

Md.b.6

2 "장애인 인권 어디까지?"
정책포럼의 자료집

각종 공채시험 탈락을 통해서 본 장애인의 인권

일시: 1994. 4. 26(화) 오후 2:00~5:00

장소: 장애우권익문제연구소

장애우권익문제연구소

서울시 서초구 방배1동 922-16 진일빌딩 2층
전화 02) 521-5364 팩스 02) 584-7701

값 2,000원

장애우권익문제연구소

2 “장애인 인권 어디까지?”
정책토론회 자료집

각종 공채시험 탈락을 통해서 본 장애인의 인권

일시 : 1994. 4. 26 (화) 오후 2 : 00 ~ 5 : 00

장소 : 장애우권익문제연구소

차례

주제발제 1

각종 공채시험 탈락을 통해 본 장애인의 인권9
조창영(변호사)

주제발제 2

고용에 관한 장애인 권리의 제도적 보장19
윤찬영(전주대학교 사회복지학 교수)

사례발표

좌절 딛고 지킨 권리29
최일권(대전 지방병무청 근무)

부록

◦ 주제발제 1 ◦

각종 공채시험 탈락을 통해 본 장애인의 인권

조창영(변호사)

각종 공채시험 탈락을 통해 본 장애인의 인권

조창영(변호사)

1. 서론

사람은 일을 통해 생계를 유지하고 사회와 연대를 하며 자기실현을 도모한다. 장애 유무와 상관없이 능력에 따라 사회적 역할을 분담하고, 또 그에 따른 적절한 보수를 받고 일상생활을 영위한다는 것은 인간으로서 당연한 권리라 하겠다.

1975년 12월 유엔총회에서 '장애인 권리선언'이 채택되고 1981년 '국제장애인의 해'를 거치면서 장애인의 인권과 생존권, 근로권에 대한 사회적 인식이 고양되기에 이르기까지 장애인은 오랫동안 사회에서 소외되고 자선의 대상으로 취급되어 왔다.

또 직업을 통한 자립이나 고용에 대한 시책은 주로 장애인의 개인적 노력을 기초로 한 관점으로만 취급되어 왔다. 장애인의 취업에 대한 인식은 오해, 편견, 차별로 점철되었고, 심지어는 직업적 능력을 갖춘 장애인에게도 올바른 이해에 입각한 공평한 기회가 주어지지 못했다.

사실 장애인 취업문제가 하나의 사회문제로 대두된 것은 그리 오래된 일은 아니다. 장애를 입었다는 이유만으로 의예과, 약학과, 이공계열 등의 대학입시에서조차 거부당했던 것이 바로 엇그제의 일이다. 장애인 교육에 대한 편견과 모순이 근 10여년에 걸쳐 시정되어 왔다.

1991년 1월 장애인 고용촉진 등에 관한 법률이 제정되어 장애인 고용에 대한 국가 및 지방자치단체, 사업주의 이해를 넓히고 장애인도 고용의 대상으로서 국민적인 관심이 필요하다는 인식을 넓혀왔다. 그러나 아직도 장애인에 대한 사회의 전반적인 인식 부족과 장애인고용에 대한 책임성의 한계, 장애인고용촉진공단의 사업추진 미흡, 고촉법의 시행을 위한 각종 조치의 미흡으로 동법의 시행이 제대로 이루어지지 않고 있다.

장애인 고용문제는 단순노무와 생산직 분야의 차원을 넘어서 모든 영역에 일정한 능력과 자격을 갖춘 장애인에 대한 공평한 기회의 보장문제에까지 이르게 되었다. 따라서 최근 각 공채시험에서 장애인이 일정한 능력과 조건을 갖추고 있음에도 장애인이라는 것 이외에 별다른 이유없이 탈락되는 사례가 증가하고 있어 이에 대한 문제점과 대처방안을 모색해야 할 시점에 이르렀다.

2. 장애인의 공채시험 탈락 이유

10여년 전 4명의 장애인이 국가최고시험인 사법시험에 합격하여 사법연수원의 소정교육을 마쳤음에도 장애인이라는 이유로 법관임용이 거부되어 이에 대한 비난여론이 격렬히 일었고, 그 결과 가까스로 법관으로 임용된 사례가 있었다.

그후에도 사법행정처에서는 장애인의 경우 법관임용신청 이전에 재야 법조계로 진출방향을 전환하도록 유도하는 사례들이 많았다.

