체에서 전적으로 부담하게 될 경우 자치단체들의 재정자립도에 따라 사회적 서비스 수혜에 심각한 불균형을 초래할 수 있다. 즉, 예산이 부족한 지방자치단체에서는 사회서비스 수요에 비하여 인력공급이 부족한 반면에 예산이 풍부한 지방자치단체에서는 적극적인 인력 활용이 가능해질 것이다. 때문에 사회복지자들에게 대한 인건비 부담을 국고에서 부담함으로써 병역자원이 투입되는 사회서비스는 모든 사회적 소외계층에 골고루 혜택이 돌아갈 수 있도록 할 계획이다.

사회서비스 분야에 투입되는 병역의무자들의 활용효과를 극대화하기 위하여 복무기관 지정제와 상호선택제가 도입된다. 복무기관 지정제는 일정 규모이상의 시설과 운영실적 등 복무기관 기준을 마련한 후 관련부처의 추천을 통하여 사회복지 인력을 활용할 수

있는 복무기관을 사전에 지정하는 제도이다. 이렇게 지정된 기관 중에서 사회복지 대상자들이 적성과 전공·자격, 개인적 여건 등에 따라 복무하고 싶은 기관을 선택하는 한편, 복무기관 역시 해당기관에 필요한 자격증을 취득한 사람이나 전공학과 이수 또는 경력 등을 갖춘 사회복지 인력을 선택할 수 있도록 하는 것이 상호 선택제이다.

또한 상호간에 협의를 통하여 소집일시, 수행업무 등을 결정할 수 있도록 함으로써 활용효과를 극대화 할 예정이며, 이러한 선택의 폭을 넓히기 위하여 합숙근무제, 출·퇴근 시간 탄력운영 등 다양한 복무방안이 도입될 계획이다.

〈 사회복지 인력 추계 〉

(단위 : 천명)

구 분	07	08	09	10	11	12	13	14
봉사분야(신규투입)	6	19	26	30	30	52	58	58
기타분야(행정 등)	45	17	12	7	3	-	-	-
봉사분야 복무인원	10	35	47	59	64	87	115	125

### 3) 사전교육을 통한 직무역량 강화

사회복무대상자들이 군부대에 입소하여 4주간의 기초 군사훈련을 마치고 나면 가급적 빠른 시일 내에 1주간의 소양교육과 1~2주의 직무교육이 실시된다. 소양교육에서는 병역법, 사회복지에 관련된 법령 및 관련 규정, 병역의무자로서의 기본자세와 사회복지에 대한 책임의식과 사명감 및 봉사정신을 함양하는 교육을 하게 된다. 직무교육은 사회복지, 보건 의료, 환경안전 등 전문분야별로 세분화 실질적인 업무수행능력 배양을 목표로 지정교육시설에서 소관부처 주관하에 실시하게 된다.

향후 군사교육훈련은 4주에서 2주로 단축되고 그 기간을 소양 및 직무교육 시간으로 배정, 전문성을 강화할 예정이며, 교육의 전문성과 효율성을 제고하기 위하여 사회복지학교와 같은 교육시설을 운영할 계획이다. 또한 복무 부적응자에 대한 재교육 과정을 개발하고, 사회복지시설 등 복무기관 운영담당자에 대한 교육과정 등을 운영할 예정이다.

사회복무제도가 정착되어 있는 독일의 경우에는 전국에 20개의 민사복무학교를 통해 소양교육을 실시하고 있다. 교육기간도 의무복무기간이 9개월임에도 1주간의 입문교육(소양교육)과 2주 내지 3개월간의 전문교육을 실시하고 있다. 대만의 경우에도 의무복

무기간이 16~20개월임에도 4주간의 기본교육과 2~12주간의 전문교육을 실시하고 있다. 다만, 독일이나 대만에서는 군사교육은 실시하지 않고 있다.

#### 4) 복무관리 네트워크 구축

지금까지 공익근무요원에 대한 복무관리는 매우 미온적이었으며 사고발생 후 후속 조치의 수준에 불과하였다. 복무관리에 대한 지휘감독 권한이 복무기관의 장에게 위임되어 있어 지방병무청에서 실질적인 감독권한이 없었던 탓도 있겠지만 그 동안 복무기강 문란자들에 대해 지역사회에서 온정적이고 형식적으로 처리해온 복무관리 관행이 더 큰 문제였다고 볼 수 있다.

따라서 앞으로는 지방병무청장에게도 관리감독권을 부여하여 복무관리 기능을 한층 더 강화할 예정이다. 특히, 복무기강 문란자에 대한 온정적 처리에서 기인하는 분야별·지역별 복무관리 상이에 따른 형평성 논란을 근본적으로 해소해 나갈 계획이다. 다만, 출·퇴근 등 기초적인 복무관리는 현행과 같이 복무기관장이 계속 수행하게 된다.

사후 실태조사 위주였던 복무관리를 사전 예방체제로 전환하기 위해서 지역별로 사회복무관리센터를 설치하고 사회복무감독관을 배치하여 복무현장을 수시로 방문하게 하는 등 현장 밀착형 복무관리가 이루어지도록 할 예정이다. 복무관리센터는 지역별 복무인원을 기준으로 설치하되 출·퇴근 거리를 감안하여 관리지역이 넓은 지방병무청에는 복무인원이 적더라도 복무관리센터를 설치하여 사회복무감독관을 배치할 예정이다. 또한 복무관리센터에 배치되는 사회복무감독관과 사회복지분야 전문가, 지역 시민단체의 관련 분야 전문가, 지자체 및 관련부처 공무원 등이 연계되는 복무관리 시스템을 구축할 계획이다. 특히, 이들을 통하여 상담보호 기능을 강화함으로써 복무부실 사례 사전예방과 부적응자 교정에 중점을 둘 계획이다.

#### 5) 병역이행 공익성과 형평성 강화

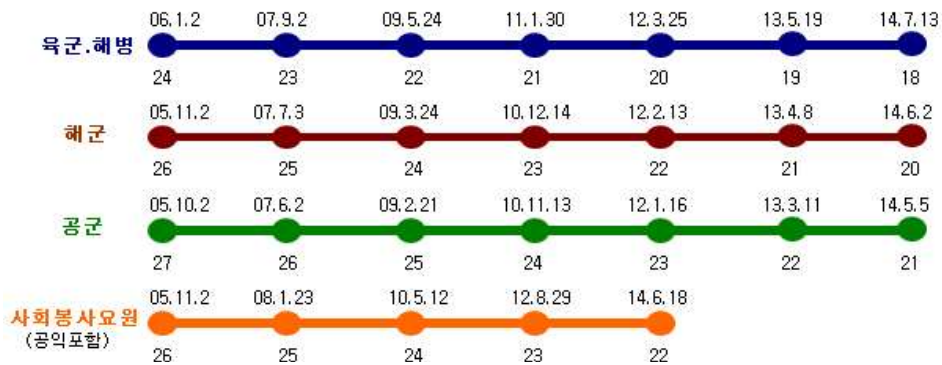
사회복무체제로 편입되는 공중보건 의사, 전문연구요원 등 복무여건이 양호한 일부 사회복무자는 복무여건을 강화하여 형평성과 공익성을 확보할 계획이다.

예술·체육분야 특기자는 현재 인정하고 있는 일부 대회를 축소 또는 폐지하고 예술분야 편입자는 국·공립 예술단체에서 의무적으로 복무하게 하며, 체육분야 편입자는 국제경기시 국가대표 소집을 의무화하는 등 복무관리를 강화할 예정이다

또한 현역복무와 사회복무간의 복무기간 차이를 확대하여 형평성을 확보할 예정이다. 즉, 현역병의 복무기간은 향후 24개월에서 18개월로 6개월 단축된 반면, 사회복무요

원의 복무기간은 26개월에서 22개월로 4개월 단축하여 현재보다 현역병과의 복무기간 차이를 확대(2개월→4개월)함으로써 형평성을 강화할 예정이다. 아울러 사회복지 내에서도 복무분야별로 형평성을 제고할 수 있는 방안이 추진된다. 사회복지분야별 복무기간은 중증 장애인 수발분야와 같이 복무 난이도가 높은 분야나 정신장애 요양시설등과 같이 사회와 격리된 곳에서 합숙 근무를 하는 등 복무여건이 열악한 분야에 복무하는 사람들은 다른 분야보다 복무기간을 짧게 하는 방안 등을 도입할 예정이다.

< 입영일자별 복무단축 기간 >



\* 상단 : 입영일자, 하단 : 복무개월

\* 입영일자별 상세 복무단축 내역은 병무청 홈페이지([www.mma.go.kr](http://www.mma.go.kr))

【병무행정 이행안내→사회복무제도→복무기간단축안내→전역일자 자동계산】 참고

## 6) 사회복지이행자에 대한 인센티브 부여

사회복무를 성실하게 이행한 사람은 복무가 완료된 후 사회에 진출할 때 다양한 형태의 인센티브를 부여하도록 함으로써 복무기간 중 성실복무를 유도할 예정이다. 복무기간 중 교육이수 실적과 복무경력을 학점으로 인정해주는 방안이 추진된다. 사회복지학과 등 관련 학과 전공자는 전공학점으로, 그 외에는 교양학점으로 일정 학점을 인정할 수 있도록 하고, 고졸자도 대학을 진학시 경력을 학점으로 인정받을 수 있도록 할 예정이다.

또한, 전문교육이수자는 관련 자격증을 취득할 수 있도록 하며, 복무실적 우수자에게는 병무청장 모범 인증제를 도입하는 등 근무실적 평가, 자격관리 등을 통하여 우수복무자는 관련분야에 취업할 수 있는 기회를 제공하게 된다.

### 사회복무 이행자 인센티브 추진 방안 (예시)

#### ■ 학점인정 추진

1. 사회복무 소양 및 직무교육을 학교전공 또는 교양과목과 연계 학점인정
2. 사회복무경력을 봉사활동시간으로 인정, 교양 또는 전공과목 학점으로 인정

#### ■ 사회복지사 자격취득에 필요한 경력 인정 추진

1. 경력인정대상 : 사회복지시설 근무자 중 교육훈련 및 실무경험이 있는 사람
2. 추진 방안 : 사회복무 소양교육 및 복무기간 일부를 사회복지사 자격 취득에 필요한 교육훈련시간 및 실무경험 기간으로 인정

#### ※ 사회복지사 자격 등급별 자격기준

- 자격기준에 관한 상세한 사항은 사회복지사업법(법률 제6960호) 참조

사회복지사 3급			사회복지사 2급		
구 분	자격기준		구 분	자격기준	
	교육훈련	실무경험		교육훈련	실무경험
전문대 졸업이상	12주 이상	×	대학 졸업	12주 이상	×
고교 졸업	24주 이상	×	전문대 졸업	×	×
고졸 미만	24주 이상	3년이상	3급 소지자	×	3년 이상

## 4. 결 론

사회복무제도는 사회활동이 가능한 모든 병역 의무자에 대해 예외 없이 병역의무를 부과하여 병역이행의 사회적 형평성을 제고하고 국가인적자원 활용 측면에서 사회서비스 분야에 집중 배치함으로써 병역의 공익성을 강화하는 것이다.

또한, 병역을 제도적으로 군복무와 사회복무로 단순 이원화하고 복무강도와 복무기간의 조정을 통하여 병역의무자 상호간 갈등을 해소하고 자기발전과 국가발전에 기여하도록 함으로써 병역이행을 떳떳하고 자랑스럽게 하는 것이다.

사회복무제도는 사회복지서비스 공급 인프라를 구축하여 자원 재분배를 통한 사회적 양극화를 완화하고 사회불안을 해소하여 국가의 성장을 돕는 것이다. 아울러, 사회공

동체 의식의 함양을 통하여 사회갈등을 치유하여 사회통합을 이루고, 사회전반의 효율성을 제고한다는 점에 큰 의미가 있다 하겠다.

사회복무제도는 군사적 영역에서 비군사적 영역으로의 확장을 통하여 병역제도의 진보와 병역문화의 선진화를 이루고, 더불어 잘사는 선진복지 국가 실현에 기여할 수 있을 것이다.

첨부 2 사회봉사요원의 의무와 권리

## 사회봉사요원의 의무와 권리



<목 차>

- I. 공익근무요원과 사회복무요원
- II. 사회봉사요원
- III. 사회봉사요원의 의무
- IV. 사회봉사요원의 권익 보장
- V. 소집 해제
- VI. 예비군 복무

### I 공익근무요원과 사회복무요원\*\*\*

#### 1. 공익근무요원제도의 도입 배경

우리나라의 병역제도는 국민개병주의를 원칙으로 징병제를 운영하고 있다. 따라서 현역병 소요를 충원하고 남는 잉여병역자원에 대하여 병역의무부과의 형평성차원에서 현역복무에 상응하는 대체복무제도의 도입과 운영이 불가피하다<sup>1)</sup>. 이에 따라 징병검사 과정에서 병역의무자의 신체조건이나 자질 등을 평가하여 현역병으로 입영할 수 있는 사람들을 선발한 후 현역병소요에 해당하는 인원은 현역병으로, 그 외의 사람들은 보충역으로 판정되고, 보충역자원에 대해서는 대체복무제도를 통하여 병역의무를 이행하도록 하고 있다.

1) “대체복무”라는 용어는 병역법이나 다른 법령에서 정의되지 않은 용어이나 현행 병무행정에서는 일반적으로 사용되고 있다. 현행 대체복무제도에는 전투경찰, 의무경찰, 경비교도, 의무소방원 등 현역병에서 전환복무 되는 형태와 공익근무요원, 전문연구요원, 산업기능요원, 공중보건요원, 징병전담의사, 국제협력의사, 공익수역사, 공익법무관과 같이 보충역으로 운영되는 등 매우 다양한 형태로 운영되고 있다.



최초의 병역대체복무제도는 1969년에 도입된 방위소집복무제도이다. 속칭 “방위병”이라고 불려지던 방위소집제도는 향토예비군중대의 전력을 강화하기 위한 방안으로 보충역자원을 소집하여 군사훈련을 마친 후 군부대, 경찰관서, 읍면동사무소 등에 배치하여 군인신분으로 일정기간 복무하도록 하였다.<sup>2)</sup> 이 제도가 도입된 1960년대 말 우리나라의 안보상황은 남북한이 군사적으로 첨예하게 대치하고 있었으며 정치적·이념적으로도 극한적인 대립이 계속되고 있었기 때문에 합리적인 연구와 검토를 통한 제도의 신설이라기보다는 빈약한 국가재정으로 단기간에 국방력을 강화하기 위해서는 어쩔 수 없는 조치였다.

그러나 이 방위병 복무제도는 현역병 복무기간에 비하여 복무기간이 짧을 뿐만 아니라 자가 숙식과 출퇴근 복무로 인하여 생활이 비교적 자유스러웠기 때문에 병역의무자들이 방위병 복무를 선호하게 되었고, 상대적으로 현역병 입영을 기피하려는 풍조가 만연되기 시작하였다. 이러한 현상은 1970년말 급속한 경제개발에 따른 부의 축적과 금전만능주의가 팽배해지면서 가속화되었고, 특히 경제개발 과정에서 부동산 투기 등으로 급증하기 시작한 세칭 “줄부”들이 출현하면서 병역비리 문제는 커다란 사회적 문제가 되기 시작하였다. 따라서 이러한 문제점을 개선하기 위하여 정부는 1994년도에 방위소집제도를 폐지하고 공익근무요원제도를 도입하였다.

공익근무요원제도는 병역비리 등 사회적 문제가 되고 있는 방위소집 제도를 폐지함으로써 현역병 입영을 기피하고 대체복무를 선호하는 구조적인 문제점을 개선하는 한편, 잉여 병역자원을 보다 효율적으로 활용하기 위하여 국가기관, 지방자치단체, 공공단체 및 사회복지시설 등의 공익목적 수행에 필요한 분야에서 일정기간 복무하게 함으로써 병역의무를 마친 것으로 인정하는 제도로서 1995년부터 도입되어 현재에 이르고 있다.

## 2. 공익근무요원제도의 문제점

공익근무요원제도는 현역병이나 과거 방위병에 비하여 복무기간을 더 길게 하고 신분을 군인신분이 아닌 민간인으로 하여 사회 공익분야에 투입하도록 하였다.<sup>3)</sup> 이는 복

2) 1968년에 발생한 북한의 무장간첩 침투사건, 이른바 “1.21김신조 청와대 습격사건” 과 “울진·삼척 무장공비 침투사건”으로 말미암아 정부는 유사시 후방지역과 향토방위를 위하여 향토예비군을 창설하였다. 이후 대간첩작전 등 향토 방위력을 더욱 강화하고, 해안초소나 군부대 무기고 등을 경비하기 위하여 잉여보충역 자원을 활용한 방위병제도가 도입되었다.

3) 방위병 복무기간은 18개월, 현역병 복무기간은 24개월이었으나 공익근무요원은 26개월로 하여 복무기간 차이에 따라 현역입영을 기피하고 대체복무 선호하던 폐단을 해소하도록 하였다.

무기간이 길어짐에 따라 대부분의 병역의무자들이 공익근무요원보다는 현역병을 선호할 것이라는 판단에서였다.

그러나 복무기간이 길어짐에 따라 현역병 입영을 기피하고 공익근무요원을 선호하는 현상이 일부 줄어들기는 하였으나 현역병의 통제된 재영복무 생활에 대한 부담과 지속적으로 발생하는 군복무중 사고발생에 대한 불안감 및 복무기간중의 개인생활의 불가등으로 현역병 복무보다 공익근무요원을 선호하는 현상은 여전히 계속되고 있다. 이는 현역병을 선호할 수 있는 근본적인 대책이 마련되지 않는 한 어쩔 수 없는 현상이기도 하다.

지금까지 운영되고 있는 공익근무요원제도의 문제점을 살펴보면 공익근무요원이 복무하고 있는 복무기관장의 온정주의적 복무관리로 복무부실 및 불법행위가 지속적으로 발생되고 있으며, 병역의무자의 업무가 행정보조업무 위주의 단순 업무수행 등으로 인하여 복무에 대한 성취도가 낮고 인력이 비효율적으로 운영되고 있다는 점이다. 이는 민간인 신분으로 병역의무를 이행하고 있는 공익근무요원에 대한 정체성 정립이 부족하고, 대부분의 공익근무요원들이 국가기관, 지자체, 공공기관의 행정분야에 근무하고 있으나 지방자치제에 의한 민선 출신 지자체장들의 유권자들의 표를 의식한 온정적 복무관리로 복무부실 사례가 근절되지 않고 있다.

물론 그 동안 병무청에서는 잉여 병역자원을 해소하는 측면에서 수요기관에 병역자원을 지원하고 난 이후에는 복무관리를 복무기관의 장에게 위임하여 복무관리를 사실상 방치한 면도 없지 않다. 이는 예산과 인력의 부족에 따라 부득이한 실정이었다고는 할 수 있으나 현역병에 비하여 공익근무요원은 배치 이후 직무수행을 위한 교육과 고충상담과 권익보호를 위한 복무관리 등 여러 가지 측면에서 소외되고 있었던 것도 사실이다. 특히, 인력활용에 있어서 공무원의 사적 심부름이나 사무실내 단순 업무 수행 등 비효율적 운영에 따른 문제점은 국가인적 자원의 활용 측면에서 시급히 개선이 필요한 사항이다.

### 3. 사회복무제도의 도입

이에 따라 현행 대체복무제도를 획기적으로 정비하고 예외 없는 병역의무 이행 체계를 정립하여 사회활동이 가능한 모든 사람은 병역의무를 이행하도록 하되 현역복무를 하지 않은 사람은 모두 사회서비스 분야에서 복무하는 사회복무제도 도입이 추진되었다.

이러한 사회복무제도는 2009년부터 도입되기 시작하여 2012년에는 현행 공익근무요원제도는 폐지되고 사회복무제도가 전면적으로 실시될 예정이다.

사회복무제도가 완전 정착하게 되면 현행 대체복무제도중에서 우수한 현역자원을 활용하고 있는 전투경찰, 의무경찰, 의무소방원, 경비교도, 산업기능요원제도 등이 폐지되고 우수한 자원들을 현역병으로 우선 투입하게 된다. 또한, 현행 병역처분 기준을 조정하여 면제자 중 사회활동이 가능한 사람은 사회복무 의무를 부과하도록 하고 사회복무 대상자원들을 장애인 수발 등 사회적으로 필요하나 공급이 어려운 사회서비스분야에 집중 투입하게 된다.

그리고 지금까지 공익근무요원에게는 소집된 이후 교육훈련이나 권익보호를 위한 복무관리가 전혀 이루어지지 않았으나 앞으로는 직무수행에 필요한 소양 및 직무교육을 실시하고 군복무에 상응하는 엄정한 복무관리를 통하여 사회복무 자원을 국가인적자원으로 개발 및 활용할 예정이다.

< 연도별 사회복무제도 도입내용 >

구분		'07	'08	'09	'10	'11	'12
전·의경, 경비교도, 의무소방원	현역 자원						군복무
	보충역 자원						군복무
산업기능요원	공중보건의, 공익법무관 전문연구요원 등						사회복무
	봉사, 보호, 감시						사회복무
공익요원	행정, 경비						사회복무

사회복무제도 도입에 따라 현행 대체복무제도 중 공익성이 높은 공중보건의사, 질병전담의사, 국제협력의사, 공익수의사, 공익법무관은 전문봉사요원으로, 전문연구요원은

연구봉사요원으로 명칭을 바꾸어서 현행 제도와 동일하게 계속 유지되며, 공익근무요원은 현행 행정과 경비분야는 폐지되고 보호, 감시, 봉사분야만 계속 존치하되 이들 3개 분야를 사회복지, 보건의료, 환경안전 분야 등으로 분류하고 사회봉사요원으로 명칭이 변경 된다. 따라서 앞으로 사회복지요원이라 함은 크게 사회복지요원, 전문봉사요원, 연구봉사요원 3가지로 분류되며 사회복지요원은 병역자원의 수급상 가장 많은 비중을 차지하는 사회봉사요원을 중심으로 제도가 운영되게 된다.

## Ⅱ 사회봉사요원

### 1. 사회봉사요원의 종류

현행 공익근무요원제도는 행정, 경비, 보호, 감시, 봉사분야 등 5개 분야에 복무하고 있는 행정관서요원과 개발도상국이나 후진국들의 기술발전이나 문화진흥을 지원하기 위한 국제협력요원 및 예술과 체육분야에서 국위를 선양한 사람들에게 병역특혜를 주기 위한 예술·체육요원이 있다.

< 공익근무요원의 종류 >

구분	대상	임무(복무 분야)	복무기간
행정관서요원	보충역	국가기관, 지방자치단체, 공공단체 및 사회복지시설의 공익목적에 필요한 경비·감시·보호·봉사 또는 행정업무등의 지원업무	26개월
국제협력봉사요원	보충역 또는 현역입영대상자로서 외교통상부장관이 국제협력요원에 관한 법률에 의거 선발하여 추천한 사람	개발도상국가에 파견, 한국어 교육 및 경제, 사회, 문화발전 등 지원분야 근무	30개월
예술·체육요원	현역입영대상 또는 보충역중 예술·체육분야의 특기를 가진 사람으로서 문화관광부장관이 추천한 사람	문화창달과 국위선양을 위한 예술·체육분야의 해당 특기분야 근무	34개월

그러나 국제협력요원이나 예술·체육요원은 그 숫자가 미미하고 복무환경도 특수하기 때문에 일반적으로 공익근무요원이라 함은 행정관서요원을 의미한다. 따라서 앞으로 도입되는 사회복무제도에 의한 사회봉사요원은 기존의 행정관서요원을 중심으로 설명하기로 한다.

< 현행 공익근무요원 복무분야별 현황 >

(’07.9.30 현재, 단위 : 명)

행정관서요원						국제 협력 요원	예술· 체육 요원
소계	행정	경비	감시	보호	봉사		
47,602	22,679	2,827	4,324	10,507	7,265	220	145

현재 5개 분야에 지원되고 있는 공익근무요원중 행정·경비분야는 2010년까지만 지원된 후 폐지되며 2011년부터는 감시·보호·봉사분야의 공익근무요원들을 사회복지, 보건의료, 환경안전, 교육문화의 4개 분야에 지원하게 된다. 현재 우리사회는 급격한 고령화 진행과 양극화 현상 및 재난·안전문제의 확산 등으로 사회서비스 수요는 급증하고 있으나 이에 대한 서비스 공급은 부족하여 수요와 공급의 심각한 불균형이 초래되고 있다. 즉, 시장을 통해 공급이 어려운 사회서비스 수요는 급증하고 있으나 제한된 국가예산으로 추진되는 정부의 사회적 일자리 사업만으로는 이에 대한 공급이 한계를 나타내고 있다.<sup>4)</sup>

따라서 사회봉사요원들을 이러한 사회서비스분야에 우선적으로 투입함으로써 국가인적자원 활용의 효율성을 제고함은 물론 복무강도가 높은 분야에서 복무하게 함으로써 병역의 사회적 형평성을 확보하도록 할 예정이다. 현재도 봉사분야에 복무하고 있는 공익근무요원들의 복무만족도는 다른 분야에 비하여 비교적 높게 나타나고 있다.<sup>5)</sup> 2008년부터 단계적으로 도입되어 2012년에 완전 정착된다는 전제가 있기는 하지만 향후 공익근무요원들은 사회봉사요원으로 그 명칭이 변경되고 사회복지제도 체계 안에서 운영될 예정이다.

4) ’06.3월 현재 기획예산처 조사에 따르면 사회적으로 공급이 부족한 사회서비스 일자리는 약 44~55만개로 나타나고 있는 반면에 대체복무자 중 사회봉사분야 복무자는 3.4%에 불과한 것으로 나타났다.

5) 2006년 6월에 KDI 경제정보센터에서 실시한 공익근무요원 복무만족도 조사결과 행정지원과 사회봉사분야의 만족도가 70.0%와 62.0%로 높게 나타났으며 복무경험자들이 인력지원을 늘려야 하는 복무분야에 대해서도 장애인 지원 등 봉사분야가 69.8%로 높게 나타났다.

## 2. 사회봉사요원의 운영

사회복무제도를 도입함에 있어서 가장 핵심적이고 중요한 원칙은 우수한 병역자원을 군 복무에 우선 투입하고, 그 외의 사회활동이 가능한 모든 병역의무자들에게는 예외 없이 병역의무를 이행하는 체계를 정립하는데 있다.

따라서 현행 병역처분 기준에 의하여 신체등위 5급 판정을 받고 사실상 병역이 면제되어 왔던 손가락 절단과 같은 신체일부 결손이나 신체활동 일부 제약자, 약물로 조절이 가능한 질환 등 사회활동이 가능한 사람들은 앞으로 사회봉사요원으로 병역의무를 이행하게 된다.

또한, 중학중퇴자, 귀화자, 외관상 명백한 혼혈인 등 자질사유로 병역이 면제되던 사람들 중에도 일부는(본인희망자 포함) 사회복무의무가 주어지며 이 들은 사회복무분야 중 난이도가 낮은 분야에 투입되어 병역을 이행하게 된다. 다만, 중증 질환자(신체등위 6급)와 정신질환자 등 사회봉사 부적격자는 제외된다.<sup>6)</sup>

사회복무제도에서 또 하나 중요한 기본원칙은 이러한 사회복무 인력을 사회서비스 분야에 집중 투입한다는 것이다. 즉, 비효율적으로 운영되고 있는 행정·경비분야 등의 공익근무요원들은 단계적으로 감축되며, 감축되는 분야의 인력을 사회복지, 보건의료 등 사회서비스 분야로 지원을 확대할 계획이다.

특히 중증 장애인이나 노인수발 등 일반 국민이 취업을 기피하거나 시장을 통한 인력공급이 어려운 사회복지분야에 우선 지원되며, 환경보호·감시, 교육·문화분야 등으로 지원을 확대할 예정이다. 이와 함께 사회복무인력을 신체조건, 적성, 전공, 경력 등을 감안하여 적재적소에 배치하되 해당 업무의 사회적 기여도, 자기계발 가능성, 교육 및 복무관리 시스템, 시장 및 공공분야 보완 기능 등이 고려되도록 활용함으로써 국가의 청년 인적자원 활용효과를 극대화할 예정이다.

## Ⅲ 사회봉사요원의 의무\*\*\*

### 1. 사회봉사요원의 복무

6) 2006년도 징병검사 결과 제2국민역(신체등위 5급) 편입인원은 5,761명으로 전체 징병검사 인원의 1.9%를, 병역면제자(신체등위 6급)는 706명으로 0.2%를 차지하고 있다.

가. 지휘 및 관리감독 권한과 책임

- 행정관서요원 : 소속 기관장(복무기관장)
- 국제협력봉사요원 : 외교통상부장관(한국국제협력단 총재)
- 예술·체육요원 : 문화관광부장관
- ※ 교육소집이 되어 군사교육을 받는 기간(4주) : 군 인사법 적용(군번, 계급, 군사 특기 부여)
- 사회봉사요원 : 지방병무청장(복무기관의 복무관리실태 점검 및 평가)

나. 복무형태 및 근무시간(행정관서요원)

- 복무형태 : 주간근무, 주·야간 근무, 합숙근무
- 주간근무 : 매일 출·퇴근 근무(공휴일 제외)
  - 평 일 : 09:00~18:00
  - 토요일 : 09:00~13:00 (토요휴무는 국가공무원복무규정에 의거 실시)
- 주·야간 근무 (국가보안시설 경계 등 24시간 근무가 필요한 경우)
  - 주간 1개조와 야간 2개조로 편성, 주 단위로 윤번교대 근무 및 야간조 격일단 위 근무
  - 토요일의 근무시간은 “주간근무” 규정에 따라 토요일이 아닌 날과 같이 적용
- 합숙근무 : 출·퇴근 근무가 곤란하거나 업무수행의 특수성에 따라 필요한 경우 지방병무청장과 협의 후 근무
  - ※ 현역병에 준한 일용품 제공
- 초과근무 : 복무기관장은 재난 등 부득이한 경우 또는 업무 수행상 필요한 경우에 시간외의 초과근무를 명할 수 있음(급식 제공)

☞ **일요일, 공휴일 등 휴일에 근무한 경우에는 복무기관장이 업무 수행에 지장이 없도록 근무일 중에서 휴무일을 지정하여 휴무 실시**

- 지각·조퇴 등  
부득이한 사유로 지참, 조퇴 및 결근하게 되는 경우는 사전에 복무기관장의 허가를 받아야 하며, 예상치 못한 부득이한 사유가 발생한 경우에는 사후 허가 : 연가일수에서 공제(단, 연가일수 초과시는 해당일수만큼 연장복무)



☞ **허가를 받지 않고 지참·조퇴·결근하는 경우 복무이탈 또는 정당한 근무명령 위반에 해당되어 복무기간 연장이나 형사 고발 등 불이익 조치**

● 근무시간 변경

복무기관의 장은 복무형태, 업무의 성질, 지역 또는 기관의 특수성 등을 감안하여 공무수행상 필요하다고 인정될 때에는 지방병무청장과 협의하여 근무시간 변경 가능

다. 행정관서요원의 교육

- 소양 교육 : 지방병무청장이 군사교육수료후 3월이내 실시
- 복무규정 교육 : 복무기관장이 근무지 배치 전 실시
- 정신자세 및 직무교육 : 복무기관장이 월 1회 이상 주기적으로 실시

라. 계 급

☞ **공익근무요원은 국가기관등 행정관서의 업무를 지원하거나 국제협력분야 및 예술·체육분야에서 복무하기 때문에 현역군인과 같은 계급 체계를 두지 아니함. 다만, 군사교육기간동안은 군인사법의 적용을 받기 때문에 군사교육을 마치면 입영부대장이 이등병의 계급을 부여**

마. 복무분야별 임무 및 복무형태

기능	복무분야	임 무	복무형태
경비	시설경비	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 청사·시설·설비 경비 및 방호</li> <li>● 방문자 등 안내·계도</li> </ul>	주간 또는 주·야간
	운전	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 관용차량 공무 시 운전</li> </ul>	주간
감시	재난안전감시	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 재난(지진·태풍·홍수·해일·가뭄·화재등) 위험지역 감시 및 순찰</li> </ul>	주간 또는 주·야간
	위생감시	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 불량식품 감시·검사보조 및 시료 수거·채취 등</li> </ul>	주간
	운전	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 관용차량 공무 시 운전</li> </ul>	주간

보호	차량단속	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 과적차량 단속 및 도로 순찰</li> <li>• 자동차 매연단속 및 계도</li> </ul>	주간 또는 주·야간
	질서계도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 법정질서 유지 및 안내보조</li> <li>• 거리질서(노점상, 노상 적치물, 광고물 등) 감시 및 순찰</li> <li>• 소음(생활, 이동소음)단속</li> <li>• 쓰레기 무단투기 단속 및 지도</li> </ul>	주간 또는 주·야간
	운전	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 관용차량 공무 시 운전</li> </ul>	주간
봉사	수발지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시설입소 또는 재가 독거노인 활동 보조</li> <li>• 시설입소 또는 재가 독거장애인 목욕, 음식섭취 등 지원</li> </ul>	주간 또는 주·야간
	장애 학생·아동지원 (초·중·고/보육원)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수업지원 등 학습보조</li> <li>• 승·하차 등 활동 및 음식섭취 등 지원</li> </ul>	주간
	사회복지 프로그램지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학습 및 여가생활 등 보조</li> <li>• 물품전달, 장애인행정서비스 등 지원</li> </ul>	주간
	청소년 구조/상담	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가출청소년 자활후견 등 지원</li> <li>• 상담요원 보조</li> </ul>	주간 또는 주·야간
	사회복지업무 보조 (지방자치단체, 읍·면·동)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장애인·노인 등 불우계층 물품전달 등 지원</li> <li>• 복지업무 담당직원 보조</li> </ul>	주간
	경비·시설관리 (사회복지시설)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시설방호 및 방문인 안내</li> <li>• 시설물 안전관리 등 운영보조</li> </ul>	주간 또는 주·야간
	운전(사회복지 시설)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 환자이동, 물품전달 등 차량운전</li> </ul>	주간
	환자지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 진료, 약품관리 등 업무보조</li> <li>• 환자이동 등 활동지원</li> <li>• 119 응급구조 업무 보조</li> </ul>	주간 또는 주·야간
	보건지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 방역·소독업무 등 보조</li> <li>• 주민건강사업 등 운영지원</li> </ul>	주간 또는 주·야간
	문화재관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 궁·능 등 문화재 보호</li> </ul>	주간 또는 주·야간
	학습지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 방과 후 학습활동 지원</li> </ul>	주간
	안전관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 철도·지하철 및 해양보호지역 등 안전사고 예방</li> <li>• 취약계층 주택 등 안전 점검</li> </ul>	주간 또는 주·야간

기능	복무분야	임 무	복무형태
봉사	산불/녹지감시	<ul style="list-style-type: none"> <li>산불예방 및 산지정화</li> <li>녹지 정화활동 등</li> </ul>	주간 또는 주·야간
	하천/해양보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>하천, 해양 등 오염 방지</li> <li>취·정수장, 상수원 등 감시·관리업무 보조</li> </ul>	주간 또는 주·야간
행정 지원	병무행정보조	<ul style="list-style-type: none"> <li>병무행정업무 보조</li> <li>징병검사장 임상병리 등 보조</li> </ul>	주간
	일반행정보조	<ul style="list-style-type: none"> <li>민원안내·상담</li> <li>일반행정·전산 등 업무보조</li> <li>민방공 및 소방시설관리, 점검 및 업무보조</li> </ul>	주간
	우편업무보조	<ul style="list-style-type: none"> <li>발송, 도착 및 배달우편 분류</li> </ul>	주간 또는 주·야간
	운전	<ul style="list-style-type: none"> <li>관용차량 공무 시 운전</li> </ul>	주간
예술·체육	예술·체육분야	<ul style="list-style-type: none"> <li>병무청장이 지정한 분야 종사</li> </ul>	
국제협력	국제협력봉사	<ul style="list-style-type: none"> <li>특정협력대상지역에서의 봉사활동</li> </ul>	외교통상부장관 지정

바. 복무기관의 재지정

● 대 상

- 전가족이 거주지를 이동하여 출·퇴근 근무가 불가능하다고 인정한 때
  - ※ 출·퇴근 불가능지역 : 정기노선, 대중교통수단(버스, 지하철 등) 이용, 왕복 3시간이상 소요지역
- 복무하고 있는 기관이 폐쇄 또는 이동된 때
- 복무기간 중 징역 또는 금고의 형을 선고받은 경우로서 정상적인 근무가 불가능하다고 인정되어 복무기관간에 맞교환이 가능한 때
- 복무기간 중 질병이나 심신장애의 발생 또는 악화로 인하여 복무하고 있는 기관에서 계속 근무가 불가능하다고 인정한 때
  - ※ 다만, 2개 이상의 복무분야가 있어 자체조정 가능한 복무기관 제외

● 절 차



※ 거주지 이동으로 재지정할 복무기관이 다른 지방병무청 관할인 경우 해당지방 병무청장에게 제출

☞ 새로운 복무기관 변동으로 이동하는 기간은 2일

☞ **전가족 전출, 질병사유 등으로 복무기관 재지정을 신청할 때에는 행정 관서요원이 복무기관 등 재지정원서에 주민등록표 등본, 병사용진단서를 첨부하여 복무기관장에게 제출**

사. 공익근무요원의 파견

- 파견 시기
  - 국가 또는 지방자치단체의 주요사업의 수행이나 업무수행과 관련된 지원을 위하여 필요한 때
- 절차 등
  - 중앙관서의 장 및 시·도지사(산하 복무기관의 장)가 미리 지방병무청장과 협의
  - 1회 파견기간 : 6개월 이내
  - 보수 지급주체/지휘·감독 : 파견받은 기관의 장

아. 위반행위 및 사유별 처벌내역

구 분	사 유	처 리
복무이탈	· 통산7일 이내 복무이탈	· 이탈일수의 5배수 연장복무
	· 통산 8일 이상 복무이탈	· 고발(3년이하의 징역)
근무명령 위반	· 다른사람의 근무를 방해하거나 근무태만을 선동한 때	· 3회이내 경고 : 1회경고시마다 5일 연장복무
	· 정당 그 밖의 정치단체에 가입하는 등 정치적 목적을 지닌 행위를 한 때	
	· 다른 공익근무요원에 대하여 가혹행위를 한 때	· 4회이상 경고 :
	· 복무와 관련하여 영리를 추구하거나 복무기관의 장의	

	허가없이 다른 직무를 겸하는 행위를 한 때 ※ 다른 직무를 겸직하고자 할 경우 복무기관장에게 <b>공익근무요원 겸직허가신청서(별첨2)</b> 를 제출하여 사전 허가를 얻은후 겸직 가능	고발(1년이하의 징역)
임무수행 태만 행위	· 정당한 사유없이 일과개시 시간후에 출근한 때	· 1회 경고시 마다 계속하여 5일간 연장복무 추가
	· 허가없이 무단으로 조퇴하거나 근무지를 이탈 한 때	
	· 근무시간 중 음주, 풍기문란 행위, 그 밖에 근무기강을 문란하게 하는 행위	
	· “초·중등 교육법” 또는 “고등교육법” 등에 의한 학교에서 수학하는 행위, 다만 근무시간후에 방송통신에 의한 수업이나 원격수업으로 수학하는 행위 제외	

- 형사처분이 종료(무혐의, 기소유예, 선고유예, 집행유예, 구속해제, 출소시)된 사람은 복무기관장에게 지체 없이 신고하여야 함.
  - ☞ 복무중단 기간을 제외한 잔여기간 재복무

## Ⅳ 사회봉사요원의 권익 보장

### 1. 사회봉사요원의 보수

#### 가. 봉급

- 현역병의 봉급에 상당하는 보수 지급('08년 기준)
  - 소집월로부터 6월까지 이등병 보수 : 73,500원
  - 소집월로부터 7월에서 13월까지 일등병 보수 : 79,500원
  - 소집월로부터 14월에서 21월까지 상등병 보수 : 88,000원
  - 소집월로부터 22월이상은 병장의 보수 : 97,500원
- 보수는 교육소집일로부터 소급하여 지급
  - ※ 결근일 및 30일이내 병가일 : 보수일액의 1/3만 지급하되, 복무이탈일수 및 30일 초과 병가일에 대해서는 지급하지 아니함.
  - 단, 공무수행상 질병 또는 부상으로 병가중인 기간은 전액 지급함.

#### 나. 교통비, 급식비

- 실제 근무일에 대해 실비 지급
  - 휴가, 결근 등 비근무일 미지급
  - 2008년 기준 : 급식비(1일) 5,000원, 교통비(1일) 실비
  - ※ 급식비(중식비) 및 교통비는 실비로 주기 때문에 복무기관의 위치와 복무형태에 따라 실제 지급액은 다를 수 있음.

- 격일제 야간근무자는 근무일수 2일분 지급

다. 근무복 지급

- 지휘통솔 또는 직무수행에 필요한 경우 복무기관의 복제규정에 의거 제복·명찰과 모자 등 지급 착용

## 2. 사회봉사요원의 휴가

### 가. 연 가

- 복무기간이 2년 이상인 사람 : 통산 35일
- 복무기간이 23월인 사람 : 통산 31일
- 복무기간이 22월인 사람 : 통산 30일
- 복무기간이 21월인 사람 : 통산 29일
- 복무기간이 20월인 사람 : 통산 28일
- 복무기간이 19월인 사람 : 통산 25일
- 복무기간이 6월초과 18월 이하인 사람 : 통산 23일
- 복무기간이 6월인 사람 : 소집해제 전일까지 8일

- ☞ 연가는 복무기관장이 동일시기에 과도하게 집중하거나 업무공백이 발생되지 않도록 연가계획을 수립하여 시행
- 특별한 사정 등 불가피한 사유가 인정되는 경우를 제외하고는 다음 해로 조정 또는 합산 불가

### 나. 청원 휴가

- 본인 혼인 : 7일 이내
- 배우자의 사망, 본인 또는 배우자의 부모가 사망한 때 : 5일이내
- 직계비속, 본인 또는 배우자의 조부모, 외조부모가 사망한 때 : 2일이내
- 배우자의 출산, 부·모 또는 형제자매가 위독한 경우에 간호할 사람이 없는 때 : 3일이내

- ※ 기타 경조사 및 복무기관 또는 소속기관의 일원으로서 그 기관의 대표선수로 전국 체전 등에 참가하는 경우는 연가활용

다. 병 가

- 공무상 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 경우 그 기간  
: 복무기간에 포함
- 공무외의 질병 또는 부상으로 인하여 그 직무를 수행할 수 없을 경우 그 기간
  - 30일이내 : 복무기간에 포함
  - 30일이상 : 30일을 초과하는 병가일수만큼 연장복무
- ※ 공무외의 질병 또는 부상으로 인한 지참, 조퇴, 외출도 누계 8시간을 병가 1일로 계산하여 병가일수에서 공제
- 신 청 : 의료기관 발행 진단서 첨부, 복무기관장에게 신청

☞ 병가는 반드시 복무 중 질병 또는 부상으로 복무가 곤란한 경우에 한하여 신청·실시하여야 하므로, 통산 30일까지의 병가기간이 복무기간에 산입된다 하여 질병 또는 부상과 관련 없는 경우까지 병가를 허가하여서는 아니 되며, 진단서를 제출한 상태라 하더라도 복무가 곤란한지 여부를 복무 기관장이 판단하여 병가 허가여부 결정

라. 공 가

- 공무에 관하여 국회·법원·검찰 기타 국가기관에 소환된 때
- 법률의 규정에 의하여 투표에 참가하려 할 때
- 천재지변·교통두절 기타의 사유로 출근이 불가능할 때

마. 특별 휴가 : 연 5일 이내 실시

- 근무성적이 극히 우수하여 모범이 된 경우
- 특별한 근무 또는 근무형편이 열악한 분야의 복무자에 대한 위로의 필요성이 있는 경우
- 선행 행위 등으로 표창을 받은 경우

### 3. 보상 및 가료

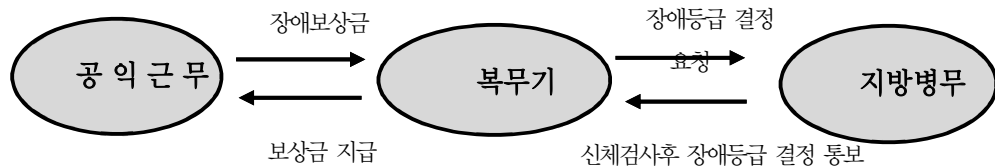
가. 순직 및 공상자 보상

- 복무중 순직 또는 공상으로 소집이 해제된 경우에는 국가유공자등 예우 및 지원

에 관한 법률 규정에 의거 보상(연금 등 지급)

- 사망보상금 : 중사 1호봉 보수월액의 36배
- 장애보상금 : 장애등급(1급~3급)에 따라 중사 1호봉 보수월액의 12배 ~ 6배 지급

※ 처리 절차



#### 나. 가 료

복무 중 직무수행과 관련한 질병 또는 부상한 경우 복무기관의 부담으로 의료시설에서 가료

☞ 사망·상이(질병·부상)가 직무수행중 발생하였다 하더라도 본인의 고의나 중과실, 관련법령 위반, 근무지 이탈상태 또는 사적 행위가 원인이 된 경우에는 보상 및 가료대상에 해당되지 않음.

