

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000804-01

2020년 행정분야 국가공무원
인권교육 현황실태조사

2020년 행정 분야 국가공무원 인권교육 현황 실태조사

2020년 행정 분야 국가공무원 인권교육 현황 실태조사

2020년도 국가인권위원회 일반 과제 실태조사
연구용역보고서를 제출합니다

2020. 12.

연구수행기관 : 평 화 인 권 교 육 센 터
연구책임자 : 박근덕 (평화인권교육센터)
공동연구원 : 성정숙 (사회복지연구소 물결)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

2020년 행정 분야 국가공무원 인권교육 현황 실태조사

책임연구원

박근덕 (평화인권교육센터)

공동연구원

성정숙 (사회복지연구소 물결)

보조연구원

김기민 (서울대학교 대학원 사회복지학과)

유수연 (평화인권교육센터)

<제목 차례>

제1장 연구 개요	1
1. 연구의 목적	1
2. 연구의 필요성	1
1) 국제적 기준에 부합하는 공무원 인권교육 이행 과제	1
2) 국가인권정책기본계획(NAP)에 따른 공무원 인권교육 강화	3
3) 인권행정역량 강화를 위한 인권교육 필요성	5
3. 기대 효과	7
1) 행정 분야 국가공무원 인권교육 현황 및 애로점 파악	7
2) 공무원 인권역량의 구성과 역량기반 인권교육모델의 탐색	7
3) 유엔 기준에 부합하는 공무원 인권교육 체계 구성	8
4. 연구의 범위	9
1) 연구의 내용	9
2) 인권교육 현황조사 범위	11
제2장 연구 방법	17
1. 연구수행체계	17
2. 문헌조사	18
1) 유엔의 ‘공무원 인권훈련 증진행동’	18
2) 책무성 인권교육모델과 역량강화 방법론	20

3) 국내 공무원 교육훈련체계와 역량기반 교육방안	24
4) 공무원 인권교육 실태조사 선행연구	29
5) 인권교육 관련 법·제도 선행연구	33
3. 행정부처 및 산하 교육훈련기관 인권교육 현황조사	35
1) 설문조사	35
2) 교육 담당자 면담조사	40

제3장 공무원 인권교육 환경

1. 국가인권 실태조사에 나타난 공무원 인권교육	45
1) 인권침해 및 차별 해소의 역할 기대	45
2) 인권교육이 가장 필요한 대상은 공공 영역	46
3) 인권교육이 시급한 주제 또는 내용	48
4) 인권 보호 및 차별 해소를 위한 인권보호 제도	50
2. 인권교육 관련 제도 및 정책	51
1) 공무원 인재개발법	51
2) 국가인권정책기본계획(NAP)의 인권교육 및 공무원 교육규정	56
3) 인권교육관련 법률제정 활동	59
3. 지방자치단체 공무원 인권교육	63
1) 광역단위 지방자치단체의 인권교육	63
2) 기초단위 지방자치단체의 인권교육	70

4. 소결	74
1) 일반행정에 대한 인권보장의 역할 기대 및 인권교육 요구	74
2) 인권교육에 관한 법률제정의 어려움 확인	75
3) 공무원 교육훈련체계 내 인권교육 전개 필요	75
4) 공무원 인권교육의 가능성 확인	76

제4장 행정 분야 국가공무원 대상 인권교육 현황조사 결과 81

1. 인권교육 현황조사 분석 결과	81
1) 인권 관련 조직과 인력 현황	83
2) 인권교육 현황	86
3) 인권교육 기획 현황	92
4) 인권교육 협력 현황	98
2. 초점집단면담조사 분석 결과	101
1) 중앙행정부처 및 산하 교육훈련기관	101
2) 법집행부처 및 기초단위 지방자치단체	106
3) 국가인권위원회 역할과 과제의 제언	111
3. 인권교육 전문가 간담회	116
1) 인권교육의 필요성과 의의에 대한 공감 필요	116
2) 법정 의무교육에 대한 피로도 문제	117
3) 공무원 인권교육의 증충적 체계화	119

4. 소결	121
1) 인권교육이 시행되고 있지 않은 현실	121
2) 인권교육 담당자의 역량 강화 필요성	122
3) 연 1회 인권교육과 법정 의무교육의 통합적 운영안 필요	123
4) 인권교육 전문기관의 필요성	123

제5장 행정 분야 국가공무원 대상 역량기반 인권교육 전개방안 127

1. 공무원 인권교육 추진 방안	127
1) 명확한 인권교육 목표의 수립	127
2) 중층적인 공무원 인권교육 체계 구축	129
3) 공무원 인권역량 규명과 역량기반 인권교육의 시행	130
4) 국가공무원 교육체계 안에서 인권교육 시행	131
5) 인권교육 전문기관의 설치 및 운영	132
2. 역량기반 인권교육의 전개 방안	134
1) 역량 중심의 유엔 인권교육 가이드	134
2) 국내 인권역량 관련 연구	141
3) 공무원 인권역량의 탐색적 구성	146
3. 공무원 교육체계 내 인권교육 편성안	154
4. 연 1~2회 필수인 인권교육 강화방안	161
1) 인권교육의 채택률 제고	162

2) 교육 콘텐츠 및 커리큘럼의 제공	164
3) 필수적인 인권교육 모니터링	166
5. 인권교육 담당자 네트워크 활성화 방안	170
1) 인권교육 안내 및 자료 제공	171
2) 교육 담당자 인권교육 수요 조사	171
3) 교육 담당자 워크숍	172
제6장 결 론	175
1. 실태조사 결과에서의 시사점	175
1) 저조한 인권교육 실행 수준	175
2) 인권교육 전개를 위한 고리 - 교육 담당자	175
3) 인권교육 가치 공유의 가능성 확인	176
2. 인권교육 전개를 위한 기반 구축	177
1) 인권행정이 아닌 '행정이 인권'이라는 인식 필요	177
2) 교육참여자 역량 중심의 통합적 인권교육 필요	178
3) 인권교육의 기준 필요	178
4) 다양한 인권교육 기회의 제공	179
5) 인권교육 네트워크 구축	180
참고 문헌	181
부록: 인권교육 현황 실태조사지	186

<표 차례>

<표 1> 조사대상 행정부처 및 산하교육원	11
<표 2> 공무원 인권교육 관련 문서	18
<표 3> 공무원 인권훈련 증진행동 추진전략	19
<표 4> 티빗 인권교육 모델(2017)의 주요 요소	21
<표 5> 공무원 교육구분 및 운영체계	24
<표 6> 고위공무원단과 과장급 공무원의 역량	27
<표 7> 5급 공무원 역량과 통합역량	28
<표 8> 공공분야 인권교육실태조사(2006) 설문항목	30
<표 9> 공무원 인권교육 모니터링(2019) 설문항목	33
<표 10> 조사대상 및 답변 현황(행정부처 및 산하교육원)	36
<표 11> 교육 담당자 면담설문지	40
<표 12> 2020년 국정철학·주요정책 교육 운영	53
<표 13> 제3차 NAP 중 공무원 인권교육 관련 내용	56
<표 14> 2017년 공무원 교육훈련기관별 다루어진 교육 주제(시책) 및 독립교육과정수	57
<표 15> 조사 참여 행정 부처 및 산하 교육원	81
<표 16> 조사 결과 _ 인권교육 담당자 근무 기간 현황	84
<표 17> 조사 결과 _ 인권교육 담당자 업무 비중 현황	84
<표 18> 조사 결과 _ 인권부서 현황	85
<표 19> 조사 결과 _ 인권부서 현황	86

<표 20> 조사 결과 _ 행정부처 인권교육 프로그램 시행 현황	87
<표 21> 조사 결과 _ 3개 부처 인권교육 프로그램명	88
<표 22> 조사 결과 _ 행정부처 신하 교육훈련기관 인권교육 프로그램 시행 현황 ...	89
<표 23> 조사 결과 _ 4개 교육기관 인권교육 프로그램명	91
<표 24> 조사 결과 _ 인권교육 기획의 고려 요소 순위	93
<표 25> 조사 결과 _ 인권교육 기획의 고려 요소 가중 순위 (가중치 : 1순위-3, 2순위-2, 3순위-1 부여후 합산)	94
<표 26> 조사 결과 _ 원하는 인권교육 방향 순위	94
<표 27> 조사 결과 _ 원하는 인권교육 방향 가중 순위	95
<표 28> 조사 결과 _ 인권교육 기획/시행의 어려움 순위	96
<표 29> 조사 결과 _ 인권교육 기획/시행의 어려움 가중 순위	97
<표 30> 조사 결과 _ 인권교육 기획을 위한 협력 단체 현황	99
<표 31> 조사 결과 _ 인권교육 강사풀 연계를 위한 협력 필요성	99
<표 32> 조사 결과 _ 인권교육 프로그램과 콘텐츠 개발을 위한 협력 필요성	99
<표 33> 조사 결과 _ 인권교육 모니터링/평가를 위한 협력 필요성	99
<표 34> OSCE/ODIHR 인권역량 -지식과 이해 영역	136
<표 35> OSCE/ODIHR 인권역량 -가치와 태도 영역	137
<표 36> OSCE/ODIHR 인권역량 -기술 영역	139
<표 37> 공무원 인권핵심역량 (예시)	142
<표 38> 공무원 인권 역량 _ 인권지식과 이해 영역의 구성 예시	148
<표 39> 공무원 인권 역량 _ 인권관점과 태도 영역의 구성 예시	149
<표 40> 공무원 인권 역량_ 인권기반 직무수행 영역의 구성 예시	151

<그림 차례>

<그림 1> 일반적인 역량의 유형	25
<그림 2> 역량의 구성(출처: 인재혁신처 국가공무원 인재개발원)	26
<그림 3> 공무원 직급별 역량모델	27
<그림 4> 인권교육을 통해 인권의식 높여야 할 대상 (%)	47
<그림 5> 인권교육 필요 대상 - 성별, 연령대별 (%)	48
<그림 6> 인권교육이 시급한 주제 또는 내용 (%)	48
<그림 7> 인권교육이 시급한 주제 또는 내용 (%)	49
<그림 8> 예비교사 인권교육 프로그램의 구성요소와 과제 특성	144
<그림 9> 참여지향적 인권교육의 단계와 인권교육내용	145
<그림 10> 역량기반 인권교육의 설계 예시안	153
<그림 11> 국가공무원 인재개발원 교육과정 1	154
<그림 12> 인권교육을 포함한 7급 신규자 교육 과정 체계 방안 1 (예시)	155
<그림 13> 인권교육을 포함한 7급 신규자 교육 교과편성 방안 (예시) ...	156
<그림 14> 인권교육을 포함한 7급 신규자 교육 교과편성 방안 2 (예시)	157
<그림 15> 인권분야를 새롭게 추가한 7급 신규자 교육 교과편성 방안 (예시)	158
<그림 16> 국가공무원 인재개발원 교육과정 2	159
<그림 17> 독립된 과정의 인권교육 편성 예시안	160

01

연구 개요

1. 연구의 목적
2. 연구의 필요성
3. 기대 효과
4. 연구의 범위

제1장 연구 개요

1. 연구의 목적

본 연구는 “행정 분야 국가공무원 인권교육 현황 실태조사”로서, 연구의 목적은 각 행정부처와 기관 소속 공무원을 대상으로 시행되고 있는 인권교육의 현황과 교육환경을 분석하고, 공무원의 인권 의식과 인권에 기반한 직무수행 역량 강화를 목표로 하는 인권교육 전개방안을 모색하는 데 있다.

이를 위해 현재 시행되고 있는 공무원 인권교육의 현황 및 인권교육 전개를 위한 주요 환경을 파악하고 국제적인 인권교육 원칙에 부합하는 국가공무원 인권 의식과 인권관점에서 직무를 수행할 수 있는 역량 강화를 위한 공무원 인권교육 전개 및 체계를 모색한다. 나아가 이에 대한 다각적인 전개 방안을 제안하고자 한다.

2. 연구의 필요성

1) 국제적 기준에 부합하는 공무원 인권교육 이행 과제

국제적으로 세계인권선언(1948) 전문과 제26조에 인권교육의 필요성을 밝히고 있다. 비엔나선언(1993)에서는 당사국을 인권교육의 책무자로 규정하고, 인권을 보장하기 위한 중요한 방안으로 인권교육을 천명하였다. 이에 따라 유엔은 ‘유엔 인권교육 10개년 행동계획(1995~2004) 프로그램’을 진행하였으며, 이후 이 프로그램을 계승하여 5년마다 ‘유엔 세계인권교육 프로그램 행동계획’을 수립하여 전개해 오고 있다.

특히, 제2차 ‘인권교육 프로그램 행동계획(2010~2014)’은 인권교육의 중요 대상 그룹으로 공무원을 포함한 공공 영역 종사자를 지정하고 공무원

인권교육에 대한 주요 지침을 제시하였다. 제3차 행동계획(2015-2019)에서는 1, 2차 행동계획에서 제시한 교육의 지속적인 전개를 다시 강조하면서, 1차 행동계획 (초중등교육과정), 2차 행동계획 (고등교육과정, 공무원, 법 집행관, 군인)의 대상이 국가의 인권 보호와 증진에 핵심 요소라는 점을 다시 확인하고 있다.

유엔 인권교육프로그램 행동계획에서 공공 영역 인권교육에 대해 제시하고 있는 주요 지침은, 일회성이 아닌 체계적인 교육계획에 기반하여, 하나의 커리큘럼으로, 조직의 목표에 부합하는 책무성 교육으로 전개하도록 요구하고 있으며, 교육 시행에 대해 반드시 평가를 하도록 제시하고 있다. 특히 신입 공무원 교육과정에 필수적으로 인권교육을 포함하고, 이러한 인권교육을 전개하기 위한 인권센터 설치를 권고하고 있다.

그러나 현재 한국의 경우, 공무원 대상 인권교육이 온라인/오프라인으로 다양한 형태와 내용으로 전개되고 있음에도 불구하고, 교육내용과 교육훈련 체계는 유엔에서 제시하고 있는 기준에 많이 못 미치고 있는 것이 현실이다. 특히 공무원 대다수가 초중등교육과 고등교육의 정규교육과정에서 인권에 대해 학습한 적이 없고, 공무원 채용 과정에서도 인권교육에 대한 요구가 없다. 이처럼 인권에 대한 기본적 이해가 전제되지 않은 상태에서 ‘공무원의 인권 책무와 인권 행정역량’을 현장에서 바로 전개하기 어려운 것이 현실이다.

그리고 무엇보다 일반 행정분야 공무원에 대한 인권교육 자체가 제대로 진행되지 않고 있다. 일부 진행되고 있는 인권교육의 경우도 대부분이 연 1회의 1-2시간 일회성 교육으로 시행하고 있고, 학습 심화를 기대하기 어렵게 유사하거나 피상적인 내용을 반복 제공하고 있다. 그리고 교육내용과 과정, 교육 방법에 관한 피드백 과정을 거쳐 인권교육 수준을 높이는 것이 아니라, 단순히 교육횟수와 참여자 수라는 양적 지표로만 평가하기 때문에 인권교육의 질적인 수준은 답보 상태에 머무르고 있다.

이는 공공 영역에서 인권 보호와 증진의 책무를 다하기 위해서 인권에 기반한 직무수행 역량을 구체적으로 강화하려는 공무원 인권교육의 최종

목적에 고려할 때, 매우 우려스러운 일이다. 따라서 유엔에서 제시한 공무원 인권교육 기준을 준수하여 인권교육을 시행하는 것이 기본 과제로 요청되고 있다.

2) 국가인권정책기본계획(NAP)에 따른 공무원 인권교육 강화

정부는 유엔의 권고에 따라, 5년마다 정부 내 각 부처가 인권 보호와 증진의 가치를 중심으로 업무를 수행하기 위하여 공식적인 범정부 계획으로 국가 단위 ‘인권정책 기본계획’을 수립하여 실천해오고 있다.

제2차 ‘국가인권정책기본계획(2012~2016)’에서는 인권교육의 추진과제 및 이행방안으로 행정부처 공무원 인권교육과 관련하여 다음과 같은 사항을 정했다.

- **인권교육에 관한 기본법 제정**
- 인권교육 진흥을 위한 기반 조성 (인권교육진흥원의 설치)
- 정부, 지방자치단체의 인권교육 책무 구성
- **공무원 인권교육 시행** (각 부처 및 산하 교육훈련기관, 지방공무원 대상)
- 평가지표로 반영

제3차 ‘국가인권정책기본계획(2018~2022)’에서는, 주요 정책과제 중 하나로 ‘인권 의식과 인권문화를 높여가는 사회’를 상정하고, 인권교육에 관련한 기본 과제를 제시했다. 제2차 계획에서 제시된 내용의 지속적인 전개와 함께 집행력을 높이기 위한 세부 사항이 추가되었는데, 행정부처 공무원 인권교육과 관련된 사항은 다음과 같다.

- 공무원 인재개발 지침 내 인권교육내용 포함
- 훈련기관별 특성에 맞는 인권교육 실시

- 공무원 교육 훈련기관 평가 시 인권교육 실시 여부 평가 (인권, 장애인, 양성평등, 다문화 교육 등 반영)
- 사회적 소수자에 대한 인권교육 실시 장려

그러나 공무원 대상 인권교육은 ‘인권정책기본계획 및 인재개발 지침’에 간략히 제시되어 있을 뿐으로, 실제로 행정기관 및 산하 교육훈련기관에서 인권교육 자체가 거의 시행되고 있지 않다. 이는 법적 근거로 제시되는 교육성과를 보고하도록 되어 있는 법정 의무교육과는 다르게 인권교육은 명확한 법적 규정 없이 시책 교육과제로만 제시되어 있어 실행력이 낮다.

2019년, “공무원 인권교육 및 인권교과목 개설현황조사 결과 보고 (2019, 국가인권위)”에 따르면, 중앙부처 공무원 교육훈련기관 중에서 인권교육을 진행하고 있다고 실태조사 보고서를 제출한 곳은 14개 기관(44%)이었고, 이 중에서도 실시된 교육의 50% 정도만이 소위 인권 지식과 가치를 다루고 인권 행정을 강조하는 소위 협의의 인권교육에 관한 것으로 파악되었다.

이를 거칠게 정리하면, 2018년 기준으로 행정 분야 국가공무원의 교육훈련기관 중 20% 정도만이 교육에서 인권을 다루고 있다고 볼 수 있다. 그리고 교과목의 구성과 교육 인원을 생각하면, 유엔에서 권고하고 있는 공공분야의 대상자 대부분은 인권교육을 받지 않은 결과이기도 하다.

특히 직렬별로 살펴보면, 법 집행 직렬의 공무원을 대상으로 한 인권교육만이 전개되고 있을 뿐, 이외의 행정 분야 공무원에 대한 인권교육은 거의 시행되고 있지 않다. 그럴 뿐만 아니라, 2006년 법 집행 분야 공무원을 대상으로 한 조사를 제외하고, 기타 직렬의 국가공무원을 대상으로 한 인권교과 및 참여 현황, 평가 현황 등에 관한 조사도 제대로 이루어진 바 없다.

이는 국가 인권정책기본계획, 공무원 인재개발 종합계획 및 관련 지침에서 인권교육이 과제로 제시되어 있음에도 실제 이행으로는 이어지지 않고 있음을 보여준다. 따라서 중요한 정책과제임에도 불구하고 시행되고 있지 않은 행정 분야 공무원 대상 인권교육을 실제 시행하는 것 그 자체가 무엇

보다 중요한 과제가 되고 있다.

실제적인 이행으로 나아가는 데 있어서의 장벽이 무엇인지를 확인하고, 이를 해소하는 방안을 마련하여 우선 인권교육의 시행 자체를 확보해야 한다. 또한 인권교육의 실제 이행력을 높이기 위한 현재의 방안뿐만 아니라, 국가공무원 대상의 전체 교육 제도와 체계 안에서 함께 구조적이고 제도적으로 운영될 수 있는 인권교육 방안을 구성할 필요가 있다. 이를 위해서는 속히 법적인 근거와 제도를 정비하고 마련하는 것이 시급하다.

3) 인권행정역량 강화를 위한 인권교육 필요성

‘인권의 세기’라고 불리는 20세기 이후, 행정에서 인권은 매우 중요한 가치이자 지향점이 되었다. 국가의 정당성이 시민의 인권보장 책무 수행에 근거한다는 소위 ‘웰빙 패러다임’의 대두는 ‘국가가 법질서 아래에서 국가목적 실현하기 위하여 행하는 작용’, ‘공익상 필요한 결과의 실현을 목적으로 하는 기술적·정신적·법률적 사무의 전체 혹은 공익의 사실상의 실현을 목적으로 하는 작용’이라는 행정의 개념에서 ‘국가목적’과 ‘공익’을 ‘시민의 인권보장’이라고 간주함으로써 행정과 인권의 관련성을 직접 연결하였다.

즉 행정 중에 별도로 인권의 분야가 있거나 사회적 약자들에 대한 서비스를 전담하는 부서만을 인권부서로 인지하고, 그들만 인권 행정역량을 갖추어야 한다고 보는 것이 아니라, 행정 자체가 인권의 가치를 지향하며, 공무원으로서 인권을 존중하고 실현하는 것을 책무로 인식하고, 인권에 기반하여 직무를 수행해야 한다는 것이다.

국제적인 인권교육모델에서 따르면, 공무원 인권교육은 책무성을 교육 목표로 구성하도록 규정하는데, 이는 “공공 영역에서 자신의 맡은 직무를 통해 인권을 보호하고 증진한다”라는 것을 이해하고 실천하도록 인권 의식과 인권역량을 강화하는 것이 공무원 인권교육의 목적이라는 것이다.

따라서 공무원들이 인권에 기반하여 직무를 수행하는 역량을 높이기 위

한 인권교육은 국가공무원 인재개발계획의 전체 틀에서 체계적으로 시행해야 하는 중요한 정책과제이다. 공무원 교육에 대한 세부 사항을 정하고 있는 것은 매년 인사혁신처가 수립하는 “공무원 인재개발 종합계획”인데, 공무원 인재개발법 시행령 제7조에 따르면, 공무원 교육은 ① 기본교육, ② 전문 교육, ③ 기타 교육, ④ 자기 개발학습, ⑤ 퇴직 준비교육으로 구분되고,¹⁾ “2020년 공무원 인재개발 종합계획”에 의하면, 인권교육은 ‘기타 교육’에 속할 뿐이다.

행정 분야 공무원들에 대한 인권교육은 아직 법적 근거를 가지고 있지 않아 거의 실시되고 있지 않으며, 인권교육이 이루어지고 있다고 하더라도 일부 부처와 기관에서 연 1회의 일회성 인권교육을 시행하고 있을 뿐이다. 또한 대부분 행정 분야 공무원들은 ‘인권’이라는 용어가 공무원으로서의 자신의 직무와 역할과 직접 관련되어 있지 않은 것으로 여기고 있다.

따라서 인권교육을 통해 행정은 인권의 가치를 지향하며, 인권에 기반하여 직무를 수행하도록 사회적으로 요청받고 있음을 인식할 수 있어야 한다. 이러한 인권실현에 대한 책무성을 내재화하고 인권의 가치에 기반하여 직무를 수행할 수 있는 구체적인 역량을 강화하는 인권교육이 필요하다.

1) 공무원 교육의 운영체계는 크게 1) 인사혁신처(공무원 인재개발 정책 및 사무를 관장하고, 국내외 위탁 교육을 운영하며, 중앙 행정 기관 및 교육훈련 기관 인재개발 지원·평가를 담당), 2) 중앙행정기관(국가시책 등에 대한 자체 직장교육을 실시하고 소속 직원 전문 교육, 자기 개발학습을 운영), 3) 교육훈련기관(신규자, 승진자 대상 기본교육을 실시하고, 재직자 대상 전문 교육, 각종 시책교육, 퇴직 준비교육을 운영)으로 구분된다.

3. 기대 효과

1) 행정 분야 국가공무원 인권교육 현황 및 애로점 파악

2019년에 이루어진 연구에서는 교육 형태별 인권교육 현황을 파악한 바 있으나, 주로 법 집행 공무원 및 지방자치단체의 사례를 확인하였으며, 중앙행정부처의 인권교육 진행 정도와 다루어진 교육내용은 파악되지 않았다.

본 연구는 행정 분야 국가공무원에게 시행되고 있는 인권교육의 현황을 파악하고자 한다. 행정 분야 국가공무원의 인권교육 현황은 다른 분야의 국가공무원 및 지방공무원을 포함한 공공 영역 종사자를 대상으로 한 인권교육의 질적/양적 현황 파악에 있어서 중요한 비교 자료가 될 수 있다. 또한 구체적인 사례는 공무원 인권교육의 전개를 위한 중요한 함의를 제공할 수 있다.

2) 공무원 인권역량의 구성과 역량기반 인권교육모델의 탐색

공무원 인권교육은 공무원의 인권 의식 함양뿐만 아니라, 인권에 기반하여 직무를 수행할 수 있는 역량을 키워 인권 행정으로 나아가는 것을 목표로 삼는다. 따라서 인권을 기반으로 한 공무원의 직무수행 역량이 공무원 인권교육이 표적화하는 핵심이다.

현재까지의 주요 국내외 인권교육 연구를 바탕으로, 국가공무원들에게 요청되는 인권역량을 예시하여 구성하고, 이러한 역량을 표적화하여 성취하는 것을 목표로 하는 역량기반 인권교육 방안을 모색함으로써 앞으로 제도화 될 공무원 인권교육체계에 중요한 함의를 제공하고자 한다.

공무원이 높은 수준의 인권 의식을 견지하고 인권의 관점에서 직무를 수행하는데 갖추어야 하는 역량을 규명하고 구성하는 일은 그 범위와 수준에 따라 다양한 방식으로 공무원의 교육체계와 연동되는 방안을 모색할 수 있다. 예를 들면 공무원 모두에게 공통으로 요청되는 인권역량은 신입 공무원 대상의 교육과정 안에 통합된 인권교육의 목표로 표적화할 수 있으며, 인

사, 민원, 복지업무 등과 같이 인권 관련성이 높은 주요 직무에서 요청되는 인권역량은 공무원 교육체계 안에서 직무 중심의 심화된 인권교육 프로그램을 시행할 때 적용할 수 있다. 역량기반 인권교육 방안은 인권교육을 포함하여 인권 행정의 성과를 모니터링하는 기준이 될 수 있다는 점에서도 중요한 역할을 할 수 있다.

본 연구에서 진행하는 국내 공무원 인권역량 구성과 이에 기반한 인권교육방안의 탐색과 예시(안)는 앞으로의 본격적인 인권역량 논의를 활성화하고 역량기반 인권교육 체계가 추진되도록 동력을 제공할 것이다.

3) 유엔 기준에 부합하는 공무원 인권교육 체계 구성

유엔 기준에서 보듯이 공무원 인권교육은 공무원의 “인권 책무”와 “직무수행”을 다루어야 한다. 그러나 앞서 지적한 바와 같이, 현재 일부 이루어지고 있는 인권교육의 경우 연속성이나 집중도가 담보되지 않는 일회성 교육이라는 한계가 크다.

더구나 현 공무원의 대부분이 초중등교육과정과 고등교육과정에서 제대로 인권교육을 받은 적이 없으며 심지어 공무원 신규임용자 대상 기본교육에서도 인권교육을 받은 적이 없기때문에 대부분의 공무원은 인권에 대한 기본 지식과 이해가 부족할 수밖에 없는 현실이다. 이러한 현실에서 기존의 인권교육은 인권 의식의 함양을 위해 인권을 이해하는 데 초점이 맞춰진 인권 감수성 중심의 교육을 진행해왔다. 물론 상당수의 부처나 기관은 이마저도 시행하고 있지 않다.

본 연구가 제시할 공무원 인권교육의 핵심은 공무원의 시민으로서의 인권 의식을 높이는 것에서 국가의 시민 인권실현의 “책무”를 인식하고 이를 위한 “직무수행”의 역량을 높이는 것으로 한 단계 더 나아가는 과정임을 명확히 한다. 물론 이러한 인권교육 전개는 인권에 대한 “이해”를 전제하므로, 기존의 “이해” 중심의 교육과 “인권 책무”와 “인권관점의 직무수행” 중

심의 교육은 밀접하게 연계될 수밖에 없다.

이를 위해 통합적이고 중층적인 교육체계를 모색하고 그 방안을 구체적으로 예시함으로써, 유엔의 기준에 부합하는 공무원 인권교육 체계를 수립하는데 중요한 함의점을 제공할 수 있다.

4. 연구의 범위

1) 연구의 내용

(1) 공무원 인권교육 관련 국내외 정책과 연구

유엔은 국제사회의 합의가 효과적으로 이행되기 위해서는 각국의 법체계 마련이 필요하다는 것을 강조한다. 그리고 별도로 인권교육을 하나의 중요한 권리로 구성하여, 인권교육에 관한 법 제도를 구축하도록 권고하고 있다. 유엔은 “세계인권교육프로그램 행동계획 수립”을 통해서 인권교육 가이드라인을 제시하고 있는데, 제2차 “세계인권교육프로그램 행동계획”은 공무원 대상 인권교육을 규정하고, 각국이 이에 따라 공무원에 대한 교육을 이행하도록 촉구하였다. 이에 공공분야를 중심으로 한 유엔의 인권교육 문서를 검토하고자 한다.

국내 공무원 인권교육은 “공무원 인재개발법”에 근거를 두고 있으나, 인권교육에 관한 사항을 직접 규정하고 있지 않다. 따라서 우리 정부는 유엔에서의 약속이행 및 권고 수용을 위해, 인권교육에 관련된 법을 구성하려고 여러 차례 시도한 바 있다. 그러나 인권교육에 대한 이해 부족을 포함한 여러 이유로 아직 법 제정이 지체되고 있다. 이러한 현황 및 원인과 인권교육에 관한 법 제정 시에 고려해야 할 사항을 검토하였다. 또한 법률제정과는 별도로, 현 체계 안에서 인권교육 전개하는 방안도 모색하여 그 안을 제시하고자 한다.

(2) 행정 분야 공무원 인권교육 국내 현황

기존의 인권실태조사에서 공무원 인권교육의 현황을 파악할 수 있는 자료를 검토하고, 현재 지방자치단체를 중심으로 시행되고 있는 공무원 인권교육의 현황과 문제점, 개선점 등을 검토한다.

그리고 본 연구는 현재 행정 분야 공무원의 현황을 파악하기 위해 인권교육 현황조사와 교육 기획/운영 담당자의 초점집단 면접조사를 실시하여 현시점에서 행정 분야 인권교육의 현황 및 관련 환경을 중점적으로 파악한다.

또한 2019년 공무원 인권교육 실태조사 결과, 인권교육을 전개하고 있는 법 집행 관련 부처 및 지방자치단체의 인권교육 담당자들과 별도로 면담하고 인권교육전문가들과의 간담회를 하고 공무원 인권교육의 현황을 확인하고 전개에 있어 한계와 가능성, 개선점을 검토하였다.

(3) 행정 분야 공무원의 인권교육 전개 방안 제시

공무원의 인권교육 전개 방안을 다각적으로 모색하기 위해서 우선 인권교육 추진 가이드라인을 제시하고자 하였다. 이 가이드라인을 중심으로 구체적인 전개 방안으로서 공무원 인권역량에 기반한 인권교육방안과 공무원 교육체계 안에서의 인권교육 구성방안을 제시하여 제시함으로써 이후 제도화되어야 할 공무원 인권교육 체계에 대한 함의를 제공하고자 한다.

또한 인권교육이 법적으로 제도화되지 않은 현시점에서도 현재 체계 안에서 전개할 수 있는 가능한 방안을 적극적으로 모색하여 제안하고, 인권교육을 확장하는 데 주요한 역할을 담당할 인권교육 담당자 네트워크 지원방안도 함께 제시하고자 하였다.

2) 인권교육 현황조사 범위

본 연구가 시행할 행정 분야 공무원 인권교육 현황조사를 위해 조사대상 부처/기관, 조사대상 교육, 조사대상 교육프로그램 등의 범위를 협의하였다. 본 연구의 조사 범위는 다음과 같다.

(1) 조사대상 부처/기관의 범위

본 연구에서 행정 분야 부처 및 산하 교육훈련기관을 구분하여 조사대상을 구성하였는데, 산하 교육훈련기관의 경우, 소속 부처 구성원의 교육을 총괄하는 경우도 있으며, 별도의 목적에 따른 교육만을 진행하는 경우도 있었다. 본 연구의 조사대상이 되는 행정부처와 산하 교육훈련기관은 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 조사대상 행정부처 및 산하교육원

행정 부처(청)		산하교육원	기타*
대통령	대통령비서실		
	국가안보실		
	대통령경호처	경호안전교육원	
	국가안전보장회의		
	국가정보원		
	감사원	감사교육원	
	방송통신위원회		
국무총리	국무조정실		
	국무총리비서실		
	국가보훈처		
	인사혁신처	국가공무원인재개발원	
	법제처		
	식품의약품안전처		
	공정거래위원회		

행정 부처(청)		산하교육원	기타*	
	금융위원회			
	국민권익위원회	청렴연수원		
	원자력안전위원회			
	개인정보보호위원회			
기획재정부	국세청	국세공무원교육원		
	관세청	관세국경관리연수원		
	조달청	조달교육원		
	통계청	통계교육원		
교육부		중앙교육연수원	교사외 교육	
과학기술정보통신부		우정공무원교육원		
외교부		국립외교원		
통일부		통일교육원		
법무부		법무연수원		
	검찰청		법 집행관련	
국방부	병무청	병무연수원	군관련	
	방위사업청			
행정안전부		지방자치인재개발원		
	재난안전관리본부	국가민방위재난안전교육원		
	질병관리청			
	경찰청		경찰인재개발원	법 집행관련
			중앙경찰학교	법 집행관련
			경찰대학 교무과	법 집행관련
	소방청	중앙소방학교		
국가기록원	기록관리교육센터			
문화체육관광부	문화재청			
	국립도서관	국립중앙도서관 사서교육		
농림축산식품부		농식품공무원교육원		
	농촌진흥청	농촌인적자원개발센터		

행정 부처(청)		산하교육원	기타*
	산림청	산림교육원	
산업 통상자원부	통상교섭본부		
	특허청	국제지식재산연수원	
보건복지부			
환경부		국립환경인력개발원	
	기상청	기상기후인재개발원	
고용노동부			
여성가족부			
국토 교통부		국토교통인재개발원	
	행복도시건설청		
	새만금개발청		
해양수산부		해양수산인재개발원	
	해양경찰청	해양경찰교육원	법 집행관련
중소벤처기업부			

* (기타)에서 법 집행관련, 교사대상, 군 관련된 부처는 이번 조사에서 다루지 않았음.

(2) 조사대상 교육의 범위

본 연구의 인권교육 대상 연구범위는 국가공무원이다. 그런데 교육의 대상 구성에서 국가직으로 구분되는 경우가 거의 없었으며, 따라서 조사의 대상을 공무원 대상 인권교육으로 범위를 정하여 조사하였다.

유엔에서 인권교육이 반드시 필요한 공공분야의 집단을 구분할 때에는 교육기관 및 군, 법 집행 관련 기관, 공무원, 사회복지시설 종사자 등으로 나누는데, 본 연구에서는 이중 교사 및 군인, 법 집행 공무원을 제외하고 행정직 공무원을 대상으로 시행된 교육만을 조사대상으로 하였다.

(3) 조사대상 교육 프로그램의 범위

본 연구에서 조사하고자 하는 인권교육은 인권 의식을 높이도록 인권철학과 가치, 인권지식 즉 인권일반에 관한 교육과 이러한 인권가치와 인권관점에 기반하여 직무를 수행하는 역량을 강화하고자 하는 인권행정에 관한 교육으로 소위, ‘협의의 인권교육’²⁾이다.

그러나 2019년 조사에서 보듯이 인권일반 및 인권행정에 관한 인권교육이 실시된 비율이 매우 낮다는 점, 그리고 인권교육담당이 없는 경우가 많다는 점을 고려해서 인권교육 현황조사지에 특정한 교육프로그램으로 범위를 규정하여 제시하지 않았다. 교육 담당자가 ‘인권교육’을 어떻게 인지하고 있는지에 대해서도 검토할 수 있도록 열린 방식으로 인권교육이라고 생각하는 교육을 모두 답할 수 있도록 하였다.

이후 연구진이 교육 담당자가 응답한 ‘인권교육 목록’을 교육과정명, 강의 제목명을 기준으로 인권일반교육, 인권행정교육, 다문화교육, 성평등교육, 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 등 4대 폭력 예방교육, 아동학대예방교육(아동학대 신고의무자 교육 포함), 장애인식개선교육, 기타 교육 등으로 구분하여 분석하였다.

2) 조사를 시행할때는 구분없이 사용하였으나, 이 연구에서 사용하는 인권교육은 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 등 4대 폭력 예방교육, 장애인식개선교육, 아동학대예방교육(아동학대 신고의무자 교육 포함), 다문화 교육, 성평등교육, 기타 교육 등과 구분한다. 이를 설명할 때, 독자가 혼란스럽지 않게 때때로 ‘협의의 인권교육’으로 설명하기도 하였다.

02

연구 방법

1. 연구수행체계
2. 문헌조사
3. 행정부처 및 산하 교육훈련기관
인권교육 현황조사

제2장 연구 방법

1. 연구수행체계

본 연구는 세 가지의 연구 활동을 통해 진행되었다. 첫째, 국내외 공무원 인권교육에 관련된 문헌연구를 진행하였으며, 관련 실태조사와 더불어, 법 제도, 그리고 공무원 역량모델 등을 검토하였다. 이를 통해 인권교육에 대한 현황 비교 자료 및 공무원 인권교육 관련 환경을 파악하고자 하였다.

둘째, 행정 분야 공무원을 대상으로 한 인권교육의 현황을 파악하기 위한 양적조사를 실시하고, 현장의 목소리를 들을 수 있도록 교육 담당자가 참여하는 질적조사를 보완하여 수행하였다. 이를 통해 인권교육 현황과 함께 현 체제에서 인권교육을 전개하는 데 겪는 어려움과 이를 해결하기 위한 방안을 알아보하고자 하였다.

셋째, 공무원 인권교육의 세계적 추세를 검토하고 인권교육현황의 조사 결과를 고려하여 우리 현실에 맞으면서도 대안이 될 수 있도록 공무원 인권교육 추진에 관한 가이드라인을 작성하였다. 가이드라인에 따라 공무원 인권교육을 다각적으로 전개하는 구체적인 여러 방안을 제시하여 추후 공무원 인권교육의 제도화에 중요한 함의를 제공하고자 하였다.

현 체제 안에서 인권교육을 진행하는 방안뿐만 아니라, 역량기반 교육훈련을 토대로 하는 공무원 직무교육체계 안에서 인권교육이 함께 시행되도록 인권역량을 개념화하고 이를 인재개발 역량과 결합하여 교육을 추진하는 방안을 제시하는 등 행정 분야 공무원 인권교육 전개를 위한 다각적인 방안을 제시하고자 한다.

이러한 세 가지 연구 활동과정에서, 인권업무 및 인권교육에 대한 경험이 풍부한 전문가들과의 간담회를 통해, 연구 전반에 대한 방향 및 인권교육에 대한 의견을 정리하여 반영하고자 하였다.

2. 문헌조사

1) 유엔의 '공무원 인권훈련 증진행동'

공무원 인권교육의 기준과 국내 공무원 교육훈련체계에 대한 사항을 검토하였다. 본 연구에서 주요하게 다룬 자료 목록은 아래 <표 2>와 같다. 우선 인권교육에서 가장 기준이 되는 유엔 제3차 인권교육프로그램 행동계획 (2015~2019)의 '공무원 인권훈련 증진행동'을 살펴보고자 한다.

<표 2> 공무원 인권교육 관련 문서

◇ 유엔 인권교육관련 문서

- 유엔 인권교육훈련선언 (2012)
- 유엔 인권교육10개년 행동계획 (1995-2004)
- 인권교육 국가행동계획을 위한 가이드라인 (1997)
- 제1차 세계인권교육프로그램 행동계획 (2005~2009)
- 제2차 세계인권교육프로그램 행동계획 (2010~2014)
- 제3차 세계인권교육프로그램 행동계획 (2015~2019)

◇ EU 공공분야 인권에 기반한 직무수행 관련 문서

- EU 시민서비스를 위한 공공서비스 원칙 (Public service principles for the EU civil service) (2012, European Ombusman)
- 인권교육가이드라인 시리즈 (Guidelines on Human Rights Education) (2012~2013, 유럽안보협력기구)
- 인권교육지표틀 - 인권교육훈련 이행 모니터링 및 주요 평가지표 (2015, HRE2020, 국가인권위원회역)

◇ 국내 공무원 교육훈련체계 관련 문서

- 과학적인 인사관리를 위한 역량평가-역량평가 도입 매뉴얼 (2008, 행정안전부)

- 2017년도 공무원 교육훈련기관 종합진단 (2018, 인사혁신처)
- 2018년 공무원 인재개발지침 (2018, 인사혁신처)
 - 인재개발 업무처리지침, 인재개발담당자 연락처 등 포함
- 2020년 공무원 인재개발 종합계획 (2019, 인사혁신처)
- 지방정부 공무원의 행정가로서의 필요역량 및 실행에 관한 연구 (2012, 이선우)

제3차 행동계획(2015~2019)에서 제시하고 있는 공무원 인권훈련 증진행동 추진전략은 공무원 인권교육의 양적 확대뿐만 아니라 질적 전개를 위한 핵심 요소를 제시하고 있다. 이는 현재 실행되고 있는 인권교육에 대한 현황조사에서 확인할 항목이다.

<표 3>과 같이, 이 전략은 공무원 인권훈련이 다음과 같은 기준에 부합되어야 한다고 강조한다. 즉 ① 부처/조직의 목표에 부합하는 인권교육의 구성, ② 신입공무원 교육과정에서의 인권교육 의무적 설치, ③ 사회적 소수자에 대한 교육, ④ 커리큘럼으로서의 인권교육 프로그램 구성, ⑤ 인권센터를 통한 역량 및 콘텐츠 확보, ⑥ 인센티브 제도를 통한 인권교육 확산 활동, ⑦ 평가시스템 도입 등이 되어야 한다고 한다. 여기서 ①,③,⑤,⑥,⑦의 항목은 제3차 국가인권정책기본계획(NAP)에서 제시하고 있는 지침에서도 확인할 수 있다.

<표 3> 공무원 인권훈련 증진행동 추진전략

II_D. “공무원, 법 집행관, 군인을 위한 인권훈련 증진행동” 중 일부

- 교육훈련 과정이 소속 조직/기관의 방침과 규칙 등에 연결되도록 한다.
- 신입 연수 프로그램에 대상 특성에 맞는 인권교육과정을 의무적으로 설치한다.
- 신입 연수 및 직무 교육 프로그램에서 전문직 자격 부여 및 경력 개발을 위한 필수과목과 같은 포괄적인 인권교육 정책을 채택한다.
- 사회적 소수자를 포함하여 취약집단을 다루는 업무의 경우, 해당 전문가를

채용하고 훈련하는 정책을 채택한다.

- 공무원 인권교육이 일회성 교육이 되지 않도록 국가훈련체계를 구축한다.
- 정부기관 등에 인권센터를 설립하고 인권전문가를 배치한다.
- 교육자 양성을 위한 교육에 우선순위를 두며, 내부교육자 양성을 통해 조직 내 변화를 촉진한다.
- 인권훈련 프로그램의 참여를 진작하기 위한 인센티브제도를 도입한다.
- 평가 및 영향 평가 메커니즘을 도입한다.

2) 책무성 인권교육모델과 역량강화 방법론

Tibbitts³⁾(2017)은 인권교육의 목표가 ‘인권침해 감소’라는 측면에서 국가행위자의 변화된 행동과 개인의 변화된 행동이라는 목표가 구분된다고 말하면서, 인권교육의 모델 중 ‘책무성’과 ‘행동’모델에서의 변화 이론이 직무역량의 발전과 함께 인권침해를 줄이는 개인과 공공 영역의 변화를 지향한다고 보았다.

