
장애인차별금지법과 장애인의 인권

「Anti-Discrimination against and Remedies for Persons with Disabilities Act」 and the Human Rights of Persons with Disabilities

이철호

남부대학교 경찰행정학과 헌법학(인권법)

Cheol-Ho Lee(leecheolho@hanmail.net)

요약

우리나라에서는 장애인의 인권보장과 차별금지를 위해 과거에 장애인복지법을 개정하는 등의 노력을 경주하기는 하였으나, 인권보장과 차별금지에 관한 조항들이 여전히 강력한 차별 규정이나 구체적인 구제 방법을 담지 못하는 등의 한계를 보였다. 이러한 한계를 극복하기 위한 노력으로 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률이 2007년 3월 6일 국회를 통과하여 법률 제8341호로 제정되었고, 2008년 4월 11일부터 시행되고 있다. 장애인의 완전한 참여와 평등을 확보하기 위한 실질적 기초는 평등권의 보장에 있다. 모든 영역에 있어서 소극적으로는 장애인에 대한 부당한 갖가지의 차별을 방지하고, 적극적으로는 장애인에 대한 사회적·물리적 제약요인을 제거함으로써 “현재의 장애인”과 “잠재적 장애인” 사이에 실질적 평등이 구현되는 것이다. 장애인 기본권의 실질적 기초가 되는 평등의 의미는 능력에 따른 평등이 아니라 장애인의 “수요(needs)에 따른 평등”으로 해석하여야 한다. 장애인에게 필요한 것은 돈과 쌀만이 아니라, 근본적으로 이 사회의 구성원으로서 차별을 받지 아니하고, 실질적으로 평등하게 인간으로서의 존엄과 가치를 인정받고 행복을 추구하며 함께 살아가야 하는 것이다. 이러한 문제를 해결하기 위한 첫 출발은 장애인차별금지법의 올바른 시행이라고 본다.

■ 중심어 : | 장애인차별금지법 | 장애인권리협약 | 인권 | 장애인 고용차별 |

Abstract

In recent years it seems to be accepted as absolutely right by almost all the people in the world that person without disabilities and person with disabilities are equal and should be treated so regardless of their race, national origin, sex, religion, disability, etc.

This article deals with (1) 「Anti-Discrimination against and Remedies for Persons With Disabilities Act」 and (2) Human Rights of Persons With Disabilities. The purpose of 「Anti-Discrimination against and Remedies for Persons With Disabilities Act」 is to realize the human dignity and worth of persons with disabilities by prohibiting disability-based discrimination in all areas of society, and effectively safeguarding the rights of individuals discriminated based on disability, thus enabling them to fully participate in society and to secure equal rights.

■ keyword : | 「Anti-Discrimination against and Remedies for Persons With Disabilities Act」 | UN Disability Convention | Human Rights | Employment Discrimination |

I. 서론

우리 사회에서 장애인이란 늘 ‘병신’, ‘사회적 낙오자’라는 낙인(stigma)이 찍혀 있기 때문에 장애인이 된 이들이 이러한 사실을 극복하여 새로운 적응력을 찾지 못하고 정신적으로도 황폐화될 수밖에 없다. 장애인에 대한 차별 여부는 해당 시설이나 시설이 ‘인권’을 보장해 주고 있거나 보장해 줄 수 있는 배려가 되어 있는냐는 것으로 판가름된다. 즉 ‘적절한 배려’(reasonable accommodation)를 통해 ‘출발선의 평등’(equal footing)을 보장하고 있는냐는 것이다[1].

장애인의 권리는 유엔에서 1970년 ‘장애인 재활 10년 선언’을 채택하면서 부각되기 시작했다[2]. 1972년 ‘정신 지체인 권리 선언’(Declaration on the Rights of Mentally Retarded Persons), 1975년 ‘장애인 권리 선언’(Declaration on the Rights of disabled Persons)이 이루어졌다. 1976년에는 ‘국제 장애인의 해’(1981년)를 설정하고, 1982년에는 1983년부터 10년간 지속되는 ‘UN 장애인 10년 세계행동계획’(World Programme of Action concerning Disabled Persons)을 채택하였다. 이런 흐름에는 장애인의 인간적 존엄성과 생명 존중, 생존권 및 사회 접근권, 기회 균등권을 보장하려는 정신이 깔려 있었다[3]. 또한 2006년 12월 13일 UN에서는 「장애인권리협약」이 192개 회원국의 만장일치로 UN 총회에서 채택되었다. 우리나라는 「장애인권리협약」의 성안과정에 적극 참여하였으며, 2007년 3월 30일부터 시작된 서명개방에 참여하여 동 협약에 서명하였다. 그러나 「장애인권리협약 선택의정서」에는 서명하지 않았다. 장애인권리협약은 국회비준과 가입을 남겨 놓은 상태이며, 선택의정서는 서명, 비준, 가입의 절차를 남겨놓고 있다.

우리나라에서는 장애인의 인권보장과 차별금지를 위해 과거에 장애인복지법을 개정하는 등의 노력을 경주하기는 하였으나, 인권보장과 차별금지에 관한 조항들이 여전히 강력한 처벌 규정이나 구체적인 구제방법을 담지 못하는 등의 한계를 보였다. 이러한 한계를 극복하기 위한 노력으로 장애인차별금지 및 권리 구제 등에 관한 법률(이하 “장애인차별금지법”)이 2007년 3월 6일

국회를 통과하여 법률 제8341호로 제정되었고, 2008년 4월 11일부터 시행되고 있다.

장애인의 인권을 사회보장수급권의 실체적 권리인 장애복지조치청구권을 중심으로 하여 논의하여 온 것이 일반적인 경향이다. 그러나 장애인의 완전한 참여와 평등을 보장하려면 그 법적 근거로서 사회법원리에 입각한 포괄적이고 총체적인 장애인 기본권 이론이 적극적으로 구성되어야 할 것이다. 장애인 기본권의 직접적 근거가 되는 것은 인간다운 생활을 할 권리(헌법 제 34조)와 그 파생적 권리인 사회보장수급권이지만, 장애인 인권의 이념적 기초는 근원적으로 인간으로서의 존엄과 가치 및 행복추구권과 평등권에 있다고 보아야 한다. 사적자치의 원리가 주축을 이루는 근대 시민법원리 하에서 장애인도 형식적으로는 평등한 권리주체로서의 법적 지위를 향유하지만, 실질적으로는 시민사회와 단절되고 유리된 소외집단으로서 사실상 인간 무능력자로 취급되어 온 것이 주지의 현실이다. 그러나 이제 모든 장애인은 사회공동체와 단절된 고립집단도 아니고, 전체사회의 권력통제를 받는 객체적 격리집단이 아니라 오로지 ‘잠재적 장애인(예비적 장애인)’과 더불어 다 같이 행복한 삶을 누릴 인격주체성의 향유자일 따름이다[4].

본고에서는 장애인차별금지법의 제정의의와 주요 내용을 살펴보고, 장애인차별금지법을 토대로 장애인의 인권 문제를 검토하고자 한다.

II. 장애인차별금지법의 제정경과와 의의

1. 장애인차별금지법의 제정배경과 경과

장애인 차별이 심해질수록 장애인의 인권쟁취를 위한 저항이 커져갔고 이러한 움직임은 장애인 운동으로 구현되었다. 20세기말 장애인을 바라보는 세계적인 패러다임이 ‘시혜에서 인권으로’ 중심축이 옮겨지면서, 장애인들의 인권쟁취노력이 교육과 노동에서 참정권, 이동권, 소비자 생활권 등 전영역으로 확산·전개되어 왔다[5]. 그 결과 「장애인복지법」, 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」, 「특수교육진흥법」,

「장애인고용촉진 및 직업재활법」, 「교통약자의 이동편의증진법」 등 관련 법률들이 지속적으로 제정되었다 [6].

장애인차별금지법은 4년여 기간 동안 장애인 당사자가 주체가 되어 법안을 다듬었다는 데에 큰 의미가 있다. 장애인차별금지법 제정은 '시혜에서 인권으로', '인권에서 장애인 당사자의 자기결정권으로', '참여에서 연대로'라는 장애인운동의 이념과 궤를 같이한다고 하겠다. 장애인차별금지법이 제정되기까지 과정을 간략하게 살펴보면, 2001년 2월 NGO인 <열린네트워크>가 장애인차별금지법 제정을 위한 국토순례와 서명 운동 시작했고, 2002년 4월 <장애우권익문제연구소>는 국회에 장애인차별금지법 입법청원했다. 2002년 11월 장애인차별금지법추진협의회준비위원회를 발족시켰고, 2003년 4월 장애인차별금지법제정추진연대(장추련) 출범, 2003년 6월 "이제 장애인차별금지법이다"공청회 개최, 2003년 11월부터 2004년 3월까지 법제정전문위원회 법안소위에서 장애인차별금지법안 초안 작성, 2005년 4월 독립적 장애인차별금지위원회 설립을 위한 공개토론회 및 촛불집회, 2005년 4월부터 7월까지 민주노동당과 법안 수정, 2005년 9월 20일 노회찬 의원 장애인차별금지법 입법 발의, 2006년 3월 28일부터 장추련 국가인권위원회 접기 농성, 2006년 8월 중순 청와대 측의 제안으로 정부부처와 장추련이 함께 참여하는 「장애인차별금지법민관공동기획단」 구성 12차례의 회의를 통해 2006년 12월 18일 열린우리당 장향숙 의원을 통해 발의되었고, 시각 장애인인 한나라당 정화원 의원 역시 같은 날 법안을 발의했다. 기존의 노회찬 의원의 발의 법안을 포함한 세 개의 법안이 2007년 2월 제265회 임시국회에서 국회 보건복지위원회의 심의를 통해 단일안(보건복지위원장 대안)으로 만들어졌으며, 동 회기 마지막 날인 3월 6일 재석 의원 197명 중 196명의 찬성으로 국회 본회의를 통과하였다.

