

# 국가인권위원회 위원장 교체 1년, 혁신의 현재와 과제

## 국가인권위원회 위원장 교체 1년

### 혁신의 현재와 과제

사회 | 박래군(인권재단 사람 소장, 전 인권위 혁신위원)

발표1 | 국가인권위 혁신의 현재와 과제  
(최영애 인권위원장 취임 1년, 성과와 과제)  
명숙 (인권위 공동행동 집행위원, 전 인권위 혁신위원)

발표2 | 국가인권위 혁신위 이행 상황 보고  
(인권위 혁신 과제 이행 내용)

박홍근 (국가인권위원회 기획재정담당관)  
발표3 | 국가인권위원장 공약에 비추어본 평가  
나현필 (국제민주연대)

토론1 | 내부에서 바라본 혁신의 현재  
전국공무원노동조합 인권위지부

토론2 | 인권의 지역화와 지역인권사무소 혁신  
서창호 (대구인권운동연대 상임활동가)

일시 | 9월17일(화) 오전10시  
장소 | 국회도서관 소회의실  
공동주최 | 국가인권위 제자리 찾기 공동행동, 금태섭  
의원실, 이재정 의원실, 이철희 의원실, 표창원 의원실

공동주최: 국가인권위원회 제자리 찾기 공동행동, 금태섭의원실,  
이재정의원실, 이철희 의원실, 표창원의원실  
일시 장소: 2019년 9월 17일 오전10시, 국회도서관 소회의실

# 국가인권위원회 위원장 교체 1년, 혁신의 현재와 과제

순서

사회: 박래군(인권재단 사람 소장, 국가인권위 혁신위원)

●축사 공동주최 의원실

●발표1. 국가인권위 혁신의 현재와 과제 (최영애 인권위원장 취임 1년, 성과와 과제)

: 명숙(국가인권위 제자리찾기 공동행동 집행위원, 전 국가인권위 혁신위원, 인권운동네트워크 바람 상임활동가)

●발표2. 인권위 혁신위 이행 상황 보고

: 박홍근 (국가인권위)

●발표3. 인권위원장 공약에 비추어본 평가

: 나현필(국제민주연대 사무국장)

●토론1. 내부에서 바라본 혁신의 현재

: 전공노 인권위 지부

●토론2. 인권위 지역화와 지역사무소 강화

- 서창호(대구 인권운동연대 상임활동가)

국가인권위 혁신의 현재와 과제 (최영애 인권위원장 취임  
1년, 성과와 과제)

국가인권위 혁신의 현재와 과제

명숙

(국가인권위 제자리찾기 공동행동 집행위원, 전 국가인권위 혁신위원,  
인권운동네트워크 바람 상임활동가)

1. 들어가며

국가인권위원회(이하 인권위)가 만들어진지 벌써 18년이 지났다. 명동성당 앞의 단식 노숙농성 등 인권단체를 비롯한 시민사회의 집요한 투쟁과 노력으로 만들어졌다. 국가인권기구는 한 국가의 인권 증진을 위한 정책을 마련할 뿐 아니라 인권 침해에 대해 인권이 잣대로 일침을 가할 수 있는 인권전담 국가 기구기 때문이다. 인권을 박탈당하거나 존재 자체가 부정당한 사람들에게 의지할 수 있는 하나의 언덕이 될 수 있기 때문이었다.

2001년 만들어진 인권위는 인권위 구성의 한계, 즉 인권위원 인선절차의 부재로 인한 무자격 인권위원 임명가능성, 인권위 조사관(직원)의 관료화(공무원화)로 출발부터 이는 어느 정도 내재된 것이기도 했다. 그래서 인권단체들은 설립 이후 무자격 인권위원의 사퇴와 인권위 관료화를 비판했다.

그러나 그 비판의 정도와 인권위와 인권단체들과의 관계가 180도 달라진 것은 이명박 정권이 들어서고 대통령이 현병철이라는 무자격 인권위원장을 임명하면서부터다. 이명박정권은 출범이전부터 인권위를 대통령직속기구로 만들려

고 했다가 국내외 인권단체들의 비난으로 중단한 적이 있었을 뿐 아니라 바로 인권위 조직을 21%나 축소하는 등 인권위가 제 역할을 하지 못하도록 했다.

인권위의 제 역할이란 무엇인가. 바로 국가권력기관이 사회구성원의 인권을 침해할 때 이에 대해 인권침해라고 말해주고 중단할 것을 권고하고 인권증진을 위한 계획을 수립하는 일이다. 그를 위해서 인권위에 진정된 사건을 조사하고 정부의 정책과 관행을 바꾸라고 권고하는 일이다. 그러려면 조사활동이나 인권정책 검토 등을 충실하게 할 수 있는 자질과 의지가 있는 조사관의 숫자가 충분히 있어야 한다.

그런 점에서 인권위 조직 21% 축소와 직제 변경은 인권위가 국가권력으로부터 독립성을 사실상 침해하는 일이었다. 그 후 인권과 무관하고 인권위의 공무원화를 위해 현병철 씨를 인권위원장에 임명하면서 이는 더 가속화됐다. 2008촛불인권침해를 열심히 조사했던 조사관들을 감시하고 이들을 징계 또는 해고할 수 있도록 하는 이른바 청와대블랙리스트 문건을 전달하였다. 이 시기 여러 명의 인권위 조사관들이 징계나 해고를 당했다. 용산 철거민사망사건, 쌍용자동차 강제 진압, 표현의 자유 침해 등 이명박정권의 인권침해는 심해졌으나 인권위의 존재는 보이지 않았다.

그나마 인권현안에 대해 목소리를 내는 인권위원들의 역할을 제한하는 인권위 운영규정을 바꾸려는 시도까지 일어났다. 인권위원들의 줄 이은 사퇴, 그리고 인권단체들의 현병철 사퇴 촉구운동이 벌어졌다. 하지만 인권위원장이 버티는 한 어찌할 도리가 없었다. 이명박 정권은 임기말 인권위의 추락을 유지하고자 현병철 씨를 연임시켰다. 국내외 시민사회의 연임반대에도 불구하고 현병철 씨는 처음으로 인권위위원장에 연임된 사람이 됐다.

그 후 인권위의 권력 눈치보기는 심해졌다. 밀양송전탑건설 반대주민들에 대한 탄압, 강정해군기지건설에 반대하는 주민들에 대한 탄압 등 국가권력에 의한 생존권과 표현의 자유에 대한 인권침해는 심각했으나 인권위는 긴급구제 규정을 바꾸었다. 박근혜 정권 들어서도 인권위의 태도는 달라지지 않았다. 유영하 씨 같은 사람을 인권위 상임위원으로 임명하면서 인권위는 인권전담기관이 아니라 인권침해 면피기관으로 변해갔다. 세월호 참사에 대한 국가책임을 묻는 시민들에 대한 탄압, 세월호 유족들에 대한 사찰 등에 대해서도 눈감았다. 특히 박근혜정권 이후 성장한 혐오세력들은 동성애 혐오를 더 확장해갔으나 인권위는 어떠한 구체적인 활동이나 정책권고도 사실상 하지 않았다.

인권위의 인권관련 정책권고의 수나 질도 하락했다. 초기에 인권실태점검을 통한 인권정책을 권고했으나 관료화로 인권정책 수립의 역량이 줄어들었다.

2017년 박근혜 정권이 탄핵되고 문재인 정권이 들어선 후 각종 개혁위, 혁신위가 만들어졌다. 국가인권위 제자리 찾기 공동행동(이하 인권위 공동행동)은 인권위에 시민사회가 참여하는 국가인권위원회 혁신위원회(이하 혁신위) 구성을 제안했고 이를 당시 인권위원장인 이성호 전 위원장이 수용하면서 혁신위가 구성됐다.

혁신위는 2017년 10월말부터 2018년 1월 31일 동안 활동했다. 3개월이라는 짧은 기간, 지원역량의 부족 등이 있었으나 오랜 기간 인권위를 감시했던 인권활동가, 법조인, 학계가 참여하여 인권위의 변화방향을 제시했다.

## 2. 국가인권위원회 혁신위의 주요 권고 이행

### 1) 혁신위 첫 권고 이행, 시민사회가 참여하는 후보추천위원회 구성

혁신위는 2018년 1월말 활동을 마치면서 13개 권고(66개 주문)를 했다. 그리고 “인권위는 혁신위 권고의 이행과 추가적인 혁신 과제의 수립 등과 관련하여 충실한 검토와 자문, 감시가 이루어질 수 있도록 1년 정도의 임기로 별도의 혁신추진실무위원회(가칭)를 설치”하고 사업의 연속성을 위해 혁신위 위원 중 일부가 이에 참여할 수 있도록 할 것을 권고하였다.

이는 과연 잘 이루어졌는가?

먼저 혁신위 권고가 이루어진 후 혁신위가 권고한 무자격 인권위원이 발 딛지 못하고 그리하여 인권위의 독립성과 시민사회의 참여성이 보장되도록 시민사회가 참여하는 후보추천위원회를 권고하였다. 투명성과 참여성이 보장되는 후보추천위원회는 추천과정부터 검증이 이루어질 수 있다.

인권위 공동행동을 중심으로 2018년 4월말 시민사회가 참여하는 인권위원장 후보추천위원회 구성을 제안했고, 청와대가 이를 받아들여 ‘시민사회가 참여하는 인권위원장 후보추천위원회’가 구성됐다. 이는 집권초기 비상임위원을 후보추천위원회 없이 지명한 것과는 다른 진일보한 태도였다.

이에 따라 2018년 9월 4일 최영애 인권위원장이 8대 인권위원장으로 취임했다. 최영애 인권위원장은 비법조인이고 시민사회 출신이고 여성이라는 점, 무엇보다 시민사회가 참여하는 후보추천위원회에서 추천한 사람이라는 점에서 인권위 공동행동은 환영을 표현했다.

## 2) 형식적인 혁신추진 실무점검팀 운영

혁신위 권고 이행을 위해 혁신위 실무점검팀을 구성됐다. 하지만 혁신 점검팀 회의 주기가 비정기적이고 점검단에서 준 검토의견이 어떻게 반영되는지 등에

대한 피드백이나 보고가 이루어지지 않았다.

무엇보다 혁신위 권고 1년이 지난 시점에 대중적으로 이를 보고하고 이후 무엇을 할 것인지, 중단 없는 혁신을 어떻게 할 것인지에 대한 보고가 이루어지지 않았다.

혁신위 권고는 인권위원장이 바뀌었다고 이행을 중단해서는 안 된다. 혁신위 구성이 시민사회가 참여해서 인권위가 시민사회의 곁에서 인권을 옹호하는 인권전담기구로 서기 위해 필요한 것들을 권고했기 때문이다. 인권위원장 재량의 영역이 아니다. 이는 혁신위가 구성된 다른 국가기관에도 마찬가지로 적용되는 사안이다. 개혁과제가 기관의 장이 바뀌었다고 거부되어선 안 되지 않는가. 더구나 고용노동부 행정개혁위나 경찰개혁위나 검찰과거사위 어느 곳도 혁신과제나 개혁과제가 제대로 이행되고 있는지 점검이 없는 현실이 인권위에도 비슷하게 나타나는 것 같아 씁쓸하다.

### 3. 이행된 것과 이행되지 않은 권고들

그렇다면 최영애 위원장이 취임한 후 혁신위원회가 권고한 혁신과제는 얼마나 잘 이행됐는가. 인권위원장이 후보추천위원회를 통해 임명된 사실만으로 모든 혁신과제가 이루어졌다고 볼 수는 없다. 이를 점검하는 것은 이명박/박근혜 정권 시기가 아닌 시기라는 점도 고려돼야 한다. 왜냐하면 인권위는 국가권력으로부터의 독립성을 생명으로 하기 때문이다.

앞서 말했듯이 13개 권고(66개 주문)를 했다. 크게 혁신위의 권고는 과거사, 독립성과 투명성, 조직내부혁신, 조사구체혁신방안, 인권교육 혁신과 인권정책 기능 실효성 제고, 시민사회와의 실질적 교류, 인권위내 비정규직 문제 해결로 9개 분야이다.

| 권고명   | 주문 수      |
|---|-----------|
| 1. 과거반성과 재발방지1 : 우동민 사망 및 장애인인권 활동가 인권침해 건        | 5         |
| 2. 과거반성과 재발방지2 : 청와대의 인권위 블랙리스트 건                 | 2         |
| 3. 과거반성과 재발방지3 : 용산 철거민사망사건 및 유엔자유권 쟁점목록 등 책임성 훼손 | 4         |
| 4. 과거반성과 재발방지4 : 직원 부당징계 및 성소수자 혐오행사 배움터 대관 사건    | 6         |
| 5. 독립성 보장 권고                                      | 5         |
| 6. 투명성 제고 권고                                      | 8         |
| 7. 조사·구제 혁신 방안                                    | 7         |
| 8. 인권정책 기능 실효성 제고 방안                              | 5         |
| 9. 인권교육 혁신 방안                                     | 6         |
| 10. 조직혁신 권고                                       | 5         |
| 11. 시민사회와의 실질적 교류 확대                              | 3         |
| 12. 국가인권위 내 비정규직 고용 및 차별 해소                       | 6         |
| 13. 국가인권위의 지속적인 혁신을 위한 방안                         | 4         |
| <b>합계</b>   | <b>66</b> |

## 1) 이행된 것들과 이행되지 않은 것들 사이의 간극

### ○경찰의 사찰, 왜 조사되지 않았나

혁신위 과제 중 과거사와 독립성, 투명성은 어느 정도 이루어졌다고 평가한다. 특히 위원장 인선 과정에서 시민사회가 추천하는 후보추천위원회를 구성했기

때문이다. 그러나 이를 제도화할 인권위법 개정은 아직 소원한 상태다.

과거사 중 청와대 블랙리스트나 장애인권활동가들에 대한 인권침해 등은 너무 오래돼 청와대의 개입 등 실제적 진실을 밝히지 못한 경우가 있었다. 문제는 대책 마련이다. 이명박 정권 시기 청와대가 인권위 조사관을 사찰하고 이를 재발방지하기 위한 대책이 마련되지 않았다. 심지어 조사권의 한계인지 조사 방법의 문제인지 청와대 블랙리스트 외에도 인권위 내부에 대한 정보를 경찰이 사찰했다는 결과가 언론을 통해 나오는 일이 벌어졌다.

올해 4월에 언론을 통해 밝혀진 바와 인권위의 보도자료에 따르면, 경찰청 정보국이 2013년 12월부터 2014년 11월까지 작성한 문건에는 인권위원장 및 인권위원, 주요직원들의 성향 분석 및 업무 동향 등과 같은 인권위 전반에 대한 내용과 경찰의 대응계획이 포함되어 있었으며, 이들 문건 중 일부는 청와대에 보고된 것으로 보이는 문서를 당시 상임위원 한 명이 확인했다고 한다. 당시 몇 인권위원이 경찰과 협조적 관계에 있었다고 볼 수 있는 내용이 포함되어 있었으며, 더 나아가 국가인권위원회법 개정 및 강원사무소 설치 저지 등 정책 권고나 조직설치에 대한 대응 문건과 일부 사건에 대한 개입이 있었다. 엄청난 인권위의 독립성 침해다. 과거사에 청와대 블랙리스트가 있었음에도 인권위 활동에 대한 청와대의 개입이 정보경찰과 내부 협조자를 통해 이루어지고 있음에도 이를 차단할 방지책이 없었다는 점은 혁신의 방향과 깊이에 대한 고민을 던져준다.

### ○조금은 나아졌으나 아쉬운 투명성

인권위원들의 책임성을 높이고 시민들의 접근성을 높이기 위해서는 투명성은 매우 중요하다. 불투명한 인권위 조직운영은 인권침해 사건에 대한 구제나 의견표명에 소홀히 하는가 하면, 인권위 대표적 의사결정기구인 전원위 및 상임

위를 폭넓게 비공개<sup>1)</sup>로 운영하는 등 스스로 권력기관 감시 역할을 방기하는 수단이다. 인권위가 인권침해와 차별을 예방하고 국민의 인권을 보호하는 본연의 역할을 제대로 하기 위해서는 결정 및 업무과정의 투명성은 중요하다. 무엇보다 혁신위는 인권위 전원위원회에 속기록의 공개와 속기록에 위원들의 실명이 공개돼 어떤 위원이 어떤 근거로 인권침해 사안에 대해 판단했는지를 공개할 것을 요구했다. 독립적인 국가기구인 국회나 법원 등이 공개를 원칙으로 하여 그 발언이나 판단의 책임성을 높이는 것처럼 인권위도 투명하게 운영될 때 신중하고 책임있는 판단을 할 수 있기 때문이다.

그러나 정보공개 청구 시에만 속기록이 공개되고 위원 실명이 공개되는 정도에 그쳤다. 전원위나 상임위조차 공개안건이 아닌 경우에는 어떤 논의과정을 거쳐 인권침해 여부가 결정됐는지를 알 수 없다. 게다가 소위원회, 특별위원회 회의의 속기록은 작성하지 않기로 했다. 북한인권특별위원회 등 구성이나 활동이 초기 인권위 설립 취지에 어긋나 비판을 받고 있지만 속기록조차 없으니 이를 견제할 방법이 없다.

회의공개 대상을 확대해 소위원회, 특별위원회도 의사일정 공개, 회의록 작성을 의무화하고 각 위원회 회의에서 공익성이 큰 진정사건의 경우에는 위원회의 결정이나 진정인 등의 동의로 회의를 공개해야 한다는 기초적인 권고도 이행되고 있다고 볼 수 없다. 지난 9월 9일 열린 전원위 안건을 보자. 다 비공개이다. 심지어 개인 진정인의 문제가 아닌 경찰청의 권고 불이행과 관련한 사안인데도 비공개로 처리했다.

---

1) 인권위 설립 후 현재까지 연도별 전원위 및 상임위 평균 비공개 안건 비율이 각각 41.4%, 34%에 달하며, 특히 현병철 전 위원장 재임 시 회의 비공개는 더욱 광범위해졌다.

－ 2019년 제16차 전원위원회 개최 －

1. 개최일시: 2019. 9. 9.(월) 16:00
2. 장소: 국가인권위원회 14층 전원위원회실
3. 의사일정

<의결 2건>

의결(19-23) 경찰의 부당한 불심검문 등 인권침해(18-진정-0822200 등 14건 병합) [비공개]

의결(19-24) 경찰관의 부당한 불심검문 및 육설 등 인권침해(19-진정-0450400) [비공개]

<보고 3건>

보고(19-20) 공무원 및 교원의 정치적 자유 보장에 대한 권고 불수용 보고 [비공개]

보고(19-21) 경찰청의 진정사건 권고 불수용 재검토 요청 처리 방안 보고 [비공개]

보고(19-22) 2019년 상반기 진정·상담·민원 및 기초조사 등 현황 보고 [공개]

뿐만 아니다. “누구나 원하는 정보에 접근할 수 있도록 사전 정보공개 대상 범위를 확대하고 일정기간이 경과해 비공개 안전으로 지정한 실익이 없는 회의록은 기준을 수립해 공개해야 한다”는 권고를 이행할 수 있는지 기대하기 어렵다. 인권위 전원위원회에서 정보공개원칙을 정했다고 하나 이를 홈페이지나 보도자료를 통해 공개하지 않았기에 시민들이나 인권단체들이 이를 어떻게 활용할 수 있는지조차 알 수 없다.

○ 인권위 3대 기능, 얼마큼 달라졌나

－조사기능, 피해자 면담은 뒷전

조사구제, 인권교육, 인권정책 등은 인권위의 주요한 3대 기능이다. 이 세 가지가 실효적이지 않으면 인권위에 대한 시민사회의 신뢰는 회복될 수 없다.

조사관의 부족이라는 이유로 사건이 여전히 처리되지 못하는 경우가 상당수이며, 특히 노동사안은 1년 1반이 지났지만 조사보고서조차 올라가지 않는 경우가 많다. 기존 인권상담센터를 인권상담조정센터로 확대 개편했다고 하나, 조정기능이 진정기능을 실질화하는 것이 아닌 진정취소 기능으로 작동하는 사례는 여전히 존재한다.

진정인의 접근권을 높이고 진정사건 처리과정을 투명하게 확인하고, 사건진행 중간 중간에 의견 개진 및 점검을 통해 국민이 주인 되는 인권정보서비스 체계인 e-진정시스템은 구축단계라고 한다. 문제는 이조차도 담당조사관이 제대로 올리지 않거나 연락을 하지 않으면 실효성을 높이기 어렵다. 즉 조사인력의 문제와 조사관의 인권감수성, 활동이 함께 이루어질 때 가능하다.

그런데 최근 진정인이 담당 인권위원이나 담당국장을 면담하려고 할 때, 인권위가 진정중인 사건이라 중립성을 지키기 위해 만날 수 없다는 답변을 하는 경우가 있어 놀라웠다. 현병철 위원장 시기조차 없던 관료적인 태도, 인권사안의 처리 원칙에 대한 무원칙한 태도에 놀라지 않을 수 없다. 사건을 제대로 조사하기 위해서라도 진정인 또는 피해자를 만나는 것이 원칙이다. 심지어 이는 검찰도 하는 일이다. 어떻게 가해자와 피해자의 형식적 중립성을 인권위 조사관들이 하는지, 어떻게 사법부보다 후퇴한 인권의식을 갖고 인권침해 사건을 조사할 수 있는지 회의가 든다.

#### - 제 자리 걸음인 정책권고기능

정책기능이 회복되려면 아직 시간이 많이 걸리는 듯하다. 아직까지 문재인 정부의 국정과제, 법원 및 정부 각 부처의 장기·연간 업무 계획 등을 정기적, 상시적으로 점검·감시하는 시스템도 없을 뿐 아니라 국제과제 등에 대한 광범위한 인권영향평가도 진행된 것이 없다. 인권영향평가의 경우 ‘국가인권통계’

구축 사업과 연계할 계획이라 충실하기 어렵다하더라도 국정과제에 대한 평가나 새롭게 제출되는 혁신과제에 대한 인권위의 권고가 없다.

또한 국가인권정책기본계획(NAP) 수립, 결정, 이행의 전 과정에서 주도적인 자문, 점검기구로서의 인권위의 역할을 재정립하기 위한 계획이 없다. 그나마 NAP 이행 점검, 감시의 로드맵을 반영한 「국가인권기본법」 제정도 이루어지고 있지 않다.

– 인권교육의 방향 제시와 인권교육의 시장화에 대한 감시

인권위는 인권교육의 방향을 제시하고 인권교육의 검증 시스템을 구축하고, 양질의 인권교육 강사를 확보하여 지원하는 체계를 구축하는 것이 주요활동이 돼야 한다고 혁신과제를 권고한 바 있다. 이와 관련해서는 작년 말 『2018-2020 인권증진 행동계획-인권교육 제도화 및 전문화』에 반영하였고, 올해 말 인권강사 역량평가 및 강화를 위한 강의현장 모니터링 시행 예정(2019년 업무계획에 반영, 인권사무소와 협의진행)이라고 한다. 법제도적 한계가 있으나 인권교육현황 모니터링, 지자체인권교육협의회, 인권교육포럼 등을 통해 개입과 지원을 추진해왔고 지속 강화할 예정이다. 하지만 인권교육을 돈벌이 수단으로 하고 있는 것에 대한 구체적이고 선도적인 규율체계는 아직 없어 보인다.

