

장애에 관한 차별금지법 국제비교

주영하
중부대학교 강사

International Comparison of Anti-Discrimination Laws on Disability

Ju, Youngha
Lecturer, Joongbu University

요 약 이 연구의 목적은 OECD 주요 국가를 대상으로 장애인이 차별받지 않고 자유를 완전히 누릴 수 있는 사회적 인식인 장애에 관한 차별금지법의 요소를 비교하는 것이다. 이 연구는 Chopin 외(2018)의 국가보고서에서 제시하고 있는 장애에 관한 차별금지법 요소를 분석 틀로 활용하여, 장애에 관한 차별금지법과 장애를 포함하는 일반 차별금지법, 영국의 평등법, 캐나다의 인권법을 포함하여 분석하였다. 연구결과는 다음과 같다. 장애에 관한 차별금지법에서 '직접차별', '간접차별', '혐오', '단체의 소송대리 역할', '단체의 소송지원 역할', '불이익조치 금지' 법조항 모두를 충족한 국가는 오스트리아, 벨기에, 프랑스, 스웨덴으로 나타났다. 특히, 한국은 '단체의 소송대리 역할'과 '단체의 소송지원 역할'이 포함되지 않았고 '직접차별', '간접차별', '혐오', '불이익조치 금지'에 관한 법조항을 충족한 국가였다. 마지막으로 이 연구는 법 제도적인 보완을 제안하였다.

주제어 : 장애에 관한 차별금지법, 국제비교, OECD 주요 국가

Abstract The purpose of this study was to compare the elements of anti-discrimination laws on disability in major OECD countries. This study used the analysis framework for the elements of the anti-discrimination law on disability presented in the national report of Chopin et al.,(2018). In addition, It was analyzed including the Anti-Discrimination Act on Disability, the General Anti-Discrimination Act including Disability, the Equality Act in the UK, and the Human Rights Act in Canada. The research results were as follows. In Austria, Belgium, France and Sweden, it were found that the countrys satisfied all of the provisions of the Act on 'Direct discrimination', 'Indirect discrimination', 'Harassment', 'Legal standing to act on behalf of victims', 'Legal standing to act in support of victims' and 'Prohibition of victimisation'. In particular, in Korea, 'Legal standing to act on behalf of victims' and 'Legal standing to act in support of victims' were not included. However, it was a country that satisfied the provisions of the Act on 'Direct discrimination', 'Indirect discrimination', 'Harassment' and 'Prohibition of victimisation'. Finally, this study suggested legal and institutional supplementation.

Key Words : Anti-Discrimination Act on Disability, International Comparative Study, OECD Major Countries

*This study is a revised and supplemented version of the first author's doctoral thesis.

*Corresponding Author : Ju, Youngha(youngha59@naver.com)

Received September 29, 2021

Accepted December 20, 2021

Revised November 7, 2021

Published December 28, 2021

1. 서론

UN 「장애인의 권리에 관한 협약」은 모든 장애인이 인권과 자유의 완전한 향유를 증진·보호·보장하는 목적을 가지는 국제 협약이다[1]. 다양한 장벽과의 상호작용과 지역사회에 완전하고 효과적인 참여를 강조하면서 장애인은 편견과 차별을 겪는 사회적 약자가 아닌 시민이라는 정당성을 제시하였다. 협약은 장애의 정의를 건강 기능의 제한에 초점이 맞추는 것이 아니라 불이익이나 차별과 같은 장벽에 초점을 맞추는 것으로 전환시켰다.

장애인정책은 보호, 돌봄, 분리의 정책에서 고용촉진, 통합, 시민권 이행의 정책으로 변화하고 있으며, 특히 장애에 관한 차별금지법 확산은 이러한 변화에 대한 대표적인 사례로 평가된다[2]. 또한 장애는 개인의 손상이나 기능제약이 아니라 사회참여를 가로막는 사회적 편견과 장벽이라는 사회적 모델[3] 속에서 장애에 관한 차별금지법은 전 세계적으로 확산되었고, 사회적으로 배제된 집단에 대한 시민권의 완전한 보장 추구는 장애에 관한 차별금지법 도입의 직접적인 목표가 되었다[4].