2. 장애인차별금지법의 제정의 의의

장애인차별금지법이 제정된 것은 여러 가지 점에서 의미가 있다. 장애인차별금지법 제정의 의의는 크게, ① 당사자주의, ② 연대주의, ③ 장애 관점의 변화 등으로

요약할 수 있다[7].

① 장애인차별금지법은 장애인 당사자가 직접 법 제정운동을 전개하여 쟁취한 성과물이라는데 가장 큰 의미가 있다. 정부가 일부 전문가들을 동원하여 외국의 입법 사례를 도입해 오고, 장애인들은 그에 대해 의견만 제시하던 통상적인 입법절차를 벗어나 장애인 당사자들이 자신들의 입장을 스스로 법안에 담아내고 그것을 입법화하는데 성공했으며, 그 과정에서 훈련된 장애인 운동 진영은 당사자들의 역량을 크게 강화시킬 수 있게 되었다. 아래로부터의 운동이요, 당사자 운동의 결실인 것이다[8]. ② 장애인차별금지법은 장애인 단체들의 연대 운동의 결실이라는 점을 지적할 수 있다. 그동안 장애인 운동은 여러 갈래로 분열되어 왔었고, 그 때문에 몇몇 단체들이 주도하거나 연대한 적은 있어도 장애인차별금지법제정추진연대(장추련)처럼 범장애계(247개의 전국/지방 단체)가 함께 모여 연대 투쟁을 벌인 기억은 사실상 없다고 보아도 무방하다. 장애인차별금지법의 제정은 장애계의 숙원이던 범장애계의 연대를 이루어냈을 뿐만 아니라, 그 결과가 성공적이라는 점에서도 높이 평가되어야 한다. ③ 장애 관점의 변화를 들 수 있다. 장애인차별금지법은 장애인 문제를 복지 및 서비스 개념이 아닌 「인권법」임을 분명히 한 것으로 장애인 인권문제를 상승시키는 기폭제 역할을 한 것이라는 점이다. 다시 말해서 '시혜로부터 인권으로' 패러다임이 변화된 것을 보여준다는 것이다. 그동안 장애인이 국가 및 지방자치단체로부터 뭔가를 물질적으로 지원받는 시혜의 대상이었다면, 「장애인차별금지법」의 제정은 장애인 또한 국민이요 인간으로서의 권리가 있음을 선포하고 그러한 권리가 침해받지 않도록, 침해받은 권리가 구제되도록 하는 인권적 패러다임의 결과물이라 할 수 있다.

III. 장애인차별금지법의 주요 내용과 문제점

장애인차별금지법은 장애인 당사자주의에 입각한 입법이며 인권 패러다임으로의 전환을 가져왔으며, 장애인차별에 대한 가이드라인 및 판단기준을 제시하고 있

다고 판단된다. 또한, 사회적 약자의 인권 증진을 위한 입법의 모범이라고 평가할 수 있으며, 장애인권리협약 등 국제협약의 각종 국내 이행과 관련하여 중요한 기준으로 작용할 것으로 기대된다. 이하에서는 장애인차별금지법의 내용을 살펴보면서 문제점 여부를 간략히 검토하고자 한다.

1. 장애인차별금지법의 총칙

2006년 3월 6일 국회 본회의를 통과하여 법률 제8341호로 제정된 「장애인차별금지법」은 총칙, 차별금지, 장애 여성 및 장애 아동 등, 장애인차별시정기구 및 권리구제 등, 손해배상과 입증책임 등, 벌칙의 순서로 총 6개장, 50개 조문으로 구성되어 있다.

「장애인차별금지법」 제1장 총칙은 목적(제1조), 장애와 장애인에 대한 개념 정의(제2조), 각종 용어에 대한 정의(제3조), 차별행위에 대한 구체적인 개념 정의(제4조), 차별판단의 기준(제5조), 차별금지선언(제6조), 자기결정권 및 선택권(제7조), 국가 및 지방자치단체의 의무(제8조), 인권위법과의 관계(제9조)로 구성되어 있다.

장애인차별금지법의 목적은 “모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 장애를 이유로 차별받은 사람의 권익을 효과적으로 구제함으로써 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통하여 인간으로서의 존엄과 가치를 구현”함을 목적으로 한다(동법 제1조). 장애인차별금지법에서 금지하는 차별행위의 사유가 되는 장애라 함은 신체적·정신적 손상 또는 기능상실이 장기간에 걸쳐 개인의 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래하는 상태를 말한다(동법 제2조 제1항). 또한, 장애인이라 함은 제1항에 따른 장애가 있는 사람을 말한다(동법 제2조 제2항). 장애인차별금지법은 ‘장기간에 걸친[9] 경우만 장애로 한정하고 있다. 이는 복지적 관점과 인권적 관점 간의 충돌이라 볼 수 있는데, 복지적 관점에서는 특정된 장애인에게 일정한 급부를 주는 것이 목적이므로 객관적으로 명확하게 규정할 필요가 있지만, 인권적 관점에서는 차별을 당하는 그 순간, 그 상황을 중심으로 그때 그러한 차별의 사유가 ‘장애’로 인한 것인가의 여부가 중요하기 때문에 장·단기 간뿐만 아니라 일시적 장애, 과거의 장애 경력도 포함

해야 하는 것이다[10].

장애인차별금지법 제6조는 “누구든지 장애 또는 과거의 장애경력 또는 장애가 있다고 추측됨을 이유로 차별을 해서는 아니 된다.”고 규정함으로써, 차별에 대한 보편적인 금지를 규정하고 있고, 제7조는 “장애인은 자신의 생활 전반에 관하여 자신의 의사에 따라 스스로 선택하고 결정할 권리를 가지며, 장애인 아닌 사람과 동등한 선택권을 보장받기 위하여 필요한 서비스와 정보를 제공 받을 권리를 가진다.”고 함으로써 장애인 당사자의 자기결정권[11]과 선택권, 그리고 이들을 보장받기 위한 서비스와 정보를 제공받을 권리를 보장하고 있다. 장애인차별금지법 제8조에서 국가 및 지방자치단체가 자신의 임무를 방기하고 국민 개인이나 민간 기업에 책임을 떠넘기지 않도록, 차별금지 및 권리 구제, 정당한 편의제공을 위한 지원 등의 의무를 부여하고 있다.

장애인차별금지법 제9조는 다른 법률과의 관계를 규정하고 있는데, 이는 차별시정기구가 인권위원회로 일원화됨에 따라 이 법에 규정한 것 외에는 미비된 점이 있다면 「인권위법」에 따르도록 하고 있다.

2. 차별금지

장애인차별금지법 제2장에는 ‘차별금지’라는 제목 아래 6개 절을 두고 있는데, 차별의 영역을 (1) 고용, (2) 교육, (3) 재화와 용역의 제공 및 이용, (4) 사법·행정 절차 및 서비스와 참정권, (5) 모·부성권·성 등, (6) 가족·가정·복지시설 및 건강권 등 생활상의 다양한 영역에 걸친 차별을 금지토록 규정하고 있다(제10조 내지 제32조).

2.1 고용

장애인차별금지법 제10조는 “① 사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다. ② 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조 제4호에 따른 노동조합은 장애인 근로자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 권리 및 활동에 차별을 두어서는 아니 된다.”고 규정하고 있고, 제11조(정당한 편의제공 의무)는 사용자로 하여금, ① 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어서 장

애인 아닌 사람과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 정당한 편의를 제공하도록 함은 물론, ② 장애인의 의사에 반하여 다른 직무에 배치하여서는 아니 된다고 규정하면서, 제3항에 위 제1항에 따라 사용자가 장애인 근로자에게 제공해야 할 정당한 편의의 구체적 내용 및 적용 대상 사업장의 단계적 범위 등에 관해서는 대통령령으로 정하도록 위임하고 있다. 제12조(의학적 검사의 금지)는 ① 채용 이전에 장애인 여부를 조사하기 위한 의학적 검사의 금지, ② 채용 이후에 직무의 본질상 요구되거나 직무배치 등을 위해 필요한 경우에 실시하는 의학적 검사에 대한 사용자 부담 원칙, ③ 장애인의 건강 상태나 장애 또는 과거 장애경력 등에 관한 개인정보 누설 금지 의무 등을 규정하고 있다.

장애인차별금지법 시행에 따라 제기될 수 있는 가장 근본적인 질문 중 하나는 장애인차별금지법 적용대상 장애인의 범위이다. 이와 관련하여 제기되는 문제는 크게 두 가지로 첫째, 장애인차별금지법상 장애개념이 협소하고 개념정이나 기준이 불충분하여 적용대상 장애인에 대한 논란이 발생할 수 있다는 점이다. 둘째, ADA와 같이 우리나라에서도 고용영역에서 적용대상 장애인의 범위를 별도로 정의할 필요가 있는가의 문제이다. 장애의 개념을 살펴보면, 장애인차별금지법에서는 장애를 “신체적·정신적 손상 또는 기능상실이 장기간에 걸쳐 개인의 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래하는 상태”로 정의하고 있으나, 장애인이라 함은 이에 따른 장애가 있는 사람을 말한다. 이 정의는 인권위법상의 장애 개념이나 장애인차별금지법을 시행하고 있는 외국에 비해 상대적으로 협소한 것으로, 장애로 인한 단기적·일시적 영향이나 장애의 사회적 요인 등을 포함하지 못한다. 따라서 장애와 관련된 다양한 이유로 노동시장에서 차별을 경험하는 장애인을 포괄하지 못한다는 한계를 가지고 있다[12].

2.2 교육

교육책임자는 장애인의 입학 지원 및 입학을 거부할 수 없고, 전학을 강요할 수 없으며, 「영유아보육법」에 따른 보육시설, 「유아교육법」 및 「초·중등교육법」에 따른 각급 학교는 장애인이 당해 교육기관으로 전학하

는 것을 거절하여서는 아니 된다. 교육책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인 및 그 보호자가 장애인차별금지법 제14조 제1항 각 호의 편의 제공을 요청할 때 정당한 사유 없이 이를 거절하여서는 아니 된다. 교육책임자는 특정 수업이나 실험·실습, 현장견학, 수학여행 등 학습을 포함한 모든 교내의 활동에서 장애를 이유로 장애인의 참여를 제한, 배제, 거부하여서는 아니 된다. 교육책임자는 장애인의 입학 지원 시 장애인 아닌 지원자와 달리 추가 서류, 별도의 양식에 의한 지원 서류 등을 요구하거나, 장애인만을 대상으로 한 별도의 면접이나 신체검사, 추가시험 등을 요구하여서는 아니 된다. 다만, 추가서류 등의 요구가 장애인의 특성을 고려한 교육시행은 목적으로 함이 명백한 경우에는 그러하지 아니하다(장애인차별금지법 제13조).