특히 「인권교육지원법」 제정 등 법제도적 기반 마련을 방해하고 있는 극우혐오세력에 대한 여론형성 등이 더 필요하다.

○ 인권위내 비정규직 문제

노동영역에서의 핵심차별인 비정규직 문제가 인권위에도 있다는 것은 부끄러운 일이다. 그만큼 빨리 시정돼야 한다는 뜻이다. 하지만 중앙정부의 문제 등을 거론하며 아직까지 비정규직 문제가 해결되지 않고 있다. 인권위 비정규직

노조와 단체협약을 통해 차별을 조금씩 해소하고 있다지만 핵심 사안인 공무원의 공무원화는 아직 그대로다. 아래 시정되었다는 내용은 타 기관에서 시행되고 있는 것이 대부분이다.

비정규직의 정규직화가 이루어지고 있는 타 국가기관보다 앞서야 할 인권위하기에 대해 소홀한 것은 아닌지 성찰해야 한다.

■ 인권위 비정규직 문제 관련 이행사항

'18-'19 단체협약을 통해 아래 사항 해소

- 대외직명(주무관) 부여 - 수당 신설 및 인상
- 직급보조비 신설 월 125천원
- 명절수당 연 110%→120%, 직무수당 28천원→40천원
- 초과근무 시 통상시급의 50% 가산 지급 및 대체휴무 사용
- 공무원 간 인사교류 가능
- 가족돌봄휴직범위 확대 : 조부모, 손자녀
- 배우자 동반휴직, 자기개발휴직 신설
- 공무상 질병, 상해휴직에 대해 위로금 30%를 지급하기 위해 별도예산편성에 노력
- 3년 이상 계속근로한 근로자 가산유급휴가 부여, 총휴가일수 25일
- 미사용 연차휴가 최대 3년 저축, 2년 내 사용
- 병가 미사용에 대해 익년 연가일수 1일 가산
- 상담을 주업무로 하는 근로자 7년마다 한달간 유급휴가
- 생후 1년 미만 유아를 가진 근로자 1일 1시간 육아시간 부여
- 방통대 재학 근로자 휴가일수 초과하는 출석수업 기간에 대해 수업휴가, 재해구호휴가
- 자녀가 있는 근로자 연 2일 범위 내 자녀돌봄휴가

2) 조직혁신과 시민사회와의 실질적 교류는 왜 안 되나?

인권위의 3대 기능이 제대로 되려면 인권위 조직의 혁신이 이루어지고 시민사회와의 협력이 실질적으로 이루어져야 한다.

## ○ 조직내부 혁신은 관료화 방지를 위해 시급

현병철 시기를 거치는 동안 인권위 직원들의 관료화와 줄서기는 심해졌다. 인권옹호자로서의 활동 정립보다는 승진을 위해 상급자나 정부 눈치보기에 급급한 공무원화, 줄서기가 심했다. 이를 시정하지 않으면 제대로된 조사도 권고도 나오기 힘들다. 그래서 인권위 혁신위가 조직혁신을 권고한 것이다.

먼저, 인권위 조직의 다양성 및 다원성 확보를 위해 신규 직원 채용 시에 인권활동 경력자나 전문가들의 입직을 위한 경로를 적극적으로 확대할 것을 권고했다. 사무총장 자격 요건을 구체적으로 명시하고, 국과장 개방형 직위를 확대하기로 했다. 국가인권위원회의 자체 기준으로도 충원이 가능한 6급 이하의 직원 채용 과정에는 인권 활동가나 전문가의 입직 문호를 확대하고, 5급 이상의 공무원 충원 시에도 독립기관인 국가인권위원회가 그 위상에 맞는 기준을 활용할 수 있도록 정부와 적극적으로 협의하기로 했다. 그런데 아직 인권위법 개정안은 발효되지도 제정되지도 않았다.

둘째 인권위 직원의 보직, 승진, 평가 등 인사조직 혁신을 추진하할 것을 권고했다. 상급자의 눈치를 보지 않도록 하고 승진에 목매지 않도록 하기 위해 '과장직위 내부 공모제'를 실시하기로 하고 했으나 이는 이루어지지 않았다. 뿐만 아니라 조직성과평가 제도를 폐지하고 개인성과평가 제도로 일원화 하되, 인권전문가 등으로 외부평가단을 구성하기로 하였으나 이뤄지지 않고 있다. 다면평가제도와 승진심사위원회에 직원 참가 실시는 되고 있고 조직성과평가 제도도 폐지되었지만 외부평가단은 구성되지 않았다. 실제 인권옹호자로서 얼마나 내실있게 활동하고 있는지를 평가하고 개선할 수 있는 핵심이 이행되고 있지 않은 것이다. 실제 인권위 직원들 내에서 승진에 대한 불만이 많은 이유

는 인권옹호자로서의 활동을 열심히 하기 어렵게 하는 상급자의 존재 또는 열심히 활동하는 조사관에 대한 부정적 시선이 첫째다. 둘째는 여전히 승진이 인권위 조사관들의 최고 관심이 되고 있는 현실에 대한 방증이다. 현재 인권위 조사관들은 현병철 위원장시절 그랬듯이 현재도 최영애위원장에게만 잘 보이면 된다는 식이라면, 인권위의 혁신은 불가능하다. 위원장이 현병철씨처럼 무자격자가 임명되면 다시 원점으로 돌아갈 것이 뻔하기 때문이다.

사정이 이렇다보니 인권위 직원의 비리가 일어날 수 있었던 것이다. 인권위의 공무원화는 인권위 직원의 도덕성 추락과 동반된다. 올해 5월 20일 부산지방 검찰청 특수부가 부산항운노조 채용비리와 관련해 A팀장의 개인적 물품 등에 대한 압수수색을 실시했다. A팀장이 부산항운노조에 영향력을 행사하며 12건의 인사비리를 저지른 혐의를 받고 있으며, 전 부산항운노조 위원장과 관련한 채용비리에 개입해 금품을 수수한 혐의를 받고 있다는 사실이 알려졌다. 이는 어느 국가기관보다 청렴하고 도덕적이어야 할 인권위 위원과 직원이 비리에 개입함으로써 인권위 도덕성에 대한 신뢰를 깨뜨렸다. 이를 검찰이 알기 전까지 인권위에서 몰랐다는 점에서 인권위 직원들의 활동에 대한 이해나 점검이 얼마나 이루어지고 있는지 회의적이다.

#### ○ 시민사회와의 교류는 부분에 멈춰

시민사회와의 실질적 교류는 연 1~2회 이루어지는 간담회로 대체되지 않는다. 이는 현병철 시기에도 있었던 것이다. 사전에 긴밀하게 인권침해사건이든 차별사건이든 정책 사안이든 공조할 때 제대로 교류가 이루어질 수 있다. 또한 간담회 때 나온 의견이 어떻게 반영되었는지에 대한 피드백이 있어야 한다. 그런데 인권위원장이 교체된 후에도 이는 달라지지 않은 것 같다.

혁신위가 권고한 ‘인권 현안 문제에 대한 시민사회와의 공동 모니터링 체제’

구축과 현안 이슈에 대한 전담부서를 지정 등의 시스템은 아직 없다. 여전히 인권위원장이나 인권위원들이 인권단체들과 만나 공동현안을 논의하고 공부하게 권고를 내는 모습이 보이지 않는다. 그나마 있는 것이 <혐오차별대응기획단>이다.

유엔인권최고대표실에서 발행한 국가인권기구를 위한 안내서에도 인권위와 시민사회의 협력은 인권위의 제 기능을 발휘하기 위해서도 중요한 것으로 뽑고 있다.

**■유엔최고대표실에서 발행한 국가인권기구를 위한 안내서 중 일부**

108. 국가인권기구는 직간접적으로 인권의 증진과 보호에 관여하는 비정부기구들 및 사회단체들과 긴밀한 관계를 구축하고 유지한다. 거기에는 몇가지 중요한 이유가 있다. 첫째 이들은 일반대중들에게 국가인권기구의 존재를 알리는데 매우 중요한 역할을 하기 때문이다. (160-163절)

비정규기구들이 국가인권기구의 설립 및 강화에 비공식적으로 지원하는 경우가 많으며 국가이누건기구 설립법을 성안하는 과정에 실제로 참여하는 사례도 늘어가는 추세이다. 비정부기구들의 대표들이 공식적으로 국가인권기구의 자문, 혹은 심지어 정책결정을 할수 있는 지위를 부여받는 사례도 드물지 않다. 국가인권기구는 사회에서 자신을 부각시키고 지지를 얻기 위해서 이러한 관계를 최대한 이용해야 할 것이다.

109. 국가인권기구가 비정부기구들과 협력해야하는 두번째의 실질적 이유는 인권침해에 가장 취약한 사람들은 직접 공식기구에 찾아와서 제소를 하거나 구제를 신청하기를 꺼리는 경향이 있다는 점이다.

이 경우 비정규기구가 인권침해의 피해자들과 국가인권위원회 사이의 가교역할을 할수 있다. 비정규기구들은 피해자들과의 직접적인 접촉을 증진하는데 필요한 지원과 정보도 제공할 수 있다.

110. 셋째, 비정부기구들은 성격상 그리고 기능상 인권 및 기본적 자유권을 존중하는 국가적 분위기를 조성하는 데 이상적인 협력기관이다. 비정부기구들은 업무상 유연성이 대단히 크기 때문에 국가인권위원회에 국내 인권상황, 제도적,법률적 부적절성에 관한 상세

한 정보를 국가인권기구에 제공할 수 있으며 사회적 변화를 비롯한 각종 상황의 변화에 대해서 경각심을 가지도록 도와줄수 있다. 이러한 정보는 국가인권기구가 맡은바 소임을 적정하고 효과적으로 수행하는데 있어서 참고가 될 수 이썩. 정보는 상황에 따라 사안별로 제공받을수도 있고 공식적으로나 혹은 비공식적으로 정기적인 협의를 통해 제공받는 것을 제도화할 수도 있다.

111. 마지막으로 비정부기구와 지역사회단체들은 다양한 프로젝트나 프로그램들에 있어서 효과적인 협력의 대상이 될수도 있다. 예를 들어 교육 훈련 정보보급 등의 분야는 협력과 협조 활동에 있어서 특히 적합한 분야이다. 그 밖에도 국가인권기구는 특정부문의 전문지식이 있는 기구들과 협력관계를 구축하여 특정한 조사나 연구작업을 수행할 수 있다. 실제 많은 국가인권기구들은 ○너구나 조사를 실시할 때 통상적으로 관련 비정부기구들과 협의를 하고 있다.

### 3) 새로운 과제, 성과

최영애인권위원장이 취임하고 새롭게 제기하고 바꾼 것들이 있다. <혐오차별 대응기획단>이다. 2017년말 2018년 초 혁신과제에 담지 못한 것을 담으려 한 노력으로서 긍정적으로 평가할 부분이다.

혐오세력의 활동이 광범위해지고 있는 지금 여러 인권활동가와 인권전문가들을 포함한 구성이라는 점에서 의미가 있다. 하지만 <혐오차별대응기획단>의 활동이 아직 가시화되지 않고 있고, 차별금지법 제정과의 연관성 등이 보이지 않아 평가할 단계는 아니다.

또한 스포츠인권 등 가려졌던 스포츠인들에 권력관계를 이용한 폭력, 성폭력 등을 다루기 위한 팀을 구성했다. 물론 이것도 2011년 스포츠인권을 인권위가 이미 제기한 것이라 새로운 것은 아니다. 아직 활동이 가시화되지 않아 인력과 재정을 쏟은 과제가 어떤 결과를 냈는지 평가하기는 아직 이르다.

#### 4. 2019, 인권위는 어디에 있나

문제는 인권위가 2019년 한국사회의 주요 인권현안이 제기될 때 인권위는 어디에 있는가이다. 인권현안이 제기될 때 시민들이 가장 먼저 찾게 되는 곳이 인권위다.

먼저 인권위가 내놓은 결정이나 성명을 통해 인권위의 현재를 가늠할 수 있을 것이다. 둘째 인권위가 주요 현안에 대해 어떤 결정을 했는지를 통해서도 인권위의 현재를 볼 수 있을 것이다.

여전히 문재인 정부가 하고 있지 않는 인권법안이나 반인권적 정책에 대해 인권위의 입장이나 권고가 나오지 않는다면 인권위의 독립성은 회복된 것이라 말하기 어려울 것이다.

##### 1) 문재인 정책에 대한 무비판, 노동관련 사안의 늦은 권고

문재인 정부 들어서 가장 많이 후퇴하고 있는 분야가 노동분야이다. 최저임금법 산입범위 개악, 탄력근로시간제 개악 등 정부가 주도적으로 노동권을 후퇴시키거나 후퇴시키려 하고 있지만 인권위는 이렇다할 입장을 내놓지 않았다. 이는 노무현정권 초기에 보여줬던 권력으로부터의 독립성과 매우 다른 태도다. 당시 인권위는 비정규직보호법안이 악용될 우려가 있다는 권고부터 이라크파병반대 입장까지 내놓았다.

그나마 ILO기준에 대한 위원장 성명을 발표했으나 정부와 국회가 이

에 대해 미온적인 입장을 보이고 있는 것에 대한 내용은 담지 않았다.

뿐만 아니라 유성기업 노동자들에 대한 인권침해 차별 사안에 대해서도 늦장대응을 했을 뿐 아니라 기아차여성비정규직에 대한 차별 진정도 아직까지 이렇다할 조사나 입장을 내놓지 않았다. 노동관련 사안은 계속 뒤로 미루고 있고 그에 대해서 노동전문가가 없다는 식이다. 권고안도 허술하다. 법원의 판결보다 앞선 내용이 하나도 없다. 차별에 대해서는 현장 조사를 나가야 하나 그마저도 제대로 이루어지고 있지 않다.

## 2) 차별금지법 제정을 위해 무엇을 했나

차별금지법은 현 정부가 출범이전부터 꺼려했던 대표적인 인권법안이다. 민주정부이고 촛불정부라는 문재인정부에서도 추진하지 않는 법안을 제정하려면 인권위의 역할이 어느 때보다도 중요하다.

하지만 인권위는 이에 대해서 차일피일 미루고 있다. 과거의 인권위와 다를 바가 없다.

또한 차별금지법 제정의 필요성을 홍보하는 활동도 매우 중요하다. 이는 시민들 대상으로 국회의원 대상으로 전략적으로 이루어져야 하며, 이를 위해 인권단체와의 협력과 국제인권기구의 활용이 중요하다. 하지만 이러한 노력이 별로 보이지 않는다.

## 6. 제언- 인권위 운영 자문위원회 구성

## ○ 시민사회와의 협력이 제대로 이루어져야 권력 감시기능 회복

시민사회와의 실질적 협력이 제대로 이루어질 때 권력감시 기능이 회복될 수 있다. 그러나 여전히 형식적인 수준에서 협력이 이루어지고 있다. 이는 지역사무소에서도 비슷하다. ‘연간 업무계획, 특별사업, 예산 등에 관한 논의, 업무 진행에 있어 지역시민사회의 의견을 수렴하는 협력 체계를 구축하고, 직권조사·방문조사의 경우 지역시민사회와 적극적인 공조 방안’을 마련할 것을 권고했지만 진전이 없다. 이와 관련해서는 뒤의 토론문이 있으므로 생략하겠다.

인권위와 시민사회의 협력은 조금 나아진 것은 사실이나 근본적인 변화가 있으려면 조금 다른 구조가 필요할 것이다. 인권위가 권고한 ‘인권 현안 문제에 대한 시민사회와의 공동 모니터링 체제’가 시급하다.

나아가 ‘지속적인 인권위 혁신을 위한 인권위 조직운영 자문위원회’를 인권위에 구성할 것을 제안한다. 인권위 공동행동은 현병철 전 위원장이 취임하던 2009년에 만들어져 11년간을 활동했다. 인권위의 활동이나 운영에 대한 모니터링을 하고 시민사회에 알리는 역할을 했다. 이제 시민사회가 추천하는 위원장이 들어서고 혁신이 조금 이루어지고 있는 지금, 그러나 근본적인 혁신은 요원한 상태를 벗어날 방안이 필요하다. 더 구체적으로 시민사회와 협력해 혁신을 이룰 수 있는 방안을 모색해야 한다.

인권단체들도 밖에서만 비판할 것이 아니라 인권위에 들어가 함께 점검하고 대안을 내올 수 있도록 해야 한다. 다시 말해 시민사회가 참여하는 중단 없는 인권위 혁신을 위한 자문위원회를 구성해서 인권위 활

동이나 운영 중 잘 된 점과 부족한 점, 비판받을 지점이 구체적으로 확인되고 그를 바탕으로 원활하게 개선이 이루어질 수 있다. 이는 법 개정 없이도 인권위의 의지만 있으면 가능하다. 인권위의 적극적인 화답을 기대하며 평가를 마친다. (끝)

## 국가인권위 혁신위 이행 상황

### 국가인권위원회 혁신 과제 이행 내용

－ (국가인권위 기획재정담당관)

#### I. 혁신위 활동 및 권고 개요

○ <국가인권위원회 혁신위원회>(이하 ‘혁신위’)는 「국가인권위원회법」 제15조에 근거하여 국가인권위원회 규칙으로 설치한 자문기구

○ 2017. 10. 23. 전원위원회에서 설치 근거가 되는 운영규칙(국가인권위원회규칙 제99호)과 위원 구성안을 의결

○ 위원은 총 15명(내부직원 3명)으로 출발했으나 2명이 중도 사퇴하여 최종 13명으로 활동

○ 혁신위는 3개월 활동(‘17.10.30~18.1.29.)을 거쳐 13개 권고

○ 4개 영역 13개 권고 66개 주문으로 구성

### **과거반성과 재발방지**

1. 우동민 사망 및 장애인인권활동가 인권침해 건
2. 청와대의 인권위 블랙리스트 건
3. 용산 철거민사망사건/유엔자유권 쟁점목록 등 책임성 훼손
4. 직원 부당징계/성소수자혐오행사 배움터 대관 사건

### **국가인권위원회의 책임성 강화**

5. 독립성 보장 방안
6. 투명성 제고 방안

### **국가인권위원회 업무의 적시성, 적절성, 효과성 확보**

7. 조사·구제 혁신
8. 인권정책 기능 실효성 제고
9. 인권교육 혁신

### **조직 혁신, 시민사회, 비정규직, 향후 혁신**

10. 국가인권위원회 조직 혁신
11. 시민사회와의 실질적 교류 확대
12. 국가인권위원회 내 비정규직 고용 및 차별 해소
13. 국가인권위원회의 지속적인 혁신을 위한 방안

## II. 이행 경과

### 1. 2018년 : <이행추진단> 구성 및 활동

○ 혁신위 권고 직후 내부 간부진으로 구성된 <이행추진단> 구성하여 당장 이행 가능한 권고부터 이행하도록 조치

○ 2차례 내부 추진단 중심의 회의 후 제3차 및 제4차 회의에는 혁신위원 중 4명 추가 참석

○ '18. 7. 19. 제4차 회의

※ <이행추진단 구성> : 사무총장, 국장단, 기획재정담당관, 행정법무담당관, 운영지원과장, 인권정책과장, 홍보협력과장, 조사총괄과장

### 2. 2019년 : 내부 조직개선 TF 구성 등 중장기 업무 개선 방향 설계

○ 입법사안, 정책업무 개선 등 중장기 과제 로드맵 구상 예정

## III. 주요 이행 결과

### [과거반성과 재발방지]

#### 1. 우동민 사망 및 장애인 인권 활동가 인권침해 건

○ 조사계획 수립('18. 5. 31.)

○ 진상조사 자문위 전체회의 6회(6월~10월), 소회의 3회 개최

○ 농성참여자, 인권위 관계자(전 위원장 등 16명), 건물관리업체, 경찰 관계자 등 참고인 35명에 대한 조사(7.23.~10. 29.), 내부 제보(8.28.~9.14.), 인권위·경찰·우동민열사추모사업회 등 관계기관 자료요구(7.23.~10. 31.)

○ 2018. 10.~11. 자문위 지적사항 보완조사 및 조사결과 보고

서(안) 작성

○ 진상조사결과보고서 전원위원회 의결('18.12.10.)