티빗(Tibbitts)은 인권교육의 교수/학습의 차원에서 4가지 유형의 방법론 즉, 강의형 방법론, 참여형 방법론, 역량 강화형 방법론, 변화 방법론 등이 있는데, 지식의 이해를 통한 ‘사회화’를 강조한 ‘가치와 인식 인권교육 모델’은 주로 강의형 방법론에 의존하지만, 자신의 ‘직무’와 관련하여 인권을 보호하고 인권침해를 예방하는 역량을 강화하고자 하는 ‘책무성 인권교육 모델’과 개인적인 행동뿐만 아니라 사회와 제도에 영향을 발휘하고자 변화를 강조한 ‘행동주의 인권교육 모델’은 참여와 역량 강화를 넘어 변화까지 접근하는 방법론으로 발전한다고 설명하였다.

특히 인권교육을 실행하는 방안에서 역량강화 방법론은 리더십 개발과 자기 업무에서 비차별 실천을 결합하는 특정 역량 개발을 통한 학습자 직무 개발을 목표로 하고 있다. 이러한 역량 강화 방법론이 참여방법론과 구별되

3) Felisa Tibbitts. (2017). Evolution of Human Rights Education Models. In Monisha Bajaj (Eds.). *Human Rights Education: Theory, Research, Praxis* (ch. 4). University of Pennsylvania Press.

는 점은 학습 과정을 분명하게 각자가 자신의 환경에 영향을 주는 역량을 키우도록 하는 도구로 본다는 점이다.

따라서 최근의 인권교육 문서에서 성공적인 인권교육 프로그래밍의 핵심 특징으로 역량강화를 강조하며, 이는 책무성 모델과 행동 모델에 가장 밀접하게 연관되어 있다. 역량강화 방법론은 책무성 모델에서 요구되는 행동적 차원의 기술 개발과 쉽게 연계될 수 있다. 조직이나 리더십 기술을 개발하는 등의 구체적인 기술을 개발할 기회를 가지는 것은 또한 “제도적 역량 강화”의 형태로 볼 수 있다(Ross et al, 2011).

물론 지식 그 자체로도 역량 강화의 한 형태가 될 수 있다고 지적한다. 예를 들면 법에 대해 배워 자신의 권리 보호에 사용하는 것이다. 개인의 가치관을 국제 인권 기준의 가치와 맞추거나 개인적 차별 경험을 다른 이와 나누는 과정에서의 반영과 인식 또한 역량을 강화하는 것이 될 수 있다. 티빗(Tibbitts)은 이전의 인권교육모델을 발전시켜 제시하고 있는데, 이를 정리하면 <표 4>와 같다.

<표 4> 티빗 인권교육 모델(2017)의 주요 요소

요소 모델	가치와 인식-사회화	책무성-직무 개발	행동주의-변화
주관	전형적으로 정부 기관이나 당국	정부 기관과 시민 사회 조직 둘다, 가끔 파트너십으로 참여	전형적인 시민사회조직
학습자 참여 형태	보통 비자발적	자발/비자발 둘다	보통 자발적
교육 부문	보통 정규 교육 부문에서	정규(신입과정)과 무형식(직무과정) 둘다	보통 비정규 부문, 청소년/ 지역사회 개발 관련
일반적 목표 대상	학생, 가끔 일반 시민	법 집행공무원, 변호사 /판사, 공무원, 보건/사회복지 종사자, 교사, 언론인, 종교 지도자	취약 계층, 청소년

모델 \ 요소	가치와 인식-사회화	책무성-직무 개발	행동주의-변화
비판적 자세의 통합	비판적 입장	인권침해 예방에 관련된 자신의 직무 역할에 대한 비판적 관점	자기가 속한 사회나 지역 환경, 권력의 본질, 인권 제도 자체에 대한 비판적 자세
지향점	정보 전달	업무 역할 및 책무에 관련된 역량 개발	개인적 변화, 인권 행동주의, 사회 변화
주요 콘텐츠	일반 인권 이론, 역사, 콘텐츠, 학습자 권리에 대한 일부 지점	대상에 관련된 인권 콘텐츠, 국가 보호 시스템과 직무 행동 강령 등	학습자 관련된 인권 콘텐츠, 학습자의 권리와 현재/ 지역적 인권침해에 초점을 맞춘 내용 등
인권 규범과 기준의 적용	일반적 조처 긍정적 사회적 행동을 촉진하고자 하는 규범에 관련	직무 관련하여 선택. 개인적 가치 체계에 영향을 줄 수도 있음	학습자 관련하여 선택. 개인적 가치 체계에 강력히 영향을 줌
교수와 학습 전략	강의에서 참여까지	참여에서 방법론적 역량강화까지	방법론적 역량강화에서 본질적 역량강화/ 변화까지
인권침해 감소 전략	수동적 : 인권담론의 사회화와 정당화	적극적-기관 : 인권 가치의 적용과 직무역할에서의 기준	적극적-변화: 분석틀의 통합, 개인/ 공공 영역 모두에서의 침해 줄이기 위한 행동실천, 사회변화 요소를 만들기 위한 집단행동과 참여

이 모델에서는 인권교육은 인권 가치에 부합하는 방식으로 자신의 책무를 다할 수 있게 전문직 구성원들의 동기와 역량을 개발한다는 명시적 목적으로 수행된다. 이러한 이유에서 책무성 모델은 명확한 ‘전문성 개발’ 혹은 ‘직무 개발’이라는 모델명으로 확장된다.

이 접근은 기능 중심이고 성인 학습이기 때문에 성공적인 교수/학습 과정에 관심이 있으며, 참여형 관계전략을 넘어 학습자의 직업적 역할과 책무에 관련된 영역에서의 역량개발과 직접 결합한다. 이 모델의 경우 학습자들은 이미 자신의 직업적 역할을 통해 스스로 자신이 인권보장과 간접적으로 연관되어 있음을 예상할 수 있다.

이 모델에서 인권교육의 전제는 학습자가 개인과 집단의 권리 보호에 직접 관여하게 된다는 점이며, 따라서 그들의 업무에 내재된 것으로 보이는 권리 침해라는 위협과 인권침해를 줄이려는 전략은 사람들이 자신의 직업적 책무를 어떻게 수행하는가에 영향을 미친다.

이렇게 전문 직업군을 대상으로 진행되는 인권교육은 훈련기관이나 고등교육기관에서 사전 교육과정으로 진행되고 실무교육에서 전문 내용을 훈련을 통해 받게 된다. 인권교육의 구체적인 내용과 기술, 적용은 직업과 직무에 따르게 되므로 업무교육을 이해하는 것이 중요하며, 실용적이고 적용가능한 공감적인 인권교육이어야 한다. 또한 직업을 중요하게 간주하면서도 학습자 개인의 경험과 가치, 취약성과 열망을 인권교육에서 교차시키는 것도 중요하다. 티빗(Tibbitts)은 개인으로서 접근하면서도 사회복지사, 교사, 변호사, 법 집행 공무원이 정직하고 비판적인 직업인이 되도록 인권교육과 만나는 것이 필수라고 지적한다. 책무성-직무개발 인권교육이 학습자의 개인적 가치체계에 호소할 수 있으며, 이러한 변화가 이루어졌을 때 직업적 역량을 넘어 본질적인 역량 강화와 행동주의로 나아갈 수 있다고 보았다. 티빗(Tibbitts)이 강조하고 있는 책무성-직무개발 인권교육과 역량강화 방법론은 국가공무원의 인권교육 체계를 모색하는데 중요한 방향을 제시한다.

3) 국내 공무원 교육훈련체계와 역량기반 교육방안

행정부처 국가공무원의 인권교육 체계를 구성하기 위해서는 무엇보다 공무원 교육체계를 검토하는 작업이 필수적이다. 공무원의 교육체계 안에서 작동되어야 안정적으로 지속하는 교육환경이 확보될 수 있다.

구체적으로 공무원 교육체계를 살펴보면, 인사혁신처는 인재개발 정책 사무를 관장·평가하며, 국가공무원 인재개발원은 실제 교육을 시행하는 기관이다. 인재개발원은 국정철학을 공직사회에 전파하며, 공직가치·공직리더십·직무전문성·글로벌 역량 중심의 교육을 추진하고 있다.

공무원 교육훈련체계는 인재개발법에 근거해있는데, 시행령에서 구분된 교육은 크게 5가지이며, 각기 운영 주체가 별도로 지정, 운영된다. 이를 정리하면 다음 <표 5>와 같다.

<표 5> 공무원 교육구분 및 운영체계

교육구분		교육내용	운영주체
기본 교육	신규자	공직자세, 공직이해, 공통역량	교육훈련기관
	승진자	리더십, 공통역량	교육훈련기관
전문 교육		직무수행 역량	중앙행정기관
기타 교육		국정철학, 시책, 공직자세, 소양	중앙행정기관 교육훈련기관
자기개발학습		자기주도형 직무 향상 학습	중앙행정기관
퇴직준비교육			교육훈련기관

국가공무원의 인적자원개발증진은 ‘역량기반교육훈련(CBC: competency - based curriculum)’의 구축으로 진행되고 있다. 조직경쟁력의 근원을 ‘가치있는 지식의 소유자’인 ‘사람의 경쟁력’에 두고 있는 역량기반 교육훈련체계는 공무원 개인을 대상으로 하는 역량평가와 교육훈련을 연계함으로써 공무원 개인의 자질과 역량을 진단하고 이를 근거로 조직이 필요로 하는 인재를 개발하여 적

재직소에 활용함으로써 최적의 업무성과를 실현한다는 점에서 강조되고 있다 (권용수, 2006).

개인이 담당하는 직무에 따라 역량의 요소가 달라지는데, 통상적으로 핵심적인 인적 특성/행동은 우수한 성과를 내는 사람들이 보통의 성과를 내는 사람들과는 다르게 보여주는 행동이나 특성을 의미하는데 이러한 것을 가리켜 역량(competency)이라고 하며, 역량은 현재의 조직기능만을 반영하는 것이 아니라 미래의 바람직한 기능과 역할을 고려하는 것이다.

조직의 비전과 미션을 분석하고 조직의 정책 방향의 검토와 함께 조직에서 필요로 하는 핵심역량(core competency)을 도출하여, 이를 교육과 훈련을 통해서 강화시킬 수 있다고 본다. 역량기반 교육훈련의 인적 자원을 일반적인 역량의 유형으로는 아래 <그림 1>과 같이 언급되고 있다.

<그림 1> 일반적인 역량의 유형

역량구분	적용취지	적용범위	도출근거
공통/핵심역량 (common or core competency)	전 조직직구성원이 공통적으로 갖추어야 할 역량	전체 조직구성원	조직의 미션, 가치, 전략
관리적/리더십/프로세스 역량 (managerial or leadership or process competency)	개인의 역량이 조직차원에서 원활히 수렴되고 변화하도록 하는 역량	관리자 및 특정계층의 조직구성원	부서내 업무의 효과적 수행요건 및 부서간 협조의 관건
개인/직무/전문역량 (personal or job or professional competency)	조직구성원 각자가 업무를 효과·효율적으로 수행하기 위한 역량	업무유형별 담당자	개인단위 업무의 내역 및 성과요인

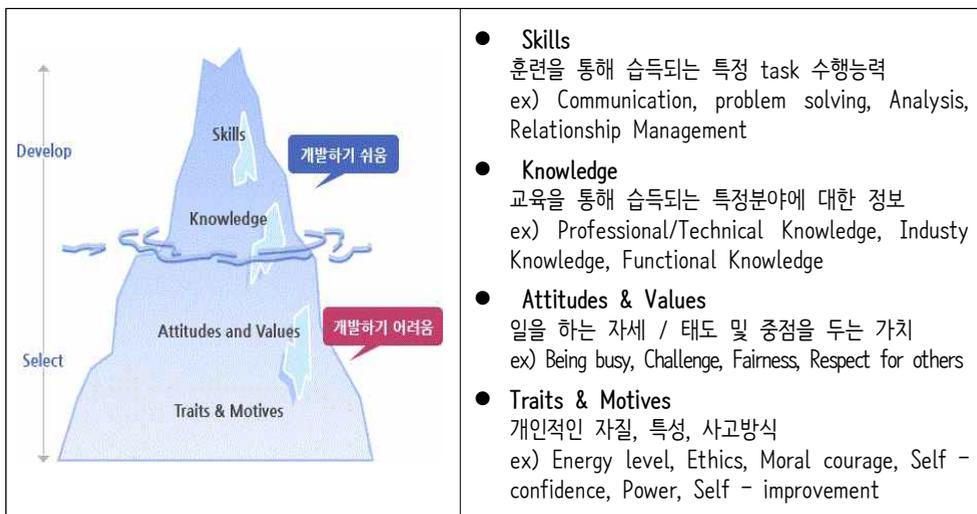
출처 : 권용수, “공무원 역량기반교육훈련에 관한 고찰”(p. 133, 재인용; 김현주, 2003)

역량기반 교육훈련은 조직이 필요로 하는 역량요소를 설계하고 이를 근거로 조직 구성원의 개인별 역량을 체계적으로 진단하여 피드백한 후 부족한 역량을 보완하는 다양한 교육과정 및 교육지원체계를 확립함으로써 교육훈련의 효과성을 높이는 데 주된 목적이 있다.

‘국가 핵심 인재양성’이라는 미션 아래, 국가공무원의 인권교육을 담당하

고 있는 인사혁신처 국가공무원 인재개발원은 <그림 2>와 같이 역량구성을 이해하고, 2000년대 이후 조직의 전략적 인재개발과 연계하여 민간, 공공 부문의 여러 조직에서 역량 모델을 구축하고 이에 기반한 인재개발 활동을 지속해오고 있다.

<그림 2> 역량의 구성(출처: 인재혁신처 국가공무원 인재개발원)



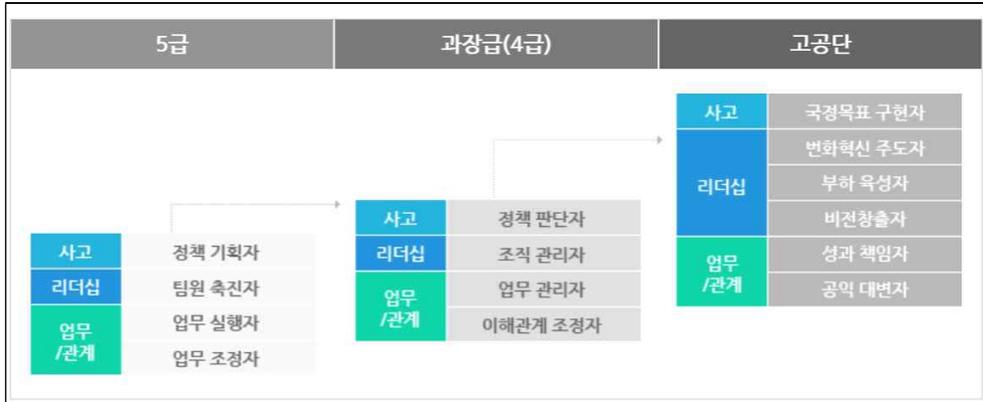
인재개발원의 역량 구성은 OSCE/ODIHR(유럽안보협력기구 민주제도인권 사무소, 이하 OSCE/ODIHR라 한다)의 가이드라인과도 유사하다. OSCE/ODIHR의 가이드라인의 경우는 지식을 통해 가치와 태도를 내재화하고 기술로 행동화한다는 방향으로 역량모델을 설명하고, 공무원 역량모델의 경우는 개인적인 자질과 동기가 가치와 태도를 받치고 있다. 다만 이 부분은 상대적으로 개발하기 어렵다고 지적하고 점이 눈에 띈다.

인재개발원은 공무원의 핵심역량을 개발하여 이를 목표로 한 구체적인 교육과정을 개설하고 있다. 공직 가치를 내재화하고 시대적 변화를 선도할 수 있는 정책대응역량과 유능한 공직자 양성을 위해 직급별 핵심역량을 개발하여 이를 양성하고 강화하기 위해 다양한 교육과정을 운영한다.

현재 인재개발원이 구성하고 있는 공무원 직급별 역량모델은 사고, 업무, 관계의 세 영역으로 구분되어 있고, 직급별로 요청되는 역량을 <그림3>과

같이 제시하고 있으며, 이를 급별로 세부화하면 <표 6, 7>과 같다.

<그림 3> 공무원 직급별 역량모델



출처: 인재혁신처 국가공무원 인재개발원

<표 6> 고위공무원단과 과장급 공무원의 역량

영역	고위공무원		과장급 역량	
사고	문제인식	정보의 구조화	정책기획	현안 파악
		문제 파악		
		원인 규명		
	전략적 사고	환경 분석		정책타당성 검토
		대안 수립		
		효과적 의사결정		
업무	성과지향	실행방안 제시	조직관리	내외부 환경이해
		실행력 확보		자원확보
		실행 지원		자원의 조직화
	변화관리	변화 수용	성과관리	목표수립 공유
		변화 주도		업무방향 제시
		저항 극복		실행모니터링
관계	고객만족	적극적 경청	의사소통	적극적인 경청
		효과적 의사전달		효과적인 전달
		정책수혜자 지향	동기부여	부하특성 파악

영역	고위공무원		과장급 역량	
조정/통합	이해관계 파악	협력적 분위기 조성	이해관계조정	업무 피드백
	조정/통합 노력			격려와 관심
				이해관계자 파악
				협력관계 구축
				갈등상황 해결

사고의 영역에서 5급 공무원은 논리적 사고와 기획력을 과장급 공무원은 정책기획, 고위공무원은 문제 인식과 전략적 사고의 역량을 제시하고 있으며, 업무의 영역에서 5급 공무원은 상황인식 및 판단력을 과장급에서는 조직관리와 성과관리, 고위공무원에게는 성과지향과 변화관리의 역량을 제시하고 있다. 관계의 영역에서 5급 공무원은 의사소통 능력과 조정능력을, 과장급 공무원은 의사소통과 동기부여, 이해관계조정 능력을, 고위공무원은 고객만족과 조정 및 통합역량을 요청한다.

특히 5급 공무원에게는 이를 통합하여 9개의 역량을 제시하였다. 9개의 통합역량은 기획력, 통합적 사고, 목표수립, 실행 및 점검, 효과적인 소통, 갈등관리, 협업안제시, 이해관계 규명, 정책소통에 대한 역량이다. 과목마다 다루어야 하는 역량을 명확히 지정하여 교육의 과정명을 구체적으로 정하고 있다. 이는 역량기반 교육훈련 방안의 특징을 보여준다.

<표 7> 5급 공무원 역량과 통합역량

영역	5급 공무원 역량		※ 5급 통합역량과 과목명	
사고	기획력	창의적 정책개발	1. 기획력	1. 통합적 사고 및 기획력 향상
		업무계획 수립		
		효과적 보고서 작성		
	논리적 사고	정보 수집	2. 통합적 사고	
		정보분석 활용		
		문제분석 및 해결안 발굴		
업무	상황인식/	문제발굴/예측	3. 목표수립	2. 업무 관리 능력

영역	5급 공무원 역량		※ 5급 통합역량과 과목명	
	판단력	업무 진행상황 점검	4. 실행 및 점검	향상
		효과적 문제 대응		
관계	의사소통 능력	팀워크 촉진	5. 효과적인 소통	3. 내부소통능력 향상
		이견 조율	6. 갈등관리	
	조정 능력	네트워크 구축	7. 협업안 제시	4. 고객지향 및 국민소통 능력 향상
		상하 매개	8. 이해관계 규명	
		효과적 의사전달	9. 정책소통	

인재개발원 주요 정책에서 인권감수성 교육이 언급되고 있지만, 실제 해당 교육이 실시되는 경우는 찾기 어렵다. 현재 부분적으로 시행되고 있는 공무원 인권교육의 방식이 공무원의 직무교육체계 외부에서 연 1회 2시간의 의무교육 혹은 일회성의 집합식 교육으로 시행되고 있다.

이러한 방식에서는 인권에 대한 개론 수준의 교육만이 반복되어 실제로 공무원에게 요청되는 인권 의식과 태도, 인권 행동과 실천의 수준이 현실적으로 높아지기를 기대하기 어렵다. 따라서 국가공무원의 인권교육은 국가공무원의 교육체계 안에서 조직적으로 운영될 필요가 있다.

4) 공무원 인권교육 실태조사 선행연구

기존의 공무원 인권교육에 대한 실태조사에서, 조사의 체계 및 결과를 검토하여 이를 토대로 본 연구의 실태조사 방안을 구성하였다.

(1) “국내외 공공분야 인권교육 실태조사(국가인권위원회, 2006)”

이 연구는 공공 영역의 교육훈련기관 대상 면접 및 설문조사를 통해 인권교육 현황을 파악한 보고서이며, 국내 공공 영역 인권교육 현황을 파악하고자 한 첫 사례이다. 이 연구는 일반현황, 인권교육 현황, 인권교육 특별 프로그램, 인권교육 추진체계와 기반, 문제와 욕구로 영역을 구분하여 조사를 진행하였다.

연구에서 제시된 주요 내용을 정리하면 다음과 같다.

- 5개 분야별로 인권교육의 체계와 기반, 교육 운영 등을 조사했다. (법무 분야, 군분야, 경찰분야, 행정 분야, 사회복지분야)
- 2002년 이후 법무분야, 경찰분야로 시작하여, 군분야 및 사회복지분야에서 인권교육을 전개해 왔다.
- 경찰 분야에서는 교육기반 구축 및 교육프로그램 개발 등 조직적이고 체계적으로 인권교육이 진행됐지만, 행정 분야 인권교육은 거의 전무한 것으로 나타났다.
- 경찰 분야와 군 분야는 자체적으로 인권교육 전담 조직을 구성하였는데, 경찰청은 인권보호센터를 두어 상대적으로 독립적인 전담 조직을 운영하고 있으며, 국가인권위원회와도 협력관계에 있다.
- 전체적으로 인권교육의 콘텐츠와 교육역량이 부족하다는 점, 조직 내 인권교육을 시행할 의지도 부족하다는 점 등을 확인하였으며, 인권교육의 실제적 시행을 위해서는 인권교육에 대한 국가 단위의 법적/제도적 기반 및 지원이 필요하다.
- 대부분의 인권교육이 인권에 대한 지식으로 국한되어, 인권에 대한 가치관, 태도, 기술을 구축하는데 미흡하다.
- 본 연구에서 사용된 실태조사 설문의 구성은 <표 8>과 같다.

<표 8> 공공분야 인권교육실태조사(2006) 설문항목

분류	설문항목	세부항목
교육/인권교육 조직	직무교육 대상	
	직무교육 근거	
	인권교육 담당	
	인권교육 근거	
인권교육 운영 현황	실시여부	
	교육범주별 교육현황	직무관련
		인권일반
		자유권
		소수자/차별
		양성평등
		사회적 약자
		기타
	인권감수성 교육 여부	
	인권강사 양성 여부	
운영상 어려움		
기획/개발상 어려움		
교재 관련	교재 유무	
	국가인권위 교재 활용여부	
	국가인권위 교재 만족도등	
협력관계	국가인권위	
	자문회의/연구모임	
인권교육 계획	계획서/지침서/보고서 유무	
인권교육 담당자 의견		

조사 결과에 따르면, 양성평등교육이나 일부 지방자치단체 공무원 대상 인권교육은 시작되었음을 확인할 수 있었으나, 행정부 소속 공무원을 대상

으로 한 인권교육 체계는 물론 실제로 인권교육 프로그램으로 진행한 것이 거의 없다는 현실을 보여준다. 결론에서는 거의 부재한 현실을 바탕으로 공공분야에서의 인권교육 필요성을 역설하고 인권교육 전개를 위한 지원체계를 제시하였다.

(2) “공무원 인권교육 모니터링(국가인권위원회, 2019)”

이 연구는 2018년 실시한 조사로서 지방자치단체를 포함하여 정부 부처 전 범위를 대상으로 인권교육 현황을 설문조사를 중심으로 파악한 보고서이다. 그러나 아쉽게도 상당수의 기관이 답변하지 않았으며, 특히 행정 분야의 경우 50% 이상이 답변하지 않아, 해당 자료를 해석하는 데 있어 유의할 필요가 있다. 특히 실제 교육참여자가 아닌 대상자를 참여자로 파악하는 등 기본적인 수치 오류도 포함되어 있다.

이 연구는 공무원 대상 교육훈련 체계를 기반하여 OJT-offJT⁴⁾, 교육시간 등을 구분하여 조사하였는데, 이는 인권교육이 별도의 교양형태의 프로그램이 아니라, 기존 교육훈련체계에 통합되는 직무형 교육으로서의 가능성을 파악하기 위한 시도였다.

그러나 지방자치단체와 법 집행기관의 응답에 비해 중앙부처의 응답 자체가 매우 적으며, 조사 내용에서도 인권교육의 내용이나 방식 및 모니터링 여부를 파악하기 어려웠다는 점에서 한계를 가지고 있다. 본 연구에서 사용된 실태조사 설문의 구성을 간략히 정리하면 <표 9>와 같다.

4) OJT : 업무교육, 현장훈련으로 업무와 관련하여 상사나 선배에게 받는 교육
offJT : 직장의 교육훈련으로, 별도의 교육기관(공무원교육원등)에서 진행되는 교육

<표 9> 공무원 인권교육 모니터링(2019) 설문항목

분류	설문 항목	기타사항
인권기구	인권기구명, 규모, 역할	
	인권교육 교재	
	인권교육 계획	
인권교육 실시여부		인권교육과정(8시간이상)
		단기 특강등 (8시간미만)
		미실시
인권교육과정 현황	실시여부	
	교육명	
	교육횟수	
	참여인권	
	과정내 교과목수	
	인권교과목	
단기특강 현황	실시여부	
	교육명	
	교육횟수	
	참여인권	
	과정내 교과목수	
	인권교과목	
제언		

5) 인권교육 관련 법·제도 선행연구

국가인권정책기본계획(NAP)이 제시한 바와 같이, 인권교육에 관한 법을 제정하려는 노력은 국가인권위원회와 법무부, 국회를 축으로 계속되었다. 이러한 노력은 인권교육에 대한 별도의 법·제도를 입법하려는 시도와 함께 인권에 관한 기본법 제정과정에서 인권교육 근거를 명시하려는 시도 등으

로 나타나고 있다. 이 노력을 검토하여 공무원 인권교육의 전개에 제기되는 주요한 장벽을 파악하고, 이를 해소하기 위한 전략을 검토하였다.

“인권교육 활성화를 위한 법·제도적 개선 방안(법무부, 2011)”은 해당 법·제도에 관한 자료이면서, 법무부의 인권교육에 대한 현황자료이다. 현재 공무원 대상 인권교육에서 거의 유일하게 인권교육이 체계를 갖추고 있는 법 집행분야의 인권교육 현황은 결국 인권교육을 안정적으로 제도화하고 체계화하는 과정에서 인권교육 관련 법과 제도적 장치가 주는 의미를 파악할 수 있다.

2011년 연구는 관련 제도의 개선방안에서 인권교육 평가 및 모니터링 방안을 제시하고 있으며, 다양한 인권교육 현황자료를 함께 제공하고 있다. 하지만 법무, 군, 인권위원회, 학생인권, 보건복지 분야에 국한된 현황이라는 점에서 한계가 있다.

“인권교육의 실태와 질적 발전을 위한 제도적 개선방안(법무부, 2015)”의 연구의 경우, 국내 인권교육 현황을 간략히 정리하여 제공하고 있다. 특히 법무부에서 시행되고 있는 인권교육 현황이 포함되어 있다. 두 연구는 법무부의 인권교육에 관련하여 인권교육법을 제정하기 위한 근거를 구성하고자 하는 연구였다. 이 두 연구에서 제시하는 인권교육 현황의 주요한 문제점은 다음과 같다.

- 대부분의 교육이 2시간 이내의 강연 위주 교육로 진행되고 있다.
- 인권교육이라는 제목이지만, 실제 교육내용은 다른 교육이 진행되는 경우가 많다.
- 인권교육 관련 콘텐츠가 부족하다.
- 인권교육에 대한 홍보가 부족하며, 인권에 대한 이해 및 참여가 적다.

그리고 이러한 현황에 근거하여, 인권교육의 법제화를 추진해야 한다는 제안을 하고 있다. 법제화는 국가 단위 및 기관별 법적 근거를 구성하도록 제안한다.

3. 행정부처 및 산하 교육훈련기관 인권교육 현황조사

1) 설문조사

(1) 조사대상 : 행정부처 및 교육훈련기관

행정 분야 공무원 대상 교육훈련은 “공무원 인재개발법”에 따라, 각 부처 직장교육과 각급 교육훈련기관에 의한 기본교육 및 전문 교육이 시행되고 있다. 인권교육은 각 부처 직장교육이나 및 각급 교육훈련기관의 교육과정에서 이루어지기 때문에 각 부처와 각급 교육훈련기관을 조사대상으로 한다.

이번 조사에서는 국가기관 전체에서 경찰, 검찰, 군인, 교사, 지방공무원 및 일반 시민을 대상으로 교육한 기관을 제외하고, 전체 국가공무원을 대상으로 진행된 인권교육을 조사하였다. 국정철학 및 소양 교육 등은 행정부처 자체에서 하거나 산하 교육훈련기관에서 하는 경우가 많아, 청을 포함한 행정부처별로 운영지원과와 같이 소속 구성원을 대상으로 하는 교육을 담당하는 부서를 구체적인 자료수집 단위로 구성하였다.

본 연구의 조사는 교육 담당자가 소속 부처와 기관에서 2019년 기준 한 해 동안 진행되었던 인권교육을 본 연구진이 첨부한 현황 조사지의 서식에 작성하여 이메일로 제출하는 방법으로 진행하였다.

앞서 연구에서 제외하기로 집단 외에 청을 포함하여 총 50개 부처와 총 24개의 산하 교육훈련기관에 자료수집단위인 부처/기관별 교육 담당자를 파악하여, 협조공문과 인권교육 현황 조사지를 발송하였으며, 여러 차례 전화 등을 통해 협조를 요청하면서 조사를 진행하였다. 이에 22개 부처와 12개 기관이 인권교육 현황 조사지에 답변하여 이를 회신하였다.

일부 기관의 경우, 담당자와의 연락 자체가 되지 않는 경우가 있었으며, 국가정보원의 경우는 교육내용 및 참여자 규모 등은 국가기밀에 해당하여 답변하기 어렵다고 알려졌다. 일부 답변을 거부한 경우에 우선으로 확인한 결과, 인권교육 자체를 하지 않기 때문에 별도의 문서로 회신하지 않겠다는

입장도 있었고, 일부는 인권교육 담당을 지정하기 어렵다는 입장도 있었다.

따라서 본 조사에 답변하지 않은 부처나 기관 대부분은 인권교육을 진행하지 않은 경우라고 볼 수 있다. 본 연구의 조사대상 및 현황조사지 회신 현황은 <표 10>과 같다.

<표 10> 조사대상 및 답변 현황(행정부처 및 산하교육원)

행정 부처		산하교육원	기타*
대통령	대통령비서실		연락불가
	국가안보실		연락불가
	대통령경호처		연락불가
		경호안전교육원	연락불가
	국가안전보장회의		연락불가
	국가정보원		국가기밀로 불가 답변
	감사원		연락불가
		감사교육원	○
	방송통신위원회		-
국무총리	국무조정실		-
	국무총리비서실		-
	국가보훈처		-
	인사혁신처		-
		국가공무원인재개발원	○
	법제처		○
	식품의약품안전처		○
	공정거래위원회		연락불가
	금융위원회		-
	국민권익위원회		○
		청렴연수원	-
	원자력안전위원회		○
	개인정보보호위원회		-

행정 부처		산하교육원	기타*
기획 재정부	국세청		-
		국세공무원교육원	-
	관세청		-
		관세국경관리연수원	○
	조달청		-
		조달교육원	○
	통계청		○
	통계교육원	-	
교육부		중앙교육연수원	○
과학기술 정보통신부			-
		우정공무원교육원	○
외교부			-
		국립외교원	○
통일부			-
		통일교육원	○
법무부		법무연수원	○
	검찰청		법집행관련
국방부			군관련
	병무청	병무연수원	군관련
	방위사업청		○
행정안전부		지방자치인재개발원	대상외
	재난안전관리본부	국가민방위재난안전교육원	-
	질병관리청		○
	경찰청	경찰인재개발원	법집행관련
		중앙경찰학교	법집행관련
		경찰대학 교무과	법집행관련
	소방청		○
	중앙소방학교	-	
국가기록원	기록관리교육센터	-	
문화			-

행정 부처		산하교육원	기타*
체육관광부	문화재청		-
	국립도서관	국립중앙도서관 사서교육	대상외
농림축산 식품부		농식품공무원교육원	-
	농촌진흥청		○
		농촌인적자원개발센터	대상외
	산림청		○
		산림교육원	○
산업 통상자원부	통상교섭본부		-
	특허청	국제지식재산연수원	-
보건복지부			-
환경부			○
		국립환경인력개발원	-
	기상청	기상기후인재개발원	○
고용노동부			-
여성가족부			-
국토교통부			○
		국토교통인재개발원	○
	행복도시건설청		○
	새만금개발청		○
해양수산부			○
		해양수산인재개발원	○
	해양경찰청	해양경찰교육원	○
중소 벤처기업부			○

(2) 인권교육 실태 현황조사지 구성

행정 분야 공무원 대상 교육훈련을 정하고 있는 “공무원 인재개발법”에 따라, 인권교육 현황조사의 항목은 ① 인권교육 운영 조직에 대한 사항과 ② 진행된 인권교육 및 ③ 기획을 포함한 운영 시스템에 대한 사항을 다루었다. 특히 인권교육 실태 파악은 코로나19 상황을 반영하여, 각 기관에서 2019년 한 해 동안 시행한 교육프로그램을 중심으로 조사하였다.

조사대상교육은 행정 분야 국가공무원 대상 인권교육훈련 프로그램이지만, 앞서 제시한 바와 같이 대상 구분에서 공무원 전체를 대상으로 한 인권교육 및 인권 관련 교육을 전체적으로 조사하였다.⁵⁾ 인권교육 현황조사지의 구성 항목은 다음과 같다.⁶⁾

- [응답자 사항]
 - 인권교육업무 경력 / 비중
- [인권 조직 체계]
 - 인권교육 담당 부서 규모
 - 인권업무 담당 부서 규모 및 담당 업무
- [인권교육 기획/시행 현황]
 - 인권교육기획 고려사항
 - 인권교육방향
 - 인권교육 어려움
- [인권교육 협력 현황]
- 협력기관
 - 협력 필요 부문
 - 제안

5) 단, 일반 시민이나 지방공무원을 주요 대상으로 한 교육은 제외하였다.

6) 자세한 내용은 부록 1로 첨부된 인권교육 현황조사지를 참고할 것.

- 2019년 기준 인권교육 시행 현황
 - 교육 일반 : 과정명, 프로그램명, 교육대상
 - 교육 형식 (강의형, 과제형, 문화형, 활동형, 토론형, 복합형)
 - 교육 시간
 - 교육 시행 규모 : 연간시행횟수, 교육대상수, 교육참여수
 - 교육 필수 여부 (필수, 한정선택, 자유선택)
 - 교육 기획 : 수요조사, 연간 계획 수립, 참여자 평가, 전문가 평가 등

2) 교육 담당자 면담조사

설문조사 결과의 해석과 함께, 인권교육 전개에 있어서 겪는 어려움 및 그 대안으로서 인권교육 추진방안에 대한 의견을 알아보기 위해, 행정 분야 교육 담당자들을 대상으로 한 초점집단면담조사(FGI)를 진행하려고 했지만, 코로나19의 상황이 악화되어 사회적 거리 두기 정책의 제한으로 인해 온라인 면담조사로 대체하였다.

온라인으로 진행된 초점집단면담조사에 참여한 교육담당자는 부분적으로 인권교육을 시행하고 있는 부처를 대상으로 하였다. 행정부처에서는 통일부, 산하 교육훈련기관에서는 조달교육원의 교육담당자가 참석하여 인권교육의 현황과 시행과정에서의 어려움, 개선방안 등에 대해서 함께 논의하였다. 면담 전에 아래의 설문지를 미리 제공하였으며, 해당 설문에 대한 답변에 대한 추가 질의를 통해 논의가 심화되도록 하였다.

<표 11> 교육 담당자 면담설문지

[2020년 행정 분야 국가공무원 인권교육 현황 실태조사] 면담설문지

‘공무원 인권교육은 왜 하지?’ 라는 질문으로부터 시작하여, 국가인권정책기본계획(NAP)에서 제시된 공무원 인권교육이 ‘목적에 맞고, 업무에서 인권 가치로 돌아보도록’ 하기 위해 무엇이 있어야 할지에 대한 고민이 됩니다.

귀하의 경험과 귀하가 속한 기관에서의 인권교육이 가지는 의미와 한계, 사례 등을 통해 배우고자 합니다.

1. 인권행정에 대한 간략히 문의합니다.

- 1) '모든 행정은 인권행정이다' 라고 말하면, 귀하나 동료들은 얼마나 동의할까요? 그리고 그 이유는 무엇인가요?
- 2) 이번 조사에서 인권업무로 (1) 인권침해/차별의 상담조사, (2) 인권교육, (3) 인권사업시행 및 인권영향평가, (4) 인권정책개발연구, (5) 협력거버넌스 등을 질문했습니다. 조직에서 해당 업무 중 자랑하고 싶은 내용을 알려주세요. (예: 통일부 - 인권업무 중 인권침해/차별의 상담 조사는 구체적으로 어떤 업무인가요? 인권협력거버넌스는 어떻게 진행되고 있나요?)
- 3) 귀하가 속한 조직에서 '인권'은 어떻게 말해지나요? 구성원들이 '인권'에 대해 거부감이 있나요? 인권이 자신과 가까운 일로 다가가려면 무엇이 필요한가요?

2. 인권교육에 대해 문의합니다.

- 1) 인권교육을 진행하고 있나요? 하지 않는다면 이유는?
- 2) 진행하고 있는 인권교육은 어떠한 구성으로 기획·운영 되나요? (목표/ 대상/ 주요 프로그램 등) 혹은, 신입/관리자 대상으로 교육을 하기도 하나요?
- 3) 인권교육을 하면서 받은 피드백이나 경험 중에서 인권교육에서 고려해야 할 사항은 무엇인가요?
- 4) 인권교육을 진행하는 데 있어, 어려움은 무엇이 있으며, 형식적인 교육을 넘어 제대로 진행되려면 무엇이 필요하다고 생각하나요?
3. 인권교육의 전개에 있어, 국가인권위원회에 바라는 바나 의견이 있다면?

법정 의무교육을 제외하고 인권일반과 인권행정역량을 다루는 협의의 인권교육을 시행하고 있는 곳이 거의 없어서 인권교육 담당자의 면담조사는

소수의 인원이 참석할 수밖에 없었다. 이를 보완하고자 비교적 공무원 인권 교육을 잘 시행하고 있는 경찰청과 기초단위 지방자치단체의 교육 담당자를 각각 면담하여 인권교육의 현황과 시행과정의 어려움, 개선방안 등을 논의하여 행정 분야에서 참고할 점을 파악하고자 하였다.

또한 인권교육전문가와의 간담회를 1회 실시하여 공무원 인권교육의 현황과 제도화 방안, 그리고 본 연구의 방향 등에 대해 논의했으며, 그 내용을 조사 결과에 포함하여 제시하였다.

03

공무원 인권교육 환경

1. 국가인권실태조사에 나타난 공무원 인권교육
2. 인권교육 관련 제도 및 정책
3. 지방자치단체 공무원 인권교육
4. 소결

제3장 공무원 인권교육 환경

1. 국가인권 실태조사기에 나타난 공무원 인권교육

이 장에서는 접근 가능한 자료를 통해 공무원 인권교육의 환경을 구체적으로 파악해보고자 한다.

2019년 실시된 ‘국가인권실태조사’는 층화 표본추출방식으로 진행된 통계조사로서, 통계청이 직접 조사한 것이어서 사회조사방법론을 제대로 적용한 최초의 실태조사라고 할 수 있다.

이 조사는 일반 국민의 인권에 대한 인식 및 인권침해 경험과 더불어 인권정책 및 인권교육에 관한 질문이 포함되어 있는데, 이 중 본 연구와 관련된 인권교육에 관한 결과를 간략히 정리하면 다음과 같다.

1) 인권침해 및 차별 해소의 역할 기대

조사 내용 중 문항(36)의 답변에서 보듯이, 인권침해 및 차별 해소를 위해 정부 및 공공기관이 주도적으로 역할을 해야 한다고 하는 답변이 63.4%에 이르며, 공공기관으로 분류할 수 있는 교육기관(학교) 15.9%를 포함하면 그 비중은 79.3%로 매우 높다.

즉 일반 국민들은 인권침해와 차별 해소에서 적극적으로 역할을 담당할 주요한 책무자로 정부를 포함한 공공 영역이라고 인식하고 있는 것이다.

문항 36. 귀하는 우리 사회의 인권침해 및 차별 해소를 위해 아래 중 어느 집

- 7) 2019년 국가인권실태조사 (국가인권위원회), 통계법에 근거한 최초의 일반국민대상 인권에 대한 기초자료를 조사하였음. 통계청이 주관하였으며 2019년 현재 국내 거주 만 19세 이상의 성인 남녀 총 13,077명을 대상으로 직접 방문조사하는 [면접조사]방법으로 진행하였음.

단이 가장 주도적인 역할을 해야 한다고 생각하십니까?

① 정부 등 공공기관	(63.4%)
② 시민사회단체	(5.5%)
③ 차별받는 개인 또는 집단	(3.9%)
④ 언론	(10.5%)
⑤ 교육기관	(15.9%)
⑥ 국제기구	(0.6%)
⑦ 기타	(0.3%)

2) 인권교육이 가장 필요한 대상은 공공 영역

또한 조사 문항 (32)에서 인권교육을 통해서 인권 의식을 높여야 할 대상으로 “국가기관, 지자체, 공공기관”으로 가장 높은 비율인 31.75%로 꼽고 있다. 이 외에도 공공 영역에 속하는 “법 집행 공무원, 입법부, 군대, 교육기관”을 합하면 그 비율은 73.9%로 매우 높은 비중을 차지한다.

앞서 조사 문항 (36)의 결과에서 나타나듯이, 국민들은 공공 영역이 인권의 주요한 책무자로 인권침해나 차별을 막아주거나 해결해주는 역할을 할 것으로 기대하기 때문에 공공 영역이 이러한 책무를 수행할 수 있도록 인권교육을 통해 인권에 대한 이해나 인권역량을 더 강화해야 한다고 생각하거나, 이러한 책무자로서의 역할을 해야 하는데 실제로 인권역량이 부족하다고 느끼거나 둘 중의 하나이다.

특히, 정부 기관을 포함한 일반행정에 해당하는 비율이 월등히 높다는 점은 그 이유가 어느 쪽이든 시민의 삶에 직접적으로 영향을 주는 일반 행정 부문의 인권 의식 향상이 중요하다는 점을 확인할 수 있다.

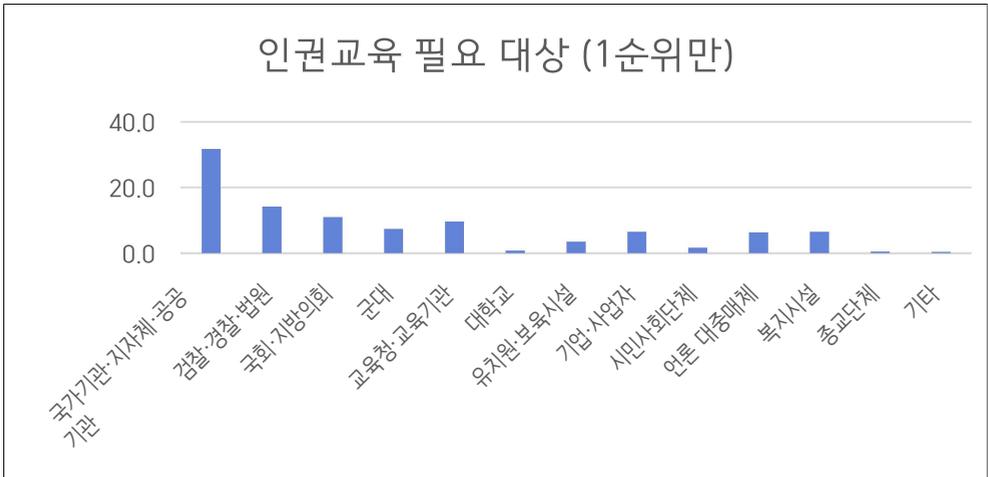
인권교육이 필요한 집단으로 일반행정(국가기관, 지자체, 공공기관)을 응답한

이들은 <그림 5>와 같이 성별로는 여성이 더 많았고, 연령대에서는 나이가 더 많은 사람으로 나타났다. 이러한 결과는 나이가 많아질수록 행정에 관련된 경험이 쌓이면서 공공 영역에서 개선이 필요한 점을 더 많이 인식한다는 점, 여성들의 경우는 일반행정에서 인권침해 경험이 높다는 점과 관련성이 있어 보인다.⁸⁾

문항 32. 귀하는 인권교육을 통해서 인권 의식을 높여야 하는 대상은 어디라고 생각하십니까? 우선순위대로 2가지만 응답해주시기 바랍니다.

