

긴급 토론회

위기의 국가인권위원회, 어떻게 할 것인가

일시: 2003년 1월 22일(수) 오후 2시부터 5시까지

장소: 프란치스코 교육회관 4층 회의실

사회: 이재승 국민대 법학 교수

오후 2:10~3:00 각 단체 입장 발표(발표 단체당 10분)

오후 3:00~3:10 휴식

(휴식시간 중 발표 단체들이 사회자와 토론할 쟁점 정리)

오후 3:10~4:50 종합 쟁점 토론

오후 4:50~5:00 토론회 결과 정리

* 토론회가 끝나고 ~~6서 사랑방~~으로 자리를 옮겨서 '(가칭)국가인권위
전면쇄신을 위한 인권시민사회단체 모임' 결성 논의를 합니다.

참고자료; <인권하루소식> 2003년 1월 16, 7일자 기사

<긴급진단> 위기의 국가인권위(上)

집행부 따로, 위원들 따로
전략부재 속 인권정책 표류

곽노현 국가인권위원회 비상임위원이 지난 13일 위원직을 사임했다. 곽 위 원은 국가인권위의 설립을 위
해 3년여간에 걸친 투쟁을 주도했었고, 2001 년 1기 인권위원으로 임명된 후에도 국가인권위가 제 역할을
할 수 있도록 내부에서 적극적으로 의견을 개진해 왔던 인물이다.

때문에 곽 위원에 인권위 철수는 한 개인의 신상 문제를 떠나, 그동안 굵을대로 굵아온 인권위 내부운영
의 문제점이 일시에 폭발한 사건으로 받아 들여지고 있다.

<인권하루소식>은 현 상황을 '국가인권위의 심대한 위기국면'으로 이해하면서, 곽 위원의 사임을 계기로
불거진 문제점을 진단하고, 바람직한 해결 방향을 찾아보기로 한다.[편집자주]

○ '위원의 역할'을 둘러싼 갈등

곽노현 위원이 밝힌 주요한 사임배경의 하나는 '인권위원회 운영구조'의 문제다.

현 인권위원회는 11명의 인권위원(위원장+상임위원3+비상임위원7)과 사무처로 구성되어 있다. 사무처는
진정사건의 접수·조사를 비롯해, 정책·법령 개선안 마련, 인권교육 등 각종 업무를 계획·집행하며, 이
를 사무총장과 위원장의 직계라인이 관리감독한다. 위원장을 제외한 나머지 10명의 인권위원들은 '전원위
원회, 소위원회' 등의 회의에 참석해 사무처에서 올라온 사안을 심사하고 판단하는 역할을 맡고 있다. 즉,
집행기능은 사무처로, 의결기능은 인권위원들에게로 분리된 형태의 운영구조를 취하고 있는 것이다. 이러
한 운영구조는 민주적인 의사결정과 효율적인 집행을 동시에 추구하고자 하는 취지에서 설계된 것이었다.

문제는 이러한 구조가 효과적인 역할분담으로 안정화된 것이 아니라, 오히려 인권위원들의 역할을 '빈 껍
데기'로 전락시켰으며, 결과적으로 위원과 사무처간의 갈등을 심화시켜 왔다는데 있다.

인권위원 아닌 심판위원으로 전략

"현재 상임위원들은 실질적으로 사무실 있는 비상임으로 자리매김돼서 어떠한 실질적 기능도 못하며 예
산을 축내고 있다. 비상임위원들은 종합적인 국가인권위원이 아니라 진정사안에 대한 심판위원으로 전략
했다."

"인권위의 운영구조는 너무나 파행적이다. 최고의사결정권자인 전원위원회는 진정구제안건을 다룰 뿐, 조
직운영이나 인권현안, 심지어는 정책제도개 선사안조차 다루지 못하도록 껍데기만 남았다."

이상은 곽 위원의 신랄한 비판이다.

실제로 위원장과 정책소위 소속 3명(상임1+비상임2)의 위원을 제외한 나머지 위원들은 '진정사안에 대한
각하·기각·합의권고'만을 독자적으로 할 수 있을 뿐이며, 정책 등의 업무에서는 완전히 소외되어 있다.
결국 인권위원들이 자신의 전문성을 살리면서 책임있게 업무를 수행할 수 없는 구조가 고착화되어 있는
셈이다.

본질 비켜간 법해석 논쟁

곽 위원의 사퇴결심에 불을 당긴 것은 지난 7일 열렸던 '위원·간부 합동 워크숍'이었다. 이날 워크숍에서는 2003년 인권위의 핵심사업에 대한 '태스크포스팀' 구성 문제가 논의됐는데, '위원의 역할'을 둘러싸고 심각한 의견 충돌이 빚어진 것으로 알려졌다.

당시 곽 위원은 '비상임을 포함해 위원 1인당 1개 이상의 팀 구성'을 주장한 반면, 사무처쪽은 '상임위원 1인당 1개씩 3개 팀 구성'을 주장했다고 한다. 사무처쪽의 논리는 "위원들 중심의 태스크포스팀 구성은 위원의 고유 권한에 위배된다"는 것. 즉 '법에 어긋난다'는 주장이었으며, 결국 '국가보안법' 등 3개의 사안에 대해서만 태스크포스팀을 구성하는 것으로 결론이 났다.

워크숍에서의 충돌은 의견상 '인권위원의 권한과 업무에 대한 법해석의 차이'에서 불거진 것으로 보인다. 그러나 문제의 본질은 '위원들의 역할을 강화할 것이냐 말 것이냐'에 있다. 즉, 워크숍 파동은 인권위원의 역할을 강화하려는 곽 위원과 이를 견제하려는 사무처쪽의 충돌에서 사무처쪽의 형식논리가 승리한 싸움이었던 것이다.

그러나 국민들에게 있어 중요한 것은 '법해석'의 문제보다는 '인권위원들이 실질적으로 인권신장에 복무할 수 있느냐'의 문제다. 이 점에 대해 한상희 교수(건국대 법학)는 "인권위는 정책기능이 가장 중요하기 때문에 위원들의 전문성을 살리는 구조가 필요하다"며 "사무처 중심으로는 전문성이 발현될 수 없다"고 지적했다. 한 교수는 또 "위원들에게 책임과 역할을 부여할 뿐 아니라, 인적·물적자원도 배치해야 한다"며 "위원들의 판단을 도울 수 있는 전문위원들을 두는 구조를 생각해 볼 수 있다"고 제안한다.