○ 조사결과에 따른 후속조치로 진상조사결과 보도자료 배포 및 언론브리핑(2018.12.11.), 익명조사보고서 홈페이지 공개(12.24.), 우동민 활동가 8주기 추모제 위원장 등 참여 및 유족에 사과입장 전달(2019.1.2.), 우동민 활동가 상징 동판 설치, 인권옹호자 선언 채택·공포, 인권위원 및 직원대상 인권의식 함양 교육 실시, 인권친화적 점검농성 대응 매뉴얼 개정 등 추진

## 2. 청와대의 인권위 블랙리스트 건

- 블랙리스트 수신자 예비조사('18.5.16.) 후 조사계획 수립
- 진상조사 자문위 구성('18.6.12.)
- 청와대, 검찰청, 경찰청 등 8개 관계기관 조사, 내부제보 (8.28.~9.14.), 블랙리스트 전달자 등 참고인 30명 및 자료 조사 등 (7.26.~11.13.)
- 진상조사 자문위 소회의 3회, 전체회의 6회(6월~10월)
- 진상조사결과보고서 전원위원회 의결('18.12.10.)
- 진상조사결과에 따른 후속조치로 진상조사결과 보도자료 배포 및 언론브리핑(12.11.), 검찰수사의뢰 및 대통령에 재발방지대책 마련 권고(2018.12.20.), 익명 진상조사보고서 홈페이지 공개(12.24.), 직원 인권옹호 인식 교육 강화, 청와대 블랙리스트와 같은 위법·부당한 지시 명령에 대한 거부, 신고자 불이익 등에 대한 위원회 공무원 행동강령상 근거규정 신설(2019. 2월말 행동강령 개정완료 예정) 등 추진

## 3. 용산 철거민사망사건/유엔자유권 쟁점목록 등 책임성 훼손

- 내부 직원/위원 역량강화(교육) 체계 재정립 및 추가 전담 인력 배정
  - 인권옹호자 선언 교육(인권옹호자 교육 교재 발간)
  - 직원/위원들의 독립기관 소속 직원(인권옹호자)으로서의 정체성 확립을 위한 기회 마련
- 인권위원 다양성 확보를 위한 추천위원회 방식 도입, 법 개정 노력

## 4. 직원 부당징계/성소수자혐오행사 배움터 대관 사건

- 「배움터의 인권·시민단체 개방에 관한 운영 지침」 개정

(‘18.7.9.)하면서, 대관 제한 가능 사유로 "국가인권위원회법 및 국제인권규범에 부합하지 않는 행사는 사용제한 또는 철회할 수 있다" 추가

○ 노조활동의 자유 보장

## [국가인권위원회의 책임성 강화]

### 5. 독립성 보장 방안

○ 2018년 이후 대통령 지명 인권위원(위원장 포함)의 경우 후보추천위 구성

○ 입법 사안으로서, 인권위법 개정 노력 중

### 6. 투명성 제고 방안

○ 2018. 10. 8. 전원위원회 의결을 통해 회의록 공개 등 투명성 강화

- 전원위원회 속기록 공개 시(공개 안건), 위원 이름 실명 공개

- 상임위원회 회의는 속기록을 작성하고 회의록 공개 시 위원 실명 기재

- 소위원회, 특별위원회 회의의 속기록은 작성하지 않고, 운영규칙 제8조 등에서 규정한 사항을 포함한 회의록 작성

- 소위원회 의사일정은 소위원회 일시, 장소, 안건 수(총 안건 수, 보고건수, 의결건수), 회의공개하기로 결정한 안건정보(의안번호, 사건번호, 의안명)를 홈페이지에 공개

- 특별위원회 의사일정은 회의일시, 장소, 참석위원, 안건명 공개

- 공익상 필요가 크고, 당사자(진정인, 피진정인, 피해자)가 공

개에 동의한 경우에는 사전에 위원회 의결로 심의 공개여부를 결정함.  
또한 참고인 의견 반영 여부는 해당 소위원회에서 판단하여 결정

## [국가인권위원회 업무의 적시성, 적절성, 효과성 확보]

### 7. 조사·구제 혁신

○ 조사 효율성 강화, 진정인 등 대국민 서비스 개선, 조정 실질화, 강제 합의 유도 지양

- 기존 인권상담센터를 인권상담조정센터로 확대 개편, 기초조사를 통한 케이트키피ng 강화로 조사국 사건 부담 완화, 조사국 조사의 품질 제고, 조정 업무 실질화 등은 중장기 과제로 검토 중(인권위법 개정 필요)

- 조사 절차 개선안 마련('19.2.) 시범실시 중

- 개선안 핵심은 공동조사관 제도, 적정 처리건수 유지를 위한 종합대책, 부서장 역할 강화 등

- 차별판단기준 및 매뉴얼 마련 연구용역 실시 중 ('19년도 분석, '20 기준 마련)

- 인권 현장 및 현안 대응력 제고 : 각하 대상인 사건이라도, 정책·제도개선 적극 도모

○ e-진정시스템 구축

- 국민 누구나 위원회에 직접 방문하지 않고, 진정사건 처리 과정을 투명하게 확인하고, 사건진행 중간 중간에 의견 개진 및 점검을 통해 국민이 주인 되는 인권정보서비스 체계 마련

- 진정처리 업무시스템을 사용하는 조사관들이 전자송달 및 자체 결재시스템을 통해 자동화된 업무절차 및 효율적인 사건 처리를

통해 진정사건 업무효율화 달성

#### 8. 인권정책 기능 실효성 제고

- 인권영향평가 등은 국가인권통계 구축 사업과 연계하여 고려 중
- 정책 기능 강화를 위한 종합적인 개선 방안을 논의 중
- 사회인권과 신설('18.7)을 통해 사회권 전담 정책 기능 강화

#### 9. 인권교육 혁신

○ 인권교육의 기본방향은 『2018-2020 인권증진 행동계획-인권교육 제도화 및 전문화』에 반영되었고, 본부 교육부서와 인권사무소 간 워크숍을 통해 재확인('18. 12.28-29)

- 주요 분야 인권교육현황 모니터링 및 제도개선 강화
- 인권교육전문위원회 확대 및 역할 강화 등을 통해 위원회 위상제고 추진 중(2019년 업무계획에 반영)

##### ○ 인권강사 양성 과정

- 인권강사에 대한 역량평가 진행('18. 10.-12.)
- 인권강사 역량평가 및 강화를 위한 강의현장 모니터링
- 양질의 강사확보와 효율적 지원을 위해 신규양성과정 및 역량강화 집합교육과정운영 본부로 통합

○ 맞춤형 교육을 위한 교재 개발 등, 인권교육 콘텐츠 확보를 위해 꾸준히 추진함(공무원인권교육길라잡이, 노동인권교육교재연구, 인권의 이해 등 사이버인권교육보조교재, 외국 우수 인권교육교재 번역 등)

○ 인권교육현황 모니터링, 지자체인권교육협의회, 인권교육포럼 등을 통해 개입과 지원을 추진해왔고 지속 강화할 예정

○ 「인권연수원」설립, 「인권교육지원법」 제정 등을 지속적으로 추진하여 법제도적 기반 마련

[조직 혁신, 시민사회, 비정규직, 향후 혁신]

10. 국가인권위원회 조직 혁신

○ 조직 및 인력 확충

- 2017년 대비 1국 2과 1팀 신설, 30명 증원(제출출장소 포함)
- 차별시정국 신설
- 사회권 전담 사회인권과 신설
- 취약계층 보호 부서 신설(성차별시정팀, 군인권조사과) 신설
- 혐오표현 업무 전담 조직 신설

○ 승진심사 등 내부 인사 절차에서 개방성, 공정성 확대

○ 과장 내부 공모제 및 인사위원회 직원 참가 실시 중

○ 국장 1(차별시정국장) 및 과장 2개 보직(홍보협력과, 장애차별조사1과) 개방형 지정

○ 서기관 이상 여성 간부 비율 대폭 확대

○ 조직성과평가는 폐지하고 위원회 업무평가로 전환

11. 시민사회와의 실질적 교류 확대

○ 인권옹호자 대회 개최를 통한 교류 상설화

- '인권옹호자 연대' 개념 제시 : 국가인권기구, 지방인권기구, 그리고 인권시민사회단체는 단순 협력 대상이 아닌 연대의 주체여야 한다는 것, 일시적이고 부정기적인 협력과 달리 연대는 동일 목표(인권의 증진과 보호)를 추구하는 유기적 관계를 지칭

12. 국가인권위원회 내 비정규직 고용 및 차별 해소

○ '18-'19 단체협약을 통해 대외직명(주무관) 부여, 직급보조비 인상, 명절수당 인상, 공무원간 인사교류, 배우자 동반휴직, 7년마다 한 달간 유급휴가 등 임금과 복지 개선

13. 국가인권위원회의 지속적인 혁신을 위한 방안

- 이행추진단 구성을 통한 일상적 이행 점검(2018년)
- 조직개선TF 구성(2019년)

**붙임 : 주문 별 이행 현황(상세 표)**

국가인권위원회 혁신위원회 권고 이행 상황('19. 8. 31. 현재)

과거반성과 재발방지1 : 우동민사망 및 장애인인권활동가 인권침해 건

| 권고 번호 및 권고 내용  | 이행 상황  |
|--|--|
| <p>1. 인권위는 고 우동민 활동가 가족과 장애인인권활동가들에게 행한 인권침해 행위에 대해 공식적으로 직접 사과하고 고인의 명예회복을 위해 노력해야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권위는 인권침해 행위에 대한 사과와 반성보다는 은폐에 급급했던 그간의 인권위의 행적에 비추어 볼 때, 사과의 방법과 시기에 대해서 피해자들과 유족의 뜻에 따라야 할 것이다.</li> <li>- 따라서 사과의 방법과 시기에 대해서는 유족과 우동민열사추모사업회와 협의한다.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 전 이성호 위원장, 현 최영애 위원장 우동민 추모제 직접 참가 사과 표명</li> <li>▪ 진상조사 결과보고서 완료</li> <li>▪ 우동민 열사 추모 동판 설치 협의 중</li> </ul>              |
| <p>2. 농성하던 장애인인권활동가들에 대한 인권침해 행위와 은폐가 조직적으로 관여한 고위 간부들의 책임을 묻기 위하여 진상조사팀을 구성해야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 농성 당시 인권위의 인권침해는 인권위 차원의 농성대책위가 설치되는 등 조직적인 차원에서 발생한 것으로 보인다. 따라서 당시 현병철 위원장과 손심길 사무총장 등 고위 간부들의 책임이 무엇인지 구체적으로 파악할 필요가 있다.</li> <li>- 이를 위해 인권위 차원에서 진상조사팀을 꾸려 구체적인 사실관계를 파악하여 진상규명과 함께 법적 조치를 포함한 가능한 모든 조치를 강구해야 한다.</li> </ul> |  |
| <p>3. 인권위 내 인권옹호자에 대한 인식을 높이고 국가적 차원에서 인권옹호활동 인식을 높이기 위해 인권위는 인권옹호자 선언을 채택하고 공포해야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2014년 유엔인권이사회에서 권고한 바와 같이, 인권위는 모든 영역의 인권옹호자들과 적극적으로 소통하고 인권옹호자들의 의견을 적극 고려하고 반영하여 활동을 해야 한다.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권옹호자 선언 관련 교육 교재 완료</li> <li>▪ 2019. 3. 21. 「국가인권위원회 공무원행동강령」을 전부개정 하여 국가공무원으로서의 행동기준 뿐만 아니라 인권보호, 향상을 위해 설립된</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권옹호자 선언은 인권옹호자에 대한 폭력, 위협, 괴롭힘 및 사찰 혐의 등을 예방하고 필요한 책임을 물을 수 있는 근거가 될 것이다.</li> </ul>   | <p>국가인권위원회 소속 공무원으로서 가져야 할 윤리기준과 책무를 명문화하여 인권위 정체성을 확보하고자 함(제1조, 제5조)</p>                  |
| <p>4. 인권옹호자들의 권리를 침해하는 「농성대책 매뉴얼」을 폐기하고 인권위원과 직원들은 인권옹호자의 권리에 대해 교육을 받아야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 이 사건은 인권위가 인권감수성이 없는 인권위원, 고위 간부들로 구성되면서 인권옹호자의 권리를 침해한 것이다. 인권위 구성원들이 인권옹호활동에 대한 이해를 높이도록 교육해야 한다.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기존 매뉴얼은 폐기했고, 현재 새로운 내용의 매뉴얼 준비 중임</li> </ul>     |
| <p>5. 인권위원 및 인권위 직원들 대상으로 장애인권의식 향상을 위한 특별교육을 실시해야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인차별 시정기구에서 장애인의 이동권과 건강권 등을 침해하고 차별하는 일이 벌어졌다. 따라서 구체적으로 장애인인권에 대한 인식과 감수성을 높이는 교육을 실시해야 한다.</li> </ul>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 장애인인권 감수성 향상 등을 포함한 다양한 직원역량강화 교육 실시 중</li> </ul> |

과거반성과 재발방지2: 청와대의 인권위 블랙리스트 건

| 권고 번호 및 권고 내용  | 이행 상황  |
|--|--|
| <p>1. 청와대의 인권위 블랙리스트 전달은 인권위의 독립성을 훼손한 것이다. 인권위는 진상을 파악하고, 이를 보고서로 공표해야 한다.</p> <p>1) 향후에도 권력기관이 인권침해를 감시하는 인권위에 영향력을 행사해서 기능을 약화시키려 할 수 있으므로 이에 대한 경종을 울리기 위해서 인권위가 이 사건을 조사하고 기록으로 남겨야 한다. 나아가 직원을 포함한 구성원에 대한 정부의 감시와 관리에 대한 단호한 입장 표명이 필요하다.</p> <p>- 당시 시민사회비서관이 행정관에게 블랙리스트 작성과 전달을 지시했는지 여부 등을 포함한 문건의 작성자와 작성방식, 작성경위, 인권위 고위 간부 면담 이유와 내용 등 블랙리스트 전 과정을 밝혀야 한다. 블랙리스트 작성 및 전달 전후에 청와대에 어떻게 보고됐는지, 인권위와 어떻게 유관됐는지, 작성과정에서 관여한 직원들은 없는지, 2010년 이후에도 추가적인 블랙리스트 작성과 같은 청와대의 개입이 있었는지 여부를 조사해야 한다. 조사결과에 따라 법적 조치를 포함한 필요한 조치를 해야 한다.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진상조사 완료(전원위의결)</li> <li>▪ 청와대 블랙리스트 관련 검찰 수사의뢰</li> </ul> |
| <p>2. 인권위 조사관들의 독립적 활동을 보장할 수 있는 방안을 마련해야 한다.</p> <p>1) 인권위 조사관들이 인권옹호활동을 제대로 수행하기 위해서는 청와대 등 기타 권력기관들이 인권위 활동에 대한 감시를 방지하는 방안을 마련해야 한다.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권옹호자 관련 교육 실시 중</li> </ul>                               |

과거반성과 재발방지3: 용산 철거민사망사건 및 유엔자유권 쟁점목록 등 책임성 훼손

| 권고 번호 및 권고 내용   | 이행 상황  |
|---|--|
| <p>1. 인권위원이 인권위의 권력 감시, 인권 보호 기능을 왜곡, 축소하지 못하도록 인권위원 자격기준과 결격사유를 구체화하도록 노력해야 한다.</p> <p>1) 인권위원들이 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인권과 관련된 내용과 절차에 대해 필요한 전문성을 가지고 있는지 의문이 제기된다. 현병철 위원장은 인권위원장이 되기 전에 인권과 관련한 일을 한 적이 없다. 유명하 위원은 시민사회가 검사시절 부패 경력, 변호사 시절 아동성폭행 피해자 인권침해 전력 등을 이유로 임명에 반대했으나 임명되었다. 인권위법은 법조인 경력만 있으면 인권위원의 자격조건이 충족되는 식으로 개악됐다. 위원 자격에 대한 적극적인 기준(인권전문성)과 소극적인 기준(반인권전력 배제 등)의 강화가 필요하다.</p> <p>2) 나아가 시민사회가 참여하는 공개적이고 민주적인 인권위원 임명절차를 마련하여 인권위원으로서의 자질을 갖춘 사람이 임명될 수 있도록 해야 한다(※ 혁신위 독립성 보장 방안 권고 참조).</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대통령 지명 인권위원(위원장 포함) 추천위 제도 실시 중 : 신입위원장(18. 7.) 및 비상임위원(19. 5.) 추천</li> <li>▪ 인권위법 개정 노력 중(이재정 의원 발의 안 지원)</li> </ul>               |
| <p>2. 인권위원의 책임성을 높이도록 상임위원회와 전원위원회의 투명성을 확보해야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 자유권쟁점 목록이 유명하 상임위원회에 의해 자의적으로 반 이상 삭제될 수 있었던 것은 운영의 책임성과 투명성이 보장되지 않았기 때문이다. 그동안 상임위 회의에서 심의안건에 대한 구체적인 논의를 하기 보다는 위임됐던 관행이 있었고, 상임위 회의의 방청이나 결과가 구체적으로 공개되지 않았다. 현병철 위원장이 용산 철거민사망사건을 다룬 전원위원회에서 독단적으로 회의를 폐회할</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 전원위, 상임위 회의 공개, 회의록 및 녹취록 작성과 정보공개 원칙 전원위원회 통과(18. 10.)로 시행 중</li> <li>▪ 동 결정 내용을 「국가인권위원회 운영규칙」 반영 완료'19. 8. 19.부터 시행 중</li> </ul> |

|   |   |
|---|---|
| <p>수 있었던 것은 사후에도 그러한 행태가 공개되지 않는 현재 시스템 때문이다. 회의의 사전사후 감시가 가능하도록 투명성과 공개성이 확보돼야 한다(※ 혁신위 투명성 제고 권고 참조).</p>   |   |
| <p>3. 위원들과 직원들에 대하여 국제인권기준과 국제인권기구의 메커니즘에 대해 교육, 훈련해야 한다. 또한 국제인권기구의 권고 이행메커니즘 전 과정에서 시민사회의 의견을 수렴하는 체계적인 시스템을 마련해야 한다.</p> <p>1) 자유권쟁점목록 축소 사건에서 인권위에서 한 명의 위원의 전횡을 다른 위원들이나 사무처가 막지 못했던 것은 그만큼 기존 인권위의 권고나 국제인권기준과 국제인권기구의 메커니즘에 대한 이해가 부족했기 때문인 것으로 보인다. 부결사건들도 대부분 유엔표현의 자유 특별보고관의 권고와 배치되는 결정이다.</p> <p>2) 따라서 인권위원들과 직원들이 자의적이고 개인적인 편견에 의해 업무를 수행하는 일이 없도록 국제인권조약과 이에 대한 유권해석, 유엔인권기구의 한국 관련 권고 등에 대하여 체계적이고 지속적인 교육, 훈련이 필요하다. 또한 인권위가 자유권위원회를 비롯한 국제인권기구에 보낼 의견서나 쟁점목록이 심의를 앞두고 담당자 몇 명이 작성하거나 몇몇 인권전문가에게 의뢰해 작성하는 경우가 많다보니 내용이 분절적이고 자기근거를 갖지 못했다. 그런 상황에서 작성된 의견서는 특정 위원의 반대에 취약하다. 따라서 인권위 의견서는 국제인권기구 권고의 정기적인 이행감시 메커니즘 속에서 여러 시민사회의 의견을 수렴해 작성해야 한다.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 국제인권 메커니즘에 대한 깊이 있는 직원역량강화 교육 과정에 반영 중</li> <li>▪ 유엔 제출 의견서 작성 시 외부 전문가, 인권시민사회 의견 반영 중</li> </ul> |
| <p>4. 인권위원회와 인권위 직원들과의 협력적 관계에 기반한 민주적 조직문화를 구축해야 한다.</p> <p>1) 인권위는 인권위원이 결정하고 운영하는 위원회 조직임과 동시에 상담과 조사, 정책생산 등의 기초업무를 수행하는 인권위 사</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 각종 인권옹호자 관련 교육 실시 중</li> <li>▪ 사무처와 인권위원(특히 상임위원) 간 협력 관계 실질화 방안 논</li> </ul>                      |

|   |            |
|---|------------|
| <p>무처 직원들로 구성된 인권전담기구다. 국제인권기준에 의하면 인권위원이나 인권위 직원은 모두 인권옹호자로서 서로 협력해야 한다. 보고서를 작성한 담당자와 위원의 협력적 관계가 보장된다면 심의가 더 구체적이고 풍부해질 수 있다. 이렇게 될 때 위원의 근거 없이 지시한 삭제를 해명하기 위해 작성자가 알아서 근거자료를 만드는 모순적인 일은 줄어들 것이다.</p> <p>2) 또한 위원장이나 일부 위원들의 독단적 운영을 막고 각 인권위원들의 권한을 충분히 보장하고, 인권위가 인권위원들의 합의제 조직으로서 기능하기 위하여 사무처는 위원들의 활동을 지원해야 한다.</p> | <p>의 중</p> |
|---|------------|

과거반성과 재발방지4: 직원 부당징계 및 성소수자혐오행사 배움터 대 관 사건

| 권고 번호 및 권고 내용   | 이행 상황  |
|---|--|
| <p>1. 국제인권기준에 맞게 인권위는 구성원들의 내부 비판을 보장하고 노조활동을 인정해야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권위 직원들은 공무원이기도 하고 노동자인 인권옹호자들이다. 이들의 노동권이 보장되지 않고 비판할 수 있는 표현의 자유가 보장되지 않으면 인권위는 위원장과 사무총장의 권력으로 운영되는 기관에 지나지 않게 된다. 따라서 인권위는 모든 구성원들의 표현의 자유 보장과 노조활동을 인정해야 한다.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 노조활동의 자유는 보장됨</li> <li>▪ 각종 인권옹호자 관련 교육 실시 중</li> </ul>                           |
| <p>2. 위원장과 사무총장이 직위를 이용해 직원들의 건강한 비판을 보장하기 위한 제도를 마련해야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 인권위 직원들은 공무원이기 이전에 인권옹호자라는 특별한 지위를 고려할 때 징계 등은 기존 인권위 권고와 국제인권기구의 권고에 따라야 할 것이다. 징계와 해고가 내부의 건강한 비판을 막는 도구로 남용되지 않는 방안을 마련해야 한다.</li> <li>2) 위원장을 비롯한 인권위원, 사무총장, 과장 등 간부들을 포함한 구성원들이 공무원이기 이전에 인권옹호자이자 노동자임을 상기할 수 있는 교육 등의 노력을 해야 한다.</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 각종 인권옹호자 관련 교육 실시 중</li> </ul>  |
| <p>3. 유엔의 권고에 따라 인권위는 성적지향 및 성별정체성을 이유로 한 혐오 선동과 폭력, 어떤 종류의 사회적 낙인과 차별도 배제한다는 공식적인 입장을 밝혀야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권위는 성소수자 혐오에 대해 반대한다는 입장을 즉각 표명하고, 정부나 국회가 성소수자의 차별을 해소하고 혐오에 반대하는 입장 표명과 조치를 취할 수 있도록 노력해야 한다.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 혐오차별 대응 전담 부서(혐오차별대응기획단) 신설 후 활발히 활동 중</li> <li>▪ '마주' 캠페인 개시 ('19.6.)</li> </ul> |
| <p>4. 인권위 배움터가 반차별적 행사에 활용되지 않도록 '소수자 혐오행사 대관 금지' 내용을 담아 「배움터의 인권·시민단체 개방에 관한</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 해당 지침 개정 완료</li> </ul>  |

|   |   |
|---|---|
| <p>운영 지침」을 개정해야 한다.</p>   |   |
| <p>5. 인권위원 및 직원을 대상으로 노동권과 성소수자인권 교육을 실시해야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 계약직 직원에 대한 계약종료를 일방적으로 이뤄질 수 있었던 것은 인권위 구성원이 비정규직 노동자 인권에 대한 이해가 높지 않았기 때문이다. 또한 성소수자인권에 대해 조금이라도 알았다면 혐오행사에 대한 대관이 이뤄지지 않았을 것이다.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 비정규직 노동인권, 성소수자 인권 등의 주제를 각종 직원역량 강화 교육에 반영 중</li> </ul>   |
| <p>6. 인권위는 시민사회와 소통해야 하며, 내외의 비판에 대해 열려 있어야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 시민사회와 소통하지 않는 한 인권위는 독립적 기관이 아니라 독단적인 기관으로 전락할 수밖에 없다. 인권위는 내외의 비판에 대해 늘 개방적인 태도를 견지해야 한다. 특히 인권위 직원들에 관한 사항이나 인권위 운영에 관한 사항은 인권위 내부 문제일 뿐만 아니라, 인권위의 신뢰와 관련되어 있는 사항임을 인식하고 시민사회의 비판에 귀를 기울여야 한다.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ '18. 4. 예산 편성을 위한 인권시민사회 간담회를 통해 의견 수렴하고, 일부를 실제 '19년도 예산요구에 반영</li> <li>▪ '19년도 업무계획 수립 시(10-11월) 의견 수렴</li> <li>▪ '20년도 예산 수립 시 의견 수렴('19. 4. 9.)</li> </ul> |

