

2020년 경남교육정책 연구보고서

5권

자체연구 보고서



05

인권친화적 학교 문화 조성을 위한
교육인권경영 활성화 방안 연구



인권친화적 학교 문화 조성을 위한 교육인권경영 활성화 방안 연구

연구진

- 연구책임자** 이희진 (경상남도교육청 교육연구정보원)
- 공동연구자** 박현석 (도동초등학교)
이수경 (경남학생인권조례 제정을 위한
촉불시민연대)
최은수 (관동초등학교)
- 연구협력관** 김서훈 (경상남도교육청 교육인권경영센터)
이정은 (경상남도교육청 교육인권경영센터)
이필우 (경상남도교육청 교육인권경영센터)
- 자문위원** 오동석 (아주대학교)
이상수 (서강대학교)

- 목 차 -

I. 서론	1
1. 연구의 필요성과 목적	1
2. 연구내용	4
II. 인권친화적 학교와 인권경영	8
1. 인권친화적 학교 문화란 무엇인가	8
2. 기업의 인권경영	20
3. 인권친화적 학교와 인권경영의 관계	44
III. 교육인권경영의 개념과 방향	49
1. 경상남도교육청의 교육인권경영 도입과 추진	49
2. 교육인권경영의 방향	72
IV. 교육인권경영 활성화를 위한 정책 과제 분석	77
1. 인권 실태조사 결과	77
2. 심층면담 분석	97
V. 교육인권경영 활성화 방안	119
1. 인권 존중과 보호	119
2. 인권 침해 구제	127
3. 교육인권경영센터의 역할	131
VI. 논의 및 정책 제언	140
1. 연구 결과 종합	140
2. 논의	142
3. 정책 제언	143
[참고문헌]	145
[부록 1] 연구 참여 동의서	148
[부록 2] 설문지	152

- 표 목차 -

〈표 1〉 면담 참여자 구성	6
〈표 2〉 자문 내용	7
〈표 3〉 인권경영의 프레임워크	27
〈표 4〉 경남교육인권경영선언문 조항 내용의 범주	52
〈표 5〉 교육인권경영 정책 수립 추진단 구성	57
〈표 6〉 교육인권경영 정책 수립 기초조사 참여 현황	57
〈표 7〉 질문 ‘나는 누구나 서로 존중하고 배려하며 살아야 한다고 생각한다’에 대한 집단별 응답	58
〈표 8〉 질문 ‘나는 학교(기관)에서 학생/학부모/교직원의 권리를 보장받고 있다고 생각한다’에 대한 집단별 응답	59
〈표 9〉 교육인권경영센터의 구성과 업무	64
〈표 10〉 교육인권경영 추진 예시	65
〈표 11〉 2019년 기준 인권조례를 제정한 지방자치단체 현황	75
〈표 12〉 참여자의 성별 집단 구성	77
〈표 13〉 참여자의 소속 학교급별 구성	77
〈표 14〉 참여자의 지역별 구성	78
〈표 15〉 참여자의 소속 학교 설립유형별 구성	78
〈표 16〉 학교에서 2019~2020년에 받은 인권교육을 모두 선택하여 주십시오.	78
〈표 17〉 학교에서 받는 인권교육의 내용과 방법에 대해 만족하십니까?	79
〈표 18〉 다음의 문장들에 대해 어떤 의견을 가지고 계십니까?	81
〈표 19〉 학교는 학생의 인권과 행복에 관심을 갖고 있다고 생각하십니까? ..	82
〈표 20〉 2019~2020년에 교사에게 직접 체벌을 받거나 목격한 적이 있습니까? ..	83
〈표 21〉 2019~2020년에 선생님에게 모욕적인 말이나 욕설을 듣거나 목격한 적이 있습니까?	84
〈표 22〉 2019~2020년에 학교에서 지도의 방법으로 어떤 방법을 사용하고 있는지 모두 선택하여 주십시오.	85

〈표 23〉 2019~2020년에 학교에서 학교/교직원/다른 학생에게 다음과 같은 이유로 차별을 받거나 차별받는 것을 목격한 적이 있다면 모두 선택하여 주십시오.	85
〈표 24〉 학교에서 다음 사항에 대해 제한하는 일을 경험하거나 목격한 적이 있다면 모두 선택하여 주십시오.	86
〈표 25〉 권리 제한 경험의 학교 설립유형별 비교	87
〈표 26〉 학교에서 학생의 휴대전화를 걷습니까?	88
〈표 27〉 휴대전화 수거에 대한 학교 설립유형별 비교	88
〈표 28〉 학교에서 아침 등교 시 교문 지도를 합니까?	88
〈표 29〉 학교에서 학생이 다른 학생을 지도하거나 검사하는 일이 있습니까?	88
〈표 30〉 학교의 교복이나 활동복의 이름표는 어떤 방식으로 되어 있습니까?	89
〈표 31〉 학교가 가정환경, 종교, 질병이나 감염 여부, 성적 등의 개인정보를 공개한 적이 있습니까?	89
〈표 32〉 학교 시설 내부 또는 홈페이지에 학생의 사진이 동의 없이 게시된 적이 있습니까?	89
〈표 33〉 학교의 의사결정에 대한 학생 참여	91
〈표 34〉 생리 공결 인정 여부	95
〈표 35〉 학교에서 알레르기, 채식 지향, 종교적 이유 등으로 급식의 일부 또는 전체를 먹지 못하는 학생을 위한 대체 식단 제공 여부	96
〈표 36〉 학교에서 종교 관련 프로그램을 실시하는 경우, 희망하지 않는 학생을 위해 다른 프로그램이 제공됩니까?	96
〈표 37〉 각 지역 교육청에서 실시하고 있는 학교 내 인권 실태조사 현황 ..	121
〈표 38〉 Lundy의 참여모델	123
〈표 39〉 인권친화학교 프로젝트를 위해 제안하는 ‘참여’ 영역의 쟁점과 활동	124
〈표 40〉 APF의 인권친화적 조사 기법 중 조사 진행 원칙	128
〈표 41〉 인권 조사와 감사, 수사의 차이	129
〈표 42〉 사업 관련 인권영향평가 자체 점검표	134
〈표 43〉 인권영향평가 영향 수준 평가 도구	135
〈표 44〉 인권영향평가 원칙 준수 평가 도구	136

- 그림 목차 -

[그림 1] 영향권 모델	43
[그림 2] 성 격차 분석을 위한 자가진단 온라인 툴	45
[그림 3] 교육인권경영 중점 과제	50
[그림 4] 질문 ‘나는 누구나 서로 존중하고 배려하며 살아야 한다고 생각한다’ 에 대한 집단별 응답	58
[그림 5] 질문 ‘나는 학교(기관)에서 학생/학부모/교직원의 권리를 보장받고 있다고 생각한다’에 대한 집단별 응답	59
[그림 6] 교육공동체의 인권 보호 및 증진을 위한 분야의 필요성	61
[그림 7] 교육인권경영 시스템 디자인	66
[그림 8] 인권 보장에서 국가의 세 가지 의무	73
[그림 9] 인권교육의 내용과 방법에 대한 학년별 만족도 비교	79
[그림 10] 경남 학생들의 분야별 인권 지지 수준	80
[그림 11] ‘학교는 학생의 인권과 행복에 관심을 가지고 있다고 생각하십니까?’ 라는 질문에 대한 학년별 응답	82
[그림 12] 학년별 직접 체벌 경험	83
[그림 13] 교사로부터의 언어폭력 경험에 대한 학년별 비율	84
[그림 14] 권리 제한 경험의 학교 설립유형별 비교	87
[그림 15] 학교의 의사결정에 대한 분야별 학생 참여 실태	90
[그림 16] 학생들이 직접 기획하고 진행하는 학생회 선거에 대한 학년별 응답	92
[그림 17] 학생들이 직접 기획하고 진행하는 축제 등 학교 행사에 대한 학년별 응답	92
[그림 18] 학교생활규정 개정시 학생 의견 수렴 및 반영에 대한 학년별 응답	93
[그림 19] 학교게시판이나 홈페이지에 자유로운 의사 표현이 가능한지에 대한 학년별 응답	94
[그림 20] 학교의 설문조사 결과가 잘 알 수 있도록 공개되는지에 대한 학년별 응답	94

<연구 요약>

인권친화적 학교 문화 조성을 위한 교육인권경영 활성화 방안 연구

본 연구는 인권친화적 학교 문화 조성을 위한 새로운 노력으로 경상남도교육청이 추진하고 있는 교육인권경영을 활성화할 수 있는 방안을 도출하는 것을 목적으로 두고 있다. 이를 위해 선행연구를 참고하여 인권친화적인 학교의 개념을 정리하고 인권친화적인 학교 문화 조성의 필요성과 내용을 제시하였다. 또한 인권경영이 기업 영역에서 먼저 시도되었으므로 기업의 인권경영의 개념과 사례를 고찰하여 인권경영이 교육 영역에 도입될 때 가지는 시사점을 도출하고자 하였다. 이러한 배경 아래 경상남도교육청의 교육인권경영 추진과정을 분석하고 교육인권경영의 개념과 정책적 방향성을 제안하였다. 더불어, 설문조사와 심층 면담을 통해 경남교육 인권 실태를 살펴 인권친화적인 학교 문화 조성을 위한 교육인권경영 활성화 방안을 제안하였다. 본 연구의 연구 내용과 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 전 세계적으로 인권에 대한 사회적 요구와 인식이 높아짐에 따라 ‘인권에 기반을 둔 접근(human rights-based approach)’이 여러 영역에서 강조되고 있다. 국내 그리고 특히 교육과 관련하여서는 이를 ‘인권친화적(human rights-friendly)’이라는 표현으로 보다 많이 사용하고 있다. 인권친화적인 학교란 ‘인권을 학교 운영과 구성원칙의 핵심으로 받아들이는 학교’라고 정의할 수 있으며, 인권의 가치와 원칙이 학습 경험의 핵심이자 학교 생활의 모든 영역에 존재하는 학교(국제앰네스티, 2011: 3)라고 할 수 있다. 특정한 사업, 특정한 활동에서 인권이 강조되는 것이 아니라 학교 운영과 교육 활동 전반이 인권에 기반하여 이루어져야 하는 것이다.

둘째, 1990년대 이후 다국적 기업들의 환경 파괴, 노동 착취 등의 문제가 매우 심각하게 제기되었고 이에 기업의 사회적 책무를 강조하기 위한 목적의 기구인 「UN 글로벌 콤팩트」가 출범하였다. 인권경영은 「UN 글로벌 콤팩트」가 인권에 대한 보호 의무, 존중 책임, 구제에 대한 접근 등의 세 가지 축을 기본으로 한 「유엔 기업과 인권 이행

지침」를 제안하면서 대두되었다. 국내에서는 2019년부터 공공기관 경영 평가에 인권 경영이 포함되면서 공기업과 공공기관 및 재단들을 중심으로 확산되고 있다. 인권경영 체계 구축-인권실사-구제조치의 구체적 방법들과 실천을 위한 세부 프로그램들이 상세하게 제시되는 것이 인권경영의 주요한 특징인데, 제시된 활동들은 반드시 이행해야 하는 책임 영역과 자율 영역으로 나누어져 있어 전체적인 인권 증진 수준을 높이면서도 각 기업의 자발적인 인권 실천을 지원한다. 이는 오랜 기간 자율과 자치를 지향하며 혁신을 위해 노력해 온 교육 영역에서 도입되었을 때도 긍정적으로 적용될 수 있을 것이다.

셋째, 인권친화적인 문화 조성 and 인권경영은 모두 구성원들의 자율기제와 참여, 공동체의 합의와 비전 공유, 공동의 실천을 통한 인권의 가치 확산 등을 바탕으로 두고 있다. 이런 측면에서 인권친화적 학교 문화 조성 and 인권경영은 대두된 영역과 역사적 배경이 다를 뿐 그 지향과 제안하는 내용은 크게 다르지 않다고 할 수 있다.

다만 인권경영은 보다 책무성을 강조한다. 인권경영은 관리자와 당국의 책임을 강화하며, 인권적인 조직이 더 우수한 조직이며 더 높은 평가를 받을 수 있다는 인식을 통해 조직과 사회를 견인하는 측면이 있다. 또한, 인권친화적 학교가 교육활동에 집중되어 있는 실천인 반면, 인권경영은 보다 넓은 범위를 포괄한다. 인권친화적 학교 문화 조성을 위한 가이드와 지침들도 비차별과 관계, 지역 사회와의 연계 등을 제안하고 있으나 인권경영은 보다 확고하고 직접적으로 비교육활동 영역에 개입하는 방식이다. 인권경영은 질적인 변화를 지향하지만 또 한편으로 경영의 관점에서, 행정의 관점에서 고용과 계약과 제도의 구체적 변화에도 집중한다. 이런 측면에서 인권경영은 보다 넓은 범위에서 학교를 인권적으로 혁신하는 새로운 접근일 수 있다.

넷째, 경상남도교육청은 2019년 교육인권경영 도입 계획 발표, 2020년 3월 교육인권경영센터 설치, 2020년 5월 경상남도교육공동체 교육인권경영 선언문 발표 등을 통해 교육인권경영을 추진해 나가고 있다. 교육인권경영 선언문은 인권 전반에 대한 보호와 노동권의 증진, 소통과 참여 그리고 인권 침해에 대한 예방과 구제 등의 내용으로 이루어져 있어 보호-존중-구제라는 인권경영의 프레임워크에 따른 정책 추진 계획을 제시한 것이라 할 수 있다. 개관 이후 경상남도교육청 교육인권경영센터는 도교육청 각 부서 및 직속기관을 대상으로 교육인권경영 컨설팅을 실시하고, 초등학교 학교규칙

전수조사 실시 및 학교규칙 제·개정을 지원하기 위한 학생생활제규정 표준안을 개발하여 배부하였다. 인권교육 활성화를 위한 강사 양성 및 프로그램 개발, 교육인권경영 안내서 발간 등도 추진하였다.

다섯째, 인권친화적 학교 문화 조성에 관련한 여러 자료들과 인권경영의 사례, 경상남도교육청의 교육인권경영 추진 과정 등을 분석하여 본 연구에서는 교육인권경영의 정책적 방향성을 다음의 두 가지로 설정하였다. 교육인권경영 정책의 첫번째 방향성은 학생인권 증진에 기여하는 것이라 할 수 있다. 학생을 교육에 대한 권리의 주체로 생각하기보다는 일방적 교육의 대상으로 위치시켜 성취 결과만을 강조하는 사회적 경향은 여전히 강하게 존재하고 있다. 인권친화적 학교 문화 조성은 이에 대한 반성으로, 학생의 인권에 기여할 수 있는 교육 제도와 교육 기관을 만들고자 하는 노력이라 할 수 있으며 교육인권경영의 정책적 중점 역시 여기에 있다. 따라서 교육인권경영은 그간 간과되고 있던 학교 내 인권 침해 사안들에 대한 구제를 제도화하고, 학생 인권의 보호와 증진을 이루어나가는 정책이라고 할 수 있다.

다음으로 꼽을 수 있는 교육인권경영 정책의 방향은 교육행정의 패러다임을 전환하여 ‘인권’을 교육행정의 중심에 두고자 하는 것이다. 인권은 이미 일반 행정 영역에서 중요한 패러다임으로 기능하고 있다. 반면, 학생인권조례 등의 제도적 변화 이후에도 교육행정의 영역에서는 특별한 전환의 계기를 발견하기 어렵다. 교육행정 역시 인권을 행정의 새로운 패러다임으로 받아들일 필요성이 있는 것이다. 인권의 보호와 향상은 조직을 통해 이루어질 수 있으며, 따라서 인권 실행을 위한 행정조직의 새로운 구축이 요구된다.

요컨대 교육인권경영은 정책, 조직, 행정 인력, 예산 등을 인권 인지적 관점으로 재편하는, 교육행정의 새로운 패러다임이라 할 수 있다. 이는 도입 초기, ‘학생인권조례의 가치를 교육인권경영을 통해 이어나갈 것’이라고 밝혔던 교육인권경영 도입의 목적과 함께 교육행정 영역 역시 인권친화적 학교 문화 조성의 과정에 통합하는 정책인 것이다.

여섯째, 본 연구에서는 경남교육 인권 실태를 알아보고 정책적 시사점을 얻기 위해 설문조사를 실시하였다. 2020년 10월 경상남도 지역 전체 초등학교 5학년부터 고등학교 3학년 학생을 대상으로 조사하였고 총 응답규모는 22,941명이다. 설문문의 내용은

인권교육 및 인권인식 영역, 인권침해경험과 대응역량 영역, 인권증진 제도 영역 등의 세 가지 영역으로 나눌 수 있으며, 특히 인권침해 경험은 2020년은 코로나19의 유행으로 등교수업이 적게 이루어진 점을 고려하여, 2019~2020년의 두 해 간의 경험을 응답할 수 있도록 조사하였다. 그 결과는 다음과 같다.

인권교육의 내용과 방법에 대한 전반적인 만족도는 긍정적인 응답이 88.27%로 매우 높게 나타났으나, 학생들의 인권 의식은 높아지는데 학교의 인권교육이 이를 따르지 못해 학년이 높아질수록 학교 인권교육에 대한 만족도가 낮게 나타났다. 또한, 경상남도지역 학생들은 전반적인 인권에 대한 지지도는 높게 나타났으나 자기 자신에게 해당되는 인권 이슈, 즉 초·중·고등학생 역시 동등한 권리의 주체로 여기는 것이나 용모·복장 등에 대한 개성 표현의 자유에 있어서는 상대적으로 낮은 지지도가 나타났다. 이는 학생들로 하여금 수동적으로 수용하고 학습하는 상황에서 벗어나, 인권을 향유하는 주체가 될 수 있는 인권교육과 지원이 필요하다는 점을 나타내고 있다.

직접 차별 경험율이 11.78%에 달해 다른 지역과 비교했을 때 매우 높게 나타나 차별 근절을 위한 정책이 시급히 요구되었다. 인권침해의 소지가 있어 전면적으로 폐지된 상벌 점제 및 마일리지 제도를 아직 학교에서 사용하고 있다는 응답도 23.79%에 달했다.

한편, 학생들이 가지고 있는 차별에 반대하는 인권 인식은 높게 나타난 반면, 차별 경험 비율은 16.78%로 나타났다. 차별 사유 중 주목해야 할 부분들은 출신 학교나 성적으로 인한 차별(5.89%), 외모나 생김새로 인한 차별(5.70%), 학년이나 나이로 인한 차별(5.90%), 성별로 인한 차별(4.89%) 등이다. 인권친화적 학교 문화 조성을 위한 노력이 학벌·학력·성적으로 인한 차별 해소, 성평등한 문화 조성, 위계적이지 않은 평등 문화 구축 등을 목표로 이루어져야 한다는 점을 시사한다. 또한 개성 표현의 자유 관련 대부분의 문항에서 사립학교 학생들이 공립학교에 비해 2배 가까이 권리 제한을 경험한 것으로 나타났다.

생리 공결제도 등 인권을 증진하기 위한 제도의 경우 알지 못한다고 응답한 학생의 수가 72.38%에 달해 생리를 경험하는 당사자들조차 이 제도를 알지 못하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 제도를 알고 있는 학생 중에서 '매우 잘 인정된다'고 답변한 학생은 68.03%인 반면 제도를 모르는 학생들은 접근 기회 자체를 얻을 수 없다는 점에서 이미 존재하는 인권 증진 제도에 대한 홍보와 교육의 필요성이 제기된다.

일곱째, 정책 과제 분석을 위해 본 연구에서는 경상남도교육공동체 구성원 10명, 타 지역 인권 영역 전문가 3명을 심층 면담하여 분석하였다. 면담 참여자들은 서로

다른 집단 정체성을 가지고 있음에도 참여가 보장되지 않은 경험을 공통적으로 가지고 있었다. 의사결정 과정에서 소외되는 경험은 학교가 반인권적이고 위계적이며 폐쇄적인 문화를 가지고 있다고 인식하게 되는 배경으로 작동하고 있었다. 그럼에도 꾸준히 향상되는 인권 감수성과 인권친화적 학교 문화 조성을 위한 실천들을 면담 참여자들은 각자 해나가고 있었으며 그 과정에서 학교의 변화, 공적인 해결 등 긍정적인 경험 역시 가지고 있었다.

전문가 면담 결과에서는 인권 사안 구제 절차가 인권적 관점과 조정과 증재를 지향하는 접근이 전제되어야 한다는 시사점을 얻을 수 있었다. 또한 인권친화적인 조직 체계와 행정을 위해 인적·물적 지원이 강화되고 인권전담부서로서 교육인권경영센터가 꾸준히 인권의 가치를 확산하는 토양을 만들어야 한다는 의견과 기대를 확인할 수 있었다.

여덟째, 실태조사 결과와 심층 면담 결과를 바탕으로 본 연구는 인권 존중과 보호, 인권 침해 구제, 교육인권경영 센터의 역할의 영역으로 나누어 교육인권경영 활성화 방안을 제안하였다.

인권 존중과 보호를 위하여 차별 근절을 위한 실천을 촉구하였으며, 인권실태조사의 정기적 실시와 결과 공개로 교육 인권 정책의 지속성을 확보하여야 한다는 것을 강조하였다. 또한 다양한 구성원들로 하여금 학교 및 교육 정책의 의사결정 과정에 참여하고 결정할 수 있는 권한이 보장되어야 한다는 것과 정보권 및 성평등 감수성 증진을 위한 정책 방향 모색의 필요성을 제시하였다. 더불어 인권에 기반한 교육 행정 시스템으로서의 패러다임적 전환을 제안하였다.

인권 침해 구제를 위하여 인권에 기반한 조사 절차가 마련되어야 함을 강조하고 이를 위해 조사관의 확충과 양성이 필요함을 지적하였다. 또한 피해자 보호를 위한 구체적 지침을 마련할 필요가 있음을 밝혔다.

교육인권경영센터의 역할로서 전체적이고 실질적인 인권교육과 함께 교육인권경영을 위한 위원회 또는 지역 협의회 구성을 제안하고 교육공동체 구성원이 참여하는 인권영향평가를 광주광역시 사례를 들어 제시하였다. 마지막으로 중간지원조직으로서의 정체성을 가지고 협업과 인권행정의 모델을 교육인권경영센터가 제시해주기를 요구하였다.

아홉째, 본 연구는 교육인권경영 활성화 방안과 함께 현재 존재하고 있는 교육인권

경영의 쟁점을 밝히고 이에 대한 정책적 제언도 함께 제시하였다. 경상남도교육공동체 구성원들 사이에 존재하는 인권에 대한 인식 차이, 교육인권경영 개념에 대한 이해의 부족, 교육인권경영의 방대한 범위 등이 교육인권경영이 활성화되기 위해 논의가 이루어져야 할 쟁점들이라 할 수 있다. 본 연구에서는 이와 관련하여, 공동체와 실제적으로 연관되는 인권교육을 통해 권리의 주체들이 겪고 있는 갈등에 대해 직접 다루고 토론하고 합의하여 공동체의 토론과 결정과정 자체가 인권교육의 과정이 될 수 실제적인 인권교육을 제언하였다. 또한 지역 시민 사회 단체와 연계하고 중·장기 계획 수립을 통해 정책의 일관성과 지속성을 확보할 필요가 있다.

I. 서론

1. 연구의 필요성과 목적

교육은 현대 국가에서 의료와 함께 가장 광범위하고 기본적인 공공영역이다. 코로나 19의 대유행으로 인한 사회적 재난 상황을 분석하며 김찬호(2020)는 교육이 가장 거대한 영역이라고 단언했다. 이를 산술적으로 설명하였는데, 600만 명 이상 되는 각급 학교의 학생 규모에 그 가족들, 그리고 교직원과 교육 산업 종사 인구까지 더했을 때 한국 인구의 절반 가까이가 교육 영역의 관련자라는 것이다. 이렇게 많은 수의 사람들이 관련되어 있는 교육 영역은 내부의 스펙트럼이 굉장히 넓고 대처와 대응에 고려하여야 할 변수가 가늠할 수 없을 정도로 다양하고 복잡적이라는 특징을 가진다. 실제로 코로나19 유행 상황에서 지방자치단체와 행정안전부가 집행한 긴급재난지원금 외 추가적으로 특정 영역에서 재난지원금이 집행된 것은 교육영역 뿐이었다. 교육재난지원금 외에도 학교 비정규직 노동자의 생계 보전, 아동학대, 비대면 수업 상황에서 나타나는 격차와 배제, 디지털 성폭력, 혐오와 차별에 관한 문제 등 코로나19 유행과 관련해 교육 영역에서는 다양한 이슈가 제기되었다. 이러한 경향은 한국 사회에서 교육제도가 가지는 역할이 갈수록 복잡화되고 있는 것과도 관련이 깊을 것이다.

교육 영역이 다변화·복잡화되고 있다는 것은 한편으로는 교육 정책 전반을 포괄하는 이념이나 방향성이 더욱 필요해졌다는 의미이기도 하다. 넓은 스펙트럼과 다양한 변수에 휩쓸려 목적을 잃거나 상황에 압도되어 대응이 늦어지는 경우, 각각의 의사 결정이 상충되어 또 다른 갈등을 유발할 수 있기 때문이다. 교육 영역이 아니더라도 정책의 일관성은 매우 중요한 가치인데, 교육과 같이 단시간에 성과가 드러나지 않는 영역에서는 정책의 일관성이 곧 정책의 목표나 정체성의 의미를 지니게 되어 이념이나 가치의 언어로 표현되기도 한다.

그간 한국의 교육제도는 ‘평등’을 정책의 방향으로 삼아 왔다. 보다 정확하게는 교육의 기회 확대, 즉 교육의 양적 팽창에 집중하여 발전되어 왔다. 해방 직후부터 정부는 열악한 국가 재정 상황에도 학교 교육의 공급을 확대하기 위해 매우 적극적인 정책을 펼쳤다. 그 결과 2019년 교육부 교육통계 기준, 중학교 진학률은 100%, 고등학교 진학률은 99.7%, 고등교육기관 진학률은 70.4%에 이르는 등 세계 최고 수준의 진학률을 단기간 내에 이루어낼 수 있었다. 교육 기회에 있어서 보편화를 이루었다고 평가

할 수 있는 수준이지만, 이처럼 빠른 팽창은 교육의 질 관리를 일정 부분 유보하는 등의 상당한 대가를 지불하는 것이었다(김종엽, 2003). 양적 팽창에 치중한 교육체제는 공급자 위주, top-down 방식의 권위적 교육 문화를 만들었고 학교는 경직되고 획일성을 강조하는 조직으로 군대와 교정기관에 비교되는 실정에 다다랐다.

학교와 교육을 변화시키기 위해 각계 각층에서 질문과 사회적 요구들이 이어졌고 학교 내부에서도 학교를 민주화하고 학교 내 구성원 특히 학생의 인권을 보장하기 위한 시도들이 일어났다. 1990년대 이후 인권이 사회적 의제로 떠올랐고 학교의 민주화·인권화를 위해 시민사회는 물론 정부 및 교육주체들의 반성과 노력이 이어졌다. 그럼에도 학교는 계속 인권보호의 사각지대로 여겨졌다. 사회적으로도 형법상으로도 범죄인 폭행이 학교 안에서는 ‘사랑의 때’라고 불리고 오히려 교육부가 나서 회초리 규격을 제시하는 등 학교는 특별히 다른 규범에 의해 지배받는, 초법적 ‘비(非)-사회’로 간주되는 것이 변화를 가로막는 이유가 되었다. 이러한 배경에서 학교를 인권적으로 변화하게 하는 법제화 노력, 즉 학생인권조례 제정운동이 일어났다. 2010년 제정된 경기학생인권조례를 시작으로 광주, 서울, 전북의 제정이 잇따랐고 다른 시·도에서도 학생인권을 보장하기 위한 정책들이 추진되었다. 학생인권조례만이 아니라 청소년 참정권운동, 민주시민교육활성화조례, 노동인권교육조례, 성평등교육, 학교 비정규직 노동자 처우개선 등 최근 20년간 교육 영역에서의 쟁점은 많은 경우 인권과 관련되어 있었다. 즉, ‘인권’이 교육의 새로운 가치이자 방향성으로 자리잡기 시작한 것이다.

한편, 학생인권조례 제정운동은 인권이 교문을 넘어설 수 있도록 하는 가장 큰 동력이 되었지만 학생인권조례가 만들어낸 변화만큼 큰 주목과 경계 역시 받게 되었다. 경상남도의 경우 2008년을 시작으로 세 차례의 시도가 있었음에도 학생인권조례가 제정되지 못했다. 다양한 이유가 있겠으나 현재 우리나라에서 각종 인권 문제는 정치세력 사이에서 과잉 정치화되어 있다는 우기택(2016)의 지적이 시사하는 바가 있다. 또한 2020년 6월 27일 충남학생인권조례가 전국에서 다섯 번째로 제정되었지만 10년 전 제정된 경기학생인권조례의 내용보다 후퇴된 수정안이라는 충남학생인권조례제정본부의 평가(이상재, 2020.6.22.)를 고려한다면 조례제정 외에도 다양한 측면에서 인권적인 교육을 실현하기 위한 노력이 이루어질 필요가 있다.

무엇보다 학교와 교육을 인권친화적으로 바꾸어가기 위한 다방면의 방안이 추진되어야 하는 이유는 조례의 제정 여부와 관계없이 인권이 교육에 있어 중요하게 추구해야 할 가치이기 때문이다(고영남, 2012). 현재의 교육에서 나타나고 있는 인권침해와 불평등을 시정하기 위한 합리적이고 정당한 도구로서의 조치들은 법 제정 노력 외 다

방면으로 마련되어야 하며 행정적·정책적 접근 역시 요구된다. 이러한 필요성에서 등장하게 된 새로운 시도가 교육인권경영이라 할 수 있다.

박종훈 경상남도교육감은 2019년 6월 25일 기자회견에서 ‘인권의 기본적 가치와 경남학생인권조례안이 지향하는 교육적 가치를 담아내며, 인권이 존중되는 민주적 학교 문화를 만들어가기 위해 교실에서부터 인권친화적 학교를 지향’하겠다고 의지를 밝히며 학생인권조례의 대안으로서, 교육인권경영의 도입을 선언하였다. 선언에 이어 2020년 3월에는 교육인권경영센터를 열고 교육인권경영 도입 방안을 단계적으로 제시하였다.

그러나 ‘교육인권경영’이라는 새로운 용어는 현장의 혼란과 오해를 초래했다. 교육 영역에 인권경영이 도입되는 것이 전 세계적으로 선례가 없는 최초의 시도라는 점은 현장에 혼란을 일으켰다. 학생이나 보호자는 물론, 교직원들도 인권경영이라는 용어 자체를 들어본 적조차 없는 경우가 대다수라 이해가 부족한 상황이다. 뿐만 아니라 기존에 학교 현장에서 있어왔던 흐름, 즉 ‘학급경영’을 ‘학급운영’ 또는 ‘학급살림’ 등의 언어로 바꾸고 경영적·자본적 접근을 교육에서 지양하고자 애써왔던 노력들과 ‘교육인권경영’이라는 용어가 배치된다는 인식이 거부감도 불러 일으켰다. 새로운 정책이 도입되는 것에 대한 부담감도 존재한다.

그러나 오랜 시간 인권의 가치를 실현하고자 노력해온 경남 교육의 역사는 교육인권경영과 많은 부분 궤를 함께 하고 있다. 교육인권경영의 도입은 새로운 정책이 도입되기보다는 정책의 방향성을 재정립하고 경남교육정책 전반의 일관성을 추구하는 측면이 크다고 할 수 있다. 하지만 교육 현장의 과다한 업무량과 낯설음이 교육인권경영의 현장 착근에 방해요인으로 작용하고 있다. 이는 교육인권경영의 도입이 기존의 정책들과 연계를 가지는 동시에, 교육 현장 특히 학교의 업무적 부담을 가중하지 않도록 기존 정책과의 중복 등을 피하는 구체적 방안이 요구된다는 것을 시사한다.

요컨대, 경남교육이 더욱 인권친화적으로 발전해나가고 교육인권경영이 현장에서 활성화되기 위해서는 교육인권경영의 개념과 지향을 명확히 설명함으로써 현장에서의 설득력과 정당성을 확보할 필요가 있다. 나아가 구체적인 실천방안을 제안하여 교육과 교육기관이 인권적이어야 한다는 사회적 요구에 답할 수 있도록 지원하는 것과 함께, 교육 영역에서 인권을 둘러싼 다양한 갈등과 문제들을 해결해나가는 일관되고 신뢰로운 과정을 정책적으로 정립하는 것이 요구된다.

이러한 논의를 바탕으로 본 연구는 인권친화적인 방향으로 학교 문화를 혁신해나가기 위한 행정 및 정책적 노력으로서 교육인권경영에 주목하고, 교육인권경영의 활성화 방안을 모색하였다. 본 연구의 목적은 다음과 같다.

첫째, 인권친화적인 학교의 개념을 정리하고 인권친화적인 학교 문화를 조성하기 위한 참고 자료를 제공한다.

둘째, 기업의 인권경영 개념과 사례를 고찰하여 인권경영이 교육 영역에 도입되어야 할 필요성을 밝히고 교육 영역에 대한 시사점을 도출한다.

셋째, 경상남도교육청의 교육인권경영 추진 과정을 분석하고 교육인권경영의 개념과 정책 방향을 도출한다.

넷째, 경남교육의 인권 실태를 살펴보고 인권친화적인 학교 문화를 조성할 수 있는 교육인권경영 활성화 방안을 제안한다.

2. 연구내용

가. 연구의 구성

본 연구의 목적을 위해 다음의 세 부분으로 연구의 내용을 구성하였다.

첫째, 선행 연구들을 살펴봄으로써 인권친화적인 학교 문화가 무엇인지 이해를 도모하고자 하였다. 또한 인권에 기반한 조직 운영의 사례로서 기업의 인권경영에 관련된 동향을 정리하고, 자료 분석을 통해 교육영역에 대한 시사점을 도출하였다.

둘째, 경상남도교육청에서 추진하고 있는 교육인권경영의 개념과 범주를 살펴봄으로써 교육인권경영의 개념과 현재 추진되고 있는 현황을 살피고 앞으로 추구해야 할 교육인권경영 정책의 방향을 제시하였다.

셋째, 경남 학생인권 실태조사와 심층 면담을 통해 경남교육 인권 정책의 과제를 분석하였다. 이를 바탕으로 교육인권행정의 활성화 방안을 도출하였다. 더불어 전담기구로서 교육인권경영센터의 역할에 대하여 정책적 제안점을 제안하였다.

나. 연구 방법

본 연구의 연구 방법은 다음과 같다.

1) 공동연구

본 연구는 책임연구자 1명과 공동연구자 3명이 함께 진행하였다. 목진휴(2009)의 분류에 따르면 본 연구의 공동연구자 연결망은 D유형으로 볼 수 있다. D유형은 책임 연구자와 나머지 공동연구자는 개별적으로 관계를 형성하나 책임 연구자를 제외한 공동연구자들은 독립적으로 연구에 참여하는 유형이다. 본 연구의 공동연구자들은 전문 분야가 서로 달라 공동연구자 간의 교류나 정보의 공유를 기대하기 어려웠다. 따라서 소속 또는 정체성이 다른 집단의 공동 연구자들이 참여하는 사회과학 연구에 적합한 D유형으로 공동 연구자 연결망을 설정하였다.

더불어 주도성과 동기, 경험의 수준 등을 고려하여 공동 연구자를 선택해야 한다고 설명한 클라라 힐(2016)의 연구에 따라 공동연구자를 공개 모집과정과 섭외 과정을 병행하여 주도성과 동기, 경험의 수준을 두루 확보하고자 하였다. 이후 [부록 1]의 연구 참여 동의서를 통해 연구자 간의 역할을 설정하고 합의하는 과정을 거쳤다.

2) 문헌 연구

인권친화적 학교 문화가 무엇인지에 대한 정의는 학계 및 교육계 등에서 특별히 정립된 개념을 찾기 어렵다. 따라서 인권친화적 학교 문화의 개념에 대한 이해를 도모할 수 있도록, 인권친화적 학교 문화에 대한 문헌을 살펴보았다. 또한 인권경영에 대한 선행연구 및 이론적 배경을 살펴보기 위해 문헌 연구를 진행하였다. 인권경영이 처음 도입된 다국적 기업의 인권경영 사례를 살펴보는 동시에 한국에도 인권경영이 확산되고 있으므로 공공기관의 인권경영을 다룬 연구를 확인하였다. 이와 더불어 행정과 정책의 기반으로 인권경영을 검토하기 위해 지방자치단체의 인권행정 사례 역시 살펴보았다.

3) 실태 조사

경상남도 학교 문화 및 인권 실태를 알아보기 위해 인권 실태조사를 실시하고 교육 인권 정책에 대한 의견을 수집하였다.

4) 심층 면담

경남교육인권 정책과 실태에 대한 구체적인 경험과 인식을 조사하고 교육인권경영의 방향성에 대한 시사점을 얻기 위해 심층면담을 진행하였다. 심층면담은 사전에 작성된 반구조화된 질문지를 이용하여 진행하였으며, 면담의 질문은 다음과 같은 내용이 포함되도록 구성하였다. 첫째, 경남교육인권 현황, 둘째, 인권침해 구제 관련 인식과 경험, 셋째, 경남 교육인권 정책에 대한 평가와 요구가 그것이다. 면담 대상의 섭외는 자문회의에 참여한 전문가에게 소개를 받거나 연구자가 가지고 있는 인적 네트워크를 이용하여 추천받는 방식을 병행하였으며 학생, 교사, 학부모 등 보호자, 비교사 교직원, 전문가 등의 집단 정체성과 지역 배경을 고려하였다.

〈표 1〉 면담 참여자 구성

면담 참여자	집단 정체성					지역 배경	
	학생	교사	비교사 교직원	학부모 등 보호자	전문가	동부권	서부권
A	○					○	
B	○					○	
C		○					○
D		○					○
E			○			○	
F			○			○	
G				○			○
H				○			○
I				○			○
J					○	○	
소계	2	2	2	3	1	5	5
K		○				타 지역	
L					○	타 지역	
N					○	타 지역	
합계	2	3	2	3	3	총 13명	

학생면담 참여자는 모두 고등학생이었으며, 교사 참여자는 사립 중학교 교사 1명, 사립 고등학교 교사 1명이었다. 비교사 교직원 면담 참여자는 전문사서 1명, 전문상담사 1명이며 특히 타 지역 면담자의 경우 교육청 내 인권 관련 전담부서가 존재하는 지역을 대상으로 하였다. 전문가는 교육청 내부 또는 외부에서 인권 관련 업무를 담당하고 인권침해 사안 구제 과정 경험이 풍부한 면담자를 섭외하였다. 또한 타 지역 면담자들은 지역을 모두 달리하여 보다 풍부한 사례를 수집하고자 하였다.

5) 전문가 협의회

본 연구의 대상이 교육인권경영이라는 새로운 영역에 있으므로 관련한 전문가를 섭외하여 전문가 협의회를 실시하였다. 이들을 통해 인권경영이 교육 영역에 도입되었을 때 기대되는 효과와 부작용, 시행착오 등을 검증하고 대안을 모색하기 위한 의견을 청취하여 교육인권경영에 대한 시사점을 도출하였다.

〈표 2〉 자문 내용

자문 내용	자문단
<ul style="list-style-type: none"> • 연구 방향 설정 및 면담 대상자 선정 • 인권경영의 내용과 프로그램 • 교육인권경영의 방향과 방안 • 심층면담 문항 개발 • 정책 욕구에 대한 파악 	<p>교육인권영역 시민운동가 1인(가), 국가인권위원회 조사관 1인(나), 타 교육청 구제담당관 1인(다)</p>

Ⅱ. 인권친화적 학교와 인권 경영

1. 인권친화적 학교 문화란 무엇인가

인권에 대한 사회적 요구와 인식이 높아짐에 따라 ‘인권에 기반을 둔 접근(human rights-based approach)’이 강조되고 있다. 국내 그리고 특히 교육과 관련하여서는 ‘인권친화적(human rights-friendly)’이라는 표현을 보다 많이 사용하고 있다. 2009년 국제앰네스티가 시작한 ‘인권친화학교 프로젝트(Amnesty International’s Human Rights-Friendly Schools)’에서 사용되면서 일반화된 표현이다.

인권친화학교 프로젝트(국제앰네스티, 2011)는 유엔 인권교육 프로그램에 따라 국제앰네스티가 기획한 프로젝트이다. 2005~2009년 동안 추진된 세계인권교육 프로그램은 세계의 초·중학교 교육과정에 인권교육이 포함되도록 하는 것을 목표로 하고 있다. 국제앰네스티는 이 프로젝트를 통해 각국 정부가 학교 인권교육을 지원하는 것뿐만 아니라 인권의 가치와 원칙에 맞는 학교 운영이 보장될 수 있도록 견인하고자 했다. 이는 인권교육에 대한 전체론적 접근에 바탕을 둔 프로젝트로 인권교육이 인권적 문화와 인권적 공간에서, 인권적인 방법에서 이루어질 수 있도록 하는 국제적인 노력이었다.

2010년부터 세계인권교육 프로그램은 제2차로 접어들어 고등교육에 초점을 맞추었다. 그리고 모든 학교, 모든 교육기관에 인권이 통합되기 위한 노력이 중요함을 부단히 강조했다. 그 노력의 일환으로 유엔에서는 인권교육훈련선언을 발표했다. 인권교육훈련선언은 인권교육과 훈련을 참여와 통합, 책임의 정신을 바탕으로 시행할 것을 각국 정부에 독려하는 내용으로 이루어져 있다.

이러한 인권친화학교 프로젝트는 2009년부터 2011년 8월까지 시범적으로 시행되었으며, 총 14개국이 참여했다. 이 프로젝트에 한국은 참여하지 않았지만, 한국에서도 2000년대 후반은 학생인권조례 제정 운동이 각 지역마다 벌어지는 등 인권친화적 학교 문화에 대한 사회적 토론이 뜨거웠던 시기였다. 인권친화적인 학교에 대한 사회적 논의가 국·내외를 넘나들며 확장되는 폭발적인 시기였던 것이다.

이 시기에 국가인권위원회의 지원으로 인권친화적 학교 문화는 무엇이며 어떤 방향을 가지는가에 대한 연구들이 이루어졌는데 그 중 대표적인 것이 성공회대학교 인권평화센터에서 진행한 ‘인권친화적 학교 문화 조성을 위한 지침서’ 개발 연구라 할 수 있다. 이 연구는 2009년 제정된 경기학생인권조례 내용의 토대가 되었다.

이후로도 인권친화적 학교 문화 만들기에 대한 논의가 계속 되었으나 대부분 구체적

으로 어떻게 실현할 수 있을 것인지에 대한 것에 집중되어 있고 정책적 방향성이나 개념과 인식의 합의는 초기 모델에서 크게 달라진 바가 없다. 2009년 경기학생인권조례 제정 이후, ‘도구·신체 등을 이용해 학생에게 고통을 주는 방법’ 즉 체벌을 금지하는 2011년 초·중등교육법 시행령 개정이 있었고 전국적으로 학교와 인권에 대한 다양한 쟁점들이 등장했다. 각각의 쟁점들에 대한 구체적이고 현실에서 바로 실현 가능한 정책 방안들이 요구되었고 이에 부응하기 위해 국가인권위원회는 ‘인권친화적 학교문화 조성을 위한 정책 연구(국가인권위원회 정책교육국 인권교육과, 2012)’ 등을 통해 여러 정책들의 근거와 아이디어를 제공하고자 했다. 이 연구를 살펴보면, 학생인권조례 제정을 계기로 본 학생인권의 상황과 발전 방안, 교권보호방안에 관한 연구, 체벌대체 프로그램 개발, 학교폭력대책과 인권친화적 학교문화 조성 방안, 인권적 관점에서의 학교폭력예방 대책, 인권친화적 학교문화 조성을 위한 공교육 내실화 방안 등 이미 정립된 개념들의 세부 방안들에 대한 정책 개발의 양상을 보이는 반면 전반적인 학교 문화의 지향에 대한 논의는 포함하고 있지 않다. 2010년을 전후하여 인권친화적 학교문화 개념에 대한 합의가 이루어지고 이후 세부적인 방법에 대한 사회적 논의가 진행되었다.

따라서 인권친화적인 학교, 인권친화적인 학교 문화가 무엇인지에 대한 이론적 논의는 ‘인권친화학교 프로젝트(국제엠네스티, 2011)’와 ‘인권친화적 학교 문화 조성을 위한 지침서(성공회대학교 인권평화센터, 2007)’에 기초하고 있다고 볼 수 있다. 이 두 가지 연구를 비교해보면 국제엠네스티의 인권친화학교 프로젝트가 인권친화학교가 무엇인가에 대해 보다 명확히 규정한 반면, 인권친화적 학교 문화 조성을 위한 지침서는 10가지 열쇠말로 인권친화적 학교의 문화를 구체화했다. 또한 국제엠네스티의 인권친화학교 프로젝트가 국제적 기준과 맥락에 기반하고 있고 인권친화적 학교 문화 조성을 위한 지침서는 우리 사회의 맥락에 주목했다는 차별성이 있다. 인권친화적 학교 문화 조성을 위한 지침서는 학생인권조례와 인권친화적 학교 문화 조성 관련 교육부 정책의 근간을 제공했고 여러 지역에서 매해 시행되는 학생인권 실태조사의 틀로 기능하고 있다.

한편 국제엠네스티의 인권친화학교 프로젝트는 전 세계라는 넓은 제안 범위를 고려하여 상대적으로 더 격차가 크고 더 다양한 맥락을 고려하여 구안되었다. 그래서 우리 사회에서 간과되기 쉬운 경제적 배경, 신체의 다양성, 성에 따른 격차, 비국가주도 교육기관 등이 좀 더 부각되어 있다. 따라서 이들 중 하나만을 참고하기 보다는 두 자료를 동시에 참고할 때 얻어지는 시사점이 더 크다고 볼 수 있다.

따라서 본 연구에서는 국제엠네스티의 ‘인권친화학교 프로젝트를’ 중심으로 인권친화학교의 개념을 고찰하고 ‘인권친화적 학교 문화 조성을 위한 지침서(성공회대학교

인권평화센터, 2007)’를 중심으로 인권친화적 학교 문화 조성에 대해 살펴 연구의 이론적 배경으로 삼고자 한다.

가. 인권친화적 학교의 개념

국제앰네스티는 인권친화학교를 ‘인권을 학교 운영과 구성 원칙의 핵심으로 받아들이는 학교’라고 정의했다. 인권을 배우고, 가르치고, 실천하고, 존중하고, 보호하며 증진하는 학교 공동체이며, 지위나 역할에 관계없이 모든 구성원이 배제되지 않고, 참여를 독려하고 문화적 다양성이 환영받는 장소다. 다시 말해, 인권친화학교는 인권의 가치와 원칙이 학습 경험의 핵심이자 학교 생활의 모든 영역에 존재하는 인권친화적 학교다(국제앰네스티, 2011: 3). 이러한 정의를 보다 구체적으로 실천하기 위한 방법으로 인권친화학교는 다음과 같은 것을 장려하는 학교라고 국제앰네스티는 제안하였다.

- 평등, 비차별, 통합, 존중, 존엄성, 참여를 독려하는 학교 전체의 분위기
- 민주적이고 참여적인 학교 운영(거버넌스): 학교의 모든 구성원이 자신에게 영향을 미치는 의사결정에 참여하는 것
- 학생과 교사, 교직원이 학교 정책의 수립과 시행에 있어 의미 있고 평등하게 참여할 수 있도록 독려하는 것
- 공동의 책임과 지역적이고 국제적인 연대를 강화하는 ‘통합’과 ‘상호연계성’에 대한 의식을 증진하는 것
- 인권과 사회 변화에 대한 토론을 통해 학생들의 비판적인 사고와 참여를 독려하는 것
- 교실 안팎에서 인권에 대한 풍부한 학습을 경험하는 것

또한 국제앰네스티(국제앰네스티, 2011: 8)는 국제인권기준과 규범을 토대로 인권친화학교 프로젝트의 기반이 되는 10대 원칙을 설정하였다. 이를 통해 학교 생활의 모든 영역에서 인권을 통합할 수 있도록 제안하고 교육 공동체가 인권친화학교를 만들기 위한 비전을 공유하고 수립하는 것에 기여하였다.

(비차별과 통합)

1. 인권친화학교는 평등과 비차별, 존엄성, 존중이 학교 생활의 모든 면을 뒷받침하는 공동체이다.
2. 인권친화학교는 모든 인권이 존중, 보호, 증진되는 교육환경을 제공한다.

3. 인권친화학교는 학교 생활의 모든 면을 포괄하며 누구도 배제하지 않는다.

(참여)

4. 인권친화학교는 학교의 모든 구성원이 학교 정책과 계획 수립을 포함하여, 학교 생활에 자유롭고 적극적이며 의미 있게 참여할 수 있도록 독려한다.
5. 인권친화학교는 학교의 모든 구성원이 학교 생활에 전적으로 참여하기 위해 필요한 정보와 자원을 얻을 수 있도록 보장한다.

(책무성)

6. 인권친화학교는 학교의 모든 계획과 과정, 정책, 활동을 공정하고, 책임있고, 투명하게 운영한다.
7. 인권친화학교는 안전과 보안을 최우선이자 의무로 설정하여 학교 공동체의 모든 구성원을 보호한다.

(배움과 가르침을 통한 자력화)

8. 인권친화학교는 교수법과 교과 과정의 모든 면에 인권을 통합한다.
9. 인권친화학교는 특히 젠더나 사회적 지위, 차이 때문에 소외당하는 학생들을 포함하여 모든 학생이 교육을 통해 잠재력을 최대한 발휘할 수 있도록 독려한다.
10. 인권친화학교는 학생과 교직원이 국제사회에 적극 참여하는 구성원으로 거듭나고 자신의 지식과 이해, 학습을 다른 사람이 공유하고, 인권을 존중하고 보호하며 증진하는 세상을 만들기 위해 행동에 나설 수 있게 한다.

나. 인권친화적 학교 문화

국제앰네스티의 가이드가 인권친화학교의 개념을 구체화하고 인권친화학교가 되기 위한 실천의 방안들을 단계별로 제안했다면, ‘인권친화적 학교 문화 조성을 위한 지침서(성공회대학교 인권평화센터, 2007)’는 보다 우리 사회의 맥락에서, 문화적인 면에 집중하고 있다.

‘문화’라는 개념은 일상에서도, 학계에서도 폭넓게 사용되고 있어 구체적으로 정의를 내리기 쉽지 않다. 범주가 방대하고 주제가 다양하기 때문에 학문적 기반도 동일하지 않아 학자들 사이에서도 각자 다른 입장들이 존재한다. 그러나 대부분 일치하는 부분 중 하나가 ‘문화의 공유성’이다. 문화의 공유성에 근거하여 문화를 정의하면, 어떤

집단의 구성원들이 공통적으로 가진 생활양식 또는 사고양식이라고 말할 수 있다. 문화의 공유성은 구성원들로 하여금 사회 생활을 영위하게 해주고, 원활하게 하며, 규칙성을 부여한다. 문화는 공동체가 가지는 철학적 이상과 사회적 관습, 제도를 포괄한다는 점에서 실제적으로 구성원의 행위에 결정적인 영향을 끼치는 규범으로도 기능한다.

구체적으로 ‘학교 문화’라는 말은 미국의 공립학교를 연구한 월러(W. Waller, 1932)에 의하여 사용되기 시작하였다. 월러는 학교를 ①일정한 인구로 구성되고, ②특유의 정치구조가 있으며, ③사회적 관계에 있어 긴밀한 네트워크를 가지고 있고, ④우리의식(we-feeling)이 충만하며, ⑤그 자체의 고유한 문화를 가지고 있다고 분석하며 학교 문화의 다섯 가지 특징을 제시하였다. 월러의 연구로 교육 연구의 대상으로 떠오른 학교 문화를 브렘베크(C. S. Brembeck)는 학교의 인문사회적 환경에 따라 산간벽지 학교의 문화, 읍지 학교의 문화, 교외학교의 문화, 도시학교의 문화 등으로 분류하여 제시하였고, 클락(B. R. Clark)은 미국 중등학교의 문화를 흥취적(fun) 문화, 학구적 문화, 나태적 문화 등으로 분류하여 이러한 문화의 특징이 학생들의 학업성취에 미치는 영향을 분석하기도 하였다(서울대학교 교육연구소, 2011).

성공회대학교 인권평화센터에서 국가인권위원회의 연구 용역을 받아 진행한 ‘인권 친화적인 학교 문화 조성을 위한 지침서’ 개발 연구는 조효제, 진영중 등 인권과 관련한 저명한 연구자들과 함께 인권연구소 ‘창’의 류은숙, 인권운동 사랑방의 고은채, 배경내 등 오랜 시간 교육과 인권을 고민하고 실천해온 시민사회활동가들도 참여하였다. 이러한 배경으로 ‘인권 친화적 학교 문화 조성을 위한 지침서(이하 지침서)’는 구체적인 행정절차보다는 방향성과 키워드를 중심으로 서술되어 있다. 학교 및 교육행정기관에서 개발되는 가이드나 매뉴얼 대부분이 행정절차를 중심으로 하고 있는 것과는 다른 차별성을 발견할 수 있다. 인권친화적인 학교 문화를 만들어 나가기 위한 판단의 기준과 감수성, 인식 확산 등의 효과를 기대할 수 있게 구성되어 있다. 지침서 안에서도 “이 지침서는 국제권리장전과 아동권리협약 등 국제인권기준이 보장하고 있는 보편적인 권리들을 학교 현장에 대입한 세밀화(성공회대학교 인권평화센터, 2007: 51)”이며, “이 지침서는 학생인권을 지지하고 실현할 수 있는 법적 기반이 부족한 현실에서도 학교와 그 구성원들이 일구어낼 수 있는 변화에 대한 제안서(성공회대학교 인권평화센터, 2007: 52)”라고 설명하고 있다.

지침서에서는 유엔아동권리협약에서 제시되는 4가지 기본 원칙을 바탕으로 ‘인권을 존중하는 학교 문화의 열쇠말 10가지’를 다음과 같이 제시하고 있다.