① 국가기관/지자체/공공기관	⑧ 기업 및 사업자
② 검찰/경찰/법원	⑨ 시민사회단체
③ 국회/지방의회	⑩ 언론 등 대중매체
④ 군대	⑪ 복지시설(요양원, 집단거주시설 등)
⑤ 교육청/초중등학교 등 교육기관	⑫ 종교단체
⑥ 대학교	⑬ 기타 ()
⑦ 유치원/어린이집 등 보육시설	

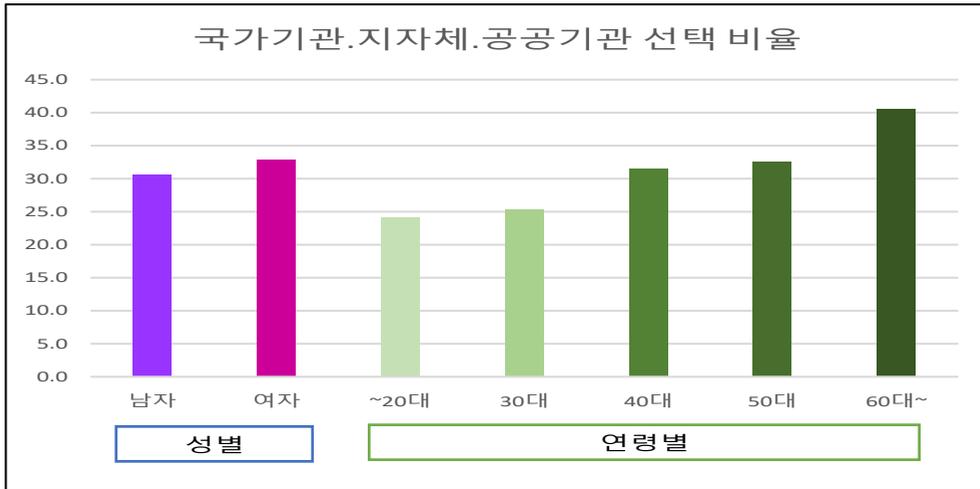
<그림 4> 인권교육을 통해 인권의식 높여야 할 대상 (%)



출처: 국가인권실태조사(국가인권위원회, 2019)

8) 고양시 인권실태 및 인권정책에 대한 시민인식 조사 (2019, 리얼미터), 공공기관 인권침해 경험 여부에 대하여, 여성 35.0%로 남성 26.3%에 비해 상당히 차이가 있음을 보여 주고 있다. 해당 조사에의 경우 연령에 대한 인권침해경험은 상관성이 없는 것으로 나타났다.

<그림 5> 인권교육 필요 대상 - 성별, 연령대별 (%)

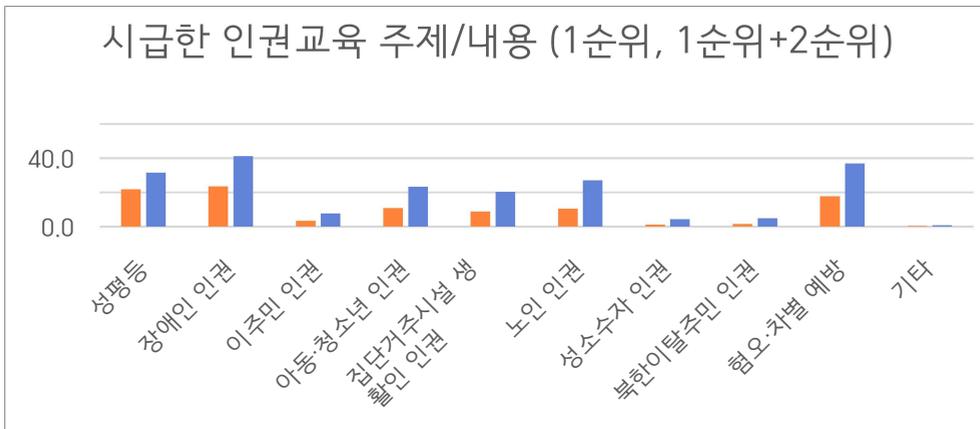


출처: 국가인권실태조사(국가인권위원회, 2019)

3) 인권교육이 시급한 주제 또는 내용

조사 문항(33)에서 인권교육에서 시급한 주제 또는 내용을 질문하였다. 1순위 및 2순위로 선택하도록 하였으며, 1순위만, 그리고 1순위와 2순위를 합한 선택비율은 <그림 6>과 같다.

<그림 6> 인권교육이 시급한 주제 또는 내용 (%)



출처: 국가인권실태조사(국가인권위원회, 2019)

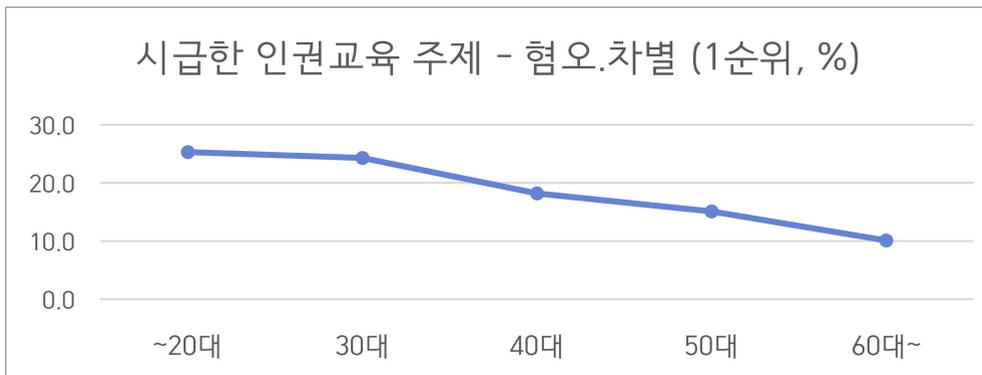
이에 따르면 시민들이 시급히 다루어야 한다고 생각하는 인권교육 주제는 ‘장애인 인권’으로 답하는 비율이 가장 높았고, 그 다음은 ‘성평등’과 ‘혐오와 차별 예방’의 순으로 나타나고 있다.

또한 시급한 주제로 ‘성평등’이라고 응답한 비율은 여성이 25.8%로 남성의 17.7%보다 더 많아 응답에서의 성별 차이가 약 8% 정도로 나타났으며, 연령대에서는 20대가 ‘성평등’으로 응답한 비율이 31.8%로 나타나, 연령이 낮을수록 응답률이 더 높아지는 것으로 나타났다.

‘노인 인권’이라고 응답한 경우는 연령대가 높을수록, 즉 50대 9.9%, 60대 이상은 23.8%로 급격하게 높아지며, ‘아동·청소년 인권’에 대해서는 해당 연령의 자녀를 둔 30대(12.2%), 40대(14.9%)가 상대적으로 높은 응답률을 나타냈다.

그리고 시급한 주제로 제기된 ‘혐오와 차별의 예방’의 경우, 연령대에 따라 매우 다른 선택을 보이는데, 온라인을 포함한 사회공간에서 혐오와 차별에 노출이 심하고, 이에 대한 민감성이 높은 20대와 30대에서 상대적으로 더 높은 응답률을 보였다.

<그림 7> 인권교육이 시급한 주제 또는 내용 (%)



출처: 국가인권실태조사(국가인권위원회, 2019)

4) 인권 보호 및 차별 해소를 위한 인권보호 제도

조사 문항(35)의 결과를 살펴보면, 인권 보호와 차별 해소를 위해서는 “법률 및 제도의 마련”이 가장 중요하다고 답변하고 있으며, 이어서 “개인적 노력”, 그리고 “인권 의식을 높이기 위한 인권교육”을 꼽고 있다.

인권교육의 강화는 상대적으로 여성과 30~40대에서 응답률이 더 높았고, 2순위에서는 가장 높은 응답률을 기록했다.

문항 35. 귀하는 인권 보호 및 증진, 차별 해소를 위해 아래 중 어떤 방법이 가장 효과적이라고 보십니까? 우선 순위대로 2가지만 응답해 주세요.

- ① 인권을 보호하고 존중하기 위해 각 개인이 노력한다 (30.2%)
- ② 차별금지법 등 인권보호를 위한 법률이나 제도를 마련한다 (33.1%)
- ③ 인권침해 및 차별행위에 대해 적극적으로 조사하여 개선하게 한다 (11.9%)
- ④ 인권 의식을 높일 수 있도록 인권교육을 강화한다 (18.3%)
- ⑤ 인권에 관한 캠페인, 홍보활동을 전개한다 (6.5%)

2. 인권교육 관련 제도 및 정책

국내 인권의 법적 보호 강화와 제도적 실천을 위한 국가단위 종합계획으로 “국가인권정책기본계획(NAP)”을 수립하여 실행하고 있다. 제2차 기본계획(2012-2016)에서 범국가적 인권정책의 체계적이고 효과적 전개를 위해 국가, 지방공무원을 대상으로 한 인권교육을 실시하도록 하고 있다.

촛불혁명에 이은 새 정부의 출범에 따라 “제3차 기본계획(2018-2022)”은 인권정책의 기초와 인권 관련 국정과제를 반영하여, 보다 체계적인 인권교육을 주요 정책으로 제시하였다. 그런데도 행정 분야 국가공무원 대상 인권교육은 거의 실시되지 못하고 있다. 이는 계획이 구체적인 정책이나 사업으로 채택되지 못한 것으로 나타나는데, 이에 대한 장벽과 해소방안을 파악할 필요가 있다.

인권교육이 행정 분야에서 정책적으로, 제도적으로 추진되지 않고 있지만, 현재 공무원 교육체계에서 가능한 인권교육의 제도적 환경을 파악하는 것도 필요하다. 또한 인권교육의 실행력을 확보할 수 있는 가능성의 조건도 확인하여 추후 인권교육 환경을 조성하고 변화시키기 위한 준비를 해야 한다. 이를 위해, 공무원의 인재개발법과 국가인권정책기본계획(NAP)과 인권교육 관련 법률제정 활동등을 검토하여 공무원 인권교육을 둘러싼 제도적 환경을 검토하였다.

1) 공무원 인재개발법

(1) 공무원 인재개발법과 인재개발 종합계획⁹⁾

공무원 인재개발은 “공무원 인재개발법”에 근거하여 크게 4가지로 구분되며, 기본교육훈련, 전문교육훈련, 기타 교육훈련, 자기 계발학습이다. 기본교육훈련은 신규(대상)자 및 승진(대상)자를 대상으로 한 일정 기간의 교육

9) 2020년 공무원 인재개발 종합계획 (인사혁신처)

훈련과정이며, 전문교육훈련은 전문성이 요구되는 직무 관련 교육훈련과정이다. 기타 교육훈련과정은 소속 기관장의 명에 근거하여 진행되는 교육훈련과정이다. 해당 법령에서는 5급 이상 공무원 대상의 교육훈련 전개 및 공무원 역량 관련 기획 및 콘텐츠 개발, 중앙행정기관 및 교육훈련기관과의 협력을 주요 업무로 구성하고 있다.

국가공무원 인재개발원은 인재개발계획을 통해 기본 정책을 구성하고, 매년 일반 지침을 수립하여 통보하고 있으며, 해당 업무 담당자들은 이 지침을 기준으로 교육계획을 수립하여 전개한다.¹⁰⁾

공무원 인재개발 지침(2018년)¹¹⁾에서의 업무처리지침에 따르면, 개인의 ‘연간 교육훈련기준시간’의 40% 이상 부처 지정학습을 진행하며, ‘부처 지정학습 이수시간’의 30% 이상을 필수교육과정으로 공직가치/국정철학/국정과제 교육을 부처의 장이 지정하도록 하고 있다. 그리고 이 교육은 직급별, 업무별 운영하도록 하고 있다.

2020년 인재개발 종합계획에서는 국정철학·주요정책 교육 운영을 <표 12>와 같이 계획하고, 국정철학의 이해와 내면화를 위한 교육 과제로 사회적 가치와 경제, 대국민 정책 설명과 소통, 불공정 개선과 갑질 근절, 4차 산업, 적극 행정, 정부 혁신 등을 제시하였다.

종합계획에는 법정 의무교육으로 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 등 4대 폭력 예방교육, 청탁금지법 등 반부패·청렴 교육, 통일외교 교육, 장애인식개선 교육, 아동학대 신고의무자교육 등이 포함되어 있다. 인권교육은 주요 정책으로서 인권감수성이 포함되어 있을 뿐이다. 국정철학으로서 인권행정이 주요한 교육과제로서 추가될 필요가 있다.

10) 면담에 참여한 인권교육 담당자들은 해당 지침에 인권교육에 대한 내용이 포함되도록 하는 것이 인권교육의 전개에 도움이 크게 될 것이라는 의견을 제시하였다.

11) 인사혁신처에 제시된 공무원 인재개발지침(2018.3)을 기준으로 설명한다. (2020. 12. 20 기준)

<표 12> 2020년 국정철학·주요정책 교육 운영

구분	교육내용	
국정철학	사회적 가치· 경제 대국민 정책 설명·소통 불공정 개선· 갑질 근절	4차 산업혁명 적극 행정 정부 혁신
법정 의무교육	성평등·성인지 감수성 반부패 청렴 통일의식	장애인식 개선 아동학대 예방
주요 정책	심폐 소생술 등 안전실습 사이버 보안 청사 보안 생명지킴이(자살예방)	국가안보·방첩 인권감수성 공공언어 개선 개인정보보호

이번 실태조사에서 전화 및 면담을 통해 확인한 바에 따르면, NAP에서도 인권교육의 명시를 요청하고 있지만, 공무원 교육 담당자들이 중요하게 참고하는 지침이 인사혁신처에서 배포하는 인재개발 지침이었다. 해당 지침은 인재개발 비전과 실천과제, 그리고 행정에 대한 지침을 제공하고 있다.

공무원 인재개발 지침의 규정을 참고하여, 인권교육을 구성하기 위한 방안을 간략히 정리하면 아래와 같다.

① 인권 일반에 대한 교육의 구성

- 내용에 따른 교육훈련 유형에서 기타 교육(시책교육) 및 신규자 대상 기본교육에 해당함
- 기타 교육(시책교육)은 중앙행정기관 자체에서 운영함
- 신규자 대상 기본교육은 교육훈련기관에서 운영함

② 인재개발 비전체계에서의 방향

- 교육훈련의 방향이 수요자 중심 및 능동적이고 실질적 학습으로의 전환을 추구함
- 유엔 인권교육훈련선언(2012)에서 제시한 인권교육훈련의 세 가지 원칙 중 인권적 방법에 의한(through) 인권교육이라는 원칙과 일치하며, 이는 교육참여자 중심의 교육 설계 및 운영을 제시하며, 교육참여자들과 활동가들에게 안전하고 편안한 환경의 제공을 제시함
- 인권교육은 참여자의 학습과정으로 규정함

③ 시책교육인 국정철학 및 국정과제

- 2018년 주요 시책교육(예시) 15개 과제 중 하나로 ‘인권 감수성 및 인권의식 제고 교육’이 제시됨
- 주요 정책교육의 분리: 2020년 공무원 인재개발 종합계획¹²⁾에서는 기존의 국정철학, 법정 의무교육, 주요 정책교육이 혼재되어 혼돈을 주는 등의 문제가 있다는 점을 기초로, 이를 세 가지로 구분하여 제시하고 있다. 인권 일반 교육은 8개 주요 정책교육 중 하나로 제시됨
- 관련교육 콘텐츠, 강사 등은 해당 기관에 협조 요청으로 표시됨
- 교육 담당자 면담에서 일부 기관에서는 매년 해당 교육에 대한 콘텐츠를 포함한 관련 자료를 담당자에게 제공하며, 교육 선택 시 중요한 역할을 한다고 함

④ 신규임용자 대상 기본교육

- 부처 및 산하 교육훈련기관은 신규임용자에 대해 공직가치를 포함한 기초역량 교육을 실시함

12) 2020년 공무원 인재개발 종합계획 (2019,12, 인사혁신처)

- 부처 및 산하 교육훈련기관 담당자의 경우, 해당 교육에 대한 필요성에 동의하는 경우가 있으나, 실제 교육 기획 등에 대한 역량 부족을 호소함
- 기초역량 교육 프로그램을 공통 내용 및 부처별 프로그램으로 구성하여 협의를 통해 전개할 필요가 있음

⑤ 산하 교육훈련기관 교육역량 강화

- 앞서 인재개발 비전체계의 방향에 맞추어 참여형 교육 프로그램을 확대하고자 함
- 인권행정관련 참여형 교육 모듈의 제공 등을 통해, 직무교육 등에서의 소재가 인권을 다루도록 유도할 수 있음

예: 두 도시이야기 (게임형) : 정책 결정이 시민에게 미치는 영향

⑥ 연구모임의 운영

- 연구모임이란 공무원과 외부 전문가가 결합된 전문 연구 및 학습 활동
- 담당 부서 등록 및 활동 현황 정기적으로 제출할 것
- 운영비 지원 및 우수 모임 표창, 부처간/국민/외부전문가 참여는 우대 조치
- 인권행정에 관련된 연구모임을 조직하도록 지원할 필요가 있음

⑦ 전문 교육훈련기관 지정·인정

- 인사혁신처장이 필요하다고 판단한 교육훈련과정을 대상으로 함
- 인권교육의 전문성에 대한 과정이 필요한 경우, 이를 구성할 수 있으며, 이는 인권교육법제화 전 단계에서 인권교육 담당자 과정이나 인권행정 전문가 과정 등의 교육훈련과정으로 제시 가능함
- 민간 교육훈련기관의 교육훈련과정의 경우 인정절차를 수행해야 함

이러한 내용을 살펴보면, 유엔에서 제시하고 있는 인권교육의 기본원칙과 인재개발 비전체계의 방향은 대체로 일치하고 있음을 확인할 수 있는데, 문제는 인권교육의 실행력을 실질적으로 담보하는데 있다.

2) 국가인권정책기본계획(NAP)의 인권교육 및 공무원 교육규정

(1) 국가인권정책기본계획(NAP)의 공무원 인재교육 규정

제3차 인권정책기본계획(2018-2022)은 기존 인권정책기조를 유지하면서, 새 정부의 국정과제를 반영하여 확장 구성되었다. 특히 국가·지방 공무원 인권교육을 세부 과제로 구성하면서, 지침 구성 및 평가를 통한 실행력을 높이기 위해 구체적 정책을 제시하고 있다. 중요하게 제시된 정책은 정리하면 다음과 같다.

첫째, 인재개발 지침에 인권교육에 내용을 구성하도록 하여, 중앙부처 및 산하 교육훈련기관에 정확한 지시사항을 두고 있다. 그리고 둘째, 인권교육의 구체적인 범위를 제시하고, 이에 대한 실시 여부를 평가하도록 구성하고 있다. 여기서 제시하고 있는 인권교육은 인권, 장애인, 양성평등, 성인지, 다문화 이해, 사회적 소수자에 대한 교육이다. 그리고 셋째, 산하 교육훈련기관의 특성에 맞는 인권교육을 실시하도록 하고 있는데, 이는 공무원의 직무에 기반하여 인권교육을 개발하고 전개하는 것을 요청하는 것이다.

<표 13> 제3차 NAP 중 공무원 인권교육 관련 내용

<p><공무원 및 인권 관련 종사자 교육></p> <p>② 국가·지방 공무원 인권교육</p> <ul style="list-style-type: none"> • 매년 「공무원 인재개발지침」작성·통보 시 인권교육 관련 내용 포함 <ul style="list-style-type: none"> - 인권 감수성 및 인권 의식 제고, 장애인 인식개선, 종교차별 예방 등 종교 편향 방지, 양성평등, 성인지, 다문화 이해 교육 등 • 각 공무원 교육 훈련기관 특성에 맞는 인권교육 실시
--

- 공무원 교육 훈련기관 종합평가 시 인권교육 실시 여부 평가
 - 국정과제 및 주요시책 교육의 일환으로 인권·장애인·양성평등·다문화 교육 과정개설 및 교과목 반영 여부를 평가
- 「공무원 인재개발지침」에 사회적 소수자 인권교육 관련 내용 반영
 - 각 부처 및 공무원 교육 훈련기관의 사회적 소수자 인권교육 실시 장려
- 매년 '지방공무원 교육훈련 운영방향'에 인권교육에 관련된 사항 지속 반영
 - '2017년 지방공무원 교육훈련 운영방향'에 '인권 의식제고' 관련 교육을 지방공무원 교육 훈련기관의 기본교육 및 장·단기 교육과정에 반영 권고

그러나 공무원 교육으로 진행되는 대부분의 교육은 법정 의무교육인 4대 폭력 예방교육과 장애인식개선 교육 등이다. 그리고 2017년 공무원 교육훈련 기관에 대한 평가¹³⁾에 따르면, 30개 공무원 교육훈련기관에서 시행한 교육을 간략히 정리해 볼 수 있는데, 특히 NAP에서 제시하고 있는 교육을 중심으로 정리하면 아래의 <표 14>와 같다. 종교차별 예방 및 사회적 소수자 관련 교육은 해당 평가 보고서에서는 보이지 않아 표에서 항목을 제외하였다.

<표 14> 2017년 공무원 교육훈련기관별 다루어진 교육 주제(시책) 및 독립교육과정수

교육훈련기관명	인권	장애 인권	양성 평등	성인지	다문화	독립 과정수
경찰인재개발원	○				○	0
경찰대학	○					0
경찰수사연수원	○					0
관세국경관리연수원			○			1
국가기록원 기록관리교육센터						1
국가민방위재난안전교육원	○				○	1
국립외교원	○					1
국립중앙도서관		○	○		○	0
국립환경인력개발원						1

13) 2017년도 공무원 교육훈련기관 종합진단 (2018, 인사혁신처)

교육훈련기관명	인권	장애 인권	양성 평등	성인지	다문화	독립 과정수
국세공무원교육원						1
국제지식재산연수원						1
국토교통인재개발원						1
기상기후인재개발원						1
농식품공무원교육원					○	1
농촌진흥청					○	1
방위사업청			○			0
법무연수원	○		○			1
법제처 법제교육과						0
병무청 병무연수원		○	○			1
산림교육원		○			○	1
우정공무원교육원			○			1
조달교육원	○					1
중앙경찰학교	○	○	○			0
중앙교육연수원	○	○			○	1
중앙소방학교						1
지방자치인재개발원			○			1
청렴연수원						1
통계교육원			○			1
해양경찰교육원	○	○				1
해양수산인재개발원						1

해당 자료는 2017년 교육을 평가한 자료이지만, 이번 실태조사의 결과와 비슷하여 거의 변화가 없다는 점이 제4장에서도 확인된다. 특히 인권교육에 있어서는 교사 및 법 집행부처 이외에는 조달교육원, 국립외교원, 재난안전교육원에서만 진행되었다는 결과는 이번 조사의 결과와도 크게 다르지 않다. 이는 국가인권정책기본계획(NAP)에서의 정책 제시와 평가만으로는 실질적인 집행력을 가지지 않는다는 점을 보여준다.

또한 교육 프로그램들이 어떻게 발전되어야 하는지를 파악하기 위한 지속적인 모니터링이 보장되고 전개되어야 한다. 국가인권위원회법 및 인권정책기본계획 등에서 규정하고 있음에도 불구하고, 이에 대한 이행 보고가 제대로 이루어지지 않고 있고, 실제 교육도 진행되지 않고 있다는 점을 주목해야 한다. 공무원 인권교육의 실시 결과와 성과에 대한 평가와 개선이 보장되도록 제도가 마련되어야 한다.

3) 인권교육관련 법률제정 활동

우리 정부는 2001년 국가인권위원회를 창설하고, 유엔인권이사회 등에서 인권교육법을 제정하기로 약속했다.¹⁴⁾ 또한 제2차 국가인권정책기본계획(NAP)에서도 2011년 “유엔 인권교육 및 훈련에 관한 선언”에 부응하기 위해 인권교육에 관한 기본법 제공 및 관련 법·제도의 개선이 필요하며, 이에 따른 조치를 추진과제로 구성하고 있다. 새 정부 출범과 더불어 2017년 국정과제로 ‘국민 인권을 우선하는 민주주의 회복과 강화’라는 명분 아래 인권교육을 포함한 제반 인권정책의 체계화를 제시한 바 있다.

그러나 이러한 약속들에도 불구하고 현 시점에서 인권교육에 관련된 법 조항은 인권위원회법의 하나의 조항에 적혀있을 뿐이다.¹⁵⁾ 최근 법무부의 인권정책기본법을 포함하여, 국내 인권교육에 관련된 법제화 노력과 법 구성에서의 주요 방향에 대해 다음과 같이 요약하였다.

(1) 인권관련 법률제정 활동에서 나타난 인권교육

① 인권기본법 논의와 인권교육

14) 2008년 5월 유엔인권이사회 일반정례보고(Universal Periodic Review)에서 인권교육법 제정을 하겠다고 국제적으로 공표하였다.

15) [국가인권위원회법] 제26조(인권교육과 홍보) ① 위원회는 모든 사람의 인권 의식을 깨우치고 향상시키기 위하여 필요한 인권교육과 홍보를 하여야 한다.

인권에 관련하여 주요하게 제기되고 있는 법률 활동으로는 법무부의 인권정책기본법¹⁶⁾ 및 국가인권위원회의 인권기본법 제정 추진이 대표적이다. 이 두 법은 기본법이라는 구조를 제시하고 있다는 점에서 비슷하며, 이미 다른 영역에서 50여 개의 기본법이 있다는 점에서 인권 관련 법률을 아우르는 ‘인권기본법’의 제정이 필요하다는 공감대를 보여준다.

이러한 인권에 관련된 기본법의 제정은 첫째, 헌법에 명시한 국가의 인권보장의무와 우리나라가 가입한 국제인권규약의 이행을 체계화하고, 둘째, 확대되고 있는 지방자치단체의 인권조례에 대한 근거를 제공하며, 셋째, 지속해서 증가하는 인권 관련 법률간의 관계 및 헌법과의 관계를 매개하여 통합적이고 체계적 법률 및 제도를 구축하도록 돕는다.

이처럼 지속적으로 확장되고 요구되고 있는 국민의 인권보장을 체계화할 국내 인권레짐의 정착과 활성화를 위해서도 인권 관련 기본법은 필요하다. 해당 법률제정 활동에서는 별도의 인권교육법을 다루고 있지는 않고, 인권교육에 관한 사항을 포함하도록 요청하고 있다.¹⁷⁾

② 인권교육에 관한 법

인권에 관한 기본법 제정과는 별도로, 인권교육에 관한 법률제정을 위한 활동이 지속해서 제기되어 왔다. 가장 최근으로는 20대 국회에서 2018년 8월에 발의된 “인권교육지원법안”이 있었으나, 10월 1일 철회되었다. 해당 법안에서의 주요 조항 중 몇 가지 주요지점을 요약하면 다음과 같다.

- 인권교육을 하나의 권리로 규정함
- 교육대상으로 국가기관으로 하면서, 기존의 대상에 더해 유치원 및 어린이집을 포함한 교육·보육기관 및 공공기관 및 공직 유관기관으로 대상을 명시함

16) 범정부적 인권정책 체계화를 위한 [인권정책기본법] 제정을 추진하겠습니다, 법무부 보도자료 (2020.11.17.)

17) 인권정책기본법 제정 방안에 관한 연구, 홍관표, 경희법학 제53권 제4호, 2018

- 인권교육전개를 위한 체계를 제시하고 있는데, 종합계획의 수립, 거버넌스를 위한 인권교육위원회, 교육협력망을 위한 협력체계 및 모니터링 방안 등을 제시함
- 별도의 인권교육원의 설립을 통해 전문성 확보와 실효성 있는 교육 전개를 도모함

그러나 여러 차례의 시도에도 불구하고 인권교육에 관한 법률이 아직 제정되지 못한 점은 상당히 아쉬운데, 법률이 불발되는 원인으로 부처 이기주의, 정치권의 이해 부족, 정부의 인식 부재 등이 꼽힌다.¹⁸⁾

이중 소관 부처에 대해 법무부와 국가인권위원회간의 논의점이 몇 가지 있다. 법무부는 현재 대통령훈령에 기초하여 국가 인권정책협의회 및 인권정책 기본계획수립을 통해 국가 단위의 인권정책을 조정하고 있으며, 인권정책 기본법안을 통해 이를 법제화하려고 하고 있다. 이러한 활동에 이어, 인권교육의 경우도 법무부에서 다루어야 한다는 입장이 있다. 또한 법무부가 행정 집행기관으로서 인권교육에 대한 집행력을 확보할 수 있다고 주장한다.

국가인권위원회는 국가인권위원회법에 인권교육에 대한 조항이 있으며, 인권이 국내법을 넘어 보편적인 가치를 다루고 있다는 점, 인권에 대한 전문성 등이 중요하다는 점을 제시하고 있다.

인권교육에 관한 법이 제정되지 못한 이유 중 하나는 인권교육의 정파성에 대한 문제제기가 있다. 우리 사회와 정치권이 인권교육이 정치교육이지만, 정파적이지는 않다는 점을 이해하기 어렵다는 점에 기인한다.

이런 점에서 세계적으로 인정받는 독일의 민주시민교육이 중요한 사례가 된다. 1, 2차 세계대전 후 독일은 시민을 대상으로 한 정치교육이 매우 중요하다는 점에 동의함에도 불구하고, 정파들간의 시각 차이에 의해 어려움을 겪었다.

보이텔바흐 협약을 통해 정파들은 합의했으며, 독일 민주시민교육은 연방

18) 인권교육법 제정에서 주요 쟁점과 과제, 은우근, 인권법평론 제11호, 2013

정치교육원의 총괄적 교육 기획과 재정지원을 바탕으로 다원적 교육 주체들에게 전적으로 일임되어 진행된다. 대신 교육기관은 보이텔바흐 협약에 따른 세 가지 기본 원칙을 준수하고, 투명한 예산집행을 통해 책임감을 확보하고 있다. 보이텔바흐 협약에서도 중요시되었던 것은 시민교육을 담당하는 교육기관의 독립성이다.

따라서 인권교육을 위한 교육원은 독립적 거버넌스를 가지고 있어야 하며, 교육내용의 편성과 운영 등에서 국제적 인권 기준과 국내 사회 구성원들이 합의한 기준을 가지고 활동을 전개해야 한다. 또한 이러한 운영과정이 독립성과 투명성을 가지기 위한 위해서는 제도적이고 법적인 기반을 갖추어야 한다.

3. 지방자치단체 공무원 인권교육

앞서 제기한 바와 같이 제2차, 제3차 국가인권정책기본계획(NAP)에 따라 중앙부처를 포함한 행정 분야 국가공무원을 대상으로 한 인권교육이 시행되어야 하지만 현실적으로는 제대로 이루어지고 있지 않다.

그러나 일부 지방자치단체에서는 인권의 가치를 시정이나 도정, 구정의 핵심 가치로 제시하면서 소속 공무원에 대한 인권교육을 제도화하고 매년 안정적으로 인권교육을 시행하고 모니터링하며 공무원의 인권 의식과 인권에 기반한 직무수행 역량을 강화하기 위해 인권교육체계를 발전시켜오고 있다. 지방자치단체의 인권교육 현황을 분석함으로써 행정부처의 국가공무원 인권교육체계를 모색하는 데 있어 시사하는 바를 찾아보고자 한다.

1) 광역단위 지방자치단체의 인권교육

인권교육을 제도화하고 지속적으로 추진해오는 대표적인 광역단위 지방자치단체는 광주광역시, 경기도, 서울특별시이다. 이 세 지방자치단체 모두 인권조례를 근거로 인권교육을 시행하고 있다.

(1) 광주광역시의 공무원 인권교육 현황¹⁹⁾

광주광역시(이하 광주시)의 경우, “광주광역시 인권보장 및 증진에 관한 조례(광주광역시 조례 제5623호, 2020년 일부 개정)”의 “제10조(인권교육 체계 구축)”에서 소속 공무원, 시 공사·공단 및 출자·출연기관과 시장의 지도·감독을 받는 법인이나 단체에 종사하는 직원 등을 대상으로 연 2회 이상 인권교육을 실시하도록 정하고 있다. 시장과 교육감에게 인권교육의 제도화 및 인권교육체계를 구축하는 책무가 있음을 확인하고, 인권 의식을 높이고 인권문화를 확산시키기 위하여 인권교육지역협의체를 구성하여 운영하고,

19) 광주광역시의 인권교육 사례는 “서울시 인권교육 중장기계획 연구(2015)”에 제2장 제2절 국내 인권교육 현황으로 제시되어 있으므로 구체적인 내용은 연구보고서를 참조할 것.

공공기관, 기업체, 민간단체 등에 대한 인권교육을 권고하며 지원하도록 하고 있다.

광주시는 인권교육이 제도화된 지 2년째인 2013년부터 공무원 인권교육을 안정적으로 시행하기 시작했고, 인권교육의 방식은 ① 시청에서 수요일마다 개최되는 수요인권강좌 ② 공무원 교육원에서 강사초빙에 의한 인권강좌 ③ 국가인권위원회의 사이버교육 수강 등의 방법이 있다.

매년 3천여 명의 전 직원들이 모두 인권교육을 받도록 노력해왔고, 이에 대한 성과는 의미가 크다. 다만 현실적으로 대면교육 방식인 수요인권강좌와 공무원 교육원의 인권강좌가 전체 교육의 절반 수준에 미치지 못하며, 2014년의 경우 전체 직원의 절반인 약 1,500명이 국가인권위원회의 사이버인권교육으로 인권교육을 이수한 것으로 나타났다. 일반적으로 집체 교육보다는 사이버교육이 성과가 낮다는 점에서 50% 정도의 사이버교육은 아쉬움이 있다.

광주시의 인권교육 방식 중 시청이 직접 운영하는 ‘수요인권강좌’에 주목할 필요가 있다. 다양한 주제의 강좌가 개설하여 수강생의 선택권을 보장하였고, 이를 통해 인권교육에 대한 동기와 참여의 수준이 높을 수 있고, 이는 수강생의 변화를 더 많이 이끌어낼 수 있는 효과적인 교육으로 발전할 수 있기 때문이다.

‘수요인권강좌’는 2012년 총 16회로 2,484명이 수강했으며, 2013년 총 18회로 3,054명, 2014년에는 총 18회로 3,008명이 수강한 것으로 집계되었다. 2013년부터 다양한 주제를 다루었는데, “국가인권위원회 결정례, 행정과 인권, 복지와 인권, 기업과 인권, 노동과 인권, 차별과 인권, 환경과 인권, 빈곤과 인권, 역사와 인권, 평화와 인권, 도시계획과 인권, 여성영화보기, 민주주의와 인권, 문화와 인권, 이주노동자와 인권, 경제와 인권, 법과 인권, 인권으로 아이 키우기 등”의 폭넓은 주제였다.

광주시의 또 다른 차별점은 (1) 연 2회의 의무교육을 시행하고 있는 점, (2) 인권교육 참여율이 부서평가에 반영되는 점이다. 이를 통해 인권교육을

빠르게 안정화시켰다. 또한 지속적으로 시청에서 정기적인 인권강좌를 개설하여 인권교육에 대한 접근성을 보장하고 있는 점도 주목할 필요가 있다.

그러나 인권교육에 필요한 양적, 질적 자원이 부족하여 대면교육 방식의 인권교육이 대규모의 집합교육에 치우치는 점, 많은 수강자가 사이버교육을 활용하고 있는 점, 인권의 주제는 다양하지만, 인권교육 시행에 대한 모니터링이 되지 않아 교육의 효과성과 교육의 적절성, 질적 수준 등을 안정적으로 확보하지 못하는 점, 인권교육의 목표가 필요한 역량에 근거하여 명확하게 표적화되고 있지 않은 점 등 체계적으로 공무원 인권교육이 시행되고 있다고 평가하기 어려운 지점이 있다.

(2) 경기도의 공무원 인권교육 현황

경기도는 “경기도 인권보장 및 증진에 관한 조례(경기도 조례 제6555호, 2020년 일부개정)”의 제7조(인권교육)에서 “도지사는 소속 공무원에 대하여 주기적으로 인권교육을 실시하여야 하며, 사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육이 시행될 수 있도록 권장하여야 한다”고 정하고 있다.

경기도는 조례에 근거하여 2018년에는 총 31회의 인권교육을 실시하였고, 인권교육을 받은 인원은 총 2,286명이었다. 도, 시·군 공무원을 대상으로 하는 교육은 총 16회였고, 도 산하 유관기관 직원을 대상으로 한 교육은 14회였으며, 시·군 인권업무 담당자 워크숍도 1회 시행하였다.

경기도가 진행한 2018년의 인권교육의 특성은 이론교육, 참여형 활동, 토론식 교육 등 다양한 교육방법을 통해 인권에 대한 이해를 증진시키고 업무영역에서의 인권연관성을 고민하고 실현하는 방법을 모색하는 기회를 제공했다. 참여자에 따라 역할극과 콘서트와 같은 문화형 교육을 진행하기도 했으며, 이러한 문화형 교육은 인권감수성 향상에 크게 효과가 있는 것으로 나타났다. 특히 1박 2일 일정의 시·군 인권업무 담당자 역량강화 워크숍을 통하여 시·군별 인권에 대한 격차를 줄이고 경기도 내 선진사례를 공유함으

로써 인권행정 실천을 위한 발판을 마련하였다.

이 1박 2일의 집중교육에서 교육의 효과가 매우 높게 나타났는데, 인권의 이해와 인권감수성을 확보할 수 있었을 뿐만 아니라, 인권행정에 대한 실천 서약까지 가능한 논의의 시간이 되었던 것으로 평가되었다. 따라서 경기도 신입 공무원 과정, 관리자 과정 등을 이렇게 충분히 학습하고 이해하며 서로 생각을 공유하며 논의할 수 있는 집중교육으로 체계화하는 방안이 모색될 필요가 있는 것으로 나타났다.

또한 내부 평가에 따르면, 근무 기간 5년 미만의 참여자, 그리고 2017년의 경기도 인권 아카데미 참여자의 교육만족도가 높은 점을 확인하였는데, 이는 단기성의 교육보다는 종합적인 계획을 통한 지속적인 인권교육이 필요하다는 것을 말해준다.

그리고 체계적인 인권교육의 제공을 위해 교육참여자들의 교육이력, 즉 교육이수사항을 정리하여 관리할 필요성이 제기되었으며, 이에 기반하여 인권교육의 내용과 형식을 맞춤형으로 제공하거나 실질적인 선택권을 확보하는 방안이 교육참여자의 참여와 동기를 강화할 수 있다는 것이다. 또한 경기도가 가진 역사와 역사적 공간을 반영한 인권교육 주제와 내용을 모색할 필요가 있다고 평가되었다.

(3) 서울특별시의 공무원 인권교육 현황

서울특별시(이하 서울시)는 “서울특별시 인권기본조례(서울특별시조례 제 7763호, 2020년 일부 개정)”의 제10조(인권교육)에서 “시장 및 시가 출자 또는 출연한 기관, 시의 사무위탁기관 및 시의 지원을 받는 각종 복지시설의 장은 소속 공무원 및 직원이 연 1회 이상 인권교육을 받도록 하여야 하며, 사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육이 시행될 수 있도록 권장하여야 한다”고 정하고 있다.

서울시는 이 조례에 근거하여 2013년부터 서울시 본청 공무원 및 본부·

사업소와 공사·출연기관 직원 약 3만여 명에 대해 연 1회 의무화된 인권교육을 대면교육 방식으로 진행하고 있다. 인권교육 방식이 단일하게 통일된 2018년의 경우, 서울본청에 79회차, 사업소 99회차, 투자출연기관 26회차, 사무위탁기관 3회차로 총 207회차의 인권교육이 시행되었다. 2019년은 4급 이상 포함 서울본청에 75회, 사업소 110회, 투자출연기관 34회, 사무위탁기관 3회차로 총 222회의 인권교육이 시행되었다. 이 인권교육의 대상자는 연도별 차이가 있지만 3만명 내외이다.

서울시가 구축한 인권교육 운영체계는 “인권 아카데미”로 명명된 인권교육의 시행뿐만 아니라 인권교육에 대한 모니터링 체계를 함께 갖추고 있어 주목할 필요가 있다. 서울시가 다른 지방자치단체와 확연히 구분되는 점이 인권교육 모니터링 체계인데, 인권교육의 시행과 평가를 하나의 과정으로 접근하는 점은 매우 의미깊다.

인권교육을 담당하는 부서인 인권담당관은 민간용역에 위탁하여 진행하는 “인권 아카데미”가 진행되는 과정을 점검하기 위해 인권전문가와 교육전문가로 구성된 ‘전문가 평가단’을 별도로 구성하고 대면교육으로 진행되는 현장에 직접 파견하여 교육과정을 현장평가지를 사용하여 평가하도록 한다.

전문가 평가단의 현장평가지는 인권교육 모니터링 연구를 수행하는 민간용역기관에 전달되며, 모니터링 연구를 위탁받은 기관은 현장평가지와 함께 교육참여자에 대한 설문지조사와 심층면접조사를 수행하여 수집한 자료를 함께 분석하여 인권교육에 대한 전반적인 모니터링 결과를 작성한다. 모니터링의 중간 결과가 인권교육이 시작되고 한 달 정도 소요된 초기에 인권아카데미를 위탁받아 실시하는 교육업체와 전문가 평가단, 인권담당관, 모니터링 연구 시행업체가 모두 모인 중간워크숍을 통해 1차로 공유된다.

중간워크숍의 목적은 인권교육의 초기 시행과정에서 나타난 문제점과 한계점을 피드백함으로써 교육현장에서 빠르게 수정하도록 하기 위함이다. 최종워크숍은 인권 아카데미가 모두 종결된 후 개최되는데, 교육참여자의 강의평가, 전문가 평가단의 현장평가가 종합적으로 분석되어 논의되며, 주요

개선점은 다음 연도의 인권교육 계획에 반영된다.

이러한 모니터링 체계로 인해 서울시 인권교육의 적절성과 효과성, 개선 방안 등이 함께 논의되어왔고, 인권교육의 전 과정과 이에 대한 참여자와 전문가의 의견이 생생하게 기록되었으며, 함께 논의한 대안이 자료로서 잘 축적되어 있다.

서울시 인권 아카데미는 2017년까지 본청 공무원 그룹 중 업무상 인권관련도가 상대적으로 높은 부서를 ‘중점 그룹’으로 편성하여 교육시간을 4시간으로 확장하거나 1일 7시간 교육의 ‘통합과정’으로 시행하기도 하였다. 또한 본청 공무원에게는 “인권 아카데미 I”으로, 사업소와 투자출연기관, 사무위탁복지시설의 직원에게는 “인권 아카데미 II”로 구별하여 진행하였으나, 2018년부터 모두 2시간 교육의 ‘인권 아카데미’로 통일되었다.

이러한 변화는 모니터링 결과가 반영된 것이기도 하다. 모니터링 결과에서 인권교육의 수준은 인권교육을 시행하는 업체의 역량에 따라 좌우되는데, 매년 입찰방식으로 민간에게 용역 위탁되기 때문에 안정된 수준의 인권교육을 확보하고 개선과 발전의 내용을 축적하기가 쉽지 않았다. 중점 그룹의 1일 7시간의 ‘통합과정’이 없어진 이유는 해당 연도의 수행업체의 역량부족 문제가 가장 컸던 것으로 분석되었다.

모니터링 결과에 따르면, 인권교육에 대한 교육참여자의 강의평가는 교육의 내용 적합성, 강사 전문성, 효과성, 만족도 등에서 일정하게 높게 나타났고, 이러한 결과의 경향은 매년 교육에서도 유지되고 있다. 인권교육에 의해서 인권 의식이 높아지고, 인권 이슈에 관한 관심이 많아진 것으로 보고되었다. 다만 인권친화적으로 조직문화를 바꾸거나 인권에 기반을 두어 직무를 수행하는 데는 상대적으로 효과성이 낮은 것으로 나타났다.

