

A8-2-34

< 남녀고용평등을 위한 토론회 >

①

34

직장내 성희롱, 어떻게 볼 것인가?

-서울대 성희롱 사건을 계기로 -

· 성희롱이란 무엇인가 (295쪽)
· 현상

- 주최 : 남녀고용평등을 위한 교수모임
- 장소 : 프레스 센타 기자회견장(19층)
- 일시 : 1994년 11월 9일 (수) 오전 10:00-12:30

< 남녀고용평등을 위한 토론회 >

직장내 성희롱, 어떻게 볼 것인가?

-서울대 성희롱 사건을 계기로 -

- 주최 : 남녀고용평등을 위한 교수모임
- 장소 : 프레스 센타 기자회견장(19층)
- 일시 : 1994년 11월 9일 (수) 오전 10:00-12:30

직장내 성희롱, 어떻게 볼 것인가?

-서울대 성희롱 사건을 계기로 -

참여연대 인권 자료실		
등록일	분류기호	자료번호
11/9/94		

사 회 : 이 정 옥 (효성여대 교수, 사회학)

(1) 발 제 (10:00 - 12:00)

발제 1. "신체접촉, 우리문화에서 어떻게 보아왔나"
조옥라 (서강대 교수, 인류학)

발제 2. "성희롱, 왜 권력의 문제인가"
심영희 (한양대 교수, 사회학)

발제 3. "성희롱, 왜 고용상의 성차별인가"
조순경 (이화여대 교수, 여성학)

발제 4. "성희롱, 왜 저항하기 어려운가"
정진경 (충북대 교수, 심리학)

발제 5. "신체접촉, 왜 수인한도 밖인가"
이은영 (외국어대교수, 법학)

(2) 토 론 (12:00 - 12:30)

신체접촉에 관한 문화적 분석

조옥라 (서강대 교수, 인류학)

신체접촉은 가장 예민한 반응을 유발하며, 문화에 따라 개인에 따라 그 의미가 상당히 다르다. 반가움을 표시하는 악수, 포옹 등을 받아 들이는 데도 모두 다를 뿐더러 무엇이 강제적이며, 치욕적인 행위인가를 결정짓는 것도 문화마다 각양각색이다. 예를 들어 에스키모들이 하는 서로의 코를 부비는 인사를 우리나라 사람에게 하면 이상한 사람 내지는 응큼한 의도를 보여주는 행위로 받아들일 수 있다. 이러한 문화적 차이는 특히 남녀 간에서는 더욱 크다고 볼 수 있다.

한국의 전통적 가치관에서 신체의 접촉은 매우 엄격한 통제의 대상으로 어릴 때부터 규제되어 왔다. 전통적 가족규범에서 심지어는 부모님 앞에서 자신의 아이를 귀여워하는 신체적 접촉도 억제되었다. 그런데 최근에 와서 몸을 툭툭 치는 행위들이 드물지 않게 이성 간에도 행하여 지고 있어 신체접촉에 대한 타부가 상당히 깨어지는 추세에 있는 것이 아닐까 하는 의심도 하게 한다. 하지만 男女七歲不同席의 오랜 전통을 지니고 있는 한국 문화에서 남녀 간의 신체적 접촉이 갖고 있는 의미는 특히 남다르다고 볼 수 있다.

한국의 전통적인 가정교육 이념에서 이상화되고 있는 인간상은 知, 情, 意의 세 측면이 균형있게 발달한 인간이었다. 이를 위하여 엄격한 心身의 관리와 너그러운 놀이의 세계가 상호 모순되기 보다는 서로 보완적인 기능을 하여 삶의 다면적 모습을 학습시킴으로써, 보다 더 폭넓은 원만한 인격을 형성하도록 피하였다. 신체관리의 엄격성은 가정교육의 핵심을 차지해왔다. 이러한 자기 통제력은 인격 도야의 과정에서 강조되면서 여성과 남성의 사회화 과정에서 중요하게 자리잡고 있다.

자제력을 키우는 것은 개인적인 욕망을 조절하면서 사람의 도리를 예로서 실천하는 기반을 장만하는 것이다. 우리 문화 속에서 교육은 이러한 습관을 몸에 배도록 훈련시키는 것이다. 가정교육에서 강조되는 이러한 측면은 사회적 참여를 위한 더 높은 단계의 학문수업에서 더 엄격해진 예의규범에 따라 정교하게 수

1. 유혜령 (1993), 「전통 가정교육의 인간상」 pp41, 『한국인의 전통가정교육사상』, 정신문화연구원, 이계학, 유혜령, 손직수, 이흥우 공저.

행되어 왔다. 이를 가정에서 담당하는 어머니, 조모 그리고 아버지, 조부는 '인사함'과 '엄격함'을 지니면서 자녀들을 양육해왔다. 이 과정에서 부모, 조부모는 실천을 통한 모범을 보여야 한다고 강조되어 왔다. 마찬가지로 교육을 하는 스승은 스스로가 자제와 실천을 함으로써 그 교육효과를 낼 수 있다고 여겨졌다. 이러한 교육방식에서 신체접촉은 최소화될 수 밖에 없었으며, 남녀 간의 신체적 접촉은 극단적인 제제의 대상이 되었다.

더구나 유교적 윤리관에서 여성에게 부과하고 있는 이념은 이상적인 어머니가 되기 위하여 「몸은 유순하되 정결을 지키는 삼종의 교훈을 좇고, 내외의 분별을 삼가하고 시종여일 공경과 부지런함을 다하는」 모습이였다.²⁾ 여기서 여성에게 부과한 실천적 행위규범으로 '정절 이데올로기'는 단순한 不事二君 뿐 아니라 어떠한 신체적 접촉도 다른 이성과 해서는 안되는 것으로 까지 치달았다.³⁾ 실제 이러한 윤리관에 영향을 미친 중국 고전인 『書經』에서는 여성을 철저히 덕녀와 악녀로 구분하고 남녀간의 애정이 애욕으로 화하는 것을 경계하고 있으며, 여성을 여성적 입장에서 인식케 함으로써 여성은 남자를 파멸시키는 요물이 되지 않도록 하기 위해 婦道를 지키라고 한다.⁴⁾ 물론 이러한 여성관은 여성의 행동을 제약하여 활동영역을 남성을 보조하는 종속적인 사회적 역할에 한정지움으로써 여성 억압적인 이데올로기로 작용하고 있음은 분명하다.

그러나 이러한 여성에 대한 규제가 현대 사회에서 상당히 완화된 것은 여성들의 활동영역이 가정내로 제한된 것이 아니라 사회전체에 확산되기 시작한 것과 맥을 함께 한다. 공식 교육을 여성들이 받게 되고, 교육받은 여성들이 사회에 진출하여 다양한 직업을 갖게 되면서 엄격한 유교적 행위규범, 그중에서도 남녀칠세부동석의 윤리규범은 지켜지기가 힘들게 되었다. 남녀 공학 학교에서, 직장내

2. 김지용 (1976) 「'내훈'에 비춰진 이조여인들의 생활상」, 『이조여성연구』, pp.334 - 366, 아세아여성문제연구소, 숙명여자대학교.

3. 이옥경 (1985) 『조선시대 정절이데올로기의 형성기반과 정착방식에 관한연구』, p.50, 이대 대학원 사회학과 석사논문.

“정절 이데올로기가 얼마나 강하고 극단적이게 되었나는 임란 때 뒤쫓는 왜군을 피하려는 부녀가 나무터에 이르러 사공이 급히 배를 오르도록 손을 잡아 주자 남의 손에 잡히었으므로 이미 失節하였다고 하여 투신자살했다는 기록에서 알 수 있다”.

4. 박용옥 (1985) 「유교적 여성관의 재조명」, 『한국여성학회』 창간호, p.16.

동료와 상사, 부하로서 남녀가 같은 공간에서 지나는 경우가 일반화되어 물리적인 격리는 더 이상 중요하지 않게 되었다.

변화하는 상황은 새로운 행위규범을 요구한다. 정절과 순결 이데올로기를 현대 사회에서 논의한다는 것이 반 여성적인 토론이라는 말이 나올 정도로 사회는 변했지만 이러한 여성에 관한 이데올로기를 뒷받침하고 있는 유교적 가정문화가 여전히 한국 사회에서 기능을 발휘하고 있기 때문에 여성과 남성의 신체적 접촉은 특별한 관심을 끈다고 볼 수 있다. 반면 남녀 간의 사랑에 대한 금기는 상당히 줄어들고 있지만 여전히 결혼할 여성과 사귀고 싶은 여성 사이에 차이가 있을 수 있다고 믿는 남성들이 많고⁵⁾ 이상적 여성상이 순결함을 요구하고 있기 때문에 여성들에게는 남성과의 신체적 접촉은 극히 예외적이고 특별한 경우에만 한정할 수 밖에 없다.

그러나 문제는 우리 문화 속에서 남녀 간에 가족, 친족관계를 제외하고는 남녀가 진정한 동료나 같은 조직의 구성원으로서 지낼 수 있는 문화가 아주 드물다는 점이다. 중요한 가족관계 속에서 여성들은 각자의 역할을 잘 수행하는 '좋은' 여성이며, 밖에서 만나는 여성들은 그러한 '좋은' 여성의 범주에 넣을 수 있을 지가 항상 의문시되는 경향도 있다.⁶⁾ 여성들로서는 특정한 조직에 일하면서 자신의 '여성으로서의 매력'이 '좋은' 여성으로서의 평판에 영향을 미칠지도 모른다는 염려를 이러한 문화적 환경 속에서 할 수 밖에 없다. 그렇기 때문에 직장이나 학교에서 남성들이 보내는 신호에 대하여 민감할 수 밖에 없다.

현재 우리 사회에서 젊은 여성들이 결혼의 가능성을 완전히 포기하고 사회적 평판에 무감각하게 버틸 수 있는 층은 거의 없다고 해도 과언이 아니다. 대부분의 여성들은 직장에서 학교에서 '좋은' 여성으로 평가 받고자 하고, 또 '좋은' 결혼을 하고 싶어 한다. 그러나 이러한 여성들의 기대와는 달리 훌륭한 부덕을 베푸는 좋은 여성들은 모두 집에 있다고 생각하고 유혹적인 여성들은 나쁠지도 모른다고 생각하고 있는 남성들은 집 밖의 여성들에 대한 '무책임'한 행동을 커다란 죄악감없이 해버리는 경향이 있다. 다시 말하자면 전통적인 이중적 여성관이 밖에 나돌아 다니는 여성들에 대한 진지한 생각을 약화시키는 작용을 한다는

5. 필자가 이번 학기 담당하고 있는 「유교문화와 여성」이라는 강의에서 의외로 많은 남학생 그리고 대다수의 여학생들은 이러한 이중적 여성관이 존재하고 있다고 토론에서 밝히고 있다.

것이다.

반면 여성들은 자신들이 속하는 집단에서 성공하기 위하여 한국 사회가 요구하는 '여성적' 역할을 수행하면서도 자신을 여성으로만 대하는 동료나 상사들의 태도에 대하여 가장 큰 불만을 갖고 있다.⁶⁾ 그렇기 때문에 하위 사무직에 종사하면서 보조적인 일을 주로 남성 동료나 상사와 함께 하고 있는 여성들은 이중의 박탈감을 느낀다. 이는 호칭, 말투 등에 대한 불만으로 표시되며, 동시에 자신들을 특특 건드리고 지나가는 남성들의 '악의' 없다고 생각되는 신체적 접촉에서 일에 대한 의욕까지도 상실할 정도의 분개를 느끼게 되는 것이다. 젊은 한국 여성에게는 이러한 남성들의 태도가 '나를 어떻게 보길래?'라는 분노를 야기시키면서 스스로가 함부로 대해서도 관계없는 '나쁜' 여성으로 취급받는 것이 아닌가하는 생각을 피할 수 없기 때문이다.

여성
33상

아직도 유교적 가족관계가 여전히 기능을 발휘하고 있고 남성이 대부분의 영역에서 주도적인 역할을 하고 있는 한국 문화에서 여성들에게 일부 강요되어진 신체적 접촉은 다른 문화에서 보여주는 '성차별'의 예와는 비교될 수 없을 정도로 심각한 타격을 여성들에게 줄 수 있다. 부덕을 갖춘 여성과 '유혹적'인 색녀로 여성을 나누어서 보는 이중적 여성관은 조직 사회에서 남녀가 함께 일할 수 있는 문화를 형성하는 것을 막고 있다. 밖에 나돌아 다니는, 누구의 '소유'도 아닌 젊은 여성으로서 조직 사회의 여성을 보는 남성들의 시각과 태도가 여성들에게 주는 타격과 정신적 피해는 이러한 의미에서 어떠한 문화에서 보아도 크다고 볼 수 있다.

교육받은 여성들의 수가 급격히 많아지고, 여성들의 참여가 전 사회적으로 요구되는 현대사회에서 여성들이 마음놓고 자신의 능력을 발휘하기 위하여, 그리고 진정한 동반자적 삶을 남녀가 공유하기 위하여 남성들의 이러한 무책임한 태도는 사회적으로 엄격하게 규제되어야 한다고 믿는다.

6. 필자가 1984년 수행한 사무직 여성 사례연구에서 조직에서 가족적 분위기를 만드는 데 여사원이 중요한 기능을 한다고 하면서 여성들에게 많은 종속적 일과 태도를 요구하는 사무실 문화가 여성들의 사기를 떨어뜨리는 주요한 작용을 하고 있음이 밝혀졌다.

성희롱, 왜 권력의 문제인가?

심영희 (한양대 교수, 사회학)

성희롱이 왜 사회문제인가는 몇가지 점에서 분명하다. 우선 성희롱은 여성이면 누구나 당할 정도로 팽배해 있다는 것이다. 1993년 우리나라에서 사무직 여성 500명 정도를 상대로 조사한 연구에 의하면 87%가 성희롱을 당한 경험이 있다고 응답했고 (한국여성민우회, 1993) 1989년 서울시의 성인여성 2270명을 대상으로 한 조사에서는 48.6%가 성적 희롱을, 74.5%가 가벼운 추행을 당했다고 응답했다(심영희, 1992). 이것은 놀라울 정도로 높은 비율이다. 이런 점에서 성희롱 문제는 매춘, 포르노 문제와 달리 여성주의적 문제라기보다 여성의 문제라고들 이야기한다. 또한 성희롱이 여성에게 심각한 후유증을 줄 뿐만 아니라 여성집단 전체에 주는 영향도 크다.