## 독립성 보장 권고

| 권고 번호 및 권고 내용  | 이행 상황  |
|--|--|
| <p>1. 인권위의 책임 있고 독립적인 활동에 대한 인권위원 및 직원의 의지를 표명해야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권위원을 비롯한 모든 구성원들의 인권 전문성·감수성 강화를 위한 교육·훈련 프로그램 등을 내실화하고, 시민사회와 인권현장과의 접촉면을 늘려서 인권문제에 대한 감수성과 현장감각을 키워야 한다.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 내부 교육프로그램 게시</li> <li>▪ 인권시민사회단체와의 정기적·실질적 협력 강화 계획 완료 지속 추진 예정</li> <li>▪ 인권시민사회단체 업무 이해도를 높일 수 있도록 공동 연수, 파견 등을 고려 중</li> </ul> |
| <p>2. 인권위원 추천·임명 절차의 투명성과 독립성 그리고 시민사회의 참여를 강화해야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권위법 5조 4항의 취지에 따라 인권위원 선출지명기관들(국회, 대통령, 대법원장)이 후보추천위원회를 구성·운영하여 인권위원 추천·임명절차의 투명성과 독립성 그리고 시민사회의 참여를 강화해야 한다.</li> <li>- 법률 개정을 통해 인권위원 후보추천위원회를 선출/지명기관 별로 또는 국회 또는 인권위에 설치해야 한다.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대통령 지명 인권위원(위원장 포함) 추천위 제도 실시 중 : 신임 위원장(18. 7.) 및 비상임위원(19. 5.) 추천</li> <li>▪ 인권위법 개정 노력 중(이재정 의원 발의 안 지원)</li> </ul>            |
| <p>3. 대법원장의 인권위원 지명 권한을 축소 또는 폐지해야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 민주적 정당성이 취약한 대법원장의 지명 몫을 축소하거나 폐지함으로써, 인권위의 위상과 독립성을 더욱 강화해야 한다.</li> </ul>  |  |
| <p>4. 인권위원의 다양성·다원성을 강화해야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권위원 구성에 있어, 여성, 장애, 성소수자, 이주민, 아동 등 다양한 소수자 계층의 대표성이 충분히 반영될 수 있도록 인권위원 구성과 자격에 관한 규정을 개정해야 한다. 특히 인권위원 중 1명은 반드시 장애인으로 임명해야 하며, 상임위원 정수가 확대될 경우 상임위원 중 1명을 장애인으로 임명하는 것을 우선적으로 고려해야 한다.</li> </ul>                  |  |
| <p>5. 인권위의 조직과 예산에 관련한 독립성을 보장해야 한다.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 관련 법 개정(인권위법, 국가재정법 등)</li> </ul>   |

|  |                       |
|--|-----------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정부가 규칙제정권과 예산편성권을 가지고 인권위에 부당한 영향력을 행사하는 것을 막기 위해 인권위에 규칙제정권과 예산편성권을 부여하여 독립성을 보장해야 한다.</li> <li>- 인권위법과 국가재정법을 개정하여, 조직과 운영에 관한 사항을 위원회 규칙으로 정하도록 하고, 예산상 독립성 보장을 위해 인권위를 현행 「국가인권위원회법」과 「국가재정법」상 '중앙행정기관'에서 '독립기관'으로 바꾸는 조치가 필요하다.</li> </ul> | <p>을 위해 최선의 노력을 중</p> |
|--|-----------------------|

## 투명성 제고 권고

| 권고 번호 및 권고 내용  | 이행 상황   |
|--|---|
| 1. 인권위는 의사공개 원칙을 준수해야 하며, 포괄적인 비공개 회의의 관행을 적극 개선해야 한다.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 전원위, 상임위 회의 공개, 회의록 및 녹취록 작성과 정보공개 원칙 전원위원회 통과('18. 10.)로 시행 중</li> <li>▪ 동 결정 내용을 「국가인권위원회 운영규칙」 반영 완료'19. 8. 19.부터 시행 중</li> </ul> |
| 2. 회의공개 대상을 확대해 소위원회, 특별위원회도 의사일정 공개, 회의록 작성을 의무화하고 각 위원회 회의에서 공익성이 큰 진정사건의 경우에는 위원회의 결정이나 진정인 등의 동의로 회의를 공개해야 한다. |   |
| 3. 인권위는 의사결정 과정의 투명성 확대를 위해 전원위원회, 상임위원회 등 위원들 실명이 기재된 녹취록 형태의 회의록을 작성해 공개해야 하며, 회의록 공개를 위한 시스템을 마련해야 한다.          |   |
| 4. 국민의 알권리 보장과 인권위 논의의 접근성 확대를 위해 전원위원회 등의 회의를 녹화한 영상을 공개하고 향후 공익성이 높은 사안은 생중계하는 방안도 마련해야 한다.                      |   |
| 5. 진정사건 관계자의 방어권과 알권리를 보장하고 진정사건 당사자가 조사과정을 알 수 있도록 법원의 소송사건 검색과 같이 진행과정이 충실히 반영된 시스템을 구축해야 한다.                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 'e-진정시스템' 구축 예정('19.말)</li> </ul>  |
| 6. 인권보호에 대한 높은 관심과 업무과정의 투명성 확대를 위해 의안검토, 심의 및 결정, 권고수용여부 등을 데이터베이스화해서 공개해야 한다.                                    |   |
| 7. 누구나 원하는 정보에 접근할 수 있도록 사전 정보공개 대상 범위를 확대하고 일정기간이 경과해 비공개 안건으로 지정한 실익이 없는 회의록은 기준을 수립해 공개해야 한다.                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 일반 생산 문서의 경우, 전부서가 불필요한 비공개 관행을 개선하는 방향으로 최대한 노력(일상 업무)</li> </ul>   |
| 8. 장애인을 포함해 사회적 소수자가 쉽게 인권정보를 획득할 수 있도록 하는 방안을 마련해야 한다.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 시각장애인, 청각장애인, 발달장애인, 소수 언어 사용자 등 일부 소수자의 접근성 확보 정책 예산 확보와 연계하여 고려</li> </ul>   |

조사·구제 혁신 방안

| 권고 번호 및 권고 내용  | 이행 상황  |
|--|--|
| <p>1. 인권위 상담·진정 절차에 대한 접근성을 제고해야 한다</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 장애인, 어린이, 이주자, 군인 등 취약계층이 상담·진정 접수 과정에서 어려움을 겪고 있는지 현황을 파악하여 걸림돌을 제거해야 한다.</li> <li>2) 취약한 영역에 대해서는 면진 진정, 방문조사 등을 활용하여 인권위에 대한 접근성을 적극적으로 제고해야 한다.</li> <li>3) 지역사무소가 실질적인 상담·진정의 창구로 활용될 수 있도록 활성화 방안을 마련해야 한다.</li> <li>4) 인권위 활동 전반에 걸쳐 투명성·공개성을 강화하여 인권위의 조사·구제가 예측가능하도록 함으로써 실질적인 접근성을 제고해야 한다 (※ 혁신위 투명성 제고 권고 참조)</li> </ol>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진정이 힘든 대상 (장애인, 아동, 노인, 이주민)의 경우 방문조사, 직권조사 등을 적극 활용 중(『2018-2020인권증진 3개년계획』에 반영)</li> <li>▪ 군인의 경우 ‘군인권조사과’ 신설</li> <li>▪ 상담센터 순회상담 실질화</li> <li>▪ 각 인권사무소 활성화 방안 검토 중(19.)</li> </ul> |
| <p>2. 인권침해사건에 대한 적시·능동적 대응을 강화해야 한다</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 여론분석 시스템 구축과 시민사회의 일상적인 교류협력 강화를 통해 인권현안을 파악하며, 주요 인권현안에 대해 적시에 능동적으로 대응할 수 있도록 해야 한다.</li> <li>2) 인권현안 파악과 중요사건 발굴, 직권조사나 긴급구제가 필요한 사건에 대한 총괄 등을 수행할 전담조직을 통해 인권현안에 대한 적시·능동 대응이 가능한 조직체계를 구축해야 한다.</li> <li>3) 인권위원과 조사관의 전문성·역량·인권감수성을 강화해야 한다. 이를 위해서는 인권위원 임명절차를 개선하고 조직을 혁신해야 한다. (※ 혁신위 독립성 보장 방안 권고; 혁신위 조직 혁신 권고 참조)</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권시민사회단체와의 정기적실질적 협력 강화 계획 완료 지속 추진 중</li> <li>▪ 좀 더 체계적인 직원 및 위원 역량강화 계획 기 완료, 시행 중</li> </ul>   |
| <p>3. 조사·구제 업무 과정에서 ‘인권’에 의한 판단기준을 확립하고, 국제인권기준을 적극 활용해야 한다</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 인권위는 법률을 넘어 인권과 국제인권기준에</li> </ol>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진정사건 인권침해차별행위 판단 기준 연구 용역 계획(20)</li> </ul>   |

|   |   |
|---|---|
| <p>의거하여 인권침해를 판단해야 한다는 점을 명확하게 해야 한다.</p> <p>2) 조사·구제 과정에서 국제인권기준이 충분히 고려될 수 있도록 조사관과 인권위원의 전문성이 강화되어야 하며, 국제인권기준을 모니터링하고 정리하여 인권위원/조사관에게 자료를 제공하고 내부교육에 활용해야 한다. (※ 혁신위 정책 관련 권고 참조)</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권위법 해설집 개정판 마련 예정(19)</li> <li>▪ 국제인권기준에 대한 직원 및 위원 교육 상설화</li> <li>▪ 인권옹호자 관련 직원교육 등과 연계 시행 중</li> </ul>   |
| <p>4. 당사자 친화적이고 실효적인 결과를 낳는 조사·구제 방안을 모색해야 한다.</p> <p>1) 조정이나 합의가 당사자들에게 실질적으로 만족스러운 결과로 기능할 수 있도록 현황과 문제점을 파악하여 활성화 방안을 모색해야 한다.</p> <p>2) 인용 시 권고가 실효성을 가질 수 있도록 권고 이행 모니터링, 권고이행 관리체계를 확립해야 한다 (※ 혁신위 정책 관련 권고 참조)</p> <p>3) 인권위는 조사 과정에서 진정인에게 충분한 정보를 제공하고, 기각 결정의 경우에도 결정문을 작성하는 경우를 확대하여 당사자친화적인 조사·구제가 될 수 있도록 해야 한다.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 조정과 합의 업무를 '인권상담조정센터'로 일원화 (기존 인권상담센터의 확대개편)</li> <li>▪ 권고이행 모니터링 업무 단일화 (인권정책과)</li> <li>▪ 소위원회에서 기각 결정문 작성 대상 확대를 위해 적극 노력</li> <li>▪ 결정문 조기 작성 및 통지기간 단축을 위한 내부 업무매뉴얼 완료</li> </ul> |
| <p>5. 인권침해 구제가 당해 사건 처리를 넘어 근본적인 제도개선으로 이어질 수 있도록 해야 한다.</p> <p>- 인권위의 인권침해 구제가 당해 사건을 해결하는 것을 넘어 근본적인 제도개선으로 이어질 수 있도록, 교육, 홍보, 정책 등 인권위의 다른 기능과 연동하여 적극적인 조치를 취해야 한다.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 조사국 진정사건을 적극적으로 정책 개발에 활용하기 위한 정규 채널 완비</li> <li>▪ '19.7.말까지 7개월 간 조사국 내 각하/기각 후 정책권고·의견표명 건 26건으로 역대 최다 실적</li> </ul>   |
| <p>6. 진정 사건의 효율적 처리 방안을 모색해야 한다</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기존 인권상담센터</li> </ul>   |

|  |   |
|--|---|
| <p>다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 인권상담센터에서의 선제적인 사건 분류, 예비조사 등의 방법을 통해 진정사건의 효율적 처리 방안을 모색해야 한다.</li> <li>2) 양적 평가 위주의 조사관 평가 방식 등을 개선하여, 조사의 처리건수보다는 조사의 '질'을 높이는데 주력할 수 있는 방안을 마련해야 한다.</li> <li>3) 중장기적으로 타 고충처리기구들과의 사건처리를 위한 협력을 강화하는 등의 제도적 해결 방안을 강구하여야 한다. 이를 통해 인권위가 중대 인권침해 사건, 근본적 문제해결이 모색되어야 하는 고질적인 사건, 기관 내에서 은폐 시도가 예상되는 사건, 기관 내 해결에서 만족스러운 결과를 보지 못해 인권위로 넘어온 사건 등에 집중할 수 있도록 하여야 한다.</li> </ol> | <p>터를 '인권상담조정센터'로 확대개편하고, '기초조사' 권한 부여</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기초조사를 통해 20-25% 조기에 각하 처리를 함으로써 업무 효율화 증대 ⇒ 조사국 조사 업무 품질 제고 효과</li> <li>▪ 진정사건 처리 절차 개선 방안 시범 실시 중</li> </ul>         |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>7. 진정 가능 사건의 범위를 확대해야 한다.       <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 사회권을 근거로 한 진정과 기업 등에 의한 인권침해 진정이 가능하도록 국가인권위원회법 개정을 하여야 한다. 법률 개정 전이라도 헌법 제10조를 적극적으로 해석하거나 정책 사안으로 다루는 방식을 적극적으로 모색해야 한다.</li> <li>2) 각하 사유범위를 조정하는 방안 마련을 위해 국가인권위원회법을 개정하되, 법률 개정 이전이라도 정책 사안을 활용하여 관련 사안을 적극적으로 다루는 방안을 강구해야 한다.</li> </ol> </li> </ol>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 사회권 관련 조사 권한 부여, 각하사건 범위 조정 등 인권위법 개정을 위해 최선의 노력을 할 예정(일상업무)</li> <li>▪ 각하 대상 건의 정책 안전화를 위한 내부 관리 체계 기 시행 중</li> <li>▪ 2018.7. 사회인권과(사회권 업무 전담 부서) 신설</li> </ul> |

## 인권정책 기능 실효성 제고 방안

| 권고 번호 및 권고 내용   | 이행 상황  |
|---|--|
| <p>1. 인권위는 국가정책에서의 인권의 주류화 실현을 위해</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 정부의 국정과제, 법원 및 정부 각 부처의 장기·연간 업무 계획 등을 정기적, 상시적으로 점검·감시하는 시스템을 구축하여 사실상 인권영향평가가 광범위하고 체계적으로 이루어지도록 하여야 한다.</li> <li>2) 이러한 점검·감시의 결과를 바탕으로 새로운 의제를 개발하거나 정책권고 등의 과제를 수립하고, 이렇게 개발된 의제와 과제를 업무로 이어지게 하는 시스템을 구축하여야 한다.</li> </ol>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 국정과제, 정부부처 연간 업무 계획 등은 일상적으로 분석 중임</li> <li>▪ 인권영향평가의 경우 ‘국가인권통계’ 구축 사업과 연계하여 고려(‘19년 5억원 규모 국가인권실태조사 진행 중)</li> </ul>  |
| <p>2. 인권위는 국가인권정책기본계획의 실효성 확보를 위해</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 국가인권정책기본계획 수립, 결정, 이행의 전 과정에서 주도적인 자문, 점검기구로서의 인권위의 역할을 재정립하여야 한다.</li> <li>2) 현재 정부에 의해 수립되는 제3차 국가인권정책기본계획의 내용이 현재의 인권상황과 그 바람직한 개선방향을 충분히 담아낼 수 있도록 적극적으로 개입하여야 한다.</li> <li>3) 정부(법무부)와 협의, 시민사회의 참여와 의견수렴을 강화하여 국가인권정책기본계획 이행 점검, 감시의 로드맵을 제시하고 즉각적으로 이행하여야 한다.</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ NAP 수립·이행의 내실화와 지지를 위해 시민사회단체와 협력이 필요하고, NAP 확정 전 주요 인권 현안에 대한 인권·시민사회단체와 논의 필요 등 협의(2018. 4. 27., 법무부)</li> <li>▪ NAP 이행 점검, 감시의 로드맵을 반영한 「국가인권기본법」 제정 추진 중</li> </ul> |
| <p>3. 인권위는 국제인권기준의 주류화를 위해</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 인권위의 업무 전반에 대한 결정과 판단의 근거가 되는 국제인권기준(예를 들면, 조약, 유엔총회 및 유엔인권이사회의 결의, 조약기구의 조약에 대한 일반적, 추상적 유권해석인 일반논평 혹은 일반권고, 개별적, 구체적 유권해석인 국가보고서에 대한 최종견해, 개인통보에 대한 의견, 유엔특별절차의 연례보고</li> </ol>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 국제인권 메커니즘에 대한 깊이 있는 이해 제고 과정은 직원역량강화 교육과정에 반영 중</li> </ul>  |

|   |   |
|---|---|
| <p>서, 국가방문 보고서, 개인통보에 대한 의견 등)을 일반인이 쉽게 접근할 수 있는 형태로 데이터베이스화하고, 인권위원과 직원들에게 이에 대한 교육을 강화하여야 한다.</p> <p>2) 정책권고나 의견표명, 그리고 조사후 인용 결정 등이 이루어질 때 이러한 국제인권기준이 충분히 검토되고 적용될 수 있도록 하여야 한다.</p>  |   |
| <p>4. 인권위는 정책권고 등 입안 과정에서 조직 및 절차 개혁을 위해</p> <p>1) 인권위 내 인권정책 관련 기능을 실질적이고 내용적으로 총괄할 수 있는 단위와 시스템을 구축하여야 한다.</p> <p>2) 인권위원, 직원 간 참여적이고 협력적인 형태의 인권정책 관련 계획의 수립과정을 고안하여 이를 실행에 옮겨야 한다.</p> <p>3) 정책권고 등 입안 단계에서 시민사회와 정책자문위원, 전문위원 등 전문가와의 협의나 의견 수렴이 실질적으로 이루어질 수 있도록 하여야 한다.</p>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권시민사회단체와의 정기적·실질적 협력 강화 계획 완료. 지속 추진 예정</li> <li>▪ 과거 및 현재 인권정책 업무 전반에 대한 종합적 평가 작업의 필요성에 공감하나, 이는 별도의 예산, 인력 및 기획이 필요하므로 중장기적으로 이행 예정</li> </ul> |
| <p>5. 인권위는 적절한 인권정책의 내용이 실효적으로 이행되게 하기 위해</p> <p>1) 정책권고, 의견표명, 의견제출 등이 입안단계에서 검토과정 및 이행점검 과정에 이르기까지 인권정책 전반을 평가하고 개선할 수 있도록 시스템을 구축하여야 한다.</p> <p>2) 인권정책 전반에 대한 평가 시스템에 시민사회와 전문가 등이 참여하도록 보장해야 한다.</p> <p>3) 과거의 정책권고 등의 내용 및 그 이행에 대한 체계적인 평가작업을 통해 인권위의 인권정책 관련 기능에 대한 내용적 평가가 충분히 이루어질 수 있도록 해야 한다.</p> |   |

인권교육 혁신 방안

| 권고 번호 및 권고 내용  | 이행 상황  |
|--|--|
| <p>1. 국가적 차원의 인권교육 전략을 마련하여 인권교육 방향을 선도해가야 한다.</p> <p>1) 지금까지 인권위가 실행해온 양적 위주의 인권교육, 실적 위주의 인권교육은 지양해야 하며, 지자체 및 각 기관과 현장에 대한 직접교육은 점차적으로 각 영역 단위로 이양해야 한다.</p> <p>2) 인권위는 인권교육 분야에서 국가적 컨트롤 타워의 역할을 자임하여 인권교육의 전략을 마련하고, 장단기 계획을 수립해야 한다.</p> <p>3) 이를 위해선 인권교육 관련한 전략의 개발과 프로그램 개발 등을 위한 연구 기능을 수행해야 한다.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권교육의 기본방향은 『2018-2020 인권증진 행동계획-인권교육 제도화 및 전문화』에 반영하였음. 본부 교육부서와 인권사무소간 워크숍을 통해 재확인 함(2018. 12.28-29)</li> <li>▪ 정신건강분야 의무교육의 경우, 2019년부터 본부에서만 최소필요 수준에서 운영. 노인 등 의무교육운영 또한 최소필요 수준에서 운영 (2019년 인권교육운동 종합계획 반영)</li> <li>▪ 외부요청 인권특강의 경우 사이버인권교육센터 강사정보공개를 통해 요청기관과 강사 직접 연결 추진 중</li> <li>▪ 「인권연수원」설립, 「인권교육지원법」 제정 등 법제 마련 지속 추진. 주요 분야 인권교육현황 모니터링 및 제도개선 강화, 인권교육전문위원회 확대 및 역할 강화 등을 통해 위원회 위상제고 추진 중 (2019년 업무계획에 반영)</li> </ul> |
| <p>2. 인권교육의 검증 시스템을 구축하고, 양질의 인권교육 강사를 확보하여 지원하는 체</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권강사에 대한 역량 평가 진행(2018.</li> </ul>  |

|   |  |
|---|--|
| <p>계를 구축해야 한다.</p> <p>1) 학교 영역, 공공 영역, 사회복지 영역, 민간 영역 등에서 다양하게 진행되고 있는 인권교육을 검증하는 시스템을 구축하고, 인권교육이 올바르게 진행되도록 지도해야 한다.</p> <p>2) 각 영역 현장의 인권교육이 맞춤형 교육이 되도록 콘텐츠를 개발하고 제공해야 한다.</p> <p>3) 각 지자체 및 각 영역에서 진행하고 있는 인권교육 강사 양성과정에 개입하여 무자격 인권교육 강사가 무분별하게 양산되지 않도록 관리해야 한다. 아울러 양질의 인권교육 강사의 발굴·양성하여 필요한 영역에 지원해야 한다.</p> | <p>10.-12.), 인권강사 역량 평가 및 강화를 위한 강의현장 모니터링 시행 예정(2019년 업무계획에 반영, 인권사무소와 협의진행)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 양질의 강사 확보와 효율적 지원을 위해 신규 양성과정 및 역량강화 집합교육과정운영 본부로 통합, 지원강화 추진 중(2019년 업무계획에 반영)</li> <li>▪ 맞춤형 교육을 위한 교재 개발 등, 인권교육 콘텐츠 확보를 위해 꾸준히 추진함(공무원인권교육길라잡이, 노동인권교육교재연구, 인권의 이해 등 사이버인권교육보조교재, 외국 우수 인권교육교재 번역 등)</li> <li>▪ 법제도적 한계가 있으나 인권교육현황 모니터링, 지자체인권교육협의회, 인권교육포럼 등을 통해 개입과 지원을 추진해왔고 지속 강화할 예정. 「인권연수원」설립, 「인권교육지원법」 제정 등을 지속적으로 추진하여 법제도적 기반마련을 추진하겠음</li> </ul> |
| <p>3. 인권교육 협력 체계를 적극 모색해야 한다.</p> <p>1) 지자체에 구성된 인권체제를 활용한 인권교육 확산 방안 마련 및 활성화를 위한</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ‘지자체인권교육협의회’, ‘학교인권교육협의회’, ‘인권교육포럼’</li> </ul>  |