이에 장애에 관한 차별금지법은 미국을 중심으로 하여, 영국, 호주, 프랑스 등의 유사한 장애에 관한 차별금지법 제정으로 이어졌으며 장애의 문제를 시민의 권리의 차원에서 이루어낸 결과로 제시할 수 있다[5]. 장애인에 대한 지속적인 차별대우, 그리고 이에 수반되는 불평등한 제반 요소는 장애에 관한 차별금지법을 통해 극복되어야 할 과제임에 틀림이 없으므로, 복지국가의 주요 전략은 장애에 관한 차별금지법에 대한 투자로 이어지고 있는 현실이다[6].

이러한 장애에 관한 패러다임의 변화 속에서 사회적으로 배제된 집단에 대한 시민권의 완전한 보장 추구는 장애에 관한 차별금지법이 빠르게 확산되는 배경이 되었고[4], 특히 장애에 관한 차별금지법은 장애를 사유로 한 차별에 대항하여 장애인의 평등한 기회와 사회통합을 확보하는 수단이 되었다.

특히 국제적으로 'UN 장애인의 기회평등을 위한 표준규칙'에서 장애에 관한 차별금지법을 보편적 권리의 문제로 인정한 점, 'EU 고용평등지침'에서 직업 영역의 차별금지법을 보편적 권리의 문제로 수용한 점, UN 「장애인의 권리에 관한 협약」에서 동등한 권리를 누릴 자격이 있음을 선언한 점, '장애액션플랜 2006-2015'에서 장애인의 제도적 보호, 의료 재활, 사회보장 혜택의 문제를 아우르는 차원이 아닌 인권문제로 접근한 점, '유럽장애인 전략 2010-2020' 장애인이 모든 사회활동과 경제활동에 완전

히, 동등하게 참여할 권리가 있음을 선언한 점 등의 배경을 통해서, 국제적으로 장애인에 관한 차별금지법과 인권적 접근은 중요하게 여겨지고 있다.

김형식 외(2019)[7]의 연구에서는 장애인의 사회통합 수준을 점검할 수 있는 하나의 틀로 시민의 권리를 활용하여 시도하였고, 기본권은 시민적 권리에서 사회적 권리로 이어져 사회보장, 의료보장, 고용 등 사회복지 요소로 구현된다고 하였다.

따라서 이 연구는 OECD 주요 국가를 대상으로 장애인이 차별받지 않고 자유를 완전히 누릴 수 있는 사회적 인식인 장애에 관한 차별금지법의 요소를 비교해보고자 한다. 장애에 관한 차별금지법 제정이 전 세계적으로 이어지고 있는 시점에서 장애에 관한 차별금지법을 비교하여 장애인의 시민적 권리를 점검할 수 있는 틀을 제시하고, 비교연구를 통해 현재 장애에 관한 차별금지법의 수준을 파악하며 무엇이 부족한지, 무엇을 좀 더 개선하고 보완해야 하는지 살펴보고 향후 개선 시 활용할 수 있는 자료를 제시하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 분석대상 국가

분석대상으로 선정된 국가는 OECD 37개 회원국중에서 18개국으로 Esping-Andersen(1990)[8]과 OECD(2010)[9]이 분류한 시민주의, 보수주의, 자유주의 체제(regime)별로 국가를 선정 후 여기에 남유럽 국가와 한국 및 일본, 호주를 포함했다. 따라서 이 연구에서 OECD 18개 국가는 시민주의 국가인 덴마크, 스웨덴, 네덜란드, 노르웨이, 핀란드를, 보수주의 국가인 프랑스, 독일, 오스트리아, 벨기에를, 자유주의 국가인 캐나다, 영국, 미국을, 남유럽 국가로는 이탈리아, 포르투갈, 스페인을, 그 외 한국, 일본, 호주를 선정하였다.

2.2 분석틀

이 연구는 Chopin 외(2018)[10]의 국가보고서에서 제시하고 있는 장애에 관한 차별금지법 요소를 분석 틀로 활용하였다. 분석 틀은 차별 행위의 범위와 차별 구제로 구분이 되며, 차별 행위의 범위 세부 지표는 '직접차별', '간접차별', '혐오'이고, 차별 구제 세부 지표는 '단체의 소송대리 역할', '단체의 소송지원 역할', '불이익조치금지' 등으로 구성된다.