장애인차별금지법의 내용 중 교육과 관련하여서는 순회교육에 있어서의 정당한 사유가 분명하지 않다는 점이다. 이 문제는 교육 참여와 관련한 장애의 중증 여부가 관건이다. 장애가 중증이거나 치료 중에 있어서 교육과정에서 정한 시수를 완전히 이수하게 하는 것은 기술적으로도 무리가 따른다. 따라서 이에 대한 정당한 사유는 사안에 따라 결정하되, 객관성을 확보할 수 있는 방안들을 강구해야 할 것이다[13].

2.3 재화와 용역의 제공 및 이용

장애인차별금지법 제2장 제3절은 재화와 용역 등의 제공에 있어서의 차별금지(제15조), 토지 및 건물의 매매·임대 등에 있어서의 차별금지(제16조), 금융상품 및 서비스 제공에 있어서의 차별금지(제17조), 시설물 접근·이용에 있어서의 차별금지(제18조), 이동 및 교통수단 등에서의 차별금지(제19조), 정보접근에서의 차별금지(제20조), 정보통신·의사소통에서의 정당한 편의제공의무(제21조), 개인정보보호(제22조), 정보접근·의사소통에서의 국가 및 지방자치단체의 의무(제23조), 문화·예술 활동에 있어서의 차별금지(제24조), 체육활동에 있어서의 차별금지(제25조) 등을 규정하고 있다.

장애인차별금지법 제18조와 관련하여 정당한 편의를 제공해야 하는 대상시설을 새로 지정하거나 단계적 범

위를 새로 정하지 않고, 기존의 편의증진법의 대상시설로 대신하겠다는 것이며, 정당한 편의와 내용 역시 편의증진법의 편의시설 설치로 대신하겠다는 것을 의미한다. 이는 정당한 편의의 내용을 편의시설로 축소하는 것을 의미하며 정당한 편의를 제공해야 하는 대상 시설 역시 기존의 편의증진법을 준수해야 하는 시설로 한정한다는 것이다. 그러나 이러한 정당한 편의의 해석은 장애인차별금지법에서 이야기하는 정당한 편의에 대한 본래의 취지를 매우 축소한 것이며, 장애인권리협약에서 이야기하는 정당한 편의외도 거리가 멀다. 또한, 장애인이 시설의 이용과 이동 및 교통수단의 이용에 있어서 당하는 간접차별과 정당한 편의를 제공받지 못함으로써 당하는 차별이 여전히 존속할 것을 의미한다. 결국 장애인차별금지법이 본래의 목적대로 시설의 이용에 있어서의 차별을 효과적이고 실질적으로 구제하기 위해서는 편의증진법이 개정되어야 할 것이다[14].

2.4 사법·행정절차 및 서비스와 참정권

장애인차별금지법 제2장 제4절은 사법·행정절차 및 서비스 제공에 있어서의 차별금지과 참정권[15]을 규정하고 있다.

공공기관 등은 장애인이 생명, 신체 또는 재산권 보호를 포함한 자신의 권리를 보호·보장하기 위하여 필요한 사법·행정절차 및 서비스 제공에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 되며, 공공기관 및 그 소속원은 사법·행정절차 및 서비스의 제공에 있어서 장애인에게 장애인차별금지법 제4조 제1항 제1호·제2호 및 제4호부터 제6호까지에서 정한 행위를 하여서는 아니 된다. 공공기관 및 그 소속원은 사법·행정절차 및 서비스를 장애인이 장애인 아닌 사람과 실질적으로 동등한 수준으로 이용할 수 있도록 제공하여야 하며, 이를 위하여 정당한 편의를 제공하여야 한다. 사법기관은 장애인이 형사사법 절차에서 보호자, 변호인, 통역인, 진술보조인 등의 조력을 받기를 신청할 경우 정당한 사유 없이 이를 거부하여서는 아니 되며, 조력을 받을 권리가 보장되지 아니한 상황에서의 진술로 인하여 형사상 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 하여야 한다(동법 제26조). 또한, 국가 및 지방자치단체와 공직선거후보자 및

정당은 장애인이 선거권, 피선거권, 청원권 등을 포함한 참정권을 행사함에 있어서 차별하여서는 아니 되고, 국가 및 지방자치단체는 장애인의 참정권을 보장하기 위하여 필요한 시설 및 설비, 참정권 행사에 관한 홍보 및 정보 전달, 장애의 유형 및 정도에 적합한 기표방법 등 선거용 보조기구의 개발 및 보급, 보조원의 배치 등 정당한 편의를 제공하여야 한다(동법 제27조).

2.5 모·부성권, 성 등

장애인차별금지법 제5절은 모·부성권의 차별금지와 성에서의 차별금지를 규정하고 있는 바, 누구든지 장애인의 임신, 출산, 양육 등 모·부성권[16]에 있어 장애를 이유로 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다. 입양기관은 장애인이 입양하고자 할 때 장애를 이유로 입양할 수 있는 자격을 제한하여서는 아니 된다. 교육책임자 및 「영유아보육법」에 따른 보육시설 및 그 종사자와 「아동복지법」에 따른 아동복지시설 및 그 종사자들은 부모가 장애인이라는 이유로 그 자녀를 구분하거나 불이익을 주어서는 아니 된다(동법 제28조).

또한, 모든 장애인의 성에 관한 권리는 존중되어야 하며, 장애인은 이를 주체적으로 표현하고 향유할 수 있는 성적 자기결정권을 가진다고 규정하고 있으며, 가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애인에 대하여 장애를 이유로 성생활을 향유할 공간 및 기타 도구의 사용을 제한하는 등 장애인이 성생활을 향유할 기회를 제한하거나 박탈하여서는 아니 된다(동법 제29조).

2.6 가족·가정·복지시설, 건강권 등

가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애인의 의사에 반하여 과중한 역할을 강요하거나 장애를 이유로 정당한 사유 없이 의사결정과정에서 장애인을 배제하여서는 아니 된다. 가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 정당한 사유 없이 장애인의 의사에 반하여 장애인의 외모 또는 신체를 공개하여서는 아니 된다. 가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애를 이유로 장애인의 취학 또는 진학 등 교육을 받을 권리와 재산권 행사, 사회활동 참여, 이동 및 거주자의 자유를 제한·박탈·구속하거나 권리 등의 행사로부터 배제하여서는 아니 된다(동법 제

30조). 장애인인 성별, 연령, 장애의 유형 및 정도, 특성 등에 상관없이 모든 폭력으로부터 자유로울 권리를 가진다. 누구든지 장애인의 성적 자기결정권을 침해하거나 수치심을 자극하는 언어표현, 희롱, 장애 상태를 이용한 추행 및 강간 등을 행하여서는 아니 된다. 국가 및 지방자치단체는 장애인에 대한 괴롭힘 등을 근절하기 위한 인식개선 및 괴롭힘 등 방지 교육을 실시하고 적절한 시책을 강구하여야 한다(동법 제32조).

3. 장애 여성 및 장애 아동 등

장애인차별금지법 제3장에서는 장애와 여성이라는 이중의 차별 사유에 억눌려 있는 장애 여성, 장애아동, 장애인 중에서도 특별한 처우가 필요한 정신 장애인에 대한 차별금지와 권리구제에 관한 특별한 규정을 별도로 두고 있다(제33조 내지 제37조).

3.1 장애 여성에 대한 차별 금지

국가 및 지방자치단체는 장애를 가진 여성임을 이유로 모든 생활 영역에서 차별을 하여서는 아니 된다. 누구든지 장애여성[17]에 대해 임신·출산·양육·가사 등에 있어서 장애를 이유로 그 역할을 강제 또는 박탈해서는 아니 된다. 사용자는 남성근로자 또는 장애인이 아닌 여성근로자에 비하여 장애여성 근로자를 불리하게 대우하여서는 아니 되며, 직장보육서비스 이용 등에 있어서 정당한 편의제공을 거부하여서는 아니 된다. 교육기관, 사업장, 복지시설 등의 성폭력 예방교육 책임자는 성폭력 예방교육을 실시함에 있어서 장애여성에 대한 성인식 및 성폭력 예방에 관한 내용을 포함시켜야 하며, 그 내용이 장애여성을 왜곡하여서는 아니 된다. 교육기관 및 직업훈련을 주관하는 기관은 장애여성에 대하여 차별을 하여서는 아니 된다.

3.2 장애 아동 및 정신적 장애를 가진 사람에 대한 차별금지

누구든지 장애를 가진 아동임을 이유로 모든 생활 영역에서 차별을 하여서는 아니 된다. 누구든지 장애아동에 대하여 교육, 훈련, 건강보호서비스, 재활서비스, 취업준비, 레크리에이션 등을 제공받을 기회를 박탈하여

서는 아니 된다. 누구든지 장애아동을 의무교육으로부터 배제하여서는 아니 된다. 누구든지 장애를 이유로 장애아동에 대한 유기, 학대, 착취, 감금, 폭행 등의 부당한 대우를 하여서는 아니 되며, 장애아동의 인권을 무시하고 강제로 시설 수용 및 무리한 재활 치료 또는 훈련을 시켜서는 아니 된다(동법 제35조). 누구든지 정신적 장애를 가진 사람의 특정 정서나 인지적 장애 특성을 부당하게 이용하여 불이익을 주어서는 아니 된다. 국가와 지방자치단체는 정신적 장애를 가진 사람의 인권침해를 예방하기 위하여 교육, 홍보 등 필요한 법적·정책적 조치를 강구하여야 한다[18].