이러한 성희롱은 보통 원치 않는 성적 행위의 부가로 규정되는데, 직장과 위계구조 안에서 흔히 일어나며, 고용조건형과 노동환경형 성희롱 등의 유형으로 나누어 질 수 있다. 고용조건형이란, 성적 행위에 대한 수용여부가 명시적으로 또는 암묵적으로 한 개인의 고용에 대한 대가나 조건인 경우, 또는 이러한 행위에 대한 개인의 수용 또는 거부 여부가 당사자에게 영향을 주는 고용결정의 기초로 사용되는 경우이다. 예컨대, 성적 요구를 해오거나 신체적 접촉에 대해, 거부의사를 표현한 후 해고를 당하였거나 불이익을 당했다면 고용조건형이라고 볼 수 있다. 노동환경형 성희롱이란 그러한 성적 행위가 개인의 업무능률을 저해하거나, 위협적, 적대적, 공격적인 업무환경을 형성할 의도를 띠었거나, 아니면 그 행위로 인하여 그와 같은 결과가 발생하는 경우를 말한다. 예컨대, 성적 농담이나 접촉등의 행위로 인해, 직접적으로 고용상의 불이익을 받지 않는지만, 자신의 노동환경에 부정적인 영향을 받았다면, 노동환경형 성희롱이라 할 수 있다(Crull, 1987; Friedman, 1994; 이화여대 한국여성연구소, 1994). 그러면 성희롱의 성격은 어떤 것이며 왜 일어나는 것일까?

1. 성희롱의 성격: 권력의 문제

얼핏 보아 성희롱은 단순한 사회적 부적절성 또는 낭만적 끌림을 어색하게 표현한 것으로 간주될 수 있을지도 모르지만, 연구자들에 의하면 그러한 관점은 잘못된 것이라고 본다. 오히려 성희롱에 대한 광범한 연구에서 나타나는 성희롱의 성격은, 그것이 성에 관한 것이라기 보다 권력에 관한 것이라는 것이다(Crull, 1987; Fitzgerald, 1988; Friedman, 1994; Goldman, 1991). 즉 성희롱은 여성을 여성의 자리에 잡아두기 위한 한 방식이라는 것이다. 희롱을 통해서 남성들은 여성의 성에 관심을 불러 모음으로써 직장내에서 여성의 역할을 평가절하한다는 것이다.

이것은 강간이 성에 관한 것이라기 보다 공포나 권력에 관한 것이라는 것과 일맥상통한다. 강간의 유형을 구분하면서 Groth(1979)는 강간이 성충동에 의한 것이라기 보다 분노 분출이나 권력추구에 의한 것이라고 보고 그 중에서도 권력형 강간이 가장 많다고 보고한 바 있다. 비슷한 맥락에서 “성희롱은 미묘한 강간” 같은 것으로서 “남성이 여성을 취약하게 만드는 한 방식”이라고 볼 수 있다.

미국에서의 연구에 의하면 (Fitzgerald, 1988) 실제로 성희롱 사례의 25%만이 남자가 누군가와 성관계를 가지려는 유혹이고, 5% 미만이 “당신이 나에게 이것을 해주면 당신의 일을 도와주고, 그렇지 않으면 일을 복잡하게 만들겠다”고 말하는 뇌물이나 협박과 관련된 것이며, 나머지 70% 정도가 권력의 표현이라고 한다.

성희롱이 여성을 통제하거나 놀라게 하려는 전술로 사용된다는 것은 성희롱이 여성이 새로 진출했거나 여성이 소수인 직업이나 작업장에서 가장 빈번하다는 데서 잘 드러난다. 실상, 일하는 과정에서 얼마나 많은 남자들을 만나건 간에, 전통적으로 남성들이 보유했던 직업을 가진 여성들이 “여성의 일”을 하는 여성들보다 희롱당할 확률이 훨씬 더 높다고 한다.

남성에 대한 성희롱은 훨씬 덜 흔하며 연구조차 거의 되지 않고 있는데, 대부분의 직장에서 상위직에 있는 여성들은 극히 적고 대부분의 상위직을 남성들이 차지하고 있다는 현실을 고려할 때, 이러한 사실 또한 성희롱이 성의 문제가 아니라 권력의 문제임을 확인시켜 주는 것이다.

2. 권력남용으로서의 성희롱의 원인: 일상의 권력 추구

그러면 이러한 성희롱은 도대체 왜 그리고 어떻게 일어나는 것일까? 우선은 상황에 대한 남성과 여성의 인식에 차이가 있기 때문에, 즉 문화적 차이 때문에 남성들이 몰라서 그렇게 한다는 설명이 가능하다. 그러나 모든 인간은 타인으로부터 인정을 받고자 하는 욕구가 있다고 가정하고 보다 깊이 분석해 본다면, 이것은 일상생활에서의 권력추구의 한 형태라고 볼 수 있다.

새로 나온 예제는

한국여성민우회의 사무직 여성에 대한 조사에서 직장내 성희롱이 일어나는 이유에 대해 남녀간의 상황 인식 차이 또는 문화적 차이 때문이라는 응답이 42.5%인데 비해, 56.9%의 응답자들이 “성의 상품화 등 잘못된 성문화 때문”(21.9%), “여직원을 직장의 꽃으로 보기 때문”(21.7%), “직장내에서 여성의 낮은 지위 때문”(7.2%), “여성에게만 순결이 요구되는 이중 성윤리 때문”(6.1%) 등 가부장제 문화, 여성의 무권력, 낮은 지위 등을 꼽고 있다. 성희롱의 원인으로서의 문화적 차이와 권력추구는 병렬적으로 보기 보다 표면-심층의 관계로 보는 것이 보다 타당할 듯하다. 즉 성희롱이 일어나는 것은 겉으로 보아서는 문화적 차이 때문인 것 같지만 그 심층을 파헤쳐보면 그 밑에는 인정받고자 하는 욕구, 권력추구에의 욕구 등이 깔려 있다고 볼 수 있다는 것이다. 이것은 일상생활에서의 권력추구, 또는 사회적으로 확장된 새도매저 키즘이라는 이론적 설명이 가능하다.

(1) 사회적 새도매저키즘 이론

이 이론에 의하면 사람은 누구나 타인으로부터 인정을 받고 싶어하는 욕망으로 충전되어 있고 이것이 새도매저키즘의 사회적 확장이라는 현실로 나타

난다는 것이다(Chancer, 1992). 이러한 인정의 문제를 해결하기 위해 타인들과의 상호작용에서 세가지 전략이 가능하다. 첫번째 전략은 자신의 존재를 다른 사람이 인정하고 승인하며 합법화해 주는 것과 교환조건으로 다른 사람에게 자신을 종속시키는 것이고, 두번째 전략은 다른 사람을 자신에게로 종속시키는 것이며, 세번째 선택은 상호인정으로서 이때 인정은 자신의 의지를 다른 사람에게 종속시키는 것도 아니고 다른 사람의 의지를 자신에게 종속시키는 것도 아니며, 오히려 인정은 자아와 상대방이 서로 다르고 각기 독립적이며 동시에 각자는 전적으로 상대방에 의존적이라는 상호인식으로부터 나온다. 이런 맥락에서 매저키스트는 첫번째 전략, 즉 상대방의 눈에 정당하고 가치있는 사람으로 인정받기 위해 자신을 기꺼이 종속시킨 경우이고, 새디스트는 두번째 전략, 즉 매우 필요로 하는 연대를 유지하기 위해 상대방을 예속시키지 않으면 안된다고 느낀 경우이다. 이런 현상들은 기본적으로 우리가 권력과 무권력의 관계, 지배와 종속의 관계에 있다는 사실에서 출발한다. 이러한 위계적 관계에서 사람들은 한쪽에서의 상대적 무권력을 다른 쪽에서 보상받으려고 한다. 점점 더 무서워지는 무권력의 현실 속에서 잠깐 동안의 통제와 안전을 잡기 위해 타자와의 관계를 광적으로 추구하려는 노력이 행해진다는 것이다. 이것이 사회적 현상으로서의 새도매저키즘이 만연하게 되는 맥락이라는 것이다(Chancer, 1992).

이렇게 정립된 새도매저키즘의 특징은 다음과 같다. 첫째, 자아와 상대방의 관계에서 새디스트에게는 우월성, 매저키스트에게는 열등성이라는 속성에 기반한 위계적 분리가 확립된다. 둘째, 이러한 위계적 질서 속에서, 새디스트는 전반적으로는 매저키스트가 순종하기를 원하면서도 때로는 그가 도전하기를 은근히 바란다. 다르게 말하면 새디스트는 자신의 권위가 도전받아서 비승인이 승인의 게임규칙 속에서 발생하게 되길 원한다. 왜냐하면 이러한 도전이 관계에 자극을 주어 이를 활성화시키기 때문이다. 셋째, 새디스트로 하여금 끊임없는 쇄신작업을 하도록 요구하는 과정이 생기게 되고 이 과정은 그 자체의 목적이라는 면에서 비합리적이 되는 경향이 있고 매저키스트를 소진시키거나 반란을 일으키도록 독려한다(Chancer, 1992).

오늘날 우리사회를 놓고 볼 때 대부분의 사람들, 특히 남자들은 먹고 살기 위하여 일을 해야 한다는 자본주의의 구조속에 있으며, 그들이 일하는 곳은 많은 경우 관료제의 형태를 띠고 있다고 할 수 있다. 이러한 관료제는 위계질서, 의존으로 특징되며 상위 대 하위 역할이 분명하게 정해져 있다. 이러한 작업장의 명령사슬 속에서 소수의 최고경영자 외의 많은 사람들은 위계질서의 말단에 있거나, 아니면 한편으로 상사를 모시고 다른 편으로는 부하직원을 데리고 있는 중간 위치에 있기 쉽다. 최고 경영자라 하더라도 그는 기업 소유주나 그 직장밖의 시장구조, 즉 정부나 다른 회사와의 관계에서는 상대적으로 무권력의 위치에 있거나 그에게 의존하지 않을 수 없게 되어 있다.

이러한 상황에서 많은 사람들은 상사들에게 인정을 받으려고 애쓰지 않을 수 없고 따라서 그는 매저키스트의 입장에 서게 된다는 것이다. 그러나 그는 자신보다 하위직에 있는 사람에 대하여는 새디스트의 입장에 서게 된다는 것이다. 다시 말해 그는 주도적으로는 매저키스트이면서 부차적으로는 새디스트가 된다는 것이다. 예를 들면, 윗사람에게 야단맞고 괜히 아랫사람 불러 야단치는 회사 중간간부, 직장에서는 말단으로 꿈쩍 못하는 사람이 집에 와서는 아내에게 군림하거나 구타하는 가장, 아무 관계도 없는 여성에게 편견과 적대감을 가지고 차별하는 사람들, 종로에서 뺨맞고 한강에서 눈흘기는 현상 등등이 사회생활의 각종 인간관계에서 나타나는 새도매저키즘 현상인 것이다.

이러한 직장내 위계질서에 덧붙여서 자본주의 가부장제 사회에서 남성은 새디스트로 여성은 매저키스트로 사회화된다는 사실이 이러한 새도매저키즘 현상을 더욱 강화한다. 즉 아동은 몇가지 단계를 거치면서 성장 발전하는데 공생적 단계에서 분리-개별화의 단계로 넘어갈 때 공생관계가 충분히 이루어지지 않은 상태에서 너무 일찍 아동을 떠밀어 내면 새도매저키스트적 성격을 갖게 되기 쉽다는 것이다. 그런데 자본주의 사회는 독립을 강조하고 특히 남성에게 이를 강조하기 때문에 소녀보다 소년을 보다 일찍이 공생관계에서 떠밀어내는 경우가 많고 이런 경험을 가진 소년은 후에 새디스트가 될 가능성이 많다는 것이다. 또한 여성이 매저키스트적 위치에 서게되는 것은, 가부장적 사회에서 성차별적으로 사회화된 어머니가 일반적으로 아들을 보다 일찍 공생

적 관계에서 떠밀어내고 딸에게는 그렇게 하지 않는데 결국 매저키스트인 어머니가 딸에게도 그 매저키스트적인 역할을 물려주기 때문이라는 것이다.

3. 성희롱과 일상의 권력추구의 매커니즘

직장내 성희롱을 남성들의 사회적 위치와 이것이 주는 영향이라는 면에서 사회심리학적으로 분석해본다면 이런 새도매저키즘의 관점에서 설명할 수 있다. 보다 구체적으로 직장에 성희롱이 일어나게 되는 구조적 맥락으로서 1) 직장내 위계구조와 이에 기반한 경제적 권력, 즉 공식적 관계의 권력, 그리고 2) 사회전반에 퍼져있는 성역할 분리와 이에 기반한 가부장적 권력, 즉 일상적 관계의 권력의 이중구조와 이 각각의 구조내에서의 개인의 위치를 들 수 있다.

(1) 직장내 위계구조와 경제적 권력 : 공식적 권력

직장내 남성들이 처한 사회적 위치의 면에서 볼 때 성희롱은 개인 남성의 문제가 아니라 우리사회의 구조 및 일터의 구조와 긴밀히 연결되어 있음을 알 수 있다. 위계질서, 의존으로 특징되며 상위 대 하위 역할이 분명하게 정해져 있는 관료제나 작업장의 명령사슬 속에서 많은 사람들은 상대적으로 무권력의 위치에 있게 되어 있다. 이러한 상황에서 많은 사람들은 상사들에게 인정을 받으려고 애쓰지 않을 수 없고 따라서 그는 매저키스트의 입장에 서게 된다. 그러나 그는 자신보다 하위직에 있는 사람에 대하여는 새디스트의 입장에 서게 된다. 다시 말해 그는 주도적으로는 매저키스트이면서 부차적으로는 새디스트가 된다는 것이다.

성희롱 또한 이런 위계질서로 특징되는 직장내에서 중간이나 말단에 위치한 많은 남성들이 겪는 인정의 문제를 고려하면 쉽게 이해가 된다. 즉 상사에 대해 매저키스트적 관계에 있는, 즉 상사에 대해 무권력의 관계에 있는 남성은 상대적으로 자신보다 하위직에 있는 사람에게 권력을 행사하기를 원하고 많은 경우 여성들이 하위직에 있기 때문에 이는 여성을 향한다는 것이다. 한국여성

민우회(1993)의 사무직 여성에 대한 조사결과에 의하면 성희롱을 한 사람들은 직속상사가 38.9%, 동료남자직원이 37.7%, 타부서 상사가 13.7%로 나타났는데, 동료라 하더라도 사무직 여성들은 대부분 말단의 하위직종에서 남자직원의 보조업무를 맡고 있기 때문에 이것도 사실상 여성들과의 업무상 지휘, 감독관계에 포함된다고 볼 수 있다. 결국 한 공간에서 근무하며, 업무상 항상 대면해야 하는 고용상의 위계구조 속에서 성희롱이 많이 일어난다는 것은 성희롱이 기본적으로 권력문제임을 보여주는 것이다.