Chopin 외(2018)[10]는 유럽성평등차별금지법전문가네트워크(European network of legal experts in gender equality and non-discrimination)에서 제공하는 ‘2018 차별금지법 비교분석(A comparative analysis of non-discrimination law in Europe)’ 국가보고서로서 매년 EU에 보고되는 보고서이다. 유럽성평등차별금지법전문가네트워크는 유럽차별금지법전문가네트워크(European Network of Legal Experts in the Non-discrimination Field)와 유럽성평등법률전문가네트워크(European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality)가 2014년 통합된 EU 기구이다.

장애에 관한 차별금지법의 효과를 결정할 수 있는 요소는 차별 행위의 범위, 단체의 차별피해 소송을 위한 역할, 차별에 대한 처벌규정이 있고[10], 차별금지제도 적용 범위 정도에 따라서 차별금지제도가 없는 국가, 적용 범위가 제한적인 국가, 적용 범위 제한이 없는 일반적인 국가로 구분할 수 있으며[11], 장애의 정의 및 합리적 편의 제공 의무[12, 13] 등이 있다고 선행연구에서 제시하였다. 또한, 차별금지법에서 차별의 내용을 제시하는 방식은 일반적인지 구체적인지에 따라 구분할 수 있으며, 또한 개방적인 목록인지 한정적인 목록인지에 따라 구분할 수 있다[10, 12].

그러나 장애의 정의는 차별금지법에서 직접 제시하는 국가가 있는가 하면 타 법률의 장애 정의를 준용하는 국가, 차별금지법의 부속서류에 제시한 국가, 판례로 장애를 정의하는 국가 등 다양하므로 이 연구는 차별 사건에서 장애의 정의보다 차별 행위 자체에 무게를 두고자 한다. 또한, 합리적 편의 제공 의무는 단순한 차별금지를 넘어 장애인에 대한 사회적 장벽을 제거하는 적극적 의무라는 측면에서 그 중요성이 높지만[4], 합리적인 편의를 제공하지 못하는 것이 차별에 해당하는지는 여러 국가의 법 문구에서 명확하지 않아 국가별 비교에 어려움이 있으며[10], 차별 행위를 조사하고 증재하는 독립적인 기구인 평등기구는 국가별 사법체계의 영향을 많이 받기 때문에[12] 국가별 비교에 어려움이 있다.

따라서 이 연구에서는 차별금지법 요소로 차별 행위의 범위와 차별 구제에 주목하고자 한다. 장애에 관한 차별금지 의무보장을 위해서는 차별의 범위와 설득력 있는 구제책의 존재가 효과적인 집행에 필수적이기 때문이다.

2.3 자료분석

이 연구는 장애에 관한 차별금지법과 장애를 포함하는

일반 차별금지법, 영국의 평등법, 캐나다의 인권법을 포함하여 분석하고자 한다. 단, 보호 속성으로 장애를 명시하지 않은 일반 차별금지법이나 평등법, 인권법은 분석대상에서 제외하였다. 차별금지법의 물적 범위는 고용 및 서비스 등을 포함한 대부분 영역을 포괄하는 차별금지법 뿐만 아니라, 고용영역에서만 적용되는 차별금지법도 모두 포함하였다. 현재 시행되는 법률을 기준으로 장애에 관한 차별금지법을 제시하였으나, 각 국가의 판례 및 평등기구의 결정례는 제외하였다.