최근 경증뇌성마비후유장애를 가지고 있던 최일권씨가 대전시 지방공무원시험에서 뇌성마비장애를 이유로 탈락된 경우가 있었고 전현자씨가 전라북도 교육청에서 실시한 93 교육공무원(국민학교 교사)임용후보자 선정 경쟁시험에 도전하여 면접시험에서 탈락된 사례도 있었다.

또한 일반 기업에서의 직원공채시험에서도 필기 및 서류심사에서 통과되었음에도 면접시험 과정에서 의도적인 낮은 점수로 평가되어 불합격되는 사례가 증가하였다.

그러면 장애인이 공개경쟁시험에서 탈락되는 이유는 무엇인가.

(1)장애인이 공개경쟁시험에서 탈락되는 가장 큰 이유는 선발권자의 장애인에 대한 편견과 그릇된 선입관이다.

공무원시험이나 일반기업체의 사원채용시험에 있어서 필기시험이나 신체검사에서 장애인이라 하여 드러내놓고 탈락시키는 경우를 이제는 거의 찾아보기 힘들다. 공개경쟁시험 주체자의 입장에서 그들이 장애인을 탈락시킬 수 있는 적합한 기회는 면접시험과정이다.

먼저 공무원시험의 경우 과거에는 공무원신체검사규정에 '불구폐질자'라는 막연한 규정을 두어 장애인을 탈락시키는 경우가 있었으나 동 규정의 개정으로 이제 신체검사과정에서 장애인이 탈락되는 경우란 특정질병의 경우를 제외하고는 거의 없다.

그러면 공무원채용시험에 있어서 면접의 기준은 무엇인가. 국가공무원법에 의한 면접 기준은 "당해 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정한다."라고 되어 있다. 직무수행 능력과 적격성이라는 너무나 추상적이고 불확정한 개념을 해석하는 것은 결국 공무원이다.

따라서 이러한 불확정개념이 장애인에 대하여 그릇되고 왜곡된 편견을 가진 공무원에 의하여 자의적으로 해석될 때 국가 및 지방자치단체는 앞에서 본 최일권씨와 같이 억울한 희생자를 만들어내게 되는 것이다.

일반기업체의 경우는 아예 면접기준조차 자신들 마음대로 만들고 적용할 수 있으며 이를 규제할 수 있는 현행법규는 사실상 아무것도 없다. 결국 채용권자의 자유재량에 맡길 수 있을 뿐이다. 따라서 채용권자가 특정장애인의 채용을 원하지 않을 때는 자신들의 기호에 맞춰 설정한 면접 기준에 따라 최저의 점수를 주어 얼마든지 탈락시킬 수 있는 것이 현실이다.

그러나 일반 국민의 장애인에 대한 인식수준을 넘어서 국가 및 기업체의 인사담당자들에게 제대로 된 장애인 인권의식을 가질 것을 기대하는 것은 사실상 어렵다. 따라서 아직은 장애인에 대한 사회의식이 후진성을 면하지 못하고 있는데서 그 원인을 찾을 수 있겠다.

(2)장애인 공채시험 탈락의 또다른 이유는 정부의 장애인고용에 대한 소극적 역할을 들 수 있다.

현행 고용촉진법이 시행초기단계시는 장애인고용에 크게 기여한 것이 사실이나 93년 6월 현재 상시근무자 3백인 이상의 장애인고용 의무대상 사업장의 숫자는 2,229개소, 장애인 의무고용 인원은 40,579명이지만 현재 취업해서 일하고 있는 장애인은 9,222명으로 전체노동자의 0.32%에 그치고 있다. 행정, 입법, 사법부 등 국가기관과 국민연금관리공단 등 정부출연기관의 경우는 높은 채용율을 보이고 있기는 하나, 이들 기관의 고용율이 의무고용율을 제대로 이행하지 않고 있는 실정이다.

더욱이 국가 및 지방자치단체는 부담금 징수대상에서 제외하여 형평성의 시비마저 빚고 있으며 장애인고용촉진공단에 대한 예산도 대폭 줄어들었고 장애인단체에 대한 국고지원도 특정 단체에 편중된 점 또한 문제점으로 지적되고 있다.