4. 장애인차별시정기구 및 권리구제

장애인차별금지법 제4장에서는 장애인차별시정기구 및 권리구제 등에 관한 규정으로서, 장애인 차별에 대한 권리구제 방법으로는 국가인권위원회에 장애인차별시정소위원회를 두어 권리구제를 하는 방법(제38조 내지 제41조)과 법무부 장관에 의한 시정명령을 통해 권리구제를 하는 방법(제42조 내지 제45조)으로 구성되어 있다[19].

장애인차별금지법에서 금지하는 차별행위로 인하여 피해를 입은 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있고(동법 제38조), 국가인권위원회는 제38조의 진정이 없는 경우에도 장애인차별금지법에서 금지하는 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있다(동법 제39조).

국가인권위원회는 장애인차별금지법에서 금지하는 차별행위에 대한 조사와 구제 업무를 전담하는 '장애인차별시정소위원회'를 두는데, 소위원회의 구성·업무 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정하고(장애인차별금지법 제40조), 제38조, 제39조에 따른 진정의 절차·방법·처리, 진정 및 직권에 의한 조사의 방법에 관하여 이 법에 특별한 규정이 없는 사항에 관하여는 인권위의 규정을 준용하도록 규정하고 있다(장애인차별금지법 제41조 제1항).

또한, 장애인차별금지법은 법무부장관에게 시정명령

권을 부여하고 있다. 시정명령의 내용은 동법에서 금지되는 차별행위를 한 자에게 ① 차별행위의 중지, ② 피해의 원상회복, ③ 차별행위의 재발방지를 위한 조치, ④ 그 밖에 차별시정을 위하여 필요한 조치를 명하는 것인데, 법무부장관은 시정명령을 서면으로 하되 그 이유를 구체적으로 명시하여 차별행위자와 피해자에게 각각 교부하여야 하고, 법무부장관이 차별시정에 필요한 조치를 명하는 기간, 절차, 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정하도록 위임하고 있다(제43조 제2항, 제4항). 한편, 법무부장관의 시정명령에 대하여 불복이 있는 관계당사자는 그 명령서를 송달받은 날로부터 30일 이내에 행정소송을 제기할 수 있고, 위 기간 내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령은 확정되며(제44조), 법무부장관은 확정된 시정명령에 대하여 차별행위자에게 그 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있고, 피해자는 차별행위자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우에 이를 법무부장관에게 신고할 수 있도록 규정하고 있다(제45조). 이와 같이 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자는 3천만원 이하의 과태료에 처하게 된다(제50조).

장애인차별금지법 중 법원을 통한 권리 구제 수단과 관련하여, 현행 인권위법 제32조 제1항 제5호는 “진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제절차가 진행 중이거나 종결된 경우”에는 그 진정을 각하하도록 규정하고 있다. 따라서 법원의 임시구제조치를 인권위에 진정하기 전에 신청하는데 아무런 법적인 장애나 해석상 오해가 없도록 하기 위해서는 “다만, 장애차별의 경우 차별행위에 관한 소송 제기 전에 법원의 임시구제절차를 진행할 경우에는 그러하지 아니하다.”라는 내용을 추가하는 것이 바람직할 것으로 보인다[20].

5. 손해배상과 법원의 구제조치

장애인차별금지법 제5장은 장애를 이유로 차별함으로써 타인에게 손해를 가한 경우 차별행위로 인한 피해의 회복을 위한 손해배상(제46조)과 분쟁해결에 있어서 장애인들의 정보접근 등의 어려움과 차별행위의 특수

성 등을 감안한 원고와 피고 간에 입증책임의 분배(제47조) 등을 규정하고 있다.

5.1 손해배상

누구든지 장애인차별금지법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그로 인하여 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상책임을 진다. 다만, 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명할 경우에는 그러하지 아니하다(동법 제46조 제1항)[21]. 또한, 장애인차별금지법의 규정을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생한 것은 인정되나 차별행위의 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위를 한 자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다. 법원은 제2항에도 불구하고 차별행위의 피해자가 입은 재산상 손해액을 입증하기 위하여 필요한 사실을 입증하는 것이 해당 사실의 성질상 곤란한 경우에는 변론 전체의 취지와 증거조사의 결과에 기초하여 상당한 손해액을 인정할 수 있다.

5.2 법원의 구제조치

법원은 장애인차별금지법에 따라 금지된 차별행위에 관한 소송 제기 전 또는 소송 제기 중에 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소멸되는 경우 본안 판결 전까지 차별행위의 중지 등 그 밖의 적절한 임시조치를 명할 수 있다. 법원은 피해자의 청구에 따라 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치 등의 판결을 할 수 있다. 법원은 차별행위의 중지 및 차별시정을 위한 적극적 조치가 필요하다고 판단하는 경우에 그 이행 기간을 밝히고, 이를 이행하지 아니하는 때에는 늦어진 기간에 따라 일정한 배상을 하도록 명할 수 있다[22]. 장애인차별금지법은 차별시정 기구와 권리구제 수단을 마련하고 있다. 법제적으로 볼 때는 상당한 수준에 도달한 것으로 보아야 한다. 문제는 이러한 법제도가 구체적으로 어떻게 운영되어야 “장애인차별을 금지하고 침해받은 장애인의 권리를 구제해 줄 것인가”이다. 이는 권리침해를 당한 장애인 당사자, 이를 돕는 개인과 단체, 인권위, 법무부, 법원, 사회일반의 다각적인 협력과 투쟁 속에서 비로소 해결책을

찾을 수 있게 될 것이다.

6. 벌칙

장애인차별금지법에서 금지한 차별행위를 행하고 그 행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우 법원은 차별을 한 자에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있다(제49조 제1항). 제1항에서 악의적이라 함은 ① 차별의 고의성, ② 차별의 지속성 및 반복성, ③ 차별 피해자에 대한 보복성, ④ 차별 피해의 내용 및 규모를 전부 고려하여 판단하여야 한다(제49조 제2항). 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 악의적인 차별행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 제1항의 벌금형을 과한다[23].

확정된 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자는 3천만원 이하의 과태료에 처한다. 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 법무부장관이 부과·징수한다. 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지 받은 날부터 30일 이내에 법무부장관에게 이의를 제기할 수 있다. 과태료 처분을 받은 자가 제3항에 따라 이의를 제기한 때에는 법무부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 「비송사건절차법」에 따른 과태료 재판을 한다. 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세채납처분의 예에 따라 징수한다고 규정하고 있다(동법 제50조).

IV. 장애인의 인권

1. 장애인의 인권과 정상화(Normalization)

장애인의 차별 금지 법제를 뒷받침하고 있는 이념은 정상화(Normalization)[24]이다. 정상화는 1960년대 후반 스칸디나비아에서 정신 지체인의 서비스 실천의 원칙으로 제기된 이념으로 시설 보호에 반대하며, 일상적인 생활 형태와 리듬을 강조하는 개념이다.

정상화의 이념은 ADA(Americans with Disabilities

Act)에서 차별 금지의 법리로 나타난다. 차별을 금지함으로써 장애인을 사회적으로 통합하고 정상적인 생활을 영위하도록 하고자 하는 것이다. 차별 금지의 법리는 크게 ① 상이(相異)한 취급 금지의 법리, ② 간접 차별 금지의 법리, ③ 적절한 배려의 법리를 내용으로 한다.

① 상이(相異)한 취급 금지의 법리는 장애인을 비장애인과 구별하여 명백하게 다른 취급을 하는 행위를 금지하는 것이다. '장애인은 작업 능률이 떨어지고 결근이 잦다', '산업 재해의 발생이 염려 된다'는 등의 일반적인 통념을 기준으로 장애인을 고용하지 않으면 이는 '상이한 취급'으로 간주된다. ② 간접 차별[25] 금지의 법리란 형식상 장애인을 비장애인과 구별하여 상이한 취급을 하지는 않지만 비장애인과 동일한 기준을 적용하면 현저하게 불리한 결과를 초래하게 되는 경우를 말한다. 전화교환원을 채용하면서 교정시력을 기준으로 제시하는 경우 등이 이에 속한다. 또한, 간접 차별에는 본인이 직접 차별하지는 않지만 차별 행위를 하는 단체를 지원하는 것도 포함된다. 이에 의하면 차별적 성향이 강한 단체에 후원금을 내는 것도 차별이다. ③ 적절한 배려의 법리란 합리적인 편의를 제공하지 않으면 이 또한 차별에 해당한다는 것이다. 예를 들면 휠체어 리프트가 장착되지 않은 버스를 운전하는 버스 기사가 버스를 타려는 휠체어 장애인을 보고도 '타시오'라고 말하고 가만히 있는 것도 차별이 된다. 적절한 배려는 소위 적극적 행동(affirmative action)[26]에 해당한다. 역사 속에서 이루어졌던 차별을 없애기 위해서는 차별행위만을 단속할 것이 아니라 적극적인 조치가 있어야 한다는 것이다.

2. 장애인의 교육 인권

장애인 인권 확립을 위해서는 장애인 스스로의 독립이 기본이다. 장애인 독립의 출발은 교육이다.

장애 아동이 학교에 가서 교육받기를 원하면 학교에 갈 수 있고, 장애 아동이 학교에 갈 수 없어 집에서 교육받기를 원하면 집에서 개별적으로 교육받을 수 있는 권리가 장애 아동의 '교육 인권'이다. 장애인 교육만이 아니라 일반 교육 측면에서도 「특수 교육 진흥법」은 획기적인 변화였다. 장애인의 교육 인권에 의한 장애 아동의 주체적 학습권(學習權) 인정은 학습자 중심의

교육으로 장애 아동이 주어진 교육과정에서 수동적(소극적)인 적응만을 요구하는 것이 아니라 자기에게 필요하고 적합한 교육을 요구할 권리이다. 이러한 관점에서 「특수교육진흥법」 개정은 교육 인권을 일반교육에 확대 시키는 계기가 되었다[27].

2.1 장애아동의 교육을 받을 권리

장애인의 교육권은 단순히 입학권 아니라 적절한 교육환경과도 직결되는 문제이다. 일반학생과 장애아동이 한 학교, 한 교실에서 함께 교육을 받는 '통합교육'이 국내에 도입된 지 30년이 넘어서다.