1) 권리의 존엄한 주체로서의 학생

지침서의 첫 번째 열쇠말은 ‘권리의 존엄한 주체로서의 학생’이다. 지침서에서는 “아동기 혹은 학창 시절은 성숙을 기다리는 인생의 대기실이 아니다. 학생은 학교 생활 전반에서 존엄한 권리의 주체로서 대접받아야 한다. 학교는 학생이 자아를 형성하고 표현하고 결정에 참여하고 변화에 기여하는 과정을 통해 권한과 권리 행사 능력을 강화할 수 있도록 지원해야 할 책임이 있다”는 것을 강조한다. 이를 위해 학생은 조작이나 통제 대상이 아니라 교육의 목적 자체이자 능동적 행위자로 바라보는 관점의 전환이 필수적이다.

‘권리의 존엄한 주체로서의 학생’이라는 열쇠말은 체벌 및 모욕적인 언어 사용 금지, 학교폭력 예방 및 피해 학생 보호, 학생의 행복추구권 보장을 위한 휴식 공간 확보 등의 예시로 구체화되고 있다. 구체화된 기준 예시를 검토할 때, ‘권리의 존엄한 주체로서의 학생’은 학생의 인권이 매우 확장적으로 넓게 보장되어야 한다는 의미보다 체벌로부터의 자유 등 기본적인 인권이 어떠한 이유에서도 침해받지 않아야 한다는 의미에 가깝다. 과거 한국 교육 현장에서는 학습을 위해서, 또는 경제적 효율성을 이유로 학생들의 인권은 종종 저울질되고 포기되어 왔다. 첫번째 열쇠말이 권리의 존엄성인 것은 인권이 다른 이유로 포기될 수 없음을 강조하고 있는 것이라 할 수 있다.

2) 참여와 결정을 훈련할 수 있는 학교

모든 사람에게 자신에게 영향을 미치는 모든 문제에 대해 자유롭게 의견을 밝히고 그 의견을 존중받을 권리가 있다. 특히 학생들에게 참여의 권리는 어리다는 이유로 박탈되어 왔다. 의견을 밝힌다는 것은 의견을 표현할 기회의 보장과 함께 기회와 결정에 영향을 미칠 수 있는 권한을 보장받는 것을 의미한다. 이것은 단순히 무엇인가를 결정하는 과정에 ‘어떻게 생각하는가’를 질문받거나 회의를 참관할 수 있는 것에 그치지 않는다. 학교는 참여와 결정을 시도하고 직접 이루어지는 것을 경험하면서 훈련하는 곳 이기에 참여의 보장은 필수적이라 할 수 있다.

3) 차이를 존중하고 차별에 맞서는 학교

지침서는 “학교는 학생의 다양성을 사랑해야 한다(성공회대학교 인권평화센터, 2007: 58).”고 단언하고 있다. 학생은 특정한 규범이나 삶의 양식을 강요당하지 않고

자기 존재 그대로를 존중받을 권리가 있으며, 학교는 학생이 부당하게 구별되거나 차이로 인해 구별받지 않도록 보호해야 할 의무를 가지기 때문이다. 이를 위해서 학교와 교육기관은 발생하고 있는 현재의 차별과 발생 가능성이 있는 잠재되어 있는 차별을 확인하고 이에 대응하고, 반대하는 노력을 실제적인 변화를 가져올 수 있도록 실천해야 한다. 이를 위해서 학교는 차별 없이 존엄하고 동등한 대우를 받을 권리를 보장함과 동시에 학생의 다양성을 존중할 수 있는 적극적 조치를 마련해야 한다.

4) 감당할 만한 교육

유엔아동권리협약은 교육은 학생이 감당할 만한 수준과 양이어야 한다고 강조한다. 육체적, 정신적, 경제적, 문화적으로 학생이 감당하기 어렵다면 교육은 학생에게 고통의 원인이 되며 이는 곧 교육의 의미를 상실한 것이다. 따라서 교육은 ‘학생 친화적’이고 학생 중심적이어야 한다. 교육은 목표, 내용과 과정, 규율, 교육의 결과 등이 모두 학생의 존엄성에 합당해야 한다.

‘감당할 만한 교육’은 주로 ‘학습권’으로 표현되는데 특히 한국은 유엔인권위원회에서 학습권 보장이 사회적으로 부족하다고 수 차례 권고받아 왔다. 이 권고는 두 가지 방향을 가지고 있다. 첫째는 한국의 심각한 경쟁 교육 하에서 학생들이 감당할 수 없는 학습량에 대한 축소를 권고하는 것이고 두 번째는 장애학생 등 다양한 집단의 학생들에게 보장되는 교육 접근성에 대한 것이다. 유엔아동권리위원회가 내린 제5·6차 최종견해에서는 “우리나라의 극심한 경쟁적 교육 체제는 (유엔아동권리)협약의 목적과 거리가 멀고 아동의 생활 양식 전반에 영향을 끼쳐 수면이나 신체활동 부족, 여가와 놀이 부족으로 이어질 뿐만 아니라 높은 수준의 스트레스를 야기하고 자살의 주요한 원인이 되는 것에 우려(양진옥, 2019:7)”를 나타내며 이는 사실상 “아동기의 박탈”이라고 평가했다. 경쟁적인 교육체계를 개선하라는 권고는 1996년의 1차 권고, 2003년에 있었던 2차 권고, 2011년에 있었던 제3·4차 권고에서도 빠지지 않고 계속 조치가 권고되어 왔다. 이와 함께 이주배경, 지역, 경제적 취약성과 상관없이 모든 아동이 의무교육과 주류학교에 대한 접근성을 보장받도록 지원을 강화해야 한다는 것(양진옥, 2019:7)과 장애 학생의 교육 접근성에 대한 내용도 2차 권고부터 꾸준히 지적되고 있다. 즉, 감당할 수 없을 정도의 교육도 감당할 수 있는 수준에 미치지 못하는 교육도 모두 학습권을 보장하지 못한다고 볼 수 있다.

5) 자유의 행사를 통한 책임 있는 삶의 영위

학교교육은 학생이 사회에서 한 개인으로 온전한 삶을 영위할 수 있도록 준비하는 것을 지원하는 것에 그 목적이 있다. 책임 있는 삶의 준비는 권리의 박탈과 통제, 질서 유지 등으로 이루어질 수 없다. 책임 있는 삶의 준비는 실제로 책임을 가지고 행위하고 자신의 행위의 결과를 확인하여 다시 수정할 기회를 얻는 과정을 통해 성장하는 것으로 이루어질 수 있다. 그 과정 속에서 실수가 곧 실패가 아님을 이해하고, 실수에서 배움을 얻어 실수를 반복하지 않을 수 있는 능력을 키우고, 자신은 앞으로 더 발전해나갈 수 있다는 것을 신뢰하게 되는, 즉 자존감을 가질 수 있게 하는 것 또한 학교교육의 내용이라 할 수 있다. 이를 위해 학생 자치와 참여의 실질적 보장, 학생의 성장과 참여를 위한 정보접근권 보장 및 보호 등이 필요하다. 뿐만 아니라 화해와 연대의 정신을 기반으로 한 교육을 통해 타인과 공동체에 대한 관심과 책임이 촉진되어야 한다.

6) 총체적 삶에 대한 돌봄이 있는 학교

학교는 어린이와 청소년의 삶에서 매우 중요한 인격적·사회적 환경이다. 교육에서 이야기하는 환경은 학교에 머무르는 시간에만 국한되는 환경이 아니다. 아동의 삶을 총체적으로 바라보고 학교에 들어오기 전과 학교를 떠난 후에 이르기까지 학생의 삶에 영향을 끼치는 요소들에 관심을 갖고 학교는 필요한 돌봄을 제공해야 한다. 이를 위해 안전하고 좋은 교육환경에서 보호받을 권리를 보장할 수 있어야 하며, 특별한 상황에 놓인 학생에게 보살핌을 받을 권리를 보장할 수 있도록 다양한 지원을 갖추어야 한다.

7) 인권의 상호불가분성에 대한 존중

인권의 상호불가분성이란 인권의 중요한 성질 중 하나로 인권이 각각 나누어 보장될 수 없다는 의미이다. 표현의 자유는 보장되지 않는 채 교육권만 보장할 수 없고 신체의 자유가 제한되면서 행복권이 실현될 수 없기 때문이다. 건강, 안전, 성장에 대한 관심과 돌봄은 그 각각을 보호한다고 해서 보장될 수 없다. 학생은 자신에게 영향을 미치는 결정에 참여하고 행동의 선택을 결정할 기회를 제공받는 동시에 차별없이 인격을 존중받을 수 있어야 한다. 이를 위해 차이를 존중하고 차별에 맞서는 학교 문화의 조성과의 다양성 존중과 통합을 위한 적극적 조치 마련 등이 요구된다.

8) 네트워크와 연대가 꽃피는 학교

학교 내 인권의 보장은 개개인의 책임과 실천으로 실현될 수 없다고 인권친화적 학교 문화 조성을 위한 지침서는 강조한다. 인권은 인권 보장을 위한 정책과 제도를 요구한다. 인권 보장에는 자원이 필요하고 투명한 의사결정과 집행과정, 지역사회 등 학교 밖 행위자들과 형성한 네트워크 등이 있을 때 실현될 수 있다. 이를 위해 학교는 서로 구별짓고 답을 쌓는 것이 아니라 함께 연대하고 협력하는 공간이어야 한다. 이를 위해 학교 안팎의 행위자들은 서로 개방적 태도로 상대를 존중할 수 있어야 한다.

9) 교사의 권한과 역량 강화

교사는 학생과 학교의 인권 실태에 영향을 끼치는 가장 중요한 집단이다. 교사의 연대 없이 학생 인권의 보장은 불가능하며, 교육을 목적으로 하고 있는 학교의 특성을 고려할 때 교사의 인권적 역량 없이 학교의 인권 증진을 기대하기는 어렵다. 교사의 연대는 교사가 학교 내 인권에 대해 무거운 책임을 가지고 있음을 강조하는 동시에, 학교의 변화를 이끌 옹호자이자 변화의 촉매자로서 보다 능동적 참여가 가능하도록 교사에게 권한 배분이 이루어질 때 가능하다. 이를 위해 교사의 전문적 지위에 대한 존중과 참여가 보장되어야 하며, 교사의 역량강화를 위한 교육환경 조성 및 지원 체계 역시 마련되어야 한다.

10) 권리구제에 대한 보장

인권친화적 학교 문화 조성을 위한 지침서는 “학생은 인권침해에 노출되기 쉬울 뿐 아니라 인권침해를 호소하고 그 호소가 경청되는 경험을 갖기 힘들다”며 학교 문화에서 학생의 가지는 인권 영역에서의 취약성을 설명한다. 학생의 권리 침해 예방과 구제할 수 있는 적극적인 행정절차 마련하는 것이 요구되는 지점이다. 뿐만 아니라 그 절차에 접근할 수 있는 정보 제공과 교육이 필수적이다. 이 과정들이 만들어질 때 학생의 의견 반영과 참여가 확보되어야 한다.

다. 인권친화적 학교 문화 조성의 필요성

1) 인권친화학교의 이점

국제엠네스티는 인권친화학교의 이점을 개인적 차원과 학교 공동체 차원, 지역사회 차원 그리고 국가 차원으로 나누어 설명하고 있다.

가) 개인 차원

교사는 인권친화적인 학교 문화 속에서 인권의 내용과 방법론을 학습할 수 있으며, 긍정적인 교실 환경 조성을 지원받고, 학생과의 소통 능력을 향상시킬 수 있다. 학생들은 비판적 사고력이 향상되고 권리와 책임에 대한 이해도가 높아진다. 학생들의 공동체와 사회적 이슈에 대한 폭넓은 관심이 높아지고, 교내 정책 및 활동에 참여가 확대되며 스스로의 영향력을 넓혀가기에 필요한 리더십과 기술을 기를 수 있다. 교사와 학생의 협력적인 활동과 학습을 수행하는 능력이 향상되며, 학교 공동체의 모든 구성원들이 인권 관련 지식을 습득할 수 있다. 또한 인권을 옹호하고, 지역적·국제적으로 긍정적인 변화를 만들기 위한 혁신적인 방법에 대해 토론하고 탐색하는 기술이 향상된다.

나) 학교 공동체 차원

인권친화적인 학교 문화에서 학생과 교직원 및 학교 공동체는 교내 의사결정 과정에 참여할 수 있는 의미 있는 기회를 갖게 되고, 학교에 대한 소속감과 책임감이 증대된다. 투명성과 책무성이 높아지고 교사와 학생, 학생과 학생, 교직원과 교직원 등 학교 공동체 내 구성원들 간의 관계가 향상된다. 학교 공동체 구성원들이 존중과 협동, 포용력이 향상되어 따돌림과 같은 반사회적 행동에 연루되는 경우가 줄어들 수 있다. 학교가 인권친화적이 되면서 특히 소외되거나 사회적으로 혜택을 받지 못하는 환경의 학생들에게 더 안전하고 포괄적인 교육공간으로 변화한다.

다) 지역 사회 차원

지역공동체의 구성원들은 인권친화적인 학교 문화에서 학교 생활과 교내의 인권 증진 정책 및 활동의 수립과 시행에 참여할 수 있다. 모든 구성원의 인권에 대한 인식이

향상됨으로써 청소년들은 교실을 넘어 더 넓은 공동체에서 실제로 인권 변화를 일으키기 위해 함께 노력할 수 있다.

라) 국가 차원

인권친화학교 프로젝트를 통해 지역 및 국가 단체들이 협력적으로 인권 활동을 하는 방법을 모색하고 파트너십을 구축할 수 있다. 인권친화학교 프로젝트를 통해 공교육 제도에 인권을 통합하여 연계 되는 이점을 보여줌으로써 새로운 교육 제도의 모델을 제시하는 것이다.

2) 인권친화적 학교 문화 조성의 기대 효과

인권친화적 학교 문화 조성을 위한 지침서에서 찾을 수 있는 매우 유의미한 시사점 중 하나는 기대 효과와 활용 방안에서 찾을 수 있다. 대부분의 보고서에서 정책 자체의 기대 효과를 밝히는 것과 달리 이 지침서에서는 교육공동체의 각 주체에 따라 구체적으로 기대와 활용 방안을 밝히고 있기 때문이다. 인권친화적 학교 문화를 만들어나가기 위해 교육공동체의 각 주체의 역할을 밝혀 모두의 적극적 실천을 제안했다고도 볼 수 있다. 인권친화적인 학교 문화는 무엇보다 “학교 구성원들의 자발적인 노력이 필수적(성공회대학교 인권평화센터, 2007: 52)”이기 때문이다.

가) 주체로서의 학생

통제받는 것에 익숙해진 학생이 자신의 삶의 주인으로 자기 결정권을 되찾기 위해서는 자기 권리가 무엇인지 알고 실천하는 것이 필수적이다. 이 지침서는 학생으로 하여금 “자신의 권리를 인식하고 권리에 대한 부당한 억압에 맞설 수 있는 힘을 기르는 데 구체적인 나침반이 될 수 있기를 기대한다(성공회대학교 인권평화센터, 2007: 52)”고 밝히고 있다.

나) 옹호자로서의 교사

이 지침서에서는 교사가 학생의 권리 행사를 지지하는 권리의 옹호자가 될 수 있음을 강조한다. 또한 “교사가 응당 감당해야 할 몫보다 더 크게 짊어져야 했던 부담(성공

회대학교 인권평화센터, 2007: 53)”에서 벗어날 수 있도록, 이 지침서가 학교 당국의 책임을 명확히 하는 데 기여할 것이라는 기대를 밝히고 있다. 인권을 둘러싼 갈등이 학생, 학부모, 교사, 공무원 노동자 등 교육 주체 간의 권리 다툼의 양상으로 번져가고 있는 지금의 상황에서 다시 조명될 필요가 있는 부분이다.

다) 책임자이자 지휘자로서의 학교 당국

인권친화적 학교 문화 조성을 위한 지침서에서는 학교 당국은 학생의 인권을 보장하기 위한 의무가 있으며 이는 구체적으로 존중, 보호, 실현의 의무로 나눌 수 있다고 밝힌다.

존중의 의무는 학교 당국이 학생 인권을 저해하는 행위를 해서는 안 되며, 학생이 권리를 누리는 데 방해되는 요소를 만들어서도 아니 된다는 의무를 뜻한다. 합당하고 불가피한 사유 없이 학생의 기본권을 제한하는 것은 학교가 가지는 인권 존중의 책임을 다하지 않는 것이라고 판단할 수 있다.

보호의 의무는 학교당국으로 하여금 제 3자로 인한 인권 침해가 일어나지 않도록 감독하고 보호할 의무가 있음을 밝히는 것이다. 시설의 안전 설비를 점검하고 위험하거나 피해가 예상되는 상황으로부터 학생 및 구성원을 보호할 의무가 이에 속한다.

실현의 의무는 가장 적극적 의무로, 학교로 하여금 권리의 향유를 개인에게 맡겨두지 말고 구체적으로 행동해야 할 책임을 뜻한다. 학교운영에 관한 정보를 공개하고 인권 교육과 인권 행사를 개최하고 학생 자치 예산을 배분하고 집행하는 일 등이 이러한 책임에 속한다.

이 세 가지 의무는 국가가 가지는 인권에 대한 책무를 학교에 적용한 것으로 공동체와 조직이 구성원들의 인권에 대해 가지는 공통된 책임이라 할 수 있다. 인권친화적 학교 문화 조성을 위한 지침서는 책임 외에도 학교 당국이 가지는 권한에 대해서도 밝히고 있다. 학교당국과 교사는 이 지침의 이행을 위한 권한을 확보하기 위해 노력해야 하며 그를 위한 요청은 존중되어야 한다는 것이다.

우선 학교 당국에 대한 교사의 권한을 밝히고 있는데, 교사는 학교에서 인권에 대한 가장 든든한 옹호자일 수도, 또는 가장 인권을 저해하는 집행관이 될 수도 있다는 점을 지적하며 학교 당국은 교사 집단 전체를 향해 ‘가해자’라는 화살을 돌리지 말 것을 당부한다. 교사는 자신의 교육적 신념과 인권 의식에 반하여 학교 내 인권 수준을 후퇴시키는 결정을 수용해야 하는 압력을 받기도 하고, 인권 침해를 야기하는 학교의 구조와 교육정책을 마주하기도 하는데 이에 대해 거부하고 변화와 조치를 요구할 수 있는 권

한을 가지고 있다고 지칭서는 밝히고 있다. 또한 학교 당국은 교사의 정당한 요구를 적극 수용해야 한다.

교육당국에 대해 학교가 가지는 권한도 제시되고 있다. 인권친화적인 학교 문화 조성은 학교의 자발적인 노력과 함께 교육당국의 지원과 행정적 여건 조성이 필수적이다. 학교는 개별적으로 해결하기 어려운 정책 조정과 예산 배치 등의 조치를 교육 당국에 요구할 수 있고 교육당국은 이를 적극적으로 수용하여야 한다.

2. 기업의 인권경영

인권경영은 기업경영에서 먼저 도입된 바, 교육인권경영의 의미와 필요성에 앞서 기업의 인권경영에 대해 살펴볼 필요가 있다. 인권경영의 개념과 사례를 살펴보고 교육 인권경영에 대한 시사점을 도출하였다.

가. 인권경영의 개념

1) 인권경영의 대두

1990년대 이후 세계화, 개방화 등의 영향으로 산업구조가 재편되면서 양극화, 불공정거래, 탈세, 돈세탁, 산업재해와 환경오염 등의 문제가 심각해졌다(송호신, 2010). 특히 다국적 기업들의 환경 파괴, 노동 착취 등의 문제 역시 매우 심각하게 제기되었기에, 기업의 사회적 책무를 강조하기 위한 목적의 기구인 「UN 글로벌 콤팩트」가 2000년에 출범하게 되었다.

「UN 글로벌 콤팩트」는 2008년 「UN ‘보호, 존중, 구제’ 프레임워크」를 발표하여 인권에 대한 국가의 보호 의무(보호), 기업의 존중 책임(존중), 구제에 대한 접근(구제)이라는 인권경영의 기본적인 세 가지 축을 국제사회에 제안하였다. 이후 프레임워크를 보다 구체화하여 「유엔 기업과 인권 이행지침(UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs)」도 제시하면서 인권경영의 구체적인 방안들을 밝혔다. 기업으로 하여금 인권정책을 선언하고, 선언의 내용이 실제로 이행되고 있는지를 조사하고 공개하게 하여 기업의 인권 보호 책임을 분명히 한 「이행지침」은 국제사회에서

큰 반향을 일으켰고 유엔인권이사회가 만장일치로 채택하여 지금까지 인권경영에 관한 가장 권위 있는 문서라고 할 수 있다(이상수, 2013). 현재 「이행지침」은 인권경영의 표준화된 국제규범으로 사용되고 있으며 「이행지침」에 따라 프랑스 정부는 ‘기업인권 모니터링의무법(Duty of Vigilance Law)’을, 영국은 ‘현대판 노예방지법(Modern Slavery Act)’을 제정하는 등 여러 국가들에서 기업의 인권실사를 의무화하는 법 제정이 이어지고 있다(이서영, 2020).

이미 세계 10위권의 경제규모를 가진 한국 경제계 또한 이러한 흐름에서 자유로울 수 없었다. 국내에서도 인권경영이 경제계의 화두로 떠올랐고 국가인권위원회에서도 2012년 「인권증진 3개년 계획」을 발표하면서 기업과 인권을 기획으로 선정해 단계별 인권경영 모델을 제안하는 등 인권친화적인 기업 경영을 이끌어 내고자 하는 노력들이 시도되었다(김종세, 2019). 2019년 12월에는 문재인 정부가 향후 5년간의 인권정책을 담은 ‘제3차 국가인권정책기본계획(NAP)’이 확정되면서 공공기관 경영 평가에 인권경영 점수를 포함시켰고, 같은 달 국가인권위원회도 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼’을 공표하며 인권경영 이행 계획서 제출을 공공기관에 요구했다. 이에 공기업들은 인권경영 관련 별도 기구를 꾸리거나 인권 실태를 파악할 수 있는 제도를 만들었으며 공공기관의 협력사 및 각종 재단에도 인권경영은 확산되고 있다.

기업에게 사회적 책임을 촉구하는 이러한 움직임은 기업의 의미를 변화시키기에 이르렀다. 이익을 추구하고 주주의 가치를 극대화하는 경제적 집단에서 나아가 사회공동체의 가치와 목적을 함께 추구하는 공공적 집단으로서 기업이 가지는 사회적 의미가 재정의되기 시작한 것이다. 특히 한국의 기업들은 경제개발 초기, 국가와 사회가 공적인 자원을 집중하여 육성되었음에도 공공성을 상실하고 극도로 사유화되어 부정적인 사회적 영향을 끼치고 있다는 지적이 부단히 이어지고 있다. 이러한 상황에서 인권경영은 기업으로 하여금 사회적 책무를 강화하고 공공성을 회복할 수 있다는 점에서 대안적 의미를 가질 수 있을 것이다.

2) 인권경영의 개념과 유사 개념

인권경영은 인권을 존중하는 기업문화를 만들기 위한 노력으로, 기업이 국제적으로 인정되는 인권 규범과 원칙을 존중하고 인권실사를 통해 기업 운영과 활동이 이해관계자들에게 부정적인 영향을 미치는 것을 예방하며, 문제가 발생했을 경우 적절한 구제

책을 제시하는 등 기업 내·외부 이해관계자들의 권리를 보호하고 신장하는 일련의 경영 체제를 뜻한다. 주요한 영역으로는 인권경영 체계 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제 노동 및 아동 노동 금지, 산업안전 보장, 직장 내 괴롭힘 및 갑질 방지, 책임있는 공급망 관리, 현지 주민의 인권보호, 환경권 보장, 소비자 인권 보호 등이 있다(구정우, 2019: 2).

인권경영은 실행을 제도적으로 뒷받침할 수 있는 경영시스템 구축이 필수적이며, 인권경영의 확산을 위해 협력사와의 계약조건에 인권경영체계 구축을 포함하는 등 기업의 영향권 내에서 최대한 스스로의 영향력을 행사하도록 권장받는다.

인권경영이 본격적으로 대두하기 전에도 기업의 사회적 책무를 강조하는 경영 이념은 주장되어 왔다. 윤리경영, 투명경영, 준법경영 등이 그러한 주장의 대표적인 예인데, 이들을 인권경영의 유사개념이라 부를 수 있을 것이다. 유사개념간의 차이들을 살펴보는 과정을 통해 인권경영의 개념을 보다 구체적으로 고찰해보고자 한다.

가) 윤리경영

윤리경영은 회사경영 및 기업활동에 있어 기업윤리를 최우선 가치로 생각하며, 투명하고 공정하게 합리적인 업무 수행을 추구하는 경영정신을 의미한다(윤종철, 2013:9). 좁게는 기업이 이익을 추구할 때 시장 질서를 준수하고 공정하게 업무를 추구하는 것을 뜻하고 넓게는 사회적 실체로서 기업이 권리와 의무를 다하는 경영이라고 정의하기도 한다(윤대혁, 2005:205). OECD는 2000년에 국제 공통의 기업윤리강령을 발표하여 윤리경영을 국제 거래기준의 하나로 삼았다. 이처럼 윤리경영을 OECD가 강조하게 된 것은 미국이 주도한 부패라운드(CR: Corruption Round)가 배경이 되었다. 미국은 1976년부터 해외부패행위법 등을 통해 뇌물이나 부정부패 등 시장질서를 위협하는 요소들을 제재해왔고 이와 관련하여 OECD는 1992년 외국 공무원 뇌물방지협약을 발효했으며 우리나라에서도 1999년 2월에 전경련이 기업윤리강령을 발표함으로써 본격적인 윤리경영의 시대가 열렸다.

부패라운드 외에도 환경문제를 무역 장벽과 연계한 그린라운드(GR: Green Round), 노동여건과 근로 기준을 무역 장벽과 연계한 블루라운드(BR: Blue Round), 과학과 기술정책을 연계한 테크노라운드(TR: Technology Round) 등의 새로운 기준들이 제시되고 있는데 ‘라운드(Round)’라는 용어에서 알 수 있듯이 윤리경영은 주로 다자간 협상의 형태로 구현되며, 특히 국제거래에 대한 기준으로 작동되고 있다.

나) 투명경영

기업경영의 윤리성을 묻는 시도는 인권경영 이전부터 있었다. 2001년 세계 최대 에너지 기업이었던 미국 엔론사(Enron)의 분식회계 사건 이후 기업 회계의 투명성과 경영진의 책임감 있는 태도에 대한 사회적 요구가 높아졌다. 투명경영은 기업운영과 관련된 정보를 공개하고 의사결정 과정을 주주, 직원, 지역사회 구성원 등 모든 이해관계자들에게 알림으로써 기업 경영에 있어서의 공공성이나 윤리성, 준법성을 제고하고자 하는 경영 원칙이라 할 수 있다. 현대차그룹은 2015년, 기아차는 2016년에 투명경영 도입을 선언하고 투명경영위원회를 만들어 외부인으로 구성된 심의기구를 설치하였다. 경영권 분쟁과 창업주 가족들의 갑질 논란으로 경영 쇄신 요구에 대면한 한진 그룹이 내어놓은 개선 방안의 가장 주요한 내용도 투명경영인데, 한국처럼 경영권이 가족들 간에 점유되어 있는 기업문화에서 보상위원회 및 사외이사추천위원회 등의 제도들이 대표하는 투명경영은 그 중요성이 더욱 커질 수밖에 없다. 한화에너지 역시 2020년 4월, 해외 태양광 발전 사업을 확장하고 글로벌 에너지기업으로 도약하기 위해 기업문화를 재정비하면서 사외이사제도 도입과 내부거래 위원회를 신설하였다. 글로벌 스탠다드에 부합하는 투명한 의사결정 구조를 갖추기 위해서다. 이렇듯 투명경영은 기업에게 필수적인 경영방침으로 요구되고 있다.

다) 준법경영(Compliance)

원어 발음인 ‘컴플라이언스’로 더 많이 통용되는 준법경영은 그 개념이 정확히 정의되어 있지 않지만 기본적으로는 기업이나 조직 내부에 확립된 가이드라인, 세부 규정이나 법률에 부합되는 상태를 의미한다. 2000년 금융관련 법률개정을 통해 모든 금융회사에 준법감시인제도가 도입되면서 전면화된 준법경영은 기업으로 하여금 자발적으로 법규를 준수하고 법령 위반이 없는지 사전에 검토할 수 있도록 하는 체제를 기업이 갖추도록 하는 것에 중점을 두고 있다. 1)직원교육 및 매뉴얼 제공 등을 통한 사전교육, 2)모니터링, 3)사후관리 등의 3단계로 제시되고 있으며, 금융회사가 아닌 기업에서도 준법지원인을 고용하여 각종 법적 위협에 대응하는 것에 목적을 두고 있어 리스크 관리 업무로 분류된다.

라) 사회책임경영(CRM: Corporate Responsibility Management)

기업 활동에 영향을 받거나 영향을 주는 직·간접적 이해 관계자에 대해 법적, 경제적, 윤리적 책임을 감당하는 경영 기법을 말한다. 기업의 수익 추구와는 무관하며 주로 기업의 평판 관리에 활용된다고 보는 시각(박홍수, 2013)도 있는 반면, 기업의 수익 추구하고 사회책임경영이 밀접하게 관련되어 있다는 해석도 있다(김환표, 2013). 이는 사회책임경영이 기업의 지속적인 성장을 추구한다는 점에서 지속가능경영(Sustainability Management)과 같은 개념으로 쓰이는 것과 관련이 있는데, 2013년 한국경제연구원은 ‘다시 CSR을 말하다: 기업의 사회공헌의 새로운 방향’이란 세미나에서 “기업들의 사회공헌 활동은 노블레스 오블리주를 실현하는 행위가 아니라 (기업 영속을 위한) 투자 행위로 보아야 한다”고 주장하기도 했다(박상숙·류지영, 2013.3.26.). 특히 기업의 사회책임경영이 스포츠 이벤트에 대한 기부나 자선 행사 등으로 주로 구현된다는 점과 인권과 노동권 탄압 등의 사회적 논란이 발생하면 기업들이 사회책임경영에 적극적으로 참여하는 실태 등으로 사회책임경영은 기업 이미지 세탁의 수단으로도 평가받고 있다.

윤리경영, 투명경영, 법경영은 공통적으로 기업의 책무성을 강화하는 맥락에서 도입된 경영이념이다. 그러나 다음의 측면에서 인권경영은 유사개념들과의 차별성을 가진다.

인권경영은 각 기업이 구성원들과 소통을 통해 만들어내는 인권경영선언을 바탕으로 한다는 점에서 민주성과 자율성을 포함한다는 차별성이 있다. 특히 준법경영과 윤리경영은 법에 근거한 규범을 적용하는 경영이념이기 때문에 기업 구성원들이 기준을 합의하거나 서로 논의할 여지가 적다. 반면에 인권은 법에서 정한 기준보다 더 넓게 적용될 수 있는 규범인 만큼 인권경영은 조직문화의 민주성을 증진하고 자율기제에 따른 기업 문화 변화를 촉진할 수 있다.

인권경영의 차별성은 인권경영이 가지는 방향성에서도 확인할 수 있다. 사회책임경영이나 투명경영은 바깥으로 향하는 경영이념이다. 기업이 조직의 바깥, 즉 사회에 정보를 투명하게 공개하고 책임을 다하고자 하는 목적에서 등장하였기 때문이다. 반면, 인권경영은 기업이 가지는 사회적 책무를 다함과 동시에 조직 내부의 구성원 및 내·

외부의 이해관계자들과 소통하여 자율적 규범을 통해 인권을 보호하고 증진하는 제도적 노력이다.

또한 실사 및 구제절차의 존재 역시 인권경영이 가지는 차별성이다. 인권 침해에 대한 구제절차는 인권 침해 사안이 조직 내에서 발생할 수 있다는 것을 전제하고 보다 실질적인 대응을 대비한다는 점에서 다른 유사개념들보다 훨씬 적극적인 노력이다.

무엇보다 근본적으로 차이점은 인권경영은 여러 유사개념들보다 원칙적으로 더 강한 절대적 규범을 요청하는 패러다임이라는 점에 있다(조효제, 2008:140). 정경수(2010)은 인권경영이 가지는 독자적인 중요성이 바로 인권이 가지고 있는 규범적임 힘에 있다는 점을 강조한다. 우리가 기업의 사회적 책임을 언급할 때에는 반드시 이행해야 하는 의무라기보다는 하면 더 좋고 바람직한 것이라는 의미를 가지는 경우가 많아 결국 기업에 대한 사회적 요청의 수준에 머무르게 되는 경우가 많다는 점을 지적한다. 반면 인권경영은 국제적으로 정립된 인권규범에서 출발하여 적용 범위를 확대해나가기 때문에 보다 강력한 규범력을 가질 수 있으며 사회적책임경영과 달리 기업의 홍보수단으로 전락하지 않을 수 있다. 현실에서 인권은 기업의 사회적 책임에서 중요한 요소임에도 그간 중요성이 간과되어 왔고 사회공헌 기부활동이나 환경보호활동 등으로 기업의 사회적 책임이 축소되어 인식되어 왔으나 인권은 보다 더 포괄적인 범위를 가진 규범이므로 기업에게 지금까지와는 다른, 강한 규범성을 부과하는 계기로 작용할 수 있다는 것이다.

나. 인권경영의 원칙과 세부 프로그램

기업이 인권경영을 실시한다는 것은 한편으로는 유엔글로벌콤팩트(UNGC, United Nations Global Compact)에 가입하거나 최소한 유엔글로벌콤팩트의 원칙을 존중하고 적용하는 것을 의미한다. 유엔글로벌콤팩트는 전 세계 135여 개국의 8,000여 개에 달하는 참여기관이 국제적으로 인정된 원칙에 바탕을 두고 있는 세계 최대의 자발적 기업 시민 연대체다. 유엔글로벌콤팩트에 참여하고자 하는 기업은 최고경영자에 의해 작성되고 유엔글로벌콤팩트의 10대 원칙을 존중하고 실행하겠다는 내용이 포함된 편지를 유엔사무총장 앞으로 보내면 된다. 그리고 매해 10대 원칙을 실천한 결과를 성과 이행보고서(COP, Communication on Progress)를 제출하여야 한다. 성과이행보고

서를 제출하지 못한 기업은 유엔글로벌콤팩트 웹사이트에 ‘미제출(Non-Communication)’ 상태로 표시되며, 이 상태가 1년 이상 지속될 경우 유엔글로벌콤팩트에서 제명됨과 동시에 모든 관련 활동에 대한 참여 자격도 박탈된다(이선옥, 2010; 24). 즉 기업의 인권 경영은 유엔글로벌콤팩트의 10대 원칙을 이행하는가의 여부로 판단될 수 있는 것이다. 유엔글로벌콤팩트에서 제시하고 있는 10대 원칙¹⁾은 다음과 같다.

○ 인권

원칙 1: 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다.

원칙 2: 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.

○ 노동

원칙 3: 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고

원칙 4: 모든 형태의 강제노동을 배제하며

원칙 5: 아동노동을 효율적으로 철폐하고

원칙 6: 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.

○ 환경

원칙 7: 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고

원칙 8: 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며

원칙 9: 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.

○ 반부패

원칙 10: 기업은 부당 취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

몇 가지 주요한 규범을 원칙으로 정돈하여 선언하는 사례는 국내·외에 많이 있다. 그러나 유엔글로벌콤팩트의 10대 원칙은 이행 상황을 매해 점검하고 공개함으로써 원칙이 선언 수준에 그치지 않도록 실천을 이끌어 내고 있다. 원칙이 규범이자 곧 구체적인 실천 가이드로 작동하고 있는 것이다.

1) 출처: 유엔글로벌콤팩트 한국협회 웹사이트 <http://www.unglobalcompact.kr>

인권경영의 실행을 위하여 의사결정기구인 인권경영위원회, 집행기구인 인권경영 실무부서, 독립적으로 구체절차를 담당하는 인권침해구제위원회 등을 구성하고 이외에도 인권경영 워킹그룹 등을 활용할 수 있다. 국제 사회에서는 인권경영을 보다 효과적으로 확대해나가기 위한 다양한 워킹그룹들이 구성되어 있으며 각각의 그룹들이 인권경영의 세부 프로그램들을 제안하여 인권을 기반에 둔 기업활동을 촉진하고 있다.

1) 기업과 인권 이행지침: ‘보호-존중-구제’ 프레임워크

유엔글로벌콤팩트는 인권 워킹그룹을 설립하고 보다 구체적인 프로그램과 전략들을 제시하였는데 여기에서 제시된 내용들이 인권경영을 도입하고자 하는 기업과 국가에서 매뉴얼로 쓰이고 있어 실제적인 인권경영 프로그램이라고 볼 수 있다.

구정우(2019)는 유엔글로벌콤팩트의 「UN 기업과 인권 이행지침」, 「OECD 다국적 기업 가이드라인」, 「OECD 기업책임경영매뉴얼」을 토대로 한 「인권경영 표준지침 개발 연구」에서 인권경영 체제 구축 단계별 로드맵을 다음과 같이 제시하였다.

〈표 3〉 인권경영의 프레임워크

구분		인권경영 1단계	인권경영 2단계	인권경영 3단계
인권 경영 체계 구축	인권경영 위원회 및 실무부서, 워킹그룹	기존 조직 및 인력 활용	인권경영 담당자 지정	인권경영위원회 구성 인권경영 워킹그룹 활용
	인권경영 선언	간소한 형식의 인권경영선언 작성	인권경영선언 작성	세부주제별 인권경영 내부지침 작성
	인권정보공시 및 교육	부정적 인권영향이 심대한 사업활동에 대해 정보를 공개	지속가능성보고서에 인권경영 내용 포함	인권경영보고서 별도 작성
		직장 내 성희롱 예방교육에 인권 관련 내용 포함	임직원 전체에 대한 사내 인권교육 실시	인권리스크 직군에 속한 임직원들에 대한 전문 교육 실시
영향권 내 확산	거래 관계가 있는 대기업, 협력업체 및 협회를 적극적으로 활용	자회사 및 협력회사에 인권경영 확산 노력	글로벌 공급망 전체에 인권경영 확산 노력	

구분	인권경영 1단계	인권경영 2단계	인권경영 3단계	
인권 실사	인권실사 담당자 및 실사팀 구성	기존 조직의 실무자가 인권실사 담당자 겸임	인권경영 부서 내에 인권실사 담당자 지정	인권경영 부서 내에 실사 전담팀 구성
	인권실사 계획 수립	실사 담당자 자체의 기초조사. 가장 시급한 영역과 대상에 집중. 국가인권위원회 등이 작성한 체크리스트 활용	주요부서 및 해외 사업장과의 공동 기초조사. 시급한 영역과 대상을 중심으로 체크리스트의 심화	광범위한 기초조사 실행 및 이해관계자들과의 심층면담. 다양한 영역에 대한 심도있는 체크리스트 작성
	인권리스크 식별 평가	부서담당자와 실사 담당자의 식별평가 중심으로 운영	식별 평가 과정에서 이해관계자의 의견 경청, 부정적 영향의 원인 분석	식별평가와 더불어 부정적 영향의 원인에 대한 심층 분석. 인권전문가 자문요청
	기업 기능과 절차에 통합	부정적 영향 예방을 위한 즉각적인 대응조치 마련	조직 리더십과 조직문화 개선 등 포괄적인 대응조치 마련	사업관계자에 대한 대응조치 마련으로 확장. 독립적인 전문가의 조언 요청
	모니터링과 효과성 추적	대응조치의 이행상황 점검	주요지표선정, 이해관계자로부터의 피드백 수집	다양한 양적·질적 지표 선정. 인권개선효과에 대한 체계적 모니터링
	이해관계자와의 소통	보고서 홈페이지 공개, 주요 이해관계자와 소통	인권리스크의 잠재적 피해자를 포함한 광범위한 이해 관계자들과 소통	독자적인 보고서 출간, 진출국 정부, 기업, 시민과의 소통으로 확장
구제 조치	내부규정 제정	간소한 형식의 내부규정 마련	내부규정 제정 및 발표	글로벌 공급망 전체에 내부규정 확산 노력
	인권침해구제 위원회 도입	감사팀 등을 통한 내부적 해결	내부 중심의 인권구제위원회 구성. 외부 인사 포함도 고려	외부 인사를 포함한 인권구제위원회 구성
	절차 이행	기존 체제 활용	필요한 인력 총원 및 자원 배분	글로벌 공급망 전체에 이행 노력
	절차 수립과 이행 보고서 작성 및 보고	고위 경영진 보고	고위 경영진 보고 및 발표	고위 경영진과 글로벌 경영진 보고 및 발표

구분		인권경영 1단계	인권경영 2단계	인권경영 3단계
인권 실사	모니터링과 효과성 추적	대응조치의 이행상황 점검	주요지표선정, 이해관계자로부터의 피드백 수집	다양한 양적·질적 지표 선정. 인권개선효과에 대한 체계적 모니터링
	이해관계자와 의 소통	보고서 홈페이지 공개, 주요 이해관계자와 소통	인권리스크의 잠재적 피해자를 포함한 광범위한 이해 관계자들과 소통	독자적인 보고서 출간, 진출국 정부, 기업, 시민과의 소통으로 확장
구제 조치	내부규정 제정	간소한 형식의 내부규정 마련	내부규정 제정 및 발표	글로벌 공급망 전체에 내부규정 확산 노력
	인권침해구제 위원회 도입	감사팀 등을 통한 내부적 해결	내부 중심의 인권구제위원회 구성. 외부 인사 포함도 고려	외부 인사를 포함한 인권구제위원회 구성
	절차 이행	기존 체제 활용	필요한 인력 총원 및 자원 배분	글로벌 공급망 전체에 이행 노력
	절차 수립과 이행 보고서 작성 및 보고	고위 경영진 보고	고위 경영진 보고 및 발표	고위 경영진과 글로벌 경영진 보고 및 발표

〈표 3〉에서 제시하는 인권경영 프레임워크가 인권경영이 실제로 구현되는 체제라 할 수 있다. 다시 말하자면 인권경영 프레임워크는 인권의 ‘보호, 존중, 구제’의 세 가지 측면 아래 ‘인권경영 체제 구축-인권 실사-구제 조치’라는 3단계 플랫폼으로 구성되어 있다.

이러한 내용들은 우리나라에서는 인권경영시스템 인증제도로 구체화되어 실천되고 있다. 인권경영시스템 인증제도는 2019년 「직장 내 괴롭힘 금지법」 시행을 계기로 도입되어 한국경영인증원(KMR)이 실시하고 있는 제도다. 조직이 인권경영을 체계적으로 관리하기 위한 방침과 목표를 설정하였는지, 세운 계획들을 실행할 체제와 제도가 있는지 등 인권경영의 3단계 프레임워크를 점검하고 제 3자에게 심사를 통해 인증한다. 도입 이후 부산항만공사를 시작으로 해양환경공단, 한국인터넷진흥원 등 여러 공공기관들이 인권경영시스템 인증을 받고 있다. 심사는 인권존중문화 성숙도 평가(1단계)와 인권경영시스템문서 및 현장심사(2단계) 등으로 이뤄지며 1단계 부적합 판정 시 최소 6개월이 지나야 재평가를 받을 수 있다. 통과 요건은 인권존중문화 성숙도가

70% 이상이어야 하고 조직상황/리더십, 기획/지원, 실행, 성과평가, 개선 등 5개 요구 사항에 적합해야 한다. 이 5개 요구사항에 기업리더 인권 회의 등이 제안한 인권통합 경영의 내용들이 반영되어 있다. 인증 유효기간이 인증일로부터 1년이기 때문에 매해 정기적으로 인권경영의 현황을 점검하고 제 3자에게 심사받게 되는 효과를 가져올 수 있다.

2) 인권통합 경영 안내서

많은 기업들은 인권을 원론적으로 지지하고 기업의 행동강령으로 채택하였으나 인권친화적인 활동을 기업의 주류 활동과 분리된 별도의 영역으로 이해하고 있다(정경수, 2010: 18). 기존처럼 자선이나 기부 활동으로 받아들이거나 기업 전반을 혁신하기보다는 인권 전담부서를 따로 신설하는 정도로 인권경영을 받아들였다(조효제, 2008: 143).

기업들이 인권경영을 실행하고 경영 전반에 통합적인 이념으로 인권이 적용될 수 있게 하기 위한 구체적인 가이드가 요구되었고 기업리더 인권 회의(BLHR: Business Leaders Initiative on Human Rights) 등은 경영 시스템에 공통적으로 등장하는 일곱 가지 요소 즉, 전략, 정책, 과정과 절차, 소통, 교육, 영향평가와 감사, 그리고 보고라는 요소에 인권을 통합시키는 인권통합 경영을 제안하고 「기업의 인권통합 경영을 위한 안내서」를 발간했다. 이 안내서는 경영의 일곱 가지 단계에 앞서 시작하는 단계를 먼저 설정하고 다음과 같은 내용을 실천하도록 제안하고 있다.

- ① 인권관련 사업사례를 개발하라.
- ② 광범위한 인권개념 및 가용자원들과 친숙해져라.
- ③ 글로벌콤팩트의 첫 두 가지 원칙²⁾이 함축하는 바를 이해하라.
- ④ 인권인지적 접근을 개발하도록 장려하라. 그리고 인권을 기업 내에서 정책화하기 위한 방편으로 인권을 존중하는 인권 정책과 전략의 개발, 건강·안전 경영 체계 개발, 인권문제에 대한 직원 교육, 기업 활동에 대한 인권영향 평가와 감시, 인권기준 준수 여부에 대한 정기적 감시 및 인증절차 마련, 영향을 받는 집단과의 토론, 노동자 대표와의 협의를 통한 노동조건 개선, 다양한 인증 프로그램의 사용, 회사가 지원하는 지역적·국제적 무역협정이 인권에 부정적 영향을 미치지 않도록 하는 노력 등이 필요하다.

2) 글로벌콤팩트의 원칙 중 첫 두가지는 ‘인권’ 범주에 관한 것으로 다음과 같다.

원칙 1: 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다.

원칙 2: 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.

3) 여성권한강화원칙(WEP, Women's Empowerment Principles)

여성권한강화원칙은 2004년에 만들어진 여성에 대한 최초의 강령이었던 Calvert Women's Principles의 내용을 바탕으로 2010년, 유엔여성기구와 유엔글로벌콤팩트의 공동 연대회의를 통해 만들어졌다. 인권경영이 실현되기 위한 세부 프로그램이자 기업이 직장과 시장, 사회에서 여성의 경쟁력을 강화할 수 있도록 하는 구체적인 지침으로서 다음의 7개 원칙을 통해 제시되고 있다.

< 여성권한강화원칙³⁾ >

- ① 성평등을 위한 기업 고위급 리더십을 구축한다.
- ② 직장 내에서 여성과 남성을 동등하게 대우하고, 인권을 존중하며 모든 차별을 철폐한다.
- ③ 모든 여성과 남성 노동자에게 보건, 안전, 복지를 보장한다.
- ④ 여성을 위한 교육과 직업 훈련 및 전문인력 개발을 촉진한다.
- ⑤ 여성역량강화를 위한 기업 전략, 공급망 및 마케팅 전략 구축 등을 실천한다.
- ⑥ 지역사회 연대 단체들과 정책을 통해 성평등 실현을 위해 노력한다.
- ⑦ 성평등을 실천해나가는 과정을 평가하고 공개한다.

우리나라의 경우 2010년 여성가족부와 전문직여성클럽한국연맹이 여성권한강화원칙을 국내에 소개하였고 CJ대한통운 등의 국내 기업들이 유엔글로벌콤팩트에 가입과 동시에 여성권한강화원칙에도 서명하여 글로벌기업에 걸맞은 사회적 책임을 다하겠다는 의지를 밝혔다(고유선, 2016). 글로벌기업인 슈나이더일렉트릭은 2019년 여성권한강화원칙의 100% 이행을 다국적 기업으로서는 최초로 결의하였는데 슈나이더일렉트릭 장 파스칼 트리쿠아 회장 및 한국지사 김경록 대표를 비롯하여 최소 10명 이상의 직원이 근무하고 있는 국가의 지사장 모두가 직접 여성권한강화원칙에 서명하였다(이건오, 2019.4.29.). 이후 구체적으로 여성권한강화를 실천하기 위해 2019년 전 직원의 92%에게 동등 임금 체계를 적용했고 유연근무 정책, 글로벌 패밀리 리브 정책(Global family Leave) 정책을 확대하였다. 글로벌 패밀리 리브 정책은 새로운 가족을 맞이하고, 아프거나 연로한 가족 구성원을 보살피며 가족 구성원의 상실을 애도하는 것과 같

3) 출처: 유엔글로벌콤팩트 웹사이트
<https://www.unglobalcompact.org/take-action/action/womens-principles>

이 인생의 중요한 시점을 아우르도록 설계된 정책으로 출산, 입양, 간병, 육아, 가족의 사망, 휴가 등에 대해 유급휴가를 폭넓게 지원하는 정책이다(윤현기, 2017). 직원의 75%, 59개 국가에게 실시됨으로써 전 세계에 여성권한강화원칙이 소개되고 강화될 계기를 마련하였다.

4) 아동권리와 경영 원칙

2010년 유엔글로벌콤팩트는 유엔아동기금(UNICEF, United Nations Children's Fund) 및 세이프 더 칠드런(Save the Children)과 함께 아동의 권리를 보호하고 증진할 수 있는 기업의 역할을 안내하는 원칙을 개발하기 시작했다(이선옥, 2010; 27). 어린이를 노동착취로부터 보호해야 한다는 정도의 내용 외에는 관련 원칙이 존재하지 않았기 때문에 원칙 개발을 위한 운영위원회와 전문가 자문단이 조직되었고 2012년, 아동권리와 경영 원칙(CRBP, Children's Rights and Business Principles)이 공개되었다. 일련의 원칙과 조치 전략들은 아동이 동등한 이해 관계자로 존중되고 아동의 참여를 보장하며 아동의 권리를 존중하기 위해 만들어진 것이다. 특히 기업 경영이 아동의 권리와 복지에 미치는 영향을 고려할 수 있는 최초의 포괄적인 프레임워크로서 높이 평가받고 있다.

〈 아동 권리와 경영 원칙⁴⁾과 요구되는 조치⁵⁾ 〉

핵심원칙: 유니세프 아동 권리와 경영 원칙의 목적은 아동의 권리를 보호하고, 아동 권리 보호에 대한 정부의 의무를 강조하며 더불어 직장, 시장, 지역 사회에서 아동의 권리를 존중하고 지원할 수 있는 기업의 역할을 확장하는 것에 있다.

4) 출처: 유니세프 코리아 웹사이트/아동친화이니셔티브/아동친화기업경영 <https://www.unicef.or.kr/child-rights/initiative/childrens-rights-business-principles.asp>
Children's Rights and Business Principles는 '아동 권리와 경영 원칙'을 공식 번역 용어로 사용하고 있으나 아동친화도시, 아동친화기업 등의 정책들과 연계되면서 아동친화기업경영이라는 말로도 불리고 있다. 유니세프 코리아 웹사이트에서는 아동친화기업경영과 아동권리와 경영 원칙이라는 용어를 모두 사용하고 있는데, 본 연구에서는 인권경영의 프로그램 및 세부 원칙의 차원이라는 점에서 '아동 권리와 경영 원칙'이라는 용어를 사용하고자 한다.

5) 출처: 유니세프 'Better Business for Children' 사이트 <https://www.unicef.org/csr/12.htm>
원문의 내용을 연구자가 번역하였다. 교육영역에서 시사점이 큰 원칙이나 국내 번역된 자료가 없어 전문을 옮겼다. 현재 공식 번역문은 중국어, 영어, 프랑스어, 독일어, 인도네시아어, 포르투갈어, 러시아어, 스페인어 뿐이다.

- 존중: 아동의 권리를 포함한 인권 침해를 방지하고 기업 경영과 관련된 모든 인권에 대한 부정적 영향을 예방 및 해결하여야 합니다. 인권을 존중해야 하는 기업의 책임은 기업 자체 활동 및 운영, 제품 또는 서비스와 관련된 관계 전반에 적용됩니다.
- 지원: 인권 존중 외에도 핵심 사업 활동, 전략적 · 사회적 투자 및 자선 활동, 인권 옹호 및 공공정책 참여, 파트너십 및 다양한 활동을 통해 아동의 권리를 포함한 인권 증진을 추구하는 자발적 실천

원칙 1. 아동 권리 존중의 책임을 다하며, 아동 권리를 지원할 것을 약속한다.
기업이 존중해야 할 책임은 다음과 같습니다.

a. 아동의 권리의 버팀목으로서 주요 원칙을 인지하기

원칙들은 차별없이 모든 아동에게 적용되는 기본적인 지위와 자유를 포괄적으로 설명하고 있으며 정부, 부모, 지역 사회 그리고 정부가 취해야 하는 모든 조치를 뒷받침하는 4가지 핵심 원칙, 즉 아동 이익 우선, 비차별, 아동 참여 보장 그리고 아동의 생존과 성장을 기반으로 하고 있습니다.

b. 아동의 권리를 존중하는 책임을 다하기

아동의 권리 침해를 방지하고 기업 활동이 아동 권리에 끼치는 부정적인 영향력을 해결하여야 합니다. 아동의 권리를 존중하는 기업의 책임은 후속되는 원칙에 명시된 활동 및 관계를 포함하되, 이에 국한되지 않기 때문에 기업 자체 활동 및 모든 사업 관계에 적용됩니다. 기업의 책임을 다하기 위해 UN 이사회가 승인한 ‘기업과 인권 경영 이행 지침’에 따른 적절한 정책과 단계를 마련하여야 합니다.

c. 아동 인권 지원을 위한 노력

아동의 권리를 존중하는 것 외에도 기업은 경영 활동 전반에 걸쳐 아동 인권을 지원하는 중요한 역할을 담당할 수 있는데 이는 핵심적인 경영 활동, 사회적 투자 및 자선 활동, 공공 정책 참여, 파트너십 또는 기타 협업 활동 등을 통해 이루어질 수 있습니다. 아동 인권을 지원하는 실제적인 활동은 아동 권리 전문가뿐만 아니라 아동 및 아동의 가족과 기업이 소통하는 인권 실사를 통해 많은 경우 가능합니다. 아동 인권을 지원하는 조치들은 아동 인권 존중에 바탕을 두고 이루어져야 하며 아동 권리의 핵심 원칙을 따라야 합니다.

d. 아동 권리의 옹호자 되기

기업은 공급 업체, 비즈니스 파트너 및 동료를 포함하여 아동의 권리를 옹호하고 이 원칙과 관련된 사업 사례들을 홍보하는 것을 권장합니다.