☞ 공무상 상이에 해당되는지 여부는 비용부담 주체인 당해 복무기관의 장이 판단, 결정

#### 다. 국가유공자 등록 및 가료절차

- 국가유공자 등록 : 국가유공자 입증서류 병무청 통보(복무기관장) → 국가유공자 요건관련 사실확인서 국가보훈처 송부(병무청장) → 국가유공자 해당여부 심의·의결(보훈심사위원회) → 상이등급 구분 신체검사 실시 및 보훈대상자 해당여부 결정 (관할 보훈청)
- 가 료 : 의료기관장에게 가료신청(복무기관장) → 의료시설에서 치료(공익근무요원) → 가료비용 청구(의료기관장) → 가료비용 지급 (복무기관장)

### 4. 권익 보장

- 복무전 직장 복직 또는 학교에 복학 보장
- 공익근무요원 의무복무기간을 재직기간(근무경력)으로 인정하여 연금 합산 등 혜택

※ 공무원연금법, 제대군인 지원에 관한 법률에 규정



- 행정관서요원 복무만료자의 채용시험 응시 상한연령 연장 혜택
  - 공무원 시험, 20인이상 고용하는 공·사기업체 채용시험 응시시 복무기간에 상응하는 만큼 제한연령 연장
    - ※ 2년이상 복무 : 3세, 1년이상 2년미만 복무 : 2세, 1년미만 복무 : 1세
- 복무만료자에게 예비군복 지급 : 2002년 만료자부터
  - 지급품목 : 전투복, 전투화, 전투모, 요대, 박클, 예비군표지
  - 2003년도부터 해제자는 방한복 상의(외피)지급
  - 2004년 교육소집자부터 소집부대에서 훈련종료후 지급

## 5. 사회봉사요원의 고충처리

- 사회복무감독관 배치로 1:1 상담보호 및 권익보호 기능 강화
  - 공익근무요원 400명 기준 사회복무감독관 배치
- 지역별복무관리센터 설치로 현장밀착형 복무관리 체계 구축
  - 전국 19개 복무관리센터 설치, 복무기관 상시 감독체계 구축
- 사회봉사요원은 신상문제 등에 관하여 상담이나 고충의 심사를 복무기관의 장에게 청구할 수 있고 이를 이유로 불이익한 처우를 받지 아니함
- 청구를 받은 복무기관의 장 등은 정당한 절차에 따라 심사하거나 상담을 거쳐 고충의 해소 등 공정한 처리의무
  - ※ 청구사항 : 소속기관 직원 등의 부당한 대우, 복무관리규정 미 준수, 애로 및 건의사항, 제도개선사항 등
  - ※ 고충심사청구서식 (별 첨1)

## 6. 공익근무요원의 분할복무

- 대 상
  - 1개월 이상 본인의 질병치료가 필요한 경우
  - 본인 이외에 생계를 같이 하는 가족이 없거나, 가족이 있더라도 심신장애 등으로 사실상 병간호가 어려운 경우
  - 자연재해대책법 제2조제3호에 따른 풍수해로 가옥·농경지 유실에 의한 복구 등이 필요한 경우
  - 가족 중 생계를 책임지는 사람의 사망이나 실직 등으로 생계지원이 필요한 경우
- 분할복무 기간 : 통산 6개월 이내(본인의 질병치료는 제한 없음)
- 구비서류 : 병사용진단서, 기타 분할복무사유 증명 서류

● 처리 절차



## 7. 공익대표자 운영

### 가. 목적

- 복무기관별로 리더역할을 수행하는 「공익근무요원 대표자」를 둬으로써
  - 복무기관과 공익근무요원간 원활한 의사전달 체계 구축
  - 공익근무요원의 자율적인 복무분위기 조성 및 기강확립 유도
  - 공익근무요원 상호간의 원활한 의사소통 및 화합 유도



공익근무요원 스스로 참여하고 문제를 해결하는 자율적 시스템 구축

### 나. 방침

- 복무기관의 장은 공익근무요원의 고충·애로사항 파악 등을 위하여 공익대표자 (복무중인 공익근무요원의 과반수이상인 추천한 자)를 임명
- 공익근무요원 대표자는 복무기관과 공익근무요원간의 원활한 의사전달과 공익근무요원 상호간의 갈등을 해소
- 공익근무요원 대표자로서 성실히 임무를 마친 때에는 그에 따른 포상휴가 등 인센티브를 부여
- 복무기관의 장은 공익근무요원 대표자가 임무를 소홀히 하거나 기타 부적격 사유 발생시에는 임명을 취소

### 다. 공익대표자 운영의 세부사항

- 공익대표자 선정기관
  - 복무기관별 공익근무요원 5명이상인 기관
  - 5명 이하의 기관도 자율적으로 대표자를 선정 가능
  - 복무인원 등 복무기관별 실정에 따라 수명의 부대표자 임명 가능
- 공익대표자 임명권자 : 소속 복무기관장

- 공익대표자의 임기 : 6월 (유임 가능)
- 공익대표자 자격요건
  - 복무기간이 1년 이상이며, 리더십이 강하고 복무이탈, 명령위반, 범죄사실이 없는 모범된 사람
  - 소속 공익근무요원의 과반수이상인 대표자로서의 자격이 적합하다고 추천한 사람
- 공익대표자의 임무
  - 공익근무요원의 연락(망) 체계 유지 및 의사전달 통로 역할
  - 공익근무요원 상호간의 갈등 해소를 위한 대화·토론 주도
  - 공익근무요원간의 화합 유도 및 활기찬 복무분위기 조성
  - 공익근무요원의 신상 파악 및 애로·고충사항 등 복무기관 전달
  - 복무소홀, 명령위반 등 근무태만자 선도

V 소집 해제

해 제 사 유		복 무 기 간	비 고
복 무 기 간 만 료	행정관서요원	26 월 ( '93년이전 수검하여 '94.12.31.까지 보충역 처분자는 18월)	· 30일이상 공무외 병가기간, 복무중단기간은 복무기간에 미산입
	국제협력봉사요원	30 월	
	예술·체육요원	34 월	
독 자	'73년이후 '74년이전 출 생자	18 월	· 행정관서요원에 해당
	'72년이전 출생자	6 월	
전사순직 또는 전·공상 가족		6 월	· 행정관서요원에 해당 · 가족중 1인에 한해 복무기간 단축
질병, 심신장애		복무기간과 무관	징병신체검사등 검사규칙에 의한 신체등위 5~6급자
수 형		복무기간과 무관	1년6월이상 형 선고자 (집행유예, 누범자 제외)
전가족 국외이주		복무기간과 무관	1년6월이내 미출국시 잔여 기간 재복무
고 아		복무기간과 무관	· 호적상 부모를 알 수 없는 자 · 13세이전 부모가 사망하고 부양할 가족이 없는 자 · 아동복지법에 의한 아동양육 시설 5년이상 수용자
생계유지곤란		복무기간과 무관	관할 지방병무청장에게 출 원

### 1. 예비군 편성

- 공익근무요원 소집해제 다음날부터 예비군 복무 8년차가 되는 해의 12월31일까지 편성

※ 예비군복무년차 계산법

- 복무만료 되는 해 12.31.까지 : 신규 전역자
- 복무만료 다음연도 1. 1.~12.31.까지 : 복무1년차, 그 다음해 2년차~8년차

### 2. 예비군 훈련

구 분	훈 련 시 간	
동원예비군 (간부 1~6년차, 사병 1~4년차)	지 정	· 동원훈련 (2박3일)
	미지정	· 동원훈련 미참석 훈련(24H) · 향방작전계획훈련(12H)
향방예비군 (복무 5~6년차)	· 향방기본훈련(8H) · 향방작전계획훈련(12H)	

### 3. 예비군 훈련시 유의사항

- 6개월 이상 국외체류시에는 지역예비군중대에 출국 전에 교육훈련 보류원서 제출, 귀국 후 14일 이내 보류해소 신고
- 의무불이행시 벌칙내용

구 분	처 별 내 용	법 규	비 고
병력동원소집 기피	3년이하의 징역	병역법 제88조	전 시
병력동원훈련 소집기피	6월이하의 징역 또는 200만원이하의 벌 금이나 구류	병역법 제90조	평 시
향토예비군 교육훈련기피	1년이하의 징역 또는 200만원이하의 벌 금이나 구류	향토예비군 설치법제15조	평 시

※ 동원예비군은향토예비군 교육훈련과는 달리 사전 서류 제출 없이 무단 불참할 경우 즉시 고발됨.

- 예비군훈련 연기처리

- 사 유 : 질병, 시험응시, 출국(예정), 주요업무 등
- 제출관서

- 병력동원훈련소집(지방병무청장 통지) : 관할 지방병무청
- 향토예비군교육훈련(지역예비군부대장 통지) : 지역예비군 중대

- 기타 유의사항

- 예비군훈련시 규정된 복장 착용 및 신분증 지참

※ 규정된 복장을 착용하지 아니하거나 신분증 등 미지참시, 입영부대에서 입소거부되어 기피자로 고발될 수 있음.

#### 4. 병역동원소집 및 훈련소집통지서 안내

- 병력동원소집통지서 : 전시·사변 또는 이에 준하는 국가비상사태시 신문·텔레비전 또는 라디오로 공고하는 일시에 입영
- 병력동원훈련소집통지서(청색 통지서) : 평시의 병력동원훈련소집통지서(2박3일)로 지정된 일시 및 장소로 입영



<별첨 2>

## 공익근무요원 겸직허가 신청서

성 명		생년월일	
복무부서		복무분야	
허 가 사 항	겸직근무처		전화번호
	기 간		근무시간
	근무형태	주간·야간	담당직무
겸 직 사 유			
<p>위 본인은 공익근무요원 복무 중 위와 같은 사유로 다른 직무를 겸직하고자 하오니 허가하여 주시기 바랍니다.</p> <p style="text-align: center;">20 . . .</p> <p style="text-align: center;">위 본인 ○ ○ ○ (서명)</p> <p style="text-align: center; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">○○ 복무기관장 귀하</p>			



## 인권교육이란 무엇인가?



제2강

# 인권교육이란 무엇인가?

- 인권교육의 의미 및 특성 -

류 은 숙 • 인권연구소 “창”

“선생님들께

저는 나치의 수용소에서 살아남은 사람입니다. 아무도 증인이 될 수 없었던 일을 제 눈으로 똑똑히 보았습니다. 가스실을 지은 것은 잘 배운 기술자였고, 아이들을 독으로 죽인 것은 교육받은 의사였으며, 아기들을 살해한 것은 훈련받은 간호사였습니다. 또한 여성과 아이를 총으로 쏘고 파묻은 것은 고등학교와 대학을 졸업한 사람들이었습니다. 이런 이유로 저는 교육에 회의적입니다.

제 요청은 이렇습니다. 당신의 학생들이 ‘인간’이 되게끔 도우십시오. 당신의 노고나 학식있는 괴물이나 기술을 갖춘 정신병자나 교육받은 아이히만(Eichmann 대량학살의 책임자였던 나치장교의 이름)을 양산해서는 결코 안됩니다. 읽기, 쓰기, 셈하기는 우리의 아이들이 좀더 인간다워지는데 도움이 될 때야 의미가 있는 것입니다.”(미국의 한 고등학교 교장이 부임 첫날에 교직원에게 보낸 편지 내용)

“인권에 대해 배우는 것 자체가 권리이다.

무지를 강요하는 것, 내버려두는 것은 인권침해이다.

교육은 인권과 자유의 주춧돌이다.”(유엔, 「인권, 새로운 약속」 중에서)

## 1. 인권교육의 근거

인권교육은 한마디로 ‘인권과 기본적인 자유에 대한 존중을 강화’하는 교육이다. 무엇이 인권이고 기본적인 자유인가를 알려주는 것은 세계인권선언, 경제·사회·문화적 권리에 관한 국제규약, 유엔아동권리협약, 유엔여성차별철폐협약 등 국제인권법이다.

## 2. 인권교육의 목표

인권교육은 다음에 열거된 목표에 도달하기 위해 필요한 ‘지식과 기술’의 전달 및 ‘태도’의 형성을 통하여 보편적인 인권문화를 건설하는 데 목적을 둔 훈련, 보급 및 전달의 노력이다.

- 인권과 기본적인 자유에 대한 존중의 강화
- 인격과 인간 존엄성의 완전한 발전 추구
- 모든 국가, 선주민, 인종·국가·민족·종교 및 언어집단 간의 이해, 관용, 성의 평등 및 우호관계의 증진
- 모든 사람의 효과적인 참여
- 평화옹호와 증진

## 3. 인권교육의 주요 요소

인권에 대한 지식의 획득, 인권을 지키고 옹호하기 위한 기술 및 인권의 가치를 통한 태도의 형성이다.

첫째, ‘지식’으로 습득해야 할 인권교육에는 다음과 같은 내용이 포함될 수 있다.

- 인권의 개념과 인권이 포괄하는 권리의 내용을 알아야 한다. 이를 위해서는 세계적인 보편성과 권위를 가진 세계인권선언을 비롯하여 각 분야의 국제인권조약의 내용을 학습할 수 있다.
- 인권을 존중하기 위한 의무와 책임의 내용과 범위를 알아야 한다. 이를 위해서는 과거와 현재를 포함하여 인권의 역사 속에 등장하는 인물이나 조직, 운동, 주요 사건에 대한 이해가 도움이 된다. 간디, 킹, 전태일, 정신대 할머니 등의 삶, 그린피스·국제앰네스티 등 인권옹호단체들의 활동, 반전운동 등 다양한 시민운동의 사례 등을 학습할 수 있다. 또한 성차별, 지역주의, 외국인 혐오증 등 편견과 선입견이 불평등과 차별로 나타나는 다양한 형태에 대한 학습이 필요하다.

둘째, 인권을 지키고 옹호하기 위해서는 일정한 기술이 요구된다.

- 글로나 말로 자기 의견을 표현할 줄 알아야 한다. 정답만 말할 줄 알고 판에 박힌 논리를 펼치는 것이 아니라 ‘창조적’인 말하기와 글쓰기를 통해 의사표시 능력을 키워야 한다.
- 남의 의견을 잘 듣고 토론하며, 자기 의견을 적절한 방식으로 방어하는 능력을 갖춰야 한다. 이것은 결코 남이 말할 때 단지 ‘조용히’ 듣는 훈련을 말하는 것이

- 아니다. 차별과 편견이 가득찬 의견을 가려낼 줄 알고 적절히 반응할 줄 알아야 한다.
- 다양한 매체를 다루는 기술이 필요하다. 여기에는 대중매체를 포함하여 다양한 근거에서 자료를 수집하고 검토하는 기술, 자료와 정보를 분석하여 공정하고 균형 잡힌 결론에 도달할 줄 아는 능력, 대중매체 등에 내포되어 있는 편견·고정관념·차별 등에 대한 분별력이 포함된다.
  - 사회적 기술이 필요하다. 여기에는 서로의 차이를 인정하고 받아들일 줄 아는 기술, 긍정적이고 상대방을 억압하지 않는 인간관계를 형성하는 기술, 갈등이 있을 때 비폭력적인 방법으로 해결할 줄 아는 기술이 해당된다.
  - 결정과정에 참여할 줄 알아야 하고 결정에 대해 책임질 줄 알아야 한다.

셋째, 인권의 가치를 통해서만 인권을 존중하는 태도가 형성될 수 있다.

앞서 살펴본 인권을 옹호하는 기술은 ‘참여’가 장려되는 환경에서라야 학습될 수 있는 능력이다. 서로의 인간다움을 존중하는 분위기 속에서라야 주눅들지 않고 참여할 수 있다. ‘내가 존중받고 있다’는 실감이 나와 ‘인간에 대한 존중’을 경험할 수 있다. 한마디로 인권은 인권을 통해서만 학습될 수 있다는 말이다.

#### 4. 주요 원칙들

##### - 인권의 불가분성·상호의존성

인권교육은 시민적·문화적·경제적·정치적·사회적 권리를 포함하며, 모든 권리의 불가분성과 상호의존성을 인정하는 포괄적인 접근법을 채택해야 한다.

##### - 참여

모든 학습자의 동등한 참여에 기반한다.

##### - 연관성

인권교육의 효과를 높이기 위해서는 참여자의 일상생활과 관련된 방식으로 이루어져야 한다. 또한 인권교육은 인권을 추상적인 규범의 표현으로부터 학습자 자신의 사회·경제·문화·정치적 상황의 실제로 변화시킬 수 있는 수단과 방법에 대한 대화에 학습자들이 참여하도록 해야 한다.

##### - 비차별

인권교육은 성적 편견, 인종적 및 기타의 선입견에 맞서 싸워야 하며 그것들로부터 자유로워야 한다. 특히 여성·아동·노인·소수자·난민·선주민·극빈상태에 처한 사람·HIV보균자 또는 에이즈환자와 여타 취약 집단에 대한 특별한 강조가 있어야 한다.

## 5. 인권교육의 방법

### - '현실'에서 출발하라

모든 학습은 참여자의 욕구와 관심, 경험, 문제에 기초해야 한다.

### - 활동

학습은 개별활동과 집단활동을 결합한 '활동적'인 것이어야 한다.

### - 수평적인 대화

학습은 상호 존중하는 분위기 속에서 생각과 감정을 공유하는 대화를 통해 이루어진다.

### - 비판 능력 개발

비판하는 능력, 심각하게 사상과 사람과 행동을 평가하는 능력을 개발해야 한다.

### - 감정 표현의 증진

학습 방법이 참여자의 감정을 고려할 때만이 가치를 학습할 수 있다.

### - 참여의 증진

최상의 학습법은 참여하고, 의논하며, 결정에 참여하는 것이다.

### - 통합

학습은 '머리, 몸, 가슴'이 학습 과정에서 통합되었을 때 가장 효과적이다.

## 6. 인권에 대한 이해

### - 인권의 정의

우리가 살아가는 세상에는 '권리'의 종류도 많고 권리주장과 권리다툼도 흔하다. 하지만 모든 권리 주장을 '인권'으로 대접하지는 않는다. 흔히 권리 주장에는 그를 뒷받침하는 근거가 있다. 가령 구매나 획득을 증명하는 문서라든가 계약서, 특정한 자격요건 등이다. 그런데 당신이 '인간'이란 사실 말고는 다른 어떠한 보충하는 조건도 자격도 요구하지 않는 권리가 있다. 이것이 인권이다.

인권은 인간이라는 이유만으로 모든 사람이 본질적으로 갖는 권리이다. 모든 사람은 인간이라는 사실 만으로 자신의 존엄성과 인격을 존중받아야 한다. 인간이란 것 외에 어떠한 추가 요건도 필요치 않으므로 인권은 모든 인간의 평등을 내포하고 있다. 따라서 인종, 피부색, 성, 국적 등 어떤 이유로든지 차별과 배제는 용납될 수

없는 것이다. 그래서 인권은 ‘인간이 인간이라는 사실만으로 갖는 당연한 권리’, ‘불가양불가침의 권리’, ‘인간의 존엄성에 필수불가결한 권리’ 등으로 얘기돼왔다.

- 인권의 특성

첫째, 인권은 그 권리 주체나 의무 담지자가 보편적이라는 특성을 갖는다.

가령 집주인이 세입자에게 집세를 받을 수 있는 권리처럼 특정인이 특정인에 대해서만 요구할 수 있는 권리와 달리 인권은 그 주체나 그 상대방이 보편적이고 일반적이라는 속성을 갖는다.

인권의 주체는 모든 사람이기 때문에 말 못하는 유아나 법적으로 행위 무능력자라 할지라도 인권의 주체이다. 인간으로서의 존엄과 가치를 부정받기 쉬운 사회적 약자들이 인간으로서 마땅히 누려야 할 권리들을 제대로 누리고 있는지가 보편적 인권의 주요 관심이라 할 수 있다.

인권을 존중할 의무를 말할 때는 우선은 국가권력이나 조직 또는 집단의 책임성이 강조된다. 이들 권력기관이 개인의 자유와 인권을 침해할 가능성과 그 여파가 크기 때문이다. 이들 권력으로부터 개인을 보호하는 것의 중요성은 부인할 수 없으며, 인권은 권력의 자의성과 남용을 방지하는 것을 주요 목적으로 한다. 하지만 인권을 존중할 의무가 이들 권력기관에 한정 되는 것은 아니다.

가령 ‘생명을 존중할 의무’를 생각해보자. 당연히 국가기관은 고문이나 학대 등을 삼갈 의무로부터 환경오염의 방지, 기초적 보건복지제도를 운영할 의무 등을 진다. 기업은 안전하고 인간다운 노동조건을 보장할 의무가 있고, 민간단체 등 사회기관은 생명의 존엄성을 신장하기 위한 활동을 펼칠 의무가 있고, 모든 개인은 타인의 생명을 위협하거나 해치지 않을 의무가 있다.

이에 대해 세계인권선언은 “모든 개인과 사회의 각 기관은...권리와 자유에 대한 존중을 신장시키기 위하여 노력하고...권리와 자유의 보편적이고 효과적인 인정과 준수를 보장하기 위하여 힘쓰도록” 하며 “모든 사람은 그 안에서만 자신의 인격을 자유롭고 완전하게 발전시킬 수 있는 공동체에 대하여 의무를 부담한다”고 했다.

둘째, 인권은 도덕적으로 정당성을 갖는 권리이다.

가령 난 힘이 세니까 나보다 약한 자를 이용하고 지배할 권리가 있다는 주장은 동료 인간들의 공감을 얻지 못할 것이다. 반면 모든 사람은 폭행, 고문, 강간, 언어폭력 등과 같은 잔혹하고 모욕적인 취급을 받지 말아야 한다는 주장은 누가 봐도

‘마땅하다’는 공감을 얻을 것이다. 이처럼 인권은 인간의 존엄성과 인격을 보호하기 위해 마땅히 보장되어야 하는 도덕적 정당성을 가진 권리를 말한다. 그렇기 때문에 인권을 부정당한 사람들의 외침은 도덕적 공분을 자아내고, 인간다운 사회라 한다면 당연히 그 외침에 귀를 기울여야 한다는 공감과 연대를 만들어낼 수 있는 것이다.

셋째, 인권은 실정법에 대해 우선성을 갖는 도덕적 권리다.

물론 인권은 도덕적 권리일 뿐 아니라 법적 권리이기도 하다. 이행 가능한 법적 권리일 때 인권은 효과적으로 보장될 수 있으며, 오늘날 인권은 국내법 뿐 아니라 아주 포괄적인 국제법적 근거를 가진 권리이다.

하지만 모든 인권이 당면한 현실 속에서 실정법으로 보장돼있는 것은 아니다. 법적 권리가 아닌 인권에 호소하게 되는 것은 현실에서 이행 가능한 실체적 권리가 없거나 실체적 권리 규정이 오히려 인권에 반한다는 것을 뜻한다.

예를 들어 나치의 유대인 차별과 학살은 분명 반인권적이고 비도덕적인 것이었지만 당대의 ‘합법적’ 행위였다. 미국이나 남아공에서 자행됐던 인종분리정책도 마찬가지였다. 한국에서도 민주화운동에 대한 오랜 탄압은 ‘실정법’에 의해 이뤄졌다. 이에 분노한 사람들은 실정법을 어기며 감옥에 가고 심지어 죽음을 당하는 일을 감수하며 인권을 요구했다.

또 다른 예로 모든 사람에게서 이동의 자유가 있지만, 장애인이나 노약자는 그런 기본적인 권리로부터 소외됐다. ‘이동권’이란 인권문제로 제기되고 나서야 편의시설증진에 관한 법과 제도가 마련됐다. 마찬가지로 모든 사람은 안전을 누릴 권리가 있지만, 매 맞는 아내나 아이의 문제는 사생활로 치부돼 방관됐다. 오랫동안 인권문제로 제기되고 나서야 가정폭력을 금지하고 처벌하는 법이 생기게 됐다.

이처럼 당대의 실정법이 아니라고 한다면 또는 그를 보장하는 실정법이 없다고 해서 인권이 아닌 것은 아니다. 인권은 실정법에 우선해서 실정법의 정당성을 평가하며 개선 내지 개혁해야 할 방향성을 지시하는 잣대가 된다.

넷째, 인권으로 보장되는 내용은 인간 존엄성에 매우 중대하며 긴급한 성격을 갖는 것이다.

‘이가 없으면 잇몸으로 산다’는 말이 있는데, 인권에는 이런 말이 통할 수 없다. 유엔은 인권을 “인간 본성에 내재된 것으로 이것 없이는 인간이 인간으로서 살 수 없는 그런 권리들”이라고 정의한 바 있다. 인권은 그것 없이는 인간이 인간다움을 유지할 수 없는 근본적인 것, 다른 말로 하면 인간의 존엄한 삶을 위한 ‘최소한의

필요'를 사회적으로 선택한 것이라 할 수 있다. 따라서 인간 사회가 그 기준 이하로 떨어지는 것을 허용하지 않는 기준이며, 그것 없이는 기타 모든 권리를 누리는 것이 불가능하게 되는 필수적인 것을 내용으로 한다. 예를 들어 '이동권'을 주장한 한 장애인은 "이동을 할 수 있어야 교육을 받을 수 있고, 이동할 수 있어야 직장도 구할 수 있고, 이동할 수 있어야 사람도 만나고 결혼도 하고 그럴 수 있지 않습니까? 이동할 수 있어야 사람답게 살 수 있지 않습니까?"라며 이동권에 대한 공감을 구했다. 이처럼 그것 없이는 인간이 여타 권리를 누리는 것이 불가능하기 때문에 '이동권'은 인간에게 근본적이고 필수적인 인권이라 할 수 있다.

#### - 인권의 유형

'인권'이라는 용어는 생명권에서부터 문화적 정체성에 대한 권리에 이르기까지 광범위한 범위의 권리들을 지칭한다. 물론 이들 권리는 인간의 존엄한 삶에 근본적인 조건이 되는 것들이다. 이들 권리는 다양한 방식으로 유형화될 수 있는데, 국제인권법에서는 흔히 '시민·정치적' 권리를 한축으로, '경제·사회·문화적 권리'를 다른 한축으로 분류한다.

어떤 방식으로 인권을 분류하든 간에 모든 인권은 보편적이며, 상호불가분성 및 상호의존성과 상호연관성을 갖는다. 어떤 인권이건 인간 존엄성에 필수불가결하기에 모든 인권은 동등한 지위를 가지며 위계적 순서 속에 놓일 수 없다는 것이 상호불가분성이다. 어떤 하나의 권리를 부정하는 것은 불가피하게 여타 인권의 향유를 방해한다. 예를 들어 적절한 생활수준에 대한 권리는 교육권이나 건강권을 대가로 지불하고는 실현될 수가 없다. 상호의존성과 상호연관성도 마찬가지다. 각 인권의 실현은 전적으로나 부분적으로나 다른 인권의 실현에 달려있다. 예를 들어 건강권의 실현은 정보에 대한 권리나 노동권·교육권 등이 실현되는 환경에 달려있다.

#### (1) 시민·정치적 권리

시민적 권리는 세계인권선언의 앞부분 18개조와 시민·정치적 권리규약의 대부분의 조항에 해당하는 권리로서 국가권력이나 타인의 간섭으로부터 침해돼서는 안되는 개인의 삶의 특정 부문을 보호하기 위한 권리이다.

시민적 권리에는 '신체적 보전'에 대한 권리, '자유와 안전'에 대한 권리, '정당한 절차'와 '법의 보호'를 받을 권리 등이 포함된다. 구체적으로는 생명권, 고문이나 비인간적인 처우 또는 형벌·자의적인 체포·구금·추방·노예 또는 예속상태·사생활에 대한 간섭으로부터의 보호, 사상·양심·종교의 자유, 무죄추정의 원칙,



공정한 재판을 받을 권리 등이 포함된다.

앞서 말한 시민적 권리는 사회 구성원들이 국가 및 사회의 공적 업무에 참여하고 통제할 수 있는 정치적 권리가 있어야 보장될 수 있다. 따라서 시민적 권리와 정치적 권리는 떼어낼 수 없는 관계에 있다. 정치적 권리는 세계인권선언 19조에서 21조와 시민·정치적 권리규약(18, 19, 21, 22, 25조)의 주요 조항에 규정되어 있다. 그 주요 내용은 표현의 자유, 집회와 결사의 자유, 자유로운 선거를 통해 정부에 참여할 권리 등이다.

## (2) 경제·사회적 권리

경제·사회적 권리는 세계인권선언 22조에서 26조에 해당하는 권리이며, 경제·사회·문화적 권리규약에 좀더 상세히 규정되어 있다. 경제·사회적 권리는 인간의 기본적 생존을 보장하고 분배 정의를 실현하기 위해 국가의 적극적인 노력을 요구하는 권리이다.

다시 세분화하면 경제적 권리는 자유롭게 직업을 선택할 권리, 정당하고 유리한 보수를 받을 권리, 노동시간의 합리적인 제한, 노동조합을 결성하고 참여할 권리 등 노동권을 주축으로 한다. 사회적 권리는 건강권, 주거권, 식량권, 사회보장에 대한 권리, 교육권 등 적절한 생활수준을 누리는데 필수적인 권리들을 말한다.

## (3) 문화적 권리

문화적 권리는 세계인권선언 27조, 경제·사회·문화적 권리규약 15조 및 시민·정치적 권리규약 27조에 규정되어 있다. 그 주요 내용은 공동체의 문화생활에 자유롭게 참여하고, 예술을 감상하며, 과학의 진보와 그 혜택을 향유할 권리 등이다.

### - 의무의 유형

흔히 시민·정치적 권리와 경제·사회·문화적 권리를 이분법적으로 생각하는 경향이 인권의 논의와 실천을 여러모로 방해해 왔다. 이런 견해에 따르면, 시민·정치적 권리는 법으로 보장된 실체적 권리이며, 그 이행에 자원이 필요치 않고, 국가가 간섭하거나 침해하지 않으면 되는 소극적 의무를 지는 권리이므로 즉각적으로 실현가능하다고 한다. 반면 경제·사회·문화적 권리는 경제적 불평등을 시정하려는 국가의 적극적인 개입과 자원 투입이 요구되고, 그 이행에 자원이 많이 들며, 법으로 판단할 수 있는 것이 아니라 장기간의 사회정책이나 제도의 방향성을 뜻할 뿐이므로 점진적으로만 실현가능하다고 한다.

이런 이분법은 국내외적으로 축적된 많은 판례와 인권 포럼 등을 통해 비판받았고, 양 범주의 권리간의 상호불가분성과 상호의존성은 거듭 확인됐다. 그중에서도 양 범주의 권리에 대한 국가의 의무에는 차이가 없다는 주장이 80년대부터 큰 반향을 불러일으키고 지지를 받게 됐다. 이에 따르면 모든 기본적 (시민, 정치적, 경제적, 사회적 및 문화적)권리에는 세가지 유형의 상관된 의무가 있다.

(1) 존중의 의무

존중의 의무는 개인들로부터 권리의 향유 또는 스스로의 노력으로 이들 권리를 만족시킬 수 있는 능력을 박탈할 수 있는 어떠한 조치도 삼갈 것을 국가에 요구한다. 간단히 말해, 국가가 개인의 인권을 침해하지 말아야 한다는 것이다.

(2) 보호의 의무

인권침해는 국가당국만이 아니라 제3자에 의해서도 저질러진다. 보호의 의무는 이들 제3자에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 방지할 것을 국가에 요구한다. 보호의 의무는 사회 구성원에게 회복할 수 없는 침해가 가해지지 않도록 방지해야만 하는 것으로 국가의 핵심 기능으로 간주될 수 있다. 보호의 의무는 ① 어떠한 개인이나 비국가 행위자(초국적 기업 등)에 의한 권리 침해를 방지할 것 ② 제3자에 의한 권리 침해를 유인하거나 자극하는 동기가 되는 것을 피하고 근절할 것 ③ 장애의 침해를 방지하기 위한 목적으로 침해가 발생했을 때 법적인 구제책에 대한 접근을 제공할 것 등을 국가에 요구한다.

(3) 실현의 의무

개인은 실업, 장애, 질병 등으로 인해 자신의 기본적 생활을 개인적 노력만으로 충족시킬 수 없는 경우가 있다. '실현의 의무'란 이런 때 국가가 자기 관할권내에 있는 모든 사람에게 인간다운 기본적 필요의 충족을 보장하기 위한 적극적 조치를 취할 것을 요구한다. 언뜻 보기에 실현의 의무는 경제·사회적 권리에 해당되는 것으로 보이지만 시민·정치적 권리에 대해서도 마찬가지다. 가령, 고문의 금지가 실현되기 위해서는 국가가 경찰 및 법집행공무원을 적절히 훈련시키고 예방적 조치를 취할 것을 요구하며, 공정한 재판에 대한 권리는 법원과 판사 등에 대한 투자를 요구한다. 즉 실현의 의무는 모든 인권의 효과적인 실현을 목표로 그를 위한 조건을 적극적으로 창출한 의무를 말한다.

# 다문화사회 이해에 관한 교육 시 유의점

---

제3강

# 다문화사회의 이해에 관한 교육 시 유의점

김 미 정 • 강원대 문화인류학과 교수

- |                   |  |
|-------------------|--|
| 1. 용어와 개념         | (1) 문화와 문화상대주의<br>(2) 인종/ 종족/ 민족/ 국민<br>(3) 한국의 민족주의<br>(4) 세계화와 이주<br>(5) 다문화주의 |
| 2. 강조점, 유의점       | (1) 민족주의의 양면성<br>(2) 다양한 다문화주의<br>(3) 다문화주의의 위험                                  |
| 3. 참고자료 및 추천 참고문헌 |  |

## 1. 용어

### (1) 문화와 문화상대주의

문화”라는 용어는 다양한 방식으로 사용된다. 가장 흔한 것은 인류의 삶의 방식을 정치, 경제, 사회, 등의 영역으로 나눌 때, “예술”이나 “여가”의 영역을 지칭하는 것이다. 즉 활동의 목표가 구체적이거나 실용적이지 않은 휴식이나 놀이, 미적 창작 등의 영역을 ‘문화’라고 일컫는다.

한편, 문화란 말은 “문명”의 의미로 사용되기도 한다. ‘문화시민은 길거리에 휴지를 버리지 않습니다’등과 같은 표어나, ‘선진문화’와 같은 표현에서 문화는 미개나 야만과 구분되는 좋고 훌륭한 삶의 방식을 의미한다. 이때 판단 기준은 흔히 서구의 근대 과학이나 제도, 가치에 맞는 것인지 아닌 지이며, 서구 중심의 문명진화론에 기반한다.

문화인류학에서는 인류사회의 삶의 방식이 공통점을 가지고 있으면서도 다양하다는

점에 주목하며, 이러한 인류의 “삶의 방식들”을 문화라고 한다. 각 문화의 합리성과 존재이유를 이해하는 것은, 삶의 방식을 ‘전체적’ 맥락에서 파악하고 각 부분들이 ‘서로 연결’되어 있다는 점을 인식함으로써 가능하다. 그리고 다양한 집단의 각기 다른 문화는 자기 나름의 합리성과 존재 이유가 있다는 점을 인정하는 문화상대주의 입장을 취한다. 이렇게 보면 문화예술이나 여가는 넓은 의미의 문화에 속하는 삶의 영역이 되며, 문명의 개념은 문화상대주의를 부합하지 않는 것이 된다.

그런데 흔히 문화를, 개인의 삶에 의미를 부여하고 개인의 사회적 행동을 한정하며 세대의 흐름에 따라 전승되는 다양한 특성과 믿음으로 이루어진, 분명하게 한정되고 폐쇄된 일관된 총체로 정의하려는 경향이 있다. 이때 개인은 단 한가지의 문화 안에서 태어나는 것으로 간주된다. 그러나 문화는 사물이 아니며 자연적으로 주어지는 것도 아니며 개인에게 그냥 주어지는 것도 아니다. 문화는 개인의 실행에 의해 사회적 정치적 과정 속에서 생기는 것이며 개인과 집단의 접촉에 의해 끊임없이 변하는 것이며 ‘설명되어야 하는 현상’이다. 특정한 문화를 분명하게 규정되고 정해진 문화요소들로 이루어진 일관된 총체로 정의한다면 개인이 수행하는 역할과 문화집단을 나누는 경계가 유동적이고 흐릿하다는 점은 이해할 수 없게 된다. 즉 문화에 대한 본질주의적이고 근본주의적 시각은 현실의 이해를 왜곡하며 위험한 입장이 될 수도 있다. 특정한 형태의 문화 상대주의가 극단적이 되면 모든 문화에 동일한 가치를 부여하기 때문에 모든 문화와 문화적 관행이 인정되어야 하기 때문이다. 이러한 논리를 끝까지 밀고 나간다면, 현대사회의 민주적 가치나 보편적 인권개념과 충돌하게 될 수도 있다.

## (2) 인종/ 종족/ 민족/ 국민

오늘날 차별이 발생하는 중요한 사회적 ‘범주’는 (계급과 성과 함께) 인종과 종족, 민족, 국민이다. 인종(人種, race)은 신체적 차이 중에서도 피부색과 머리카락 등 인체 계측을 통해 드러나는 차이에 근거하는 분류방식이다. 그러나 인류의 유전적 차이는 지극히 미미하여, 전체 인류는 유전자의 99.8%를 공유한다. 인종을 구분짓는 유전자는 나머지 0.2% 중에서도 9%에 불과하여, 결국 인종의 차이를 만드는 유전적 차이는 0.012%라고 한다. 인종개념은 19세기 진화론적 세계관과 맞물려있으며, 백인사회에서는 다양한 유색인들을 하나의 열등한 인종으로 묶어서 무시하거나 저임금을 주는 것을 정당화하는 낙인으로 사용되었다. 즉 자본주의 발전과 서구 제국주의는 ‘사회적 인종’ 개념을 필요로 하였다.

종족(種族, ethnic group)은 인종처럼 신체적 특징이 같거나 사회문화적 요소가 동일한 공동체에 대한 통칭이다. 부족(部族, tribe)에 대한 대체어이며, 근대국가 형성 이전부터 존재하던 집단 정체성을 가진 사회집단을 말한다. 민족(民族, nation)은 18세기 이후 등장하는 근대 국가(國家, state)의 구성원을 일컫는 말로 국민과 동의어이다. 역사적으로 영토를 소유하고 신화와 역사적 기억, 대중문화, 단일한 경제를 공유한다. 공통의 권리와 의무를 공유하는 사람들이며, 집단 정체성은 민족주의(nationalism)에 의해 정당화된다. 한국 사회에서는 종족을 민족으로, 또 민족을 국민으로 번역하여 사용하기도 한다. 이러한 용어와 개념의 혼용은 한국사회가 인종적 구분이 없는 동질적인 종족/ 민족으로 구성된 국민국가이기 때문이다.

그런데 근대국민국가는 강력한 민족주의를 기반으로 생겨난 역사적 구성물이다. 국민 국가는 정치적 경계와 문화적 경계를 일치시키려는 의지가 반영된 제도들에 의존한다. 모든 국민국가는 생존을 위해 자신의 역사와 문화적 전통에 대해 자부심을 가지고 이를 교육하며 보급하는 ‘문화주권’을 행사한다. 이러한 논리에서는 두 가지 의미의 국민 즉, 시민공동체로서의 국민, 국가와 계약을 체결한 권리와 의무가 동등한 시민개인들의 총체와, 민족공동체로서의 국민, 혈통이나 문화 언어와 같이 과거로부터 물려받은 특징과 공통된 성격을 갖는다고 간주되는 개인들의 총체가 구분되지 않는다. 하지만 어느 쪽의 국민 개념에 근거하든 (시민이든 민족이든) 국민국가는 문화와 정체성의 동질화 과정을 진행시킨다. 국민국가의 건설은 곧 특수한 정치기구의 건설이면서 동시에 문화적 국민적 정체성의 건설이었다. 베네딕트 앤더슨의 표현에 의하면, 근대국가는 ‘상상의 공동체’(imagined community)를 창조하여, 개인들이 사회 내에 실재하는 다양성을 볼 수 없게 하고, 서로 다르고 거리를 둔 개인들이 서로 가까이 있고 일치한다는 느낌을 줄 수 있어야 했다. 하지만 근대 후기로 접어들고 세계화가 진전되면서 국가 경계와 민족적 다양성, 인종 차별과 종족 갈등 문제는 더욱 불거져 나오고 있다.

### (3) 한국의 민족주의

근대 한국사회의 급속한 경제발전과 시민사회의 안정화 과정은 ‘순혈주의’로 환원되는 민족주의적 국민의식과 밀접히 관련된다. 한반도에 위치한 작은 나라로 아닌 이웃 나라 일본의 식민지배를 받는 과정에서, 이후 분단과 한국전쟁을 경험하고 진행한 급속한 산업화와 경제발전 과정에서, 민족주의는 국민을 결집시키는 힘이자 희생정신의 근거가 되어 크게 기여하였다. 하지만 고도로 통합된 한국사회의 민족의식은 단일민족 신화

를 통해 형성되어 혈통의 순수성과 단일성을 강조하기 때문에, 사회 내의 다양성을 무시하고 불평등에 침묵하며 소수자를 차별하는 정서로도 작동한다.

일전 미국의 풋볼 영웅 하인즈 워드가 방한하면서(2006년 4월 3일) 한국사회에서도 민족주의의 인종주의적 측면에 대한 비판과 자성의 목소리가 대두하였다. 당시 언론에서는 “서로서로 도와가며”라는 제목의 초등학교 교과서에 나온 동요 가사를 문제 삼기도 하였다 (“아랫집 윗집 사이에 울타리는 있지만 / 기쁜 일 슬픈 일 모두 내일처럼 여기고 / 서로서로 도와가며 한집처럼 지내자 / 우리는 한겨레다 단군의 자손이다”). 노래가사는 우리가 이웃에게 관심을 가지고 배려하며 도와야 하는 이유로 “한핏줄 한민족”이라는 점을 가르친다. 이렇게 어린 시절부터 받아 온 순혈주의 감성과 도덕이 차별의 표적으로 삼게 되는 대표적인 예가 주둔지 혼혈인이다. 이들은 피부색이나 머리카락, 얼굴 모양 등 겉모양이 ‘표가 나고’, 그러한 ‘표식’에 의해 교우관계, 가정 형성, 취업과 사회관계 등에서 말할 수 없이 많은 제약을 받지만, 서류상으로는 (국적이나 호적, 주민등록 등에서는) 전혀 표가 나지 않는 완벽한 한국 사람들이다. 그래서 당사자들의 ‘억울함’은 더욱 심하며 민족주의를 내건 차별은 더욱 부당하다.

#### (4) 세계화와 이주

세계화 또는 전지구화는 ① 세계적 연계성의 증가 ② 세계적 규모로 사회생활이 조직화되는 것 ③ 세계적 의식의 증가 등을 폭넓게 언급하는 용어이다. 오늘날 세계는 사회제도적 관계(고용, 금융, 조직 등), 흐름의 증가(상품, 사람, 정보, 실천 등), 기술적 발전(국제항공교통체계, 무선 전자 커뮤니케이션 등)의 영역에서 연계성이 증가하고 있으며, 이러한 현상은 서로 복잡하게 연결되어 있다. 한편 세계화와 관련된 표현이나 설명은 “작아지는 세계(shrinking world)”에 대한 은유로 가득 차 있다. 이는 한편으로 거리 극복에 필요한 시간이 단축되는 거리축소의 의미이면서 (KTX의 등장, 초고속비행기, 초고속페리. 등), 다른 한편으로는 거리를 가로질러 사회적 관계가 확장되는 공간적 근접성이 증가하는 것이기도 하다 (인터넷과 핸드폰 사용, 해외전화 서비스 증진 등으로 원거리 가족관계의 유지 가능 등).

이러한 연계성은 사람을 지역으로부터 분리하며, 지역성의 성격 자체를 변화시킨다. 사람들은 한 장소에 있으면서도 세계화가 가져다주는 탈장소(displacement)를 경험하게 된다. 오늘날의 실업이나 주거변동 등은 세계 경제의 영향이며, 오늘날의 슈퍼마켓 음식은 20년 전과 달리 세계화되었으며, 텔레비전을 통해 이라크의 전쟁 현장을 목격하고 (다른 도시에 사는 형제자매에게 일어난 일은 잘 모르지만) 안젤리나 졸리가 인도주의적 차원에서 베트남 아이를 입양한 사실을 알게 된다.

세계화와 관련된 주요현상 중 하나는 이주의 증가이다. 2005년 현재 국경을 넘어 다른 나라에 사는 국제이주인구는 1억9천1백만 명으로 추산되는데 이는 한국인구의 3.5배에 해당되는 수치이다. 오늘날에는 한국 사람들도 다양한 이유와 목적으로 국경을 넘는다 (관광, 유학, 워킹홀리데이, 사업투자, 보따리장사, 도피, 망명, 선교, 성지순례, 비자 발급조건, 노동, 결혼, 입양, 은퇴, ...). 그리고 과거와 달리 이주자들은 영주권을 받거나 국적을 바꾸어도, 또는 법적 보장 없이 장기간 타국에서 살더라도, 본국과의 관계를 상당히 긴밀하게 유지한다(조기유학, 기러기 아빠, 국제결혼, 이주노동, ...) 이러한 세계화와 이주는 사회의 다문화현상을 가속화시키고 있다.

#### (5) 다문화주의

“다문화”(multicultural) 사회가 각기 다른 문화, 다른 ‘생활방식’을 가진 집단이 공존하는 사회를 의미한다면, 그런 상황은 ① 하위문화집단의 존재(특정 종파, 동성애, 등) ② 다른 관점의 존재(환경론자, 페미니즘, 등 각종 -ism) ③ 다른 공동체 소속의 존재(종족, 민족, 국가 등)으로 발생한다. 문화의 정의에 따르자면 위의 세 가지 상황 모두가 다문화적 상황이나, 다문화라는 용어는 주로 세번째 경우를 지칭한다. 전근대에도 다문화 사회는 존재했지만, 오늘날의 다문화 사회는 다음과 같은 점에서 새롭다. ① 전근대에서 소수집단은 일반적으로 낮은 지위를 받아들였지만, 경제의 역동성, 자유주의와 민주주의적 사고의 전파 등으로 오늘날의 소수집단은 낮은 지위를 거부한다 ② 정치경제적으로 억압받는 집단은 문화적으로도 차별받으며, 이러한 차별들은 서로를 강화한다는 사실을 알게 되었다 ③ 경제적으로 또 문화적으로 세계화의 복잡한 과정이 진행되면서 교류와 이주가 없는 사회는 불가능해졌다 ④ 근대국가는 문화적 사회적 동질화를 요구한다. (근대국가는 ‘개인’을 권리와 의무의 담지자로 인지하고 이들에게 동질적인 법적 공간을 부여한다.)

“다문화주의”(multiculturalism)는 서로 구분되는 문화집단이 동등한 지위를 가지고 한 사회를 구성해야 한다는 신조이며, 1970년대에 캐나다에서 공식정책으로 채택한 이후 EU 등 대부분의 서구 국가들이 채택하고 있는 이념이다. 문화 평등에 입각한 시민권의 형태가 주장되기도 하고, 문화간 상호작용과 교환의 장점을 살리자는 주장(interculturalism)이 제기되기도 한다. 시민권 형태의 주장에 담긴 내용에는, 캐나다의 예를 들면, 정부기관에서 인종, 종족, 종교적 다양성을 고려하여 평등한 고용을 하거나, 청사 내에 다양한 종교시설을 설치하는 것을 의무화하거나, 캐나다의 시민으로서 영어나



프랑스어가 아닌 언어로 공식이름을 사용할 수 있도록 하는 것 등이 있다. (캐나다에서 한국어가 대학입시를 위한 외국어 중 하나로 선정된 것도 이러한 다문화주의의 영향이다.)