○ 딜레마... '인권위원의 자질'

인권위원들의 역할을 강화하는 문제에 있어 가장 큰 딜레마는 '인권위원의 자질' 문제다. 최근 '류국현 위원 사태'에서 단적으로 드러났듯이, 인권위원의 자질은 인권위의 아킬레스건이다. 현 국가인권위법은 대통령(4인)과 국회(여야 각 2인), 사법부(3인)가 각각 인권위원을 지명하도록 하고 있는데, 2001년 1기 인권위원 인선 당시 누구도 인권위원으로서의 자질 및 능력을 검증받지 않았다. 이렇듯 공개적인 검증절차 없이 이뤄지는 인권위원 인선제도는 인권 위원 개개인에 대한 근본적 불신의 배경이 될 수밖에 없다.

위원들 스스로 드러낸 '자질부족'

실제로 인권위원 자질 시비는 초기부터 지속적으로 거론되어 왔다. 대표적인 사례는, 인권위원들 스스로 위원회 운영에 대한 공개를 차단한 문제였다. 2002년 3월 인권위원들은 회의에 대한 속기록 작성 규정을 삭제하고, 사실상 회의 비공개를 원칙으로 하는 위원회운영규칙에 담합했다. 물론, 위원들 내에서 적극적인 의사공개를 주장한 인물도 있었지만, 소수의견에 불과했다.

개인적 이해관계에 한눈파는 인권위원들의 모습 또한 '자질'을 의심케 하는 충분한 이유가 된다.

지난해 연말 인권위원직을 사임한 이진강 전 위원은 '대한변협 회장직 출마'를 위해 인권위원직을 내던진 것으로 알려졌다. 최근 두 명의 상임위원이 '인권위원 퇴직 후 2년간 공직취임금지 조항'에 대해 헌법소원을 한 사실 역시 '제몫 챙기기'에 바쁜 모습이다.

뿐만 아니라, 인권위의 독립성 유지를 위해 필요했던 '인권위원의 겸직금지 규칙' 역시 난산 끝에 제정된 사실이 있다. 지난해 초까지 인권위의 고문변 호사로 활동했던 조용환 변호사는 한 기고글에서 "조문을 교묘하게 구성하여 현재 인권위원들이 겸하고 있는 수많은 직책을 하나도 그만둘 필요가 없게 됐다"라고 평가한 바 있다.

더 큰 문제는 인권위원으로서의 자질과 능력이 인권위의 중요한 활동과 결정에 그대로 반영될 수밖에 없다는 점이다. △울산구치소 수용자 사망사건에 대한 소극적 조사 △장애인임용차별 사건에서 위원회 스스로의 권한 포기 △비전향장기수 복송차별 건에 대한 판단 포기 등은 인권위원으로서의 자질과 의식을 의심케 한 대표적 사안들이다.

곽노현 위원은 인권위원을 사임하면서 발표한 성명에서 "위원들의 무기력 과 침묵, 사명감과 전문성의 부족"을 지적하고 있는데, 이는 인권위원들 스스로가 인권위 발전의 걸림돌이 되어 왔음을 질타한 것이다. 한상희 교수는 "인권위원으로서의 자질이나 능력, 인권의지 등에 대한 검증이 전혀 없이 이루어진 인선의 과정은 위원회가 진정으로 인권위원회일 수 있는지 회의하게 만드는 최대 요인이 된다"고 지적한다.

인권위원 평가장치 전무

아직까지 인권위원 개개인을 평가할 만한 자료는 거의 없다. 지난해 조용환 변호사의 글을 통해 비로소 인권위원의 자질문제가 공론화됐듯이, 현재로서는 인권위 내부인사의 입을 통해서 인권위원의 자질문제를 전해들을 수 밖에 없는 상황이다. 국민들이 직접 인권위원 개개인의 활동을 접하고 평가할 수 있는 장치가 전무한 현실에선 당연한 일이다.

그러나 인권위원의 자질을 둘러싼 여러 시비에도 불구하고, 인권위원들이 제 역할을 찾아갈 수 있도록 해야 한다는 것이 전문가의 지적이다.

한상희 교수는 "인권위원들의 자질이 부족하다고 해서 사무처가 모든 것을 다 하려는 것은 문제"라며 "인권위가 제대로 기능하기 위해서라도 위원들을 바람직한 방향으로 이끌어 가기 위한 메커니즘이 마련되어야 한다"라고 충고했다.

○위원장과 집행부의 독선

곽노현 위원은 무엇보다도 '위원장 및 집행부의 독선'을 강하게 질타하고 있다.

"인권현안에 대한 전략적 인식공유 및 대응방식을 단 한번도 전원위원회에서 논의한 적이 없다. 그것은 '의안상정권'을 독점해 온 집행부의 책임이다."

"현재의 인권위는 기관장을 정점으로 하는 단순한 관료제 행정기관과 별 다를 바 없이 실질적으로 관료제화하고 있다. (상임)위원들에게도 탓이 있지만 가장 큰 탓은 집행부의 전략기획 마인드 부재 및 오만과 독선에 있다."

결국 김창국 위원장을 정점으로 한 집행부의 독선이 인권위 내부의 반목과 갈등을 심화시켰을 뿐 아니라, 결과적으로 국민의 요구와 기대에서 멀어진 인권위를 자초했다는 것이 곽 위원의 진단이다.

"현재의 인권위는 겉으로는 분주하되, 안으로는 철학과 생명이 없는 죽은 인권위"라는 곽 위원의 참담한 고백에 대해, 이제 위원장과 인권위원, 그리고 사무처가 각각 진지한 답변을 내놓아야 할 때다. [이창조]

[긴급진단] 위기의 국가인권위원회(下)

인권위 전면쇄신, 위원장이 결단할 때!

"국가인권기구 공대위의 상임집행위원장으로 입법투쟁을 3년간 이끌었을 뿐 아니라 인권단체의 추천과 국회의 선출, 그리고 대통령의 임명이라는 3 중, 4중의 국민적 대표성과 정통성을 가진 인권위원으로서 나의 양심과 양 식으로는 도저히 이처럼 입법정신과 거리가 멀어지고 실질적으로 관료제화 한 인권위(그 것도 위원장의 권위 의식에 의해 부채질되고 위원들의 무책임성에 의해 관철되고 있음)를 도저히 인정할 수 없다."

13일 광노현 교수는 '인권위원 사임의 변'에서 △위원장의 권위주의적이고 관료제적인 운영철학 △(상임)위원 배제형 사무처중심 운영구조 △전략과 기획 마인드가 결여된 업무수행 방식 등 그 동안 인권위의 폐쇄성으로 인해 공론화되지 못했던 문제들을 고발했다. 하지만 인권위에 대한 고민의 정도와 이해득실 여부에 따라 인권단체는 '분주', 인권위원은 '관망', 사무처는 '함구'의 형상을 그리고 있는 가운데, 광 교수의 문제제기는 여전히 공론화되지 않고 있다.