2. 모든 기업 활동과 관계에서 아동 노동 철폐가 이루어질 수 있도록 동참한다.

인권과 관련된 기업의 책임에는 국제 노동기구의 기본 원칙과 직장에서의 권리에 대한 선언에 모든 기업 활동과 사업 관계에서 아동노동 철폐에 기여해야 합니다. 기업이 존중해야 할 책임은 다음과 같습니다.

a. 아동 노동 철폐

어떤 유형의 노동에도 아동을 고용하거나 이용하지 마십시오. 특히 직장에 있는 모든 아이들의 존재를 인식하십시오. 아동을 일하게 할 때에는 아동의 권리를 보장하기 위한 조치를 취하고 가족구성원들을 위한 양질의 일자리를 제공할 수 있도록 노력하여야 합니다. 그리고 어린이의 권리를 침해할 가능성이 높은 공급 업체, 계약 업체 및 하청업체에 압력을 가하지 마십시오.

b. 청소년 노동자에 대한 가해를 예방, 인지, 완화하고 18세 미만 노동자 또는 신체적, 심리적 능력을 초과하는 금지된 작업으로부터 노동자를 보호하기

만 18세 이하 노동자의 신체적·정신적 능력을 초과하는 업무로부터 청소년 노동자의 피해를 예방하고 보호하십시오. 건강, 안전 및 도덕성에 해를 끼칠 수 있는 위험한 작업으로부터 아동을 보호하여야 합니다. 작업장 위험을 제거하거나 예방하고 또한 위험한 작업장에서 아동을 분리하십시오. 위험한 작업에 참여하고 있는 아동은 위험요소에서 즉시 분리되어야 하며, 이 조치로 인한 소득 손실은 지원을 통해 보전되어야 합니다. 일하는 아동은 성인과 다른 위험에 직면할 수 있고 여성 아동은 남성 아동들과 다른 위험에 직면할 수 있다는 것을 명심하고 정보에 대한 어린이의 권리, 결사의 자유, 단체 교섭, 참여, 비차별, 프라이버시, 신체적·정신적 그리고 다른 굴욕적 처벌, 괴롭힘, 성적 학대를 포함한 모든 형태의 직장 폭력으로부터 아동을 존중하십시오.

아동을 지원하기 위한 기업의 약속에는 다음과 같은 조치들이 포함됩니다.

c. 정부와 사회적 파트너 및 기타 기관과 협력하여 아동 노동의 근본 원인에 대한 교육 및 지속 가능한 실천 활동을 장려하기

- 비지니스 파트너, 지역 사회, 아동 권리 단체, 노동 조합 및 정부와 협력하여 아동 노동의 근본 원인에 대한 교육 및 지속 가능한 해결책을 촉진하고 실천하십시오.
- 지역사회, 국내 및 국제적 노력과 지역 사회 구성원 및 아동과 협력하여 사회적 인식을 제고할 수 있는 광범위한 캠페인을 지원하여 아동 노동 근절 프로그램을 지원하십시오.
- 다른 회사, 부문 협회 및 기업가 단체와 협력하여 산업 전반에서의 실천 방안을 개발하고 노동조합, 법 집행 당국, 노동 감사관 등과 연계하십시오.
- 지역 또는 국가 수준으로 기업가 조직을 포함한 아동 노동 관련 태스크포스 또는 위원회를 구성하고 참여하십시오.
- 국가 차원에서 아동 노동과 맞서기 위한 주요 정책 및 제도적 매커니즘의 일부로 아동 노동에 관한 국가 실천 계획의 개발과 실행을 지원하십시오.
- 최저 고용 연령 이상의 젊은 노동자를 위한 청년 노동, 기술 개발 및 직업 훈련 기회를 장려하는 프로그램에 참여하십시오.
- 공공경제에 생산을 집중하고 아동 노동을 확대할 수 있는 활동을 예방하십시오.

3. 연소근로자와 부모, 양육자에게 적당한 일자리를 제공한다.

기업이 존중해야 할 책임은 다음과 같습니다.

a. 젊은 노동자를 위한 양질의 일자리를 제공하기

최저 고용 연령 이상의 아동이 가지는 노동권을 존중하고 직장에서의 사회적 대화와 권리, 안전한 노동 환경 제공, 학대 및 착취로부터의 보호, 성별에 적합한 물과 위생 시설에 대한 접근을 보장하십시오.

b. 최저 고용 연령 이상의 청년 노동자의 취약성에 대응하기

- 모든 기업은 아동 및 청소년 노동자의 권리에 대한 높은 수준 정책을 채택하고 지지해야 하며, 폭력과 학대로부터 보호하여야 합니다. 아동이 위험한 작업을 정기적으로 하지 않도록 보호해야 하며 작업시간, 위험한 높이에서의 작업 제한, 위험한 기계나 장비 및 도구의 작업 제한, 무거운 무게의 수송 제한, 위험한 물질이나 작업 과정에 대한 노출 제한을 고려하여야 합니다. 야간

근무나 나이가 적은 노동자에게 강요되는 불합리한 조건 등이 일어나지 않도록 감독할 책임이 경영진에 의해 주류화되고 공유되어야 합니다.

- 괴롭힘에 대한 경영 정책을 세우고 나이가 적은 노동자들의 취약성에 주의를 기울여야 합니다. 이러한 정책은 일관되게 시행되어야 하며 회사 내의 직원과 기타 직원들은 이에 대한 교육을 받아야 합니다. 효과적인 고충 처리 매커니즘을 만들고 젊은 노동자들이 쉽게 접근할 수 있게 하여야 합니다.
- 기업은 노동조합과 노동조합의 대표들이 노동자들의 권리를 보호할 수 있도록 장려하여야 합니다. 노동조합은 나이가 적은 노동자 대표를 선발하여 청년 근로 조건을 감시할 수 있으며 이는 노동조합이 자율적으로 결정할 문제입니다.

기업의 약속에는 다음과 같은 조치들이 포함됩니다.

c. 나이가 적은 노동자를 위한 양질의 일자리를 제공하기

연령에 맞는 사회적 보호와 건강 정보 및 서비스를 포함한 양질의 일자리를 나이가 적은 노동자들에게 제공하도록 합니다. 양질의 교육과 관련 직업 훈련 프로그램이 특히 중요합니다.

d. 성에 상관없이, 부모 또는 돌봄의 역할을 수행하는 노동자를 지원하는 직장 환경 보장하기

법적 준수 사항을 넘어서 생계 급여, 근무 시간의 길이와 유연성, 임신 및 수유, 육아 휴직, 원거리 육아를 통한 이주 및 계절 근로 지원, 좋은 보육 시설, 휠체어나 건강보조기구 사용, 부양 가족을 위한 교육 등에 특히 주의를 기울여야 합니다.

4. 모든 기업 활동과 시설에서 아동의 보호와 안전을 보장한다.

기업이 존중해야 할 책임은 다음과 같습니다.

a. 기업 활동 과정에서 사업 시설 및 직원이 제기하는 아동 인권에 대한 안전 및 보호, 위험 해결하기

- 회사 시설이 아동을 학대하거나 착취 또는 해를 끼치는데 사용되지 않도록 하십시오.
- 회사 시설의 잠재적인 위험 영역이 업무 시간 중 또는 업무 시간 외에도 어린

이에게 안전상 위협이 되지 않도록 하여야 합니다.

- 모든 직원들에게 폭력, 착취, 남용에 대한 무관용원칙이 존재하며 기업 시설이 아닌 공간에서 수행되는 업무를 포함한 모든 업무 상황에서 적용된다는 것을 분명히 알리십시오.
- 폭력, 착취 또는 학대의 가능성이 있거나 인지되는 경우 적절한 조치를 취하십시오.
- 최소 고용 연령 이상의 청년 노동자들을 위험한 작업으로부터 보호하십시오.

기업의 약속에는 다음과 같은 조치들이 포함됩니다.

b. 아동 보호 행동 강령 개발 및 실행

사업 운영을 위한 아동 보호 행동 강령을 개발합니다. 행동 강령에 대한 인식을 넓힐 수 있도록 지속적인 교육을 실시하십시오. 비즈니스 관계를 통해 기업 운영, 제품 또는 서비스와 연결된 구성원들이 아동 보호 행동 강령을 직접 개발할 것을 권장합니다.

5. 제품과 서비스의 안전을 보장하고, 이를 통해 아동 권리를 지원해야 합니다. 기업이 존중해야 할 책임은 다음과 같습니다.

- a. 아동이 사용하거나 소비할 가능성이 있는 제품 및 서비스에 대한 테스트와 연구가 관련된 국내 및 국제 표준에 따라 수행되도록 하여야 합니다.
- b. 아동을 위한 또는 아동이 노출될 수 있는 제품 및 서비스가 안전하고 정신적, 도덕적 또는 신체적 피해를 끼치지 않도록 하여야 합니다.
- c. 아동에게 적합하지 않거나 아동에게 해를 끼칠 수 있는 제품 및 서비스에 대한 접근이 제한하는 동시에 이러한 조치들이 차별 금지, 표현의 자유, 정보에 대한 접근권 등과 관련된 국제 표준에 의거하여 행해지도록 합니다.
- d. 제품 및 서비스의 저공에서 아동 또는 아동 집단에 대한 차별을 없애기 위한 모든 합리적 조치를 취하십시오.
- e. 제품과 서비스가 어떤 방식으로든 아동을 학대, 착취 또는 해를 끼칠 수 있는 위협이 있는지 살피고 예방하고 해결하는 조치를 취하십시오.

기업의 약속에는 다음과 같은 조치들이 포함됩니다.

f. 아동의 생존과 발달에 필수적인 제품 및 서비스의 접근성과 가용성을 극대화하는 조치를 취하십시오.

g. 제품 및 서비스의 배포를 통해 아동의 권리를 지원하도록 기여하십시오.

6. 아동 권리를 존중하고 지원하는 마케팅과 광고를 사용한다.

기업이 존중해야 할 책임은 다음과 같습니다.

a. 의사소통과 마케팅이 아동의 권리에 부정적인 영향을 미치지 않도록 유의하십시오. 이것은 모든 매체와 도구에 적용됩니다. 마케팅은 차별을 강화해서는 안 됩니다. 제품 라벨 및 정보는 명확하고 정확하며 안전해야 합니다. 이를 통해 보호자와 아동이 정보에 입각한 결정을 내릴 수 있어야 합니다. 아동의 권리에 부정적인 영향이 있는지 그 여부를 평가하고 결과를 판단하고 조치를 취하십시오. 특히 이 과정에서 조작된 이미지, 비현실적이거나 성적인 신체 이미지 및 고정 관념과 같은 요소 등에 아동이 더 민감하게 반응할 수 있다는 점을 고려하여야 합니다.

b. 세계보건기구의 업무 수행 기준 준수

모든 국가에서 건강과 관련된 마케팅은 세계보건기구의 업무 수행 기준을 준수하여야 합니다. 국내법이 더 높은 기준을 규정하는 경우 그 기준을 따라야 합니다.

기업의 약속에는 다음과 같은 조치들이 포함됩니다.

c. 아동의 권리, 긍정적인 자존감, 건강한 생활 방식 및 비폭력적 가치의 인식을 높이고 홍보하는 마케팅을 실시하십시오.

7. 환경과 토지의 취득, 사용과 관련하여 아동의 권리를 존중하고 지원한다.

기업이 존중해야 할 책임은 다음과 같습니다.

a. 환경과 관련된 아동의 권리 존중

- 환경 및 자원 사용 전략을 계획하고 실시할 때 사업 운영이 환경을 손상시키거나 천연 자원을 감소시켜 아동의 권리에 악영향을 미치지 않도록 하여야 합니다.

- 사고나 사업 운영으로 인한 환경 피해, 건강 피해로부터 아동과 가족 그리고 지역사회의 권리가 보호될 수 있도록 비상 계획 및 구제 조치를 마련하여 대처하여야 합니다.

b. 사업 운영을 위해 토지를 취득하거나 사용할 때 아동의 권리를 필수적인 고려 요소로 여겨 존중하기

- 사업 목적으로 토지를 취득하거나 사용할 때 지역의 아동을 가능한 피하거나 최소화하십시오. 잠재적으로 영향을 받는 지역 사회들과 유의미하고 실제 정보에 입각한 협의를 구성하여 아동 권리에 대한 모든 부정적인 영향을 파악하고 이를 해결하여야 합니다. 지역 사회에 대해 직접적으로 영향을 미치는 문제에 기업은 적극적으로 참여하고 의사 결정에 기여하십시오. 지역 사회에 영향을 끼치는 모든 프로젝트에 대해 주민의 동의를 금품 지급 없이 사전에 구하는 것이 특히 요구됩니다.
- 재정착을 계획하고 수행하십시오. 보상을 제공할 때 아동의 권리 특히 교육, 보호, 건강, 적절한 식량, 적절한 생활 수준 및 참여권을 존중하십시오.

기업의 약속에는 다음과 같은 조치들이 포함됩니다.

c. 미래 세대가 살고 성장할 환경과 관련된 아동 권리 지원

기업의 운영으로 인한 온실 가스 배출을 점진적으로 줄이고, 지속 가능한 자원 사용을 촉진하는 조치를 취하십시오. 환경을 개선하기 위한 조치와 연대가 미래 세대에게 주는 영향력을 인식하십시오. 재난 위험을 예방하고 완화할 수 있는 기회를 찾고 기후 위기에 대응할 수 있도록 지역 사회를 지원하여야 합니다.

8. 안전보장조치에 있어서 아동의 권리를 존중하고 지원한다.

기업이 존중해야 할 책임은 다음과 같습니다.

a. 보안 조치에서 아동의 권리 존중

- 공공 영역과 민간 영역 모두 보안 조치를 취하고 이행할 때 아동의 권리에 부정적인 영향이 없는지 주의하며 인권 실사를 수행하여야 합니다.
- 아동 권리에 대한 존중이 기업의 보안 계약과 지침에 명시되어 있는지 확인하십시오.

- 직접 혹은 개인 및 공공 보안 서비스 업체를 통해 보안 조치를 실시할 때 어린이를 모집하거나 이용하지 마십시오.

기업의 약속에는 다음과 같은 조치들이 포함됩니다.

b. 보안 조치를 통한 아동 권리 지원

모든 비즈니스는 민간 계약자 또는 공공기관이 제공하는 보안 서비스 관리에서 보다 진보된 모범 사례를 적용하도록 노력하십시오.

9. 긴급상황의 영향을 받는 아동을 보호하도록 돕는다.

기업이 존중해야 할 책임은 다음과 같습니다.

a. 긴급 상황에서 아동의 권리 존중

긴급 상황에서 아동의 권리를 침해하거나 침해하는 데 기여하지 마십시오. 무력 충돌 및 기타 긴급 상황 속에서는 인권에 대한 위협 수준이 높아진다는 것을 인식하고 그에 따라 변화된 인권 실사를 실시하십시오. 비상 사태는 아동의 권리 침해 가능성을 매우 증가시킬 수 있으며 장애 아동, 실향민, 이주 아동, 별거 및 비동반아동, 토착 아동 및 특정 아동 집단이 상대적으로 더 취약할 수 있음을 고려하여야 합니다. 여성 아동과 남성 아동은 다른 방식으로 영향을 받을 수도 있습니다.

기업의 약속에는 다음과 같은 조치들이 포함됩니다.

b. 비상 사태의 영향을 받는 아동의 권리 지원

- 비상 상황에서는 아동에 대한 폭력, 학대, 착취의 위험이 증가합니다. 노동자와 지역 사회 구성원들의 인식을 높여 비상 상황으로 인해 영향받는 아동을 보호합니다.
- 필요나 요청이 발생한 경우, 좋은 사례에 따라 당국과 인도주의 기관의 긴급 대응을 지원합니다. 지원은 필요성에 대한 판단을 기반으로, 영향력 안에 놓인 인구 전체에 대해 포괄적인 범주로 이루어져야 합니다.
- 지속 가능한 평화와 지속 가능한 발전을 위해 긍정적으로 기여하십시오.

10. 아동의 권리를 보호하고 실현하기 위한 지역 사회와 정부의 노력을 강화한다.
기업이 존중해야 할 책임은 다음과 같습니다.

a. 아동의 권리를 보호하고 이행하려는 정부의 노력을 훼손하지 않습니다.
정부가 아동의 권리를 보호하고 이행하려면 법치주의와 세금 납부를 포함한 책임성 있는 기업 경영이 필수적이라는 점을 기억하십시오.

기업의 약속에는 다음과 같은 조치들이 포함됩니다.

b. 아동의 권리를 보호하고 이행하기 위한 정부의 노력을 지원합니다.

c. 아동을 위한 사회적 투자 전략

기존 프로그램에 참여하거나 또는 정부, 시민 사회 및 아동과 협력하여 사회 투자 프로그램을 계획하고 실행합니다. 아동 및 아동 권리 전문가들은 건강, 교육, 레크리에이션, 아동 보호 및 아동 권리 인식 제고를 아동 인권의 우선 순위로 제시하고 있습니다.

유니세프가 제안한 ‘아동 권리와 경영 원칙’은 포괄적이고 구체적이면서 동시에 기업이 반드시 가져야 할 책무와 추가적으로 취할 수 있도록 권장되는 조치를 나누어 제시하였다는 특징이 있다. 사회적 책무를 강조하면서도 기업이 자율성을 추구할 수 있는 여지를 제안하여 인권경영의 자율적 규범성을 구현한 것이다.

10개의 원칙과 함께 유니세프는 ‘아동 권리와 경영 원칙’을 실현하기 위한 도구(tools)들을 추가적으로 제시한다. 정책 공약과 실행 규범, 아동 권리 영향 평가, 기업 보고 및 이해관계자들의 참여에 관한 지침 등 기업이 아동의 권리를 증진할 수 있는 방안이 담긴 워크북(Children Are Everyone’s Business Workbook)이 그 중 하나다. 이 워크북은 ‘인권경영 통합 안내서’와 같이 구체적 실천에 대한 가이드를 제안한다. 더불어 유니세프는 아동은 자주 가장 취약한 집단이 되며 따라서 아동의 인권을 존중하고 보장하기 위해서는 특별하고 강력한 주의가 필요함을 다시 한번 워크북을 통해 강조한다.

특히 기업은 노동자, 소비자 그리고 지역 사회 구성원 모두와 관계하며 매일 아동과 상호작용하기 때문에 아동은 기업의 우선적인 이해 관계자임을 명시하고 그럼에도 이제까지 아동 문제에 대하여 기업이 주요하게 고려하지 않았음을 제기한다. 더불어 ‘아

동 권리와 경영 원칙'을 기업 경영에 도입하는 것을 통해 다음과 같은 효과를 기대할 수 있다고 제안한다.

- 인권을 포함한 환경 및 사회문제에 개입하고 어린이의 보장함으로써 더 나은 인권 리스크 관리가 가능하다.
- 기업 상품의 유익한 영향, 책임있는 마케팅, 지역 사회와의 긍정적인 관계 등을 보여줌으로써 명성을 쌓고 '사회적 기업 인증(SLTO: social licence to operate)'을 확보할 수 있다.
- 공정한 임금과 적절한 노동 환경을 통해 동기부여된 인재를 고용할 수 있으며 부모 또는 보호자인 직원이 가족 책임과 생산적인 직장생활을 동시에 영위하게 할 수 있어 결근을 줄이고 기업생산력을 높일 수 있다.
- 청년들에게 의사결정 및 리더십과 같은 능력을 개발하는 프로그램을 지원하여 차세대 인재를 육성할 수 있다.
- 인권이 보장되고 질 높은 교육을 받은 지역 사회, 건전한 기업 경영 환경 및 경제를 구축하는 것에 기여함으로써 지속가능한 기업 경영이 가능하게 한다.

이는 기업이 왜 인권을 존중하고 인권경영을 실천해야 하는지에 대한 설득의 언어라 할 수 있다. 인권 보호와 증진에 힘쓰는 것이 당위적으로 옳은 일일 뿐더러, 실제적으로 기업에 이익을 가져다 줄 수 있다는 점을 제시하는 것이다.

5) 인권경영 딜레마 포럼(Human Rights and Business Dilemmas Forum)

인권경영 딜레마 포럼은 인권문제에 대한 이해도를 높이고 기업이 경영활동 중 실제로 직면할 수 있는 딜레마에 대한 실용적 접근방식을 지원하는 것을 목표로 한다. 기업이 딜레마를 겪을 수 있는 인권주제들을 소개하고 이 주제가 기업활동과 운영, 협력업체에 어떠한 영향을 끼치는지 그리고 기업, 국제기구, 시민사회, 학계, 지역사회 등의 다양한 관계자들이 참여하여 의견을 제공할 수 있는 공간과 자료, 이니셔티브(활동 단체) 정보를 제공한다(이선옥, 2010: 27).

이 밖에도 기업 재생에너지 연대회의(CoREi, Corporate Renewable Energy Initiative), 코로나19 대응을 위한 기업연대 등의 사회의 새로운 요구에 발맞춘 회의 테이블들이 계속 제안되고 있다.

다. 인권경영에서 사용되는 개념들

1) 영향권(Sphere of Influence)

영향권의 개념은 유엔글로벌콤팩트 10대 원칙의 전문에도 제시되어 있다. 기업의 활동은 기업 운영과 구성원들에게 큰 영향을 줄 수 있지만 협력업체, 지역사회 등 보다 외부로 갈수록 그 영향력이 점차 약해진다. 외부 인사와의 협업을 통해 영향권을 넓힐 수도 있으나 기업의 영향력은 층위가 다른 여러 권역에서 발휘되게 될 수밖에 없다. 이러한 영향력의 범위를 유엔글로벌콤팩트와 덴마크 인권위원회가 공동 발간한 「인권우선ARC: 리스크 관리의 새로운 모델(The Arc of Human Rights Priorities: A New Model for Managing Business Risk)」에서는 기업의 영향권을 다음과 같은 모형으로 제시하고 있다.



[그림 1] 영향권 모델

인권경영에서는 인권경영에 참여하는 모든 기업들이 각자의 영향권 내에서 인권경영을 확산해나갈 수 있도록 촉구하고 견인하는 역할을 부여하고 있다.

2) 인권리스크

인권은 조건없이, 모든 사람에게 보장되어야 할 권리이지만 현실에서 적용될 때는 여러 갈등이 발생하게 된다. 특히 교육기관은 관련된 사람들의 폭이 매우 넓고 사회 전

반의 개인과 집단들과 밀접하게 연관되어 있다는 특성이 있다. 특히 학교는 학생들에게 있어 생활의 공간이며 학부모 및 보호자에게는 자녀 돌봄과 양육의 개인적 공간인 동시에 교육이라는 공적 서비스 및 노동이라는 사회적 공간이라는 양면성을 모두 강하게 가지고 있다. 이러한 배경에서 교육기관에서 발생하는 인권침해와 갈등은 갈수록 다양해지고 인권 관련 갈등이 발생하는 사례 수도 증가하는 추세다.

인권리스크는 이렇게 인권침해 또는 인권과 관련된 문제가 일어날 수 있는 가능성을 의미한다. 인권경영에서는 인권리스크를 관리하기 위한 다양한 프로그램과 노력들이 필요하다. 인권경영이 기업 문화에서 도출된 프로그램이기 때문에 ‘리스크 관리’라는 개념이 경제적 이익을 유지하기 위한 의도처럼 보일 수 있으나 공공기관에서 인권침해가 일어날 가능성을 늘 염두에 두고 인권 실태를 관리해야 하는 것은 업무이자 의무이기도 하다. 오히려 인권리스크가 적절히 관리되지 않는다면 인권침해로 이어지거나 피해가 심화될 수 있다. 안정적인 인권리스크의 관리는 인권침해를 예방하고 동시에 교육기관 전체의 인권감수성을 높여 공동체 모두의 인권을 보호한다.

3. 인권친화적 학교와 인권경영의 관계

가. 인권경영이 교육 영역에 주는 시사점

1) 구체적인 가이드와 세부 프로그램의 제시

아모레퍼시픽은 여성권한강화원칙을 지지함은 물론, 국내 여러 기업들이 여성권한강화원칙을 실천할 수 있도록 지원하는 온라인 플랫폼인 ‘젠더 이퀄리티 코리아’ 웹사이트 제작을 지원하기도 했다. 이 웹사이트는 인권경영과 여성권한강화원칙을 도입하고자 하는 기업들이 활용할 수 있는 체크리스트와 <성 격차 분석 틀>을 제시하고 각종 가이드라인과 아카이브를 제공하고 있다.

개요

활동소식

기업 여성 역량 자가진단 툴

WEPS | TGE

아카이브

기업 사례

WEPS 성 격차 분석 툴

유엔글로벌컴팩트(UNGC)와 유엔여성기구(UN Women)가 전세계 170여개 이상의 기업들의 의견을 받아 개발한 본 체크리스트는 기업의 성평등, 여성 역량강화에 현황에 대한 종합 분석을 제공하는 툴입니다.

직장, 시장 및 지역사회에 존재하는 성평등 정책 및 프로그램들을 진단하여 기업의 성평등 정책 방향성 설정을 돕기 위해 개발된 본 툴을 통해 기업은 여성역량강화에 대한 강점과 약점, 기회를 파악할 수 있으며, 자사의 성평등 정책과 프로그램을 한 단계 성장시킬 수 있는 기회를 제공합니다.

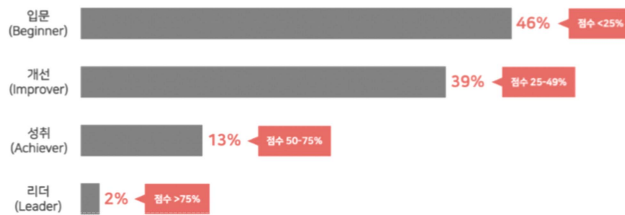
체크리스트 구성 (총18개 문항)

- 고위 경영진의 지지와 선언
- 여성 차별금지정책 및 고용평등제도
- 동일노동 동일임금
- 유급 출산휴가 양육지원 제도
- 폭력, 괴롭힘, 성차별
- 산업 안전 보건
- 공급망 내 여성 인권 신장 (포용적 공급망)
- 지역사회 내 여성인권 보호 및 증진

활용 방안

- 기업의 성평등 정책 및 전략 평가 제공
- 성별 격차, 기회 파악을 통한 사내 성평등 정책 접근 향상
- 성평등 관련 목표 설정 및 진전사항 파악
- 성평등 행동 촉진에 글로벌 성평등 자료 및 툴 활용
- 여성에 대한 투자로 유엔 지속가능발전목표(SDGs) 달성에 기여

WEPS Tool 점수 분포도



[그림 2] 성 격차 분석을 위한 자가진단 온라인 툴

인권딜레마포럼 역시 웹사이트를 통해 발생할 수 있는 인권딜레마 상황에 대한 설명과 구체적 가이드를 안내하고 있다. 제시되어 있는 인권딜레마 상황의 키워드 양이 방대하고 내용이 직관적이라는 장점이 있다. 뿐만 아니라 각 딜레마 상황에서 생겨날 수 있는 쟁점은 무엇이고 어느 지역에서 많이 발생하고 있으며 인권경영의 측면에서 취할 수 있는 조치들이 무엇인지 간명하게 밝히고 있으며 추가적인 정보가 필요한 경우 아카이브를 통해 자율적인 조치들을 구안할 수 있도록 돕고 있다.

인권경영의 다양한 프로그램과 가이드로부터 얻을 수 있는 시사점은 가이드가 매우 명확하고 step by step의 형태로 구체적으로 제시된다는 점이다. ‘아동권리와 경영 원칙’의 경우도 책임 부분과 약속 부분을 분리하여 섬세하게 제안하고 있다. 책임 부분은 인권경영에 참여하는 기업들로 하여금 반드시 이행하도록 촉구하면서도 모든 내용을 다 의무화하지 않고 약속 부분을 남겨두어, 자율성을 가지고 각 상황에 맞게 기업마다의 프로그램을 개발하고 실시할 수 있도록 장려하고 있는 것이다. 특히 교육영역은 과정과 결과, 목적 등의 전반이 추상적이고 규범적인 경우가 많아 기존의 인권경영의 사

레들이 인권친화적 교육문화를 조성해나가기 위한 노력을 구체화하는 것에 크게 도움이 될 것으로 기대된다.

2) 거버넌스를 실현할 수 있는 새롭고 구체적인 영역의 발견

한국에서 인권경영은 공공기관과 공기업을 중심으로 먼저 도입되었다. 인권경영은 공급망은 물론 영향권 전체에 인권경영을 확산해나가는 것을 주요한 과제로 삼고 있으므로 인권경영을 먼저 도입한 공공기관과 공기업은 이해관계에 있는 여러 기업들에게 인권경영에 기반한 기업활동을 촉구하고 있다. 인권경영은 경쟁적인 기업 문화 속에서 기업의 목적 달성과 관련 이해 관계자의 인권을 존중하는 어려운 균형을 지향하는 것이다. 그 과정도 보다 폭넓은 구성원과 소통하고 이해관계자의 입장에서 기업 활동을 파악하는 것이므로 익숙하지 않다. 그러나 중국에는 직간접적으로 영향을 받는 이해관계자와의 대화와 참여를 통해 함께 인권 감수성을 높여 피해를 줄이고 구제하고자 하는 경제적 목적과 사회적 목적의 조화로운 추구라는 철학을 기반으로 하고 있다(송세련, 2020; 6).

한국 교육은 다른 국가들에 비해 국가주도성이 매우 강하고 교직원의 과반 이상이 공무원이라는 특징 때문에 이해관계자들과 분리되고, '학교의 벽이 높다'는 말로 표현되듯 교육영역이 가지는 경계가 확연히 나타났다. 인권경영은 영향권 내의 모든 이해관계자들과 함께 규범을 만들고 인권증진을 위해 노력하는 과정이다. 이를 통해 교육영역이 지역사회 그리고 사회 전반과 새로운 거버넌스를 구축할 수도 있을 것이다. 이러한 가능성은 최근의 다양한 교육 혁신과 맞물려 시너지 효과를 일으켜나갈 수도 있을 것으로 기대된다.

3) 교육영역에 적용했을 때 기대되는 높은 적합성

이상수(2020)는 공공기관 인권경영 도입 2년을 평가하며 반성적 법(reflexive law)에 대해 분석한다. 한국에서 이루어지는 인권경영은 정부가 공공기관을 직접 규제하는 대신 인권경영의 절차를 준수하도록 요구하고 있는데 이처럼 실질적인 결과 또는 성과를 통제하는 대신 절차를 통제하는 방식을 반성적 법 또는 경영기반 규제(management-based regulation), 절차규제(process-only regulation) 등으로 부른다. 성과기반 접근법이나 명령통제적 접근법과 대비되는 개념이다. 이상수(2020)는 인권개념이 모호한 측면을 지니는 동시에 역동적이며 규제대상인 공공기관이 다양하

다는 점과 인권존중의 책임이 전통적인 명령통제식 규제로 이루어내기 어렵다는 것, 공급망에 대한 기관의 책임 한계가 불분명하다는 등의 이유로 인권경영의 반성법적 접근이 요구된다고 설명한다. 인권경영체제 하에서 각 공공기관은 스스로 인권을 정의하고 스스로 자신의 인권문제를 발견하고 스스로 최선의 현실적인 대책을 세우고 실행하는, 자신의 주도권 하에서 인권문제를 점진적이고, 지속적이며 효과적으로 해결해나갈 수 있다는 것이다.

반면, 이상수(2020)는 반성법적 규제가 이루어질 때 공공기관이 인권경영을 할 유인이 충분하지 않기 때문에 다음의 몇 가지 조건이 요구된다는 점도 지적한다.

첫째, 반성법의 작동 매커니즘에서 정보의 공개가 하는 역할은 결정적이다. 정확히 정의되고 표준화되어 종횡으로 비교가 가능한 정보가 공개되어야 하며 어떤 정보를 공개하면 공공기관이 인권의 가치를 내재화하고 실현할 수 있는지에 대한 고민, 다시말해 가치의 내재화를 통한 자율규제가 이루어져야 한다.

둘째, 이해관계자와의 소통이 강제되고 촉진되어야 한다. 반성법은 곧 소통의 제도화다. 정보의 공개를 기반으로 이해관계자의 참여를 제도화하고 소통을 통해 이해관계자를 자력화(임파워먼트, empowerment)하여야 한다는 것이다. 좋은 인권경영 정책은 이해관계자에게 힘을 실어주는 것이다. 인권경영 정책은 공공기관으로 하여금 이해관계자와 소통하지 않을 수 없게 해야 하며, 이해관계자 중에서 특히 피해자의 발언권을 높여주는 것이 중요한데, 피해자야말로 인권문제의 해결에서 가장 직접적인 이해관계자이기 때문이다.

셋째, 반성법은 지나치게 개입적이면 안된다. 인권경영 정책은 공공기관이 스스로 주도권과 재량권을 가지고 창의적인 방법으로 문제를 해결해나갈 수 있는 여지를 주어야 한다. 인권침해가 발생했다라도 인권침해 여부를 판단하는 1차적인 주체는 공공기관이며, 그에 대한 대책을 수립하는 것도 공공기관이다. 규제기관은 심각하게 일탈하는 경우에만 제한적으로 간섭할 수 있어야 한다.

넷째, 공공기관의 자발성을 극대화하기 위해 적절한 유인을 제공할 수 있어야 한다. 올바른 방향으로 인권경영을 해나가는 기관과 그렇지 않은 기관을 구분하여 그에 상응하는 유인과 제재를 부과할 수 있도록 하는 정부의 역할이 요구된다.

다섯째, 반성법의 한계도 충분히 자각되어야 한다. 기존의 실정법으로 직접 규제할 수 있는 것은 적용해야하며 특히 위법사항은 즉시 법적 제재가 가해져야 한다. 인권경영은 법적 책임에 대한 면죄부가 될 수 없기 때문이다.

이러한 인권경영과 반성법적 접근의 특성인 교육기관의 특수성에 매우 부합한다. 표준화·규정화를 지향해왔던 공공기관과 달리 교육기관 특히 학교는 자율과 자치를 지

향하며 변화해왔다. 이러한 지점은 ‘경영’이라는 접근이 교육영역에 적절하지 않다는 거부감을 우회하고 인권경영을 통해 교육적 가치의 실현과 민주주의를 발전할 수 있다는 측면을 보여준다고 하겠다.

나. 인권친화적 학교 문화와 인권경영의 관계

문헌연구와 선행 연구 분석을 토대로 할 때 인권친화적인 학교 문화 조성의 인권경영은 대두된 영역과 역사적 배경이 다를 뿐 그 지향과 제안하는 내용들이 크게 다르지 않다. 인권친화적인 문화 조성의 인권경영은 모두 구성원들의 자율기제와 참여, 공동체의 합의와 비전 공유, 공동의 실천을 통한 인권의 가치 확산 등을 바탕으로 두고 있다. 우리 사회가 보다 인권적으로 변화해가기 위해 교육 영역에서, 기업의 경영 영역에서 각자 같은 방향으로 이루어진 같은 노력인 셈이다.

그러나 이 두 가지를 연계하고, 인권경영을 교육 영역에 도입하여 ‘교육인권경영’이라는 정책적 방향성을 모색할 때는 세부적인 차이를 발견할 수 있다.

첫째, 인권경영은 보다 국제적이고 표준화된 기준을 가지고 있다. 인권친화적 학교 문화 조성을 위한 가이드와 지침들은 지향점을 밝히고 보다 인권적인 방향으로 나아가기 위한 활동을 제안하는 데 중점을 두고 있는 반면, 인권경영은 협약과 국제법 등을 기초로 한 기준을 가지고 있다. 이 기준은 다른 법률들에 비해서는 자율적 해석의 여지가 있고 강제력이 적으나 일부에 있어서는 구체적으로 표준화된 부분들도 제시되고 있다. 그간 학교내 인권 보장의 수준이 지역 별로 격차를 보이고 그 격차가 커지는 것에 대한 사회적 우려가 있어 왔다. 학교의 설립 유형별로 다른 인권 실태, 교사나 학교 관리자가 누구인가에 따라 달라지는 인권 사업 등에 대한 문제제기도 계속되어 왔다. 이러한 점을 고려할 때, 인권경영이 교육 영역에 도입될 때에 인권경영이 가지는 표준화된 기준은 교육 현장이 최소한의 인권 증진 수준을 보장해야 한다는 규범으로 작동할 수 있다. 또한 인권경영의 시사점에서 알 수 있듯, 인권경영은 하한선은 명확히 두되, 자율적 영역을 보장하고 추가적으로 할 수 있는 활동들 역시 구체적으로 제안하여 책무와 자율적 실천의 균형을 꾀하고 있다.

둘째, 인권경영은 평가제도를 기반으로 한다. 특히 국내 공기업을 중심으로 인권경영이 급속히 확산되고 있는 것은 공기업과 공공기관에 대한 평가 및 인증제도가 존재하기 때문이다. 이는 앞서 살펴본 책무성을 강화하는 조치임과 동시에, 인권적인 조직이 더 우수한 조직이며 더 높은 평가를 받을 수 있다는 조직과 사회의 인식을 견인할 수 있다. 이러한 부분이 인권친화적 학교 문화가 가지는 공동체적 접근과 비교할 때의

차이점으로, 인권경영은 보다 관리자와 당국이 책임을 강화하는 접근이라 할 수 있다. 셋째, 인권친화적 학교가 교육활동에 집중되어 있는 실천인 반면, 인권경영은 보다 넓은 범위를 포괄한다. 인권친화적 학교 문화 조성을 위한 가이드와 지침들도 비차별과 관계, 지역 사회와의 연계 등을 제안하고 있으나 인권경영은 보다 확고하고 직접적으로 비교육활동 영역에 개입하는 방식이다. 인권경영은 질적인 변화를 지향하지만 또 한편으로 경영의 관점에서, 행정의 관점에서 고용과 계약과 제도의 구체적 변화에 집중한다. 인권친화적 학교 문화 조성을 위한 실천에서 교육활동이 중심이 되면서 가장 큰 쟁점은 교사와 학생 간의 인권 이슈였다. 이는 실제로 학교 내에서 가장 인권에 취약한 집단인 학생의 인권 증진 수준을 향상시키는 사회적 노력으로 이어졌으나 학생인권에 대한 교사 집단의 지지가 약해지는 역기능도 발생했다. 이런 배경에서 인권경영은 학생과 교사 간의 인권 이슈가 학교 내 모든 인권 문제를 과잉대표하고 있는 현 상황의 대안이 될 수 있다. 인권경영을 교육 영역에 도입하는 것은 보다 넓은 범위에서 인권적 조직을 운영하는 새로운 접근일 수 있다. 이는 인권친화적인 학교 문화를 조성하는 것이 교육적으로 더 효과가 있다는 효과성에 기반한 접근에서 벗어나 인권친화적 조직 문화 자체를 목표로 두는 방식으로 전환할 수 있는 계기를 마련할 수 있을 것으로 기대된다.

Ⅲ. 교육인권경영의 개념과 방향

1. 경상남도교육청의 교육인권경영 도입과 추진

가. 교육인권경영의 선언과 도입

경상남도교육청 민주시민교육과(2020.3.)는 교육인권경영을 ‘교육기관 운영과 주요 사업, 그리고 교육활동에 인권을 기본적 요소로 고려하는 「인권 행정」과 ‘존중·보호·구제’의 「인권경영」 원칙을 적용하는, 사람을 중심에 두는 교육 지원행정을 말한다고 밝히고 있다. 더불어 교육인권경영의 목표는 궁극적으로 교육공동체의 인권 보호와 증진에 기여하고 인권친화적 학교문화를 실현’하는 것이라고 강조했다. 또한 이와 관련하여 「교육인권경영 기본계획」에서 다음과 같은 정책 중점 과제를 제시하였다.



[그림 3] 교육인권경영 중점 과제

유엔글로벌콤팩트가 제안하는 인권경영은 존중·보호·구제의 프레임워크에 기반하고 있다. 이와 비교하여 본다면 ‘1. 인권 보호 기반 구축’과 ‘2. 인권감수성 프로그램 운영’은 존중 영역에, ‘4. 인권 보호 공감대 확산’은 보호 영역, 그리고 ‘3. 인권 보호 지원체제 구축’은 구제 영역에 속한다고 볼 수 있을 것이다. 다만 실정법상 구체적인 구제 절차는 조례 제정 등의 전제조건이 필요해 다소 취약한 부분이 있다. 이러한 문제를 관련 부서간 협업체제를 구축하여 해결하고자 하는 노력을 과제 3-2에서 발견할 수 있다.

더불어 기존의 경남교육 정책방향과의 연계성 속에서 다음과 같이 교육인권경영의 세부적인 내용을 제시하고 있다.

- 교육인권경영 이행
- 교육공동체의 인권 보호
- 이해관계자 및 공급망과의 소통
- 교육 안전 보장

- 환경권 보장
- 강제노동 금지
- 구제조치
- 고용상 비차별
- 부정부패방지

이를 반영하여 경상남도교육청은 2020년 5월 최초의 교육인권경영 선언문을 작성하고 발표하였다.

경상남도교육청 교육인권경영 선언문

우리는 국가 교육이념과 교육목적을 구현하는 교육기관으로써 모든 교육정책의 수립 및 운영과정에서 ‘사람을 중심에 두는 교육활동 및 교육행정’을 지향한다. 이를 위해,

우리는 ‘교육공동체의 인권을 ‘보호·존중·구제’하는 교육인권경영’을 선언한다.

우리는 교육인권경영을 바탕으로 교육기관 및 교육공동체가 준수해야 할 행동규범 및 가치판단 기준을 새롭게 정립하며, 아래와 같이 그 실천을 다짐한다.

1. 우리는 세계인권선언 등 주요 국제인권규범을 존중하고 실천함으로써 교육공동체의 인권 보호와 증진을 위해 노력한다.
1. 우리는 교육활동 및 고용과 인사에 있어 연령, 성별, 학업 성적, 종교, 장애, 출생지, 경제적 지위, 용모 등을 이유로 차별하지 않는다.
1. 우리의 교육공동체는 모든 폭력으로부터 보호받을 권리를 가지며, 교육 관련기관에서 폭력 방지를 위해 노력한다.
1. 우리는 교직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.
1. 우리는 교육공동체가 교육활동 및 교육정책 결정과정에 참여할 권리를 보장한다.
1. 우리는 학생에게 교육목적과 무관한 일을 강요하지 않으며, 교육공동체에게 강제노동 및 불합리한 내용의 지시를 하지 않는다.

1. 우리는 안전하고 위생적인 교육 및 근무 환경을 제공한다.
1. 우리는 공급망에 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력한다.
1. 우리는 교육활동 및 교육행정이 일어나는 현지 주민의 인권을 존중하고 보호한다.
1. 우리는 교육공동체의 건강과 복지를 증진하기 위한 환경을 제공한다.
1. 우리는 교육활동 및 교육행정 중 모든 형태의 부패를 예방·근절하기 위해 필요한 조치를 취한다.
1. 우리는 교육공동체의 인권 침해에 대해 적절한 구제절차를 제공하며 사전 예방을 위해 노력한다.
1. 우리는 인권 보호와 증진 및 인권교육 활성화를 위한 지원체제를 구축하고 관련 교육활동을 실시한다.

2020년 5월

경상남도교육공동체 일동

유엔글로벌콤팩트의 인권경영 원칙은 인권, 노동, 환경, 반부패의 네 가지 영역으로 나누어 10개의 원칙으로 구성되어 있다. 국제앰네스티의 인권친화학교 프로젝트의 10대 원칙에서도 영역을 밝히고 있다. 이는 단순한 영역만이 아닌, 이 원칙이 지향하고 보호하고자 하는 가치를 밝히는 것이라 할 수 있다. 그러나 경상남도교육청에서 선언된 교육인권경영선언문에는 별도의 영역이 제시되어 있지 않다. 각 조항의 내용을 분석하여 영역을 부여한다면, 다음과 같이 분류할 수 있을 것이다.

〈표 4〉 경남교육인권경영선언문 조항 내용의 범주

영역	해당되는 내용
인권 보호	<ul style="list-style-type: none"> • 우리는 세계인권선언 등 주요 국제인권규범을 존중하고 실천함으로써 교육공동체의 인권 보호와 증진을 위해 노력한다. • 우리는 교육활동 및 고용과 인사에 있어 연령, 성별, 학업 성적, 종교, 장애, 출생지, 경제적 지위, 용모 등을 이유로 차별하지 않는다. • 우리의 교육공동체는 모든 폭력으로부터 보호받을 권리를 가지며, 교육관련기관에서 폭력 방지를 위해 노력한다. • 우리는 교육활동 및 교육행정이 일어나는 현지 주민의 인권을 존중하고 보호한다.

영역	해당되는 내용
	<ul style="list-style-type: none"> 우리는 인권 보호와 증진 및 인권교육 활성화를 위한 지원체제를 구축하고 관련 교육활동을 실시한다.
노동	<ul style="list-style-type: none"> 우리는 교직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다. 우리는 학생에게 교육목적과 무관한 일을 강요하지 않으며, 교육공동체에게 강제노동 및 불합리한 내용의 지시를 하지 않는다. 우리는 안전하고 위생적인 교육 및 근무 환경을 제공한다. 우리는 교육공동체의 건강과 복지를 증진하기 위한 환경을 제공한다.
소통과 참여	<ul style="list-style-type: none"> 우리는 교육공동체가 교육활동 및 교육정책 결정과정에 참여할 권리를 보장한다. 우리는 공급망에 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력한다.
예방과 구제	<ul style="list-style-type: none"> 우리는 교육활동 및 교육행정 중 모든 형태의 부패를 예방·근절하기 위해 필요한 조치를 취한다. 우리는 교육공동체의 인권 침해에 대해 적절한 구제절차를 제공하며 사전 예방을 위해 노력한다.

요컨대, 경상남도교육청의 교육인권경영선언은 인권 전반에 대한 보호와 노동권의 증진, 소통과 참여 그리고 인권 침해에 대한 예방과 구제라는 네 가지 축으로 구성되어 있다고 볼 수 있다.

나. 교육인권경영의 추진 근거

헌법에서는 국가가 개인의 기본적 인권을 보장할 의무가 있음을 명시하고 있으며, 헌법에 따라 교육기본법에서는 기본적 인권이 존중되고 보호되어야 할 필요성을 밝히고 있다. 특히 교육기본법에서는 학생과 부모 등 보호자, 교사 등 각 교육공동체의 권리를 밝히고 의견을 제시할 권리와 세계인권선언에서는 교육이 모든 국가, 인종 또는 종교 집단 간의 이해, 관용 및 우의를 증진하고 평화의 유지를 촉진해야 한다고 강조하고 있다. 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약에서는 모든 사람이 교육에 대한 권리를 가지며, 교육이 인권과 기본적 자유를 더욱 존중하여야 함을 강조한다. 국내 법과 국제법 모두에서 교육영역에서 인권의 보장을 중요하게 제시하고 하고 있다. 이렇듯, 교육인권경영의 법적 근거를 찾는다면 국내·외 법에서 강조하고 있는, 모든 사람이 가지는 교육과 인권의 권리를 가장 먼저 들 수 있다.

한편, 한국은 지방교육자치제를 채택하고 있다. 「지방교육자치에 관한 법률」 약칭 지방교육자치법에 따라 각 시·도 교육감은 조례와 교육 규칙을 제정함으로써 교육의 자주성 및 전문성을 살리고 지방교육의 특수성을 반영하기 위한 정책을 펼치게 된다. 이에, 인권친화적인 교육 문화를 발전시켜나가기 위해 각 지역에서는 학생인권조례, 교육현장, 평화인권도시조례 등을 제정하고 여러 사회 구성원들이 가지는 권리와 의무를 밝히고 있다. 전술했듯 지방자치시대에 인권의 제도화는 지역화되어 나타난다. 인권의 보장과 실천이 각 지역의 시장 및 도시자, 교육감 등의 권한 아래 이루어지는 것이다. 이 점에 교육인권경영의 또 다른 법적 기반이 존재한다. 지방교육자치는 주민참여의 원리, 지방분권의 원리, 일반행정으로부터의 독립, 전문적 관리의 원칙 등을 통해 실현될 수 있다. 각 교육기관이 지역의 상황에 맞는 구체적인 인권증진 계획을 세우고 실천하는 것은 지방분권의 원리가 반영되는 것이라고 볼 수 있다. 또한 주민 즉 교육공동체 구성원의 참여를 보장하고 동시에 교육의 본질적 의미가 실천될 수 있도록 전문적 관리(교육행정)를 구현하는 교육인권경영과 맥락을 같이 한다.

종합하자면, 각 지역마다 상황과 특수성이 다르고 교육이 보다 지역의 특성을 반영하기 위해 교육지방자치가 실시되고 있으며 교육인권경영은 지방교육자치의 원리와 함께 국내법 및 국제법에서 밝히고 있는 교육 영역에서의 인권의 중요성을 그 법적 기반으로 가지고 있는 것이다.

1) 인권 관련 법적 근거

- 「헌법」 제10조 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 지닌다.
- 「세계인권선언」 전문 모든 개인과 사회 각 기관이 이 선언을 항상 유념하면서 학습 및 교육을 통하여 이러한 권리와 자유에 대한 존중을 증진하기 위하여 노력하며, 국내적 그리고 국제적인 점진적 조치를 통하여 회원국 국민들 자신과 그 관할 영토의 국민들 사이에서 이러한 권리와 자유가 보편적이고 효과적으로 인식되고 준수되도록 노력하기 위하여 모든 사람과 국가가 성취하여야 할 공통의 기준으로 이 세계인권선언을 선포한다.
- 「세계인권선언」 제26조 제2항 교육은 인격의 완전한 발전과 인권과 기본적 자유에

- 대한 존중의 강화를 목표로 한다. 교육은 모든 국가, 인종 또는 종교 집단 간에 이해, 관용 및 우의를 증진하며 평화의 유지를 위한 국제연합의 활동을 촉진하여야 한다.
- 「경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약」 제13조 제1항 이 규약의 당사국은 모든 사람이 교육에 대한 권리를 가지는 것을 인정한다. 당사국은 교육이 인격과 인격의 존엄성에 대한 의식이 완전히 발전되는 방향으로 나아가야 하며, 교육이 인권과 기본적 자유를 더욱 존중하여야 한다는 것에 동의한다.
 - 「교육기본법」 제12조 제1항 학생을 포함한 학습자의 기본적 인권은 학교교육 또는 사회교육의 과정에서 존중되고 보호된다.
 - 「교육기본법」 제12조 제2항 교육내용·교육방법·교재 및 교육시설은 학습자의 인격을 존중하고 개성을 중시하여 학습자의 능력이 최대한으로 발휘될 수 있도록 마련되어야 한다.
 - 「교육기본법」 제12조 제3항 학생은 학습자로서의 윤리의식을 확립하고, 학교의 규칙을 준수하여야 하며, 교원의 교육·연구활동을 방해하거나 학내의 질서를 문란하게 하여서는 아니된다.
 - 「교육기본법」 제13조 제1항 부모 등 보호자는 보호하는 자녀 또는 아동이 바른 인성을 가지고 건강하게 성장하도록 교육할 권리와 책임을 가진다.
 - 「교육기본법」 제13조 제2항 부모 등 보호자는 보호하는 자녀 또는 아동의 교육에 관하여 학교에 의견을 제시할 수 있으며, 학교는 그 의견을 존중하여야 한다.
 - 「초·중등교육법」 제13조 제4항 (학생의 인권보장) 학교의 설립자·경영자와 학교의 장은 「헌법」과 국제인권조약에 명시된 학생의 인권을 보장하여야 한다.

2) 지방교육자치 관련 법적 근거

- 「헌법」 제31조 제4항 교육의 자주성·전문성·정치적 중립성 및 대학의 자율성은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다.
- 「지방교육자치에관한법률」 제1조 교육의 자주성 및 전문성과 지방교육의 특수성을 살리기 위하여~지방교육의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.
- 「지방교육자치에관한법률」 제18조 교육감은 시·도의 교육·학예에 관한 사무의 집행기관으로서 교육·학예에 관한 소관 사무로 인한 소송이나 재산의 등기 등에 대하여 당해 시·도를 대표한다.
- 국가행정사무 중 시·도에 위임하여 시행하는 사무로서 교육·학예에 관한 사무는 법령에 다른 규정이 없는 경우에는 교육감에게 위임하여 행한다(지방교육자치에관한

법률 제19조). 교육감은 교육·학예에 관한 조례안의 작성 및 제출, 예산안의 편성 및 제출에 관한 사항 등 여러 가지 권한을 가진다(동법 제20조). 또한 교육감은 법령 또는 조례의 범위 안에서 그 권한에 속하는 사무에 관하여 교육규칙을 제정할 수 있고(동법 제25조 제1항), 사무를 위임·위탁할 수 있다(동법 제26조 제3항).

- 「지방분권및지방행정체제개편에관한특별법」 제12조 제2항 국가는 교육자치와 지방자치의 통합을 위하여 노력하여야 한다.
- 헌법재판소 판례 ‘지방교육자치제도는 중앙으로부터의 독립이라는 지역자치와 교육의 자주성·전문성·정치적 중립성의 문화자치(교육자치)라고 하는 이중의 자치를 핵심으로 하면서 지방분권 및 일반 행정으로부터 독립을 핵심 원칙으로 한다.
- 「헌법」 제117조 제1항에서 “지방자치단체는 주민의 복리에 관한 사무를 처리하고 재산을 관리하며, 법령의 범위 안에서 자치에 관한 규정을 제정할 수 있다.”고 규정함으로써 제도보장으로서의 교육자치와 지방자치를 규정하고 있는데, 이러한 지방교육자치의 기본원리로 주민참여의 원리, 지방분권의 원리, 일반행정으로부터의 독립, 전문적 관리의 원칙 등을 일반적으로 든다(헌재 2003. 3. 27. 2002헌마573 참조).

다. 교육인권경영의 추진 과정

1) 2019. 6.25. 교육인권경영 도입 선언

박종훈 경상남도교육감은 2019년 6월 25일 기자회견에서 인권이 존중되는 민주적 학교 문화를 만들어가기 위해 교실에서부터 인권친화적 학교를 지향하겠다는 의지를 밝히며 교육인권경영의 도입을 선언하였다. 특히 경상남도의회 본회의에서 학생인권조례안이 상정조차 되지 못하는 것에 대해 학생인권조례의 가치를 교육인권경영을 통해 이어나갈 것이라는 말과 함께, ‘인권친화적 학교문화 조성을 위한 교육인권경영 종합계획’을 수립할 것이며 관련하여 연내 로드맵을 구체적으로 제시하고 학생인권지원센터를 설립하겠다는 의지를 밝혔다(조민규, 2019.6.25.).