전문가 평가단은 인권교육의 내용과 강사의 역량에 대해서 현장에서 세세하게 검토함으로써 인권교육의 질이 잘 유지되도록 하는 역할을 담당해 오고 있는데, 전문가 평가단은 수정하고 개선해야 할 점에 대해서 꾸준히 피드백을 제시하고 있지만 인권교육은 해를 거듭할수록 안정된 수준을 보

인다고 평가했다.

그러나 의무교육으로 교육대상자의 교육선택권을 보장하기 어려운 현실에서 나타나는 교육에 대한 동기 저하와 교육 이력이 관리되지 않은 채 연 1회의 단발성의 반복 교육에 의한 피로감 등이 인권교육의 효과적인 시행을 어렵게 하는 요소로 매년 지적되고 있다.

또한 7년 차가 되는 인권교육이 계속 공무원의 개인적 차원의 인권 의식을 높이는 수준에 머무르는 것도 주요한 한계점으로 지적되었다. 현장에서 교육대상자들은 직무와 관련한 인권역량을 높일 수 있는 집중적이고 심화된 인권교육이 필요하지만, 현재의 교육체계처럼 연 1회, 2시간의 의무교육 방식으로는 인권에 기반하여 직무를 수행하는 인권행정역량을 강화하기에는 한계가 뚜렷하기 때문이다.

따라서 적어도 수준별로 기본과정/심화과정의 중층적인 인권교육체계를 갖추거나, 인권교육의 목표를 명확하게 구분하여 기본 소양교육/인권기반 직무수행 역량 교육으로 구별되는 중층적인 인권교육체계를 갖추는 것이 필요하다고 제기되고 있다. 또한 의무교육의 피로감을 덜 수 있도록 교육이력을 관리하는 방안과 교육대상자들의 강의선택권을 직접 보장할 수 있도록 다양한 인권교육 콘텐츠를 확보하는 방안이 필요하다고 논의되었다.

인권교육의 질이 담보되면서도 안정적으로 운영하는 데 있어 가장 걸림돌이 되어 왔던 것은 인권교육이 매년 민간업체에 용역 위탁되어 진행되는 문제이다. 매년 평가하여 위탁업체를 선정하지만, 때때로 이 평가와 업체의 역량이 맞지 않는 경우도 발생하며, 인권교육이 해마다 유동적인 방식과 수준으로 업체의 역량에 따라 좌우되는 상황은 매우 불안정한 요소이다.

이 불안정한 요소를 해결하기 위해서는 인권교육을 담당하는 전문기관이 설치되어 운영되어야 한다. 이러한 개선방안에 대한 논의는 행정부처의 공무원 인권교육 체계를 구축하는 과정에서 중요한 함의를 제공한다.

2) 기초단위 지방자치단체의 인권교육

인권교육을 지속해서 진행하는 대표적인 기초단위 지방자치단체는 경기도 광명시, 경기도 수원시, 서울시 금천구이다. 이 세 지방자치단체 모두 인권 조례를 근거로 인권교육을 시행하고 있다.

(1) 경기도 광명시의 공무원 인권교육 현황

광명시는 “광명시 인권보장 및 증진에 관한 조례(경기도광명시조례 제 2462호, 2020년 일부개정)”의 제7조(인권교육)에서 “시장은 공무원 인권의식 향상을 통한 인권 지향적 행정기반을 구축하기 위하여 소속 공무원을 포함한 모든 직원 등에 대하여 연 1회 3시간 이상의 인권교육을 실시하여야 하며, 시장의 지도 감독을 받는 사업장에 대하여도 인권교육을 시행할 수 있도록 권장하여야 한다”고 정하고 있다.

광명시는 이 조례에 근거하여 2019년 하반기에 7일간 인권교육주간을 정하여 전 직원을 대상으로 인권교육을 실시했다. 강의는 인권과 행정, 일터와 인권, 인권감수성, 차별과 다양성, 미디어와 인권, 장애인권, 조직과 인권 등의 주제로 총 11개 강좌로 구성되었다. 11개 강좌 중 7개 강좌는 소규모 참여형 강의였고 3개 강좌는 대규모 강좌형 강의였으며 1개 강좌는 대규모 문화형 강의였다. 전 직원의 72%인 837명이 인권교육을 수강했다. 참여자 중 555명이 강의만족도 조사에 응답했는데, 전반적으로 강의에 만족했다고 답했다. 매년 정기적인 교육으로 직원들의 인권 감수성이 높아지고 있고 직원들의 만족도가 높은 것으로 보인다. 모든 교육이 대면 강의이고 소규모 활동 위주의 강의를 한다는 점이 긍정적 영향을 준 것으로 보인다.

광명시의 인권교육은 여러 분야의 전문적인 강사진, 다양한 프로그램으로 구성되어 있어 참여자들의 선택권이 넓었다. 인권 관련 다큐멘터리 영화감독을 초청하여 영화를 시청하기도 하고, 인권 관련 도서의 작가를 초청하기도 하는 등 다양한 방식의 강의를 제공해 참여자들이 선택할 수 있게 하였

다. 노동자로서의 공무원 인권을 위해 노무사를 초청한 강의도 있었다. 강사는 국가인권위원회 조사관, 인권 관련 시민단체 활동가, 노무사, 작가 등으로 외부 전문가 위주였다.

2019년 기준으로 강의 참여자의 70%는 7급 이하 공무원이었으며, 6급 공무원은 23%, 5급 이상은 3%에 그쳤다. 하위 직급 공무원들은 악성 민원인으로부터 인권보호가 필요하다고 호소했으며, 상급자로부터 갑질 등 인권침해를 당한다고 느끼고 있었다. 6급 이상의 관리자급 공무원의 인권 의식이 중요함에도 해당 직급의 참여율이 저조해 개선이 필요하다.

또한, 광명시는 2019년 ‘인권스타그램’이라는 카드뉴스를 월1회 제작하여 부서에 배포하였다. 이는 자신의 업무에서의 인권문제를 한번 돌아보도록 하는 짧은 글과 그림으로 구성되어 있다. 이외에도 직원인권업무강령을 넣은 마우스패드 제작 배포 등 다양한 홍보활동을 전개하였다. 이러한 인권관련 홍보활동은 공무원 사회에서 인권을 자신의 일상에서 돌아보도록 하는데 도움을 줄 수 있다.

(2) 경기도 수원시의 공무원 인권교육 현황

수원시는 “수원시 인권 기본 조례(경기도수원시조례 제4029호, 2020년 전부개정)”의 제8조(인권교육의 실시)에서 “시장은 인권 의식을 높이고 인권문화를 확산시키기 위하여 ①시 소속 공무원을 포함한 모든 직원, ②시의 출자 출연과 재정정보를 받는 기관이나 단체의 업무에 종사하는 사람에게 연 1회 이상 인권교육을 실시해야 한다”고 정하고 있다.

수원시는 2016년 공직자 인권교육을 총 7회에 걸쳐 267명을 대상으로 실시했다. 차이와 차별, 인권 행정, 인권의 이해와 침해 사례, 인권감수성 향상 훈련 등을 주제로 외부 전문가와 국가인권위원회 직원 등이 강의를 진행했다. 강의 당 교육 인원은 대략 30~40명 정도였다.

2017년에는 7회에 걸쳐 225명이 교육을 수강했으며, ‘공무원, 인권을 만

나다'와 인권행정이 중점적인 강의 주제였다. 강의당 교육인원은 20~40명으로 전년도에 비해 다소 줄어들었다. 2018년에는 7회에 걸쳐 174명이 인권교육을 들었으며 강의당 인원은 20~30명이었다. 영화로 보는 인권, 인권과 건축, 아동·청소년 인권, 장애인 인권, 인권친화적 조직문화, 사례로 보는 인권감수성 등의 주제를 다루었다. 2019년에는 4회동안 184명에게 교육을 진행했으며, 강의당 수강인원은 30~60명이었다. 강의 주제는 범죄와 인권, 인권행정, 인권의 오해와 본질, 소녀상과 위안부 등이었다.

수원시의 공무원 인권교육은 매년 강의 주제를 다양하게 바꾼다는 점이 큰 특징이다. 비슷한 내용의 강의를 의무적으로 반복해서 듣게 되면 교육의 효과가 줄어든다. 수원시는 교육참여자들이 정기적으로 강의를 들어도 중복되지 않는 주제를 선택할 수 있도록 강의를 구성했다. 그럼에도 불구하고 교육참여자 수가 줄어들고 있는 것으로 보이는데, 전체 공무원 중 인권교육을 수강한 비율은 알려지지 않았다. 이는 인권교육 시행에 대한 모니터링과 평가가 없는 것에서 비롯된 한계이다.

(3) 서울시 금천구의 공무원 인권교육 현황

금천구는 인권조례가 제정되기 이전인 2016년부터 전 직원을 대상으로 인권교육을 실시해 왔다. 이후 2019년 12월 “서울특별시 금천구 인권 기본조례(서울특별시금천구조례 제1069호, 2019년 제정)”를 제정하여 인권교육의 법적 근거를 마련하였다. 금천구는 인권 기본 조례 제8조(인권교육)에서 “구청장 및 구청장이 지도·감독하는 법인 및 단체의 장은 소속공무원이 연 1회 이상 인권교육을 받도록 하여야 하며, 사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육이 시행될 수 있도록 권장하여야 한다”고 정하고 있다.

또한 구청장은 인권교육의 내용과 방법이 교육의 시행 목적과 취지에 부합하였는지 여부 등을 평가하는 만족도 조사를 실시하여야 하며, 교육의 개선 및 효과 증진을 위해 그 결과를 향후 교육에 반영하여야 한다고 정해, 인권교육 모니터링을 위한 근거도 마련했다.

2016년에는 733명의 직원을 대상으로 직급을 구분해 대규모의 강의형 교육을 진행했다. 2017년에는 직급과 직무에 따라 교육대상을 구분해서 311명에게 강의했으며 교육 일정과 방식을 다양화했다. 사회복지 업무를 수행하는 직원에게는 ‘인권관점으로 사회복지 바라보기’ 교육을 진행했다.

2018년부터는 일주일간의 인권교육주간을 정해 6가지 주제로 8회의 강의를 제공하여 직원들이 선택해서 들을 수 있게 하여 216명의 직원이 교육을 수강했다. 직급과 직무에 상관없이 전 직원을 대상으로 하는 강의였으며 영화를 보고 토론하는 방식과 강의형 방식이 있었다.

2019년도에는 상반기, 하반기 두 번에 걸쳐 각각 일주일씩 인권교육주간을 열었고 총 501명이 참여했다. 상반기에는 직급별로 편성하여 인권침해사례와 혐오차별 관련 교육을 하였다. 하반기에는 직무별로 나누어 행정직, 기술직, 사회복지직에 따라 강의 주제를 다르게 했다.

금천구의 특징은 인권담당관과 민원감사담당관 등 인권에 전문성을 가진 내부 직원이 활동한다는 점이다. 내부 강사와 외부 강사를 적절히 혼합하여 공무원의 직무에 적합한 인권교육을 구성했다. 금천구는 교육에 대한 모니터링을 인권조례에 정해 두는 등 모니터링을 중시하고 있다. 매 교육 이후에는 교육참여자에게 만족도 평가를 받는다. 교육의 질, 강사의 강의전달력, 주제 등을 1점~5점으로 체크하고, 의견은 서술형으로 기술하도록 했다. 교육 수요 설문조사를 통해 직원들을 반영해서 교육계획을 수립하기 때문에 직원들의 강의 만족도는 높은 편이다. 현재 금천구는 인권교육 참여율을 높이기 위해 신규임용자 교육, 승진과정 등의 필수적인 교육에 인권교육을 포함하는 방안을 모색하고 있다.

금천구는 주민을 대상으로 한 8주 과정의 ‘금천구 인권배움터’를 수료한 직원을 따로 관리하며 인권 관련 협의체에 참여시키고 있다. 반면 공무원 인권교육에 참여한 직원의 교육 이력에 대한 관리는 이루어지지 않고 있어, 인권역량을 갖춘 직원을 충분히 활용하기에 어려움이 있다.

4. 소결

행정 분야 공무원을 대상으로 한 인권교육의 전개에 있어 미치는 주요 요소를 정리하면 다음과 같다.

1) 일반행정에 대한 인권보장의 역할 기대 및 인권교육 요구

시민의 삶과 밀착해있는 행정이 인권보장의 주된 책무자로서 역할을 기대 받고 있으며, 시민들은 행정 분야 공무원들의 인권교육이 더 필요하다고 보고 있어 인권교육을 강화하여 공무원들이 책무자로서 인식하고 그 역할을 직무에서 수행할 수 있도록 하는 과제가 무엇보다 중요한 것으로 등장하였다.

통계청에서 실시한 2019년 국가인권실태조사에 따르면, 국민들이 우리사회의 인권침해와 차별을 줄이는 데 있어 가장 중요한 책무자로 정부라고 답했으며, 이를 위해 국가기관, 지자체, 공공기관 등의 공무원과 종사자들의 인권 의식을 높이기 위해 인권교육이 필요하다고 답하였다. 이는 다른 검·경찰, 국민, 교사 등의 인권교육 필요성을 합친 수치보다 높았다.

시급한 인권교육으로 장애인 인권, 성평등, 혐오차별예방 순으로 나타났는데, 연령대가 적을수록 혐오·차별 예방에 대한 인권교육이 시급하다고 답변한 비율이 크게 증가하고 있다는 점에 유의해야 한다. 이는 우리 사회가 다층적, 다문화 사회로 전개되면서, 사이버공간을 포함한 생활공간의 인권침해가 심각하게 드러나고 있다는 것을 보여준다. 이는 유럽을 포함한 OECD 국가들에서 최근 중요하게 제기되는 인권침해와 그 맥락을 같이한다.

따라서 국제사회와 한국사회에서 시시각각 다양한 사건들과 함께 연동되어 다각적으로 제기되는 인권침해에 대한 심층적인 이해가 필요하며, 시민으로서, 국가 인권보장의 책무를 지닌 공무원으로서 이를 변화시키기 위해 어떻게 행동하고 직무를 수행할 것인지를 지속해서 고민하고 행동하게 하는 인권교육의 중대한 의미는 더 커지고 있다.

2) 인권교육에 관한 법률제정의 어려움 확인

인권교육을 제도화하는 법률제정은 국제사회의 약속이기도 하고, 2012년부터의 제2차 및 제3차 국가정책기본계획에서도 중요 정책과제로 제시되어 왔다. 그리고 여러 차례 이에 대한 법률안 제정 활동이 전개되었지만 아직 제정되지 못하고 있으며, 이렇게 난항을 겪는 사이 공무원 인권교육은 제대로 시행되지 못했다.

여전히 정책 내 단어로만 존재하는 인권교육의 실행력을 갖추도록 하는 제도화는 핵심적인 관건이다. 인권교육법률에 대한 추진 활동을 재정비하여 법률안을 구체적으로 재확인하고 제정까지의 과정에 다시 힘을 실을 필요가 있다. 이와 동시에 차선책으로 현재의 국가인권위원회법과 인권기본정책 계획 및 인재개발법에 근거하여 공무원 인권교육 전개 방안을 마련하고 추진할 필요가 있다.

3) 공무원 교육훈련체계 내 인권교육 전개 필요

행정 분야 교육 담당자와의 면담조사과정에서 확인된 바에 따르면, 공무원 인재개발법 및 시행령에 기초한 지침이 공무원 교육프로그램 설계에 가장 중요한 근거로 작동하고 있는 것으로 확인된다.

공무원 인권교육이 연 1회의 시행이라도 안정적으로 진행되기 위해서는 공무원 교육훈련체계 안에서 인권교육이 전개되어야 한다. 현재 공무원 교육훈련은 역량기반 프로그램에 근거하여 다양한 교육과정을 운영하고 있는데, 이 중 신규 임용자를 대상으로 하는 기본교육 훈련과정에 공무원의 인권 의식을 함양하는 것을 목표로 하는 인권교육을 결합시킬 수 있을 것으로 생각한다.

구체적으로 공무원 교육체계 안에서 인권교육을 체계화하는 방안은 제5장에서 다룰 것이다. 분명한 것은 현재 다소 제도화 수준이 미약하지만, 존재하고 있는 교육환경을 활용하여 인권교육을 다각적으로 모색하는 것이 필요하다.

공무원 교육체계에서 활용가능하도록 다양한 주제와 교육형식의 인권교육 프로그램을 준비하고, 특히 직무와 관련된 전문교육 훈련과정에서 인권교육이 전개될 수 있도록 인권 관련성이 높은 직무를 구성하여, 이에 대한 전문교육훈련 프로그램을 개발하여 결합할 필요가 있다. 이러한 예로, ‘스스로 하는 인권영향진단’, ‘인권문화에 기반한 인사행정’, ‘직장 내 인권보호활동’, ‘인권적 민원서비스’ 등의 구체적 프로그램의 구성이 필요하다.

특히 인재개발 지침에서 지원하기로 정해져 있는, 공무원과 외부전문가가 결합한 연구모임 제도를 활용하여, 부처별/ 지역별 공무원 인권연구모임을 구축하도록 안내하고, 이를 적극적으로 지원하여 부처 내 인권에 관심 있는 공무원들의 자발적인 학습 활동을 촉진하는 것도 중요하게 고려되어야 한다.

사실 인권에 기반한 직무수행 역량을 높이기 위해서는 공무원 그룹에서 인권과 직무를 함께 고민하고 학습한 인재가 배출되어야 한다. 이처럼, 현재의 공무원 교육훈련체계에서 실행 가능한 방안을 우선적으로 노력할 필요가 있다. 또한 정부 단위의 기본계획에서의 내용이 거의 시행되지 않는다는 점을 고려할 때, 정부 차원의 인권정책 및 인권교육에 대한 의지를 적극적으로 확인 요청할 필요가 있다.

4) 공무원 인권교육의 가능성 확인

한정적이지만 일부 광역 및 기초단위 지방자치단체에서 소속 공무원을 대상으로 한 인권교육을 통해 공무원 인권교육의 가능성과 그 의의를 충분히 확인할 수 있었다. 인권에 대한 관심과 이해를 높이며, 인권에 기반한 직무수행의 사례 즉 인권행정 사례 등이 활발히 나타났다. 인권교육은 그 자체로 인권의 단어가 확장될 수 있도록 공간을 펼쳐나가기 때문에 공공분야에서 공무원들이 자신의 직무와 업무가 시민의 인권, 우리 사회의 인권과 어떻게 연결되어 있는지 더 알게 할 것은 분명하다.

공무원 인권교육은 유엔의 당사국의 주요한 책무로 강조한 만큼이나 제3

차 국가인권정책기본계획에서 정책과제로 언명한 만큼 제도화가 이루어지지 않았지만 그럼에도 불구하고, 부분적으로 시행되고 있는 공무원 인권교육의 모니터링과 평가를 강화하여 구체적 목표에 대한 달성 및 교육 프로그램의 발전 과정에 관한 자료를 축적시켜 앞으로 제도화될 공무원 인권교육에 반영할 필요가 있다.

사회가 인권교육을 포함한 제반 인권활동을 통해 인권보장을 나아가기 위해서는, 해당 사회의 인권문화가 형성되는 과정이어야 한다. 그리고 이러한 인권보장과 인권문화의 구축을 위한 인권교육은 인권적 방법으로서의 인권교육으로 전개되어야 한다. 이는 교육참여자를 주체로 한 교육으로, 규범이나 강제되지 않고, 처벌에 중점을 두지 않고, 자기 성장과 조직문화로서의 변화를 중심으로 구성되어야 한다.

그래서 참여자의 학습과정으로 인권교육이 규정하고 전개되어야 한다. 이를 통해 참여자가 자신이 필요로 하는 역량의 증진을 자신이 주도적으로 선도해나가도록 하며, 제공되는 교육훈련 프로그램들은 이러한 과정에 도움을 주도록 구성해야 한다. 자발적 학습모임이나 특정 직무에 대한 선택 및 멘토링 방식의 프로그램 등이 모색될 필요가 있다. 자발적 참여와 다양한 교육 프로그램의 제공, 그리고 '선택'이라는 인권교육 방식이 필요하며, 자신의 업무와 생활의 이야기를 중심으로 가치와 태도, 행동의 복합적인 인권 역량을 높일 수 있는 내용으로 다루어져야 한다. 그 가능성을 광역단위, 기초단위 지방자치단체의 인권교육에서 확인할 수 있었으며, 이는 공무원 인권교육의 추진에 있어 중요한 동력이 될 것으로 기대된다.

04

행정 분야 국가공무원 대상 인권교육 현황조사 결과

1. 인권교육 현황조사 분석결과
2. 인권교육 담당자 초점집단면담조사 분석결과
3. 인권교육 전문가 간담회
4. 소결

제4장 행정 분야 국가공무원 대상 인권교육 현황조사 결과

1. 인권교육 현황조사 분석 결과

2019년 기준 한 해 동안 진행했던 인권교육에 대해서 50개 부처(청 포함)와 24개 기관을 대상으로 진행하였는데, 전화상으로 답변하기 어렵다는 답변 등을 제외하고, 공문 접수된 기관을 중심으로 정리하면 22개 부처와 12개 기관이었으며, 이를 부처별로 정리하면 <표 15>와 같다.

<표 15> 조사 참여 행정 부처 및 산하 교육원

행정부처 (22/50)	산하 교육원 (12/24)	기타
(감사원)	감사교육원	
(인사혁신처)	국가공무원인재개발원	
법제처		
식품의약품안전처		
국민권익위원회		
원자력안전위원회		
기획재정부		
국세청		
(관세청)	관세국경관리연수원	
(조달청)	조달교육원	
통계청		
교육부	중앙교육연수원	
(과학기술정보통신부)	우정공무원교육원	

행정부처 (22/50)	산하 교육원 (12/24)	기타
외교부	국립외교원	
통일부		
법무부	법무연수원	
방위사업청		
질병관리청		
소방청		
농촌진흥청		
산림청	산림교육원	
환경부		
(기상청)	기상기후인재개발원	
국토교통부	국토교통인재개발원	
행정중심복합도시건설청		
새만금개발청		
해양수산부	해양수산인재개발원	
해양경찰청		
중소벤처기업부		

* 괄호안 부처는 조사에 참여하지 않은 기관으로, 교육기관의 소속을 위해 병기함

조사대상 기관의 약 50%가량이 조사현황지에 회신하여 답변을 보내주었으나, 답변하지 않은 기관도 많았다. 그러나 조사 자체에 대한 불참이기보다는 조사에 응할 수 없는 여건인 것으로 생각한다. 조사 참여를 위한 여러 차례의 통화에서 ‘인권교육 부서가 없다’, ‘인권교육을 하지 않기에 보낼 자료가 없다’ 등의 답변이 대부분이었기 때문에 답변하지 않은 비율에 현재 중앙부처 행정 분야에서 인권교육이 제대로 이루어지고 있지 않은 현실이 단적으로 반영되어 있음을 인식할 필요가 있다.

또한 부처의 규모 등에서 차이가 크다는 점에서도 답변 비율을 전체 행정부처의 일반적인 상황으로 확장해서 해석하기 어렵다. 여러 가지 한계가 있음에도 불구하고 행정 분야 공무원 인권교육의 현황 그 자체를 파악하고 인권교육의 제도화와 체계화를 위해 필요한 기초자료를 확보하는 것이 중요하다. 현황조사의 주요 결과는 다음과 같다.

1) 인권 관련 조직과 인력 현황

(1) 인권교육 담당자의 현황

다른 업무나 교육도 마찬가지로이지만, 특히 인권정책과 인권교육이 지속적으로 추진되고 안정화하도록 만들기 위해서는 담당부서가 조직되어 있고 담당자가 배치되어야 할 뿐만 아니라, 이 업무를 이해하는 수준이 필요한데, 공무원의 잦은 업무순환이 걸림돌이 되는 경우가 많다.

조사 결과를 살펴보면, 2020년 11월 기준 해당 부처 및 기관에서 인권교육 관련 업무를 담당하고 있는 담당자의 평균 근무 기간은 28개월로 2년이 넘었고, 답변한 교육 담당자 중 근무 기간이 1년 이상 되는 비율이 절반 정도인 52%인 것으로 나타났다. 정부 부처와 산하 교육기관의 차이는 크지 않았다.

평균 근무 기간이 2년이 넘는 점은 업무 담당자가 어느 정도 기간 이상을 해당 업무를 담당하고 있다는 점을 보여주어 다소 긍정적이지만 전체 절반 가까이가 1년 이하로 현재 교육담당으로 근무하고 있는 것으로 나타나, 여전히 교육 기획의 역량과 안정화된 교육 진행을 기대하기에는 어려운 현실인 것으로 파악된다.

그러나 교육 담당자를 위한 인권교육과 인권교육 기획업무에 대한 직무교육, 네트워크 구축 등의 사업을 국가인권위원회가 먼저 선제적으로 시행한다면 행정부처 및 기관의 현장에서 인권교육을 추진하는 데 필요한 역량을 확보할 수 있으므로 잦은 순환 근무의 현실을 보완할 수 있을 것으로 생각한다.

<표 16> 조사 결과 _ 인권교육 담당자 근무 기간 현황

	응답 수	무응답	평균 근무기간(월)	1년 이상 비율
전체	25	9	28	52.0
정부부처	19	3	29	52.6
산하교육기관	6	6	28	50.0

대부분의 응답자는 교육업무를 다른 업무와 함께 겸직하고 있다. 교육 담당자에게 업무 비중을 질문한 결과, 담당자가 맡은 전체 업무 중 약 10% 정도가 인권교육 비중이라고 답하였다. 산하 교육훈련기관의 경우 5% 정도로 상당히 비중이 적은 것으로 나타났다.

특히 이 결과에서 고려되어야 하는 사항은 상당수의 교육 담당자들이 성희롱·성폭력 예방교육 등 법정 의무교육을 포괄적으로 인권교육으로 인식하고 답변했기 때문에 직접 인권을 다루는 교육이 차지하는 비율은 이보다 더 적다고 보아야 한다는 점이다.

<표 17> 조사 결과 _ 인권교육 담당자 업무 비중 현황

구분	응답 수	무응답	평균
전체	32	2	10.1
정부부처	20	2	12.8
산하교육기관	12	0	5.5

(2) 인권교육부서 및 인권부서 현황

인권교육을 담당하는 부서가 따로 설치되어있는 경우는 기획재정부와 법무부로 2개의 부처에 불과한 것으로 나타났다. 법무부의 경우는 인권조사과 내에 인권교육 담당이 있으며, 기획재정부는 인사과 내에 있다고 답변하였다. 이처럼 다른 교육을 포함하여 인권교육을 담당하는 이들은 있지만, 인권교육을 전담하는 부서가 있는 경우는 거의 없었다.

인권부서가 조직화되어 있는 경우는 인권교육을 전담하여 기획하고 운영하는 업무가 당연히 인권부서의 업무로 포함되기 때문에 가장 안정적으로 운영될 수 있다. 조사 결과, 인권부서가 있다고 답한 응답한 경우는 7개소의 부처 및 기관이었으나, 이 중 감사부서를 인권부서로 지명한 경우가 5곳이며, 별도의 인권부서를 지명한 곳은 2곳이었다. 이는 법무부의 인권조사관과 통일부의 북한인권과이다.

<표 18> 조사 결과 _ 인권부서 현황

구 분	사례수	무응답	인권부서	감사부서
전체	32	2	2	5
정부부처	21	1	2	2
산하교육기관	11	1	0	7

(3) 인권업무 현황

해당 기관의 인권 관련 업무에 대해 질문한 결과, <표 19>와 같이 응답을 하지 않은 경우가 13개소로 많았고, 특히 교육기관은 거의 답변하지 않았다. 이는 대부분의 부처와 기관에서 교육 담당자가 소속 공무원들을 대상으로 직접적인 인권교육은 아닐지라도 법정 의무교육 등의 교육을 계획하고 시행하고 있으나, 조직 내 인권침해를 다루는 인권업무는 하고 있지 않기 때문으로 생각한다.

직장 내 괴롭힘이나 고충 상담 등의 업무를 포괄적으로 해석하면 인권침해

해/차별에 대한 상담 및 조사의 업무가 된다. 이런 맥락에서 다수의 21개 기관이 인권업무로서 인권침해 상담 및 조사를 하고 있다고 답하고 있는 것으로 판단된다.

그러나 이 외 인권사업 및 영향평가를 진행하는 곳은 3곳, 인권정책 개발과 연구를 하는 곳은 1곳, 인권협력 거버넌스를 구축한 곳은 2곳에 불과하였다.

직장내 괴롭힘, 성폭력 등 피해자가 발생하는 사안에 대한 상담과 조사를 인권의 관점에서 시행할 수 있도록 조력하면서 인권침해에 대한 개념과 범위가 구축될 수 있게 직무수행 역량에 초점을 둔 인권교육이 필요하며, 이외에도 인권 영향평가와 협력 거버넌스 등 업무와 직무수행에 필요한 인권교육 설계가 요청된다.

<표 19> 조사 결과 _ 인권부서 현황

구 분	사례수	인권침해 상담.조사		인권교육
전체	21	17		13
정부부처	17	13		11
산하교육기관	4	4		2

구 분	무응답	인권사업 및 영향평가	인권정책 개발과 연구	협력 거버넌스
전체	13	3	1	2
정부부처	5	3	1	1
산하교육기관	8	0	4	1

2) 인권교육 현황

현재 중앙부처 행정 분야에서 공무원을 대상으로 시행되고 있는 인권교육 현황을 파악하기 위해서 2019년을 기준으로 실시했던 모든 인권교육의 세부 사항을 교육 담당자가 별도의 엑셀 서식을 활용하여 작성, 제출하도록

하였다. 2-3차례 자료제출을 독려한 결과, 총 24개 기관에서 인권교육 현황 조사지를 제출하였다.

2019년 시행한 인권교육 세부 사항을 요청할 때, 연구진에서 인권교육의 범위를 특별히 정의하지 않은 이유는 첫째, 중앙부처 행정 분야에서 인권교육이 제대로 이루어지고 있지 않은 현실적인 측면을 고려했으며, 둘째, 교육 담당자가 인권교육으로 간주하는 교육이 무엇인지 함께 확인하기 위해서이다.

(1) 행정부처 인권교육 시행 현황

제출된 자료를 분석해보면(<표 20>과 <표 21>), 실제로 인권 가치와 인권에 관한 지식, 인권에 기반한 직무수행 역량에 관한 협의의 의미로서 인권교육이 제대로 시행되고 있지 않음을 확인할 수 있다. 보고된 대부분의 교육은 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 등 4대 폭력 예방교육, 장애인식개선 교육, 아동학대 신고의무자교육과 같이 법으로 의무화된 예방교육이 높은 비중을 차지했다.

<표 20> 조사 결과 _ 행정부처 인권교육 프로그램 시행 현황

부처명	전체	인권 일반	인권 행정	다문화	성평등	4대 폭력예방*	아동 학대*	장애인 인식개선*	정신장애인 이해	폭력 예방
민권익위원회	3	0	0	0	0	1	1	1	0	0
국세청	3	0	0	0	0	1	1	1	0	0
국토교통부	3	0	0	0	0	1	1	1	0	0
기획재정부	3	0	0	0	0	1	1	1	0	0
농촌진흥청	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0
방위사업청	4	0	0	0	1	3	0	0	0	0
법무부	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0
법제처	4	0	0	0	0	2	1	1	0	0

부처명	전체	인권 일반	인권 행정	다문화	성평등	4대 폭력예방*	아동 학대*	장애인 인식개선*	정신장애인 이해	폭력 예방
소방청	3	0	0	0	0	2	0	1	0	0
식품의약품안전처	16	5	3	1	1	1	1	3	1	0
질병관리청	3	0	0	0	1	0	1	0	0	1
해양경찰청	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
행정중심복합 도시건설청	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
행정 부처 총합	50	9	4	1	3	12	8	11	1	1

주) *의 교육은 법의 규정에 따라 공공분야에서 연1회 실시하여야 하는 법정 의무교육임

중앙부처 별로 살펴보면, 인권철학과 이론, 차별금지과 평등 등 인권 의식 함양을 위한 인권일반과 인권에 기반하여 직무를 수행할 수 있도록 인권행정 역량에 관한 인권교육을 진행한 행정부처는 법무부, 식품의약품안전처, 해양경찰청 3곳에 불과하였다.

법무부와 해양경찰청의 경우 법 집행부처에 속하기 때문에 인권에 기반하여 법과 공권력의 집행이 민주적으로 이루어질 수 있도록 유엔에서 이들 공무원에 대한 인권교육을 국가가 반드시 시행해야 할 책무가 있음을 강조해왔고, 정책적으로도 중요하게 추진되어왔다. 따라서 본 연구의 범위 밖인 법 집행부처를 제외하면 행정 분야에서 인권교육을 하고 있는 부처는 식품의약품안전처가 유일하다고 할 수 있다. 이곳의 인권교육내용은 <표 21>과 같다.

<표 21> 조사 결과 _ 3개 부처 인권교육 프로그램명

구 분	교육명	
식품의약품 안전처	사람의 가치, 삶의 평등* / 인권의 이해 / 인권의 인권	대면교육
	세계인권선언 / 행정과 인권 노인 관련 시설에서의 노인과 인권 이주민과 인권 / 정신장애인과 인권 저출산 고령화 해법을 위한 인권교육	

구 분	교육명	
법무부	인권감수성 훈련 / 인권강사단 기관방문교육 찾아가는 인권교육 / 일반과정내 인권교육 과목 개설	대면교육
해양경찰청	인권과 수사	대면교육

주) * 진한 글씨체로 처리된 교육명은 대면교육으로 진행된 것임. 그 외 글씨체로 처리된 교육명은 사이버 교육으로 진행됨

식품의약품안전처의 경우, 전 직원 대상으로 다양한 인권교육 콘텐츠를 제시하고 있지만, 대면교육의 인권교육은 한정되어 있고, 대부분은 나라배움터의 사이버교육을 중심으로 운영하고 있다. 물론 많은 소속 공무원들이 사이버 인권교육을 자유롭게 선택하여 이수하고 있지만, 보다 풍부한 인권 콘텐츠와 프로그램 등을 협력받기를 원한다는 제언을 개진하였다.

(2) 산하 교육훈련기관 인권교육 시행 현황

산하 교육훈련기관 현황을 살펴보면 <표 22>와 같이, 인권일반과 인권행정 역량에 관한 인권교육을 진행한 곳은 국립외교원, 조달교육원, 법무연수원, 중앙교육연수원 등 4곳에 불과하였다.

<표 22> 조사 결과 _ 행정부처 산하 교육훈련기관 인권교육 프로그램 시행 현황

산하 교육훈련기관명	전체	인권 일반	인권 행정	다문화	성평등	4대 폭력예방	아동 학대	장애 인식개선	정신장애인 이해	폭력 예방
감사교육원	10	0	0	0	0	7	0	3	0	0
관세국경관리 연수원	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0
국가공무원 인재개발원	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
국립외교원	6	1	0	0	1	0	0	0	0	4
국토교통	3	0	0	0	0	2	0	1	0	0

인재개발원										
법무연수원	30	2	14	1	5	0	0	1	7	0
산림교육원	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
우정공무원 교육원	17	0	0	0	2	10	1	3	0	1
조달교육원	3	1	0	0	0	2	0	0	0	0
중앙교육 연수원	34	3	2	17	1	5	4	1	0	1
해양수산 인재개발원	6	0	0	0	0	2	1	2	0	1
산하 교육 훈련기관 총합	113	7	16	18	10	29	7	12	7	7

산하 교육훈련기관은 신규임용자 및 승진자 대상 교육이 체계적으로 진행되고 있지만, 행정부처와 마찬가지로 대부분 법정 의무교육인 4대 폭력 예방교육과 장애인식 개선교육, 그리고 아동학대 신고의무자교육이 주를 차지한다. 중앙교육연수원의 경우는 최근 교육현장에서 중요한 쟁점이 되고 있는 다문화배경의 학생을 지원하기 위한 다문화교육이 상대적으로 많은 비중으로 다루어지고 있다.

또한 교육공무원의 교육을 담당하는 중앙교육연수원과 법 집행기관 공무원의 교육을 담당하는 법무연수원과의 경우는 직무와 관련된 인권행정을 다루는 인권교육이 이루어지고 있었다. 앞서 유엔과 NAP에서 정책적으로 인권교육을 필수적으로 이수해야 하는 것으로 강조되어온 집단은 법 집행 공무원과 교육공무원이다. 따라서 법 집행 공무원을 양성하는 법무연수원과 교육공무원을 양성하는 중앙교육연수원은 직무교육에 인권교과목을 반드시 포함하여 진행해야 한다.

<표 23>과 같이 법무연수원과 중앙교육연수원의 인권교육명을 살펴보면, 인권에 기반하여 공권력과 법의 집행이 이루어지도록 다양한 주제로 인권행정역량에 관한 교육을 시행하고 있는데, 이는 직무와 관련한 인권 이슈를 다루는 인권교육의 바람직한 추진방안을 법무연수원이 잘 보여주는 것이라고 할 수 있다.

<표 23> 조사 결과 _ 4개 교육기관 인권교육 프로그램명

구 분	교육명	
법무연수원	<ul style="list-style-type: none"> 차별의 언어 / 가치로서의 인권 / 장애는 다양성이다 외국인과 인권 /인권침해사례로 본 외국인의 인권 성소수자 인권보호 및 HIV 환자 관리 교정현장에서의 인권/ 교정과 인권 법령과 실무에서의 수용자 인권보호 난민 인권침해사례를 통해 본 난민제도의 문제점 인권청원_ 교정관련 소송과 인권/ 쟁점 사항 사례연구 발표 <ul style="list-style-type: none"> 법무부 인권국 진정업무 처리 인권의 국제기준과 수용자의 인권 인권진정 및 청원관련 답변서 작성요령 	대면교육
중앙교육연수원	<ul style="list-style-type: none"> 교사를 위한 인권교육 / 청소년 노동인권, 교사와 만나다 유아 인권, 복지 보장 및 장애 이해 교육기회보장의 정책과 이해 세계시민교육 	사이버교육 대면교육
조달교육원	<ul style="list-style-type: none"> 인권교육 	대면교육
국립외교원	<ul style="list-style-type: none"> 문화다양성과 인권 	대면교육

주) * 진한 글씨체로 처리된 교육명은 대면교육으로 진행된 것임. 그 외 글씨체로 처리된 교육명은 사이버 교육으로 진행됨

“차별의 언어”, “가치로서의 인권” 등 인권철학에 대한 인권교육 뿐만 아니라, 인권에 기반하여 직무수행을 할 수 있도록 “교정현장에서의 인권”, “인권침해사례로서 본 외국인 인권”, “법령과 실무에서의 수용자 인권보호 등” 구체적인 인권교육을 시행하고 있다. 뿐만아니라, 청원과 진정 업무를 다루는 영역을 ‘인권청원’으로 하여 직무수행 인권역량을 위한 세부 교육들

을 체계화하고 있다. 법 집행 직무가 직접적으로 인권이 실천되어야 하는 행정영역이기 때문에 직무분석과 이에 맞춘 교육이 상당히 개발되어 있는데, 다른 영역과 직무에서도 이루어져야 하는 중요한 작업이다.

중앙교육연수원의 경우에도 아동과 청소년의 인권, 그리고 교사의 인권 등에 관한 교육을 시행하고 있어 직무를 고려하는 부분이 조금 엇보이지만, 교육의 현장 역시 인권이 실천되어야 하는 주요한 현장임을 고려하면 충분치 않기 때문에 보다 적극적으로 직무를 분석하여 구체적인 인권교육안이 여러 이슈를 중심으로 개발될 필요가 있다.

조달교육원 및 국립외교원 등에서도 신입자 교육과정 안에서 한 차례씩 인권교육을 진행하고 있는데 직무와 연관되어 있다기보다는 기본소양의 인권교육 성격인 것으로 보인다.

이와 같이 산하 교육훈련기관에서 신규임용자와 진급자 등을 대상으로 하는 교육과정 안에 인권교육을 편성하는 것이 행정공무원 인권교육을 확대할 수 있는 주요한 방안이며, 중앙교육연수원과 법무연수원처럼 각 부처의 성격과 직무의 특성을 반영하여 인권이 쟁점이 되는 사안에 관한 인권교육을 풍부한 콘텐츠로 다양하게 마련하는 것이 매우 중요하다. 물론 이렇게 직무에서 구체적으로 인권 주제를 다룰 때, 인권철학과 가치, 인권지식과 태도, 인권행동 등 인권교육의 주요한 구성요소가 직무의 영역에서 심화되어 반영되어야 한다.

3) 인권교육 기획 현황

(1) 인권교육 기획의 고려 요소

인권교육을 기획할 때 어떤 요소를 우선적으로 고려하는지를 1-3순위로 질문한 결과, 각 항목별 응답 결과는 <표 24>와 같다. 전체적인 경향은 교육 담당자들은 교육참여자가 원하는 교육을 시행하기 위해 교육참여자의

수요를 가장 우선 고려하며, 실적으로서 요구받는 교육성과를 목표로 달성할 수 있는지도 함께 중요한 고려사항인 것으로 나타났다. 그 다음으로는 내부에서 발생한 인권이슈나 사회적 이슈를 반영하거나 업무 수행에 필요한 인권역량과 가용가능한 예산 등을 고려하는 것으로 나타났다.

<표 24> 조사 결과 _ 인권교육 기획의 고려 요소 순위

항 목	전체			정부 부처			산하 교육기관		
	1순위	2순위	3순위	1순위	2순위	3순위	1순위	2순위	3순위
1) 교육성과 목표달성	10	5	3	7	4	1	3	1	2
2) 가용 예산	3	4	7	3	2	6	-	2	1
3) 교육참여자 수요	11	9	5	6	7	2	5	2	3
4) 내부사례 반영	4	5	7	2	2	5	2	3	2
5) 업무 인권역량 고려	2	3	7	1	3	5	1	-	2
6) 사회적 이슈 반영	3	8	3	2	4	1	1	4	2
7) 기타	1	-	-	1	-	-	-	-	-

순위별로 가중치 (1순위:3, 2순위:2, 3순위1)를 부여하여 종합한 결과는 <표 25>와 같다. 전체적으로 살펴보면 인권교육 기획 시 고려하는 요소의 1순위는 ‘교육참여자 수요’였고, 2순위는 ‘교육성과 목표달성’이며, 3순위는 ‘내부사례반영’으로 나타났다.

정부 부처와 산하 교육기관에 따라 순위가 조금씩 차이가 있었는데, 1순위는 모두 ‘교육참여자의 수요’로 동일하였으나 정부 부처는 ‘교육성과 목표달성’과 ‘가용예산’이 2위와 3위로 나타나, 행정상의 요소가 중요하게 작용하는 것을 확인할 수 있다. 산하 교육기관의 경우는 ‘내부사례의 반영’이 2순위, 3순위로 ‘교육성과 목표달성’과 ‘사회적 이슈 반영’으로 나타난 반면에 ‘가용예산’은 최하위의 우선순위여서 비교점이 된다.

교육참여자의 수요를 우선 고려하려고 하지만, 교육대상자가 원하는 주제와 원하는 교육형식 등이 매우 다양할 수밖에 없으므로 실제로 이를 만족하

게 하기는 쉽지 않다. 따라서 단순히 교육대상자 수요를 조사하거나 고려할 요소로 확인하는 것이 아니라, 교육대상자의 선택권을 어떻게 보장할 수 있는지가 교육추진에 있어 주요한 쟁점이 되어야 할 필요가 있다.

<표 25> 조사 결과 _ 인권교육 기획의 고려 요소 가중 순위
(가중치 : 1순위-3, 2순위-2, 3순위-1 부여후 합산)

항 목	전체	정부 부처	산하 교육기관
1) 교육성과 목표달성	43	30	13
2) 가용 예산	24	19	5
3) 교육참여자 수요	56	34	22
4) 내부사례 반영	29	15	14
5) 업무 인권역량 고려	19	14	5
6) 사회적 이슈 반영	28	15	13
7) 기타	3	3	0

(2) 원하는 인권교육

인권교육을 기획할 때 원하는 인권교육의 방향에 대해서 1-3순위로 질문한 결과, 각 항목별 응답 결과는 <표 26>과 같다. 전체적인 경향을 살펴보면, 교육 담당자들은 교육참여자가 원하는 주제와 형식으로 인권교육이 이루어 지길 원하고 있으며, 이러한 경향은 정부 부처에서 가장 뚜렷하게 확인되고 있다. 그런데 산하 교육훈련기관의 경우는 구체적으로 인권침해 대처방안과 내부 해결 역량, 인권친화적 조직문화를 위한 교육 방향을 선호했다.