인권단체, 대책 논의 분주

먼저 광 교수가 인권위원직을 사임한데 대해 자신의 입장을 분명히 하면서 발빠르게 움직이는 곳은 인권 단체들이다.

새사회연대 이창수 대표는 광 교수의 사임에 대해 "한 인권위원으로서의 좌절이자 인권운동 차원에서 공대위 질서의 완전한 단절을 의미한다"라고 진단했다. 이 대표가 말하는 '공대위 질서의 완전한 단절'이란 인권위 설립 투쟁을 했던 인권단체들의 목소리를 인권위에서 대변할 수 있는 통로가 아예 사라져 버렸다는 것을 뜻한다.

광 교수 이외에 정강자 위원, 최영애 사무총장, 남규선 공보담당관 등도 과거 공대위 시절 인권위 설립투쟁에 참여했던 인물이다. 하지만 광 교수를 제외한 어느 누구도 지난 1년간 인권위의 운영 등과 관련해 인권단체와 적극적으로 협의한 사람은 없었다. 그런 의미에서 '현 인권위가 과거 공대위 투쟁의 성과를 이어받고 있다'는 인권위 스스로의 주장은 광 교수의 사임을 계기로 도덕적 명분을 상실했다.

이 대표는 또 "현 인권위는 기대할 게 별로 없다"라며, 「국가인권위 전면 쇄신을 요구하는 인권시민사회 단체 모임」을 제안했다. 이 대표는 또 "총 체적 개혁을 위해 인권위 내 신주체가 형성돼야 한다"라며, 민간출신 직원들의 결단을 촉구했다. 이제 위원장의 보필로는 인권위를 바로 세울 수 없다는 판단이다.

인권실천시민연대 오창익 사무국장은 무엇보다 인권위의 책임있는 답변을 촉구했다. 오 국장은 "광 교수가 제기한 문제에 대해 인권위는 '그렇다', '아니다', 아니면 '그런 비판을 수용해서 고치겠다'는 등의 답이 없다"라며, "이는 책임있는 기관의 태도가 아니다"라고 비판했다. 이어 "인권위가 현 안을 피해가고 문제제기에 대해 발언하지 않는 것은 매우 심각한 문제"로, "다른 것은 따져볼 수준도 안 된다"라고 힐난했다.

오 국장은 인권위의 쇄신책에 대해 "자기들 업무와 행정을 공개하는 것은 기본"이고, "인권지킴이로서 인권현장에서 뛰어다니는 인권위원, 사무총장, 인권위 직원들을 봤으면 한다"라고 희망했다. 끊임없이 인권현장과 호흡하고 인권현장을 고치기 위해 노력하는 인권위라면 인권단체는 물론 언론과 시민들도 언제든지 환호할 준비가 되어 있다는 것이 오 국장의 충고다.

위원회는 관망·함구

인권단체의 발빠른 논의에도 불구하고, 이 문제가 생산적인 토론으로 발전하지 못하는 데에는 인권위원들과 사무처, 무엇보다 위원장의 책임이 크다. 먼저 상임 유현 위원은 전화통화에서 "곽 위원의 말에 동감한다", "내부적인 문제이지만 기본적인 방향은 잘 짚었다", "저희도 반성할 점이 많이 있겠다"라며 원칙적인 말만 되풀이할 뿐, 문제해결을 위한 구체적인 의견은 전혀 제시하지 않았다.

비상임 정강자 위원도 곽 교수의 문제제기가 공론화되어야 한다는 점에 대해서는 원론적으로 동의를 하면서도, "워낙 민감한 사안이라서 기사로 나가는 것이라면 어떤 말도 할 수 없다"라고 취재 요청에 응하지 않았다. 어렵게 전화 연결이 된 인권위 사무처의 한 민간출신 직원도 마찬가지로 반응이 었다.

인적·구조적 쇄신 절실

곽 교수의 사임은 인권위원들의 자질 문제를 본격적으로 도마 위에 올려놨다. 인권위원들의 발상과 태도가 혁명적으로 바뀌지 않는 한, 인권위원들의 물갈이는 불가피하다. 사무총장도 법 형식주의와 효율성을 앞세워 단일한 집행체계만을 고집해서는 안 된다. 최영애 사무총장이 한때 몸담았던 공대위의 문제의식도 결코 사무처가 집행을 독점하는 구조가 아니었다.

인권위원들을 배제하는 현재의 운영구조는 혁신돼야 한다. 인권위에서 가장 열성적이었던 곽노현 교수가 좌절 끝에 인권위원직을 사임한 역설적인 상황에서, 인권위원들의 소극적 활동을 인권위원들 개인의 탓으로만 돌릴 수는 없다. 전원위의 형해화, 소위간 업무불균형 등도 극복돼야 한다.

이 모든 문제를 해결해야 할 사람은 무엇보다 위원장 자신이다. 김창국 위원장은 '사태'가 이 지경에 이르게 된 이유를 다른데서 찾기보다는, 건전한 비판을 겸허히 수용하지 못했던 자신의 권위주의에서 찾아야 한다. 김 위원장은 또 자신이 인권위에서 1/11밖에 안 된다는 변명 뒤에 안주하지 말고, 곽 교수가 제기했던 문제들에 대한 과감한 혁신안을 제시해야 한다.

인권위 전면쇄신, 위원장이 결단할 때다. [범용]

위원회 조직운영과 업무수행의 몇 가지 문제점과 개선방안

곽노현(국가인권위원, 차별소위)

1. 전원위 운영의 현황과 개선방안

가. 현황

- 보고안건은 토론회 개최나 해외출장 보고 등이 주종임.
- 논의안건과 의결안건은 진정처리에 관한 것이 압도적임.
- 법제개선 기타 정책안건이 전무한 상태임.
- 조직운영의 중요사항이나 인권현안에 대한 논의안건도 거의 없음.
- 2주에 한번씩 개최하기 때문에 의결보류 시 너무 시일이 지연되고 현안 대응이 늦음.
- 결과적으로 전원위는 진정심판 전원위일 뿐 최고의사결정기구가 아니었음.