그러나 다문화주의에 대한 반대 입장도 존재한다. 이유는 다문화주의가 문화집단별 계토화를 초래하며 민족국가의 정체성을 위협하기 때문이다. 또 어떤 경우에는 다문화주의가 가부장적 종교나 민족의 관행을 허용함으로써 결과적으로 여성이나 아동의 인권을 제한하거나 침해하기 때문이다. 다문화주의와 관련된 여러 문제들의 해답을 찾는 것은 쉬운 일이 아니다. 문화의 이름으로 집단의 권리를 보장해주는 것은 근대법의 체계 내에서 가능한 것인지?, 집단의 문화간 차이라는 것은 영구적인 것인지, 아니면 이주 한두 세대에만 허용되어야 할 임시적인 것인지?, 오늘날의 사회에서 다양성은 왜 추구되어야 할 가치인지?, 모든 문화는 그 내용과는 무관하게 동등하게 존경받을 만한 것인지?, 각기 다른 문화를 판단할 때 보편적 기준은 어떻게 도출되어야 하는지? 문화간 차이를 넘어서 과연, 어떻게, 의사 소통할 수 있을지? 등등...

실제로 모든 인간 사회는 단지 그 방식이 다를 뿐 다문화적이므로, 사회의 다양성을 부정하는 것은 옳지 않은 일이다. 모든 사회는 그 구성원과 역사에 맞추어 다듬어진 다문화주의를 적용해야 한다.

## 2. 강조점, 유의점

### (1) 우리 나라 민족주의의 양면성

- ✓ 민족의 피해의식을 상쇄하는 자긍심
- ✓ 사회발전의 동력이면서 차별의 기제

### (2) 다양한 다문화주의

다문화주의는 사용자, 분야, 국가에 따라 상당히 다르게 사용된다

: 우리사회의 용례는...타문화의 존재를 받아들이고 배려하자는 의미 정도?

- ✓ 온건한(soft) 다문화주의: 요리, 음악, 복장, 등 생활과 소비양식을 통해 사회적으로 시행되는 가벼운 다문화주의, 개인의 가벼운 탈출구 같은 것이며 심오한 성찰이나 정치적 행동을 요구하지 않음
- ✓ 강경한(hard) 다문화주의: 모든 개인에게 인정되는 보편적 인권을 넘어 특정 소수 집단에게 특수한 권리와 위상을 부여해야 한다는 주장 (대표적으로 킴리카의 주장)
- ✓ 시장의 다문화주의: 노동시장, 이주자를 위한 소비시장 등의 예로 경제적 이익을

가져오는 근원으로 다양성을 인정하고 장려하는 입장

(3) 다문화주의의 위험

- ✓ 문화와 정체성에 대한 본질주의적이고 근본주의적 접근
- ✓ 복수의 정체성을 가진 개인을 특정한 문화집단으로 소속시켜 공동체 안에 고립시키는 것을 조장하게 되는 것: 개인의 자유와 충돌 가능
- ✓ 정치경제적 불평등과 같은 원인을 덮어두고 모든 문제의 분석과 대응을 ‘문화’적 차원에서 찾는 것: 사회적 경제적 불평등의 은폐

3. 참고자료 및 추천 참고문헌

※ 참고자료 1

- ✓ 한국내 체류외국인 및 결혼이민자수 전망 (명, %)  
(출처: 세계일보 2007년 4월 26일)

연도	체류외국인	결혼이민자
2007	1,000,254	104,749 (10.5%)
2010	1,422,010	132,690 (9.3%)
2020	2,539,419	254,707 (10.0%)

: 국내 ‘외국인’은 2007년 8월 현재 100만명 이상으로, 1997년 38만여명에서 2.5배 증가하였다

- ✓ 국내 외국인 현황 (2005) (출처: 설동훈외, 여성가족부 2006)

구분	체류인원	주요 출신국별 체류인원			
전체 (미등록 +합법)	747,467	중국 282,030 (37.7%)	미국 103,029 (13.7%)	일본 39,410 (5.2%)	베트남 38,902 (5.2%)
미등록 외국인	187,092	중국 79,377 (43.9%)	방글라데 시 13,605 (7.5%)	필리핀 13,249 (7.3%)	태국 11,146 (6.25%)

: 국내 외국인의 등록자와 미등록자, 국가별 비율은 위와 같다.

※ 참고자료 2

『함께사는 세상』, 춘천민우회보, 2007년 7월 11일자

**‘여러 종류의’ 한국 사람이 사는 대한민국**

김민정 (강원대 문화인류학과)

나의 어린 시절 1970년대, 초등학교 운동장의 연단에는 국기게양대가 있었다. 국기가 게양되고 하강할 때마다 왼쪽 가슴에 오른 손을 얹은 부동의 자세로 경건하게 지켜보면서, 국기에 대해 맹세를 했었다. 기독교도가 주기도문을 외우듯이, 대한민국 초등학생이라면 애국가를 4절까지 외우고 국기에 대한 맹세도 암송하여야 했다. “나는 자랑스런 태극기 앞에 조국과 민족의 무궁한 영광을 위하여 몸과 마음을 바쳐 충성을 다할 것을 굳게 다짐합니다.” 이 문장을 입 밖으로 내본지 아마 20여년도 더 되었고 중년의 건망증이 종종에 접어든 상태임에도 불구하고, 나는 지금도 이 문장이 쉽게 외워진다.

행정자치부는 이 국기에 대한 맹세를 고칠 예정이라고 한다. “나는 자랑스러운 태극기 앞에 자유롭고 정의로운 대한민국의 무궁한 영광을 위하여 충성을 다할 것을 굳게 다짐합니다”가 새로운 맹세의 내용이다. 맞춤법에 맞게 바꾸고 ‘맹목적 이미지를 가진’ 단어를 제거한 것을 뺀다면, “조국과 민족”을 “자유롭고 정의로운 대한민국”으로 바꾼 것이 유일한 변화이다. 이 두 단어를 ‘대한민국’으로 바꾸는 것은 어떤 의미가 있을까? 행정자치부는 ‘2002년 월드컵을 거치면서 친숙해진 대한민국이라는 국호’로 바꾼다고 설명하였다 (중앙일보 2007년 7월 7일자). 그러나 더 큰 차이가 있다는 점은 분명하다.

‘조국,’ 아버지의 나라는 부정할 수도 바꿀 수도 없는 것이며 ‘민족’ 역시 조국을 떠난다고 벗어날 수 있는 선택적 집단이 아니다. 그러나 대한민국의 국민이 되는 것에는 조국과 민족에 속하는 것이 아닌 ‘다른 방법들’이 있다. 귀화를 할 수도 있고, 어머니 또는 아버지 나라중 하나로서 선택되는 것일 수도 있다. 국기에 대한 맹세의 수정은 국가의 경계를 넘나드는 사람들이 늘어나고 서로 다른 민족 간의 결혼이 증가하는 시대의 변화를 반영하는 것이다. 그리고 이러한 변화는 조국보다는 국가로, 민족보다는 국민으로 호명하는 것이 보다 적절한 현실이 도래하였음을 의미한다.

최근 증가한, 전체 결혼건수의 13%를 차지하고 농어촌 결혼건수의 1/3이나 된다는, 국제결혼 가족만 봐도 그렇다. 한 가족 안에는 세 종류의 한국 사람들이 함께 살고 있다.

한국이 조국이고 한민족인 남편이나 아내, 그리고 국적을 취득하여 한국인이 되었거나 영주권을 받은 외국출신 아내나 남편, 그리고 엄마와 아버지의 국적을 모두 보유하고 성인이 될 경우 하나를 정하게 될 혼혈 자녀가 함께 이룬 가족인 것이다. 이러한 현실은 누가 ‘한국인’인지, 무엇을 기준으로 누가 결정하는 것인지를 질문하게 한다.

오늘날 한국 국제결혼의 다수를 차지하는 한국 남성과 아시아 여성 부부의 경우, 남편과 시댁식구들은 ‘혼입(婚入)’한 외국 아내가 다른 한국 여성들은 더 이상 따르려 하지 않는 전통적이고 가부장적인 사고와 태도를 갖추는 것이 ‘한국 사람이 되는’ 것이라고 생각한다. 존대말을 쓰고 고분고분하게 대하고 된장찌개도 팍팍 퍼먹고... 어려운 일이 아니지 않은가 라고 생각한다. 하지만 이걸 개인에 따라 쉬운 일도 결코 달성할 수 없는 일도 될 수 있다. 반면 외국 아내들은 ‘한국 국적을 취득하는’ 것이 한국 사람이 되는 것이라고 생각한다. 그렇게 한국 사람이 되면 거주권이 보장되고 자녀양육의 기본 환경이 마련되며, 친척 식구의 초청은 쉬워진다. 즉 ‘한국인이 된다’는 것에는 여러 가지 의미가 있을 수 있고, 사람들은 자신의 처지와 상황 속에서 그 의미를 구성한다.

필리핀 이주노동자와 결혼하여 아들 하나를 둔 지희씨(가명)는 “난 우리 남편이 경상도 사람이라고 생각해요. 무뚝뚝한 말투나 성격이 꼭 경상도 사람이예요. [남편이 한국 사람이라고 생각한다는 거죠?] 그럼요 식성도 김치찌개만 먹고, 뭐 축구같은 걸 봐도 죽어라 하고 한국만 응원해요. 한국 사람이라고 생각해요.”라고 말한다. 물론 지희씨 외에 주변사람들은 망설임 없이 지희씨 남편을 필리핀 사람이라고 생각한다. 심정적으로 한국 사람으로 간주해주고 싶을 수는 있지만 귀화를 했다고 ‘외국인’이 ‘한국인’이 된다고 생각하진 않는다.

아이들의 경우 문제는 좀 더 복잡하며 잠재적이다. 이중적 소속감을 가질 수 밖에 없는 상황 속에서 한쪽으로부터 정체성을 갖춘다는 것은 다른 한쪽을 부정하는 결과를 가져오기 때문이다. 초등학교에 들어간 국제결혼 가족의 자녀들은 거의 대부분이 스스로를 한국인이라고 생각하며 그렇게만 받아들여지길 바란다. 농촌의 초등학교는 워낙 학생수가 적고 동네사람들도 다 아는 처지이며 대부분이 한국아빠를 둔 국제결혼 가족이기에, 아이들이 학교에서 차별을 받는 일은 더 적은 것 같다. 그러나 아이들이 한국인 아버지 쪽으로부터 자신의 정체성을 강화하게 되면 외국인 어머니의 소외는 더욱 커지게 되고 안정적 가족관계는 위협받게 된다.

이주노동자 외국인 아빠를 둔 도시지역 국제결혼 자녀가 자신의 이중적 소속감을 처리하는 문제는 더 힘들어 보인다. 도시의 초등학교에서 또래집단은 공격이나 비난조로 “너 000 사람이지?”라고 몰아세우기 때문에 아이들은 외국인 어머니나 아빠 나라의 말을 알아도 절대로 쓰지 않으며 아는 척도 하지 않는다. 아빠에게 정서적 친밀감을 느낄

수록 아이가 자신이 한국 사람이라고 생각하는 것은 아빠에게 죄를 짓는 기분을 갖도록 한다. 그래서 필리핀 아빠를 둔 초등학교 3년생인 유미(가명)는 “난 한국 사람도 되고 필리핀 사람도 될 수 있지만, 지금은 한국에 사니까 한국 사람”라고 스스로를 설득하는 설명방식을 고안해낸다. 앞으로 중고등학생이 되고, 성인이 되고, 직장을 얻고 결혼을 하는 인생과정 속에서 아이들은 끊임없이 ‘어느 나라인가, 어떤 사람인가’와 관련된 정체성 문제로부터 자유로울 수 없을 것이다.

이런 상황 전개 속에서 조국과 민족이 대한민국으로 바뀐 국기에 대한 맹세의 수정은 대응의 최소수준이다. 법을 개정하고 정책을 수립하는 것과 함께 한국인에 대한 ‘인식’의 변화가 절실히 보인다. 이다도시나, 로버트 할리, 박노자 같은 한국인도 있고, 다니엘 헤이나 하인즈 워드 같은 한국인도 있고, 인순이나 윤미래 같은 한국인도, 또 해외 입양 한국인도, 재외동포 한국인도, 해외거주 한국인도, 지희씨 남편이나 유미 같은 한국인도 있는 것이다. ‘여러 종류의’ 한국 사람들을 상상하고 받아들이고 자연스럽게 대하는 것이 필요한 시대이다.

※ 참고문헌 추천

- ✓ 마르코 마르티니엘로 지음, 윤진 옮김, 『현대사회와 다문화주의: 다르게, 평등하게 살기』, 한울, 2002.
- ✓ 니시카와 나가오 지음, 한경구와 이목 옮김, 『국경을 넘는 방법: 문화, 문명, 국민 국가』, 일조각, 2006.
- ✓ 김민정, “국제결혼과 인권: 한국-필리핀 국제결혼과 인권문제, 『인권평론』 2호, 2006년 6월.

## 성희롱 예방 교육시 유의점

---

## 제4강

## 성희롱예방과 대처행동

김 정 인 • 양성평등교육진흥원 교수

## I. 성희롱이란 무엇인가?

현재 여성 근로자들은 직장 내에서 여러 가지 중요한 역할을 수행하고 있음에도 불구하고 일부 사회구성원들의 전근대적 사고방식과 직장 내에서의 여성에 대한 편견과 차별로 인하여 자신의 능력을 발휘하는데 많은 제약을 받고 있다. 이와 같이 여성들의 능력을 제한하는 요인 중의 한 가지가 직장 내에서의 성희롱 문제이다. 성희롱(sexual harassment)은 산업사회의 발전과 더불어 여성이 노동시장에 진출하면서 발생하게 된 오랜 역사를 가진 문제이지만, 이 문제가 사회적 쟁점으로서 부각되기 시작한 것은 미국의 Connell 대학에서 인간문제에 대한 프로그램을 맡았던 여성분과에서 1975년에 처음으로 성희롱에 대한 개념을 규정하면서부터이다(Benson & Thomson, 1982). 이후 여권 운동가들은 성차별의 개념을 설정하면서 성희롱이 여성의 고용과 교육기회에 대해서 불평등을 조장하는 사건이라는 점을 법적으로 인정을 받았으며(Brewer & Berk, 1982), 특히 MacKinnon(1979)은 성희롱이 일종의 성차별이라는 법적인 논거를 구성하였다.

성희롱에 대한 문제가 우리 사회에서 처음으로 사회적 반향을 불러일으킨 것은 모 대학의 조교 성희롱 사건이었지만, 한국여성민우회(1987, 1993, 1998)와 한국여성단체협의회(1991)에서 실시한 성희롱에 대한 조사자료와 그리고 개인적으로 실시된 신성자(1993)와 김양희(1995)의 연구결과가 발표되면서 직장여성들에 대한 성희롱이 우리 사회에서도 심각한 문제로 받아들여져야 한다는 사실을 인식하게 되는 계기가 되었다. 이후 관계부처나 관련단체를 통해서 성희롱에 대한 실태조사와 이를 예방하기 위한 정책 및 교육은 꾸준히 실시되어온 관계로 성희롱 문제에 대한 인식은 피해 발생율과는 관계없이 많이 나아진 상태라고 보고 있다.

성희롱은 다른 성폭력과 달리 다수의 사람들이 함께 공동의 목표를 위해 활동하는 조직 내에서 발생하며, 권력에 기반을 둔 지위상의 차이 즉 불평등한 관계가 사건 발생의 원인으로 작용하여 성 차별적인 속성을 띠기도 한다. 이는 무엇보다도 여성의 근로환경을 열악하게 만들뿐 아니라, 여성의 경제적 지위 및 직업경력(career)상의 행복에 직접적으로 영향을 미치기 때문에 여성의 인권 및 조직 관리 차원에서 중요하게 다루어져 할 주제이다.

## 1. 성희롱에 대한 개념

개념을 정의하기 앞서 우리가 흔히 사용하는 용어인 성희롱은 영어에서 “sexual harassment”를 우리말로 번역한 것이다. 영어 harassment는 harass라는 동사의 명사형으로 harass는 ‘괴롭히다’, ‘귀찮게 굴다’, ‘지긋지긋하게 굴다’라는 뜻을 가져 harassment는 ‘괴롭힘’, ‘귀찮게 굴’, ‘지긋지긋하게 굴’이라는 뜻을 가지고 있다. 따라서 sexual harassment는 ‘성적으로 괴롭힘’, ‘성적으로 귀찮게 굴’, ‘성적으로 지긋지긋하게 굴’으로 풀이될 수 있으며, 일본에서는 이것을 일본식 영어로 ‘세쿠수알 하라스멘토’라고 발음하고 거기서 ‘세쿠하라’라는 새말을 만들어 사용하고 있다(김학준, 강기원, 1995).

이수연(1994)은 우리가 현재 쓰고 있는 ‘성희롱’이란 단어는 영어의 sexual harassment를 번역한 것으로 이것은 성적인 지분거림, 성적 성가심, 성희롱, 성적 학대, 성적농락, 성적 모욕, 성적 희롱으로 다양하게 번역되는데 미국에서 sexual harassment는 아주 가벼운 형태의 희롱에서부터 강압적인 성행위, 강간까지 포함된 개념으로 널리 쓰이고 있다고 지적하였다. 따라서 성희롱이라는 단어에 강간까지를 포함해서 사용하지 않고 있는 우리의 실정에서 sexual harassment를 성희롱이라고 번역한 것은 우리의 언어습관상 해석상에 오해의 소지를 남길 수 있다고 주장하였다. 그럼에도 불구하고 성희롱이라는 용어는 1994년도 이후 언론을 통해서 일반인들에게 이미 널리 인식되어 있는 상태이고, 사회적 혹은 학계의 합의가 없는 상태에서 새로운 용어를 사용하는 것은 사람들에게 또 다른 혼란을 일으킬 우려가 있으므로 앞으로 이 개념을 가장 잘 표현할 수 있는 새로운 용어를 기대하면서 성희롱과 관련된 법적 개념 및 정의를 살펴보면 다음과 같다.



여성발전기본법 제 3조 4항에서는 ‘성희롱’을 “업무, 고용 그 밖의 관계에서 국가기관, 지방자치단체 또는 대통령령이 정하는 공공단체(이하‘국가기관등’이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.”라고 규정하고 있다.

국가인권위원회법 제 27조 5항에 따르면, 성희롱은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 업무 등과 관련하여 성적 언동등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 언행으로 규정하고 있으며, 남녀고용평등법 제 2조 2항에서는 “직장 내 성희롱”을 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용에 있어서 불이익을 주는 것이라고 하였다..

외국의 규정을 보면 미국 평등고용기회위원회(Equal Employment Opportunity Commission; EEOC)에서는 성희롱에 대한 해석상의 지침을 내리고 있는데, EEOC는 성희롱을 다음과 같이 정의 하였다. 첫째, 성적인 추근거림에 대한 수용 혹은 굴복 여부가 암시적으로 표현되건 노골적으로 표현되건 간에 고용관계를 유지하는 조건이 될 때, 둘째, 감독자 혹은 상사가 성적인 유혹에 대한 종업원의 수용 혹은 거부를 기초로 해서 인사결정을 내릴 때, 셋째, 행위가 불합리하게 한 개인의 직무수행을 방해하고 모욕감을 유발하고, 적대적 혹은 불쾌한 근무환경을 조성할 때, 등과 같은 환경 하에서 발생하는 달갑지 않은 성적인 추근거림, 성행위 요구, 그리고 그 외 성적인 속성을 띤 언어적 혹은 신체적 행위로 보고 있다.

(표1) 현행법의 성희롱 개념의 비교

	여성발전기본법	국가인권위원회법	남녀고용평등법
행위자	‘국가기관등’의 종사자, 사용자 또는 근로자	공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자	사업주, 상급자 또는 근로자
상대방			다른 근로자
행위의 여건	지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여	좌동	직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여
방법	성적 언동 등	좌동	좌동
피해	① 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 ② 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용에 있어서 불이익을 주는 것	좌동	좌동

출처: 공공기관 성희롱예방업무 편람, 여성가족부, 2007

학문적인 관점에서는 다양한 정의가 내려지고 있는데, 그와 관련된 개념정의들을 살펴보면 이종걸(1994)은 성희롱을 “상대적으로 영향력 있는 지위와 힘을 가진 자가 상대방에게 원하지 않는 성적 접근행위를 통하여 불쾌하고 굴욕적인 느낌을 갖게 하는 행위”라고 정의하였으며, 김양희(1995)는 “성을 소재로 상대의 인권을 침해하는 언행으로서, 불필요하며 불쾌한 신체적 접촉, 용모에 대한 성적 언급이나 농담을 비롯하여, 노골적인 성적 유혹과 성적 공격행위”로 정의하였다. 그리고 Cole(1986)은 “개인의 작업(또는 학습) 수행을 이유 없이 방해하거나 적대적인 작업(또는 학습) 환경을 만드는, 또는 그런 것을 목적으로 하는 원하지 않는 성적 접근이나 성적 요구 또는 성적 언동”이라 하였다.

성희롱에 대한 그 외의 정의를 보면 Farley(1978)는 성희롱을 여성에게 근로자로서의 역할을 넘어선 성-역할을 강요하는 일방적인 남성의 행동이라고 정의하였다. 한편 Farley는 이러한 성희롱의 범주로는 여성의 신체를 훑어지게 쳐다보고, 신체의 특정 부위를 거론하고, 접촉을 시도하는 것; 반복해서 일방적으로 데이트를 요구하는 것; 성교를 요구하는 것; 그리고 강간 등이 있다고 보았다. 한편 1993년에 S대에서 발생한 성희

롱 사건에 대한 일차 판결문에서는 ‘직장 내 근로자에 대한 지휘, 명령권, 인사권이나 실질적인 영향력을 가진 자가 ① 근로자의 의사에 반해 성과 관련된 언동으로 성적 굴욕감을 느끼게 하거나 불쾌한 작업환경을 조성하는 것과 ② 성적 접근을 거부할 때 고용여부나 근로조건에 불이익을 주는 것’으로 성희롱을 정의하고 있다. 또한 신성자(1993)는 “성희롱”을 남녀가 함께 일하는 조직체계에서 여성들의 정신건강, 신체적 건강, 직업만족, 직업수행 등에 부정적인 영향을 주는 원치 않는 이성으로부터의 성적 관심이나 성적인 행동이라고 규정하고 있다.

따라서 성희롱은 조직 내에서 직무상의 권한 및 지위를 이용하여 상대방이 원치 않는 성적인 성격을 띤 언행이나 신체적 접촉 혹은 성적인 접근을 수용하도록 요구하는 행위라고 할 수 있다.

## 2. 성희롱의 유형

성희롱에 대한 정의는 직장 내에서 근로자에 대한 지휘, 명령 및 인사권 등과 같이 실질적인 영향력을 행사할 수 있는 사람이 근로자의 의사에 반하여 성과 관련된 언어와 행동으로 성적인 굴욕감을 느끼게 하거나 적대적인 근무환경을 조성하는 것과 성적 접촉이나 접근거부를 빌미로 종업원에게 승진 및 해고 등과 같이 고용상의 불이익을 주는 것이라고 할 수 있다. 이와 같은 성희롱에 대한 정의는 성희롱에 두 가지 유형이 있음을 시사하고 있다. 즉 환경형과 보복형이다.

환경형 성희롱(Hostile environment): 환경형이란 근로자나 학생에게 성적인 의도를 지닌 불쾌한 요구나 성적인 언어와 행동(물건취급, 옷차림, 외모 등에 대하여)으로 인하여 근무환경을 불편하게 하거나 수업 받을 권리를 침해하여 직장생활이나 학교생활을 어렵게 만드는 것을 말한다.

보복형 성희롱(Quid pro Quo): 보복형이란 종업원 혹은 학생에게 영향력을 행사할 수 있는 자가 성적 접근에 대한 수용 또는 거부를 빌미로 고용의 조건, 인사결정 혹은 학점 등과 같이 개인에게 불이익을 주는 것을 말한다.

성희롱 행위에 대한 유형은 앞서 살펴본 법적 규정과 연계해서도 살펴볼 필요가 있다. 법적 규정에서 제시된 성적 언동이 성희롱 행위를 의미하는 것으로 볼 수 있는데,

성적 언동이란 성적인(sexual) 성질을 가지는 말과 행동을 말한다. 현재 성희롱의 방법(수단)이 되는 성적 언동을 구체적으로 규정한 법령은 ‘남녀고용평등법 시행규칙’이다. 이 규칙은 직장내 성희롱 판단을 위한 기준으로서 성적인 언동을 육체적 행위, 언어적 행위, 시각적 행위, 가 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동과 같이 네 가지 유형으로 구분하여 예시하고 있다

성적 언동의 유형

육체적 행위	①입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위 ②가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 만지는 행위 ③안마나 애무를 강요하는 행위
언어적 행위	①음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화 통화를 포함) ②외모에 대한 성적인 비유나 평가를 한 행위 ③성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위 ④성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위 ⑤회식자리 등에서 무리하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
시각적 행위	①음란한 사진, 그림, 낙서, 출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위 (컴퓨터 통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우 포함) ②성과 관련된 자신의 특정 신체 부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위
그밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동	

출처: 공공기관 성희롱예방업무 편람, 여성가족부, 2007

II. 성희롱의 실태

성희롱에 대한 실태조사는 과거에 여성단체나 여성문제에 관심이 있는 몇몇 연구자들에 의해서 단편적으로 이루어지다가 최근 들어 성희롱에 대한 문제의 심각성을 인식하고 관련부처의 주도 혹은 지원 아래 대대적이고 체계적인 조사가 이루어져 왔다. 먼저

1987년도 한국여성민우회의 조사에 의하면 조사 대상자의 24%가 음담패설 등의 희롱, 23%가 손으로 만지는 등의 육체적 접촉을 경험했다고 보고하고 있으며, 한국여성단체협의회(1991)의 조사에서는 조사대상자의 83.6%가 성적 폭언을 포함한 언어 폭행을 15.4%가 키스, 애무, 강간 등의 성적 폭행을 경험하였다고 보고하였다.

한국여성민우회(1998)에서는 1998년 6월 한 달 동안 총 1286(여:673, 남:613)명을 대상으로 성의식 및 성문화 실태조사를 실시하였다. 조사 결과를 보면 성폭력(성희롱)을 당한 경험이 있다고 응답한 여사원의 비율이 84%였고, 직장 남성의 85.3%가 어떤 형태로든 성폭력(성희롱)을 한 적이 있다고 응답한 것으로 나타났다. 그 내용을 유형별로 살펴보면, 언어적 성폭력이 76.5%, 신체적인 성폭력이 44.3%, 시각적인 성폭력이 38.9%, 음란물을 통한 성폭력이 27.9%, 성적 서비스요구 성폭력이 33.4%, 성역할에 기반 한 성폭력이 84.4% 등이었다.

이후 성희롱에 대한 인식이 확산되면서 성희롱 발생비율이 과거에 비해 현저히 줄어들었을 것으로 기대되지만 대규모 조사결과를 보면 상황이 별반 나아진 것 같지는 않다. 성희롱은 일부 개인의 특수한 경험이나 참으면 되는 사소한 문제 혹은 조직 내 인간관계를 부드럽게 하는 윤활제가 아니다. 여성특별위원회와 한국여성개발원(2000)이 공동으로 전국 공공기관 남녀 종사자들을 대상으로 조사한 성희롱 발생률에 대한 결과를 보면, 86.6%의 여성들이 성희롱을 당한 경험이 있으며, 가벼운 성적 농담을 기준으로 73%의 남성들이 성희롱을 한 경험이 있는 것으로 밝혀졌다. 여기에서 가벼운 신체적 접촉 49.5%, 심한 신체적 접촉이 16.1%나 되었으며 성적 관계요구도 4.9%나 되는 것으로 나타났다. 이상의 조사결과를 종합해보면 직장을 다니는 여성 중 거의 대부분이 성희롱에 무방비로 노출되어 있으며, 개인에게 심한 모멸감을 줄 수 있는 신체적 성희롱도 두 명의 여성 중 한 명이 당하고 있다고 볼 수 있다.

물론 이와 같은 단순 수치만을 보면 성희롱이 과거보다 사회 전반에 더 만연되었다고 볼 수 있으나, 한편에서는 성희롱에 대한 인식이 확산되면서 피해사실을 예전보다 더 포괄적으로 지각했기 때문이라고 해석할 수 있을 것이다. 그러나 이러한 해석을 감안하더라도 여전히 우리사회에 성희롱이 심각한 수준에 도달해 있음을 부인할 수는 없다.

외국의 경우도 사정은 우리와 비슷한 것으로 나타났다. 미국의 경우 1980년대 초기에 능력본위임용보호위원회( U.S. Merit Systems Protection Board, 1981: 이하 USMSPB)에서는 23,964명의 연방 근로자들을 유층 무선표집하여 조사를 실시한 결과,

모든 여성 응답자들 중에서 42%가 성희롱으로 분류될 수 있는 경험들을 보고하였고, 이들 여성들 중 많은 사람들이 일회성으로 간주되기보다는 상당 기간 (대다수가 6개월 혹은 그 이상이었음)동안 반복해서 피해를 당했다고 보고하였다. 또한 이 조사에서는 성희롱 때문에 현재 다니고 있는 직장을 그만 두는 종업원들 대신에 다른 종업원들로 대체하는 비용, 의료보험청구비 지급 및 생산성 저하와 관련된 비용을 통틀어 2년 동안 2억 달러라는 막대한 경제적인 손실을 끼쳤다는 사실도 확인하였다.

미국내 다른 조사에서도 유사한 결과가 보고되었는데 Gutek(1985)은 그가 조사한 여성 근로자의 53%가 적어도 한번은 성희롱을 당했었다고 보고하였다. 발생한 사건들을 구체적으로 살펴보면 모욕적인 언행(19.8%), 모욕적인 시선이나 몸짓(15.4%) 그리고 성적인 접촉(24.2%)이 포함되어 있다. 거의 12명중에 1명(7.6%)이 특정 시기에 직무의 일부로서 성적인 활동에 참여하기를 요구받았다고 볼 수 있다.

Savery와 Gledhill(1988), Savery와 Halsted(1989)는 오스트레일리아 여성 근로자들의 80%가 동료에 의해서 성적으로 희롱을 당하였으며, 상사에 의해서는 67%가 피해를 당하였다고 보고하였다. 캐나다: 캐나다 인권위원회(1983)에서는 직장 여성들에 대한 전국적인 조사를 벌인 결과 직장에서 여성들의 49%가 달갑지 않은 성적 관심을 보고하였다고 주장하였다. Bustelo(1991)는 조사자료를 근거로 독일 여성의 59%가 직장에서 어떤 형태로든 성희롱을 경험한다고 보고하였다. Bustelo(1991)는 이탈리아 직장 여성들 중 48%가 업무에서 성희롱을 경험한다고 주장하였다. Husbands(1992)는 일본에서의 실증적 연구를 통해서 일본 여성들의 23.5%가 직속상사에 의해서, 14%가 다른 상사에 의해서, 16%가 동료에 의해서 그리고 8.5%가 거래처나 고객에 의해서 성희롱을 당하였다고 보고하였다. Do Rosario(1993)는 직장에서 여성의 성희롱이 널리 만연되어 있는 심각한 사회문제라고 보았고, Abe(1993)는 일본에서 많은 사례의 성희롱은 직장 내에서의 여성에 대한 직접적인 차별의 결과라고 지적하였다.

역사적으로 여성들은 남성들보다 더 많은 성희롱을 경험하는 것으로 보고되었다(예, Fitzgerald & Ormerod, 1993). 그러나 최근의 자료에서는 남자들도 성희롱의 표적이 될 가능성이 점차 증가하고 있음을 보여주고 있다. 미국 USMSPB(1981, 1988, 1994)의 조사에 의하면, 남자 근로자들 중 14-19%가 직장에서 성적으로 희롱을 당했다고 보고한 것으로 밝혀졌다. 이러한 측면에서 본다면 이제 성희롱은 여성만의 문제가 아니라 남성도 피해자가 될 수 있고 우리 모두의 문제로 인식되어야 할 것이다.

### III. 성희롱이 조직 및 개인에게 미치는 영향

1970년대 중반까지 성희롱이 작업장의 중요한 쟁점으로 인정받지 못했지만, 지금은 성희롱이 피해자와 조직에 심각한 영향을 미치고 있다는 인식아래 이에 대한 연구와 조사가 활발하게 이루어지고 있는 실정이다. 성희롱이 피해 당사자의 신체 및 정신건강, 직업생활 전반에 매우 부정적인 영향을 미치게 된다는 것은 주지의 사실이다. 성희롱의 심각성 정도에 따라서 여성들의 21-82%가 성희롱을 당한 결과로서 그들의 정서적 혹은 신체적 조건이 악화되었다는 사실을 지적하였다(USMSPB, 1981). 예를 들어, 피해자의 20%가 우울증을, 80%는 메스꺼움을 그리고 68%가 분노를 경험하였다고 보고하였다(Jenson & Gutek, 1982).

이로 인해 기업들이 지불해야 하는 재정적 손실도 매우 큰 것으로 밝혀졌다(Terpstra & Cook, 1985). 그리고 작업의 효율성 감소, 결근 및 이직과 관련된 감추어진 비용도 만만치 않은 것으로 확인되었다. 조직이 부담해야할 숨겨진 비용은 성희롱 사건이 제대로 보고되지 않는다는 점을 고려한다면 일반적으로 인식하는 것보다 훨씬 더 높다고 볼 수 있다(Brooks & Perot, 1991). 성희롱에 대한 직·간접적 노출은 직무스트레스와 조직수행저하라는 측면에서 중요한 함의를 가질 수 도 있다.

#### 1. 조직에 미치는 영향

사실 지금까지 대부분의 기업과 조직 구성원들은 성희롱의 심각성과 그 발생빈도가 과대평가되었다고 생각해왔다. 이러한 생각을 하게 된 것은 성희롱이 조직에 대하여 부정적인 영향을 미친다는 사실은 의심의 여지가 없지만, 이러한 영향들은 성희롱 그 자체가 눈에 보이지 않고, 이름이 없고, 보고되지 않는 비가시적인 속성 때문이었다. 그러나 성희롱은 피해당사자의 결근 혹은 의료비와 같은 직접 비용과 동기 상실, 일에서의 주의력 분산, 조직에 대한 몰입상실과 같은 형태로서의 간접비용을 유발한다. 또한 최근 들어 성희롱에 대한 사회구성원들의 인식이 확산되면서 기업이 성희롱 문제로 소송을 당하는 경우가 많은데, 이때 기업이 부담해야할 소송비용과 패소했을 시의 손해보상과 그로인한 실추된 기업이미지에 대한 비용을 추산한다면 성희롱 문제는 조직에 직·간접적으

로 많은 영향을 미친다고 볼 수 있을 것이다.

1996년 4월 일본 미쯔비시 자동차회사 미국 공장은 1990년 이후 남자 직원들이 여자 직원들에게 외설적인 농담이나 낙서로 희롱하거나 외설적인 포르노 사진을 공장내에 전시하는 등 성희롱이 상습화 되어 왔다는 사실로 제소당했다. 1998년 6월 미쯔비시사 경영진은 회사내에서 상습적으로 일어나는 성희롱을 방지한 점을 인정하여 피해직원들에게 3천4백만달러(당시 환율로 473억원)를 배상할 것과 직원에 대한 성희롱 예방교육 실시 등에 관하여 EEOC(고용평등기회위원회)와 합의하였다.

성희롱은 피해자의 신체 및 정신건강에 부정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 일이나 직업생활 전반에 대해서도 심각한 영향을 미치게 된다. 피해자들이 조직 내에서 성희롱을 경험하게 됨으로서 파생되는 부정적인 직무상의 결과로는 직무만족 저하, 직무수행 저하, 결근 증가, 생산성 저하, 그리고 동료들과의 인간관계 손상 등을 들 수 있다. 특히 Crull(1982)의 연구를 통해서 보면, 조사대상이 된 여성들 중의 75%가 직무수행 저하를 보고하였다. 업무와 관련된 기술에 대해서 자신감이 현저하게 저하될 뿐만 아니라 작업동기도 감소된다는 사실이 관찰되었다. 그리고 25%이상의 여성들이 해고되거나 정직되었다.

Morrow, McElroy 및 Phillips(1994)는 700명의 종업원들을 대상으로 조사한 결과 적어도 한번 이상 성희롱을 당한 여성 근로자들이 자신의 일, 상사, 동료 및 승진에 덜 만족하고 조직몰입이 낮으며, 더 많은 역할 모호성, 역할 갈등 및 스트레스를 경험하는 것으로 밝혀졌다. 신성자(1993)의 연구에서도 응답자들이 실제로 집중력 산만, 의욕 상실, 능률저하, 결근 등의 어려움을 겪었다고 보고하였으며, 김양희(1995) 역시 성희롱을 경험한 응답자들의 30 ~ 40%가 이직과 부서 이동을 희망하거나, 결근, 일에 대한 능률 및 의욕저하, 주의집중 곤란 등을 겪었다고 보고하였다. 한국 여성민우회(1993, 1998)의 자료에서도 이와 유사한 결과를 보고하고 있다. 피해자들 대다수가 일과 직장생활 뿐 아니라 삶이나 자신이 여성으로 태어났다는 사실에 대해서 회의를 느끼거나 이직을 생각한 적이 있다고 하였다. 이와 같이 여성 근로자들의 사기저하와 생산성 저하로 이어지는 성희롱 관련 스트레스는 조직이 효율성을 저해하고 국가적 차원에서의 우수 인력 활용에 부정적 영향을 미치는 요인이다.



## 2. 개인에게 미치는 영향

### 1) 피해자들의 심리적 변화과정

대부분의 성희롱은 한 번만 일어나지 않고 오랫동안 계속해서 일어난다. 피해여성이 어떻게 대응 할 것인지는 성희롱의 진행과정에 따라 달라진다. 즉 피해자가 무시하기, 피하기, 농담으로 넘기기 등의 대처방법을 이미 시도하였는가? 성희롱이 지속되고, 점차 확대되는가 혹은 점점 더 적대적이고 위협적인가?

성희롱에 대한 반응은 Salisbury 등(1986)이 피해를 당한 여성들을 대상으로 심리 치료를 하면서 면접을 실시하고 관찰한 내용을 근거로 일련의 단계과정을 거치는 것으로 확인되었다. 특히 피해자들은 자신과 동료, 직업세계에 관한 그의 핵심 신념에서 일련의 변화를 겪는 것으로 나타났다. 이러한 변화과정은 구체적으로 다음과 같다.

첫째, 혼란/ 자기비난/부정. 성희롱은 일련의 과정을 거치는 사건이다. 각각의 사건 후에 피해자는 성희롱 행위가 점차 감소하고 결국에는 멈춰질 것이라고 믿는다. 그러나 가해자의 행동이 멈춰지기는커녕 지속되거나 확대되면 피해자는 심한 무력감을 느끼고 상황을 통제할 수 없다고 생각하게 된다. 즉 주변 환경에 대한 통제감 상실을 경험하게 된다. 이때 피해자는 성희롱이 왜 내게 발생하였는지 혹은 내게 그 책임이 있는 것은 아닌지에 대해서 혼란을 느끼며 이러한 사태에 처하게 된 자신을 탓하기도 한다.

둘째, 두려움/ 불안. 가해자가 성희롱 행동을 계속해서 하게 되면 피해자는 벗어날 수 없는 덫에 걸린 듯한 느낌을 갖게 되고 편집증적 사고가 나타나기 시작한다. 피해자는 직장이나 미래의 직업경력에서 받게 될 잠재적인 보복과 사직이나 해고로 인한 재정적 어려움을 두려워한다. 직업 외적인 면에서 피해자는 걸려오는 전화나 문자메시지를 두려워하고, 가해자가 자신을 주시하고 사적 만남을 강요하지나 않을까 두려워한다. 주의집중, 동기, 직무 수행, 출근에 부정적인 영향을 미치고 자아 존중감이 감소하게 된다.

셋째, 우울/분노. 여성이 자신에게 발생한 성희롱에 대해 본인의 책임이 없는 합법적인 피해자라는 사실을 인식하게 되면 불안은 우울과 분노로 바뀌게 된다. 종종 이러한 전이는 피해자가 시도한 어떠한 대처도 수포로 돌아가거나 혹은 자신의 직장을 떠나고자 마음을 굳히거나 해고되었을 때 이루어진다. 불공정한 대우를 받았다는 이러한 분노는 소송을 제기하거나 손해 배상을 청구하는 주요한 동기로 작용한다. 피해자가 소송 및 손해배상을 청구하는 것은 그가 마지막으로 자신의 운명을 통제하고 불합리한 상황을

개선해 보려는 노력을 보여주는 것이지만 때로는 이러한 행동이 정당한 것임에도 불구하고 종종 직장 내에서 인간관계의 악화를 초래하기도 한다.

넷째, 환멸. 성희롱에 대한 조직의 반응은 종종 피해자의 가슴에 상처를 주거나 실망스러운 것일 수 있다. 공식적으로 문제를 제기하게 되면 피해자는 자신이 당한 수치스러운 성희롱 사례를 낱알이 공개해야 함으로서 또 다른 총체적인 일련의 제도권 학대에 직면하게 된다. 종종 피해자들은 결국 자신이 사회체제나 제도에 호소해서 도움을 얻을 수 있을 것이라고 믿었던 것이 얼마나 순진하고 어리석은 생각이었는지를 깨닫게 된다. 특히 소송에서 패소를 하게 되면 피해자는 사회에 대해서 가지고 있던 공정성, 충성, 공정 세상관 및 정의에 관한 그녀의 기대 및 신념에 의문을 제기한다. 이러한 솔직한 신념은 점차로 세상은 항상 정의가 우세한 것만은 아니라는 통찰로 대체된다.

## 2) 정신 및 신체건강에 미치는 영향

성희롱은 피해자에게 여러 가지 신체적, 정신적인 문제를 초래하기도 한다. 성희롱의 심각성에 따라서 여성들의 21-82%가 성희롱의 결과로서 그들의 정서적 혹은 신체적 조건이 악화되었다는 사실을 지적하고 있다(USMSPB, 1981). 성희롱 문제로 인해서 상담자에게 도움을 요청하였던 92명의 여성 표본에서 사실상 모든 여성들이 작업 수행 및 태도, 심리적 건강 및 신체적 건강에 영향을 미치는 쇠약 스트레스 반응을 보고한 밝혀졌다(Crull, 1982). 이와 같이 성희롱은 피해당사자들에게 여러 가지 스트레스 반응을 유발한다고 볼 수 있는데 피해자들이 자주 보고하는 신체적 증상들은 위장장애, 턱의 경직화, 이갈기, 신경증, 과식증, 두통, 불면증, 피로, 오심, 식욕상실, 체중감소, 통곡 등이었다. Gruber와 Bjorn(1982)는 자동차 공장에서 대부분 비숙련공인 138명의 여성 표본에서 성희롱이 자아존중감과 삶의 만족에 부정적인 영향을 미친다는 사실을 확인하였다. 또한 성희롱은 낮은 자기확신감과 관련이 있으며, 다른 남성과의 관계에도 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

한편 성희롱은 희생자들에게 정서적으로 여러 가지 문제를 유발하는데 피해자들이 보고한 정서적 반응으로는 분노, 두려움, 우울증, 불안, 신경과민, 자아존중감 저하, 모욕감과 소외감, 무력감과 취약성 같은 것들이 포함되어 있다

많은 연구자들은 성에 근거한 학대가 남성들과 비교해서 여성들 사이에서 높은 비율의 우울증과 관련이 있다는 사실을 확인하였고, 보다 최근에는 성희롱의 여파로 나타

난 증상들과 외상후 스트레스장애(PTSD)로 인하여 나타나는 증상들이 매우 유사하다는 사실도 입증되었다. 외상후 스트레스장애(PTSD)는 극심한 스트레스 요인들(예를 들면 전쟁, 교통사고, 지진이나 홍수와 같은 천재지변 혹은 삼풍백화점이나 성수대교 붕괴와 같은 대형사고)의 여파로 인해서 나타는 증상들을 개념화한 것(APA, 1987)으로, 성희롱의 증상이 이들 증상과 유사하다는 것은 그만큼 이것이 피해자들에게 많은 정신적, 신체적 고통을 수반함을 간접적으로 보여주는 것이다.

### 3) 일에 미치는 영향

피해자들이 성희롱을 경험하게 됨으로서 파생되는 부정적인 직무상의 결과로는 직무만족 저하, 직무수행 저하, 결근 증가, 생산성 저하, 그리고 동료들과의 인간관계 손상 등을 들 수 있다. 특히 Crull(1982)의 연구를 통해서 보면, 조사대상이 된 여성들 중의 75%가 직무수행 저하를 보고하였다. 업무와 관련된 기술에 대해서 자신감이 현저하게 저하될 뿐만 아니라 작업동기도 감소된다는 사실이 관찰되었다. 그리고 25%이상의 여성들이 해고되거나 정직되었다. Coles(1988)의 연구에서도 이와 비슷한 수치의 해고가 보고되었다. 그녀는 성희롱 피해 사실에 대해서 적극적으로 문제를 제기하였던 피해자들 중 받은 해고되었고, 또 다른 25%는 자진해서 직장을 떠났다는 사실을 확인하였다. 물론 성희롱이 직무에 부정적인 영향을 미친 여성들이 고소를 제기할 가능성이 더 높다. 한국 여성민우회(1993)의 조사를 보더라도 우리나라 상황도 외국과 별반 차이가 없는 것으로 나타나고 있다. 상당수가 일과 직장생활 그리고 삶에 회의를 느꼈으며, 본인이 아닌 직장동료에게 미친 성희롱의 영향과 관련된 질문에서는 영향이 있었다고 응답한 응답자의 42.6%가 동료 여직원이 직장을 그만두었다고 보고한 것으로 밝혀졌다.

미국평등고용기회위원회(1981)의 보고와 고용 근로자들을 대상으로 한 연구에서 거의 10명의 여성 중 한명이 성희롱의 결과로서 자신들의 직장을 떠났다고 보고하였다. 미국의 경우 조사 당시 매년 36만명 이상의 미국 연방 근로자들이 성희롱 때문에 직장을 떠나거나 전근하거나 재배치 받거나 혹은 해고되었다. 해고되거나 직장을 떠난 일부 여성 근로자들은 동일 분야나 업종에서 또 다른 직업을 구하기를 포기하거나 구할 수 없었다. 따라서 성희롱은 직업생활의 틀을 깨트리거나 여성으로 하여금 급여가 더 적거나 승진 기회가 더 적은 직업으로 내몰 수도 있다.