<표 26> 조사 결과 _ 원하는 인권교육 방향 순위

항 목	전체			정부 부처			산하 교육기관		
	1순위	2순위	3순위	1순위	2순위	3순위	1순위	2순위	3순위
1) 교육참여자가 원하는 주제와 형식	15	1	5	12	-	3	3	1	2

항 목	전체			정부 부처			산하 교육기관		
	1순위	2순위	3순위	1순위	2순위	3순위	1순위	2순위	3순위
2) 수준 높은 강사	1	4	2	1	4	2	-	-	-
3) 인권감수성 교육	4	6	5	3	5	3	1	1	2
4) 인권침해 대처 및 조직내 해결역량	5	7	5	2	4	3	3	3	2
5) 인권친화적 조직문화	5	4	3	2	2	1	3	2	2
6) 업무관련	1	6	6	1	4	5	-	2	1
7) 사회적이슈 이해	2	4	6	1	3	4	1	1	2

순위별로 가중치 (1순위:3, 2순위:2, 3순위1)를 부여하여 종합한 결과는 <표 27>과 같다. 전체적으로 보면, 원하는 인권교육의 방향의 1순위는 “교육참여자가 원하는 주제와 형식”이며, 2순위가 “인권침해 대처 및 조직 내 해결 역량에 관한 교육”이며, 3순위가 “인권감수성 교육”으로 나타났다. 그 다음 4순위인 “인권친화적 조직문화에 관한 교육”도 총점이 높았다.

<표 27> 조사 결과 _ 원하는 인권교육 방향 가중 순위
(가중치 : 1순위-3, 2순위-2, 3순위-1 부여후 합산)

항 목	전체	정부 부처	산하 교육기관
1) 교육참여자가 원하는 주제와 형식	52	39	13
2) 수준 높은 강사	13	13	-
3) 인권감수성 교육	29	22	7
4) 인권침해 대처 및 조직 내 해결역량	34	17	17
5) 인권친화적 조직문화	26	11	15
6) 업무관련	21	16	5
7) 사회적이슈 이해	20	13	7

정부 부처에서는 1순위가 동일하게 “교육참여자가 원하는 주제와 방식”이었고, 2순위는 “인권감수성 훈련”, 3순위로 “인권침해 대처 및 조직 내 해결 역량에 관한 교육”으로 나타났다. 산하 교육기관에서는 이와는 달리 1순위가 “인권침해 대처 및 조직 내 해결 역량에 관한 교육”이며, 2순위가 “인권친화적 조직문화에 관한 교육”, 3순위가 “교육참여자가 원하는 주제와 형식”으로 나타나 다소 순위별 변동을 보여주었다.

(3) 인권교육 기획/시행의 어려움

인권교육을 기획하거나 시행할 때 경험하는 어려움에 대해서 1~3순위로 질문한 결과, 각 항목별 응답 결과는 <표 28>과 같다. 교육참여자들에게 부여되는 많은 교육에 의한 피로감이 인권교육을 진행하는데 가장 큰 어려움으로 꼽고 있다. 특히 정부 부처의 교육 담당자들이 느끼는 이 피로감에 대한 어려움은 산하 교육기관보다 훨씬 뚜렷하게 나타났다. 산하 교육기관에서는 피로감보다는 1순위가 “수렴하기 힘든 수요”인 것으로 나타났다.

현재 많은 교육이 법에 근거하여 법정 의무교육으로 진행되고 있고 교육 담당자는 교육 일정을 마련하여 공지하고 참여를 독려하여 교육 이수 실적을 보고해야 하는 상황이다. 하지만 교육대상자의 선택권이 제약되어 있는 법정 의무교육의 종류가 많고, 특히 매년 받는 교육이어서 크게 내용도 크게 달라지지 않기 때문에 교육참여자들이 느끼는 피로감은 매우 상당한데, 이러한 부담감과 피로감이 교육업무의 담당자에게 토로되고 있는 현실이다.

<표 28> 조사 결과 _ 인권교육 기획/시행의 어려움 순위

항 목	전체			정부 부처			산하 교육기관		
	1순위	2순위	3순위	1순위	2순위	3순위	1순위	2순위	3순위
1) 실적달성 평가	5	4	5	3	4	3	2	0	2
2) 한정된 예산	5	6	5	3	4	4	2	2	1
3) 일회성 교육	2	6	8	0	3	3	2	3	5
4) 수렴하기 힘든 수요	4	3	3	1	2	2	3	1	1

항 목	전체			정부 부처			산하 교육기관		
	1순위	2순위	3순위	1순위	2순위	3순위	1순위	2순위	3순위
5) 무관심/ 반발	3	7	3	2	4	3	1	3	0
6) 피로감	14	7	6	12	4	4	2	3	2
7) 사회적 이슈 이해	0	1	3	0	1	2	0	0	1
8) 협력 어려움	0	0	0	0	0	0	0	0	0

앞서 인권교육 현황에서도 보듯이 사실 법정교육으로 지정된 여러 가지 교육을 교육 담당자뿐만 아니라 교육참여자 역시 포괄적으로 인권교육으로 이해하고 있다. 현실적으로 본격적인 인권교육이 아직 제도화되지 않았고 그래서 실제로 인권교육이 시행되고 있는 행정부처는 아주 소수에 불과하지만, 현장에서 교육대상자들이 느끼는 인권교육에 대한 피로감이 매우 크기 때문에 이를 어떻게 해결하는지가 인권교육의 추진과정에서 상당히 중요한 관건이 될 것으로 생각한다.

순위별로 가중치 (1순위:3, 2순위:2, 3순위1)를 부여하여 종합한 결과는 <표 29>와 같다. 전체적으로 1순위로 나타난 항목은 “피로감”이며, 2순위는 “한정된 예산”, 3순위는 “실적 달성 평가”였다. 교육대상자가 드러내는 피로감에도 불구하고 교육을 진행해야 하는 상황에서 한정된 예산문제와 제한점이 많은 교육환경에서 실적에 대한 평가는 교육 담당자에게 압박감으로 다가올 수밖에 없다.

<표 29> 조사 결과 _ 인권교육 기획/시행의 어려움 가중 순위
(가중치 : 1순위-3, 2순위-2, 3순위-1 부여후 합산)

항 목	전체	정부 부처	산하 교육기관
1) 실적달성 평가	28	20	8
2) 한정된 예산	32	21	11
3) 일회성 교육	26	9	17
4) 수렴하기 힘든 수요	21	9	12
5) 무관심/ 반발	26	17	9

항 목	전체	정부 부처	산하 교육기관
6) 피로감	62	48	14
7) 사회적 이슈 이해	5	4	1
8) 협력 어려움	0	0	0

정부 부처의 경우, 1순위부터 3순위까지 모두 전체로 나타난 결과와 같았지만, 산하 교육훈련기관에서는 1순위가 “일회성 교육”, 2순위가 “피로감”, 3순위가 “수요를 수렴하기 힘든 교육”으로 나타나, 일회성의 짧은 교육시간을 목적에 맞게 교육을 구성하기 어렵고, 피로감을 호소하는 교육을 교육수요에 맞춘 준비로 타개하기를 원하지만, 현실적으로 연 1회 의무교육 체계에서 다양한 교육 수요를 반영하기가 어려운 한계가 고충이 되는 것으로 확인되고 있다.

4) 인권교육 협력 현황

(1) 인권교육 관련 협력기관 현황

인권교육과 관련하여 협력기관에 대해 질문한 결과, 26개 기관에서 협력기관이 ‘없다’고 답변하였고, 협력기관이 있다고 답변한 기관은 8곳에 불과하였다. 답변한 기관 중 4개 기관이 ‘한국양성평등진흥원’을 협력기관으로 적고 있다. 이 기관과 양성평등교육과 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 등 4대 폭력 예방교육에 대해서 협력 중인 것으로 보인다.

국가인권위원회를 협력기관으로 꼽은 곳은 법무연수원 한 곳이었다. 이는 앞서 인권교육 현황에서 지적된 바와 같이 현재 인권교육보다는 4대 폭력 예방교육을 비롯한 법정 의무교육이 주로 진행되기 때문으로 생각한다. 해양경찰청은 유일하게 전국범죄피해자지원연합회라는 민간단체를 협력기관으로 꼽았다.

주목할 점은 인권교육 기획에서 현재 협력 중인 기관은 적지만, 이들 기관 대부분은 협력이 필요하다고 답하고 있다는 것이다. 구체적으로 강사풀 연계, 프로그램과 콘텐츠 개발, 평가와 모니터링에 있어 관련 기관과의 협력을 원하는 것으로 나타났다.

<표 30> 조사 결과 _ 인권교육 기획을 위한 협력 단체 현황

인권교육 기획 (기관 목적 연계)			
구 분	협력 중	필요	필요없음
전 체	5	20	6
정부 부처	2	11	6
산하교육기관	3	9	0

<표 31> 조사 결과 _ 인권교육 강사풀 연계를 위한 협력 필요성

인권교육 강사(교육활동가) 연계			
구 분	협력중	필요	필요없음
전 체	10	22	4
정부 부처	6	14	3
산하 교육기관	4	8	1

<표 32> 조사 결과 _ 인권교육 프로그램과 콘텐츠 개발을 위한 협력 필요성

인권교육 프로그램/ 콘텐츠 개발			
구 분	협력중	필요	필요 없음
전 체	8	22	4
정부 부처	4	13	4
산하 교육기관	4	9	0

<표 33> 조사 결과 _ 인권교육 모니터링/평가를 위한 협력 필요성

인권교육 시행 모니터링/ 평가			
구 분	협력중	필요	필요 없음
전 체	3	17	8
정부 부처	2	10	7
산하 교육기관	1	7	1

(2) 인권교육 관련 제언

인권교육 관련하여 14명의 교육 담당자가 제언을 주었으며, 이중 인권교육에 대한 필요성이 적다는 답변 1건을 제외하고서는 인권교육에 대한 필요성과 인권교육의 강화와 개선을 위한 다양한 의견을 제시하고 있다.

- 인권교육 관련 콘텐츠와 교육강사 인력풀의 연계 등이 필요하다.
- 법정 의무교육이 많이 중복되어 있으면서, 이를 제대로 수행하기 위한 방안을 찾지 못하고 있다. 체계적이고 효과적인 방안이 제시되었으면 한다. 기존 시행 중인 법정 의무교육과 연계한 교육 방안을 구성하는 것도 방법이다.
- 실적 중심의 교육은 지양할 필요가 있다.
- 실제 업무환경에 도움을 받을 수 있는 직장 내 갑질, 차별 등을 다루었으면 한다.
- 인권교육을 위한 예산이 별도로 책정되어야 한다.

2. 초점집단면담조사 분석 결과

1) 중앙행정부처 및 산하 교육훈련기관

교육 담당자의 의견을 직접 청취하기 위해 중앙행정부처에서는 통일부, 산하 교육훈련기관에서는 조달교육원의 교육 담당자와 초점집단면담조사를 실시했다. “공무원의 인권 행정, 업무 중 인권적인 측면, 인권교육 개선방안, 국가인권위원회와의 협력과제”에 대해 질문을 하고 의견을 나누는 방식으로 면접을 진행했다. 면접의 결과는 다음과 같다.

(1) 인권기반 직무수행 역량의 필요성

면접에 참여한 교육 담당자는 소속 공무원들이 대체로 인권의 중요성을 인식하고 있으며, ‘모든 행정은 인권 행정이다’에 동의하고 있다고 생각했다. 통일부처럼 업무가 직접 인권과 관련 있는 경우 공무원들의 인권 관심도가 더 높은 편이다. 통일부는 이산가족 상봉, 탈북민 지원 등이 주된 업무이므로 인권에 대한 감수성 없이는 일하기가 어렵다고 답했다. 인권감수성을 높이기 위해 일부 공무원들은 자체적으로 팀을 만들어 공부를 하거나 세미나, 토론회를 하는 등 인권에 대해 지속해서 공부하고 있다.

통일부 특성상 뭐 인권 부서도 있고 또 탈북민들에 대한 인권감수성이 없으면 이 업무를 할 수 없는 경우가 많아가지고... 밀접한 영향이 있다고 생각합니다. (...) 북한인권기록센터에 제가 이 교육업무를 맡기 전에 근무를 했었는데요. 그 직원들이 (...) 꾸준히 인권에 대한 포럼 같은 걸 개최를 해서 전문가도 초빙을 하고, 또 각자가 조사를 한 내용을 가지고도 인권 관련해서 뭐 이제 토론회 같은 것도 하고, 꾸준히 공부를 하고 있습니다.

- 통일부 면접자

인권의 중요성에 대해서는 다들 인지는 하고 있어요. - 조달교육원 면접자

통일부는 업무의 인권 관련성이 높으므로 인권에 기반한 직무수행 역량

을 높여야 한다. 면접에서 나타난 바와 같이, 통일부 산하 북한인권기록센터에서는 하나원에 입소한 탈북민을 대상으로 인권침해 관련 조사를 한다. 한국에 입국하여 정착하는 과정에서 각 기관 담당자들로부터 받은 인권침해는 없는지를 파악한다. 통일부 인도협력국 북한인권과에서는 북한인권을 다루는 민간단체와 협력 거버넌스를 만들어 이를 운영한다.

이처럼 직무분석이 부분적으로 이루어지고 있으나, 통일부에서 인권의 관점이 매우 중대한 의미를 지니는 만큼 통일부 전반의 직무를 분석하여 인권기반 직무수행 역량을 구체화하고 이를 고양할 수 있는 다각적인 인권교육 방안 수립이 필요하다.

북한인권기록센터에서 직접적으로 조사관들이 하나원에 입소한 탈북민들 대상으로 조사를 하는데. 거의 입소하자마자 상담실에서 한명씩 한명씩 조사관하고 피조사자하고 1:1로 매칭해가지고. 사실 북한에서 오신 분들이, 탈북민들이 인권이라는 감수성이 없어요 거의. “인권침해를 당했나요?” 라고 물어보면 안되거든요. 그래서 그 분이 살아오신 걸 좀 듣고 기록하는 그런 작업들을 해요. 그 과정에서 기관원에 의한 인권침해, 이런 것을 조사를 하거든요. 그리고 그분들은 나라로부터 받지 못한 여러 가지 권리침해들을 다 얘기를 하시는데 그걸 저희가 기록을 해서 법무부에 있는 기록보존소에 3개월에 한 번씩 이관을 해요.

- 통일부 면접자

인도협력국 안에 북한인권과라는 곳이 있어요. 거기서 민간단체하고 정부기관간에 거버넌스를 만들어가지고 그렇게 협의체를 구성해서, 회의도 하고 1년에 한번씩 보고서도 제출하고 그렇게 하고 있습니다.(...)북한인권을 다루는 기관, 그러니까 탈북민이 설립한 단체도 있을 것이고. 여러 단체들과 협력을 하고 있다고 알고 있습니다.

- 통일부 면접자

조달교육원의 경우 계약하는 업체를 선정할 때 해당 업체의 인권적인 측면을 살펴 가점을 부여하는 등으로 업무에 인권을 반영하고 있다고 밝혔다. 본격적인 직무분석이 이루어진다면, 국가적 차원에서의 재화와 서비스의 조달과정에서 발생할 수 있는 인권침해 이슈를 파악하고 이를 예방하는 직무

수행 역량을 표적화하는 인권교육을 통해 인권행정력을 높일 수 있을 것으로 생각한다.

(2) 원하는 인권교육의 방향

통일부는 현재 인권교육을 따로 진행하고 있지 않으나, 교육 담당자는 인권교육을 시행할 의지가 있다고 말했다. 교육을 시행한다면 인권과 직접적 관련이 있는 부서들에게 우선적으로 인권교육을 제공하기를 원했다. 탈북민 수용시설인 하나원, 인도협력국의 이산가족과, 정착지원과, 북한인권과, 그리고 북한인권기록센터에 속한 공무원들에게 우선적인 인권교육이 필요하다고 하였다.

인권교육의 방향은 교육참여자가 부서에서 자신이 수행하고 있는 직무와 업무가 인권의 관점에서 왜 중요한지 인식할 수 있기를 원했다. 이 과정에서 교육참여자가 사명감과 보람을 느끼게 되는 것이 무엇보다 중요하다는 것이었다. 구체적으로 민원인을 상대할 때 인권민감성을 가지고, 인권을 고려하여 말하고 행동하며 일을 처리하는 방법에 관한 인권교육이 필요하다고 하였다. 강의식의 교육보다는 워크숍 형식으로 참여를 유도하는 교육이 효과적일 것이라고 보았다.

그 업무를 하는 유관부서가 제일 필요하거든요, 인권교육이. 그래서 지금 떠오르는 게 두 그룹 정도예요. 탈북민을 수용하는 시설인 하나원 직원들이 인권에 대한 이해가 있어야 될 것 같고요. 두 번째로는 인도협력국 쪽에 이산가족과라던지, 정착지원과라던지, 또 북한인권과가 다 모여있어요. 인도협력국이라는 곳이 사실 인권을 다루는 곳이거든요. 거기랑 (북한인권)기록센터까지 전부 (...)

- 통일부 면접자

인권에 대한 이해라던지. 제가 말씀드렸던 그 그룹들은 업무로서 인권을 다루기도 하지만 또 민원이 있는 곳이기도 해요. 통일부가 정책부서이기 때문에 사실 민원을 직접적으로 민간인들한테 받을 일이 없는데 그 곳들은 실제로 민원을 상대하기도 하거든요. 그런 민원인들을 대할 때 인권감수성을 어떻게 함

양해야 되고 또 어떻게 해야 되는지 이런 것들은 좀 (...)

- 통일부 면접자

또 본인이 하는 일에 대해서 사명감같은 게 없으면 힘들잖아요. 왜 해야 되는지 모르면. 근데 그 업무가 왜 인권적으로 중요한지 이런것들을 좀 알고 알려주면서 그 직원들이 그 업무를 하는데 보람을 느낄 수 있으면 더더욱 좋겠다는 생각이 듭니다.

- 통일부 면접자

조달교육원은 2019년에 코로나로 인해 대면교육이 어려워 인재개발원의 사이버교육을 활용하여 신규임용자를 대상으로 인권교육을 진행했는데, 다양한 주제와 형식의 인권교육이 필요하다는 데 동의하였다.

(3) 인권교육 개선방안 제언

① 인권교육 진행의 어려움

교육 담당자들이 토로한 어려움은 앞서 설문조사에서 나타난 바와 같이, 현재 공무원이 필수로 이수해야 하는 법정 의무교육이 많아 의무사항이 아닌 인권교육까지 진행할 여력이 없다는 점이었다. 이는 현재 각종 의무교육으로 인해 공무원들에게는 교육 자체에 대한 피로감이 상당히 누적되어 있으며, 이러한 상황은 실적보고가 필요하지 않은 인권교육을 위해 시간을 따로 할애하는 것은 현실적으로 어려움이 많다는 것이다.

또한 교육 담당자들은 인권이란 무엇이고 인권교육에 무엇이 포함되어야 하는지 명확한 체계가 없다는 점도 인권교육계획을 수립하는 데 있어 어려움을 준다고 지적하였다. 이미 필수적으로 진행되고 있는 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 등 4대 폭력 예방교육과 장애인식 개선교육 등과 인권교육이 어떻게 다른 것인지 참고할 만한 틀이 없어 인권교육을 법정 의무교육과 구분하여 기획하기가 어렵다는 것이다.

인사처에서 매년 초에 인재개발계획이라고 통보를 해 줘요. 그 교육 담당자들은 전부 그 책을 받을텐데, 거기에 보면 법정 의무교육이 나와 있고, 그리고 시책교육이라 그래서 이제 하면 좋겠다고 권고하는 교육들이 리스트가 있어요. 그 교육이 정말 1년에 한 달도 안 빠지고 다 해도 다 채우기 어려울 만큼 가짓수가 많습니다. 네. 그래서 사실 뭐 4대 폭력 예방교육이다, 그 다음에 아동학대 예방교육이다, 장애인 인권교육이다, 이런 것들이 어떻게 보면 제가 생각할 때는 기본적으로 인권에 대한 감수성이 있어야지 그 교육을 듣는 사람이나 하는 사람이나 잘 이루어질 수 있다고 생각을 해요. (...) 너무 많은 교육들을 하다 보니까 어렵더라고요.

- 통일부 면접자

인권에 대해서 어디까지가 인권인지, 어떤 게 인권인지 이런 거에 대한 인식이 사실 체계적으로 잡혀있는 건 아니어서.

-조달교육원 면접자

② 인권교육 개선방안

교육 담당자들은 인권교육을 진행하는 기관, 교육자료를 찾을 수 있는 곳, 강사 풀 등에 대한 충분한 정보를 얻을 수 있다면 교육 계획에 도움이 될 것이라고 말했다. 법정 의무교육의 경우에는 주무 부처로부터 교육추진을 촉진하는 공문을 자주 받으며, 교육자료, 강사풀 등 정보가 풍부하게 제공되어 교육을 기획하고 진행하기가 수월하다고 밝혔다. 인권교육을 담당하는 기관에서 각 정부 부처 및 부속교육기관의 교육 담당자에게 정보를 제공하는 것이 중요함을 알 수 있다.

아동학대나 4대폭력이나 장애인인식교육... 제가 말씀드렸던 이런 교육들은 매번 공문이 와서 '이 교육을 하세요, 이 교육을 하는 기관들은 어디 어디가 있고 강사풀은 이렇습니다, 그리고 만약에 대면 교육을 못하면 그러면 이제 사이버 교육을 활용할 수 있는 자료센터는 여기입니다, 자료는 여기 여기 있습니다' 다 정말 세세하게 꼭 해라, 꼭 해야 된다, 여기 있다 하면서 다 알려줘요. 근데 인권교육은 사실 제가 지금 2년 정도 업무를 하면서 처음 공문을 받았어요.

- 통일부 면접자

인재개발원에서 교육훈련평가 항목을 제시하는데, 혁신행정이라던가. 그런 평가 항목에 들어가야지만(...) 그런 경우에는 주무 부처에서 저희한테 지침을 줍니다. 감사 추천도 하고, 그렇게 추천을 해주는 경우에는 시간표 짜기가 용이한데.

- 조달교육원 면접자

2) 법집행부처 및 기초단위 지방자치단체

앞서 현황조사 결과에서 나타난 바와 같이, 중앙행정부처와 부설 교육훈련기관에서 법정 의무교육 등을 제외하고 인권 의식과 인권기반 직무수행역량 제고를 위한 인권교육을 시행하고 있는 곳은 소수에 불과하여, 교육담당자 면접으로 확보할 수 있는 자료 내용에는 한계가 있었다.

따라서 인권교육을 비교적 잘 시행하고 있는 법집행부처와 기초단위 지방자치단체의 인권교육 현황을 살펴보고, 행정 분야에서 참고할만한 점을 파악하고자 하였다. 면접의 주요 내용은 다음과 같다.

(1) 법집행부처

① 인권교육 현황

면담에 참여한 법집행공무원 인권교육의 경우 관련 인권교육 기본계획(2018-2020)에 따라 소속 구성원 개인별 6시간의 인권교육을 의무이수하도록 정해져있고, 이를 위해 대면교육(직장훈련)을 중심으로 온라인교육을 함께 운영하고 있다. 직장훈련은 재직자 직무수행능력 제고를 위해 기관 단위 소집 교육 형태로 시행하는 집체교육과 재직자 직무수행기술 및 지식습득을 위한 전문교육을 시행하고 있다. 온라인교육은 ‘인권’과 관련된 다양한 주제로 부서 단위 특징에 맞는 교육을 이수할 수 있도록 매년 콘텐츠를 업데이트하고 있다.

법집행부처는 일부 인권교육에서만 이뤄지고 있던 인권교육에 관한 평가

가 전체 인권교육을 대상으로 체계적으로 이뤄질 수 있도록 인권교육 평가 시스템 시범운영하고, 시범운영 결과를 바탕으로 체계적인 인권교육 평가시스템 구축을 준비 중이다.

현재는, 커크패트릭 교육 효과 평가모델을 바탕으로 만족도 및 향상도에 대한 평가만 이행되고 있으나, 향후 교육을 통한 행동 변화 및 현장 적용에 대한 평가로 확대할 예정이다. 인권교육에 관한 모니터링은 인권교육 관련 부서 담당자에 의해 현장 모니터링 방식으로 꾸준히 이뤄지고 있다.

일부 직급과정의 승급과정 중 필수이수 과정으로 인권교육을 지정하고 있다. 향후 관리자급으로 차츰 확대를 추진할 예정으로, 인권교육을 지속해서 확대하고자 노력하고 있다.

② 인권교육의 어려움과 개선방안

법집행부처에서는 현재 행정부처와는 매우 큰 격차를 내며 체계적으로 인권교육이 이루어지고 있지만, 인권의 중요한 가치와 철학이 온전히 이해되고 확산되어 있지 않은 것으로 보인다. 인권교육이 필수이지만, 그 사회의 인권 담론의 수준과 일상에서 경험하게 되는 인권과 관련된 경험들, 즉 삶의 다양한 영역에서 자신의 인권을 존중받고 타인의 인권을 존중하는 경험이 필요하다.

교육 담당자는 아직 법집행공무원의 인권 의식이 한계를 보인다고 지적하고 있다. 인권 책무에 대한 인식 체현 수준이 높지 않아 시민/국민과의 관계보다는 ‘민원인들과 관계’를 중심으로 오히려 인권의 피해자라는 해석을 하고 있기 때문이다.

법집행부처 면접자는 현장에서 일하는 법집행공무원들의 인식을 바꾸기가 쉽지 않다고 지적하면서, 법집행부처의 인권교육이 나아지려면 두 가지가 필요하다고 강조했다. 첫 번째는 우선 업무에 특화된 인권교육 전문가가 많아져 업무와 법령, 그리고 법집행공무원의 입장과 국민의 입장을 잘 이해하여 전문적인 인권교육을 제공할 수 있어야 하며, 두 번째는 내부에서 인권

에 관심있는 사람들이 교류하며 직무와 관련된 구체적인 인권 이슈와 필요한 인권행정 역량을 규명하고 이를 표적화하는 인권교육내용을 구성하는 것이 필요하다는 것이다.

인권에 대한 법집행공무원의 인식은 한계도 분명합니다. 일단 하위 계급 법집행공무원들은 대국민 서비스의 과정에서 본인들이 피해를 많이 본다고 생각하는 경향이 있어, 물론 일정 부분은 사실입니다. 인권을 자신들의 복지, 자기에 대한 보호로 해석하는 분들이 많습니다. 엄밀히 말해 공무원 인권교육이 대국민 인권행정의 일환이라는 점에서 보면 문제가 있지만, 그 관점의 전환이 실무상 그리고 현장에서 쉽지 않다고 판단됩니다.

- 법집행부처 면접자

법집행부처 인권교육은 추상적, 일반적 인권교육에 그쳤습니다. 법집행공무원에 특화된 인권교육을 할 수 있는 전문가가 거의 없습니다. (...) 예를 들어 직무 교육 중 집회 시위에 관한 통제를 하는 법집행공무원들에 대한 인권교육이라면, 판례부터 국가인권위 결정례, 집회시위 주최자의 입장과 법집행공무원의 입장을 모두 헤아리면서 인권적 관점을 제시할 수 있는 교육을 해야 할 것인데, 그 정도의 지식과 경험을 가지고 있는 사람이 극소수인 것입니다.

- 법집행부처 면접자

법집행공무원은 인원이 무척 많기에 분명히 인권과 인권교육에 대하여 진정성 있게 접근하는 분들도 있으리라 생각합니다. (...) 이러한 분들이 법집행부처 내에서 점차 늘어나고 또 그러한 분들이 가급적 인권센터에 머물면서 법집행공무원 스스로의 역량이 높아졌을 때 결국 법집행부처 전체의 인권교육 수준도 향상될 것입니다.

- 법집행부처 면접자

(2) 기초단위 지방자치단체

① 인권교육 현황

OO구는 2016년부터 전 직원을 대상으로 인권교육을 처음 시행했으며 그 이후로 계속 진행하고 있다. 2018년부터는 일주일간의 인권교육주간

을 정해 그 기간 동안 다양한 강의를 제공하고, 참여자들이 듣고싶은 강의를 선택해서 들을 수 있게 하였다.

2018년에 OO구가 인권교육의 목표로 집중했던 것은 인권감수성이었다. 직급별로 나누어 “나의 인권 바로 알기” 등 인권감수성 위주의 교육을 진행했다. 참여율을 높이고자 자신과 관련된 인권인 노동권에 대한 교육도 함께 시행하였다. 또한 직원 200여명을 대상으로 인권교육 수요를 조사했을 때, 듣고 싶은 인권 과정으로 ‘업무와 관련된 인권’으로 나타나 인권에 기반하여 직무를 수행할 수 있는 역량을 강화하고 싶은 것으로 나타났다.

2019년에는 의견 수렴한 것을 바탕으로 상반기, 하반기 두 번에 걸쳐 각각 일주일씩 인권교육주간을 열었다. 상반기에는 직급별로 교육을 편성하여 인권침해 사례와 혐오차별 방지를 위한 교육을 시행하였다. 하반기에는 직무별로 그룹을 나눠 진행하는 방안을 택했다. 행정직은 헌법과 기본권에 대해서 교육을 실시하고, 사회복지직은 사회복지를 인권관점으로 바라보는 교육을 실시하여 사회복지를 시혜적, 배려적인 것이 아니라 인권으로 보장되어야 하는 것임을 인식하도록 했다. 기술직은 직무관련성이 다소 약하기 때문에 인권감수성 위주의 교육을 시행하였다.

매 교육 이후에는 교육참여자 교육의 질, 강사의 강의전달력, 주제 등을 1점~5점으로 체크하고, 의견은 서술형으로 기술하도록 하는 방식으로 만족도 평가를 수행하였다.

OO구에서 직급별로, 직무별로 고려하여 교육대상이 필요하거나 요청하는 것에 따라 인권감수성을 증진하는 것에서부터 인권에 기반하여 직무를 이해할 수 있도록 인권교육 주제를 구성하고, 인권교육주간을 정하여 원하는 교육을 선택할 수 있도록 하는 방안 등은 공무원 인권교육을 추진할 때 고려할 좋은 지점이라고 생각한다.

② 인권교육의 어려움과 개선방안

여전히 교육 담당자가 직면하는 어려움은 교육대상이 교육에 대해 갖는 피로감과 비협조적 태도이다. 많은 업무량에 시달리고 있는 직원들을 교육장에 오도록 하는 것, 공무원의 자발적인 참여를 이끌어내는 것이 제일 어려운 점의 하나라고 토로하였다. 강제성이 없는 이상 최일선에서 자리를 비우지 못하고 대민업무를 지속해서 수행해야 하는 공무원일수록 인권교육에 더 참여하지 못하고 있는 현실을 지적하였다.

예산은 큰 문제는 아니라고 생각한다. 직원들의 참여를 이끌어내는 것이 어렵다. 교육장에 오게끔 하는 것이 어렵다. 업무량이 많은 편이라면... 특히 동주민센터에서 일하시는 분들을 교육장에 오게 하면 그 분이 자리를 비운 사이에 옆사람들이 고생한다. 최일선에서 대민업무를 하는 분들이 참여하기가 어렵다.

- 기초단위 지방자치단체 면접자

인권교육을 인권업무 전담부서에서만 시행하기에도 인력은 부족하다. 교육 담당자는 인권교육을 각 부서에서 시행하는 교육에 인권교육 한쪽지를 부가하여 조금씩 편성하는 방법, 공무원들이 필수적으로 신규임용자 교육과정, 승진자 교육과정에 인권교육을 추가하는 방안으로 인권교육을 이수하는 공무원을 확대하는 것이 필요하다고 제언하였다.

인권교육을 과연 인권업무 전담부서에서만 해야 하는 일인가? 하는 고민이 있다. (...) 그렇지만 양적인 측면에서는 힘이 부족하다. 다른 부서에서 하는 교육에 인권교육을 조금씩 넣게끔 한다. 공공일자리 참여하는 주민들은 안전교육 노동교육을 받게 되어 있는데, 그 교육에 인권을 한 쪽씩씩 넣도록 한다던가. 동 단위에서 통장, 이장 교육할 때에도 인권교육을 1시간씩 꼭 넣는다. 신규임용자 교육에 인권교육을 넣는다든지, 승진자 교육과정에 인권교육을 함께 넣는다든지... 신규자교육이나 승진교육은 필수적인 것이기 때문에 그 과정에 인권교육이 들어가면 많은 사람들이 들을 것이다.

- 기초단위 지방자치단체 면접자

현황조사에서도 확인되었듯이, 현재 행정 분야에서 공무원은 보직이 자주 바뀌기 때문에 인권교육 업무를 담당하는 기간도 역시 매우 짧다. 이는 인권교육의 중요성을 인식하고 체계적인 인권교육을 수립하고 추진하는 것을

계속 제자리에 멈추게 한다. 인권교육 담당자의 전문성을 높이기 위해서 ‘전문관 제도’와 같이 담당자가 인권 관련 업무를 장기간 맡으며 역량을 키우도록 하는 제도를 도입할 필요가 있다고 보았다.

전문관 제도... 부처마다 인권전문관을 5년 정도 지속적으로 하게끔 해서. 전문관을 지속적으로 교육하고 케어하면 좋지 않을까. 외부 인원을 계속 수혈하는 데에도 한계가 있다. 임기를 보장하고, 업무를 계속 지속적으로 할 수 있게.

- 기초단위 지방자치단체 면접자

3) 국가인권위원회 역할과 과제의 제언

면담에서 논의된 국가인권위원회의 역할과 과제에 대한 제언을 요약하면 다음과 같다.

(1) 인권교육 컨트롤타워와 네트워킹의 필요성

현재 각양각색으로 이루어지는 인권교육에서 컨트롤타워가 필요하다는 의견이다. 4대 폭력 예방교육 등 대부분의 법정 의무교육의 경우는 주무 부처가 정해져 있어 일괄적으로 교육시행을 위한 지침이 제공된다. 교육강사의 풀도 제공해주며, 교육 콘텐츠 업데이트도 지속해서 관리해준다.

물론 주무 부처에 성과로서 교육결과를 보고해야 하는 부담은 있지만, 교육을 전체적으로 컨트롤 하는 체계는 교육시행의 동기도 부여하고 성과도 직접 상향시킨다. 교육 담당자는 이처럼 국가인권위원회 또는 인권교육의 책임 기관에서 인권교육 시행에 대한 지침을 구체적으로 지속해서 제공해주는 역할을 수행해야 한다고 생각했다.

그러나 인권교육이 법정 의무교육으로 지정되어야 할지에 대해서는 의견이 갈렸다. 법정 교육으로 의무화가 되어 하향식으로 진행되어야 체계를 잡을 수 있다고 생각하는 의견도 있었고, 과연 의무교육방식으로 교육참여자

의 인권 의식이 향상될지 회의적인 의견도 있었다.

그러나 인권교육과 관련하여 민간이든 공공이든 각 조직의 역량에 따라 다양각색으로 이뤄지는 교육에 대해 어느 정도 컨트롤타워로서 역할은 해줘야 하지 않는가라는 생각이다. 우리가 국가인권위원회에 도움을 요청할 때에 정말 어려움이 있기에 도움을 요청하는 것이고, 국가인권위원회가 모든 것을 해달라는 것이 아니다. 거시적인 관점에서 인권교육과 관련된 가이드를 기관 특성에 맞게 제시해주길 바라고, 여력이 된다면 미시적인 관점에서도 접근해 주면 가장 좋을 듯하다.

- 법집행부처 면접자

인권교육이 법정 의무교육으로 강제화가 되었으면 좋겠다는 생각을 해요. 모든 교육 담당자들이 이 교육을 반드시 해야 하고 이걸 안하면 안된다고 신경쓰게끔. 어느정도 자리잡힐 때까지는 탑다운 방식으로 해주어야 될 것 같아요.

- 통일부 면접자

인권교육을 5대 필수교육(안전교육, 장애인식교육 등등)처럼 운영한다 하더라도 그러한 의무적인 사항으로 하면 과연 구성원의 인권 의식이 향상될까? 개인적으로는 부정적 의견이다.

- 법집행부처 면접자

그러나 인권위에서 여러 정부 부처들에 협력을 먼저 제안하고 다양하게 교류를 할 필요가 있다는 의견에 대해서는 모두 공감했다. 법집행부처 면접자는 인권위가 인권교육 콘텐츠를 공동으로 개발하거나, 합동 토론회 등 다각적으로 네트워크하는 장을 통해 인권 의식의 변화, 인권에 기반한 직무수행 역량의 변화를 적극적으로 선도해나가는 역할이 필요하다고 강조하였다.

법집행부처의 문제가 많지만, 어찌되었든 인권위가 법집행부처를 때로는 비판하고 필요하면 선도해서 변화를 시켜야 할 주체임에도 많은 경우 무관심하거나 일방적인 비판(인권침해 사건 등의 경우)의 태도만을 취하는 것은 전략적으로도 좋지 않다고 생각합니다. 특히 인권교육의 경우 보다 적극적으로 나서야 할 분야임에도 불구하고 (...) 인권위 인권교육기획과로부터 딱히 어떤 제안을 받지 못했는데, 공동 인권교육 교재 발간이라든지 주제별 토론회라든지 다양한 사업과 교류를 해야 한다고 봅니다.

- 법집행부처 면접자

(2) 인권교육 담당 인력 양성의 필요성

인권교육 담당자와 인권업무를 담당하는 공무원은 빠르게 변화하는 사회 변동과 인권 담론에 대해 일정 수준의 이해와 성숙한 인권 의식을 갖추고 있어야 하므로, 인권교육 담당자와 인권업무 담당자의 역량을 집중적으로 키울 수 있는 교육프로그램이 필요하다는 의견이 적극적으로 제기되었다.

인권교육 담당 인력을 양성하는 교육은 조직 내 인권교육에 관한 관심을 선도적으로 이끌 인재를 양성하는 의의가 있을 뿐만 아니라, 담당 인력이 모여 네트워킹할 기회와 장을 제공하기 때문에 인권교육을 추진하는 데 겪는 어려움을 서로 도움을 주고받으며 헤쳐나갈 수 있어 인권교육 시행을 안정적으로 도모하는 데 이바지한다.

조직의 인권교육을 담당하는 이들은 개인적인 접근과 노력을 요하지 않으면 우리 사회 구성원의 인권 의식 수준과 변화되는 인권의 담론에 대한 접근이 쉽지 않다. 일반적으로 교육의 기획과 운영을 담당하는 이는 반드시 그 분야의 전문적인 지식을 요하지 않더라도 업무를 수행할 수는 있지만, '인권'의 분야는 다르다. 인권교육을 이끌어가는 이들은 반드시 일정 수준의 인권 의식과 인권에 대한 여러 담론과 최신 이슈를 숙지하고 있어야 하고 그에 대한 프로그램이 필요하다.

- 법집행부처 면접자

인권업무 하는 사람들이 인권역량을 기를 수 있는 교육이 많았으면 좋겠다.

- 기초단위 지방자치단체 면접자

(3) 다양한 콘텐츠와 정보제공 역할

면접에 참여한 교육 담당자 중에서는 인권교육 관련 정보를 어디에서 찾아야 하는지 모르겠다는 담당자가 많았다. 인권위에서 다양한 교육 콘텐츠를 제공하고, 인권교육 강사 풀을 확보하여 안내하기를 요청하였다. 법정 의무교육처럼 교육콘텐츠와 인권교육 강사 풀이 안내된다면 인권교육 담당자의 부담을 줄일 수 있다. 특히 코로나의 영향으로 온라인교육이 늘어나고

있는데, 동영상 등 온라인으로 활용할 수 있는 콘텐츠를 다양하게 이용할 수 있기를 원했다.

강사풀은 어디서 찾는지, 질문은 어디에 해야 하는지 잘 정리된 자료가 있으면 좋겠어요. 한군데에 딱 정리를 해서. 어디에서 인권교육 관련 자료를 찾을 수 있다는 것이 중요하거든요.

- 통일부 면접자

성폭력 성희롱 예방 그런 것도 들어가지만 그 외에는.. 저희가 쉽게 접할 수 있는 인권교육은 그런 정도여서. 정말 필요하다면 인권교육에 대한 과목이랄지 과정이랄지 그런 것에 대해 열거를 해주시면 훨씬 실무적으로 도움이 됩니다.

코로나의 영향으로 집합교육은 거의 하지 못하고 80% 이상을 온라인 원격교육을 합니다. 인권교육 이런 것들은 사실 동영상 콘텐츠 이럴 게 있지 않고는 (...) 하기가 좀 부담스러운 면이 있더라고요. 그런 걸 좀 자유롭게 내려받아서 사용할 수 있는 콘텐츠나 이런 것들을 좀 제공을 해 주면. 그걸 각 교육훈련 기관마다 그걸 만들면 비용도 들고 하니까.

- 조달교육원 면접자

인권교육의 참여율을 높이기 위해서는 콘텐츠가 중요하다. 매년 비슷한 내용이 아니라 다양한 프로그램을 제공하며 새로운 강의를 들을 수 있어야 한다. 또한 자신의 업무와 인권의 연관성을 발견할 수 있어야 교육에 대한 관심도가 올라간다고 교육 담당자는 지적한다.

행정공무원의 인권교육 방법으로는 사례를 많이 발굴하여 사례를 중심으로 직접 인권에 기반하여 직무수행을 실행할 수 있도록 교육하는 것이 가장 적합하다고 강조하였다.

콘텐츠. 전에 들었던 것과 똑같은 것을 들으면 싫어한다. 공무원의 경우에는 업무연관성이 가장 중요한 것 같다. 기술직... 건축관련 업무 하는 사람인 경우 자신의 업무는 인권과 관련이 없다고 생각하는 사람이 많다. 건축관련이라면 하청업체가 노동조건 계약조건이 괜찮은지 이런걸 검토해보는 것이 필요하다.

- 기초단위 지방자치단체 면접자

직무교육과 관련된. 자기업무에서 인권관점 들어갈 수 있는 사례를 많이 제시
해주고 피드백하기.. 사례를 많이 발굴하는게 중요하다. 여러 사례를 접하면서
생각이 바뀔 수 있다.

- 법집행부처 면접자

3. 인권교육 전문가 간담회

전문가 간담회는 행정부처 교육 담당자의 초점집단면담 전에 이루어졌으며, 공무원 대상 인권교육을 진행한 경험이 있는 기관의 활동가들이 참여하였다. 계획된 전문가 간담회는 총 2회였으나 코로나19 범유행 상황으로 인해 1회로 축소되었으며, 4명의 인권교육전문가가 참여하여 사회적 거리 두기와 방역지침을 준수하여 진행되었다.

실제 현장에서 공무원 인권교육을 진행한 경험이 있는 활동가의 의견을 청취하는 것은 매우 의미있는 일이다. 전문가 간담회를 통해 공무원 인권교육의 현 상황에 대한 인식을 공유하고, 공무원 인권교육을 체계화할 수 있는 방안과 본 연구의 방향에 대해서 의견을 나누고자 하였다. 인권교육전문가 간담회에서 논의된 주요 사항은 다음과 같다.

1) 인권교육의 필요성과 의의에 대한 공감 필요

인권교육 전문가는 무엇보다 공무원이 왜 인권교육을 받아야 하는지에 대한 근본적인 질문에 공무원 스스로 답을 찾을 수 있어야 한다고 말한다. 법정 의무교육으로 지정되어 있다는 이유로 수동적으로 인권교육에 임한다면 형식적인 교육이 될 수밖에 없으므로 공무원 인권교육의 필요성과 의의를 인식하고 이해하고 긍정하며 공감하는 것이 교육의 시작이라는 것이다.

공무원 인권교육의 목표가 무엇인지 인권교육 강사가 교육시간에 제시하는 것이 아니라, 교육참여자인 공무원 스스로가 목표를 설정하고 자신의 업무가 인권과 어떻게 관련이 있는지를 질문하면서 구체적인 행동방안을 모색할 수 있어야 한다. 이를 위해서는 ‘인권업무’가 특정하게 하나의 부서 업무처럼 있는 것이 아니라, 모든 행정이 인권에 기반한 행정이어야 한다는 것에 동의하고 직무수행의 핵심가치로 인식해야 한다.

따라서 인권교육의 목표에 대한 근본적인 질문이 필요하며, 기본소양으로서의 인권 의식을 갖추는 것뿐만 아니라, 인권에 대한 이해와 가치를 기반

으로 직무와 인권의 관련성을 탐색하고, 이에 기반하여 직무를 기존과는 다르게 수행할 수 있는 인권행정 역량을 갖추 수 있는 교육 방안과 교육체계가 필요하다고 보았다.