나. 개선방안

(1) 보고안건의 충실화: 사무총장의 중요업무 보고의무 신설 및 질의응답시간 제도화

- 보고안건은 기본적으로 위원회가 소위, 개별위원, 사무처에 위임한 특정업무에 대해 위임인 혹은 본인으로서 보고를 받는 방식임.
- 위임업무 처리과정이나 결과에 대해 보고를 받는 이유는 정보취득 차원 뿐 아니라 위임통제 차원임.
- 따라서 규정이나 결정으로 위원회 업무를 위임받은 소위, 개별위원, 사무처는 전원위에 대해 중요사항 진행을 보고할 의무가 있음.
- 특히 사무총장은 위원회의 업무 및 운영에 관한 중요사항에 대해 전원위에 보고하여야 하며, 질의응답 시간을 가져야 함.
- 유사한 사례: 방송위원회 기본규칙상 사무총장의 보고의무

(2) 논의안건의 활성화: 중요 인권현안, 각 호 업무전략, 조직운영의 중요사항

- 법 제19조 각 호의 업무처리에 대한 전략적 논의를 정례화할 필요가 있음.
(전원위 회의 때마다 법정업무에 대해 하나씩 돌아가며 논의할 필요가 있음. 전원위를 매2주마다 열 경우 각 호 업무에 대해 18주마다, 매주 열 경우 9주마다 한번씩 성찰하는 시간을 갖게 될 것임)
- 격주간(1주간)에 발생한 중요 인권현안을 늘 논의안건으로 상정해서 위원회 차원의 대응전략을 논의할 필요가 있음.
- 자신의 이름과 권한으로 제정된 각종 규칙에 따라 조직을 운영하는 독립제 기관장과 달리 합의제 기관

장인 위원장은 위원회의 이름과 권한으로 제정된 위원회 규칙에 따라 조직을 운영해야 함.

- 따라서 조직운영의 중요사항을 논의안건이나 의결안건으로 상정하여 위원들의 이해를 돕고 의견을 들어야 하며, 위원들은 당해 운영사항에 대해 규칙제정이 필요한지를 논의하여야 함.

(3) 의결안건의 다양화

- 현재 정책소위에 유보없이 위임된 일곱 가지 위원회 업무(법 제19조 1호 및 4호에서 9호 업무)중 중요사항을 전원위 의결안건으로 삼아야 함.

- 제19조 1호 사항은 다 중요사항으로 볼 수 있음. 진정사안에 대해 적극적인 구제권고가 필요한 경우 전원위의 심의의결을 받도록 규정한 취지에 맞추려면 정책사안에 대해서도 적극적인 법제개선 권고나 법령안 등에 대한 의견표명이 필요한 경우 전원위의 심의의결을 받도록 규정을 고치는 것이 필요함. 다만, 전원위 절차에 회부함으로써 의견개진 시한을 넘기게 될 게 명백한 경우에는 상임위원회의 심의의결로 대체함.

- 제19조 4호에서 9호 사항(실태조사, 인권교육홍보, 인권지침, 국제인권조약, 국내외 교류협력) 중 인권지침 제시권고와 국제인권조약 가입권고 등은 정책소위가 전결하는 것이 부적절하며, 전원위의 권한으로 유보하는 것이 바람직함. 인권상황 실태조사권한은 모든 소위에 필요한 권한임. 인권교육홍보 및 국내외 교류협력업무도 중요사항은 정책소위의 심의를 거쳐 전원위에 회부하는 방향으로 규정을 바꿔야 함.

- 이렇게 되면 전원위의 안건이 대폭 증가하게 되므로, 진정처리소위들의 경우 개인구제조치(원상회복, 사과권고, 손해배상 등)는 독자적으로 권고할 수 있게 하는 것이 필요함. 다만, 피진정인에 대해 중징계권고나 형사고발을 의뢰할 때와 재발방지를 위해 법제개선권고를 수반할 때에 한해서 전원위에 회부하도록 규정을 고칠 필요가 있음. 개인구제조치를 소위의 전결사항으로 해도 별 문제가 없는 이유는 소위 위원 3인의 전원합의가 전제되기 때문임. 다만 법제개선권고에 대해서는 정책소위의 권한과 보조를 맞춰야 함.

- 제19조 1호 사항 중 정책소위가 전결해도 무방한 경우는 부령, 조례, 기타 하위규정(안)이나 그에 따라 형성된 제도나 관행에 대해 의견을 표명하거나 개선을 권고할 경우임. 이 경우 같은 수준으로 진정처리소위에도 전결권한을 인정하는 것이 바람직함. 즉, 진정처리소위들이 재발방지를 위한 구제조치의 하나로, 부령이나 조례 기타 하위규정이나 그에 따라 형성된 제도나 관행에 대해 법제개선권고가 필요하다고 판단할 경우 전원위에 회부할 필요 없이 독자적으로 처리할 수 있도록 해야 함.

- 그밖에 전원위의 직접 처리가 바람직한 사항으로는 법원/헌재에 제출할 의견서에 대한 검토업무를 들 수 있음. 이 부분에 대해서는 운영규칙상 아무런 규정이 없음.

- 이와 같이 전원위의 안건구조를 재조정할 경우 위원회의 소관업무 중 중요사항은 모두 전원위에 올라 올 뿐 아니라 전원위가 인권현안과 업무수행, 그리고 조직운영에 관한 정책적, 전략적 논의의 장 및 최고 의사결정기관으로 기능하게 될 것임.

- 위와 같이 조정할 경우 전원위를 매주 개최할 필요가 있는지를 검토해야 함.

2. 소위운영의 현황과 제편방향

가. 현황

- 현행 운영규칙에 따라 설치, 운영되는 상설소위들은 다음과 같은 문제가 있음.

- 정책소위의 특권적 지위: 법제개선, 연구조사, 교육홍보, 지침수립, 조약가입, 교류협력 등 위원회의 중요업무를 아무런 유보도 없이 정책소위에 백지위임한 운영규칙에 기인함.

- 정책소위는 법률(안)에 대한 개폐 권고나 조약에 대한 가입권고 등도 독자적으로 가능함.
- 그 결과 전원위가 형해화함. 심판위원회로 축소됨.
- 그 결과 상임위원회가 행해화함. 위원회의 전략적 논의중심으로 서지 못함.
- 그 결과 침해소위/침해조사국과 차별소위/차별조사국은 정책관련권한을 전혀 갖지 못함.
- 침해소위와 차별소위의 만성적 업무불균형. 현재 진정건수로 볼 때 15 대 1 정도.
- 침해소위의 업무과다와 차별소위의 업무과소. 이는 특히 차별소위/차별조사국에 정책관련권한이 전혀 없기 때문임.
- 차별소위/차별조사국의 침해소위/침해조사국화. 현재 9백건이 넘는 진인사건을 갖고 있으며 03년도 내내 차별소위/차별조사국은 이 사건들을 처리하여야 하는 실정임.
- 중요한 인권쟁점이 많이 제기되고 쌓였음에도 불구하고 특별소위를 구성하지 않았음. 위원 3-5인으로 구성되는 현재의 특별소위 방식으로는 연간 1-2개 정도의 주요현안만을 대응할 수 있을 뿐임.
- 1인의 비상임은 소위 소속이 없이 조정전담위원으로 역할을 맡겼으나 실제로 조정건수가 단 1건에 지나지 않았음.