그런데 여기에서 위계구조 속에서 권력을 상대적으로 얼마나 더 많이 또는 더 적게 가지고 있느냐에 따라 성희롱의 유형이 다르게 나타난다고 할 수 있다. 즉 부하직원을 해고할 수 있는 공식적, 경제적 권력을 가지고 있는 경우에는 고용조건형 성희롱이 나타날 수 있다는 것이다(이러한 경제적 권력을 가지고 있는 경우에도 그는 직장밖의 시장구조에서는 상대적으로 무권력일 수 있고 이것이 성희롱의 원인이 될 수 있다). 서울대 우조교 사건의 경우에도 신교수는 우조교를 해고할 수 있는 힘을 가지고 있었다. 그러나 상대적으로 경제적 권력이 미약해서 여성의 일의 경제적 측면에 대해 힘을 가지고 있지 못하거나 여성을 경쟁상대나 위협으로 느끼는 경우에는 노동환경형 성희롱이 나타나기 쉽다고 한다(Cru11, 1987).

노동환경형 성희롱의 경우 또한 이것은 공식적 관계와 일상적 관계의 이중구조 및 이 이중구조 사이에서 자신의 인정의 문제를 해결하려는 노력이라고 할 수 있다. 즉 공식적으로 중간이나 하위직에 있는 남성은 한편으로는 공식적인 관계에서 하위직에 있는 사람에게 권력을 행사함으로써 인정과 관련된 자신의 무권력의 문제를 해결하려고 한다(예컨대 상사에게 꾸지람 듣고 부하직원을 불러서 야단친다든지 하는 것). 공식적 위계질서에서 이를 하기가 어려울 때에는 일상생활에서의 권력추구를 통해 이를 보상받으려 한다고 볼 수 있다. 예컨대, 상사에 대해 상대적으로 무력한 남성은 사회적 약자인 여성(안경화, 1994)에 대해 성희롱을 하고, 성희롱을 당한 여성이 당황해서 어쩔 줄 모르거나, 불쾌하면서도 다른 방법이 없어 좌절하거나 기가 꺾이는 것을 보고 상대방에 대해 권력을 휘둘렀다는 쾌감을 느낀다는 것이다.

(2) 성역할과 가부장적 권력 : 일상적 권력

여기에서 일상적 권력의 문제가 등장하는데 이것은 보통 성역할과 관련된 가부장적 권력의 형태로 나타난다.

그러면 이러한 가부장적 권력, 또는 일상적 관계의 권력이라는 관점에서 성희롱을 위에 언급한 두 유형, 즉 고용조건형과 노동환경형으로 나누어 그 발생기제를 살펴보자. 보통 고용조건형 성희롱은 전통적인 여성직종에서, 노동환경형 성희롱은 비전통적인, 즉 여성이 새로이 진출했거나 여성이 소수인 직종에서 주로 보고되고 있다. 전통적인 여성직종은 예컨대 비서, 간호사, 교사 등으로서 여성을 가부장적 가족에 비유하여 아내/어머니 역할의 연장이라고 보는 것들이다. 이런 경우 남성들이 여성에 대해 성희롱을 하는 것은 직장에서 상대적으로 남편/아버지의 역할이 직업과 관련되지 않은 영역으로 이월 또는 넘쳐흐르게 되는 것과 같다는 것이다(Gutek, 1985 : Cruil, 1987). 여기에서 남편/아버지 역할과 아내/어머니 역할은 사회적 강자로서의 남성의 역할과 사회적 약자로서의 여성의 역할을 대변하는 것이라고 할 수 있다. 이러한 성역할 이월은 한 심층면접의 다음과 같은 사례에서 잘 드러난다. “여기 사무실에서도 보험설계사 일을 보는 주임님은 꼭 손을 잡으려한다. ‘내 딸 참 이쁘다’ 그러면서”(이화여대 한국여성연구소, 1994).

비전통적인 직장에서는 역할모습이 이와 다르게 나타난다. 남성은 마찬가지로 남편/아버지의 역할을 하지만 여성은 성역할, 즉 아내/어머니의 역할에서 벗어나 있다. 이런 배경에서 여성에게 가해지는 성적 행위는 그녀가 적합한 성역할에 있지 않음을 상기시켜주는 한 방법일 수 있다. 성희롱이 여성이 새로 진출했거나 여성이 소수인 직업이나 작업장, 즉 비전통적인 직장에서 가장 빈번하다는 사실은 성희롱이 여성을 통제하거나 놀라게 하려는 전술로 사용된다는 것을 잘 보여준다. 실상, 일하는 과정에서 얼마나 많은 남자들을 만나건간에, 전통적으로 남성들이 보유했던 직업을 가진 여성들이 “여성의 일”을 하는 여성들보다 희롱당할 확률이 훨씬 더 높다고 한다. 우리나라에서는 아직

사무직 여성외에 다른 소위 비전통적인 직종의 여성의 성희롱에 대한 조사가 없기 때문에 아직 모르지만, 미국의 경우에는 이것이 뚜렷하게 드러난다.

예컨대 1989년 공장에서 일하는 여성 100명에 대한 Nancy Baker의 연구에 의하면 전통적으로 여성이 보유하던 직업이 아닌 기계 기능공인 여성들과 여성수가 많은 조립라인에서 일하는 여성들은 두 집단의 여성 모두 직장에서 비슷한 수의 남성과 마주치는데도 불구하고 전자가 후자보다 훨씬 더 많이 희롱당했다고 보고했다(Goleman, 1991에서 재인용). 보다 구체적으로 음란한 말에서 성폭행에 이르는 성희롱 척도의 28개 항목 모두에서 여성 기계기능공은 가장 높은 점수를 보여 주었다는 것이다. 이것은 사무직 여성중에서도 마찬가지로 나타난다. 그 일이 여성에게 비전통적이면 비전통적일수록 성희롱은 그만큼 더 많이 일어난다. 여성 외과의사와 투자은행가들은 희롱을 가장 많이 당하는 집단으로 떠오른다.

·X· 직장내 성희롱은 이처럼 공식적 권력과 일상적 권력의 이중구조 속에서 인정의 문제를 해결하기 위해 발생하는 것이다. 이 두 권력이 합치하는 경우에는, 즉 공식적 권력도 있고 일상적 권력도 있는 경우에는, “고용조건형 성희롱이 일어나기 쉽고, 이들이 합치하지 못하는 경우에는, 즉 공식적 관계에서는 상대적으로 무권력이고 일상적 관계에서는 권력이 있는 경우에는 노동환경형 성희롱이 일어나기 쉽다.”

고용조건형이든, 노동환경형이든, 남성의 성희롱에 대해 여성들이 분명히 거부를 표시할 때에도 계속 추근대는 경우가 많은데 이것 역시 새도매저키즘으로 설명이 가능하다. 즉 새디스트인 남성은 전반적으로는 여성이 자기 말을 따르거나 순종할 것을 원하면서도 너무 쉽게 순종해버리면 인정에서 오는 만족이 그만큼 적기 때문에 때로는 여성이 도전하기를 원한다. 왜냐하면 이러한 도전이 관계에 자극을 주어 보다 큰 만족감을 주기 때문이다. 여성들이 싫다고 할 때는 열심히 쫓아다니다가 여성이 마음을 주면 시들해져서 다른 여자에게 관심을 돌리는 것이 이것의 한 예라고 볼 수 있다. 한국여성민우회의 조사 중 성희롱에 대한 여성들의 대응과 대응이후 상대방의 태도변화에 대한 조사

결과는 이를 어느 정도 지지해준다고 볼 수 있다. 즉 성희롱을 당한 여성의 절반정도(50.8%)가 “웃어넘기거나 무시하거나 피하는 소극적 대응”을 했고 표정과 말로 다소 적극적인 대응을 한 경우가 42.2%로 나타났는데, 이 중 소극적으로 대응했을 때 대다수의 경우(76.5%)가 성희롱을 그대로 지속하거나 더욱 심한 성희롱을 한 것으로 나타났고, 분명하게 거부 의사를 표현하는 적극적 대응을 한 경우에도 약해졌지만 성희롱을 계속하거나(26.6%), 성희롱의 정도가 오히려 심해지거나(1.6%), 사소한 업무트집을 잡으며 괴롭히거나(1.6%), 무시, 비방하며 괴롭혔다(4.7%)는 반응이 34.5%나 되었다는 것은 승인의 양식 안에서의 비승인 즉 “저항”을 은근히 바라는 새디스트의 입장이라고 풀이할 수 있겠다.

직장내 성희롱이 이처럼 성에 관한 것이 아니라 권력에 관한 것임을 이해하면, 성희롱이 왜 고용상의 성차별인지, 여성이 왜 성희롱에 저항하기가 어려운지 이해하기가 보다 쉬워진다. 여성은 무권력의 위치에 있으므로 이러한 상황에 저항하기 위해 동원할 자원이 상대적으로 부족하기 때문인 것이다.

4. 문화적 겹으로서의 성희롱

: 남성과 여성의 상황인식 차이

성희롱 중 일부는 권력추구의 동기 때문이라기 보다 단순히 “문화적” 현상으로 초래되는 것처럼 보인다. 우리사회에는 성적 놀림과 빈정거림이 흔해 빠진 상태이고 남성들은 그것이 잘못되었다는 느낌을 전혀 갖고 있지 않다. 오히려 그들은 이것이 직장의 무미건조함에 즐거움, 재미, 활력을 불어넣어주고 인간관계에 친밀함을 더해주는 긍정적 요소가 있다고 생각한다. 한국 여성민우회의 조사결과에 의하면 직장내 성희롱이 일어나는 이유에 대해 “남직원들의 호기심이나 장난으로”(28.1%), “친근감의 표시로 잘못 알고 있기 때문”(14.4%) 등 남녀의 상황인식차이로 보는 여성들이 42.5%에 이르고 있다. 그러나 여성들은 남성들과 다르게 생각한다는 것이다.

남성과 여성의 상황인식에 간극이 있고 이것이 성희롱 사건으로 이끌어가는

회색지대가 될 수 있다. 우리나라에서는 이에 대한 경험적 연구는 아직 없으나 남녀의 이러한 상황인식의 차이는 심지어 성폭력으로까지 이끌어지는 원인이 될 수 있음은 이미 논의된 바 있다(심영희, 1993). 외국의 경우에는 이와 관련된 논의가 많은데, 예컨대 Gutek(1985)이 로스 앤젤레스의 남녀 1000명을 대상으로 실시한 무작위 전화조사에 의하면 남성의 67%는 직장에서 여자로부터 유혹을 받으면 칭찬받은 것으로 생각한다고 말했다. 여성의 경우에는 17%만이 그렇게 대답했다.

여성과 남성의 성희롱 인식의 차이에 관한 가장 놀랄만한 발견은 Paludi(1991)의 연구에서 나왔다(Goleman, 1991에서 재인용). Paludi는 대학에 다니는 남성과 여성에게 가상적 씨나리오를 제시하고 언제 성희롱이 일어났는지 대답하도록 요청했다. 그 중 한 씨나리오는 다음과 같다. 한 여성이 대학에서 교수직을 얻게 되었는데 남자인 학과장이 그녀의 연구에 대해 논의하기 위해 그녀를 점심에 초대한다. 점심에서 그는 그녀의 연구에 대해서는 전혀 언급하지 않고 대신 그녀의 사생활을 캐묻는다. 그런 점심을 몇번 한 후에 그는 그녀를 저녁식사에 초대하고 그리고 나서 한잔 하자고 초대한다. 술을 하는 동안 그는 그녀를 애무하려고 한다.

Paludi에 의하면 대부분의 여성들은 성희롱이 첫번째 점심때 그가 그녀의 일 대신에 사생활에 대해 말했을 때 시작했다고 말했고, 대부분의 남성들은 성희롱이 그가 그녀를 애무했을 때 시작했다고 말했다는 것이다. Paludi에 의하면 “의도와 영향 사이에는 차이가 있다. 많은 사람들이 이를 의도하지 않지만 그들이 하는 일 중 일부는 여성에게 성희롱으로 경험될 수 있다. 만지는 것이나 말 한마디가 매우 다르게 보여질 수 있다”고 말했다.

성희롱이 중요한 사회문제의 하나로 부각되면서 일부 남성들은 자신의 행동 일부가 여성들에게 성희롱으로 해석될 수도 있다고 보아 불안하게 생각할 수 있겠지만, 만성적 희롱자는 기껏해야 남성의 1%도 안된 것이라고 Gutek(1985)는 말했다.

그러나 이런 문화적 차이에 의한 성희롱도 보다 깊이 분석해 본다면 그 밑에는 일상의 권력 추구라는 다른 원인이 깔려 있다고 볼 수 있다. 성희롱의 원인으로서의 문화적 차이와 권력추구는 병렬적으로 보기 보다 표면-심층의 관계로 보는 것이 보다 타당할 듯하다. 즉 성희롱이 일어나는 것은 겉으로 보아서는 문화적 차이 때문인 것 같지만 그 심층을 파헤쳐보면 그 밑에는 인정받고자 하는 욕구, 권력추구에의 욕구 등이 깔려 있다고 볼 수 있다는 것이다.