‘행정은 인권의 실현이다’라는 것을 어떻게 설득할 것인가? 인권교육이 필요없다면 그렇게 생각하는 이유를 근본적으로 파헤쳐야 하고 인권이 당신 업무와 관련이 없는가?와 같은 질문이 필요하다.

-인권교육전문가 3

‘모든 공무원은 자신의 업무에 관한 인권영향의 평가자이다’라는 관점을 가질 필요가 있으며, 공무원이 자신의 업무의 인권영향을 평가할 능력을 갖추도록 하는 연습이 되어야 할 필요가 있다.

-인권교육전문가 4

인권에 대한 기본소양 뿐 아니라, 인권교육을 통해 인권을 자신을 업무와 연관시킬 수 있는지를 물어보고, 업무관련성을 인권교육내용에 반영한 것에 대해 알아보아야 한다.

-인권교육전문가 1

2) 법정 의무교육에 대한 피로도 문제

간담회에 참석한 전문가들은 현재 공무원들이 법정 의무교육에 대해 갖고 있는 피로도가 높다는 데 동의하고 이를 우려하였다. 교육 담당자와 교육대상인 공무원 모두 여러 가지 법정 의무교육을 포괄적인 인권교육으로 인식하고 있어서 실제로 협의의 인권교육이 시행되고 있지 않음에도 불구하고 법정 의무교육을 포함한 ‘(인권)교육’에 대한 피로도를 호소하는 수준이 높다.

실태조사 결과에서도 인권교육 기획/수행 시 많은 교육에 의한 피로감이 가장 큰 어려움이라고 응답하였다. 1년에 한 번씩 의무적으로 참여해야 하는 법정 의무교육이 내용상 큰 변화 없이 반복적으로 진행될 뿐만 아니라, 비슷한 내용으로 여러 가지 의무교육들이 중첩되고 있어서 참여자의 피로도를 더 높인다. 특히 일이 과중하여 바쁜 업무시간을 쪼개거나 자리를 비

우고 교육에 참여해야 하는 데 어려움을 겪고 있어 피로도도 실제적으로 교육에 대한 반감으로 나타나기도 한다.

인권교육은 아직 연 1회 의무적으로 진행하는 법정 의무교육은 아니지만, 비자발적인 법정 의무교육 방식으로는 사실 공무원의 인권 의식과 인권감수성을 높이기에도 현실적 어려움이 크다고 인권교육전문가는 지적하고 있다.

인권 의식과 인권에 기반한 직무수행 역량을 강화하기 위한 협의의 인권교육이 법정 의무교육이 되어야 하는지에 대해서는 논의가 여전히 필요하지만, '법정 의무교육에 대한 피로도'라는 문제점에 대해서는 긴 노동시간, 많은 업무 등의 노동조건에 대해서 질문하는 전환적인 자세가 필요하다고 지적하였다.

현실적인 한계로 인해 연 1회 의무교육으로 시행된다고 할지라도 인권교육의 이력을 체계적으로 관리하고 심화된 내용을 본인 스스로 선택하는 과정을 통해 직무와의 관련성을 찾고 인권에 기반한 직무를 수행할 수 있도록 할 필요가 있다고 논의하였다.

참여자들이 작년과 다른 교육을 해달라고 요구를 하는데, 프로그램 관리가 누적적으로 되면 좋겠다. 매년 진행되는 교육에서 내용 차별화가 어떻게 이루어지는지 물어볼 필요가 있다.

-인권교육전문가1

법정 의무교육이 피로한 이유는 올해 들은 것이 작년 교육과 다른 게 없고, 반복적으로 들으면 재미있을 수가 없다. 또한 성취감과 성장에도 한계가 있다.

-인권교육전문가2

'왜 피로한가'를 제대로 물어보면 좋겠다. 그 피로감은 첫째, 무엇보다 공무원의 노동환경과 관련성이 있다고 본다. 둘째로는 모집 방법이나 교육운영방식에 있을 수 있다. 노동시간이 적당한가?, 업무량이 적당한가? 그 질문을 하지 않으면 안된다. 업무가 과하면 들을 시간이 없다.

-인권교육전문가3

3) 공무원 인권교육의 중층적 체계화

공무원의 인권교육 효과성을 제고하기 위해서는 교육과정과 교육지원체계를 실질적으로 확립할 수 있는 방안을 모색하는 것이 중요한 대안이 될 수 있다. 법에 의해 규정된 의무교육이 아니기도 하고, 정책적으로 장려되는 교육이 아니어서 실제로 현장에서는 인권교육이 제대로 이루어지지 않기 때문이다.

이러한 상황에서 법정 의무교육에 대한 피로감이 비등하더라도 인권교육을 법정 의무교육에 추가하여 제도적으로 시행될 수 있도록 추진해야 할지는 ‘고민스러운 지점’ 이라는데 참석한 전문가 모두 동의했다. 그러나 분명한 것은 필요한 인권교육을 안정적으로 시행할 수 있도록 제도적 근거를 마련하는 것은 가장 시급한 과제임은 분명하다.

공무원 인권교육 체계화와 활성화를 위해서 우선 인권교육과 중첩되는 지점이 있는 법정 의무교육(성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방교육, 장애인식개선 교육, 아동학대 신고의무자 교육, 직장 내 괴롭힘 예방교육, 개인정보보호 교육, 산업안전보건 교육, 청렴교육 등)을 인권에 기반하여 통합적으로 운영하여 참여자의 피로감을 낮출 수 있는 방안을 고려하는 것도 중요한 과업이 된다고 논의하였다.

인권교육을 제도화하는 것은 필요하지만, 연 1회 방식으로 각기 시행되어 실적을 보고해야 하는 법정 의무교육에 인권교육을 단순히 추가하는 방식보다는 공무원 직무교육체계에 인권교육이 포함되도록 제도화하는 방안이 더 적절하다는 입장을 나타냈다. 즉 신규임용자 교육, 승진교육, 보수교육 안에 편성하여 진행하고, 신규임용자 교육은 인권일반교육으로 승진자 교육은 좀 더 심화된 교육이 되도록 하는 방안을 제언하였다.

공무원 교육이 직무형과 책무형 교육으로 전개되는 것은 중요하지만, 우리 사회의 경우 인권교육이 학교 교육이나 시민교육에서 제대로 이루어지지 않기 때문에 인권교육 경험이 없는 공무원들이 많으므로, 이들을 대상으로 하는 기본 소양교육으로서의 인권교육도 소홀히 할 수 없음을 지적하였다.

따라서 공무원 인권교육이 공무원의 인권 의식을 높이고자 하는 목표, 이러한 인권 의식에 기반하여 직무의 관련성을 검토하여 직무수행 상의 인권 역량을 키우고자 하는 목표로 중층적으로 구성되므로, 인권교육체계 역시 중층적으로 구축할 필요가 있다는 데 모두 동의하였다.

또한 공무원 인권교육이 공무원에게 필요한 인권역량을 표적화하여 이루어질 필요가 있고, 인권교육을 진행하는 강사들이 이러한 역량표를 활용하여 강의내용을 구성하고 평가하는데 체크리스트로 활용할 수 있다고 보았다. 그러나 인권역량을 개념화하고 구성하는 데 있어 생길 수 있는 오류나 왜곡에 대한 우려도 없지 않다고 지적하면서 인권역량의 개발과 이에 기반한 교육훈련프로그램의 구성은 추후 중요한 연구과제로 다뤄질 필요가 있다고 하였다.

다른 나라는 시민교육 소양교육을 통해 기본적 인권교육은 되어 있는 시점에서 공무원이 되기 때문에 직무형-책무형 교육을 중심으로 하지만, 초중고, 대학에 이르기까지 인권교육을 제대로 받은 적이 없는 우리의 상황에서는 기본 소양교육도 간과할 수 없다.

-인권교육전문가 3

직무와 관련된 인권교육은 '인권교육' 이름으로 별도로 구성하기보다는 신규자 교육, 승진교육, 보수교육 등에 녹여내는 것이 좋을 것 같다.

-인권교육전문가 2

신규, 승진자 대상 교육과정에 인권교육을 우선적으로 배치하고, 그걸로 평가를 하는 체계가 만들어지면 좋을 것이다. 신규에 인권 일반 교육, 승진자 대상은 좀 더 심화 교육으로 전개하는 방식도 고려할 필요가 있다.

-인권교육전문가 4

4. 소결

2019년을 기준으로 중앙 행정부처의 인권교육 현황을 파악하기 위해 현황조사지를 작성하여 총 50개의 부처와 24개 산하 교육훈련기관을 대상으로 공문과 함께 발송하고 조사참여를 독려했다. 최종적으로 이 조사에 응답한 부처는 22개 부처, 12개 산하 교육훈련기관이었다.

1개의 중앙행정부처의 교육 담당자와 1개의 산하 교육훈련기관의 교육 담당자와 초점집단면담조사를 실시하였으며, 이 결과를 보완하기 위해 인권교육을 시행 중인 법집행부처와 기초단위 지방자치단체의 면담을 진행하였다. 또한 인권교육전문가와의 간담회를 1회 실시하여 공무원 인권교육 추진방안에 대한 논의를 진행하였다.

인권교육 현황조사지를 통한 자료수집, 초점집단면담과 개별면담 등을 통한 자료수집을 통해 분석한 주요 결과를 제시하고 논의하였으며, 이에 관한 소결은 다음과 같다.

1) 인권교육이 시행되고 있지 않은 현실

첫째, 행정부처 공무원을 대상으로 하는 인권교육이 거의 시행되고 있지 않았다. 인권교육 현황 조사지에서 교육 담당자가 답한 인권교육은 법규로 지정된 교육 즉, 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방교육과 장애인식개선 교육, 아동학대신고 의무자교육 등이 대부분이었다.

인권 의식과 인권행정 역량을 강화하기 위한 협의의 인권교육을 시행하고 있는 곳은 법무부, 식품의약품안전처, 해양경찰청 3곳과 국립외교원, 조달교육원, 법무연수원, 중앙교육연수원 4곳에 불과하였다.

그나마 제2차 국가인권정책기본계획(2012~2016)에서부터 제시된 인권교육이 법무 및 군, 학교에서는 일정 수준 진행되고 있음을 확인할 수 있었지만, 중앙행정부처에서는 인권교육은 거의 이루어지고 있지 않은 상태여서 유엔에서 ‘유엔 세계인권교육 프로그램 행동계획’을 통해 당사국의 책무로서 강조하

고 있는 국제적 과제와 제2차 뿐만 아니라 제3차 국가인권정책기본계획 (2018~2022)까지도 중앙행정부처에서는 모두 간과하고 있는 것으로 보인다.

제2차, 제3차 국가인권정책기본계획에서 공공분야 공무원의 인권교육이 시행되어야 한다고 강조해왔지만 이렇게 저조한 이유는 인권교육이 법정 의무교육으로 지정되지 않았기 때문이다. 따라서 인권교육에 대한 법적 근거를 마련하는 것이 필요하다.

그러나 현황조사에서도, 교육 담당자와의 초점집단면담조사에서도, 심지어 인권교육 전문가 간담회에서도 법정 의무교육에 대한 피로도가 상당한 문제점으로 지속해서 제기되기 때문에 인권교육의 제도화 방안이 현재의 연 1회 의무교육 방식이어야 하는가에 대해서는 회의론이 없지는 않다.

공무원의 인권교육 제도화하는 인권교육법은 필요하지만, 공무원 교육의 방식은 직무를 중심으로 그 역량이 강화되어야 하므로 공무원의 교육체계 안에서 신규임용자 교육, 승진자 교육, 보수교육 등 기본교육 과정안에 포함되어 시행하는 방안이어야 한데 교육 담당자, 인권교육 전문가들 다수의 의견이 모아졌다.

2) 인권교육 담당자의 역량 강화 필요성

현황조사 결과, 2020년 현재 중앙행정부처의 교육 담당자 평균 업무담당 근무 기간은 2년 4개월로 나타났고, 근무 기간이 1년 이상 되는 비율이 절반 정도인 52%였다. 행정 분야에서 공무원들의 보직 변경이 자주 이루어지기 때문에 관련 분야의 전문성을 담보하는 데 어려움이 크다.

인권교육의 시작점으로 기관별 인권교육 담당자가 있다는 점을 확인할 수 있었는데, 인권교육의 활성화를 위해서는 교육 담당자의 인권 의식과 인권교육에 관한 관심이 무엇보다 중요한 요소이다. 따라서 인권교육 담당자의 역량을 강화하고 협력관계를 구축하는 것이 매우 중요한 과업이다. 평균 2년 정도 업무를 맡고 있다는 점에서, 이들의 역량과 협력의 가능성을 확인

할 수 있었으며, 인권교육 담당자들 대상으로 교육과정을 개설하여 필요한 인권역량을 갖추도록 지원하며, 동시에 서로 협력의 관계를 구축할 기회와 현장을 제공하는 것이 무엇 보다 우선되어야 하겠다.

3) 연 1회 인권교육과 법정 의무교육의 통합적 운영안 필요

인권교육 현황조사에서도, 초점집단면접에서도, 인권교육전문가 간담회에서도 현재 그 수가 많아진 법정 의무교육으로 인한 피로감이 인권교육을 전개하는 데 있어 큰 장벽으로 나타났다. 이는 인권교육을 기획 운영하는 교육 담당자들이 가장 부담스러워하는 부분이기도 하다.

관련 법령의 제정에 따라 인권 관련 교육들이 별개의 교육으로 진행되고 있다는 점에서, 산만하게 일회성의 형식적 운영을 탈피하여 적어도 운영의 측면에서 통합의 묘미를 살려 일종의 묶음 교육방식으로 인권위가 주관하여 해당 부처의 장소가 아닌 공무원 교육훈련기관에서 운영하는 방안을 모색할 필요도 있다.

이러한 통합적 운영 접근 방식은 각 법정 의무교육의 영역에서 각자 지적되고 있는 교육의 문제점을 해결할 수 있는 대안이 될 수 있으며, 흩어져 있는 문제의식을 인권관점을 토대로 연결하여 총체적인 인권 의식을 형성하는데 기여하는 체계적인 인권교육 운영사례가 될 수 있다.

4) 인권교육 전문기관의 필요성

현재 공무원의 인권 의식과 인권행정역량 향상을 위한 협의의 인권교육은 거의 시행되고 있지 않다. 공무원의 인권교육을 법적으로 규정하여 제도화하는 방안이 시급하다. 법정 의무교육의 시행과정에서 주무 부처의 역할이 매우 큰 것으로 나타났다. 교육시행에 대한 지침을 제공하고, 적극적으로 교육시행을 독려하며, 교육시행에 필요한 다양한 정보를 지속해서 제공하며 강사풀의 공유와 콘텐츠 개발 및 업데이트 등의 역할을 함으로써 교

육 담당자의 업무추진을 용이하게 하는 것으로 확인되고 있다.

따라서 협의의 인권교육을 활성화하기 위해서는 공무원 인권교육을 총괄하여 추진하고 지원하는 핵심기관이 필요하다. 이 기관의 주요 역할은 공무원 인권교육에 대한 지침과 정보를 제공하고, 인권교육 담당자의 역량을 강화하며, 인권교육 강사풀을 공유하고 다양한 인권교육 방안과 모니터링 및 평가방안, 인권 콘텐츠를 지속해서 개발하고 업데이트하는 것이다.

아직 공무원 인권교육이 제도화되지 않았고, 공무원 인권교육 체계를 어떻게 구성할지 명확한 안이 나오지 않은 상태이기 때문에 인권위와 공무원 교육을 담당하는 주요 기관, 예를 들면 국가공무원 인재개발원 등이 참여하는 공무원 인권교육추진방안을 위한 TF팀 구성을 통해 공무원 인권교육 시행방안을 다각적으로 마련하는 것이 필요하다.

또한 공무원 인권교육을 총괄하여 지원하고 추진하는 핵심기관을 선정하거나 혹은 인권교육법의 제정을 통해 인권교육 전문기관을 설치함으로써 일회성의 형식적인 교육이 되지 않도록 인권교육의 질적 수준을 담보하는 일종의 컨트롤 타워 역할을 수행할 수 있어야 한다.

05

행정 분야 국가공무원 대상 역량기반 인권교육 전개방안

1. 공무원 인권교육 추진 방안
2. 역량기반 인권교육의 전개방안
3. 공무원 교육체계 내 인권교육 강화방안
4. 연 1~2회 필수인 인권교육 강화방안
5. 인권교육 담당자 네트워크 활성화 방안

제5장 행정 분야 국가공무원 대상 역량기반 인권교육 전개방안

1. 공무원 인권교육 추진 방안

행정부처 국가공무원의 인권교육이 국제기준에 따라 진행되도록 하기 위한 방안을 제시하고자 한다.

1) 명확한 인권교육 목표의 수립

행정공무원의 인권교육을 체계적으로 추진하기 위해서는 무엇보다 인권교육의 목표를 명확하게 수립하는 것이 첫걸음이다. 공무원 인권교육에서 요청되는 목표는 크게 세 가지로 요약될 수 있다.

인권교육의 기본적인 목표는 인권 의식의 함양이므로 첫 번째 목표는 **공무원의 인권 의식 함양**이다. 인권의 가치를 이해하고 내면화하여 인권의 관점에서 일상의 삶을 구성하고 인권친화적인 사회공동체를 지향하는 시민이자 직업인으로서의 공무원을 양성하는 것을 목표로 한다.

인권교육의 두 번째 목표는 **공무원의 인권 책무성 함양**이다. 공무원의 인권 책무성은 기본적으로 인권보장에 대한 국가의 책무성에서 출발한다. 따라서 국가의 인권 책무성을 인식하려면 국제인권체제와 구체적인 국제인권 문서에 대한 지식이 전제되어야 하며, 이러한 맥락에서 시민의 인권보장과 관련하여 책임감을 느끼며 자신의 역할과 직무를 수행하는 공직자로서의 공무원을 양성하는 것을 목표로 한다.

인권교육의 세 번째 목표는 **공무원의 인권기반 직무수행 역량의 함양**이다. 종종 다른 문헌에서는 ‘인권행정’이라고 표현되기도 한다. 즉 인권에 기반하여 직무를 수행하는 역량으로, 공무원의 직무수행 행위가 시민의 인권

을 보호하고 보장하는 역할을 한다. 이 인권기반 직무수행 역량은 직무와 관련한 해박한 인권지식을 전제로 하여 국제인권문서와 국내법에서 규정하고 있는 인권보장의 내용을 직무에 적용하여 직무 내용을 재구성하고, 시민의 인권을 증진하는 데 기여하도록 직무를 수행하는 공무원의 역량이다. 이를 정리하면 다음과 같다.

① 국가공무원의 인권 의식을 높인다.

- 인권 의식이 높은 공무원이란?

: 인권의 가치를 이해하고 체현하는 수준이 높으며, 평등하고 정의롭고 민주적인 인권친화적 삶을 일상의 삶으로 지향하는 공무원

② 국가공무원의 인권 책무성을 높인다.

- 인권 책무성이 높은 공무원이란?

: 해박한 인권지식을 소유하고 인권보장의 국가 책무성을 인식하며, 국가의 책무성 맥락에서 책임감을 가지고 역할과 직무를 수행하는 공무원

③ 국가공무원의 인권기반 직무수행 역량을 높인다.

- 인권기반 직무수행 역량이 높은 공무원이란?

: 직무와 관련한 인권지식 수준이 높고, 국제인권문서와 국내법의 보장 내용을 직무에 적용, 직무 내용을 인권의 관점에서 재구성하여 인권에 기반하여 직무를 수행함으로써 시민의 인권을 보호하고 실현하는 공무원

이러한 세 가지의 목표는 단일한 차원이 아니므로 이를 성취하기 위해서는 다각적인 인권교육방안이 필요하다. 특히 세 번째 목표인 인권기반 직무수행 역량을 높이기 위한 인권교육은 인권 의식과 인권에 대한 책무성에 대한 인식을 토대로 직무분석을 전제하기 때문에 더 심화된 차원에서 다루

어려야 한다. 이 세 가지 목표를 성취하기 위해서는 다각적인 교육내용과 교육방법을 포함하는 교육체계 추진이 필요하다.

2) 중층적인 공무원 인권교육 체계 구축

공무원 인권교육은 정규교육과정에서의 인권가치화 및 행정업무에서의 인권책무성 둘 다 요구되며, 이를 반영한 공무원 인권교육체계는 중층적으로 구축해야 한다. 현재 공공 영역에서 지자체를 중심으로 부분적으로 시행되고 있는 공무원 인권교육 대부분은 연 1회의 인권교육 방식이다. 그리고 이마저도 실제 인권교육 시행수준은 차이가 크며, 연 1회의 인권교육 체계로는 인권가치화와 책무성이라는 인권교육 목표를 모두 성취하기 어렵다.

인권 의식을 함양하는 목표는 연 1회 시행되는 인권교육의 목표가 될 수 있지만, 공무원 인권교육이 성취하고자 하는 핵심적인 목표인 인권기반 직무수행 역량의 양성은 현실적으로 연 1회의 인권교육으로는 달성하기 어렵다. 연 1회 의무적으로 진행되는 인권교육은 대개 공무원의 인권 의식, 인권감수성을 함양하기 위한 일반론적인 교육내용을 반복하기 때문에 직무 관련성을 확보하고 심화된 내용으로 구성하지 못하기 때문이다.

또한 매년 이루어지는 교육이지만 교육 이력을 체계적으로 관리하지 못하는 현실이므로 교육내용을 단계별로 심화하거나, 교육주제를 직무 환경이나 직무 내용과 연관하여 연속적으로 이어가기 어렵다. 따라서 연 1회의 단발적인 교육체계 안에서 교육목표를 인권감수성이나 인권 의식을 넘어 인권을 직접 보호하고 실현하는 직무수행 역량의 향상까지 기대하는 것은 무리한 시도이다.

이는 여러 가지 차원으로 구성된 인권교육의 목표를 단일한 차원으로 간주하고 연 1회 의무교육 체계에 억지로 구겨 넣는 방식이 될 뿐이다.²⁰⁾ 즉, 흔히 인권교육체계로 구성하는 연 1회 교육체계로는 공무원의 감수성 차원

20) 자세한 내용은 “서울시 인권교육 모니터링 연구(2016, 2017, 2018, 2019)”를 참고할 것.

의 인권 의식과 국가 책무성을 피상적으로 인식하는 것 이상을 다루기는 현실적으로 어렵다는 것을 명확히 인정할 필요가 있다. 이 목표를 위해서는 공무원의 직무교육 안에 체계적으로 편성하여 명확한 교과과정 안에서 집중적인 인권교육을 시행하는 방안으로 추진해야 한다.

따라서 전 공무원을 대상으로 인권 의식과 책무성 인식 등을 위해 연 1회 인권교육 방식으로 진행하는 소위, ‘기초소양 인권교육’과 공무원의 직무교육체계 안에서 정규과목으로 편성하여 진행하는 ‘인권기반 직무수행 역량 교육’과 같이, 차원이 다른 교육의 목표에 따라 중층적으로 교육체계를 구축할 필요가 있다.

3) 공무원 인권역량 규명과 역량기반 인권교육의 시행

셋째, 인권역량에 기반한 인권교육훈련을 시행해야 하며, 이를 위해서는 공무원에게 요청되는 인권역량을 규명하는 작업이 선행되어야 한다. 공무원 교육은 역량에 기반하여 구성되고 있으며, 교육의 목표로 달성하고자 하는 역량을 표적화하여 교육내용을 시행한다. 역량기반 교육은 교육을 통해 강화하고자 하는 역량이 명확하게 규명되어 있기때문에 교육내용의 적절성과 효과성을 높이는 장점이 있다.

따라서 공무원을 포함하여 다양한 집단을 대상으로 이루어지는 인권교육도 교육에서 목표로 하는 인권역량이 구체적으로 무엇인지를 확인하고, 목표로 삼은 역량을 키울 수 있도록 교육내용을 구성하는 작업은 매우 중요한 일이다.

인권기반 직무수행 역량을 키우기 위해서 역량기반 인권교육프로그램을 개발할 때 첫 시작은 직무수행을 위한 인권역량을 개념화하고 규명하는 작업이다. 이 역량은 직무수행과 관련된 역량이므로, 실제 직무를 수행하는 당사자 집단에서 역량을 정의하거나, 광범위한 조사를 통해 역량에 관한 의견을 수렴하는 방식을 취하는데, 이러한 방식을 상향식(bottom-up) 방법론

이라고 한다. 또 다른 방식은 직무를 잘 파악하고 있는 소수의 전문가나 인권교육 전문가가 조직과 기관의 미션과 목표, 직무를 분석하여 필요한 역량을 정의하여 체계화하고 이에 따라 교육체계를 구조화하는 하향식(top-down) 방법론이 있다.

필요한 인권역량을 규명하고, 규명된 인권역량을 표적화하여 인권교육을 진행하게 되면, 연 1회의 단발성 인권교육 방식에서도 교육 이력을 관리할 수 있는 이점이 있으므로 반복적인 교육을 피할 수 있다. 교육 시간을 충분히 확보하여 일련의 과정으로 인권교육을 추진할 경우에도 역량별 구성에 따라 다양한 교육프로그램을 만들 수 있다.

4) 국가공무원 교육체계 안에서 인권교육 시행

현재 국가공무원을 대상으로 하는 교육체계 안에 인권교육이 체계화되는 것이 무엇보다 중요하다. 연 1회의 법정 의무교육 방식과는 별도로 공무원 인권교육은 반드시 공무원 교육체계 안으로 편성되어 직무교육으로서 안정적이고 지속적으로 시행되어야 한다. 공무원 교육은 역량을 기반으로 하는 교육으로 시행되고 있으므로, 인권교육 역시 구체적인 인권역량을 규명하여 역량기반 공무원 교육체계에 적합하게 편성되는 방안이 필요하다.

특히 공무원 조직으로 새롭게 진입하는 신입 공무원, 새로운 직위와 직책으로 승진하는 공무원이 받게 되는 기본교육에 인권교육을 포함되도록 추진되어야 한다. 기본교육은 각 직급에 진입할 때 반드시 거치는 과정으로 여러 가지 교육프로그램에 의한 집중 교육이 이루어진다. 인권교육 역시 이러한 기본교육의 각 과정에 반드시 포함되어야 할 필요가 있다.

또한 소속 조직과 직무의 특성에 맞게 인권역량을 표적화하여 독립적인 인권교육과정을 개설하거나, 현재 국가공무원 인재개발원의 주요 교육과정인 국정철학·공직자세 교육, 공직리더십 교육, 글로벌 교육, 직무/전문성 교육, 이러닝 과정에 각각 인권교육과정을 개설하는 방안, 혹은 인권교육 자

체를 새로운 과정으로 추가하는 방안 등 다각적으로 인권교육방안을 설계하고 추진하는 것이 필요하다.

5) 인권교육 전문기관의 설치 및 운영

다섯째, 공무원 인권교육의 실행력을 높이고 인권교육의 수준을 향상시키기 위해서는 안정적 인권교육 운영체계가 필요하며, 따라서 공무원 인권교육을 전담하는 전문기관을 설치하여 운영하는 것이 중요하다. 이는 곧 인권교육을 제도화하는 법적 활동과 연결된다.

사회적 합의로서의 인권교육 전문기관의 위상은 민주시민교육에 대한 독일의 사례를 참고할 필요가 있으며, 교육 운영에 있어서 정파적 이해를 넘어서는 기본원칙의 정립, 교육 전개의 독립성 확보, 투명한 운영을 지향해야 한다.

또한 인권교육을 전담하는 전문기관의 인권전문성은 독립성과 투명성과 함께 반드시 확보해야 하는 것으로, 결국 전문기관의 설치와 운영은 사회적 맥락에서 인권거버넌스의 구축이라는 중대한 과제와 연결되어 있어 쉽게 풀어지지 않는 쟁점이 되어 왔다. 인권교육에 대한 여러 차례의 법률 제정 활동이 지체되는 것은 이러한 합의가 쉽지 않다는 점을 보여주는 것이기도 하다.

공무원 인권교육은 인권에 대해 이해하고 가치를 행동으로 변화를 만들어 내는 일반적인 인권교육뿐만 아니라, 이러한 인권 의식, 인권가치, 인권관점에 기반하여 행정직 분야의 직무를 분석하고 인권을 실현하는 방식으로 직무를 수행하기 위한 역량을 강화하는 인권교육이 핵심적으로 이루어져야 한다. 또한 공무원이라는 정체성과 역할, 사회적 위치를 가진 특정한 집단에게 인권적 방법에 기반한 다양한 교육방법론을 통해 인권교육이 시행되어야 한다.

이러한 인권 전문성은 전문기관의 구성에서 인권교육에 대한 경험이 풍부한 인적 역량을 확보하는 것에 좌우된다. 인권 콘텐츠를 넘어 인권교육의 기

획이 가능해야 하며, 내부와 외부의 자원을 네트워크를 통해 충분히 조직화할 수 있어야 한다. 또한 안정적 운영을 위해서는 인권교육의 목적과 구체적 성과지표를 포함하는 계획 및 모니터링 방안을 구축하여야 한다. 이를 통해 인권교육에 대한 중장기적 사회적 합의를 끌어내는 기초를 다지게 된다.

또한 현장을 중심으로 한 교육과 학습의 지원을 적극적으로 모색할 수 있어야 한다. 이들이 인권교육을 채택하는 데 필요한 자료를 제공하고 협력하며, 교육 담당자 대상 워크숍과 인권학습동아리 지원 등을 통해 교육 담당자들과의 협력을 강화하고 자발적인 인권교육리더와 인권학습그룹을 양성해야 한다. 이들이 인권교육의 주체로서 직무와 관련된 인권교육의 콘텐츠를 발전시켜 나가도록 격려할 수 있어야 한다. 이러한 협력을 통해 실질적인 인권교육의 실행을 촉진할 수 있을 것이다.

2. 역량기반 인권교육의 전개 방안

1) 역량 중심의 유엔 인권교육 가이드

유엔은 세계인권교육프로그램에서 인권교육이 다음과 같은 요소를 포함하고 있어야 한다고 밝혔다. 즉 인권교육은 (a) 인권과 인권보호를 위한 기제를 배우고, 실생활에 적용할 수 있는 기술을 습득하고(지식과 기술의 요소), (b) 인권 가치를 발전시키고, 인권을 옹호하는 태도와 행동을 강화하며(가치, 태도, 행동의 요소), (c) 인권을 수호하고 증진시키는 행위(행위의 요소)를 포함한다는 것이다.

따라서 인권교육을 통해 증진되어야 할 인권역량의 요소는 인권과 인권보호 기제를 배우는 지식의 차원, 인권의 가치를 발전시키는 가치의 차원, 인권을 옹호하는 태도의 차원, 행동과 행위의 차원, 실생활에 적용시키는 기술의 차원 등으로 구성된다. 인권교육의 상태와 평가하기 위한 “인권교육 훈련 이행 모니터링 및 주요평가 지표(HRE,2020)”에서도 하위지표로서 핵심적인 인권지식과 태도, 기술에 관한 지표를 구분하지 않은 형태지만 내용을 중심으로 제시하고 있다.

유엔의 인권교육문서에서 인권역량을 구체적으로 설명하고 있는 것은 OSCE/ODIHR 가 발간한 “Guidelines on Human Rights Education” 시리즈이다. 이 시리즈는 ‘법 집행 공무원(law enforcement officials)’, ‘의료종사자(health workers)’, ‘학교체계(secondary school systems)’, ‘인권활동가(human rights activists)’ 등 4개 집단에 대한 인권교육에 대해서 전체 과정과 목표, 핵심 역량과 커리큘럼, 훈련과정과 학습과정, 평가 등의 방안을 제시하고 있다.

이 가이드라인은 인권교육에서 목표가 되는 핵심역량은 ① 지식과 이해 ② 태도와 가치 ③ 기술이라는 3가지 표제로 분류하여 제시하면서, 역량은 개별적으로 제시되지만, 대다수는 상호 연계되어 있음을 강조한다. 예를 들어 타인의 고통에 대한 공감의 자세는 학습자가 인권침해와 관련하여 타인

을 인식하기 위한 행동을 취하는 것과 연관될 수 있다는 것이다. 또한 역량을 특정한 순서나 우선순위로 제시되지 않음을 표명한다.

OSCE/ODIHR의 가이드라인은 역량을 3가지 차원에서 법 집행 공무원, 의료종사자, 학교, 인권활동가의 상황에 따라 구체적으로 제시하는데, 4 집단에게 모두 동일하게 제시된 공통적인 요소와 함께 각각의 특수성을 반영하여 구체화된 요소로 구성되어 있다.

예를 들면 <표 34>와 같이, ‘지식과 이해’의 영역에서 인권 가치와 국제 인권문서, 인권의 특성과 원칙, 인권침해 원인과 구제절차, 소수집단의 인권 보장, 평등과 반차별, 젠더 관점, 인권교육 등 인권 전반적인 이해에 대한 역량은 4 집단에게 모두 요청하고 있어 공통적인 요소로 파악되며, 이러한 인권의 가치와 관점을 구체적인 직무에 적용하여 이해하고, 직무와 연관하여 구체적으로 국가의 책무를 파악하여 인권의 이슈를 분석하도록 집단의 특성에 따라 세밀하게 확장하여 제시하고 있다.

법 집행 공무원의 경우, 법 집행의 맥락에서 야기되는 인권 이슈의 이해와 시민의 인권에 대한 침해 위험성을 인식하고 사법기관의 투명성과 책임감을 강조하며, 인권침해에 대한 조사의무, 사법과정에서의 인권과의 긴장, 충돌, 균형잡힌 공권력 등 자신의 직무에서 인권의 가치를 지키고 이를 시민과 소통할 수 있는 역량을 강조한다.

의료종사자의 경우, 의료와 보건, 건강의 영역에서 제기되는 인권 이슈와 이에 대한 국가책무를 집중적으로 이해하고, 특히 건강에 해를 입히는 지역 사회 사회환경에서부터 국제적 환경, 그리고 기후변화에 이르기까지 다각적인 차원의 요소를 분석하며, 특히 소수집단의 건강권과 환자의 권리가 침해되지 않도록 보장해야 하는 건강 분야 직무수행에 대해 강조한다. 또한 의료와 건강에 대한 자원을 시민에게 평등하게 배분하고 접근성을 보장하는 정책에 참여하여 주체적인 역할을 수행하는 역량도 주요하게 요청한다.

인권활동가의 경우는 인권보장에 대한 국가의 책무를 인식하고, 인권옹호 및 인권증진 활동에 활용할 수 있는 지역적, 국가적, 국제적인 자원과 도구

에 대한 지식을 이해하고, 지속가능한 발전과 IT기술 등 사회적 변동의 영향력을 이해하는 역량이 중요하다고 강조한다. 학교에 대해서는 아동권리의 원칙과 국제아동권리협약 등을 더 이해하고 인권을 위협하는 상황에 대한 예방과 대처방안을 잘 인지할 수 있어야 함을 역량으로 심화하여 제시한다.

<표 34> OSCE/ODIHR 인권역량 -지식과 이해 영역

구분	지식과 이해 영역
<p>공통 요소</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권의 역사와 철학 / 국제인권문서와 국제기구/ 국제인권보장체계와 이용 가능한 인권구제절차 • 인권의 가치와 연관된 타 가치와의 관계 / 세계 모든 지역의 인권운동 • 무력충돌과 인도주의 법과 보호/ 국제적 차원의 정의와 반인륜적 범죄 • 인권의 원칙과 인권의 우선성 / 인권의 특성과 각 관점에 대한 도전/ 국가 차원의 인권 법 • 고정관념과 편견을 포함한 인권침해 근본 원인 / 인권침해에 기여하는 사회적 요인 • 소수집단의 인권이슈와 인권보장 / 평등과 反차별 / 젠더 평등 / 인권교육의 중요성 등
<p>사법 공무원</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 특정 문서에 정의된 법 집행 공무원의 직무 / 사법 맥락에서 인권침해구조와 보상체계 • 인권에 대한 절대적 권리 및 가능한 제한 사항 / 민주 사회의 법 집행과 자유권의 가치 • 민주 사회의 사법기관 목표와 청렴과 공정성 / 사법 직무 행사와 인권 기준 • 위험(테러, 안보 등)의 평가와 인권 / 대상별 적절한 대중적 소통과 사생활보호 • 소수자의 권리와 혐오범죄의 위험성 인식 / 투명성과 책임성과 균형잡힌 공권력 사용 • 인권침해가해자에 대한 법적 책임과 조사의무/ 인권침해 위반과 방조 혐의와 법 집행 공무원 책임 등
<p>의료 종사자</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권침해와 건강권 이슈와 국가의 책무/ 기후변화와 건강권 /바이오기술과 인권이슈 • 건강에 영향을 미치는 인권침해와 인권침해에 대한 국가책임 / 건강 관련 자원의 분배적 정의

구분	지식과 이해 영역
	<ul style="list-style-type: none"> • 국제적 질병 확산시 공중보건과 인권의 일치 / 재생산권리와 개인정보의 권리 • 장애인의 건강권/ 취약계층의 임상연구 제한 / 인권에 대한 지역사회의 조건과 의료정책 영향력 • 기본건강 결정요인과 건강 권리 / 건강관리요소의 품질과 접근성 등 / 보건의 인권교육 • 환자와 환자 가족의 권리/ 소수자집단의 건강권 보장/ 의료종사자의 인권보장 업무 / • 의료종사자의 노동권과 돌봄받을 권리/ 보건정책에 대한 인권기반 접근과 참여할 권리 등
학교	<ul style="list-style-type: none"> • 아동권리의 원칙/유엔아동권리협약/ 인권의 위협에 대한 예방 및 대응방안 등
인권 활동가	<ul style="list-style-type: none"> • 인권의 진전에 대한 인권활동가의 기여 / 인권보장에 대한 국가책무성 • 인권옹호 및 증진 업무의 기본원칙 /인권옹호 및 증진을 위한 다양한 수단과 도구 • 인권활동가가 이용가능한 국제 및 지역 자원 / 인권과 지속가능한 발전/인권과 IT기술 등

이 외에 OSCE/ODIHR의 가이드라인은 태도와 가치의 영역, 기술의 영역에 있어서 위와 마찬가지로 각 집단의 입장과 관점에서 구체적으로 적용하여 여러 가지 역량의 목록을 제시하는데, 이를 공통적인 요소와 각 집단별 특성이 더 고려된 내용을 간략하게 정리하면 <표 35>와 같다.

가치와 태도 영역의 역량은 지식과 이해의 영역과 직접 연결된다. 구체적으로 습득한 인권의 지식을 스스로 내면화하고 체현하여 뚜렷한 신념으로 지켜나가는 가치로 자리잡으며, 이러한 가치는 심성에서 그치는 것이 아니라 연민, 연대, 존중, 수용, 강인성, 지지, 의지, 노력, 헌신 등의 태도로 나타나는 역량을 설명하고 있다. 태도를 행동화하는 측면인 기술의 영역의 역량 또한 지식과 이해, 가치와 태도의 연결 선상에 있다.

<표 35> OSCE/ODIHR 인권역량 -가치와 태도 영역

구분	가치와 태도 영역
공통요소	<ul style="list-style-type: none"> • 모든 사람의 존엄성과 인권 인식에 기반한 자신과 타인 존중 • 인종, 피부색, 성별, 언어, 정치적 의견, 종교, 국가, 재산, 출생, 나이 등이 다른 사람의 수용 • 차별과 편견에 대한 인식과 이를 극복하기 위한 노력 • 인권침해피해자와 불의와 차별의 대상이 되는 자에 대한 연민과 연대 • 반성과 학습에 대한 개방성 확보/ 인권실현을 위한 인권주장과 행동에 대한 자신감. • 인권을 위한 협력적 노력과 동기부여 /인권원칙에 부합하는 개인행동 개선 • 인권문화구축을 위한 비폭력 방식으로의 개인적, 전문적 헌신 등
법 집행 공무원	<ul style="list-style-type: none"> • 생명과 재산 보호, 헌법적 보장 등에 대한 자신의 기능 인식, 인권침해를 시정할 수 있는 강인성 • 인권을 업무의 장애물로 보지 않는 선한 법 집행에 대한 지지 • 신체적, 심리적 위해의 위험에 처한 개인에 대한 지원과 범죄 조사, 안전감 형성에 대한 헌신 • 취약계층과 인권침해피해자에 대한 보호와 지지 • 용의자, 피해자, 목격자, 방관자에 대한 적절한 경고와 정보전달시의 민감성 • 인권과 관련하여 부패 및 권력남용의 징후에 대한 대응 의지 등
건강영역 종사자	<ul style="list-style-type: none"> • 보건과 의료영역에서의 환자 및 개인에 대한 존중과 비차별적 접근방식 • 여성의 건강권에 대한 지지적 태도, 아동 및 연령에 대한 민감한 태도 • 의료종사자로서 인권침해 피해자 지원에 대한 확신, 환자의 신뢰를 위한 투명성 작업 노력 등
학교	<ul style="list-style-type: none"> • 공통 요소와 동일
인권 활동가	<ul style="list-style-type: none"> • 피해자와 취약 계층의 자신의 인권 방어를 위한 권한 부여 필요성 인식

구분	가치와 태도 영역
	<ul style="list-style-type: none"> • 국가의 허가 없이 인권을 보호하고 증진할 수 있다는 인식 • 인권보장을 위해 개인적으로, 집합적으로, 지역적으로, 전세계적으로 일할 수 있는 개방성 • 광범위한 인권 이슈와 자신의 업무로서의 인식 / 인권행동에 대한 자신의 한계에 대한 인식 등

기술의 역량은 가치와 태도를 구체적인 행동으로 드러내는 역량과 함께 각 집단의 직무를 고려하여 직무수행 시 지켜야 할 행동과 행동의 기준을 역량으로 제시하고 있다. 법률을 집행하는 법 집행 공무원의 경우 범죄 대응 활동과 지역사회 안전을 유지하기 위한 과정 등에서의 공권력을 집행할 때, 구체적으로 인권의 위협에 대한 상황을 평가하는 역량, 피해와 손해를 최소화하고 시민의 정보와 프라이버시에 대한 민감성, 젠더와 나이 등을 고려하여 직무수행에 대해 잘 소통하도록 하는 역량 등 세세하고 구체적인 역량들을 제시하고 있다.

의료종사자는 자신의 전문적인 현장에서 환자와 다양한 개인들에게 평등한 건강관리 접근권을 보장하고 전문적 맥락에서 건강권을 지키는 활동을 수행하는 역량 등을 강조했고, 인권활동가 역시도 자신의 활동 현장에서 만나게 되는 피해자, 목격자 등과의 조력 활동에서 인권을 보호하고 불이익을 방지하며, 미디어 등 다양한 행동적 기술을 사용하여 인권옹호 전략을 수행하고 지방 및 국가 차원의 책무자가 인권정책을 준수하도록 견제하고 모니터링하는 역할 등을 역량으로 강조한다.