2) 2019. 8.29. 교육인권경영 정책 수립 추진단 발족

2019년 8월 29일 경상남도교육청의 교육인권경영 도입을 위한 정책 수립 추진단이 발대식을 갖고 첫 회의를 개최하였다. 교육인권경영 정책 수립 추진단은 2019년 연말까지 △정책 공론화 방향 모색 △정책 방향 정립 △정책 이행 지침 마련 등을 목표로 하

고 발족되었다. 교직원(학교 관리자, 교원, 교육전문직, 교육행정직)과 학부모 대표, 교원단체 및 노조 추천 인사, 국가인권위원회 추천 인권경영전문가 등 20명으로 구성되었다.

〈표 5〉 교육인권경영 정책 수립 추진단 구성

교직원				학부모 대표	교직단체 및 노조 추천인사	인권경영 전문가 및 정책담당	당연직 (업무 담당)	계
관리자	교육 전문직원	일반직	교사					
2	2	2	3	2	5	2	2	20

교육인권경영 정책수립추진단은 12월까지 활동하였으며 2019년 9월 30일부터 10월 8일까지 실시한 정책 수립 기초 조사를 바탕으로 교육인권경영 정책의 수립 및 공론화를 추진하고 결과를 발표하였다(경상남도교육청, 2019.12.12.).

〈교육인권경영 정책 수립 기초 조사 결과〉

가) 정책 수립 기초 설문조사 개요

- 기간 : 2019. 9. 30.(월) ~ 10. 8.(화)
- 대상 : 학생(초 5~6학년, 중 2학년, 고 2학년), 학부모, 교직원(본청 및 지원청, 직속기관 직원)
- 설문 영역: ① 인권의식 및 실태, ② 인권보호 및 증진분야, ③ 정책적 필요성
- 설문 방법: 온라인 설문조사
- 참여 현황: 17,230명

〈표 6〉 교육인권경영 정책 수립 기초조사 참여 현황(단위: 명)

학생	학부모	교직원	계
5,673	8,437	3,120	17,230

나) 결과

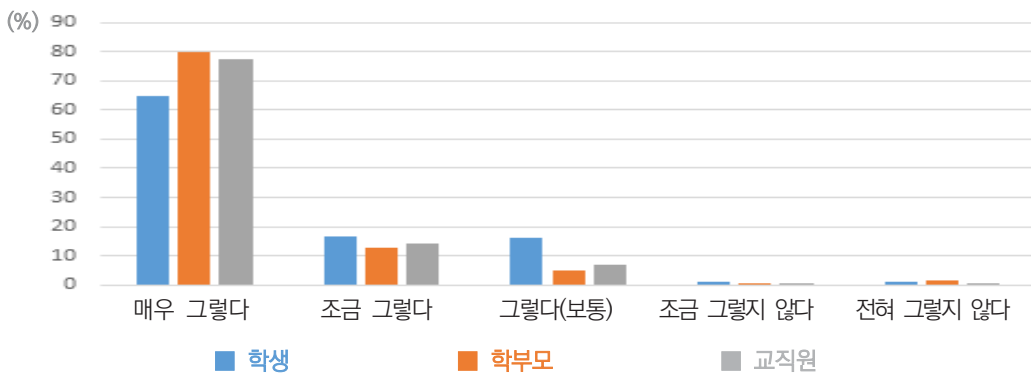
교육인권경영 정책 수립 추진단은 기초 설문조사의 결과를 주요 결과와 집단별 결과 분석으로 발표하였다.

○ 주요 결과

- 상호 존중과 배려의 당위성 인식: ‘나는 누구나 서로 존중하고 배려하며 살아야 한다고 생각한다’라는 질문에 대해 매우 그렇다, 조금 그렇다, 그렇다(보통), 조금 그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다 중 선택하게 설문하였다. 이에 대한 응답 결과는 <표 7>과 [그림 4]와 같이 나타났는데, 이를 정책 수립 추진단에서는 ‘학생 86.53%, 학부모 91.05%, 교직원 93.11%로 교육공동체 전체 90.23%가 긍정적으로 답변하여 인권친화적 학교문화 조성의 필요성을 확인할 수 있’다고 분석하였다.

<표 7> 질문 ‘나는 누구나 서로 존중하고 배려하며 살아야 한다고 생각한다’에 대한 집단별 응답(단위: 명)

	매우 그렇다	조금 그렇다	그렇다(보통)	조금 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
학생	3,680 (64.87%)	937 (16.52%)	922 (16.25%)	61 (1.08%)	58 (1.02%)
학부모	6,739 (77.87%)	1,080 (12.8%)	424 (5.03%)	55 (0.65%)	127 (1.51%)
교직원	2,410 (77.24%)	440 (14.1%)	223 (7.15%)	19 (0.61%)	20 (0.64%)



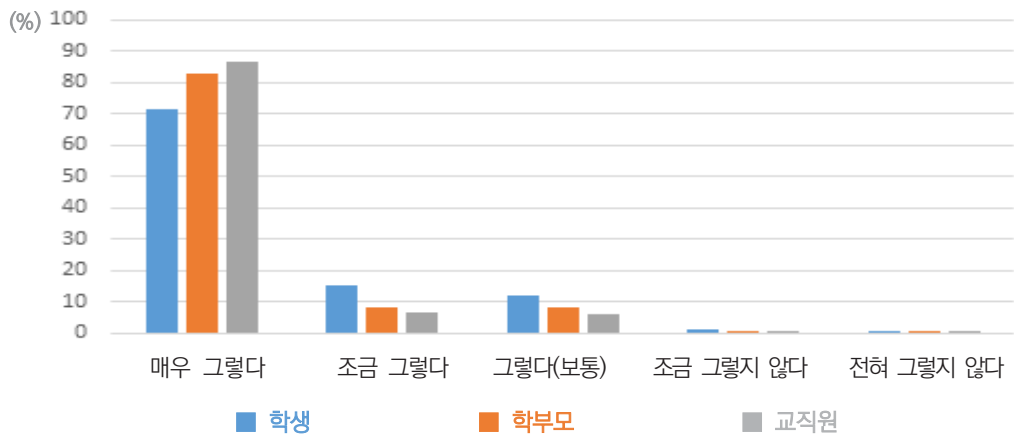
[그림 4] 질문 ‘나는 누구나 서로 존중하고 배려하며 살아야 한다고 생각한다’에 대한 집단별 응답

그러나 좀 더 자세히 살펴보면, 학생 집단의 긍정 답변 구성이 다른 집단과 질적인 차이가 있음을 발견할 수 있다. 특히 '매우 그렇다'의 답변이 학부모와 교직원은 비슷한 수준으로 나타난 반면, 학생 집단이 64.87%로 다른 집단보다 10% 이상 낮게 나타났다. 이는 학교의 교육문화가 사회보다 권리 의식 증진을 지원하지 못하거나 혹은 학생 집단에게 권리 의식 증진을 위한 추가적인 지원이 필요함을 시사한다.

- 교육공동체 인권 보호와 증진을 위한 정책 필요성: '나는 학교(기관)에서 학생/학부모/교직원의 권리를 보장받고 있다고 생각한다.'라는 질문에 대해 매우 그렇다, 조금 그렇다, 그렇다(보통), 조금 그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다 중 선택하게 설문하였다. 이에 대한 응답 결과는 <표 8>와 [그림 5]와 같이 나타났다.

<표 8> 질문 '나는 학교(기관)에서 학생/학부모/교직원의 권리를 보장받고 있다고 생각한다'에 대한 집단별 응답(단위: 명)

	매우 그렇다	조금 그렇다	그렇다(보통)	조금 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
학생	4,041 (71.23%)	868 (15.3%)	686 (12.09%)	62 (1.09%)	16 (0.28%)
학부모	7,002 (82.99%)	680 (8.06%)	704 (8.34%)	35 (0.41%)	16 (0.19%)
교직원	2,695 (86.38%)	210 (6.73%)	195 (6.25%)	15 (0.48%)	5 (0.16%)

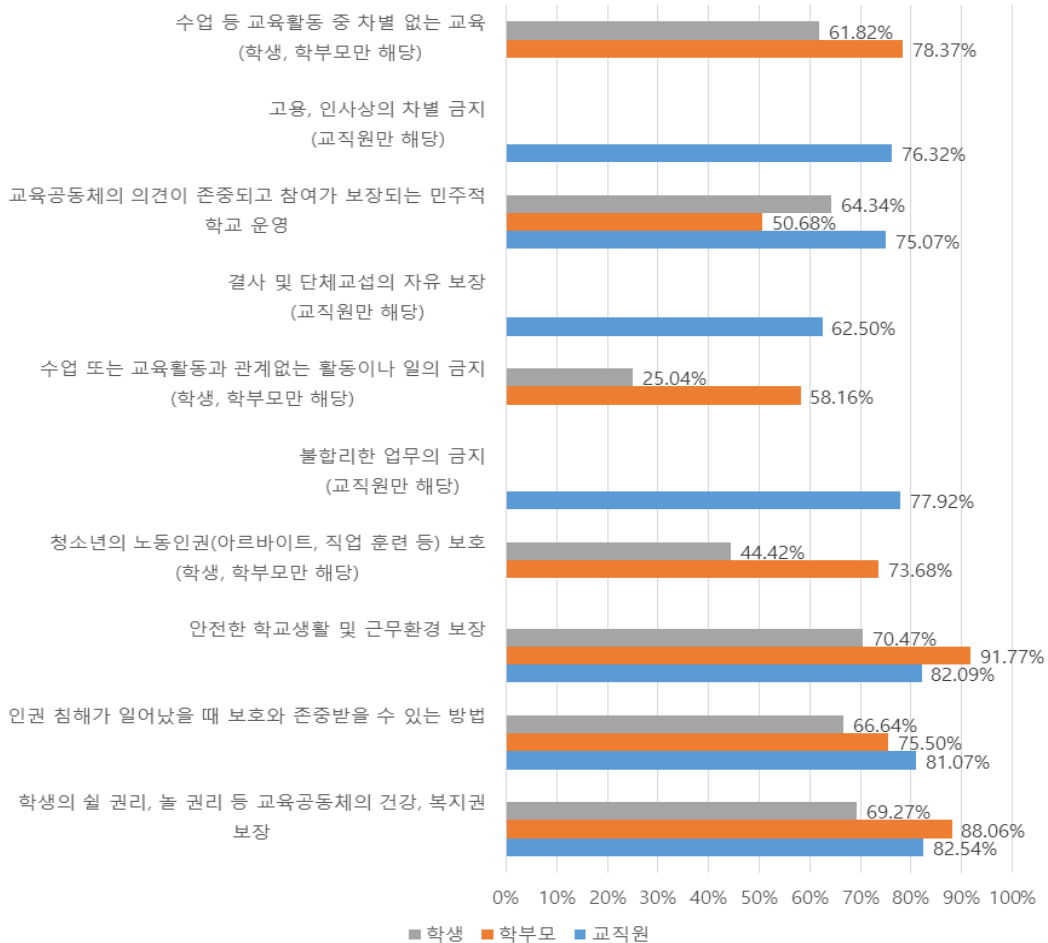


[그림 5] 질문 '나는 학교(기관)에서 학생/학부모/교직원의 권리를 보장받고 있다고 생각한다'에 대한 집단별 응답

이를 정책 수립 추진단에서는 ‘학생 81.6%, 학부모 92.81%, 교직원 91.58%로 교육공동체 전체 88.66%가 긍정적으로 답변하여 인권친화적 학교문화 조성을 위한 교육청과 학교의 정책적 노력의 필요성을 확인할 수 있’다고 분석 결과를 제시하였다. 그러나 질문의 형태가 인권친화적 학교문화 조성을 위한 교육청과 학교의 정책적 노력의 필요성으로 해석하기보다 현재 학교 및 기관에서 학생, 학부모, 교직원들이 인권을 보호받고 있다고 느끼는지에 대한 인식으로 해석하는 것이 더 적절한 면이 있다. 인권 보호 수준의 인식으로 설문 결과를 해석하면, 교육공동체 전반이 인권 보호자 잘 이루어지고 있다고 인식하고 있는 것으로 볼 수 있다. 다만 학생 집단의 상대적으로 인권 보호에 대한 긍정적 인식이 낮은 점에 주목할 필요가 있다. 특히 교직원의 경우 ‘매우 그렇다’가 86.38%인 반면 학생은 ‘매우 그렇다’가 71.23%로 나타나 15% 가량 학생 집단이 낮게 나타났다. 학교 현장에서 일상적으로 마주하는 교직원 집단과 학생 집단의 인권 보호 수준 인식이 크게 차이 나는 것은 학생인권 수준을 증진하고 학생인권을 보호할 수 있는 정책의 필요성을 나타내는 결과라 할 수 있다.

- 인권친화적 학교문화 조성을 위한 인권보호 및 증진 분야: ‘다음은 학생/학부모/교직원을 위한 인권보호 및 증진 분야입니다. 인권친화적 학교 문화 조성을 위해 각각의 분야가 얼마나 필요한지 체크해 주십시오.’라는 질문에 대해 ‘매우 필요함(5)’~‘전혀 필요하지 않음(1)’ 중 선택하게 설문하였다. 이에 대해 ‘매우 필요함’의 비율을 정리하여 [그림 6]과 같이 제시하였다.

교육공동체의 인권보호 및 증진 분야에 대한 필요성에 대한 질문에 모든 영역에서 긍정적 필요성이 높게 나왔으며, 특히 ‘안전한 학교생활 및 근무환경 보장’, ‘건강, 복지권 보장’, ‘인권 침해 구제방법 제공’의 ‘매우 필요함’ 비율이 높게 나왔다(경상남도 교육청, 2019.12.12.).



[그림 6] 교육공동체의 인권 보호 및 증진을 위한 분야의 필요성(교육공동체별 매우 필요 비율)(경상남도교육청, 2019.12.12.)

좀 더 구체적으로 살펴보면 학생 집단의 경우 안전한 학교 생활(70.47%), 학생의 쉼 권리와 놀 권리 등 교육공동체의 건강과 복지권 보장(69.27%), 인권 침해가 일어났을 때 보호와 존중받을 수 있는 방법(66.64%), 교육공동체의 의견이 존중되고 참여가 보장되는 민주적 학교 운영(64.34%), 수업 등 교육활동 중 차별 없는 교육(61.82%) 등의 순으로 필요성을 꼽았다. 학생들의 안전과 건강권 등 기본적인 인권 보호에 대한 정책 마련이 요구된다는 것을 시사하고 있다.

학부모 집단의 경우 안전한 학교생활(91.77%), 학생의 쉼 권리와 놀 권리 등 교육공동체의 건강과 복지권 보장(88.06%), 수업 등 교육활동 중 차별 없는 교육(78.37%),

인권 침해가 일어났을 때 보호와 존중 받을 수 있는 방법(75.5%), 청소년 노동인권 보호(73.68%) 등의 순으로 필요성을 꼽았다. 학생 집단과 유사한 순서로 필요한 분야를 꼽아 학부모의 학교 참여보다 학생 생활 영역에서의 인권 증진에 대한 필요성을 더 크게 느끼고 있음을 나타내고 있다. 또한 다른 집단에 비해 학부모 집단은 필요성에 대해 매우 높고 적극적인 답변을 보여 학교 내 인권 증진에 대한 강한 정책적 요구를 시사하고 있다.

교직원 집단의 경우 학생의 쉼 권리와 놀 권리 등 교육공동체의 건강과 복지권 보장(82.54%), 안전한 근무환경 보장(82.09%), 인권 침해가 일어났을 때 보호와 존중받을 수 있는 방법(81.07%), 불리한 업무의 금지(77.92%), 교육공동체의 의견이 존중되고 참여가 보장되는 민주적 학교 운영(75.07%) 등의 순으로 답했다. 교직원들은 입시경쟁 등으로 인한 교육공동체의 건강과 복지권 침해를 가장 큰 문제로 인식하고 있으며 더불어 안전한 근무환경과 인권 침해 시 구제 방안에 대한 필요성을 크게 가지고 있는 것으로 나타났다.

종합해볼 때, 교육공동체 구성원들은 안전한 학교에 대한 필요성과 인권 침해를 경험했을 때 보호받고 지원받을 수 있는 정책이 인권친화적 학교 문화 조성에서 가장 필요한 영역이라고 인식하고 있었다. 이는 안전(사회권), 인권 침해 사건 해결 지원(청구권) 등 기본권⁶⁾의 보장이 학교 현장에서 시급하다는 것을 의미한다. 학교에서 발생할 수 있는 폭력과 차별, 인권 침해에 대해 보다 더 적극적인 구제와 지원 절차가 마련될 필요가 있다.

3) 2019.12.26. 교육감 신년사 기자회견

교육인권경영 정책 수립 추진단에서 제출된 내용을 기초로 박종훈 경상남도교육감은 신년사 기자회견에서 교육인권경영센터의 설립을 밝혔다. 이는 2019년 6월, 교권 보호지원센터에 대응하는 학생인권지원센터를 설립하겠다는 발표와는 차이가 있다. 학생인권조례의 가치를 이은 정책을 추진하겠다는 것에서 방향이 달라진 것이다. 교육감은 2020년에 '교실수업 혁신', '학교문화 혁신', '교육행정 혁신' 3가지를 우선으로 추진하겠다고 강조하며, 특히 '학교문화 혁신'을 위해 교육인권경영센터를 세우겠다고

6) 다양한 인권의 영역 중 자유롭게 생각하고 행동할 수 있는 권리(자유권), 차별 받지 않을 권리(평등권), 정치에 참여할 수 있는 권리(참정권), 권리가 침해된 경우 정당한 처벌과 보상을 요구할 권리(청구권), 인간다운 생활을 할 수 있는 권리(사회권) 등 다섯 가지를 일반적으로 기본권으로 분류한다.

밝혔다. 또한 “교육공동체의 인권을 보장하고, 인권감수성을 높이는 데 구심점 역할을 수행하게 될 것”이라고 교육인권경영센터의 역할을 구체화하였다. 더불어 학생인권조례 폐기를 언급하여 교육인권경영센터가 학생인권조례의 대안이라고도 설명했으나(우귀화, 2019.12.27.), 학생인권지원센터에서 교육인권경영센터로 방향을 선회한 것은 인권친화적 학교 문화 혁신의 방향성이 학생인권보장에서 다소 멀어지고 다른 내용들을 더 포함하게 되어 학생인권조례의 대안으로서의 가능성은 줄어든 것이다.

신년사 기자회견의 다음날 연합뉴스와 이루어진 교육감 인터뷰에서도 학생인권조례 무산 이후 발표된 교육인권경영센터의 구체적 계획이 질문으로 등장했다. 이에 대한 답변으로 박종훈 교육감은 교육인권경영센터는 교육공동체의 인권 보호와 증진을 위한 허브 역할을 할 것이며, '갑질', '혐오 표현' 등으로 곤란을 겪는 교육공동체를 보호하는 기능도 수행할 것이라고 설명했다(김선경, 2019.12.26.). 또한 인권침해 사안에 대해서는 상담과 법률 지원을 제공할 것이며 경미한 사안의 경우 해당 기관에 시정을 권고하고, 심각한 경우 해당 부서와 공조를 통해 지원 체제를 구축할 예정이라고 답했다. 이는 보호-존중-구제라는 인권경영의 프레임워크에 따른 답변으로 그간 학생인권조례의 궤를 따르겠다고 밝혀왔던 것에서, 교육영역에 인권경영을 도입하는 것으로 정책의 방향이 선회했음을 다시금 확인할 수 있다.

4) 2020.3.1. 교육인권경영센터 업무 시작

교육인권경영센터는 코로나19 바이러스의 확산으로 인해 개관식을 하지 못하고 업무를 시작했다. 조직체계상으로 민주시민교육과 산하에 설치되어 독립적인 기관으로 설립되지 못했다. 담당 팀 내지는 담당 부서의 위상을 가지고 센터장(임기제 공무원 5급) 1명, 장학사 1명, 조사관 1명, 변호사 1명, 주무관 1명의 5명으로 구성되었다. 교육인권경영센터의 개관으로 기존에 민주시민교육과에서 이루어지던 인권교육 관련 업무들이 교육인권경영센터로 이관되었으며 그 외 교육인권경영센터의 구체적 업무분장은 <표 9>와 같다.

〈표 9〉 교육인권경영센터의 구성과 업무

직위·직급	담당 업무
5급(센터장)	<ul style="list-style-type: none"> 교육인권경영 기획 및 관리
장학사	<ul style="list-style-type: none"> 인권친화적 학교문화 조성 관련 업무 교육인권경영 운영 기본 계획 수립 인권(노동인권)교육 추진 계획 수립 운영 인권친화적 학생생활규정 제·개정 및 연수 경남 학생생활규정 표준안 개정 및 보급 인권교육 및 노동인권교육 프로그램 및 교재 개발 찾아가는 학생(노동)인권교육 운영 인권교육 역량강화 연수 운영 인권(노동인권)교육 현장지원 강사단 운영 인권교육 협력 네트워크 운영(국가인권위원회 등)
조사관	<ul style="list-style-type: none"> 교육인권경영 가이드라인 개발 및 교육 교육인권영향평가 운영 교육인권경영센터 및 정책 홍보 인권보호 관련 주요 현안 업무 인권보호 「ONE-STOP 지원팀」 운영 인권침해 관련 구제업무(시정 및 조치 요구) 인권모니터링, 방문조사, 방문상담 인권 관련 국내외 협력 업무(국가인권위원회 등)
변호사	<ul style="list-style-type: none"> 인권침해 법률 상담 및 자문 인권침해 조사업무
주무관	<ul style="list-style-type: none"> 교육인권경영 실천과제 발굴 및 시행 교육공동체 인권감수성 향상 프로그램 운영 인권침해사안 조사 지원 인권침해사안 방문조사, 방문상담 지원 교육인권경영 관련 예산 및 결산 교육인권경영홈페이지 운영 인권북카페 운영 국정감사, 행정사무감사

5) 2020.5.11. 경상남도교육청 교육인권경영선언문 선언

2020년 5월 11일에 연기되었던 교육인권경영센터의 개관식이 열렸다. 이 개관식에서 교육인권경영선언문이 발표되었다. 이로서 경상남도교육청은 인권경영 프레임워크

의 첫 번째 단계를 이루게 되어 실제적으로 준비단계를 벗어나 교육인권경영을 시작하게 되었다.

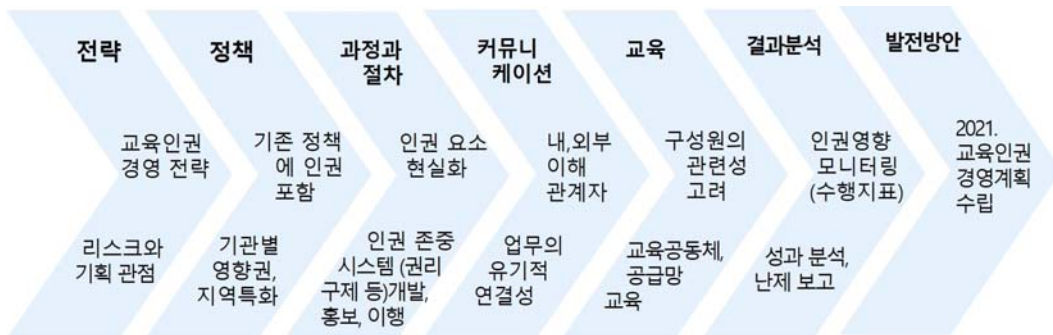
선언문의 발표와 함께 교육인권경영센터는 설립의 목표를 교육과 관련한 기관에 의한 인권침해의 발생을 예방하고 인권친화적인 교육경영 활동을 수행하겠다고 밝혔다. 구체적으로는 교육인권경영 실천 지원, 인권실태조사, 인권영향평가, 인권교육, 교재 개발, 상담, 법률지원, 권리구제 등 인권보호와 증진을 위한 활동을 펼쳐나갈 계획을 발표하였다.

<표 10> 교육인권경영 추진 예시(경상남도교육청 교육인권경영센터, 2020b)

추진과제	교육인권경영센터	교육지원청/직속기관 (권고)	학교(자율)
<div style="background-color: #4a86e8; color: white; padding: 5px; border-radius: 5px; width: fit-content;">1단계 교육인권 경영 체계 구축</div>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 교육인권경영 추진 시스템 구축 - 담당부서(담당자) 지정 및 지침 마련 - 인권경영위원회 구성 - 인권 교육 훈련 및 실시 ▪ 교육인권경영 선언 및 공표 - 교육인권경영 선언문 작성, 기관장 승인 및 선언문 공표 ▪ 교육인권경영 선언문 확산 - 기관 내 선언문 공유, 교육공동체 및 업무 관련자 배포, 홈페이지 게시 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 교육인권경영 추진 시스템 구축 - 담당자 지정 및 계획 마련 - 인권 교육 훈련 및 실시 (온·오프라인 교육) ▪ 교육인권경영 선언 및 공표 - 교육인권경영 선언문 작성, 기관장 승인 및 선언문 공표 ▪ 교육인권경영 선언문 확산 - 기관 내 선언문 공유, 교육공동체 및 업무 관련자 배포, 홈페이지 선언문 게시 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 교육인권경영 추진 시스템 구축 - 담당자 지정 및 계획 마련 - 인권 교육 실시 (온·오프라인 교육) ▪ 교육인권경영 선언 및 공표 - 교육인권경영 선언문 작성, 기관장 승인 및 선언문 공표 ▪ 교육인권경영 선언문 확산 - 기관 내 선언문 공유, 교육공동체 및 업무 관련자 배포, 홈페이지 선언문 게시



추진과제	교육인권경영센터	교육지원청/직속기관 (권고)	학교(자율)
2단계 교육인권 영향평가 실시	<ul style="list-style-type: none"> 교육인권영향평가 -체크리스트마련, 실시 계획수립, 위원회 평가 자료 제출, 평가 및 결과 보고서 작성, 보고 및 공개 	<ul style="list-style-type: none"> 교육인권영향평가 참여 -도교육청실시 ▪기관운영 지침 제·개정 -도교육청 컨설팅 등 참여 	<ul style="list-style-type: none"> 인권실태조사 참여 ▪학생생활규정 정비 -경상남도교육청학생 생활규정 표준안에 따른 규정 개정
3단계 교육인권 경영 실행과 공개	<ul style="list-style-type: none"> 교육인권경영 실행 -파악된 인권리스크 분석 검토 및 향후 사업계획에 반영 ▪교육인권경영 공개 -인권보호 노력 및 성과를 알리기 위해 추진사항 공개 	<ul style="list-style-type: none"> 교육인권경영 실행 -파악된 인권리스크 검토 후 향후 사업계획에 반영 ▪교육인권경영 공개 -인권보호 노력 및 성과를 알리기 위해 추진사항 공개 ▪자율적으로 세부 프로그램 수립 및 추진 	<ul style="list-style-type: none"> 교육인권경영 실행 -파악된 인권리스크 검토 후 향후 추진 계획에 반영 ▪교육인권경영 공개 -인권보호 노력 및 성과를 알리기 위해 추진사항 공개 ▪자율적으로 세부 프로그램 수립 및 추진
4단계 구제절차의 제공	<ul style="list-style-type: none"> 구제절차 수립 및 시행 -구제 절차 및 형식 결정 ▪평가 및 개선 -구제 절차 시행에 대한 평가 및 개선 	<ul style="list-style-type: none"> 도교육청 및 외부 구제 절차와 시스템 활용 	<ul style="list-style-type: none"> 도교육청 및 외부 구제 절차와 시스템 활용



[그림 7] 교육인권경영 시스템 디자인

6) 2020.7.2. 경상남도교육청-창원대학교 인권보호 증진 협약 체결

7) 2020.7.3. '훈훈한 인권세상, 플레랑스' 창간

교육인권경영센터는 인권교육과 인권홍보를 위한 격월간 소식지 '훈훈한 인권세상, 플레랑스'를 창간하였다. 다른 사람의 생각이나 의견이 자신과 다름을 인정하고 용인할 수 있는 범위의 한계를 넓히기 위해 인내하고 존중하려는 마음가짐과 문화를 확산시키고자 하는 취지를 가진 매체로, 교육인권경영센터가 개관식에서 선언한 '인권교육'과 '교재 개발'의 역할의 일환이라고 할 수 있다. 창간호는 생체정보 보호와 차별금지, 혐오표현 대응을 주제로 카드뉴스로 제시되어 경상남도내 유·초·중·고·특수학교, 도교육청, 직속기관, 교육지원청에 배포되었다.

8) 2020.7.8. ~ 2020.8.20. 교육인권경영 컨설팅

교육인권경영센터는 지난 7월 8일부터 8월 20일까지 18개 교육지원청 및 15개 직속기관을 대상으로 찾아가는 현장맞춤형 교육인권경영 컨설팅을 실시하였다. 교육인권경영 정책에 대한 이해와 공감대를 형성하고 학교 현장에 앞서 교육지원청과 직속기관이 먼저 교육인권경영을 실천할 수 있도록 지원하기 위한 목적이었다.

올해는 중점적으로 직속 기관별로 사전 신청된 규정을 인권친화 관점에서 점검하고 개선 내용을 협의한다. 범위는 법적 의미의 규정에 한정하지 않고 '기관장이 마련한 기본계획, 지침 수준' 등을 모두 포함하며 '규정의 내용, 시스템, 용어, 서식' 등을 대상으로 인권침해 요소가 있는지, 인권침해의 구제 대책이 있는지, 참여권이 보장되는지, 인권증진의 효과가 있는지 살펴보는 목적을 가진다.

7월 8일 교육연구정보원, 14일 진주교육지원청 기관 단독 컨설팅을 시작으로, 21일에는 과학교육원, 낙동강학생교육원, 덕유학생교육원, 산촌유학교육원, 학생교육원, 학생안전체험교육원과 각 분원을 대상으로 권역별 컨설팅을 실시했다.

이필우 교육인권경영센터장은 "전국 최초로 시행하는 교육인권경영 정책이 경남교육 공동체와의 소통과 공감 속에서 안착할 수 있도록 단계적으로 추진해 나갈 것이다"며 "경남교육청 내의 기관들이 인권친화적 경영과 인권침해 예방을 이행하도록 교육인권경영 실천 안내서를 개발 보급할 예정이다"고 말했다. 도교육청 각 부서와 교육지원청, 직속기관이 인권친화관점으로 규정을 정비한 결과는 12월 현황 파악을 할 예정이다.

9) 2020. 8.20. ~ 10. 6. 초등학교 학생생활제규정 전수조사

국가인권위원회 부산사무소와 2015년에 인권 존중의 학교문화 조성을 위한 업무협약(MOU)을 체결한 바가 있고, 이후 국가인권위원회로부터 학교규칙(생활규정, 선도규정, 자치규정, 제·개정 절차)에 대한 모니터링을 통해 인권친화적 학교규칙으로 제·개정할 것을 권장받았다(2017. 12. 학교생활에서의 학생인권 증진을 위한 정책개선 권고 등). 이와 관련하여 경상남도교육청 교육인권경영센터는 505개 초등학교를 대상으로 학교규칙 전수조사 및 모니터링을 실시했다.

그 결과 대부분의 학교에서는 ‘2018. 경상남도교육청 학생생활교육 제규정 표준안’에 따라 국가인권위 권고를 받아들여 학교 규칙을 개정했음을 확인했으나, 과도한 권리 제한과 인권침해 소지가 있는 학생생활규정 591건, 학생선도규정 1961건, 학생자치규정 1240건, 제·개정 절차에 대한 규정 112건 등 3904건의 개선할 사항이 발견되었다. 이러한 내용을 담아 교육인권경영센터는 전수조사 보고서(경상남도교육청 교육인권경영센터, 2020a)를 내놓았다.

전수조사 보고서에서 “학교규칙은 기본적으로 학생의 학교생활 영역에서 학생 개인의 인권을 보호하고 학교의 질서를 유지하기 위해 기본권 제한은 최소한의 범위에서 규정되어야 한다”고 밝혔다. 더불어 “학교규칙은 학교생활에 대한 실질적인 안내서 역할과 학생인권을 보장하기 위한 것이므로 의무와 금지의 나열보다는 인권보장을 명시하고, 금지 또는 제한 규정이 자의적이고 주관적 해석이 되지 않도록 최대한 구체적이고 명확하게 규정되어야” 한다고도 밝혔다. 이는 그간 학교규칙이 학생들의 인권을 과도하게 제한하고 있다는 비판과 학교의 운영에 학생들의 인권을 제한하는 것이 필수적이라는 주장 사이의 대립을 일정 부분 정리할 수 있는 선언의 의미가 있다고 평가할 수 있다.

각 학교가 구성원들과 의견을 수렴하고 지속적인 제·개정이 진행 중에 있지만, 여전히 시대적 변화의 현실이 고려되지 않은 규정과 과도한 권리 제한 및 인권침해 소지가 있는 조항이 다수 존재하고 있는 것을 확인하여 다음과 같은 개정 의견을 제시하였다.

가) 생활규정·선도규정·자치규정 구체적으로 마련 보완

‘학교규칙’내에 일부 내용만 포함하고 있는 생활규정·선도규정·자치규정을 분리하여 별도 규정을 마련하도록 권고하였다.

나) 편견과 차별적 용어를 인권친화적 용어로 수정

학생 신분에 어울리는, 초등학생 신분에 맞지 않는, 결손가정 학생, 학습부진아, 살색 등 고정관념에 기초하여 편견이나 차별을 유발할 수 있는 용어, 권위적인 규정, 비현실적인 규정은 쉽고 인권친화적인 용어로 개정하도록 권고하였다.

다) 추상적이고 불명확한 징계 규정은 구체적이고 명확하게

“학교규칙을 비롯하여 모든 기본권의 제한은 반드시 ‘타인의 권리의 존중, 국가안보, 공공질서, 공중보건, 도덕의 보호를 위한 목적’으로 하되 법률에 의하여 제한이 이루어져야 한다”는 점을 다시 한번 분명히 하였다. 특히 구성원의 권리를 제한하거나 불이익을 부여할 수 있는 규정은 구체적이고 명확하게 서술하여 자의적이고 주관적인 해석의 가능성을 최소화해야 한다는 것을 강조하였다.

라) 반성문, 서약서의 의무제출 규정 삭제

교육인권경영센터는 사실 확인이나 경위 파악을 넘어서 어떠한 징계나 처벌을 감수하도록 강요하는 각서, 징계 해제의 조건으로 학생 당사자와 보호자의 서약서를 필수로 하는 규정은 양심의 자유를 침해할 우려가 있으므로 학교 규칙에서 관련 내용을 개정해야 한다고 권고하였다. 서약서와 관련된 내용은 2019년 경남학생인권조례(안)이 교육감 발의를 통해 도의회에 제출되었을 때도 쟁점 중 하나였다. 이처럼 교육현장에서 주목하고 있는 부분에 대해 입장을 제시함으로써 보다 인권친화적인 학교로 변화해 나갈 수 있는 전환점을 마련했다고 평가할 수 있다.

마) 용모, 복장, 소지품 등에 대한 과도한 제한 완화

대부분의 학교 규칙이 국가인권위원회 권고에 부합하도록 개정 과정을 거쳤으나, 용모, 복장, 소지품 등에 대해서는 제한이 과도하다는 결과가 초등학교 학교 규칙 전수조사에서 나타났다. 교육인권경영센터는 “개성을 자유롭게 표현할 권리 및 사생활의 비밀과 자유의 보장과 관련하여 개별 학교의 자율성과 공동체 생활이라는 것을 감안하더라도 기본권 침해 소지가 큰 규정들은 그 제한과 단속은 학생의 안전이나 타인의 권리 보호 등을 위해 불가피하거나 교육의 목적상 필요 최소한의 범위 내에서” 이루어져야

한다는 것을 밝혔다. 또한 규정을 제정하는 절차나 방법에서 학생들의 의견 수렴이 사전에 이루어지고 이후 동의 등의 절차를 거쳐 꾸준히 대안을 모색하는 노력이 있어야 한다고 권장하였다. 특히 용모, 복장, 소지품 등에 대한 제한은 과도한 권리 침해가 발견되었기에 다음의 구체적 내용을 밝혀 보다 자세하게 권고하였다.

① 용모, 복장 관련 규정: 타인에게 피해를 미치지 않는 범위에서 자신과 관련된 것을 스스로 결정할 수 있는 자기 결정권과 건강권의 측면에서 복장 규정이 완화해 나갈 필요성이 있다고 권고했다.

② 휴대기기 사용 규정: 등교 시 휴대전화 소지 자체를 금지하는 것은 학생 안전문제(하교 후 부모와의 연락 등)에 따라 고려해 보아야 할 사항이므로 제한의 정도를 최소화할 수 있는 방법을 모색할 필요성이 있다고 제기하였다. 특히 위반 시 압수하여 장기간 보관하는 것은 구성원의 합의가 있다 하더라도 재산권 침해 우려가 있음을 강조하였다.

③ 규정위반 물품 확인을 위한 소지품 검사: 동의 없는 소지품 검사와 압수 보관은 헌법이 보장하는 적법절차 원칙에 위배될 우려가 있으므로, 자신과 타인의 안전과 관련하여 긴급하거나 합리적 이유가 있을 때 학생의 동의 하에 검사하여야 한다는 점을 분명히 하였다. 또한 압수된 물건의 경우도 별도의 인계 조항 마련하여 반환하도록 하고, 영구 폐기는 재산권 침해 우려가 있으므로 하지 않도록 권고하였다.

교육인권경영센터는 보고서를 내놓으며, 권고에 따라 학생생활규정 제·개정할 학교를 지원하기 위한 지원단을 구성하였다. 「학생생활규정 제·개정 지원단」은 국가인권위원회 전문위원, 경남인권교육강사단(국가인권위원회 위촉강사), 학교 인성부장, 장학사 등 25명으로 구성되었다.

10) 2020.9.15. 경상남도교육청 전 부서를 대상으로 교육인권경영 정책이행을 위한 상담

도교육청 20개 전 부서 업무 지침 담당자 30여 명을 대상으로 교육인권경영 정책 이행을 위해 일대일 상담을 했다. 정책 추진 기본 설계가 되는 업무 기본 계획, 지침, 매뉴얼을 인권친화적으로 개선하고자 하는 취지다. 이날 상담자는 교육인권경영 업무 담당자를 포함해 외부 인권·법률·노무 관련 전문가 10명으로 구성했다.

전체 컨설팅은 각 부서의 규정을 컨설팅단이 2차례 사전 검토한 후, 각 부서 담당자와 컨설턴트가 진행하는 컨설팅으로 이어졌다.

컨설팅은 크게 4가지 관점으로 이루어졌다.

첫째, 국내외 인권규범의 반영, 과도한 개인정보 요구, 고정관념에 기초한 용어와 표현, 누구나 알기쉬운 용어사용 등 ‘인권침해요소’의 포함 측면, 둘째, 인권침해 사전예방 및 배려시스템, 민원창구 및 만족도 평가 등 ‘인권침해구제’의 장치 마련 측면, 셋째, 충분한 정보공개, 사회적 약자에 대한 고려 등 교육공동체에 평등한 ‘참여권’ 보장 측면, 넷째, ‘인권증진’의 효과 측면이다.

인권친화적 규정정비 컨설팅을 통해 개선 권고를 하게 된 내용은 구체적으로 다음과 같다.

인권침해, 개인정보 면에서 계획서에 업무담당 개인 휴대폰 기록에 대한 대체방법 제안, 정책추진 실적으로 학생사진을 사용할 경우 법정대리인의 동의서 수집여부, 도서 등 기증자에 대한 최소한의 정보수집 등이 있었다. 특히 교육공동체 누구나 규정들과 정책을 쉽게 알 수 있도록 용어를 한글화 하도록 개선 제안을 했다.

그리고 최근 개정된 법령 명칭의 확인 및 표기에 대한 수정을 권고하고 성인지 관점의 용어 개선도 제안했다. 각종 사업의 서약서 내용 중 일방적으로 과도하게 의무를 부과하는 표현을 순화하고 특정사업에서 사립유치원이나 기간제 교원의 참여기회 제공에 대한 검토도 요청했다. 이러한 내용들을 부서의 업무에 반영해 연말에 평가하여 환류하는 과정을 가지기로 각 부서와 협의 하였다.

11) 2020.10.27. 2020. 학생생활규정 표준안 배부

경상남도교육청은 2018년 199개 고등학교에 3472건, 2019년 264개 중학교에 3470건 등 전 지역적으로 학교 규칙에 대해 개정을 권고한 바가 있다. 2020년에도 초등학교 학교규칙 전수조사의 내용을 기초로 ▲학교생활에서 가지는 학생 인권을 구체적으로 포함 ▲반성문, 서약서 등의 의무 작성을 삭제하고 성찰의 기회 제공 ▲개인 소지품 검사 목적과 이유를 충분히 설명하고 학생의 동의를 구할 것 ▲주관적이고 자의적인 해석이 가능한 용어는 구체적으로 작성 ▲학교운영위원회에 학생대표도 참석할 수 있으며 의견 제시 가능함을 명시 ▲학교규칙에 학생생활규정, 학생선도규정, 학생자치규정이 구체적으로 마련되어 있지 않은 경우 보완할 것 등을 내용으로 담은 학생생활규정 개정 권고 방침을 모든 초등학교에 알렸다. 또한 관련한 내용을 담아 2020년 학생생활규정 표준안을 만들어 보급하였다.

12) 2020.10.29. 교육인권경영 안내서 발간 및 배포

교육인권경영의 도입 배경 및 필요성, 교육인권경영 실행의 예시, 교육인권경영센터 소개 등과 함께 인권침해 행위에 대한 소개와 판단의 예시, 관련 용어들을 실은 교육인권경영 안내서를 발간하여 경상남도 내 모든 교육 기관에 배포하였다.

2. 교육인권경영의 방향

가. 학생인권 증진에 기여하는 교육

한국 사회의 고질적인 문제로 교육은 계속 지적되어 왔다. 과도한 경쟁으로 높은 10대 자살률과 낮은 어린이·청소년 행복 지수 등은 한국의 교육이 변화해야 할 근거로 제기되어 왔다. 학생을 교육에 대한 권리의 주체로 생각하기보다는 일방적 교육의 대상으로 위치시켜 성취 결과만을 강조하는 사회적 경향은 여전히 강하다. 결국 우리 사회의 교육은 인권 침해와 고통의 주된 원인으로 지목받는 지경에 이르렀다(공현, 2020). 인권친화적 학교 문화 조성은 이에 대한 반성으로, 학생의 인권에 기여할 수 있는 교육 제도와 교육 기관을 만들어나가려는 노력이라 할 수 있다.

경상남도교육청은 학생인권조례의 대안으로 교육인권경영 도입을 선언하였다. 학생인권조례라는 입법적 노력 외에도 행정적으로, 제도적으로 학생인권 증진에 기여할 수 있는 인권친화적 학교 문화를 만들어나가기 위한 노력을 선언한 것이다.

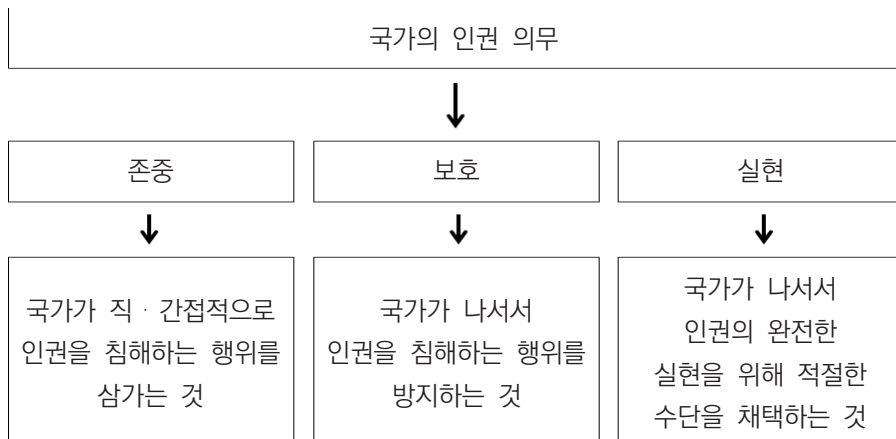
또 하나 중요한 점은, 교육인권경영의 도입으로 경상남도교육이 인권 존중-보호-구제의 프레임워크를 적용하게 된 것이다. 그간 교육 영역에서 인권 존중과 보호를 위한 노력은 다방면으로 이루어져 왔다. 그러나 정작 인권 침해가 발생했을 때 적절치 않은 대응으로 많은 비판을 받아왔고 추가적인 인권 침해를 발생시킨 경우도 있었다. 각 교육기관에서 국제 인권 기준에서 교육권 실현을 위해 요청하고 있는 여러 기준들(평등한 접근권 보장, 교육이 내용적으로나 양적으로나 학습자가 감당할 만 해야 한다는 것, 교육은 인권에 대한 존중을 증진시키고 잠재력을 성장시키는 것을 목표로 해야 한다는 것 등)을 충족하지 못하고 있는 것에 대한 개입도 징계에 기반해 이루어져 대상 기관의 저항이 크고 사회적 비용을 더 감당해야 했다. 갈수록 교육영역에서 발생할 수 있는 인

권리스크는 크고 넓어지고 있는데 그에 대응하는 제도들은 미흡한 상황이었다. 실제적인 피해가 발생한 후 이루어진다는 점에서, 인권 침해의 구제는 인권 보호와 증진의 영역에서 가장 시급하고 절실한 영역임에도 간과되고 있었던 것이다.

다시 말해, 인권 침해의 구제와 인권리스크의 관리는 그간 인권친화적 학교 문화를 조성하고자 했던 노력들이 미처 포괄하지 못한 사각지대라고 할 수 있다. 따라서 교육인권경영 정책의 추진은 교육 영역에서 발생하는 인권 침해를 구제하고 학생인권의 증진에 기여하는 것에 중점을 두고 이루어져야 할 필요가 있다.

나. 교육행정의 새로운 패러다임으로서의 ‘인권’

인권보장의의무는 기본적으로 국가에게 있다. 이는 ‘인권’이라는 개념이 근대 국가의 시민권이라는 형태로 발전해온 배경과 함께 20세기 들어서 국가의 형태가 자국민의 경제적·사회적 권리를 보장하는 복지 국가의 모습을 갖추게 된 것이 그 이유라 할 수 있다. 우리나라 「헌법」 제10조에서도 “모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.”라고 규정하고 있다. 또한 제11조에서부터 제35조까지 모든 국민이 보장받아야할 기본적인 자유와 권리들을 구체적으로 규정하고 있다.



[그림 8] 인권 보장에서 국가의 세 가지 의무(강현수, 2014: 19)

반면, 인권 증진을 위한 노력이 세계화되고 있는 동시에 인권 보장의 지역화(localization)에 대한 필요성도 커지고 있다는 것이다. 보다 구체적 일상생활에서 국민의 인권보장 및 증진을 위하여 공존의 다각적인 차원에서 인권보장 체계를 마련할 필요가 있고, 이를 위해 지역사회 차원에서 인권보장을 위한 방안을 모색하고 그 실행 체계를 구축하는 것에 대한 요구도 높아지고 있다(이발래, 2013: 158).

2000년대 이후 인권의 제도화를 살펴보면 전국적으로 적용되는 인권 관련 법률 제·개정보다 각 지역조례 제·개정을 통해 이루어지는 추세가 뚜렷하다. 이는 1995년 지방자치제도의 본격적인 시행의 영향과 더불어 기존에 국가에게 있었던 인권 보장의 책무가 지방자치단체로 일정 부분 이관된 것으로 볼 수 있다. 보편적 인권의 구체적 실천의 책임이 국제 사회와 국가 뿐만 아니라 각 개별 국가의 지방정부에게도 요구되고 있는 것이다.

모든 광역지방자치단체들은 인권조례를 제정하여 시행하고 있으며, 인권의 존중과 보호 그리고 구체 절차를 위해 인권위원회와 조사관을 두고 있다. 이는 지역의 인권조례에 기반한 것으로 2012년 4월, 국가인권위원회는 각 지방자치단체의 장에게 인권기본조례의 표준안을 제시하고 제정할 것을 권고하며 인권의 지방제도화를 본격화했다. 이 권고에 따라 2019년 기준 총 104곳의 지방자치단체(광역자치단체 17곳, 기초자치단체 87곳)에서 인권조례를 제정하였다(〈표 11〉).

이러한 지방자치단체의 인권조례 제정은 인권 존중·보호·실현의 주체로 지방자치단체가 사회적·제도적 정체성을 획득하는 것을 의미한다. 또한 인권이 이미 일반 행정 영역에서 중요한 패러다임으로 이미 기능하고 있다는 것으로 해석할 수 있다. 조례 제정 이후 국가인권위원회와 지방자치단체들은 ‘인권 행정’이라는 행정의 정책 방향을 위한 자료와 프로그램을 개발하고 인권행정의 확산을 위해 노력해왔다.

지방자치단체들이 인권조례를 제정한 시기는 여러 지역에서 학생인권조례의 제정 운동이 일어나고 실제로 조례가 제정되던 시기와 일치한다. 그러나 지방자치단체의 인권조례 제정 이후 인권행정의 확산이 정책적 방향으로 뒷받침되어온 반면, 교육행정의 영역에서는 학생인권조례 이후 특별한 전환의 계기를 발견하기 어렵다. 우리나라는 교육지방자치제를 선택하고 있고 일반 행정과 교육 행정이 분리되어 있는 우리나라의 상황을 고려할 때, 일반행정 영역보다 교육행정 영역에서 인권적 접근이 부족할 수 있는 가능성이 제기되는 것이다.

<표 11> 2019년 기준 인권조례를 제정한 지방자치단체 현황(박영철, 2019: 30-31)

구분	인권조례를 제정한 지방자치단체	제정	전체
서울	서울시, 성북구, 도봉구, 동작구, 서대문구, 서초구, 영등포구, 구로구, 노원구, 성동구, 양천구, 은평구, 강북구, 동대문구, 종로구	15	26
부산	부산시, 해운대구, 수영구, 남구, 중구, 사상구, 부산진구, 북구, 사하구, 연제구, 기장군	11	26
대구	대구시, 달서구, 중구, 동구	4	9
인천	인천시, 남구	2	11
광주	광주시, 서구, 남구, 동구, 북구, 광산구	6	6
대전	대전시, 서구, 대덕구, 동구, 중구	5	6
울산	울산시, 동구, 북구, 남구, 중구, 울주군	6	6
세종	세종시	1	1
경기	경기도, 광명시, 화성시, 수원시, 성남시, 고양시, 의정부시, 김포시, 오산시, 광주시, 구리시	11	32
강원	강원도, 원주시, 영월군	3	19
충북	충청북도, 증평군	2	12
충남	충청남도, 천안시, 서산시, 부여군, 아산시, 논산시, 보령시, 당진시, 금산군, 공주시, 예산군, 계룡시, 청양군, 태안군, 홍성군, 서천군	16	16
전북	전라북도, 군산시, 전주시, 익산시	4	15
전남	전라남도, 목포시, 고흥군, 완도군, 보성군, 나주시	6	23
경북	경상북도, 문경시, 고령군, 구미시	4	24
경남	경상남도, 진주시, 고성군, 함양군, 사천시, 거제시 창원시	7	19
제주	제주도	1	1
계		104	252

이러한 배경에서, 교육행정 역시 인권을 행정의 새로운 패러다임으로 받아들일 필요성이 있다. 인권의 보호와 향상은 조직을 통해 이루어질 수 있으며, 효율적인 인권 실행을 위해서는 적절한 조직이나 기구가 필요하며 그에 따른 조직 관리가 중요하다(이준일 외, 2015). 즉 인권 실행을 위한 행정조직의 새로운 구축이 요구된다. 모든 행정 부처가 인권의 보호와 향상에 관련되어 있지만 한편 담당하는 조직이 없으면 정책이

제대로 실현되기 어렵기 때문에 전담부서와 협조 체제의 재편은 필수적이다. 여성가족부와 국민고충처리위원회 등의 부처 설립이 그 대표적인 사례라 할 수 있다. 교육행정에서도 인권경영이 실현될 수 있도록 조직을 구축하는 것이 요구된다. 전담부서로서 교육인권경영센터가 설치된 것이 시작이라고 평가할 수 있을 것이다.

부서의 개편과 함께 인권 인지적 예산 편성 등의 변화도 요구된다. 인권 인지적 예산 편성은 인권을 보호하고 향상시키는 물리적 기반을 제공한다. 뿐만 아니라 건물마다 경사로와 엘리베이터가 확보되어 있고 저상 버스의 보편적 접근이 가능한 사회에서는 이동권을 둘러싼 사회적 갈등이 일어나지 않을 수 있는 것처럼, 인권침해에서 비롯된 사회적 갈등을 줄이는 데 기여한다.

이준일 외(2015)는 인권 인지적 예산 편성은 기본적으로 인권 중심의 사고 방식을 요구한다고 설명하며, 인권 인지적 예산의 성격을 다음의 세 가지로 제시하고 있다.

첫째, 사회적 약자의 인권을 보장하고 증진하기 위해 쓰이는 특정 인권 예산이다. 인권 침해로 겪고 있거나 인권 침해에 상대적으로 취약한 사회적 약자의 상황을 개선하기 위해 보다 우선적으로 고려되어야 할 예산이다.

둘째, 사회 전반에 인권을 증진하기 위한 인권 개선 예산이다. 인권교육이나 인권 캠페인 등 사회적 인식에 영향을 끼치고 모든 사회 구성원이 혜택을 누리는 예산이라 할 수 있다.

셋째, 간접적으로 인권 증진에 기여하는 일반 예산이다. 인권 증진을 포괄적으로 이해하면 모든 예산이 인권 예산으로 이해될 수 있다. 특히 교육 예산은 더욱 그러한 성격이 강하다. 따라서 인권 증진을 위한 일반 예산은 모든 예산과 동일한 용어로 사용될 수 있다. 이것은 모든 예산의 집행이 인권을 증진하는 방향으로 집행되어야 한다는 것을 의미하기도 하다.

요컨대 교육인권경영은 정책, 조직, 행정 인력, 예산 등을 인권 인지적 관점으로 재편하는, 교육 행정의 새로운 패러다임이라 할 수 있다. 인권은 이미 일반 행정 영역에서도, 다른 정책적 결정에 있어서도 중요한 방향성이 되어 왔다. 이러한 노력들을 보다 체계적으로 가다듬고 15년 가까이 있어 온 인권친화적 학교 문화 조성을 위한 사회적 논의의 실천에 교육 행정 영역이 따르는 전환의 계기가 교육인권경영이 될 수 있을 것이다.