참 고 문 헌

- 강소향 (1994), "성적 욕구의 발산인가 지배력의 표현인가? : [이것이 성희롱이다] 를 읽고" 「사무직 여성」 여름호.
- 공미혜 (1994), "직장내 성희롱에 관한 분석" 한국여성학회 추계학술발표회 발표논문, 이화여대, 11월.
- 서울대조교 성희롱사건 공동대책위원회 (1994), 「침묵에서 외침으로」.
- 신성자 (1993), "직장 여성들의 성적 성가심에 대한 인식과 반응에 관한 연구 : 피해자와 가해자의 직장에서의 위계측면에서 고찰" 「한국사회복지학」 통권 21호.
- 심영희 (1992), 「여성의 사회참여와 성폭력」, 나남.
- 심영희 (1993), "성적 피해 방지를 위한 성교육", 학생들의 성문제 성교육 어디까지 왔나? 인간발달교수연구회 제 7차 학술대회, 서울대, 1993년 11월 6일.
- 안경환 (1994), "법치주의와 소수자 보호", 법치주의와 약자, 소수자, 피해자 보호, 법과 사회이론 연구회 심포지움 발표논문, 1994년 11월 4일, 서울대 문화관.
- 이수연 (1994), "성희롱, 이제는 거부의 화살을 당길 때", 「사무직 여성」 봄호.
- 이화여대 한국여성 연구소 (1994), "'성희롱'에 대한 이해와 대처방안의 모색 ---지침서 계발을 중심으로", (미간행).
- 조정아 (1992), "성폭력, 노동통제수단으로 이용되고 있다." 「사무직 여성

」, 봄호.

- 한국여성민우회 (1993), "직장내 성희롱에 관한 실태조사 결과", 서울대조교 성희롱사건 공동대책위원회, 「침묵에서 외침으로」.
- Chancer, Lynne (1992), *Sadomasochism in Everyday Life : The Dynamics of Power and Powerlessness*, New Brunswick, NJ : Rutgers Univ. Press. 『일상의 권력과 새도매저키즘 : 지배의 논리와 속죄양 만들기』, 심영희 역, 나남출판, 1994.
- Fitzgerald, Louise (1988), "The Incidence and Dimensions of Sexual Harassment in Academia and the Workplace", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.32.
- Friedman, Joel, Boumil, Marcia, Taylor, Barbara (1992), *Sexual Harassment*, Health Communications Inc., Florida. 『이것이 성희롱이다』, 우영은 옮김, 여성사, 1994.
- Goleman, Daniel (1991), "Sexual Harassment : It's About Power, Not Lust", *New York Times*, Oct. 22, 1991.
- Groth, N. (1979), *Men Who Rape*, New York : Plenum Press.
- Gutek, Babara (1985), *Sex and the Workplace*, Jossey Bass Publishers.
- Paludi, Michelle (ed.) (1991), *Ivory Power : Sexual Harassment in Academia and the Workplace*, New York : SUNY Press.

성희롱, 왜 고용상의 성차별인가

조순경(이화여대 교수, 여성학)

서울대 성희롱 사건을 계기로 국내에서 성희롱문제가 본격적으로 사회적 논의의 장에 오르게 된 것은 극히 최근의 일이다. 그러나 직장내 성희롱은 전혀 새로운 현상은 아니다. 일제 식민지 시기에 방직공장, 고무공장 등의 어린 여성노동자들은 일상적으로 공장의 감독자, 관리자로부터 성희롱을 경험해야 했으며, 해방이후 산업화가 본격적으로 전개된 이후에도 여성들은 남성관리자 및 경영자 등으로부터 다양한 형태의 성적인 괴롭힘을 당해왔다. 그리고 이러한 성희롱은 여성노동자들에게 정신적, 신체적, 그리고 경제적 피해를 결과했다. 그 피해의 심각성에도 불구하고 이러한 직장내의 성희롱 문제는 오랫동안 묻혀져 왔다. 성희롱의 피해자를 비난하는 우리사회의 가부장적 성문화, 남녀 평등에 대한 사회 전반의 인식 부족, 이러한 문제를 사회적으로 쟁점화 시킬 수 있는 독자적이고 자율적인 여성운동의 미성숙 등으로 인해 이러한 직장내 성희롱 문제는 공개적인 차원에서 공식적으로 문제제기가 되기 어려웠다. 여성들의 경제활동 참여 증대, 남녀고용평등법의 제정과 그에 따른 여성노동자들의 고용평등의식의 증대, 그리고 여성운동의 조직적 대응력의 증대는 성희롱 문제를 더이상 "사사로운" 개인들간의 문제로 은폐시키기는 것을 허용하지 않는다. 최근의 서울대 성희롱 사건은 이러한 변화를 표현해 주는 대표적인 사례라 할 수 있을 것이다. 이 사건의 재판 결과와 무관하게, 앞으로 제2, 제3의 서울대 사건이 일어날 것이라는 것은 쉽게 예견할 수 있다. 앞으로 기업의 경영합리화 전략의 결과로 여성고용불안정이 증대됨에 따라 직장내의 성희롱은 이전에 비해 보다 명백한 고용상의 성차별적 성격을 띠게 될 것이다. 기업들이 능력주의 인사관리제도를 도입하면 할수록 여성들의 근로의욕과 능력개발을 저해하는 직장내 성희롱은 성을 이유로 승진, 승급, 근로조건상의 차별을 야기하는 주요한 기제로 자리잡게 될 것이다.

이 글에서는 직장내 성희롱이 (1) 개인간에 발생하는 사적인 문제가 아닌 사회적인 장에서 일어나는 사회적인 문제로서 고용상의 성차별임을 밝히고,

(2) 성희롱과 같은 성차별적 관행은 피해자 개인의 인권과 노동권 침해 뿐만 아니라 기업의 경쟁력과 국가 경제에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 사실을 밝히고자 한다.

1. 성희롱: 누가, 어떻게 볼 것인가.

성희롱은 흔히 사람이 개구리에게 장난삼아 돌을 던지는 행위에 비유되어 논의되어 왔다. 즉 사람이 개구리를 해치겠다는 별 뜻없이 무심코, 장난삼아 던진 돌에 개구리는 죽을 수도 있다는 상황과 성희롱의 상황은 흡사하다는 것이다. 여기서 이러한 상황은 무심코 돌을 던진 사람의 입장에서가 아닌, 그 돌을 맞은 개구리의 입장에서 판단되어야 한다는 주장이 강하게 제기되고 있다.¹⁾ 누구의 관점에서 성희롱의 상황을 판단하여야 하는가 하는 문제는 법조계의 핵심적인 쟁점의 하나였으나 현재 미국을 비롯한 유럽 각국에서는 여성(피해자인)의 관점에서 보는 것이 일반화되어 있다. 캐나다, 스위스, 미국, 영국 등의 법원에서는 성희롱의 상황과 관련된 남성과 여성의 경험 및 평가가 크게 다를 수 밖에 없다는 가정 아래, "합리적인 여성(reasonable woman)"이라는 개념을 도입하여 보다 객관적인 판단과 평가를 할 수 있는 주체는 피해자인 여성이라는 관점을 취하고 있다.²⁾ 각국의 법원들이 이러한 "합리적인 여성"의 개념을 수용하는 근거는 성희롱으로 인해 고통을 당하는 자는 원칙적으로 여성이라는 사실에 있다.³⁾ 상대방의 의사에 反하여 행해지는 성적인

1) 한 예로 한인섭 교수는 최근의 논문, "성폭력 특별법과 피해자 보호: 그 문제와 개선점", 「인권과 정의」, 1994. 6. 에서 이러한 주장을 하고 있다.

2) R. Husbands (1992) "Sexual Harassment Law in Employment: An International Perspective" in *International Labour Review*, vo.131, no.6.

3) 현재 우리 사회에서 성희롱 문제를 바라보는 시각은 피해자의 시각보다는 가해자의 시각이 더 지배적이라고 판단된다. 언론매체에서 서울대 성희롱 사건이 희화화되어 보도되고 있는 점, 성희롱을 개인적이고 사사로운, 사소한 문제로 보거나, 성적인 농담, 가벼운 신체접촉은 "원만한 인간관계를 위한 윤희유"의 역할을 함으로써 "직장생활의 활력소" 정도로 여기는 통념이 아직 적지 않게 남아 있다는 점이 이러한 사실을 말해준다. 그러나 이같이 성희롱

언어나 행동은 단순한 “친근감의 표시”일 수가 없으며 상대방에게 심각한 정신적, 신체적 피해를 가져다 준다는 사실은 국내외의 수많은 연구 결과들이 공통적으로 말해주고 있다. 국내의 경우 한국여성민우회가 1993년 말 서울지역에 근무하는 사무, 전문, 판매, 서비스직 여성들을 대상으로 직장내 성희롱 실태를 조사한 결과에 의하면, 전체 응답자의 87%가 다양한 형태의 성희롱을 경험하였으며, 그 후 대부분의 경우 대인협오증, 불신, 기피증, 불안(가슴 두근거림), 일과 삶에 대한 무력감, 우울증, 불면증, 두통 등 정신적, 신체적 고통을 겪는 것으로 나타났다. 아래에서는 피해자에게 이러한 결과를 초래하는 직장내에서의 성희롱이 고용상의 불평등을 야기하는 기제에 대해서 논하기로 한다.

2. 성희롱: 고용상의 성차별

직장내 성희롱은 채용과정부터 채용이후 근무기간 중에 직장상사나 직장 동료, 거래처 직원 또는 고객(주로 남성) 등이 상대방(주로 여성)이 원하지 않는 성적 언어나 행동을 함으로써 상대방으로 하여금 모멸감, 모욕감, 수치심, 그리고 혐오감을 느끼게 하고 행위이다. 이러한 성적 행위는 그 행위에 관련된 개인들 간의 사사로운 사적인 문제가 아니라 가부장적 권력관계 및 직장내에서의 위계관계에 기반한 사회적 문제이다. 성희롱 피해자의 인권 침해 문제로만 그치는 것이 아니라, 고용상의 성차별로 이해되어야 하는 이유는 다음과 같다.

첫째, 성희롱의 결과로 피해자는 정신적, 신체적 건강의 침해를 받음으로써 자신의 능력을 최대한 발휘하기가 어렵게 된다. 뿐만 아니라 업무수행 과정을 통해 이루어질 수 있는 자신의 잠재적인 능력 개발을 하는 데 있어서도 많

문제를 성희롱을 행한 자의 관점에서 바라볼 때 성희롱이라는 개념자체가 성립되지 않으며 더 나아가 아무런 법적 쟁점도 될 수 없다. 이러한 방식으로 접근할 때 가해자와 피해자란 개념도 성립 가능하지 않게 된다. “친근감의 표시”로 한 특정한 행위나 우리가 일상적으로 하는 농담이 법정 소송의 대상이 되지는 않는다.

은 장애를 경험하게 된다. 대부분의 성희롱 피해자들이 경험하는 심리적, 신체적 후유증은 업무 수행과정에서 다양한 형태의 장애를 초래한다. 4) 무력감과 공포, 대인 기피증을 가진 노동자는 그러한 경험이 없는 노동자에 비해 업무수행 능력이 떨어질 수 밖에 없으며, 이는 곧 능력주의에 기반한 인사고과나 임금체계에 부정적으로 작용하게 된다. 피해자의 근로의욕 상실 및 능력 개발의 제약으로 작용하는 성희롱은 기업내 내부노동시장에서 여성들을 효율적으로 배제시키는 주요한 요인이다. 최근 경제의 개방화, 국제화의 물결과 더불어 급속하게 진행되는 기업의 경영합리화 전략과 능력주의 임금체계 및 인사제도의 도입은 이러한 경향을 더욱 가속화시킬 것이라 예상된다.

둘째, 성적 요구를 받아들이는가 아닌가의 여부에 따라 고용조건이나 고용계약의 내용이 변경되는 경우, 즉 노동자의 능력에 따른 평가가 아닌 성적 요구의 수용여부에 따른 고용관계 및 계약관계의 변경을 통해 특정인에게 이익이나 불이익을 주는 것은 성차별적 행위로 볼 수 밖에 없다. 서울대 성희롱 사건의 경우에서 볼 수 있는 바와 같이 성적 요구를 거부한 것을 이유로 조교를 해임한 것이라든가, 임시직을 정규직으로 변경시켜주겠다는 조건으로 성적 요구를 하는 것 등의 사례는 성을 매개로 한 차별적 관행의 대표적인 예이다.

셋째, 여성들을 특정한 노동시장에서 배제하는 수단으로 성희롱이 의도적으로 사용되는 경우는 명백한 성차별로 인정된다. 외국의 경험에 비추어 볼 때, 이러한 현상은 어렵지 않게 발견된다. 남성 노동자들은 고임금, 고숙련의 남성중심 직종에 여성이 진입하는 것을 배제하기 위한 한 방편으로 사용되기도 하였다. 5) 우리나라의 경우에도 직장내 성희롱은 여성노동자에 대한 노동

4) 이수연(1994) “직장내 성희롱, 이제는 거부의 화살을 당길 때”, 『사무직 여성』 봄호. : Ellen Bravo and Ellen Cassidy(1992) *9 to 5 Combating Sexual Harassment*. New York: John Wiley & Sons.

5) 직장여성은 생산적인 노동자로서라기 보다는 일차적으로 여성성과 성적 매력을 지닌 존재로 간주되었으며, 남성과 경쟁하여서는 안되는 대상으로 여겨졌다. 남성직종에 여성이 진입하는 것을 막기 위한 수단으로 성희롱을 하였던 경우에 대한 자세한 내용은 V. Schultz (1990) “Telling Stories about Women and Work: Judicial Interpretations of Sex Segregation in the Workplace in Title VII Cases Raising the Lack of Interest Argument,” in

통제의 수단으로 사용되어 왔다. 구체적인 경험자료를 통해 살펴 볼 때, 거의 모든 여성산업에서, 기업규모에 상관없이 작업장 내 성희롱은 최소한의 비용으로 최대한의 효과를 얻어낼 수 있는 고도로 효율적인 여성노동 통제방식이었다. 특정 노동자를 해고할 필요가 있을 경우 남성 관리자의 성적인 언행을 통해 거의 아무런 저항없이 여성노동자를 직장에서 축출하기도 하였으며, 저임금과 열악한 근로조건으로 인한 노동자들의 이직과 노동력 부족을 해소하기 위한 수단으로도 성적인 희롱이나 폭행이 사용되었다. 또한 많은 경우 여성노동자들의 근로조건 개선을 위한 노력을 약화시키기 위해 성적인 행동을 통해 개개 여성노동자의, 그리고 여성노동자 집단의 복종을 끌어내기도 하였다.⁶⁾ 이러한 형태의 성희롱은 여성노동자들이 특정한 성적 존재라는 이유로 인해 근로조건 개선을 위한 개별적, 집단적 저항의 움직임을 봉쇄함으로써 결과적으로 차별적인 대우를 당하게 되는 경우이다. “통제형 성희롱”으로 유형화할 수 있는 이 경우는 우리사회에서 독특하게 나타난다. 여성에게만 “생명보다 귀한” 순결이 강요되는 성윤리의 이중규범 등 뿌리깊은 가부장적 성 문화로 인해 성희롱을 통한 통제를 가능하게 하는 것이다.