또한 현행 고용촉진법 제 34조에서는 "국가 및 지방자치단체는 장애인을 의무적으로

100분의 2이상을 고용하도록 하되 직무의 성격상 장애인의 근무가 부적합한 직무분야 직종, 직급 등에 대하여는 고용의무를 적용하지 않는다"고 규정하고 있다. 이 또한 이 분야에 능력과 소질이 있거나 이에 대한 국가자격을 인정받은 장애인의 경우도 원천적으로 의무고용을 가로막는 규정으로 일부 편견을 가진 공무원의 경우 악용할 소지를 안고 있다는 점도 문제점으로 지적할 수 있겠다.

현행법상 국가 또한 지방자치단체나 국가공무원 면접기준을 악용하여 상식적으로 취업에 하자가 없는 장애인을 탈락시켰을 경우 행정소송을 제기하여 면접기준적합여부에 대한 사법적 판단을 받을 수는 있다. 그러나 사기업체의 경우는 사실상 직접적인 법적 구제수단은 존재하지 않는다.

현행고용촉진법 제 36조는 "노동부 장관은 사업주에 대하여 대통령령이 정하는 바에 따라 장애인의 고용에 대한 계획 및 그 실시상황을 작성하여 제출할 것을 명할 수 있으며 위 계획이 부당하다고 인정할 때에는 사업주에 대하여 그 계획의 변경을 명할 수 있다"라고 규정하고 있는 바, 이 규정에 따라 노동부장관은 사업주에 대하여 면접기준의 제시를 요구하고 장애인 부당불합격 사례가 발생할 시에는 이에 즉각적인 시정을 요구할 수 있는 바, 과연 노동부가 이러한 역할을 충실히 수행하여 왔는가 하는 점도 의문이다.

결국 현행법상으로는 고용촉진법의 충실한 이행마저 담보되지 못하고 장애인고용에 대한 정부의 적극적인 의지부족이 하나의 이유가 된다고 하겠다.

(3) 장애인의 소극적 자세가 또 하나의 이유이다.

고용촉진법 제 5조에서 "장애인근로자는 취업인으로서 자격을 가지고 스스로의 능력개발 및 향상을 도모하여 유능한 취업인으로서 자립하도록 노력하여야 한다"라고 규정하고 있다.

즉 장애인의 경우 일단 자신의 장애 경중을 신중히 고려하여 특정 분야에의 취업을 목표로 부단히 노력하고 그에 맞는 조건을 충실히 갖춰 선발권자에게 탈락시킬 수 있는 작업은 빌미라도 제공하지 않도록 하여야 하겠다.

그리고 장애인으로서 부당한 탈락의 경우를 당하였을 때에는 자신만의 문제로 포기하여 버리는 소극적인 자세를 탈피하고 또다른 역을한 장애인이 생겨나지 않도록 이를 여론화하여 구체적인 개선 및 일반국민에 대한 의식계도에 일익을 담당할 수 있도록 하여야 한다.

3. 공채시험에서의 장애인탈락 문제에 대한 대안

우리 헌법은 전문에서 기회균등과 국민생활의 균등한 향상을 제시하고 헌법 제 9조에서는 행복추구권을, 제 10조에서는 평등권을, 제 29조에서는 교육권을, 제 30조에서는 근로권을, 제 32조에서는 생존권을 규정하고 있다. 국가는 이러한 헌법정신에 따라 장애인에 대하여 취업에 있어서도 비장애인과 동등한 기회의 공평성을 보장할 책무가 있다.

따라서 정부 및 지방자치단체는 스스로 위 헌법정신에 따라 장애인이 공개채용에 있어서 부당한 처우를 당하지 않도록 하여야 하며 일반 기업체에 대하여 모범이 되어야 함은 물론 일반 기업체의 부당한 처사에 대하여는 이의시정을 요구하는 행정력을 적극적으로 발휘하여야 한다고 본다.

(1) 공채시험에서의 장애인 탈락문제에 대한 대안으로서 먼저 국가 및 지방자치단체의 역할을 들 수 있다.

먼저 노동부는 장애인고용촉진 기본계획 및 정책을 수립하고 적절하게 조정해 가며 장애인고용촉진위원회를 활성화하고 사회발전에 따른 법적 개정을 통해 조화시켜나가야 한다.