장애아동이 일반학교에 진학할 수 있게 된 것은 1977년 「특수교육진흥법」이 제정되면서였다. 2007년 특수교육진흥법이 「장애인 등에 대한 특수교육법」으로 바뀌면서 2008년부터는 유치원과 고등학교까지 장애아동에 대한 의무교육이 확대된다(동법 제3조).

장애인들의 교육환경에 대한 적극적인 대응은 1995년 장애인특례입학제가 도입되면서부터 본격적으로 논의되었고, 학교 내 편의시설 부족으로 학습권을 침해받았다고 학교를 상대로 손해배상청구소송에서 승소판결[28]을 받은 사건을 계기로 장애인의 학습권 보장에 대한 목소리가 본격화 되었다.

장애인교육은 정신적 특성, 감각능력, 신체운동 및 신체특성, 사회적 행동, 또는 의사교환능력이 보통 또는 정상으로부터 지나치게 이탈되어 있는 학령기 장애인을 대상으로 교육내용과 교육방법, 교육자료, 교육환경 등에 변화를 주어 가르치는 교육을 뜻한다. 그러나 장애인 교육은 그 자체를 하나의 독립된 교육의 장으로 파악하기보다는 전체 교육의 한 부분으로 보는 것이 바람직할 것이다[29]. 장애인에 대한 편견을 없애고, 함께 더불어 생활하겠다는 인식이 사회에 보편화 될 때, 장애인에 대한 통합교육은 더 빨리 이루어 질 수 있다고 본다.

2.2 장애인의 고등교육권

대학별 장애인 특례입학 실태를 살펴보면, 전체대학 대비 특례입학 미실시 대학으로 현황은 국립대 총 44개 대학 중 68%인 30개가 특례입학 미실시, 사립대 총168

개 대학중 미실시로 조사된 대학 69개(총조사된 대학 157개 대학중 99개 미실시)이다. 장애인 특별전형제 실시 대학의 학교별 장애인 정원 대비 현원을 살펴보면, 서울대의 경우 2006년 장애인 특별전형 정원이 20명인데 비해 2006년 실제 장애인 특별전형 모집인수는 4명에 불과하다. 강릉대학교의 경우는 장애인 특별전형을 실시함에도 2006년 모집인원이 한명도 없는 실정이다.

2006년부터는 교직에 대해서도 장애인 의무고용제도가 적용되고 있으며(장애인고용촉진 및 직업재활법 제27조 참조), 국공립학교에서 약 5,000여명의 장애인 교사 일자리가 추가로 마련되었으나 현재 교육대학들은 장애인들을 맞이할 제반여건이 미흡하다. 장애인의 삶의 질을 향상하기 위해 가장 중요한 문제는 무엇보다 장애인의 개인적 특성에 맞게 교육받을 권리가 보장되어야 하며, 장애인이 자신의 적성에 맞는 분야의 직업으로까지 교육이 이루어질 수 있도록 고등교육 분야에서 장애인 교육 환경이 획기적으로 개선되어야 할 것이다. 이를 위해서는 모든 대학 및 공공 교육시설에서 장애인 편의시설 등 장애인 이동과 학습을 위한 기본 환경을 마련함은 물론, 국공립대학 중심으로 장애인 특례입학 전형을 적극적으로 실시하고, 장애인을 위한 교육 및 향후 진로(직업) 상담의 시스템을 제대로 갖추어야 한다[30].

3. 장애인의 재화와 용역 이용권

장애인차별금지법은 “재화·용역 등의 제공자는 장애인에 대하여 장애를 이유로 장애인 아닌 사람에게 제공하는 것과 실질적으로 동등하지 않은 수준의 편익을 가져다주는 물건, 서비스, 이익, 편의 등을 제공하여서는 아니 된다”고 규정하고 있다(동법 제15조 제1항).

장애인차별금지법에 이러한 규정은 두게 된 것은 장애인에 대한 민간보험사들의 보험가입상의 차별문제에서 비롯되었다. 장애인들은 소비자이면서도 소비자의 지위를 박탈당해 왔다. 민간보험사들은 심신상실·박약자(정신지체장애인)를 피보험자로 한 보험계약은 무효라는 상법 제732조[31]를 들어 보험가입을 거부해 왔다. 국가인권위원회 출범 이후 2007년 12월 31일까지 민간보험회사의 장애차별관련 진정건수는 전체 장애차

별 진정사건(580건)의 5.5%(32건)에 달할 만큼 높은 비중을 차지하고 있다[32].

뇌성마비 장애인이라는 이유로 보험 가입을 거절당한 후 민간보험사를 상대로 낸 손해배상청구소송에서 사법부는 “보험사는 위자료 200만원을 지급하라”며 원고 일부승소 판결을 내렸다(서울중앙지방법원 2004. 2. 12. 선고 2003가단150990 판결, 확정됨). 이는 私保險처럼 契約自由의 原則이 적용되는 범위에 속한다고 할지라도 「장애인복지법」 제8조에서 정한 차별금지영역에 해당한다는 것과 회사측이 장애인을 차별하지 않았음을 합리적 근거를 들어 입증해야 한다는 것을 명시적으로 밝혔다는 점에서 사적 영역에서의 차별 시정에 있어서 획기적 판결을 마련해 주었다[33].

장애인의 재화·용역 이용권과 관련하여, 보호자 없는 장애인에 대하여 탑승을 거절한 사례도 발생했다[34]. 모(某)항공사가 특정 장애인에게 보호자 탑승을 의무화한 규정은 장애인에 대한 인권침해라고 판단된다.

장애를 이유로 한 용역의 차별과 관련하여, 신체장애를 이유로 결혼정보회사의 회원가입 자격을 제한하는 것이 장애인의 평등권을 침해하는 행위인지 여부에 대한 국가인권위원회는 “결혼은 인간이 가정을 꾸리기 위한 하나의 방법으로 자신의 의사에 따라 자유로이 선택할 수 있어야 하며, 장애를 가진 자 또한 자유로운 의사에 의해 결혼을 선택할 수 있고 그 기회가 제한되어서는 아니 되므로 불구하고 결혼정보회사가 신체장애인을 결혼에 부적합 또는 자격이 없다고 약관에 규정하여 신체장애를 이유로 하여 회원 가입자격을 제한한 것은 장애인을 비하·모욕하는 것이고, 신체장애를 이유로 혼인에 관한 정보를 제공받을 기회를 제한한 것이므로 장애인의 평등권을 침해하는 행위라 판단된다.”[35]고 결정하였다.

4. 장애인의 노동권과 취업 문제

노동 분야는 장애인의 노동권과 관련하여 차별이 제일 심한 분야이다. 모집, 채용, 승진, 해고 등 차별 사례는 수없이 많다. 그 동안 장애인의 노동권은 일단 진입 자체가 거의 불가능했다. 그 이유는 형식적인 고용할당제와 노동의 진입에서 해고까지 차별을 막을 수 있는

강력한 수단이 없기 때문이었다. 또 전반적인 사회의식이 장애를 개인의 무능력으로 치부하는 풍토가 한 몫 더했다[36].

4.1 장애인 의무고용제도와 그 실태

장애인의 고용촉진을 위해 ‘장애인 의무 고용제도’를 도입하여 취업에 어려움이 많은 장애인의 고용촉진을 위해 일정 규모 이상의 사업주에게 일정 비율 이상의 장애인을 고용하도록 의무를 부과하고, 의무를 이행하지 않은 경우에는 부담금을 납부하게 하는 제도이다(장애인고용촉진 및 직업재활법 제28조). 장애인 고용의무 제도는 민간부문 뿐 아니라 정부부문도 의무고용제도를 시행하고 있다[37]. 국가와 지방자치단체의 장은 장애인을 소속 공무원 정원의 100분의 3 이상 고용하여야 한다(장애인고용촉진 및 직업재활법 제27조 제1항).

국내 대기업들이 법으로 정해진 장애인 의무 고용률을 지키는 것을 포기하고, 그 대신 고용부담금을 내고 있는 실정이다. 대기업의 장애인 고용률은 정부의 독려에도 불구하고 최근 수년 동안 제자리를 맴돌고 있으며, 이로 인해 납부하는 부담금은 매년 늘고 있다. 국내 30대 그룹의 2005년도 장애인 고용률은 1.14%로 2002년 1.11%와 비슷한 수준이다[38].

4.2 장애인차별금지법과 장애인 의무 고용제

장애인차별금지법의 주된 영역 중 하나가 고용이라는 것을 고려한다면 장애인차별금지법을 도입하게 되면 장애인 의무고용제가 더 이상 필요하지 않다는 주장이 제기될 수 있다. 이에 대해 장애인차별금지법은 장애인과 비장애인 간의 공정경쟁의 기반을 마련하는 기회 평등을 지향한다. 반면에 장애인의무고용제는 장애인에 대한 역사적 차별에 대한 보상 및 직업적 통합을 위한 실질적 평등을 지향한다는 것이다. 장애인의무고용제는 특히 미국과 같이 제도를 도입하지 않고 있는 국가에서 비장애인에 대한 역차별이며, 궁극적으로 장애인을 동정심으로 채용하도록 강요하는 비효율적인 제도라는 주장을 많이 한다. 그러나 이에 대해 의무고용제는 일반적인 차별 예외사유인 적극적 조치(affirmative action)에 해당하기 때문에 장애인 우대에

따른 비장애인에 대한 차별(역차별)이라고 볼 수 없다는 것이다. 실질적으로 장애인차별금지법과 의무고용제를 함께 사용함으로써 장애인 고용정책의 실효성을 높이는 효과를 예상할 수 있다.