위의 경우 중 첫번째 유형의 성차별을 결과하는 성희롱은 적대적 환경형 성희롱(hostile environment sexual harassment)⁷⁾으로, 그리고 두번째 유형은 보복적 성희롱(quid pro quo sexual harassment)으로 개념화 되어 있다. 미국을 비롯하여 호주, 캐나다, 뉴질랜드, 스위스, 영국 등은 위의 두 유형의 성희롱을 명백한 고용상의 성차별로 규정, 법적 규제의 대상에 포함하고 있다.⁸⁾ 서울대 성희롱 사건의 1심 판결에서 성희롱을 고용상의 성차별, 그리고 노동권의 침해로 규정한 것은 이러한 국제적인 성희롱의 위법성 판단 기준에 근거한 것으로 보인다.⁹⁾

Harvard Law Review, vol.103 참조.

6) 이에 관해서는 조순경, 이숙진, 여난영(1989) “여성노동과 성적 통제” 한 국여성학 5집 참조.

7) 적대적 환경형 성희롱은 그 위법성의 판단기준을 어떻게 설정할 것인가는 결코 간단한 것이 아니며 지금까지 지속적인 논쟁의 대상이 되어 오고 있다.

8) ILO(1992) *Conditions of Work Digest: Combating Sexual Harassment at Work*. Geneva: ILO, vol.11.

9) 동 판결문에 의하면, “직장내에서 근로자에 대한 지휘명령권 또는 인사권을 가지거나 실질적으로 그 근로자의 임면, 직장내에서의 지위나 근로조건

직장내에서의 성희롱이 노동자의 인권과 노동권의 침해이며 동시에 위법한 성차별적 행위로 규정된다면 이는 (1)남녀고용평등법상에 고용상의 성차별로 규제되어야 마땅할 것이며, (2) 사용자에게 책임을 부과하는 법, 제도적 장치도 마련되어야 할 것이다. 미국 등 선진각국의 경우 법적으로 사용자가 성희롱에 대해 인지한 즉시, “즉각적이고 효과적인” 시정조치를 취해야 할 의무가 있으며, 이를 수행하지 않았을 경우 사용자는 법적 책임을 면하지 못하게 된다.¹⁰⁾ 또한 수인 한도론¹¹⁾의 입장에서 볼 때 사용자가 성희롱의 가능

결정 등에 대하여 적극적, 소극적으로 영향을 미칠 수 있는 권한을 가진 자가... 그 근로자의 의사에 반하여 성과 관련된 언동을 하여 그 상대방이 몹시 불쾌감을 느끼고 성적인 굴욕감을 느끼게 하거나 그와 관련하여 그 근로자에 대한 주위사람들의 평가에 부정적인 영향을 미치도록 하는 행위를 하는 것... 또는 성적 접근에 응하기를 요구하거나 불쾌한 성적 접근, 기타 성적인 성격을 갖는 언동을 하며 그러한 행위에 대한 복종, 거절이 그 근로자의 고용 여부, 근로조건과 환경을 결정하는 요소로서 작용하도록 하는 것, 또는 근로자의 직무수행에 부당하게 간섭하고 근로자의 근무환경을 외부적, 정신적으로 불쾌하고 열악하게 만들기 위하여 위와 같은 행위를 하거나 위와 같은 행위를 함으로써 그러한 결과를 가져오도록 하는 것 등은 근로자 개인의 존엄과 행복 추구권, 인간의 존엄성이 보장되는 근로조건에서 일할 권리 및 개인의 성적 자유에 대한 침해일 뿐 아니라 헌법과 근로기준법, 남녀고용평등법에서 보장되고 있는 성차별 금지의 원칙, 즉 성별 때문에 합리적인 이유없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 기타 불이익한 조치를 취할 수 없으며... 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니하도록 하고 있는 원칙에 위배되는 위법한 행위”로 규정하고 있다.

1994. 4. 18. 서울 민사 지방법원 제 18부 판결 93가합77840.

10) Husbands (1990) 앞의 글.

11) 수인 한도론이란 인간이 사회에서 공동생활을 해 나가는 데 있어서 개개인 상호간에 어느 정도까지는 수인하지 않으면 안되는 범위가 있다는 것이고, 특정한 행위로 인해 사회나 개인의 이익을 침해하였을 때 그 행위 자체가 위법한 것이 아니라 수인하여야 할 범위, 한도를 넘을 때에 비로소 위법성을 띠게 된다는 논리이다. 이 경우 수인할 범위와 한도의 결정은 침해당한 이익의 성질 및 정도와 침해 행위의 태양 등을 고려하여야 한다. 자세한 내용은 서울 민사지방법원 88가합 2897호 손해배상 청구사건에 대한 변호인 조영래, 윤종현, 김선수, 박주현의 준비서면 (88. 11. 30) 참조. 조영래 변호사를 추모하는 모임 엮음(1993) 趙英來 변호사 변론 선집. 서울: 까치. 222-232.

성이 있음을 인지하고 있음에도 불구하고 최선의 방지 조치를 취하지 않는다면, 그것은 수인 한도를 넘는 것으로 위법한 것으로 추정될 수 있을 것이다. 직장여성의 87% 정도가 성희롱을 경험했다는 조사결과는 우리사회의 거의 모든 직장에서 성희롱의 가능성이 항존함을 암시한다. 이러한 성희롱 가능성을 예견할 수 있는 상황에서 모든 기업과 국가 기관은 고용상의 성차별을 방지하기 위하여 성희롱의 예방조치를 취해야 할 책임을 지고 있다 볼 수 있다. 성희롱이 발생하였을 경우 가해자 뿐만 아니라 사용자에게 책임을 부과하는 법적, 제도적 장치를 마련함으로써만이 성희롱 방지를 위한 교육, 훈련 등 적극적 예방조치가 마련될 수 있을 것이다. "스웨덴의 경우 균등 기회법은 근로자 10인 이상을 고용하는 기업으로 하여금 년 1회 직장에서의 성희롱 예방을 위한 계획과 조치의 지능 상황을 보고하도록 규정하고 있다."¹²⁾

3. 성희롱의 비경제성

성희롱의 예방과 규제는 노동자가 인간으로서의 존엄성이 보장되는 근로조건에서 일할 권리와 성을 이유로 고용상의 차별받지 않을 권리를 보장하는 점에서 뿐만 아니라 노동생산성의 증대를 통한 기업 경쟁력의 확보, 국가의 경제발전을 위해서도 필요하다. 외국의 많은 연구들이 공통적으로 지적하고 있는 것은 직장내 성희롱의 방치는 기업으로 하여금 생산성 및 효율성의 저하 등 다양한 형태의 비용을 치르게 한다는 것이다. 1988년 미국의 워킹 우먼지가 160개 대기업에서의 성희롱 실태를 조사한 결과 내용에 의하면 포춘지 선정 500대 기업에 포함된 한 기업의 경우 1년에 성희롱 문제로 지불한 댓가는 670만 불에 달하는 것으로 보고되었다. 미 연방 정부의 경우도 예외는 아니어서, 1985년부터 1987년까지 연방정부가 성희롱 문제로 치른 경제적 비용은 2억6천7백만 불에 달했다. 이 중 3천7백만불은 성희롱을 당한 후 이직을 한 근로자를 충원하는 데 지출되었으며, 2천6백만불은 성희롱이후의 정신적 심리적 후유증을 치료하기 위한 비용(병가 등 포함)으로, 그리고 2억4백만 불은 성희롱으로 인한 생산성 저하로 인한 경제적 손실이다.¹³⁾

12) ILO (1992) 앞의 책.

13) Ellen Bravo and Ellen Cassedy (1992) *9 to 5 Guide to Combating*

직접적 성희롱과 성희롱의 목인으로 인한 항상적 성희롱의 위협은 성희롱의 주 대상집단인 여성노동자들의 근로의욕 저하 뿐만 아니라 능력의 개발 및 실현을 방해하는 결정적 요인이다. 성희롱의 공포와 불안감 속에서 어떠한 인간이라 할 지라도 자신의 잠재적 능력을 충분히 발휘할 수가 없다. 또한 성희롱에 대한 소극적 저항의 형태라고 할 수 있는 여성들의 "강제에 의한 자발적 이직"은 여성들의 숙련 형성의 기회를 차단할 뿐만 아니라 기업의 채용 및 노동력 관리비용을 증대시키고 양질의 노동력 확보를 저해하는 주요 요인으로 작용한다. 서울대 성희롱 사건이 좋은 예이다. 성희롱 피해자인 우조교가 관리, 작동하는 80메가 헬츠 FT NMR 기기의 경우 그 사용방법을 익히기 위해서는 그 사용자가 상당한 기간 그 기기의 원리와 작동방법, 각 시료의 특성에 따른 조건을 최적화시키고 작동을 시키는 방법 등에 대해 상당한 기간 (최소 1개월) 교육을 받고 이를 이해하여야 하는 것으로 되어 있다.¹⁴⁾ 이같이 NMR 기기의 교육기간이 긴 관계로 이를 작동하는 조교의 근속기간이 최소 2년 이상 되는 것이 합리적인 것으로 이해된다.¹⁵⁾ 그럼에도 불구하고 NMR기기 작동자인 근로자가 직장상사의 성적인 요구를 거절함으로써 인해 해고당하고 새로운 인력으로 대체된다는 사실은 상당한 경제적 댓가를 성희롱으로 인해 치르게 됨을 의미한다.

성희롱이 피해자 뿐만 아니라 가해자, 사용자, 그리고 사회전체 모두에게 유형, 무형의 피해를 가져다 준다는 점을 인정한다면 성희롱을 위법적인 행위로 철저히 규제하고 예방하는 법 제도적 장치를 마련하는 것을 미루고 있을 아무런 이유가 없다.¹⁶⁾ 성희롱에 대한 법적 규제는 고용평등의 실현과 효율성의 제고를 위해 빠른 시일 안에 이루어져야 할 것이다. 정무 제 2 장관실 노동부 등이 사안과 관련된 부처 어느 곳에서도 성희롱을 남녀고용평등법에

Sexual Harassment. New York: John Wiley & Sons. pp.49-50.

14) 1994. 4. 18., 서울 민사 지방법원 제 18부 93가합77840 판결 (서울대 성희롱 사건 제 1심 판결).

15) 이러한 사실은 서울대 성희롱 사건의 피해자인 신교수와 신교수 측 증인으로 나온 서울대 화학과 박사과정생의 발언에 근거한 것임.

16) 고용평등법, 노동법 등에서 성희롱을 규제하고 있는 나라는 미국 등을 포함하여 1992년 현재 23개국에 이른다. ILO (1992), 앞의 책.

서 규제할 것을 요구하는 여성계와 노동계의 요구를 정책적으로 수용하려는 움직임은 보이지 않는다. 고용상의 심각한 성차별을 야기하는 직장내 성희롱을 법적으로 규제하지 않는다는 것은 정부가 남녀고용불평등을 극복할 정책적 의지가 없다는 것을 보여줄 뿐이다.

^
성희롱으로 끝나
· 시정나 권안가나

성희롱, 왜 저항하기 어려운가

정진경(충북대 교수, 심리학)

1. 머리말

여성들에게 직장생활에서 가장 곤혹스러웠던 일을 들라면 성희롱을 드는 사람들이 많다. 이는 여성들의 직장생활에 여러 면에서 어려움을 초래하고, 심각한 경우 직장을 떠나게 만들며, 그로 인한 심리적인 상처도 깊고 오래 지속된다. '희롱'이라는 단어가 주는 가벼운 인상과는 달리, 이는 피해자의 입장에서는 대개 강한 불쾌감, 심한 모욕, 인격과 인권침해로 느껴지는 '폭력'이다.

직장내 성희롱이 우리사회의 최소한의 건전성이 의심될 정도로 그동안 만연되어 있었음에도 불구하고¹⁾, 심각한 사회문제로 제기되지 못한 데는 이유가 있을 것이다. 그 주요 이유중의 하나는 피해자인 여성들이 성희롱을 당했을 때 정면으로 거부하거나 공식적으로 저항하고 공공의 문제로 드러내고 제기하지 못한데 있다. 그들은 심리적, 사회적, 경제적으로 큰 피해를 입으면서도 왜 이 문제에 제대로 대처하지 못하는가?

그에 대한 답은 직장 구조내의 여성의 불리한 지위, 우리 문화가 여성을 수동적으로 사회화시키는 방식, 성과 관련된 문제에서 피해자인 여성을 오히려 비난하고 그에게 책임을 묻는 잘못된 인식, 성폭력을 당한 여성을 '더럽혀진 여자'로 보는 그릇된 정조관념, 이 문제를 공정하게 처리할 수 있는 법령의 미비와 소송과정에서 피해자를 보호하지 못하는 제반 여건 등에서 찾아볼 수 있다.

이 글에서는 여성들이 성희롱에 대한 거부의를 어떻게 표현하며 그 표현을 가해자인 남성들은 어떻게 받아들이는지, 여성들은 왜 그러한 방식으로 거부의를 표현하며, 좀 더 정면으로 그리고 공식적으로 저항하지 못하는지를 알아보고,

1. 한국여성민우회의 『직장내 성희롱에 관한 실태조사결과』에 의하면 직장여성의 87%가 성희롱을 경험하였다(서울대 조교 성희롱 사건 공동대책위원회 자료집, 1994). 이하의 통계자료들도 이 조사에서 인용한 것이다.

이 문제와 관련하여 가해자와 피해자를 보는 기존의 사회적 인식이 왜 정당하지 못하며 어떤 점을 재고할 필요가 있는지를 살펴보기로 한다. 논의의 근거자료로는 기존의 사회조사자료들과 직장여성들의 심층 인터뷰 사례들을 사용하였고 사회심리학적 시각에서 그 내용을 분석하였다.

2. 여성은 거부 의사를 어떻게 표현하는가?

한국여성민우회의 조사자료에 의하면, 성희롱에 대한 여성들의 대응은 다음과 같았다.