장애인 채용에 있어서의 차별대우 금지를 명문화하고 장애인대표의 회의 및 노사협의체 파견 등을 점진적으로 보완해 가야 한다. 또 장애인고용촉진기금의 운영관리를 효율화하고 공단업무의 지도감독을 통하여 법실효성을 담보하도록 하여야 한다.

다른 행정부서에서 편파적인 장애인 탈락이 문제될 경우 노동부에서 적극적인 행정조정을 통하여 해결에 앞장서고 사기업체 사업장에서 실무자들이 손쉽게 활용할 수 있는 장애인고용에 관한 지침서를 개발하여 활용하도록 하녀 장애인고용이 효과적으로 시행되도록 각 사업장에 대한 행정지도 및 감독을 강화하여야 한다.

즉 장애인고용 의무제도의 실시를 지도하고 사업주의 장애인고용 계획의 수립실태를 지도하며 장애인고용 부담금의 징수, 지원금, 장려금 지급을 감독하여야 한다. 또한 각 사업주와 중간관리자, 감독자, 일반 근로자의 올바른 장애인관 정립을 위하여 교육·홍보 활동을 강화하여야 한다. 그리고 장애인고용시 각 기업체에 대하여 이에 따른 가능한 각종 경제상의 프리미엄을 주어 경제적 실리를 우선 고려하는 기업주에게 자발적으로 공개

경쟁에서 장애인에게 불이익을 주지 않도록 하는 방안도 강구될 수 있어야 하겠다.

(2)기업주는 사회적 책임의식과 기업윤리를 확립해야 한다.

기업측의 취업규칙과 제규정이 장애인고용촉진법에 위배되는 사항이 있다면 이를 입법 취지에 맞게 고치도록 계도하고 압력을 행사하여야 한다.

고용촉진법에 따라 기업에 취업한 장애인의 수가 일정 수 이상 증가되면 장애인대표의 노조활동을 적극적으로 장려하고 노사협의회 등에 대표를 파견하여 시정을 촉구하는 등 기업 내의 노동조합에의 깊고 폭넓은 참여를 통해서 기업주측의 편견과 부당한 처사를 시정하도록 하는 것도 장기적인 관점에서 하나의 대안이 되리라고 본다.

(3)부당한 불합격처분을 당한 장애인의 적극적인 권리구제 노력이 요구된다.

국가 또는 지방자치단체가 부당한 처리를 하였을 때에는 행정소송을 통하여 불합격처분 취소 청구소송을 제기하는 적극적 자세가 요구되며 일반 기업체로부터 부당한 대우를 받았을 때에는 각 장애인단체에 그 사례를 고발하고 노동부, 장애인촉진공단 등 관계기관에 진정 또는 시정건의를 하여 여론화시키는 자세가 필요하다고 하겠다.

(4)장애인단체의 역할이 강화되어야 한다.

장애인 개개인이 국가 또는 기업이라는 거대한 조직을 상대하기는 너무 무력하고 힘에 부친다. 따라서 장애인단체는 부당한 사례가 나타나면 관계기관에 적극적인 시정건의를 하고 언론기관의 협조를 얻어 사회문제로 유도하여 일반 여론의 압력을 통하여 구체적인 시정을 얻어냄과 동시에 일반 국민의 의식도 한단계 개선시키는 효과를 거두도록 하여야 하겠다.

장애인단체는 평상시에도 각 기업이 고용촉진법에 따른 의무고용을 제대로 이행하는지를 조사확인하고 최소한 장애인의 날에 각 기업체의 고용의무 이행여부와 부당사례 등이 언론에 보도될 수 있도록 노력하여야 한다.

또한 장애인단체는 문제가 된 기업체에 대하여는 그 기업의 노동조합과의 접촉 및 협조를 적극적으로 유도하여 하나의 사회운동으로 사업주에 압력단체로서의 구실을 할 수 있도록 하는 것도 하나의 방안이라 하겠다.

4. 결론

우리나라의 기본법인 헌법에 의하여 전 국민은 존엄성과 근로에 대한 권리와 의무를 인정받고 있다. 그러나 평등한 기회가 모든 국민에게 주어져 있는지 묻지 않을 수 없다. 이는 모든 사람들이 그들의 능력과 소질에 관계없이 동등하게 취급되어야 된다는 것이 아니라 동등한 기회가 보장되어야 한다는 것이다.