IV. 교육인권경영 활성화를 위한 정책 과제 분석

1. 인권 실태조사 결과

가. 조사 방법

학교와 교육영역의 인권 실태를 알아보기 위하여 경상남도교육청 교육경영센터와 함께 2019년 10월 경상남도 지역 전체 초등학교 5학년~고등학교 3학년 학생을 대상으로 학생인권실태를 조사하였다. 총 응답규모는 22,941명이다.

설문의 내용은 전라북도교육청에서 2019년에 실시한 전북 학생인권실태조사(전라북도교육청 민주시민교육과, 2020.4.)와 국가인권위원회 대구인권사무소와 대구학생인권연대가 2012년에 실시한 대구 학생인권실태조사 문항(대구학생인권연대, 2012)을 참고하여 개발하였다. 세부적으로는 인권교육 및 인권인식 영역, 인권침해경험과 대응역량 영역, 인권증진 제도 영역 등의 세 가지 영역으로 나누어 설문을 구성하였다. 특히 인권침해 경험은 2020년은 코로나19의 유행으로 등교수업이 적게 이루어진 점을 고려하여, 2019~2020년의 두 해 간의 경험을 응답할 수 있도록 설문하였다.

나. 참여자의 인구통계학적 분석

〈표 12〉 참여자의 성별 집단 구성

성	남성	여성	기타 및 무응답
응답	34.40%	47.96%	17.65%
	7,891명	11,002명	4,048명

〈표 13〉 참여자의 소속 학교급별 구성

학교급	초등학생	중학생	고등학생	무응답
응답	24.49%	33.37%	25.05%	17.09%
	5,618명	7,656명	5,747명	3,920명

〈표 14〉 참여자의 지역별 구성

지역	동지역	읍, 면지역	무응답
응답	50.77%	32.14%	17.09%
	11,647	7,374	3,920

〈표 15〉 참여자의 소속 학교 설립유형별 구성

설립유형	국·공립	사립	모름 및 무응답
응답	38.85%	24.58%	36.57%
	8,912	5,639	8,390

다. 조사 결과

1) 인권교육 실태

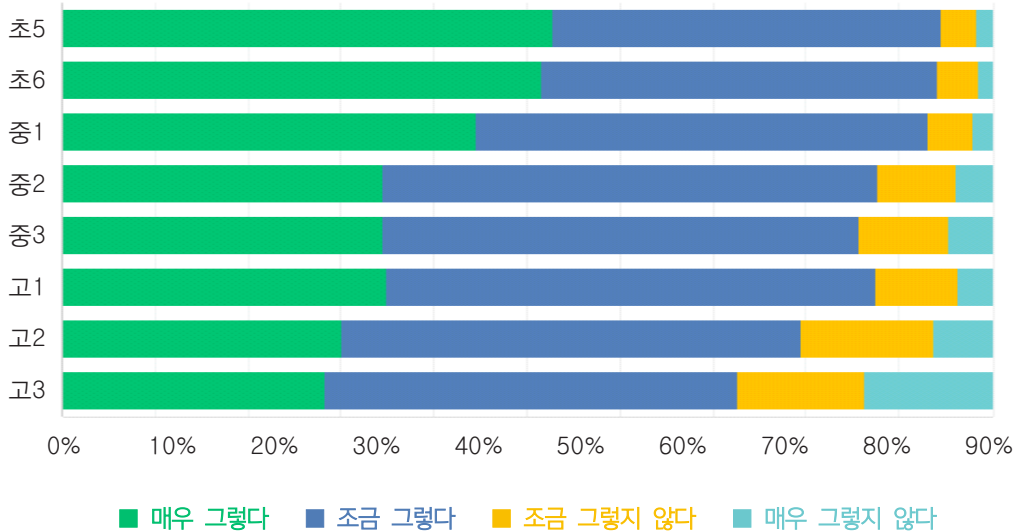
〈표 16〉 학교에서 2019~2020년에 받은 인권교육을 모두 선택하여 주십시오.

인권교육 경험	응답	
장애인권교육 또는 장애인인권교육	53.21%	12,085
다문화교육 또는 문화다양성교육	37.64%	8,548
학생인권교육	31.07%	7,057
노동인권교육	11.59%	2,632
성폭력 예방교육	76.94%	17,473
성매매 예방교육	27.94%	6,345
성평등교육 또는 성인권교육 또는 성인지교육	33.60%	7,631
인권감수성 교육	9.47%	2,151
폭력예방교육	75.54%	17,155
차별금지교육 또는 반차별교육	23.24%	5,278
해당없음	6.49%	1,473
	응답 수	22,711
	무응답 수	230

초·중·고등학생들이 2019~2020년에 경험한 학교 인권교육은 성폭력예방교육(76.94%)과 폭력예방교육(75.54%)에 가장 집중되어 나타났다. 이 두 가지를 제외하면 50%를 넘는 응답을 보인 것은 장애인권교육(53.21%) 뿐이다. 학교에 의무화되어 있는 인권교육의 종류는 다양하다. 그러나 대부분 단독 시수를 확보하는 방식보다는 교과 수업 내에서 이루어지도록 하고 있다. 이런 경우 학생들은 보다 유의미한 인권교육이 이루어졌을 때야 인권교육을 경험했다고 인지할 수 있을 것이다. 각 학교에서 의무화된 인권교육을 다 실시하고 있음에도 전체적으로 응답률이 낮은 것은, 학생들에게 인권교육이 실제 경험으로 다가가려면 더 많은 학교의 노력이 필요하다는 것을 시사한다.

〈표 17〉 학교에서 받는 인권교육의 내용과 방법에 대해 만족하십니까?

만족도	매우 그렇다	조금 그렇다	조금 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	응답 수	무응답 수
응답	40.64%	47.63%	7.77%	3.96%	22,941	0
	9,323	10,927	1,783	908		



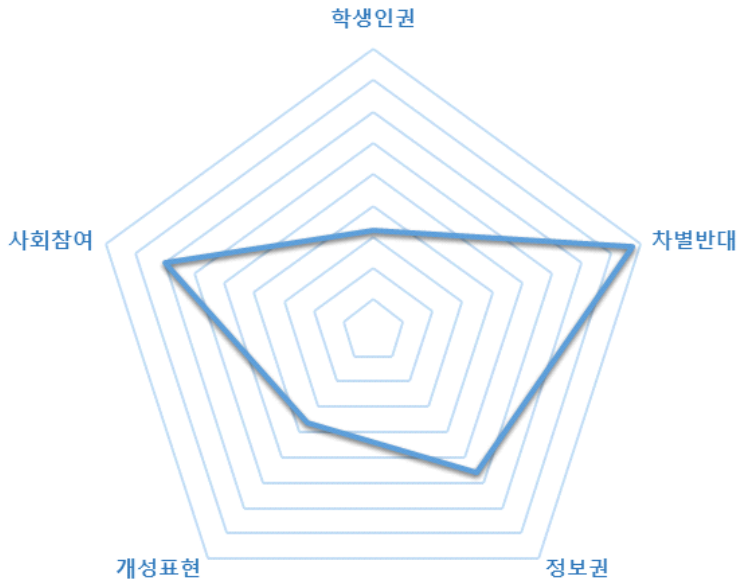
[그림 9] 인권교육의 내용과 방법에 대한 학년별 만족도 비교

인권교육의 내용과 방법에 대한 전반적인 만족도는 긍정응답이 88.27%로 매우 높게 나타났으나, 학년별 만족도를 보면 고2와 고3 학년의 학생들에게서 긍정답변이 줄어드

는 것이 나타났다. 이는 입시경쟁으로 인해 인권교육이 형식화되기 때문이거나 또는 학생들의 인권 의식은 높아지는데 학교의 인권교육이 이를 따르지 못해 학년이 높아질수록 학교 인권교육에 대한 만족도가 낮게 나타나는 등의 이유로 분석해볼 수 있다.

2) 인권인식

가중평균을 기준으로 볼 때 경상남도지역 학생들은 전반적인 인권에 대한 지지도는 높게 나타났으나 자기 자신에게 해당되는 인권 이슈, 즉 초·중·고등학생 역시 동등한 권리의 주체로 여기는 것이나 용모·복장 등에 대한 개성 표현의 자유에 있어서는 상대적으로 낮은 지지도가 나타났다. 이는 학생들로 하여금 수동적으로 수용하고 학습하는 상황에서 벗어나, 인권을 향유하는 주체가 될 수 있는 인권교육과 지원이 필요하다는 점을 나타내고 있다.



[그림 10] 경남 학생들의 분야별 인권 지지 수준

〈표 18〉 다음의 문장들에 대해 어떤 의견을 가지고 계십니까?

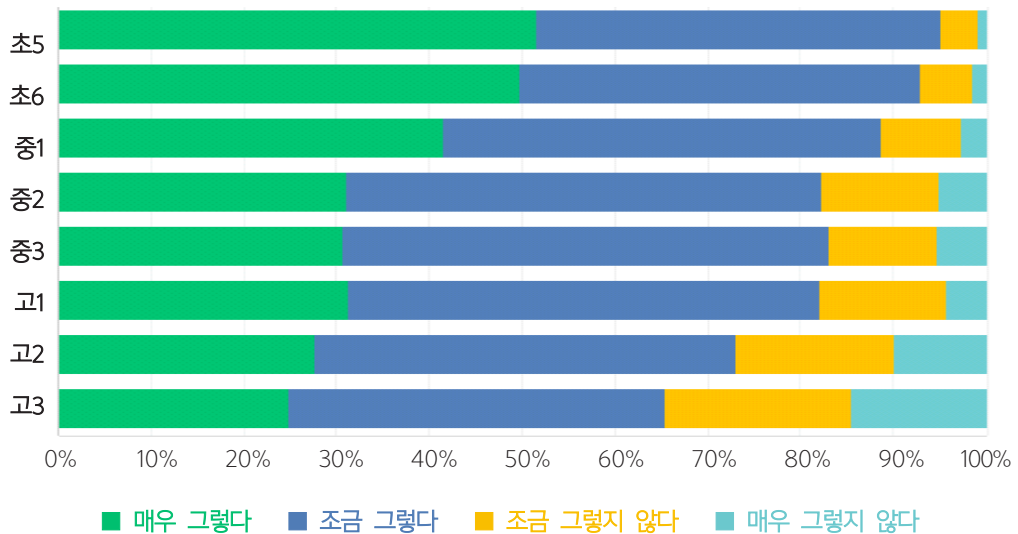
응답	매우 동의한다		조금 동의한다		조금 반대한다		매우 반대한다		가중평균
	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	
모든 학생은 어른과 동등하게 모든 권리를 가지고 있고 누릴 수 있어야 한다	56.79%	13,028	31.83%	7,301	9.42%	2,160	1.97%	452	4.32
모든 학생은 성적, 장애, 외모, 피부색, 인종, 성, 출신 지역, 문화, 가족 환경, 능력, 나이 및 학년에 따라 차별받지 않아야 한다	90.71%	20,810	7.87%	1,805	0.72%	166	0.70%	160	4.87
모든 학생은 일기나 소지품 등 학교와 보호자에게 알리고 싶지 않은 정보는 공개하지 않을 권리를 가진다	68.01%	15,602	26.73%	6,131	4.21%	966	1.05%	242	4.56
모든 학생은 헤어 스타일, 옷, 장식품이나 소지품 등을 통해 자신의 개성을 자유롭게 표현할 수 있어야 한다	56.96%	13,067	33.53%	7,691	8.05%	1,847	1.46%	336	4.36
모든 학생에게 동아리활동 및 회의나 집회 등 자치활동을 자유롭게 할 권리가 보장되어야 한다	75.07%	17,221	22.53%	5,168	1.86%	427	0.54%	125	4.7
응답 수									22,941
무응답 수									0

‘학교가 학생들의 인권과 행복에 관심을 가지고 있다고 생각하십니까?’라는 질문에 전체적인 긍정 응답은 85.0%로 높게 나타났으나, 이 문항 역시 학년별 유의미한 차이가 나타났다. 중 2~고 3학년 학생들에게서 현저히 긍정 응답의 질적 차이가 나타났다.

단, 중학교 1학년 학생의 경우는 해당 조사가 2019~2020년 사이의 경험을 대상으로 한 것이고, 2020년은 코로나19의 유행으로 등교 경험이 적은 것을 감안할 때 초등학교의 경험이 끼친 영향이 큰 것으로 해석할 수 있다. 이러한 점을 고려하여 설문 결과를 살펴보았을 때, 초등학교에 비해 중·고등학교에서 학생들은 학교가 자신들의 인권과 행복에 관심을 상대적으로 덜 가지고 있다고 느끼고 있는 것으로 해석할 수 있다. 이는 곧 인권을 보호하고 존중받는, 즉 인권친화적인 학교 문화를 중·고등학교 학생들이 덜 향유하고 있을 가능성을 시사한다.

<표 19> 학교는 학생의 인권과 행복에 관심을 갖고 있다고 생각하십니까?

	매우 그렇다	조금 그렇다	조금 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	응답 수	무응답 수
응답	38.02%	46.98%	10.50%	4.50%		
	8,722	10,778	2,409	1,032	22,941	0



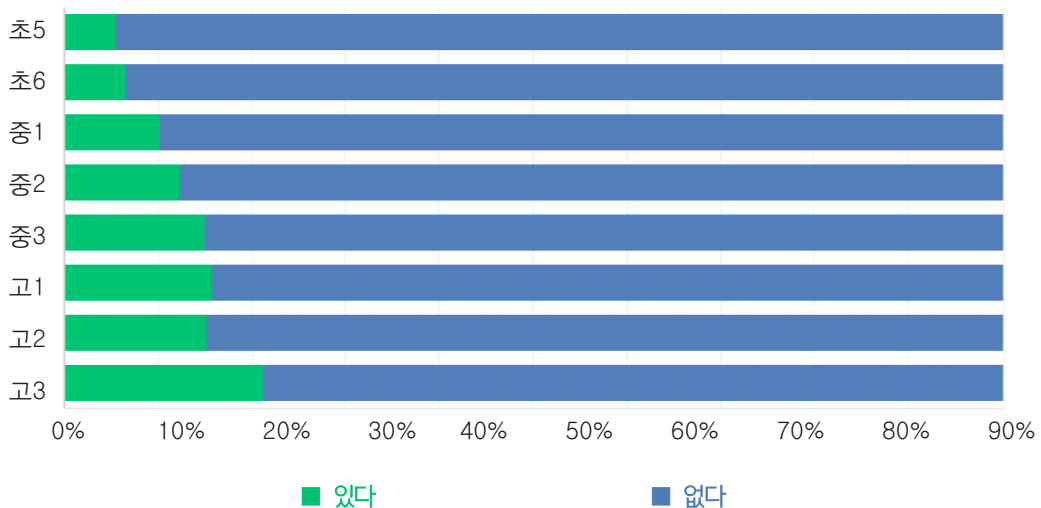
[그림 11] '학교는 학생의 인권과 행복에 관심을 가지고 있다고 생각하십니까?'라는 질문에 대한 학년별 응답

5) 인권침해 경험

학교 내에서 경험한 인권침해에 대해 직접 체벌(도구 또는 몸의 일부를 사용하여 때리는 형태의 벌), 간접 체벌, 언어폭력, 차별, 권리제한 등에 관하여 질문하였다.

〈표 20〉 2019~2020년에 교사에게 직접 체벌을 받거나 목격한 적이 있습니까?

	있다	없다	응답 수	무응답 수
응답	11.78%	88.22%		
	2,426	18,176	20,602	2,339



[그림 12] 학년별 직접 체벌 경험

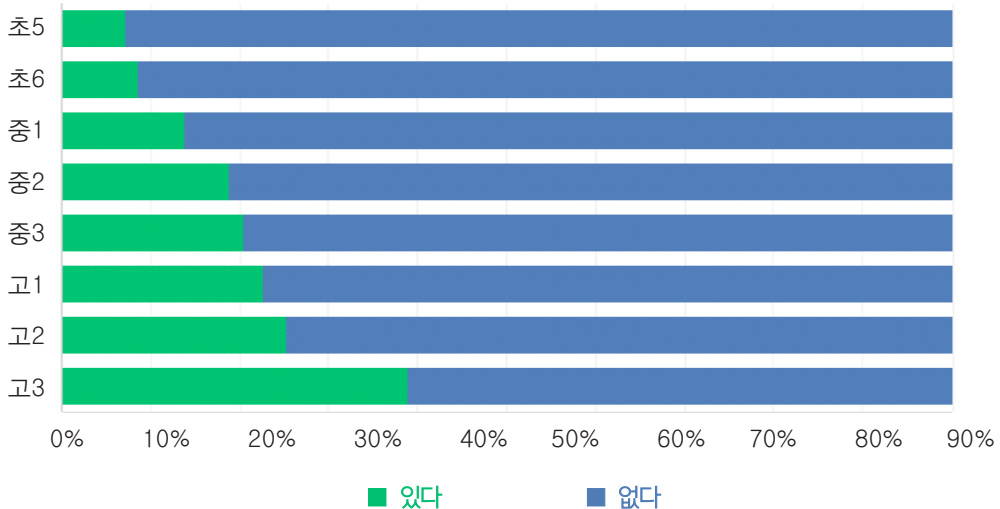
가장 우선적으로 주목을 끄는 점은 직접 체벌 경험율이 11.78%에 달한다는 점이다. 2019년의 전라북도 지역 직접 체벌 경험 응답(16.87%)보다는 낮은 수치이나 광주시의 경우 전체 응답자의 9.5%가 교사로부터의 체벌을 경험했다고 응답했으며(김이수, 2019), 경기도의 경우 도구를 이용한 교사 체벌 경험은 1.2%, 손발을 이용한 직접 체벌 경험은 1.4%에 불과했다. 위법적 행위이자 가장 원초적인 폭력인 체벌이 아직 행해지고 있다는 것은 그 자체만으로 인권 침해적 실태라 평가할 수 있다. 더불어 다른 지역보다 상대적으로 높은 체벌 경험율이 다른 인권 영역에도 영향을 줄 것이라는 점을 고려하여야 한다. 또한 [그림 12]를 통해 학년이 높을수록 직접 체벌 경험 비율이 높

아지는 것을 확인할 수 있다. 직접적 체벌에 대한 심리적·물리적 저항은 학년이 높아 질수록 커지기 때문에 직접 체벌은 낮아지는 반면 폭언이나 생활기록부 등을 이유로 하는 위협이 더 많이 발견되는 다른 지역과 달리 경상남도지역에서는 고등학교 3학년 학생의 체벌 경험 비율이 가장 높게 나타났다.

〈표 21〉 2019~2020년에 선생님에게 모욕적인 말이나 욕설을 듣거나 목격한 적이 있습니까?

	있다	없다	응답 수	무응답 수
응답	17.52%	82.48%		
	3,609	16,993	20,602	2,339

교사로부터 모욕이나 욕설 등 언어폭력을 경험한 학생의 비율은 17.52%로 나타났다. 모욕적인 말이나 욕설은 단순히 거친 표현이라기보다는 학교 내에서 학생들이 인격을 가진 주체로 존중받고 있지 않다는 것을 의미한다고 볼 수 있다.



[그림 13] 교사로부터의 언어폭력 경험에 대한 학년별 비율

언어 폭력에 대한 경험 역시 직접 체벌과 같은 양상을 보여 고등학교 3학년 학생에게 가장 많이 나타났다. 직접 체벌보다 언어 폭력은 경험율이 훨씬 높아 고등학교 3학년 학생의 경우 38.98%에 달했다.

〈표 22〉 2019~2020년에 학교에서 지도의 방법으로 어떤 방법을 사용하고 있는지 모두 선택하여 주십시오.

내용	응답	
서약서, 반성문, 각서 등의 작성 요구	21.82%	4,496
빡지(작은 글자를 빡빡하게 써서 종이를 가득 채우는 일)나 명심보감 등 특정한 글을 따라 쓰기	16.48%	3,395
벌점이나 마일리지, 횡수를 세는 경고, 스티커 제도, 점수제도	23.79%	4,902
학교행사나 활동에 전체 또는 일부를 제한(예: 회장 선거에 입후보를 제한하거나 동아리 활동에 참여하지 못하는 등)	5.24%	1,080
벌청소 등의 노동	37.65%	7,756
해당없음	39.72%	8,184
	응답 수	20,602
	무응답 수	2,339

〈표 23〉 2019~2020년에 학교에서 학교/교직원/다른 학생에게 다음과 같은 이유로 차별을 받거나 차별받는 것을 목격한 적이 있다면 모두 선택하여 주십시오.

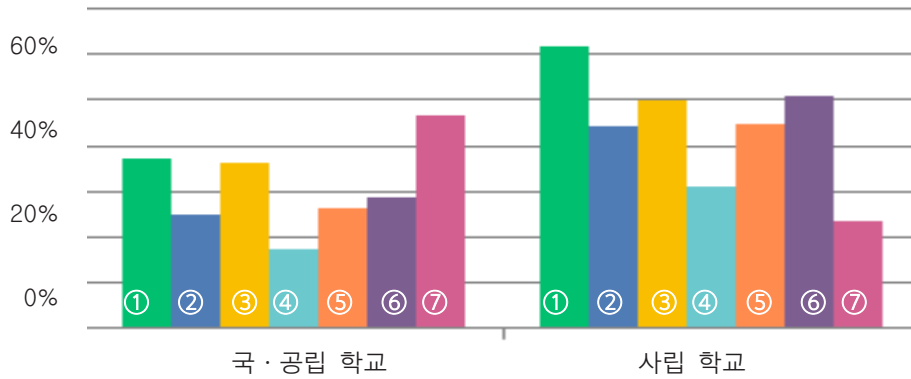
내용	응답	
출신학교나 성적을 이유로 차별하는 경우	5.89%	1,213
외모나 생김새를 이유로 차별하는 경우	5.70%	1,174
가정환경이나 가족 상황을 이유로 차별하는 경우	1.50%	310
학년이나 나이를 이유로 차별하는 경우	5.90%	1,216
성별을 이유로 차별하는 경우	4.89%	1,007
다른 나라에서 왔거나 외국인의 자녀라는 이유로 차별하는 경우	0.92%	189
종교를 이유로 차별하는 경우	0.60%	123
성적지향이나 성정체성을 이유로 차별하는 경우	2.06%	424
질병이나 장애를 이유로 차별하는 경우	2.21%	456
해당없음	83.22%	17,146
	응답 수	20,602
	무응답 수	2,339

인권침해의 소지가 있어 전면적으로 폐지된 상벌점제 및 마일리지 제도를 아직 학교에서 사용하고 있다는 응답이 23.79%에 달했다. 또한 벌청소 등 노동으로 잘못을 대신 상쇄하는 벌을 경험했다는 응답이 37.65%에 달했다.

한편, 학생들이 가지고 있는 차별에 반대하는 인권 인식은 높지 못한 반면, 차별 경험 비율은 16.78%로 나타났다. 차별 사유 중 주목해야 할 부분들은 출신 학교나 성적으로 인한 차별(5.89%), 외모나 생김새로 인한 차별(5.70%), 학년이나 나이로 인한 차별(5.90%), 성별로 인한 차별(4.89%) 등이다. 인권친화적 학교 문화 조성을 위한 노력이 학벌·학력·성적으로 인한 차별 반대, 성평등한 문화 조성, 위계적이지 않은 평등 문화 구축 등을 목표로 이루어져야한다는 점을 시사한다. 학교의 여러 제도들이 성별과 성적, 학년(나이)를 기준으로 분리되어 시행하고 있는데 이를 개선할 필요성이 제기된다.

<표 24> 학교에서 다음 사항에 대해 제한하는 일을 경험하거나 목격한 적이 있다면 모두 선택하여 주십시오.

내용	응답	
① 머리 길이나 색깔, 형태 변화(예: 펌 등)에 대한 제한	41.75%	8,601
② 계절에 따라 교복 착용 시기나 착용법을 학교가 정해서 제한	28.72%	5,916
③ 화장품 사용을 제한하거나 미용 관련 기기와 용품을 학교에 가져오는 것을 제한	38.31%	7,892
④ 운동화, 양말, 면 티셔츠, 외투 등의 색상을 제한	19.50%	4,018
⑤ 악세서리, 배지(뱃지), 책 등의 소지품을 전체 또는 종류에 따라 제한	29.96%	6,172
⑥ 교복 위의 겹옷 착용을 전체 또는 종류에 따라 제한	33.38%	6,877
⑦ 해당없음	42.18%	8,690
	응답 수	20,602
	무응답 수	2,339



[그림 14] 권리 제한 경험의 학교 설립유형별 비교

<표 25> 권리 제한 경험의 학교 설립유형별 비교

	머리 길이나 색깔, 형태 변화		계절에 따라 교복 착용 시기나 착용 방법 제한		화장품 사용 및 미용기기와 용품을 제한		운동화, 양말, 면 티셔츠, 외투 등의 색상을 제한		소지품을 전체 또는 종류에 따라 제한		겉옷 착용을 전체 또는 종류에 따라 제한		해당 없음	
	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원
국공립	37.37%	3330	25.09%	2236	36.23%	3229	17.34%	1545	26.39%	2352	28.56%	2545	46.40%	4135
사립	61.80%	3485	44.23%	2494	49.87%	2812	31.03%	1750	44.71%	2521	50.95%	2873	23.67%	1335
계	46.84%	6815	32.51%	4730	41.52%	6041	22.64%	3295	33.49%	4873	37.23%	5418	37.59%	5470

개성 표현의 자유에 속하는 부분은 학교 설립유형별 차이가 크게 나타났다. 특히 연이은 국가인권위원회의 권고와 도교육청의 학교 규정 개정 지침에 따라 완화된 두발 제한에도 사립학교에서 머리 모양의 제한 경험 응답이 61.8%에 달했다. 그 외에도 개성 표현의 자유 관련 대부분의 문항에 사립학교 학생들이 공립학교에 비해 2배 가까이 권리 제한을 경험한 것으로 나타났다.

〈표 26〉 학교에서 학생의 휴대전화를 걷습니까?

	그렇다	아니다	응답 수	무응답 수
응답	70.30%	29.70%		
	14,484	6,118	20,602	2,339

〈표 27〉 휴대전화 수거에 대한 학교 설립유형별 비교

	그렇다		아니다	
국공립	63.96%	5,700	36.04%	3,212
사립	89.57%	5,051	10.43%	588
계		10,751		3,800

사립학교에서 국·공립학교보다 권리 제한 실태가 심각한 것은 휴대전화 수거에서도 나타났다. 특히 사립학교에서는 89.57%에 달해 대부분 학교 안에서 휴대전화를 가지고 있을 수 없었다. 이는 도교육청 교육경영인권센터 및 국가인권위원회의 최근 권고와 배치되는 실태다. 사립학교의 권고 수용을 높일 수 있는 정책 방향이 요구된다.

〈표 28〉 학교에서 아침 등교 시 교문 지도를 합니까?

	그렇다	아니다	응답 수	무응답 수
응답	68.50%	31.50%		
	14,112	6,490	20,602	2,339

〈표 29〉 학교에서 학생이 다른 학생을 지도하거나 검사하는 일이 있습니까?

	있다	없다	응답 수	무응답 수
응답	35.35%	64.65%		
	7,283	13,319	20,602	2,339

아침 등교시 교문 지도를 경험하는 비율이 68.50%로 높게 나타났다. 이는 코로나19의 유행으로 발열 체크 등이 강화되어 다소 높아진 비율이라고 해석할 수 있다. 그러나 주목할 부분은 학생으로 하여금 다른 학생을 지도하거나 검사하는 경우의 경험 비율이

35.35%에 달한다는 것이다. 학생간 소통이 스스로의 권리 제한과 통제에 기여하는 방식으로 이루어지는 것은 인권친화적 학교 문화 조성에 있어 필수적인 연대와 상호 존중의 문화를 저해하는 요소라고 볼 수 있다. 교문 지도와 같이 관리를 목적으로 하는 통제 행위를 대신할 수 있는 대안의 모색이 요구된다. 또한 학생을 참여시켜 다른 학생을 지도하고 검사하게 하는 행위는 학생간 위계 문화를 조장할 수 있으므로 지양하여야 할 것이다.

〈표 30〉 학교의 교복이나 활동복의 이름표는 어떤 방식으로 되어 있습니까?

내용	응답	
학교에서 이름표를 사용하지 않는다	34.48%	7,104
떼거나 가릴 수 있는 이름표이다	25.14%	5,180
목걸이형 이름표를 사용한다	3.53%	728
이름표가 옷에 고정되어 있다	36.84%	7,590
	응답 수	20,602
	무응답 수	2,339

〈표 31〉 학교가 가정환경, 종교, 질병이나 감염 여부, 성적 등의 개인정보를 공개한 적이 있습니까?

	있다	없다	응답 수	무응답 수
응답	12.61%	87.39%		
	2,450	16,974	19,424	3,517

〈표 32〉 학교 시설 내부 또는 홈페이지에 학생의 사진이 동의 없이 게시된 적이 있습니까?

	있다	없다	응답 수	무응답 수
응답	13.20%	86.80%		
	2563	16861	19424	3517

〈표 30〉~〈표 32〉는 학생들의 정보권 침해에 관한 내용들을 설문한 결과이다. 정보권은 디지털 시대를 맞아 갈수록 크게 강조되는 인권 영역이지만, 상대적으로 학교에서는 낮은 인권 감수성과 관행 등으로 인해 학생들의 정보권이 침해되는 경우가 발생

하고 있다. 고정형 이름표는 2009년 국가인권위원회에서 진정 사안 조사를 통해 학교 밖에서까지 불특정 다수의 일반인에게 이름이 노출되도록 하는 것은 사생활의 비밀과 자유를 지나치게 제한할 뿐 아니라 각종 범죄에 노출될 우려가 있음을 지적하고 고정형 이름표를 시정하도록 교육부 장관 및 시·도 교육감에게 권고한 바 있다(국가인권위원회 권고, 2009.11.23.). 이후 12년이 지난 지금도 고정형 이름표를 사용한다는 응답이 36.84%에 달한다는 것은 시급한 변화가 요구되는 부분이라 할 수 있다.

〈표 31〉에서 나타나는 가정환경, 종교, 질병이나 감염여부, 성적 등은 개인정보 중에서도 민감정보에 속하는 내용들이다. 이는 헌법 제17조가 보장하는 모든 국민의 사생활의 비밀과 자유, 그리고 개인정보보호법 제23조 등에 따라 특히 더 보호되어야 하며, 정보의 수집은 물론 관리가 보다 엄격하게 이루어져야 하는 것은 당연히 존중되어야 할 인권에 속한다. 특히 학교와 같이 많은 인구가 밀접하게 관계 맺으며 모여 있는 공동체에서 민감한 개인정보가 공개되는 것은 그 자체가 인권 침해 행위인 동시에 차별이나 혐오 등 인권에 취약점을 발생시키는 인권의 저해요인이다. 학교 시설 내·외부 및 홈페이지에 동의 없는 사진 게재의 경우도 정보권의 침해라 볼 수 있다. 사진과 영상 등은 정보의 관리 절차가 불명확하고 불특정 다수가 취득할 가능성이 높아 합성 및 유포 등의 인권침해 리스크가 높다. 이에 대한 감수성과 관리가 학교 현장에 요구된다.

6) 참여



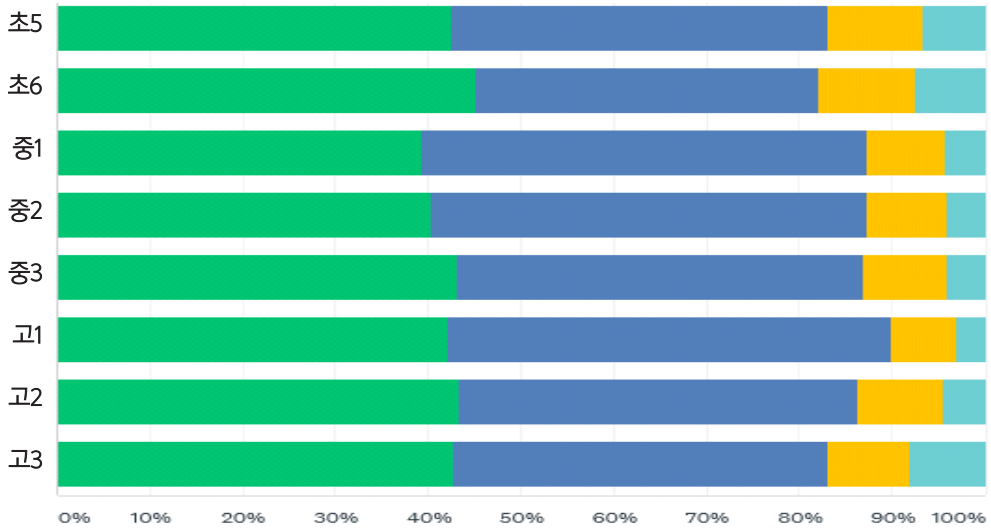
[그림 15] 학교의 의사결정에 대한 분야별 학생 참여 실태

〈표 33〉 학교의 의사결정에 대한 학생 참여

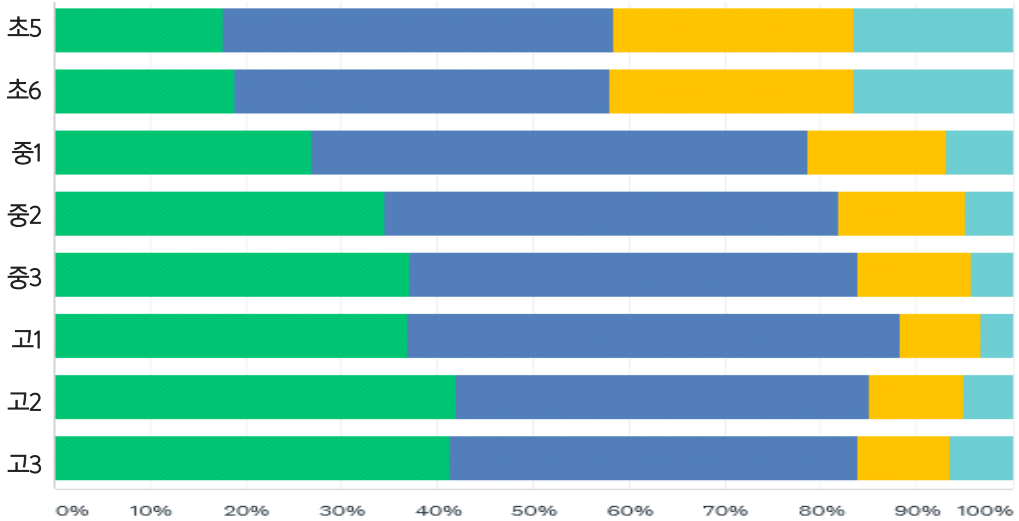
	매우 그렇다		조금 그렇다		조금 그렇지 않다		전혀 그렇지 않다		가중 평균
	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	
우리 학교는 학생회 선거를 학생들이 직접 기획하고 진행한다	42.36%	8,228	43.46%	8,441	9.02%	1,752	5.16%	1,003	4.09
우리 학교는 축제 등의 학교 행사를 학생들이 직접 기획하고 진행한다	30.38%	5,901	45.48%	8,834	15.69%	3,048	8.45%	1,641	3.74
우리 학교는 학교생활규정을 바꿀 때 학생들의 의견을 묻고 받아들인다	33.64%	6,534	44.00%	8,546	14.47%	2,810	7.90%	1,534	3.81
우리 학교는 학교게시판이나 홈페이지에 자유롭게 의견을 쓸 수 있다	34.89%	6,778	44.20%	8,585	14.69%	2,854	6.21%	1,207	3.87
학교에서 하는 설문조사의 결과는 학생들이 잘 알 수 있도록 공개된다	27.51%	5,344	38.24%	7,428	20.26%	3,936	13.98%	2,716	3.45
학생들이 회의하고 의견을 나눌 수 있는 시간이 수업시간 중에 보장되어 있다	32.20%	6,255	43.13%	8,378	16.65%	3,234	8.02%	1,557	3.75
학생들이 회의하고 의견을 나눌 수 있는 장소가 보장되어 있다 (예: 학생용 회의실)	25.27%	4,909	35.44%	6,883	22.25%	4,321	17.05%	3,311	3.3
학교는 학생들의 활동을 충분히 지원하고 있다 (예: 동아리, 학생자치활동)	45.56%	8,850	42.62%	8,278	8.61%	1,673	3.21%	623	4.19
	응답 수							19,424	
	무응답 수							3,517	

학생들의 학교 참여 실태는 학생회 선거, 학생자치활동 지원 등 학생들만의 영역에서는 긍정적으로 나타났으나 학교 게시판이나 홈페이지 등에서의 의견 개진, 회의하고 의견을 나눌 수 있는 시간과 장소의 보장, 학교 규정 제·개정 등 학교 내 다른 집단과 관련되는 부분들에 있어서는 상대적으로 참여 수준이 낮게 나타났다.

참여 수준도 [그림 16] ~ [그림 20]과 같이 학년별로 다른 양상을 보였다.



[그림 16] 학생들이 직접 기획하고 진행하는 학생회 선거에 대한 학년별 응답

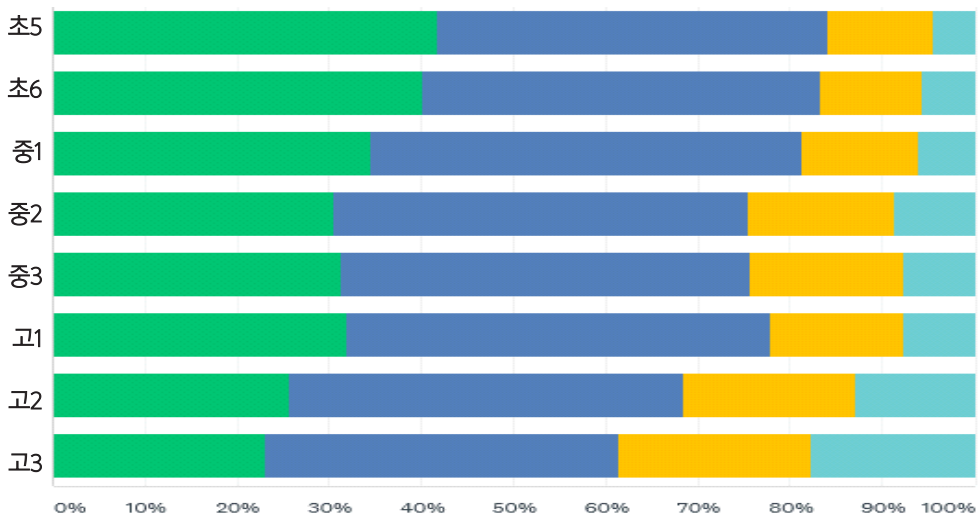


[그림 17] 학생들이 직접 기획하고 진행하는 축제 등 학교 행사에 대한 학년별 응답

학생의 참여 수준에 대해 학년별 응답을 살펴보면, 학생회 선거에 있어서는 학교급에 관계없이 유사한 응답이 나타났다. 학교 행사를 학생들이 주도하여 기획하고 행사하는 것은 초등학교를 제외하고는 비슷한 수준으로 나타났다. 이는 학생들이 연령대가

높아지면서 학교내 학생자치권한이 더 커지는 다른 지역의 사례들과 같은 경향이라고 해석할 수 있다.

그러나 학생 의견 수렴 및 반영에 있어서는 다른 경향성이 나타난 부분도 있었다. 특히 학교생활규정 개정 시 학생 의견 수렴 및 반영 부분과 학교 홈페이지 및 게시판에서 자유로운 의사 표현, 설문조사 내용과 결과에 대한 공개 및 접근성에 대한 질문에 대한 응답에서 그러한 차이가 나타났다. 학교생활규정에 대한 학생 의견 반영이 잘 되고 있다는 응답은 초등학교에서 가장 높게 나타났고 학교재학기간이 늘어날수록 낮아졌다.

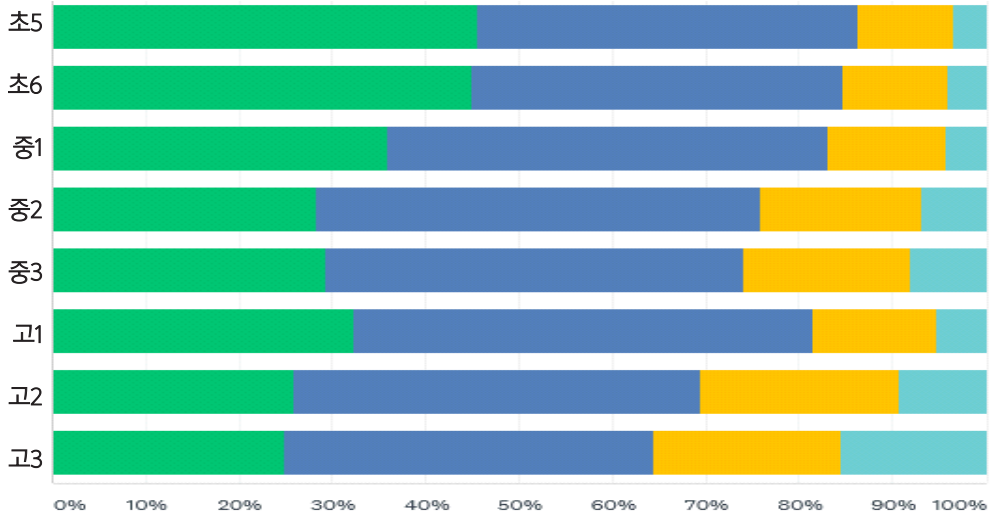


[그림 18] 학교생활규정 개정시 학생 의견 수렴 및 반영에 대한 학년별 응답

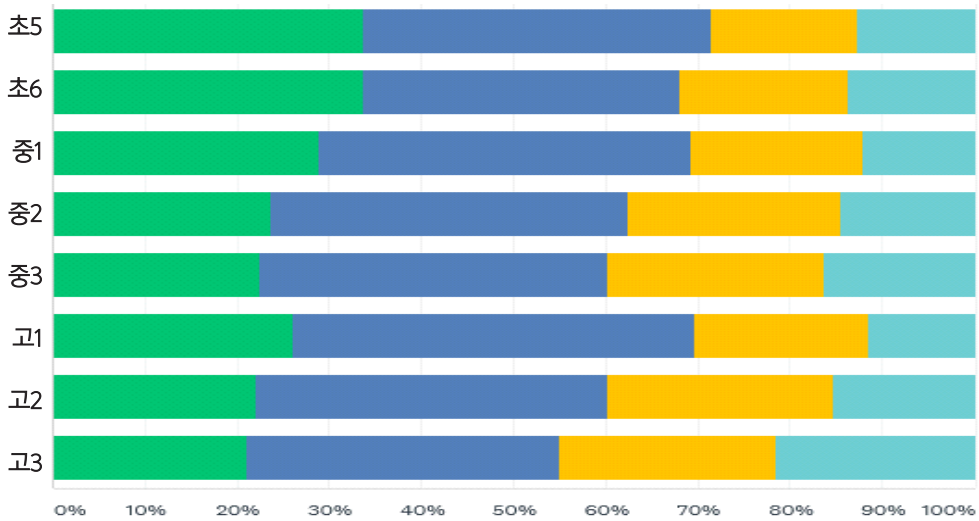
학교생활규정의 영향력은 초등학교보다 중·고등학교 학생들에게 더 크다. 학교에 있는 시간이 더 길고 교복 착용 등으로 생활규정 적용 범위가 더 넓기 때문이다. 끼치는 영향력의 크기가 더 큰 만큼, 학교생활 규정의 제·개정에서 학생의견을 수렴하고 반영하는 절차가 필수적이다. 학교규정에 반인권·비인권적 요소가 없는지, 잘못된 지침이나 규정으로 인해 인권이 제한당하는 일이 발생하지는 않는지, 다른 대안은 없는지, 필수불가결한 정도의 권리 제한인지 등을 이해 당사자 및 관련자들이 사전에 검토하고 합의하는 과정은 학생의견을 수렴하고 반영하는 것을 통해 이루어질 수 있기 때문이다.

학교에서 이루어진 설문조사가 학생들이 접근하기 쉬운 방법을 통해 적절한 시기에 공개되는 것, 학교 홈페이지 및 게시판에 자유롭게 의견을 개진할 수 있는 것 역시 표

현의 자유이자, 알 권리 나아가 참여의 보장과 관련된다. 특히 코로나19와 같이 대면하기 어려운 상황에서 학생이나 학부모 등의 의사 반영은 설문조사를 통해 이루어지는 경우가 많아 설문조사 내용과 결과에 대한 접근성은 갈수록 더 강조되는 권리 영역이라 할 수 있다.



[그림 19] 학교 게시판이나 홈페이지에 자유로운 의사 표현이 가능한지에 대한 학년별 응답



[그림 20] 학교의 설문조사 결과가 잘 알 수 있도록 공개되는지에 대한 학년별 응답

의사표현의 자유, 참여 영역 확대, 알 권리 보장 등 학생이 교육의 주체이자 대등한 당사자로 학교 운영 전반에 참여할 수 있도록, ‘학생의 시민적 권리’에 대한 개념이 학교라는 공동체에 실현될 수 있는 구체적 방향성이 모색될 필요가 있다(김상원, 2020).

7) 인권 증진 제도

〈표 34〉 생리 공결 인정 여부

내용	응답 (A)		응답 (B)	
	백분율	수	백분율	수
매우 잘 인정한다	18.79%	3,650	68.03%	3,650
가능하지만 공결로 인정받기가 어렵다	5.33%	1,035	19.29%	1,035
출석으로 인정하지 않는다	3.50%	680	12.67%	680
모르겠다	72.38%	14,059		
	응답 수	19,424		
	무응답 수	3,517		

〈표 34〉의 응답(A)는 전체 응답에서 백분율을 구한 것이고 응답(B)는 ‘모르겠다’는 응답을 제외한 나머지 응답의 백분율을 구해 나타낸 것이다. ‘모르겠다’는 응답을 제외했을 때 68.03%의 응답자가 생리 공결이 매우 잘 인정된다고 답해 제도가 긍정적으로 안착되고 있는 것으로 평가할 수 있다. 그러나 공결로 인정되지 않거나 인정받기 어렵다는 응답도 31.96%에 달해 제도의 확산과 교육 현장 특히 교사들의 인식 개선이 요구된다.

한편, 생리 공결 인정 여부에 대해 알지 못한다고 응답한 학생의 수가 72.38%에 달하는 것은 생리를 하는 학생들조차 이 제도를 알지 못하는 경우가 많다는 것을 나타낸다. 제도를 알고 있는 학생들은 잘 활용하고 있으나 제도를 모르는 학생들은 접근 기회 자체를 얻을 수 없다. 이미 존재하는 인권 증진 제도에 대한 홍보와 교육의 필요성이 제기된다.

〈표 35〉 학교에서 알레르기, 채식 지향, 종교적 이유 등으로 급식의 일부 또는 전체를 먹지 못하는 학생을 위한 대체 식단 제공 여부

	매우 그렇다	가끔 그렇다	그렇지 않다	모르겠다	응답 수	무응답 수
응답	25.14%	15.52%	15.76%	43.57%		
	4,884	3,015	3,061	8,464	19,424	3,517

〈표 36〉 학교에서 종교 관련 프로그램을 실시하는 경우, 희망하지 않는 학생을 위해 다른 프로그램이 제공되니까?

	매우 그렇다	가끔 그렇다	그렇지 않다	학교에서 종교 활동을 하지 않는다	응답 수	무응답 수
응답	6.12%	8.79%	7.16%	77.93%		
	1,189	1,707	1,390	15,138	19,424	3,517

‘선택할 수 있는 권리’는 자기결정권과 연관된 매우 중요한 인권의 한 영역이다. 특히 학생의 선택권은 원치 않는 것을 강요받지 않을 권리와 함께, 권리의 주체로서 존중받는가 그리고 학교가 다양성을 존중하는가에 대한 판단의 지표가 될 수 있다. 종교 대체 프로그램은 종교 재단 사립학교만의 문제로 학생 전체의 인권 이슈에 비해 상대적으로 덜 조명되었다고 볼 수 있다. 그러나 종교와 신념, 양심의 자유는 각 개인의 정체성과 삶 전반과 관련되는 권리이며 다니는 학교에 대한 선택권이 완전히 보장되지 않는 교육 현실에서 인권 침해의 가능성을 줄일 수 있는, 반드시 필요한 보완조치라 할 수 있다. 급식의 대체 식단 역시 종교와 신념의 자유와 관련되며, 건강과 생명의 권리와도 관련이 있다. 최근 채식 식단에 대한 필요성이 제기됨에 따라, 경상남도교육청 역시 채식 급식 확산을 현안 과제로 선정했다(윤성효, 2020.9.8.). 정책의 일관성과 소수자의 권리 보호를 위해 대체 식단과 채식 식단의 확대가 요구된다.

2. 심층면담 분석

본 연구는 경상남도교육공동체 구성원 10명과 타 지역 인권 전문가 3명을 심층 면담 함으로써, 그들의 경험을 통해 경남교육현장의 인권 실태를 파악하고 교육인권경영의 시사점을 얻고자 하였다. 참여자와의 면담을 통해 얻은 자료를 지속적으로 질문하고 비교 및 분석하여 개념화하였다. 비슷한 내용들끼리 범주화하여 보다 추상화하는 과정을 거쳤다. 이를 통해 인권 실태조사의 결과 분석을 다시 한번 확인하고 경남 교육 인권 정책의 과제를 도출하였다.

가. 반인권적 학교 문화의 경험

1) ‘구별짓기’의 경험

면담에 응한 경상남도교육공동체 구성원들은 자신의 의견과 존재가 자신이 속한 집단 때문에 학교에서 받아들여지지 않는 경험을 반복적으로 하고 있었다. 이는 부르디외가 말한 ‘구별짓기’로 이해될 수 있다. 부르디외(2005)는 프랑스 사회의 문화를 분석해 정치적 영역에 적용하여 자신의 계급적 기반과 어긋나는 행동을 하는 것, 예컨대 노동자들이 보수 정당을 표를 던지는 경우 등에 대한 분석의 틀을 제공하였다. 이는 마르크스의 허위의식이나 그람시의 헤게모니 개념을 실증적인 자료분석을 통해 설명했다는 평가를 받는다. 또한 부르디외의 구별짓기는 5~7장에 걸쳐 현대사회의 계급에 대해 다루고 있다. 부르디외의 계급논의에 따르면 구별짓기란 특권화하고자 하는 욕망과 연결되는 것으로, 사회적으로 계급을 가르는 준거가 만들어지고 이 준거에 따라 특정한 근거 없이 권력관계가 만들어지는 현상을 의미한다. 면담 참여자들은 자신들이 처해 있는 권력적 위치 때문에 조직의 구성원으로 인정받지 못하고, 기본적인 존중이 이루어지지 않고 있다고 판단하고 있었다.

“행정실 실장님 이런 사람들이 어... 그런 우스개소리로 너 교육공무직이니까 니 말이 안먹히는게 아닌가 하는 이런 얘기를 하는 게 우리가 모든 처우가 동등하게 된다면은 그게 더 먹힐 꺼라는 생각을 해요.” (교직원 E)

“저 같은 경우에는 위에 교무실이나 학년실에 계시면, 제가 저분이 기간제인지 정교

사인지 생각을 안 하거든요. 그냥 뭐 다 교사시구나. 근데 대부분 학교나 이런데 보면 전문상담사나, 뭐 상담교사나. 학교교사나.” (교직원 E)

“제가 느끼기에 내 존재 자체를 이제 자기 구성원이라고 생각을 안 하는 거 같아요. 그니까 학교에 정말 실질적으로 운영하는 데 개입할 수 있는 구성원이 되느냐 안되느냐가 여기서도 되게 중요한 인권이라고 생각을 하고 그거에 대해서 되게 인권적이지 못하다 라고 저는 생각을 하고 있죠.” (교직원 E)

“학생이랑 교사랑 얘기를 할 수 있는 토론회나 수다회가 생겨서 학생이 의견을 더 낼 수 있는 게 생겼으면 좋겠어요. 그런데 그걸 위한 인식개선이 필요하거든요. (교직원로부터 학생의) 의견이 필요하다고 해서 가면 우주쭈의 느낌이 강해요. 이야기 해봐라 들어봐줄게. 이런 수직관계가 없어졌으면. 같은 인간으로서 대해야 한다는 교육도 같이 하면 좋겠어요.” (학생 B)

“저는 그 심리에는 깨진 유리창의 법칙이 적용한다고 봐요. 너거는 어쨌든 차별적으로 좀 어쨌든 임금도 낮고 뭐 여러 가지 처우도 낮고 이렇다 보니까 그 말이 더 신뢰 있게 안 들리는 거지.” (교직원 F)

“선생님도 그렇지만 교직원들이 전체가 동등한 느낌을 많이 좀 받아야 된다고 생각 하거든요. 계속 교권 뭐, 뭐, 교권에 그거를 위해서 많은 것들을 계속 하시더라고요. 더 많은 환경 조성을 그렇게 하시면서 사실 실질적으로 저희 그 청소하시는 여사님 께서는 아예 가방 넣을 데가 없으셔서. (중략) 여교사 휴게실 그런 거에. 왜 또 하필 이면 여교사라고. 난 교사 이런 식으로 꼭 해서. 그래서 이거는 아니다.” (교직원 E)

교직원 E, 교직원 F, 학생 B는 자신의 의견이 받아들여지지 않는 이유나 자신이 존중 받지 못하는 이유가 자신이 속한 집단 정체성에 있다고 말했다. 구성원으로서 정당한 문제제기를 하거나 전문적인 혹은 당사자로서의 의견을 제안하더라도 특정한 근거 없이 무시될 수 있는 이러한 문화는 ‘구별짓기’가 강력히 작동한 결과라고 해석할 수 있다.

특히 학생 B의 면담 내용은 인권 실태조사 중 ‘학교는 학생의 인권과 행복에 관심을 가지고 있다고 생각하십니까?’라는 질문의 응답과 관련된다. 해당 질문에 ‘매우 그렇다’라고 답변한 비율은 초등학교 5학년 학생의 경우 51.52%, 초등학교 6학년 학생의 경우 49.84%였으나 이는 차츰 줄어 고등학교 2학년 학생의 경우 27.77%, 고등학교 3학

년 학생의 경우 24.94%로 떨어졌다. 이러한 경향은 특정한 시기에 응답이 부정적으로 변했다기보다 점진적으로 변화하는 것으로 나타난다. 즉 학교 재학 기간과 학교의 인권 증진 의지에 대한 인식이 반비례 경향을 보이고 있는 것이다.