국가마다 차별금지법은 용어에서 차이를 보이는데, 호주는 차별금지법(Disability Discrimination Act [DDA]), 오스트리아 연방 장애 평등법(Federal Disability Equality Act [BGStG]), 벨기에 차별금지법(General Anti-discrimination Federal Act [GAFA]), 캐나다는 인권법(The Canadian Human Rights Act [CHRA]), 덴마크는 고용차별금지법(Act on Prohibition of Discrimination in the Labour Market etc. [APDLM]), 핀란드는 차별금지법(Non-Discrimination Act), 프랑스는 차별금지법[법률 2008-496](Law no 2008-496 of 27 May 2008 relating to the Adaptation of National Law to Community Law in Matters of Discrimination [Law no 2008-496]), 독일은 일반평등대우법(General Act on Equal Treatment [AGG]), 이탈리아는 장애 차별금지법(Law No 67/2006, Provisions on the Judicial Protection of Persons with Disabilities who are Victims of Discrimination [Law 67/2006]), 네덜란드(Disability Discrimination Act), 일본은 장해를 이유로 한 차별 해소의 추진에 관한 법률 [장해차별해소법], 한국은 장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 [장애인차별금지법], 네델란드는 차별금지법(Disability Discrimination Act), 노르웨이는 평등차별금지법(Equality and Anti-Discrimination Act[GEADA]), 포르투갈은 장애 차별금지법(Law 46/2006 which prohibits and punishes discrimination based on disability and on a pre-existing risk to health [Law 46/2006]), 스페인은 장애인 권리 및 사회적 조치법(RDL 1/2013, General Law on the Rights of Persons with Disabilities and their Social Inclusion [RDL 1/2013]), 스웨덴은 차별법(Discrimination Act [SFS 2008:567]), 영국은 평등법(Equality Act [EqA]), 미국은 개정 미국장애인법(American with Disabilities Act 1990, as Amended [ADAAA]) 등의 표현을 쓰고

있어 통일된 기준이 있다고 보기 어렵다. 이 연구에서는 장애에 관한 차별금지법이라고 쓰겠다. 또한 이 연구는 장애에 관한 차별금지법 법조항이 있는지 없는지, 법조항의 유무만 강조하였다. 차별금지법의 법조항이 있다는 것은 장애에 관한 차별 금지에 대한 사회적 판단기준을 제시해 주는 동시에 강제성을 지녔기에 의미가 크기 때문이다.

3. 연구결과

3.1 차별 행위의 범위

유럽연합 ‘고용평등지침(Employment Equality Directive)’과 UN 「장애인의 권리에 관한 협약」에 공통으로 정의되는 차별 행위의 범위는 장애에 관한 차별금지법의 직접차별과 간접차별, 혐오(harassment)로 구분할 수 있다.

첫째, 직접차별은 유사한 상황에서 덜 우호적인 처우를 할 때 발생하는 기회의 평등을 강조하는 형식적인 평등이다[14]. 직접차별은 덜 우호적인 처우, 비슷한 상황에 있지만 서로 다른 특성을 가진 다른 사람과의 비교, 과거 또는 가상 직원 등과 비교의 공통적 요소를 말한다[10]. 차별 유형에 대한 직접차별 제시 여부는 평가지표가 될 수 있다. 호주, 오스트리아, 벨기에, 캐나다, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 독일, 이탈리아, 일본, 한국, 네덜란드, 노르웨이, 포르투갈, 스페인, 스웨덴, 영국, 미국에서 제시한다.

둘째, 간접차별은 개인의 차이로 인해 발생하는 결과의 차이를 인정하며 결과의 평등을 강조하는 실질적 평등이다[14]. EU 고용평등지침에서 간접차별은 명백히 중립적인 규정이나 기준, 관행이 특정 속성의 사람을 다른 사람과 비교해서 불이익의 상황에 놓이게 할 때 발생한다고 하였다. 간접차별은 의도하지는 않았지만, 차별의 결과만 가지고 판단한다는 점에서 차별 피해자의 입장에서 차별의 존재를 입증할 때 입증 부담이 적을 수 있다. 차별 유형에 대한 간접차별 제시 여부는 평가지표가 될 수 있다. 호주, 오스트리아, 벨기에, 캐나다, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 독일, 이탈리아, 일본, 한국, 네덜란드, 노르웨이, 포르투갈, 스페인, 스웨덴, 영국, 미국에서 제시한다.