사회적 형평이념에 근거하여 복지국가로서 사회에서 열위의 입장에 처해 있는 사람들에게 정책적 혜택을 베푸는 것은 복지국가의 보편적인 원칙인 것이다.

우리나라는 지금까지도 장애인에 대한 사회의 전반적인 인식의 부족과 정부의 소극적 태도로 앞에서 본 바와 같이 각종 공채시험에서 장애인이라는 하나의 이유만으로 탈락되는 비통한 사례들이 늘어가고 있다.

물론 이전에 비하여 장애인고용에 발전이 있는 것은 부인할 수 없으나 취업을 바라는 대다수의 장애인이 자기의 능력에 따라 공개경쟁의 문을 당당히 통과할 수 있는 그날이 하루빨리 올 수 있도록 장애인 개개인은 물론 모든 장애인단체가 힘을 합하여 배전의 노력을 기울여야 할 것이다.

◦ 주제발제 2 ◦

고용에 관한 장애인 권리의 제도적 보장

윤찬영(전주대학교 사회복지학 교수)

고용에 관한 장애인 권리의 제도적 보장

윤찬영 (전주대학교 사회복지학 교수)

I. 문제제기

장애인에 대한 사회 일반의 태도를 관찰해 보면 장애인의 사회적 지위를 가늠해 볼 수 있다. 예를 들어 장애인이 대학입시에 합격했다던가 공무원 시험에 합격을 하면 매우 기이한 현상으로 인식하여 뉴스에 등장하게 된다. 게다가 이러한 뉴스에 접한 많은 시민들의 격려와 후원이 쇄도하기도 한다. 반면에 정반대의 경우는 뉴스가 될 수 없다. 왜냐하면 그것은 너무나 당연한 것으로 인식되기 때문이다. 단, 불합격으로 인해 피해를 입게 된 장애인과 관련 집단이 이에 대해 강력하게 항의하거나 문제제기를 하게 된 장애인과 관련 집단이 이에 대해 강력하게 항의하거나 문제제기를 하게 되면 매스컴에 등장하게 되는 경우가 있다.

이와 같은 현실은 아직도 우리사회가 장애인을 일반인과 동등한 인격체로 인정하지 않고 있다는 것을 시사해 준다. 즉 장애인이 시험에 합격하여 취업이 되었다면 그 장애인은 장한 장애인이고 그를 채용한 기관은 매우 선한 기관이 되는 것이다. 이러한 사례는 종종 미담으로 여겨지고 있으나 오히려 이것은 우리가 타파해야 할 가부장제의 온정주의적 현실이다.

그러나 다행스럽게도 1990년 “장애인고용촉진등에 관한 법률” (이하 “고촉법”이라 칭함)이 제정되었다. 그리하여 이제까지 선량한 기관의 자선적인 조치에 의존해야 했던 장애인의 취업을 법적으로 보장할 수 있도록 되었다. 하지만 아직도 장애인 취업은 각 채용 기관으로부터 기피되고 있는 현실이다. 이것은 장애인에 대한 우리사회의 인식이 아직도 편견에서 벗어나지 못하고 있기 때문이다.

따라서 이러한 현실을 극복하기 위해 우리는 장애인의 권리를 법적으로 확인하고 이를

관철시킬 수 있는 제도적 장치들을 대안적으로 모색해야 할 것이다. 이에 장애인이 갖는 권리의 근거는 무엇이며, 현행법은 이것을 인정하고 있는가, 권리를 현실화할 수 있는 실효성 있는 장치들은 무엇인가에 대해서 논해보기로 한다.

II. 장애인 권리의 근거

장애인이 인간으로서 갖는 인권의 법적 근거로서 가장 근본적인 것은 헌법이다. 장애인이 사회적으로 차별되는 것은 헌법상 평등의 원칙(제11조)에 위배되는 것이다. 장애인도 정상적인 국민의 한 사람으로서 권리·의무의 주체가 되기 때문이다. 따라서 장애인도 당연히 인간으로서의 존엄과 가치가 인정되며, 행복을 추구할 권리를 갖는다(헌법 제 10조). 또한 직업선택의 자유(동 제15조), 교육받을 권리(동 제31조), 근로권(동 제 32 조), 생존권(동 제34조) 등과 같은 권리의 주체가 되는 것이다.