|  |   |
|--|---|
| <p>협력을 강화해야 한다.</p> <p>2) 인권교육 확산을 위한 인권교육단체 등 시민사회와의 협력을 강화해야 한다.</p> <p>3) 인권위, 각 정부 부처, 지자체, 민간 인권교육 단체 간의 전략 논의 워크숍, 인권교육 포럼 등의 개최를 통해 국가적, 사회적 차원의 인권교육 역량을 높이기 위한 방안을 마련해야 한다.</p>   | <p>등 운영 중</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 초중등교과서 모니터링, 국가기관 및 지자체 공무원 인권교육현황 모니터링 완료(2018), 관련 인권교육협의회 개최를 통해 활성화방안 협의 예정</li> <li>▪ 인권교육전문단체 및 활동가와의 교류협력 활성화를 추진해옴. 주요인사의 경우 인권교육전문위원으로 위촉하여 체계적 협력관계를 구축할 예정</li> </ul>   |
| <p>4. 인권교육과 홍보의 융합을 꾀하여 교육과 홍보의 유기적 연관성을 향상시켜야 한다.</p> <p>1) 현재와 같이 인권교육 업무가 분산되어 있는 조직 체계를 점검하여 인권교육의 기획, 연구, 실행, 운영, 홍보가 융합적으로 이루어지도록 인권교육 관련 조직을 유기적으로 재편해야 한다.</p> <p>2) 인권위법 제26조 제1항의 규정처럼 인권위가 행하는 홍보에서 인권교육적 관점이 강화되어야 한다.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 교육기획과 운영, 홍보의 유기적 결합을 위한 협의 활성화 노력 등 진행 중. 각 인권사무소 교육 자료로 홍보 콘텐츠 적극 사용 중</li> <li>▪ 인권연수원 설립을 중심으로 인권교육 관련 조직의 재편 추진 중</li> <li>▪ 언론홍보를 포함한 일체의 인권위 홍보활동은 인권교육의 관점에서 진행 중. 또한 인권교육운영의 과정에 각종 홍보물(보도자료, 결정례, 영상기록 등) 적극 활용 중</li> </ul> |
| <p>5. 정치인, 국가 고위 관료, 법관 등에 대한 인권교육을 적극적으로 시행해야 한다.</p> <p>1) 사회 지도층들이 반인권적인 표현, 심지어는 혐오표현을 태연자약하게 표출하고 있고, 반</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 공공부문 인권교육 제도화와 체계화를 위해 「인권교육지원법」 제정, 「인권연수</li> </ul>  |

|  |   |
|--|---|
| <p>인권적 인식을 노출하고 있음에 유의하여 인권위는 정부의 지도자, 국회의원, 법관 등 정치인과 선출직 및 임명직 고위 관료들에 대한 인권교육을 적극적으로 시행해야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 특히 법무부에 인권교육 전담기관의 설치, 국회 의정연수원에 인권교육 프로그램 도입 등을 통해 입법, 사법, 행정부의 주요부서부터 인권교육이 시행되도록 해야 한다.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 「원」 설립 추진 노력</li> <li>▪ 공무원인재개발원, 의정연수원 등 주요 교육연수기관과의 협의, 협력을 강화하여 인권교육이 시행되도록 노력</li> </ul>   |
| <p>6. 인권교육에 관한 법률의 제정과 정비를 통해 국가적 차원의 인권교육 체계 수립을 위한 법적 기반을 마련해야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 민간 인권교육 단체 등 시민사회는 인권교육 관련 법률의 제정을 인권위가 우선하는 것은 조직의 성장만을 꾀한다고 불신하고 있다. 관련 법률의 제정에 앞서 가장 먼저 민간 인권교육 단체 등 인권공동체의 신뢰를 회복하기 위해 인권위는 적극적으로 노력해야 한다.</li> <li>2) 인권교육 관련 법률 등의 제정을 통해 권리로서의 인권교육 위상 정립 및 국가·지자체의 인권교육 책무성 확인, 국가 인권교육 전략 및 종합계획 수립, 인권교육 연구 및 모니터링 기능 활성화, 체계적인 인권교육 운영 기반 마련, 사회 각 영역 인권교육 촉진을 위한 지원 활동 등을 이뤄낼 수 있는 법적 기반 마련 등을 꾀할 수 있어야 한다.</li> <li>3) 국가기관, 지방자치단체 교육연수 기관의 교육과정에 인권교육 프로그램을 도입하여 입법, 사법, 행정부의 주요부서부터 인권교육이 시행되도록 해야 한다.</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권교육전문단체와의 교류협력 지속 추진 중이며 주요 인사의 경우 위원회 인권교육 업무에 참여하고 있음</li> <li>▪ 「인권교육지원법」 제정, 「인권연수원」 설립을 추진하였고, 지속적으로 추진할 예정</li> <li>▪ 2018년 국가기관 및 지자체 공무원 인권교육현황 모니터링 결과를 바탕으로 인권교육이 강화될 수 있도록 협의, 협력 강화 추진 중(결과보고회 및 지자체인권교육협의회 개최 등 추진 중)</li> </ul> |

조직 혁신 권고

| 권고 번호 및 권고 내용  | 이행 상황  |
|--|--|
| <p>1. 국가인권위원회는 조직의 다양성 및 다원성 확보를 위해 신규 직원 채용 시에 인권활동 경력자나 전문가들의 입직을 위한 경로를 적극적으로 확대한다.</p> <p>1) 사무총장 자격 요건을 구체적으로 명시한다.<br/>         - 「국가인권위원회법」 제16조 제2항은 사무총장 임명 절차를 명시하고 있지만, 자격 요건에 대한 규정은 없다. 인권위의 특수성을 고려할 때 인권 관련 경력과 감수성 등 사무총장의 자격 요건을 명시할 필요가 있다.</p> <p>2) 국·과장 개방형 직위를 확대 지정한다.<br/>         - 현재 3개인 국장 직위 중 1개 직위, 19개 과장 직위 중 3개 직위를 조기에 개방형 직위로 전환한다. 이 중 국장 직위와 과장 직위 2개는 외부채용을 담보할 수 있도록 민간인만 응모 가능한 경력개방형 직위로 전환해야 한다.<br/>         - 현재 정부(행정안전부)와 협의 진행 중인 「2017년 국가인권위원회 수시직제 개정 요구(안)」에 따라 조직 확대가 결정될 경우, 개방형 직위를 추가로 지정한다.</p> <p>3) 국가인권위원회의 자체 기준으로도 충원이 가능한 6급 이하의 직원 채용 과정에는 인권 활동가나 전문가의 입직 문호를 확대하고, 5급 이상의 공무원 충원 시에도 독립기관인 국가인권위원회가 그 위상에 맞는 기준을 활용할 수 있도록 정부와 적극적으로 협의한다.<br/>         - 인권활동가나 전문가를 직원으로 선발할 수 있는 합리적 자격요건 관련 규정을 마련하고, 이를 관할하는 선발위원회를 엄정하고 공정하게 운영한다.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 사무총장 자격 요건은 인권위법에 명시되어야 할 사안이므로, 인권위법 개정 주제로 반영하여 개정 노력에 최선을 다할 예정</li> <li>▪ 차별시정국장 및 장애차별조사1과장은 경력개방형(비공무원만 지원 가능)으로 채용 완료</li> <li>▪ 홍보협력과장 개방형으로 추가 지정 완료(19.7.), 채용 절차 진행 중</li> <li>▪ 2018. 10. 경력 공개채용을 통해 인권전문가, 활동가 채용(6급, 7급 총 9명)</li> </ul> |
| <p>2. 국가인권위원회는 직원들의 역량 강화를 위한 상시 교육 및 훈련 체계를 확립하고, 시민사회와 교류를 제도적으로 확대한다.</p> <p>1) 인권위 직원들을 진정한 인권옹호자로 양성하는 한편, 인권 전문성을 강화하는 제도적 장</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 직원역량강화 교육 내실화 기획 완료, 지속 추진 예정</li> <li>▪ 인권시민사회단체</li> </ul>  |

|  |   |
|--|---|
| <p>치로서 상시 교육 체계 또는 정규 프로그램을 운영한다.</p> <p>2) 직원들의 인권감수성 양양 및 인권 의제에 대한 이해 촉진을 위해 시민사회와 교류를 확대하되 연차에 따라 일정 기간 인권단체, 인권현장, 인권 연구기관 등에 파견하여 인권감수성과 전문성을 확보하도록 한다.</p>  | <p>와회 정기적·실질적 협력 강화 계획 완료. 지속 추진 예정</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권옹호자 관련 교육 실시 중</li> <li>▪ 인권시민사회단체 업무 이해도를 높일 수 있도록 공동 연수, 파견 등을 고려 중</li> </ul>                         |
| <p>3. 국가인권위원회는 보직, 승진, 평가 등 인사조직 혁신을 추진한다.</p> <p>1) 과장직위 내부 공모제를 실시하되, 무보직 서기관까지 경쟁·응모할 수 있도록 하며, 부서장의 부서원 모집제를 실시한다.</p> <p>2) 조직성과평가 제도를 폐지하고 개인성과평가 제도로 일원화 하되, 인권단체 활동가, 인권전문가 등으로 외부평가단을 구성하여 평가를 실시한다.</p> <p>3) 공정한 개인성과평가를 위해 근무성적평가는 현재 연 1회에서 연 2회 이상으로 확대하고, 평가단위(국)평가 및 근무성적평가위원회 평가시 직원들의 의견을 반영할 수 있도록 직원평가단을 운영한다.</p> <p>4) 구성원 전체를 대상으로 다면평가제도를 도입하여 그 평가결과를 본인에게 공개하고, 역량강화, 승진 등 인사관리에 반영한다. 다만, 다면평가제도의 정착 이전에는 우선적으로 역량강화훈련에 적용하고 인사관리에 참고자료로 활용한다.</p> <p>5) 승진심사 정례화, 승진심사대상자의 구체적인 성과 자료 제공, 지난 시기 부당한 징계 등으로 말미암아 불이익을 받은 직원들에 대해 인사상 특별한 고려를 하는 등 승진심사 운영을 개선한다. 또한 직원승진심사위원회, 직원참관제를 도입한다.</p> <p>6) 정책, 조사, 교육 기능을 통합 수행하는 임시조직(프로젝트 팀)의 설치, 과내 팀 운영 등을</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 조직성과평가 제도는 폐지</li> <li>▪ 근무성적평가 연 2회 실시 중</li> <li>▪ 다면평가제도 시행 중</li> <li>▪ 승진심사위원회에 직원 참가 실시 중</li> <li>▪ 젠더 및 장애 인권 등 소수자 감수성 적극 반영 중</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
| <p>적극 권장한다.</p> <p>7) 혁신과제에 대한 지속적인 추진을 위해 담당관을 지정·운영하고, 상시적인 변화혁신을 위해 부서단위로 업무개선, 혁신과제 선정 및 방안마련을 의무화하고 이를 점검하도록 한다.</p> <p>8) 인사·조직 혁신 과정에 젠더 관점, 장애 및 소수자 감수성 등을 적극 반영한다.</p>   |  |
| <p>4. 독립기관으로서 국가인권위원회는 인사조직 혁신을 위해 다음 사항을 이행할 것을 권고한다.</p> <p>1) 국가인권위원회의 독립성을 보장하기 위해 조직 관련 필요 사항을 위원회 규칙으로 정하는 내용이 포함되는 「국가인권위원회법」 개정을 추진해야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 「국가인권위원회법」 개정 전까지는 국단위 구성은 대통령령, 과단위 하부조직 구성은 위원회 규칙으로 정하도록 「국가인권위원회와 그 소속기관 직제」(대통령령)를 개정하도록 추진해야 한다.</li> </ul> <p>2) 국가인권위원회는 인사독립성 확보를 위해 인사 관련 법령을 개정하도록 추진해야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 법령 개정 전까지는 국가인권위원회의 개방형 직위 운영, 3급 이하 채용 등과 관련된 인사 독립성을 최대한 보장받을 수 있도록 해야 한다.</li> </ul> <p>3) 급증하는 인권 관련 수요에 적절하게 대처할 수 있도록 국가인권위원회의 조직을 보강하고 인력을 확충하도록 적극 노력해야 한다.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인사와 조직 독립성 강화를 위한 인권위법 등 관련 법 개정에 최선을 다할 예정</li> <li>▪ 인력 확충을 위해 최선의 노력을 다할 예정</li> <li>▪ 2018년 7월, 총 1국 2과, 1팀 신설 및 26명 증원, 2019년 4명 증원</li> </ul> |
| <p>5. 인권위의 실질적 성평등을 제고하기 위하여 다음 사항을 이행할 것을 권고한다.</p> <p>1) 과장, 국장, 고위공무원단 구성 등에서 여성대표성 제고 방안을 마련하되, 정부 목표치보다 상향토록 계획해야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인사 및 승진 관련 위원회, TF 및 주요 업무 관련 위원회 구성 시에 성별 균형을 고려해야 하며, 인사, 조직 등 주요 보직에서 여성들이 소외되지 않도록 하여야 하는 등 젠더 관점이 충분히 반영되도록 하여야 한다.</li> </ul> <p>2) 주요 업무와 사업에서의 성별영향을 고려할 수 있도록 아래 내용이 포함되는 시스템을 마련하여야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 국장급 1인을 성평등책임관으로 지정하여 이를 관리</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 성별영향평가 등 성평등 제고 방안은 별도 검토 중</li> <li>▪ 성인지 감수성 제고 교육 진행 중</li> </ul>  |

하도록 하고, 매년 여성단체, 젠더전문가 등에게 인  
권위 업무전반에 걸쳐 성별영향분석을 실시하도록  
한다.

- 직원 및 간부 리더십 교육 등에서 구성원들의 성인지  
감수성 제고를 위한 젠더교육을 실시하여야 한다.

시민사회와의 실질적 교류 확대

| 권고 번호 및 권고 내용   | 이행 상황  |
|---|--|
| <p>1. 인권위는 시민사회와 협력하여 인권침해, 인권 현안을 발굴하고 즉시 대응할 수 있는 시스템을 마련한다.</p> <p>- 인권 현안 문제에 대한 시민사회와의 공동 모니터링 체계를 구축하고 인권위 내부에 현안 이슈에 대한 전담부서를 지정하는 등의 시스템을 구축한다.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권시민사회단체와의 정기적·실질적 협력 강화 계획 완료. 지속 추진 예정</li> <li>▪ 인권상담조정센터에 인권현안 대응 운영</li> </ul>   |
| <p>2. 인권위는 업무계획 수립, 시행 전과정에 다양성 및 다원성이 철저히 보장되는 시민사회와의 협력 체계를 구축한다.</p> <p>1) 인권위는 시민사회의 의견을 반영하여 주요한 인권 과제의 선정, 실태조사 분야, 법·제도 검토 및 신설, 신규 인권정책 연구 등 다양한 제안을 받을 수 있는 인권사업 제안 제도를 도입하고 실질적 교류 방안을 활성화하여야 한다.</p> <p>2) 인권위는 업무계획 수립에 따른 적절한 예산 편성, 확정 등의 과정에 시민사회의 참여를 위하여 분기별 정례협의체 구성 등 정기적이고 체계적인 의견 수립 시스템을 마련한다.</p> <p>3) 인권위는 전문위원회 등 각종 위원회 구성에 있어 다양성, 다원성이 보장되는 시민사회의 참여를 의무화하여야 한다.</p> <p>4) 인권위는 국가인권위원회법 제2조 제5호의 시민사회단체를 ‘인권의 옹호와 신장을 위하여 활동하는 단체’로 개정하여야 한다.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권시민사회단체와의 정기적·실질적 협력 강화 계획 완료. 지속 추진 예정</li> <li>▪ ‘18. 4. 예산 편성을 위한 인권시민사회 간담회를 통해 의견 수렴하고, 일부를 실제 ‘19년도 예산요구에 반영, ‘19년 업무계획 수립 시 의견 수렴(‘18.10.)</li> <li>▪ 시민사회단체 정의규정 관련 인권위법 개정은 일상 업무로서 지속 노력 예정</li> </ul> |
| <p>3. 인권위는 연간 업무계획, 특별사업, 예산 등에 관한 논의, 업무 진행에 있어 지역시민사회의 의견을 수렴하는 협력 체계를 구축하고, 직권 조사·방문조사의 경우 지역시민사회와 적극적인 공조 방안을 마련 한다.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권시민사회단체와의 정기적·실질적 협력 강화 계획 완료. 지속 추진 예정</li> <li>▪ ‘20년도 예산 수립 시 의견 수렴(‘19. 4. 9.)</li> </ul>  |

국가인권위 내 비정규직 고용 및 차별 해소

| 권고번호 및 내용  | 이행 상황   |
|--|---|
| <p>1. 인권위 내 비정규직(무기계약직과 기간제, 임기제)의 정규직화를 선언하고 비정규직을 정규직화하기 위한 단계별 계획을 수립하고, 이에 필요한 법제도 개선을 하도록 노력해야 한다.</p> <p>1) 즉시 비정규직 고용 관행 중단을 선언하고, 기간제 직원들을 무기계약직으로 전환해야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 무기계약직 직원과 정규직의 차별을 해소하기 위하여 2018년 상반기 당장 시행할 사항과 중기적으로 시행할 사항을 구분하여 계획을 수립하고, 장기적으로 무기계약직 직원들을 정규직화하기 위한 단계별 계획을 수립해야 한다.</li> </ul> <p>2) 공공부문의 비정규직 고용 및 차별을 예산과 정원 상의 한계를 극복하기 위해 법·제도 개선을 위하여 노력하여야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권위는 비정규직 채용 관행을 바꾸기 위하여 예산과 조직의 독립성이 확보된 법·제도 개선을 위해서도 노력해야 한다.</li> </ul> <p>2. 즉시 기간제 직원의 고용을 중단하고, 이를 방지하기 위해 사용사유를 엄격히 제한하며, 성원권 차별 관행을 시정하여야 한다.</p> <p>1) 예산 부족을 이유로 한 기간제 고용관행을 중단하고, 단기적으로 쉽게 기간제를 고용하지 못하도록 일시·간헐적 업무에 대한 판단 및 사용조건(비정규직 사용사유)을 엄격히 제한해야 한다.</p> <p>2) 상시지속업무 종사 기간제 직원들을 무기계약직(공무직)으로 전환하여 고용안정을 보장한다. 또한 전환심의회에서 탈락한 기간제 직원을 재고용할 수 있는 방안을 마련하도록</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ '18-'19 단체협약을 통해 아래 사항 해소             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대외직명(주무관) 부여</li> <li>- 수당 신설 및 인상                     <ul style="list-style-type: none"> <li>·직급보조비 신설 월 125천원</li> <li>·명절수당 연 110%→120%, 직무수당 28천원→40천원</li> </ul> </li> <li>- 초과근무 시 통상시급의 50% 가산 지급 및 대체휴무 사용</li> <li>- 공무직 간 인사교류 가능</li> <li>- 가족돌봄휴직범위 확대 : 조부모, 손자녀</li> <li>- 배우자 동반휴직, 자기개발휴직 신설</li> <li>- 공무상 질병, 상해휴직에 대해 위로금 30%를 지급하기 위해 별도예산편성에 노력</li> <li>- 3년 이상 계속근로한 근로자 가산유급휴가 부여, 총휴가일수 25일</li> <li>- 미사용 연차휴가 최대 3년 저축, 2년 내 사용</li> <li>- 병가 미사용에 대해 익년 연가일수 1일 가산</li> <li>- 상담을 주업무로 하는 근로자 7년마다 한달간 유급휴가</li> <li>- 생후 1년 미만 유아를 가진 근로자 1일 1시간 육아시간 부여</li> <li>- 방통대 재학 근로자 휴가</li> </ul> </li> </ul> |

|   |   |
|---|---|
| <p>하여야 한다.</p> <p>3) 제한적 조건하에서 예외적으로 기간제 직원을 고용할 시에도 고용불안정과 단기고용을 고려한 추가보상을 실시해야 할 것이다.</p> <p>4) 기간제 노동자들이 무기계약직(공무직)으로 전환하기 전이라도 이들에 대한 임금 및 성원권 차별 관행(온나라스텝 접근권, 대외직명 부여 등)을 시정해야 한다.</p> <p>3. 무기계약직 직원을 정규직화하고 차별적 제도를 시정함에 있어 아래 사항을 원칙으로 한다.</p> <p>1) 무기계약직을 공무원화하여 정규직화하도록 하며, 현 무기계약직 직원들에 대한 고용승계를 원칙으로 한 단계별 계획을 세운다.</p> <p>2) 인권위 정원 확충 시 현재의 무기계약직을 우선 채용하기 위해 예산 및 정원 확충 대책을 세우고, 정부의 예산 및 정원 규제를 완화하는 정책을 마련해 정부에 권고해야 한다.</p> <p>3) 무기계약직 직원과 정규직 공무원의 직무체계, 임금체계, 승진체계 등을 통합하는 방향에서 정규직 전환을 진행해야 한다. 우선 기본급에 최소한의 임금 인상을 반영하고 무기계약직 직원에게도 대외직명을 부여해야 한다.</p> <p>4) 비정규직 사용제한과 비정규직의 정규직화를 위해, 인권위는 인력 충원 계획을 확정하기 전에 비정규직 노조(공공운수노조 서경지부 인권위 분회)와 협의한다.</p> <p>4. '동일가치노동 동일임금 원칙'에 입각하여 정규직과 비정규직 간의 임금격차 해소하도록 임금 및 수당을 동등하게 처우해야 한다.</p> <p>1) 무기계약직 직원 및 기간제 직원에게도</p> | <p>일수 초과하는 출석수업 기간에 대해 수업휴가, 재해구호휴가</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 자녀가 있는 근로자 연 2일 범위 내 자녀돌봄휴가</li> <li>▪ 공무원의 공무원화 안에 대해서 2020년 소요정원 요구안에 반영. 행안부 및 기획재정부와 지속 협의)</li> </ul> |
|---|---|

|  |  |
|--|--|
| <p>가계보전수당(즉 가족수당, 교육수당)과 정액급식비, 소속 노동자의 사기를 진작하기 위해 제공하는 정근수당, 직무수당을 정규직과 동일하게 지급해야 한다.</p> <p>2) 성과급 지급 기준 및 책정이 통상 사업자의 재량적 판단에 있는 만큼 인권위의 기간제 및 무기계약직 직원에게도 공무원과 동일한 기준으로 지급하여야 한다.</p> <p>5. 임기제공무원의 고용불안을 해소하기 위해 인권위는 상시업무에 대해 임기제 공무원을 정규직(일반직)으로 전환하는 대책을 세워야 한다.</p> <p>1) 인권위에서 신규채용을 할 시 임기제(일반직 임기제, 전문직 임기제)를 고용하는 관행을 중단해야 한다.</p> <p>2) 임기제 직원에게도 동등한 교육기회를 제공하고 대외활동에서 차별을 느끼지 않은 직명 개발 등을 마련해야 한다.</p> <p>3) 전국 임기제 공무원에 대한 실태조사를 실시하고 개선방안을 마련해야 한다. 정부의 비정규직 정규직전환 대책에서 임기제공무원이 포함되도록 노력해야 한다.</p> <p>6. 고용형태에 상관없이 상호 신뢰와 소통을 기반으로 하는 친노동적 문화 정착을 위해 인권위 모든 구성원들을 대상으로 비정규직 노동인권 교육 등의 방안을 마련해야 한다.</p> <p>- 비정규직 관행이 구조화되고 오랜 동안 지속되면서 대부분의 구성원들이 기간제나 무기계약직 업무의 특수성을 강조하는 등 비정규직 차별을 당연시화하고 내재화하는 경향이 있다. 인권위 내부 구성원들의 노동인권 감수성을 높이기 위한 교육 등 적극적인 노력이 필요하다.(각주: 모니터링은 특수하니까 기간제로 할 수 있다거나 동일한 상담업무</p> |  |
|--|--|

임에도 전화상담과 우편상담을 다르다거나 하는 식으로 업무 간 차이를 강조하며 특수성이 매우 큰 것인양 합리화하기도 한다. 또는 국가기관이니 결재는 공무원이 하는 게 맞다는 식의 논리는 공무원이 아닌 사람들이 인권위 업무를 보는 불일치에 대해서는 침묵한다.