셋째, 혐오(harassment)는 존엄성을 침해하고 협박, 적대적·굴욕적·모욕적인 환경을 조성하는 장애와 관련된

원하지 않는 행위로 정의된다(Directives 2000/43/EC). 혐오는 다른 혐오를 유발하는 상황으로 이어지거나 장애인을 대상으로 언어나 놀림 등의 도가 지나친 행동으로 나타나기에 문제가 된다. 차별 유형에 대한 혐오 제시 여부는 평가지표가 될 수 있다. 오스트리아, 벨기에, 캐나다, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 독일, 네덜란드, 노르웨이, 포르투갈, 스웨덴, 영국에서 제시한다. 그러나 몇몇 국가에서 이 정의는 명백하게 행동을 요구하지 않는데, 오스트리아에서는 허용할 수 없고, 바람직하지 않으며, 공격적(무례한) 행위라고 하였고, 스페인은 굴욕적·모욕적인 환경의 조성만을 의미한다고 하였다[10]. 캐나다는 인권법 제14조1항에서 개인을 괴롭히는 차별 행위라고 하였다. 반대로 국가 법규에서 이를 명확히 하려고 노력한 영국의 평등법은 행동이 혐오에 해당하는지를 결정할 때 청구인의 인식, 사건의 다른 상황, 행동이 협박, 적대적, 굴욕, 굴욕적 또는 모욕적인 환경을 조성하는 효과가 있는지를 고려해야 한다. 독일, 노르웨이, 스웨덴, 네덜란드는 직장 내 혐오를 예방하고 바로잡기 위해 조치를 취하도록 고용주에게 특정한 의무를 두도록 선택했다.

3.2 차별 구제

장애차별금지법에서 차별 구제에 대한 구분은 Chopin 외(2018)[10]에서 차별 구제를 평가하는 기준에 따른다. 차별 구제 요소는 단체의 소송대리와 소송지원 역할, 불이익조치 금지가 있다.

차별 구제 요소 중에서 단체의 소송대리와 소송지원 역할은 차별금지법에서 차별 피해자를 위한 구제절차 요청, 소송지원 등으로 접근성을 높이고자 단체와 노동조합 등을 통해 소송대리와 지원을 도모하는 것에서 비롯되었다. 차별에 관한 구제에서 시간과 비용은 현실적인 장벽이 되기 때문이다. 각 국가의 단체는 법적 지위 유형에 따라 차별에 대한 구제 역량을 가진다. 이러한 차별 피해자를 대신하거나 지원하는 소송에 참여할 수 있는 단체가 갖는 법적 지위는 차별에 저항한 특정 기간이나 특정 요구사항을 충족해야 하는 등으로 제한사항을 갖는 경우가 대부분이다. 차별금지법에 따라 장애에 관한 차별을 대신하거나 지원을 위한 단체와 노동조합 등은 법적 근거가 있는 국가는 오스트리아, 벨기에, 프랑스, 독일, 이탈리아, 노르웨이, 스페인, 스웨덴, 영국이 포함된다(Chopin et al., 2018)[10]. 차별 구제 요소는 다음과 같다.

첫째, 차별 구제 요소는 단체의 소송대리 역할이다. 단체의 소송대리에 관해 차별금지법 내 조항 제시는 차별

구제를 더 포괄하게 되며 차별금지법 내 조항이 없는 것은 차별 구제를 더 협소하게 한다. 소송대리의 차별금지법 내 조항 제시 여부는 타당한 평가지표가 될 수 있다. 차별금지법에 따라 장애에 관한 차별을 대신에 할 수 있

는 단체와 노동조합 등에 법적 근거가 있는 국가는 오스트리아, 벨기에, 캐나다, 프랑스, 이탈리아, 노르웨이, 포르투갈, 스페인, 스웨덴, 미국이고, 반대로 차별을 대신에 하는 단체와 노동조합 등에 법적 근거가 없는 국가는