장애인차별금지법과 장애인의무고용제는 병존이 가능하다. 두 제도의 적용 대상 장애인이 동일하지 않기 때문이다. 먼저 장애인차별금지법의 주요 적용대상 장애인은 정당한 편의제공에 의해 공정한 경쟁이 가능한 직업적 경쟁장애인이며, 의무고용제의 주요 적용대상 장애인은 정당한 편의제공 만으로는 고용 가능성이 낮은 직업적 중증장애인이다. 따라서 장애인차별금지법은 모든 장애인이 대상이 되지만 비장애인과 정당한 경쟁을 통해서만이 법의 보호대상이 되며, 의무고용제에서는 장애가 심하여 생산성이 떨어지기 때문에 공정한 경쟁이 어려운 중증장애인을 대상으로 한다. 장애인차별금지법과 장애인의무고용제는 대상을 달리 하면서 서로 보완하는 제도이다. 특히 우리나라와 같이 장애인에게 동등한 기회를 제공하지 못하고 있는 국가에서는 장애인의무고용제도 필요하며, 장애인을 차별하고 있는 국가에서는 장애인차별금지법도 당연히 필요하다고 할 수 있다. 문제는 어떻게 두 제도를 유기적으로 연계하여 효율적으로 활용하느냐 하는 것이다. 비장애인과 경쟁이 가능한 직업적 경쟁장애인은 장애인차별금지법을 통해, 비장애인과 직접적으로 경쟁할 수 없는 직업적 중증장애인은 장애인의무고용제를 통해 취업을 할 수 있도록 지원해야 한다[39].

장애인고용은 일반 노동시장에서의 직접 고용이 기본 원칙이나, 보완책으로 고용의무사업체의 간접 고용을 활용한 부담금 감면을 통한 경제적 이익을 보는 사업체가 증가하고 있다[40]. 우리나라에서 장애인 고용 활성화를 위한 간접 고용이 증가하고 있지만 아직 미약한 상태다. 간접 고용을 활성화하자면 특례자회사 설립[41], 노동시장 진입을 위한 직업재활시설의 활성화, 장애인 생산품 우선 구매 인정 등 간접 고용의 다양성 통로를 확보하기 위한 제도적 장치들이 마련되어야 한다[42]. 고용의무제를 도입한 이유는 장애인고용을 확대하기 위한 것이지 부담금을 걷기 위한 것은 아니다. 따라서 민간기업의 장애인고용을 확대하기 위해서는 좀

더 강력한 강제조치가 필요하다. 또한 장애인고용을 잘 하고 있는 기업에 대한 인센티브도 적극적으로 도입해야 한다[43].

5. 장애인의 이동권 문제

장애인 교육과 경제활동을 위해서는 이동권이 확보되어야 한다. 즉 이동권이 보장되지 않는다면 교육이나 경제, 문화활동은 사실상 유명무실한 것에 불과하다[44].

장애인차별금지법은 교통사업자 및 교통행정기관은 이동 및 교통수단 등을 접근·이용함에 있어서 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 되고, 이동 및 교통수단 등의 이용에 있어서 보조견 및 장애인보조기구 등의 동승 또는 반입 및 사용을 거부하여서는 아니 되며, 이동 및 교통수단 등의 이용에 있어서 장애인 및 장애인 관련자에게 장애 또는 장애인이 동행·동반한 보조견 또는 장애인보조기구 등을 이유로 장애인 아닌 사람보다 불리한 요금 제도를 적용하여서는 아니 된다. 또한, 장애인이 이동 및 교통수단 등을 장애인 아닌 사람과 동등하게 이용하여 안전하고 편리하게 보행 및 이동을 할 수 있도록 하는 데 필요한 정당한 편의를 제공함을 규정하고 있다(동법 제19조).

2005년 1월부터 '교통약자의 이동편의 증진법'을 제정하여 장애인을 비롯한 교통약자의 이동권 보장을 위해 이동편의시설을 설치 운영되고 있으나 연속성이 확보되지 않아 이용률 및 만족도가 매우 낮은 형편이다. 보행로의 경우는 각종 장애물과 이동편의시설 설치 미흡으로 인해 연속적인 이동이 곤란하며, 불법주정차, 가로수, 지하철 통풍구 등으로 편안하게 걸을 수 있는 보행환경관리가 크게 미흡한 편이다. 버스는 계단으로 인해 승하차가 불편하고, 장애인을 위한 휠체어 승강설비(저상버스 제외)가 없는 것으로 조사되었다[45].

6. 장애인의 성(性)의 권리

비장애인이 가질 수 있는 혼한 편견 중 하나는 장애인도 성욕도 없고 성관계를 가질 수도 없을 것이라는 생각이다. 이러한 편견은 장애인 가족, 심지어는 당사자에게도 발견할 수 있다. 이것은 장애인이 식욕도 없고,

밥도 먹지 않을 것이라고 생각하는 것과 별반 다르지 않다[46]. 사람들은 장애인을 천사처럼 순결한 영혼을 가졌다고 생각한다. 그러나 장애인도 비장애인들과 똑같이 욕망을 가지고 행복을 추구하고 싶어 한다. 우리 사회는 장애인의 이런 욕망에는 무관심하다. 아니, 애써 외면했는지도 모른다. 장애인을 무성적 존재로 여기고 그들을 보살펴야 한다는 생각을 장애인들에게 주입시킴으로써 정신적 거세를 단행했는지도 모른다[47].

정신지체, 마비된 하반신, 신체 절단 등의 장애인을 보면 대부분의 비장애인은 성불구(性不具)라 생각하는 것이 현실이다. 하지만 그들에게도 건전한 성적욕망이 존재한다. 결혼해서 가정을 꾸리고 자식을 낳아 기르며 화목한 가정생활을 꾸리고 싶은 게 모든 사람들의 소망이듯 장애인에게도 그와 같은 소망이 존재한다는 것을 비장애인들은 간과하고 있다는 것이 전문가들의 이야기다.

한 장애인단체의 조사에 의하면 현재 지체장애자남성의 40%가 매매춘 경험이 있고, 또 영화 속처럼 ‘핑크펠리스’를 마련해달라는 의견도 55%나 나왔다고 한다. 지금까지 수많은 주위 시선들 때문에 자신의 성을 제대로 표현하지 못했던 장애인들 사이에서 성 문제는 점점 공론화되고 있는 것이다[48].

인간에겐 누구나 성이 있고 자신의 성을 누릴 권리가 있다. 그러나 장애인의 성이 인정받지 못하고 있다는 것은 ‘그들이 가족이나 이 사회로부터 똑같은 인간으로서 존중 받지 못하고 있다.’라는 것과 별반 다르지 않다. 결국 미혼 장애인 성문제는 그들이 똑같은 욕구를 가진 똑같은 인간이라는 사실을 망각하고 있다는 데 보다 근본적인 문제가 있다[49]. 장애인차별금지법 제29조는 “모든 장애인의 성에 관한 권리는 존중되어야 하며, 장애인은 이를 주체적으로 표현하고 향유할 수 있는 성적 자기결정권을 가진다고 규정하고 있으며, 가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애인에 대하여 장애를 이유로 성생활을 향유할 공간 및 기타 도구의 사용을 제한하는 등 장애인이 성생활을 향유할 기회를 제한하거나 박탈하여서는 아니 된다”고 규정하고 있다.

배우자가 없는 장애인의 성문제를 해결하는 방안으로 섹스자원봉사[50] 또는 성매매의 허용 등이 제시되

고 있지만 이는 우리사회의 윤리적인, 문화적인, 법적인 문제들과 연결되어 쉬운 문제가 아니다. 그러나 피할 수 없는 문제이다. 우리 사회의 진지한 고민과 공론화 과정이 있어야 한다고 본다.

V. 맺음말

한국사회의 장애에 대한 연구와 접근은 유교를 중심으로 한 전통 문화, 분단 체제에서 강조된 경제 제일주의와 총력안보를 필두로 한 군사주의가 어떻게 현대 한국의 장애 문제를 규정했는가, 장애인이 단지 복지 서비스의 대상에 머무는 것이 아니라 자기 경험을 중심으로 한 자아 해방 및 시민적 주체화를 위한 전략은 무엇인가 등의 질문은 21세기 한국의 장애 문화 연구의 새로운 전환을 요구하고 있다[51].

장애인의 인권을 보장하기 위해서는 우선, 장애인을 바라보는 편견을 버리고 의식의 전환이 선행되어야 한다. 또한 장애인시설에서 생활하고 있는 사람들의 인권 보장과 탈시설 및 자립생활을 위한 법적개정 등 정책적 노력이 필요하다. 또한 지적 장애와 정신질환, 치매 등에 의한 의사표현 및 결정 능력이 취약한 성인이 최대한 자기결정권과 선택권을 존중받고 잔존 능력이 존중될 수 있도록 민법에서의 금치산·한정치산제도를 개정하여 성년후견인제도[52]도입이 이루어져야 한다[53].

장애인의 완전한 참여와 평등을 확보하기 위한 실질적 기초는 평등권의 보장에 있다. 모든 영역에 있어서 소극적으로는 장애인에 대한 부당한 갖가지 차별을 방지하고, 적극적으로는 장애인에 대한 사회적·물리적 제약요인을 제거함으로써 “현재의 장애인”과 “잠재적 장애인” 사이에 실질적 평등이 구현되는 것이다. 장애인 기본권의 실질적 기초가 되는 평등의 의미는 능력에 따른 평등이 아니라 장애인의 “수요(needs)에 따른 평등”으로 해석하여야 한다. 또한 장애인 사이에 있어서도 장애의 정도에 따라서 수요의 정도가 다양하기 때문에 획일적인 보호기준만 제시하게 됨으로써 생길 수 있는 장애인간의 실질적 불평등을 제거하는 것도 중요한 문제이다[54].

장애인에게 필요한 것은 돈과 쌀만이 아니라, 근본적으로 이 사회의 구성원으로서 차별을 받지 아니하고, 실질적으로 평등하게 인간으로서의 존엄과 가치를 인정받고 행복을 추구하고 함께 살아가야 하는 것이다[55]. 이러한 문제를 해결하기 위한 첫 출발이 장애인차별금지법의 올바른 시행이라고 본다.