구별짓기는 사회적으로 정당화되는 과정을 거쳐 차별과 인권 침해가 개선되는 것을 가로막고 위계적인 문화를 조성한다. 인권 침해를 발생시키거나 인권 침해에 취약한 조직이 될 뿐 아니라 나아가 조직 구성원 모두의 인권효능감을 저해하고 존중받지 못한다는 인식이 서로를 방어적으로 대하게 하여 협업할 수 없는 문화를 조성하게 된다. 성과적으로도 조직 전체의 효율성을 떨어뜨린다. 인권친화적인 학교 문화 조성을 위해서도, 조직의 효과성을 위해서도 구성원들을 구별짓고 그에 따라 다르게 대우하는 문화를 바꾸기 위한 정책적 대안은 모색될 필요가 있다.

2) 위계적인 학교

면담 참여자들은 학교 문화를 위계적이라고 표현했다. 구별짓기와 관련성이 깊은 위계적 문화는 학생간, 교사간에서도 나타나 특정 집단에만 국한된 것이 아니라 학교 전반의 문화에 자리잡고 있음을 면담을 통해 알 수 있었다.

“내리갈굼? 선배 때는 이런 게 금지가 됐는데 밑에 후배들은 프리하게 되거나 허락 되면 약간 눈치를 줘요. 너네는 왜 이렇게 하나 우리는 못했는데.” (학생 A)

“학생들이 교무실에 드나드는데도. 나이 많은 선배, 선배교사가 너무 말을 그냥, 같은 동료교사인데도 하대를. 우리도 후배교사들도 선배교사에 대해서 뭐라고 얘길 잘 못하고. 그냥 항상 좀 수용적이고.” (교사 C)

“젊은 친구가 이렇게 막 문제제기 하면, 그런 게 좀 예의가 어긋나죠.” (교사 D)

학교가 경직되어 있고 위계적인 문화를 가지고 있는 것은 인권친화적인 교육으로 변화해나가는 것에 있어서 가장 큰 저해 요인으로 두루 지목된다. 2019년 촛불청소년인권법제정연대에서 실시한 학생인권 실태조사 결과에 따르면 응답자의 47.3%가 최근 1년간 ‘학교를 그만두고 싶다’는 생각을 한 적이 있으며, 그 원인으로 20.8%의 학생들이 ‘일방적 지시나 강요 등 권위적인 학교문화’를 꼽았다. 또한, 학생들이 교사에게 가장 바라는 것에 대해 50.8%의 학생들이 ‘학생을 존중하는 태도’로 답했다(촛불청소년

인권법제정연대, 2019). 교사-학생 간의 위계 외에도 면담 결과에서는 학생-학생간, 교직원-교직원 간의 위계성이 나타나 학교 문화 전반이 수평적으로 변화해야 할 필요성을 시사하고 있다.

3) 존중되지 않는 전문성

면담에 참여한 교직원들은 자신의 업무와 관련되어 높은 자부심과 자신감을 표현했다. 교직원 E의 경우, 관련 업종의 경력을 가지고 있고 학교에서 근무한 경력도 8년 이상이었으나 공무원이라는 신분으로 자신의 전문성이 발휘되는 것이 제약되는 것에 대한 아쉬움을 표현했다.

“조금 더 아이들을 위해서 활동할 수 있는 것들을 제약을 너무 많이 주다 보니까 이름으로 인해서 묻혀버리게 되는 거예요. 저희도 더 많은 활동을 하고 싶어도 못하니까 시도조차 할 수 없는. 그런 식으로 계속 진행이 되면은 사실은 어떤 뭐, 문제를 그렇게 생각할 수도 있어요. 어, 사서 좀 필요는 있어? 어떤 뭐 뭐. 그 있는 건 얘기하실 수도 있거든요. (중략) 우리를 이렇게 뽑았으면 더 적극적으로 활용을 해라 하는 게 이제 선생님 같은 경우에는 막 하고는 싶지만 이게 안타깝게 못하고 이러지만 아예 그거를 알고는 자꾸 이제 세월이 흘러가니까 아이고 뭐 우리 이런 거 계획해봐야 조용했다 하니까 접게 되고 아예 생각을 안 하게 되면 내가 할 수 있는 역량과 내가 아이들한테 줄 수 있는 것들이 점점 더 축소가 되는거죠. 현장에서 그런 게 너무 아깝다는 생각이 참 많이 들어요.” (교직원 E)

“요번에 (전문적 학습 공동체) 동아리가 그 저희 학교하고 몇 개 학교 하고 해서 여덟 학교가 신청을 받아서 하나 하고 있는데 거기서 이제 두 분, 저랑 한 분만 빼고 여섯 분이 다 교사세요. 그런 공문이 와요. 이렇게 저희 지역모임을 해야 한다고. 공문이 오면 선생님들은 출장을 내는데, 저희는 출장을 못 내는 거예요. 대상이 아니라서. (중략) 제가 알기로는 교육청에서 동아리 모집하는 것도 아마 저희는 안되는 걸로 알고 있어요. 네. 발전을 위해서 저희는 개별적으로 동아리를 하고 있거든요. 근데 참 그런 것들 보면 제가 참... (중략) (교사와 비교의 구분을) 당연시하는 게 저희도 약간 익숙해져 있기도 한데 이게 불편함이 계속 지속되다 보니까... 이런 일을 하시는 분들이 그런 걸 하면서 이게 차별이라고. 이게 인권문제라고. 생각을 못하겠죠?” (교직원 E)

또한 면담 참여자들은 학교에 근무하는 1인 직렬 종사자들이 협업할 수 있는 사례들도 소개하였다. 1인 직렬 교직원의 경우 협업과 연대가 더 원활하고 유의미할 수 있는데 이러한 부분이 개인적 노력으로 이루어질 뿐 제도적·정책적 지원은 이루어지지 않는 것에 대해 면담 참여자들은 지적하였다.

“사서선생님도 막 책은 안 읽는데 어슬렁거리는 애가 있으면 체크해서 나(상담사)한테 오시면 재 상담을 하느냐. (물어봐요) 대부분 상담을 하는 애예요. 그러면 이제 그 애가 오면 뭐 그 애 이게 개인정보를 다 말하진 않지만 요런 요런 측면으로 좀 피드백을 주세요. 이러면 선생님들이 알아서 다 하고 이래서. 그런 부분은 참 제가 좋다고 생각을 많이 했어요.” (교직원 E)

“(다른 나라에는)학생 몇 명인 기관당 한 명(이라는 기준)이 정해져 있어요. 약간 그게 기준이. 근데 우리나라는 아예 그런 기준조차도 생각을 하지 못하고. 지금 뭐 천 명에 한 명, 오십 명에 한 명 이런 식으로 있으니까. 근데 1인 직렬을 뭐 어쩔 수 없이 두는 거라면 그게 학교 내에서 얼마나 유기적으로 작용할 수 있게 해주느냐가 이게 중요한 거죠.” (교직원 F)

학교와 교육 제도는 오랜 기간 전문가로서의 교사의 권한 증대를 위해 노력해왔다. 이를 위해 전문가로서의 교사 양성 과정을 확립하고 연수 등 교사의 전문적 역량 강화 기회를 확산해왔다. 그러나 지금의 학교는 다양한 직렬들이 함께 협업해야 하는 복합적인 기관이다. 학교의 모든 활동에 참여하는 직원들은 각자의 전문성을 가지고 고용되었으며 그 전문성에 바탕한 교육 활동을 펼치고 있다. 그럼에도 교사가 아닌 다른 학교 구성원들에 대한 전문성 존중과 역량 강화를 위한 방안 마련은 그간 소홀히 여겨진 면이 있다. 면담 결과에서 나타나듯이, 전문성의 존중과 권한의 강화 그리고 각자의 역할이 유기적으로 연계되어 학교가 공동체로서 기능할 수 있도록 하는 정책적 방향성이 요구된다.

3) 보장되지 않는 참여

면담에 참여한 학생, 학부모, 교직원들은 학교의 의사결정과정에 참여가 보장되지 않는다는 점을 공통적으로 지적했다.

“모든 결정할 때 반드시 결정할 때 학생들 의견을 물어야 하는 규칙이 만들어져야 해요. 교칙에 없어서 너희 의견 안 물어도 된다 이런 식으로 답변하는 게 많습니다. 신발장 위치 정할 때도 갑자기 해서 다시 회의하고 그랬거든요. 반드시 학생회든 학생이든 의사결정과정에 들어가고 그걸 규칙으로 정해야 해요.” (학생 B)

“교직원 회의에는 참석을 하지만. 뭐 발언권은 없고. (중략) 근데 중요한 거는 그것을 결정하는 설문지는 나보고 하래. 그럼 내가 뭘 알아서 설문지를 하라는 건지. 내가 무턱대고 매우 그렇다 안그렇다 라고 체크를 해줄 수는 없는 부분이라서 저는 기권을 하는데 기권하는 거 조차도 되게 너무 불편한 거예요. 그러면서. 몰라서, 몰라서 할 수가 없으니까.” (교직원 F)

“설문의 중대성을 못 느끼고, 네. 설문은 그 말그대로 자기들의 형식이다. 행정이다. 라는 게(생각이) 많죠. 저희들은.” (학부모 A)

“운영위원회 참관하는 거. 그게 참관이 가능하다고 공지를 했으면 좋겠습니다. 학생회가 아니어도 일반 학생들도 참관할 수 있다는 거. (학생들이) 가서 좀 보는 게 필요하다라고 생각합니다.” (학생 B)

면담 참여자들이 지적한 학교 문화의 문제점들은 인권 실태조사에서도 발견되었다. 학생 B가 지적한, 학교 생활 전반에서 참여의 권리가 더 보장될 필요성은 인권 실태조사의 결과에서도 제기되었으며 특히 학생들의 참여 수준이 더 높아져야 한다는 것을 확인할 수 있었다(〈표 33〉). 또한 학부모 A가 지적한 설문조사가 형식적으로 이루어지고 있다는 내용은 역시 〈표 33〉과 [그림 20]에서 확인할 수 있었다. 설문조사의 내용과 결과에 대한 접근성이 보다 확대될 필요가 제기되었고 설문조사를 기반으로 하는 보다 질적인 의사반영 구조가 확보될 필요가 있다.

참여권의 박탈은 조직에 대한 신뢰를 저하시키고 결정된 내용에 대한 지지와 협력 수준을 낮게 한다. 참여를 보장하는 것 자체가 민주주의의 대원칙이며 동시에 더 좋은 대안을 얻을 수 있는 가능성을 높일 수 있는 효과가 있으며, 인권친화적 문화를 이루는 제도 전반이 참여에 기초하고 있으므로 참여를 보장할 수 있는 구체적 대안이 도입될 필요가 있다.

4) 폐쇄적인 학교와 ‘알 권리’의 침해

면담 참여자들은 학교 문화가 상대적으로 더 폐쇄적으로 느껴진다고 지적했다. 학교의 폐쇄성은 구성원의 ‘알 권리’ 침해와 참여의 기회 박탈로 이어지기 때문에 ‘3) 보장되지 않는 참여’와 연결된다. 면담 참여자들 중 주로 학부모집단에서 학교의 폐쇄성은 많이 지적되었는데 ‘학교가 알려주지 않고’, ‘자기들만’, ‘마음대로’ 해결하려 하고, 이러한 문화 때문에 학생과 학부모들은 ‘당하고’ 지원을 받을 없게 된다고 인식하고 있었다.

“학교에서 정보 소통이 안되는데. 음. 뭔가 이렇게 분리가 되고 자체적으로 해결하고 싶어하지. 그게 이슈화가 돼서... 이게 뭐지. 어쨌든 이슈화가 돼서 이제 말단직원들한테는 해가 안 간다 하더라도. 비단 이미지라던지 이런 것들이 있으니까. 관리자 입장에서 그것들을. 그니까. 그냥. 우리 내에서 해결할 수 있는 거는 우리 자신이 해결하자 이렇게 되는 거 아닐까. 좀. 비단 학교만 그런 건 아닌 거 같애. 근데 이제 학교같은 경우 특히 더 다른데 학교 공무원들처럼 조금 그 틀 자기들만의 그런 세계가 좀 강한 편인데. 되게 좀 폐쇄적이죠. 학교가.” (학부모 C)

“고등학교 때는 이제 참관 수업 오는 거는 방해된다... 그렇게 이야기가 계속 들리는데 갈 수가 없는 거죠. (중략) 학교에서 참관수업은 의무적으로 해야 되잖아요. 그래서 그렇기 때문에 하는 거지. 그거 너무나 일이라고 생각하고 학교를... 오늘은 우리 수업을 개방하고 학교 문을 개방하고 학교 교실을 개방한다는 생각을 안 하잖아. 이게 일인데. 그리고 차라리 우리는 참관수업보다는 이렇게 했으니까는 너희들은 오든가 말든가 마음대로 하라. 그러니까 제발 학부모 오지 마라고 생각하잖아요.” (학부모 C)

“애가 학교에서 결핵에 걸렸었어요. 학교에서 전화 연락이 와가지고 학교에 모여야 된다고 저희는 처음 듣는 소리라고 우리는 애가 기숙사에 있거든요. 큰 애가. 결핵에 걸렸는데 그 결핵이 걸린 과정을 저희들이 하나도 모르고 있다가 결핵 검사를... 혈액검사에서 결핵이 결핵이 나온 거예요. 그래 가지고 그 검사한 거도 몰랐고. 검사한 줄도 모르고 결과가 나와 가지고 열 세명이, 걸린 반 아이들 학부모를 부른 거예요. 불러 가지고 보건소에서 나와가지고 어... 이게 교실에 가보니까는 어떻게 해야 된다. 앞으로 결핵약을 9개월간 먹어야 되고 정확히 제시하는 그 시간에. 선생님들도 학부모님들도 그건 알아야 되니까. 먹어야 되니까. 그런데 그게 너무나

황당한 게. 그래. 제가 (질문을 했어요) 전체 검사는 하지 않아도 됩니까? 내가 물어 보니까 검사기준이 한 애에 걸렸을 때는 그 (검사를 지원하는) 인원의 한계가 있다고 하더라구요. 그러면 그 애들이 이렇게 지나가다 마주치면 자기도 밥을 같이 먹고 친구들과하고 놀다 보면 같이 만들 수도 있고 그렇지 않냐고 다시 물었는데, (검사)받을 사안이 아니라고 그러시네요. 그러면 결핵이 퍼질 수도 있는데. 그러면 가정통신을 해서 자기가 받든 안 받든 그건 자기 선택이고. 이런 이런 사항이 발생했으니깐 아이들을 좀 지켜봐 달라든지. 그런 가정통신을 해야 되지 않냐고 했는데...그 친구도 모르게 하더라구요. 아이들조차도 모르는데. 너무나.” (학부모 B)

“학교폭력이 터졌을 때 이제 사실 학부모들은 사실 그 학폭이 어떻게 해결되는지 잘 모르잖아요. 내 아이가 피해자가 되었는데 가해자가 될 수도 있고. 피해자가 되었는데 학교에서 뭐 어떻게 하라는 식으로 이렇게 밖에 할 수 없는데 그게 나중에 알아봤더니 그런 게 아니었을 때. 자기는 모르는 새에 당하게 되는 거죠.” (학부모 A)

“그럼에도 불구하고 학부모들이 학교 담이 높다라고 하는 부분들이 요즘 또 신세대 엄마들은 우리 때하고 많이 다른 거 같긴 한데 우리 때만 해도 여전히 학부모가 그러니까 약자라고 생각을 하는 거죠. 선생님이 갑이라고 생각하고. 그러니까 어디가서 대형사고 일어나고 했었을 때도 우리 아이에게 피해가 가지 않을까. 뭐 이런 것들 때문에 (이야기를 하지 못하고).” (학부모 C)

학교에서 느끼게 되는 폐쇄적인 문화와 소통되지 않음이 불신으로 이어지고 있었다. 이런 경험의 반복은 학교에 대해 스스로가 피해자 또는 약자의 위치에 있다고 인식하게 되는 배경이 되며, 참여에 대한 의지를 꺾고 방어기제를 강화해 학교에 협력하는 수준을 낮추게 하는 요인이 될 수 있다.

면담 결과 학교의 폐쇄적인 문화는 학교를 공적인 공간으로 보지 않고 개인이 학업이나 직장 생활을 각자 영위하는 사적인 공간으로 바라보는 시각이 배경이 되고 있음을 알 수 있었다.

“저도 이제 중학교까지는 (학교에) 갔던 것 같아요. 특히 이제 아들이 아들이 큰앤데. 개 같은 경우는 중학교 때까지는 다 갔었고. 딸 가진 경우 일학년엔 가고 오지 말래. 딸이 오지말라 그래. 자기, 애들이. 이제 선생님하고 아무것도 상관도 얘기도 많지 않고. (중략) 뭐랄까. 아이들이 예전만큼 초등학교 때만큼 선생님의 이러한 그

영향이랄까. 덜 좌우되는 게 그런 거죠. 부모 입장에서든 내가 이렇게 선생님한테 안부를 이렇게 해도 그게 우리 아이들한테 이렇게 뭔가 발전된다는 영향이 없어지니까.” (학부모 C)

“(나한테) 문제제기를 하는 거야. 다른 선생님들은 어떤 일을 당하면은 아무리 힘든 위기가 와도 감내하면서 다 한다. 하고. 근데, 선생님은 말을 할 수 있는 입장이고 선생님은 말을 하면은 들을 수 있고. 나는 무슨 일을 당하면 문제제기를 하고 문제제기를 하면은 당연히 거기에 대한 답을 받아내고. 일단 그렇게 살아왔고, 살아왔는데. 거기에 대해서 후배교사가 그 부분을 지적을 하면서, 선생님은 문제제기를 해서 썬은 좋아지지 않았나. 그러니까 남들은 참는데. 나는 해결을 위해서 말했는데 이제 사람들의 기준은 그거보다는 자기는 그 일을 당하면 화를 이렇게 그냥 삭이기만 하면서 견디는데, 너는 왜 이제 니가 힘든 걸 얘기를 하고 그 상황에서 벗어나냐.” (교사 D)

학부모 C는 학교 및 교사와의 소통을 자녀를 매개로 하지 않고서는 의미가 없는 것으로 표현한다. 특히 학생들이 문제 상황을 겪고 있거나 발전 가능성이 없다면 학교 및 교사와 소통할 이유가 없다고 인식하는 것이다. 이는 학부모 등의 보호자가 이해관계자일 뿐, 학교공동체의 구성원으로 자리매김하지 못하고 있다는 것을 나타낸다.

교사 D의 면담은 한 구성원의 문제제기가 공동체 전체가 함께 논의하는 것이 아니라 일대일의 민원 제기와 같이 다루어지는 학교의 현실을 나타낸다. 이는 학교가 공동체로 기능하지 못하고 있음과 문제 상황에 대한 대응이 취약함을 시사한다.

학교내 민주주의 확산에 대한 지원과 함께 학부모와 지역 사회가 학생을 매개하지 않고 학교 공동체의 구성원으로 자리매김할 수 있도록 상호 이해의 증진, 학부모 협의회나 동아리 활동의 지원 등의 정책 모색이 필요하다.

나. 향상되는 인권 감수성과 학교에 대한 요구

면담 결과 경상남도교육공동체 구성원들의 인권 인식이 높아진 점을 발견할 수 있었다. 학생들은 학생인권조례 제정 노력과 학교 내 불법촬영 카메라 사건 등의 계기로 인권에 대한 민감도와 감수성이 높아졌고, 동료 교사의 가해 행위를 보고 자신을 성찰하는 교사의 경험, 학교의 인권교육에 대해 의견을 개진하고 모니터링을 하는 학부모 등 교육공동체 구성원들이 보다 인권친화적으로 학교 문화를 바꾸기 위한 적극적인 의지를 나타냈다.

“(경남학생인권조례(안) 내용을) 읽어보니까 학생으로서가 아니더라도 약간 사람으로서 당연한 것들이 적혀져 있어서 이거 너무 당연한 거 아닌가 라고 애들과 이야기를 했었어요. 그래서 저는 통과가 될 줄 알았죠. 당연히 되어야 되는 일들이 적혀 있어서. 당연히 가져야 되는 권리들이 적혀 있어서, 그런데 왜 안됐는지 잘 모르겠어요.” (학생 A)

“수업 시간에 자유롭게 발표하고, 모둠활동을 충분히 가질 수 있게 수업을 해야 된다는 것들? 아니면 소지품에 관해서 용의복장에 대해서 자유로워야 한다는 내용 정도로 알고 있어요. 되게 당연하다고 느끼는 것들.” (학생 B)

“저는 선생님이 교육을 할 때 한쪽에 치우치지 않는 교육? 너무 편견이 가득한 교육이 없었으면 좋겠어요. 국어에도(국어수업에서도) 여성적/남성적 말투 이런 거 안 쓰고 학생들도 똑같이 그거에 대해서 잘못됐다고 말할 수 있는 학교가 인권친화적인 학교라고 생각합니다.” (학생 A)

“아이들이 그 부분에 대해서 민감도가 올라간 거 같아요. 그래서 며칠 전에 있는데 엄마 우리 남자선생님이 우리 기숙사에 이렇게. 애를 관리를 어떻게 한다 라는 말을 한, 하더라구요. 여자선생님이었으면 좋겠다... 뭐. 그래서 그게 아마 요구대로 여자 사감으로 바졌는지 어졌는지 제가 정확히는 모르겠는데. 약간 그 일(학교내 교사에 의한 불법 카메라 설치 및 촬영 사건) 터지고 난 뒤에는 그런 것을 아이들이 신경을 많이 쓰는 거 같고.” (학부모 A)

“서슴없이 말하는 분위기와 그걸 말했을 때 당황하지 않고 얘기할 수 있는 태도가 준비된 선생님이 필요하다고 생각합니다.” (학생 B)

“그 선생님은 자기 인권에도 그 쪽에 문제의식을 못 가지고 있는 감수성이 부족한 사람이었어요. 그럼 위에서 관리자가 해야 되는 역할이 있는데 그거는 안 하고 징계가... 징계를 하기는 하되... 동료교사들이 따뜻하게 위로하는 낭만적인 지형이 되거나 아니면 너하고 우리는 달라. (라고 선을 긋거나) 하는데. 이게 난 아니라고 생각이 들거든요. 그 사람하고 내가 다른 거라곤 운이 조금 더 좋았고. 다음 크게 뭔가 일어날 지 모른다. 크게 다르진 않다...” (교사 C)

“이야기를 제가 했어요. 선생님. 비행기탈 때 여권에도 남녀 아니고 성별에 요즘에는 기타도 들어간답니다. 요즘엔. 그런데 학생들한테 이렇게 아이들한테 앞으로 살아나갈 시대의 이런 거를 애들한테 좀 등한시하고 애들한테 이렇게 안 가르치면... 선생님 내가 요즘은 책도 양성평등이라는 단어를 안 쓰고 성평등이라고 책이 이렇게 나오는데... (하고 말을 했어요) 그러니 그래도 이건 좀 아닌거 같다고. (중략) (학교에서 하는 인권교육을) 어떻게 하나 보니까 뭐 예쁘다 착하다. 전부 다 그 옛날 그 대로더만. 그렇게 체크하는 방식으로. 솔직히 그 시절에 그대로 머물러 있다는 생각에. 예. 좀 쓸쓸했어요. 인권에 대한 교육도 제대로 안 이뤄지는데. 어쨌든 자기인권은 지켜야 되잖아요. 그게 좀 안 맞잖아요. 인권교육을 제대로 해야지 보호를 하든 구제를 하든. 어떻게든 할 텐데.” (학부모 B)

학교가 구성원들이 높아진 인권 감수성에 부합하지 못하는 모습들을 나타낼 때, 면담 참여자들은 학교 조직에 대한 실망과 함께 보호받지 못한다는 불안도 함께 느끼는 것을 발견할 수 있었다. 교사 C는 자신이 더 높은 인권감수성이 요구받을 때 적절한 지원이나 인권교육을 받을 수 없다는 점을 스스로의 취약성으로 인식하고 있었다. 학부모 B는 인권교육이 시대에 맞게 이루어지는 것을 미래역량으로 인식하고 학교가 마땅히 제공해야 할 교육 내용으로 평가하고 있었다. 경남교육공동체 구성원들의 이러한 요구는 인권 실태조사에서도 발견되었는데, 학교에서 받는 인권교육의 내용과 방법에 대한 만족도가 학교재학기간에 반비례하게 나타나고 특히 고등학교 학생들에게 낮아지는 것을 <표 17>과 [그림 9]에서 확인할 수 있다. 초·중·고등학교 재학기간, 즉 10년이 넘는 기간동안 학생들인 인권교육에 참여하게 되는데 특히 고등학생의 경우 학습자의 필요와 요구에 인권교육의 내용과 방법이 충족되지 않는다는 점을 시사한다. 또한 그간 인권교육이 학생을 중심으로 제도화되어 왔는데 교사 C, 학생 A 등의 면담 결과에서 교직원들에게 인권교육 지원이 이루어져야한다는 정책적 제안점을 발견할 수 있다. 보다 실제성이 있고 학교 공동체 전체를 아우르는 접근을 하는 인권교육이 요구되는 것이다.

다. 인권친화적인 학교 문화의 경험

면담 결과에서 인권적 관점에서 긍정적으로 평가할 수 있는 경험들도 발견할 수 있었다. 이 경험들에서 인권친화적인 학교 문화 조성을 위한 시사점을 찾을 수 있었다.

가) 사과

“학교에서는 그렇게 이제 교장선생님이 사과를 했어요. 애들 본... 그러니까 학생들한테. 엄마. 교장선생님이 우리... 그... 학교 있는데 방송으로 죄송하다고 이렇게 여러가지로 불편을 줘서. 그니까 이게 한창 공부해야 될 텐데 불미스러운 사건 때문에 수업하는 데도 힘들고 그리고 또 선배들한테 그런 일이 있었다는 거에 대해 미안하다고 죄송하다고. 애들이 그럼 그나마 그 소리를 듣고 나서는 그 죄송하다는 말의 의미는 앞으로 더 어떤 그런 거에 대한 신경을 쓰고 뭐 이렇게 하겠다는 의지로 받아들였기 때문에. 어. 조금 사과를 해서 좋았다고 얘기를 하더라구요. 애들이.” (학부모 A)

교육공동체가 마주한 인권리스크에 대해 학교장이 방송으로 사과한 경험에서 학교에 대한 신뢰를 회복할 수 있었다는 경험은 학교의 폐쇄성에 대한 지적에 대한 대안을 제시한다. 학생과 교직원, 학부모 등 보호자가 모두 관련되어 있는 구성원임을 인정하고 진솔하고 책임감있는 태도를 가지고 대하는 것이 중요하다는 점을 보여주는 사례라 할 수 있다.

나) 참여와 권한의 배분

“이렇게 하면 이제 조금씩 바뀌는 거죠. 그런 것들을 모든 엄마들이 느끼면 아, 내가 시작했던 거. 이것들이 학교가 이제 조금 내 의견을 받아들이는 거에 이런 것들이 조금씩 그 경험들이 쌓이게 되면 훨씬 더 학교에 대해서 편하게 생각하고 자주 관심을 가지고 오실 수 있지 않을까 이런 생각... 이거는 저의 경험에 의한. 그런 거죠.” (학부모 A)

초등학교에서 중, 고등학교로 학교급이 바뀌면서 다른 학부모들은 학교에 참여하는 기회가 줄어들는데 꾸준히 학교 운영 활동에 참여할 수 있었던 동력을 묻는 질문에 학부모 A는 학교가 의견을 받아들이고 바뀌어 가는 모습을 직접 확인하는 것이라고 답했다. 이는 학교가 학부모 등 보호자의 의사결정에 참여할 수 있고 개입할 수 있는 권한을 가져야 한다는 점을 시사하는 동시에, 다양한 집단의 의견을 수렴해 학교가 변화해 나가는 과정을 투명하게 공개하고 알리는 추가적인 노력이 필요하다는 것을 의미한다.

의사결정 과정과 집행의 과정을 관련자들만 공유하는 것이 아니라 각 집단의 특성에 맞도록 정보를 가공하여 전체 구성원들에게 공유하고 알리는 노력이 요구된다.

다) 사적인 영역에서 나와 공공의 영역으로

전문가 N은 학생이 붙인 대자보를 학교가 훼손하여 인권 침해 사안으로 진정되었던 상황이 학생회와 학교장이 「디지털 환경에 대한 협약」을 맺는 것으로 해결해나가는 과정을 소개했다.

“디지털 환경에 대한 협약을 학생회 학생대표하고, 교장이 합의한 문구대로 양쪽 서명하는 것으로 합의종결이 최근에 된 상황이거든요. 거기에서도 뭐했냐면 대자보를 학생들이 붙이는 걸 왜 개인의견이라고 떼냐. 근데 학교에서는 학생회만 할 수 있다 이런 주장이었어서 학생 측으로부터 진정이 들어왔는데. 학생도 그 합의문, 그런 협약을 맺는 건 어떠냐 그랬더니 사실 학생측에서 너무 좋아했어요. 어찌됐든 학교측의 뭔가 문제가 있다라는 것을 교육청이 인정해주는 것에 대해서도 지지받는 거 같은 느낌도 있었던 것 같고. 두 번째는 어쨌든 구체적인 문구를 통해서 게시판 운영을 어떻게 할 것인지, 그 다음에 학생 개인도 어, 붙일 수 있을, 그런 내용들이 명시가 되어 있는 내용이거든요. 그 것으로 확약 받았다 이런 거여서. 또 제가 그랬죠. 사실 또 사립이기 때문에 징계가 아닌 이상은 권고밖에 안 나갈텐데 그럼 학교가 이거를 적극적으로 이행할지 아닐지를 사실은 알기가 어렵다. 근데 이 협약서라고 하는 구체적인 건 그거보다 훨씬 더 큰 성과일 수 있다라고 했어요. 자기들끼리 협의를 해보겠다고 했는데, 이제 그 당시에 이 과정에 학생회가 다 같이 참여하고 있었어요. 학교 방문을 했는데 학생들 반응이 좋다고 하더라구요.” (전문가 N)

개인의 표현의 자유 침해를 공동체 모두의 문제로 받아들여 공동의 협약으로 해결 방안을 모색하는 것은 학교를 공공의 공간으로 만들어나가고, 사회적인 문제 해결 역량을 강화해나가는 과정이라고 말할 수 있다. 사회적인 문제 해결 역량을 강화하는 것은 인권 침해 발생 가능성을 줄이고, 인권 침해가 발생하더라도 보다 안전하고 보다 인권적인 과정으로 해결해나갈 수 있는 공동체로 학교의 문화가 성장해나가는 것이다. 이러한 사례에 시사점을 얻어, 인권 침해 사안의 후속조치 및 인권 침해가 발생하지 않은 학교 공동체의 역량 강화 방안으로 활용할 필요가 있다.

라. 인적·물적 자원의 부족

“학년마다... 조금 상담의 구조가 조금 다르, 다를 수가 있고. 또, 그 집중을 하는게 우리가 아이들이 막 몰려 오다보니까 우리 안에서도 어쩔 수 없이 제일 급한 아이들을 (응급지원부터) 줄을 세우는 거죠. 그러면 급한 아이는 급한 아이대로 뭔가 필요하겠지만 그렇지 않은 아이도 분명히... 어, 지속적으로 뭔가가 필요하고, 그 아이들을 지속적으로 지원했을 때 이 아이가 이학년 삼학년 올라갔을 때, 예방적 차원의 상담이 들어갈 수 있는데, 사실 예방적 차원의 상담이 안 됩니다. 정말 긴급이나 어, 사안에서 대처하는 상담이 되는 수밖에 없는 구조를 갖고 있으니까.” (교직원 F)

“(인권 전담부서에는) 기본적으로는 조사업무를 시행할 수 있는 인력 구조, 그 다음에 교육정책기능을 수행할 수 있는 인력구조는 반드시 있어야 되고. 그러면 조사인력은 몇 명이 필요하냐는 사실 몇 명이 필요하더라도 단정해서 얘기하기가 어려워요. 근데 이게 전북같은 경우에는 조사관이 네 명이거든요. 근데 거긴 도 단위예요. 말씀하셨던 것처럼. 여기는 사건 하나를 조사하기 위해서도 뭐, 하루 가지고는 턱도 없는 상황들인데. 또 광주교육청은 조사관이 한 명이잖아요? 광주는 전문상담인력이 두 명이 또 있어요. 상담을 이 두 분이 전담을 해요. 그러니까 조사관은 상담보고서 접수된 내용들을 가지고 사안에 대해서 대응하고, 상담종결된 건들도 그냥 봅니다. 봐서 추가 상담이 필요한 경우는 다시 상담을 하기도 하고요. 분리가 되어 있어서 좀 더 구제활동에 집중할 수가 있어요. 근데 이제 상담과 조사를 같이 하는 경우가 장점이 뭐냐면 어, 신청인이 어떤 마음을 가지고 있는지를 처음부터 다 알고 있기 때문에 분명히 그렇게 하는 강점이 있어요. 단점은 뭐냐하면, 어려운 게 계속 전 화해야 되고. 어떤 게 낫다고 얘기하기는 어렵지만 제 생각에는 상담과 조사가 약간은 분리될 필요가 있다 이런 생각도 좀 있고요. (중략) 어쨌든 이 원활하게 작동될 정도의 투자가 된다면 어... 광주 규모가 (조사관) 한 두 명 정도라고 한다면 도 단위는 그거보다 훨씬 더 있어야 되고. 특히 이동거리가 많은 곳에서는 조사관 한 명이 업무를 한다는 말이 안되는 구조라고 일단 생각을 합니다.” (전문가 N)

“초등학생들에 대해서 설문조사를 하거나 이런 방식이 아니라 어, 비폭력대화로 비폭력대화 활동을 하고 계시는 지역에 있는 분들을 투입을 해서 몇 시간 대화를 한 거죠. 학생들과 대화를 해서 거기에 나온 내용들을 역으로 추려서 어떤 욕구를 가지고 있거나 하는 것을 이제 확인하는 것이었는데, 그 때 학생들의 반응이 굉장히

위로를 받았더라는 반응들이 많이 나왔다는 거죠. 제가 그걸 보면서 느꼈던 거는 그런 건 이제 지원이 늘어날 필요가 있겠다 싶어요.” (전문가 N)

인권친화적인 학교 문화는 개인의 의지나 실천만으로 이루어지기 어렵다. 조직과 행·재정적 지원, 특히 인적·물적 자원의 투입은 필수적이다. 학교 현장에서도 인권친화적 학교 문화를 조성하기 위한 인력이 더 보완될 필요가 있다. 면담 결과에서 나타나듯, 인력의 부족은 인권적 토양을 다지는 것이나 예방적 조치 등을 후순위로 미루게 한다. 인권 전담부서의 인적 구성도 경상남도교육청은 매우 큰 규모의 교육지방자치단체이며 인구 밀도가 광역시 보다 낮은 도 단위라는 점을 감안하여 충분히 확보될 필요가 있다. 조사관 뿐 아니라 전문적인 상담을 하는 인원들도 인권 전담부서에 요구된다.

마. 교육인권경영 활성화 방안에 대한 의견

1) 위원회 구성

“전반적인 감수성이 좀 필요한 사업들이는데 정책에 대한 사업들이고 한데. 거기에서도 여전히 그냥 참석만 하면 되는 것으로 생각하는 위원들이 좀 많이 있었고 그걸 운영하는 부서에서도 크게 비중있게 생각하지 않았던 것 같고 그렇게 운영되는 경우가 많이 있는 거 같아요. (중략) 괴로울 정도로 자기 역할을 하려고 했던 게 부산시 인권위원회였어요. 해당 부서가 요구하지 않았는데 (인권위원회 위원들이)개인 사업계획을 내고 업무를 평가하고 뭐 이런 것들 있잖아요. 원래 본연의 업무를 하려고 해서. 사실은 조금 곤란해했어요. 오히려 인권위원들이 생각 외로 너무 열심히 해 가지고 지방자치단체들을 곤란하게 해서 곤란한 거죠. 지자체입장이 너무 당황스러운거죠. 지금까지 이런 조직은 없었는데. 생각도 안 했는데. 그게 반증인거 같아요. 그동안 어떻게 운영되어 왔는지 반증인거 같고. 거기 오시는 분들이 어떤 태도로. 사실 시민단체에서 반성할 부분이 많이 있거든요. 행정에 대해서 공부하려 하지 않고. 다른 분야에 대해서 공부하려 하지 않고.” (전문가 L)

“정보공개청구도 하고... 정말 많은 사람한테 얘기도 들어보고. 인권심의위원회들 하고도 얘기를 해보고 그랬거든요. (중략) 인권심의위원회 좀 이렇게 교사의 티오를 줄이고 사회의 교육충도 다양성도 반영하고 학생들의 발언권들이 좀 강하게 보장될

수 있는 회의체계 같은 것들을 좀 만들어야 되는데. 실질적 발언기회가 없으니까. 다섯 명이나 있어도.” (교사 K)

면담과정에서 교육인권경영과 관련한 여러 위원회와 협의회 구성의 필요성이 제기되었다. 이러한 위원회와 협의회 구성의 형태는 상황에 따라 다양할 수 있으나 공통적으로 지적되는 것은 위원 구성의 다양성 확보와 위원들의 역량 문제였다. 특히 학생이나 비정규직 노동자 등의 실제적인 참여와 발언권이 보장되는지를 고려하여 위원 비율을 구성하고 위원들 간의 인권 감수성 수준을 고르고 공동의 비전을 공유할 수 있는 프로그램을 운영하는 것이 필요하다.

2) 인권 사안 구제의 관점

“갈등조정에서는 충분히 그 갈등조정을 하는 전문가들이 그 사람을 다가갈 수 있도록 이끌어주는 과정은 좀 길게 봤으면 필요하지 않겠나. (중략) 선생님들이 지금 가르치고. 어... 더 이제 관계 속에서 객관적으로 되고 하는 이유들은 어... 제 마음을 인정받지 못하고 어디에도 내가 상처받는 얘기를... 할 수 없기 때문에 전부 방어를 하고 있는 거잖아요. 그래서 저는 이게 이 인권, 인권이라는 말이 나오기 시작하면서 학생인권이 대두되면서 굉장히 교사들 간에 그런... 흐름들이 너무 건조해졌다라는 안타까움이 있어요.” (교직원 E)

“학생 인권 침해 사안 구제는 저는 지금 그때도 말씀드렸지만. 어, 판단, 경찰, 인권에 대한 경찰로서의 역할이 아니라, 조정자 역할이어야 된다고 생각을 해요. 물론 자기 조정되지 않는 사람도 있을 테고. 또 조정하면 안 될 사람도 있는 거겠죠. 당연히 경찰로서 역할을 해야 되는 게 맞다고 생각을 하는데. 여하튼 인권구제는 조정을 통해서 빠른 피해복구와 관계 회복에 초점을 두는 것이라고 생각을 일단 고치는 그렇게 생각을 하고 있는데요.” (전문가 N)

“피해학생이나 가해학생 말고 목격을 증언하는 학생들이 있습니다. 이 학생들도 피해 가해 학생들과 함께 학교를 다녀야 하구요. 이런 상황에서 아이들이 정확한 증언을 할 수 있는 환경이 보장되어야 합니다. (중략) 학생들이 어느 편이든 솔직하게 정확한 진술을 할 수 있는 환경이 보장되어야 하고 이후 법정 공방이 있을 때도 필요하다면 법률적 지원을 받으면서 증언할 수 있도록 교육청에서의 지원이 필요하다고 생각합니다.” (학부모 C)

인권 사안 구제는 감사와 수사의 관점에 기반한 조사와 인권적 관점에서 기반한 조사의 두 경향으로 나누어 접근할 수 있다. 그러나 면담의 결과 인권적 관점에 기반한 조사의 필요성이 부각되었다. 갈등을 중재하고 조정할 수 있는 조사와 구제, 당사자는 물론 관련자 모두를 지원하는 제도들의 마련이 요구된다.

3) 조사관 양성의 필요

“실제 대화를 나누는 방식은 왜 그러셨어요. 어떻게 하신 거예요. 라는 식. 그니까, 어, (사안에 관련해 조사를 받는) 교사들이 여러 가지 상황 속에서 위축되었는 건 사실이기 때문에 그런 상황에서 무슨 감사관실에서 조사나 경찰조사관과 같은 입장을 가지고 나가면 백퍼센트 실패한다. 그런 본인에게 충분히 소명할 수 있는 기회를 주는 것이 조사이기도 해요. 본인 변명도 해야 되고. 와서 그 객관적 사실관계가 무엇 인지를 파악하는 것이 가장 첫 번째 임무이기는 하겠지만 이, 그, 소위 말하는 가해로 지목된 사람으로서 본인을 충분히 소명하고 해명하면서 그 안에 스스로 성찰을 이끌어 내는게 가장 중요하죠. 저는 그렇게 그렇다고 생각해요. 왜냐하면 실제로 제가 많이 경험을 하는데 그 사람이 문제인지 몰라서 하는 경우들도 꽤 많거든요. 조사과정에서 일부 그게 무슨 문제인가를 짚어주면 조사하는 과정에서 드러나기도 해요. 특히 교사들 중에 본인이 선생님이라고 하는 인식만 있고 교육공무원으로서 주어져 있는 책무에 대해서는 잘 모르는 분들이 많습니다. 그 관계를 설명해주면 전형적인 위계관계에 있는 선생님이기 때문에 가능하다고 보는 것들이 아, 그게 그러면 안되는 거였구나 라는 걸 느끼게 되죠. 그러면서 처음 대할 때는 제가 뭘 잘못을 했는 데요? 라고 했다가 아, 제가 잘못된 거 같은데요. 로 넘어오기도 해요. 저는 그 사람 받는 적어도, 그니까 다 그렇게 되는건 아니죠. 당연히. 그렇게 이끌어내는 작업까지 고민할 수 있어야 된다고 생각을 합니다. (중략) 어쨌든 심리적으로 서로 화해하고 매듭짓고 올려고 늘 노력을 하고. 매우 중요한 조사관의 자세라고 생각합니다.” (전문가 N)

“학생인권심의위원회에 변호사들이 들어가 있잖아요. 그게 한번 잘못됐다고 생각해서 항의를 하고 성명서를 낸 적이 있었는데... 다른 모임이 있었는데 그 분이 강사로 오신 거예요. 인권심의위원회에 들어있는 변호사 분이. 오셔 가지고 강의를 하는데 제가 질문을 던졌거든요. 근데 저는 그 분이 그 분인지 몰랐는데. 그 아무튼 이 사안에 대해서 어떻게 생각하시냐 하니까 저희들이 냈던 성명서를 봤다는 거예요. 그리

고 그 성명서를 보고 자기가 정말 잘못됐다는 걸 나중에 깨달았다. 그러면서 자기는 한마디도 안 했다고 하면서 사실은 인권지역도 자신이 정말 부족한 사람이고 그래서 법률적 지식을 갖고 있지만, 전혀 아무런 도움이 안된다는 걸 그때 알았다고. 근데 그때 제가 회의록을 봤는데 그 분은 정말 한 마디도 안 했어요. 근데 되게 솔직하게 얘기하시고. 사죄를 하셨었거든요. 근데 정말 그분이 그렇게 얘길하면서... 그때 뭘 생각했냐면 아, 정말 법률적 지식과는 별도의 다른 것들이 필요한데...” (교사 K)

“변호사들이 경험이 너무 없어요. (중략) 법률적 지식만 가지고 있는 거고. 사안에 대한 법률적 판단만 하는 것이지, 그렇다고 종합적으로 좀 보는 시각도 불편하고. 물론 10년, 15년 경력을 가진 변호사가 오면 당연히 대응이 다르겠죠. (중략) 조사 업무를 맡게 되면 일정한 연차의 트레이닝이 필요하다고 생각을 해요. 근데 그게 없는 게 가장 우려스러운 거죠.” (전문가 N)

우리 사회에서 인권 조사는 역사가 오래되지 않은 새로운 영역이다. 교육의 구제 영역은 일반 인권 조사에서 더욱 짧은 역사를 가지고 있다. 그러나 교육 영역이 가지는 넓은 범위와 많은 관련자들의 수 때문에 조사와 구제 절차가 끼치는 영향력은 매우 크다. 따라서 인권적 관점과 조사 역량을 겸비한 조사관의 양성이 필요하다. 조사과정에서 추가적인 인권 침해가 발생할 가능성을 예방하고 인권 구제와 조사가 인권 증진의 과정이 될 수 있도록 하기 위해 신규 조사관들을 대상으로 하는 교육 프로그램의 개발 역시 필요하다.

바. 교육인권경영에 대한 의견

1) 교육인권경영센터에 대한 기대

교육인권경영센터에 대해 면담 참여자들은 다양한 인식과 기대를 나타내었다. 인권 경영의 특성과 면담 결과, 경상남도교육공동체 구성원들이 교육인권경영에 가지는 인식과 기대, 의견들을 확인할 수 있었다. 교육‘경영’이라는 명칭에서 교육청이 주도하겠다는 의지가 강조된다는 인식과 함께 인권친화적인 학교 문화의 저변 확산에 꾸준히 노력하는 역할, 인권에 대한 일관된 정책 기조 확립 등에 대한 요구도 면담 참여자들로 부터 발견할 수 있었다.

“좀 독자적인 센터로 거듭날 수 있도록... 어, 좀 해주고. 어쨌든 교육청에서 어... 정말 전, 전무후무한 이런 센터를 만들었으면. 어... 이 안에 구성원들이나 이런 것도 쉽게 말해서 뭐, 뭐 퇴직한 공무원 이런 사람 배치하지 말고. 정말 전문가들을 배치를 해서. 좀 독자적으로 활용할 수 있도록 정말 의지를 가지고 한 번 펼쳐봤으면 좋겠다. 물론 경우에 따라서는 이 센터가 불편한 사람들이 있을 수는 있겠지만, 이런 센터가 가지는 의미를 제대로 좀 발현할 수 있게. 그리고 교육인권경영센터다보니까 굉장히 포괄적인데 그 포괄적인 것을 그 안에서 좀 더 세분화해서 처음에는 그렇게 안되겠지만 좀 구조적으로도 세밀화해서 정말 센터다운 센터를 한 번 건립을 해보는 거는 정말 의미가 있을 것 같다. (중략) 교육청이 뭔가 하나를 좀 만들었다. 그러면 그거에 대해서 몰입하지 않고 이거 갖다 붙이고, 저거 갖다 붙이고 그래서 더 정체성이 모호해 할 정도의 것들이 사실은 너무 많거든요. 그래서 이거는 정말 인권과 관련된 게 좌아악 그 흡수되어서 물이 갈 수 있도록 그렇게 좀 해주면. 우리도 교육에 몸을 담는 한 사람으로서 대단히 좀 이런 거가 있다는. 우리 지역에 이런 센터가 있다 이런 거 되게 자부심이 느껴질 수 있을 것 같다는 생각이 들어요. 부탁드립니다. 네.” (교직원 F)

“국가인권위원회는 개별구제는 거의 하지 못해요. 어떤 사안이든 간에. 개별 구제는 예를 들면은 어, 직장에 무슨 괴롭힘을 당했다, 인권침해를 당했다 하면 그 사람 개별에게 손해배상이라든지 개별구제에 가까운 뭐, 예를 들면 짤렸다고 하면 다시 복직을 한다거나 이런 식의 개별구제에 가까운 것들을 거의 하기가 어려워요. 예방하고 표명하는 그런 거 위주로 되니까. 개별은 다시 또 민사로 가거나 이런 여러 가지 절차를 거쳐야 되는 것도 있구요. 또 조사영역도 한정돼 있잖아요. 근데 이런 지자체의 기구들이나 (교육청)인권센터라고 하면 학교생활이라든지 말 그대로 현실적인 그런 여러 가지 조치들이나 이런 것들이 더 폭넓게 (관여할 수 있어요). 교육청과 지자체가 협업을 통해 가지고 그 부서 안에서도 그 교육청 안에서도 가정, 학습지원 이런 것들도 다 이렇게 연계해서 실질적으로 그 사람의 삶의 질이 나아질 수 있게 것들까지가 존재할 수 있잖아요. (중략) 민사지원까지. 소송지원까지. 그래서 우리는 그렇게까지는 하기 어렵거든요. 그런 것들도 할 수 있어서 영역이 훨씬 넓고.” (전문가 L)

2) 교육인권경영센터의 역할

면담 참여자들은 교육인권경영센터가 개별 사안 구제에 너무 집중하여 인권적인 문화 토양을 이루는 것을 소홀히 하지 않아야 한다는 것을 강조했다. 개별구제는 국가인권위원회가 할 수 없는 영역인 만큼, 그 자체가 가지는 유효성과 중요성이 존재하지만 개별구제가 곧 학교 문화 전반을 인권친화적으로 혁신해나가는 것을 의미하진 않는다. 이는 인권경영이 인권의 보호-보장-구제의 세 가지 축을 가지고 있다는 점을 다시 상기시킨다. 인권 감수성을 학교 문화 전반에서 확대시키기 위해 다층적인 노력을 실천하는 것이 교육인권경영센터가 가져가야 할 중요한 역할인 것이다.

“교육인권경영이라... 경영은 사실 잘 모르겠고 경영이 붙어있는 건 교육청에서 시작했다고 생각이 들어요. 교육청에서 이것을 한다는 전제가 있는 것 같아요. (교육청이) 주도한다는 전제가 있는 거 같다. (중략) 뭔가 참여보다는 하여튼 정책적으로 지도하겠다는 그런 느낌이 있어서 저는 약간 권위적으로 느껴지는 용어기도 하거든요. 경영이라는 것은 뭐 경영자, 정책 위반자들 그런 사람들의 용어이기도 해서 일상 삶에서 경영이라는 말을 쓰지 않는 것처럼 약간 그런 거여서. 그 자체로 그 자신들의 책무를 의의라고 인정하는 동시에, 이걸 우리가 이미 학교, 교육청, 교육부에서 인권에 대한 책임과 책무가 있어 하는 건 인정하는 동시에 그것을 리드해 나가겠다는 각오 같은 그런 느낌이 들거든요.” (전문가 L)

“피해자가 발생하고 난 뒤에... 우선시할 수밖에 없는 거예요. 우리 시에서 발생해서, 발생했고 또 다른 피해를 당장 막아야 되는 실질적인 거니까. 이거는 어떤 사업은 다 못한다고 하면 이것만이라도 하고 있어야 하는 그런 사업인데. (중략) 교육이나 감시 활동이라서. 그런 것들이 순위가 밀리게 된 거죠. 네. 그럴 수밖에 없는 거고. 근데 끊임없이 여기서 또 그 당사자들은(교육청이나 관계 기관들은) 그러면 적게 줄여서 운영하시거나 이런 분들은 그것을 알아채고...” (전문가 L)

“개별 사안들 전담해서 아무리 권고를 해봐야 그게 소위 학교문화를 달리 만드는 데 있어서 일조하지 못하면, 그냥 개별구제 열심히 한 것 외에는 의미가 없는 거 같아요. 개별구제 자체도 충분히 의미가 있는데 저는 거기서 그쳐선 안된다고 생각을 하는 편인거죠. 그래서 인권구제도 열심히 해야 되지만 예방활동이라고 할 수 있는 내용, 사전규제라고 할 수 있는 교육이나 생활규칙 제정이라던가 뭐 또는 이런 어쨌든 학생 참여 기회 확대라던가 이런 부분들도 그에 못지 않게 중요하다는 생각을 가지

고 있어요. 어쨌든 인권감수성이죠.” (전문가 N)

전문가 L은 인권영역 전문가로 5개 지역 교육청과 협업 사업을 진행한 경험을 이야기하며, 시·도 교육청이 인권 관련 사업이 기관장의 지향에 따라 혹은 담당자에 따라 좌우되는 문제를 지적했다.

“교육감이나 기관장, 부서장님의 이야기가 굉장히 (강하게) 있으신 거 같아요. 어떤 어떤 방향으로 해야지 같은 정책방향이나 추진방향이나 이런 것들이 좀 본인에게 확고하신 거 같아요. (중략) 나중에 교육청 전체의 인권정책이나 방향이 부서장이나 교육감님의 의도로 조금 그분의 가치로 운영되는 게 있어서 그것을 좀 경계하고 있기는 하거든요. (중략) 균형을 갖춰야 되는 것들도 있거든요. 사실 그걸 못하는 건 아닌가. (중략) 교육감에 따라서 공무원들의 태도라던지 방향이라던지 업무계획이라던지 많이 바뀌니까. ○○지역같은 경우에는 실제 사업을 많이 하는 것처럼 보이지만 거의 국가인권위 지역사무소가 주도하고 있고. 예산도 기존에 딱 자기들이 짜 놓은 것에 대해서 그걸 줄이려고 하거나... 사업을 조금 확대하고자 하는 의지를 거의 발견할 수가 없어요. 음. 올해만 담당자가 세 번 바꿨나? 하여튼 두 번 바꿨나? 별로 의지가 없고. 사업계획. 그래서 교육청 같은 경우에는 내년도 사업계획에 넣게 만드는 게 사실은 관건인 거예요.” (전문가 L)

“국가인권위원회와 교육청이 M.O.U(업무협약)를 이렇게 맺은 것에 대해, 그러니까 M.O.U를 계속 강조했는데 사실은 돌아보면 교육청은 M.O.U가 너무 많아요. 태권도협회랑도 M.O.U를 하고 어디 식당이랑도 M.O.U를 하고 그러니까 M.O.U에 대해 그 수준이라든지 가치를 (교육청은) 우리만큼 생각하고 있는 것 같지 않거든요. (중략) 그래서 그거랑 우리랑 동급으로 생각하면 곤란하다. 그 안에서 어떻게 고민하는 거는 알 수 없지만 다른 국가기관하고 한 M.O.U를 (민간기관이나 업체와) 똑같이 생각하면 네. 곤란하다.” (전문가 L)

전문가 L은 인권영역 전문가로 5개 지역 교육청과 협업 사업을 진행한 경험을 이야기하며, 시·도 교육청이 인권 관련 사업이 기관장의 지향에 따라 혹은 담당자에 따라 좌우되는 문제를 지적했다. 이는 전담부서로서의 교육인권경영센터가 만들어지고 유지하는 것으로 일정 부분 보완될 수 있는 우려라 할 수 있다. 인권 의제를 전담하는 부서가 존재함으로써 인적·물적 자원의 투입을 안정화하고 정책의 지속성을 가져갈 수 있다. 여러 단체들과 맺는 업무협약 등 간헐적인 사업 추진 방식이 아니라 교육인권경

영센터가 인권친화적인 학교 문화를 조성할 수 있고 ‘인권에 기반한’ 교육 행정이 이루어질 수 있도록 지속성과 일관성 있는 부서 운영이 요구된다.