성희롱은 여성의 직무에 대한 만족과 조직에 대한 몰입에 영향을 미치기도 한다

(Culbertson 등, 1992). 즉 직무에 불만을 느끼며 조직에 헌신하고자 하는 의지를 약화시킬 수 있다. 성희롱으로 인한 분노 혹은 혐오감과 같은 부적 정동은 동기상실, 주의 분산 및 일에 대한 두려움과도 관련이 있는 것으로 밝혀졌다(Jenson & Gutek, 1982). 한편 성희롱은 여성들이 자신의 업무나 일에 투입하는 노력과 근면성에 영향을 미치지 않을 수도 있으나 작업환경에서 타인들 특히 남자동료나 상사로부터 지지의 결여와 정보에 접근할 수 있는 기회부족과 같은 방식으로 작업수행에 간접적으로 영향을 미칠 수 있다.

#### 4) 대인관계에 미치는 영향

성희롱은 여러 수준에서 여성 개인의 사적인 관계와 직장생활에 영향을 미친다. 피해자들은 자신을 직접 성희롱하거나 혹은 곤경에 처한 자신을 적절한 방법(구제책)으로 도와주지 못한 주위 사람들 즉 존경하던 선생님, 선배, 감독자, 건강 전문가, 목사 및 다른 관련자들에 대해서 환멸감을 갖는데 이것은 흔히 나타나는 현상이다. 이와 같은 감정은 앞으로 인생을 살아가면서 자신에게 중요한 사람들을 상대할 때, 신뢰감 결여나 행동억제로 일반화될 수 있다. 역으로, 직장이나 학교에서 성희롱에 관한 다양한 지침과 억제책 그리고 소송가능성으로 인해서 잠재적으로 도움을 줄 수 있는 많은 남자 조언자들까지도 전도유망한 여학생이나 근로자들과 함께 일하는 것을 회피할 수도 있다. 이와 같은 현상은 주로 수용 가능한 개인적인 업무의 경계범위가 어디까지인지에 대한 불확실성과 불안 때문에 그리고 자신들이 부당하게 성희롱 죄로 피소될 수 있으리라는 두려움 때문에 나타난다.

한편 동료 작업자와의 개인적인 친분관계 역시 여성들이 법적인 조치를 취하거나 공식적인 소송을 제기하게 될 경우 깨질 수도 있다. 동료 근로자들은 종종 여성이 성희롱을 당했을 때 사실 자체를 인정하려 들지 않거나 피해자가 주위에 자신의 피해사실을 발설하는 것을 달가워하지 않는다. 이들(동료들)은 보상을 바라면서 가해자나 조직과 은밀히 결탁할 수도 있다. 종종, 고소 제기자는 문제유발자(trouble maker)로 따돌림을 당하기도 한다. 사적으로 진실을 털어놓았지만 공개적으로 자신의 피해사실을 입증해 주지 않는 동료들, 제도나 가해자 편을 들고 자신의 피해경험에 대한 정당성을 인정하려 들지 않으며, 자신에게 이 문제를 어떻게 해결해 나갈지에 대한 조언과 방안을 강구해주지 않는 여성 감독자들과의 관계 역시 깨지게 된다. 의사나 다른 건강 및 정신 건강 전문가들과의 관계는 이들 전문가들이 성희롱의 영향을 이해하지 못하거나, 성희롱을 그녀의 잘

못으로 보게 되면 크게 손상을 받을 수도 있다.

가족, 친구 및 지역사회와의 관계성은 독특한 방법으로 악화된다. 남편과 가족 구성원들 중 남자들은 가해자 혹은 제도의 관점을 확인시켜주기도 한다. 희생자의 편에서 신경과민, 우울증, 성기능 장애는 결혼관계 혹은 사랑하는 이와와의 관계에서 심각한 문제를 초래할 수 있다. 딸들은 어머니의 경험을 과잉 확인할 수도 있고, 일 자체 혹은 여성이 직업을 갖는 것에 대해서 부정적인 태도를 발전시킬 수도 있다. 피해자의 부모들은 자신의 딸을 적절히 대비시키지 못하고 보호해주지 못한 것에 대해서 죄책감을 느끼기도 한다.

일하는 아내 혹은 어머니에 관해서 상반되는 태도를 가진 여성들은 성희롱 경험을 여성의 자리는 가정이라는 사실을 입증하거나 혹은 자신들의 가족을 등한시한 것에 대한 처벌로 볼 수도 있다. 성희롱으로 인해 피해자가 신체적으로 고통을 받는 동안에는 피해 여성을 지지하는 가족 구성원들도 성희롱 때문에 생겨난 잘 눈에 띄지 않는 심리적인 상처에 대해서는 공감을 하지 못한다. 부정적인 건강 및 심리적 결과에 익숙지 않은 가족들은 심지어 가사일이나 양육의무를 등한시 한 것에 대해서 그리고 우울증에 빠져 있거나 집에서 화를 내는 것에 대해서 비판을 서슴지 않는다. 실직, 수입감소, 혹은 높은 소송비용에 의한 재정적인 위기는 가족에게 스트레스의 원인이 될 수 있다. 소송 제기나 혹은 소송절차에 쏟아야 하는 가외시간은 가족들의 시간을 빼앗는 또 다른 시간제 근무에 상응한다고 볼 수 있다.

#### IV. 성희롱 발생원인에 대한 모델

미국의 경우 1980년대와 1990년대를 거치면서 성희롱은 가해자 및 피해당사자의 사적인 문제라는 시각에서 대기업이나 대통령에게 엄청난 시련을 가져다주고 사회적으로 많은 파장을 불러일으키는 심각한 문제로 전환되었다. 이에 상응하여 연구와 이론도 다양해지고, 복잡해지면서 세련되게 다듬어졌다. 성희롱이 왜 발생하느냐에 대한 설명은 자연/생물학적 관점에서부터 개인차 모델에 이르는 전 영역에 걸쳐 다루어지고 있다. 이와 같은 이론과 모델들은 성희롱 행동을 보다 구체적으로 이해하고 예측하며, 과학적으

로 연구할 수 있는 틀을 제공해 준다. 지금까지 제시된 성희롱 이론으로는 자연/생물학적 모델, 조직 모델, 사회문화적 모델, 성역할 이월 모델, 개인차 모델 등을 들 수 있다.

### 1. 자연/생물학적 모델

자연/생물학적 모델에서는 인간의 성적 충동은 남성이 더 강하며, 이와 같은 생물학적 특성 때문에 남자들은 여성들을 상대로 성희롱을 하지만 차별적 의도는 없다고 보고 있다. 또한 남자와 여자가 자연히 서로에게 매력을 느끼고 남녀 모두 작업장에서 성지향적인 행동에 참여하며 게다가 이러한 성지향적인 행동을 좋아하고 있다는 것이다. 그러므로 여기서는 성희롱이 낭만적인 성적 매력에 의해서 일어나는 정상적인 행위이기 때문에 성희롱은 서로 비슷한 연령과 사회적 배경, 태도, 의식구조 및 지위를 가지고 있는 사람들에게서 일어난다고 주장하고 있다. 따라서 남성들이 작업 상황에서 뿐만 아니라 다른 상황에서 이러한 성적 행위를 하는 것은 놀랄 것도 없다고 본다. 그러나 만일 이러한 가정이 사실이라면 가장 생물학적인 성적 충동이 높은 연령집단의 구성원들인 10대 후반과 20대 초반의 사람들이 성희롱의 가해자여하나 실제로는 가해자의 대부분은 40대 중반의 기혼자들이다. 이러한 결과에 대해서 우리가 눈여겨보아야 할 부분은 40대에 해당되는 가해자들의 사회경제적 지위이다. 이들은 대부분 조직 내에서 중견 관리직에 종사할 가능성이 있기 때문에 성희롱 발생원인을 이들이 조직 내에서 보유하고 있는 권력이라는 측면에서 살펴볼 필요가 있다. 이러한 맥락에서 나온 것이 다음에 소개하는 조직 모델이다.

### 2. 조직모델

조직모델에서는 사회적 제도나 조직의 위계구조가 성희롱을 가능하게 만드는 기회를 제공할 수 있다고 보고 있다. 작업조직은 수직적 성층, 즉 권력이나 권한을 가진자와 그렇지 못한 자가 존재하는 상하구조로 이루어져 있기 때문에 조직 위계상 상급자는 부하직원들에게서 성적인 만족감을 강제로 얻어내기 위하여 자신의 권력과 지위를 이용할 수 있다는 것이다. 이 모델에 근거해보면 전형적으로 남성이 여성을 성적으로 희롱할지라도, 조직 권력이라는 측면에서 여성이 남성보다 높은 지위와 권력을 가지고 있다면 여

성이 가해자가 될 수도 있다. 그러나 대부분 조직 내에서 여자들이 남자에서 종속된 직무에 고용되어 있는 것이 보편적인 경향이기 때문에 이러한 일이 일어날 가능성은 더 적다.

상사(남성)와 부하(여성)라는 이러한 지위상의 차이 즉 불평등한 관계는 여성(부하직원)이 성희롱에 저항하기 위하여 필요한 물질적인 독립과 방위 수단을 박탈하며, 피해자로 하여금 성희롱의 경제적, 심리적, 물리적 및 사회적 결과에 더욱 취약하게 만든다(Mackinnon, 1979). 성희롱으로 인해서 피해자가 겪게 되는 경제적인 결과, 즉 사직이나 실직으로 인한 경제적 어려움은 더욱더 심각한데, 그 이유는 모든 소구권, 즉 피해자가 성희롱으로부터 벗어나고 이의 재발방지와 보상을 요구하는 모든 행위가 그의 현 직무와 장기 직업경력에 부정적으로 영향을 미칠 수 있는 잠재력을 갖기 때문이다. 의사에 반하는 성적인 제안에 직면했을 때 피해자는 직장을 그만두거나, 전근을 요청하거나, 참거나, 달래거나 혹은 상급자에게 고발하거나 할 것이다(Farley, 1978; Mackinnon, 1979). 이러한 모든 대항 행동이 결국은 피해자의 직업경력 발달에 어떤 식으로든 영향을 미치게 되고 이를 피하기 위해 피해자는 소극적 대처로 일관하게 되기도 한다.

### 3. 사회문화적 모델

사회문화적 모델에서는 성희롱이 발생하는 사회적 맥락에 역점을 두고 있다. 이 모델에서는 직장 내에서의 성희롱은 일반적인 남성 지배의 표출이라고 가정하고 있다(Farley, 1978; MacKinnon, 1979). 이 모델에 따르면, 성희롱은 직업적으로나 경제적인 측면 모두에서 여성들의 성장과 발달을 제한함으로써 혹은 여성들로 하여금 일터영역에서 떠나도록 위협을 가함으로써 여성에 대한 남성의 지배를 유지하기 위한 하나의 기제라는 것이다.

또한 이 모델에 의하면, 성희롱은 남자들 위주의 규칙을 정하고, 사회적 신념이 남자들의 규칙을 합법화(정당화)하는 보다 커다란 가부장체제의 한 표현이라고 본다. 남성의 지배는 남성-여성의 상호작용이라는 문화적 패턴에 의해서 유지될 뿐만아니라 경제적 및 정치적 우위의 지배에 의하여 유지된다고 본다. 따라서 성희롱의 기능은 수용된 성의 지위 규범에 따라서 진행되고 있는 남성-여성의 상호작용을 관리하는 것이고 그리고 여성을 위협하거나 용기를 꺾음으로서 혹은 일에서 여성을 내쫓음으로서 직업적으로,

경제적으로 남성지배를 유지하는 것이라고 보고 있다.

Vaux(1993)는 성희롱은 남자들이 사회에서 더 큰 권력의 직위에 대하여 자격을 부여하도록 하는 일종의 “도덕적 배제”의 한 형태라고 주장하였다. 결국, 남성들은 자신들의 행동을 정당화하고 권력을 덜 가진 집단인 여성에 대해 자신들이 가한 행위로 인해 나타나는 유해한 결과를 무시한다. 같은 맥락에서 성희롱과 같은 사건이 발생했을 때 여성의 피해사실을 과소평가하거나, 여성이 피해사실을 과장하거나 과잉반응으로 한 것으로 치부하려 든다. 사회문화적 모델에서는 성희롱은 남녀간의 문화적으로 합법화된 권력과 지위의 차이의 산물이라고 가정하고 있다(Farley, 1978; MacKinnon, 1979). 성희롱은 성별사회화 과정의 부산물로 지각되고, 남자들이 일터에서 그리고 사회에서 여성들에 대하여 권력과 지배를 주장하는 기제이다(Tangri et al., 1982).

#### 4. 성-역할 이월 모델

성역할 이월모델은 근로자들이 왜 다른 근로자를 성적으로 희롱하려 드는지에 대한 설명을 제공하기 위하여 Gutek과 Morasch(1982)가 제안한 것이다. 성역할 이월 모델에서는 작업장에서 여성에 대한 성희롱은 성역할 이월의 산물이라고 보고 있다. 작업장에서의 일 역할이 특정 직무상의 행동과 관련한 구성원들의 일련의 공유된 기대라고 한다면, 성 역할은 남자와 여자의 행동에 관한 사회 구성원들의 일련의 공유된 기대이다. 성 역할 이월이란 성별(gender)에 근거한 행동상의 기대가 작업장내로 흘러들어 오는 것이라고 말할 수 있다. 즉 조직구성원들은 직장 내에서 여성들에게 직무와 관련된 일의 역할을 기대해야 하는데 성역할과 관련된 기대를 우선적으로 고려하는 것을 의미한다. 여성의 성별 역할이 자신들의 일 역할보다 선행할 때, 성 역할 이월이 발행한다. 따라서 성희롱은 이와 같이 구성원들이 직장내에서 여성의 일 역할과 성 역할을 혼돈할 때 발생한다고 본다.

#### 5. 개인차 모델

성희롱에 관한 연구에서 개인차에 대한 접근 방식은 성희롱을 하는 사람은 주로 어떤 특성을 지니고 있느냐 하는 것과 어떤 특성이 피해자와 비피해자로 만드느냐”에 대



한 문제를 다루고 있다.

가해자와 피해자의 개별 특성에 대한 탐색에서는 종종 성(gender), 연령, 인종 혹은 결혼유무와 같은 인구통계학적 특성에 관심을 갖는다. 성적으로 희롱을 할 가능성이 있는 사람들에 대한 특성을 찾아내려는 연구들을 보면 주로 강간 성향자에 관한 연구를 참고하고 있다(Burt, 1978, 1980; Field, 1978; Malamuth, 1981). 여성을 성적으로 희롱할 기회를 갖게 되는 남성을 제시한 가상 시나리오를 이용하여, Pryor(1987)는 성적으로 희롱할 가능성(LSH)을 측정하는 척도를 개발하였다. 그는 이 척도상의 점수가 강간 가능성 척도(Malamuth, 1981), 적대적 성적 신념(Burt, 1980), 강간 통념의 수용(Burt, 1980), 성역할 고정관념(Burt, 1980), 미약한 여성주의적 태도(Smith, Feree & Miller, 1975) 등과 매우 강력한 상관관계를 갖고 있다는 사실을 발견하였다. 또한 성적으로 타인 즉 여성을 희롱할 가능성이 더 높다고 보고하였던 사람들은 그들이 “다른 사람의 입장이 되어 생각하거나” 타인의 관점을 취하기가 어렵다는 사실도 보고하였다. 즉 타인관점에서의 조망이 어려운 것으로 밝혀졌다.

한편 Perry(1987)는 남자들의 일반 모집단에서 성희롱 성향을 연구할 수 있는 Likelihood to Sexually Harass Scale(LSH)라고 부르는 자기-보고 인벤토리를 이용하여 연구한 결과 LSH가 높은 남자들이 ①적대적인 성적 신념을 가지고, ②타인의 관점을 취하기 어렵고, ③전통적인 남성 성역할의 고정관념을 승인하고, ④권위주의가 높고; ⑤강간의 가능성이 더 높다고 보고하였다. 이 LSH척도는 다른 자기-보고 인벤토리로 얻은 예측 상관치와 함께 실질적으로 성희롱 행동을 예측하는 것으로 입증되었다.

## V. 성희롱 유발요인

한편 조직의 특성과 관련된 요인들도 근래에 들어 다양한 연구가 이루어지고 있다. Gutek과 Done(2001)에 따르면, 남성들이 지배적인 작업환경에서는 성적 농담이 다반사로 이루어지는 것과 같이 성에 대한 이야기나 행동이 노골적으로 자행되며, 결국 이러한 환경은 남녀 모두에게 성희롱의 위협에 노출되도록 한다는 것이다. 이러한 맥락에서 본다면 경영진은 성희롱에 대한 대응 반응에서, 그리고 종업원들의 역할 모델로서 작업장 내에서만 존재하는 규범을 설정할 때 강력한 역할을 행사할 수 있다. 그러므로 만일 종업원들의 입장에서 경영진이 성희롱을 허용하거나 혹은 너그럽게 봐주는 것으로 지각된

다면, 즉 성희롱과 관련된 엄격한 정책을 시행할 의지를 보이지 않는다면 성희롱이 일어날 가능성은 훨씬 높다는 것이다(Pryor, LaVite, & Stoller, 1993). 이와 같이 조직 내의 특성들은 성희롱 유발에 직·간접적으로 기여할 수 있다.

### 1. 조직의 분위기와 문화

직장이나 일에서 성과 관련된 행동의 평가, 즉 성희롱에 영향을 미칠 수 있는 요인들은 다양하다. 성희롱에 대한 연구가 처음에는 단순히 사건의 발생율을 조사하면서부터 발전해왔기 때문에, 성희롱이 발생하는 맥락적 요인의 중요성은 점차 분명해지고 있다. 두 가지 상보적인 이론 모델이 제시되고 검증되어 왔다. 특히 성희롱에 대한 조직의 관용적 태도와 허용적 관리규준은 높은 성희롱 발생률과 관련이 있는 것으로 밝혀졌다.

성희롱 문제에 대한 조직의 관용적 태도는 Hulin과 그의 동료들에 의해서 확인된 구성개념이다(Hulin, 1993 ; Zickar, 1994). 이들은 조직 내 구성원들이 공유하는 행동유관(즉 보상과 처벌)에 대한 지각을 의미하는 조직풍토에 대한 Naylor, Pritchard 및 Ilgen(1980)의 이론을 기초로 해서 성희롱 사건에 대해서 관용적인 세 가지 조직특성을 규정하였다. 이러한 조직에서는 성희롱과 관련된 항의나 불만을 진지하게 받아들이지 않고, 피해자가 이 문제를 보고하는데 위험부담을 느끼며 가해자에 대한 제재가 미흡한 것으로 밝혀졌다. 진행 중인 일련의 연구를 통해서 피해자들이 지각하는 조직의 관용, 즉 성희롱 문제를 가볍게 취급하고 이에 대한 강력한 제재가 없는 조직일수록 성희롱 발생율이 높은 것으로 밝혀졌다.

성희롱에 대한 관용도가 더 큰 직장, 즉 성희롱 문제를 진지하게 생각하지 않고 가해자에 대한 처벌도 약한 작업장이나 집단에서 일했던 피해자들이 우울증, 불안 및 PTSD의 증상을 포함해서 보다 심각한 결과를 보여주었다(Gelfand & Drasgow, 1994). 그러므로 조직이 성희롱에 대해 관대한 그런 상황에서 발생하는 성희롱 행위는 피해자들에게 보다 지지적이고 가해자를 적극적으로 제재하는 맥락에서 발생한 성희롱 행위보다 더 심각한 것으로 지각되고 더 부정적인 결과를 초래한다고 보는 것이 더 합당할 것 같다.

Pryor의 연구는 이와 같은 주장을 지지하고 있으며, 남성들은 경영진이 이러한 행동에 대해서 관용적이고 너그럽게 봐준다고 생각되면, 여성들을 성적으로 희롱할 가능성

이 더 높다는 사실을 입증하였다(Pryor, LaVite, & Stoller, 1993). 아울러 Pryor와 Whalen도 조직 내에서 성희롱을 처벌하지 않았을 경우 근로자들 사이에서 이러한 행동이 부적절하지 않으며 사회적으로도 수용될 수 있다는 공유된 기대, 즉 사회적 규준이 설정될 수 있다고 주장하였다. 따라서 이러한 행동을 수용하는 사회적 맥락을 제시해주는 조직의 관리규준은 높은 성희롱 발생수준과 관련이 있으며 피해자들에게 더욱 더 부정적인 결과를 초래하게 된다.

조직 내에서 성희롱이 발생하게 되면 피해 당사자 뿐만아니라 그를 둘러싼 주변 사람들의 태도나 행동에도 영향을 미치게 되는데 이를 방관자 스트레스라고 한다. 방관자 스트레스(bystander stress)는 Schneider(1995)가 확인한 변인으로 성희롱이 발생하는 환경에서 일하는 사람들이 느끼는 불편함, 근심 및 디스트레스(distress)를 말하는데, 그 자신은 실제로 성희롱의 표적은 아니지만 성희롱으로 인해서 여러 가지 심적 고통에 시달리는 것을 말한다. 이러한 예로는 희롱을 당하고 있는 여성동료에 관한 이야기를 듣거나 혹은 피해 사실을 지켜보아야 되는 상황, 자신의 현 상황에 관해서 근심을 하는 것 그리고 성희롱에 대한 고소가 제기된 후에 작업집단이 두 편으로 갈리거나 관련정보를 제공하도록(즉, 목격사실을 증언하도록) 요구받는 상황 등이 포함된다. 이러한 방관자 스트레스는 조직 내 여성 근로자들의 업무 효율을 떨어트릴 뿐만아니라 여성 직원들이 성희롱의 피해자가 되었을 때, 피해구제 과정의 어려움을 사전에 목격함으로 인해서 적극적인 대처를 억제하는 요인으로도 작용한다.

조직문화는 조직구성원들에 의해서 유지되는 적절한 행동 규범과 가치관을 나타내기 때문에(Hall, 1994), 성희롱 사건이 어떤 조직에서는 일어나고 어떤 조직에서는 일어나지 않는 이유를 설명하기 위하여 연구자들이 문화 쪽으로 관심을 돌린 것은 놀라운 것이 없다. 초기에 Gutek(1985)은 근무 중에 술을 마신다거나 동료 작업자들 간에 반목이 심한 “비직업적” 혹은 “조직 해체”의 분위기가 여성에 대한 성희롱의 가능성을 증가시킬 것이라고 주장하였다. 그리고 성희롱을 용인하는 조직문화는 성희롱 사건의 발생증가와 연관이 있다(Hulin et al., 1996; Pryor et al., 1993). Pryor와 그의 동료들(1993)은 LSH(성희롱 가능성) 척도를 통해서 높은 점수를 받은 남성들은 조직 특성이 성에 대해서 대단히 개방적이고 문란하여, 성과 관련된 문제에 대해서 엄격한 제재를 가하지 않을 경우 여성에 대해 성희롱을 할 가능성이 높다고 주장하였다.

따라서 개인적 특성과 더불어 성희롱을 조장할 가능성이 있는 상황 혹은 조직 내

의 규범 등이 결합해서 성희롱 발생을 부추긴다고 볼 수 있다. 이와는 대조적으로, 사전에 미리 대처하려는 성희롱 정책 그리고 훈련과 공식 고충제기절차 등을 통해서 직장문화를 바꾸려는 시도 등은 특히 적대적 환경형 성희롱을 줄이는데 효과적이다(Gruber, 1998).

## 2. 경영진의 의지와 근무상황

직장에서 일하는 여성은 직장 환경이라는 구조적인 특징에 의해 많은 영향을 받을 수 밖에 없다. 성희롱은 경영진이 그것을 조장하거나 또는 성희롱 예방을 등한시 할 때 더 많이 발생한다(Bond, 1991; Gutek, 1985). 이와 유사하게, 많은 성희롱은 여성들이 자신들의 회사를 평등고용기회 척도 상에서 낮게 평가한 기업, 즉 고용 및 처우와 관련해서 성차별이 존재하는 기업에서 발생하고 있음이 밝혀졌다(Lafontaine & Tredeau, 1986). 기업이 여성에게 동등한 기회를 제공하려는 노력이 적을수록, 성희롱은 더 많이 발생한다고 볼 수 있다.

성희롱 발생과 관련된 상황적 요인에 대해서 Gutek(1985)은 성희롱은 성적인 문제에 대해서 관심이 지나친 작업 환경에서 발생할 가능성이 높다고 제안하였다. 만일 작업장 내에서만 존재하는 규범(local norm)이 성적 행동에 관하여 더 허용 적이라면 성희롱이 발생할 가능성은 더 높을 것이다(Haavio-Mannila, Kaupinen-Torepainen, & Kandolin, 1988). 즉 성화된(sexualize) 규범이 보편화 돼있고 성적 농담이나 문란행위가 만연된 작업장에서 성희롱이 일어날 가능성이 더 높다고 볼 수 있다.

대도시 여성과 및 남성 근로자들을 대상으로 한 연구(Gutek, 1985)에서는 여성들이 자신들의 상관이 여성인 경우보다 남성인 경우 직장에서 여러 가지 다양한 성희롱 피해 사실을 보고할 가능성이 많음을 확인하였다. 남성 상관을 둔 여성들은 여성 상관을 둔 여성들보다 더 많은 아부성 성적 언어와 표정, 제스처, 모욕적인 성적 발언, 빈번한 비성적 및 성적 접촉을 보고하였다.

물론 성희롱 행위의 원천은 반드시 상관만은 아니었다. 남성 상관이 있음으로 인해 남성들의 성희롱이 억제되기 보다는 증가할 수도 있다. 남성 상관이 성희롱 행위를 겉으로 드러내 놓고 묵과하지는 않을지라도, 남성들은 상관이 그러한 행위를 암암리에 승인하거나 적어도 무시할 것이라고 믿는 경향이 높다. 남성을 상관으로 모시고 있다는 것은 직장에서 남성과 접할 기회가 그만큼 많다는 것과 관련이 있다. 이는 성희롱을 증가시키

는 또 다른 요인이다. 즉, 많은 남성들과 함께 일하는 여성은 여성들이 많은 직장에서 일하는 여성들보다 성희롱을 당한 경험이 많다(Gutek, 1985).

Gutek(1985)은 여성들이 일반적으로 직장 내에서 업무 외적인 일들을 해야 할 경우, 많은 성희롱을 경험한다는 사실을 발견하였다. 업무 외적인 근무 환경에는 일반적으로 여성에 대한 무례한 행동이 포함되어있고 여성들이 자신들의 업무가 아닌 일들을 수행해야 한다는 기대도 포함되어 있다. 모욕, 농담, 지극히 대인관계적인 원한, 외설적인 말, 욕설 등을 참아야하며, 커피 타기, 상관의 사적인 심부름하기 등이 기대되기도 한다. 그러한 환경에서 일하는 여성은 성희롱을 경험할 가능성이 높다. 업무 외적인 일이 작업의 일부가 될 때, 성희롱할 경향이 있는 남성은 그러한 행위를 억제하거나 처벌에 대한 두려움을 가지지 않게 될 것이다.

## VI. 성희롱과 대처반응

### 1. 적극적 대처가 어려운 이유

성희롱 대응양식에 대한 지금까지의 연구를 살펴보면, 제 3자적 시각과 직접 성희롱을 당한 피해자들의 시각이 매우 대조적임을 확인할 수 있다. 성희롱에 대한 대처반응과 관련해서 Dunwoody-Miller와 Gutek(1985)은 자신들의 연구에서 종업원들에게 만약 자신이 성희롱을 당하는 당사자라면 어떻게 대처하겠느냐고 물어본 결과 대부분의 사람들이 가해자에게 그만두라고 말하겠다고 응답하였다. 더욱이 많은 남성과 여성들은 한결 같이 피해자들이 그들 스스로 성희롱을 예방할 수 있을 것이라고 믿고 있었다(Benson & Thomson, 1982).

일반적으로 사람들은 다른 사람이 성희롱을 당했을 경우 적극적으로 대처해야 한다고 생각하지만 실제 자신이 성희롱을 당할 경우에는 적극적으로 대처하기를 주저한다. 그렇다면 이와 같은 현상이 나타나는 이유는 무엇인가?

첫째, 대부분의 피해자들은 성희롱과 관련된 문제를 제기했을 경우에 직면하게 되는 업무 혹은 고용상의 불이익이나 보복을 걱정한다. 가해자가 상사인 경우 그는 피해자의 인사 및 업무환경에 영향력을 행사할 수 있는 지위와 권력을 가지고 있기 때문에 성희롱에 대한 문제제기가 곧바로 인사 및 업무상의 불이익으로 이어질 수 있다. 또한 조

직의 입장에서는 성희롱 피해에 대한 내부고발은 이것이 대외적으로 문제가 확대되었을 때, 조직의 치부를 드러내고 명예를 실추시키는 결과를 초래하기 때문에 개인의 권익보호차원에서 문제해결에 대한 의지를 보이기보다는 피해자에게 인사상의 불이익과 같은 압력을 가하여 이 문제를 없었던 것으로 하거나 축소하는데 급급하게 된다. 이와 같은 문제제기로 인한 불이익 가능성은 피해자로 하여금 적극적 대처하지 못하도록 유도한다.

둘째, 직장 내 마찰을 피하고 원만한 직장생활을 하기 위해서이다(Benson & Thomson, 1982; Gutek, 1985; 공미혜, 1993; 이성은, 1995; 한국여성민우회, 1993). 가해자를 피하는 것과 같은 소극적 대처는 이 그와 맞서거나 혹은 그를 상대로 고소를 제기하는 것보다 안전하다고 볼 수도 있다. 이러한 적극적인 대처는 성희롱을 멈추게 하는데 더 효과적일 수 있으나, 이것이 자칫 집단차원의 문제를 야기할 수도 있다는 점이다. 가해자나 조직을 대상으로 외부 단체나 기관에 문제를 제기한 피해자는 직장의 분위기를 파괴한 것으로 비춰질 수도 있고, 따라서 문제를 제기한 당사자는 당연히 주위 사람들의 적대적인 반응에 직면하게 된다. 실제로 여성들은 성희롱 문제를 제기함으로써 인내 함께 업무를 수행하는 입장에서 서로 얼굴 붉히게 되는 과정을 꺼리는 경향이 있으며(이성은, 1995), 자신을 ‘건방지고, 비정상적이며, 직장생활에 적응 못하는 사람’으로 배척받을 것을 걱정한다(한국여성민우회, 1993).

셋째, 일반적으로 성희롱 피해자들은 자신들이 몸담고 있는 조직이나 다른 관련 단체 및 기관에 성희롱 문제를 제기할 경우, 문제제기를 통해 성희롱을 즉각적으로 멈출 수 없으며 심지어 아무 것도 해결할 수 없다고 생각한다(Gutek, 1985). 특히 한국여성민우회(1993)의 조사결과에 의하면, 피해자들이 성희롱에 대해서 적극적으로 항의하지 못하는 가장 주된 이유를 “일상적인 일이라 항의해도 소용이 없다는 생각 때문에 (36.7%)”인 것으로 나타났다. 결국 피해자들이 소극적으로 대응할 수밖에 없는 것은 성희롱이 너무나 일상화된 직장의 풍토 속에서 혼자만 문제를 제기할 경우 오히려 ‘건방지고 비정상적이며 직장생활에 적응 못하는 사람’으로 배척을 받거나 조직이 구성원들에게 자신의 직무에만 충실할 것과 업무 이외의 일로 문제제기를 하지 말 것을 암묵적으로 강요하기 때문인 것으로 사료된다.

넷째, 성희롱 피해자들이 소극적 대처를 또 다른 이유는 이들이 문제제기를 하였을 때, 조사과정에서 피해사실을 낱알이 밝혀야 하는 수치심과 스트레스 그리고 이후 예측할 수 없는 결과와 보복에 대한 불안과 두려움 때문이다. 이러한 일련의 조사과정에서

피해자가 경험하게 되는 스트레스는 주위사람들에게도 영향을 미치게 된다. 특히 자신도 피해 당사자가 될 수 있는 방관자들의 경우 이들에게 똑같은 일이 발생했을 때, 그들은 피해자가 겪었던 일련의 고통스러운 과정을 상기하여 소극적 대처로 일관할 수도 있다.

## 2. 피해자들의 대처반응 유형

성희롱은 경제적 상태와 직업적 안녕(고용안정과 직업생활의 질)에 직접적인 영향을 미치고 개인 건강 및 대인관계 등과 같은 다른 형태의 피해에도 간접적으로 영향을 미친다는 점에서 여타의 성적인 피해들과는 다르다(Salisbury 등, 1986).

성희롱은 대부분 많은 사람들의 재정적 근원인 직장에서 일어난다는 사실을 감안한다면, 피해자들은 자신들을 희롱하고 성적으로 괴롭히는 사람들이 보복할 지도 모른다는 두려움 때문에 피해사실을 밝히기를 주저할 수도 있다. 성희롱을 보고했을 경우 피해자는 피해와 관련된 보상을 받지 못하는 부조리한 상황이 발생할 수도 있다는 사실을 당연하게 받아들이고 있는 현실은 불행한 일이 아닐 수 없다. 한 연구가 시사하는 바에 의하면 성희롱은 만일 피해자가 피해사실을 관련 담당자나 부서 및 단체에 보고를 하지 않으면 중지될 가능성이 없어 보이고, 더욱이 관련기관의 누군가에게 성희롱 피해사실을 보고할 수 없는 상황이라면 피해자들은 소송을 제기하기가 더욱더 어려워진다는 것이다(Terpstra & Baker, 1992). 불행하게도 더 심각한 사안은 성희롱에 대한 보고가 자칫 가해자의 보복을 불러일으킬 수도 있다는 점이다.

성희롱에 대한 반응을 조사한 문헌에서는 피해자들의 반응이 두 가지로 분류될 수 있음을 제안하고 있다. 그것은 무시, 회피, 기피, 전근을 요구하는 것과 같은 간접적 대처와 맞서기, 소송을 제기하기 혹은 상사를 찾아가기 등과 같은 직접적 대처로 나누어 볼 수 있다.

### 1) 간접적 대처

사람들이 성희롱을 당했을 때 어떻게 할 것이라는 일반인들의 생각이나 기대, 즉 대부분 그만두라고 말하거나 슬기롭게 대처할 것이라는 기대와는 달리 실제 피해자들은 일반적으로 성희롱을 하는 사람에게 그만두라고 요구하지 못한다. 적어도 처음에는 그만두라고 직접적으로 말하지 못한다. 희롱을 일삼는 가해자에게 대응하려는 피해자들의 대

처방식은 처음부터 직접적인 것은 아니다. 전형적으로 성희롱 가해자들은 피해자보다 신체적으로도 그렇고 조직 내에서 더 힘도 세고 또한 가해자의 의도는 종종 모호하기까지 하다(예를 들어, 직장상사가 여직원의 등에 손을 댔을 경우 이것이 단순히 스친 것인지 아니면 성희롱을 목적으로 했는지 단언하기 어렵다). 첫 번째 혹은 처음 몇 번의 성희롱은 대부분 무시되기 일수이다(Benson & Thomson, 1982; Culbertson 등, 1992).

적어도 성희롱 초기에 피해자가 보일 수 있는 가장 일반적인 반응은 성희롱을 무시하는 것이다(Fitzgerald 등, 1988 ; Loy & Stewart, 1984). Benson과 Thomson(1982)은 대학교 상황에서 성희롱 피해자들이 희롱과 관련된 고민을 어떻게 다루는지를 논하였는데, 피해자들은 성희롱을 무시하거나 혹은 개인적인 주제에서 벗어난 쪽으로 화제를 돌리거나, 친구를 모임에 데려간다든지, 모임 동안에 문을 열어 놓은 채로 둔다든지, 배우자나 혹은 남자친구가 있다는 사실을 알린다든지, 신체적 접촉이 이루어질 수 없을 만큼 멀리 떨어져 앉는 것과 같은 여러 가지 간접적인 방법을 동원해서 상황에 대처하는 것으로 밝혀졌다. 가해자와 접촉을 피한다는 것은 직장이나 혹은 그 어디에서건 접촉을 피해야 함을 물론, 가해자와 한 학급에 있어야 하는 것도 피해야 하며, 심지어 직장을 떠나기까지 해야 한다는 것을 의미한다.

한편 보복 혹은 양갈음의 두려움은 근로자들과 학생들이 성희롱에 대해서 간접적으로 반응하는 주요 이유가 될 수도 있다(1982 ; Rziech & Weiner, 1984). 피해자들은 성희롱이 부당하고 불쾌한 사건이며 적극적인 대응을 통해서 해결해야 된다고 생각함에도 불구하고 피해자들 중 대부분은 자신들이 성희롱을 무시하면 성희롱도 멀리 사라질 것이라는 안일한 희망을 가지고 있다. 그러나 피해자들이 성희롱을 무시할 경우 가해자들이 희롱을 멈춘다는 견해를 지지하는 실증적인 증거는 거의 없다. 또한 Rabinowitz(1990)는 성희롱에 관한 연구의 대부분은 대부분의 가해자들이 집요하다는 사실을 분명히 지적하였으며 성희롱이 자발적으로 끝나는 경우는 거의 없으며, 직접적으로 대처하지 않을 경우 더 심해지는 경우도 있다고 주장하였다. 물론 직접적인 행동대처가 대부분의 성희롱을 중지시키는 것은 아니다.

## 2) 직접적 대처

피해자가 성희롱을 관련부서나 단체에 보고하거나 공식적인 고소를 제기하는 경우는 매우 드물다(Fitzgerald, 등, 1988 ; Kilpatrick, 1994). Gutek(1985)의 표본에서 성



희롱 피해자의 단지 18%와 Gruber와 Bjorn(1982)의 표본에서 여성들의 7%, 그리고 Fitzgerald 등(1988)의 표본에서 피해자 중 5%가 관련기관에 성희롱을 공식적으로 보고하였다. 이와 유사하게 Kilpatrick, Dansky 및 Saunder(1994)의 조사에서는 조사대상자 가운데 등록된 피해자 중 12%가 공식적인 고소를 제기하였다.

성희롱 피해자들의 공식적인 보고율이 낮다는 사실은 성희롱 문제 연구자어나 예방활동을 하는 실무자들에게 많은 의의를 갖는다. 여성교수와 대학원생들을 대상으로 Brooks와 Perot(1991)이 실시한 연구에서 성희롱을 보고할 가능성은 피해자들이 그 행동을 얼마나 “노골적인”것으로 지각하느냐하는 정도에 의해서 유의미하게 예측되었다. 즉 피해정도가 심각하다고 생각할수록 그 사건을 관련 부서나 단체에 보고할 가능성이 높다는 것이다. 보고율에 영향을 미치는 또 다른 요인은 성희롱 발생원인에 대한 책임론이다. 성희롱 발생에 대해 자신은 책임이 없고 합법적인 피해자라고 인식하게 되면 공식적으로 문제를 제기할 가능성이 높다. 그러나 성희롱에 대해서 자신에게 책임이 있다고 생각하는 피해자들은 가해자와 가해자의 가족들이 그가 성희롱을 문제 삼음으로 인하여 고통을 받을 것이라는 사실을 걱정하면서 피해사실보고를 꺼리는 것으로 나타났다(Gutek, 1985 ; Jensen & Gutek, 1982).

한편 성희롱 사실을 보고한다는 것 자체에 대해서 너무나 당혹스러워하는 피해자들은 성희롱을 보고하는 것이 피해상황에 영향을 미치지 못할 것이라 믿고 있으며, 보고로 인한 보복의 두려움도 느끼고 문제유발자로 낙인찍히는 것을 두려워하며, 다른 사람들이 믿어주지 않을 것이라고 생각한다는 것이다(Culbertson 등). 성희롱을 보고하는 것이 상황에 전혀 영향을 미치지 못하고, 오히려 상황을 더 악화시킬 것이라는 성희롱 피해자들의 신념은 여러 연구에 의해서 지지를 받고 있다. 이러한 맥락에서 본다면 성희롱 예방 실무자들은 확실한 피해구제책 마련과 더불어 피해 여성들의 가지고 있는 신념을 바꿔주기 위한 노력이 있어야 할 것으로 본다.

일반 사람들은 성희롱에 대한 직접적인 반응이 간접적인 반응보다 더 효과적일 것이라고 생각하고 있지만, 실증적인 연구에서는 이와 같은 기대를 반박하고 있다. 실제로 공식적인 고소를 제기한 피해자의 약 1/3은 이와 같은 행동이 오히려 자신들의 상황을 더 악화시켰다고 보고하였다(Hesson-McInnis & Fitzgerald, 1992). 이와 비슷하게 성희롱 연구자들은 가해자에게 직접적으로 불만을 나타낸 피해자들 중 대다수가 계속해서 성희롱을 당했다는 사실을 확인하였다(Benson & Thomson, 1982 ; Kilpatrick 등

1994). 특히 Benson과 Thomson(1982)의 조사에서 가해자에게 정식으로 불만을 제기한 15명의 여성 중에서 13명이 계속해서 성희롱을 당한 것으로 나타났다. Kilpatrick 등(1994)은 피해자들이 성희롱을 그만두라고 요청한 사례 중 75%에서 희롱이 계속되었다고 보고하였다.

국내 조사에서도 이와 비슷한 결과가 보고되고 있다. 한국여성민우회(1993)의 조사자료를 보면 일단 소극적으로 대응한 경우, 한 두 차례 지속되었다가 44.2%, 여전히 성희롱이 계속되었다가 24.3%, 성희롱의 정도가 더욱 심해졌다가 8%인 것으로 나타났다. 적극적으로 대처한 경우에는 대부분(79.7%) 성희롱이 약해지거나 중지하고 사과를 하였지만 일부(7.9%)는 오히려 상황을 악화시켰음을 보여주고 있다. 즉 가해자가 오히려 성희롱을 더 심하게 하거나 사소한 업무트집을 통해서 앙갚음을 하고 무시하거나 비난하고 다녔다는 것이다. 성희롱 문제를 공식적으로 제기한 후 일견 그 상황이 종결된 듯 보이기도 하지만, 보복 혹은 앙갚음에 대한 제재장치가 없는 관계로 가해자는 피해자를 교묘한 형태로 이전보다 더 괴롭힌다. 이후 괴롭힘은 성적인 의미가 내포되어있지 않은 왕따(bullying)의 형태로 전개되어 간다. 업무에 대해 사사건건 트집을 잡거나 부당한 업무 지시 및 배정을 하는 등의 방식으로 괴롭힌다. 결국 성희롱에 대한 문제제기는 상황종결보다는 또 다른 형태로 상황을 더 악화시키는 과정으로 전개된다. 따라서 앙갚음에 대한 제도적 보완장치가 절실하다고 보겠다.

## ※ 성희롱과 관련된 Q & A

### ▶ 성희롱이란 무엇인가?

“성희롱은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 업무 등과 관련하여 성적 언동등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 언행”으로 규정하고 있다(국가인권위원회법 제 27조 5).

“성희롱”이라 함은 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어나 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것(남녀고용평등법, 제2조의 2).

이러한 성희롱은 그 유형에 따라 보복형 혹은 대가형(Quid pro quo)과 적대적 환경형(Hostile environment)으로 나눈다.

▶ 그렇다면 성희롱의 기준은 무엇인가?

성희롱이란 그 행위의 대상이 된 쪽에서 그 행위를 어떻게 받아들이는가를 기준으로 삼아야 한다. 행위를 받아들이는 대상이 그러한 언행을 싫어하고 불쾌하게 느꼈다면 그것은 성희롱인 것이다. 중요한 또 한가지 요소는 합리적인 사람(reasonable person)의 관점이다. 합리적인 사람이라면 누구나 그 행위에 대해서 불쾌감을 느꼈을 것이라는 사실도 고려되어야 한다. 성희롱은 두 사람이 서로 합의한 상태에서 마음이 끌리는 것과는 전혀 다른 차원으로 피해자가 선택하지도 않은 상황, 의도하지 않은 행위를 의미한다.

성희롱은 어느 정도 주관적이고, 해석적이며, 상황적인 개념이므로 개인이 속한 조직, 사회, 문화적 맥락에서 복잡하게 얽혀 다양하게 해석될 수 있다. 따라서 성희롱은 기준은 융통성이 있어야 하지만 중요한 사실은 피해자의 관점에서 내려져야 한다는 것이다.

▶ 적대적 환경형 성희롱이란 무엇인가?

원치 않는 성적인 제안, 성적인 요구, 성적 속성을 띤 언어적 혹은 신체적 행위가 다음과 같은 조건에서 발생할 때, 환경형 성희롱이라고 한다. 이러한 행위가 개인의 업무수행을 부당하게 방해하고, 모욕적이며, 적대적인 근무환경을 조성하는데 목적을 두거나 그러한 결과를 초래할 때, 이를 적대적 환경형 성희롱이라고 한다. 즉 불쾌한 성적 농담과 음담패설을 늘어놓거나, 생리휴가와 관련한 조롱, 팩스나 컴퓨터로 음란한 사진이나 그림을 보내어 업무수행을 방해하고 불쾌한 직장분위기를 조성하는 것이다.

▶ 보복형(대가형) 성희롱이란 무엇인가?

원치 않는 성적인 제안, 성적인 요구, 성적 속성을 띤 언어적 혹은 신체적 행위가 다음과 같은 조건에서 발생할 때, 보복형 성희롱이라고 한다. 첫째, 이러한 행위의 수용이 노골적으로 혹은 암암리에 개인의 고용조건에 영향을 미치는 경우와 둘째, 이러한 행위의 수용여부가 고용결정의 기초로 사용될 때이다. 즉 성희롱의 수용여부가 임용 혹은 고용, 승진, 진급, 임금, 학점 등에 영향을 미치는 것을 말한다.

▶ 근무환경이 적대적 인지의 여부를 결정하는 요인은 무엇인가?

핵심요소는 그 행위가 개인의 업무수행을 불합리하게 간섭하는가 혹은 모욕적이고 적대적인 환경을 조성하는가의 여부이다. EEOC(미국평등고용기회위원회)는 환경이 적대적인가를 결정(판단)하기 위하여 다음과 같은 요인들을 고려하고 있다.

1. 그 행위가 언어적인가 신체적인가 아니면 둘 다인가?
2. 그 행위가 얼마나 자주 반복되었는가?
3. 그 행위가 적대적인가 혹은 명백히 모욕적인가의 여부
4. 가해자가 동료작업자인가 혹은 상사인가?
5. 다른 사람들도 성희롱을 할 때 합세하였는가?
6. 성희롱이 한 사람이상을 대상으로 하였는가?