아울러 장애인에 대한 인식의 변화를 일반화하기 위해서는 장애인에 대한 편견을 제거하고 장애를 만드는 사회현상에 대해 문제의식을 가질 수 있도록 교육해야 한다. 장애인의 인간다운 생활이 보장되기 위해서는 사회에 장애인이 맞귀하는 것이 아니라, 비장애인이 장애 및 장애인을 어떻게 이해할 것이며, 더불어 살기 위해 어떤 행동과 인식을 해야 하는지에 대한 교육이 우선되어야 한다[56].

미 주

[1] 김선민, “장애와 인권”, 김창엽 외, 나는 ‘나쁜’ 장애인이고 싶다, 삼인, p.106, 2006.
 [2] 장애인의 권리는 이미 1948년 「세계인권선언」에서 “모든 사람은 식량·의복·주택·의료, 필수적인 사회 역무를 포함하여 자신과 가족의 건강과...중략... 질병·장애(disability), 배우자와의 사별, 노령, 그 밖의 자신이 통제할 수 없는 상황에서 다른 생계 결핍의 경우 사회보장을 누릴 권리가 있다”(제25조)고 규정되어 있다.
 [3] 김창엽 외, 앞의 책, p.55.
 [4] 이흥재, “障碍人 人權의 社會法的 保障”, 障碍人 福祉法制 법무자료 제122집, 법무부(1989), 14면.
 [5] 한국의 장애인 운동의 발자취에 대한 자세한 내용은 김도현, 차별에 저항하라 한국의 장애인 운동 20년(1987~2006), 박종철출판사(2007) 참조.
 [6] 박병식, “장애인의 제도적 차별철폐와 법령 정비 방안”, 월간 법제, p.67, 2007.12.
 [7] 박종운, 장애인차별금지법의 주요 내용과 의의,

「장애인차별금지법의 제정 의의와 장애인 정책의 방향」 국가인권위원회 토론회 자료집, p.37이하 참조, 2007.4.12.
 [8] 미국 장애인차별금지법이란 이름으로 불리우는 ADA(Americans with Disabilities Act)가 세계의 주목을 받은 것은 권리에 입각한 세계 최초의 장애인법이라는 면에서도 그 이유를 찾을 수 있지만, 무엇보다도 ‘민중 입법 운동’에 의해 만들어진 법률이라는 점이 더 큰 이유일 것이다.
 [9] 장애인권리협약은 제1조에서 “장애인은 다양한 장벽과의 상호작용으로, 다른 사람들과의 동등한 기초 위에서 완전하고 효과적인 사회 참여를 저해하는 장기간의 신체적, 정신적, 지적 또는 감각적 손상을 가진 사람을 포함한다”고 규정하고 있다.
 [10] 박종운, 앞의 논문, p.11.
 [11] 障碍人の自己決定權에 관해서는 障害者生活支援システム研究會, 障害者福祉改革への提言, かもか わ出版, pp.78~83 참조, 2002.
 [12] 박자경, “장애인차별금지법과 장애인고용”, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 설명회 자료집」 국가인권위원회, p.32, 2008.4.4.
 [13] 김주영, “장애인차별금지법 시행과 교육”, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 설명회 자료집」 국가인권위원회, p.58, 2008.4.4.
 [14] 배용호, “시설의 접근과 이동 및 교통수단의 이용에 있어서의 차별금지”, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 설명회 자료집」 국가인권위원회, pp.80~82, 2008.4.4.
 [15] 근대 입헌주의 시민주권은 참정권에 관한 한 원칙적으로 보통선거제도조차도 인정하지 않는 의외의 모습을 보여주었다. 일정한 이상의 직직세를 납부하거나 일정한 이상의 재산을 소유 또는 사용하는 자에게만 선거권·피선거권을 인정하는 제한선거제도를 취하고 있었다(스기하라 야스

- 오, 이경주譯, *헌법의 역사*, 이론과 실천, p.44 이하 참조, 1999).
- [16] 여성장애인들은 일반여성들에 비해 여성의 전통적인 역할이라고 간주되고 있는 어머니, 아내, 조력자 그리고 보호자로서의 역할에 대한 사회적 기대를 상대적으로 덜 받아왔으나 여성장애인들의 모성권에 대한 욕구는 일반여성과 다르지 않다. 여성장애인의 모성권에 대한 자세한 내용은, 오혜경, 「여성장애인 임신·출산·육아의 실태조사 결과 및 대안」, 한국여성장애인연합(2002) 및 김종인, “여성장애인의 모성권과 보장방안”, 「제15회 RI KOREA 재활대회 학술 자료집」, 한국장애인재활협회, pp.261~290참조, 2007.12.
- [17] 장애 인구 중에서도 특히 여성은 더 큰 부담을 지면서 이중의 차별을 당하고 있다. 여성 장애인 은 비장애 여성의 노동조차 백안시하는 사회속에서 자신의 장애 상황에 적응해야 할 뿐만 아니라, 여성은 일반적으로 남성 장애인, 어린이, 노인을 일차적으로 돌보는 사람이기 때문이다(Micheline Ishay, 조효제 역, *세계인권사상사*, 도서출판 길, p.514 참조, 2005).
- [18] 장애인차별금지법 제37조(정신적 장애를 가진 사람에 대한 차별금지 등)는 정신적 장애인에 대한 부당한 불이익을 금지하고, 국가와 지방자치 단체에 정신적 장애인에 대한 인권 침해 예방을 위한 조치를 취할 의무를 부과할 수 있게 되었다는 점에서 의의가 크다. 정신장애인의 인권에 대해서는 이철호, “정신보건법과 정신장애인의 인권”, *憲法學研究*, 제13권 제4호, p.229 이하 참조, 2007.12.
- [19] 각국의 차별시정기구에 대해서는 이준일, *차별금지법*, 고려대학교출판부, p.189 이하 참조, 2007.
- [20] 박종운, “장애인차별금지법의 영향 및 전망; 권리구제”, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 설명회 자료집」 국가인권위원회, p.103, 2008.4.4.
- [21] 장애인차별금지법 제46조 제1항은 이 법의 규정을 위반한 자의 책임이 가해자의 귀책사유가 있어야 성립하는 과실 책임이라는 점을 명시하면서도, 고의 또는 과실이 없음을 차별행위자로 하여금 증명하도록 규정함으로써 그 점에 관한 한 입증책임을 전환시키고 있다. 일반 불법행위책임에 관한 법리에 있어서 그러한 귀책사유의 존재는 피해자가 입증해야 한다. 그러나 장애인차별금지법 위반에 있어서는 귀책사유의 부존재를 가해자가 입증하도록 한 것이다. 제1항은 그러한 점에서 큰 의미가 있다(박종운, “장애인차별금지법의 주요 내용과 의의”, 「장애인차별금지법의 제정 의의와 장애인 정책의 방향」 국가인권위원회 토론회 자료집, p.32, 2007).
- [22] 법원의 임시구제조치 제도 도입은 「장애인차별금지법」 최대의 성과라고 할 수 있다. 법원의 임시구제제도가 도입됨에 따라, 피해자는 증명보다는 입증의 정도가 낮은 소명만으로도 제소 전, 제소 후에 차별행위의 중지 등 적절한 임시 조치를 통해 보호받을 수 있게 되었다. 예컨대, 장애를 이유로 장애학생이 본인에게 불리한 학교로 전학 조치된 경우, 본안소송을 통해 그 타당성을 다투기 이전이라도 그러한 차별적 행위를 중지시키고 현재의 학교에서 학업을 계속할 수 있게 되었고, 장애를 이유로 임금에 있어 차별을 당한 장애인 근로자는 본안 판결이전이라도 시정을 위한 적극적인 조치를 통해 침해된 권리를 임시적이거나 구제받을 수 있게 되었다(박종운, “장애인차별금지법의 주요 내용과 의의”, 「장애인차별금지법의 제정 의의와 장애인 정책의 방향」 국가인권위원회 토론회 자료집, p.35, 2007).
- [23] 원래 장추련에서는 가급적이면 신체의 자유를 구속하거나 금전적으로 형벌을 가하는 것보다는 교육형을 도입하기를 소망하였고, 이에 따라 민

노동안에는 “① 장애인등의 요청에도 불구하고 이 법에 정한 정당한 편의를 제공하지 아니하여 장애인차별금지위원회로부터 시정명령을 받고도 이행하지 않은 사람은 500시간 이하의 사회봉사 및 수강명령에 처한다. ② 이 법에 정한 차별금지 규정을 위반하여 장애인차별금지위원회로부터 시정명령을 받고도 이행하지 않은 사람은 3년 이하의 징역 또는 5천만원이하의 벌금에 처한다. 다만, 행위의 성격상 시정명령이 불가능한 경우에는 장애인차별금지위원회로부터 차별행위로 인정되는 것만으로도 동일하게 처벌된다.”(민노동안 제79조)고 규정한 바 있다.

[24] 유동철, “사회 속의 장애: 차별에서 affirmative action으로”, 김창엽 외, 앞의 책, pp.113~115.

[25] 간접 차별의 개념과 역사, 간접 차별의 판단 기준 등에 대한 자세한 내용은 조순경 외, *간접 차별의 이론과 여성 노동의 현실*, 푸른사상, 2007 참조.

[26] 장애인 고용 정책을 중심으로 살펴 본 Affirmative action에 대해서는 최무현, *한국의 Affirmative action 정책 연구*, 한국학술정보, 2007, 참조.

[27] 김성재, “장애인의 인권과 그 보장 방안”, 한상진 편, *현대 사회와 인권*, 나남출판, p.321, 1999.

[28] 대판 2003. 10.9. 2003다38337 판결.

[29] 윤점룡, “장애인의 교육권”, 한국인권재단 편, *21 세기의 인권(II)*, 한길사, p.750, 2000.

[30] 2006년 9월 24일 한나라당 이주호 국회의원 보도자료 인용 참조.

[31] 상법 제732조(15歲未滿者等에 對한 契約의 禁止)는 “15歲未滿者, 心神喪失者 또는 心神薄弱者의 死亡을 保險事故로 한 保險契約은 無效로 한다.”고 규정하고 있다.