Table 1. Comparison of Anti-Discrimination Law

		Anti-Discrimination Law	Direct discrimination	Indirect discrimination	Harassment	Legal standing to act on behalf of victims	Legal standing to act in support of victims	Prohibition of victimisation	
			Article	Article	Article	Article	Article	Article	Article
AUS	1992	Disability Discrimination Act [DDA]	Sec. 5	Sec. 6	Sec. 35	Sec. 123	-	-	-
AUT	2005	Federal Disability Equality Act [BGStG]	§ 4/1	§ 4/1	§ 4/1	§ 13	§ 13	§ 9/5	Yes
BEL	2007	General Anti-discrimination Federal Act [GAFA]	Art. 14	Art. 14	Art. 14	Art. 30	Art. 30	Arts. 16 and 17	Yes
CAN	1985	The Canadian Human Rights Act [CHRA]	Sec. 5, 7, 8	Sec. 5, 7, 8	Sec. 14	Sec. 40	-	Sec. 14.1	Yes
DNK	1996	Act on Prohibition of Discrimination in the Labour Market etc. [APDLM]	Sec. 1(2)	Sec. 1(3)	Sec. 1(4)	-	-	Sec. 7(2)	No
FIN	2014	Non-Discrimination Act	Sec. 8	Sec. 8	Sec. 8	-	-	Sec. 16	Yes
FRA	2008	Law no 2008-496 of 27 May 2008 relating to the Adaptation of National Law to Community Law in Matters of Discrimination [Law no 2008-496]	Art. 1	Art. 1	Art. 1	Art. 6	Art. 6	Arts. 2, 3	Yes
GER	2006	General Act on Equal Treatment [AGG]	Sec. 3.1	Sec. 3.2	Sec. 3.3	-	Sec. 23	Sec. 16	Yes
ITA	2006	Law No 67/2006, Provisions on the Judicial Protection of Persons with Disabilities who are Victims of Discrimination [Law 67/2006]	Art. 2, para. 2	Art. 2, para. 3	-	Art. 4	Art. 4	-	-
JPN	2103	Disability Discrimination Relief Act [障害差別解消法]	Art. 4	Art. 4	-	-	-	-	-
KOR	2007	Act on the prohibition of discrimination against disabled persons [Disability Discrimination Act]	Art. 4	Art. 4	Art. 32	-	-	Art. 49, para. 2	Yes
NLD	2003	Disability Discrimination Act	art. 1.a and b	art. 1.c	art. 1.a	-	-	arts. 9 and 9(a)	Yes
NOR	2017	Equality and Anti-Discrimination Act [GEADA]	Sec. 1	Sec. 8	Sec. 13	Sec. 40	-	Sec. 14	Yes
PRT	2006	Law 46/2006 which prohibits and punishes discrimination based on disability and on a pre-existing risk to health [Law 46/2006]	Art. 3(a)	Art. 3(b)	-	Art. 15(1)	Art. 15(1)	-	-
ESP	2003	Law 62/2003, on Fiscal, Administrative and Social measures [Law 62/2003]	Art. 28.1.b	Art. 28.1.c	Art. 28.1.d	Art. 31	-	Art. 37	No
	2013	RDL 1/2013, General Law on the Rights of Persons with Disabilities and their Social Inclusion [RDL 1/2013]	Art. 2.c	Art. 2.d	Art. 2.f	Art. 20	-	-	-
SWE	2008	Discrimination Act [SFS 2008:567]	ch. 2 S. 1-7	ch. 1 S. 4 pt. 2	ch. 1 S. 4 pt. 4	ch. 6, Sec. 2	ch. 12, Sec. 22	ch. 2, Sec. 18-19	Yes
UK	2010	Equality Act [EqA]	Sec. 13	Sec. 19	Sec. 26	-	-	Sec. 27	Yes
USA	1990	American with Disabilities Act 1990, as Amended [ADAAA]	Sec.102, 302	Sec.102, 302	-	Sec.505	-	Sec. 503	Yes

호주, 덴마크, 핀란드, 독일, 일본, 한국, 네델란드, 영국이다.

둘째, 차별 구제 요소는 단체의 소송지원 역할이다. 단체의 소송지원에 관해 차별금지법 내 조항 제시는 차별 구제를 더 포괄하게 되며 차별금지법 내 조항이 없는 것은 차별 구제를 더 협소하게 한다. 소송지원의 차별금지법 내 조항 제시 여부는 타당한 평가지표가 될 수 있다. 차별금지법에 따라 장애에 관한 차별을 지원할 수 있는 단체와 노동조합 등에 법적 근거가 있는 국가는 오스트리아, 벨기에, 프랑스, 독일, 이탈리아, 포르투갈, 스웨덴, 영국이고, 반대로 차별을 지원하는 단체, 노동조합, 기타 단체에 법적 근거가 없는 국가는 호주, 캐나다, 덴마크, 핀란드, 일본, 한국, 네델란드, 노르웨이, 스페인, 미국이다.