인권위는 국가기관이기도 하지만 인권옹호기관이다. 차별을 합리화하는 일은 정규직과 비정규직이 서로를 인권옹호자로서 격려하고 협조하는 분위기를 만들기 어렵다는 점에서 우려스럽다.)

국가인권위의 지속적인 혁신을 위한 방안

| 권고 번호 및 권고 내용   | 이행 상황  |
|---|--|
| <p>1. 인권위는 혁신위가 인권위에 제출한 모든 권고에 대해 지체 없이 이를 수용하고, 투명하고 책임 있는 자세로 각 권고 사항의 이행을 위한 구체적인 계획 수립과 집행에 나서야 한다.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 이행 중</li> <li>▪ 내부 '이행추진단' 구성하여 지속적으로 이행 상황 점검</li> </ul>   |
| <p>2. 인권위는 '단기 비상근 자문위원회'였던 혁신위의 시한적 한계로 인해 혁신위가 다루지 못했던 기존 정책권고, 조사·구제 결정 등에 대한 내용적 평가 작업 등 인권위 혁신을 위해 추가적으로 조사와 검토가 필요한 과제를 도출하고 이를 실행에 옮겨야 한다.</p>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 지속적으로 혁신 과제 발굴</li> </ul>   |
| <p>3. 인권위는 혁신위 권고의 이행과 추가적인 혁신 과제의 수립 등과 관련하여 충실한 검토와 자문, 감시가 이루어질 수 있도록 1년 정도의 임기로 별도의 혁신추진실무위원회(가칭)를 설치하고 사업의 연속성을 위해 혁신위 위원 중 일부가 이에 참여할 수 있도록 하여야 한다.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 당장 이행 가능한 사안을 중심으로 이행을 추진하고 내부 '이행추진단' 활동을 통해 점검한 후 그 결과를 정리하여 추가 이행 노력이 필요한 사안에 대해 외부 자문단과 논의하는 계획 수립</li> </ul> |
| <p>4. 인권위는 중대한 인권침해에 침묵했던 과거와 인권위 독립성 훼손, 형식적인 시민사회 협력 등을 철저히 반성하고 인권전담 국가기구로서 인권보호와 권력감시기구라는 역할에 충실히 하겠다는 입장을 천명하여야 한다.</p>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권옹호자 선언과 연계하여 추진 중</li> </ul>  |

## 국가인권위원장 공약에 비추어 본 평가

### 국가인권위원장 공약에 비추어 본 평가

나현필 (국제민주연대)<sup>2)</sup>

#### 1. 최영애 인권위원장의 공약

2018년 9월 5일에 있었던 최영애 위원장의 취임식을 통해, 촛불혁명으로 인권위가 국가인권기구로서 제 역할을 다시 할 수 있는 기회를 잡은 이후, 시민사회가 참여하는 후보추천위원회를 통해 선출된 위원장의 인권위 혁신에 대한 청사진을 볼 수 있다는 점에서 위원장의 취임사는 큰 주목을 받았었다.

위원장의 취임사를 통해 나타난 최영애 위원장의 공약은 다음과 같이 분류할 수 있다.

##### 1) 국가인권위원회의 독립성 확보

- 위원장은 그동안 인권위에서 독립성 훼손이 있었음을 인정하고 사과하면서 진상조사와 대안마련을 약속하였다. 아울러 인권위 조직의 회복도 약속하였다.

2) 국제민주연대는 “국가인권위 제자리 찾기 공동행동”의 집행위원회 참여단체였으며, “아시아지역 국가인권기구 감시 NGO네트워크(ANNI)”의 유일한 한국 회원단체이다.

## 2) 인권위원장의 4대 책무

① 혐오와 차별 해소 : 포괄적인 차별금지법 제정 추진 및 모든 약자에 대한 혐오표현을 허용하지 않는다는 국가의 공식선언을 요구한 유엔의 권고가 이행될 수 있도록 정부에 촉구

② 양극화 문제와 사회안전망 위기에 적극대처: 비정규직 및 사회적 약자 문제에 대응하기 위한 방안으로 인권기본법 제정을 약속. 인권기본법을 “국가와 지방자치단체의 적극적 의무, 국제인권규범의 국내 이행, 인권영향평가, 국가인권행동증진계획(National Action Plan), 인권교육, 국가인권기구 및 시민사회의 참여와 역할 등을 구체적으로 명시하고 견인”할 수 있는 방안으로 평가하였음.

③ 정부·지자체와 인권옹호 파트너십 강화: 업무 독립성을 훼손하지 않는 범위에서 정부의 인권신장 활동을 지원·협력하고, 지방인권기구와 활발한 소통으로 견고한 네트워크를 구축하겠다고 밝힘.

④ 인권·시민사회단체와의 관계를 혁신적으로 개선: 사실상 가장 중요한 책무라고 언급하면서, “시민사회의 역할을 의견수렴 창구로 제한하지 않고, 진정성있게 소통 및 협력하겠다고 밝힘. 아울러, 제5기 인권증진행동계획과 제3기 국가인권행동증진계획(NAP)을 적극적으로 추진하겠다고 밝힘. 그리고 비정규직과 여성 등 노동약자를 위한 인권보호에 최선을 다하겠다고 다시 언급함.

### 3. 국제인권기준 적용

- 모든 국가 정책에 국제인권규범과 기준이 적용되도록 견인해낼 수 있는 힘 있는 국가 인권전담기구로서의 위상을 정립하겠다고 언급 함.

### 2. 최영애 위원장의 공약 평가

#### 1) 국가인권위원회의 독립성은 확보 되었는가

- 최영애 위원장 취임 이전에 국가인권위원회 혁신위원회가 권고한 사안이기도 한 ‘청와대 블랙리스트’건과 ‘고 우동민 열사 사망사건’에 대한 진상조사가 이뤄짐. 시민사회가 참여하고 인권위 주도로 이뤄진 진상조사는 인권위 자체조사라는 한계로 인해 정보 접근과 관련자 조사가 효과적으로 이뤄지지 못하였음. 그러나, 이명박 전 대통령에 대한 수사 과정에서 인권위에 대한 이명박 정권차원의 조직적인 개입이 있었음이 드러났고, 고 우동민 열사 사망사건과 관련하여서도 인권위가 난방을 제한하고 활동보조인의 조력을 제한하는 등의 잘못을 저질렀음이 드러났다. 최영애 위원장은 2018년 12월 11일에 있었던 진상조사 발표 기자회견에서 인권위의 잘못을 인정하고 인권옹호자 선언 채택 등의 후속대책을 마련하겠다고 선언하였다.

그러나 인권위에 대한 정권차원의 개입은 박근혜 정권에서도 일어났음이 진상조사 발표 이후에 다시 폭로되었음. 최영애 위원장은 성명을 내고 재발방지 대책을 요구하였지만, 국가인권위원회 공동행동은 인권위의 철저한 혁신위 권고안 이행만이 인권위의 독립성을 궁극적으로 확보할 수 있는 대안임을 다시 역설 함. 그리고 무엇보다 중요한 것은

인권위가 정권의 성향과 사회적 분위기와 상관없이 인권의 원칙을 견지하고 활동하는 것이야말로 독립성을 판단할 수 있는 근거가 됨. 이런 점에서 최근, 인권위가 이른바 “탈북 종업원” 사건에 대해서 “국가정보기관의 위법부당한 개입을 입증할 객관적 증거를 찾을 수 없다”는 이유로 기각한 것에 대해 우려함. 증거를 찾지 못했다고 기각을 할 것이 아니라 검찰의 재수사를 요청했어야 했다는 민변을 비롯한 시민사회의 지적을 심각하게 수용해야 함. 자칫 인권위가 현 정권의 눈치를 보고 있는 것 아니냐는 의심은 인권위의 독립성에 매우 부정적인 영향을 끼치게 될 것임.

아울러, 인권위 독립성의 핵심은 인권위원 인선절차에 있다. 현재 청와대에서만 시민사회가 참여하는 후보추천위원회를 통해 인권위원장과 위원이 선출되고 있다. 현재 인권위법에서 권고수준으로 머무르고 있는 공개적이고 시민사회가 참여하는 후보추천위원회 구성을 포함한 인선절차 마련을 위해 인권위법 개정 및 국회와 대법원에 인선절차에 대한 적극적인 의견 개진이 있어야만 한다. 회의록 공개도 이뤄지지 않고 있다. 이렇듯, 결함 많은 제도를 그대로 두었다가 무자격자들이 인권위를 망쳤던 과오를 되풀이해서는 안 될 것이다.

## 2) 차별금지법 제정은 추진되고 있는가

- 최영애 위원장 취임 이후에, 국가인권위원회는 2019년 1월에 ‘혐오차별 대응 기획단’을 구성하여 혐오차별에 대한 실태조사와 연구 및 교육과 홍보 등의 업무를 수행하고 있다. 그러나 제3차 국가인권정책기본계획에서 성소수자 인권보호 및 차별금지법 제정에 대해 정부가 추진 의지를 보이지 않고 있는 것에 대하여 인권위 차원에서 적극적인 의견 표명이나 대응이 없는 가운데 차별금지법 제정은 입법움직임마저

없는 상황이다. 청와대와 법무부, 여당 모두 2020년 총선에서 차별금지법 문제가 총선 쟁점이 되는 것을 역력히 꺼리고 있는 상황에서 인권위마저도 총선결과에 따라 차별금지법 제정 추진을 판단하고 있는 것은 아닌지 시민사회는 우려하고 있다. 입법은 국회가 하지만, 인권위는 총선 전망 및 결과에 구애받지 말고 지속적으로 차별금지법 제정의 필요성을 역설하고 이를 위한 관련활동을 선명하고 지속적으로 전개해 나가야 한다.

### 3) 인권기본법 제정도 추진되고 있는 가

- 인권위는 인권기본법 제정을 위하여 “전문가 의견수렴, 인권·시민사회단체 간담회, 관계기관 간담회 등을 개최” 하는 등, “인권기본법 제정을 공론화하고 제정안 마련에 주력하였다”고 밝히고 있다. 그러나 현재 인권기본법 추진에 관한 명확한 일정이 인권위로부터 제시되지 않고 있다. 제3차 NAP수립과정에서도 인권위가 효과적으로 개입 및 대응하지 못한 상황에서 인권기본법 추진 역시도 인권위가 어떤 역할을 하고 있는지 불분명해 보인다. 인권기본법 제정 역시도 차별금지법과 마찬가지로 차기 총선 이후의 과제로 넘기는 것은 아닌지 우려된다.

### 4) 노동권 보호에 인권위는 적극적인가

- 최영애 위원장 취임 이후에, 인권위가 시민사회로부터 지탄을 받은 대표적인 사례가 바로 유성기업 노동자들의 진정과 관련된 것이었다. 노조는 2013년부터 여러 차례 회사의 인권침해에 대해 인권위에 진정을 제출했으나 2017년에서야 인권위는 차별조사에 들어갔다. 인권위의

조사결과 발표가 늦어지는 동안 법원에서는 이미 각종 부당 노동행위에 대한 판결이 나왔다. 인권위의 조사결과가 법원의 판결보다 늦어진 것이다. 인권위는 노조원들에 대한 차별조사와는 별도로 노조탄압으로 심각한 건강위협에 처한 노조원들에 대한 건강설문조사 결과도 뒤늦게 발표한 것에 대해서 시민사회는 인권위가 노동관련 사안에 대해 전문성과 역량 부족은 물론 해결 의지도 부족한 것이 아닌지 지적 하였다. 인권위가 이에 대해 사과하기는 하였지만 기업관련 인권침해에 대해 인권위의 적극적인 역할과 권한 확대를 요구하는 목소리가 커지고 있다는 점에서, 인권위의 노동관련 사안 대처에 대한 점검과 반성이 필요하다.

#### 5) 시민사회와의 관계는 개선되고 있는가

- 최영애 위원장 취임 이후에, 시민사회 출신이자 비법조인 출신의 인권위원장 시대의 인권위는 과거보다 시민사회와 적극 협력하고 소통할 것으로 기대되었다. 실제로 인권위에 대한 접근과 협력에 있어서 과거보다 개선된 것은 사실이다. 그러나 이러한 개선의 수준이 최영애 위원장에게 기대했던 그것에 비해서는 미진하다는 느낌을 주고 있다. 분야별로 인권위와의 관계 개선에 대한 평가는 다르겠지만 이성호 위원장 시절과 비교하였을 때, 인권위와 시민사회와의 관계 맺는 틀은 별반 차이가 없어 보인다. 최영애 위원장이 취임사에서 밝힌 것처럼, 의견수렴 이상의 소통과 협력이 가능해졌다거나, 실제로 이뤄지고 있다는 평가를 듣기 어려운 것이 현실이다. 현병철 체제를 지나면서 과거 인권위와 시민사회간의 교류와 협력의 틀이 사라진 상황에서 인권위 직원들과 시민사회 활동가, 특히 인권단체 활동가 사이의 교류 및 협력을 위해 비상한 대책이 필요하고 이를 위한 위원장의 결단이 필요

하다는 의견은 수차례 인권위에 전달된 것으로 알고 있다. 의견수렴 창구 이상이 되려면, 현재의 분야별 자문위원회(어떻게, 그리고 언제 회의가 구성되고 의견이 반영되는지도 점검이 필요한) 틀을 넘어서 정례적이고 실질적인 협의체계 혹은 최소한의 공식적인 소통체계 구축을 위해 인권위와 인권단체들이 함께 고민할 필요가 있다. 최영애 위원장이 취임한 후에 적어도 시민사회와의 협력문제 만큼은 크게 개선될 것이라고 기대했다는 점에서 현재까지의 모습은 좋은 평가를 내리기 힘들다.

### 3. 마치며

최영애 위원장 취임 이후에, 인권위가 각종 인권현안에서 인권의 목소리를 내고 있는 점은 긍정적이며, 국가인권기구로서의 인권위다운 목소리에 목말랐던 지난 시간들에 비하면 현재의 인권위는 제자리를 찾아가고 있는 것으로 보인다. 인권위에 대해서 잘 아는 인권위원장이 취임하면서 인권위에 대한 과감한 수술보다 안정적인 봉합에 초점이 맞추어지는 것은 아닌가라는 지적이 있는 가운데 최영애 위원장이 취임사에서 밝힌 여러 약속들이 제대로 지켜질 수 있을지에 대한 의구심도 커져가고 있는 것이 사실이다.

인권위에 대한 기대가 높아지면서 진정사건이 2017년에 증가했다가 2018년에 다시 줄어들었다. 인권위는 이에 대해 2018년도 연간보고서에서 “필요한 사안에 위원회 역량을 집중하기 위해 위원회의 업무에 대한 홍보를 강화하고 접수 단계에서 조사 대상을 명확히 하여 진정사건을 접수” 했기 때문이라고 설명하고 있다“. 하지만 이러한 설명 뒤에 놓여있는 인권위의 조직역량 부족이라는 기본전제에도 불구하고 인권위가 진정사건 처리에 있어서 진정성 있는 모습을 보여주지 못하고

있다는 비판을 심각하게 받아들여야 한다. 인권위가 진정사안을 다른 정부기관의 민원처럼 대한다면 인권위는 결과적으로 인권현안에 대해 목소리만 내는 기관으로 비춰지게 될 것이다. 인권위의 조직과 예산은 확대되어야 하는 것이 당연하겠지만 국가인권기구로서 인권위가 국민들로부터 지지를 받는 것은 성과지표가 아니라 인권 문제에 대해 국제인권기준에 맞추어 흔들림 없이 인권의 원칙을 견지하고 이를 토대로 인권문제에 대해 진정성 있는 자세를 인권위 구성원 모두가 보여 줄 때만이 가능할 것으로 본다. 적어도 독립성 확보와 시민사회와의 관계 개선문제는 인권위가 국회의 상황과 관계없이 독자적으로 추진할 수 있다는 점에서 결국 인권위 혁신위원회의 권고를 충실히 이행하는 것이 공약을 이행하는 방안이 될 것이다. (끝)

## 내부에서 바라본 혁신의 현재

### 설문조사 결과 분석

-전공노 인권위 지부

#### 1. 설문조사 개요

##### 가. 목적

이번 설문은 현재 위원장 취임 1년을 맞이하여 위원회의 현 상황을 진단하고 장래의 발전전망을 모색하기 위한 실증적 근거를 확보하기 위해 진행하였다.

##### 나. 설문 구성

이번 설문은 18개의 문항선택형(일부 문항 기타란에 개인의견제시가 가능한 부분적 의견제시형과 혼합)과 1개의 전부 의견제시형으로 구성하였으며 각 문항별 내용은 다음과 같다.(구체적 설문 문항은 붙임 참고)

- 1번 : 참여자 근무경력
- 2~5번 : 근무경력이 3년 미만인 직원들의 위원회 상황 인식
- 6~8번 : 전체 직원 대상 업무만족도 및 그 평가 이유
- 9~12번 : 현 위원장 취임 이후 핵심 업무 이행 성과 및 평가 이유
- 13~15번 : 현 위원회의 역할 충실성 및 평가 이유
- 16~18번 : 위원회 장래 전망

#### 다. 방식

이번 설문은 전국공무원노조 국가위원회 지부가 2019. 8. 27.(화) ~ 8. 30.(금)까지 국가위원회 내부 메신저의 설문 기능을 활용하여 진행하였다. 설문 대상자는 과장을 포함한 공무원 및 비공무원 등 총 246명이었다.

#### 1. 국가인권위 근무경력



#### 라. 참여율

이번 설문은 대상자 총 246명 중 109명이 참여하여, 설문참여율은 44.3%다.

#### 마. 한계

이번 설문조사는 설문방식의 한계 등으로 객관식 질문이 대부분을 차지하여 응답자가 의사를 충분히 표현하였다고 보기 어렵다. 또한 설문 분량을 고려하여 현재의 진단에만 그쳐 향후 과제 등의 미래 지향적 내용이 포함되지 못한 점도 한계로 들 수 있다.

설문참여율 관련해서는 쿨메신저 설문방식이 낯설고 진행이 매끄럽지 못했던 점, 인권옹호자회의 등 외부 행사와 겹친 점, 몇몇 설문 내용이 상대적으로 민감했던 점, 설문조사 주최인 노동조합이 최근 활동이 적었던 점 등으로 인해 설문 참여율이 과반수에 미치지 못하였다. 그럼에도 100여명이 넘는 인원이 참여한 점은 조직의 상황을 진단하

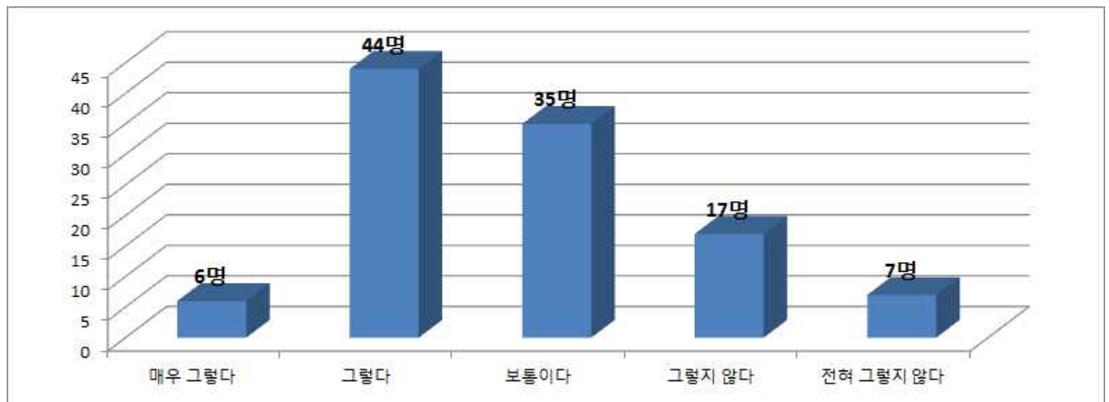
는데 유의미한 결론을 도출할 수 있는 것으로 보인다.

## 2. 분석내용

### 가. 업무만족도

#### 1) 객관식 설문 결과(만족도)

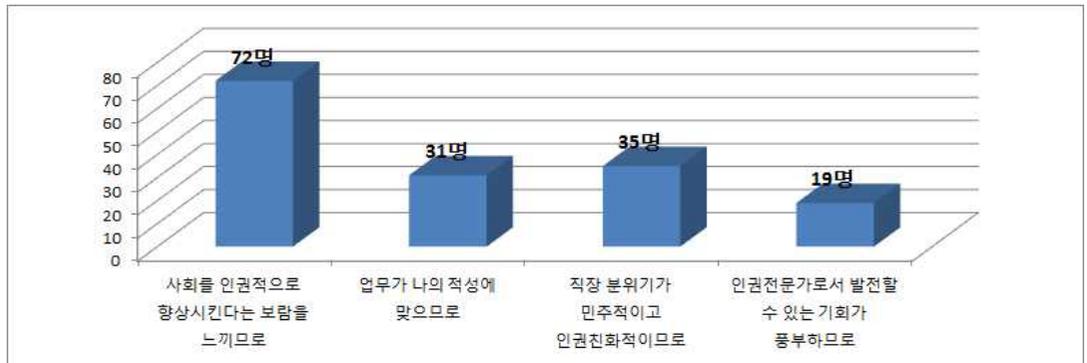
자신의 업무에 대한 만족감



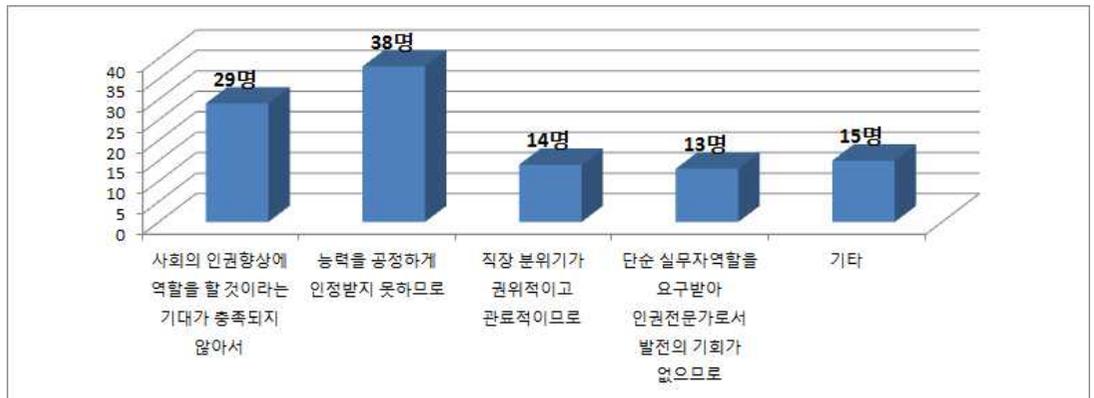
전체 응답자 109명 중 45.9%인 50명은 자신의 업무에 비교적 만족감을 느꼈다.(매우 그렇다 6명, 5.5%, 그렇다 44명, 40.4%), 반면, 22%(24명)은 불만족(그렇지 않다 17명, 15.6%, 전혀 그렇지 않다 7명 6.4%) 한다고 답변하여, 전체적으로 위원회 업무에 만족감을 느끼는 직원이 더 많은 것으로 나타났다.(문항 6)

## 2) 객관식 설문 결과(이유, 복수응답 가능)

### 업무에 만족하는 이유



### 업무에 불만족하는 이유



6번 문항과 별도로 개인의 업무에 만족하는 이유를 묻는 질문(문항 7)에는 ‘사회를 인권적으로 향상시킨다는 보람’(72명, 66.1%)이 가장 많았고, “민주적·인권친화적 직장 분위기”(35명, 14.2%), “적성에 맞는 업무”(31명, 12.6%), ‘인권전문가로서 발전 기회 풍부’(19명, 7.7%) 등을 꼽았다. 반면에 개인의 업무에 만족을 느끼지 못하는 이유(문항 8)로는 ‘능력을 공정하게 인정받지 못함’(38명, 34.9%)과 “위원회 역할

기대치 미충족”(29명, 26.6%)을 이유로 들었다.