성희롱 발생여부에 대한 판단이 한 가지 요인만으로 이루어 질 수 없듯이 이에 대한 평가도 그 사건이 발생한 환경의 총체성에 근거해서 이루어져야 한다.

▶ 누가 성희롱의 피해자가 될 수 있는가?

피해자는 대부분이 여성이지만 남성도 피해자가 될 수 있다. 희생자가 반드시 이성일 필요는 없다. 어떤 경우에 피해자가 동성인 경우도 있다. 권력이라는 측면에서 피해자가 반드시 약자일 필요도 없다. 이것을 반권력적 성희롱(contra power sexual harassment)이라고 하는데, 학교에서 여교사 혹은 강사가 권력이라는 측면에서 약자인 학생들로부터 성희롱을 당하는 경우를 의미한다. 또한 피해자는 성희롱을 당하는 사람뿐만 아니라 모욕적 행위에 의해서 영향을 받는 사람이면 누구나 해당된다

▶ 성적인 가해자는 누구인가?

가해자는 대부분 남성이지만 여성일 수도 있다. 가해자는 피해자의 직속상사, 사용자의 대리인, 타부서의 상사, 동료 등이다. 피해자와 마찬가지로 가해자는 여성이 대부분이지만 간혹 동성 혹은 하급자가 될 수도 있다.

▶ 일회성 사건도 성희롱요건을 구성하는가?

이것은 상황에 따라 다르다. “보복형(대가형)”성희롱인 경우에 단 한번의 성적인 유혹은 이것이 고용수락 혹은 거부와 관련이 있거나, 종업원의 복지혜택과 연계된다면 성희롱을 구성한다고 볼 수 있다. 이와는 대조적으로 행위가 매우 심각하지 않다면, 모욕적인 행위가 단 한번 발생한 경우에는 과거에도 그와 유사한 행위가 반복해서 있어왔는지를 입증할 수 있어야 한다. 그러나 단 한번이라도 그 정도가 심할 경우(예, 강제추행)에는 성희롱 요건을 구성하기에 충분하다고 볼 수 있다. 희롱이 심각할수록, 사건이 반복해서 발생하였다는 사실을 입증할 필요성은 줄어든다. 특히 신체적인 성희롱의 경우가 대부분 여기에 해당된다.

▶ 언어적 소견이 성희롱을 구성할 수 있는가?

그렇다. 성희롱관련 단체에서는 소견(견해)의 속성, 빈도, 맥락 및 의도된 표적을 확인하기 위하여 총체적으로 환경을 평가해야 한다고 보고 있다. 이러한 언어적 소견들이 성희롱으로 간주되기 위해서는 다음 사항을 고려해야 한다.

1. 그 소견이 적대적이며 인격을 모독하는 것인지
2. 가해자라고 보고한 사람만이 피해당사자에게 그 말을 하였는지
3. 피해당사자라도 그 대화에 적극적으로 참여하였는지
4. 피해당사자와 가해자간의 관계 등

▶ 성희롱 피해자는 어떻게 해야 하나?

피해자는 가해자에게 그 행위가 달갑지 않으며 불쾌하기 때문에 중지했으면 좋겠다는 사실을 직접적으로 전달하여야 한다. 특히 가해자로 단정된 사람이 자신의 제안(유혹)을 스스로의 판단 하에 피해자가 수용하리라고 생각할 경우 피해자는 그 행위가 싫고 불쾌하다는 사실을 분명하게 전해야 한다. 그러나 성희롱 피해자들은 가해자의 행동이 싫고 불쾌하다는 의사를 표명했다면 가해자와 직접 맞설 필요는 없다. 피해자는 사내 고충처리절차를 이용하거나 만약 이 방법이 비효율적이라면, 가능한 한 빨리 성희롱과 관련된 기관이나 단체와 접촉을 해야 한다.

## 참 고 문 헌

- 김학준, 강기원(1995). 직장에서 플레이보이를 봐도 됩니까?. 서울, (주)여성신문사.
- 마르시아, 보우밀, 테일러 저. 우영은 역(1994). 이것이 성희롱이다. 서울, 여성사.
- 공미혜(1995). 직장내 성희롱의 실태와 영향 요인, **한국여성학**, 제 11권, 110-137.
- 김양희(1995). 성희롱: 경험과 인식, 그리고 정책방안. **한국심학회지: 사회문제**, 한국심리학회,
- 신성자(1993). 직장에서 발생하는 성적 성가심의 유형, 부정적 영향 그리고 피해여성의 개인적  
상황적 특성에 관한 연구. 사회과학연구, 경남대학교 사회과학 연구소, 제 5집, 93-110.
- 여성가족부(2007). 공공기관 성희롱 예방업무 편람.
- 이성은(1995). 직장 내 성희롱의 순응과 저항에 관한 일 연구, **이화여자 대학교 대학원 석사학위논문**.
- 이수연(1994). 직장내 성희롱에 관한 실태조사, **사무직 여성**, 한국여성민우회
- 한국여성단체연합회(1991). 직장내 폭행에 관한 연구.
- 한국여성민우회(1993). 직장내 성희롱에 관한 실태조사.
- 한국여성민우회(1998). 성의식 및 성문화 실태조사.

Abe, H. (1993). Fighting against sexual harassment at the workplace. *Asian Women Workers Newsletter*, 12(4), 9-10

Bond, M. (1991). Division 27 sexual harassment survey: definition, impact, and environmental context, in *Academic and Workplace Sexual Harassment: A Resource Manual*. Edited by Paludi, M. A. & Barickman, R. B. Albany, NY, State University of New York Press, pp 189-198.

Brooks, L., & Perot, A.R. (1991). Reporting sexual harassment: Exploring a predictive model. *Psychology of Women Quarterly*, 15, 31-47.

Burt, M. (1980). Cultural myths and support for rape. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 217-230.

Bustelo, C. (1991). Sexual harassment : Nature, scope, and consequences for women. In I. M. de Vries(Ed.) *Report EC seminar sexual harassment at work* (pp.21-23).

The Hague, The Netherlands, Ministry of Social Affairs and Employment.

Coles, F. S. (1986). Forced to quit: sexual harassment complaints and agency response. *Sex Roles*, 14, 81-95.

Culberston, A. L., Rosefeld, P., Booth-Kewley, S., Magunsson, P. (1992). Assessment of Sexual Harassment in the Navy : Results of the 1989 Navy-wide Survey.

TR-92-11. San Diego. CA : Navy Personnel research and Development Center.

Culbertson, A. L., Rodgers, W., & Rosenfeld, P. (1994, August). Organization charge-the

case of sexual harassment. Paper presented at the Annual Meeting of the American Psychological Association, Los Angeles.

DoRosario, L. (1993) Petite lady lawyer fights sex harassment. *The Eastern Economic Review*, 156(32), 86.

Dunwoody-Miller, V., & Gutek, B. A. (1985). S. H. E. Project Report : Sexual harassment in the state workforce : Results of a survey . sacramento : Sexual Harassment in Employment Project of the California Commission on the Status of

Farley, L.(1978). *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*. New York: McGraw Hill.

Fitzgerald, L.F., & Ormerod, A.J., (1991). Perception of sexual harassment: The influence of gender and academic context. *Psychology of Women Quarterly*, 15, 281-29.

Fitzgerald, L.F., Shullman,S., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold,Y., Ormerod, A.J., & Weitzman, L.(1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and th workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 152-175.

Gelfand, M. J., Fitzgerald. L. F., & Drasgow. F.( in press). Theory and measurement of sexual harassment: A confirmatory analysis across cultures and settings. *Journal of Vocational Behavior*.

Gruber, J. E., & Bjorn, L. (1982). Blue-Collar blues: The sexual harassment of women autoworkers. *Work and Occupations*, 9, 271-298.

Gutek, B. A., & Morasch, B. (1982). Sex-ratios, sex-role spillover, and sexual harassment of women at work. *Journal of Social Issues*, 38, 55-74.

Haavio-Mannila, E., Kaupinen-Toropainen, K., & Kandolin, I. (1988). The effect of sex

- composition of the workplace on friendship, romance and sex at work. In B. A. Gutek, A. H. Stromberg., & L. Latewood (Eds.), *Women and Work* (Vol. 3). Beverly Hills, CA: Sage.
- Hulin, C. L. (1993, May). A framework for the study of sexual harassment in organizations: Climate, stressors, and patterned responses. Paper presented at the Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Francisco.
- Husbands, R. (1992). Sexual harassment law in employment: An international perspective. *International Labour Review*, 131, 535-559
- Jenson, I., & Gutek, B. A. (1982). Attributions and assignment of responsibility for sexual harassment. *Journal of Social Issues*, 38, 121-136
- LaFontaine, E., & Tredeau, L. (1986). The frequency, sources and correlates of sexual harassment among women in traditional male occupations. *Sex Roles*, 15, 423-432.
- Loy, P. H., & Steward, L. P. (1984). The extent and effects of sexual harassment of working women. *Sociological Focus*, 17, 31-43.
- MacKinnon, C. A. *Sexual Harassment of Working Women*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Malamuth, N. M. (1981). Rape proclivity among males. *Journal of Social Issues*, 37, 138-157.
- Naylor, J. C., Pritchard, R. D., & Ilgen, D. R. (1980). *A Theory of Behavior in Organization*. New York : Academic Press.
- Perry, S.(1983). Sexual harassment on the campuses: Deciding where to draw the line. *Chronicle of Higher Education*, March 26, 21-22.
- Pryor, J. B., LaVite, C. M., & Stoller, L. M. (1993). A social psychological analysis of sexual harassment: The person/situation interaction. *Journal of Vocation Behavior*, 42, 68-83.
- Rabinowitz, V. C. (1990). Coping with sexual harassment. in *Ivory Power: Sexual Harassment on Campus*. Edited by Paludi, M. A. Albany, NY, State University of New York Press, pp. 103-118.
- Salisbury, J., Ginorio, A. B., Remick, H., & Stringer, D. M. (1986). Counseling victims of



- sexual harassment. *Psychotherapy*, 23, 316-324.
- Savery, L. K., & Gledhill, A. C. (1988). Sexual harassment of women in industry and commerce by coworkers: Some Australian evidence. *Personnel Review*, 17,34-37
- Savery, L. K., & Halsted, A. C. (1989). Sexual harassment in the workplace: Who are the offenders? *Equal Opportunities International*, 8(2), 16-20
- Schneider, K. (1995, March). The development of s sexual harassment bystander stress scale. Paper presented at the Annual Meeting of the Association for Women in Psychology, Indianapolis, IN.
- Tangri, S.S., Burt, M.R., & Johnson, L.B. (1982). Sexual harassment at Work: Three explanatory models. *Journal of Social Issues*, 38, 33-54.
- Terpstra, D. E., & Cook, S. E. (1985). Complainant characteristics and reported behaviors and consequences associated with formal sexual harassment charges. *Personnel Psychology*, 38, 559-574.
- U. S. Merit Systems Protection Board (1981). *Sexual harassment of federal workers: Is it a problem?* Washington, DC: United States Government Printing Office.
- U. S. Merit Systems Protection Board (1987). *Sexual harassment of federal workers: An update*. Washington, DC: United States Government Printing Office.
- Vaux, A. (1993). Paradigmatic assumptions in sexual harassment research : Being guided without being misled. Special issue: Sexual harassment in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*. 42, 116-135.
- Zickar. M. J. (1994) Antecedents of sexual harassment. Paper presented at the Ninth Annual Conference for Industrial Organizational Psychology. Nashville, TN.

## 인권교육 교수기법 소개

---

제5강

## 인권교육 교수기법 소개

배 경 내 • 인권운동사랑방

### 인권교육의 힘과 가능성을 찾아 길을 나서다

- 배경내(전 인권운동사랑방, 인권교육센터 '들')



“교육은 바로 그것이 다른 이해들을 위해 사용될 위험에 끊임없이 놓이게 될지라도,  
근본적으로 인간해방의 이상과 연결되어 있다.  
계급착취, 성별, 그리고 인종적 억압에 의해 굴절된 사회에서, 그리고 전쟁과 환경파괴의  
만성적인 위험 속에서도  
교육이 가치로울 수 있는 유일한 점은  
사람들로 하여금 그들 자신의 해방에 참여할 수 있도록 이끌어 준다는 의미에서이다. ...  
가장 기본적인 의미로 교육의 과정과 해방의 과정은 같은 것이다.”

- Connell, R. W. et al., *Making the Difference*, Sydney: George Allen & Unwin, 1982

한국사회에서 인권교육이 실험된 지 10여 년의 세월이 훌쩍 지났습니다. 처음에는 소수의 인권단체들만이 척박한 땅을 갈아 씨앗을 뿌리는 고단함을 감수해야 했습니다. 다행히 최근에는 인권교육의 풀씨가 이곳저곳에서 싹을 틔우고 있습니다. 아직까지 뿌리를 굳건히 내렸다고는 할 수 없지만 말입니다. 인권교육이 다양한 곳에 싹트기 시작한 것은 분명 환영할 만한 일입니다. 한편으로는 걱정스럽게도 오해와 혼란도 커지고 있는 게 사실입니다. 인권교육을 ‘착한’ 사람, ‘교양있는’ 시민을 만들기 위한 하나의 유행 교육으로 잘못 이해하는 이들도 있고, 재미있는 교육기법 정도로 부분적으로 받아들이는 경우도 흔합니다. 이럴 때일수록 인권교육의 의미와 원칙을 다시 한 번 꼼꼼히 따져보고 중심을 잡는 일이 중요하겠습니다.

### 권한과 열망을 풀무질해야 합니다

중립적인 교육은 없습니다. 중립성을 내세우는 교육은 대체로 기존의 질서를 유지하는 데 기여하는 편파적인 교육인 경우가 많습니다. 모든 교육의 밑바탕에는 가치가 깔려 있기 마련입니다. 인권교육도 마찬가지로 지향을 가질 수밖에 없습니다. 아니, 인권교육이 진정 가치 있는 교육이 되기 위해서는 명확한 지향을 가져야 합니다.

불평등과 야만이 낳은 상처로 얼룩진 이 세계에서 인권교육은 어떤 지향을 가져야 할까요? ‘바로 여기 지금’ 일어나고 있는 구체적 억압을 건드리지 않고 문서 속의 권리 목록만을 기계적으로 학습시키는 인권교육은 ‘죽은 교육’입니다. 기존의 질서 안에서 인권을 안전하게 다루고자 하는 교육은 무기력과 체념의 문화를 굳건히 하는 ‘지배의 도구’가 되기 쉽습니다. 그런 까닭에, 인권교육을 착한 사람, 법과 질서를 잘 지키는 사람, 갈등을 피하고 다른 사람을 불편하게 만들지 않는 소양을 갖춘 사람 등을 길러내는 교육과 동일시하는 흐름을 단호히 거부하지 않으면 안됩니다.

인권교육은 불평등과 야만의 질서로부터 상처 입은 사람들을 정면으로 바라봅니다. 그들이 자신의 해방을 위한 과정에 참여할 수 있도록, 인권에 기초하여 새로운 질서를 구축할 수 있도록 변화의 힘과 열망을 풀무질할 수 있어야 합니다. 인권교육은 기존 질

서 유지에 기여해온 침묵과 체념, 굴종의 문화에 도전하면서 그로 인해 발생하는 불편함과 갈등과 혼란을 기꺼이 끌어안습니다. 인권적인 관계와 질서를 만들어나가는 과정이 얼마나 벅찬 경험인지 깨우쳐 줍니다. 인권을 침해하는 구조와 문화에 저항하는 실천을 북돋웁니다. 자신의 해방뿐 아니라 다른 사회적 약자들의 해방을 함께 추구하고 연대하는 책임의식을 일깨워야 합니다.

### 신뢰가 긴 호흡과 변화를 가능케 합니다

물론 인권교육은 만병통치약이 아닙니다. 인권교육만으로는 세상이 바뀌지 않습니다. 하지만 인권교육 없이 인권이 꿈꾸는 세상도 오지 않습니다. 인권이 열망하는 바로 그 세상을 당겨올 힘을 기르기 위해서는 인권교육 실천이 뒤따라야 합니다. 그 실천의 뿌리는 인권교육이 가진 힘과 가능성, 아니 인권교육에 참여하는 사람들이 가진 힘에 대한 신뢰와 존중입니다.

인권교육은 교육에 참여하는 이들이 빼앗겨왔고 억눌려왔던 힘을 되찾아 길러줍니다. 사회적 약자들의 권한을 강화하는 인권교육 과정은 변화를 위한 주춧돌일 뿐 아니라 이미 변화의 시작입니다. 억압적인 체제에 의해 고통받고 있는 이들이 단지 피해자, 약자에 머무르지 않고 권리주체로서 자신의 목소리를 되찾을 때, 자신과 다른 이들의 삶을 옥죄는 질서에 저항해야 할 필요성을 자각할 때, 세상은 이미 거대한 전환의 싹을 틔우기 시작한 것이니까요. 눈에 보이는 당장의 결실을 얻지 못하더라도 긴 호흡으로 인권교육을 꾸준히 실천할 수 있는 힘은 이와 같은 신념에서 나옵니다.

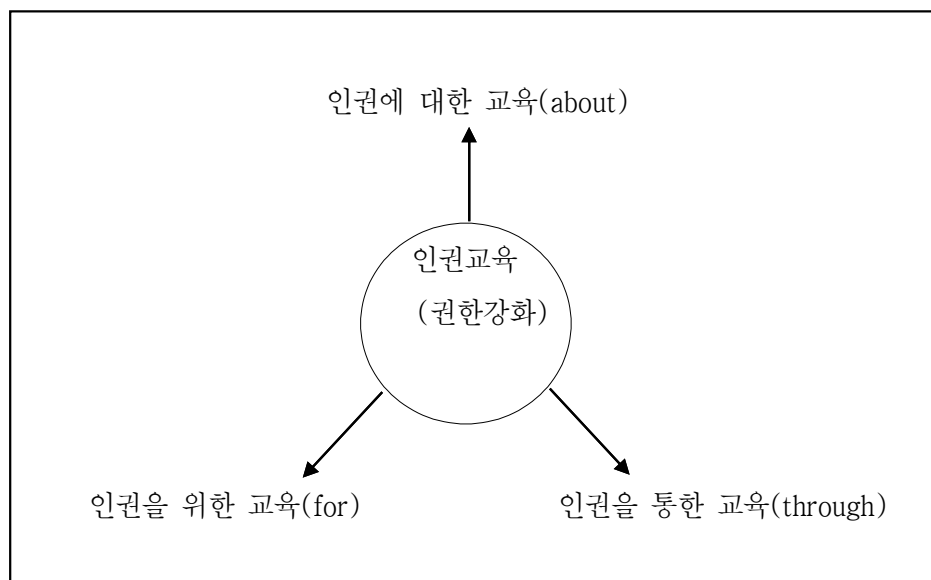
### 인권교육은 권리입니다

“인권에 대해 배우는 것 자체가 권리이다.  
무지를 강요하는 것, 내버려두는 것은 인권침해이다.  
교육은 인권과 자유의 주춧돌이다.”  
- 유엔, 『인권, 새로운 약속』 중에서

인권교육은 그 자체로서 하나의 권리이기도 합니다. 자신의 존엄성과 권리를 알아야 권리를 행사하고 지켜낼 수 있습니다. 모든 사람, 특히 사회적 약자에게 인권교육에 대한 권리는 더 큰 의미로 다가옵니다. 권리를 알 권리, 권리의 실현을 뒷받침하는 권리가 바로 인권교육입니다. 무지를 강요하는 것, 무지 속에 내버려두는 것 자체가 인권침해입니다. 세계인권선언, 유엔아동권리협약 등 국제인권규범이 인권교육을 인권을 위한 주춧돌로 부르고, 교육의 목표가 인권에 대한 존중을 길러내는 데 있음을 강조하고 있는 것도 이 때문입니다.

### 삼박자를 고루 갖추어야 합니다

흔히 인권교육은 인권에 대한 교육이면서, 인권을 위한 교육이자 인권을 통한 교육이 되어야 한다고 이야기합니다. 이 삼박자가 고루 갖추어지지 않으면 인권교육이 가진 힘과 가능성도 제한될 수밖에 없습니다.



인권을 되찾고 지키기 위해서는 필요한 정보와 지식을 잘 알고 있어야 합니다. 관련 법률, 국제기구와 국제법에 대한 정보, 인권보장체계, 인권의 역사, 주요 인물과 단체 등이 여기에 해당될 수 있습니다. 하지만 인권교육은 단지 지식과 정보를 학습자들에게 일방적으로 전달하는 ‘인권에 대한 교육’에 그쳐서는 안됩니다. 삶을 인권적으로 재구성하고자 하는 열망을 실천에 옮기는 ‘인권을 위한 교육’이 되어야 합니다. 인권의 가치

를 존중하고 인권을 위한 실천에 헌신하는 태도를 복돋아야 합니다. 인권침해를 구조적으로 양산하는 기존 질서를 비판적으로 분석할 수 있는 힘, 주체적으로 판단하고 결정할 수 있는 힘, 그리하여 이미 마련된 인권기준을 아는 데 그치지 않고 새로 쓸 수 있는 힘, 변화를 꿈꾸고 표현할 수 있는 힘, 새로운 관계와 질서를 그려내고 실천할 수 있는 힘을 길러주어야 합니다.

‘무엇을 배우는가’는 ‘어떻게 배우는가’의 문제와 결코 떨어질 수 없습니다. 행동은 말보다 크게 말합니다. 공식적인 교육과정에서 말로만 인권의 가치를 강조해서는 안됩니다. 인권을 존중하고 존중받는 경험이야말로 인권의 가치에 대한 신뢰를 형성하는 살아있는 교육의 과정입니다. 인권을 무시하는 방법으로는 인권을 가르칠 수 없습니다. 공식적으로는 인권을 강조하면서 숨겨진 교육과정을 통해서 인권을 무시한다면 위선에 대한 반감과 체념만 키울 뿐입니다. 그래서 인권교육은 폭력, 명령, 강제, 지시, 권위주의, 위계와 명확한 선을 긋지 않으면 안됩니다. 솔직하게 생각과 경험과 열망을 털어놓고 서로의 의견에 귀 기울이며 진실되게 답하면서 인간으로서의 존엄성과 권리를 ‘존중받는다’는 게 어떤 것인지 직접 체험할 수 있어야 합니다. 그렇게 하려면 전통적인 교사-학습자의 관계, 규율, 의사결정체계, 교수방법 등 교육공간의 구조와 문화를 인권적으로 재구성하려는 노력이 뒤따라야 합니다.

### 가장 소중한 교육의 자원은 참여자의 삶입니다

우리 모두는 자신이 권리를 가졌다는 걸 알고 태어났습니다.

필요한 것은 그걸 다시 ‘기억’해내는 일일 뿐입니다.

- 루마니아 인권교육가의 말

인권교육의 출발은 교육에 참여하는 이들의 삶을 존중하고 그들의 경험을 경청하는 것입니다. 인권교육은 다만 그들이 교육의 과정에 역동적으로 참여함으로써 자기 경험을 인권의 언어로 재해석하고 억눌려있던 열망을 기억할 수 있게끔 지원할 뿐입니다. 인권교육에 기성복이 있을 수 없는 이유도 여기에 있습니다. 누구와 함께, 언제 어디에서 하는 교육인가에 따라 적절한 맞춤형을 늘 새롭게 준비해야 합니다.

인권교육 프로그램이 기여해야 하는 지점도 바로 여기입니다. 인권교육 프로그램은 단지 재미를 위한 활동도 아니고 인권교육의 본질도 아닙니다. 활동 프로그램은 참여자의 삶을 교육의 자원으로 초대하고 참여자들이 무엇을 어떻게 해야 할지 스스로 찾아낼 수 있게끔 안내하는 통로 구실을 할 뿐입니다. 역동적 참여 없이 인권교육이 추구하는 인권감수성과 인권의식, 실천능력은 길러질 수 없습니다. 그러하기에 참여적 방법론은 단지 재미나 전시를 위한 수단으로만 도구적으로 이해되어서는 안됩니다.

기존에 나와 있는 프로그램들을 참여자의 삶에 대한 이해와 존중 없이 가져다 쓰는 일은 실패를 예고하는 일입니다. 인권교육에서는 놀이, 예술의 활용, 창조적 글쓰기, 역할놀이, 체험, 사례연구, 실천활동 기획, 탐방 등 다양한 기법들을 활용할 수 있습니다. 이 때 가장 중요한 것은 참여자들의 특성과 삶의 맥락을 고려하여 역동적인 참여를 가능케 하는 방법이 무엇인가를 찾아내는 일이어야 합니다.

### 현장과의 밀착이 인권교육의 생명력입니다

척박한 조건에서도 인권교육이 가치를 인정받고 흠뻑 뿜어낼 수 있었던 이유는 인권이 침해되는 현장, 사회적 약자들이 고통받는 현장에서 눈을 돌리지 않았기 때문입니다. 그 어떤 상황에서도 인권교육이 가진 생명력의 원천은 인권현장에서부터 나옵니다. 인권현장에 밀착한 교육, 인권의 가치가 박제화되지 않고 살아 뛰는 교육이 되기 위해서는 좁은 의미의 '교실'의 벽을 뛰어넘으려는 시도가 필요합니다. 인권현장의 목소리와 열망을 받아안는 교육이 될 수 있게끔 귀를 열어두고 열심히 발품도 팔아야 합니다. 특히 학교에서 이루어지는 인권교육은 학교 자체를 인권의 현장으로 인식하고 재구성하려는 노력을 동반해야 합니다.

### 주인공을 맞이하는 인권교육가의 자세

인권교육에서 주인공은 참여자이지 교육가가 아닙니다. 감동적인 강연과 인권교육의 차이를 짚어보면 이 말의 의미가 좀더 분명해집니다.



청중의 삶에 대한 이해와 존중에 기초하면서 재치있는 입심과 날카로운 분석, 명확한 전망 제시와 열정이 돋보이는 훌륭한 강연을 만나는 건 축복입니다. 하지만 아무리 훌륭한 강연도 청중을 수동적인 위치에 일반적으로 묶어두고 강연자가 교육의 주인공이라는 특성에서 벗어나지 않습니다. 반면 인권교육에서는 강연자의 멋들어진 입담이나 열정적인 주장이 아니라 참여자들끼리의 소통과 토론을 강조합니다. 강연자가 청중을 감동시키는 과정이 아니라 참여자들이 도움닫기를 통해 성장하는 과정에 더 큰 의미를 부여합니다. 물론 인권교육도 강연을 원천 배제하지는 않습니다. 인권교육에서 강연은 심화된 토론을 위한 자극이나 교육 내용의 종합을 위한 기법으로 활용될 수 있습니다. 또한 강연이 가진 교육적 가치와 효과가 부인되어서도 안됩니다. 그렇지만 인권교육은 참여자들이 교육의 주인공이 되어야 하며, 교육의 지향을 포기하지 않으면서도 참여자들이 스스로 학습하고 탐색하는 과정을 지지할 때 원하는 변화가 이루어질 수 있다고 믿습니다.

참여자를 주인공으로 맞이하기 위해 인권교육가가 기억해야 할 자세가 있습니다. 인권교육가는 가르치는 사람과 배우는 사람의 중간에 자리를 잡아야 합니다. 전문성을 내세우며 가치의 심판자 역할을 자임하면서 가르치려 드는 태도를 버려야 합니다. 참여자들의 교육적 탐험을 함께 하는 동료이자 안내자로서, 주인공이 아닌 연출자로서 참여자들을 지원할 수 있는 방안을 끊임없이 찾아보아야 합니다. 자기 안에도 인권에 대한 잘못된 이해와 기존 사회의 편견이 들어앉아 있을 수 있음을 인정하면서 자신을 끊임없이 성찰하고 실수와 잘못을 저질렀을 때 기꺼이 인정하는 자세를 가져야 합니다.

인권교육가는 또한 참여자들의 욕구와 기대를 읽어내고 공감할 수 있는 능력, 교육의 흐름에 따라 애초의 계획을 기꺼이 생략하거나 수정할 수 있는 융통성과 창조성, 진지하지만 활력과 유쾌함을 잃지 않는 교육 분위기를 조성할 수 있는 기지, 옳고 그름을 일방적으로 판단하지 않고 도전적인 문제제기를 던질 수 있는 인내심과 지혜 등을 갖추기 위해서도 끊임없이 노력해야 합니다.

인권교육이 요구하는 자질을 갖추는 일은 결코 쉬운 일이 아닙니다. 그러나 불가능하지도 않습니다. 인권교육에 참여하는 이들에 대한 존중과 신뢰를 놓치지 않으면 가능한 일입니다. 사람의 존엄성에 대한 신념이 인권의 역사를 일구어왔듯, 참여자의 힘과 가능성에 대한 신념이 인권교육의 역사, 인권교육가의 변화를 낳는 거름입니다.

### ■ 촉진자로서의 인권교육가의 역할

1. 참가자가 그 주제에 대해 아무 것도 모를 거라고 가정하지 말라.
2. 너무 전문적이거나 감정적인 언어를 사용하지 말고 편안하게 다가갈 수 있는 평범한 언어를 사용하라.
3. 참가자와 촉진자, 참가자 상호간의 친밀성이 형성될 수 있도록 노력하라. 어색한 분위기를 깨뜨리고 내면의 감정과 생각을 자연스럽게 표현할 수 있도록 격려하라.
4. 참가자들의 기대와 욕구를 파악하고 교육활동을 구성할 때 이를 반영하라.
5. 참가자 모두가 골고루 토론의 과정에 참여할 수 있도록 격려하라.
6. 자유스럽고 재미있고 유연한 학습 분위기를 조성하라.
7. 학습자가 활동과정에 대한 인상, 교육활동을 통해 얻어낸 통찰을 촉진자에게 피드백할 수 있는 기회와 방법을 제공하라.
8. 촉진자가 학습자보다 더 우월하고 더 많은 지식을 갖고 있다는 인상을 심어주지 않도록 하라. 그렇다고 자신감이나 능력을 결여하고 있다는 인상을 남겨서도 안 된다. 참가자들의 의견과 감정을 존중하고 있음을 전달하는 것이 중요하다.
9. 설명은 간단명료하게 하라. 촉진자의 이야기시간을 최소화하고 참가자들이 이야기할 수 있는 시간을 최대화하라. 몇몇 개인이 대화와 토론을 독점하지 않도록 유의하라.
10. 참가자들과 논쟁을 벌이지 말라. 단지 참가자들의 주장에 도전하는 문제제기식 질문을 던지면 된다. 중요한 것은 참가자들을 그럴 듯한 말로 설득하는 것이 아니다. 토론을 통해 나온 이야기들을 정리하고 생각해볼 점을 제시하는 것이 촉진자의 역할이다.
11. 참가자들이 교육과정을 평가할 수 있도록 격려하라. 교육과정의 장단점을 참가자들 스스로 평가하도록 한다면 다음 교육과정에서는 좀더 효과적인 변화가 일어날 수 있다.
12. 시간에 주의를 기울여라. 참가자들이 충분히 곱씹어보고 토론할 수 있는 시간을 제공하여야 한다. 동시에 토론이 너무 과열되거나 참가자들이 지겨워하지 않도록 시간조절을 잘 해야 한다.

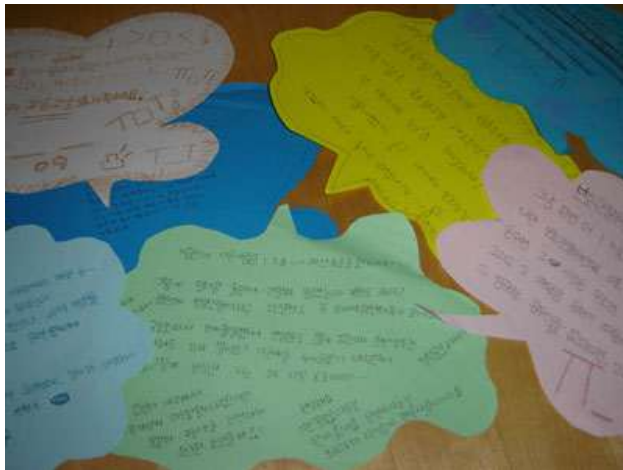
인권교육에 대한 관심과 요구가 어느 때보다 높아지고 있는 지금, 인권교육이 법제화 되어 전국적으로 시행될 가능성이 어느 때보다 열린 지금, 인권교육은 새로운 전환을 준비해야 할 때가 되었습니다. 원칙과 이상에 맞게 현실의 인권교육을 잘 다듬는 일은 벽찬 일입니다. 하지만 인권교육을 꿈꾸는 이들이 늘어난 만큼 그 벽찬 숙제를 풀어나가는 과정이 더 힘있고 신명나는 과정이 될 수 있을 거라 믿습니다. 그 길을 함께 나서볼까요?

■ 인권교육 실천 사례와 원칙

1. 참여자들의 경험을 어떻게 끌어낼까?

: 인권교육에서 참여자들의 경험은 가장 중요한 교육의 자원이다. 각자의 경험과 삶의 재료들이 자유롭게 교육의 과정 속으로 초대받을 수 있도록 하기 위해 잘 짜여진 프로그램이 필요하다. 인권교육은 지식의 전달이든 사회의 변화이든, 어떤 목표를 일구어내기 위한 하나의 수단이 아니라 목적 자체로 간주되어야 한다. 교육을 도구적으로 대하다 보면 인권교육 참여자들을 대상화하고 인권교육 과정에서 빚어지는 역동적인 변화와 잠재력을 간과할 위험이 있다. 인권교육은 사회변화를 위한 토대일 뿐만 아니라, 사회변화 그 자체이기도 하다.

[예] “차마 하지 못한 말”



■ 교육 방법

① 경찰서, 법원, 소년원 등 포스트를 정해두고 각자 하고 싶은 말이 가장 많은 곳으로 찾아간다.

② ‘그곳을 떠올리면 어떤 느낌이 드나, ‘왜 그런 느낌이 들었나, ‘그곳에 있을 때 어떤 일을 겪었나’ 이야기해본 다음, ‘그때 꼭 하고 싶었는데 못했던 이야기’가 무엇이었는지 떠올려본다.

③ 학생들이 말하지 못했지만 하고 싶었던 말들로 말풍선을 채우고, 돌아가며 모둠별로 발표를 한다.

④ 다시 공간으로 돌아와 그때 어떤 도움이 절실히 필요했는지 떠올려본다.

⑤ 사법절차 과정에서 우리가 마땅히 누려야 할 권리의 이름으로 발표 내용을 정리해준다.

- 다산인권센터/인권운동사랑방/평화인권연대, 안양소년원 청소년 인권교육, 2005  
중에서

### ■ 실제 교육과정

이 프로그램을 진행하는 동안 청소년들은 경찰서, 법원, 소년원에서 자신들이 직접 겪었던 폭력의 경험을 드러냈고, 교육과정을 통해 그녀들이 당시 가졌던 느낌과 생각에 대해 진정어린 지지를 경험했다. 나아가 모둠토론을 통해 그녀들 스스로 사법절차에서 보장받아야 할 인권의 기준들을 찾아냈고 문제해결 방안을 제안했다. '터뜨리지 못한 말풍선'을 채워보도록 한 것은 그녀들의 경험을 교육에 적극 초대하기 위한 방안이었다.

## 2. 감수성을 건들기란 참 어려운데...

: 인권교육에서 참여적 방법론은 인권교육의 본질적 요소를 구성한다. 인권교육이 추구하는 살아뛰는 인권 감수성, 비판적 인권의식, 자율적 행동능력의 고양은 역동적인 참여를 통해 가능하다.

### [예] 나의 하루 + 나는야 인권설계사



■ **교육 방법**

<1차 교육> 나의 하루

- ① 10대 지체장애여성, 고3수험생, 여성 청소용역 노동자, 이주노동자, 아르바이트 청소년 등 다양한 소수자의 이름이 적힌 쪽지를 나눠준 다음, 이들은 하루를 어떻게 보내고 있을지 생각해 보도록 한다.
- ② 잠시 후 두 사람씩 무대로 나오게 한 다음, 진행자가 부르는 시간대에 따라 그 시간에 하고 있을 것 같은 행동을 몸짓으로 표현한다.
- ③ 발표가 끝나면 관객들로 하여금 어떤 사람이 무대에 등장했는지 알아맞춰 보게 한다. 혹시 이해되지 않은 몸짓이 있었다면 질문을 던진다.
- ④ ‘나의 하루’를 지켜보면서 관객은 어떻게 느꼈는지, 소수자의 입장을 연기한 사람은 어떻게 느꼈는지 이야기를 나눠본다.

<2차 교육> 나는야 인권설계사

- ① 마을버스, 지하철, 병원, 공중화장실, 쇼핑매장, 학교, 도서관, 구청, 우리 공부방 등 공간 이름이 적힌 쪽지를 모둠별로 하나씩 나눠준다.
  - ② 앞서 나온 사람들의 입장을 고려하여 이 공간이 어떻게 변화되면 좋을지를 논의해 본 다음, 그림으로 그려본다.
  - ③ 모둠별 작업 결과를 발표하고, 다른 사람들에게 새로운 아이디어가 있다면 들어본다.
  - ④ 그림에 등장한 새로운 공간을 획득하기 위해서는 어떤 노력이 뒤따라야 할지 토론해 본다.
- 인권운동사랑방, 공부방교사 인권교육, 2004 중에서

■ **실제 교육과정**

이 프로그램은 푸른학교, 두리하나공부방 등 공부방 교사들을 위한 인권교육 워크숍 때 활용했던 사례이다. ‘나의 하루’를 직접 연기해 보면서 교사들은 소수자의 삶을 좀더 구체적으로 느끼고 고민하게 되었고, 그 결과 주위의 필수 생활시설들이 어떻게 재구성되어야 하는지에 대해서도 활발한 토론을 전개했다. 소수자의 입장에서 보는 경험 없이 그들에게 어떤 인권이 침해되고 있는지를 이론적으로 설명해주기만 한다면 ‘마음’을 움직이는 교육이 되기 힘들었을 것이다.

### 3. 법을 뛰어넘어 열망을 길러내려면..

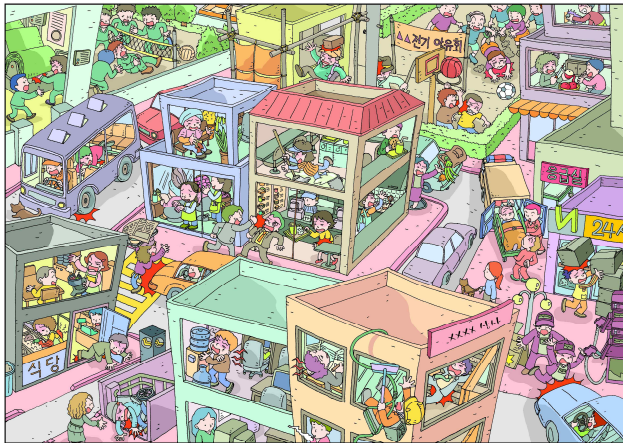
: 인권교육은 법을 뛰어넘는 인권의 열망을 길러내는 교육이다. 인권교육은 이미 정해져 있는 인권기준을 아는 데 그치지 않고 새로운 인권기준을 만들어낼 수 있는 감수성과 힘을 길러줄 수 있어야 한다.

#### [예] 숨은 그림 찾기 + 안전도우미 선물

##### ■ 교육 방법

##### <1차 교육> 숨은 그림 찾기

- ① '산업재해 그림판'을 모듈별로 하나씩 나누어준다.
- ② 그림을 보면서 산업재해에 해당하는 장면들을 찾아보도록 한다. '산업재해이다 혹은 아니다'를 판단한 기준은 무엇이 될 수 있는지를 모듈별로 이야기해 보도록 한다.
- ③ 모듈별 토론 결과 발표가 끝나면 산업재해를 판단하는 기준을 소개한 [해설]을 나누어준다. 해설을 읽어본 다음, 전체적으로 산업재해임에도 불구하고 놓친 그림이 없는지 재검토해 본다.



##### <2차 교육> 안전도우미 선물

- ① 산업재해 그림판에서 산업재해로 분류된 상황을 예방하기 위해서는 어떠한 '안전 도우미'가 필요한지 모듈별로 토론한다.
- ② 작게 오려진 종이카드를 여러 장 나누어준 다음, 각 상황을 예방하기 위해 필요한 안전장치나 장비의 이름을 쓰거나 간단한 그림으로 그려본다.
- ③ '안전 도우미' 선물을 모두 꾸렸으면, 각각의 상황 옆에다 카드를 붙인다.

④ 모듈별로 나온 상황별 선물을 비교해 보면서, 산업재해를 예방하기 위한 전반적인 대책을 토론해 본다.

- 청소년노동인권네트워크, <똑똑 노동인권교육 하실래요?>, 사람생각, 2005 중에서

#### ■ 실제 교육과정

이 프로그램의 목적은 산업재해를 판단하는 현행 법적 기준을 알기 위한 데 있지 않다. 만약 그렇다면 주요 법조항 설명과 판례 분석을 중심에 둔 강의만으로도 충분할 것이다. 이와 달리 이 프로그램은 노동자의 입장에서 어떤 질병과 사고가 산업재해로 인정되어야 하는지를 따져보고, 노동자들이 안전하고 건강하게 일할 수 있도록 하기 위해 어떤 대책이 마련되어야 하는지를 고민해보는, 인권적 상상력을 키우는 데 목적을 둔 것이다.

실제 <산업재해 그림판> 분석을 하다 보면, 현행 노동법이나 근로복지공단의 산업재해 인정 기준과 노동자들의 입장이 어떤 차이가 있는지가 자연스럽게 얘기되면서 현행 기준의 한계를 짚어낼 수 있다. 나아가 '안전도우미 선물'을 통해 안전하고 건강한 일터를 위해 어떤 적극적 인권 보장 조치가 취해져야 하는지를 찾아나갈 수 있게 된다.

**첨부자료**

- ▣ 사회봉무요원 소양교육과정 교재 중 “인권과 양성평등” (병무청)





# 인권과 양성평등



<목 차>

- I 인권일반
- II 사회복지와 인권
- III 여성정책과 인권
- IV 성희롱 예방 관련사항

## I 인권일반<sup>\*\*\*</sup>

### 1. 인권이란 무엇인가?

#### 가. 인권의 개념과 정의

인권(人權) Human Rights 이란 인간의 권리를 줄인 말이다. 인간과 권리의 합성어인 인권은 보통 ‘인간은 권리를 가지고 있다’는 뜻을 담고 있다. 인권은 보통 ‘인간이 인간답게 살아가기 위해 누구나 마땅히 누려야 하는 권리’로 정의된다. 이러한 인권에 대한 정의에는 ‘존엄성을 지니고 태어난 인간은 누구나 자유롭고 평등하고 이는 침해될 수 없고 양도할 수 없는 권리이다’는 의미가 담겨있다. 즉 인권은 ‘자유와 평등’으로 표상되는 인간의 존엄성과 ‘침해할 수 없고 양도할 수 없는’ 권리라는 두개의 철학적 정치적 개념을 주축으로 구성되어 있다고 볼 수 있다. 인권학자들은 이러한 인권을 ‘태어나면서 부여받았다’는 뜻에서 생득권(birthright) 그리고 ‘정의의 법으로 마땅히 누려야 할 권리’라는 뜻에서 ‘자연권’ 이라고 한다.

이러한 인권 이해와 개념 정의를 세계인권선언 제1조는 “모든 인간은 태어날 때부터 자유롭고, 존엄성과 권리에 있어서 평등하다. 인간은 이성과 양심을 부여받았으므로 서로에게 형제(자매)의 정신으로 행해야 한다”라고 표현하고 있다. 한편 대한민국 헌법 제10조에서 “모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다”고 인권을 명시하고 있으며 대한민국 국가인권위원회법은 제2조에서 인권을

“헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입 비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다”고 폭 넓게 정의하고 있다.

이러한 인권은 오늘날 국내 뿐 만 아니라 국제사회에서 상식 또는 일상어로 자리잡아 가고 있다. 그러나 불과 반세기 전만 하더라도 인권은 지금처럼 널리 알려지지도 않았고 준수해야 할 국제규범으로 받아들여지지 않았다. 그리고 아직도 오늘날 지구촌 곳곳에는 수많은 사람들이 인권 없이 또는 인권을 모르고 살아가고 있다.

인권은 규범적 의미를 담고 있는 정치·사회적 개념이다. 즉 인권개념은 정치·사회적 현실을 반영하고 있지만 동시에 정치공동체가 추구해야 할 이상을 담고 있다. 오늘날 모든 사회구성원의 모든 인권을 완벽하게 충족시켜주는 국가와 사회는 지구상에 존재하지 않는다. 즉 인권의 이상과 현실에는 큰 간격이 있다. 따라서 인권은 필연적으로 현실비판적이 되고 사회변화를 이끌어가는 힘과 도구의 역할을 한다. 즉 역사적인 관점에서 볼 때 인류는 ‘태어나면서 부여받은’ 인권을 정치·사회적 투쟁을 통하여 ‘성취’해왔다고 말할 수 있다. 이러한 인권의 역할에 대해 세계인권선언은 “인류 가족 모든 구성원의 고유한 존엄성과 평등하고 양도할 수 없는 권리를 인정하는 것이 세계의 자유, 정의, 평화의 기초이다”라고 서문에 서술하고 있다.

인권개념의 중요한 요소는 보편성이다. 인권은 인간의 존엄성, 자유, 평등 및 정의와 같은 보편적 가치를 통합적으로 담고 있는 규범적 틀이다. 인권의 보편성은 인권의 가치가 각 사회의 문화에 따라 다양하게 표현되고 구현되지만 인권의 가치와 기준은 문화의 차이에도 불구하고 존중되어야 한다는 의미를 담고 있다. 한편 ‘누구나 마땅히’ 또는 ‘모든 인간은’이란 표현에서 나타나듯이 인권의 보편성은 모든 인간은 국적, 인종, 성, 종교, 신분 등의 차이에도 불구하고 자신의 존엄성을 지키기 위해 누려야 할 권리가 있으며 국가는 이를 보장해야 할 의무를 지닌다는 실천적인 함의를 지닌다. 이러한 보편성에 따르면 인권은 더 이상 국가주권과 내정불간섭 원칙에 따른 국내 문제로 간주될 수 없으며 국제사회의 공통의 관심사이자 의무로 이해된다.