나. 정책소위의 재편방안

- 정책소위 업무에 대한 백지위임을 철회하고 전원위가 심의의결권을 유보하여야 함.
- 최소한 제19조 1호 업무 중 대통령령 이상의 법령(안)이나 그에 따라 형성된 정책, 제도, 관행 등에 대한 의견표명/개선권고, 6호(인권지침 제시권고), 7호(인권조약 가입 및 이행촉구), 5호 인권교육홍보업무 중 중요사항, 8호와 9호 대내외 교류협력업무 중 중요사항에 대해서는 전원위의 심의의결을 거치도록 운영규칙을 개정함.

다. 상임위원회의 현황과 재편방향

(1) 현황

- 원칙적으로 2주에 한번 개최함.
- 긴급구제조치 및 전원위와 위원장이 회부하는 안건을 처리함.
- 전략기획논의의 장이 되지 못하고 있음.
- 상임위원회의 기능미흡 및 비활성화는 상임위원의 실질적 비상임화로 이어짐.

(2) 개선방안

- 상임위를 최소한 매주 1회 열어야 함.
- 사무처 주요간부로부터 주간 업무현황 및 조직운영 전반을 보고 받고 토론해야 함.
- 주간 인권현안과 동향을 공유하고 대응전략을 논의하는 일차적 장이어야 함.
- 따라서 상임위에는 사무총장, 국장, 관련과장 등이 배석, 보고해야 함.
- 요컨대 위원회의 업무수행 및 조직운영의 전략기획축으로 재편되어야 함.

라. 진정처리소위의 현황과 개선방안

(1) 현황

- 진정처리소위는 정책관련권한을 전혀 갖지 못하고 있음.
- 개별진정사안과 정책사안은 서로 연관돼 있음. 이것을 준별하는 것은 너무 작위적임.
- 특히 진정처리과정에서 파악한 제도개선과제를 무조건 넘겨야 하는 바, 정책소위/정책국은 이런 외생과제에 대해 우선순위를 낮게 매기기 때문에 비효율적임.
- 두 진정처리소위의 경우 각하, 기각, 합의권고를 전결할 수 있을 뿐, 간단한 사안에 대해서도 독자적인 구제권한이 전무한 상태임.

(2) 개선방안

- 진정소위에 대해서도 진정처리 외에 필요한 실태조사, 청문회 실시, 연구용역 의뢰 등 일정한 정책업무 권한을 부여함.
- 진정소위도 독자적으로 구제조치로 필요한 법령제도개선권고를 할 수 있어야 함. 정책소위의 전결, 제도개선권한에 발맞춰서 인정할 필요가 있음. 대통령령 이상에 대해서는 전원위의 심의의결을 거치게 하는 게 무난함.
- 침해조사국과 차별조사국도 같은 범주의 정책업무를 다룰 수 있어야 함. 직제령을 바꿀 필요가 있음.

마. 중요 인권현안에 대해 위원 중심의 태스크 포스트!

- 위원 1인에게 어떤 인권현안에 대한 실태조사, 청문회 실시, 연구용역의뢰 기타 대응책 보고서 작성에 필요한 제반권한을 위임하고 그 결과 보고서가 나오면 전원위가 심의의결하는 방안.
- 상임위원은 2-3개, 비상임위원은 1-2개 정도를 맡아서 진행할 필요가 있음.
- 위원을 포함하여 관련 전문가(활동가 포함) 9인 이내로 소위를 구성하되 위원장은 인권위원이 맡는 방식이 가장 바람직함.
- 인권현안에 따라 3개월에서 1년의 활동기한(보고서작성기한)을 정해주면 됨.
- 이를 위해 필요한 규정을 만들어야 함.

바. 태스크 포스 구성이 필요한 현안과 과제 예시

알권리와 정보공개법 운영실태

프라이버시 보호와 개인정보보호법 운영실태

사형제도

여성인신매매와 성매매여성의 인권(필리핀 연예인 등)

직장과 공공장소(길거리, 광장, 상가 등)의 감시용 CCTV와 프라이버시

편파부실수사와 불공정불기소처분 통제방안

비정규직차별

직권중재제도와 노동기본권

정신질환자와 발달장애인의 인권

만성희귀질환자와 그 가족의 인권

차별금지법안 제정...

사회보호법과 감호제도...

재소자의 인권, 행형제도(징벌, 계구, 의료, 노역, 분류 등)

출신지역 차별
 고용차별
 연령차별
 외국인노동자
 장애인인권(이동, 교육, 취업, 의료, 복지)
 보안관찰법
 가석방과 보호관찰
 과거청산(한국전쟁 전후민간인학살; 삼청교육대 기타)
 양심적병역거부
 국가보안법
 어린이청소년(이혼, 가정폭력, 가출, 성매매, 소년원 등)
 노인(독거, 장애, 빈민 노인)
 군의문사 및 군구타 근절(전경 포함)
 영구임대주택세입자 인권(차별 기타)
 재건축재개발지역의 영세세입자와 강제철거
 집회결사의 자유
 재중탈북자인권
 전과자차별
 수사상 가혹행위 근절방안
 도감청
 인권교육
 군사법제도와 인권
 소년사법제도와 인권

3. 위원회와 사무처의 관계: 방송위 기본규칙의 내용 정도로 개정하면 됨.

가. 방송위 기본규칙의 조항 중 인권위 운영규정에 반영돼야 할 부분

-사무처 업무에 대한 위원의 자료접근권 및 설명청취권

참고: 현재 (상임)위원은 회의안건에 대한 심의의결권한만 있는 것으로 전제함. 회의시가 아니면 아무런 권한이 없음. 명시적으로는 사무처에 대한 자료요구권 기타 자료접근권 및 사무처 업무보고 청취권 기타 설명요구권이 없는 상태임. 그 결과 예컨대 사무처에서 작성되는 각종 문서에 대한 공개여부범위도 위원장과 사무총장에 대한 공개는 가급, 국장 포함시는 나급 등으로 정하고 있어서 위원에 대해서는 안전심을 위해 제출된 회의자료가 아닌 이상 공개대상이 아닌 것으로 상정하고 있음(사무처업무분장규정에 따른 업무처리지침)

-사무처 업무에 대한 사무총장의 전원위 보고의무
 -위원장, 상임위원, 위원에 대한 위원회 권한의 일부위임 근거조항
 -상임위원에 대한 위원장의 권한 일부위임 근거조항

나. 위원회조직에서 법적 기관으로서의 위원회와 사무처의 관계

(1) 위원회(전원위 또는 소위):

- 제19조 소정업무의 법적 주체 및 제3, 4, 5장에 정한 제반권한의 주체

(2) 사무처:

- 제19조 소정업무의 보좌 및 위임사항 처리 (위원회의 규칙/결정에 의한 위임에 따름)
- 위원회의 예산, 인사, 법령 등 행정사무 처리 (위원장의 지휘를 받음)
- 위원회는 규칙제정을 통해 위원장, 상임위원, 특정위원, 소위, 사무처 등에 적절하고 필요하다고 판단하는 방식으로 업무권한을 위임할 수 있음.