<표 36> OSCE/ODIHR 인권역량 -기술 영역

구분	기술 영역
공통 요소	<ul style="list-style-type: none"> • 인권의 관점과 인권의 언어에서 역사, 정치, 법률, 경제, 문화, 사회의 과정 서술 • 자신과 타인을 위한 삶의 영역에서 관련된 인권이슈 파악/ 인권침해 식별 및 원인 파악 및 분석

구분	기술 영역
	<ul style="list-style-type: none"> • 권력관계 분석 및 인권침해에 대한 방어 조치/ 법적, 비폭력방법을 사용한 권리 주장 • 정보통신기술을 사용한 인권 정보 검색 / 모든 정보 출처에 대한 평가와 관점, 편견 인식 • 대인관계 분쟁시 인권 원칙 적용 / 논쟁적인 인권문제에 건설적인 토론과 토론 참여 • 모든 형태의 차별 및 괴롭힘 반대 전략의 적용 / 인권옹호를 위한 네트워크 및 협력 • 인권정책과 법률 변경에 대한 제안서 개발 및 방어 / 관점의 표현과 캠페인 등 공공인식 활동 • 인권, 다양성, 법 집행 등 다양한 논의 참여 / 인권실현에 대한 자신의 역할 성찰 • 동기부여와 임파워먼트, 자신의 신체적, 정신적 건강 돌봄 등
<p style="text-align: center;">법 집행 공무원</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 무력사용, 체포 및 구금 수행, 범죄예방 및 탐지 활동 등 테러, 치안 등의 업무 수행시 인권존중 • 스트레스 상황 포함 모든 상황에서 균형성, 적법성, 책임성, 비차별 원칙 적용 • 인권침해 및 차별의 식별 /젠더와 장애, 종교 등의 고려 /인권침해 규명을 위한 사건 분석 • 부패 행위 대응 조치/ 인권법률 프레임에서의 법 집행 활동과 위반사항 분석 • 인권위험 평가도구를 사용하는 경찰 전략 계획과 수행/ 합법적인 조사 및 정보수집 방법 사용 • 점진적이고 균형적인 힘의 사용과 가능한 범위까지 피해와 손상 방지 • 증인의 권리 및 보호/ 범죄피해자 권리 존중/ 민감한 정보의 기밀성 유지 • 성평등 관점을 포함한 인권관점의 의사소통/ 피해자에게 적절한 지원 안내 등
<p style="text-align: center;">의료 종사자</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 환자와 다른 개인에 대한 공손한 의사소통/자신의 영역에서 인권증진 및 옹호를 통한 건강 도모 • 자신의 전문적 맥락에서의 인권 원칙 적용과 해결 조치 / 인권관점에서의 건강권 해결 조치 • 이주민을 포함 모든 개인에 대한 건강관리 접근권 제공 / 환자 및 개인에게 안전 환경 제공

구분	기술 영역
	<ul style="list-style-type: none"> • 국가적 맥락에서의 보건 위반에 대한 구제절차 사용 조언 / 환자의 인권침해 상담 및 조언 등
학교	<ul style="list-style-type: none"> • 공통요소와 동일
인권 활동가	<ul style="list-style-type: none"> • 국제인권표준에 대한 국가법률 및 인권정책의 준수여부 분석 • 지방 및 국가차원의 인권의무의 효과적 이행 촉진 • 보호가 필요한 권리의 의무보유자 식별을 위한 인권기준과 원칙 사용 • 인권침해의 직접적, 잠재적 피해자, 목격자와의 의사소통과 불이익 방지 조치 • 인권을 훼손하거나 지지하는 사회구조적 요인 분석, 다양한 전략을 사용한 인권증진조치 • 인권모니터링, 문서증거 수집 및 검토, 피해자 면담, 언론 대응과 캠페인 등 인권 옹호 기술 • 정보통신기술, 소셜네트워킹 도구 등 다양한 수단을 통한 인권 지원 등

이렇게 구체적으로 인권역량의 항목을 제시하고 있다는 점에서 의미가 크지만, 인권역량이 어떤 상위 범주에 따라 분류되거나 구성되지 않고 많은 내용이 제시되고 있어서 세부적인 행동지표를 모아놓은 것처럼 인권역량을 체계적으로 구조적으로 이를 파악하기는 쉽지 않다.

특히 이 가이드라인은 지식과 이해, 가치와 태도, 기술로 역량을 제시하고 있고, 공무원 역량모델의 경우는 사고, 업무, 관계로 공무원의 역량을 제시하고 있어서 이를 연동시켜 공무원의 인권역량모델을 모색하려면 지식과 이해, 가치와 태도, 기술의 영역을 사고, 업무, 관계의 영역으로 조정하여 정의할 필요가 있다.

2) 국내 인권역량 관련 연구

인권역량을 기반으로 인권교육체계를 구성하고자 하는 인권교육 방향이 강조되고 있지만, 국내에서는 아직 인권역량과 인권역량 중심의 인권교육에 대한 논의는 상대적으로 활발하지 않다.

박근덕 외(2017)의 연구는 인권교육의 핵심 역량을 인권에 대한 이해, 인권에 기반한 태도와 가치, 인권 관련 기술로 구성하고 있는 OSCE/ ODIHR의 가이드라인을 참조하여 한국 사회에서의 공무원 인권교육에서 고려되어야 할 인권역량을 다음과 같이 정리하여 제시하고 있는 유일한 연구이다.

특히 이 연구는 인권에 대한 지식과 이해를 일반 인권지식과 민주주의와 인권, 평등과 차별금지 등 3개의 항목에 나누어 배치하고 있다는 점이 유엔의 가이드라인과 구별되는 차이점이기도 하다. 이 연구가 공무원 인권 핵심 역량을 제시한 측면에서 의의는 크지만, OSCE/ODIHR의 가이드라인과 같이 구체적인 행동지침형태로 역량을 상세히 서술하고 있어서 인권역량을 체계화하기는 쉽지 않다.

<표 37> 공무원 인권핵심역량 (예시)

1. 인권에 대한 지식과 이해	
일반 인권 지식	- 인권의 역사와 철학, 인권의 기능, 인권과 윤리/도덕과의 관계, 인권의 법과 정책, 인권실현에 따른 사회와 개인적 유익함, 진화형 특성의 인권 프레임 등
	- 국제 인권관련 문서 및 기준
	- 자신의 업무와 관련된 규정 (직무 규정 및 근거)
	- 공무원으로서의 책무성
	- 국제, 지역, 국가 단위의 인권 메카니즘 (인권 보장체계)
	- 자신의 업무와 관련된 사례
	- 자신의 인권
	- 인권에서의 기본적 (Absolute) 권리와 가능한 한계
민주주의와 인권	- 참여와 인권, 민원과 인권, 조직인권문화
평등과 차별금지	- 차이와 차별, 국내법내 차별의 정의, 차별과 불관용, 혐오표현

2. 인권에 기반한 태도와 가치

- 모든 사람의 존엄성과 인권에 기반한 자신과 타인에 대한 존중, 업무에서 판단이나 차별에 근거하지 않는 접근 방식
- 다양성에 대한 존중
- 여성/아동/노인에 대해 지지하는 태도
- 자신의 내면의 선입관이나 편견에 대한 자각과 이를 인지하고 극복하려는 노력,
- 통합성, 독립성과 정직
- 인권을 존중/보호/증진/충족하는 책무자로서 인권을 보호하는 것에 대한 확신
- 인권문화를 구축하는 데 있어 개인적/전문적 참여와 리더십
- 인권의 가치와 원칙을 반영하도록 피드백을 주고 반영하려는 열린 태도
- 타인과 연대하여 인권을 보호/증진하려는 것에 대한 관심과 참여 등

3. 관련 기술

- 일상업무에서의 인권의 존중과 보호
- 자신의 업무 설계에서의 인권기반 방법론 사용
- 시민과 존중하면서 소통하기
- 인권을 증진하면서 자신의 업무를 향상시키기 위해 비판적으로 평가하기
- 자기 자신의 업무 환경이나 공적 공간에서의 일상적 인권을 증진하고 옹호하기
- 자신의 전문적 상황에서 인권 문제를 인식하고 분석하며 인권 원칙을 적용하여 이러한 문제를 해결하기 위한 적절한 조치를 취하기
- 정책 결정을 평가하기
- 관련 인권 이슈를 인식하고 행동에 참여하여 동료들을 북돋고 교육하기
- 일상의 업무에서 젠더/나이 등에 대한 비차별적 접근방식으로 인권을 사용하기
- 자기 자신과 타인을 대변하여 인권을 주장하기, 인권침해를 식별하기
- 인권침해를 드러내는 시스템 설립에 공헌하기 등

출처 : 박근덕 외(2017) "공무원 인권교육 길라잡이 연구"

다음으로는 인권역량으로 명명되지는 않았지만 인권역량을 체계화하는데 아이디어를 주는 인권교육 관련 연구를 살펴보고자 한다. 인권 의식에 관한 연구에서 주목할 점은 인권 의식이 단순히 인권감수성을 의미하는 것에서 그치지 않고, 인권 판단력, 인권 동기화, 인권 옹호 행동 등의 네 가지 심리 과정이 포함된다는 점이다(노희정, 2008).

노희정(2008)의 연구에 따르면, 상황 지각 능력, 결과 지각 능력, 책임 지각 능력으로 구성된 인권 감수성(human rights sensitivity)이 중요한 첫 단계인데, 상황 지각 능력은 특정한 상황을 인권의 문제로 인식하고 받아들이는 능력을 말하며, 결과 지각 능력은 자신과 타인에게 미칠 행동의 결과를 상상하고 이해하는 능력으로 타인의 정서 인식능력이고, 마지막으로 책임 지각 능력은 개인적 책임에 대한 지각 능력으로 인권과 관련하여 자신의 책임을 인식하고 이를 실제 행동으로 실천하려는 의지이다.

이 연구는 인권감수성이 단순하게 예민한 감정만을 지시하는 것이 아니라, 실제로 상황과 결과를 지각하고 책임을 인식하는 포괄적인 인식과정을 의미한다고 강조한다. 이러한 인권감수성이 인권에 대한 판단력으로 이어지고 이는 동기부여를 통해 직접적인 인권옹호 행동을 촉진한다는 것이다. 이 연구는 인권교육이 상황과 책임에 대한 인식, 판단, 동기화, 행동의 차원에서 연속적이고 입체적인 것으로 고려될 필요가 있음을 알려주는데, 이러한 요소는 인권역량의 요소로 고려될 수 있다.

인권교육의 프로그램 효과성 검증 연구(문미희, 2005;2006)는 Rest의 도덕성 4 구성요소 모형을 근거로 인권 의식과 인권 행동의 심리적 과정을 분석하였는데, 위의 연구와 비슷하게 인권감수성, 인권 추론 능력, 인권 가치에 대한 동기화, 인권 행동 실천력을 중요한 4가지 요소를 언급하였다.

구성요소별로 제안된 과제 특성과 교수 목표는 다음 <그림 8>과 같다. 즉 인권교육의 중요한 구성요소이자 목표는 결국 인권교육을 통해 성취해야 할 요소로 구성되는데, 이 요소 또한 ‘인권역량’이다.

<그림 8> 예비교사 인권교육 프로그램의 구성요소와 과제 특성

구성요소	과제 특성	교수 목표
인권 감수성	<ul style="list-style-type: none"> • 인권 관련 상황의 지각 • 주인공의 행동이 미치는 결과 예측 • 문제 해결에 대한 책임 지각 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권 문제가 개재되어 있는 상황을 인권 관련 상황으로 지각할 수 있다. • 인권 관련 상황에서 주인공의 행동이 관련된 사람들에게 미치는 결과를 예측할 수 있다. • 인권 관련 상황에서 문제를 해결하기 위하여 자신이 행동할 책임이 있다고 지각할 수 있다.
인권 추론 능력	<ul style="list-style-type: none"> • 가능한 행동 방안의 모색 • 인권옹호적 행동 방안의 선택 • 인권옹호적 행동 방안의 선택 이유 추론 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권 관련 상황에서 가능한 행동 방안을 모색할 수 있다. • 인권 관련 상황에서 인권옹호적인 행동 방안을 선택할 수 있다. • 인권옹호적인 행동 방안을 선택한 이유를 말할 수 있다.
인권가치에 대한 동기화	<ul style="list-style-type: none"> • 인권 가치와 여타 가치들을 비교 • 인권 가치의 선택 • 인권가치에 기초한 의사결정 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권 가치와 경쟁하는 다른 가치들을 비교할 수 있다. • 다른 가치들보다 인권 가치를 우선적으로 선택할 수 있다. • 인권 가치에 기초하여 인권옹호적인 의사결정을 내릴 수 있다.
인권 행동 실천력	<ul style="list-style-type: none"> • 인권 실천을 강화하는 성격 특성의 모색 • 인권 실천을 방해하는 성격 특성의 모색 • 인권 실천을 방해하는 성격 특성 극복 방안 모색 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권 행동의 실천과 관련된 성격 특성을 찾아낼 수 있다. • 인권 행동의 실천을 방해하는 성격 특성을 찾아낼 수 있다. • 인권 행동의 실천을 방해하는 성격 특성을 극복하는 방안을 찾아낼 수 있다.

출처: 문미희(2006)“인권교육프로그램 효과성 연구”

이 외에도 <그림 9>와 같이, 실천, 체험, 참여를 강조하는 참여 지향적 인권교육의 모형을 제시하는 연구(설규주, 2005)에서 인권교육의 단계로 나타난 “인권문제 인식하기”, “인권 관련 문제 분석하기”, “인권 관련 대책 수립하기”, “인권신장을 위해 실천에 옮기기”, “평가하기” 도 인권교육 통해 달성해야 할 인권역량으로 정의될 수 있다.

<그림 9> 참여지향적 인권교육의 단계와 인권교육내용

단계	인권교육 내용
구체적 사례 속에서 인권 문제 인식하기	<ul style="list-style-type: none"> • 일상생활에서 자신과 주변 사람들이 겪고 있는 반인권적 문제 발견 • 문제를 개선·예방해야 할 필요성에 대한 인식 • 가장 절실하게 해결이 요구되는 인권 문제 선정
인권 관련 문제 분석하기	<ul style="list-style-type: none"> • 구체적으로 침해당하고 있는 인권의 영역 파악 • 인권 침해의 원인과 양상 분석 • 피해자와 가해자 확인
인권 관련 대책 수립하기	<ul style="list-style-type: none"> • 인권 침해를 실질적으로 제거하고자 하는 구체적 목표 설정 • 학생으로서 실천할 수 있는 활동의 범위 설정 • 선택한 활동들의 결과에 대한 예측과 유사한 사례 검토 • 개인 및 학급(학교) 구성원의 역할 분담
인권 신장을 위해 실천에 옮기기	<ul style="list-style-type: none"> • 인권 침해의 주체에 대하여 학생들의 의견 전달 • 언론 기관이나 캠페인 활동을 통한 인권 침해 문제의 공론화 • 학생의 실천목표 및 방안과 관련 있는 시민사회단체와 협조 • 자원봉사활동 실시
평가하기	<ul style="list-style-type: none"> • 자신과 동료들의 활동에 대한 반성

출처 : 설규주(2005) “ 한국 시민사회의 성장과 학교 인권교육의 과제”

3) 공무원 인권역량의 탐색적 구성

공무원 인권교육 체계안에서 인권교육을 편성하기 위해서 공무원 인권교육에서 중점을 두어 양성해야 하는 인권역량을 탐색하고 구체적으로 예시해보고자 한다. 역량기반 교육훈련 방안 모색의 핵심은 교육을 통해 양성하고자 하는 역량을 정의하는 것이다. 본 연구는 인권역량을 지식의 영역, 태도의 영역, 직무의 영역으로 나누어 예시하고자 하는데, 이들 세 가지의 영역이 완전히 구별되거나 분리되어 있지는 않다.

즉, 공무원이 필요로 하는 인권에 관한 지식의 영역과 이러한 지식을 토대로 인권의 가치를 내면화한 태도의 영역이 공무원으로서 직무를 인권의 관점에서 수행하는데 필요한 역량의 영역과 완전히 분리되어 있지 않다. 세 영역은 각각 개별적으로 다루어야 하는 내용이 분명히 있으면서도 서로 연

결되어 토대가 되고, 또 서로 영역에 대해 시너지 효과를 내며 강화하는 동기나 동력으로 작동하기 때문이다.

(1) 지식과 이해 영역의 역량

우선, ‘지식과 이해의 영역’은 인권에 관해서 아는 것이다. 인권의 개념이 무엇인지, 그 기저에 깔린 철학적 배경은 무엇인지, 어떤 특성이 있고, 구체적으로 어떤 목록으로 구성되는지, 인권이 사회에서 어떻게 중요한 이슈가 되었는지, 역사적으로 어떻게 요청되고 실현되어왔는지, 인권을 확보하는 투쟁의 과정에서 기억해야 할 기여와 헌신은 무엇인지를 아는 것이다. 또한 국제적으로 인권의 중요성을 각인하게 된 계기와 국제인권체제를 구축하는 과정, 그 성과물인 국제인권문서와 국내법의 진전에 대해서도 구체적으로 아는 것이다.

이러한 내용을 ‘일반인권이론’ 혹은 ‘일반인권지식’이라고 부르기도 하는데, 여기서 일반은 ‘포괄적인’, ‘전반적인’ 의미이다. 서울특별시 공무원 인권교육처럼, 인권을 증진하는 관련 조례에 의해 연 1회 의무화된 인권교육에서 많이 다루어왔던 내용이다. 이러한 일반론에 해당하는 지식을 매년마다 반복하게 되면 더 잘 알게 된다는 장점도 있지만, 인권교육참여자 중에서는 이를 교육의 불만족 사유로 지적하는 경우가 많았다.

본 연구는 인권 전반에 대한 이해와 지식을 포괄적으로 포함하면서도 공무원으로서의 인권 이해 수준을 향상하기 위하여 6개의 인권영역을 세부적으로 구성하여 제시하였다. 즉, 자유권, 노동권, 사회복지권, 주거권, 건강권, 환경권을 제시하여 이 인권을 이해하는 것을 지식 영역에서의 인권역량으로 예시로서 제시한다. 이렇게 6개의 세부적인 인권영역으로 구성을 예시한 이유는 일반론적 수준에서 머물지 않고 공무원 직무의 분야에 표적화하여 인권에 대한 이해와 지식의 수준을 높이기 위해서이다.

그러나 6개의 인권지식 영역은 각각 분리되어있는 것이 아니라, 인권의 개념과 철학, 주요 특성이라는 일반론적 토대의 이해에서 출발하면서 해당 인권의 내용이 발전되고 구체화된 역사와 과정으로 깊이 있게 다루어져야

한다. 또한 인권에 대한 지식을 충분히 갖추는 것을 목표로 하는 역량은 ‘인권 알기’와 ‘인권문제 분석하기’, ‘인권대책 수립하기’의 전 과정을 포함하며, 이 과정에서 요구되는 다양한 지식을 갖추는 것이다.

<표 38> 공무원 인권 역량 _ 인권지식과 이해 영역의 구성 예시

영역	역량	정의
인권의 지식과 이해 영역	자유권 이해 역량	각 이해 역량은 다음 세 가지 이해와 지식을 모두 포함한다. <ul style="list-style-type: none"> • 인권의 특성과 철학적 기반을 이해하고, 해당 인권의 내용과 중요성을 인권의 발달과정과 국제인권문서, 헌법과 법률을 토대로 구체적으로 이해하는 능력 (인권 알기) • 해당 인권에서 현재 국제사회와 한국사회에서 제기되는 이슈를 통해 반인권적 문제를 발견하고 침해의 원인과 양상을 분석하는 능력 (인권문제 분석하기) • 해당 인권보장에 대한 국가 책무성을 인식하고, 인권침해의 원인을 제거하거나 대응하는 방안을 수립하는 능력 (인권대책 수립하기)
	노동권 이해 역량	
	사회복지권 이해 역량	
	주거권 이해 역량	
	건강권 이해 역량	
	환경권 이해 역량	

즉, 각각 구체적인 영역의 인권을 인권의 특성과 철학적 기반의 토대에서 이해하고, 해당 인권의 내용과 중요성을 인권의 발달과정과 국제인권문서, 헌법과 법률 등 구체적으로 파악하고 이해하는 능력(인권 알기), 해당 인권에서 현재 국제사회와 한국사회에서 제기되는 이슈를 통해 반인권적 문제를 발견하고 침해의 원인과 양상을 분석하는 능력(인권문제 분석하기), 해당 인권보장에 대한 국가 책무성을 인식하고, 인권침해의 원인을 제거하거나 대응하는 방안을 수립하는 능력(인권대책 수립하기)을 말한다.

역량기반 인권교육을 체계화할 때, 6개로 나누어진 인권은 공무원의 직무 특성에 따라 인권교육내용에 계획적으로 배치될 수 있으며, 직무관련성에 따라 더 집중적인 인권지식을 목표로 할 수 있다.

(2) 인권 관점과 태도 영역의 역량

인권의 관점과 태도의 영역은 알게 된 인권의 중요성과 의미를 가치의 영역으로 내면화하여 관점으로 체현하여 태도로서 견지하는 영역이다. 인권의 가치를 수용했기 때문에 체현된 인권의 관점에서 일과 직무를 지속적으로 성찰할 수 있다. 특히 인권이 침해되는 문제의 상황을 자각하거나 식별할 수 있으며, 이러한 문제상황을 판단하는 것에서 그치는 것이 아니라, 내면화된 인권의 가치에 따라 책임성을 가지고 문제를 해결하고자 하는 태도를 가지게 된다. 지식의 영역 또한 아는 것에서 그치지 않듯이 태도의 영역 또한 가치와 심성에서 그치지 않고 행동으로 나아가는 지점을 공유한다.

본 연구는 인권의 관점과 태도의 영역을 <표 39>와 같이 총 5개의 관점역량으로 구성하였다. 인권관점, 성평등관점, 반차별관점, 다문화관점, 소수자 관점 등 5개의 관점이며, 이러한 관점을 지향하고 견지할 수 있는 역량이 태도의 영역에서 요구되는 인권역량이다. 이 5개의 관점은 서로 긴밀하게 연결되어 있기때문에 각각의 관점에서도 인권을 기반하여 만난다.

이 역량은 각각 가치를 중심으로 한 관점을 견지하여 일과 직무를 지속적으로 성찰하는 태도를 견지할 수 있는 역량이며, 또한 가치와 관련된 상황이 발생했을 때, 가치를 중심으로 상황에 대한 식별과 판단을 할 수 있으며, 나아가 상황 판단에서 그치는 것이 아니라 책임성을 가지고 그 관점에서 문제를 해결하고자 노력하는 역량을 포함한다.

인권의 가치를 수용하여 갖게 되는 인권의 관점, 성평등 가치를 수용하여 갖게 되는 성평등 관점, 복합적인 차별에 대한 문제의식을 수용하여 갖게 되는 반차별 관점, 인종주의에 대한 비판을 수용하여 갖게 되는 다문화 관점, 소수자에 대한 사회적 차별과 낙인을 문제시하면서 갖게 되는 소수자 관점 등은 교차적으로 발생하는 다양한 복합적 차별을 판단하고 식별하며, 어떤 태도로서 문제해결 과정에 임해야 하는지에 관한 역량이다.

<표 39> 공무원 인권 역량 _ 인권관점과 태도 영역의 구성 예시

영역	역량	정의
인권 관점과 태도 영역	인권 관점 역량	<ul style="list-style-type: none"> • 인권의 가치를 수용하고, 인권 관점에서 일과 직무를 성찰하는 태도 • 인권 관련 상황을 자각할 수 있으며, 책임성을 가지고 인권 관점에서 문제 해결 하고자 노력하는 태도
	성평등 관점 역량	<ul style="list-style-type: none"> • 성평등의 가치를 수용하고, 성평등 관점에서 일과 직무를 성찰하는 태도 • 성평등 관련 상황을 자각할 수 있으며, 책임성을 가지고 성평등 관점에서 문제해결 하고자 노력하는 태도
	반차별 관점 역량	<ul style="list-style-type: none"> • 복합적인 차별구조(계급, 성, 장애, 인종, 나이, 인종, 학력 등)를 인식하고 반차별의 관점에서 일과 직무를 성찰하는 태도 • 차별 관련 상황을 자각할 수 있으며, 반차별 관점에서 문제해결 하고자 노력하는 태도
	다문화 관점 역량	<ul style="list-style-type: none"> • 인종주의 억압구조를 인식하고 다문화 관점에서 일과 직무를 성찰하는 태도 • 인종주의 관련 상황을 자각할 수 있으며, 책임성을 가지고 다문화 관점에서 문제해결을 하고자 노력하는 태도
	소수자 관점 역량	<ul style="list-style-type: none"> • 소수자에 대한 사회적 차별과 낙인을 인식하고 소수자인 당사자 관점에서 일과 직무를 성찰하는 태도 • 소수자 차별과 낙인 관련 상황을 자각할 수 있으며, 책임성을 가지고 소수자인 당사자 관점에서 문제해결 하고자 노력하는 태도

(3) 인권기반 직무수행 영역의 역량

직무수행 영역에서 양성하고자 하는 인권역량은 인권에 기반하여 직무를 수행할 수 있는 인권역량이다. 이 역량은 국제인권문서와 국내법의 인권보장 내용을 직무에 적용, 직무 내용을 인권의 관점에서 재구성하여 직무를 통해 인권을 보호하고 실천하는 역량을 뜻한다. 즉 세부 분야로서 인권의 특정한 영역이 있다고 간주하는 것이 아니라, 모든 부처의 모든 직무를 인권의 관점을 적용하여 새롭게 재구성하여 직무를 수행하는 역량이다.

<표 40> 공무원 인권 역량_ 인권기반 직무수행 영역의 구성 예시

영역	역량	정의
인권 기반 직무 수행	인권 옹호 역량	<ul style="list-style-type: none"> • 인권침해와 차별 상황을 식별하고, 이를 설명하고 중단시키는 능력 • 인권을 침해하거나 인권 행동 방해 요소를 찾아내어 이를 설명하고 제거하는 능력 • 인권침해예방과 구제절차, 피해자 지원 제도를 요청하는 능력
	인권 관점 의사소통 역량	<ul style="list-style-type: none"> • 소통을 방해하는 힘의 차이를 비판적으로 인식하고, 인권 관점에서 타인과의 의사소통 방식을 성찰하는 능력 • 힘과 관련된 상황을 자각하고, 인격을 존중하는 민주적인 방식으로 소통하고 의사결정 하는 능력
	인권 관점 직무분석 역량	<ul style="list-style-type: none"> • 인권의 관점에서 자신의 직무를 분석하고, 직무 내용을 재구성하여 이를 수행하는 과정을 이끄는 능력 • 직무와 연관된 인권영역과 인권이슈를 확인하고, 국제인권 문서와 국내법에서의 보장 내용을 직무에 적용하는 능력
	인권 관점 기획 역량	<ul style="list-style-type: none"> • 인권의 관점에서 부서 정책과 사업을 기획하고 홍보하는 능력
	인권 관점 평가 역량	<ul style="list-style-type: none"> • 인권의 관점에서 수행과 성과를 평가하는 방안을 수립하여 평가하는 능력
	인권 관점 조직문화 양성 역량	<ul style="list-style-type: none"> • 인권의 관점에서 구성권의 관계와 조직문화를 성찰하며, 인권친화적인 조직문화를 구축하고 양성, 확산하는 능력
	인권 관점 네트워킹 역량	<ul style="list-style-type: none"> • 인권의 관점에서 평등하고 민주적인 상생의 협력관계와 협력 구조를 구축하는 능력
	인권교육 기획 평가 역량	<ul style="list-style-type: none"> • 조직에서 필요한 인권역량을 파악하여 인권교육계획을 장기적이고 체계적으로 수립하여 시행하고 평가하는 능력

이 외에 인권의 관점에서 재구성된 기획 역량, 평가 역량, 조직문화 역량, 네트워킹, 인권교육 기획평가 등의 역량은 기존의 직무수행 방식과 내용을 비판적으로 성찰하고 인권의 관점으로 수행하는 능력을 말한다. 관점이 달라지면

전체적인 프레임이 변화될 수밖에 없으며, 그 구성요소도 차이점을 띠게 된다.

인권옹호 역량의 경우, 자신의 인권 이슈를 포함하여 시민, 동료 모두에 대한 인권침해와 차별을 식별하고 이를 언어로 문제를 제기하며, 중단시킬 수 있는 능력으로 자신과 시민, 동료의 인권을 옹호하는 역량인 동시에 연대하는 역량이기도 하다. 특히 힘이 없는 계층과 집단에 가해지는 인권침해와 차별을 문제시하고, 인권침해를 일으키거나 인권 행동을 방해하는 요소를 찾아내어 제거하며, 인권침해 구제절차와 피해자 지원제도를 요청하며 조직에서 인권 보호와 피해 회복 체계를 두텁게 만들어가는 역량은 직무를 수행하는 중요한 인권역량인 동시에 자신이 속한 일터를 인권친화적으로 만드는 의미 있는 능력이다.

(4) 역량기반 인권교육의 설계 예시

인권역량이 체계화되면 다양한 방식으로 인권교육의 설계가 가능하다. 교육에서 목표로 하는 역량을 조합하여 다양한 교육내용으로 구성할 수 있기 때문이다.

인권감수성을 중심으로 하는 기초소양 프로그램에서부터 부처별로 혹은 직급별로 특정한 인권역량을 중심으로 심화된 독립적 교육프로그램의 설계도 가능하다. 이와 같은 방식으로 특정한 인권역량을 표적화하여 설계된 인권교육은 일반론을 반복할 위험성을 낮추며, 교육목표를 명확하게 제시할 수 있으므로 교육 효과를 높일 수 있다.

예를 들면 <그림 10>과 같이, 보건복지부 소속 5급 공무원을 대상으로 하는 인권교육일 경우, 보건복지부 소속의 공무원에게 필수적으로 요청되는 사회복지권과 건강권에 대한 지식과 이에 대한 역량을 선택하고, 부처 특성상 아동, 노인, 장애인 등 사회적으로 불리한 위치에 있는 집단에 대한 정책을 수립하고 시행하는 곳이므로 인권관점과 태도에서는 ‘소수자 관점’을 선택할 수 있다.

<그림 10> 역량기반 인권교육의 설계 예시안



직무영역은 인권관점에서의 직무분석과 5급의 특성을 감안하여 인권관점에서의 정책기획과 조직을 인권친화적으로 양성하는 역량을 선택하여 교육 시간을 충분하게 확보할 수 있는 집중적 인권교육 프로그램을 설계할 수 있다.

이러한 집중적 인권교육 프로그램을 매년 혹은 격년으로 진행할 때, 이전의 인권교육 구성안을 참고하여 다른 역량을 표적화하여 반복적인 교육을 피하면서도 지식과 태도, 직무수행에 관한 인권역량의 범위를 계속 심화하고 확장할 수 있다.

3. 공무원 교육체계 내 인권교육 편성안

국가공무원 인재개발원의 교육과정은 총 6개의 과정으로 이루어져 있다. 기본교육, 국정철학·공직자세교육, 공직리더십교육, 글로벌 교육, 직무/전문성 교육, 이러닝이다. 인권교육이 가장 우선해서 포함되어야 하는 과정은 바로 ‘기본교육’이다.

<그림 11> 국가공무원 인재개발원 교육과정 1

교육과정

기본교육

국정철학·공직자세교육

공직리더십교육

글로벌교육

직무/전문성교육

이러닝

- 밀레니얼 세대의 등장, 성·세대 간 차이 등 다양한 가치관에 따른 통찰력 및 포용성 갖춘 새로운 리더십을 겸비한 국가핵심인재를 양성하고자 체계적인 교육을 실현하고 있습니다. 특히, 국가와 국민에게 헌신하는 올바른 공직자세와 윤리관을 확립하고 직무전문성과 4차 산업혁명시대에 적합한 새로운 공직자를 함양하기 위한 교육 과정 및 교육 환경을 조성하고 있습니다.

교육운영계획 다운로드

※ 교육과정 클릭후 에러발생시 조치방법

국장급과정	고위정책과정 신입국장과정
과장급과정	신임과정과정
5급과정	신임관리자과정(공채) 신임관리자과정(경채) 5급승진자과정
6급이하과정	7급신규자과정 7급지역인재채용자과정 9급지역인재채용자과정 행정실무자양성과정 시간선택제채용자과정

기본교육은 세부적으로 직급별로 4개의 과정으로 구성되는데, 국장급 과정, 과장급 과정, 5급 과정, 6급 이하 과정이다. 기본교육은 각 직급에 진입할 때 반드시 거치는 과정으로 여러 가지 교육프로그램에 의한 집중 교육이 이루어진다. 인권교육 역시 이러한 기본교육의 각 과정에 반드시 포함되어야 할 필요가 있다.

7급 신규자과정의 예를 들어 인권교육이 기본교육에 포함되는 방안을 예

시로 제시하고자 한다. 현재 공무원 교육이 역량을 기반으로 진행되지만 ‘역량’이란 단어가 아닌 교과편성 모듈과 교육내용, 혹은 교육 분야로 구성되어 있다. 7급 신규자 과정의 경우, 국정철학·공직가치, 직무·전문성, 공직 리더십, 글로벌·기타 총 4개의 모듈로 이루어져 있으며, 교과 편성표에서는 이러한 모듈(분야)마다 개설된 교과목과 교육시간을 설명한다.

인권교육이 기본교육에 포함하는 방식은 2가지로 모색해볼 수 있다.

① 기본교육 교과편성분야를 그대로 유지하면서 인권역량을 추가하는 방법

첫째는 현재의 교과편성모듈을 그대로 유지한 채, 인권역량을 각각의 유사한 맥락의 교육 분야에 추가하여 배치하는 것이다.

공무원의 철학, 가치를 내재화하는 것을 목표로 삼은 분야에 인권의 가치를 내재화하는 것에 초점을 두고 있는 ‘인권관점과 태도’의 역량분야를 배치하고, 공무원의 직무에서의 전문성을 높이고자 하는 분야에 인권기반 직무수행 역량을 배치하며, 여러 가지 인문학적 소양과 소통, 협업의 역량을 목표로 하는 공직리더십에 인권지식과 이해의 역량을 배치하는 방법이다. 이 방안은 기존의 체계에 그대로 인권역량분야를 추가하는 방식이므로 인권교육을 공무원의 기본교육에 포함하는 방안 중 가장 쉬운 방법이라고 할 수 있다.

이에 따라 <그림 12>와 같이 교과편성표의 교육시간이 추가된다. 국정철학과 공직가치의 교육분야에 ‘인권관점과 태도 역량’을 추가하고, 직무·전문성의 교육분야에 ‘인권기반 직무수행역량’을, 공직리더십 교육분야에 ‘인권지식과 이해’역량을 배치하는 것이다.

이 역량에 표적화한 프로그램을 개발 확보하며, 이수해야 할 교육 시간을 할당한다. 강의, 이러닝, 참여 등 다양한 교육방식으로 교육프로그램 구축되면 교육 시간에 따라 충분히 갖추어진 콘텐츠 중에 선택권을 보장할 수 있고, 교육 시간 자체를 더 늘일 수도 있다.

<그림 12> 인권교육을 포함한 7급 신규자 교육 과정 체계 방안 1 (예시)



② 기본교육 교과편성분야에 인권분야를 추가하는 방법

인권교육이 기본교육에 포함하는 두 번째 방식은 현재의 교과편성 모듈에서 인권 분야를 교육분야로 추가하는 방안이다.

인권분야를 교과편성 분야로 새롭게 추가하여 구성하는 방안은 기존의 모듈의 큰 변화 없이 단순히 추가하는 첫 번째 방안보다는 다소 어려움이 있지만, 인권교육 목표를 명확히 할 수 있고 그 중요성을 분명하게 가시화하면서 공무원 인권교육체계를 확보하는 방안이다.

<그림 13>과 같이, 현재 각 교육과정마다 과정체계를 구성하고 있는 4~5개의 주요 교육 분야를 그대로 두고, 인권분야를 더 새롭게 추가하는 방안이다. 그렇게 되면 7급 신규자 교육과정의 경우, 기존의 4개 분야로 구성되었던 교과편성 모듈은 국정철학·공직가치, 직무·전문성, 공직리더십, 글로벌·기타, 그리고 새롭게 추가되는 ‘인권’분야로 총 5개의 분야로 구성이 확대된다.

<그림 13> 인권교육을 포함한 7급 신규자 교육 교과편성 방안 (예시)

교과편성		교육 시간				
분야	교과목 및 주요 교육내용	계	강의	이러닝	참여	기타
계		192	57	17	106	12
국정철학·공직가치 (63H, 32.8%)	국정철학·국정과제	13	5	1	7	
	공직가치 개관	15	2		13	
	국가관	6	3		3	
	공직관	12	2	1	9	
	윤리관	17	3	3	11	
	인권 관점과 태도	15	5	5	5	
직무전문성 (86H, 44.8%)	행정기초직무	32	18	4	8	2
	유형별 보고서	22	6	1	15	
	직무심화	6	3		3	
	정보화마인드 및 실습	26	2	4	20	
	인권기반 직무수행	24	8	8	8	
공직리더십 (30H, 15.6%)	소통·협업역량	25	8	3	14	
	인문소양	5	5			
	인권지식과 이해	18	6	6	6	

<그림 14> 인권교육을 포함한 7급 신규자 교육 교과편성 방안 2 (예시)



이에 따른 교육편성안도 5개의 영역이 되며, 인권분야의 교육내용은 인권 지식과 이해, 인권관점과 태도, 인권기반 직무수행으로 구성된다. 구체적인 교육프로그램과 교육 시간은 직급별로 역량을 다르게 표적화하여 차이를 두거나, 여러 가지 많은 프로그램 중에서 교육참여자가 선택권을 행사할 수 있도록 조정할 수 있다.

<그림 15> 인권분야를 새롭게 추가한 7급 신규자 교육 교과편성 방안 (예시)

교과편성						
분야	교과목 및 주요 교육내용	교육 시간				
		계	강의	이러닝	참여	기타
계		192	57	17	106	12
국정철학·공직가치 (63H, 32.8%)	국정철학·국정과제	13	5	1	7	
	공직가치 개관	15	2		13	
	국가관	6	3		3	
	공직관	12	2	1	9	
	윤리관	17	3	3	11	
직무전문성 (86H, 44.8%)	행정기초직무	32	18	4	8	2
	유형별 보고서	22	6	1	15	
	직무심화	6	3		3	
	정보화마인드 및 실습	26	2	4	20	
공직리더십 (30H, 15.6%)	소통·협업역량	25	8	3	14	
	인문소양	5	5			
글로벌/기타 (13H, 6.8%)	국제업무 실무	3			3	
	분임활동 등	10				10
인권	인권지식과 이해	18	6	6	6	
	인권 관점과 태도	15	5	5	5	
	인권기반 직무수행	24	8	8	8	

이러한 두 가지 방식으로 현재 기본교육인 국장급 과정, 과장급 과정, 5급 과정, 6급 이하 과정에 인권교육을 포함하는 방안을 검토할 수 있다. 공무원들이 새롭게 진입하거나 승진하여 받게 되는 기본교육에 대해서는 필수적인 교육으로 중요하게 간주할 뿐만 아니라, 교육에 대한 동기부여도 상당한 수준임을 고려하면 인권교육의 효과 또한 매우 클 것으로 기대된다.

이렇게 기본교육에 포함하거나 새롭게 추가하면서 공무원 인권교육을 체계화하기 위해서는 본격적인 연구와 논의를 통해 공무원의 인권역량을 규명하는

작업이 선행되어야 하며, 이 인권역량을 직무와 직급의 특성을 반영하여 표적화한 인권교육 프로그램이 강의나 이러닝, 워크숍 등 다양한 교육방법으로 수준 높은 인권교육강사에 의해 준비되고 시행 가능한 상황이어야 한다.

③ 독립된 과정으로 인권교육과정을 편성하는 방안

인권교육을 기본교육 안에 배치하는 방안과 함께 독립된 인권교육과정으로 편성하여 체계화하는 것도 필요하다. 현재 국가공무원 인재개발원은 기본교육 이외에 국정철학·공직자세교육에 국정시책과정을 편성하고 있으며, 이 과정 안에는 총 6개의 세부 과정 프로그램은 운영하고 있다. ‘적극행정 실천과정’, ‘규제혁신과정’, ‘일자리경제과정’, ‘미디어커뮤니케이션과정’, ‘사회적 감수성 실천과정’, ‘양성평등 실천과정’ 이다.

<그림 16> 국가공무원 인재개발원 교육과정 2

교육과정	
<div style="display: flex; justify-content: space-between; border-bottom: 1px solid black; padding-bottom: 5px;"> 기본교육 국정철학·공직자세교육 공직리더십교육 글로벌교육 직무/전문성교육 이러닝 </div>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 국정의 중추적 역할을 맡고 있는 공무원들이 국정철학의 이해를 통해 거시적 안목을 가지고 범정부적인 시각에서 적극적으로 정책을 추진해 나갈 수 있도록 다양한 국정철학·시책교육 과정을 운영하고 있습니다. 	
교육운영계획 다운로드 ※ 교육과정 클릭후 에러발생시 조치방법	
공직가치심화과정	공직가치 실천과정
국정시책과정	적극행정 실천과정 규제혁신과정 일자리경제과정 미디어커뮤니케이션과정 사회적감수성 실천과정 양성평등 실천과정
특별과정	국정과제워크숍

특히 ‘양성평등 실천과정’의 경우에는 교육의 목표가 “인권감수성에 기반한

양성평등 실천역량 강화”이고, 교과 편성표에 ‘인권감수성 자가진단’도 교육 내용으로 포함되어 있다. 따라서 양성평등 실천과정처럼 국정철학·공직자세 교육에 편성되어 있는 국정시책 과정 안에 ‘인권관점 실천과정(가칭)’을 새롭게 추가하여 인권교육을 하나의 독립된 교과과정으로 편성할 수 있다.

하나의 독립과정으로 인권교육 구성방안을 예시로 제시하면 다음 <그림 17>과 같으며, 이에 따라 교과 편성표에서 세부 인권역량명이나 인권역량을 표적화하여 시행할 세부 교육 프로그램명을 제시하고 교육시간을 구성하면 된다.

<그림 17> 독립된 과정의 인권교육 편성 예시안



4. 연 1~2회 필수인 인권교육 강화방안

인권교육을 법적인 근거를 통해 제도화하는 방안은 매우 핵심적인 과제이고, 공무원 교육체계 내 인권교육을 결합하는 방식 역시 그 파급효과가 매우 큰 핵심 추진 사항이다. 그러나 명확하고 큰 법적·제도적 변화가 없더라도 지금 현실적으로 진행되고 있고, 진행할 수 있는 인권교육을 더 지원하고 강화하여 많은 공무원이 참여할 수 있도록 추진하는 방안도 마땅히 고려되어야 한다.

중앙행정부처의 경우, 연 1-2회의 인권교육은 법정으로 의무화된 다른 많은 교육과 경쟁을 펼쳐야 하는 상황에 있다. 그런데 다른 법정 의무교육의 경우, 실적보고의 의무가 있지만, 정기적으로 교육시행에 대한 자세한 정보와 강사풀, 다양한 콘텐츠를 교육담당자에게 제공하기 때문에 인권교육은 매우 불리한 상황에 있다고 말할 수 있다.

일부 지방자치단체의 인권교육이 마주하고 있는 이러한 문제와 중앙행정부처의 현재 인권교육이 마주하고 있는 문제는 또 다르다. 현재 조금씩 차이는 있지만 일부 지방자치단체에서 실시하고 인권교육은 각각의 인권조례에 근거하여 연 1-2회의 필수교육 방식이다. 법정 의무교육이나 조례에 의한 필수교육 모두 교육대상의 자유로운 교육선택권을 확보하기란 매우 어렵다. 선택권이 없어 동기부여가 약한 교육을 매년 의무적으로 수강해야 하고, 또 교육의 내용도 비슷한 내용으로 반복되기 때문에 교육이 중요해서 필수교육이 되었다는 사실은 잊게 된다.

본 실태조사에서 확인되었듯이 과중한 일상업무의 부담에 법정 의무교육까지 부담이 부가되는 형태라면 어떤 교육이든 교육에 대한 거부감과 피로감은 커질 수밖에 없다. 특히 교육이 심화된 수준이 아니라 기본 소양 교육일 경우에는 자신의 직무와 전혀 상관이 없거나 교육의 내용에 유용함이 부족하다고 느낄 때에는 교육에 대한 무용론까지도 거론되기도 한다.

따라서 현 상황을 고려하여 현재의 교육체계에서 인권교육의 도입을 확

대하고, 교육참여자들이 느끼는 교육에 대한 피로감을 상쇄하고 적극적으로 참여를 견인할 수 있는 방안이 필요하다.

1) 인권교육의 채택률 제고

국가공무원은 연 80시간의 교육훈련시간을 이수해야 승진이 가능하다. 법정 의무교육 이수시간 외에도 상당한 시간을 다른 교육을 선택하여 참여해야 한다. 기본교육을 제외하고, 인권교육은 현재 법정 의무교육이 아니므로 개별 공무원이 개인적으로 주로 이러닝 형식의 인권교육을 찾아서 신청하거나 교육 담당자가 직장교육으로 인권교육을 채택하여 운영하는 방식이 된다.

그러나 인권교육이 국가인권정책기본계획에 명시되어 있음에도 불구하고, 대부분의 행정 분야 부처와 기관에서는 인권교육을 직장교육으로 채택하지 않고 있다. 법정 의무교육을 우선하여 직장교육으로 선택하는 점 이외에도 교육 담당자의 인권에 대한 이해 부족과 거부감, 인권교육을 검토하기 위한 기본적 자료와 정보의 부족도 인권교육을 채택하지 않는 주요한 사유이다.