#### 나. 인권의 분류와 내용

오늘날 대다수의 사회가 인권의 가치와 규범적 보편성을 수용하고 있지만 ‘무엇이 인권이고 무엇이 인권이 아닌가’ 즉 ‘어디까지가 인권인가’라는 질문은 여전히 남아 있다. ‘인간의 존엄성을 보장하기 위한 인권의 범위를 어디까지 설정할 것인가’라는

문제는 유엔이 지금까지 만들어온 각종 국제인권규범과 제도를 둘러싼 논쟁에서 매우 중요한 위치를 차지하고 있다. 이와 관련하여 유엔이 1948년 채택된 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights : UDHR), 1968년 채택된 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약<sup>7)</sup>(이하 사회권규약) 그리고 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약<sup>8)</sup>(이하 자유권 규약)은 지금까지 국제사회가 합의한 인권의 보편적 기준 가운데 가장 포괄적인 내용을 담고 있다고 평가받고 있다.

### 1) 국제인권장전의 인권 분류

보통 국제인권장전(International Bill of Human Rights)의 중심적인 내용을 구성하고 있는 이 세 문서는 인권을 경제적 권리, 사회적 권리, 문화적 권리, 시민적 권리, 정치적 권리로 분류하고 있다. 경제적 권리에는 일할 권리 즉 노동권, 사회권은 사회보장제도, 문화권은 교육권이 대표적이며 시민적 권리로는 신체의 자유, 사상 양심 및 종교의 자유와 의사 표현의 자유를, 정치적 권리로는 집회 결사의 자유와 참정권 등을 들 수 있다. 국제인권장전에 따른 인권의 분류와 내용은 <표 1> 과 같다.

7) 경제적 사회적 문화적 권리에 관한 국제규약은 International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)의 번역어이다. 이 글에서는 줄여서 '사회권 규약' 으로 표기한다.

8) 시민적 정치적 권리에 관한 국제규약은 International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)의 번역어이다. 이 글에서는 줄여서 '자유권 규약' 이라고 표기한다.

표 1. 국제인권장전에 따른 인권의 분류와 내용

인권의 분류	개별 인권의 내용
경제적 권리	1. 적절한 생활수준을 획득하고 유지할 권리 - 배고픔으로부터 자유로울 권리 (사회권 11조 2항), 적절한 식량 의복 주거를 포함하는 적절한 생활수준에 대한 권리(사회권 11조 1항) 2. 노동권 (사회권 6조) 3. 공정하고 유리한 노동조건에 대한 권리 (사회권 7조) 4. 노동조합을 형성하고 가입할 권리, 파업할 권리 (사회권 8조)
사회적 권리	1. 사회보장에 대한 권리 (사회권 9조) 2. 가족, 임산부, 아동의 권리 (사회권 10조) - 가족에 대한 보호, 혼인의 자유 (자유권 23조), 아동의 권리(자유권 24조) 3. 육체적 정신적 건강에 대한 권리 (사회권 12조)
문화적 권리	1. 교육권 (사회권 13조) - 기초의무교육에 대한 권리(사회권 14조) 2. 문화적 생활에 참여할 권리와 자유로운 과학적 진보로부터 이익을 향유할 권리 (사회권 15조) 3. 소수자의 권리 (자유권 27조)
시민적 권리	1. 법 앞에 인간으로서 인정받을 권리 (자유권 16조), 법의 평등한 보호를 받을 권리 (자유권 26조) 2. 재소자의 권리 생명권 (자유권 6조), 고문금지(자유권 7조), 처벌제도의 기본적 원칙 (자유권 10조) 3. 공정한 재판에 대한 권리 재판 앞에 평등과 무죄추정의 원칙 (자유권 14조), 계약상 의무의 불능만을 이유로 구금금지 (자유권 11조) 4. 이동의 자유에 대한 권리 (자유권 12조) 5. 의사표현의 자유에 대한 권리 개인적 영역(사생활)의 자유에 대한 보호 (자유권 17조), 사상, 양심, 종교의 자유 (자유권 19조), 전쟁과 차별에 대한 선전 금지 (자유권 20조)
정치적 권리	1. 평화로운 집회의 자유 (자유권 21조) 2. 결사의 자유 (자유권 22조) 3. 정치에 참여할 권리 (자유권 25조)

이상에서 나열한 인권은 인간 존엄성의 최소 조건을 법적으로 규정한 것이다. 즉 현대사회에서 인간의 존엄성을 지니기 위해서는 모두가 위에서 언급한 인권을 누릴 수 있어야 하고 국가는 그러한 인권을 보장해야 하는 의무를 지닌다. 오늘날 대다수 국가는 유엔이 설정한 이러한 인권 기준과 조건을 헌법에 기본권의 형태로 수용해왔다. 이와 관련하여 1993년 비엔나에서 개최된 세계인권회의는 비엔나 선언문 제5조에서 정치·경제 및 문화적 체제와 제도의 차이에도 불구하고 모든 인권과 기본적 자유를 증진하고 보호하는 것은 국가의 의무라고 천명하였고 우리 헌법 제10조에도 “국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다”라고 명시하고 있다.

## 2) 인권의 일반적 분류

위에서 언급한 권리는 국가와 관계에서 서로 다른 특성을 보인다. 예를 들어 시민적 권리가 국가로부터 개인의 자유를 보호하는 것이라면 정치적 권리는 국가를 통제하기 위한 권리이고 사회적 권리는 국가에 의해 보장되어야 하는 권리의 성격을 지닌다. 전자를 소극적 권리, 후자를 적극적 권리라고 부르기도 한다. 자유권의 영역에서 국가는 종종 공권력의 남용으로 인권의 직접적 침해자가 되지만 사회권 영역에서 국가는 의무를 적극적으로 이행하지 않음으로서 인권의 침해자가 되기도 한다. 한편 국가의 의무라는 관점에서는 전자를 부작위(不作爲)의 의무, 후자를 작위(作爲)의 의무로 구분하기도 한다.<sup>9)</sup>

한편 자유권과 사회권은 민주주의의 역사적 발전과정을 반영하고 있다. 자유권은 보통 ‘제1세대 인권’이라고 부르는데 시기적으로 서방의 자유주의적 국가들에 의해 역사적으로 먼저 발전되어 왔기 때문이다. 이에 반해 역사적으로 나중에 사회주의 이념에 입각한 국가에 의해 발전되어온 사회권을 ‘제2세대 인권’이라고 부른다. 1세대 인권이 개인의 자유를 핵심 가치로 강조하는 자유주의 정치사상의 영향을 받았다면 2세대 인권은 사회적 평등을 중요시하는 사회주의 정치사상의 영향을 받았다고 볼 수 있다.

최근 일부 학자들은 발전권, 평화권, 환경권 등을 ‘제3세대 인권’이라 부른다. 제3세대 인권은 개인이 아닌 집단의 권리를 의미하므로 ‘연대의 권리’라고 부르기도 한다. 이러한 권리는 민족자결권, 천연자원에 대한 경제적 주권이론 등과 관련이 있는데 동서 냉전시기 제3세계 국가들에 의해 적극적으로 발전되어 왔다.

일부 학자들은 프랑스 혁명의 세 가지 구호를 근거로 시민·정치적 권리를 자유에, 경제·사회·문화적 권리를 평등에 그리고 단결 및 연대의 권리를 우애에 비유하기도 한다. 더 나아가 이를 서구 사회의 역사적 발전 단계에 대비해 18세기를 시민적 권리의 시대, 19세기를 정치적 권리의 시대 그리고 20세기를 사회적 권리의 시대로 구분하기도 한다.

표 2 : 인권의 일반적 분류표

9) 인권을 시민정치적권리와 경제사회문화적 권리로 구분하고 국가의 의무를 소극적 적극적, 작위 부작위로 구분하는 이분법적 접근은 80년대 이후 많은 인권학자들에 의해 비판을 받고 있다. 즉 현실에서는 두 권리범주의 차이가 뚜렷하지 않고 그러한 국가의 의무 구분도 현실과 부합하지 않다는 지적이다. 예를 들어, 국가의 부작위에 의해서도 경제사회적 권리가 침해되고 시민정치적 권리의 보호를 위해서는 국가의 부작위가 아니라 많은 경우 오히려 적극적 행위가 요청된다는 것이다. 이에 대한 대안으로 국가의무에 의한 접근법(State-Obligation based Approach)이 최근 중요하게 대두되고 있다.

구분	분류	내용	특성	강조되던 시대
1세대 권리	시민정치적권리 (자유권)	신체의 자유, 사상의 자유, 참정권 등	자유, 소극적 (negative) 권리, 서방 자본주의 국가	18세기
2세대 권리	경제사회문화적 권리 (사회권)	노동권, 사회보장, 교육, 의식주 등.	평등, 적극적 (positive) 권리 사회주의 국가	19세기
3세대 권리	연대의 권리	자결권, 발전권, 환경권, 평화권,	박애, 국제적 협력의 중요성 제3세계 국가	20세기

### 3) 인권의 내용과 국가의 의무

현대적 인권의 이해에 따르면 국가는 모든 국민의 인권을 증진하고 보호할 의무를 지닌다. 과연 국가가 구체적으로 어떤 의무를 지니는가? 80년대 이후 발전된 ‘국가의무에 기초한 접근법’에 따르면 국가의 의무는 인권의 존중 (respect), 보호 (protect) 및 실현 (fulfill)의 세가지로 구분할 수 있다. 이 접근법에 세 가지 이행의무 중 어느 것이라도 이행하지 않으며 이들 권리를 침해한 것으로 규정되며 이 세 가지 인권의무가 효과적으로 이행될 때 비로소 효과적인 인권보호가 가능하다고 본다.

먼저 존중의 의무는 국가가 개인의 권리와 자유의 향유를 침해하지 않을 의무를 말한다. 이 의무는 시민·정치적 권리에 주로 적용되어 온 국가의 ‘불간섭 부작위의 의무’와 유사하다. 이 의무의 핵심은 국민 각자가 자신의 문제에 대한 해결책을 스스로 찾을 수 있도록 국가가 개인의 자유와 권리를 보호하는 것이다. 예를 들어 적법 절차에 따르지 않은 구금이나 고문을 하지 않을 의무가 이에 해당된다. 그리고 불법 국가가 대안적 주거를 공급하지 않고 강제로 공유지의 무단 거주자를 내쫓는 것은 주거권 침해가 될 수 있다.

보호의 의무는 제3자가 개인의 권리와 자유를 침해하지 못하도록 국가가 입법 혹은 다른 방식의 조치를 취할 의무를 말한다. 기업의 부당노동행위와 노동착취, 가정에서의 아동학대와 가정폭력 등으로부터 개인을 보호할 의무가 이에 해당한다.

실현의 의무는 개인의 권리와 자유가 효과적으로 실현될 수 있는 조건들을 적극적으로 조성하는 의무를 말한다. 따라서 이 의무는 국가에게 보다 광범위한 조치를 요구한다. 실현의 의무에 따르면 개인이 실업, 장애, 노령의 경우와 같이 국민 개인이 기본적인 욕구를 충족할 다른 대안적 방법을 가지지 못할 때, 국가가 식량, 주거, 건강, 교육을 제

공할 의무를 지닌다. 예를 들어, 기초적인 사회보장제도를 수립하고 공공주거를 제공하는 등 기초적인 인권이 실현될 수 있도록 국가가 적절한 법률, 행정, 예산, 사법 조치를 취하는 의무를 의미한다.

존중, 보호 및 실현의 의무는 모든 개별 인권에 적용이 가능하다. 주거권을 예로 들면, 존중할 의무는 강제철거나 퇴거를 시행하지 않을 의무를 포함한다. 즉 대안적 주거의 공급이 없이 공유지의 무단 거주자를 내쫓는 것은, 경우에 따라, 주거권 침해로 간주될 수 있다. 보호할 의무는 제3자, 즉 땅 소유자, 집 주인, 부동산 개발업자에 의한 전횡으로부터 개인의 주거권이 침해되지 않도록 막는 의무를 국가에 부과한다. 실현의 의무는 공공지출, 토지 및 부동산 시장에 대한 규제, 공공 주거 공급, 전세 및 임대료에 대한 감독 등의 문제를 포함한다.

이러한 세 가지 의무에 기초한 인권의 이해는 모든 개별 인권으로부터 국가의 ‘존중, 보호 및 실현의 의무’가 나온다는 인식을 반영하고 있다. 즉 개별 인권의 차이는 본질적 성격의 차이가 아니라 각각의 의무가 차지하는 비중의 차이에서 비롯된다고 보는 것이다. 이러한 접근법은 과거의 시민·정치적 권리와 경제·사회·문화적 권리의 이분법에 따른 단점을 극복한 것으로 개별 인권이 부과하는 국가의무를 구체화함으로써 인권의 효과적인 보장에 기여하는 장점을 지닌다.

이러한 접근법을 사회복지 분야에서는 과거의 ‘인간의 기본적 욕구 충족’이라는 욕구패러다임(Needs Paradigm)의 대안인 권리의 패러다임 (Rights Paradigm)이라고 부르기도 한다. 권리의 패러다임이란 의식주로 대표되는 사회복지의 내용을 시혜나 자선 또는 정책적 선택의 문제가 아니라 기본적인 사회정의와 인권의 문제로 접근하는 것을 의미한다. 따라서 이러한 인권이 침해될 경우 개인이나 집단이 국가를 상대로 자신의 권리를 주장할 수 있고 국가는 이를 실현해야 하는 법적 의무를 지니게 된다.

#### 다. 인권의 특성과 원칙

##### 1) 보편성, 상호의존성 및 상호연관성

세계인권선언 이후 인권이 반세기 넘게 국제적 발전을 해오는 과정에서 여러 가지 특성과 원칙이 만들어졌다. 가장 대표적인 원칙으로는 앞에서 간단히 언급한 보편성 이외에도 상호의존성과 상호연관성을 들 수 있다. 사실 1993년 비엔나에서 개최된 세계인권회의는 인권의 기본적 성격에 대해 인권은 보편적이며 불가분하며 상호의존적이며 상

호 연관적이다(비엔나선언 제1부 5항)고 천명하였고 민주주의, 발전 및 인권 존중은 상호의존적이며 상호 보강적이다(제I부 제8항)고 규정한 바 있다.

‘모든 사람을 위한 모든 인권’ (All Human Rights for All)이란 표현은 보편성과 상호불가분성의 원칙을 동시에 담고 있다. 보편성이란 인권은 국적과 신분과 상관없이 모든 인간이 누릴 수 있는 권리라는 뜻이고 불가분성은 인권을 인위적으로 자유권과 사회권, 개인의 권리와 집단의 권리로 나눌 수 없다는 의미를 담고 있다. 상호의존성 또는 상호연관성이란 현실에서 자유권과 사회권이 서로 긴밀하게 연결되어 있어 한쪽의 인권 침해는 필연적으로 다른 쪽의 인권침해로 이어진다는 것을 말한다. 예를 들어 어떤 사람이 가난해서 교육을 받지 못하면 자신이 어떠한 권리를 갖고 있는지 모른다. 따라서 자신의 시민적·정치적 권리를 행사할 수 없게 된다. 이 경우는 사회권이 부정될 때 자유권이 침해되는 사례이고 그 반대의 경우도 종종 나타난다. 이러한 사례는 인권이 단계적 접근이 아닌 통합적 동시적 접근이 필요하다는 것을 보여주고 있다.

상호의존성은 인권과 발전 그리고 민주주의와의 관계에도 마찬가지로 적용된다. 기아로부터의 자유 또는 경제발전 없이 실질적인 인권, 특히 사회적 권리의 실현은 어렵다. 그리고 사상과 표현의 자유가 보장되고 자유로운 선거로 정부를 구성할 수 있는 민주주의 제도의 보장 없이 인권 실현은 어렵다. 즉 발전과 민주주의는 효과적인 인권보호와 증진의 전제 조건이고 인권은 발전과 민주주의의 지속가능성을 담보해준다.

## 2) 차별 없는 평등과 자유

타인은 자신과 다르지만 자신과 평등한 존재라는 인식은 중요한 사회윤리적 가치이자 인권의 원칙이기도 하다. 평등이란 모든 사람의 삶이 균등하다는 의미가 아니라 동등한 기회를 갖는다는 의미이다. 더 나아가 사회권의 입장에서는 결과에 있어서의 평등도 중요하게 간주된다. 차별 없는 평등조항은 권리장전의 각 문서에서 가장 앞부분에서 명문화되어 있다. 그만큼 평등은 국제인권의 발전에서 중요한 위치를 차지하고 있으면 대다수 민주주의 국가의 헌법은 평등의 원칙을 명문화하고 있다.<sup>10)</sup>

인권의 내용을 구성하는 두 축인 자유와 평등은 상호의존적이며 서로 필수불가결하다. 자유를 무시한 평등, 평등 없는 자유 모두 불완전하고 지속가능하지 못하다. 자유가 생명의 유지와 삶의 목적과 의미를 실현하기 위한 필수적 전제 조건이라면 평등은 사회구성원 모두에게 그러한 자유를 최대한 보장해주는 가치이자 원리이다. 인권의 역사는

10) 대한민국 헌법 제11조 1항에서 모든 국민은 법 앞에서 평등하다. 누구든지 성별, 종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 생활의 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다고 규정하고 있으며 국가인권위원회법은 차별을 보다 상세히 규명하고 있는데 제30조에서 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실희된 전과, 성적(性的) 지향, 병력(病歷)의 18개를 종류를 언급하고 있다.



보다 많은 자유를 쟁취하고 모든 형태의 차별을 철폐를 통한 평등의 실현을 위한 과정이라고 할 수 있다.

### 3) 소수자 보호

차별 없는 평등의 원칙은 소수자(minority) 보호제도를 통해 구현된다. 소수자 보호는 역사적으로 소수종파에 속하는 종교인에 대한 관용에서 출발하여 인종 및 정치적 소수자로 확대되어 왔다. 소수자란 보통 ‘종교, 문화, 사회적 신분, 언어, 인종 및 정치적 신념 등을 이유로 수, 신분 그리고 정치적 영향력에 있어서 열세 또는 불리한 위치에 속한 집단’ 즉 사회적 약자를 의미한다. 이 정의에 따르면 유색인종, 여성, 소수종교의 신자, 경제적 약자 등이 소수자에 속한다.

소수자는 다수자(majority)에 대응하는 개념이지만 양적인 숫자가 절대적 기준은 아니다. 그리고 소수자는 어떠한 경우에도 보편적으로 적용되는 개념이 아니다. 예를 들어, 여성처럼 다수임에도 사회적 소수자가 될 수 있고 양심에 따른 병역거부자는 도덕적·종교적으로는 소수자이지만 이로 인해 경제적으로도 항상 소수자의 위치에 있게 되는 것은 아니다.

소수자는 대부분 인종, 성, 언어, 종교 등에서 비롯되지만 계급, 문화 등과 결합되면서 대개 복합적 차별과 중첩적 박탈감을 겪는다. 따라서 소수자의 문제는 가난과 소외와 같은 사회적 문제로 드러나기도 한다. 대부분의 민주주의 국가에서는 이러한 소수자의 문제를 해결하기 위해 소수자우대조치(affirmative action)와 같은 다양한 종합적 대책을 시행하고 있다.

민주주의가 다수결의 원칙 즉 ‘다수의 지배’를 원리로 한다면 인권은 소수자의 보호를 원칙으로 한다. 민주주의가 이해당사자의 정치적 타협을 통해 ‘최대다수의 최대 행복’을 추구한다면 인권은 보편성 원칙에 따라 ‘모두의 최소한의 존엄성’ 지키려고 한다. 역사에서 종종 드러났듯이 소수자의 인권을 보호하지 않는 민주주의는 다수의 횡포 또는 파시즘으로 전락하곤 했다.

### 4) 권리간의 충돌과 인권 원칙에 따른 해결

인권은 보편적 가치이지만 적용 과정에서 다양한 권리들 사이에 충돌이 발생한다. 다양한 가치가 인권의 이름으로 충돌하는 경우도 있다. 대표적인 예로 언론의 보도 범위와 내용을 둘러싼 공중의 알권리와 사생활을 보호받을 권리 사이의 충돌, 범죄수사와 형사소송 절차에서 범죄자의 인권 존중과 범죄피해자의 인권보호 사이의 갈등을 들 수 있다.

인권의 가치는 최대한 존중해야 하지만 현실에서 국가의 정책은 선택의 문제이다. 즉 정책의 궁극적 이상은 공동체 구성원 모두의 인권 보호와 증진이지만 모두를 만족시키는 정책이란 현실적으로 매우 어렵다. 따라서 정책 실현과정에서는 불가피하게 특정 권리를 보호 및 증진하기 위해서 불가피하게 다른 권리를 제한해야 하는 경우가 발생한다. 이러한 경우에도 최소한의 기준과 원칙을 따라야 한다.

가장 중요한 것은 국가 기관의 행정적 편의가 아니라 법률에 의거, 즉 법에 의한 지배 (법치)의 원칙에 따라야 한다는 것이다. 그리고 특정 집단이 아닌 공공의 안녕과 복리를 위한 것이어야 한다. 이밖에도 민주적인 절차에 따라 표현된 사회 구성원 대다수의 요구를 들 수 있다. 이는 민주주의 사회에서 의사결정의 기본원칙이기도 하다. 그러나 대다수의 의견이라 하더라도 기본적 인권 특히 소수자의 인권을 침해해서는 안된다. 한편 남의 권리를 침해하지 않는 범위 내에서의 자신의 권리 행사 원칙을 들 수 있다. 그러나 여기서 논란이 발생할 경우 법원이나 국가인권위원회 같은 공신력 있는 국가기관이 인권의 원칙과 형평성을 고려하여 판단을 내릴 수 있어야 한다.

## 2. 인권의 역사와 국제적 발전

### 가. 인권의 역사적 발전과정

인권 개념은 역사의 소산이고 문명의 산물이다. 따라서 인권에 대한 이해와 관념은 특정 시대의 인간관과 세계관을 반영하고 있으며 역사적으로 변화 발전해왔다. 1948년 채택된 세계인권선언은 현재 보편적인 선언으로 받아들여지고 있지만 당시 세계역사를 주도해가던 서방 국가, 특히 미국과 유럽의 정치문화가 상대적으로 더 많이 반영되어 있다. 따라서 현대의 인권을 이해하기 위해서는 서구지역에서 인권의 관념과 제도가 역사적으로 어떻게 전개되었는지를 이해할 필요가 있다.

#### 1) 근대 서구에서의 인권의 발전

서구에서 근대적인 인권보장은 국민의 권리를 문서로 보장하는 제도의 발전과 함께 진행되어왔다. 1215년 영국의 대헌장(Magna Carta), 1628년 권리청원(The Petition of Rights) 그리고 1679년 인신보호령(Habeas Corpus Act)을 거쳐 1689년 권리장전(Bill of Rights)로 귀결된 일련의 사건을 통하여 부당한 권력에 대한 저항권과 왕은 군림하지만 통치하지 않는다는 입헌군주제의 법치원칙이 수립되었다. 이를 계기로 근대 입헌국가의 헌법에 인권이 기본권으로 성문화되기 시작하였다. 영국에서 전개된 권리의 문서화

는 왕권에 대한 귀족 특권층의 권리보장의 성격을 지녔다. 그러나 봉건사회가 붕괴하면서 권리 쟁취의 주도권이 서서히 귀족에게서 의회로 넘어갔고 이를 계기로 의회민주주의의 원칙과 제도가 수립되었다.

이러한 변화는 곧 유럽대륙 특히 프랑스에 큰 영향을 미쳤고 대서양 건너 미국으로도 이어졌다. 이 과정에서 다양한 사회정치 사상이 탄생하였고 인권 사상은 이를 통해 널리 확산되었다. 대표적인 예로 루소는 <사회계약론> (1762)을 통하여 인민주권의 원칙을, 몽테스키외는 <법의 정신> (1748)을 통하여 권력분립제도를, 로크는 <시민정부론>(1690)에서 정부의 목적이 생명, 자유, 재산이라는 불가침의 인권을 보장하는 데 있음을 설파하였다. 휴머니즘과 계몽주의를 바탕으로 깔고 있는 이들의 사상을 기초로 절대왕권을 대치하는 자유민주주의의 제도적 기초가 마련되었고 국민주권의 상징으로 각 나라마다 만든 헌법에 기본권이란 형태로 인권이 목록화되기 시작하였다.

이러한 유럽 대륙에서의 정치사회적 변화는 대서양 건너 신대륙에 영향을 끼쳐 1776년 <미국독립선언>이 발표되었고 프랑스에서는 혁명 기간중인 1789년 <인간과 시민의 권리 선언>이 선포되었다. 이 두개의 역사적 선언을 계기로 자유와 평등에 기초한 인권 보장의 기본 틀이 마련되었고 이후 유럽 전역으로 확산되었다. 이를 보통 근대 시민혁명기라고 부르는데 이 시기는 경제적으로 봉건제 말기로 자본주의적 생산관계가 서서히 자리를 잡아가고 있었다. 따라서 당시 정치세력으로 부상하던 시민계급인 자본가 계층이 인권운동을 주도하였다.

19세기에 접어들면서 인권 보장을 위한 투쟁은 흑인노예 해방, 여성의 권리향상 그리고 전쟁 기간중의 인권보호, 즉 인도주의법의 발전으로 확대되었다. 한편 산업혁명을 계기로 자본주의가 본격화되면서 노동자 계급이 양적으로 급격히 증대하였고 아동노동, 저임금 그리고 열악한 노동조건이 심각한 사회문제로 등장하였다. 이러한 상황에서 노동자의 인권에 대한 관심이 높아졌고 당시 노동자 계급의 해방을 주장했던 사회주의 사상은 인권운동에도 큰 영향을 주었다.

## 2) 제1차 세계대전 이후의 인권

20세기에 들어와 인류는 제1차 세계대전이라는 전대미문의 참화를 겪었다. 독가스, 탱크, 세균전 등 근대의 과학기술로 남용에 의한 군인과 민간인의 대량살상이라는 대규모 인권침해가 발생하였다. 이어 발생한 제2차 세계대전 기간 중 유럽과 아시아에서 다시 대규모 인권유린 사태가 발생하였다. 유럽에서는 나치에 의해 유태인과 소수민족이 대규모로 학살되었고, 아시아에서는 일본 제국주의 군대에 의한 남경대학살, 중군위안부

(정신대) 등 대규모 인권침해가 발생하였다. 반세기에 두 번의 세계대전을 겪은 인류, 특히 서구사회는 전쟁과 같은 대규모 인권침해를 제도적으로 예방하기 위한 노력을 보다 많이 기울였다.

먼저 제1차 세계대전에 대한 반성의 결과 1919년 국제연맹이 창설되었다. 같은 해에는 노동권 문제를 국제적으로 다루기 위하여 국제노동기구(ILO)가 설립되었다. 그러나 국제연맹의 규약에는 인권에 대한 명시적 언급이 없었고 인권을 국제적으로 보장하기 위한 제도적 장치에 대한 계획도 없었다. 왜냐하면 당시의 정치적 분위기에서 다른 나라의 인권에 관여하는 것은 내정간섭 즉 주권침해로 받아들여졌기 때문이다. 그러나 제2차 세계대전을 계기로 주권의 절대성 주장은 약화되고 대신 인권의 중요성이 부각되었다. 당시 정치 지도자들은 전쟁을 방지하기 위한 집단적인 안보체제의 필요성을 자각하였고 인권의 존중과 보장이 평화의 전제조건이라는 것을 공통적으로 인식하였다. 그 결과 1945년 창설된 유엔의 헌장에는 인권이 명시적으로 언급되었고 유엔은 1948년 세계인권선언 채택에 주도적인 역할을 수행하였다.

#### 나. 유엔과 인권의 국제적 발전

오늘날 유엔은 인권보장의 측면에서 가장 포괄적이고 중심적인 국제기구로 자리잡았다. 유엔은 헌장 전문에서 기본적인 인권과 인간의 존엄과 가치에 대한 신념을 재확인하였고 헌장 제1조에서 유엔의 기본 목적 중의 하나로 인종, 성별, 언어 또는 종교에 따른 차별 없이 모든 사람의 인권 및 기본적 자유에 대한 존중을 명시하였다. 이러한 헌장의 정신에 따라 유엔은 1948년 세계인권선언 채택을 시작으로 각종 인권기준 제정과 인권보장 제도의 발전을 주도해왔다.

#### 1) 국제인권장전

국제인권장전은 1948년의 세계인권선언, 사회권과 자유권 양대 규약 그리고 자유권 규약의 개인청원 및 사형폐지에 관한 두개의 선택의정서로 구성되어있다. 이 다섯 개의 문서를 국제인권장전이라고 부르는 이유는 이 문서들이 현재 국제적 인권규범과 인권보장 제도의 근간을 구성하고 있기 때문이다.

세계인권선언은 1948년 12월 10일 파리에서 열린 제3차 유엔 총회에서 만장일치로 채택되었다. 세계인권선언은 유엔헌장에 언급된 인권에 대해 보다 구체적으로 명확한 기준을 제시하기 위해 만들어졌는데 당시 국제 인권운동의 성과를 집대성한 이정표의 성격을 지닌 문서라고 할 수 있다. 인류의 ‘마그나 카르타’로 비유되는 세계인권선언은 인

류가 수세기 동안 투쟁을 통한 성취하고자 한 기본적 자유와 권리에 대한 집단적 의식을 총괄적으로 대변하고 있다고 볼 수 있다. 그러나 현실적으로 세계인권선언의 가장 큰 의미는 역사상 최초로 모든 국가가 준수해야 하는 인권에 관한 보편적인 기준을 제시했다는 데 있다고 볼 수 있다.

세계인권선언은 명칭 자체가 말해주듯 강제집행력을 가진 국제법적 문서가 아니라 도덕적 구속력을 지닌 선언문이다. 그러나 1948년 이후 독립하여 헌법을 제정한 많은 국가들은 세계인권선언의 내용을 자국의 헌법에 인용하거나 반영하였다. 그리고 유엔의 여러 전문기구와 프로그램은 세계인권선언의 내용을 이행하기 위해 많은 노력을 기울였고 그 결과 오늘날 세계인권선언은 국제관습법의 일부로 자리잡았다.

세계인권선언은 1946년 경제사회이사회 산하에 구성된 인권위원회가 30개월의 작업 끝에 합의한 것을 유엔 총회가 채택한 것이다.<sup>11)</sup> 30조로 구성된 세계인권선언은 시민적, 정치적, 경제적, 사회적 및 문화적 권리를 망라하고 있는데 선언의 내용은 나중에 사회권과 자유권의 양대 규약에 의해 법적 권리 형태로 세분화되었다.

유엔 총회는 1966년 사회권 규약과 자유권 규약을 동시에 채택하였다. 당시 세계인권선언처럼 하나의 문서를 만들고자 하는 노력이 있었지만 당시 동서 이념대결과 냉전의 영향으로 두개의 법적 문서로 나누어졌다. 두 규약은 같은 내용의 서문을 공유하고 있는데 서문은 두 규약의 상호불가분성과 상호의존성을 강조하고 있다. 양대 규약은 채택 이후 11년이 지난 1976년 35개국의 비준과 함께 발효되었다. 2003년 말 기준으로 사회권 규약은 148개국, 자유권은 151 개국이 가입하였다. 두 규약은 모두 제1부에서 자결권의 원칙을, 제2부에서는 당사국의 일반적인 의무, 제3부에서는 권리의 목록, 제4부에서는 이행감시제도 그리고 마지막은 비준과 발효 등 행정절차에 대한 사항으로 구성되어 있다.

자유권 규약은 개인통보(individual communication)와 사형 폐지 문제를 다루는 두 개의 선택의정서(Protocol)을 지니고 있다. 자유권 규약과 달리 사회권 규약은 처음에 선택의정서가 없었으나 최근 개인통보를 수락하는 선택의정서의 제정이 논의되고 있다.

## 2) 국제 인권조약과 선언

1948년 채택된 세계인권선언을 모태로 지금까지 다양한 분야에서 국제인권기준을 제

11) 세계인권선언의 협상 및 채택 과정에 대해서는 대해서는 유네스코한국위원회 엮음, <인권이란 무엇인가 유네스코와 세계인권선언의 발전과 역사> 1995, 오름 출판사 참조

정하는 작업이 이루어져왔다. 국제인권기준은 보통 원칙(principle), 선언(declaration), 헌장(charter) 그리고 협약(convention) 등으로 구분할 수 있다.<sup>12)</sup> 보통은 원칙이나 선언이 먼저 만들어지고 나중에 이를 법적으로 보장하기 위한 협약이 만들어진다.

인권협약의 경우 1966년 채택된 사회권과 자유권의 양대 국제규약 말고도 1966년 인종차별, 1979년 여성차별, 1984년 고문, 1989년 아동, 1990년 이주노동자, 2006년 장애인에 대한 인권협약 등이 만들어졌다. 인권협약 제정 작업은 오늘날도 계속되고 있는데 현재 강제실종에 관한 인권협약이 논의중이다. 아동권리협약의 경우, 자유권 규약처럼, 두개의 선택의정서를 지니고 있는데 아동의 무력분쟁 관여에 관한 선택의정서와 아동매매, 아동매춘 및 아동 포르노그래피에 관한 선택의정서가 발효중이다.

인권협약이 채택되고 나서 특정 수의 국가가 비준을 하면 조약은 발효 즉 효력이 발생한다. 그러나 특정 인권의 성격에 따라 비준국가의 수 그리고 채택에서 발효까지의 기간에 큰 차이가 나타나곤 한다. 예를 들어 아동권리협약은 2003년 11월 현재 가입국 수가 192개국으로 가장 많으며 2003년 7월 발효된 이주노동자협약은 23개국으로 가장 적다. 고문방지협약도 133개국으로 상대적으로 비준국 수가 적은 편이다. 아래의 국제인권조약 현황표에 나타나듯 아직 적지 않는 수의 국가들이 국제인권조약의 가입을 미루고 있다. 특히 가장 기본이 되는 사회권과 자유권 양대 규약 모두를 가입하지 않는 국가가 약 50여 개국에 달하고 있다.<sup>13)</sup>

한편 이주노동자권리협약은 1990년에 채택되었지만 2003년 발효까지 무려 13년이 소요되었다. 1989년 채택된 지 1년 만에 발효된 아동권리협약과 매우 대조적이다. 사회권과 자유권 규약 또한 채택부터 비준까지 10년이라는 적지 않는 시간이 걸렸다. 비준과 관련한 국내법과 제도의 정비 자체가 시간이 걸리는 작업이기도 하지만 무엇보다도 국가의 정치적 의지의 결핍이 지체의 주요 원인으로 지적되곤 한다. 즉 적지 않은 수의 국가가 인권의 국제적 보호의 시급성 보다는 자국의 정치경제적 이해관계를 앞세워 비준 또는 가입을 늦추곤 한다.

한편 조약에 선행해서 또는 조약과 별도로 채택되는 각종 인권에 관한 선언 또한 국제인권기준의 중요한 일부이다. 1948의 세계인권선언 이후 가장 대표적인 선언으로는 유엔 총회가 1986년 채택한 <발전권에 관한 선언><sup>14)</sup>을 들 수 있다. 발전권은 모든 인민

12) 인권조약 Treaty 가운데 사회권과 자유권은 규약 Covenant 이란 표현을 사용하고 나머지 대다수 인권조약은 협약 Convention 이란 표현을 사용한다.

13) 한국정부는 인종차별철폐협약을 1979년 제일 먼저 가입하였고 이어 여성차별철폐협약을 1985년, 유엔 가입하기 직전에 사회권과 자유권 양대 규약을 가입하였다. 그러나 한국정부는 아직 이주노동자보호협약 가입을 미루고 있다.

14) 발전(發展)권은 The Right to Development의 번역어인데 개발(開發)권으로 번역하기도 한다.

의 경제적 사회적 발전을 증진하기 위한 국제협력의 중요성을 강조한 유엔현장과 세계인권선언 제28조에서 강조한 ‘사회적 및 국제적 질서에 대한 권리’를 구체화하기 위한 노력의 결과로 받아들여지고 있다. 한편 발전권은 모든 개인과 인민에게 속하는 불가침의 인권으로 독립된 인권이자 다른 인권을 향유하기 위한 전제조건인 성격을 지니고 있다.

### 3) 유엔 주최의 국제인권회의

유엔은 앞에서 설명했듯이 선언과 협약을 통해 국제인권기준을 제정하는 역할 이외에도 대규모 인권회의를 개최함으로써 전세계 인권상황을 종합적으로 점검하고 문제 해결을 위한 국제 협력의 장과 계기를 제공해왔다. 유엔은 이러한 국제회의를 이용하여 국제 인권규범과 제도를 확산시켜왔고 인권이 국제정치의 주된 의제로 등장하는 계기가 되었다. 대표적인 유엔 주최 국제 인권회의로는 1968년의 테헤란 국제인권회의, 1993년의 비엔나 세계인권회의 그리고 가장 최근에는 2001년 더번 인종차별철폐회의가 있다.

테헤란 국제인권회의(International Conference on Human Rights)는 세계인권선언 채택 20주년인 1968년 개최되었다. 테헤란 인권회의는 1966년 채택된 사회권과 자유권 규약의 중요성을 재확인하였고 무역분쟁시의 인권보호와 과학기술의 발전에 따른 인권침해 가능성 등 당시 새롭게 등장한 인권문제를 다루었다. 테헤란 인권회의는 1960년대 신생독립국의 대거 유엔 가입으로 유엔에서 제3세계의 발언권이 상대적으로 증대되던 정치적 분위기에서 열렸는데 인권의 국제적 보장을 위한 제도의 신설과 같은 행동계획을 채택하는 데까지 이르지 못했다.

비엔나 세계인권회의(World Conference on Human Rights)는 테헤란 인권회의 25주년인 1993년 개최되었다. 비엔나 인권회의는 90년대 유엔이 주도한 7대 국제회의의 하나로<sup>15)</sup>, 테헤란 회의와 달리 탈냉전의 정치적 분위기에서 배경으로 개최되었다. 비엔나 인권회의는 인권고등판무관 제도 신설과 인권교육 10년 선언(1994-2004)이 선포되는 계기가 되었고 국제 인권규범을 국내적으로 실현하는 방안의 하나로 국가인권기구의 활성화가 중요하게 다루어졌다. 비엔나 인권회의의 가장 큰 의의는 인권의 보편성을 재확인하면서 기존의 국제 인권규범을 실행하는 구체적인 행동계획을 담은 ‘비엔나 선언과 행동계획(Vienna Declaration and Plan of Action)’을 채택한데 있다.

15) 90년대 유엔 주도의 7대회의는 92년 브라질 리우에서 열린 환경과 발전, 93년 비엔나의 인권, 94년 카이로의 인구와 발전, 95년 코펜하겐의 사회발전, 95년 북경의 여성, 96년 이스탄불의 정주권(Habitat)과 97년 로마의 식량 관련 회의를 말한다. 각 회의는 선언문과 행동계획을 채택하였다.

인종차별철폐회의(WACR)<sup>16)</sup>는 인종차별의 대명사였던 아파르트헤이트가 종식된 남아프리카공화국의 더번에서 2001년 개최되었다. 더번 회의는 탈냉전과 아파르트헤이트 종식 이후 전세계의 인종주의와 인종차별 관련 인권문제의 종합적 검토를 목적으로 열렸는데 전통적인 인종주의와 인종차별 이외에도 식민주의에 대한 배상과 보상, 종족간 분쟁, 유대인과 이슬람에 대한 혐오증, 난민, 이주노동자, 남아시아의 달릿(불촉천민), 유럽의 집시, 전세계에 흩어져 있는 아프리카 후손의 인권상황 등 다양한 인권문제가 논의되었다. 테헤란과 비엔나 회의처럼 모든 인권문제를 다룬 종합적 회의는 아니었지만 1994년 신설된 유엔 인권고등판무관실의 주관하에 열린 첫 대규모 인권회의로 인권의 국제적 발전에 중요한 이정표가 되었다. 더번 회의는 비엔나 인권회의처럼 ‘더번 선언과 행동계획’을 채택하였다.

#### 다. 유엔과 비정부기구

유엔은 주권국가를 대표하는 정부로 구성된 정부간 기구(Inter-Governmental Organization)이다. 그러나 유엔은 경제사회이사회는 그 권한 내에 있는 사항과 관련이 있는 비정부간 기구와의 협의를 위하여 적절한 약정을 체결할 수 있다고 명시한 유엔 헌장 제71조를 통해 처음부터 비정부(민간) 단체(Non-Governmental Organization, NGO)의 참여를 제도적으로 보장해 왔다. 현재 활동 영역과 범위에 따라 포괄적 협의자격(General), 특정분야(Special), 등록명부(Roster) 세가지 종류의 협의자격(Consultative Status) 제도가 있는데 2003년 말까지 2,300개 이상의 비정부기구가 협의자격 지위를 부여 받았다.

협의자격을 지닌 비정부기구는 인권위원회, 여성지위위원회, 사회발전위원회, 지속가능발전위원회 등 경제사회이사회 하의 여러 위원회에 참석할 수 있고 구두 및 서면 발언을 할 수 있는 기회가 주어진다. 포괄적 협의자격의 경우 경제사회이사회에 참석해서 발언하는 기회가 주어지기도 한다. 비정부기구는 회의 기간 중 특정 주제에 대한 공청회를 조직하거나 로비 활동을 하기도 한다. 때로 유엔 총회나 안전보장이사회는 논의 중인 안전과 관련된 비정부기구를 초청해 의견을 듣기도 한다. 유네스코, 세계보건기구(WHO) 등 대다수의 유엔 전문기구들도 협의자격과 유사한 제도를 마련하여 비정부기구의 참여를 제도적으로 보장하고 있다.

---

16) 세계인종차별철폐회의(WCAR)의 원 제목은 인종주의, 인종차별, 외국인 혐오증 및 이와 관련된 불관용 철폐를 위한 세계회의 (World Conference Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance)이다.



유엔에서 인권문제를 다룰 때 정부는 국익을 우선적으로 고려하는데 반해 비정부기구는 인권의 가치와 피해자를 대변한다. 비정부기구는 다양한 역할을 수행하는데 정부가 국제인권규범을 제대로 준수하는가를 감시(monitor)하고 인권규범을 위반하는 경우 해당 정부를 비판하기도 한다. 인권 침해국으로 비판받는 정부는 비정부기구와 종종 긴장 및 갈등관계에 처하게 되며 인권에 보다 우호적인 국가의 정부는 비정부기구와의 적극적 협력을 통해 인권문제를 다룬다.

유엔에서 인권분야 비정부기구의 역할은 크게 국제 인권규범 설정, 국제 인권보장 제도의 확산 그리고 국제 인권보장제도의 실행 세가지 단계로 구분할 수 있다.

첫째 비정부기구는 새로운 국제 인권규범을 설정하는데 촉매의 역할을 한다. 모든 인권관련 선언이나 조약은 정부간 기구인 유엔이 채택하고 공표한다. 그러나 대부분의 선언과 조약의 제정은 피해자를 대변한 비정부기구의 문제제기에서 비롯되었다고 해도 과언이 아닐 정도로 비정부기구는 중요한 역할을 해왔다. 내용 구성에 있어서도 비정부기구는 국익의 틀에서 쉽게 벗어나지 못하는 정부에 비해 보다 적극적인 역할을 한다.

둘째 비정부기구는 국제적 인권보장 제도의 수립과 확산에 중요한 역할을 한다. 비정부기구는 다양한 인권교육과 캠페인을 통해 정부가 국제인권조약을 비준 및 가입할 것을 촉구하고 특별보고관과 실무분과처럼 국제 인권규범의 실현을 위한 각종 제도와 절차의 수립을 위해 주창활동과 로비를 한다. 이를 통해 주권의 제약과 국익을 구실로 소극적 입장에 있는 정부를 설득하고 압력을 가하는 역할을 한다.

셋째는 비정부기구는 국제 인권보장제도의 실행에서도 중요한 역할을 수행하는데 크게 감시와 주창활동(advocacy)으로 구분할 수 있다. 비정부기구는 정부가 국제 인권규범이 부과하는 의무를 제대로 이행하는지 감시하고 로비를 통해 압력을 행사하기도 한다. 필요한 경우 인권침해에 대한 진상조사를 수행하고 정부의 인권정책에 대한 비판적 평가를 하기도 한다. 그리고 구체적 인권침해 사례를 유엔의 관련 기구에 제기하고 유엔의 인권침해 구제 절차를 활용하기도 한다.

### 3. 한국사회와 인권

#### 가. 한국사회와 인권의 발전

인권의 현대적 개념과 인권보장의 제도가 서구사회에 의해 주도되어 온 것은 부정할 수 없는 역사적 사실이다. 그러나 인권의 가치는 대다수 비서구 사회에서도 어렵지 않게 찾아볼 수 있고 한국사회도 예외가 아니다. 특히 인권의 가치는 과거 한국의 불교와 유교의 전통 그리고 19세기 말 동학의 인내천(人乃天) 사상, 그리고 기독교 사상 등에 내포되었고 역사적으로 다양한 사회사상과 운동을 통해 표출되어 왔다고 볼 수 있다.

그러나 한국사회에서 인권의 법적 제도적 보장의 역사는 1948년 대한민국 헌법 제정과 함께 시작되었다고 볼 수 있다. 이후 한국사회에서 인권의 발전은 민주화의 역사와 궤를 같이해왔는데 역사적으로 인권은 민주주의의 발전에 중요한 원동력을 제공하였고 민주주의가 발전한 만큼 인권도 증진되었다.

한국사회는 1945년 일제 식민지에서 독립하자마자 분단과 전쟁이라는 대규모 인권 침해를 집단적으로 경험했다. 휴전에 따른 분단의 고착화는 이후 남한과 북한 모두 인권의 발전에 부정적 영향을 끼쳤다.

약 30년이 넘는 기간 동안의 군부에 의한 권위주의 정부 하에서 사상 양심의 자유와 언론출판 및 집회결사의 자유 그리고 참정권이 심각하게 제약 및 부정되었고 불법연행과 감금 그리고 고문이 광범위하게 자행되었다.

한편 민주화 운동의 과정에서 적지 않은 수의 인권운동가가 실종되거나 의문스럽게 사망하는 사건이 발생하였다. 당시에는 인권을 주장하는 것 자체만으로도 반정부 또는 반체제로 간주되어 자의적으로 연행 구속되었다. 당시의 권위주의 정부는 민주적 정당성과 정통성을 갖추지 못했기 때문에 민주주의의 가장 기본인 자유롭고 공정한 선거조차도 정권에 대한 위협으로 받아들여졌다. 따라서 이 시기의 인권운동은 민주주의 회복 즉 민주화운동과 함께 전개될 수밖에 없었다.