셋째, 차별 구제 요소는 불이익조치 금지이다. 차별 피해자에 대해 모든 불리한 대우나 부작용으로부터 보호하는 것을 말한다. 불이익조치 금지에 관해 차별금지법 내 보호가 고용 분야에 한정된 경우는 고용 외의 분야에서는 차별피해에 대한 보호가 어려워 차별 구제가 더 협소하게 되며, 차별금지법 내 보호가 한정되어 있지 않은 경우는 고용을 포함한 교육, 접근성, 교통수단, 재화 및 서비스 영역 분야 등에서 차별에 대한 보호가 이루어져 차별 구제를 더 포괄하게 한다. 불이익조치 금지의 한정 여부를 차별금지법 내 조항 제시 여부는 타당한 평가지표가 될 수 있다. 차별에 대한 보호를 고용에 한정된 국가는 덴마크, 스페인이 있고, 고용을 포함한 모든 영역을 포괄하는 국가는 오스트리아, 벨기에, 캐나다, 핀란드, 프랑스, 독일, 한국, 네델란드, 노르웨이, 스웨덴, 영국, 미국이 있다. 한편 불이익조치 금지에 관한 차별금지법 내 보호가 근거로 포함되지 않은 국가는 호주, 이탈리아, 일본, 포르투갈이 있다. OECD 18개 국가의 주요 장애 관련 차별금지법 비교는 Table 1과 같다.

4. 결론

이 연구는 장애에 관한 차별금지법 제정이 전 세계적으로 이어지고 있는 시점에서 OECD 주요 국가의 장애에 관한 차별금지법을 비교하여 현재 장애에 관한 차별금지법의 수준을 파악하고 향후 개선 시 활용할 수 있는 자료를 제시하고자 하였다. 이 연구에서 도출된 주요 연구결과와 논의를 정리하면 다음과 같다.

Chopin 외(2018)[10]에 따라 OECD 국가의 장애에 관한 차별금지법 지표 6개를 설정하였고, ‘직접차별’, ‘간

접차별’, ‘혐오’, ‘단체의 소송대리 역할’, ‘단체의 소송지원 역할’, ‘불이익조치 금지’ 등으로 구성된 각 국가의 장애에 관한 차별금지법의 법제조항을 비교하였다.

국가의 장애에 관한 차별금지법 지표에 따른 법조항을 확인한 결과, 첫째, 장애에 관한 차별금지법 6개의 지표 ‘직접차별’, ‘간접차별’, ‘혐오’, ‘단체의 소송대리 역할’, ‘단체의 소송지원 역할’, ‘불이익조치 금지’ 법조항을 모두 충족한 국가는 오스트리아, 벨기에, 프랑스, 스웨덴으로 나타났다.

둘째, 캐나다와 노르웨이, 스페인은 ‘단체의 소송지원 역할’이 미포함된 5개의 지표만을 충족한 국가였고, 독일은 ‘단체의 소송대리 역할’이 미포함된 5개의 지표만을 충족한 국가였다.

셋째, 덴마크, 핀란드, 한국, 네델란드, 영국은 ‘단체의 소송대리 역할’과 ‘단체의 소송지원 역할’이 미포함된 4개의 지표만을 충족한 국가였고, 이탈리아와 포르투갈은 ‘혐오’와 ‘불이익조치 금지’가 미포함된 4개의 지표를 충족한 국가였으며, 호주는 ‘단체의 소송지원 역할’과 ‘불이익조치 금지’가 미포함된 4개의 지표를 충족한 국가였고, 미국은 ‘혐오’와 ‘불이익조치 금지’가 미포함된 4개의 지표를 충족한 국가였다.

마지막으로 일본은 4개의 지표인 ‘직접차별’, ‘간접차별’에 관한 지표만 충족한 국가였다.

특히, 이 연구를 통해 한국은 장애에 관한 차별금지에 대한 사회적 인식 강화가 필요함을 확인할 수 있다. 한국은 「장애인차별금지법」에서, 장애인 차별에 대한 구제 중 단체의 소송대리와 소송지원 역할 부분이 열악하여 소송 구제지원과 사회적 인식 수준에서 불확실성이 존재함을 알 수 있다. 따라서 차별 피해자를 위한 구제절차와 소송지원 등으로 접근성을 높이고자 단체 등을 통해 소송대리와 지원을 우선적 단기적으로 도모해야 할 것이다. 또한 권리구제를 위한 시간과 비용에 대한 국가의 재정지원을 통해[10], 차별에 대해 대응하도록 차별 구제를 지원하는 것은 결국 일반적인 사회 인식 수준으로 이어질 것이기에 중요할 것이다.