그러나 현실적으로 장애인을 일반인들과 똑같이 대우할 수는 없다. 이것은 장애인에 대한 (부정적) 차별을 정당화하지는 것이 아니라, 오히려 긍정적으로 차별해야 한다는 말이다. 긍정적 차별 (positive discrimination)은 평등의 원칙을 깨뜨리는 것이 아니라, 실질적인 평등을 성취하기 위한 적극적인 개념이다.

이렇게 긍정적 차별을 해야 하는 이유는 다음과 같다.

첫째, 현대사회에서 장애는 선천적인 요인보다는 후천적인 요인에 의해 발생하기 때문이다. 현대인은 각종 산업재해, 교통사고, 약물사고, 범죄 등의 위협에 노출되어 있어 누구나 장애인인 될 가능성이 있다. 따라서 장애로 인하여 파생되는 일체의 불이익과 손실을 개인의 탓으로 돌리는 것은 철저한 시장의 논리이며, 개인에게는 매우 가혹한 것으로서 사회정의에 위배되는 것이다. 그러므로 장애에 따르는 책임을 개인에게 부과할 것이 아니라 사회 공동의 책임으로 인정해야 하는 것이다.

둘째, 선천적인 요인에 의해 장애인이 된 경우에도 그것을 개인의 책임으로 돌리는 것은 비논리적이다. 왜냐하면 그것은 개인이 선택한 것이 아니기 때문이며, 모든 국민의 인간다운 생활을 보장하는 것이 현대국가의 헌법적 의무임을 상기해 볼 때(헌법 제 34 조), 장애인은 인간다운 생존의 주체이며 권리자로서 대우받아야 한다. 그러므로 긍정적 차별이란 현실적으로 장애인과 일반인을 동일한 출발선에 위치시키고 동일한 조건을 부여하고자 하는 사회정의 차원의 개념이다. 따라서 장애인은 사회에 대해 이러한 이념적

원칙의 관철을 요구할 수 있는 법적 권리를 갖는 것이다. 이러한 장애인의 권리는 헌법의 이념을 구체화하는 “장애인복지법” “장애인고용촉진등에 관한 법률” “특수교육진흥법” 등 3대 입법을 중심으로 구체화되어 있다.

장애인복지법은 장애인복지대책의 기본법으로서의 성격을 갖는다(제 1조). 따라서 이 법은 모든 장애인 대책의 기본적인 사항을 규정하고 있는데, 본법 제3조에서는 헌법상 평등권의 내용을 구체화하고 있다. 즉, 장애인은 인간으로서의 존엄과 가치를 존중받고(동조 제1항), 장애를 이유로 정치, 경제, 사회, 문화 모든 영역에서 차별을 받지 않는다고(동조 제 2항) 규정되어 있다. 이에 대해 국가는 책임을 지도록 되어 있다(제 5조 제 1항).

고촉법은 장애인복지법상의 대책 중 고용촉진에 관한 사업이 별도로 입법화된 것이다. 이 법에서 장애인 고용은 일반고용으로서 할당고용의 형태를 채택하고 이에 대한 국가 및 사업주의 의무(제 34조, 35조)를 규정하고 있다.

특수교육진흥법은 헌법상 교육에 대한 권리(헌법 제 31조)를 보장하는 일환으로 장애인 교육에 관하여 특별히 제정된 법이다.

이상과 같은 구체적 법률들에 의해 장애인의 권리가 확인되고 있음에도 불구하고 장애인은 사회적으로 차별적 대우를 받고 있다. 다시 말해서 장애인들의 복지를 위한 법률이 제기능을 다하지 못하고 있는 것이다. 이렇게 된 연유로 사회의 편견, 정부의 무관심, 장애인 자신의 무기력 등 여러 가지들 들 수 있겠지만 여기에서는 우선적으로 장애인 고용과 관련된 법제 자체의 문제점을 지적하고 이에 대한 대안을 제시해보고자 한다.

III. 장애인고용법제의 문제점

과거 장애인복지법상의 복지조치의 일환으로 존재하던 장애인 고용촉진사업이 고촉법이라는 특별법으로 시행되고 있는 상황에서도 장애인의 취업에 대한 욕구의 충족과 권리의 실현은 원만하지 못한 것이 현실이다. 그렇다면 법과 관련하여 두가지의 질문을 해 볼 수 있겠다. 하나는 장애인의 권리가 실질적인 법적 권리로서 인정되고 있는가 하는 점이고, 또 하나는 그것이 실질적인 권리라면 권리보장을 가능케 하는 실효적 장치들이 마련되어 있는가 하는 것이다. 즉 전자는 법이 규범적으로 타당성을 갖는가 하는 점이고 후자는 사실적인 실효성을 갖느냐 하는 것이다.