권위주의 정부 하에서 가장 조직적인 인권침해는 국가보안법에 의해 발생하였다. 수많은 학생, 노동자, 지식인이 국가보안법에 의해 구속 수감되면서 양심수가 대규모로 발생하였다. 그리고 국가보안법은 한국사회에서 인권침해의 대명사가 되었고 국제인권단체는 물론이고 유엔으로부터도 비판의 대상이 되었다.

권위주의 정부 하에서 인권은 이른바 ‘국가안보’와 경제성장 우선주의의 논리에

의해 왜곡 및 수용되어왔다. ‘국가안보 없이 인권 없다’ 또는 ‘선 경제성장 후 인권 보장’의 논리는 온갖 반인권 정책을 합리화하는 구실을 제공하였다. 권위주의 정부는, 인권의 철저한 보장이 진정한 국가안보의 전제조건이고 지속가능하고 질적인 경제성장은 인권의 보장을 통해서 가능하다는 인권중심의 접근 대신, 인권을 국가안보 실재적으로는 정권안보였지만 - 와 경제성장의 장애 또는 걸림돌로 인식하였고 인권을 정치적 수사나 구호로 이용하였다.

한편 권위주의 정부 하에서 이루어진 급속한 경제성장으로 인해 부가 증대하면서 경제적 및 사회적 권리를 향유할 수 있는 물질적 조건이 조성되었다. 전반적으로 국민 전체의 평균소득은 늘어났지만 농촌과 도시 주변에 새로운 형태의 가난이 양산되었고 빈부격차가 심화되면서 오히려 일부 계층과 집단의 생존권 즉 경제사회적 권리가 침해되는 현상이 나타났다. 이에 대한 대응으로 노동, 농민 및 도시빈민 중심의 인권운동이 활성화 되었다.

인권 실현과 민주주의 회복을 위한 부단한 노력의 결과 1993년 평화적이고 민주적인 선거를 통해 군부의 권위주의 정부 시대가 막을 내리고 민간정부 시대가 열리게 되었다. 1993년 김영삼 ‘문민정부’, 1997년 김대중 ‘국민정부’ 그리고 2003년 노무현 ‘참여정부’를 거치면서 한국사회에서 절차적 민주주의가 제도적으로 진일보해왔다. 특히 민주정권에 의한 과거청산 노력도 나름대로 결실을 맺어 인권 피해자의 배상과 명예 회복이 부분적으로 이루어졌다.

1991년 한국은 북한과 함께 유엔에 동시 가입하였다. 그리고 한국정부는 가입 직전인 1990년 사회권 규약과 자유권 규약을 동시에 가입하였다. 이를 계기로 유엔이 지금까지 발전시켜온 국제적 인권기준에 비추어 한국의 인권현실을 비판적으로 살펴보고 개선하는 계기가 마련되었다. 한국정부는 1993년부터 지금까지 계속해서 유엔 인권위원회의 위원국으로 활동하고 있으며 인권소위원회, 여성차별철폐협약위원회, 아동권리협약위원회 등 유엔의 인권기구에 한국인이 독립적인 민간 인권전문가로 활약하고 있다.<sup>17)</sup> 더 나아가 한국정부는 국제형사재판소(ICC) 로마규정을 비준하였고 이어 한국인이 헤이그의 국제형사재판소에 재판관으로 선출되었다.<sup>18)</sup> 이렇듯 한국정부는 과거의 소극적 입장에서 벗어나 인권의 국제적 발전에 보다 적극적으로 기여하는 인권외교 정책을 펼치고 있다.

17) 인권소위원회의 경우 박수길 전 유엔대사가 1999-2003년까지 위원으로 일했고 유엔 여성차별철폐위원회는 신혜수 박사가 아동권리위원회는 이양희 교수가 활동하고 있다.

18) 송상현 전 서울대 법대 교수가 한국 정부의 추천을 받아 국제형사재판소(ICC) 초대 재판관으로 선출되었다.

1998년 제정된 <청소년 권리헌장>과 <장애인 인권헌장>, 1999년의 <남녀차별금지 및구제에관한법률>의 인권기준 제정과 2000년 설립된 <의문사진상규명위원회>, 2001년 <여성부>와 <국가인권위원회>, 2002년 <부패방지위원회> 등의 제도 설립은 한국사회에서 인권의 보호와 증진을 체계적으로 보장하는 중요한 계기가 되었다. 특히 유엔의 권고안에 따라 2001년 설립된 국가인권위원회는 인권보장을 포괄적으로 실행하는 인권 전담 국가기구로서 국내외적으로 큰 관심과 기대를 받고 있다.

그러나 국내외적으로 이러한 긍정적인 변화와 발전에도 불구하고 한국의 인권현실은 여전히 국제기준에 매우 뒤떨어진 것으로 평가받고 있다. 한국이 가입한 주요 국제인권조약위원회, 특히 인권이사회는 반복해서 ‘국가보안법이 한국이 가입한 인권조약을 위배하고 있으므로 개정 내지 폐지하라’는 권고안을 채택했지만 한국정부는 여전히 이를 이행하지 못하고 있다. 이 밖에도 자의적 구금, 고문, 집회결사의 자유, 성차별, 학생의 체벌, 호주제, 장애인, 양심(신념)에 따른 병역거부, 사형제도, 난민, 이주노동자 등 한국사회가 여전히 직면하고 있는 수많은 인권문제가 유엔 인권위원회와 유엔 인권조약위원회에 의해 문제점으로 지적되어 왔지만 아직 실질적인 개선이 이루어지고 있지 않다.

#### 나. 한국사회의 주요 인권문제

과거 권위주의 정부 하에서 민주화운동을 하다가 구속된 정치적 수인 즉 양심수석방과 국가보안법 철폐는 인권운동의 대표적인 의제이자 과제였다. 비록 문민정부가 들어선 지 10년이 지났지만 국가보안법에 의해 아직도 많은 학생과 노동자가 구속되고 있으며 검찰과 경찰, 국가정보원 등 국가기관의 부당한 공권력 남용에 의한 이른바 ‘후진국형 인권침해’가 아직 근절되지 않고 있다. 오랜 노력에도 불구하고 사형제도가 아직 완전히 폐지되지 않고 있으며 가정내 폭력과 같은 문제 또한 여전히 심각한 인권침해문제로 남아있다.

사회·경제적 조건이 변하고 민주화가 진전되면서 환경권, 정보인권, 이주노동자와 같은 사회권, 장애인, 신념(양심)에 따른 병역거부, 동성애자 등 사회적 소수자에 대한 차별과 같은 인권문제도 중요하게 대두되고 있다. 이러한 현상은 과거에 없던 것이 새로 생긴 것이 아니라 민주화와 함께 인권의식과 감수성이 높아지면서 기존의 사회문제가 인권문제로 등장하는 것으로 해석할 수 있다.

한편 민주주의의 실질적 내용이라고 할 수 있는 사회권 분야 특히 사회복지분야 인권문제가 갈수록 중요해지고 있다. 경제적 효율과 경쟁을 강조하는 신자유주의 경제정책 하에서 발생하는 분배의 불평등, 비정규직 노동자의 확산에 따른 고용불안, 극빈자, 장

애인 등에 대한 생존권 위협, 공무원노조의 불인정, 직권중재조항으로 인한 합법적인 파업의 원천적 봉쇄 등으로 기본적인 노동인권이 여전히 중요한 인권문제로 남아있다.

#### 다. 인권의 주류화와 인권보장제도

인권의 주류화(mainstreaming)란 인권의 가치와 기준이 사회적 삶의 모든 영역에 실현되는 것을 의미한다. 다시 말해 인권의 주류화는 주변화되고 부차적으로 취급되던 인권이 국가기구의 정책은 물론이고 시민사회의 문화 그리고 더 나아가서는 국제관계와 정치에도 중심적 가치이자 기준으로 자리잡는 것을 의미한다. 각종 경제사회개발 사업과 평화유지군에 이르기까지 유엔의 모든 활동에 인권의 주류화는 이제 상식으로 자리잡았다.

일국적 차원에서의 인권의 주류화에는 국가기구 (입법부, 사법부, 행정부), 언론, 기업, 종교, 민간 인권단체 등 다양한 사회집단과 행위자의 역할이 중요하다. 2001년 말 창립된 한국의 국가인권위원회는 이러한 다양한 집단과 행위자의 인권향상 노력을 종합적으로 조정하고 이끌어 나가는 명실상부한 인권주류화의 중심 기구로서의 역할을 부여받았다.

### 4. 국가인권위원회

#### 가. 설립 및 근거

국가인권위원회(이하 ‘위원회’)는 국내 최초의 인권 전담 국가기구로서 2001년 11월에 설립되었다. 위원회는 실질적으로 헌법적 기구로서의 역할을 담당하도록 예정하여 만들어졌으나 헌법에 그 근거가 마련되어 있지 않으므로, 「위원회법」 제3조 제1항에 근거하여 설립되었다.

\* 위원회법 제3조(국가인권위원회의 설립과 독립성) ①이 법이 정하는 인권의 보호와 향상을 위한 업무를 수행하기 위하여 국가인권위원회를 둔다.

#### 나. 주요 기능

위원회의 주요 기능으로는 첫째, 인권문제를 전담하는 국가기구로서 인권관련 법령·제도·관행 등의 조사연구 및 개선 권고·의견표명을 통해 인권을 제도적으로 보호한다. 둘째, 인권 사각지대를 조명하고 인권침해를 예방할 수 있는 인권감시자로서의 역할을 수행하는 동시에 인권옹호자로서의 기능을 수행한다. 국가기관, 지방자치단체, 구금

보호시설의 업무수행과 관련하여 발생하는 인권침해 사안을 조사하고 구제할 뿐 아니라, 기존에 사회적으로 보호가 취약한 집단인 장애인·아동·노약자 등 소수자들의 차별 및 인권침해 사건에 해결책을 제시한다. 셋째, 모든 사람이 자신의 권리를 알고, 인권감수성을 키우며, 모든 이의 인권이 소중히 지켜질 수 있도록 인권교육과 홍보활동을 강화하고 있다. 넷째, 인권가치를 옹호하고 인권향상을 위해 노력하는 국내외 모든 단체들과의 상시적이고 실질적인 파트너십을 추구함으로써 긴밀한 네트워크 구축은 물론이고 각종 국제인권기준들이 국내에 실현될 수 있도록 그 이행을 추구한다. 이러한 기능을 통하여 위원회는 국민들의 인권의식을 대변하고 성숙시키는 기구로서 그 역할을 담당하고 있다.

#### 다. 주요 결정 사례

##### <법령 및 정책관련>

- 국가적 인권 정책 및 법제 인프라 구축 관련 : 국가인권정책기본계획(인권NAP) 수립 권고; 차별금지법 제정 권고 등
- 과거 국가권력에 의한 인권침해의 진상규명 및 피해회복 관련 : 북파공작원 및 삼청교육 관련 피해보상 특별법 제정권고; 의문사진상규명에 관한 특별법 개정에 대한 의견표명 등
- 사회적 약자·소수자 보호 및 차별시정 관련 : 외국인노동자 인권향상을 위한 정책권고; 기간제근로자 및 파견근로자 관련 법안에 대한 의견표명; 학생두발제한 개선 등 학생인권 관련 정책 권고 등
- 시민적 권리 및 형사사법 제도 등 자유권 관련 : 국가보안법 폐지 권고; 사형제 폐지 권고; 양심적 병역거부권 인정 및 대체복무제도 도입 권고 등
- 경제적, 사회적, 문화적 권리 보호 및 증진 : 재건축, 재개발 과정의 학습권 보장 방안 정책 권고; 의료급여법 시행령 및 시행규칙 개정안에 대한 의견표명 등
- 국제인권협약의 국내이행 관련 : 여성차별철폐협약 선택의정서 등 미가입 협약 가입 권고; 주요 국제인권협약 관련 정부보고서에 대한 의견표명 등
- 기타(개인정보 보호 등) : 교육행정정보시스템(NEIS) 관련 의견표명; 생명 윤리 및 안전에 관한 법률 제정안에 대한 의견표명 등

##### <인권침해 행위 관련>

- 검찰 및 경찰분야 : 수사관행 개선 및 적법절차 준수 권고; 집회시위 일괄 금지 통고 및 과잉진압과 관련 재발방지 권고 등
- 군대·전의경 분야 : 군의문사 진상규명을 위한 특별법 제정 및 방지대책 권고; 육군

교도소 시설 및 처우 관련 규정 개선 권고 등

- 구금시설 분야 : 징벌·계구제도 개선 권고; 교도소 징벌혐의자에 대한 과도한 권리제한 관련 규정 개정 권고 등
- 기타 국가기관 관련 : 병역거부자에 대한 취업제한 관련 법규정 개정 등 관련 권고 등

〈차별행위 관련〉

- 성별·성희롱에 의한 차별 : KTX 여승무원에 대한 고용차별 등
- 장애에 의한 차별 : 공무원시험 및 학교 통학버스 이용시 장애에 의한 차별 등
- 사회적 신분·나이에 의한 차별 : 골프장 경기보조원 나이 차별 관련 권고 등
- 기타 : 학급회장 자격 제한에 의한 차별 등

Ⅱ 사회복지와 인권\*\*\*

1. 개 설

복지정책에서 인권은 역사적으로 오랫동안 밀접한 관계를 가지고 있었음에도 불구하고 다분히 추상적이고 생소한 분야로 간주되어 왔다. 그것은 아마도 인권에 대한 과거 우리 생각이 다소 편협했던 결과일 것이다. 인권 또는 인권침해는 국민의 일반 사회생활과는 다소 거리가 먼 다분히 제한된 정치적인 의미로 사용되어 왔으며, 인권침해하면 수감자의 가족이나 개인의 신상에 관련된 인권침해, 불법감금, 고문, 불법체류 외국인 노동자의 강제출국, 정치사범에 대한 억압, 노동조합의 시위에 대한 억압, 경찰에 의한 폭력적 시위제압 등만을 연상했다. 따라서 과거에는 복지과 인권과의 관계는 잘 정립이 되지 않았으나 최근에는 복지 분야 내에서도 인권에 관한 관심이 높아지고 있다. 우리에게 오랜 세월동안 독재정권에 항거하며 극심한 인권의 침해를 받았던 뼈아픈 과거가 있고, 한국의 대통령이 인권투쟁의 공으로 한국최초의 노벨 평화상을 수여받았으며, 「국가인권위원회」가 설립되었으니 사실상 우리는 이미 인권국가이기도 하다. 그럼에도 불구하고 사람의 피부색이 다르다는 이유만으로, 여성이라는 이유만으로, 소수자라는 이유만으로, 힘이 없다는 이유만으로 그리고 장애를 가졌다는 이유만으로도 차별을 받고 있으며 그것은 분명히 인권침해이다. 복지정책은 대개는 시혜적인 관점에서 이해되지만 복지 분야는 인권의 침해의 대상이 될 수 있는 취약계층이 집중적으로 몰려있는 현상이기

때문에 복지의 향상은 인권침해 문제의 해결과 밀접한 관계를 가진다.

### 가. 복지패러다임의 변화

과거의 복지 정책은 시혜적이고 자선적인 요소가 강했고 사회문제의 해결, 인간의 사회복지와 복지정책이 긴밀한 관계를 맺는 데에는 상당히 긴 역사적 과정을 필요로 했다. 가족이나 지역사회, 종교의 자선적 기능이 유지되던 전통사회에서는 협의의 개념인 복지의 ‘보완적’ 기능이 큰 문제를 제기 하지는 않았다. 그러나 복지의 광의의 개념인 ‘제도적’ 개념이 뿌리를 내리는 데에는 산업화로 인한 가족 기능의 변화, 농촌사회의 도시화 외에도 이념간의 갈등도 한 몫을 했다. 이런 점을 염두에 둔다면 오히려 사회복지의 ‘인권’이라는 개념을 사용하지 않았을 뿐 이미 오래 전부터 인권의 향상이라는 과제와 긴밀한 관계를 맺고 있었다. 인권의 향상에 직접적인 영향을 미치는 복지정책은 전문사회사업의 가치관과 밀접한 관계를 가진다. 아마도 복지와 인권과 헌법, 특히 사회법이 밀접한 관계를 가지고 등장하기 시작한 것은 최근에 와서 인권과 복지에 대한 세계적인 추세가 전통적인 시혜적 복지에서 권리의 개념으로 변화하기 시작한 것이다. 즉, 과거 복지정책의 핵심적 접근이 의·식·주와 같은 ‘인간의 기본적 욕구 충족’이라는 욕구패러다임(Needs Paradigm)에서 ‘권리의 패러다임(Rights Paradigm)으로 사고의 전환이 이루어지기 시작한 것인데, 복지수혜 대상자가 생존을 보장 받을 수 있는 욕구를 충족해야 된다는 것은 단순한 개인의 능력이나 선택의 문제가 아니라 국가의 책임을 강조하는 기본적인 정의와 권리의 문제라는 인식이 대두되기 시작한 것이다. 물론 이것은 ‘욕구’의 개념이 더 이상 복지정책에 시사하는 가치를 약화시키는 것은 아니며, 국가는 과거 시민사회에서는 자유로운 경제활동을 지원하기 위하여 방임적·소극적(negative)이었지만 이제 복지국가의 시대에는 공공의 복리, 사회질서 유지 등을 법리를 통하여 계약적 자유를 제한하는 적극적(positive)역할을 수행함으로써 시혜가 아닌 권리로서 인정해야만 욕구의 충족 그 자체도 가능 할 것이라는 인식에서 비롯된 것이다. 그러나 헌법, 사회복지법의 존재에도 불구하고 이러한 패러다임의 변화는 아직도 현실적 구체성을 가지지 못하는 하나의 이상으로 간주되기 때문에 복지의 소극적 개념인 보완적 차원에 기초한 ‘욕구패러다임’을 넘어서지 못했다. 따라서 **복지정책 그 자체를 인권실무의 한 국면으로 인식하는 것은 이러한 문제를 극복하기 위하여 아주 주요한 의미를 갖는다.**

복지정책과 인권을 연계시킴에 있어서 아마도 우리가 극복해야 될 두 가지 과제가 있는 것 같다. 첫째 과제는 복지정책, 복지행정 그리고 인권의 이상 실현과는 밀접한 관계가 있다는 인식이 필요한데, 만일 행정법은 일반적으로 행정권의 조직과 작용 및 행정구조에 관한 법이라고 인식한다면(석종현,1988:2), 사회입법의 대부분이 국가의 주요 행



정의 일부로서 국가관청에 의해 실시된다는 자체가 사회법 또는 사회복지법으로 하여금 행정법과 밀접한 관계를 맺지 않으면 안 될 내재적 구속력을 가지게 된다(이상광, 1988:101, 윤찬영, 2001:92). 현재는 복지정책/행정 담당자들인 공무원들과 복지 실무자/전문가들 간의 괴리는 새로운 문제가 아니다(김형식, 1996). 두 번째 과제는 위에서 언급한 괴리의 문제와 무관하지 않은 것으로서 제도와 재정의 빈곤으로 인한 실천적 취약성도 있었지만 이론적으로도 법률, 법철학 등의 소수 학자나 전문가에 의해서 주도 당해 온 부담을 극복해야 된다는 점이다. 만일에 인권이 완성된 인간성에 관한 것이라면 이 과제를 과거처럼 법률가, 학자 등의 소수 계층에게만 맡겨 놓을 수 없으며 정책 수립 담당자는 물론 저변계층, 빈민, 인권침해의 많은 희생자들 당사자들도 인권의 이상을 실현 하는데 참여 할 수 있어야 할 것이다. 보다 구체적으로 복지정책의 수립과 집행 그 자체도 확고한 인권의 관점에서 접근이 가능하고 바람직하다는 것이다. 모든 사람의 관심사 이어야 할 인권 침해의 문제의 당사자들의 목소리를 배제시킨다는 것 자체가 바로 인권 침해라고 단정할 수도 있을 것이다. 즉, 정책수립 그 과정 그 자체에도 정책의 대상자들이 참여 할 수 있는 기회가 주어져야만 인권침해의 환경도 개선 될 수 있다는 것이다.

#### 나. 시혜적 복지에서 권리의 개념으로

우리는 최근에 복지정책을 뒷받침하는 과거의 여러 사회입법 제정이 단순한 복지문제의 차원을 뛰어넘어 권리의 문제로 재인식되고 발달되는 단계를 거치고 있음을 본다. 우선은 전통적인 복지의 개념에 변화가 있었고, 아래에서 살펴보겠지만 이러한 변화는 헌법의 제정과 맥을 함께 하고 있음을 본다. 아마도 행정적인 차원에서 인권의 개념이 중요하게 부각되는 배경은 복지의 개념이 전통적인 시혜적 복지에서 헌법이 보장하는 권리의 개념을 적극적으로 구현하려는 노력과 무관하지 않다. 이것은 또한 복지도 보완적 개념에서 제도적인 개념으로 전환되고 있음을 보여준다. 사회복지의 개념이 변천된 과정을 살펴보면:

- 1) 시혜적, 보완적 개념에서 → 사회입법을 기반으로 하는 제도적 개념으로,
- 2) 자선과 박애의 개념에서 → “**시민적 권리**”의 개념으로,
- 3) 특수계층·집단 대상의 선별적서비스 → 전 국민 대상의 보편적 서비스 지향.
- 4) 최저조건의 보장에서 → 최적조건의 충족으로 변해 왔음.

여기에서 사회권으로서의 「시민적 권리」의 개념은 모든 국민이 공동체의 완전한 성원이라는 평등한 인간의 관계를 기본으로 하며 공동체의 완전한 성원에게 부여되는 하나의 지위라는 개념이다. 또한 이 지위는 경제·사회의 관계에서도 개인의 위치나 어떤 신체적 특성에 따라 결정되는 것이 아니라 헌법이 보장하는 것으로서 “국가가 국민에게 최저의 임금과 의·식·주와 교육의 기회를 보장하는 것은 자선이 아니라 국민의 권리이다.”라는 입장을 천명한다(김형식, 1996, 1998). 복지에 대한 이러한 법적 근거는 대한민국 헌법 130개의 조문 중 28개조의 기본권을 예로 들 수 있다. 구체적으로 헌법 10조의 “모든 국민은 인간으로서의 기본권과 가치를 가지며, 행복을 추구 할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 가진다”는 사회적 기본권에 상응하는 이 규정은 모든 국민에 대한 이러한 법적 보장은 시혜가 아닌 권리이며 이는 보다 구체적으로 아래와 같은 사회복지사업 관련법으로서 구체화되었으며 국민연금, 의료보험, 고용보험, 산업재해 등에서 보듯 한국의 사회입법 발달의 역사는 이제 복지정책은 시혜의 차원을 넘어선 국민의 권리로 등장해 있음을 볼 수 있다.

## 2. 장애인 복지와 인권

아마도 우리 주변에서 가장 두드러지게 인권 침해를 당하고 있는 집단은 장애인들일 것 같다. 2002년도 「장애인의 인권 침해 유형 조사」에 의하면 조사 대상의 83.2%

가 사람으로 살아가며 거쳐야 하는 여러 과정에서 차별로 인해 인권의 침해를 당했던 경험이 있었다고 한다. 그러나 「장애인복지법」에도 “정치·경제·사회·문화생활에서 차별해서는 안 된다” 고만 언급되어 있을 뿐 장애인 차별행위에 대하여 구체적으로 명시하지 않고 있다. 수없이 예가 많겠지만, 가족 관계에 있는 사람으로부터 성폭행을 하는 경우, 병원이나 시설 입원을 강요당하는 경우, 장애를 가졌다는 이유로 이혼을 요구 당하는 경우, 장애 자녀를 출산했다는 이유로 이혼을 요구 당하는 경우, 이혼과 함께 양육권을 침해당하는 경우 등 실로 헤아릴 수 없이 많다. 일반인의 실업률이 2.9%인데 반해 장애인의 실업률이 28.4% 이다. 겨우 직장에 나간다 해도 도시근로자 월평균 소득(2000.6)인 183만원의 43.4%에 불과한 79만원을 번다. 510명을 대상으로 한 어느 연구는 실제로 임금차별을 경험한 장애인 근로자는 23.3%였다. 한국의 부모들의 97%는 자녀들이 대학교육을 받아야한다는 기대를 가지고 있는데 실제로 장애인의 대학 진학률은 겨우 5.8%이다. 사실상 상당히 많은 장애인들이 장애와, 치료 요양 등으로 인해서 교육을 제대로 받지 못해서 취업 현장에서 차별요인으로 등장한다(국가인권위원회, **연간보고서**, 2002). 한동안 장애인의 이동권문제가 쟁점이 되었는데 약 70.5%의 장애인이 한달에 5번 정도 외출을 한다고 하니 우리 사회야 말로 장애인들을 ‘사회감옥’에 가두어 두는 나라가 아니겠는가? 그 외에도 장애인이기 때문에 보험가입을 거부당하는 것도 인권침해의 한 현상이다.

#### 가. 장애인 고용 문제

보다 구체적으로 어떻게 인권침해적인 요소가 등장하는가를 장애인 고용의 분야에서 살펴보자. 300명 이상의 직원을 고용하는 업체는 2%의 장애인을 고용해야 되는 의무를 가지고 있다. 그러나 현실적으로 많은 기업체들이 정해진 고용의무를 이행하지 못하거나 차라리 벌과금 내는 것을 선호하는 경우는 차치해 놓고라도, 장애인고용촉진및직업재활법을 악용하는 경우이다. 즉, 장애인을 고용하는 사업주가 장애인의 노동에 대한 정당한 대가를 지불하지 않고 고용촉진 공단으로부터 받는 ‘장려금’으로 장애인의 임금을 대체한다. 이것은 정당한 노동에 대한 정당한 임금을 지급받아야하는 권리를 침해하는 것이며 결과적으로 이 제도를 악용하는 기업주/사업주는 실질적인 생산 활동에 주력하기 보다는 장애인 고용을 빙자한 자신의 치부행위에 다름없다. 장려금을 고용주가 아닌 장애인 당사자나 보호자에게 지급하는 것도 문제 해결 방법으로 고려해 볼 수 있다.

이 외에도 구직/채용 신체검사에서 장애와 病歷 때문에 불이익을 당하는 경우도 있다. 구태여 이러한 여러 문제들에 대하여 어떤 정책적인 제안을 하기 보다는 이미 정책을 입안하는 과정에서 정책의 예기치 않은 결과(unintended consequences)에 대한 일련

의 분석, 특히 인권 침해의 관점에서 분석이 선행 된다면 이러한 문제를 예방하거나 그 충격을 최소화 할 수는 있을 것이다.

#### 나. 정신지체장애와 인권

1998. 8. 김홍신 의원은 장애인 강제불임시술에 대한 문제를 폭로하여 사회적으로 큰 충격을 준 적이 있었다. 이 자료는 김홍신 의원이 1998. 11.부터 약 9개월 동안 조사한 것인데, 전국 60개의 정신지체장애인 시설 중 6개 시설에서 관련 당국의 묵인 하에 66명의 장애인(남자 40명, 여자 26명)에게 강제로 불임수술을 자행하였으며, 또한 이를 은폐하기 위하여 수술을 받은 장애인들을 강제로 결혼시켰다는 것이다.

간혹 부모나 보호자는 사회적으로 아무런 대책이 없는 상황에서 독자적으로 자녀의 출산과 양육을 책임질 수 없는 정신지체인의 강제 불임시술은 불가피하다는 주장을 하기도 하나 인간의 생식행위는 인간 본성을 충족시키는 기본적인 권리이기 때문에 이를 강제적으로 박탈하는 것, 그리고 강한 자의 힘으로 약한 자를 희생시키는 것은 중대한 인권침해라는 비판을 피할 수 없을 것이다.

장애인 중에서도 정신지체 장애인은 인권침해에 노출되는 경향이 높는데 그 이유는  
 ◎ 정신지체 장애인들은 본인들이 인권침해를 당했는지도 알지도 못하며 대응 방법에 익숙하지 못하다. ◎ 정신지체 장애인들의 법정진술은 빈번히 기각된다. ◎ 변호사들도 정신지체에 대한 이해가 부족하며 관련법규의 지식도 부족하다. ◎ 법 자체도 정신지체에 대해 충분한 고려를 하지 못한다. 따라서 이 분야의 정책입안은 위와 같은 원인에 대한 이해를 바탕으로 하여 불필요한 인권침해의 가능성을 최소화해야 될 것이다.

그러나 현실은 관련법인 모자보건법이 규정하는 대로 공식적인 불임명령을 불임수술이 행해지는 경우는 희박하며 엄밀하게는 ‘모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며 행복을 추할 권리를 가진다’는 헌법 10조의 정신에 위배되고, 당사자의 동의 없는 강제 불임은 분명히 위헌적 행위가 된다(임성택, 2001:224). ‘이미 외국에서는 정신지체인은 정신지체 자녀를 출산할 확률이 높다. 장애인은 출산한 자녀를 양육하기 어렵다, 혹은 장애인에 대한 비용이 많이 들어 국가의 부담이 크다’ 등의 논리는 반인도주의적이고 반문명적이며 강제 불임은 반윤리적인 발상으로 결론 난 상태(전계서:224)라고 한다.

#### 다. 장애인의 이동권

장애인 이동권의 극단적인 예로서 장애인 전용 승강기를 예로 들어 보자. 지하철 등의 공공건물은 물론 지하철을 이용하는 장애인들의 이동을 돕기 위하여 비치되어있는 ‘장애인전용 승강기’가 인권침해의 전형적인 예라고 생각하는 이는 많지 않다. 이것은 엄연히 법적으로 명시되어 설치되어야만 의무사항이며 일단 설치만 되면 법적인 문제는 없다. 그러나 디자인 자체도 혐오스러우며 비싼 시설비/유지비에도 불구하고 실제로 이용하는 장애인이 많지 않으며 이용되는 횟수보다도 고장수리를 하는 경우가 더 많아 보인다. 뿐만 아니라 장애인이 이 승강기를 이용할 때에는 봄비는 층계의 한쪽에 곡예라도 하듯 높이 아슬아슬하게 작동하며 모든 사람에게 조심하라고 음악까지 울린다. 고액의 예산을 필요로 하는 구체적인 복지 정책이지만 장애인 당사자에게는 더 이상 수치스럽고 인권침해적인 이동수단은 찾아보기 어려울 것이다. 승강기를 예로 든 것은 향후의 장애인 복지 정책은 단순히 명목상의 차원에서만 아니라 실제로 당사자의 입장에서가 정책이 입안되어야 복지 향상은 물론 인권 침해의 소지도 줄일 수 있을 것이다. 예를 들어 이동권에 관한 최근의 논의에서 “시각장애인들은 버스번호를 볼 수 없고, 청각장애인들은 듣지 못하여 다음에 내릴 정차역이 어딘지 문자서비스가 필요 할 것”이라고 지적한바 있다. 최근에 관심을 모으고 있는 유니버설 디자인(universal design)의 개념이 적용된다면 장애인을 비장애인과 차별/구별 하는 데서 발생하는 낙인으로 인한 인권침해를 최소화 할 수 있을 것이다.

## ※ 장애인차별금지법

### 1. 장애인차별금지법의 내용

#### 1) 법의 체계

장애인차별금지법은 장애인의 고용이나 교육, 재화와 용역의 제공 및 이용, 사법·행정절차 및 서비스와 참정권, 성, 가족·가정·복지시설에서의 장애인에 대한 차별금지와 이에 대한 권리구제를 내용으로 하며, ①총칙 ②차별금지 ③장애여성 및 장애아동 등 ④장애인차별시정기구 및 권리구제 등 ⑤손해배상, 입증책임 등 ⑥벌칙의 총 6장, 50개의 조문으로 구성되어 있다.

#### 2) 장애의 개념

법을 통해 금지하고자 하는 차별사유로서의 장애를 신체적·정신적 손상 및 기능상실이 장기간에 걸쳐 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래하는 상태로 규정함으로써 현행 장애인복지법상의 장애인 개념과 조화를 꾀함과 동시에 장애를 사유로 한 차별을 폭넓게 금지할 수 있는 근거를 마련하였다.<sup>19)</sup>

#### 3) 차별의 종류

금지대상 차별행위를 직접차별, 간접차별, 정당한 편의제공 거부, 광고를 통한 차별로 규정하고, 장애아동의 보호자 또는 후견인 기타 장애인을 돕기 위한 장애인 관련자와 장애인이 사용하는 보조견 및 장애인보조기구 등에 대한 부당한 처우도 차별에 해당하는 것으로 규정하였다.

여기에서 간접차별이란 장애인에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 않지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 않는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우를 말한다.

그리고 “정당한 편의”라 함은 장애인이 장애가 없는 사람과 동등하게 같은 활동에 참여할 수 있도록 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 고려한 편의시설·설비·도구·서비스 등 인적·물적 제반 수단과 조치를 말하는 것이다.

19) 영국의 장애인차별금지법상 장애 개념은 실제적이고 장기적으로 개인의 일상적인 활동을 수행하는 능력을 방해하는 효과를 가져오는 신체적 혹은 정신적 손상(제1조 제1항)을 말하며, 장애인차별금지법이 정의하고 있는 장애가 현재는 없지만 과거 갖고 있었던 자의 경우 고용차별과 관련하여 동법의 적용대상이 된다. 미국의 장애인법에 의하면, 장애는 주요한 생활상의 행동을 실질적으로 제한하는 신체적 또는 정신적 손상, 그러한 손상의 기록, 또는 그러한 손상이 있다고 여겨지는 것을 의미하며 이러한 장애 개념은 의학적 모델에 기초한 협소한 정의에 기반한 것이 아니다. 또한 캐나다 인권법상의 “장애”, “신체장애”라 함은 이전의 또는 현재의 정신적 및 육체적 장애를 의미하며 이는 손상된 외모나 마약 또는 알코올 중독도 포함되며, 호주 장애인차별금지법은 신체나 정신적 기능의 전체 또는 일부 상실, 신체의 한 부분의 전체 또는 일부 상실, 신체에 장애나 질병을 일으키는 기관 존재, 신체에 장애나 질병을 일으킬 수 있는 기관의 존재, 신체의 일부분의 기능장애나 용모 손상, 학습장애나 그러한 결과를 초래하는 기능장애, 사고 과정, 현실인식, 감정 판단에 영향을 주거나 결함이 있는 행동을 야기시키는 장애나 질병으로 규정하고 있다.

우리나라에서의 차별 개념은 주로 직접차별에 한정된 경향이었다는 점에서 볼 때, 장애인차별금지법에서 간접차별 및 정당한 편의제공이나 장애인 관련자에 대한 부당한 처우까지 장애인 차별로 차별의 개념으로 확대·정립한 것은 그 의미가 매우 크다고 할 수 있으며 이는 국제기준이나 외국의 차별금지 입법례에서의 차별 개념 변화의 역사와도 맥을 같이 하는 것이다.<sup>20)</sup>

#### 4) 차별의 예외

과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정 및 특정 직무나 사업수행의 성질상 불가피한 경우 등 정당한 사유가 있는 경우와 장애인의 실질적 평등권을 실현하고 차별을 시정하기 위한 적극적 조치는 차별로 간주하지 않도록 규정하고 있다.

#### 5) 차별 영역

차별의 영역을 고용, 교육, 재화와 용역의 제공 및 이용, 사법·행정절차 및 서비스와 참정권, 모·부성권·성 등, 가족·가정·복지시설 및 건강권 등의 여섯 가지 영역으로 규정하여 생활상의 다양한 영역에 걸친 차별을 금지토록 하고 있다.

##### (1) 고용

모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어서의 차별금지, 노동조합 가입과 조합원의 권리 및 활동에 있어서의 차별금지, 정당한 편의제공 의무를 사용자에게 부과, 장애인의 의사에 반한 직무 배치 금지, 의학적 검사의 금지 등 고용의 전 단계에서의 차별 금지 뿐만 아니라 노동조합 관련 사항도 포함하여 장애인의 노동권 보장과 관련된 전반적인 사항을 다루고 있다.

##### (2) 교육

장애인의 입학 지원 및 입학 거부 금지, 전학 강요 및 거절 금지, 특수교육진흥법 제11조 준수 의무, 정당한 편의제공 요청 거절 금지, 모든 교내외 활동에서 장애인의 참여 제한·배제·거부 금지 등, 정당한 편의제공 의무를 교육책임자에게 부과 등 교육상 장애인 차별 유형을 구체적으로 적시하고, 교육책임자에 대하여 정당한 편의제공 의무까지 부과하고 있다.

##### (3) 재화의 용역의 제공 및 이용

재화·용역 등의 제공, 토지 및 건물의 매매·임대 등, 금융상품 및 서비스 제공,

20) 외국의 차별금지법은 차별의 개념을 직접차별에서부터 간접차별을 포함하는 것으로 변화해 왔고, 더 나아가 괴롭힘(harassment)을 포괄하고 있기도 하다. 외국에서는 뉴질랜드 인권법이나 영국 성차별금지법, 스웨덴 남녀고용평등법 등과 같이 간접차별 개념을 법률에 구체적으로 명시한 경우도 있으나, 법에 명시하지는 않지만 축적된 판례를 통하여 간접차별을 적용하기도 한다. 가령, 캐나다 인권법은 간접차별 개념을 명시하고 있지는 않지만 인권 재판소 등의 판례를 통하여 이를 인정하고 있다.

시설물 접근·이용, 이동 및 교통수단 등, 정보접근, 문화·예술 활동, 체육활동에 있어서의 차별금지, 정보통신·의사소통에서의 정당한 편의제공 의무, 개인정보보호, 정보접근·의사소통에서의 국가 및 지방자치단체의 의무 등을 규정하고 있다.

**(4) 사법·행정절차 및 서비스와 참정권**

사법·행정절차 및 서비스 제공에서의 차별금지, 정당한 편의제공 의무, 서식의 제작 및 제공 등 정당한 편의제공 요구 거부 금지, 형사 사법 절차에서 보호자, 변호인, 통역인, 진술보조인 등의 조력 신청시 정당한 사유없는 거부 금지 및 조력 미보장 상황에서 진술로 인한 형사상 불이익 예방 조치, 인신구금·구속 상태에서의 정당한 편의 및 적극적 조치 제공 의무, 참정권 보장 및 정당한 편의제공 의무등을 규정하고 있다.

**(5) 모·부성권·성 등**

임신, 출산, 양육 등 모·부성권에 있어서의 차별 금지, 입양 자격 제한 금지, 임신·출산·양육 등에 있어서의 실질적인 평등 보장을 위한 서비스 등의 제공 및 지원책 마련, 성적자기결정권, 성생활 향유 기회 제한이나 박탈 금지, 성을 향유할 권리 보장을 위한 지원책 강구 및 편견 등을 없애기 위한 홍보·교육 의무 등을 규정하고 있다.

**(6) 가족·가정·복지시설, 건강권 등**

가족가정 및 복지시설 등의 구성원에 대하여 장애인의 의사에 반한 과중한 역할 강요나 의사결정과정에서의 배제 금지, 장애인의 외모 또는 신체 공개 금지, 교육권, 재산권 행사, 사회활동참여, 이동 및 거주 의 자유권 제한·박탈·구속·배제 금지, 자녀 양육권과 친권 지정 및 면접교섭권에 있어서의 차별 금지, 시설 입소를 조건으로 한 친권포기각서 요구나 면접권 및 외부 소통권 제한 금지, 보건·의료에 있어서의 차별금지, 집단따돌림, 모욕감을 주거나 비하를 유발하는 언어적 표현이나 행동 금지, 유기, 학대, 금전적 착취 금지 등을 규정하고 있다.

**6) 장애 여성 및 장애 아동**

현재 장애여성과 장애아동들은 ‘장애’와 ‘여성’ 그리고 ‘장애’와 ‘아동’이라는 이중적인 차별에 직면하고 있다. 예를 들어 장애여성은 임신, 출산, 양육과 같은 특별한 요구가 있으며 성폭력과 같은 위험이 존재하고 또한 현존하고 있는 남녀의 불평등을 감안할 때 이러한 문제를 효과적으로 해결하기 위한 별도의 조항이 필요한 것은 너무나도 당연한 일이다. 장애아동의 경우에도 마찬가지로 장애를 이유로 의무 교육이나 교육 기회에서의 배제라든지 장애아동에 대한 유기, 학대, 착취, 감금, 폭행 등의 부당한 대우가 존재할 위험이 있으며, 특히 유년기의 교육이나 생활은 평생을 결정할 수 있는 중요한 요소이기 때문에 이러한 내용을 담아 별도의 차별금지 및 보호에 관한 조항을 설정하여 규



정하고 있다.

7) 장애인차별시정기구 및 권리구제

장애를 사유로 한 차별의 조사와 구제업무를 전담하는 장애인차별시정소위원회를 국가인권위원회에 설치하도록 규정하고 있다.

이러한 장애인차별시정소위원회가 차별행위에 대하여 권고를 한 경우 국가인권위원회는 그 내용을 법무부장관에게 통보해야 하고, 차별행위자가 시정권고를 정당한 사유 없이 이행치 않고 차별행위의 양태가 심각하며 공익에 미치는 영향이 중대한 경우 법무부장관은 신청에 의하거나 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있도록 하고 시정명령을 불이행했을 경우 3,000만원 이하의 과태료를 부과하도록 규정하고 있다.

또한 장애인차별금지법에서 금지한 차별행위를 행하고 그 행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우 법원은 차별을 한 자에 대하여 3년이하의 징역 또는 3천만원이하의 벌금에 처할 수 있으며, 차별행위로 인한 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상을 하도록 할 수 있다.

## 2. 노인복지와 인권

한국사회에서 노인들이 처해 있는 상황은 ‘주변화’현상이다. 옛날처럼 노인은 존경의 대상이 아닌 부정적인 시각으로 비쳐진다. 농촌의 붕괴를 가져온 도시화. 가족제도의 변화, 평균수명의 연장 등이 노인의 문제를 악화시킨다. 존엄성의 상실, 상대적 빈곤, 자녀들과의 긴장과 불화, 노인 복지시설의 취약성 등이 문제를 악화시킨다. 노인의 인권 문제는 우리사회에서 최근야 갑자기 부각되는 문제이다. 문제의 근원을 요약해 보자.

첫째 경로효친이라는 전통적인 가치관이 약화되고 상대적으로 평균 수명 연장으로 인한 노령 인구의 증가로 인해 빈곤, 질병, 고독의 문제가 악화됨.

둘째 전체 노인의 85.9%가 만성질환을 가지고 있으며, 이들 중 72.2%가 일상생활에 지장을 받으며 그나마 이들 중 8%가 외상상태(종일 누워 지내는 상태)임.

세째 농촌사회가 임금중심의 산업사회로 변화됨에 따른 노인 인구의 빈민화.

넷째 점진적인 가족제도의 변화에 따라 핵가족화를 넘어선 노인핵가족화 현상 가속 등의 요인이 중복되어 전통적인 가족보호제도가 취약해짐. 따라서 가족과 보호자에 의한 신체적 학대, 정신/심리적 학대, 언어적 학대, 재정적/물리적 학대, 성적학대 등의 학대 유형이 등장하기 시작함.

한국보건사회연구원이 2002년 11월에 전국 무료, 실비 요양시설 106개소를 대상으로 한 “시설에서의 노인인권실태”에 관한 연구에 의하면, 경로연금, 교통비 등의 사용에 노인의 의사가 반영되지 않은 것, 노인의 개인용품 소유 불허, 시설의 종교를 강요하

는 등의 인권침해가 있었음을 지적한바 있다.

**노인학대:** 노인학대는 심리적, 신체적, 경제적 학대 등 심각한 사회·인권의 복합적인 문제이지만 우리에게서 생소한 개념이며 가정 내에서 은밀히 발생하는 비밀스러운 행위이다. 우리는 노인학대하면 대개 노인의 의사에 상관없이 주거를 양로원이나 다른 곳으로 옮기는 것만을 생각하는 경향이 있다. 그러나 노인학대는 개인의 경제적·사회적·심리적 차원에서 아주 중요한 인권 차원의 문제로 이해되어야 한다. 현실적으로는 ‘가정’이라는 장벽으로 인해 노인들이 고립되어 있기 때문에 눈에 잘 띄지 않고 측정하기도 어렵다. 한국보건사회연구원이 전국 6개 대도시의 12개 노인종합복지관을 이용하는 노인 865명을 대상으로 조사한 노인학대의 실태에 관한 조사에서는 전체 응답노인의 8.2%가 자녀와 가족으로부터 학대받은 경험이 있다고 했다. 언어와 심리적 학대가 전체 노인의 7.7%로 가장 높았고, 방임이 2.5%, 경제적 착취가 2.1% 그리고 신체적 학대와 폭력이 0.3%이었다(이가옥 외, 1994). 문화적으로 외부 사람이 가족생활에 참견하기도 어렵고, 학대를 받은 노인들도 이야기하기를 꺼려할 것이다. 학대는 여러 가지 형태로 나타나겠지만, 정신적인 고통으로부터 시작하여 신체적 손상, 이유 없는 감금, 고의적인 구타 등의 가해, 신체와 정신적인 건강 유지를 위해 필요한 물품이나 지원을 박탈하는 것을 생각해 볼 수 있을 것이다. 이 분야의 연구는 아직은 미흡하고 초기 단계에 있다. 미국의 한 연구는 83%의 노인이 학대를 경험했으면서도 그중 겨우 36%만 신고를 했다고 한다. 한국의 경우는 감히 “학대”라는 표현을 쓰지 않고 “존경을 받지 못한다”는 표현을 사용했는데 58.6%가 그렇다고 응답했으며, 2.2%만 “존경을 받는다”고 했다. 노인들은 사회와 가정에서 권력을 상실하고 경제력이 떨어지면서 여러 종류의 폭력을 당하게 되지만 다른 가정폭력의 경우와 마찬가지로 수치심 때문에 주위사람들에게 잘 알리지 못하는 어려움이 있다.

인권 보호와 대안적 관점에서 관심을 끌게 하는 점은 학대의 주된 피해자가 여성이며, 계층을 초월하고, 신체적 혹은 정신장애를 가진 노인이 학대에 노출될 가능성이 크다는 것이다. 가해자는 피해자의 가족 구성원 또는 성인 자녀일 가능성이 많다고 한다. 노인의 인구가 증가하는 추세를 염두에 둘 때, 노인 학대의 문제는 복지와 인권의 차원에서 중요한 문제로 대두 될 것이다.