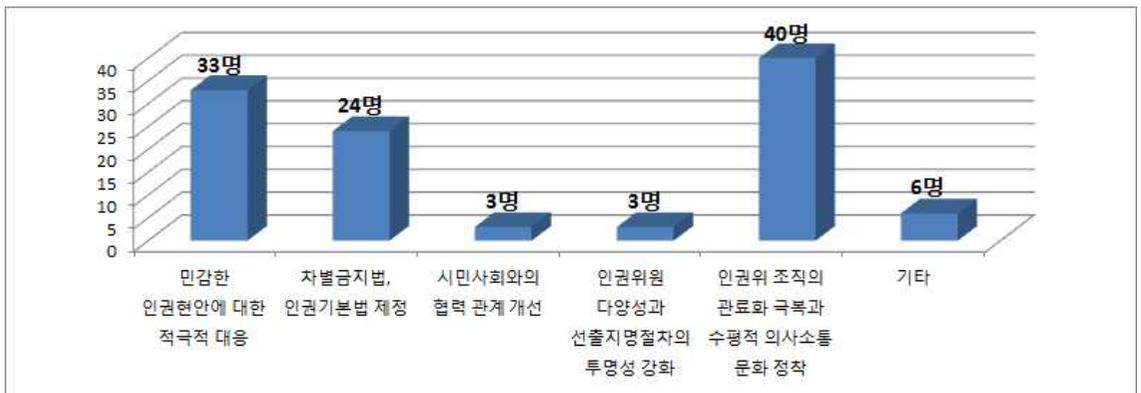
### 3) 주관식 의견(불만족 이유)

불만족 이유에 대해 “의견”으로 제시된 내용(주관식 답변)으로 “인권 전문가가 없다”, “지도부가 외형적인 이벤트에만 관심을 쏟는다”, “인력운영의 효율성이 떨어진다”, “직원들이 고소당한 사건을 스스로 처리해야 하는 등 위원회가 직원들을 챙겨주지 않는다”, “능력을 공정하게 인정받지 못하고 일이 특정인에게 몰린다”, “의사결정이 소수에 의해 좌우되는 등 조직운영이 비민주적이다” 등이 있었다.

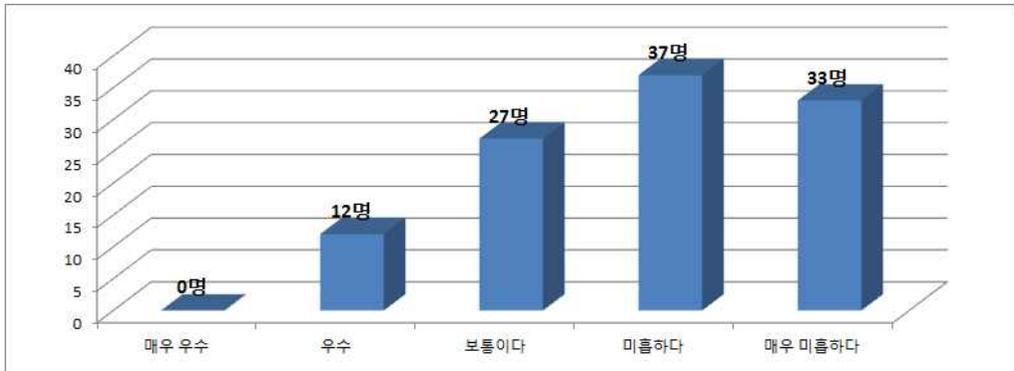
## 나. 주요과제 대응 성과에 대한 평가

### 1) 객관식 설문 결과(주요과제와 이유)

현재 위원장 취임 당시 핵심 과제



현재 위원장 취임 1년 경과 시점에 핵심 과제 해결 정도

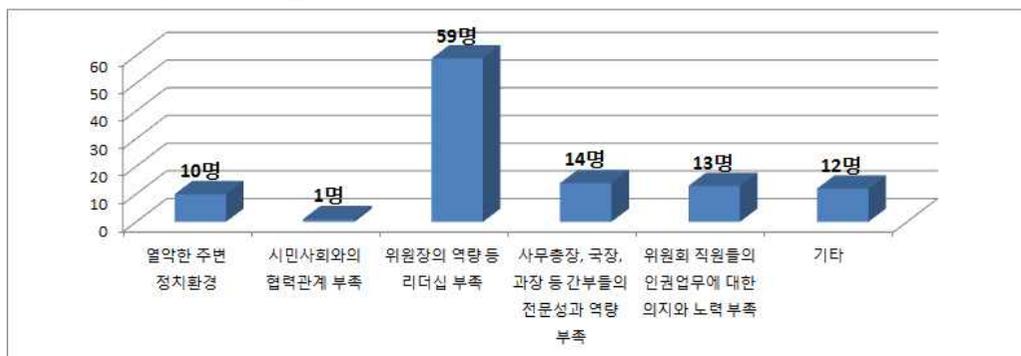


응답자들은 신임 위원장의 취임 당시 핵심과제(문항 9)로 “조직 관료화 극복과 수평적 의사소통 문화 정착”(40명, 36.7%)과 “민감한 인권 현안에 대한 적극적 대응”(33명, 30.1%), ‘차별금지법, 인권기본법 제정’(24명, 9.8%) 순으로 꼽았다. 직원들이 뽑은 핵심과제는 위원장 취임 이후 강조된 사항과 상당한 거리를 보였다. 이는 위원장이 지난 1년 동안 위 과제에 대해 이룬 실적(문항 10)에 대해 64.2%(70명)이 부정적(미흡 37명, 33.9%, 매우 미흡 33명, 30.3%).2%)인 평가로 나타났다.(긍정 평가는 4.9%, 12명)

#### 핵심과제 성과 우수 이상인 이유



## 핵심과제 성과 미흡한 이유



또한 부정적 결과의 주요 이유(문항 12)로 “위원장의 역량 등 리더십 부족”(59명, 54.1%)과 “사무총장 이하 간부들의 역량부족”(14명, 12.8%) 등 고위 간부들의 주체적 역량 부족을 들었다. 일부 긍정적 결과에 대해서도 그 주요 이유(문항 11)를 “인권친화적인 정부 등 우호적인 정치환경”(59명, 54.1%)과 “위원회 직원들의 인권업무에 대한 의지와 노력”(24명, 22%)로 들고 있어, 위원회의 성과가 자체 역량보다는 외부환경에 기인한다는 인식이 강했다.

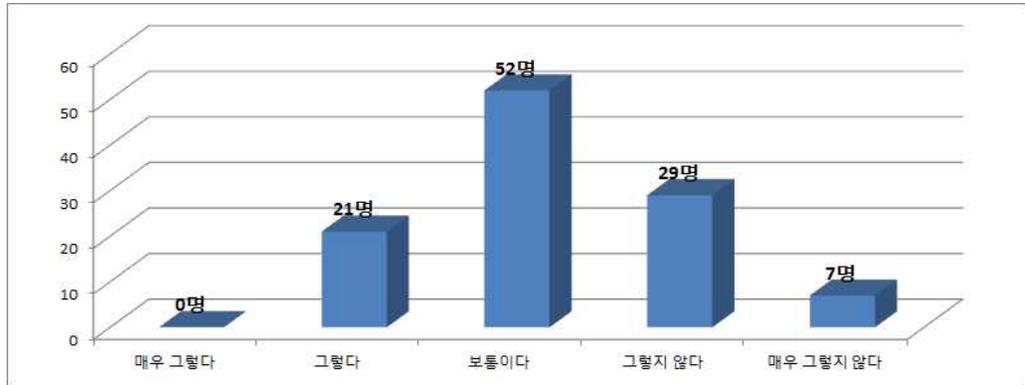
### 2) 주관식 의견(이유)

부정적 결과발생의 이유에 대하여 “의견”으로 제시된 내용(주관식 답변)으로 “시대적 요구에 부응하지 못하고 있다”, “독단적 조직 운영”, “진영논리, 흑백논리”, “수평적 소통부족”, “형식주의와 관료주의”, “선택과 집중이 잘 이루어지지 못하고, 인력 대비 현안이 많다”, “혁신위가 제시한 문제도 해결하지 않고 있다”, “윗사람 눈치보기가 심한 조직 분위기”, “편파적 인사” 등이 있다.

### 다. 위원회의 역할 충실도

## 1) 객관식 설문 결과(충실도와 이유)

현재 국가인권위의 바람직한 국가인권기구로서의 역할 여부

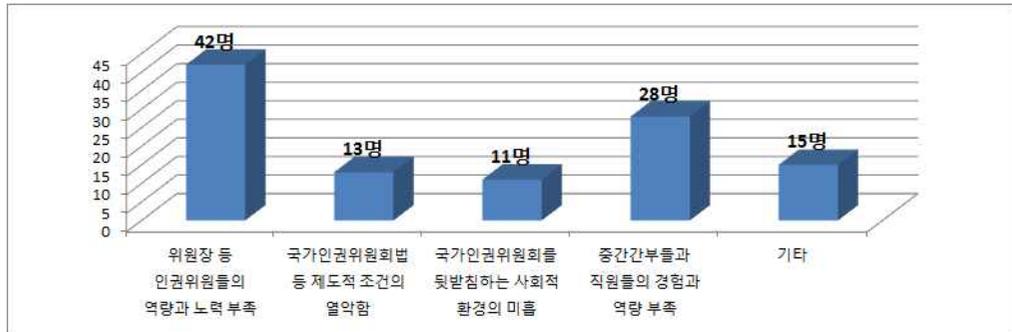


응답자들은 위원회가 국가인권기구로서 자기 역할을 충실하게 하고 있는지 여부에 대해 중하수준의 평가(문항 13)를 하고 있으며(보통 52명, 47.7%, 미흡 이하 36명, 33%), 그 주된 이유(문항 15)로 “위원장 등 인권위원들의 역량과 노력 부족”(42명, 38.5%)과 “중간 간부들과 직원들의 경험과 역량 부족”(28명, 25.7%)을 들고 있다.

현재 국가인권위의 국가인권기구로서 바람직한 역할 수행 이유



현재 국가인권위원회의 바람직한 국가인권기구로서 자기 역할 미충실 이유



일부 긍정적 역할 인정부분도 그 주요 이유(문항 14)를 “국가위원회원을 지지하고 격려하는 우호적인 사회적 환경”(55명, 50.5%)과 “국가위원회원회법 등 제도적 조건의 우수함”(18명, 16.5%)을 들고 있어 외부적 환경과 조건의 기여가 큰 것으로 해석하고 있으며, “중간간부들과 직원들의 풍부한 실무경험과 우수한 역량”(21명, 19.3%)을 긍정적 역할의 주요 이유 중 하나로 들어 중간간부들과 실무 직원들의 기여를 일부 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 보인다.

2) 주관식 의견(이유)

위원회의 자기역할에 대하여 부정적인 이유에 대하여 “의견”으로 제시된 내용(주관식 답변)으로 “조직이 울드하다”, “위원장 및 국장급 간부들의 대외능력 미흡”, “직원들의 개인역량에 의존하는 문제해결방식”, “열악한 직장분위기에 함께 무능해져가는 나”, “의지부족”, “위원장의 역량 부족, 공정하지 못한 평가·승진제도로 인해 업무보다 관계지향적 조직이 된 점”, “혁신하려는 의지가 없어 보임/기타 일반기업과 다를 게 없음”, “윗선에서 지나치게 정부의 입장을 고려하는 분위기”, “지난 기간의 관료화와 위상추락 등에 있어서 회복이 쉽지 않음”, “범으로만 진행되는 인권(부족한 사람을 존중하는 마음 부족)”, “위원장 역량과

리더쉽 부족”등이 있다.

긍정적 역할의 이유에 대하여 “의견”으로 제시된 내용(주관식 답변)으로 “인권위를 고민하는 몇몇 직원과 국과장이 있기에 그래도 위원회가 지켜지고 있다”, “이런 역할을 하는 기관이 인권위밖에 없어서 그렇다”, “소수의 역량있는 직원들의 헌신”, “묵묵히 인권위를 이끌어가는 소수 직원들의 역량” 등이 있다.

## 라. 위원회의 장래 전망

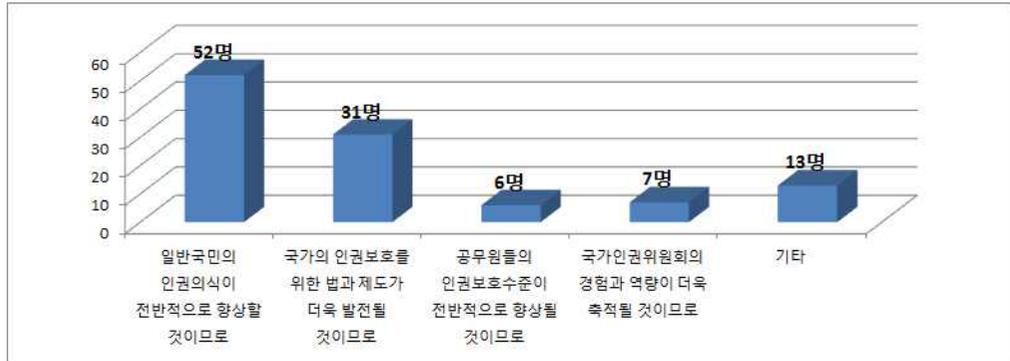
### 1) 객관식 설문 결과(전망과 이유)

국가인권위가 5년 후에 바람직한 인권기구로서 자기역할 수행 전망



응답자들은 위원회가 5년 후 바람직한 인권기구로서 자기역할을 해 나갈 수 있을 것인지(문항 16)에 대하여 낙관적 전망을 하고 있지 못하는 것으로 보인다(잘 모르겠다 50명, 45.9%, 긍정적 이상 26명, 23.8%, 부정적 이하 33명, 30.3%).

### 국가인권위원회의 장래 전망에 긍정적인 이유



응답자들이 부분적으로 긍정적 전망을 하는 이유(문항17)도 “일반 국민의 인권의식이 전반적으로 향상될 것이므로”(52명, 47.7%)나 “국가의 인권보호를 위한 법과 제도가 더욱 발전될 것이므로”(31명, 28.4%)를 주요한 것으로 들어 위원회의 주체 역량보다는 외부적 환경이 기여하는 바가 클 것으로 판단하고 있다.

### 국가인권위원회의 장래 전망에 부정적인 이유



이러한 경향은 부정적 전망의 주요 이유(문항 18)로 “국가위원회원회의 역량부족 등으로 실효적인 구제기관으로서의 역할을 기대하기 어려우므로”(52명, 47.7%)와 “국가위원회원회의 독립성 부족 등 한계를 극

복하지 못할 것이므로”(32명, 29.4%)를 들어, 내부역량 부족 문제가 현재의 문제일뿐만 아니라 장래에도 쉽게 해결되지 못할 것으로 예상하고 있다.

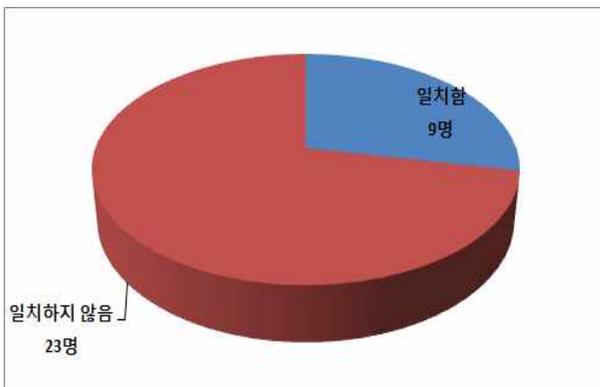
## 2) 주관식 의견(이유)

긍정적 전망을 갖는 이유에 대하여 “의견”으로 제시된 내용(주관식 답변)으로 “법과 제도에 의해 유지될 것이므로”, “사회의 다변화와 함께 인권 이슈는 증가할 것이므로” 등이 있다.

부정적 전망을 갖는 이유에 대하여 “의견”으로 제시된 내용(주관식 답변)으로 “인권기본법, 군 음부즈만, 차별금지법, 인권교육법 어느 것 하나 제대로 되는 것이 없어 비관적임” 등이 있다.

### 마. 신규직원들이 바라본 위원회의 상황

국가인권위 입사 초기 기대와 일치도(3년미만)

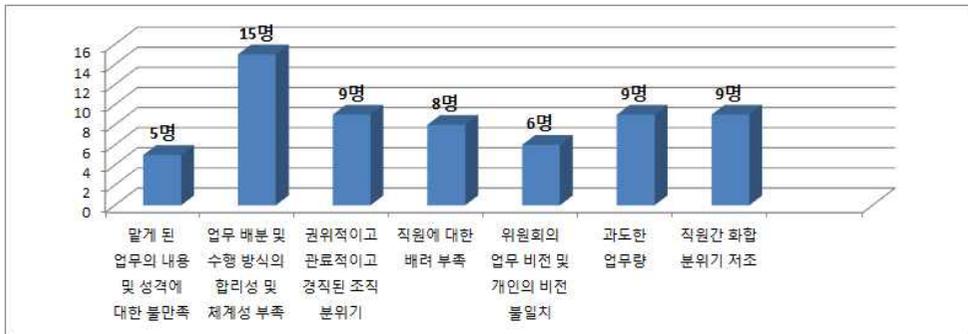


신규직원들은 현실의 위원회의 상황이 입사 시 기대했던 모습과 많이 다른 것으로 파악하고 있고(일치하지 않음 23명, 71.9%), 그러한 실망의 주요이유로 “업무배분 및 수행방식의 합리성 및 체계성 부족”(15명,

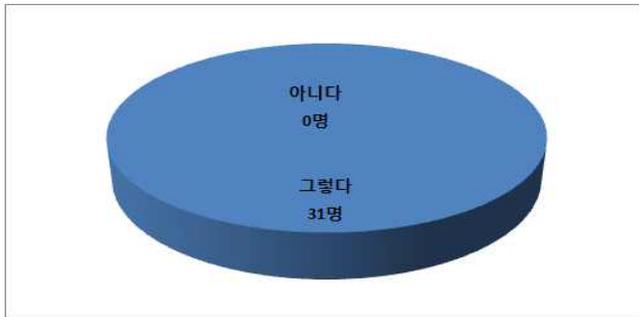
48.4%), “권위적이고 관료적이고 경직된 조직 분위기”(9명, 29%), “과도한 업무량”(9명, 29%), “직원 간 화합 분위기 저조”(9명, 29%), “(위

원회의 신규) 직원에 대한 배려부족“(8명, 25.8%)을 고루 들고 있다.

입사 초기의 기대와 불일치 내용(3년 미만)



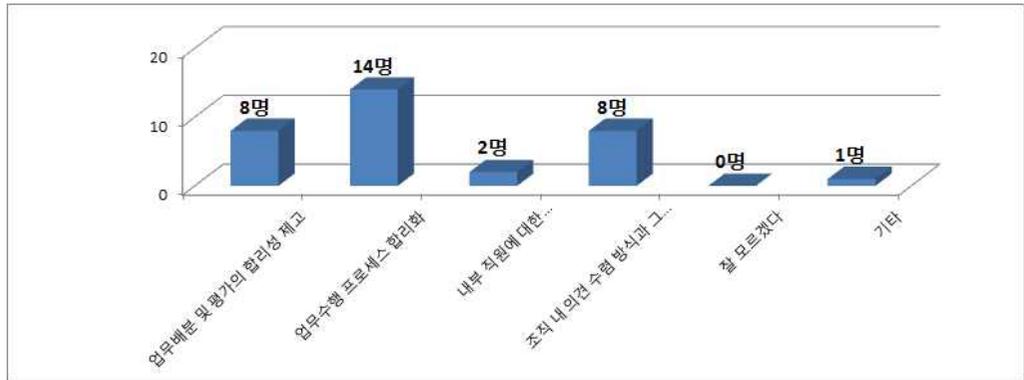
국가인권위원회 변화 필요성(3년 미만)



이런 이유로 신규직원 응답자 전원(31명)이 위원회의 변화 필요성을 느끼고 있으며(필요하다 100%), 가장 변화가 필요한 부분에 대하여 “업무수행 프로세스 합리화”(14명, 42.4%)와 “업무배분

평가의 합리성 제고”(8명, 24.2%), “조직 내 의견수렴 방식과 그 이행 효과성 제고”(8명, 24.2%)을 들고 있어 전체적으로 위원회 업무진행방식의 비합리성을 가장 큰 문제라고 지적하고 있다.

## 변화가 필요한 부분(3년 미만)



### 바. 자유의견

- 세부적인 내부 문제과약을 위한 계속적 조사 진행 필요
- 위원장과의 소통의 어려움
- 행정기구와 운동조직 중 인권위의 방향성 명료히 하고 그에 따른 교육과 인적 충원필요
- 간부들이 독립성과 인권종합기구 역할을 자각하고 이에 맞춘 업무 중심을 강화해야
- 구성원들의 자기 지위와 역할에 대한 자각이 필요
- 본부와 사무소의 승진차별 배제, 보고절차의 간소화를 통해 신속한 업무추진, 위원회 홍보 강화
- 위원회 설립 초기의 마음으로 돌아가야
- 기대가 컸던만큼 실망도 크다
- 장기적 비전 수립이 필요
- 노조가 위원장과의 소통창구로 나서주길
- 윗사람 눈치보고 비위를 맞추는 사람이 승진되는 구조를 바꿔야
- 후배들이 믿고 따를수 있는 모범이 되는 간부들이 많이 나와야

- 조직의 경직화를 경계해야
- 위원회가 인권문제를 독점하지 말고 인권단체 등과 협업을 이루어 전체 파이를 키우는 노력을 해야
- 조직의 의견수렴절차방식 및 효과성의 문제도 해결해야
- 위원회의 역할과 전망에 대해 비관적임
- 민주적 소통의 강화, 구성원의 자발성 고양, 관료화의 극복을 통해 조직문화를 발전시켜야
- 위원장의 조직운영방식이 다소 독단적, 외부에 보여주기식 이벤트에 과도한 관심, 위원장이 직원들을 믿지 못하고 통제하려는 경향성이 있다고 느낌
- 수평적 민주적 조직문화를 위해 노조가 역할을 해주기를
- 직원역량강화 프로그램과 시스템 필요
- 위원회 독립성 강화와 정치적 중립, 인권기구로서의 가치관 확립, 전문성 강화가 필요, 여성직원에 대한 승진 등 위상강화로 남성직원의 상대적 박탈감 우려
- 청원경찰과 공무원 처우개선에도 신경을 써야
- 업무만으로 공정하게 평가받는 직장이 되기를 바람
- 인권위다운 조직문화와 모습을 갖춰야
- 연장자들이 나이 어리다고 반말하는 문화 개선 필요/직장 내 괴롭힘/공무직과 계약직에 대한 보이지 않는 무시, 이런 것들이 시정되어야 함
- 인권위법 상 조사대상이 한정되어 있다고해서 조사대상 범위 안에 매몰되는 태도는 문제라고 생각함
- 위원장님의 인사에 매우 불만
- 부서인원 빼서 협오, 스포츠 등 만들어서 직원들 힘들고, 업무는 늘리고, 야근책정시간이 없어 수당도 안나와 돈도 못받고 야근하고 있음.