< 표 1 > 성희롱에 대한 반응

대 응 내 용	비 율	순 위
그냥 웃어넘겼다	12.3%	3
별 반응을 안보이고 무시했다	33.2%	1
그 사람을 계속 피하였다	5.3%	5
불쾌하다는 표정을 나타냈다	30.7%	2
즉시 항의하거나 중지할 것을 요구했다	11.5%	4
동료들과 대책에 대해 상의했다	3.0%	6
경찰서에 신고했다	3.0%	6
사과를 요구하였다	0.0%	
그 사람 집(부인)에 알렸다	0.0%	
회사의 간부에게 알리거나 진정하였다	0.0%	
여직원회나 노조에 알리고 상담하였다	0.0%	
기타	5.0%	
무응답	5.1%	

무시하거나 웃어넘기거나 피하는 등의 소극적 대응을 한 사람이 절반정도에 달한다. 불쾌감을 표정으로 나타낸 사람이 30.7%이고, 그 자리에서 즉시 항의하거나 중지할 것을 요구한 사람은 11.5%에 불과하며, 여직원회나 노조에 알려 공식적 조직적으로 대응한 사람은 하나도 없었다.

이를 보면 여성들은 성희롱의 문제를 개인적으로 알아서 처리해야 하는 것으로 보고 사회적인 문제의 차원에서 인식하고 있지 못하며, 그에 대한 대응도 매우 소극적, 수동적인 것을 알 수 있다.

같은 조사자료에 의하면 여성들이 항의하지 않은 경우, 그 이유는 다음과 같았다.

< 표 2 > 항의하지 않은 이유

일상적인 일이라 항의해도 소용없다는 생각 때문에	36.7%
직장내 인간관계가 꺾그러워질까봐	20.5%
어떻게 해야 할지 몰라서	16.7%
분위기를 못맞춘다고 핀잔 들을까봐	3.8%
상사에게 항의하기 어려워	3.0%
나에게 잘못이 있다는 생각 때문에	3.0%
업무수행에 불이익을 당할까봐	2.3%
오히려 건방진 여자로 취급될까봐	1.9%
남들에게 알려질까봐	0.8%
순결하지 못한 여자로 오인받을까봐	0.0%
근로조건 등 고용상 불이익을 당할까봐	0.0%
기타	10.6%

성희롱이 워낙 사회적으로 만연되어 일상적으로 이루어지고 있어서 혼자서 항의해 보았자 소용없다는 인식이 널리 퍼져 있다. 이러한 풍토에서 혼자서 문제제기 할 경우, 인간관계가 꺾그러워지고 업무수행에 불이익을 당할 수 있으며, 오히려 건방지고 분위기 못 맞추고 직장생활에 적응 못하는 사람 취급을 받을 수

도 있음을 여성들은 우려하는 것이다.

한 사례를 살펴보자.

『대학 졸업 후 직장에 나가기 시작한 지 얼마 안되어, 고참여사원이 남자들의 심한 성적 농담을 여유있게 탁탁받아넘기는 것을 보고, “그런일에 왜 가만히 있어요? 쏘아 부쳐줘야 하는 것 아닌가요?” 하고 물었다. 그러자 그 여사원은 “그런 사람이 하나들이야? 그런 걸 하나하나 짚고 넘어가면 어떻게 직장생활을 해.” 하고 체념적으로 말했다. 실제로 대학졸업하고 결혼도 하고 멀쩡하게 정상적으로 보이는 남자들도 형편없는 행동을 쉽게 해서 직장생활에서 무엇보다도 제일 지겨운 것은 성희롱이었다. 그 직장은 일년도 안되어 그만 두었다』

여성들의 이러한 소극적 대응이 여성들도 성희롱 자체를 대수롭지 않은 것으로 여기기 때문이라고 생각하면 오산이다. 성희롱을 당한 후 여성들은 분노, 모멸, 창피함을 느끼고, 그 남성의 인격을 의심하고, 그를 죽이거나 복수하거나 자신이 죽고 싶다는 등의 극단적인 감정을 느끼는 경우도 있었다.

그럼에도 불구하고 적극적으로 저항하지 못하는 이유는 사회심리학적인 시각에서 분석해 볼 필요가 있다. 사람들은 자기가 하는 행동의 결과에 대하여 예측해 보고 이득과 손실을 저울질해 본 후 행동을 실행한다.²⁾ 위와 같은 직장상황에 처하여 여성들은 인간관계에 적응이 어려워지거나 불이익을 당할 것을 예상하여 정면대응을 하기가 힘들게 된다. 또한 사람들은 남들이 상황에 어떻게 대응하는지를 보고 그를 준거로 삼아 사회적 비교과정을 거쳐 자신의 행동을 결정하게 되므로³⁾ 여직원들은 만연되어 있는 성희롱에 대하여 자기 혼자만이 문제를 일으키는 사람이 되는 것을 피하게 되기 쉽다.

가해자인 남성들은 이러한 소극적인 대응을 어떻게 해석하는가? 소극적인 대응은 문제의 악순환을 불러온다. 성희롱을 당하고도 소극적으로 대응했을 때, 상대방이 성희롱을 중지하는 경우는 많지 않고(26.3%), 대개는(76.5%) 성희롱을 그대

2. 기대가치이론에 근거한 설명이다. Edwards, W. (1954), The Theory of decision-making, *Psychological Bulletin*, 52, 380-417.

3. 사회적 비교이론을 참고할 것. Festinger, L. (1954), A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140

로 지속하거나 더욱 정도가 심해진다. 반면 분명하게 거부 의사를 표현하는 적극적인 대응을 한 경우에는 사과하거나 성희롱을 중지하거나 정도가 약해지는 긍정적인 효과를 많이 거두었다(79.7%). 그러나 예상할 수 있다시피 적극적으로 대응하였을 때 오히려 더 심한 성희롱을 하거나, 업무에 트집을 잡으로 괴롭히고 무시, 비방하여 직장생활을 어렵게 만드는 경우도 있었다(7.9%).

한 사례를 보자.

『여직원들이 성희롱을 당했을 때 속으로는 무척 화가 나고 불쾌하지만 인간관계를 상하거나 신경질이라는 소리를 듣지 않으려고 좋은 말로 부드럽게 싫다는 표현을 하지요. 그러나 남자들은 그런 것에는 신경도 안써요』

여성이 “아니오”의 표현을 소극적으로 했을지라도 그것은 그들에게는 분명한 “아니오”의 표현이나, 남성들은 그 “아니오”를 “아니오”로 해석하지 않거나 그 의미를 무시하는 것이다. 여기에는 남녀의 의사소통 방식의 간격과 남성중심적 사고방식의 문제가 증첩되어 있다고 하겠다.⁴⁾

3. 좀더 단호히 저항하지 못하는 이유

1) 지속적인 직장내 인간관계의 고려

여성들이 성희롱에 대하여 직접적이고 단호하게 거부 의사를 표현하지 못하는 가장 큰 이유는 그러한 행동이 직장내 인간관계를 해쳐서 직장생활을 여러모로 곤란하게 만들 것을 우려하기 때문이다. 분명하게 거부 의사를 표현했을 때 가해자인 남성이 자신의 잘못을 사과한 경우는 20.3%에 불과하였다. 이는 남성들이 대부분 성희롱을 부당한 행동으로 여기고 있지조차 않음을 보여준다. 그러한 상황에서 여성의 정당한 거부는 “뭘 그런걸 가지고 그래”, “농담도 못 받아” 등의 반응에서부터, 심하면 “신경질적이군”, “건방지다”, “인간관계가 부드럽지 못하군” 등의 편견에 부딪치게 된다. 인격적 결함이 가해자에게 돌아가지 않고 피해

4. 낸시 헨리, 『몸의 사회심리학』, 김쾌상 역, 일월서각, 1984.

자에게 돌아가는 것이다.

인격적으로 흠을 잡히는 것 이외에도 직장내에서 인간관계가 불편해지면 이는 업무처리에도 직접적인 영향을 미친다. 서울대 조교 성희룡 사건에서도 볼 수 있듯이 피해여성은 가능한 한 가해자를 마주치지 않으려 노력하게 되고 업무보고도 되도록 짧게 하는 등 접촉의 기회를 최소화하려 하게 되므로 업무처리가 순조롭지 못하게 된다. 뿐만 아니라 가해자는 고의적으로 사소한 것에도 트집을 잡아 업무처리를 어렵게 만들기도 한다.

2) 직장구조내의 여성의 불리한 지위

성희룡의 가해자는 직장내에서 피해자의 상사인 경우가 많다. 상사는 승진, 전출, 해고 등에 대하여 직접적, 간접적으로 영향력을 행사하여 자신의 마음에 들지 않는 부하직원에게 크고 작은 불이익을 줄 수 있으므로, 상사와의 인간관계는 심리적인 편함-불편함의 단계를 넘어 생존권이 걸린 문제가 될 수 있다. 실제로 인사과의 평점을 나쁘게 받거나, 힘든 자리로 전출되고, 승진에선 누락하고, 부당해고를 당하는 등의 사례를 수도 없이 보고되고 있다.⁵⁾ 이러한 상황에서 성희룡에 대하여 강력한 저항을 하려는 여직원은 큰 부담을 안게 되고 이를 겁내는 것이 당연하다. 우리 사회에서 수많은 월급쟁이 남성들이 직장상사의 부당한 행동들이 아무리 비위에 거슬리고 화가나도 “밥줄이 떨어질까봐 무서워서” 참아낼 수 밖에 없는 상황과 마찬가지로인 것이다.

한 사례를 보자.

『비서로 일하는데 상사의 손버릇이 매우 나빠요. 회사에서도 유명해요. 전임비서도 견디다 못해 항의했는데 힘든 부서로 보내버렸대요. 그러니 싫어도 적당히 피하는 것 밖에는 어쩔 수가 없어요』

가해자가 상사가 아니고 동료일 경우에도 그가 남성들 사이에서 나쁜 평판을

5. 이수연, “성희룡, 이제는 거부의 화살을 당길 때”, 「사무직 여성」, 1994. 봄호, 6-32.

퍼뜨리면 간접적인 불이익을 당할 수도 있고, 입사동기 중에서도 남자가 더 중요한 업무를 맡고 앞서 승진하는 우리 사회의 직장풍토에서는 남녀직원이 동료라고 해도 그 실질적 세력관계에서 차이가 남을 고려하면 저항에 따르는 불이익을 우려하지 않을 수 없다.

3) 여성의 수동적 사회화와 남성의 공격적 사회화

여성을 사회화시키는 방식도 문제이다. 우리 문화는 일반적으로 모든 어린이들에게 어른의 말에 복종하는 것을 미덕으로 가르치지만, 특히 여자아이들에게는 “계집애가 고분고분해야지 드세면 못쓴다”면서 얌전하고 말 잘 듣고 시키는대로 할 것을 강조한다. 이는 여성을 수동적이고, 자기표현에 소극적이며, 권위에 복종하도록 사회화시킨다. 그렇다고 모든 여성이 커서 그러한 성격 특성을 지니게 되는 것은 아니지만, 자신의 성격이 그렇지 않더라도 여성은 그래야만 한다는 사회적 성역할 압력을 받을 때 자유롭기 어려워지며 최소한 갈등을 느끼게 된다.

특히 사회적으로 남성에게 부여된 더 큰 지위와 세력, 그리고 폭력으로 전환 가능한 남성들의 우월한 체력의 위협에 맞부딪치는 상황에서는, 여성들의 수동적, 소극적, 복종적 사회화의 결과가 그들을 저항하지 못하게 만들 수 있다.

성폭력 피해자를 상담하는 한 상담원이 전해준 사례를 보자.

『어두운 밤길에서 그 사람이 험악한 얼굴로 고분고분 시키는대로 따라오지 않으면 죽여버리겠다고 했어요. 나는 너무나 무서워서 정신이 나갔고 그가 정말 나를 죽일지도 모른다는 생각만 났어요. 그 다음부터는 어떻게 여관에 들어가서 당했는지 잘 모르겠어요.』

이 사례를 맡았던 상담원은 피해자가 거부의사 한 번 표현하지 못하고 남들에게 도움을 청하지도 않고 순순히 따라 들어가서 당했기 때문에 가해자의 처벌이 매우 어렵다며, 너무 속이 상해서 어떻게 그렇게 바보같이 당할 수 있는냐고 피해자를 쥐어박고 싶은 생각이 다 들더라고 했다. 그러나 필자가 교실에서 여대생들에게 이 사례를 얘기해주면서 자기 같으면 저항할 수 있겠느냐고 물어보았을 때, 그런 압도적인 위협을 당하면 저항할 자신이 없을 것 같다는 응답이 의외로

많았다. 우리는 이러한 반응을 한심하게 생각하기 이전에, 그들이 자라면서 20여 년간의 사회화 과정을 통하여 크고 작은 언어적, 신체적 위협에 적극적으로 대항하는 것을 연습할 기회를 주었는지, 그렇게 하도록 장려했는지를 반성해볼 필요가 있다.⁶⁾

여기에서 주의할 점은 사회화의 결과로 습득된 여성의 수동성, 소극성, 복종성을 지나치게 강조하는 것은 피해자에 대한 비난이 될 수도 있다는 점이다.⁷⁾ 성희롱이 지속되는 이유는 여성의 성격적 특성보다는 그들이 처한 사회적 상황에 있으며, 여성의 사회화가 잘못 되었어서라기보다는 남성의 사회화가 잘못되는데 더 기인하기 때문이다.

우리 문화는 남자아이들에게 때로는 노골적으로 때로는 암암리에 공격적, 지배적, 가학적으로 행동하도록 사회화시킨다. 맞고 울고 들어오기보다는 때리고 오라고 하기도 하고, 여자아이들에게 탄지를 걸어 넘어뜨리거나 고무줄을 끊거나 치마를 들쳐보고 놀리며 달아나는 것 정도는 사내아이들에게 늘상 있는 일 정도로 여기고 별 제재를 가하지 않는다. 이는 어린 시절부터 폭력을 학습시키고 남성성의 일부로 여기게끔 만들어 우리 사회의 폭력문화를 유지시킨다. 이에 대한 근본적인 반성과 재고가 시급하다.⁸⁾

4) 그릇된 정조관념 : 피해자에 대한 비난

성희롱과 성폭력을 당한 피해여성들이 이 문제에 정면으로 저항하고 공식적으로 대처하지 못하는 이유중의 하나는 피해를 당한 여성에게 오히려 윤리적인 책임을 묻고, 더럽혀지고 정조를 잃은 여자로 취급하는 사회적 관습에서 찾아볼 수 있다.

“그러게 왜 애초에 초미니를 입고 다니느냐”에서부터 “움직이는 바늘에 실 꿰 수 있느냐”에 이르기까지 여성 유발론에서 드는 이유는 다양하다. 책임의 소재

6. 남녀의 사회화 과정의 차이와 그에 따른 성적, 행동의 차이에 대해서는 『성의 심리학』(카플란과 세드니저, 김태련, 이선사, 조혜사 공역, 이대 출판부, 1989.)을 참고할 것.