또한 한국은 차별금지법의 인적 범위가 장애에만 한정되어 있다[15]. 반면, 노르웨이의 경우 2017년 「평등차별금지법」이 제정, 2018년 발효되어 차별금지 조치는 다른 OECD 국가들에 비해 늦게 도입이 되었으나 평등과 차별금지에 대한 대상이 일반적으로 장애를 포함하여 고용, 재화, 서비스 등 전 영역에서 광범위하고 포괄적으로 평등과 차별금지에 대해 법으로 정해졌다. 이렇듯 OECD 주요 국가들은 장애에 관한 차별금지 뿐만아니

라, 성, 나이, 종교, 건강, 국적, 성적 취향, 정치적 의견, 가족 상태, 재정 상태 등의 범위를 포함하고 있기에 한국에서의 차별금지법 제정을 시사할 수 있겠다.

나아가 장애에 관한 차별금지법은 오랜 역사 속에서 영국의 ‘평등법’이나 캐나다의 ‘인권법’, 노르웨이의 ‘평등 차별금지법’ 등으로 통합되거나 이어지고 만들어지면서 장애를 포함한 차별에 대한 금지라는 사회적 인식이 넓고 깊게 확산되고 있는 점이 주목된다.

이 연구는 국제적으로 UN 「장애인의 권리에 관한 협약」 체결 및 장애에 관한 차별금지법 제정이 확산되고 있는 상황에서 장애에 관한 차별금지법내 조항을 비교하였고, 장애에 대한 사회적 인식의 변화를 위한 사회적 책무성 부여 및 법 제도적인 보완을 제안하였다.

REFERENCES

- [1] Y. H. Ju & K. R. Kim. (2019). Effects of Perceived Importance of Community Services on Institutionalization Intention in Parents of Children with Disabilities. *Journal of Disability and Welfare*, 45, 93-113.
- [2] Bagenstos, S. R. (2003). Comparative disability employment law from an American perspective. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 24(4), 649-667.
- [3] Oliver, M. (1990). *The politics of disablement*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Macmillan.
- [4] Waddington, L., & Lawson, A. (2009). *Disability and non-discrimination law in the European Union - An analysis of disability discrimination law within and beyond the employment field*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- [5] Doyle, B. (1996). *Disability Discrimination: The New Law*. London: Jordan. 1966 Gooding, C. *Disability Discrimination Act 1995*, London: Blackstone Prss.
- [6] Grover, C., & Piggott, L. (2007). Social security, employment and incapacity benefit: Critical reflections on a new deal for welfare. *Disability & Society*, 22(7), 733-746.
- [7] H. S. Kim, K. M. Yoo, S. J. Kwon & K. Y. Park. (2019). *International Rights of Persons with Disabilities and the Development of Legislation*. Seoul: Korea Disabled people's Development Institute.
- [8] Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. New York: Princeton University Press.
- [9] OECD. (2010). *Sickness, disability and work. Breaking the barriers*. Synthesis report. Paris: OECD Publishing.
- [10] Chopin, L., Conte, C., & Chambrier, E. (2018). *Comparative analysis of anti-discrimination law in*

Europe 2018. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. Available at: <https://www.equalitylaw.eu/publications/comparative-analyses>[20 Jan. 2020].

- [11] S. K. Lee & S. W. Lee. (2017). A Study on the Change of Employment Rates of Persons with Disabilities in 10 OECD Countries using PCSE analysis. *Korean journal of social welfare studies*, 48(1), 5-21.
- [12] U. C. Oh (2016). A Comparative Study on the Broadness of the Concept of Disability in Anti-discrimination Laws of OECD Countries. *Critical Social Welfare Academy*, 53, 442-486.
- [13] U. C. Oh (2016). Analyzing the Reasonable Accommodation Duty: A Comparative Law Study of OECD Countries. *Journal of Disability and Welfare*, 32, 245-274.
- [14] Barnard, C., & Hepple, B. (2000). Substantive equality. *Cambridge Law Journal*, 59(3), 562-585.
- [15] Y. H. Ju & I. J. Chung. (2016). The Impact of Discrimination Experience of Persons with Developmental Disability on Self-Esteem. *Social Science Research Review*, 32, 55-78.

주영하(Ju, Young Ha)

[정회원]



- 2017년 3월 ~ 2021년 8월 : 이화여자대학교 사회복지학(박사)
- 관심분야 : 장애, 정책, 아동
- E-Mail : youngha59@naver.com