3) 교육인권경영에 대한 정책 제안

면담 참여자들은 각자의 위치에서 가지고 있는 정책적인 아이디어를 제안했다. 인권친화적인 학교 문화 조성 및 교육인권경영 활성화를 위해 교권보호위원회 개선과 지역별 협의회 구성 등의 정책 제안이 이루어졌다.

“교육공무직 입장에서 본다면 어... 인권을 위해서는 한가지 예를 들면 교권보호위원회? 그게 사실 교육공무직이 제외되어 있거든요. (중략) 사용자가 똑같고 같은 공간에 일을 하는데, 내가 보호를 받을 때에 내가 이 공간에서 보호를 받아야 되는 일이 일어났는데 이 사람은 되고 이 사람은 안된다는 그 근거가 도대체 뭘지 이거는 엄청나게 인권침해라는 생각이 들어요. 이거는 교사다 아니냐를 떠나서 이거는 교육에 있어서는 이렇게 하면 안된다는 거라고 생각을 하거든요. 그래서 저는 교권보호위원회가 어, 교육감을 사용자로 두고 있는 모든 사람들이 대상이 되어야 된다고 생각을 해요.” (교직원 F)

“제가 부울경 협의회같은 걸 만들어서 일 년에 한 세 번 정도 이렇게 정기적으로 만나는 게 있는데, 그 때 서로 노하우를 알려주는 좀 자극이 되는 그런 것들을 하는데. 좋은 사례나 아니면 우수 교육프로그램을 좀 많이 보여주고 있죠. (중략) 주로 교육청 인권교육 담당자들이 와요. 그래서 해당 부서 담당자랑 그 부서의 부장이나 과장도 저희가 요청을 해서 보통은 처음에는 같이 오고, 그 다음부터는 담당자만 오거나 그렇게 하는데 우리 기관장도 들어가 있고 저 담당자 들어가 있고 필요하면 팀장까지 같이 하는데, 뭐 교육청도 있고 경찰청 쪽도 그런 협의회를 하나 만들어서 어떻게 운영하고 있는데. 그 의욕은 가지고 있다고 생각을 해요. 그래서 특히 담당자들 바뀌면 어떻게 해야 될 지 모를 때 (협의회에 참여해서) 전년도 사업 한번 피드백하고 그 다음에 올해는 이렇게 할 꺼다. 그 아이디어를 가져가서 계획하고 눈에 그려볼 수 있죠.” (전문가 L)

인권경영이 추구하는 인권리스크 관리는 특정 집단에 초점이 맞추어지기 보다는 조직 전체를 대상으로 하는 개념이다. 이제까지 추진되어 온 인권친화적인 학교 문화 조

성이 교사-학생 관계에 집중하고 있어 놓치고 있던 부분들에 대해 교육인권경영의 접근은 대안이 될 수 있다. 특히 배움터지킴이, 돌봄전담사, 전문사서, 특수교육실무원 등 학교 구성원 전체를 대상으로 근무하는 다양한 학교내 직렬들이 마주할 수 있는 갈등상황들을 중재할 수 있는 제도들이 교육인권경영 체제 안에서 마련될 필요가 있다. 동시에 단위학교 및 단위기관에 인권친화적인 문화 조성에 대한 계기와 정보를 제공할 수 있는 방법으로 전문가 L이 제안하는 지역단위 협의회 구축도 모색해볼 필요가 있다. 교육청, 학교, 교육행정기관은 구성원은 물론 담당자도 계속 바뀌는 특성을 가지고 있다. 사업의 추진은 물론 인권감수성을 일관되게 유지하기 어려운 구조라 할 수 있다. 지역단위 협의회는 이러한 점을 보완할 수 있는 방법일 될 수 있을 것이다.

V. 교육인권경영 활성화 방안

1. 인권 존중과 보호

가. 체벌 근절을 위한 실천

인권 실태조사 결과, 2019~2020년 교사로 인한 직접 체벌을 경험했다고 응답한 학생의 비율이 11.78%로 나타나 물리적으로 때리는 행위의 직접 체벌이 아직 존재하고 있는 것을 확인할 수 있었다. 직접 체벌은 위법 행위이자 인권에 대한 가장 직접적인 침해행위라는 점에서, 인권친화적 학교 문화를 조성하기 위한 가장 우선적인 과제가 체벌 근절이라 할 수 있다. 체벌은 ‘벌’이 아니라 폭력행위, 즉 ‘폭행’임을 명확히 하고 교육청 단위의 일관된 조치와 실태 점검이 따라야 할 것이다.

더불어 아래에 옮긴 2012년 교사 선언 등 교육 역사상 여러 번 있어 왔던, 교사들의 체벌 거부 선언을 학교 단위 교육 공동체의 캠페인으로 활용하는 방안을 모색할 수 있다. 체벌을 거부하는 교육공동체 구성원의 선언은 구성원으로 하여금 공동체의 비전을 공유하는 계기가 될 것이며, 동시에 학생들에게 신뢰와 안전함을 느낄 수 있게 할 것이다. 단위 학교 및 기관에서 교육인권경영의 선언문의 내용을 공동체 구성원들과 구성할 때 체벌 근절에 대한 내용을 포함하는 것 역시 방법이 될 수 있다.

【교사선언문】 인권이 살아있는 평화로운 학교를 위한 교사선언

(전략) 우리는 인권이 살아있는 평화로운 학교를 만들기 위해 다음과 같이 실천할 것이다.

첫째, 차별 없는 학교문화를 만들어 나간다.

둘째, 학생들이 학교생활에서 삶의 주체가 되도록 학생들의 인권을 존중하고 정규수업시간외 모든 방과후 수업에서 학생들의 선택권을 존중한다.

셋째, 우리는 교육활동에 대한 전문역량을 더욱 강화하여, 학교폭력을 사전에 예방하고, 학교폭력의 피해학생과 가해학생들이 돌봄과 치유과정을 통해 성장할 수 있도록 지원한다.

우리는 학교를 민주주의와 인권의 배움터로 만들어 갈 것이며, 우리의 실천은 학생들이 자신을 사랑하고 타인 존중의 가치와 태도를 습득하는 날까지 멈추지 않을 것이다.

2012년 3월 12일

인권이 살아있는 평화로운 학교를 위한 교사선언 참가자
장석용 외 5,729명

나. 인권실태조사의 정기적 실시와 결과 공개

우리나라는 1991년 유엔아동권리협약을 비준하였다. 협약을 비준한 국가는 당사국의 아동권리 보장 및 증진 상황을 유엔 아동권리위원회에 정기적으로 보고할 의무가 있다. 이는 협약 비준국이 지켜야 할 기본적 의무 중 하나로, 국가가 자국 내 인권 실태를 정기적으로 파악하고 공개하는 것이 인권 보호와 증진을 실천하는 기본적 책무라는 것을 의미하기도 한다. 무엇보다 인권친화적 학교 문화 조성을 위해서는 구체적 실태를 바탕으로 정책 개선이 이루어져야 하므로, 근거자료의 수집이 요구된다. 자료 수집의 필요성은 정책 수립 시기에만 국한되지 않으며, 정책의 효과성을 확인하고 지속성을 확보하기 위하여 정책의 시행과정과 실태가 정기적으로 기록되어야 한다.

또한, 수집된 자료는 교육 공동체 구성원 및 지역 사회에 공개될 필요가 있다. 정책

의 지속성은 국민들의 지지로부터 근거하므로 인권친화적 학교 문화 조성과 교육인권 경영 정책 시행의 민주적 동력을 확보하기 위해서 실태조사의 결과를 공개하여야 한다. 또한 정책 시행의 구체적 실태와 현황을 공개하는 것은 국민들의 ‘알 권리’에 관련 되는 것으로 민주주의 사회에서 최대한 장려되는 것이라 할 수 있다.

〈표 37〉는 정기적으로 학교와 관련된 인권 실태조사를 실시하고 공개하고 있는 교육청의 실태조사 현황을 정리한 것이다. 서울의 경우, 유아교육까지 포함하여 보다 넓은 범위에서 인권 실태를 파악하고 동시에 사립 비율이 높은 유아교육기관에 인권친화적 문화가 정착될 수 있도록 견인한다는 특징을 보인다. 광주시교육청은 2016년까지는 학생인권 실태조사를 실시하다가 보다 넓은 영역을 포괄하는 실태조사에 대한 필요성이 제기되어 2017년부터는 민주인권친화도 실태조사를 실시하고 있다. 때문에 학교와 지역사회 연계 또는 지역 사회의 민주화 등의 지표에 대한 조사도 실시되고 있으나, 민주인권친화도 실태조사가 학교 내 인권 실태를 명확하게 보여주지 못한다는 문제의식이 제기되어 2021년에는 다시 학생인권실태조사를 실시할 예정이다. 이는 매해 이루어지는 실태조사를 관행적으로 하는 것이 아니라 평가하고 더 나은 발전 방안을 모색하는 정책 환류를 확인할 수 있는 부분이다.

〈표 37〉 각 지역 교육청에서 실시하고 있는 학교 내 인권 실태조사 현황

지역	조사명	방법	학생				교사	학부모	추가영역
			유	초	중	고			
서울	학생인권 실태조사	표집	○	○	○	○	○	○	면담
광주	민주인권친화도 실태조사	표집	×	○	○	○	○	×	추이분석
경기	학생인권 실태조사	표집	×	○	○	○	○	○	면담
전북	인권실태조사	전수	×	○	○	○	○	×	

특히 여러 해 동안 수집된 실태를 분석하여 인권 실태 추이 분석을 병행하는 것은 지역 사회 전반에 인권 감수성을 제고할 수 있도록 교육청이 촉진하고 있다고 평가할 수 있다. 이렇듯, 각 지역의 실태조사마다의 특징이 있는 바, 이를 참고하여 경상남도 교육 인권 실태조사를 실시할 필요가 있다. 이는 결국 신뢰로운 자료 수집과 정책의 질

제고로 이어질 것이며, 교육인권경영 활성화의 기반이 될 것이다.

더불어 실태조사의 지속성과 안정성을 확보하여야 한다. 특히 학교를 기반으로 실태조사가 지속될 수 있는 기반이 마련될 필요성이 있으며, 이를 위해 일부 학교가 반복적으로 실태조사에 참여하는 피로도를 호소할 가능성을 예방하기 위한 방법을 모색하여야 한다. 표집 방법에 대한 고민과 함께 조사 방법에 대한 고민도 필요하다. 국가, 국가인권위, 교육청 등이 학교 구성원의 인지도에 기반한 유사한 형태의 설문조사를 중복하여 실시하기보다 지역별 협의회나 지원청 단위와 협력하여 모니터링 체계를 수립하는 등 여러 층위의 실태조사가 서로 보완할 수 있도록 설계하는 것이 필요하다. 집단면담이나 관찰조사, 인권 관련 경험을 묻는 포트폴리오 조사 등의 방법의 비중을 늘리는 것도 대안이 될 수 있다.

다. 참여를 보장하는 제도

면담 결과 교사, 비교사 교직원, 학생, 학부모 등 거의 모든 집단에서 참여를 보장받지 못하고 있다는 인식이 나타났다. 특히 ‘구별짓기’를 통해 차별적인 대우가 발생해 교육인권행정의 저해 요인이 되고 있음을 확인할 수 있었다. 결정해야 할 내용과 관련된 당사자이거나 전문성을 갖추고 있는 구성원이라 하더라도 그 사람의 고용형태, 나이, 집단 정체성 등에 따라 배제되거나 제한적으로 참여할 수밖에 없는 사례들이 면담에서 나타났다. 학교에 대해 상호 존중의 가치가 학교 문화에서 결여되고 구성원들을 차별적으로 대우하는 문화가 있다고 인식하고 있었다.

인권 실태조사 결과에서도 학생회 선거 및 축제에서는 참여 경험이 높게 나타났지만 설문조사 실시 후 결과 공개나 학생들이 서로 회의하고 의견을 나눌 수 있는 장소의 보장 등의 영역에서는 상대적으로 권리 보장이 낮게 나타났다(〈표 33〉 참고). 인권 실태조사에서 학교를 다닌 기간이 오래될수록 ‘학교는 학생들의 인권과 행복에 관심을 가지고 있다’는 인식이 줄어드는 것 역시 참여가 보장되지 않는 학교 문화와 관련되어 있다고 해석할 수 있다.

참여는 ‘인권문화적 학교 문화 조성을 위한 지침서(성공회대학교 인권평화센터)’의 10가지 열쇠말 중에 ‘참여와 결정을 훈련할 수 있는 학교’로 제시되고 있으며, 인권친화학교 프로젝트(국제엠네스티, 2011)에서도 거버넌스와 관계 영역에서 강조하고 있다. 비단 교육 영역에서만 아니라, 모든 사람에게 자신에게 영향을 미치는 모든 문제에 대해 자유롭게 의견을 밝히고 그 의견을 존중받을 권리가 있다. 참여의 권리는 특히 학생들에게 어리다는 이유로 박탈되어 왔고 교직원들에게 노동자라는 이유로, 공무

원이라는 이유로 박탈되어 왔다. 의견을 밝힌다는 것은 의견을 표현할 진정과 기회와 결정에 영향을 미칠 수 있는 권한을 보장받는 것을 의미한다. 이것은 단순히 무엇인가를 결정하는 과정에 ‘어떻게 생각하는가’를 질문받거나 회의를 참관할 수 있는 것에 그치지 않는다. Lundy는 <표 38>와 같은 모델로 청소년의 참여 활동이 보장될 수 있는 요소를 제시하였다.

<표 38> Lundy의 참여모델(Lundy, 2007: 929; 이윤주, 2018: 18-19에서 재인용)

핵심요소	내용
공간	청소년에게는 반드시 그들의 견해를 표현할 기회의 장이 주어져야 함. 아동의 관점과 견해는 성인의 권위를 폄하하거나 훼손하려는 시도보다는 담론을 위해 반드시 필요한 것으로 간주되어야 함. 따라서 청소년 참여를 위한 공간은 다양한 아동의 견해가 안전하고 자유롭게 펼쳐질 수 있어야 함. 이를 위해서는 명확히 말과 글로 표현하지 못하는 경우에도 보장될 수 있어야 하며, 때로는 청소년의 자유로운 표현을 위해 익명성을 보장하는 방법을 개발해야할 수도 있어야 함.
목소리	청소년이 스스로의 견해를 표현하는 것은 장려되어야 하며, 촉진되어야 함. 청소년들에게 효과적 참여를 위해 이슈를 이해하기에 충분한 시간, 청소년 친화적인 문서 및 정보의 접근, 청소년이 주도하는 단체의 역량 강화, 청소년 참여에 대한 성인 대상의 훈련 및 시민교육, 연극이나 비디오, 그림 등 흥미로운 활동을 통해 참여를 촉진해야 함.
청자	청소년의 의견 및 입장은 반드시 들어야 함. 또한 청소년의 입장에 있어서는 ‘정당한 비중’이 부여되어야 함. 이를 위하여 의견을 청취할 수 있는 개인(성인)이나 기관이 필요하지만 존재하는 것만으로는 참여권이 보장되었다고 말할 수 없음. 의견을 듣기 위해 준비된 성인이나 기관의 존재 자체가 참여권을 보장하는 것은 아님. 표현된 의견이 영향력을 지닌 성인이나 기관에 전달되어 비중있게 다루어질 때 비로소 참여권의 실현이라 말할 수 있음. 이를 효과적으로 보장하기 위하여 성인은 청소년의 입장과 견해를 듣기 위한 준비가 필요함. 효과적인 듣기는 언어적 의사소통 뿐 아니라 비언어적 의사소통까지 포함되며 그들의 견해를 문자를 넘어 맥락 속에서 이해할 수 있어야 함.
영향력	아동의 견해는 반드시 적절한 행동으로 이어졌을 때 진정한 의미가 발생함. 이러한 행동은 아동의 견해에 정당한 가중치를 부여하여 발생하는 변화를 의미함. 청소년의 의견을 듣기만 하는 것이 아니라 또한 청소년의 의견이나 입장을 통한 변화를 도모해야 함. 청소년은 발달적 특성으로 인해 부득이 성인(보호자)에게 그들의 권리와 이익을 평가하고 입장을 표명하는 역할을 요구할 수 있는데, 이 때 성인(보호자)은 청소년에게 가장 적합한 것이 무엇인지를 결정함에 있어 그 어떤 이해관계에 앞서 청소년의 최상의 이익과 점진적으로 진화하는 능력을 고려해야 함. 이는 청소년의 견해를 반영함에 있어 때로는 성인의 견해보다 청소년의 관점이 우선되어야 하는 것을 의미함.

Lundy의 참여모델이 구현되는 모습은 학교 규칙 제·개정 과정에 학생 참여와 의견 반영이 실질적으로 이루어지는 것, 학생에게 정보 접근권이 보장되는 것 등으로 그 예를 들 수 있을 것이다. 특히 경상남도 지역은 학생대표가 학교운영위원회에 참여하는 학교의 비율이 79%로 전국 평균인 25%보다 3배 이상 높다(김병찬, 2019). 그러나 이것이 학교운영위원회에 학생이 참여하고 있다고 평가하기는 어렵다. Lundy(2007)가 제안한 ‘청소년들에게 효과적 참여를 위해 이슈를 이해하기에 충분한 시간, 청소년 친화적인 문서 및 정보의 접근’이 이루어지기 위해서는 학생들이 이해할 수 있는 문자 및 비문자적 방법을 통해 이해하기 쉽고 흥미롭게 제공되어야 하며, 사전에 제공되어 충분한 시간을 보장할 수 있어야 한다.

이러한 내용들은 구체적인 제도와 절차들로 만들어지고 구성원에게 안내되어 실제로 행해질 수 있어야 한다. 참여의 구체적인 제도와 절차가 만들어지고 안내되는 것은 인권 침해를 미리 예방하는 조치이기도 한데, 참여가 이루어지지 않았을 때 구성원들로 하여금 구체적으로 문제제기를 하여 해결할 수 있도록 하는 지원 방안이 되기 때문이다. 참여를 제도화하기 위해 <표 39>의 인권친화학교 프로젝트 활동 예시를 참고할 수 있다.

<표 39> 인권친화학교 프로젝트를 위해 제안하는 ‘참여’ 영역의 쟁점과 활동

거버넌스의 세부 영역	생각해 볼 점(쟁점)	활동 예시
참여	<ul style="list-style-type: none"> • 의사결정 과정에서 성별과 나이, 장애, 그 외의 사회적 위치와 관계없이 학교 구성원 모두가 발언할 수 있도록 하려면 어떻게 해야 하는가? • 모든 학교 구성원이 학교 거버넌스 활동에 참여하기 위해 해결해야 할 문제는 무엇인가? 이 문제를 어떻게 극복할 수 있을까? • 구성원들이 학교 거버넌스에 참여하기 위해 필요한 기량은 무엇인가? • 학교 거버넌스에 지역 사회가 포함되기 위해 학교는 어떻게 해야 하는가? 	<ul style="list-style-type: none"> • 학교 사안에 대한 의사결정에 참여할 학생회 대표를 선출한다. • 교사, 학부모, 교직원들이 운영 절차에 참여할 수 있는 방법을 마련한다. • 더 넓은 학교 공동체를 대상으로 참여와 인권친화적 거버넌스에 관한 교육 프로그램을 제공한다. • 특정 영역에 흥미가 있는 사람이 의사결정 과정에 기여할 수 있도록 주체별 모임을 구성한다. • 구성원들이 학교운영에 쉽게 참여할 수 있도록 필요한 정보를 제공한다.

학교는 참여와 결정을 시도하고 직접 이루어지는 것을 경험하면서 훈련하는 곳이기
에 참여의 보장은 필수적이라 할 수 있다. 또한 지금의 학교는 다양한 사회적 기능을
수행하는 복합기관이며, 그에 따라 서로 다른 고용형태와 전문성을 가진 다양한 구성
원이 함께 일하는 조직이다. 서로의 다양성이 발휘될 때 구성원들이 차별받지 않고 권
리를 향유하며 동시에 학교가 가진 복합적인 역할이 구현될 수 있다.

라. 정보권과 성평등 감수성 증진을 위한 정책 방향 모색

면담 조사 결과 경상남도 교육공동체 구성원들의 높아진 인권 감수성을 확인할 수
있었다. 2020년 상반기에 경상남도 지역 고등학생들을 대상으로 한 의견 조사에서도
2020년 현재 학교의 모습을 생각할 때 학교 민주시민교육에서 가장 중요하게 다루어
야 할 내용으로 ‘인권’을 꼽은 응답자가 전체 응답의 71.0%로 가장 높게 나타났다(이
희진, 2020). 경남학생인권조례 제정 운동 등의 사회적 이슈들은 구성원들로 하여금
인권에 대한 민감도가 더 높아지는 계기로 기능했고 인권 보장에 대한 요구도 과거보
다 더욱 뚜렷해지고 있었다. 올해 대두된 학교 내 불법촬영 카메라 사건 등에 대한 문
제의식도 면담 내용에 나타났다.

높아진 인권의식에 학교의 인권 증진 수준이 따르지 못하는 특히 두 가지 영역으로
정보권과 성평등을 꼽을 수 있다. 구체적으로는 휴대전화 수거(70.3%), 개인정보의 무
단 공개(12.61%), 동의 없는 사진 게시(13.2%), 고정식 이름표(36.84%) 등의 인권 실
태조사에서 나타난 정보권 침해 사례가 줄어들 수 있도록 학교의 변화를 촉진하고 모
니터링하는 노력이 요구된다. 교육인권경영의 장점은 구체적인 가이드라인과 체크리
스트 등 자기 점검 도구를 제공하는 것이라 할 수 있다. 이러한 점을 활용할 필요가 있
다.

더불어 인권 실태조사 결과에서 학교에서 겪은 차별의 원인이 나이(5.9%)-성적
(5.89%)-외모(5.70%)-성별(4.89%) 순으로 나타났는데, 입시위주 교육 현실을 고려할
때 성적 차별과 외모 및 생김새로 인한 차별이 유사한 수치로 나타났다는 것은 학교 문
화에서 외모 차별과 성차별 역시 매우 중요한 문제라는 점을 시사한다. 이러한 면담 및
인권 실태조사 결과는 성평등 감수성 증진을 위한 정책이 모색되어야 할 필요성을 제
시하고 있다. 성평등 교육은 인권의 관점에서 제공되어야 하며, 차별에 대해 누적된 경
험, 특히 성별과 외모로 인한 차별 경험은 곧 교육에 대한 신뢰 저하로 이어질 수 있다
(김상원, 2020). 교육적 관점에서 비차별을 실천할 수 있도록 교직원들의 인식 변화와
학교 제도 전반에 대한 성평등적 관점에서의 점검 등 정책적 고려가 필요하다.

마. 인권에 기반한 교육 행정 시스템

본 연구의 면담 결과에서 학교는 위계적인 문화를 가지고 있었고 의사결정과 집행의 과정에서 전문적 판단이나 실태에 따라 이루어지지 않는다는 인식을 확인할 수 있었다. 특히 인권과 관련된 내용에 있어서는 담당자의 의지나 사업의 우선 순위 등에 따라 인권 정책의 시행이 원활하게 이루어지지 않는 등 인권에 기반한 교육 행정 시스템이 안착되어 있지 않음을 확인할 수 있었다. 즉 인권에 기반한 교육청 내 구조적·제도적 보완이 모색될 필요가 있다.

교육 영역은 다양한 계층·계층이 이해당사자인 만큼 특정 그룹으로 구분되기 어려운 다양하고 복잡한 쟁점들이 부각되어 의사결정과정도 다양한 갈등적 상황을 조율하는 고차원적 과정을 반영해야 하지만 의사결정과 집행 구조는 여전히 경직되어 있다. 이런 어려움을 피하고자 교육영역에서는 의견수렴과 의사결정을 위한 TF팀(Task Force team)이라는 조직형태가 일반화되어 있다. 20세기 후반 등장한 TF팀은 정책의 형성이 관료들 중심으로 폐쇄적으로 이루어져 주체와 당사자들을 정책형성과정에 참여시키는데 소극적이라는 문제제기에 대한 대안으로 등장했다. 초기의 TF팀은 각종 문제와 관련된 각 부서를 대표하는 사람들로 구성되는 일시적인 조직 형태로 초기에는 주어진 문제를 검토하고 해결책을 수립하는 역할에 그쳤으나, 근래에 와서는 해결책의 집행, 해결 및 책임을 지도록 하고 이에 필요한 모든 권한이 부여되는 성격을 띠고 있다(신현기, 2012). 그러나 최근 들어 TF팀 체제는 당사자와 조직의 구성원이 의사결정 과정에서 배제되는 문제로 오히려 더 위계적인 역기능이 부각되고 있다.

이런 문제 의식은 경상남도교육청에만 국한된 것이 아니어서, 문재인 정부 국정과제 중 교육 분야에서 여섯 번째로 제시된 과제는 ‘교육민주주의 회복, 교육자치 강화’을 실현하기 위해 2019년에 새롭게 시작된 사업 중 하나이다. 정식 명칭은 「‘학교민주주의와 학교자치 활성화’ 워킹그룹」인데, 안순억(2020)은 이 정책의 배경을 관료적 관행과 비효율성을 벗어나기 위한 방안, 그리고 업무 방식의 시대적 변화와 추세로 분석하였다. 특히 기존의 교육부와 교육청, 학교라는 관료제적 속성이 강한 교육 영역에서 가장 효율적인 조직의 형태로 워킹그룹을 선택해 운영했다고 설명하고 있다.

“워킹그룹이 중요한 이유는 선진국 정보 중에 한국 정보가 가장 비효율적인 구조를 갖고 있기 때문이에요. 담당자가 전결해도 그만인 단순 관리 사무들도 시·도 교육청 같은 경우는 보통 한 다섯 단계를 거치고, 교육부와 중앙부처는 보통 결재단계가 일곱 단계 정도 거쳐요. (중략) 정책담당자는 정책을 다뤄본 경험이 거의 없는 학자

그룹들한테 의견을 구하는 게 많은데 이 둘이 따로 놀아요. 위원들은 공무원들한테 왜 권고하고 나면 하지도 않냐고 하고, 공직자들은 내용을 알지도 못하는 사람들이 구체성은 없이 왜 방향만 이야기하는지 모르겠다고 해요. (중략) 워킹그룹은 엄밀하게 얘기하면 일하는 단위가 아니고 논의 단위예요. 일의 주요 권한과 책임을 가진 사람들이 계급장 떼고 워킹그룹에 들어와 있는 거죠. 전문가도 있고 시민도 있고, 그 일에 관록과 식견이 있는 사람들 다 모여서 이런 거 어떻게 바꿀까? 그런 거 바꿨을 때 무슨 부작용이 예상되지? 학생들 반응은 적극적일까? 이런 걸 모여서 논의하면 부작용 같은 게 미리미리 통제되고 작동 가능성이 높아져요(안순억, 2020: 23-24).”

민주주의 워킹그룹은 위계적인 학교 문화에서 보다 인권적이고 수평한 소통 문화를 만들 수 있는 시도의 한 예시이다. 민주주의 워킹그룹의 형태가 중요한 것이 아니라 결정의 단계를 줄이고 보다 효율적이고 비차별적인 의사 결정 및 집행 구조의 모델을 개발하고 제안하는 것이 요구된다.

2. 인권 침해 구제

교육인권경영센터 등의 전담 부서가 생기기 전에도 경상남도교육청 감사담당 또는 학생생활 담당 등의 부서에서 인권 침해 사안은 대응해왔다. 그러나 사안의 발생에 다른 대응에 치중되어 있어 실제적으로는 피해자 지원이나 인권 침해 구제의 과정이 되지 못하는 한계를 나타냈다. 인권경영에서 구제는 프레임워크의 한 축이자 실제로 발생한 인권 침해에 대응하고 피해자를 지원하는, 실질적이고 필수적인 활동이다. 그럼에도 경상남도교육청에서 처음으로 도입되는 바, 이에 대한 구체적인 방안이 요구되므로 다음과 같이 활성화 방안을 도출하였다.

가. 인권침해 사안에 대한 인권적 접근

1) 인권에 기반한 조사 절차 마련

면담 결과에서 경상남도교육청의 교직원들은 인권 조사 과정에서 존중받거나 보호 받는다고 느끼기보다 무력화되고 동의할 수 없고 ‘폭력적’이고 ‘형평성에 맞지 않’다는

인식을 나타냈다. 이는 인권 조사의 과정이 인권의 가치에 부합하고 있지 않다는 평가라 할 수 있다.

‘조사’란 조사관(또는 업무 처리 담당자)이 민원 또는 구제 신청 등으로 인지된 행위가 학생인권침해 행위나 차별행위에 해당하는지 여부를 판단하기 위하여 행하는 당사자, 관계인에 대한 진술 청취, 장소 및 시설에 대한 실지 조사, 구체적 증거 수집 등 일련의 사실 규명 활동을 말한다(고형석, 2020). 넓게는 조사과정에 따른 사실 판단 및 법리 판단을 통하여 구제조치 여부 또는 합리적 구제조치 방안을 도출하는 전 과정을 포괄하는 개념으로 조사를 곧 구제 절차로 보는 경우도 있다.

경상남도교육청에서는 인권 전담 부서인 교육인권경영센터가 생기기 전에는 인권 조사가 행해지지 못했다. 면담 결과에서 나타나듯, 인권 전담부서가 없더라도 감사팀 또는 학생생활 관련 부서 등에서 학교 내 인권 침해 행위에 대한 사안을 접수하여 처리하거나 피해자를 지원하는 업무를 담당해왔다. 그러나 인권을 기반으로 한 조사 과정이나 원칙 등은 마련된 바가 아직 없다.

이와 관련하여 국가인권기구포럼(APF)에서 권고하고 최근 사법부와 경찰 등에서도 도입하고 있는 ‘인권친화적 조사 기법’을 참고할 수 있다.

〈표 40〉 APF의 인권친화적 조사 기법 중 조사 진행 원칙

구 분		주요 내용
조사 진행의 규칙	심리 규칙	어떤 사람의 이익과 권리가 결정권자에 의해 불리한 영향을 받을 수도 있는 경우, 그 사람이 자신의 주장을 제시할 수 있도록 적절한 기회를 줄 것을 요구한다. 인권 침해 사건 조사를 진행할 경우, 피신청인에게 혐의사실을 가급적 상세하게 고지하고, 예상되는 결과를 알려주며, 혐의 사실에 대해 답변할 기회를 주는 것이 중요하다. 또한 최종 결정을 내리기 전에 피신청인 또는 신청인이 자신에게 불리한 조사결과에 대해 의견을 표명할 수 있도록 허용하는 것은 좋은 관행이다.
	편견 배제 규칙	결정권자는 심리를 하거나 결정을 내릴 때 당사자들에 대해 편견을 가져서는 안 된다. 아울러 조사관과 결정권자는 결정과정과 연관된 모든 절차에서 어떠한 편견도 갖지 않고 행동해야 한다. 결정권자는 공평해야 하며, 특정 당사자를 편애함이 없이 자기 앞에 제출된 정보와 증거에 대한 균형적이고 신중한 평가에 기초해서 결정해야 한다. 실제로 편견을 갖고 있지 않더라도, 조사관과 결정권자는 편견을 가진 것처럼 보이지 않도록 조심해야 한다.
조사의 진행 원칙		침묵으로부터 유죄 또는 책임을 추론하는 것은 부당하다. 피신청인이 혐의 사실에 대해 답변하지 않더라도 조사는 계속되어야 하며 조사관은 다른 증거를 수집하기 위해 노력해야 한다. 획득된 증거에 대해 의견을 표명할 수 있도록 피신청인에게 기회를 주고, 결정권자가 최종 결정을 내리기 전에 그 의견을 검토해야 한다.

다만, APF의 조사 기법은 교육공동체의 특성이 반영되어 있지 않아 주의할 필요가 있다. 이에 대하여 고희석(2020)은 감사나 수사기관의 수사와 교육 영역에 있어서의 인권 조사는 큰 차이가 있다는 점을 지적하며 <표 41>과 같이 그 차이점을 정리하여 제시하였다. 감사나 수사와는 다르게 인권 조사가 가지는 본질적인 특성은 형벌을 정하고 집행하기 위한 조사가 아니라 인권침해의 원인을 찾고 문제상황에 개입하여 회복과 권리 증진을 꾀하는 것이 목적이라는 것이다. 수사기관의 수사는 피해자를 지원하고자 하는 목적이 없지만 인권 조사의 중요한 목적 중 하나는 피해자의 보호와 피해자 지원인 것은 인권 조사가 감사나 수사와 본질적인 차이를 가지고 있다는 것을 시사한다. 즉 감사나 수사 과정의 절차나 원칙이 아닌, 인권에 기반한 인권 조사 및 구제 절차가 마련될 필요가 있다.

<표 41> 인권 조사와 감사, 수사의 차이(고형석, 2020:4)

구분	교육행정 인권 조사	감사	수사기관의 수사
정의	민원 또는 구체신청 등으로 인지된 행위가 학생인권 침해나 차별 행위에 해당하는지 여부	조직 또는 조직구성원의 업무나 행위가 일정 기준에 부합되는지를 증거 자료에 입각하여 조사·점검·확인·분석·검증하고 그 결과에 따라 시정·개선 요구 또는 권고 등을 하는 과정	범죄의 혐의 유무를 명백히 하여 공소의 제기유지 여부를 결정하기 위하여 범인을 발견·확보하고 증거를 수집하는 수사기관의 활동
목적	<ul style="list-style-type: none"> 인권 침해 여부에 대한 판단 인권 침해 발생 원인 분석을 통한 예방 당사자 사이의 화해 또는 분쟁의 평화적 해결 등 권리 회복 	<ul style="list-style-type: none"> 조직 및 조직구성원의 책임성 확보 및 성과 향상 문제점을 예방하고 발견된 문제점을 효과적으로 해결 	<ul style="list-style-type: none"> 범죄 유무에 따른 범죄자 처벌 범죄 발생을 줄이기 위한 예방 응보 효과 등을 통한 피해 회복
절차	<ul style="list-style-type: none"> 학생인권 문제에 개입 헌법, 인권조약, 관련 법령, 학생인권조례 등 판단 근거 민원, 신청 등에 대한 조사 내용적, 절차적 제한 완화(증거방법 및 정도 완화) 	<ul style="list-style-type: none"> 국가공무원법 등 위반행위에 대한 개입 피감사자 등의 신분 보장을 위한 감사, 징계 관련 법령에 따라 엄격한 절차적 제한 검증 가능하고 신뢰할 수 있는 자료(증거서류, 진술서 등) 요구 	<ul style="list-style-type: none"> 형사법 상의 범죄구성요건에 대항하는 행위에 개입 피의자, 피고인의 인권 보호를 위한 형사소송법 등의 엄격한 절차적 제한 합리적 의심의 여지가 없는 엄격한 증명 요구
효과	<ul style="list-style-type: none"> 인권 침해를 유발하는 원인을 찾아서 제도·정책과 관행의 문제점을 시정하고 개선·구제 등을 통해 인권 침해를 예방 	<ul style="list-style-type: none"> 업무 전반에 대한 적법성·타당성 등을 점검하고 시정·개선을 통한 기관 운영의 건전성과 효율성 확보 종합, 특정, 재무, 성과, 복무, 일상 감사 등 	<ul style="list-style-type: none"> 국가의 형벌권 행사이며 피해자에 대한 구제를 직접적 목적으로 하지 않음

2) 교육공동체의 특성을 고려한 구제 절차 마련

학교에서 교사나 또래 남학생으로부터 성폭력 피해를 겪은 여학생 4명과 교사 3명에 대한 면접조사를 기반으로 한 ‘학교 성폭력 2차 피해 사례분석 연구(안재희, 2020)’에 따르면, 학교는 다른 조직이나 공간과 달리 인권 침해가 발생한 즉시 추가적인 가해 행위가 발생하는 특성을 보인다. 수십 명에서 수백 명이 장시간 함께 생활하는 공간이고 이러한 공간에서 인권 침해가 발생하면 목격자가 있을 수밖에 없는 것이다. 목격자로 인한 소문이 빠르게 확산되어 온·오프라인으로 소문이 빠르게 확산된다는 것이다. 또한 학교는 공동체 내부 구성원들의 동질화·동일화 수준이 높아 집단이 공동으로 겪는 인권 침해가 많이 발생하고, 한 명이 인권 침해를 경험하더라도 다수의 구성원들이 동일한 피해가능성 또는 피해 불안 아래 놓이게 된다는 특징이 있다. 예를 들자면 교사로 인한 체벌 폭력이 한 학생에게만 가해져도 목격한 다른 학생들 역시 위압과 폭력적 상황에 노출되어 피해를 입고 나중에 자신도 체벌 폭력 가해를 입을 지도 모른다는 불안을 가지게 되는 것이다. 따라서 학교 공동체의 인권 침해 사안은 수사나 감사 등과 달리 공동체적 접근이 포함될 필요가 있다. 안재희(2020)는 학교에서 발생하는 인권 침해 사안, 특히 폭력 사안에 대해 공식적으로 사건 경위와 진행 과정, 대처 방안을 알리는 절차를 마련할 필요가 있다고 주장하였다. 최근 만들어진 자살 및 성폭력 사건 보도 준칙이나 코로나19 유행과 함께 확진자의 인권을 보호하면서 정보를 공유하는 가이드라인 등을 참고할 수 있을 것으로 기대된다. 마련된 절차를 통해 학교 내 인권침해 사안을 공동체에게 알리고 그를 통해 피해자 회복과 사건 해결에 공동체 전체가 긍정적으로 기여할 수 있도록 하는 구제 과정이 필요하다.

3) 피해자 보호를 위한 구체적 지침

서울시교육청은 「학교 성폭력 2차 가·피해 예방교육 매뉴얼(한국양성평등교육진흥원, 2019)」을 개발하여 배포하였다. 학생과 교원 두 집단을 대상으로 추가적인 가·피해를 예방할 수 있는 프로그램과 방법들을 제안하는 것이 주요 내용이다.

부산대학교 인권센터에서는 「피해자 보호세칙」을 별도로 제정하여 대학 내 인권침해 사안과 관련하여 피해자의 권리와 피해자를 보호할 수 있는 구체적인 지침들을 밝히고 있다. 피해자 보호세칙의 대표적인 내용은 제3조(익명신고 등), 제4조(피신고인에 대한 긴급조치), 제5조(비밀유지와 2차 가해 금지), 제7조(피해자의 의사 존중), 제9조(조사시 피해자 보호) 등이다. 또한 제10조(후속조치)를 밝혀 인권 침해 사안에서 학교

당국과 전담부서, 즉 인권센터의 책임까지 분명히 하고 있다.

피해자 보호는 추가적인 인권침해를 예방하여 피해 당사자와 공동체가 더 많은 비용과 고통을 감당하지 않을 수 있도록 하는 조치인 동시에 강력한 피해자 지원 조치이기도 하다. 인권 사안의 조사 및 구제 절차에 피해자의 보호 조치가 섬세하고 명확하게 제시되어 포함될 필요가 있다.

나. 조사관의 양성과 충원

면담 결과와 제10회 세계인권도시포럼 조사관 협의회 내용 분석에서 시사되는 점은, 전문적 인권 조사관의 중요성이라 할 수 있다. 인권리스크를 관리하고 감사나 수사의 관점이 아닌 인권 조사의 관점에서 인권 구제를 대응할 수 있는 전문적 조사관의 양성이 반드시 필요하다. 양성된 인원이 없어 지금은 여러 지역에서 주로 변호사 자격 소지자에 의존하여 조사관 역할을 맡기고 있는데 실제적 경험이나 전문 역량 양성 프로그램이 전무하다는 문제점이 있다. 따라서 교육행정기관에 조사관이 존재하는 6개 지역(경기, 경남, 광주, 서울, 전북, 충남)들은 물론 이제 거의 모든 지방자치단체에 갖추어진 일반 행정 인권 조사관들과의 네트워크를 구축하고 조사관의 양성 및 역량 강화를 위해 노력할 필요가 있다.

더불어 현재 경상남도교육청에는 조사관이 단 1명이다. 학생 수가 경기, 서울 다음으로 많은 경상남도 지역에서 상담 지원가도 없이 조사관 1명으로 실제적인 구제와 인권 조사를 실시하는 것은 어려운 실정이다. 조사관의 충원이 반드시 요구된다고 할 수 있다.

3. 교육인권경영센터의 역할

가. 전체적이고 실질적인 인권교육

본 연구의 면담 결과에서는 학교에서 이루어지는 인권교육이 실제적이지 않고 현실과 괴리되며, 학교 구성원들과 부합하지 않는다는 평가나 나타났다. 인권교육이 학교 내 문화에 개입하거나 영향을 끼치지 못하고 있다고 해석되는 결과다.

인권은 학교 문화에서 새롭지 않은 지향점이다. 그러나 인권에 대한 인식의 정도는 구성원들마다 차이가 있고 때로는 그 차이가 크게 나타나 갈등의 원인이 되곤 한다. 이는 구성원들마다 자신의 입장과 고정관념에 기반하여 인권을 인식하고 있는 것이 그

배경으로 해석된다. 구성원 간에 서로의 고정관념을 깨고 적극적으로 이해하고 탐색하는 과정, 그리고 인권에 대해 공유하는 시간이 반드시 필요하다(이정연, 2019).

따라서 지식이나 잘못을 깨닫게 하는 것보다 지금의 학교 공동체 내에서 서로 관련된 구성원들 간의 인권 갈등을 해결할 수 있고 상호 간의 인권적 문제에 대한 이해를 도모할 수 있는 인권교육이 필요하다.

나. 교육인권경영 위원회 및 지역협의회 구성

인권경영은 영향권 내의 인권경영 확산을 위한 지역 협의회를 강조한다. 인권친화학교 프로젝트에서도 학교와 지역 사회 간의 관계를 강조하며, 학교가 지역 사회의 인권 친화적 문화 조성의 중심점이 될 수 있는 가능성을 밝히고 있다.

학교는 이미 지역사회와의 중요한 일원이다. 학교의 여러 사업들은 지역 사회 없이 이루어질 수 없고 주민자치위원회 등과의 연계도 수년동안 이루어져 안정화되어 있다. 이를 기반 삼아 교육인권경영을 위한 지역 협의회를 구성하고 학교와 지역 사회가 인권친화적 문화 조성을 위해 함께 노력할 필요가 있다. 본 연구의 면담 결과에서도 여러 지방자치단체에 걸린 인권 주제 협의회가 각 지역에 자극을 주고 인권적인 실천 방안들을 공유할 수 있는 긍정적 효과를 발견할 수 있었다.

이는 학교 교육에 대한 지역 사회의 이해를 높이고, 학교 문화를 보다 참여적으로 변화시킬 것이다. 또한 교육인권경영 위원회 또는 지역 협의회는 학교의 인권적 실천과 변화에 대한 지역 사회나 학부모 등 보호자와의 갈등을 조정하고 중재하는 역할을 기대할 수 있다.

다. 교육공동체 구성원이 참여하는 인권영향평가

면담 결과, 다양한 집단의 학교 구성원들은 의사결정 과정에 자신이 충분히 참여권을 보장 받고 있지 못하며 결정이 이루어지는 과정에서 관련된 요소들이 충분히 고려되지 않는다고 인식하고 있었다. 형식적인 참여 과정을 거치긴 하지만 설문조사 등에 그쳐 진정한 의미에서 참여를 보장하기 위해서라기보다는 행정적 절차에 불과하다고 평가했다.

이에 대한 대안으로 인권영향평가를 고려할 수 있다. 인권영향평가란 기관의 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적인 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차다. 평가과정을 통해 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 규명 및 측정하고 부정적인

영향이 예상되는 경우 이를 예방하거나 해결하기 위한 방안을 제시함으로써 인권친화적인 업무 수행을 지향하는 평가라 할 수 있다(신인철, 2019). 우리나라 최초의 인권영향평가는 2012년 서울 성북구청에서 도입한 것으로, 투표소 인권영향평가를 통해 투표소를 찾는 장애인들이 불편없이 참정권을 행사할 수 있는지를 사전 점검한 것이다(강현수, 2014: 7-8). 또한 성북구에 주민센터나 시네센터, 어린이 장난감 도서관, 커뮤니티 센터 등 공공건물을 신축할 때 설계 단계에서부터 인권영향평가를 실시하여 앞으로 건물을 이용할 주민과 공무원의 인권에 미치는 영향을 사전 분석하여 인권 침해요소를 방지하고 인권 증진 효과를 높이고자 하였다(강국진, 2013.2.19.). 이는 성북구 인권조례에 기반한 것으로 조례 제·개정 등 5개 대상 사업에 대해 사전에 인권영향평가를 의무적으로 시행하도록 규정하고 있으며, 인권활동가 등 외부 전문가를 포함한 성북구 인권위원회를 구성하여 인권영향평가를 실시하였다.

이후 인권영향평가는 차츰 확대되고 있다. 인권영향평가는 지방자치단체 차원에서 많이 이루어져 대규모 사업에만 실시하는 것으로 이해할 수 있는데 광주광역시교육청의 적정규모학교재구조화 사업의 사례에서 인권영향평가를 교육영역에 도입하여 보다 인권친화적인 학교 문화를 조성할 수 있도록 활용할 수 있다는 시사점을 얻을 수 있다.

2020년, 광주광역시교육청에서는 학생 수 급감에 따른 교육부 방침에 따라 적정규모 이하의 학교들을 통·폐합하는 계획을 내놓았는데 이에 일부 학교 공동체들이 반발하였다. 이 때 광주시교육청은 전국 최초로 학교 통·폐합 결정 과정에 인권영향평가를 도입하였다.

특히 주목할 점이 두 가지 있는데 첫째는 학교공동체에서 인권영향평가를 진행할 수 있도록 하는 도구를 개발 및 제공하여 인권영향평가를 관련 당사자들이 일상적으로 활용할 수 있도록 하였다는 점이다. 둘째는, 초등학교 학생의 경우 인권영향평가와 관련한 논의에서 배제되기 쉽다는 점을 고려하여 지역 사회의 비폭력대화 활동가와 회복적 생활교육 씨클을 활용해 사회적 논의기구를 운영했다는 점이다. 이는 아동권리협약에서 강조하는 부분이기도 하다. 광주시교육청의 사례는 Lundy의 참여모델(Lundy, 2007)에서 주장된, ▲의사결정 과정에서 어린이와 청소년 참여가 실제로 보장되기 언어적 의사소통 뿐 아니라 비언어적 의사소통까지 포함하여 들을 수 있는 수단들이 마련되어야 하며, ▲어린이와 청소년의 견해를 문자를 넘어 맥락 속에서 이해할 수 있는 과정이 보장되어야 하고, ▲명확히 말과 글로 표현하지 못하는 경우에도 보장될 수 있어야 한다는 내용이 실제로 구현된 것이라고 평가할 수 있다.

구체적으로 활용된 인권영향평가의 도구는 <표 42>~<표 44>와 같다. 이 도구들을 통해 ‘아동권리 최우선의 원칙’, ‘비차별의 원칙’ 등이 선언에 그치지 않고 실제 의사결정 과정의 준거로 작용할 수 있게 되어 인권에 기반을 둔 정책결정이 가능하게 된 것이다.

<표 42> 사업 관련 인권영향평가 자체 점검표(광주광역시교육청 민주시민교육과, 2020)

정책 부분 학생인권영향평가 자체 점검표			
작성부서	부서		
	담당자		
정책		단위	
사업명			
<input type="checkbox"/> 기존 <input type="checkbox"/> 신규			
목표			
대상			
사업의 배경 및 근거			
총 예산			
주요 일정	(주요 행사 및 회의 등을 포함한 일정을 대략적으로 기술하세요)		

〈표 43〉 인권영향평가 영향 수준 평가 도구(광주광역시교육청 민주시민교육과, 2020)

[영향 수준 평가] 본 계획이 광주학생인권조례에서 보장한 학생인권에 어느 정도 수준의 영향을 미치는지 점검하세요.				
학생인권 영향수준	본 계획이 학생인권에 미칠 영향의 수준은 어떠한가? <input type="checkbox"/> 없음 <input type="checkbox"/> 낮음 <input type="checkbox"/> 다소 있음 <input type="checkbox"/> 매우 높음			
권리별 영향 수준	본 계획이 실행될 경우, 권리 영역별로 학생에게 미칠 영향의 수준이 어떠한지 점검하세요.			
	영역	광주학생인권조례	주요 내용	영향 수준
	안전	제19조(건강과 안전에 관한 권리)	폭력, 위험, 재난, 사고 등으로부터의 안전 등	<input type="checkbox"/> 없음 <input type="checkbox"/> 낮음 <input type="checkbox"/> 다소 있음 <input type="checkbox"/> 매우 높음
	(위와 같이 평가한 이유를 기술하세요)			
	성취	제10조(학습할 권리) 제18조(휴식과 문화 활동에 관한 권리)	적정한 학습, 휴식, 자기계발, 인격 발현 등	<input type="checkbox"/> 없음 <input type="checkbox"/> 낮음 <input type="checkbox"/> 다소 있음 <input type="checkbox"/> 매우 높음
	(위와 같이 평가한 이유를 기술하세요)			
자유	제11조(신체의 자유) 제12조(사생활과 개인정보를 보호받을 권리) 제13조(사상과 양심, 종교의 자유) 제15조(자치와 참여에 관한 권리)	학생 개인 및 집단의 표현, 양심, 자치활동, 참여권 보장, 사생활의 자유 등	<input type="checkbox"/> 없음 <input type="checkbox"/> 낮음 <input type="checkbox"/> 다소 있음 <input type="checkbox"/> 매우 높음	
(위와 같이 평가한 이유를 기술하세요)				
...				
종합평가	(종합적인 평가의 이유와 그에 대한 논리적 근거, 자료 등을 기술하세요)			

〈표 44〉 인권영향평가 원칙 준수 평가 도구(광주광역시교육청 민주시민교육과, 2020을 수정)

[원칙 준수 평가] 본 계획이 학생 인권의 기본원칙을 준수하고 있는지 점검하세요.	
최우선 · 최대 보장 원칙	<p>공공 또는 민간 사회복지기관, 법원, 행정당국, 또는 입법기관 등에 의하여 실시되는 아동에 관한 모든 활동에 있어서 아동의 최선의 이익이 최우선적으로 고려되어야 한다. [유엔아동권리협약 제3조 제1항]</p> <p>학생의 인권은 「대한민국헌법」과 「유엔 아동의 권리에 관한 협약」에 따라 최대한 보장하여야 하며, 이 조례에 열거되지 아니 한 이유로 경시해서는 안 된다. [광주학생인권조례 제9조]</p>
	<p>본 계획이 학생을 위한 최선의 방법이고, 이런 점을 최우선적으로 고려하였는가?</p> <p><input type="checkbox"/> 그렇다 <input type="checkbox"/> 아니다 <input type="checkbox"/> 해당없음 <input type="checkbox"/> 검토요청</p>
	<p>(어떤 측면에서 그런지 기술하세요)</p>
	<p>본 계획은 학생의 인권이 최대한 보장되어야 한다는 원칙을 고려하였는가?</p> <p><input type="checkbox"/> 그렇다 <input type="checkbox"/> 아니다 <input type="checkbox"/> 해당없음 <input type="checkbox"/> 검토요청</p> <p>(어떤 측면에서 그런지 기술하세요)</p>
비차별 원칙	<p>학생은 성별, 종교, 민족, 언어, 나이, 성적지향, 신체조건, 경제적 여건, 성적 등을 이유로 차별받지 않고 평등한 대우와 배움을 누릴 권리를 가진다. [광주학생인권조례 제20조]</p> <p>교육감과 학교는 소수자 학생에 대한 편견과 차별 의식을 해소하기 위한 인권교육 등 시책을 마련하여야 한다. 교육감과 학교는 소수자 학생이 교육활동에서 소외되지 않도록 정당한 편의를 제공하고 적절한 교육 및 평가 방법을 제공하기 위하여 노력하여야 한다. [광주학생인권조례 제21조]</p>
	<p>위에 열거된, 혹은 열거되지 않더라도 특정 개인이나 집단을 차별하지 않기 위한 방안이 마련되었는가?</p> <p><input type="checkbox"/> 그렇다 <input type="checkbox"/> 아니다 <input type="checkbox"/> 해당없음 <input type="checkbox"/> 검토요청</p>
	<p>(차별을 예방하기 위해 고려한 개인이나 집단은 누구인지 기술하세요)</p> <p>(방안의 구체적인 내용이 무엇인지, 도는 마련하지 않은 이유 등을 기술하세요)</p>

참여의 원칙 (발췌)	(전략) 학생은 인권 침해에 대해서 청구 또는 청원을 할 권리를 가지며, 인권을 옹호하고 자신 및 타인의 인권을 되찾기 위한 활동으로 인하여 불이익을 받지 아니 한다. [광주학생인권조례 제22조]	
	본 계획의 작성 및 실행, 평가 등의 모든 과정에서 학생과 보호자들에게 적절한 정보가 제공되고, 학생의 발달단계 수준을 고려한 정보를 제공하고 있는가? <input type="checkbox"/> 그렇다 <input type="checkbox"/> 아니다 <input type="checkbox"/> 해당없음 <input type="checkbox"/> 검토요청	
	(있다면 어떤 방법으로 정보를 제공하였거나 계획하고 있는지 각각 기술하세요)	
	학생	
	보호자	
	본 계획의 작성 및 실행, 평가 등의 모든 과정에서 학생과 보호자의 의견이 필수적으로 반영되도록 하고 있는가? <input type="checkbox"/> 그렇다 <input type="checkbox"/> 아니다 <input type="checkbox"/> 해당없음 <input type="checkbox"/> 검토요청	
	(있다면 반영된 내용을 어떻게 제공할 것인지 기술하세요)	
	학생	
	보호자	
	본 계획의 작성 및 실행, 평가 등의 모든 과정에서 발생할 수 있는 학생인권 침해와 관련하여 권리구제를 위한 절차가 마련되어 있는가? <input type="checkbox"/> 그렇다 <input type="checkbox"/> 아니다 <input type="checkbox"/> 해당없음 <input type="checkbox"/> 검토요청	
(있다면 권리구제는 어떤 절차와 방법으로 가능한지 기술하세요)		

...