7. 낸시 헨리, 위의 책.

8. 『지배문화, 남성문화』(또하나의 문화 제 4호, 청하, 1985.)를 참조할 것.

를 가해자가 아닌 피해자에게 돌리는 현상은 여성을 대상으로 저지르는 범죄에서 특히 심하다. 그러나 좋은 집에 살고 큰 차를 몰고 비싼 시계를 차고 다니는 남성들이 강도를 당하고 싶어서 그렇게 하는 것이 아닌 것과 마찬가지로, 화장, 의상을 비롯한 여성의 차림새는 성희롱이나 성폭력을 당하고 싶어서 그렇게 하는 것으로 해석될 수는 없는 것이다.

상황적, 윤리적 책임과 법적 책임은 구분해야 한다. 가령, 노출이 심한 옷차림으로 밤늦게 다니다가 성폭력 범죄를 당했다면, 피해자를 사회적으로는 비난할 수 있을지언정 법적인 관점에서 가해자의 범죄성을 부인하는 사유가 될 수는 없는 것이다.⁹⁾

때로는 피해여성도 이러한 인식에 부딪혔을 때 스스로 자기타임을 하는 경우가 있다. 그러나 이는 범죄 피해자의 일반적인 현상으로써, 왜 그런 일이 일어났는지, 어떻게 해야 그런 일이 또 일어나는 것을 피할 수 있는지에 대한 설명이 필요하기 때문에, 자신이 어떻게 해볼 수 있었고 앞으로 어떻게 해볼 수 있는 요인을 찾는 것이다.¹⁰⁾ 그러므로 피해여성도 자신을 탓한다고 하여 범죄의 원인과 책임을 피해자에게 귀결시키는 것은 명백한 오류가 되기 쉽다.

피해자에게 책임을 묻는 인식과 더불어 피해자를 더럽혀지고 정조를 잃은 여자로 보는 편견도 성희롱 문제를 은폐시키는데 큰 역할을 한다. 실제로 피해자들은 창피했다는 반응을 많이 보였는데 이는 여성들 스스로도 사회적 편견을 내재화하고 있음을 보여준다. 정절을 잃었을 때 은장도로 자결한 여성들의 이야기가 미담이 되고, 남편이 방어해주지 못하고 지켜볼 수 밖에 없는 상황에서 강간을 당해도 그 가정이 파괴되는 것이 당연하다고 여기는 문화에서, 성희롱을 당한 것을 큰 소리로 문제제기하기는 어려울 수 밖에 없는 것이다. 어느 때맞는 아내의 사례를 보자.

9. 한인섭, “성폭력특별법과 피해자보호 : 그 문제와 개선점”, 『인권과 정의』, 1994. 6. 56-69.

10. 사고의 피해자들은 통제불가능한 것에 대해 자신이 미리 통제했을 수 있는 방법들을 기를 써서 생각하는 경향이 있다. Wortman, C.B. (1976), Causal attributions and personal control. In J. H. Harvey, W. Ickes, and R. F. Kidd(Eds), *New directions in attribution research* (Vol.1, pp.23-52), Hillsdale, NJ : Erlbaum.

『모르는 사람에게 강간을 당한 것을 부모님이 아셨어요. 죽으나 사나 그놈에게 가는 수 밖에 없다고 부모님이 나서서 그 사람을 찾아냈고 결국 강제로 결혼을 시켰지요. 그 이후 지금까지 수모당하고 맞고 산 것은 이루 말할 수 없어요.』

강간 피해자들은 그릇된 정조 관념 때문에 가해자에게 강제 결혼을 당하기도 하고, 자포자기하여 매매춘의 길로 들어서기도 한다. 정도의 차이를 감안한다 해도, 성희롱의 피해자도 편견을 감수해야 하는 부담을 안을 수 밖에 없는 것은 마찬가지이다.

4. 성희롱 문제를 보는 시각을 바꾸자.

위에서 성희롱의 피해자들이 왜 좀 더 확실하게 그리고 공식적으로 거부 의사를 표현하고 저항하지 못하는지 그 원인을 사회 심리학적으로 분석하여 보았다. 그 원인들을 참조하면 우리 문화에서 성희롱 문제를 보는 시각을 몇가지 측면에서 바꾸어야 할 필요성이 드러난다.

피해자의 책임여부에 대한 논의가 그 하나이다. 피해자가 성희롱 행위 당시에 어떻게 대응을 하였는지가 책임 소재의 파악에서 고려되어야 하는 것은 당연하나, 피해자가 적극적 공식적으로 저항하지 않았다고 해서 피해자에게 쉽게 책임을 묻는 것은 제반 여건을 고려할 때 부당한 판결이 되기 쉽다. 이 점에 대해서는 피해자가 적극적인 저항을 하지 않고 피해자의 동의로 임의의(voluntary) 성적행위가 있었다고 하여도, 피해자가 원하지 않는(unwelcome) 행위일 때에는 피해자에게 고통을 준 행위로 보고 가해자에게 혐의를 두어야 한다는 관점을 받아 들여야 할 것임을 연구결과들은 보여주고 있다.¹¹⁾

적극적 대응을 필수요건으로 설정해서는 안되며, 피해자의 입증책임을 경감시켜야 할 것이다. 또한 현존하는 사회적 편견으로 인하여 피해자가 입게 될 심리적 사회적 피해를 고려하여, 소송과정에서 피해자의 프라이버시를 최대한 지키고, 법정에서 되풀이하여 모욕당하고 상처입는 일이 없도록 최대한의 보장이 규

11. 이종걸, Sexual Harassment의 성부, 「인권과 정의」, 1994. 6. 70-76.

정화되어야 할 것이다.

성희롱을 당하는 여성들은 이것이 성의 문제이고 개인적으로 처리할 문제가 아니라, 사회적 세력과 폭력의 문제이며, 조직적으로 대처해야할 문제임을 인식하는 것이 중요하다. 거부의사를 명백하고 확고하게 밝히고, 적극적으로 저항해야 피해를 줄일 수 있다. 그로 인해서 불이익을 당하는 경우에는 회사측에 공식적으로 문제를 제기하고 노조 등을 통하여 조직적으로 대응하는 용기가 필요하다.

가해자를 보는 시각에도 재고가 필요하다. 성희롱은 보이지 않는 상처를 입히며 그 피해가 심각하고 오래간다. 이는 좀 놀리거나 장난치는 것으로 쉽게 넘겨서는 안되며, 여성의 성적자기결정의 자유를 침해하고 노동현장에서 여성을 부당하게 차별하는 범죄행위로 인식해야한다. 또한 성에 대해 분별을 잃는 것이 남자로서 있을 수 있는 일이 아니라 치명적인 인격적 결함이라는 인식의 전환이 필요하다.¹²⁾

12. 박원순, 한겨레신문 1994. 10. 11.

신체접촉, 왜 수인한도(受忍限度) 박인가?

신체접촉은 수인한도를 넘지 않는 범위 내에서 이루어진다.

이은영 (외국어대 교수, 법학)

박 " 0

1. 신체접촉

최근 직장내 성희롱 중에서 특히 신체접촉이 자주 문제되고 있다. 우리 직장에서 남성동료나 상사는 여성 근로자에 대하여 일방적인 신체접촉을 아무렇지 않게 행하곤 한다. 신체접촉은 다음과 같은 특색을 갖는다.

첫째, 신체접촉은 부당성이 현저한데도 불구하고 빈번히 행해지는 성희롱의 한 유형이다. 그러므로 가해자는 신체접촉의 충동에 빠지기 쉽고 그에 대해 깊은 죄의식을 느끼지 않는 실정이다.

둘째, 신체접촉은 여성이 미처 피할 겨를이 없이 행해지므로, 여성이 방어를 할 기회를 갖지 못하는 경우가 많다.

셋째, 신체접촉은 일회적이거나 우발적으로 행해지기 보다는 그러한 우범성향을 갖고 있는 가해자는 반복적 상습적으로 행하므로, 그에 비례하여 여성 근로자의 피해도 계속된다.

넷째, 신체접촉에 의한 피해는 남성들이 가벼울 것이라고 추측하는 것과 달리 의외로 크다. 피해자 여성은 성윤리와 관련한 정신적 갈등을 겪으며 직업에 대한 혐오감을 갖는 등 사생활과 직장생활 양자에 걸쳐서 피해를 입는다.

다섯째, 신체접촉은 고용주와 남성 근로자의 경각심에 의해 방지될 수 있다. 고용주는 「성적으로 안전한 직장환경의 조성」에 대한 의무를 지며 이를 위해 가장 시급한 것이 직장내 신체접촉을 없애는 일이다. 또한 남성 근로자는 신체접촉이 초래할 비난이나 불이익을 깨닫게 되면 잘못된 습관을 쉽게 고칠 수 있다.

여섯째, 신체접촉은 다른 경미한 성희롱(예 : 언어적, 시각적 성희롱)에 비해 법적 구제를 호소하기가 비교적 쉽다. 신체접촉은 그 부당성에 대하여 이의를 제기하기 어렵기 때문에 신체접촉의 사실만 증명할 수 있다면 법적 구제를 받는 데에 어려움이 없다.

2. 신체 접촉에 대한 법적 처리

남성이 일방적으로 여성에게 신체접촉을 하는 것은 어떤 법률 문제를 야기할 수 있는가?

첫째, 피해자가 신체접촉으로 인하여 입은 정신적 고통을 구제받기 위하여 민법 제 750조의 불법행위 책임에 의해 가해자에게 손해배상(위자료)을 청구할 수 있다. 이와 함께 그 가해자의 사용자에 대하여도 같은 내용의 불법행위 책임을 물을 수 있다(민법 제 756조).

둘째, 여성 근로자의 노동권을 침해했다는 노동법의 측면에서 신체접촉을 회피하기 위한 과정에서 생긴 사표제출, 재임용 탈락 등을 실질상의 해고로 보아 「해고무효」를 주장하고 「안전한 작업환경에 복직하여 일할 권리」를 주장할 수 있다. 그 밖에 신체접촉과 관련하여 전근, 불리한 작업배치, 임금상 불이익, 승진누락 등의 부당한 인사조치를 받은 경우에는 이러한 「인사조치의 무효」를 주장할 수 있다.

셋째, 부당한 신체접촉을 한 행위자를 처벌한다는 형법의 측면에서 「폭행죄」, 「강제 추행죄」, 「성폭력 처벌법상의 성폭력죄」, 「경범죄 처벌법상의 경범죄」 등의 문제를 일으킬 수 있다.

3. 신체접촉에 대한 손해배상과 수인한도(受忍限度)

신체접촉을 비롯한 성희롱의 행위가 사회적인 수인한도(受忍限度)를 넘은 경우에 피해자는 그로 인한 정신적 손해를 위자료로서 배상받을 수 있다. 민법 제 751조 1항은 「타인의 신체, 자유 또는 명예를 해하거나 기타 정신상 고통을 가한 자는 재산 이외의 손해에 대하여도 배상할 책임이 있다」고 규정함으로써 정신적 손해에 대한 손해배상을 인정한다. 정신적 손해에 대한 배상금을 특히 「위자료」라고 하는데, 이러한 위자료 청구권이 발생하기 위해서는 「고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해를 가하였을 것」을 요건으로 한다(민법 제 750조). 그리고 우리나라 법은 원칙적으로 고의의 경우와 과실의 경우를 구별하지 않고 동일한 기준에서 손해배상을 명령한다.

문제는 어떤 성희롱 행위를 위법하다고 볼 것인가, 그리고 행위자에게 과실이 있다고 볼 것인가의 판단인데, 이러한 과실과 위법성의 판단을 위해서 「수인한도론」이라는 법이론이 이용된다. 어느 정도의 피해가 수인한도이냐는 구체적인 사건과 관련하여 판단될 문제이다. 사회의 건전한 상식 및 법정신에 비추어 판단되어야 하는데 특정한 사건과 관련하여서는 최종적으로 법원이 그 판단의 권한을 갖는다. 보통 「성희롱」 하면 그것이 수인한도를 넘어 위법성을 띤 경우를 가리킨다.

일상생활에서 빈번히 행해지고 그로 인한 피해는 공동생활에서 불가피하게 야기되는 것이어서 당사자가 참도록 하는 것은 보통 「수인한도 내의 피해」라고 하여 손해배상청구권을 발생시키지 않는 것이 보통이다. 예를 들어 지하철 공사로 인한 통행불편은 시민이 참아야 하는 불편이고 그것이 통상적인 한 그로 인한 손해배상을 청구할 수 없다. 또 다른 예로서 신체접촉이라 하더라도 출근시간의 만원버스에서 남녀승객 사이에 불가피하게 생기는 몸부딪힘은 수인한도의 범위내로서 손해배상의 대상이 되지 않는다. 그러나 버스의 혼잡을 빙자하여 의도적으로 성적인 의미를 갖는 신체접촉을 하는 것은 수인한도의 범위를 초과하는 것이므로 피해자가 가해자에 대하여 형사처벌 이외에 손해배상을 요구할 수 있다.

직장에서의 신체접촉은 버스 안에서의 신체접촉과는 달리 복잡한 문제를 야기한다. 직장에서의 성희롱은 여성 근로자의 「자유 및 명예를 해하는 행위」(민법 제 851조)에 해당할 뿐 아니라 「안전한 작업환경에서 일할 권리」를 침해하는 등 근로자에게 정신적인 손해를 야기한다. 나아가서 직장내 성희롱이 여성 근로자에게 고용상의 해고, 징계, 승진탈락 등 불이익을 초래한 경우에는 그러한 「고용상의 불이익」으로 인한 재산상의 손해도 초래하게 된다. 직장인에게는 업무중에 지켜야 할 주의 의무가 일반인의 경우보다 더 무겁게 부과된다고 봐야 하며, 그 「업무중에 지켜야 할 주의의무」에는 직장동료에 대하여 상처를 주거나 기타 손해를 입히는 행위를 하지 않을 것이 포함된다고 해석된다. 성희롱의 위법성에 대한 헌법적 근거는 평등권(제 11조) 및 여자의

근로에 대한 차별을 받지 아니할 권리(제 32조 제 4항)에서 도출된다.