1. 법적 성격

우선 장애인복지법의 성격을 살펴보자. 이 법은 사회복지서비스법(예:아동복지법, 노인복지법, 모자복지법, 영유아보육법 등)의 하나로서 “사회복지사업법”을 그 상위 규범으로 한다. 그러나 장애인의 복지대책과 관련된 기본법으로서의 지위를 갖고 있어, 장애인의 고용촉진(법 제 30조)도 이 법상 취해지는 복지조치의 하나이다. 그러나 이 법에서 장애인의 고용촉진은 특화되어 있지 못하고 단순히 정부의 프로그램 선언으로서 그치고 있다. 즉 국가는 장애인의 고용촉진을 위해 노력해야 하며, 사업주에게 권유할 수 있는 정도의 임의규정으로 그치고 있다. 따라서 권리에 입각한 장애인의 고용을 기대하기 어려웠다.

그러나 이 부분이 강제적 규정으로 되어 할당고용의 형태를 띤 고촉법은 고용관계를 다루고 있는 점에서 노동법적 성격도 갖는다. 즉 노동시장에 참여하고자 하는 장애인들과 그들을 채용해야 하는 국가기관 및 사업주들 사이의 관계에 대해서 국가가 제 3자로서 개입하여 상대적으로 약자인 장애인의 불이익을 예방코자 하는 법인 것이다. 또한 이 법은 국가의 전반적인 고용정책의 일환으로서의 의미를 가지고 있기 때문에 사회정책적 입법의 성격을 띠고 있다. 그러나 역시 이 법은 사업주의 사회적 연대의식, 장애인의 사회 참여 및 생존권 보장등의 이념을 관철시켜 궁극적으로는 장애인의 인간다운 생활을 도모하려는 (법 제 1조)법으로서 자본주의적 시장논리를 제한하며 장애인 개인의 생존을 보장하려는 사회복지법으로서의 성격을 기본적으로 가지고 있는 것으로 이해되어야 한다.

따라서 고촉법은 장애인의 인간다운 생존을 위해 사회연대에 기초한 집합적 책임의 원리, 고용계약과정에서 국가 또는 사업주의 자의적 조치나 횡포에 대해서 제약을 가하는 노동법적 원리 등이 결합되어 있는 법으로서 그 자리매김을 할 수 있다.

2. 권리성의 문제

그렇다면 고촉법은 이러한 법원리를 충실히 규정하고 있는가? 이를 파악하기 위해서는 권리·의무 관계의 규정, 법의 적용범위 대상자의 자격조건, 재정부담의 원칙 등을 살펴 보아야 한다. 현행법은 장애인고용에 대하여 장애인의 권리를 직접적으로 명시하고 있지

않지만 국가의 책임(제3조)과 사업주의 책임(제4조), 국가의 고용의무(제 34조)와 사업주의 고용의무(제 35조)를 규정하고 있어 장애인의 권리를 간접적으로 인정하고 있다.

그러나 법의 적용을 받는 사업자의 기준이 너무 높게 (300인 이상)규정되어 있어 고용 창출의 효과가 큰 중소기업이 제외되고 있는 것은 장애인의 권리실현의 기회를 원천적으로 제약하고 있는 것이 된다.

또한 대상이 되는 장애인에 대해서도 장애종류와 정도에 따라 개별화되지 못하고 있어 문제다. 현행 규정대로라면, 중증장애인의 경우 같은 장애인 집단 내에서 새로운 차별대상으로 전락할 수려가 있다. 게다가 사업장의 고용할당비율인 기준고용율이 너무 낮고 (2%), 이를 위반한 경우에 부담금 등의 통제기제가 없어 국가의 책임인 장애인복지를 일방적으로 기업에 전가하는 듯한 인상을 주고 있다. 또한 국가 책임하에 이루어지는 장애인 고용사업에 대해서 국가는 경비를 보조할 수 있는데(제 58조), 여기에서 보조란 원래 책임이 없을 경우에 해당되는 말이고 책임이 있는 경우에는 “부담”이라고 표현해야 하며, 그것도 임의규정으로 되어 있는 것은 무책임한 태도이다. 이는 헌법상, 법률상의 국가책임을 소홀히 하는 태도이며 동시에 장애인의 권리보장에 대해서 국가가 등한시하는 입장을 보이고 있는 것이다. 더욱이 본법 제 34조 제 3항의 적용제외 규정은 다른 외국에는 없고 복지후진국인 일본의 법에만 있는 것인데, 이것이 장애인의 권리를 저해하는 독소조항으로 기능하고 있다. 이러한 태도들은 결국 국가가 장애인의 취업에 대한 권리를 성실하게 보장하고 있다는 평가를 할 수 없게 한다.