[32] 32건의 민간보험 장애차별 진정 중 국가인권위원회가 권고한 사건은 2건이며, 조사과정에서 보

험회사가 자발적으로 가입을 승인한 사례는 8건이었다. 나머지 진정사건의 경우는 진정인 스스로 보험가입을 포기하거나 진정을 취하한 경우 등이다(2008년 2월 11일 국가인권위원회 보도자료 참조).

[33] 박종운 외, “장애인 차별과 법의 지배”, 정인섭 편저, *사회적 차별과 법의 지배*, 박영사, p.218, 2004.

[34] 서울로 가는 비행기 타려던 뇌병변 3급 장애인 김아무개 씨는 탑승을 거절당했다. 항공사 직원은 “뇌병변이나 정신지체, 정신장애, 발달장애 3급 이상 장애인은 보호자가 반드시 동반 탑승해야 한다는 게 내부 규정”이라고 이유를 밝혔다. 혼자 비행기를 타는 게 아무 문제가 없다고 생각한 김씨는 억울했으나 결국 다른 항공사를 이용해 서울로 가야 했다(한겨레신문, 2006년 9월 8일, 10면 참조).

[35] 국가인권위원회 2005. 7. 19자 04진차381결정.

[36] 이수현, *우리들의 약자*, 산지니, 2006.

[37] 정부부문의 장애인 고용률은 2004년에 최초로 2%를 달성한 이후 계속 증가하였으나, 2005년 법 개정으로 지난해부터 의무고용직종이 교원, 판사, 군무원 등의 직종까지 확대되어, 2006년 12월말까지 국가 및 지방자치단체 등 87개 기관의 장애인 공무원은 12,219명, 장애인 고용률은 1.50%(법 개정 적용)로 추가 인력수요가 1만 명 증가하였다.

[38] 문화일보, 2006년 11월 29일, p.9 참조.

[39] 강동욱, 「장애인 의무고용제 적용대상 조정방안 연구」, 노동부 학술연구용역사업 보고서, pp.89-90, 2007.10.

[40] 우리나라에서는 「연계고용제도」가 시행 중이다. 연계고용제도는 장애인 고용 의무가 있는 사업주가 장애인을 다수 고용하고 있는 영세한 업체를 대상으로 안정적인 도급물량을 지원함으로써 장애인 미고용에 따른 부담금을 감면받는 제

도이다.

- [41] 자회사형 표준사업장 제도는 장애인고용의무사업주(모회사)가 장애인고용을 목적으로 일정요건을 갖춘 자회사를 설립하는 경우 자회사에 고용된 장애인을 모회사가 고용한 것으로 간주하는 제도로서, 장애인고용의무사업주(모회사)가 자회사의 발행주식 총수 또는 출자총액의 50%를 초과하여 지배하여야 설립요건이 충족된다(장애인고용촉진 및 직업재활법 제22조 및 동법 시행령 제21조, 시행규칙 제3조 참조).
- [42] 심창우, “장애인 고용, 다양한 방법 활용하자”, 한겨레신문, 2006년 9월 30일, p.23 참조.
- [43] 이수현, *우리들의 약자*, 산지니, 2006.
- [44] 장애인 이동권 운동의 시초는 1984년 휠체어 장애인인던 故김순석씨가 “서울거리의 턱을 없애 달라”고 요구하며 자살한 사건이었다. 이후 1999년 혜화역 장애인 리프트 추락사고, 2001년 지하철 4호선 오이도역 장애인용 휠체어리프트 추락사건, 2002년 발산역 휠체어 리프트 추락사고, 2003년 송내역 선로 추락사고 등이 발생하면서 장애인 이동권은 전체 장애인계의 이슈가 되었다.
- [45] 구자명, 교통약자 이동편의 증진계획 주요 내용, 「제15회 RI KOREA 재향대회 학술 자료집」, 한국장애인재활협회, pp.85~87참조, 2007.
- [46] 조윤경, *조윤경의 핑크 스튜디오*, 일송북, p.174, 2008.
- [47] 우리 사회에는 장애인의 성 문제를 다룬 영화 <핑크 펠리스>가 논란이 되었다. 다운 증후군에 휠체어까지 탄 한 장애인이 집창촌 핑크 펠리스로 들어가며, “여기 외에는 아무도 나와 성관계를 맺으려 하지 않아요. 그저 아가씨들이 고마울 뿐이지...” 하고 말하는 대목에서 장애인들의 성욕구 해소문제가 극단적으로 비쳐졌다. 영화는 모처럼 숨겨진 장애인들의 성(性)을 잘 표현했다는 입장과 오히려 장애인들(특히 장애인 여성)의 인

격을 모욕했다는 입장이 첨예하게 맞부딪쳤다. 하지만 우리 사회에서 그동안 터부시 되었던 장애인의 성 문제를 현실적으로 잘 드러냈다는 평에는 모두가 공감이었다(쿠키뉴스, 한국 장애인의 성, 참담한 수준...“우리도 성욕망 있다”, 2006년 4월 20일 기사 참조).

- [48] 쿠키뉴스, 한국 장애인의 성, 참담한 수준... “우리도 성욕망 있다”, 2006년 4월 20일.
- [49] 서동일, “영화를 통해 본 미혼 장애인 성문제”, 2005년 성채활 세미나 「미혼 성인 장애인 성문제」 자료집, 국립재활원, p.38, 2005.
- [50] 섹스자원봉사단 스스로 성욕을 해결할 수 없는 장애인의 성욕을 해결해주려는 사회, 혹은 개인의 활동이다. 따라서 섹스 자원봉사는 자위를 도와주는 것에서부터 성관계를 가지는 것까지 포괄적인 행위를 의미한다. 섹스 자원봉사 등에 대한 자세한 내용은 가와이 가오리(河合香織), 『섹스 자원봉사』, 아롬, 2005 참조.
- [51] 김창엽 외, 앞의 책, p.58.
- [52] 成年後見制度에 대한 연구로는 백승흠, “成年後見制度에 관한 研究:立法論的 提案을 중심으로”, 동국대학교 대학원 박사학위논문, 1998 및 같은이, *성년후견제도론*, 푸른세상, 2005 참조.
- [53] 인권법교재발간위원회 편저, *인권법*, 아카넷, p.301, 2007.
- [54] 이흥재, “障 碍 人 人 權 的 社 會 法 的 保 障”, 『障 碍 人 福 祉 法 制』 법무자료 제122집, 법무부, p.15, 1989.
- [55] 박종운 외, 앞의 논문, p.221.
- [56] 김동춘·한홍구·조호제 엮음, *편견을 넘어 평등으로*, 창비, p.272, 2006.

참고 문헌

[1] 김도현, *차별에 저항하라 한국의 장애인 운동 20년*, 박종철출판사, 2007.

[2] 김동춘, 한홍구, 조효제 엮음, *편견을 넘어 평등으로*, 창비, 2006.

[3] 김창엽, 나는 '나쁜' 장애인이고 싶다, 삼인, 2006.

[4] 김훈, *사회복지법제론*, 학지사, 2004.

[5] 법무부, *장애인福祉法制*, 법무자료 제122집, 1989.

[6] 인권법교재발간위원회 편저, *인권법*, 아카넷, 2007.

[7] 이수현, *우리들의 약자*, 산지니, 2006.

[8] 이준일, *차별금지법*, 고려대학교출판부, 2007.

[9] 조순경, 한승희, 정형욱, 정경옥, 김선욱, *간접 차별의 이론과 여성 노동의 현실*, 푸른사상, 2007.

[10] 조윤경, *조윤경의 핑크 스튜디오*, 일송북, 2008.

[11] 정인섭 편저, *사회적 차별과 법의 지배*, 박영사, 2004.

[12] 최무현, *한국의 Affirmative action 정책 연구*, 한국학술정보, 2005.

[13] 한상범, *인권문제 입문*, 석림출판사, 1995.

[14] 한국인권재단 편, *21세기의 인권(II)*, 한길사, 2000.

[15] 한국장애인재활협회, *한국장애인복지 50년사*, 양서원, 2006.

[16] Micheline Ishay, 조효제 역, *세계인권사상사*, 도서출판 길, 2005.

[17] 가와이 가오리(河合香織), *섹스 자원봉사*, 아름, 2005.

[18] 障害者生活支援システム研究會, *障害者福祉改革への提言, かもか* わ出版, 2002.

[19] 山田耕造, *現代社會福祉法制*, 法律文化社, 2007.

[20] 강동욱, 「장애인 의무고용제 적용대상 조정방안 연구」, 노동부 학술연구용역사업 보고서 (2007.10)

[21] 국가인권위원회, 「장애인차별금지법의 제정 의의와 장애인 정책의 방향」 토론회 자료집(2007. 4. 12)

[22] 김성재, “장애인의 인권과 그 보장 방안”, 한상진

편, *현대 사회와 인권*, 나남출판, 1998.

[23] 김종인, “여성장애인의 모성권과 보장방안”, 「제15회 RI KOREA 재할대회 학술 자료집」, 한국장애인재활협회, 2007(12).

[24] 나운환, “장애인 직업재활의 현안분석 및 향후 전망”, 「2005 장애인정책분석서」, (사)장애인단체총연맹, 2005.

[25] 박병식, “장애인의 제도적 차별철폐와 법령정비 방안”, 월간 「법제」 2007(12).

[26] 서동일, “영화를 통해 본 미혼 장애인 성문제”, 2005년 성재활세미나 「미혼 성인 장애인 성문제」 자료집, 국립재활원, 2005(10).

[27] 심창우, “장애인 교육, 다양한 방법 활용하자”, 한겨레신문, 2006(9).

[28] 오혜경, 「여성장애인 임신·출산·육아의 실태조사 결과 및 대안」, 한국여성장애인연합, 2002.

[29] 이철호, “정신보건법과 정신장애인의 인권”, 憲法學研究, 제13권, 제4호, 2007.

저자 소개

이철호(Cheol-Ho Lee)

정희원



- 1992년 2월 : 동국대학교 법학과 (법학사)
- 2002년 2월 : 동국대학교 대학원 (법학박사)
- 2005년 3월 ~ 현재 : 남부대학교 경찰행정학과 교수

<관심분야> : 헌법, 인권법, 경찰법