참고: 법 제19조의 소정업무에 대해 법적 기관으로서의 위원장, 사무총장, 사무처는 아무런 고유권한을 갖지 못함. 이들은 오직 개별결정이나 일반규칙에 의한 위원회의 위임과 지시를 받아 그 한도 내에서만 업무수행에 필요한 (의결) 준비업무나 (의결) 집행업무를 수행할 뿐임. 사무처가 수행할 준비업무나 집행업무는 업무의 성격에 따라 선형적으로 정해지기보다 위원회의 의결 범위와 수준에 따라 얼마든지 내용이 달라짐. 예컨대 위원회는 필요한 경우 의결범주의 확대/축소 또는 의결내용의 수위 조절(특정화 및 추상화 조절)에 따라 얼마든지 사무처의 역할을 조절할 수 있는 것임. 사무처(위원장과 사무총장)는 언제나 위원회에 대한 책임성(accountability and responsibility)을 전제로, 위원회가 규칙이나 결정의 형식으로 위임한 만큼만 준비업무와 집행업무를 수행하는 것이고 그에 필요한 업무권한을 위원회의 이름으로 행사하는 것임. 위원회는 업무수행의 편의와 효율을 위해 위원회 업무의 일부를 위원장과 사무처에 위임하여 처리하도록 결정해야 할 것임. 이것이 고충처리위원회나 방송위원회의 운영규칙이 위원장에 대한 업무위임규정을 두고 있는 이유임.

4. 의사공개(제14조)의 원칙과 그 예외

- 우선 진정사건의 심의와 조정에 대해서도 예외적으로 공개할 수 있는 경우를 위원회 규칙으로 정해야 함.
- 진정사건에 대한 마지막 평결과정은 공개하지 않아도 무방하지만, 심의과정과 심문회의는 프라이버시 보호와 명예훼손 우려가 없는 이상 공개하는 것이 바람직함.
- 더욱이 피진정인이 공개를 원하거나 동의하는 경우에는 공개해도 하등 문제될 게 없음.
- 이와 관련하여 법 제46조의 해석상 구제조치를 하고자 할 경우에는 최소한 전원위나 해당소위에서 피진정인과 진정인을 직접 불러서 구두진술을 들을 필요가 있음.

참고: 제46조 제2항에서 진정인과 참고인은 구두 또는 서면으로 의견을 진술할 수 있다고 규정한 것으로 볼 때 피진정인에 대해 진술기회를 부여하라는 제1항의 규정은 심문회의를 열어서 최후진술을 할 기회를 주라는 것으로 해석하는 것이 타당함. 이렇게 심문회의를 열어야만 진정인이 직접 출석하여 구두로 의견을 진술하거나 서면으로 의견을 제출하는 것이 가능하기 때문임. 따라서 앞으로는 조사결과보고서에 따라 심의한 결과 구제를 하기로 의견이 모아진 사안에 대해서는 피진정인과 진정인을 불러서 심문회의를 열고 바로 평결과정에 들어가는 방식으로 바꾸는 게 바람직함.

- 그밖에도 법으로 의사공개 원칙을 천명하고 그에 따라 회의방청을 허용할 정도로 공개성의 요청이 강하므로 이러한 법정신이 위원회의 각 업무수행에서 지켜져야 함.

- 첫째, 공개안건을 최대한 늘려서 의사(회의)를 최대한 공개하되, 비공개 회의의 심의내용에 대해서도 회의 다음 날 공보관실이 쟁점사항과 논의구조에 대해 적극적인 브리핑을 해줘야 함.

- 둘째, 국회 회의록처럼 위원회 회의록도 위원회 홈페이지에 공개하는 것이 바람직함. 정보공개 청구에 대해서도 최대한 공개하여야 함.

- 셋째, 위원회의 모든 결정문에 대해서도 홈페이지에 바로 공표하는 것이 타당함. 각하, 기각, 구제, 법제 개선권고, 법령의건개선 등에 대해 모두 지체없이 공표하는 것이 타당함.

5. 기타 업무수행과 관련한 몇 가지 문제들

가. 각 호 업무에 대한 규칙제정의 필요성

- 현재 조사구제규칙 외에는 없는 형편임. 홍보업무 등등

- 각 호 업무를 수행할 때 지켜야 할 절차와 원칙에 관해 위원회 규칙을 만들어야 함.
(예컨대 실태조사규칙)

나. 공개사과 권고:

- 전원위는 이것을 하지 못하는 것으로 결론 냈으나;

- 달리 구제조치가 마땅치 않은 경우가 많으므로 허용하는 방향으로 재고하는 게 바람직함.

다. 직권조사의 활성화

- 지금까지 해온 직권조사는 서울지검 고문치사 사건, 대학교수 채용시 연령제한직권조사, 입사지원서류상의 차별관행 직권조사 등으로 아직 직권조사지침이 없는 실정임. 규칙제정이 필요함.

- 직권조사의 경우 (상임)위원이 책임을 지고 주도하는 방식이 되어야 함. 방문조사의 경우에도 (상임)위원이 지휘하는 것이 중요함. 실태조사의 경우에도 마찬가지로 청문회 실시도 마찬가지임. 특히 위원장과 상임위원에게는 중요사안에 대한 지휘권을 줘야 할 것임. 위원장은 소위간 중첩사안에 대해 지휘권을 행사하고, 나머지는 상임위원에게 주는 것이 바람직함. 물론 위원장은 상임위원에게 의견을 제시하고 설득할 수 있음.

라. 실태조사의 활성화:

- 외부용역방식을 탈피하고 위원회의 주도성을 분명히 할 필요가 있음.

- 향후 실태조사는 워킹 그룹이나 태스크 포스, 혹은 특별소위가 구성된 경우에 그 수단의 하나로 진행할 필요가 있음. 반드시 법령정책 제도개선 전제로서 행해지는 것이기 때문임.