인권영향평가는 기관이나 조직의 관성에서 벗어나 인권이라는 관점으로 규정과 기관의 활동 전반을 조사함으로써 반인권·비인권적 요소를 개선하고 잘못된 지침이나 규정으로 인해 인권이 제한당하는 일이 발생하지 않도록 예방하는 조치다. 구성원들의 경험과 인식을 중심으로 이루어지는 인권실태조사와는 차이가 있으며, 현재의 상황과 인권보장 수준을 살펴보는 인권실태조사와 미리 예방하고 사전에 대비하는 인권영향평가가 함께 이루어질 때 존중-보호-구제라는 인권경영의 프레임워크가 실현될 수 있다.

또한 인권영향평가가 교육청 등의 상위기관에 의해서만 이루어져 통제나 권위적인

경향성을 가지기보다 교육공동체가 의사결정 과정에서 활용할 수 있도록 다양한 층위에서 이루어지는 것이 교육인권경영 활성화를 위해 필요하다.

라. 지원조직으로서의 교육인권경영센터

1) 중간지원조직으로서의 정체성

일반 행정영역에서는 중간지원조직으로서의 ‘활동지원센터’가 일반화된 지 오래다. 서울NPO센터, 대구공익활동지원센터, 부산시민운동지원센터 등이 그 예다. 경상남도 공익활동지원센터와 마을운동지원센터 등도 중간지원조직에 속한다. 이러한 중간지원조직은 특정한 가치와 문화의 확산을 목표로 현장을 지원하고 지방정부 및 공공기관과 현장을 연계하는 역할을 한다. ‘민’과 ‘관’의 사이에서 지원한다는 의미를 중간지원조직이라는 명칭이 반영하고 있다고 볼 수 있다.

교육인권경영센터 역시 인권이라는 가치와 교육인권경영의 확산을 목표로 하고 있는 지원조직이라 볼 수 있다. 인권과 교육인권경영은 자발성이 전제되어야 하고 교육현장 일반에 도입 가능한 표준화된 모델 개발이 어려운 특성이 있다. 면담 결과에서 교육인권경영이 인권과 배치되거나 혹은 교육청이 top-down 방식으로 끌고가는 방식이라는 인식과 정치적인 판단이나 지형에 따라 교육인권경영 정책이 좌우될지 모른다는 우려가 나타났다. 이러한 현장의 인식을 개선하고 교육인권경영을 활성화하기 위해서는 학교와 교육행정기관이 보다 자발적이고 적극적으로 교육인권경영을 해나갈 수 있도록 지원하는 교육인권경영센터의 역할이 필요하다. 동시에 인권에 관심과 의지를 가지는 개개인들이 지치지 않고 실천할 수 있도록 격려하고 지원하는 전담부서의 역할이 요구된다.

이미 존재하는 지방자치단체의 대표적인 사업 두 가지를 우선적으로 도입해볼 수 있다. 첫째는 ‘학습 지원 사업’이다. 교사 연수는 일반적이고 대중적인 기획이 전제된다. 보다 전문적이거나 더 다양한 인권 주제에 대한 역량 강화를 원하는 경남 교육 구성원들에게 자기 주도적으로 학습할 기회를 제공하는 것이다. 경상남도공익활동지원센터의 경우 1인 1회 최대 20만원까지의, 대구공익활동지원센터의 경우 1인 1회 최대 30만원까지 지원하며 교육 참여 후 지역 사회에서 공유하는 기회를 가지는 것을 지원 조건으로 가지고 있는 경우가 많다.

둘째는 인권 문화를 촉진할 수 있는 작은 모임과 기획들을 지원하는 것이다. 동아리, 독서모임, 동네 인권협의회, 마을 인권 영화제 등을 지원하고 이런 모임들이 인권적 가치를 생산하고 확산할 수 있도록 지원해야 하는 것이다. 공모사업을 통해 예산만을 지원하는 것이 아니라 인적 네트워크를 연결해주고 지역 사회내 확산을 촉진하기 위해 뉴스레터 콘텐츠 발신과 관리 워크숍 등을 열어 지원하는 등 함께 사업을 해나가는 파트너의 역할이 있을 때 학교 및 지역 사회에 교육인권경영이 확산될 수 있을 것이다.

2) 협업과 인권경영의 모델

교육인권경영은 특별히 ‘인권’이라는 이름이 붙어야만 인권 관련 정책이 추진되는 것이 아니라 교육 정책과 행정, 과정과 결과가 인권을 기반으로 이루어지는 것을 지향한다. 즉 이를 위해 경상남도교육청 교육인권경영센터는 교육청 내 다른 부서와 공동으로 추진하는 업무 전략을 수립하는 등 협업의 영역을 확장할 필요가 있다. 교육인권경영의 추진 현황에서 알 수 있듯, 지금도 부서별 컨설팅을 실시하고 있으나 이는 1회적이고 지속성과 전체성을 확보하기 어렵다. 교육청 내부의 실질적인 변화를 견인하기 위해서, 그리고 실제적인 정책의 변화를 이끌어내기 위해 다양한 업무 연계가 요구되는 것이다.

무엇보다 교육인권경영센터는 교육 행정 기관이 일하는 방식, 구체적으로는 부서와 교직원이 서로를 대하는 방식, 교육청이 학교를 대하는 방식, 교육행정기관과 학교가 지역 주민을 대하는 방식, 사업을 설명하는 방식, 사업을 추진하는 방식 등에 있어 새로운 모델을 만들어내고 실천해 선보여야 한다. 교육인권경영센터가 일하는 방식이 곧 인권에 기반한 행정, 교육인권경영의 방식으로 이해될 수 있기 때문이다. 즉 교육인권경영센터는 인권을 실현하기 위해 인권적인 지향으로 나아가기를 지휘·감독·통솔하는 것이 아니라 함께 일하고 지원하는 조직으로서의 정체성을 가지고 실천하는 것이 요구된다.

VI. 논의 및 정책 제언

1. 연구 결과 종합

본 연구는 경상남도교육청의 교육인권경영 도입과 추진 과정을 분석하고, 경남교육 인권 실태조사와 면담 결과를 분석한 결과를 통해 본 연구는 교육인권경영 활성화 방안을 제안하였다. 본 연구에서 실시한 각종 분석의 결과와 시사점을 간략히 정리하면 다음과 같다.

가. 경상남도 교육인권 실태 분석

경상남도지역 교육 인권 실태를 알아보기 위해 초등학교 5학년~고등학교 3학년 학생을 대상으로 실시한 설문 조사 결과 초·중·고등학교에서 인권교육은 다양한 주제로 이루어지고 있었으나 학생들에게 유의미한 경험으로 남을 수 있도록 하는 노력이 요구되는 것으로 나타났다. 학생들의 인권인식은 학생인권, 사회참여, 차별반대, 개성 표현의 자유, 정보권 등의 영역에 두루 높은 지지를 나타냈다. 반면, 자기 자신과 관련된 학생인권과 개성 표현의 자유 등에서는 상대적으로 낮은 지지도를 나타내 학생들로 하여금 스스로를 인권의 주체로서 여길 수 있도록 하는 인권교육이 필요하다는 점을 시사했다.

직접 체벌과 간접 체벌, 교사로 인한 모욕 및 욕설에 대한 경험이 다른 지역에 비해 높게 나타났으며 성적, 외모, 학년(나이), 성별 등이 주된 학교 내 차별 이유로 지목되었다. 특히 학교 설립 유형에 따라 권리 제한의 정도가 다르게 나타나 사립학교의 인권 증진이 시급히 요구되었다.

생리공결, 급식의 대체 식단, 종교활동에 대한 대체 프로그램 등 인권을 증진하고 개인의 선택권을 보장하는 제도들의 확산이 이루어지고 있으나 여전히 부족한 부분들이 실태조사 결과 나타났다. 인권 증진을 위한 제도들의 확산을 꾀하는 동시에 이미 있는 제도들의 홍보에 보다 적극적으로 나서 인권 증진 제도의 접근성을 확보할 필요가 있다.

나. 경상남도교육공동체 구성원의 인식과 정책적 요구 분석

심층 면담을 통해 경상남도교육공동체 구성원들이 인권친화적 학교 문화와 관련하

여 가지고 있는 인식과 정책적 요구에 대해 살펴보았다. 면담 참여자들은 서로 다른 집단 정체성을 가지고 있음에도 참여가 보장되지 않은 경험을 공통적으로 가지고 있었다. 의사결정 과정에서 소외되는 경험은 학교가 반인권적이고 위계적이며 폐쇄적인 문화를 가지고 있다고 인식하게 되는 배경으로 작동하고 있었다. 그럼에도 꾸준히 향상되는 인권 감수성과 인권친화적 학교 문화 조성을 위한 실천들을 면담 참여자들은 각자 해나가고 있었으며 그 과정에서 사과, 학교의 변화, 공적인 해결 등 긍정적인 경험 역시 가지고 있었다.

전문가 면담 결과에서는 인권 사안 구제 절차가 인권적 관점과 조정과 중재를 지향하는 접근이 전제되어야 한다는 시사점을 얻을 수 있었다. 또한 인권친화적인 조직 체계와 행정을 위해 인적·물적 지원이 강화되고 인권전담부서로서 교육인권경영센터가 꾸준히 인권의 가치를 확산하는 토양을 만들어야 한다는 의견과 기대를 확인할 수 있었다.

다. 인권친화적 학교 문화 조성을 위한 교육인권경영 활성화 방안 제안

본 연구에서는 인권 존중과 보호, 인권 침해 구제, 교육인권경영 센터의 역할의 영역으로 나누어 교육인권경영 활성화 방안을 제안하였다.

인권 존중과 보호를 위하여 차별 근절을 위한 실천을 촉구하였으며, 인권실태조사의 정기적 실시와 결과 공개로 교육 인권 정책의 지속성을 확보하여야 한다는 것을 강조하였다. 또한 다양한 구성원들로 하여금 학교 및 교육 정책의 의사결정 과정에 참여하고 결정할 수 있는 권한이 보장되어야 한다는 것과 정보권 및 성평등 감수성 증진을 위한 정책 방향 모색의 필요성을 제시하였다. 더불어 인권에 기반한 교육 행정 시스템으로서의 전환을 제안하였다.

인권 침해 구제를 위하여 인권에 기반한 조사 절차가 마련되어야 함을 강조하고 이를 위해 조사관의 확충과 양성이 필요함을 지적하였다. 또한 피해자 보호를 위한 구체적인 지침을 마련할 필요가 있음을 밝혔다.

교육인권경영센터의 역할로서 전체적이고 실질적인 인권교육과 함께 교육인권경영을 위한 위원회 또는 지역 협의회 구성을 제안하고 교육공동체 구성원이 참여하는 인권영향평가를 광주광역시 사례를 들어 제시하였다. 마지막으로 중간지원조직으로서의 정체성을 가지고 협업과 인권행정의 모델을 교육인권경영센터가 제시해주시기를 요구하였다.

2. 논의

본 연구는 교육인권경영의 활성화 방안을 제안하였으나, 교육인권경영과 관련하여 교육 현장에 존재하는 쟁점들은 여전히 존재한다. 이러한 쟁점들에 대한 사회적 합의를 이루어가는 과정이 곧 인권친화적 학교를 만들어가는 과정의 일부가 될 것이며, 곧 경상남도교육공동체 전체의 인권 감수성을 향상하는 방안이 될 수 있을 것이다. 이를 위해 그 쟁점들을 밝혀 정책 제언을 하기 위한 바탕으로 삼고자 한다.

가. 경상남도 교육공동체 구성원들 간의 인식 차이

인권교육이 공교육 제도에 통합된 지 10여 년이 지났고 인권교육 콘텐츠 및 프로그램은 학교를 통하지 않고도 사회 구성원이 스스로 찾아 인권을 배울 수 있는 사회가 되었다. 그럼에도 인권, 특히 학교에서 인권이 보장된다는 것의 구체적 의미와 장면들에 대해 경상남도 교육공동체 구성원들 간의 인식의 차이가 매우 커 이는 교육인권경영이 확산되는 과정에서 매우 큰 쟁점이 될 것으로 예상된다. 과거와 크게 달라지지 않은 인권 감수성을 가진 공동체 구성원도 있는 반면, 전 세계의 인권 관련 소식을 접하고 높은 인권 감수성과 실천을 행하는 공동체 구성원이 학교 사회에서 공존하고 있는 것이다. 본 연구의 면담 결과에서 학생들의 인권 감수성을 교직원과 학교 사회가 따라가지 못하고 있음과 성별 집단, 직렬 집단별 인권 감수성의 차이가 학교공동체의 갈등의 배경이 되고 있음을 시사하는 내용이 나타났다.

나. 교육인권경영 개념에 대한 이해의 부족

인권경영은 기업 영역에서 시도되었으므로 학생 및 교직원들에게는 낯선 개념이다. 이에 더하여, 교육인권개념이라는 새로운 접근은 도입 자체에 대한 저항감을 불러일으킬 수 있다.

더구나 기존의 인권경영과 인권친화적 학교의 조직원리는 크게 다르지 않다. 인권경영의 범위가 인권친화적 학교 문화 조성을 위한 노력에서 논의되어온 것보다 넓어 더 복잡하고 이해의 난이도를 높이는 면이 있다. 교육인권경영은 구성원들의 자발적 의지

가 중요한 만큼, 개념에 대한 이해 부족은 교육인권경영 활성화에 있어 가장 먼저 마주하게 되는 걸림돌일 가능성이 있다.

다. 교육인권경영의 넓은 범위

교육인권경영은 이제까지 도입된 학교 관련 정책 중 가장 범위가 넓다고 할 수 있다. 계약, 공급망, 고용, 행·재정, 의사결정구조, 지역사회 연계 등을 모두 포괄하는 개념인 교육인권경영은 학생인권조례가 제정된 후 교육청 내 인권 전담부서를 설치한 교육지방자치단체들에서 교육인권 영역으로 설정하고 있는 범위보다도 훨씬 넓다. 이는 교육인권경영의 개념과 방안을 모호하게 받아들일 수 있는 배경이 될 수 있다. 또한 정책적 노력이 집중되지 않아 효과를 거둘 수 없거나 반대로, 특정 영역에 대해 정책적 지원이 배제될 가능성이 있다.

3. 정책 제안

가. 공동체와 실제적으로 연관되는 인권교육

교육공동체 구성원들 간의 인권 인식 격차를 해소하기 위해 소속된 공동체와 실제적으로 연관되는 인권교육이 필요하다. 객관적이고 대상화되어 정제된 내용의 인권교육에서 벗어나 권리의 주체들이 겪고 있는 갈등에 대해 직접 다루고 토론하고 합의하여 공동체의 토론과 결정과정 자체가 인권교육의 과정이 될 수 있어야 한다. 이러한 과정이 서로를 존중하고 발전적인 방향으로 이루어질 수 있도록 촉진하는 촉진자(퍼실리테이터) 지원 등도 필요할 것이다.

나. 단위 학교와 기관의 교육인권행정을 지원하는 기능 강화

교육인권경영의 구체적 실현은 단위 학교마다의 상황에 따라, 기관의 특징에 따라 다르게 구안되고 이루어져야 한다. 따라서 자발적 혁신 의지가 매우 중요하다. 또한 논의에서 밝혔듯, 교육인권경영에 대하여 교육현장의 이해가 부족한 상황에서 교육인권경영을 실천하고자하는 단위학교과 기관이 언제든지 도움을 받을 수 있도록 하는 지원

기능의 강화가 필요하다. 이러한 지원은 전담부서가 모두 감당하기 어려울 수 있으므로 직렬별, 지역별, 주제별 다양한 협의회와 네트워크를 촉진하는 전담부서의 기능이 요구된다.

다. 지역 시민사회 단체와의 연계

교육인권경영은 이제 출발점에 서 있다. 즉 교육인권경영을 확산해나가기 위한 인권 인프라가 부족하고 있다 하더라도 연계가 되어 있지 않는 상황이다. 이런 경우 지역의 척박한 인권 인프라, 관련 법령의 미비, 행정 담당 공무원들의 부족한 인권역량, 인권 행정에 대한 지역사회의 공감대 부족 등이 존재하는 현실에서 유일한 동력은 결국 단체장의 의지에 기대는 결과로 나타날 수 있다(박영철, 2019). 그러나 단체장의 의지는 정책의 지속성을 담보하기 어렵다. 결국 교육인권경영의 본연의 가치를 확산해나가는 기반을 마련하기 위해서는 지역의 시민사회단체의 참여가 필수적이다. 민관 협치를 통한 참여와 비판이 이루어질 때 교육인권경영이 확산될 수 있을 것이다.

라. 중·장기 계획의 수립

교육인권경영의 넓은 범주는 구체적 변화를 견인하는 결과를 얻지 못하거나 구성원들의 정책 요구를 충족하지 못하는 결과로 이어질 가능성이 높다. 이제 도입되는 교육인권경영이 처음부터 모든 영역을 충실히 대응할 수 없을 것 역시 명확하다. 정책의 신뢰도와 지속성을 유지하기 위해 중·장기 계획의 수립과 안내가 필요하다. 더불어 이러한 계획의 수립과정에 구성원들의 참여가 이루어져야 할 것이다. 당장 정책 지원이 이루어지지 못하는 영역이더라도 추진 계획을 수립하고 구성원들과의 소통을 이어가는 것이 교육인권경영의 저변을 구성하는 정책적 행위가 될 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강현수(2014). **인권 도시 만들기**. 충남발전연구원 현장 총서 001. 충남: 그물코.
- 광주광역시교육청 민주시민교육과(2020). 2020년 전국 인권교육교사 네트워크 직무연수 자료집.
- 경상남도교육청(2019.12.12.). 교육인권경영 추진단 및 공론화 결과 설명자료.
- 경상남도교육청 교육인권경영센터(2020a). 인권 친화적 학교문화 조성을 위한 학교규칙(학생 생활제규정) 전수조사 결과보고서.
- 경상남도교육청 교육인권경영센터(2020b). 교육인권경영안내서.
- 고영남(2012). 학생인권과 지역교육운동의 과제와 전망. **아주법학 제6권 제1호**. 아주대학교 법학연구소.
- 고형석(2020). 학생인권 조사의 이해-전라북도교육청의 사례를 중심으로. 제10회 세계인권 도시포럼 부대 프로그램 조사관 연수 자료.
- 공현(2020). 인권, 보호를 넘어 사회권으로. **경남교육정책매거진 다감, (2). 교육에 던져진 질문들**. 경상남도교육청 교육연구정보원 교육정책연구소.
- 구정우(2019). 인권경영 표준지침 개발연구. 2019년도 법무부 연구용역 과제보고서. 성균관대학교 산학협력단.
- 국가인권위원회 정책교육국 인권교육과(2012). 인권 친화적 학교문화 조성을 위한 정책 연구 자료집.
- 국제앰네스티(2011). 인권친화학교 만들기-전 세계 학교를 위한 가이드북.
- 김상원(2020). 제2차 서울 학생인권 실태조사 결과보고서. 서울교육 2020-32. 국제아동인권센터.
- 김이수(2019). 2019년 민주인권친화도 실태조사. 광주광역시교육청 광주교육정책연구소.
- 김종엽(2003). 한국 사회의 교육 불평등. **경제와 사회, 59**.
- 김찬호(2020). 온라인 개학이 일깨워 주는 것. 코로나19가 우리교육에 남긴 것?-코로나19 2차 정책 토론회 자료집. 좋은교사.
- 김환표(2013). **트렌드지식사전**. 서울: 인물과사상사.
- 대구학생인권연대(2012). 대구학생인권백서. 국가인권위원회 대구인권사무소.
- 목진휴(2009). 정책연구자의 공동연구 연결망에 대한 연구. **국가정책연구, 24(3)**.
- 박영철(2019). 지역사회 인권제도 발전을 위한 과제와 시민참여 활성화. **인권도시 발전과 인권의 지역화를 위한 토론회 자료집**. 국가인권위원회 부산인권사무소.
- 박흥수(2013). 사회적 책임이 아닌 공동의 가치를 추구한다. **대홍커뮤니케이션즈**, 2013년 1-2월호.
- 부르디외(2015). **구별짓기**. 새물결. 최종철 역. Pierre Bourdieu(1979). *La Distinction : Critique sociale du jugement*. Les Editions de Minuit.

- 송세련(2020). 인권영향평가의 정착을 위한 제언. 2020년 상반기 인권경영포럼 대체 자료집. 국가인권위원회. 5-12.
- 서울대학교 교육연구소(2011). 교육학용어사전. 하우동설.
- 성공회대학교 인권평화센터(2007). 인권 친화적 학교 문화 조성을 위한 지침서 국가인권위원회 연구용역보고서.
- 신인철(2019). 서울시 인권영향평가제도 운영. 서울특별시 용역보고서. 서울연구원.
- 신현기(2012). **경찰학사전**. 법문사.
- 안순역(2020). 민주주의 워킹그룹 운영 성과 및 정책 제안 연구. 경기도교육청 연구용역 보고서. 경기도교육연구원.
- 안재희(2020). 학교 성폭력 2차 피해 사례 분석 연구-부르디외의 상징폭력 개념을 중심으로. **여성학연구, 제30권 제1호**(2020. 4.).
- 양진옥(2019). 우리나라의 아동권리 이행을 위한 과제-유엔아동권리위원회 제5·6차 최종 견해를 중심으로. 아동권리 이슈포커스 17호. 굿네이버스.
- 우기택(2016). 지방자치단체 인권 관련 정책의 과제. **지방자치법연구, 제49호 제16권 1호**.
- 윤종설(2013). 기업 윤리경영 지원 활성화방안. 국민권익위원회.
- 이발래(2013). 지방자치단체의 인권 제도화에 관한 연구-인권증진기본계획과 인권영향평가 제도를 중심으로. **헌법학연구 제19권 제4호**. 한국헌법학회. 157-195.
- 이상수(2020). 공공기관 인권경영의 평가기준 제안. 2020년 상반기 인권경영포럼 대체 자료집. 국가인권위원회. 17-31.
- 이서영(2020). 글로벌 인권경영 트렌드 <上>. 유엔글로벌콤팩트(UNGC) 한국협회 칼럼.
- 이선옥(2010). 인권경영 동향. 2010년 기업과 인권포럼 보고서-인권경영의 이해. 국가인권위원회. 21-76.
- 이윤주(2018). 청소년의회 운영 개선방안 연구(1): 총괄 보고서. 연구보고 18-R42. 한국청소년정책연구원.
- 이정연(2019). 2019 경기도 학생인권 실태조사. 정책연구 2019-18. 경기도교육연구원.
- 이준일 · 김지혜 · 이승택 · 박진아(2015). **인권행정 길라잡이 국가기관편**. 국가인권위원회.
- 이희진(2020). 참정권교육에 대한 고등학생 의견 조사. 경상남도교육청 교육연구정보원.
- 전라북도교육청 민주시민교육과(2020.4.). 2019 인권 실태 조사 결과.
- 정경수(2010). 인권경영이란 무엇인가?. 2010년 기업과 인권포럼 보고서-인권 경영의 이해. 국가인권위원회. 7-20.
- 조효제(2008). 인권경영의 모색: 쟁점과 비판. **아세아연구**, 51(3). 128-302.
- 촛불청소년인권법제정연대(2019). 2019 전국 학생인권 실태조사 결과 보고서.
- 클라라 힐(2016). **합의적 질적 연구-사회과학 현상 탐구의 실질적 접근**. 주은선 역. 서울:

학지사. Clara E. Hill(2012). *Consensual Qualitative Research: A Practical Resource for Investigating Social Science Phenomena*. the American Psychological Association.

강국진(2013.2.19.). 사람 품은 주민센터로. 서울신문. <http://go.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20130219014010> (2020.9.28. 인출)

고유선(2016.7.21.). CJ대한통운, 유엔글로벌콤팩트 가입...“사회적 책임 실천”. 연합뉴스. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20160721077100030?input=1195m> (2020.7.21. 인출)

교육부 교육통계(2019.10.28. 기준). e-나라지표/취학률 및 진학률 www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1520(2020.3.30. 인출)

김병찬(2019.12.26.). 경남교육청 전국 최초 '교육인권경영센터' 내년 설립. 프레시안. <http://www.pressian.com/pages/articles/271464> (2020.9.16. 인출)

김선경(2019.12.26.). 박종훈 경남교육감 “교육인권경영 본격 실천하겠다”. 연합뉴스. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20191223136200052?input=1195m> (2020.9.16. 인출)

박상숙·류지영(2013.2.26.) 재계 투자 흐름이 바뀐다... 사회공헌·윤리경영 확산. 서울신문. 22면.

우귀화(2019.12.27.). 학생 인권신장 거점 키울 것. 경남도민일보. <https://www.idomin.com/news/articleView.html?idxno=716958> (2020.9.16. 인출)

윤성효(2020.9.8.). 경남교육청, '채식급식' 확대 모색 ... 기후위기 대응. 오마이뉴스. <http://omn.kr/1oua3> (2020.11.18. 인출)

윤현기(2017.11.2.). 슈나이더일렉트릭, ‘글로벌 패밀리 리브 정책’ 도입. 데이터넷. <http://www.datanet.co.kr/news/articleView.html?idxno=116391> (2020. 7.21. 인출)

이건오(2019.4.29.). 슈나이더일렉트릭, UN 여성권강화원칙 100% 이행. 인더스트리뉴스. <https://www.industrynews.co.kr/news/articleView.html?idxno=31623> (2020.7.21. 인출)

이상재(2020.6.22.). 19군데나 수정... 충남 학생인권조례, 실망입니다, 충남교육청과 충남도의회, 개악수준의 수정조례안 철회해야. 오마이뉴스. <http://omn.kr/1nzyo> (2020.8.3. 인출)

조민규(2019.6.25.). 박종훈 경남교육감, 학생인권조례 무산에 '유감'. 프레시안. <https://m.pressian.com/m/pages/articles/246330> (2020.9.16. 인출)

Laura Lundy(2007). 'Voice' is Not Enough: Conceptualising Article 12 of the United Nations Convention on the Rights of the Child. *British Educational Research Journal*, 33(6).

[부록 1] 연구 참여 동의서

연구 참여 동의서

자료번호:

책임 연구원: 경남교육연구정보원 교육정책
연구소 파견교사 이희진

연구명: [2020 자체기본연구] 교육인권경영
도입 방안에 관한 연구

● 참여자 성명:

● 참여자 연락처:

● e-mail:

위 연구에 참여하고 싶은지에 대한 동의를 묻는 양식입니다. 참여에 동의하시기 전에, 다음과 같은 내용을 알려드리려 합니다.

1. 연구의 목적

이 연구에서는 경남지역에서 교육인권경영을 도입할 수 있는 방안을 개발하고자 하는 목적을 가지고 있습니다. 이를 구체화하면 다음과 같습니다.

첫째, 인권경영의 사례를 분석하고 교육 영역에 도입할 수 있는지 타당성을 분석한다.

둘째, 경남지역 교육인권 실태를 분석하여 교육인권경영의 여건을 진단한다.

셋째, 교육인권경영을 도입할 수 있는 제도적 방안을 제시한다.

2. 연구 기간: 2020년 3월 ~ 2020년 12월(7/14 중간보고, 11/10 보고서 발표회 예정)

3. 제안 드리는 사항

가. 경남지역 교육인권경영 실태조사 설문 협조 ()

나. 인권경영 관련 1개 이상 사례 분석 () : 연구의 기초자료로 활용됩니다.

다. 교육인권경영 체크리스트 및 실태조사 설문지 개발 ()

라. 경남교육인권정책 현황 조사 및 분석 ()

마. 3회 내외의 그룹토론: FGD(focus group discussion)

바. 연구방법 세미나 () : 합의적 질적 연구의 공동연구진, 면담자료의 질적 코딩 방법

사. 면담 참여 및 코딩 ()

- 아. 경남지역 교육인권경영 여건 분석 ()
- 자. 포럼 참여: 인권경영포럼(서울, 4월), 세계인권도시포럼(광주, 5/17~5/20), 인권교육포럼(서울, 10월) ()
- 차. 그밖에 연구에 관련된 다양한 협력을 부탁드립니다.

4. 안내 드리는 사항

- 가. 연구의 최종보고서는 책임연구자가 작성합니다. 공동연구자가 제출한 자료는 연구의 기초자료로 활용되지만 그 내용이 최종보고서에 사용되지 않거나 일치하지 않을 수 있습니다.
- 나. 연구의 최종보고서에는 책임연구자, 공동연구자, 자문위원의 이름 및 소속이 실립니다.
- 다. 연구에 참여하는 동안 원고료(3-나, 라 등), 출장비(3-사, 자 등)가 지급될 예정입니다.
- 라. 연구 주제 및 세부 연구 내용은 바뀔 수 있습니다. 중대한 변화가 있을 경우 참여를 지속할 것인지에 대해 따로 확인 절차를 거치겠습니다. 그 밖에도 기본적으로 2개월에 한 번은 연구에 관한 내용을 공유하도록 하겠습니다.
- 마. 연구 참여에 문제가 생기는 경우 책임연구자가 참여 중단을 권고드릴 수 있습니다.
- 바. 연구에 관련된 질문이나 의논은 언제든지 가능합니다. 책임연구자에게 연락주시면 됩니다.
- 사. 본 동의서는 2부로 작성하여 책임연구자와 연구 참여자가 각자 한 부씩 보관합니다.

위와 같은 내용을 설명드리고 이 연구에 참여하실지 동의 여부를 여쭙보고자 합니다. 참여 여부를 자유로이 결정하실 수 있습니다. 연구에 참여하기로 결정하였다가, 언제든지 그만 두실 수도 있으며, 연구에 참여하지 않기로 하거나 연구 참여 도중에 그만두기로 결정하셔도 그 전까지 제공받았던 출장비 등을 반납할 필요는 없습니다. 다만, 최종 보고서에 공동연구진으로 기록되지 않을 수 있습니다.

아래에 서명하시는 것은 연구의 내용이 귀하에게 모두 설명되었고, 귀하가 연구에 참여할 것에 동의했음을 의미합니다.

참여자 동의

년 월 일 참여자 이름: (서명)

[참고자료] 팀 연구의 진행 과정⁷⁾

연구팀은 보통 초기에 팀원 3명과 자문 1~2명으로 구성된다. 팀원 간의 능력 차이는 종종 팀의 진행에 영향을 미친다. 특히 고려해야 할 사안은 연구팀에서 수석 연구자의 역할이다. 능력의 차이는 자연스럽게 발생하며 팀원들이 특정 연구자를 따르거나 반대로 특정 연구자를 팀원들이 따르기 원할 때는 논의가 필요하다. 합의 과정을 훈련하고 합의 과정에 대해 토론하는 것에 역점을 두면 그러한 기대를 줄일 수 있다. 연구팀 내에서 수석연구자의 역할은 다른 모든 팀원과 동일한 수준이다. 수석 연구자가 집단 내에서 부가적인 업무를 맡을 수 있지만 그래도 수석 연구자의 역할은 다른 팀원과 동일하다. 좀 더 경험이 있는 팀원은 그와 관련된 권한(권력)을 인식하고 있을 필요가 있다. 권위가 더 높은 사람이 더 전문가 지위를 요구하지 않는다면 각기 다른 권위 수준의 사람을 팀에 포함하는 것은 문제가 되지 않았다. 권위가 더 낮은 개인이 의견을 자유롭게 표현하는 것도 가능하다. 이미 팀이 구성된 다음에 집단 안에서 권력 투쟁이 생겨난다면 이에 관해 숨김없이 논의해야 한다. 집단 역동과 집단 안에서 각자 경험하는 것의 중요성을 강조하는 정기적인 대화 시간을 갖는 것은 좋은 생각이다. 덧붙여 구성원의 경험에 관련하여 익명으로 입력하는 시스템이 확립되어야 한다.

● 역할을 교환하는 팀

역할을 교환하는 팀은 ‘내부’ 자문 역할을 한다. 처음에는 팀 전체의 일관성을 보증하며 함께 작업한다. 그런 다음 작은 팀으로 나누어 모두가 그 과정을 이해하며 유사한 초점을 공유한다. 이런 계획의 장점은 팀이 더 방대한 자료를 분석할 수 있으며 더 많은 견해를 얻을 수 있다는 것이다. 단점은 팀원들이 모든 사례에 익숙하지 않기 때문에 구성원들이 제한적으로 기여할 수 있다는 데 있다.

● 팀의 진행 과정

1) 목표나 비전 공유하기

합의적 질적 연구팀에서 목표를 공유하면 보통 자료를 풍부하고 적절하게 얻을 수 있다. 그러한 자료를 통해 참가자(면담을 받는 사람)의 다양한 경험에 의미를 부여하고 연구의 초점과 관련된 지식을 쌓게 된다. 따라서 팀원들이 왜 팀에 참여하는지와 그 차이가 팀의 기능에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고 이해하는 것은 중요하다.

2) 팀이나 프로젝트에 헌신하기

7) Clara E. Hill(2012), 주은선 역(2016). 합의적 질적 연구: 사회과학 현상 탐구의 실질적 접근. 학지사. pp.71-84에서 발췌 및 요약한 내용입니다.

연구팀이 형성되었을 때, 모든 팀원이 모임 시간과 팀의 예상 지속 시간에 동의하는 것은 중요하다. 만나는 횟수뿐만 아니라 팀원들에게는 가끔 독립적인 작업을 수행하게 되리라는 기대도 필요하다. 신속함에 대한 기대와 최조를 지향하는 것도 분명히 할 필요가 있다.

팀이 시작되었을 때 집단 구조의 윤곽을 잡는 것 또한 중요하다. 역할 정하기, 기본 규칙 정하기, 회기의 시간 정하기(즉, 걸리는 시간) 등의 과정에 시간을 할애하는 것은 이후에 발생할 어려움을 예방한다. 의견과 의견의 차이를 터놓고 대화하여 분명히 합의를 이루는 것도 중요하다. 동기는 팀 내에서 서로에게 긍정적인 피드백을 전하는 팀원에 의해 유지될 수 있다. 또 분명하게 정의된 목표를 갖게 됨으로써 발전의 의미를 느끼게 된다. 업무량 분담에 대한 약속 또한 필요하다. 합의적 질적 연구는 많은 양의 자료 관리가 필요하기 때문이다.

3) 신뢰를 확고히 하기

팀원들이 서로 생각과 의견을 나눌 가능성을 열어 두기 위해 연구 집단 내에서 신뢰를 확고히 유지하는 것은 중요하다. 이 과정은 연구팀의 구성과 함께 시작한다. 다음과 같은 방향으로 신뢰를 분명히 할 수 있다.

- 모든 팀원은 모든 논의에서 균등하게 기여할 수 있기를 기대하고 기대 받는다.
- 팀원들은 비언어적인 의사소통으로 민감하게 격려받는다. 예: 침묵은 의견 불일치의 표시일 수 있음에 주의해야 한다. 혹은 결정으로 인한 불쾌함을 불안정한 신체 징후로 나타낼 수 있음을 인지해야 한다.
- 팀원은 집단 진행 중의 문제를 언급하고 그것을 교정하기 위해 개입하는 것을 격려받는다. 집단 진행에 대한 토론은 내용에 대한 것만큼이나 중요하다.
- 서로에게 지지와 존중이 필요하다. 적극적 경청은 유익하다.

신뢰를 활성화하는 또 다른 중요 요인은 초기에 역할을 확립하는 것이다. 과제를 명확히 하는 것도 필요하다. 각 사례의 상태를 기록하고 기획하는 것, 원고의 초고를 작성하는 것 등이다.

너무 합의가 잘 되는 것도 종종 문제가 된다. 팀 구성원이 팀을 떠나려 하거나 갈등을 회피하려 할 때 구성원들이 은연 중에 의구심이 있더라도 계획대로 그냥 진행하게 된다. 과도한 단결은 오히려 위험할 수 있다. 그럴 때 새로운 구성원을 추가하거나 집단의 구성을 변경하거나 집단 내에서 반대 의견 표현을 격려하거나 집단 과정에서 주기적으로 토론하고 외부자문기관의 객관성을 활용하는 것은 다양한 도움이 된다.

그러나 가끔 일부 팀원이 문제가 있을 수 있다(예: 작업을 하지 않거나, 회의에 참석하지 않거나, 적대적인 상호작용에 관여함). 여러 문제가 발생한 다음에 문제 해결을 위한 토의가 효과가 없을 수 있다. 이 때 책임연구자는 해당 팀원에게 문제가 잘 해결되지 않는다고 정중하게 알리고 팀에서 나갈 것을 요청해야 한다.

연구의 과정 중에 필연적으로 생기기 마련인 갈등이 불거지면 서로의 감정에 대해서 이야기하고 협상하는 과정에서 사려깊고 공감하는 태도를 유지하기를 권한다.

[부록 2] 설문지

2020. 경상남도 학생인권 실태 조사

안녕하십니까. 먼저 귀중한 시간을 허락해 주셔서 감사합니다.

경상남도교육청은 학교와 교육을 보다 인권적으로 발전시켜 나가기 위하여 학생들의 학교 생활과 인권 상황에 대해 알아보고자 설문조사를 진행하게 되었습니다.

이 설문조사의 모든 질문에는 정답이 없습니다. 여러분의 실제 경험과 생각을 알아보기 위한 조사이므로 평소 느끼고 생각하고 경험한 것을 솔직하고 편하게 답해주시면 감사하겠습니다. 또한 답해 주신 내용은 연구 외 목적으로 사용되지 않으며 여러분의 개인정보는 별도로 저장되지 않아 비밀유지가 보장됩니다.

조사 결과는 보다 인권적인 경남교육을 만들어가기 위한 매우 소중한 자료로 쓰일 것입니다. 부디 적극적인 참여를 부탁드립니다.

귀한 시간을 내어주셔서 다시 한번 감사드립니다.

2020년 10월

경상남도교육청 교육인권경영센터, 교육연구정보원 교육정책연구소

- 문의: 경상남도교육청 교육인권경영센터 조사관 김서훈
교육연구정보원 교육정책연구소 파견교사 이희진

■ 설문기간: 2020. 10. 6. ~ 10. 12. (7일간)

■ 참여대상: 경상남도교육청 소속 초등학교 5학년~고등학교 3학년 학생

<인권교육 및 인권인식 영역>

* 설문조사의 모든 질문은 정해진 답이 없습니다. 자신의 경험과 생각, 느낌에 따라 편하고 솔직하게 답변해주시기 부탁드립니다.

1. 학교에서 2020년에 받은 인권교육을 모두 선택하여 주십시오.

인권교육의 영역 및 내용	선택
장애인권교육 또는 장애인인권교육	
다문화교육 또는 문화다양성교육	
학생인권교육	
노동인권교육	
성폭력 예방교육	
성매매 예방교육	
성평등교육 또는 성인권교육 또는 성인지교육	
인권감수성 교육	

2. 학교에서 받는 인권교육의 내용과 방법에 대해 만족하십니까?

- ① 매우 그렇다
- ② 조금 그렇다
- ③ 조금 그렇지 않다
- ④ 매우 그렇지 않다

3. 다른 지역과 비교하여 경남의 학생인권 보장은 어느 정도라고 생각하십니까?

- ① 매우 좋다
- ② 좋은 편이다
- ③ 비슷하다
- ④ 좋지 않은 편이다
- ⑤ 매우 좋지 않다

4. 학생인권조례의 이름, 목적, 내용에 대해 알고 있습니까?

- ① 매우 잘 알고 있다
- ② 알고 있는 편이다
- ③ 거의 알지 못 한다
- ④ 전혀 알지 못 한다.

5. 다음의 문장들에 대해 어떤 의견을 가지고 계십니까?

내용	매우 동의한다	조금 동의한다	조금 반대한다	매우 반대한다
모든 학생은 어른과 동등하게 모든 권리를 가지고 있고 누릴 수 있어야 한다.				
모든 학생은 성적, 장애, 외모, 피부색, 인종, 성, 출신 지역, 문화, 가족 환경, 능력, 나이 및 학년에 따라 어떠한 차별도 받지 않아야 한다.				
모든 학생은 일기나 소지품 등 학교와 보호자에게 알리고 싶지 않은 정보는 공개하지 않을 권리를 가진다.				
모든 학생은 헤어 스타일, 옷, 장식품이나 소지품 등을 통해 자신의 개성을 자유롭게 표현할 수 있어야 한다.				
모든 학생에게 동아리활동, 자치활동, 집회 등 정치 활동을 자유롭게 할 권리가 보장되어야 한다.				

6. 학교는 학생의 인권과 행복에 관심을 갖고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다
- ② 조금 그렇다
- ③ 조금 그렇지 않다
- ④ 전혀 그렇지 않다

<인권침해 및 대응 역량>

* 다음 질문은 2019~2020년에 관한 내용입니다. 자신의 경험과 생각, 느낌에 따라 편하고 솔직하게 답변해주시기 부탁드립니다.

7. 선생님에게 직접 체벌을 받거나 목격한 적이 있습니까?

(직접 체벌: 도구 또는 몸의 일부를 사용하여 때리는 형태의 벌)

- ① 있다
- ② 없다

8. 선생님에게 간접 체벌을 받거나 목격한 적이 있습니까?

(간접 체벌: 손들고 있기, 운동장 뛰기 등 어떤 행동을 하게 하여 고통을 주는 형태의 벌)

- ① 있다
- ② 없다

9. 선생님에게 모욕적인 말이나 욕설을 듣거나 목격한 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

10. 학교에서 사전 동의 없이 개인 소지품 검사를 실시한 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

11. 학교는 학생의 휴대전화를 견습니까?

- ① 그렇다
- ② 아니다

12. 다니는 학교는 아침 등교시 교문 지도를 합니까?

- ① 그렇다
- ② 아니다

13. 다니는 학교는 학생이 다른 학생을 지도하거나 검사하는 일이 있습니까? (예: 선도부나 학생회 임원들이 아침 교문 지도에 참여하는 등)

- ① 있다
- ② 없다

14. 학교에서 지도의 방법으로 어떤 방법을 사용하고 있는지 모두 선택하여 주십시오.

- ① 서약서, 반성문, 각서 등의 작성 요구
- ② 빠지(작은 글자를 빠빠하게 써서 종이를 가득 채우는 일)나 특정한 글을 따라 쓰기
- ③ 별점이나 마일리지, 횡수를 세는 경고, 스티커 제도, 상벌점제
- ④ 학교행사나 활동에 전체 또는 일부를 제한(예: 회장 선거에 입후보를 제한하거나 동아리 활동에 참여하지 못하는 등)
- ⑤ 별청소 등의 노동
- ⑥ 해당없음
- ⑦ 기타

15. 학교에서 학교/교직원/다른 학생들에게 다음과 같은 이유로 차별을 받거나 차별 받는 것을 목격한 적이 있다면 모두 선택하여 주십시오.

- ① 학교와 성적을 이유로 차별하는 경우
- ② 외모나 생김새를 이유로 차별하는 경우
- ③ 가정환경이나 가족 상황을 이유로 차별하는 경우
- ④ 학년이나 나이를 이유로 차별하는 경우
- ⑤ 성별을 이유로 차별하는 경우
- ⑥ 다른 나라에서 왔거나 외국인의 자녀라는 이유로 차별하는 경우
- ⑦ 종교를 이유로 차별하는 경우
- ⑧ 성적지향이나 성정체성을 이유로 차별하는 경우
- ⑨ 질병이나 장애를 이유로 차별하는 경우
- ⑩ 해당없음
- ⑪ 기타

16. 학교에서 다음 사항들에 대해 제한하는 일을 경험하거나 목격한 적이 있다면
모두 선택하여 주십시오.

- ① 머리 길이나 색깔, 형태 변화(예: 펌 등)에 대한 제한
- ② 춘하추동 교복 착용 시기나 착용 방법을 학교가 정해서 제한
- ③ 화장품 사용을 제한하거나 미용관련 기기와 용품을 학교에 가져오는 것을 제한
- ④ 운동화, 양말, 면 티셔츠, 외투 등의 색상을 제한
- ⑤ 악세서리, 뱃지, 책 등의 소지품을 전체 또는 종류에 따라 제한
- ⑥ 교복 위의 겹옷 착용을 전체 또는 종류에 따라 제한
- ⑦ 해당없음
- ⑧ 기타

17. 학교의 교복이나 활동복에 명찰은 어떤 방식으로 되어 있습니까?

- ① 명찰이 옷에 고정되어 있다
- ② 명찰을 떼거나 가릴 수 있는 방식이다
- ③ 목걸이형 명찰을 사용한다
- ④ 학교에서 명찰을 사용하지 않는다
- ⑤ 기타

18. 방과후학교 학습에 참여하거나 참여하지 않는 것을 자유롭게 선택할 수 있습니까? (야간 및 방학 중 자율학습 포함)

- ① 자유롭게 선택할 수 있다
- ② 특별한 이유가 있으면 참여하지 않을 수 있다
- ③ 선택할 수 없다
- ④ 기타

19. 학교에서 폭력이나 차별, 그 밖의 인권 침해를 겪었을 때 도움을 받을 수 있다고 알고 있는 사람 및 기관을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 학교 교사
- ② WEE 클래스
- ③ 교육청 등 관련 기관
- ④ 국가인권위원회
- ⑤ 지역 상담센터
- ⑥ 교육인권경영센터
- ⑦ 인권단체 등 시민사회단체
- ⑧ 경찰
- ⑨ 가족
- ⑩ 친구 및 선후배
- ⑪ 모르겠음
- ⑫ 기타

20. 학교에서 폭력이나 차별, 그 밖의 인권 침해를 경험하거나 알게 되었을 때 실제로 한 적이 있거나 직접 할 수 있는 행동을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 인권을 침해하는 말과 행동에 즉시 반대를 표현하고 막기
- ② 친구 등 주변 사람들과 의논하기
- ③ 학교나 선생님에게 알리기
- ④ 부모님과 의논하기
- ⑤ 인권단체 등 시민사회단체와 상담하기
- ⑥ 관련 기관에 신고하기
- ⑦ SNS나 인터넷 게시판 또는 공개적인 장소에 글 쓰기
- ⑧ 피해자를 지지하는 표현하기
- ⑨ 다른 사람의 인권을 침해한 사람에게 공식적인 사과 요구하기
- ⑩ 캠페인, 집회, 서명운동 하기
- ⑪ 해당되는 내용이 없거나 모르겠음
- ⑫ 기타

<학생자치, 정치적 권리, 표현의 자유, 양심의 자유>

* 다음 질문은 2019~2020년에 관한 내용입니다. 자신의 경험과 생각, 느낌에 따라 편하고 솔직하게 답변해주시기 부탁드립니다.

21. 다니는 학교에 해당되는 것을 선택하여 주십시오.

내용	매우 그렇다	조금 그렇다	조금 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
우리 학교는 학생회 선거를 학생들이 직접 기획하고 진행한다.				
우리 학교는 축제 등의 학교 행사를 학생들이 직접 기획하고 진행한다.				
우리 학교는 학교생활규정을 바꿀 때 학생들의 의견을 묻고 받아들인다.				
우리 학교는 학교게시판이나 홈페이지에 자유롭게 의견을 쓸 수 있다.				
학교에서 하는 설문조사의 결과는 학생들이 잘 알 수 있도록 공개된다.				
학생들이 회의하고 의견을 나눌 수 있는 시간이 수업시간 중에 보장되어 있습니까?				
학생들이 회의하고 의견을 나눌 수 있는 장소가 보장되어 있다. (예: 학생회의실)				
학교는 학생들의 활동을 충분히 지원하고 있다. (예: 동아리, 학생자치활동)				
학교운영위원회 회의 일정이 미리 안내되어 원하는 모든 학생이 자유롭게 참여할 수 있다.				

22. 학교가 학생들의 의견을 어떤 방법을 통해 주로 묻는지 모두 선택하여 주십시오.

- ① 설문조사
- ② 학급회의
- ③ 회장 등 소수의 학생들이 모이는 회의(예: 전교회회의)
- ④ 다모임 또는 학생 전체 회의
- ⑤ 찬반투표
- ⑥ 해당되는 내용이 없거나 모르겠음
- ⑦ 기타

<건강권, 편의시설, 냉난방>

* 다음 질문은 2019~2020년에 관한 내용입니다. 자신의 경험과 생각, 느낌에 따라 편하고 솔직하게 답변해주시기 부탁드립니다.

23. 다니는 학교에서는 생리로 인한 결석을 공결로 인정하고 있습니까?

- ① 매우 잘 인정한다
- ② 가능하지만 공결로 인정받기가 어렵다
- ③ 공결로 인정하지 않는다
- ④ 모르겠다
- ⑤ 기타

24. 다니는 학교의 보건실을 언제든지 이용할 수 있습니까?

- ① 자유롭게 이용할 수 있다
- ② 교사의 허락 등이 있어야 이용할 수 있다
- ③ 모르겠다
- ④ 기타

25. 학교에 학생 편의시설(예: 휴게실, 탈의실, 놀이시설, 운동시설 등)이 충분히 있고 사용하기 편리합니까?

- ① 매우 그렇다
- ② 조금 그렇다
- ③ 조금 그렇지 않다
- ④ 전혀 그렇지 않다

26. 학교에서 여름철 에어컨과 겨울철 난방장치를 충분히 사용하고 있습니까?

- ① 매우 그렇다
- ② 조금 그렇다
- ③ 조금 그렇지 않다
- ④ 전혀 그렇지 않다

27. 쉬는 시간이나 점심시간을 자유롭게 보낼 수 있습니까?

- ① 매우 그렇다
- ② 조금 그렇다
- ③ 조금 그렇지 않다
- ④ 전혀 그렇지 않다

28. 학교에서 알려지, 채식 지향, 종교적 이유 등으로 급식의 일부 또는 전체를 먹지 못하는 학생을 위해 대체 식단이 제공되고 있습니까?

- ① 매우 그렇다
- ② 가끔 그렇다
- ③ 그렇지 않다
- ④ 모르겠다
- ⑤ 기타

<정보권>

* 다음 질문은 2018~2020년에 관한 내용입니다. 자신의 경험과 생각, 느낌에 따라 편하고 솔직하게 답변해주시기 부탁드립니다.

29. 시험, 평가 또는 검사에 참여한 후 결과를 안내받습니까?

- ① 매우 그렇다
- ② 가끔 그렇다
- ③ 그렇지 않다
- ④ 모르겠다
- ⑤ 기타

30. 시험, 평가 또는 검사의 결과를 본인만 확인합니까?

- ① 매우 그렇다
- ② 가끔 그렇다
- ③ 그렇지 않다
- ④ 모르겠다
- ⑤ 기타

31. 학교 생활에 관한 개인정보(예: 수행평가 점수, 봉사활동 시간 등)를 학생 본인이 원할 때 충분히 확인할 수 있습니까?

- ① 매우 그렇다
- ② 가끔 그렇다
- ③ 그렇지 않다
- ④ 모르겠다
- ⑤ 기타

32. 학교가 학생의 개인정보(예: 가정환경, 종교, 질병이나 감염여부, 개인 정보, 성적 등)를 공개한 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다
- ④ 모르겠다
- ⑤ 기타

33. 학교 시설 내부 또는 홈페이지에 학생의 사진이 동의 없이 게시된 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다
- ④ 모르겠다
- ⑤ 기타

34. 학교에서 종교 관련 프로그램을 실시하는 경우, 희망하지 않는 학생을 위해 다른 프로그램이 제공됩니까?

- ① 매우 그렇다
- ② 가끔 그렇다
- ③ 그렇지 않다
- ④ 학교에서 종교 관련 활동을 하지 않는다
- ⑤ 모르겠다
- ⑥ 기타

<참여자 정보 영역>

* 자신에게 해당하는 것을 선택하여 주십시오.

35. 성별

- ① 남성 ② 여성 ③ 기타

36. 학년

- ① 초등학교 5학년 ② 초등학교 6학년
 ③ 중학교 1학년 ④ 중학교 2학년 ⑤ 중학교 3학년
 ⑥ 고등학교 1학년 ⑦ 고등학교 2학년 ⑧ 고등학교 3학년

37. 다니는 학교의 지역

- ① 고성 ② 거제 ③ 거창 ④ 김해 ⑤ 남해
 ⑥ 밀양 ⑦ 사천 ⑧ 산청 ⑨ 양산 ⑩ 의령
 ⑪ 진주 ⑫ 창녕 ⑬ 창원 ⑭ 통영 ⑮ 하동
 ⑯ 함안 ⑰ 함양 ⑱ 합천

38. 다니는 학교의 위치

- ① 동 지역 ② 읍·면 지역

39. 다니는 학교의 설립유형

- ① 국·공립 ② 사립

40. 학생인권과 관련하여 하고 싶은 말이나 의견이 있으시면 자유롭게 적어 주십시오.

2020년 경남교육정책 연구보고서

자체연구보고서 (5권)

발행일 | 2020년 12월 31일 인쇄
2020년 12월 31일 발행

발행인 | 경상남도교육청 교육연구정보원 원 장 이 영 주

기획 | 경상남도교육청 교육연구정보원 소 장 차 재 원
경상남도교육청 교육연구정보원 교 육 연 구 사 박 영 식
경상남도교육청 교육연구정보원 교 육 연 구 사 이 상 제
경상남도교육청 교육연구정보원 교 육 연 구 사 강 태 경

연구수행 | 경상남도교육청 교육연구정보원 책 임 연 구 원 위 미 나
경상남도교육청 교육연구정보원 책 임 연 구 원 정 연 흥
경상남도교육청 교육연구정보원 책 임 연 구 원 한 미 영
경상남도교육청 교육연구정보원 파 견 교 사 류 수 목
경상남도교육청 교육연구정보원 파 견 교 사 이 희 진

연구지원 | 경상남도교육청 교육연구정보원 교 육 행 정 주 사 박 은 희
경상남도교육청 교육연구정보원 사 무 운 영 주 사 유 창 호

발행기관 | 경상남도교육청 교육연구정보원
(51141) 경상남도 창원시 사림로 111번길 20
누리집: <https://gerii.gne.go.kr>
전화: (055)269-0777
전송: (055)269-0789

인쇄 | 단디(055-261-2920)

-
- 본 보고서의 내용은 경상남도교육청 교육연구정보원의 견해와 다를 수 있습니다.
 - 본 보고서는 경남교육사이버도서관(<http://ebook-lib.gne.go.kr>)에서 찾아보실 수 있습니다.