신체접촉은 직장내 성희롱의 여러 모습 중 빈번한 형태이다. 「성희롱」이란 상대적으로 영향력 있는 지위와 힘을 가진 자가 상대방에게 원하지 않는 성적 접근 행위를 통하여 불쾌하고 굴욕적인 느낌을 갖게하는 행위를 말하는 것이다. 그리고 「직장내 성희롱」이란 남녀공동의 직장에서 여성을 성적으로 괴롭히는 것이 여성에 대한 유해한 근로환경을 조성하고 나아가 해고 기타 불이익한 처우를 야기시켜 취업기회와 직장에서의 평등권을 제약한다는 데에 대한 인식으로부터 도출된 개념이다. 성희롱이 되는 성적행위의 모습에 관하여는 시각적 행위(결혼질, 응시, 낙서, 누드사진 게시), 언어적 행위(외설적 언급), 신체적 접촉행위(쓰다듬기), 성적 행위의 강요, 기타 성과 관련되어서 작출된 모든 행위가 성희롱에 해당한다고 해석된다. 참고로 미국 고용기회균등위원회(The Equal Employment Opportunity Commission EEOC)는 1980년 「성에 의한 차별에 관한 가이드라인」에서 성희롱을 “불쾌한 성적 접근에 응할 것을 요구하는 행위 및 기타 성적인 성격을 가지는 일체의 언동”이라고 하여 행위태양을 가리지 않는 모든 성적 행위를 포함하는 것으로 하고 있다.

신체접촉은 일반적으로 위법성을 띠는 성희롱의 대표적인 예이다. 성희롱은 원칙적으로 위법성이 인정되지만, 예외적으로 그러한 성적행위를 정당화하는 사유가 있으면 위법성이 조~~각~~된다. 예를 들어 직장의 담당의사가 진료를 위해 신체접촉을 하거나 성에 관련된 질문을 하는 경우, 업무의 진행중 불가피하게 생기는 신체접촉, 직장의 상호 규범을 준수하는 범위 내에서 우호적으로 하는 농담, 개인적인 관계개선을 위한 진지한 제의(데이트 신청, 결혼 신청 등)는 위법성이 없다. 단 업무 진행중 불가피하게 생기는 신체접촉인 경우에는 그것이 우발적이 아니라 지속적으로 생긴다면 고용주는 그러한 작업환경을 바꿈으로써 안전한 환경을 조성할 의무가 있다고 볼 것이다. 즉 고용주는 신체접촉이 불가피한 작업조를 동성끼리로 짝다든가, 기계설비를 접촉이 생기지 않도록 조정한다든가 하는 배려를 해야 한다.

성희롱의 여부, 즉 위법성에 대한 판정은 바로 「피해학적 시각」에서 이루어

어져야 한다는 이론이 있다. 많은 피해자 연구는 경미한 법익 침해라도 중대한 범죄의 피해 못지 않게 심각하게 다가오는 경우가 적지 않음을 증언한다. 약간의 쾌감과 욕구를 위한 가해자의 언동이 피해자에게는 불쾌감과 혐오감을 유발하고 위축되며 심지어는 더럽혀진 느낌까지 들 수 있다고 하며, 보이지 않은 상처가 유형적인 상처보다 더 심각하고 오래간다고 한다. 또한 피해경험은 피해자의 삶의 한 부분에 국한된 것으로 남는 것이 아니라 피해자의 모든 경험에 영향을 미친다고 한다.

위법성의 판단에 있어서 또 하나 중요한 요소는 「피해자가 원하지 않는 행위」라는 점이다. 원하지 않거나 불쾌한 성적 행위라는 것은 피해자에 따라 상대적일 수 있다. 주관적으로 성적행위를 기꺼이 받아들였는가의 여부는 피해자가 성적 행위 당시 어떠한 상호행위를 하였는지 등 객관적인 자료에 의하여 판단할 수 밖에 없다. 판단의 주체는 일반 불법행위원칙에 따른다면 분별력 있는 제 3자 또는 건전한 상식을 갖춘 제 3자가 될 것이지만, 성희롱이 남성에게는 대단치 않은 것으로 받아들여지는 왜곡된 우리 문화를 감안할 때 그 제 3자를 여성으로 하여야 할 것이다. 즉 「건전한 성관념을 갖춘 여성」을 객관적인 기준으로 삼아 그가 피해자와 같은 상황에 처했을 것을 가정하여 판단하여야 한다. 평균적인 남성은 여성에 비하여 공격적이고 행위동기가 지배, 성취에 있다는 등 심리학적 연구를 참고할 때, 여성에게 있어 심각한 성적 모독이 남성에게는 무시될 수 있기 때문이다(1991년 이후 미국법원들은 객관적이고 분별력 있는 여성의 입장에서 판단하여야 한다고 판시하고 있다).

4. 고용주의 법적 책임

고용주는 민법상의 불법 행위 책임에 관하여 「사용자 책임」(민법 제 756조)을 지게 된다. 사용자 책임이란 자기와 사용관계에 있는 피용자가 그 사무집행에 관하여 제3자에게 가해행위를 한 경우, 사용자가 그로 인한 손해배상 의무를 직접 피해자에 대하여 부담하는 것을 말한다. 직장내 성희롱과 관련하여서는 고용주 자신이 성희롱 행위를 하지 않고 피해자의 상사인 중간 관리인이나 직장 동료가 성희롱 행위를 한 경우에 고용주에게 그로 인한 손해를 배

상시키는 것이다.

민법의 구성은 「사용자가 피용자의 선임 및 그 사무감독에 상당한 주의를 한 때 또는 상당한 주의를 하여도 손해가 있을 경우」에는 책임지지 않는다고 되어 있지만, 판례는 거의 대부분의 사건에서 이러한 면책요건을 적용하지 않고 사용자에게 책임을 부과한다. 왜냐하면 기업활동 중에 생긴 손해는 궁극적으로 기업주인 사용자에게 귀속토록 함으로서 주주, 소비자, 보험 등의 다수의 사람에게 분산될 수 있기 때문이다. 이러한 사용자 책임은 그의 주의의무 위반을 문제삼지 않는 무과실책임으로서 운영됨이 타당하다. 이러한 법리에 의한다면 직장내의 성희롱도 사용자 책임으로서 기업이 스스로 짚어지는 것이 당연하다고 보여진다. 성희롱이 빈발하고 있는 현실에 비추어 사용자는 그 결과를 회피할 수 있도록 성희롱이 위법이라는 것을 주지시키고 근로자에게 교육 프로그램을 상설화시키는 등 적절한 조치를 취하지 않는 한 단지 성희롱 사실을 인식하지 못하였다는 이유만으로 면책될 수는 없을 것이다.

직장내 성희롱은 노동법의 측면에서 사용자의 책임을 발생시킨다. 직장에서 고용주는 근로자에 대하여 작업에 적합하고 육체적 정신적으로 안전한 업무환경을 조성할 의무를 지는데, 직장내의 신체접촉 등 성희롱은 안전치 못한 작업환경을 만들게 되어 여성 근로자가 안전하게 일할 권리를 침해하게 된다. 예를 들면 고용주 또는 상급자가 취업상의 편의나 불이익한 처우에 관한 자신의 권한을 악용하여 자신의 피용자나 하급자에 대해 어떤 성적 행위를 하도록 요구하는 경우가 그러하다. 근로자는 인간으로서의 존엄과 행복 추구권이 보장되는 근로 조건에서 근로할 권리를 가지며 성별로 인하여 부당한 차별을 받지 아니할 헌법상 권리를 가지고 있으므로, 사용주는 그에 상응하는 배려의무를 진다고 해석된다.

이러한 고용주의 책임을 우리나라 법에서 어떻게 구성할 것인가는 약간의 문제가 있다. 사전으로는 성희롱 행위 자체보다는 그로 인하여 야기된 불이익을 중심으로 법적효과를 모색하는 것이 좋다고 생각한다. 성희롱은 남녀간의 고용평등의 문제로 파악하여 「남녀고용평등법」을 적용시키는 것이다. 성희롱으로 인하여 야기된 불이익이 채용차별에 해당하면 이 법 제 6조, 임금 차

별에 해당하면 이 법 제 6조의 2, 교육 배치 승진의 차별에 해당하면 제 7조, —정년 퇴직 해고에 해당하면 제 8조를 적용하고 그에 상응하는 벌칙(제 23조) —에 의해 2년 이하의 징역 또는 벌금형에 처한다.

외국의 입법례로서 미국은 시민권법(1964년 제정) 제 7장에 의한 고용차별 소송의 제도를 갖고 있다. 제 7장은 “사용자나 노동조합, 직업 훈련소 등은 인종, 종교, 출신국, 성별 등의 이유로 고용상의 차별을 해서는 안된다”는 포괄적인 고용평등규정을 두며, 1976년 Williams V. Saxbe(Bell)사건 이래 직장 내 섹슈얼 해러스먼트 행위가 위 조항에 위배되는 고용상의 성차별로 인정되었다. 이 소송은 가해자를 상대로 하는 것이 아니라 피해자의 고용주(개인 또는 회사)를 상대로 해서만 제기할 수 있다. 직장내에서 받은 노동권 침해에 대한 책임은 고용주에게 물어야 하기 때문이다. 고용차별소송에 대한 판결내용은 「고용주에게 불법적인 고용관행을 중단할 것」을 명령하고 「미지급 임금지급을 포함하거나 포함하지 않는 복직조치」나 「기타 법적으로 적절하다고 인정되는 손해배상」 등을 명령한다. 특히 1991년 시민권법 개정 이후에는 고의적인 차별의 피해자는 미지급 임금과 기타 이전의 손해배상은 물론 「보상적 손해배상」과 「징벌적 손해배상」도 받을 수 있도록 명시적 규정이 신설되었다. 보상적 손해배상금은 감정적인 고통, 시달림, 불편함, 정신적 갈등, 인생의 즐거움 상실, 기타 다른 금전적인 손실과 잠재적인 금전적 손실에 근거하여 결정된다. 보상적 손해배상은 미지급의 임금을 포함하지 않는다고 명시되었으며 미지급 임금은 보상적 손해배상과는 별도로 청구할 수 있다. 피해자가 고용주가 자신의 권리에 대하여 「악의 또는 부주의한 무관심」으로 행동하였다는 것을 입증할 수 있으면 「징벌적 손해배상」을 받을 수 있다. 다만 시민권법은 보상적 손해배상과 징벌적 손해배상을 더한 금액에 상한선을 두어 고용주의 부담을 덜어주고 피해자의 배상청구를 관례화시키는데, 피고회사가 작을수록 그 최고액은 작아진다.

5. 신체접촉에 대한 형사처벌

* 폭행죄 : 상대방의 의사에 반한 사람의 신체에 대한 유형력의 행사는 폭행

에 해당하여 형법 제 260조에 의해 2년 이하의 징역 또는 벌금, 구류, 과료에 처해진다. 타인에게 불쾌감, 혐오감을 주는 행위도 폭행에 해당할 수 있다. 판례는 폭력적인 언어의 반복도 폭행에 해당한다고 하므로(대판 56, 12, 21, 4289형상297), 불쾌한 신체접촉도 상황에 따라서는 폭행죄를 구성할 수 있다. 폭행죄는 피해자의 명시한 의사에 반(反)하여 논할 수 없다.

* 강제 추행죄 : 성욕의 흥분, 자극 또는 만족을 목적으로 하는 행위로서 건전한 상식있는 일반인에게 성적 수치, 혐오의 감정을 느끼게 하는 행위를 추행이라고 하며, 이러한 추행을 목적으로 협박이나 폭행이 행사되어 상대방의 의사를 억압할 정도가 된 때에는 강제성이 인정된다. 판례는 “폭행은 반드시 상대방의 의사를 억압할 정도의 것임을 요하지 않고 다만 상대방의 의사에 반하는 유형력의 행사가 있는 이상 그 힘의 대소강약을 불문한다”고 한다(대판 1983. 6. 28, 83도399:대판1992. 2. 28, 91도3182). 강제추행죄는 형법 제 298조에 의해 10년이하의 징역 또는 벌금에 처한다.

* 성폭력 처벌법상의 성폭력죄 : 성폭력 범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제 11조 [업무상 위력 등에 의한 추행]은 “업무, 고용, 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대해 위계 또는 위력으로 추행한 자”는 2년 이하의 징역이나 5백만원 이하의 벌금형에 처한다고 규정한다. 신체접촉을 동반하는 추행이 직장상사에 의해 행해진 경우에는 이 법에 의해 처벌할 수 있다. 추행은 단순한 신체접촉 보다는 강도가 높은 성적 접근을 의미한다.

* 경범죄 처벌법상의 경범죄 : 몹시 거칠거나 겁을 주는 행동으로 다른 사람을 불안하게 하거나 귀찮고 불쾌하게 한 사람은 처벌될 수 있다(이 법 제 1조 24항).

6. 멧음말

신체접촉에 의한 직장내 성희롱은 위에서 살펴본 바와 같이 민법, 노동법,

형법에 의해 다스려질 수 있다. 피해자는 그로 인한 정신적 손해를 위자료 청구를 통해 배상받을 수 있으며, 고용주에 대하여는 그로 인해 야기된 고용상의 불이익을 제거하도록 청구할 수 있고, 피해자가 형법에 의해 처벌받도록 고발할 수 있다.

무엇보다도 중요한 것은 신체접촉에 의한 성희롱을 고용환경의 문제로 파악하여 고용주에 대한 법적 권리를 인정하는 것이다. 영국과 미국에서는 성희롱을 고용상의 성차별로 인정하지만, 우리나라에서는 아직 성희롱을 성차별의 문제로 인식하지 않고 있으며 그 효과를 노동법과 관련하여 인정하지 않고 있어 유감이다. 앞으로 법의 해석 및 새로운 법의 제정에 있어 이러한 인식이 반영되어야 할 것이다.

우리는 사회에서 일어나는 문제들을 법원으로 가져가는 것을 회피하지 않았는가 반성해야 할 것이다. 법적 해결을 회피하고 정치적으로 또는 대중 처리하는 풍조는 사회를 밑에서 끓게 한다. 우리는 최근 이러한 대중주의의 대가를 툭툭히 치르고 있으며, 이러한 식으로 문제를 덮으려 한다면 우리의 윤리관, 노동관계 등은 장래 결정적인 순간에 붕괴하지 않을까 두렵다. 만약 성희롱에 대한 기본판례가 충분해진다면 누구라도 손쉽게 법원에서 또는 법원 밖에서 구제받을 수 있게 될 것이라고 생각한다.