마. 청문회의 활성화

- 의견청문에 그치지 말고 사실관계 청문회를 열어야 함.
- 수일에서 수주 계속되는 청문회가 위원회 업무와 관련하여 어떤 시점에서든 서너개씩은 진행되고 있어야 함.
- 상임위원의 중요업무중 하나가 청문회 실시 및 주제라는 점이 인식되어야 함.

바. 방문조사의 활성화:

- 02년도에는 구금보호시설에 대한 방문조사가 거의 없었음.
- 03년에는 구금시설 및 다수인보호시설에 대한 방문조사업무를 가장 적극적으로 활성화하여야 함. 모든 유형의 구금보호시설에 대해 본격적인 방문조사를 실시하여 구금보호 실태를 종합적으로 파악할 뿐 아니라 인권침해 억지력을 극대화하여야 함.
- 이어서 크고 작은 모든 구금보호시설에 대해 중요성에 따라 연간 4회, 2회, 1회 등으로 나눠서 연간 방문조사계획을 수립, 집행하여야 함.
- 이를 위해 전국에 흩어져있는 인권 및 복지 관련 민간단체 및 전문가들과 협력방안을 수립해야 하며, 방문조사사업의 공동수행을 통해 긴밀한 연대관계를 형성해야 할 것임. 예컨대 모든 감옥에 대해 최소한 연간 2번씩은 민간전문가를 포함한 5-7명의 방문조사팀이 3박 4일 정도의 기간을 정해 철저하게 방문조사를 실시할 것이 필요함.

사. 연구용역의 활성화:

- 중단기 연구용역을 매우 활성화할 필요가 있음.
- 연구용역을 주려면 문제의식이 뚜렷해야 함.
- 진정사안에서 접하게 된 크고작은 정책사안들에 대해서도 연구용역을 줄 필요가 있음.
- 연구용역은 짧으면 1월, 보통 3월, 길면 6월, 아주 길면 1년 짜리로 주면 됨.

아. 법원/헌재 의견서제출기능의 활성화

- 인권관련 계류사건을 통보받기 위해 법원행정처장, 헌재 사무총장과 회의 요.
- 헌재 및 대법원 사건을 중심으로 제출할 것임.
- 1심이 중요하므로 1심에 제출할 경우도 있을 것임.
- 연간 십여 개 정도가 바람직함. 이를 위해 단기 연구용역을 줄 필요가 있음.

자. 인권지침 제정절차 마련 및 제정활성화

- 지침제정이 필요한 영역을 우선 가능할 필요가 있음.
- 지침제정을 위해서는 실태조사와 연구용역이 선행될 필요가 있음.
- 태스크 포스의 운영결과 채택될 보고서에는 지침내용도 들어가 있을 것임.

차. 각하처리의 문제

- 현재 사무처 조사국 인력의 절반 정도가 각하처리에 매달리고 있음. 낭비적 요소가 짙음.
- 각하처리를 간단히 하려면, 각하여부의 판단책임을 맡은 주심위원을 두든가 진정예심소위를 구성하면 됨. 주심위원은 모든 위원이 1달씩 돌아가며 담당하든가 조정담당위원이 담당하면 됨. 예심소위는 상임위원 1인, 조정담당위원 1인, 다른 비상임 1인으로 두면 됨. 간사로 전문위원이나 고급인력을 2인 정도 두어야 함.
- 상담센터는 위원회법상 각하요건을 일부라도 갖춘 것으로 보이는 모든 진정사안을 각하 주심위원/예심소위에 보내 예비판단을 받음. 각하담당위원/예심소위는 각하여부가 조금이라도 불분명한 사안에 대해서는 예비조사결과보고서를 작성하게 하고 해당소위의 판단에 회부함. 반면 각하처리할 사안으로 각하담당위원이 판단한 사안에 대해서는 전원위에 일괄상정한 후, 다른 위원의 이의제기가 없으면 위원회 결정으로 각하처리된 것으로 봄. 이 문제에 대한 본격적인 논의가 필요함.

카. 면전진정업무 폭주의 문제

- 향후 법개정을 추진할 때, 면전진정권을 시간을 놓치면 구제실효성이 없거나 긴급구제조치가 필요한 긴급비상한 경우로 한정하되 면전진정요구를 받으면 지체없이 (48시간 이내) 달려가는 것으로 법을 개정하여야 함. 다만 이렇게 면전진정요건을 강화하기 위해서는 첫째, 구금보호시설 수용자들이 전화를 사용하여 자유롭게 진정할 수 있도록 시행령을 개정하고, 둘째, 방문조사를 정례화해서 서면진정 및 전화진정의 자유가 보장되는지를 수시로 확인하고 방문조사시 폭넓게 면전진정을 받아야 함.
- 각 지역의 인권/복지단체 관계자, 전문가, 관심 있는 시민들을 자문위원으로 임명하고 이들에게 면전진정 접수권을 부여하는 방안. 법개정이 필요함?
- 지방사무소를 설치하여 면전진정을 담당하게 하는 방안

타. 국제협력업무

- 위원들의 경우 시설시찰을 중심으로 하는 것이 좋음.

참고: 6대 조약위원회 회의참관은 최소한 한국 정부보고서 심의시 필요하며 일반적인 교육과 경험을 위해서도 필요함. 그러나 언어문제가 있을 경우 회의 참관은 거의 고문 수준임. 일반적으로는 눈으로 보고 설명을 듣는 시설방문견학이 훨씬 효과적일 것! 특히 인권선진국의 정교한 인권/복지 안전망을 시설 중심으로 파악하는 것이 매우 바람직함.

- 위원들이 해외에 나갈 경우 교류협정 등 공식업무가 있어야 함.

- 아태지역(중양아시아지역 포함) 국가인권기구 국제협력기금을 마련하는 것이 바람직함.

참고: 아태포럼에서 지도적 지위를 구축하는 것이 매우 필요함. 이를 위해서는 OECD 국가로서 부담해야 하는 개발협력기금 중 일부를 아태지역국가인권기구협력기금의 형식으로 확보하여 아태지역 인권기구 직원들에 대한 연수교육 기타 교환프로그램에 주도적으로 나서는 것이 필요함. 이 목적에 사용할 대외협력 예산확보도 필요함.

- 해외출장의 경우 예측가능한 국제회의에 대해서는 출장대상위원 기타 사전계획 수립 요.

과. 위임전결규정의 문제점

- 위원회 규칙에서 위원장의 권한으로 정한 사항조차 사무총장에게 위임전결된 것이 있음. 예컨대 과징금의 부과 및 집행이 그것임. 이런 경우는 위임할 수 없는 것임. 위원장이 위임할 수 있는 것은 사무처지휘권에 한함.