야근수당을 못주면 일을 줄여야 함

- 위원회 외부환경이 좋을 때 힘을 합쳐서 위원회 역량 강화에 힘을 모아야
- 보여주기식 사업이 많은데 인권구제역할에 충실한 내실을 채워야
- 업무처리에 선택과 집중을 잘하여 쫓기지 않고 일할 수 있는 환경을 만들어야
- 위원회가 스스로 주제인식을 정확하게 해야
- 업무부여는 연차, 직급, 나이구분을 안하면서 성과평가할 때에는 이것들을 따지는게 불합리
- 지역사무소 인사발령에 원칙을 지키는 것이 필요
- 인권위에 대한 애정이 큰 설립 초기 멤버들이 퇴직하는 상황이 걱정됨
- 위원회의 개혁의지, 발전가능성, 10년 후 전망과 대응전략마련이 부족함
- 직원들과의 소통이 절실하게 필요, 평가와 승진에 공정한 기준이 있어야, 상급자와 하급자 모두 존중하는 태도를, 하위직급 승진적체, 근평순위와 무관한 승진, 명부순서와 무관한 지역사무소 발령 등 개선이 필요

### 3. 총평

이상의 내용을 종합하면, 응답자들은 “인권향상업무”에 대하여 보람을 느낄 수 있어 업무만족도가 비교적 높은 편이지만, 현재의 위원회의 국가인권기구로서의 자기 역할과 장래 전망에 대하여 그다지 긍정적으로 평가하고 있지 않으며, 그 가장 큰 이유는 내부 인적역량이 미흡한 것을 들고 있고 특히 위계상 상층에 위치한 위원장 등 간부들의 역량

부족이 심각한 것으로 파악하고 있다.

현재 위원회의 일부 긍정적 성과에 대하여는 위원회를 둘러싼 우호적 정치적 환경 등 외적 요인의 기여도가 크고, 인력의 측면에서는 상층 간부들 보다 현장실무를 담당하고 있는 직원들의 기여도가 큰 것으로 판단하고 있다.

또한 위원회가 이러한 내부 인력의 역량부족 문제와 독립성 취약문제를 스스로 해결할 가능성이 높지 않다고 보아 장래 전망에 대해서도 낙관적이지 못하다.

이러한 총평에 근거하면 위원회가 국가인권기구로서 제 역할을 할 수 있기 위하여 해결해야 할 핵심적 과제는 “위원회를 직원들과 함께 이끌어 나갈 유능한 리더십을 어떻게 구축할 것인가?”라고 할 것이다. 위원회의 모든 구성원들이 이 과제를 풀기위해 지혜를 모아야 할 때이다. (끝)

**\*설문지 첨부**

## 인권위 노조 설문지안

본 설문은 현재 위원장 취임 1년을 맞이하여 위원회의 현 상황을 진단하고 장래의 발전전망을 함께 모색하기 위해 마련되었습니다. 인권위 노조는 이번 설문을 통해 모아진 동료 여러분들의 귀한 의견을, 현재의 위원회가 당면하고 있는 문제를 파악하고 해결방안을 모색할 때 귀한 자료로 활용하도록 하겠습니다. 본 설문은 무기명으로 진행되오니 귀하의 의견을 가감없이 있는 그대로 나타내어주시기 바랍니다.

1. 귀하의 인권위원회 근무경력은?

- ① 3년 미만
- ② 3년 이상

(아래의 2번~5번 문항에 대해서는 근무경력 3년 미만인 분께서 답변해주시기 바랍니다)

2. 국가인권위원회에 대하여 입사 초기에 기대한 바와 실제로 느끼는 바가 일치하는가요?

- ① 일치함
- ② 일치하지 않음
- ③ 해당사항 없음(3년 이상 근무)

3. 입사 초기에 기대한 바와 일치하지 않은 점이 있다면 무엇인가요?

- ① 맡게 된 업무의 내용 및 성격에 대한 불만족
- ② 업무 배분 및 수행 방식의 합리성 및 체계성 부족

- ③ 권위적이고 경직적인 조직 분위기
- ④ 직원에 대한 배려 부족
- ⑤ 위원회의 업무 비전 및 개인의 비전 불일치
- ⑥ 과도한 업무량
- ⑦ 직원 간 화합 분위기 저조
- ⑧ 해당 사항 없음(3년 이상 근무)

4. 국가인권위원회가 변화할 필요가 있다고 생각하는가요?

- ① 그렇다
- ② 아니다
- ③ 해당사항 없음(3년 이상 근무)

5. 변화가 필요한 점이 있다면 어떤 점에서 바뀌어야 한다고 생각하는  
가요?

- ① 업무 배분 및 평가의 합리성 제고
- ② 업무수행 프로세스 합리화
- ③ 내부 직원에 대한 교육방식(횟수, 내용 등) 개선
- ④ 조직 내 의견 수렴 방식과 그 이행 효과성 제고
- ⑤ 잘 모르겠다
- ⑥ 해당사항 없음(3년 이상 근무)
- ⑦ 기타

(아래의 문항들에 대해서는 모든 분들께서 답변해주시기 바랍니다)

6. 귀하는 자신의 업무에 전체적으로 만족감을 느끼시나요?

- ① 매우 그렇다

- ② 그렇다
- ③ 보통이다
- ④ 그렇지 않다
- ⑤ 전혀 그렇지 않다

7. 귀하의 업무에 만족감을 느끼는 부분이 있다면 그 이유는?

- ① 사회를 인권적으로 향상시킨다는 보람을 느끼므로
- ② 업무가 나의 적성에 맞으므로
- ③ 직장 분위기가 민주적이고 인권친화적이므로
- ④ 인권전문가로서 발전할 수 있는 기회가 풍부하므로

8. 귀하의 업무에 만족감을 느끼지 못하는 부분이 있다면 그 이유는?

- ① 사회의 인권향상에 역할을 할 것이라는 기대가 충족되지 않아서
- ② 능력을 공정하게 인정받지 못하므로
- ③ 직장 분위기가 권위적이고 관료적이므로
- ④ 단순 실무자역할을 요구받아 인권전문가로서 발전의 기회가 없으므로
- ⑤ 기타( )

9. 현재 위원장 취임 당시(2018년 9월초)에 국가인권위원회 위원장으로서 해야 할 핵심 과제가 무엇이었다고 생각하시나요?

- ① 민감한 인권현안에 대한 적극적 대응
- ② 차별금지법, 인권기본법 제정
- ③ 시민사회와의 협력 관계 개선
- ④ 인권위원 다양성과 선출지명절차의 투명성 강화
- ⑤ 인권위 조직의 관료화 극복과 수평적 의사소통 문화 정착

⑥ 기타 ( )

10. 현재 위원장이 취임한지 1년이 경과한 시점(2019년 9월초)에 위의 핵심 과제 해결에 전체적으로 어느 정도 성과가 있다고 생각하시나요?

- ① 매우 우수
- ② 우수
- ③ 보통이다
- ④ 미흡하다
- ⑤ 매우 미흡하다

11. 성과가 우수 이상인 점이 있다면 그 이유가 무엇이라고 생각하시나요?

- ① 인권친화적인 정부 등 우호적인 정치환경
- ② 시민사회와의 원활한 협력관계
- ③ 인권전문가인 위원장의 역량 등 리더십
- ④ 사무총장, 국장, 과장 등 간부들의 전문성과 역량
- ⑤ 위원회 직원들의 인권업무에 대한 의지와 노력
- ⑥ 기타 ( )

12. 성과가 미흡 이하인 점이 있다면 그 이유가 무엇이라고 생각하시나요?

- ① 열악한 주변 정치환경
- ② 시민사회와의 협력관계 부족
- ③ 위원장의 역량 등 리더십 부족
- ④ 사무총장, 국장, 과장 등 간부들의 전문성과 역량 부족
- ⑤ 위원회 직원들의 인권업무에 대한 의지와 노력 부족

⑥ 기타 ( )

13. 2019년 8월 말 현재 국가인권위원회가 독립성과 다양성이 보장되고 인권현안에 대해 인권의 관점에서 적극 대응하는 등 전체적으로 국민의 인권보호를 위해 자기 역할을 충실히 하고 있는 바람직한 국가인권기구로서의 역할을 하고 있다고 생각하시나요?

- ① 매우 그렇다
- ② 그렇다
- ③ 보통이다
- ④ 그렇지 않다
- ⑤ 매우 그렇지 않다

14. 현재 국가인권위원회가 바람직한 국가인권기구로서 자기 역할을 충실히 하는 부분이 있다면 그 이유가 무엇이라고 생각하시나요?

- ① 위원장 등 인권위원들의 역량과 노력의 우수함
- ② 국가인권위원회법 등 제도적 조건의 우수함
- ③ 국가인권위원회를 지지하고 격려하는 우호적인 사회적 환경
- ④ 중간간부들과 직원들의 풍부한 실무 경험과 우수한 역량
- ⑤ 기타( )

15. 현재 국가인권위원회가 바람직한 국가인권기구로서 자기 역할을 충실히 하고 있지 못하는 부분이 있다면 그 이유가 무엇이라고 생각하시나요?

- ① 위원장 등 인권위원들의 역량과 노력 부족
- ② 국가인권위원회법 등 제도적 조건의 열악함

- ③ 국가인권위원회를 뒷받침하는 사회적 환경의 미흡
- ④ 중간간부들과 직원들의 경험과 역량 부족
- ⑤ 기타(            )

16. 국가인권위원회가 5년 후에 바람직한 인권기구로서 자기 역할을 해 나갈 것인지 여부에 대해 전체적으로 어떠한 전망을 가지고 계신가요?

- ① 매우 긍정적
- ② 긍정적
- ③ 잘 모르겠다
- ④ 부정적
- ⑤ 매우 부정적

17. 국가인권위원회의 장래 전망에 대하여 긍정적 전망을 갖게 만드는 부분이 있다면 그 이유가 무엇인가요?

- ① 일반국민의 인권의식이 전반적으로 향상될 것이므로
- ② 국가의 인권보호를 위한 법과 제도가 더욱 발전될 것이므로
- ③ 공무원들의 인권보호수준이 전반적으로 향상될 것이므로
- ④ 국가인권위원회의 경험과 역량이 더욱 축적될 것이므로
- ⑤ 기타(            )

18. 국가인권위원회의 장래 전망에 대하여 부정적 견해를 갖게 만드는 부분이 있다면 그 이유가 무엇인가요?

- ① 다른 국가기관들이 인권보호역할을 보다 충실히 하여 인권구제 수요가 줄어들 것이므로
- ② 지자체·민간 인권기구의 성장으로 국가인권위원회 활동 영역이 축

소될 것이므로

③ 국가인권위원회의 독립성 부족 등 한계를 극복하지 못할 것이므로

④ 국가인권위원회의 역량 부족 등으로 실효적인 구제기관으로 역할을 기대하기 어려우므로

19. 설문에 응해주셔서 감사합니다. 마지막으로 이 설문조사 및 위원회의 발전 등과 관련하여 하고 싶은 말이 있다면 자유롭게 작성해 주시기 바랍니다.

## 국가인권위의 인권의 지역화와 지역인권사무소 혁신을 위한 제언

### 국가인권위의 인권의 지역화와 지역인권사무소 혁신을 위한 제언

서창호 (빈곤과 차별에 저항하는 인권운동연대 상임활동가)

#### 1. 국가인권위의 본질적 성격에 바라본 인권 거버넌스

국가인권위의 기본적인 자신의 기본적 책무라고 할 수 있는 국가권력의 감시와 국가권력에 대항한 시민의 인권의 확장의 제일의 사명으로 삼는 한 국가인권기구를 둘러싼 외부환경은 언제나 녹녹치 않거나 적대적이기 마련이다. 그래서 인권시민사회는 지속적으로 국가인권위원회는 국가권력을 비롯한 모든 권력으로부터 독립을 요구해왔으며, 인권위가 독립성을 훼손한다면 인권위의 역할을 제대로 할 수 없다는 입장을 지속적으로 가져왔다. 아니 오히려 정부에 감시자로서 시민의 입장에서 인권의 영향을 미치기 위해 권고를 하라는 것이다.

결국 “국가인권기구는 한 걸음 앞선다”는 말의 의미는 정치적으로, 이념적으로 진보적이어서가 사회적 약자와 소수자의 입장에 서기 때문인 것이다. 그래서 정부 또는 국가기구의 국가인권위라는 비주류의 헤게모니가 확장되는 것을 정부 또는 국가기구라는 주류는 자신들의 이해에 반한다고 보기 때문이다. 그 과정에서 정부 또는 국가기구의 주류와의 갈등은 불가피하다. 이렇듯 국가인권기구의 숙명적 자기 딜레마는 기존 제도 안에서 기존 제도를 넘어서려고 노력하고, 국가 안에서

국가 밖의 요구를 관철시키려 애쓰며, 비주류를 주류화 하려는 본연의 기능에서 비롯된다. 따라서 국가인권기구는 이 두 가지 책무를 동시에 감당하여야 한다. 국가공권력에 대한 인권침해에 대한 감시와 그리고 사회 곳곳에 뿌리박은 권력과 반인권적 관행을 바꾸는 역할도 함께 해야 하는 것이다.

그래서 국가인권위는 엄연한 국가기구이지만, 다른 한편으로 그 구성에 있어서 인권시민사회의 다원성을 반영해야 하며 인권시민사회의 교류 협력 지지에 기반하여 인권책무를 이행하는 시민사회적 성격도 가지고 있다. 때문에 국가인권위는 정부와 시민사회 사이의 간극을 메우는 것이며 정부와 시민사회 사이의 특별한 지위를 가지고 있다고 할 수 있다.

## 2. 지역 인권 거버넌스를 위한 국가인권위원회 혁신위 평가와 권고

국가인권기구의 태생 상 인권시민사회단체와의 협력을 필수불가결하다. 이는 유엔최고대표실에서 발행한 국가인권기구를 위한 안내서에도 명시되었듯이 NGO와의 협력은 국가인권기구에 네 가지 효용성이 있다. 1) 국가인권기구의 존재와 활동을 알리는 역할, 2) 인권피해자들과 인권현장을 국가인권기구에 연결하는 역할, 3) 시민사회단체는 국가의 인권침해적 제도나 상황을 잘 알기 때문에 해당 상황이나 정보를 국가인권기구에 제공하는 역할, 4) 공동의 프로그램이나 프로젝트 개발 등의 역할이 있으므로 국가인권기구와 NGO와의 협력이 중요함을 강조하고 있다.

2018년, 국가인권위원회 혁신위원회도 인권단체들과의 협력의 중요성

을 강조하고 권고했다. “인권위는 시민사회를 대표하는 인권단체들과의 긴밀한 협력 관계를 통해 그 고유 기능인 국가 권력의 견제와 감시를 제대로 할 수 있고, 인권 거버넌스의 한 축으로서 주어진 기능을 원활하게 수행해 낼 수 있을 것”이라며 “1. 인권위는 시민사회와 협력하여 인권침해, 인권현안을 발굴하고 즉시 대응할 수 있는 시스템을 마련한다”고 권고한 바 있다. 또한 “3.인권위는 연간 업무계획, 특별사업, 예산 등에 관한 논의, 업무 진행에 있어 지역시민사회의 의견을 수렴하는 협력 체계를 구축하고, 해당 지역의 직권조사·방문조사의 경우 지역시민사회와 적극적인 공조 방안을 마련”을 권고한 바도 있다.

### 3. 지역인권사무소와 지역인권협력체계에 대한 지역인권시민사회의 평가

그동안 혁신위도 지적했듯이, 국가인권위는 주요 사업계획의 수립 및 추진 과정에서 지역사무소 및 지역시민사회를 배제해 왔다. 각 지역인권사무소의 역할은 국가인권위 본부에서 결정한 사업을 추진하는 지역차원의 동력만으로 활용했을 뿐이라는 지적을 받아 왔다. 지역인권시민사회의 지속적인 요구로 초기 지역인권사무소의 인권행정이 인권교육 홍보가 중심이었으나, 현재 지역인권사무소는 조사·구제 기능, 인권정책, 인권교육홍보까지 지역인권사무소의 역할이 늘어난 것은 정말 환영할 만하다.

그러나 여전히 지역인권사무소의 인권행정이 지역에 밀착해 현장에 기반한 인권감수성 높은 인권행정을 펼쳤는지 의문스럽다. 무엇보다도 인권사무소의 인권행정이 관료화가 될 수밖에 없는 구조를 지역의 현

장성을 기반으로 극복하려는 노력이 보이지 않는다. 다시 말해 지역인권사무소가 국가인권위의 단순 보조기관이 아니라 지역의 인권현안에 대해서 인권정책과 인권행정을 수행할 수 있는 역량이 있는 지역기관으로서의 자리매김을 위한 더욱 더 노력이 필요한 것이었으나 소통협력의 역할을 하지 못하였다는 평가가 대부분이다.

예컨대 지역인권사무소 중 어느 지역인권사무소의 경우 개소 4년여 동안 인권사무소장이 3번이나 바뀌었던 사실만 보더라도 지역인권사무소를 바라보는 국가인권위의 시각이 얼마나 본부 중심인지 여실히 드러나고 있다. 또 어느 지역인권사무소의 경우 지역인권시민사회단체와 공식적인 간담회도 열리지 않아 지역인권시민사회의 소통이 이루어지지 않는다는 지적을 받아 왔으며 지역의 고유한 특성과 특수성에 조응해 지역인권보장체계 구축을 통한 지역사회 전반의 인권 보호와 증진 활동이라는 책무에도 제대로 부합되지 못했다.

#### 4. 지역인권사무소의 혁신과 지역인권협력체계 구축을 위한 제언

1) 지역인권사무소의 혁신을 위해 인권시민사회와 전방위적인 소통 국가인권위의 평가와 성찰, 반성과 청산은 단지 조직적인 측면뿐만 아니라 내용적인 측면, 즉 기존 정책권고, 진정결정의 내용, 결정과정에 대한 포괄적이고 전면적인 평가가 전제가 되어야 하고 이를 위해서는 국가인권위 내부의 논의테이블로서는 한계를 가질 수밖에 없다. 그래서 국가인권위 사업을 수립하기 위한 초기계획논의부터 인권시민사회의 논의와 토론을 통한 사업계획수립이 되지 않으면 안 된다. 그것은 국가인권위의 제대로 세워는 과정을 넘어 인권시민사회의 다양한 인권

의제 수립을 국가인권위로 환류될 때 국가인권위라는 비주류의 체계모니가 확장되는 과정이기도 하다. 협치란, 명실공히 기획, 집행, 분석, 평가 등의 전 과정에 인권시민사회가 참여함으로써 그 의미가 완성된다.

해마다 개최되는 국가인권위의 사업계획 간담회만 보더라도, 일방적으로 설명을 듣고 이에 대한 과편적인 코멘트로 진행할 것이 아니라, 사업 분석과 평가를 기반으로 도출된 차기년도 전략적 집중과제에 대해 인권시민사회 진영과 밀도 높은 교류를 통해 전반적인 사업계획의 틀을 잡는 방향으로 전환시켜야 한다. 이것은 단지 사업영역, 요컨대 정책, 교육, 조사, 홍보, 협력 등의 업무에 국한되어서는 안 되며, 인사와 조직, 예산 및 결산, 위원회의 운영 등을 망라하여 관철되어야 한다. 그래서 인권시민사회가 지역인권사무소를 평가함에 있어 하나의 주체로서 자리매김될 수 있어야 한다.

## 2) 지역인권사무소의 사업이 연역적 방식이 아니라 귀납적 방식으로 전환

국가인권위 본부의 지침을 받아 수립하는 방식의 지역인권사무소의 사업은 지역실정과 지역민의 요구를 수렴하지 못하는 구조를 가질 수밖에 없어 지역민과 지역인권사무소가 곁도는 우를 계속 반복되어서는 곤란하다. 때문에 국가인권위 본부의 상설 논의테이블뿐만 아니라 지역사무소의 사업계획수립에 있었어도 지역 고유한 특질과 조건에 맞추어 독자적인 사업계획수립을 위한 지역사무소와 지역인권시민사회가 함께 계획수립에 참여하고 논의되는 장이 반드시 필요하다.

### 3) 지역인권보장체계 구축

지역인권사무소는 지역 인권시민사회단체와 상호소통이 지역의 인권화를 촉진하는 과정이어야 한다. 또한 이러한 협력이 가능하도록 필요 자원을 확보하고 연계하여 효과를 극대화하는 것이 지역인권사무소가 해야 할 주요 임무인 것이다. 지역에 있는 법 집행 기관, 법률가 집단, 지방자치단체 인권위원회, 인권 관련 시민사회단체 등 활용 가능한 자원을 묶는 연결망을 구축하여 지역 사회의 여러 구성원들이 인권의 보호와 증진에 참여할 수 있을 때, 지역 인권의 보장 수준을 크게 향상시킬 수 있다. 국가인권위와 지역인권사무소는 이를 실질적으로 증진하기 위한 역할을 해야 할 책무가 있다.

그러나 여전히 지역에서는 인권이 ‘수사적 장치’로 남발되고 있다. 인권의 지역화와 인권의 제도화는 인권운동이나 인권주체의 의지와 상관 없이 정부나 지방정부에 의해서 만들어지는 경우가 많다. 그러할 경우 인권주체들의 참여나 인권시민사회의 참여가 더욱 중요해진다. 따라서 인권시민사회, 국가인권위지역사무소, 지역 주민, 공무원 등이 참여하는 ‘인권보장 및 인권증진을 위한 지역협의체’를 구성해 실효성 있는 ‘인권예 기반을 둔 지방행정’을 위한 일상적인 논의가 반드시 필요하다. 이러한 구성은 결국, 지방정부와 지역사회를 이끌기 위해서는 불가피하게 지역인권사무소의 권위와 촉진이 필요하다. 그런 점에서 지역 인권시민사회와 충분한 소통과 협력이 함께 이루어져야 한다.(끝)