물론 교육 담당자 자신도 인권교육의 경험이 없기때문에 기존에 하지 않았던 교육, 어떤 내용으로 누가 진행할지 알지 못하는 교육을 교육계획안에 포함하기 어려우며, 직장 동료에게 교육을 홍보하고 참여할 것을 독려하는 건 더 어려운 일이라는 점이다. 따라서 교육담당자가 인권교육을 연간 교육 계획안에 포함할 수 있도록 구체적으로 지원하는 활동이 필요하다.

(1) 공무원 인재개발지침내 <주요정책교육> 채택을 위한 자료의 제공

교육 담당자 면담에서 교육 계획 수립에서 공무원 인재개발지침(인사혁신처)를 중요하게 다루고 있으며, 해당 지침에서 인권교육에 대해 보다 구체적이고 명시적인 지시사항이 있다면, 더 많은 곳에서 인권교육을 채택할 것이라는 의견을 제시하였다.

2020년도 지침에 따르면, <주요 정책 교육>으로 8개 교육프로그램이 안내되고 있으며, 이 중 하나로 ‘인권감수성 및 인권 의식 제고 교육(국가인권위원회)’이 제시되고 있다. 그리고 무엇보다 아래에 “*관련 교육 콘텐츠, 추천 강사 등은 해당 기관에 협조 요청” 이라고 되어 있다.

교육 담당자는 인권교육에 대한 안내가 절대적으로 부족하다고 지적하며, 일부 프로그램의 경우 해당 교육에 대한 자료를 별도로 제공받는다고 한다. 그러므로 국가인권위원회도 인권교육에 대한 자료를 제공할 필요가 있다.

또한 인권교육에 대한 홍보전략도 필요하다는 점을 보여준다. 구체적으로 교육의 주제와 교육 목표가 확연이 드러날 수 있는 교육 명칭, 한문장으로 하는 설명, 교육 자료와 사례 제공 등을 통해, 교육 담당자가 채택하는 과정에 도움을 줄 수 있도록 한다.

(2) 인권교육 채택의 성과 평가 반영

인권정책기본계획(NAP)에서는 공무원 교육훈련기관의 종합평가 시 국정 과제 및 주요시책 교육의 일환으로서 인권, 장애인, 양성평등, 다문화교육 과정 개설 및 교과목 반영 여부를 평가하겠다고 제시하고 있다. 그러나 평가 자체 자료가 공개되지 않아 실제 평가하고 있는지를 구체적으로 확인하기 어려웠다.

온라인에 공개된 2017년 공무원 교육훈련기관 종합진단 보고서에 따르면, 해당 과제의 채택 여부 정도만 파악할 수 있었으며, 30개 교육훈련기관 중 인권은 10개, 장애인은 6개, 양성평등은 9개, 다문화 이해는 7개 기관이 채택하였다. 인권교육을 채택한 기관 대부분은 경찰 관련 기관으로, 이를 제외하면, 3개 기관만이 채택하고 있었다. 이는 이번 실태조사의 결과와 거의 일치한다.

따라서 국정과제 및 주요시책 교육에 관해 보다 정확히 명시해야 할 뿐만 아니라, 해당 교육의 채택에 대한 평가 결과를 공개하여, 각 기관이 인

권교육을 더 적극적으로 선택할 수 있도록 하는 방안이 필요하다.

(3) 인권교육 우수사례 선발과 포상

2017년 광명시 시민인권센터가 처음으로 지방자치단체의 인권정책 활동으로 “대한민국 인권상”을 수상한 바 있다. 이는 국내 지방자치단체 인권부서에게 큰 의미로 다가왔다. 이처럼 정부 부처와 지방자치단체를 포함한 공공 영역에서 인권정책활동 우수사례를 선발하여 포상하고 홍보하는 활동은 공무원의 인권정책활동을 촉진하고 확산하는데 상당한 도움이 되었다.

인권교육에 있어서도 다양한 인권콘텐츠 개발과 창의적인 인권교육 기획, 인권교육의 의미있는 성과 등을 발굴하고 격려하며 함께 공유하는 것은 매우 중요하다. 따라서 인권교육 우수사례의 선발과 포상하는 적극적인 보상을 제공함으로써 인권교육에 대한 다양한 시도와 노력을 지지하고 성과와 실패를 함께 나누면서 한 발씩 더 나아가는 나선형 발전이 필요하다.

이러한 나선형 발전의 핵심은 성과와 실패를 공유하고 공감하며 직접경험, 간접경험을 확장하는 과정이다. 이를 위해 인권교육의 다양한 활동에 대한 포상, 워크숍, 우수사례집 배포, 올해의 인권학습동아리, 인권책모임, 등을 통해 인권교육 부서와 담당자와 인권교육참여자와 함께 자발적으로 인권을 학습하는 집단과 그 구성원도 격려하고 촉진하면서 인권교육을 선도하는 공무원으로 양성할 필요가 있다. 다양한 인권교육 방식이 있음을 스스로 경험하면서 인권교육의 의미를 견고하게 구축하는 공무원이 많아지고, 다양한 인권교육의 사례와 그 효과와 의의를 행정 분야 전체로 확산시켜낼 수 있다. 이러한 활동 자체가 인권교육의 방식 중의 하나이다.

2) 교육 콘텐츠 및 커리큘럼의 제공

연 1회 교육으로 2시간 정도 단시간 진행되는 인권교육은 인권에 대한 공통적인 이해를 목표로 하는 기본 소양교육으로 진행되는 경우가 많다. 지방

자치단체의 인권교육 모니터링 결과에서도 확인되었듯이 3, 4년 동안 반복적이고 비슷한 교육으로 전개되면서 교육참여자가 호소하는 피로감은 계속 커지고 있다.

따라서 반복적이고 비슷한 교육이 주는 피로감을 해소하기 위해서는 다양한 콘텐츠와 다양한 교육방식으로 인권교육과정을 구성하는 것이 필요하다. 이를 위해서는 무엇보다 기본 소양교육의 특성을 반영하여 인권교육의 목표를 명확하게 특정해야 한다.

인권교육의 목표를 명확하게 하고, 이에 맞춘 인권교육과정을 구성할때에도 역량기반 인권교육방식이 필요하다. 기본 소양교육으로 인권교육이 인권감수성, 혹은 인권 의식을 높이고자 한다면, 인권 의식 자체가 목표가 되는 것이 아니라, 인권 의식을 구성하고 있는 다양한 역량들을 규명하고, 특정한 역량을 표적화하여 이를 강화하는 것이 인권교육의 구체적인 목표가 되기 때문에 훨씬 더 집중적인 교육과정을 설계할 수 있다.

특정 역량을 표적화하기 때문에 교육안의 내용과 주제가 더 특화되어지고, 목표를 기록하는 수준의 간단한 방식으로도 직장교육으로 실시한 인권교육 이력을 관리할 수 있으므로 교육의 중복을 사전에 예방할 수 있다.

인권교육과정은 교육참여자들의 선택권을 보장할 수 있도록 다양한 교육내용과 다양한 교육형식으로 선택가능한 인권교육 목록들이 충분히 확보되어야 한다. 교육의 선택에 도움이 되고 또 효과적인 학습이 되도록 학습 가이드를 제공할 필요도 있다. 해당 가이드는 특정 과목을 참여하기 위해 사전에 필요로 하는 과목 및 이후 추천하는 과목, 과목의 개요를 제시하는 방식으로 제공가능하다.

연 1회의 기본소양을 위한 인권교육의 경우, 문화형 프로그램이 더 효과적인 콘텐츠가 될 수 있으므로 다양한 형식으로 인권콘텐츠를 개발하는 것이 필요하다. 인권 이론을 설명하는 교육보다는 공감과 연대의식을 경험할 수 있는 문화적 형식의 교육이 인권에 대한 이해 부족에서 비롯되는 거부감이나 피로감을 상당히 해소하는 것으로 나타났다.

연 1회의 교육방식이어서 인권교육이 기본소양만을 목표로 삼는 것으로 한정짓지 않을 수 있다. 지식과 이해, 가치와 태도, 행동과 변화의 세 영역에서 이어져 전개되는 교과과정을 제공할 수 있으며, 이 영역 안에서 직무와 관련된 역량을 표적화하여 인권교육을 구성할 수 있다.

다만 교육 시간의 제한이 있을 수 있기 때문에 심화하여 특정 직무에 초점을 맞추기 보다는 자신의 업무에 대한 인권적 검토(인권영향점검)와 같이 공통적인 역량을 초점화하면 더 적절한 교육구성이 될 수 있다. 제공되는 교육 콘텐츠는 관련 사례를 풍부히 다루어, 단지 이론이나 지식이 아닌 삶의 연결, 일터에서의 업무와의 연결성을 인식할 수 있도록 하는 것이 중요하다.

3) 필수적인 인권교육 모니터링

인권교육에 대한 모니터링은 필수적이다. 공무원을 포함하여 인권교육은 도입단계에 있으며, 이 과정에서 배우면서 교육과정 자체가 질적인 성장을 꾀해야 한다. 그런 점에서 교육에 대한 평가는 필수적인데, 교육 담당자 대다수가 평가에 대해 부담이 크거나 교육 시행회수나 참여율과 같은 양적 평가만을 중시하는 경우가 대부분이다. 인권교육의 평가를 어떻게 할 것인가는 현장에서는 여전히 중요한 사안인데, 실적 중심의 성과 측정이 현실인 상황에서 벗어나 과정중심의 질적 평가로의 상상과 전환이 필요하다.

인권교육에서 평가보다는 모니터링의 단어가 더 적절한 이유는 인권교육의 확정된 결과와 성과를 평가하는 것으로 충분하지 않고, 인권교육의 현장에서 교육자와 참여자가 어떻게 서로를 촉진하고 참여하고 함께 성장하는지를 생생한 과정에서 확인하고, 인권교육이 더 좋은 배움의 기회가 되도록 변화해야 할 점을 검토하여 이 검토의 내용이 다음 인권교육에 바로 반영될 수 있도록 하는데 목표가 있기 때문이다.

(1) 인권교육 기획단계에서 목표 구체화

인권교육의 기획단계에서 구체적인 목표 설정이 필요하다. 연 1회 짧은 시간 동안 이루어지는 교육이라고 할지라도 목표는 막연한 단어보다는 더 구체적인 단어로 수립하는 것이 필요하다.

특정 역량을 표적화하면 더 명확하고 구체적인 인권교육 목표를 세울 수 있다. 너무 많은 것을 교육내용에 담고 전달하고자 할 때, 혹은 교육에서 다뤘으면 하는 주제가 막연할 때 교육의 목표도 함께 흐릿해진다.

따라서 교육 목표를 복잡하지 않고 단순하고 명확하게 구체적으로 잡고 교육내용도 명확하게 표적화해야 평가가 제대로 시작할 수 있다.

• 참여자 교육만족도와 평가의 분리

교육만족도 조사가 교육의 질을 평가하는 요소 중의 하나이지만 언제나 합리적이고 근거있는 평가 방법은 아니다. 강의만족도 혹은 교육만족도는 교육제공자가 아닌 교육수요자 입장의 교육을 접근하고 평가하려는 소비자 주권주의를 토대로 한다. 재화나 서비스의 공급자/제공자 그리고 이 재화나 서비스의 수요자/소비자의 관계로 인권교육의 교육자와 교육참여자의 관계를 완전히 대입하기에는 어려움이 따른다.

인권교육에서 중시되어야 할 것은 교육자와 교육참여자와의 관계인데, 이 관계가 소비자가 경험하는 ‘만족도’처럼 일방의 관계로 설정될 수 없다. 교육 전반에 대해서 구체적인 평가가 이루어져야 하며, 그 핵심은 과정에 있음을 놓치지 말아야 한다. 따라서 강의만족도가 교육을 평가한다는 상식을 깨고, 강의만족도와 교육에 대한 평가(모니터링)를 구분하는 것이 필요하다.

교육만족도 조사와 교육 평가는 분리될 필요가 있다. 교육 평가는 교육 담당자와 외부 전문가가 진행하며, 주로 교육프로그램의 목표 부합성, 교육 내용의 인권침해/차별적 요소의 점검, 참여자 결함도 등을 다루도록 한다. 이러한 평가는 이후 인권교육의 설계와 운영에 있어 중요한 자료가 된다. 그

러나 인권교육에서는 평가보다는 모니터링 과정을 더 중요시한다.

(2) 점검 중심의 모니터링

인권교육 모니터링은 교육에 대한 평가(Evaluation)이기 보다는 과정에 대한 점검(Assessment)의 방식으로 도입할 필요가 있다. 즉 해당 모니터링의 결과를 교육 담당자나 교육참여자 및 부서의 평가로 사용하지 않아야 하고 이러한 점을 명시할 필요가 있다.

모니터링의 목적은 해당 교육참여자 및 교육 담당자, 그리고 외부 전문가의 의견이 충분히 다루어져, 다음 교육에 반영될 수 있도록 하기 위해서이다. 즉 교육 모니터링의 목적은 교육의 질적 성장에 집중한다.

인권교육의 모니터링은 내부와 외부에서 모두 시행가능하며 인권교육 전문가뿐만 아니라 교육참여자, 교육 담당자, 교육시행업체(인권교육 자체가 외부 용역일 경우)와 함께 진행하는 방안이 유용하다. 반드시 현장을 중심으로, 과정을 중심으로 모니터링이 이루어져야 하며, 차후의 인권교육의 개선할 수 있도록 피드백 과정이 확보되어야 한다.

교육의 과정을 모니터링하여 교육이 개선되는 것을 가시적으로 확인할 수 있는데, 인권교육의 효과성, 즉 인권교육이 달성하고자 한 목표가 성취되었다는 것을 어떻게 확인할 수 있을지에 대한 고민은 여전히 남는다. 참여자 인원수만으로는 교육의 성과를 말할 수 없다. 인권교육이 목표한 인권 의식의 변화, 태도와 가치의 변화, 나아가 행동과 직무수행의 변화, 조직과 문화의 변화를 어떻게 포착하고 가시화할 것인지는 여전히 어려운 문제이다. 사실 연 1회의 교육을 통해 이러한 변화를 확인한다는 것이 현실적이지 않다고 할 수 있다.

인권과 관련된 변화를 인권교육 직후에 측정하기는 어렵다는 점을 인정할 필요가 있다. 따라서 교육참여자들이 교육에 집중하고 인권적 방법으로서의 교육 전개가 되었는지 등의 교육 프로그램 과정에 초점을 맞추어 교

육참여자들에게 확인해야 한다.

인권교육의 효과는 눈에 잘 보이지 않으면서도 오랜 시간을 필요로 하기도 한다. 인권교육의 효과를 확인하기 위해서는 정기적으로 조직 내 인권 의식조사를 실시하는 방안이 있다. 그러나 인권 의식조사 역시 생각을 전환하여 설문지의 양적인 조사보다는 교육참여자에 대한 심층면접조사를 통해 인권교육에 대한 경험을 말하게 하면서 참여자 스스로 인권교육의 의미를 생각해보고 의미를 부여해가는 과정을 만드는 것이 더 뜻깊을 수 있다.

5. 인권교육 담당자 네트워크 활성화 방안

이번 실태조사에서 보면, 첫째, 인권교육 담당을 별도의 인권부서에서 하는 경우는 경찰 및 검찰 등의 경우에 국한되어있어, 교육업무를 담당하는 부서에서 맡고 있었다. 둘째, 행정 분야 교육 담당자들이 상대적으로 해당 업무를 담당하는 기간이 조금 길다는 점을 확인하였다. 또한 면담에 참여한 담당자의 경우, 해당 부처가 아니더라도 교육 관련 업무를 지속해서 맡아온 경우였다.

이는 인권교육의 전개를 위한 네트워크 구성에 있어, 지방자치단체와는 다른 지점을 보여준다. 지방자치단체의 경우, 인권부서에서 인권교육을 주로 다루고 있어, 인권행정 중심의 협력네트워크가 인권교육의 전개로 이어질 수 있다.

그러나 행정 분야 교육 담당자의 경우, 부처내 인권부서가 따로 존재하지 않는 경우가 대부분이며, 교육 담당자가 인권교육을 담당하고 있다. 그리고 이들은 교육업무를 상당 기간 맡으면서, 이에 대한 이해가 풍부하고, 일부 담당자의 경우 인권교육에 대해서도 호의적이었으나, 교육 채택에서의 부담에 대해 이야기하였다. 이는 이들과의 협력과 경험 공유가 안정적으로 이루어진다면 교육 담당자들이 인권교육의 전개에 있어 중요한 파트너가 될 수 있다는 점을 보여준다.

국가인권위원회에서는 지방자치단체, 교육청, 대학 인권담당자를 대상으로 한 간담회, 워크숍 등을 통해, 상호 협력을 위한 활동을 전개해 오고 있는데, 이를 행정 분야 인권교육부문에서도 그대로 적용한다면 부처/기관의 기능별, 지역별 네트워크로 구성할 수 있을 것이다.

이를 위한 인권교육 담당자 네트워크를 구축하기 위한 첫 단계는 인권교육에 대한 안내 및 정기적 자료(예; 카드 뉴스 등)를 제공하고, 행정 분야 교육 담당자 대상 인권교육 및 협력 수요에 대한 조사를 시행하며, 인권교육 담당자 워크숍을 기능별, 지역별 구성하여 개최하는 활동이 필요하다.

그리고 이러한 활동을 통해 연결된 네트워크 내에 인권학습모임, 인권교육 자체 모니터링단 등의 자체 활동들을 심화해나갈 수 있을 것이다.

1) 인권교육 안내 및 자료 제공

공무원 인재개발지침에서 제시한 <주요정책교육>에서의 인권교육에 대한 구체적인 프로그램 안내 및 필요한 자료의 제공이 필요하다. 특히 교육기획서 작성에 필요한 사항들을 제공한다. 또한 해당 교육에 대한 사례 및 사진 등, 실제 사례 및 성과, 의미에 대한 자료를 함께 제공하고, 가능하면 면대면 설명을 하는 것도 필요하다.

이외에도 내부 홍보나 간단한 소식에 첨부할 수 있는 그림이나 글(예: 카드뉴스)나 홍보용 물품을 제공하는 것도 필요하다. 특히 업무에서의 인권에 대한 카드 뉴스를 정기적으로 제공하고, 이를 부처 내 배포하는데 도움을 주는 방식은, 이 자체로 하나의 인권교육 활동이 된다.

2) 교육 담당자 인권교육 수요 조사

교육 담당자 대상의 인권 및 인권교육에 대한 협력 수요를 확인할 필요가 있다. 수요조사를 꼭 설문지를 일괄적으로 배포해서 하는 방법으로 진행할 필요는 없다. 간담회 방식이든, 초점집단면담조사 방식이든, 개별면접 조사 방식이든 여러 가지를 활용할 수 있다.

이렇게 교육 담당자 개인에게 더 많이 집중해서 진행하는 이 조사는 교육 담당자에게 인권에 관한 관심을 더 많이 가질 수 있도록 하는 유인동기가 될 뿐만 아니라 인권에 관심이 많은 교육 담당자를 연결하고 묶을 수 있는 방안이기도 하다. 이번 실태조사에서도 교육 담당자들의 인권에 대한 감각과 온도가 많이 다르다는 점을 확인할 수 있었는데, 이를 확인하면서 인권위와의 네트워크를 만드는 기회도 될 것이다.

3) 교육 담당자 워크숍

인권과 인권 행정, 그리고 무엇보다 다양한 인권교육에 대한 경험과 이해가 필요하다. 교육 담당자가 함께 모여 자료를 공유하고, 인권교육의 여러 가지 독창적이고 의미가 있는 사례와 경험을 서로 나누면서 교육 담당자가 성장할 수 있도록 지원한다. 다양한 경험을 함께 나누며 확장시키는 워크숍은 국가인권위원회와의 협력 네트워크를 시작한다는 의미가 된다.

06

결론

1. 실태조사 결과에서의 시사점
2. 인권교육 전개를 위한 기반 구축

제6장 결 론

본 연구는 행정 분야 국가공무원 대상의 인권교육 현황을 파악하고 교육 환경을 분석하여 인권교육의 체계적인 전개방안을 모색하는 연구이다. 각 장마다 소결에서 결론을 제시하고 있으므로 제6장의 결론에서는 전체적인 결론으로 주목해야 할 결과를 중심으로 논의를 정리하고자 한다.

1. 실태조사 결과에서의 시사점

1) 저조한 인권교육 실행 수준

본 연구에서 대상으로 구성한 부처와 기관의 절반 정도가 답변 자체를 거부하거나 담당자와의 연결 자체가 되지 않았다. 이를 포함하여 답변을 한 부처와 기관에서도 인권교육을 실시한 비율은 상당히 낮았다. 이는 2017년 인사혁신처에서 조사한 결과와도 같은 결과를 보여주고 있다.

이는 인권교육에 대한 국제적 약속 및 정부차원의 기본계획 수립 및 평가에도 불구하고 낮다는 점에서, 저조한 인권교육의 원인과 해결 방안을 깊이 고민해보아야 한다. 즉 인권교육을 전개하기 위한 법·제도 마련이라는 노력은 반드시 필요하지만, 이와 별도로, 공무원 교육현장에서 인권교육이 채택되고 실행되기 위한 노력도 더 시급하게 확대되어야 한다.

2) 인권교육 전개를 위한 고리 - 교육 담당자

행정 분야 부처와 교육훈련기관의 경우, 인권교육을 별도의 업무로 담당하는 경우는 법 집행, 교육관련 부처 외에는 없었다. 그러나 지방자치단체

의 경우와 대조적으로 교육업무 담당자들의 해당 업무 담당 기간은 평균 2년으로 나타났으며, 교육관련 업무를 포함하여 이 기간은 짧지는 않다.

따라서 즉 지금 인권교육을 담당하고 있는 교육 담당자들이 인권교육의 전개를 위한 중요한 고리가 될 수 있다는 점을 보여준다. 또한 답변에 참여한 교육 담당자들 대부분은 인권교육이 필요하다는 점에 동의하고 있으며, 인권교육에 대한 자료 제공을 요청하는 등 적극적인 태도를 견지하고 있다.

행정 분야 부처와 교육훈련기관은 인권업무로 일터에서의 고충을 포함하여 인권침해에 대한 조사 및 상담, 인권교육 업무를 제시하고 있는 경우가 많았다. 이런 점에 비추어, 이러한 업무에 대한 행정 분야 담당자 직무교육을 전개할 필요가 있다.

특히 인권교육 기획을 위하여 정보제공 및 교육, 협력 네트워크를 구축함으로써 서로의 경험을 공유하고 사례를 축적하는 활동은 교육 담당자에게 필요한 맞춤형 인권교육 방안이기도 하다.

3) 인권교육 가치 공유의 가능성 확인

일부 인권교육을 안정적으로 전개하고 있는 지방자치단체의 경우, 담당자와의 면담에 따르면 초기 인권 및 인권교육에 대한 거부감이 상당하였으며 인권교육이 이를 해소하는 과정으로 작동하고 있다고 한다.

또한 행정 분야 담당자와의 면담조사에서, 공무원들이 인권의 가치와 행정과의 관계 등에 대해서 인지하고 있으며, 이를 수용하고 있다고 답변하였다. 그러나 과도한 일상업무와 비슷한 듯 아닌 법정 의무교육의 반복적 내용 등으로 인권교육에 대한 기대감이 낮고 거부감이 커져 있다고 말하고 있다.

하지만 통일부의 경우 공무원들이 자체적인 인권 스터디 모임이나 외부인사 초청 강연을 기획하는 등 활동을 하고 있다고 한다. 또한 다른 부처에서도 인권에 관심이 있는 구성원들이 있다는 점을 확인할 수 있었다.

이처럼 교육대상자들의 자발적 참여를 위한 다양한 기회가 제공될 필요

가 있으며, 부처와 기관의 교육 담당자 및 인권연구/학습 동아리 등을 활성화하고 연계하는 제반 활동을 전개할 필요가 있다.

2. 인권교육 전개를 위한 기반 구축

본 연구는 국내 행정 분야 국가공무원 인권교육에 국한하여 진행하였으나, 인권교육 전개를 위한 환경 분석 등에서 제기된 주요 지점을 별도로 정리하고자 한다.

1) 인권행정이 아닌 '행정이 인권'이라는 인식 필요

본 연구에서 제시하고 있는 인권행정은, 인권교육이나 인권영향평가, 인권침해 조사 등의 인권업무를 말하기보다는, 인권가치에 기반한 행정업무 전반을 말하고 있다.

즉 대민업무에서부터 사회기반시설업무까지, 자신의 업무에서 인권적 가치를 인식하고, 이를 반영한 행정을 펼치도록 해야 한다는 인식에 기반하고 있다. 그리고 인권교육도 이러한 지점에서 출발해야 한다고 믿는다.

이러한 예로 서울시 상수도사업본부의 인권관련 업무를 찾아보는 과정에서, 빈곤층 임산부 대상 생수지원사업을 포함하여, 상하수도 서비스가 가지는 공공성에 대해 인식하고 직무와 연관성을 확인한 교육사례가 있다.

이처럼, 행정 전반이 인권에 기반해야 한다는 인식을 필요하며, 이를 위한 인권교육체계도 구축되어야 한다. 행정공무원이 인권에 기반하여 직무를 수행할 수 있는 역량을 강화하고자 하는 인권교육의 기획과 콘텐츠 개발은 무엇보다 직무에 대한 이해와 인권에 대한 이해 모두를 필요로 한다.

따라서 인권 가치에 기반한 직무 수행력을 갖춘 인권공무원전문가가 발굴되고 성장해야 함은 앞으로의 공무원 인권교육의 질을 담보하는 중요한 요소이며, 이는 공무원 인권교육의 목표이자 의미있는 결과라고 말할수 있다.

2) 교육참여자 역량 중심의 통합적 인권교육 필요

다양한 인권관련 법률이 계속 생겨나고 있으며, 이 법률간의 통합 필요성이 증가하고 있어, 인권에 관련된 기본법이 계속 제기되고 있다.

이와 같은 맥락으로 우리사회의 다층적, 다문화적 성장으로 다양한 인권관련 교육들이 요구되고 있다. 그리고 혐오차별 해소와 같은 인권교육들이 시급해지고 있다.

그런데 이러한 교육들이 법률에 근거하여 법정 의무교육으로 도입되거나, 특정 사안이나 시책에 따라 도입되지만, 정작 인권교육을 받는 교육대상자인 공무원이 이러한 개별 교육을 어떻게 내재화하는 지에 대한 분석은 찾아보기 어렵다.

인권교육은 학습이어야 한다는 전제가 있다. 이는 교육대상자가 누군가의 주입식 교육이 아닌, 교육대상자 자신의 성장을 이루어야 한다는 점이다. 그러므로 이러한 인권관련 교육들이 교육대상자를 중심으로 설계되고 운영되고 있는지에 대한 질문이 필요하다.

현재 별개로 진행되고 있는 교육들에 대한 통합적 인권교육 체계를 구성할 필요가 있다. 이는 교육에서 가장 중요한 요소인 교육참여자를 중심으로 두는 것이기도 하다. 그럼으로써 교육참여자의 성장에 맞추어진 교육 기획 및 진행이 이루어질 수 있어야 한다. 이러한 통합적 교육체계는 교육참여자가 중심이 되어 기존 교육을 포함한 다양한 주체가 협력하는 구조로 만들어야 한다.

특히 역량에 기반한 인권교육을 구성할 때, 교육참여자가 참여하여 역량의 의미와 범위를 논의하는 과정이 필수적이다. 이 논의과정은 인권에 대한 많은 생각과 대화를 불러일으키며, 교육에서 인권에 대한 담론, 인권에서 교육에 대한 담론을 함께 연결하고 확장시킬 수 있는 계기가 된다.

3) 인권교육의 기준 필요

UN의 공무원 인권교육에 대한 기준을 충분히 고려해야 한다. 그러나 이

를 바로 적용하기에는 중요한 걸림돌이 있다. 이는 정규교육과정에서의 인권교육의 부재이다.

그런 점에서, 본 연구의 범위를 벗어난 것이지만, 인권교육의 정규교육화는 시급하다. 그리고 정규교육의 부재로 인한 부족함을 채우는 과정이 필요하다. 이를 위해 공무원 채용에서의 인권과목 채택이나 신규공무원 대상의 체계적 인권교육의 시행이 필요하다.

이처럼 현 공무원들의 인권의 이해 부족을 전제로 하고, UN에서 제시한 기준을 충족시키는 우리의 인권교육 기준이 필요하다. 이는 인권교육의 목표, 기획운영 및 모니터링, 책무성 교육으로의 전개 등이 될 수 있다.

본 연구에서는 인권교육의 내용에 대해서, 제5장 제1절에 공무원에 대한 인권역량을 분석하였으며, <표 35. 공무원 인권핵심역량 등의 예시> 를 제공하고 있다. 또한 인권교육 운영에서의 고려사항을 제5장 제2절. 공무원 인권교육 추진 가이드라인에서 예로 제시하고 있다.

4) 다양한 인권교육 기회의 제공

행정 분야 교육 담당자들은 업무와 관련된 인권교육의 제공을 포함한 다양한 내용과 형식의 인권교육 프로그램의 필요성을 강조하였다. 안정적인 지방자치단체의 인권교육에서도 다양한 인권교육 프로그램이 제공과 이에 대한 선택을 통한 참여를 유도하고 있었다. ‘선택’의 전제조건은 다양한 주제와 다양한 형식으로의 인권교육 콘텐츠가 충분히 확보되어야 한다. 선택의 전제조건이 충분히 충족되었는지를 질문할 필요가 있다.

인권교육에서 ‘선택’이 가지는 의미가 크다. 어떤 교육이든지 교육참여자가 자발적으로 참여해야 그 교육은 충분한 효과를 발휘하고 의미를 구성할 수 있기 때문이다. 인권교육이 매우 중요한 것이기 때문에 의무교육으로 정하거나 필수교육으로 선정하는 것인데, 많은 경우 오히려 이 ‘의무’교육화가 중요한 교육에 대한 피로감과 거부감을 키우는 모순을 만들어낸다.

따라서 ‘선택’의 과정으로 교육에 대한 참여 행동의 기회를 다시 확보하고 자발적인 동기를 부여하는 것이므로, 다양한 주제와 형식으로서의 인권교육 기회의 제공이 실제적인 ‘선택’의 폭을 넓히게 된다.

5) 인권교육 네트워크 구축

제5장 제6절에서 제시한 바와 같이, 인권교육의 전개에 있어 중요한 축이 될 행정 분야 인권교육 담당자 및 인권(교육)동아리를 찾아 네트워크를 구축하는 것이 필요하다. 이들은 인권교육의 사례 및 경험의 공유, 인권교육의 채택 및 질적 전환을 위한 노력을 함께 할 중요한 협력자이기도 하다.

또한 동아리 활동은 앞서 요청하고 있는 인권공무원전문가를 형성할 수 있는 주요 환경이 될 수 있으며, 이는 서울이나 경기, 강원도의 인권교사모임과 같이 성장할 것으로 기대할 수 있기 때문이다. 이들은 인권교육뿐만 아니라 자신의 업무에서의 인권 가치의 발견과 확산 활동에 중요한 역할을 할 것이다.

그러므로, 이들의 역량을 높이고 네트워크를 지원하는 여러 가지 방안, 예를 들면 정기적 자료 제공, 소통 공간의 마련, 교육 담당자 및 동아리 대상 협력과제 발굴, 간담회나 워크숍 등 다양하고 창의적인 활동이 필요하다.

참고 문헌

- 권용수(2006), “공무원 역량기반교육훈련에 관한 고찰”,
한국인사행정학회보, 5(1) 129-148.
- 김민영, 이효주, 유정모, 박성민(2018), “교육훈련이 개인 및 조직 차원의
전이효과 기대감에 미치는 영향 연구”, 한국인사행정학회보 17(1)
103-139
- 문미희(2006), “예비교사를 위한 인권 의식 함양 프로그램의 개발과 효과
검증 : Rest 의 도덕성의 4구성요소 모형을 중심으로”,
교육심리연구, 20(2) 341-362.
- 박근덕, 김명량(2018), “공무원 인권교육 길라잡이”, 국가인권위원회
- 박근덕, 김은희, 노진석, 정상우(2015), “서울시 인권교육 중장기 계획
연구”, 서울특별시
- 설규주(2005), “한국 시민사회의 성장과 학교 인권교육의 과제”,
사회과교육, 44(1) 27-56.
- 신민철, 박성문(2019), “CIPP 평가모형을 활용한 공무원 교육훈련체계
분석: 서울시 인재개발원을 중심으로”, 한국인사행정학회보 18(3)
157-179
- 오세희, 김민희, 남형우, 박병권(2015), 인권교육의 실태와 질적 발전을
위한 제도적 개선방안, 법무부
- 우기택(2016), “기본법과 체계정당성에 관한 연구 -인권기본법 제정의
필요성을 중심으로”, 법제논단(법제처) 1016(9) 38-66
- 은우근(2013), “인권교육법 제정에서 주요 쟁점 및 과제”, 인권법평론, 11 115-138
- 이선우(2012), “지방정부 공무원 행정가로서의 필요 역량 및 실행에 관한

- 연구”, 한국인사행정학회보 11(3) 1-30
- 전윤경(2020), “인권교육법 입법의 교육적 의미와 과제 - 인권교육의 국제동향을 기반으로”, The SNU Journal of Education Research (서울대학교 교육종합연구원), 29(1) 77-108
- 정성호외(2018), “인권교육지원법안” 의안정보시스템, 의안번호 2015040
- 전원오, 김성기, 장기성, 조순주(2006), “국내.외 공공분야 인권교육 실태조사, 성공회대 사회복지연구소, 국가인권위원회
- 홍관표(2018), “인권정책기본법 제정 방안에 관한 연구”, 경희법학, 53(4) 3-39
- 법무부(2018), “제3차 국가인권정책 기본계획(2018-2022)”
- 인사혁신처(2018), “2017년도 공무원 교육훈련기관 종합진단”
- 인사혁신처(2018), “2018년 공무원 인재개발지침”
- 인사혁신처(2019), “2020년 공무원 인재개발 종합계획”
- 국가인권위원회(2019), “2019년 국가인권실태조사”
- Monosha Bajaj (Ed.) (2017), Human Rights Education: Theory, Research, Praxis
- Guideline for National Plan of Action for Human Rights Education (1997), OHCHR
- Irish Human Rights and Equality Commission(2011), Human Rights Education in Ireland,
The Civil Service Training and Development Centre (CSTDC)에서 전체 공공서비스 교육훈련 전반에 대해 교육 콘텐츠 및 프로그램을 총괄하며, Departmental Training Officers Network를 구성하여, 정부 부처의 교육훈련을 공유하여 가며, 이러한 전체 교육 네트워크계에서 공공부문 인권교육을 전개하고 있다.
- European Ombudsman(2012), Public service principles for the EU

civil service

5가지 공공서비스에 대한 원칙의 제시와 이에 대한 설명

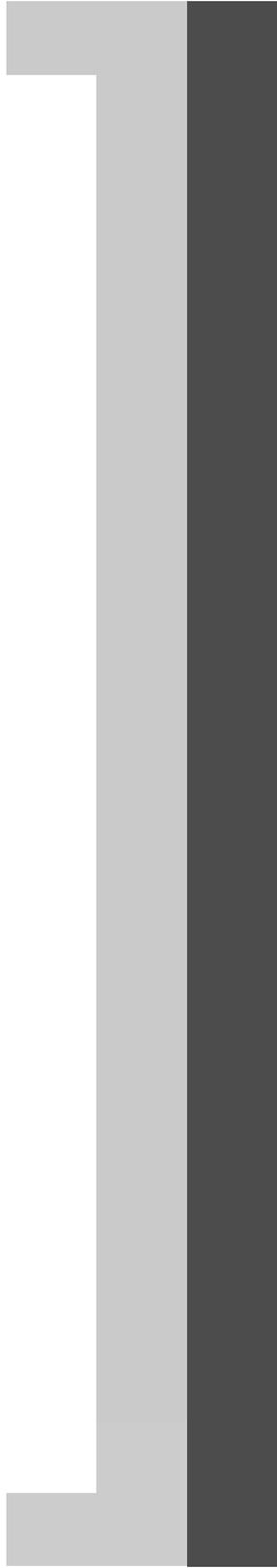
- 유럽연합 및 EU에 대한 헌신
- 진실성
- 객관적 타당성
- 타인에 대한 존중
- 투명성

Felisa Tibbits(2017), Evolution of Human Rights Education Models.
In Monisha Bajaj(Eds.). Human Rights Education: Theory,
Research, Praxis(ch. 4). University of Pennsylvania Press.

Irish Human Rights and Equality Commission(2019), Implementing
the Public Sector Equality and Human Rights Duty
아일랜드 인권평등위원회법(201)에 기반한 공공서비스 실행에 대한
평가방안 제시

07

부 록



부록: 인권교육 현황 실태조사지

2020년 행정 분야 국가공무원 인권교육 현황 실태조사



안녕하십니까.

국가인권위원회는 공직 사회에 인권 의식을 확산함으로써 인권 행정을 구축하기 위하여 여러분의 생각과 경험을 여쭙고 있습니다.

이번 조사의 목적은 국가공무원 인권교육 현황을 파악하고 인권교육이 공무원의 인권역량 제고에 도움이 될 수 있도록 인권교육을 설계하고 가이드라인을 제시하기 위함입니다.

이번 조사는 귀 기관에서 실시한 2019년 교육을 대상으로 합니다. 관련하여, 아래에 해당하는 자료 (또는 유사한 자료)가 있을 경우, 이를 함께 제출해주시면, 연구에 많은 도움이 되겠습니다.

* 협조 요청 자료: 설문 응답지, 2019년도 인권교육 계획, 2019년도 인권교육 결과보고, 기관 내 인권교육 관련 규정

바쁘시겠지만 잠시만 시간을 내어 응답해주신다면, 현장에서 필요한 인권교육을 개발하기 위한 자료로 귀중히 사용될 것입니다.

귀하께서 응답하신 모든 설문내용은 ▲누가 어떤 응답을 했는지 알 수 없게 익명으로 처리되고, 조사가 완료된 후 모든 식별정보 자료는 폐기합니다. 귀하의 모든 응답은 ▲통계법 제33조(비밀의 보호 등) 및 제34조(통계종사자 등의 의무)에 의해 분석 자료로만 활용되며, 자료처리 과정에 있어 비밀이 철저히 보장됩니다.

귀하의 건승과 행복을 기원합니다. 감사합니다.

2020년 10월

국가인권위원회

■ 조사수행기관: 평화인권교육센터

■ 조사 책임자: 박근덕, 김기민(phrcenter@daum.net / 02-2069-1210)

I. 응답자 사항

※ 이 정보는 자료수집과정을 위한 것으로, 보고서를 작성할 때에는 다른 응답과 함께 수치로 제시됩니다.

기관명			부서명	
작성자	직급		이름	
인권교육* 업무 시작 연도			년도	월부터
인권교육 업무 비중			전체 업무 중 비율	%
인권교육 업무 외 담당 업무 (구체적으로)				
이메일			업무 전화번호	

* 인권교육 예시: 인권의 이해, 인권과 행정, 여성과 인권, 아동 권리의 이해, 장애인 인권 등

* 교육내용 예시: 일권 일반, 자유권, 사회권, 성폭력 및 성희롱 예방, 양성평등, 이주민 인권보호, 차별 문제 등 인권문제뿐만 아니라 평화, 민주주의, 참여, 평화를 주제로 한 교육 포함

II. 인권 관련 조직 체계

2-1. 현재 귀 기관의 인권교육을 담당하고 있는 부서(교육 담당자가 소속된 부서)의 현황

인권교육 담당 부서명	담당 인력 구성			
	팀장급	명	팀원	명

- (2) 인권 강사 수준이 높은 교육
- (3) 인권감수성을 높이는 교육
- (4) 인권침해 대처와 조직 내 해결 역량을 키우는 교육
- (5) 조직 문화를 인권친화적으로 바꾸는 교육
- (6) 업무 수행에 연관된 인권교육
- (7) 사회적 인권이슈를 이해하는 교육
- (8) 기타 (직접 기입: _____)

3-3. 인권교육을 기획/수행할 때 원하는 방향으로 하지 못하는 어려움이 있다면 아래 보기에서 1순위, 2순위, 3순위로 선택한다면 무엇입니까?

- | | | |
|-----------------------------|-------|-------|
| 1순위 : | 2순위 : | 3순위 : |
| (1) 인권교육 실적 달성에 대한 평가 | | |
| (2) 한정된 인권교육 예산 | | |
| (3) 일회성의 짧은 교육 시간 | | |
| (4) 수렴하기 어려운 다양한 교육 수요 | | |
| (5) 인권교육에 대한 반발 혹은 무관심 | | |
| (6) 많은 교육에 의한 피로감 | | |
| (7) 개인별 인권교육 이력 관리 부재 | | |
| (8) 인권교육 관련 외부 협력 기관/단체의 부재 | | |
| (9) 기타 (직접 기입: _____) | | |

IV. 인권교육 협력 현황

4-1. 귀 부처/기관은 인권교육과 관련하여 협력하는 외부 기관/단체가 있습니까?

협력하는 기관/단체명을 적어주십시오.

① 없다.

② 있다. (기관명: _____)

4-2. 인권교육의 시행을 위하여 외부기관/단체와 얼마나 협력하고 있나요? 협력의 필요성에 대해서는 어떻게 생각하시나요?

구분	업무	현재 협력 여부		협력의 필요성 인식	
		협력 한다	협력 안한다	필요 하다	필요 없다
(1)	교육 기획 (기관 목적 연계)				
(2)	프로그램/콘텐츠 개발				
(3)	강사(교육활동가) 연계				
(4)	교육 모니터링/ 교육 평가				
(5)	기타 (_____)				

4-3. 인권교육과 관련하여 국가인권위원회에 요청하거나 의견이 있다면 자유롭게 적어주세요.

III. 2019년 국가공무원 인권교육 현황

- * 귀하가 소속된 부처에서 2019년 실시한 국가공무원대상 인권교육을 별도 첨부한 파일(엑셀파일)에 모두 작성해 주시기 바랍니다. 더불어 시행된 교육의 계획 및 결과 보고서 등을 함께 첨부하여 주시기를 요청합니다.

< 인권교육별 입력 엑셀창 >

<행정분야 국가공무원 인권교육 현황 조사>
 본 조사는 공무원 대상으로 2019년에 진행된 인권교육 현황을 알고자 합니다.
 (단, 40분 미만 교육은 작성하지 않습니다.)

인권교육프로그램 입력창		
항목	예시	입력창
교육과정명	인권아카데미	
교육프로그램명	내 책상위 인권	
교육대상	신규임용자	
교육형식	문화형	
강사	평수	
연간시행횟수	20회	
교육시간(1회당)	2시간	
연 교육대상수		
교육참여수(2019)		
필수여부	필수/선택/자유	
수요조사여부	예/아니오	
연간계획수립여부	예/아니오	
참여자 평가여부	예/아니오	
전문가 평가여부	예/아니오	

교육형식	과제형	과제물 제출
	문화형	연극/영화/콘서트 등
	활동형	1인이나 조별 게임/활동
	토론형	조별 토론 및 발표
	복합형	다양한 형태의 결합
필수여부	필수	대상자 필수
	한정선택	2개 이상의 교육중 선택
	자유선택	제한없는 선택
수요조사	교육대상별	교육내용/형식 등 조사
참여자평가	전체평가	교육참여자 전체 대상
	일부평가	30% 이내 대상 평가
	평가없음	

작성 요령

1. 항목 입력: 프로그램별로 입력창에 입력하고 엔터를 치면, 다음으로 진행됩니다.
2. 저장: 항목 입력후, [저장]을 누르면 교육현황으로 저장됩니다.
3. 선택항목: 오른쪽 여삼각형표시를 눌러 선택해주세요.
4. 수정: 수정을 원할 경우, 교육현황시트에서 바로 수정하시거나 삭제하세요.

선택항목 설명 ▲

행정 분야 국가공무원 인권교육 현황 실태조사

| 인쇄일 | 2020년 12월

| 발행일 | 2020년 12월

| 발행처 | 국가인권위원회

| 주 소 | 04551 서울시 중구 삼일대로 340 나라키움 저동빌딩

<http://www.humanrights.go.kr>

| 문의전화 | 인권교육기획과 02)2125-9852

| F A X | 02)2125-0917

| E-mail | hjkimedu@nhrc.go.kr

| 제작 | 평화인권교육센터 02-2069-1210

ISBN : 978-89-6114-792-7 93350 비매품