- 진정사안에 대해 침해조사국은 중대한 사안, 중요사안, 일반사안 등으로 분류하여 위임전결권자를 달리 정한 반면 차별조사국은 중요사안과 일반사안으로만 유형화하여 위임함.

하. 위원의 지위가 문제되는 경우: 몇 가지 예시

- 위원회 조직도: (상임)위원은 조직에 아무런 연계가 없이 따로 떨어져 있음. 독립제의 자문위원들처럼 보임.

- 고문변호사 규정: 위원은 고문변호사의 자문을 의뢰할 수 없음. 고문변호사 자문의뢰는 사무처의 과장급 전결사항임.

- 자문위원회 규정안: (상임)위원은 자문위원회와 아무런 상관이 없음. 담당 (상임)위원이 인권현안별 실무자문위원회를 구성할 수 있어야 함.

- 문서마다 작성시 공개범주가 정해지는 바, 위원장과 사무총장에 대해 공개하는 문건은 가급 문서, 여기에 주요간부가 포함되면 나급 문서 등으로 분류됨. 가급 문건을 위원장, (상임)위원, 사무총장으로 바꾸는 것이 옳음.

- 비밀취급인가의 경우 5급 이상 공무원은 취임과 동시에 인가 받은 것으로 봄. 엄밀히 보면 비상임은 해당이 없음. 보안규정상 비상임은 비밀문건을 볼 수 있는 기본지위조차 없는 바, 이것도 바뀌어야 함. 위원이 대외비의 대상이 될 수는 없음.

- 위원회 발간문건 중, 예컨대 '인권과 판례'는 8호까지 나온 것으로 알고 있지만 위원에게 배포되지 않고 있음. 위원회 공보도 마찬가지임. 위원회의 발간물 배포대상에 위원이 빠진다는 것은 이해할 수 없는 일임.

- 비상임은 위원회 내부게시판 등에 들어가 볼 수 없음. 위원회 내부 전산망에 대한 ID가 없기 때문임. 비상임으로서 명함을 갖게 된 것도 불과 02년 12월초의 일임. 위원 명함 하나 마련하는 데 1년 2월이 지난 것임.

국가인권위원을 사임하면서

곽노현(방송대 법학과 교수)

나는 국가인권위원회(인권위) 위원장의 비민주적인 운영철학 및 사무처중심의 운영구조, 그리고 전략과 기획 마인드가 결여된 업무수행 방식에 대한 마지막 항의의 뜻을 담아 오늘자로 국가인권위원직을 사임한다.

인권위는 초기부터 위원장의 감수성 및 지도력 부족과 위원들의 전문성 및 사명감 부족으로 내외적으로 다방면의 불협화음을 키우면서 제 역할을 해내지 못했다. 인권단체는 물론 (상임)위원마저 위원회 일로부터 배제, 소외됐다.

현재 상임위원들은 실질적으로 사무실 있는 비상임으로 자리매김돼서 어떠한 실질적 기능도 못하며 예산을 축내고 있다. 비상임위원들은 종합적인 국가인권위원이 아니라 진정사안에 대한 심판위원으로 전락했다.

인권위는 인권단체들의 지지와 협력 없이는 존립이 무의미하고 불가능한 국가기관이다. 위원장과 위원들은 여기에 대해 투철한 인식과 의지가 없고 인권단체들에 대한 안전공개, 정보공개, 자료공개, 현안협의 등에 인색하다.

인권위는 철저히 독임제화했다. 최고의사결정권자인 전원위원회는 진정구제안건을 다룰 뿐 조직운영이나 인권현안, 심지어는 정책제도개선사안조차 다루지 못하도록 껌데기만 남았다. 소위간 권한불균형과 업무불균형은 누구의 눈으로 봐도 명백한데 위원장의 오만과 독선, 위원들의 무기력, 기득권 기타 이해관계 등이 얽혀서 1년째 이것마저 고치지 못한 채 사무처와 위원들간에 불쌍사납기 그지없는 진흙탕 싸움만 계속되고 있다.

업무수행방식도 문제다. 위원회는 현재 진정사안 처리에 매몰돼 있다. 정작 중요한 것은 우리 사회의 인권현안들에 대해 인권단체 기타 전문가들의 자문과 협력을 받아, 실태조사, 장기(長期)청문회, 연구용역, 직권조사, 방문조사, 자료제출요구, 관련 공사기관 협의요청, 기타 권한을 행사함으로써 전사회적인 인권교육홍보효과를 수반하는 가운데 그 결과물로 제도개선권고를 내놓고 이를 관련기관이 준수하지 않을 도리가 없도록 만드는 일인데 이제까지 이런 시도조차 없었다. 그 결과 인권위는 인권현장 기타 보여야 할 곳에서 보이지 않는 존재가 되었다.

나는 지금까지 관행과 틀을 존중하면서 내부에서 이와 같이 터무니없는 현상을 개혁하고자 했으나 집행부의 오만과 독선 및 위원들의 소극성과 무기력으로 말미암아 뜻을 이루는 것이 불가능했다. 인권단체와 손잡고 내부투쟁을 벌이는 방법이 남아있지만 이것은 현재의 인적, 제도적 구조 아래서 내부대립과 편가르기를 심화시킬 뿐 성과를 거두기 어려울 것으로 판단했다.

현재의 인권위는 위상, 예산, 권한, 규모에 걸맞은 일을 못하고 있다. (상임)위원들에게도 탓이 있지만 가장 큰 탓은 집행부의 전략기획 마인드 부재 및 오만과 독선에 있다. 이는 특히 위원회가 위원장의 독임제화, 사무처중심주의화 되었기 때문에 더욱 그렇다.

국가인권기구공대위의 상임집행위원장으로 입법투쟁을 3년간 이끌고 인권단체의 추천을 받아 인권위원

의 말석을 차지한 사람으로서 나의 양심과 양식으로는 도저히 이처럼 입법정신과 거리가 멀어지고 실질적으로 관료제화한 인권위를 인정할 수 없다.

우리가 꿈꿨던 인권위와 현재의 인권위는 그 정신과 철학, 문화와 관행이 100% 다르다. 봉사조직, 시민단체, 국제기구의 장점을 두루 갖춘 21세기형 국가기관으로서 민중을 섬기는 열린 국가기관, 낮은 고통의 현장에 기꺼이 달려가 억울한 고통을 체감하며 불의와 싸우는 용감한 국가기관, 이런 모습과 거리가 멀다. 겉으로는 분주하되 안으로는 철학과 생명이 없다. 특히 위원장과 위원들에게 없다. 나의 사퇴가 위원장과 위원들에게 경각심을 불러일으켜 위위원회가 제자리를 찾는 계기가 되기를 충심으로 바란다.

2003. 1. 13.