### 3. 가족복지와 인권

#### 가. 가정폭력 문제

가정폭력의 발생 원인은 스트레스, 사회학습, 성격장애, 음주, 가부장적인 행위 등이 열거되지만, 우리사회는 빈곤, 실업, 질병, 장애에 대한 불안이 많은 사회이고, 이렇

게 중첩된 문제들이 인간관계를 폭력적으로 만든다. *가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법*이 1998년 7월1일 시행된 후인 첫 해에는 3,685건, 1999년 11,859건, 2000년 12,983, 2001년 14,583건으로 증가하는 것을 보더라도 가정폭력이 얼마나 심각한 문제임을 알 수 있다(경찰백서, 2002). 가정폭력범죄의 유형에는 쉽게 확인되지 않는 폭행, 상해, 유기, 학대, 아동학사, 감금, 체포, 강요, 공갈, 명예훼손, 모욕, 재물 손괴, 심지어는 가족 동반 자살 등 까지도 가족폭력의 개념에 포함시킨다면 그 심각성을 알 수 있을 것이다. 사회복지 전공자의 석사논문에 의하면 전체 응답자 중 폭력을 당한 경험이 있다고 한 응답 여성의 연령은 30대가 가장 많았고(60.5%), 25%의 남편이 나쁜 버릇이나 외도를 가지고 있어 이들이 가정폭력과 상관관계가 높은 것으로 나타났다. 남편의 아내폭력 실태를 보면 어떠한 유형의 폭력이라도 62%의 폭력이 있고, ‘발이나 주먹으로 한 두 대 때리는 행위’로부터 ‘칼 같은 위험한 물건을 사용하는 행위’의 심한 폭력이 29%로 아내에 대한 남편폭력의 심각성을 보여준다. 또한 남편의 직업이나 월소득, 종교 등과 아내구타와는 상관관계가 적고, 아내의 취업유무, 종교 등과는 상관관계가 높은 것으로 나타났다. 취업주부가 비취업주부보다 많은 폭력경험이 있고, 폭력이유는 “집안 문제나 시댁문제”가 가장 높은 17.4%, “남편의 이해부족”이 10.7%, “남편에게 순종하지 않는다고”가 9% 순으로, 피해정도는 “몸에 멍드는 타박상을 입은 것”의 심한 신체 상해 경험이 21.7%로 폭력 정도가 심하며, 74%의 응답자가 정신적 피해를 입은 것으로 나타났다(홍순애, 1998). 이 논문이 내린 결론은 아무리 가정 폭력이 사생활의 영역에 속하지만 가정 폭력의 문제는 더 이상 한 개인이나 가정만의 문제가 아니라는 지적이다. 지역사회 전체가 폭력추방이라는 목표를 가지고 접근해야 되며, 아마도 정책적으로도 의료, 경찰, 법조계, 행정기관, 종교단체, 학교 등 관련 기관 간의 유기적인 협력 체제 구축을 전제로 해야 될 것이며 동시에 각종 전달 매체들의 관심과 협력이 필요하다. 또한, 상담소의 운영과 활성화가 시급하며, 각종 여성단체와 인권단체 등 민간 기구들이 아내 폭력과 예방 및 치료를 위해 힘을 합쳐야 한다.

#### 나. 아동학대

우리는 아동학대를 일반적으로 신체적, 정서적, 성적학대, 성폭력, 방임 등으로 분류하기는 하지만 이것을 부모나 성인에 의한 폭력이며 인권침해라는 생각을 못하는 것 같다. 우리사회는 가족의 동반자살 등을 큰 문제로 부각시키고 있지 않는데, 엄밀한 의미에서 이것도 분명히 인권침해의 한 유형이다. 우리나라는 이혼도 증가하는 추세인데 1995년에는 68,279건에서 2000년에는 119,982건, 2001년에는 135,014건, 2002년에는 145,324건이다(통계청, 2003). 우리가 염려하는 것은 전체 이혼 가구 중 71.2%가 미성년자인 자녀가 있고 그 자녀수도 한 해 동안 135,623명 이상인 것으로 집계되었다. 같은

맥락에서 어린이들은 가정을 부양할 능력이 없는데도 2000년 말 6,229세대(9,579명)가 ‘소년소녀 가장’이라는 세대주로서의 부담을 갖게 되었는데(이용교, 2001), 이것도 인권의 차원에서 생각해 볼 여지가 있다. 아래의 “서울의 L 양”은 기능이 상실된 가정과 장애의 문제가 중복된 성폭력 사례이다.

**서울의 L 양:** 정신지체 2급의 피해자 L 양(15세)은 초등학교 5학년 때부터 동네 사람 여러 명에게 유인되어 강간, 성추행 등 수시로 성폭력을 했다. 아버지가 알코올 중독, 어머니가 정신지체 2급 장애인이며 생활보호대상자인 L 양은 교회 목사에 의해 알려 지기 전까지 계속해서 방치된 채 성폭력에 노출되어 있었으며 장애 판정은 사건 후에 받았다(이예자, 2000).

아동폭력의 주제는 대체로 우리에게 잘 알려진 성(姓)학대, 가정폭력 등을 연상하게 하지만 쉽게 간과 하는 것 중의 하나가 우리 사회가 크게 문제시 하지 않는 소위 ‘사랑의 매’ 혹은 훈육의 미명 아래의 체벌을 당연시하고 있다는 점이다. 아동폭력과 체벌의 구분이 어려운 것은 사실이지만 선진국의 경우 체벌을 인정하고 있지 않은 나라가 체벌을 인정하고 있는 나라보다 많다. 아동폭력의 실태를 보면 초등학교 3, 4학년을 대상으로 한 한 연구에 따르면, 지난 1년간 전혀 매 맞은 경험이 없는 아동이 33.3%, 매 맞은 경험이 있는 아동이 66.2%, 그리고 1년 동안 12번 이상 심하게 매를 맞은 아동이 8.2%로 나타나 조사대상 아동의 70%에 가까운 아동이 매 맞은 경험이 있는 것으로 나타났다.(1987, 김광일·고복자). 우리사회는 급변하고 있기 때문에 이 연구이후 10년이 채 지나지 않았지만 얼마나 큰 변화가 일어나는지 연구의 대상이 된다. 그러나 1993년 전국 17개 시도의 부모 및 아동 338명을 대상으로 실시한 신체적 학대 조사의 결과에서 보면(1993, 이배근) 97.6% 부모가 자녀를 구타한 경험이 있으며, 조사대상 부모의 75%가 자신들의 부모로부터 구타를 당했던 것으로 나타났고 이들 부모들은 거의 자녀를 학대한 부모로 나타난 것을 보면 크게 변한 것 같지는 않다. 그리고 자녀를 구타하는 부모들의 경우 부부폭력이 나타난 경우가 47.2%로 부부폭력과 아동구타가 매우 상관성이 높다는 것도 알 수 있다. 아동폭력의 많은 경우, 힘없고 대항하지 못하는 아동이 교육적 효과와는 전혀 관계없이 부모의 화풀이로 학대를 당하는 자녀가 많으며 학대당하는 아동이 부모의 매를 사랑의 매라고 생각하는 경우는 매우 드물 것이다. 더 큰 문제는 아동학대, 가정폭력은 학습되어 다음 세대로 전수 된다는 점이다.

아동학대/가정폭력/성폭력/노인학대의 사례는 관련입법의 제정 그 자체만으로는 인권침해가 방지 될 수 없음을 보여 준다. 이외에도 노숙자, 실업자, 빈민들이 일상생활 속에서 인권을 침해당하는 경우에도 문제는 그대로 남아 있다. 그런데 우리의 관심을 끄는 것은 위에서 인용한 복지 시설, 강제 불임 수술, 성폭력, 아동학대에서 보듯 이러한

사례들이 행정적인 규제나 감독, 그리고 정책개발과 집행과 무관하지 않다는 것이다. 특히 정책개발 차원에서는 성 폭력을 포함한 각종의 폭력에 노출될 가능성이 있는 대상에 대한 예방과 점검 프로그램이 필요하다. 특히, 가정폭력에 노출되어 있는 저소득 여성들의 빈곤문제 해결을 위한 직업훈련, 취업알선, 상담 등의 체계적인 전문서비스는 인권 향상과 직결되며 아동 학대를 유발시키는 빈곤과 가장의 실업 등과 같은 문제에 노출되어 있는 가정에 대한 개입이 요구된다.

#### 4. 복지시설에서의 인권문제

복지시설의 인권침해 문제는 후원금 착복사비, 성폭력, 강제노역, 강제수용의혹, 구타, 상습폭행, 상해 협박 등이며 그중에서도 가족의 보호를 받지 못하는 영아시설, 아동, 노인요양시설, 여성생활시설, 장애인복지시설, 부랑인복지시설, 정신요양시설 등 보호를 필요로 하는 시민을 대상으로 하는 생활시설은 직접적인 행정 관리의 대상이 되지만 실제로는 문제의 소지가 많다. 2003년 11월 “시설에서 생활하는 사람에 대한 인권침해 고발과 그 대책에 대한 우리의 입장”이라는 한 기자 회견이 있었는데 고발의 대상이 되었던 두 개의 정신장애 시설의 인권 실태는 “형기 없는 감옥”이며, 20년 형을 받은 죄수라도 20년 후에는 출소할 수 있다는 희망을 가질 수 있지만 이 시설에서 생활하고 있는 사람들은 보호자의 동의 없이는 단 한 발자국도 나갈 수 없다고 고발했다. 구태여 이 고발이 아니더라도 위에서 지적한 여러 문제는 신문에 보도될 만큼 복지 시설 내에서의 폭력, 강제노역, 성폭력, 공금횡령 등의 문제가 만연하다. “현대판 노예제”라고 알려졌던 1987년의 ‘형제복지원 사건’, ‘양지마을 사건’은 너무나도 유명하다. 특히 ‘양지마을 사건’은 원생들을 폭행했고 국고보조금을 횡령하는 데에는 공무원들의 비호도 있었다고 하며, 소장에서 “양지마을의 인권유린은 양지마을 책임자들과 유착된 공무원들의 탈법적인 비호가 없었다면 불가능한 일이었다고 지적하고 있다. 복지시설에서 발생하는 가장 보편적인 인권침해 요인으로 지적되는 문제 중의 하나는 시설 입·퇴소와 관련된 연고자 확인 여부, 입소 동의서, 보호자의 동의서, 입·퇴소의 선택권, 외출·외박의 허용, 강제 감금, 감독 소홀 등의 행정처리와 관련된 내용들인데 아직까지는 사회복지시설의 인권침해에 대한 사법기관의 판단사례가 많지 않은 것이 문제이기도 하다. 인권 보장을 위한 복지시설의 운영과 관련한 제안사항은 다음과 같다.

- 인권에 기초한 접근방식의 확립
- 사회복지 시스템 개선
  - 입·퇴소에 관한 권리보장
  - 바우처 제도 및 현금급여 구체화
  - 생활인의 자기결정권 최대 보장
  - 시설 최소 서비스 기준 법제화
  - 사회적 기본권의 실질적 보장
  - 기타 권리구제 절차 보장, 개인정보 보호, 사법당국의 공정한 법집행 등
- 시설 종사자에 대한 인권교육 강화 등

사회복지시설의 인권 현황은 이미 인권보고서(2000), 인권사랑방, 장애우 권익문제 연구소 등의 활동을 통하여 많은 자료/사례가 정리되었고 대체로 문제의 해결 방안으로서는 입·퇴소의 자유보장, 탈 시설화와 개방화, 시설의 전문화와 소규모화, 시설운영의 민주화와 재정의 투명성 확보, 체계화된 감독과 평가제도의 실시 등을 들 수 있다. 독일에서는 사회복지시설의 존재의미는 “생존권의 최소한의 보장”이 그 기본 목적이기 때문에 “수용=격리라는 사회방위”의 목적은 용납되지도 않으며 부득이하게 신체의 자유의 제한 시 ‘자유박탈에 관한 법적절차’의 원리가 철저히 지켜져야 한다고 명시하고 있다(임성택, 2001 : 214).

### Ⅲ 여성정책과 인권\*\*\*

#### 1. 한국의 여성인권 현황 : 사회적 불평등

##### 가. 불평등한 여성고용 현황

여성 경제활동참가 인구는 2002년 경제활동 인구의 41.3%이며, 여성의 경제활동 참가율은 49.7%이다. 그러나 직종별로 살펴보면 여전히 사무직, 판매직 및 서비스직에 집중되어있고 전문기술직, 행정관리직 등의 비율은 여전히 낮다. 사업체 규모별로 볼 때 2001년 현재 종사자 수 5인 미만인 소규모 사업장에 전체 여성취업자의 70%가 종사하고 있으며 이들 사업장은 근로조건이 열악하다. 고용상태를 보면 2002년 현재 여성취업자 중 여성임금근로자가 63.5%이며 이중 비정규직의 비율이 높다(상용고 21.3%, 임시직 29.1%, 일용고 13.1%). 또한 여성근로자의 평균임금이 2002년 현재 남성의 63.9%에 불과하다.

1988년 남녀고용평등법의 제정 이후 취업현장에서 남녀차별이 많이 감소되어 왔지만 아직도 간접적이고 구조적으로 행해지는 고용상의 남녀차별은 여전하다. 여성고용 현황은 양적인 면에서는 상당히 발전하였으나 질적인 발전이 미비하며 특히 고학력 여성의 취업문제는 심각하다. 우리나라 대졸이상 고학력여성의 고용비율은 55%로 OECD 28개 회원국 중 28위이다. OECD 평균은 82%이다.

##### 나. 불평등한 여성교육 현황

여성의 전반적인 교육수준도 많이 향상되었으나 2002년 현재 남자의 평균 교육년수가 11.5년인 데 비해 여성은 9.8년으로 남성보다 1.7년이 적다. 현재 초·중등학교 취학률은 남녀간에 큰 차이가 없으며 전문대, 대학 등 고등교육기관으로의 진학률은 2002년 현재 남자 75.1%에 비해 여자는 72.1%이다. 2003년 현재 대학생의 전공분야별 성별 분포를 보면 여학생의 비율은 보면 사범계 61.5%, 인문계가 57.5%, 예체능계 53.9%, 사회계 37.7%, 자연계 22.4%, 의약계 50.8% 로 여전히 사범계, 인문계, 예체능계에서 여학생의 비율이 높으며 자연계와 사회계에서는 낮은 편이다. 이러한 교육에 있어서의 남녀차이는 다시 취업의 기회, 소득의 보장, 삶의 선택가능성에 대한 차이를 가져오므로써 가정, 직장, 공적생활에서 계속적인 차이를 가져오게 된다. 한편, 학교교육을 담당하는 교원에 대한 성별 현황을 보면 2002년 현재 여성이 초등학교 68.2%, 중학교 59.7%, 고등학교 35.2%, 대학교 14.1%를 차지하고 있어 고등 교육기관으로 갈수록 여성의 비율이 적어지고 있다. 또한 여교사의 비율이 68.2%인 초등학교의 경우에도 여교장 비율은

7.0%에 불과하다.

#### 다. 불평등한 여성의 정치 및 정책 결정과정에서의 참여현황

여성은 우리나라 전체인구의 반을 차지하고 있으며, 여성유권자수는 전체유권자 34,991,529명 중 17,803,635명으로, 남성유권자보다 약 615,741명이 더 많다(2002년 16대 대선 기준). 그러나 정치, 행정제도에서의 여성참여를 의미하는 국회의원, 지방의회의원, 각료, 고위공무원 등의 참여는 매우 미미하며, 이는 1948년 제헌헌법에 평등한 참정권과 공무담임권이 보장된 후 50여년이 지나오면서 매우 발전되지 않은 영역이다. 이러한 정치영역의 남성이배현상은 권력에 대한 성특정적 분배를 뚜렷이 나타내고 있으며, 한국여성은 과반수의 인구와 유권자를 차지하는 사회구성원의 다수이지만 특히 정치 분야에서는 무권력의 다수일 뿐이다.

세계적으로 여성의 정치·정책결정직에서의 참여수준은 북구의 몇 나라를 제외하고는 정도의 차이는 있으나 아직 저조한 것이 공통의 문제이지만, 우리나라의 경우 경제발전 수준, 49.7%에 달하는 여성의 경제활동참여율, 그리고 여성의 비교적 높은 교육수준과 비교해 볼 때 저조한 정도가 특히 심하다.

#### 라. 한국여성의 지위 국제비교

##### 1) 여성관련개발지수(GDI)의 비교

여성관련개발지수는 평균수명, 문자해독률, 취학률, 남녀 소득차 등의 내용을 분석한 것으로, 우리나라의 여성관련개발지수는 2003년 현재 144개 국 중 30위이다. 이 개발지수는 노르웨이 1위, 아이슬란드 2위, 스웨덴 3위, 호주 4위, 미국 5위, 일본 13위 등이다.

##### 2) 여성권한척도(GEM)의 비교

여성권한척도(GEM)는 여성의원 비율, 여성장차관 비율, 전문기술직 여성 비율 등을 중심으로 분석한 것으로 2003년 현재 세계 70개국 중 우리나라는 63위이다. 아이슬란드가 1위이며, 2위는 노르웨이, 3위는 스웨덴, 4위는 덴마크이다. 또한 IPU자료(2003.10.30 현재)에 의하면 세계 177개국의 여성국회의원 평균비율은 15%이며, 우리나라는 181개국 중 104위이다.

## 2. 국가정책에서의 성주류화

### 가. 성주류화



성주류화는 남녀평등이라는 궁극적 목표를 이루기 위한 근본적인 전략이다. 여성이 사회전체의 모든 분야에서 충분히 참여하고, 각종 정책 및 프로그램에 성 관점이 통합되며, 그리하여 사회발전의 목표와 원리, 운영방식과 절차가 변화되는 것을 의미하는 사회시스템운영의 새로운 패러다임이다.

따라서 모든 분야, 모든 단계의 모든 정책에서 성평등의 관점을 통합하는 것을 목표로 하는 정치과정의 재조직, 개선, 발전, 평가를 의미하며 그동안 별첨 내지 부가적인 정책이었던 여성정책에서 모든 국가정책에 젠더 관점이 통합되는 성주류화를 통하여 양성관계의 새로운 정립이 가능해진다.

#### 나. 성주류화 필요성

지금까지의 국가정책은 대부분 성중립적이라고 보았다. 그러나 남녀 모두에게 평등하다는 것은 실제 삶의 상황이 다른 남녀에게 동일한 조치를 취하면 그 효과는 차별적이 되는 것을 간과한 것이다. 예를 들어 시간제, 비정규직, 저임금근로자에 대한 노동정책은 성중립적이지만 이들 대부분이 여성근로자라는 현실이 노동정책의 성차별을 가져온다. 한성을 중심으로 한 문화를 폐기하고, 남녀의 동등한 대표성에 의하여 경직되고 비생산적인 직업구조와 문화를 바꿀 수 있는 성주류화 전략은 다음에 근거한다.

첫째 모든 사회영역에서의 평등대우와 평등참여에 대한 권리는 기본적 인권이다. 이는 민주국가의 기본가치에 근거한 의무이며, 남녀에게 가능한 한 최고의 기회의 정의를 이루어 준다. 모든 사회영역에서의 남녀의 평등한 참여와 분배는 민주주의의 완전한 실현을 의미한다. 둘째 남녀의 균등한 참여가 이루어지는 사회는 그 사회에서의 정의를 증진시킨다. 기회의 평등만으로 기회의 정의가 이루어지는 것은 아니다. 서로 다른 삶의 조건과 전제하에서 평등한 기회만으로 자동적으로 삶의 기회에 대한 정당한 분배를 가져오지는 않는다. 셋째 정치에의 남녀의 평등한 개입은 새로운 정치와 사회의 발전을 의미한다. 정치, 행정의 효율성을 높이며, 성차에 근거한 행정계획과 그 실행은 양성간의 기회의 정의를 목표로 성 차이적인 정치, 행정 작용을 함으로써 정치와 행정의 효율을 높인다. 따라서 성주류화가 유럽국가들에서는 국가행정개혁의 주요 내용으로 통합되고 있다. 넷째 여성의 노동과 창조와 결정의 힘은 경제와 사회의 경쟁력을 위하여 필요불가결하다. 마지막으로 평등지위는 다양한 관점에서 남녀의 삶의 질을 고양시키며, 고유한 삶의 형태를 결정할 수 있는 자유를 증진하고 후 세대를 위한 새로운 삶의 관점을 제시한다.

#### 다. 성주류화 효과

- 1) 조직의 발전과 현대화를 가져온다.
  - 인적자원의 최대화 : 능력의 최대화/ 커뮤니케이션의 개선/ 만족도의 증가
  - 성과의 최대화 : 문제해결능력의 발전/ 생산적 직무능력의 향상
  - 개혁적/ 효과적/ 창조적 가능성이 커짐
  
- 2) 성주류화는 조직에서의 차이의 관리를 효과적으로 함으로써 사회문화적 차이그룹간의 갈등을 최소화한다.
  - 다양성의 확산
  - 모든 기능과 지위에서의 여성의 접근가능성 확대
  - 비공식적 커뮤니케이션구조와 네트워크에 여성의 통합
  - 직·간접 차별과 편견의 제거
  
- 3) 성주류화는 사기업에도 매우 유용한 전략이다.
  - 최근 경영에서 논의되는 “Diversity Management”(직원의 다양화 / 고객의 다양화를 추구하는 기업전략)에 적합
  - 다원적 직원의 구성은 아이디어의 다양함, 창조력, 전혀 다른 잠재력, 높은 능력, 변화에 대한 유연한 적응력 등의 장점을 갖는다.
  - 다양한 연령의, 다양한 삶의 상황에 있는 남성, 여성으로 구성된 직원은 다양한 고객을 반영할 수 있어 보다 생산성이 높아진다.
  - 여성과 남성의 다른 경험과 능력과 자격이 함께 작용되면 기업의 효율성은 더 높아진다
  - “Diversity Management”는 남녀 근로자 모두에게 직장과의 양립을 가능하게 해주는 것이 요구되며 이를 통하여 성역할에 대한 전통적 역할이 철폐되게 된다.

## IV 성희롱 예방 관련 사항<sup>\*\*\*</sup>

### 1. 성희롱 관련 법규

#### 가. 국가인권위원회법

##### 1) 성희롱의 정의

■ 제2조(정의) 제5호 : “성희롱”이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

☞ 업무·고용 그 밖의 관계 : 직업으로서 행하는 직무관계, 임금을 받고 일하는 관계 및 이에 준하는 관계 등을 말함

## 2) 성희롱 행위의 성립요건

### ■ 성희롱의 당사자

- 가해자 : 공공기관(국가기관, 지자체, 학교 등)의 종사자, 민간기업의 사용자 또는 근로자

☞ 직장 내의 상급자·동료·하급자, 업무 및 거래 관련기관·업체의 관계자를 포함하며 상급기관 및 하급기관의 종사자 등도 업무 관련성이 있는 경우에는 가해자가 될 수 있음.

- 피해자 : 공공기관의 종사자, 민간기업의 사용자 및 근로자 이외에 공공기관 및 민간기업과 업무관련성이 있는 자

☞ 남성도 피해자가 될 수 있으며, 직원 모집이나 채용과정에 있는 구직자도 포함됨; 교육생 및 학습자, 공무집행관련 민원인 등도 피해자가 될 수 있음.

### ■ 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여

- 행위 장소가 직장 내인지 여부를 불문하고 공공기관의 종사자, 민간기업의 사용자 또는 근로자의 직위를 이용하거나 기타 업무 관련성이 존재하는 경우를 말함.

☞ 근무시간 외에 직장을 벗어난 곳이라 하더라도 업무수행과의 관련성이 존재하는 경우에 성희롱이 성립됨; 거래처 사무실, 거래관련자와의 회식장소, 거래관계자 및 고객의 자택 등도 업무관련성이 있으면 직장의 개념에 포함될 수 있음; 반드시 직장 내 상하관계가 아니어도 업무와 관련하여 접촉하게 되는 거래처의 업무 담당자와의 관계 등도 포함됨.

### ■ 성희롱의 행위 양태

- ‘성적 언동 등’이란 상대방이 원하지 아니하는 성적 의미가 내포된 육체적·언어적·시각적 언동 등을 말함.

☞ 상대방이 원하지 아니하는 성적 언어나 행동이 지속적으로 반복되는 경우 또는 단 한번의 성적 언동의 경우에도 그것이 심각한 경우에는 성희롱이 성립될 수 있음.

■ 성적 굴욕감 또는 혐오감

- 성적 언동으로 인해 상대방이 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈다면 성희롱이 될 수 있음. 성희롱의 판단기준은 가해자의 의도가 아니라 피해자의 입장에서 봄. 다만, ‘합리적인 여성’이 ‘피해자의 입장’이 되었다면 문제가 된 행동에 대하여 어떻게 느끼고 판단하였을 것인가를 고려하여 판단기준으로 삼고 있음.

■ 고용상의 불이익

- 모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금외의 금품지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한 고용과 근로 조건을 불리하게 하거나 고용환경을 악화시키는 행위 등을 말함.
- ☞ 조건형 성희롱 : 성희롱 가해자가 성적인 접근을 하였으나 상대방이 이에 불응하였다고 하여 채용, 승진 등 고용상의 불이익을 주는 경우
- ☞ 환경형 성희롱 : 성희롱 가해자가 성적인 언동을 통해 피해자 개인의 업무능률을 저해하거나 고용환경을 악화시키는 경우

나. 남녀고용평등법

제2조(정의) 2. : “직장내 성희롱”이라 함은 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용에 있어서 불이익을 주는 것을 말한다. 4. “근로자”라 함은 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자를 말한다.

제12조(직장내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장내 성희롱을 하여서는 아니된다.

제14조(직장내 성희롱 발생시 조치) ①사업주는 직장내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계, 그 밖에 이에 준하는 조치를 취하여야 한다.

③사업주는 직장내 성희롱과 관련하여 피해주장을 제기한 근로자 또는 피해를 입은 근로자에게 해고 그 밖의 불이익한 조치를 취하여서는 아니된다.

다. 여성발전기본법

제3조(정의) 4. “**성희롱**” 이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령이 정하는 공공단체(이하 “국가기관 등” 이라 한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 상대방에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

5. “사용자” 라 함은 사업주 또는 사업경영담당자 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

제17조의2(**성희롱의 방지** 등) ①국가기관 등의 장 및 사업주는 대통령령이 정하는 바에 따라 성희롱의 방지를 위하여 교육을 실시하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관 등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.

※ 성희롱 관련법 비교

구 분	남녀고용평등법	국가인권위원회법
주관부서	노동부	국가인권위원회
적용범위	1인 이상 민간사업장의 직장내 성희롱 ⇒ 고용관계	1인 이상 모든 사업장의 직장내 성희롱(공공기관 포함) ⇒ 고용 + 업무관계
가해자	사업주, 상사, 동료, 하급자 ⇒ 거래처 관계자나 고객 등 제3자 제외	행위자 뿐만 아니라 공공기관의 장 및 종사자 ⇒ 거래처 관계자 포함
피해자	남녀근로자(사업주 제외), 모집·채용 과정에서의 구직자, 파견근로자, 협력업체근로자	피해자 뿐만 아니라 공공기관 종사자(공무원, 교원 등), 학생 및 교육생, 구직자, 민원인 등
조치수단	사업주에 대하여 시정지시, 과태료 부과 및 사법처리	공공기관장, 사용자에게 행위의 중지, 원상회복, 손해배상 등의 구제 조치, 재발방지를 위한 교육 및 대책 수립을 위한 조치, 성희롱 행위자에 대한 징계 또는 시정권고, 당사자 조정 등
권리구제 기간	3년 이내	1년 이내
행 위	1. 원하지 않는 성적 행위 2. 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주는 것 3. 직위를 이용하거나 업무와 관련성이 있는 것 4. 고용환경을 악화시키거나 고용상의 불이익을 주는 것	

## 2. 성희롱 관련 인권위 조사 및 구제 절차

### 가. 조사·구제 절차

- ① 상담 : 인권상담센터 상담원 상담
- ② 진정접수 : 서면, 전화, 팩스, 이메일, 면전진정, 방문접수
- ③ 차별시정보본부 조사관에게 사건 배당
- ④ 사실조사 : 서면, 출석, 실지조사
- ⑤ 전문가 자문 : 관련 전문가의 자문, 관계자 간담회, 또는 분야별 전문위원회 운영
- ⑥ 법률검토, 해외사례 조사
- ⑦ 조사보고서 작성, 차별시정위 상정, 전원위 상정 및 심의
- ⑧ 조정 : 조사관이 조사과정에서 양 당사자간 중재를 하거나 조정위원회에 회부하여 조정위원이 조정 실시
- ⑨ 위원회 결정 : 구제조치 권고, 기각, 각하 등
- ⑩ 당사자 통보 : 권고의 경우 피진정인 권고수용여부 확인

- \* 기각 요건 : 사실이 아닌 경우, 조사대상 인권침해 행위에 해당하지 않는 경우, 이미 피해회복이 이루어져 별도의 구제조치가 필요하지 않은 경우
- \* 각하 요건 : 위원회의 조사대상에 해당하지 않는 경우, 명백히 거짓이거나 이유 없는 경우, 피해자가 조사를 원치 않는 경우, 1년이 지난 경우(단 예외적으로 조사 결정 가능), 권리구제절차가 이미 진행중인 경우, 익명 또는 가명으로 제출된 경우, 조사가 부적절한 경우, 진정취하, 이미 기각한 사건에 대하여 동일 진정이 제기된 경우, 동일한 원인 사실에 관하여 이미 사법기관의 결정이 내려졌는데, 그에 반하여 진정이 제기된 경우

### 2) 주요 구제 조치

- ① 법령, 정책, 관행에 대한 시정권고
- ② 원상회복, 해고 등 불이익 취소
- ③ 손해배상, 재발방지 조치 마련, 가해자 및 관리감독자에 대한 징계 권고, 관계기관에 이송
- ④ 특별 인권교육 권고

- ⑤ 가해자 고발 및 피해자 법률구조요청
- ⑥ 조정(ADR, Alternative Dispute Resolution) : 인권위법상 조정의 효력은 재판상의 화해와 같은 효력이 있음

※ 관련통계

- 인권위가 2001. 11. 설립된 이래 2007. 5월말 현재 226건의 성희롱 진정이 접수되어 204건이 처리 종결되었으며 그 중 인권위의 조사범위가 아니라는 이유로 각하, 이송된 사건(96건)을 제외하고 권고, 합의 종결, 시정 후 진정취하 등의 방식으로 실질적 구제가 이루어진 사건은 총 90건으로 조사대상사건 대비 83%에 이르는 것으로 집계됨.

- 접수된 사건 중 직장내 성희롱은 193건으로 전체의 85.4%를 차지하는데 성희롱 사건의 대다수는 직장의 고용관계나 업무관계에서 발생하고 근로자의 노동권과 인격권을 침해하는 사건임이 통계상으로 드러나고 있음.

### 3. 인권위 성희롱 결정의 특성

#### 가. 성희롱 행위 여부의 판단

- 성적 굴욕감이나 수치심을 느끼게 하는 행위여부의 판단시 ‘합리적 여성의 관점’이라는 원칙을 적용하였음. 즉 우선적으로 진정이 제기된 성적 언동에 대하여 성희롱인지 여부를 판단하는 것은 가해자가 아닌 피해자의 관점을 기초로 하되, 그 행위는 피해자가 원하지 않는 행동이어야 하며 원치 않는 행위에 의한 피해는 성희롱 행위자의 의도나 동기가 아니라 피해자가 느낀 감정, 즉 성적 굴욕감이나 모욕감을 느낄 만한 행동이었는가를 중시함. 그러나 이러한 피해자의 주관적인 사정을 고려하되 합리적 여성(reasonable woman)의 관점 또는 일반 사회통념상 피해자가 그러한 성적 언동을 당하였다면 어떻게 느끼고 어떻게 반응하였을지를 역시 고려하여 판단하고 있음.
- 결국 성희롱이 인정되느냐 않느냐의 판단은 합리적 여성의 관점을 고려하여 성적 언동의 유무, 어떠한 종류의 성희롱인지 성희롱 행태의 성격, 행위자와 피해자의 관계, 발생빈도, 심각성, 피해자가 느낀 피해감정이나 물리적 피해, 성희롱 행위가 발생된 정황이나 직장 내 환경 등을 고려하여 종합적·총체적으로 판단하고 있음.

#### 나. 성희롱 결정의 특성

- 성희롱 당사자의 범위가 확대되고 있는데 과거 여성부 남녀차별개선위원회와는 달리 이성간의 성희롱 뿐 아니라 동성간의 성희롱도 조사범위에 포함하고 있음. 직장 내 여성동료가 다른 여성 동료에게 한 성희롱, 정신병원의 남성 직원이 남성 환자에게 한 성적 언동에 대하여도 시정권고 결정이 내려졌음.
- 성희롱 행위주체인 사용자의 범위에서 비상근임원, 이사나 고문도 행위주체로 포함하였음. 민간연구소 고문이 연구원을 성희롱한 사건에서 형식상 상임간부가 아니더라도 업무상 관련이 있는 상황에서 사실상 행위자가 피해자의 업무활동을 제한 내지 위축시키는 영향력을 가진 관계에 있으면 성희롱 가해자의 범주에 포함되는 것으로 보아 시정권고 하였음.
- 업무상 관련이 있는 관계나 상황에서 발생한 성희롱이라면 가해자와 피해자 사이의 직접적인 업무지시 관계나 상하관계가 있는 지 여부를 따지지 않았음. 또한 그 업무에 대하여도 일상적이고 통상적인 업무가 아니라 실질적인 업무상황에 놓여져 있으면 업무관련성을 인정하였는데, 대학교의 교직원들이 파업하고 있는 현장에서 학교측의 대표로 나온 교수가 파업중인 직원에게 행한 성희롱에 대해서도 업무관련성을 인정하여 시정권고 결정이 내려졌음.
- 새로운 유형의 성적 언동도 권고결정 대상이 되었음. 일반적으로 성희롱은 피해자의 면전에서 직접적이고 모욕적인 방식으로 가해진 성적 언동이어야 하는 것으로 생각하기 쉽지만 당사자의 근무환경을 악화시키고 성적 수치심을 불러일으키는 것은 여러 가지 방식이 있을 수 있으며 그 부정적 결과에 있어서는 다를 바 없음. 그러한 측면에서 간접적이고 새로운 유형의 성희롱도 규제되어야 할 필요성이 있다고 보았는데 퇴폐음란 장소에서의 회식, 원하지 않는 동거 제안 편지의 전달, 제3자를 통해서 전해들은 모욕적인 성적언동, 노골적 성적 관계의 제안 등이 그러한 예에 해당됨.

#### 4. 성희롱 주요 결정 사례

- 사례 1. ○○대 병원 의사의 간호사 성희롱



- **진정요지** : 대학병원 교수가 간호사들에게 성희롱 및 인격무시, 비하 발언 등을 하였음.
- **결정내용** : 공공기관의 종사자로서 업무관계에서 그 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 상대방에게 성적 굴욕감등을 느끼게 하는 성희롱 및 인격권 침해행위로 인정하고 특별인권교육과 예방대책 수립을 권고함(2003.9.1)

● 사례 2. ○○대학교 교수의 성희롱

- **진정요지** : 교수가 제자에게 입을 맞추는 등의 행위를 함
- **결정내용** : 대학교수가 제자에게 성희롱 및 헌법 제10조의 인격권 및 성적 자기결정권을 침해한 것으로 판단하여 총장에게 성희롱 예방교육 계획을 수립하여 실시하고 동일·유사한 행위의 재발방지 조치를 권고함(2003.9.27)

● 사례 3. ○○대학교 교수의 성희롱

- **진정요지** : 강의시간에 교수가 '△△△은 난자가격이 비싸겠는데' 라는 말을 하고 시험시간에 답안을 작성하는 △△△의 한쪽 어깨에 손을 얹고 얼굴을 가까이 들이대는 등의 행위를 함
- **결정내용** : 국가인권위원회는 ○○○교수가 한 언동을 성희롱으로 결정하고 특별인권교육을 받을 것을, ○○대학교에는 성희롱 예방교육을 철저히 실시하고 성희롱 재발방지대책을 수립하여 시행할 것을 권고(2005.9.13)

● 사례 4. ○○한국지사장의 직원에 대한 성희롱

- **진정요지** : 사무실에서 지사장 ○○○가 수시로 직원 △△△의 가슴을 보며 '가슴이 작아 보이니 큰 속옷을 착용하라' 고 하고, 귀걸이를 하고 출근하자 진정이의 컷볼을 만지며 '예쁘니까 계속 하고 다니라' 는 등의 언동을 함.
- **결정내용** : 국가인권위원회는 지사장 ○○○가 한 언동을 성희롱으로 결정하고 성희롱 행위에 대해 피해자에게 사과하고 지사장과 전 직원이 인권교육을 받도록 하며, 향후 사내에서 성희롱이 재발하지 않도록 성희롱 재발방지 대책을 수립하여 시행할 것을 권고(2005.12.13)

● 사례 5. ○○○청 과장의 성희롱

- **진정요지** : 9층에서 10층으로 올라오는 계단에서 ○○○이 갑자기 △△△에게 얼굴을 들이밀어 ○○○의 입술이 △△△의 볼에 닿았음.
- **결정내용** : 국가인권위원회는 ○○○이 한 언동을 성희롱으로 결정하고 소속기관에서 ○○○에게 경고, 전보조치 등을 한 것을 감안하여 ○○○에게 특별 인권교육을 받을 것을, ○○○청장에게 성희롱 재발방지 대책을 수립하여 시행할 것을 권고(2006.5.29)

● 사례 6. 부적절한 회식장소에서의 성희롱

- **진정요지** : 진정한 상급자들은 퇴폐적인 쇼(스트립쇼 등)를 하는 술집에서 회식을 하면서 진정한 동석시키고, 소감을 묻는 등 성적 모멸감을 주었고 진정한 술집 트랜스젠더 여성들의 나체쇼에 큰 충격을 받아 결국 회사를 그만두게 되는 피해를 입었음.
- **결정내용** : 대표이사에게 진정한에 대한 손해배상(200만원) 및 성희롱예방 대책 수립 등을 권고(2006. 9.)

● 사례 7. 회식장소에서의 성희롱

- **진정요지** : 진정한은 회식자리에서 동료 직원으로부터 “회사가 연애 장소냐? △△와 연애하냐?” , “회사가 니 년의 연애장소도 아닌데 연애하려면 나오지 마라” 는 등의 성희롱 발언을 듣고 심한 모욕감과 수치심을 느끼게 되어 사직함.
- **결정내용** : 피진정인에 대하여 손해배상(200만원)과 특별 인권교육 수강 권고 (2006. 10.)

● 사례 8. 업무상 위계관계에 있는 고문으로부터의 성적 제의

□ **진정요지** : ○○연구소의 고문인 피진정인은 본인의 자택에서 상임위원으로 근무하는 진정인에게 “옆에서 자고 가라, 나는 온기가 필요하다” 며 자고 가라고 강요함. 피진정인은 이에 대하여 진정인에게 성적 제의를 하였으나 진정인이 거절한 것인지 강요한 것은 아니라고 항변함.

□ **결정내용** : 업무상 관련이 있는 상황에서 진정인의 사회적 활동에 영향을 미칠 수 있는 고문으로부터 원치 않는 성적 제의를 받은 것은 성희롱에 해당한다고 판단하여 피진정인에 대해 손해배상(200만원)과 특별 인권교육 수강 권고(2006. 12.)

● 사례 9. 비서에게 동거 제안 편지의 전달

□ **진정요지** : 진정인은 직장상사인 피진정인으로부터 ‘교제의 조건으로 1억을 지급하고 피진정인의 부인이 사망하여 동거하게 될 때 물품 구입비로 4억, 매월 생활비로 500만원을 지급하며 유산으로 30억원 상당의 현금 혹은 부동산을 제공할겠다’ 는 편지를 받았는바, 위 편지로 인한 성적 수치심과 굴욕감으로 다음 날부터 사무실에 출근하지 않음.

□ **결정내용** : 고용관계에 있는 직장상사로부터 위와 같은 제안을 받았다면 그 내용의 진정성 여부에 상관없이 제안을 받은 여성은 성적 굴욕감을 느꼈을 것으로 인정하고 피진정인에게 특별 인권교육 수강 권고(2006. 11.)

● 사례 10. 제3자를 통한 성적 언동 전달

□ **진정요지** : 진정인은 직장 내 남성 동료가 진정인을 대상으로 “저 여자는 내 여자니까 건들지 마라, 콜라에다 약 타서 어떻게 해 보지 그랬냐” 는 등의 얘기를 했다는 것을 전해 듣고 심한 모욕감과 수치심을 느낌.

□ **결정내용** : 진정인이 없는 자리에서 한 성적 언동도 근무환경을 악화시킬 수 있는 환경형 성희롱으로 인정하고 피진정인에 대하여 특별 인권교육 수강 권고(2006. 12.)

● 사례 11. 제3자가 피해자를 비난한 것에 대하여 주의 권고

- **진정요지** : 계약직 교무보조로 근무하는 진정인에게 동료직원인 ○○○은 “사랑한다” 는 메시지를 보내고 휴게실에서 진정인을 껴안았으며, 학교 교장인 ○○○은 진정인의 문제제기에 대하여 ‘진정인도 문제 있다’ 고 발언하고, 동료교사인 ○○○은 신규교사에게 ‘진정인도 성희롱 사건에 책임이 있다, 둘이 좋아하는 사이였다’ 고 함. 동료직원 ○○○은 진정인이 성희롱을 거부하자 진정인이 불성실하다는 등의 소문을 퍼뜨렸고 결국 진정인은 재계약 취소 통보를 받음.
- **결정내용** : 진정인의 재계약 취소 통보를 성희롱 문제제기에 대한 불이익으로 결정하고 재계약 거부통보 취소, 성희롱 행위자의 징계 및 전보, 피해자를 비난한 교장과 동료교사에게 주의 조치 등 권고(2007. 3.)

● 사례 12. ‘술 취해 기억 안 나’ 성희롱 인정

- **진정요지** : 국립대 교수인 ○○○은 학생인 진정인에게 술을 많이 마셨으니 데리러 와 달라고 호출한 후 근처 공원으로 진정인을 데려가 손목을 잡고 허벅지를 쓰다듬으며 포옹하고 키스함. ○○○은 당시 만취한 상태여서 아무런 기억이 나지 않는다고 항변
- **결정내용** : 진정인의 진술이 구체적이고 일관되며, 위 행위 이후 피진정인이 진정인에게 전화를 걸어 본인이 실수를 하지 않았는지 확인하였고, 진정인이 사건 발생이후 친구에게 위 사항을 알린 점 등으로 미루어 당시 피진정인의 성적 언동이 있었음을 인정하고 특별인권교육 수강 권고(2007. 3.)

● 사례 13. 파업현장에서 교수가 직원에게 성희롱

- **진정요지** : ○○대 교내 식당에서 노동조합원들과 학교 측에 노사문제에 대하여 항의를 하던 중 노조 직원인 진정인에게 ○○○교수가 여러 명의 직원들과 교수들이 보는 앞에서 진정인의 가슴을 가리키면서 “가슴이 보인다. 닫고 다니라” 라고 함.
- **결정내용** : ○○대학교 총장에게 피진정인에 대하여 경고 조치를 취할 것과 성희롱 재발방지 대책을 수립하여 국가인권위에 보고할 것을 권고(2007. 3.)

▣ 사회봉사요원 대상 인권강사단 명단

	강의지역	성명	소속	직책
1	서울, 강원, 경인	임 송	국가인권위원회	공공교육팀장
2	서울, 강원, 경인	이수연	국가인권위원회	성차별팀장
3	서울, 강원, 경인	최 진	국가인권위원회	장애차별팀원
4	서울, 강원, 경인	김은미	국가인권위원회	신분차별팀장
5	서울, 강원, 경인	이석준	국가인권위원회	이주인권팀장
6	서울, 강원, 경인	오창익	인권실천시민연대	사무국장
7	서울, 강원, 경인	최철규	인권실천시민연대	간사
8	서울, 강원, 경인	신용호	장애우권익문제연구소	소장
9	서울, 강원, 경인	조병찬	장애우권익문제연구소	간사
10	서울, 강원, 경인	송원찬	경기복지시민연대	정책실장
11	서울, 강원, 경인	박경석	노들장애인야학	교장
12	서울, 강원, 경인	배용호	편의시설촉진시민연대	사무총장
13	서울, 강원, 경인	김광이	장애인차별금지실천연대	법제부위원장
14	서울, 강원, 경인	박김영희	장애인차별철폐운동본부	공동본부장
15	서울, 강원, 경인	임성만	한국장애인복지시설협회	회장
16	서울, 강원, 경인	황규인	교남소망의 집	원장
17	서울, 강원, 경인	이명목	서울시사회복지사협회	부회장
18	서울, 강원, 경인	엄윤상	법무법인 드림	변호사

사회봉사요원 대상 인권강사 워크숍

19	서울, 강원, 경인	남승한	법률사무소 유정	변호사
20	서울, 강원, 경인	임태훈	국제엠네스티	활동가
21	대구, 경북, 대전	오완호	한국인권행동 (영남대 겸임교수)	사무총장
22	대구, 경북, 대전	이주영	한국인권행동	상임활동가
23	대구, 경북, 대전	노현수	영남대학교 인권교육연구센터	연구원
24	대구, 경북, 대전	박환순	영남대학교 법학연구소, 영남대 비정규교수	연구원
25	대구, 경북, 대전	윤정원	대구경북여성단체연합	집행위원장
26	광주, 전남, 전북, 제주	김용목	광주장애인차별철폐연대	대표
27	광주, 전남, 전북, 제주	최완욱	광주인권운동센터	사무국장
28	광주, 전남, 전북, 제주	장화동	광주전남615공동위	집행위원장
29	광주, 전남, 전북, 제주	전준형	전북평화와인권연대	집행위원장
30	광주, 전남, 전북, 제주	제하림	청소년회복센터, 무지개다문화센터	소장, 사무국장
31	부산, 경남	권혁근	부산법률사무소	변호사
32	부산, 경남	박영철	울산인권운동연대	사무국장
33	부산, 경남	김형천	장애우권익문제연구소	사무국장
34	부산, 경남	이재희	부산성폭력상담소	소장
35	부산, 경남	구수경	여성인권문화센터	소장
36	부산, 경남	이철승	외국인노동자인..	소장
37	부산, 경남	이광영	국가인권위부산지역사무소	소장
38	부산, 경남	강석권	국가인권위부산지역사무소	조사관

--	--	--	--	--