3. 실효성의 문제

법이 규범적으로 타당하더라도 사실적인 실효성이 없다면 그것은 유명무실한 법이 된다.

즉, 장애인 고용법이 장애인의 직업선택의 자유와 생존권을 인정한다고 해도 그것을 현실적으로 가능케 하는 장치들이 미흡하다면 권리의 실현은 이루어지기 어렵다. 이러한 권리실현을 현실적으로 가능케 하는 것은 전달체계를 포함하는 관리조직, 재정조달의 방법, 권리구제의 절차, 형벌 등의 요소들이 유기적으로 규정되어 있어야 한다.

조직적 측면에서 볼 때, 일차적으로 장애인고용사업의 책임부서가 규정되어 있지 않은 문제가 있다. 물론, 사업의 성격상 또는 법조문상 노동부 장관이 관장하는 것으로 이해할

수 있겠으나, 타법의 경우 그 사업의 관장부서를 명시하는 것이 상례인데, 명백한 법적 책임자에 대한 규정이 없다. 또한 사회복지법상 제공되는 급여나 서비스는 전달체계를 필수적으로 요구한다. 현행 장애인고용촉진공단이 일종의 전달체계 역할을 수행하는 것인데, 그렇게 되기 위해서는 공단의 조직이 전국적이어야 하며, 공단과 기업의 관계 뿐만 아니라 공단과 장애인의 관계에 대해서도 규정이 마련되어야 한다. 또한 고용사업이라는 특수성으로 인해서 노동력의 훈련과 공급, 배치, 사후관리 등을 다루는 전문화된 조직에 대해서 체계적인 규정을 두어야 한다. 또한 고용사업을 전반적으로 평가, 심의하고 조언할 수 있는 위원회 조직을 육성해야 한다. 장애인복지법상의 장애인복지위원회는 여타 복지위원회에 비해서 강력한 권한이 부여되어 있는데, 장애인고용촉진위원회는 이와 비교할 때 균형이 맞지 않는다. 즉 관계공무원에 대한 출석요구권, 자료제출요구권 등을 부여해서 실질적인 심의기관이 될 수 있도록 하여야 한다.

재정조달 방법에 관한 부분도 일반적 규정을 두고 있지 않다. 현행규정에 의하면 장애인고용촉진기금의 조성을 통해서 재정충당이 이루어지는 것으로 되어 있다. 이는 사회복지사업법에서 국가가 사회복지사업을 민간에 위임하고 그 비용을 주로 민간에 의해 조성하는 사회복지사업기금에 의존하려는 것과 맥을 같이 한다. 일차적으로 조세에 의해 국가 예산의 일환으로 재정조달을 하는 것이 장애인의 권리를 실제로 보장하는 것이 될 것이다. 국회 등에 가능

장애인이 취업과 관련하여 권리침해의 결과가 발생했을 때, 이를 우선적으로 조정할 수 있는 권리구제의 행정적 절차로서 이의신청, 심사청구와 같은 제도를 법으로 규정해야 하며, 궁극적인 경우 쉽게 소송을 제기할 수 있는 장치를 마련해야 할 것이다. 모든 사회복지관련 입법들은 수혜자들의 이의신청이나 심사청구 절차에 관한 규정들을 가지고 있다는 것과 균형을 이루어야 할 것이다.

또한 법규정을 사실적으로 강제할 수 있는 방법이 벌칙조항의 마련인데 현행법은 주로 기업에 대해서만 벌칙규정을 두고 있고 국가기관의 의무불이행에 대해서는 침묵하고 있으며, 벌칙의 내용도 비교적 약한 것이어서 법의 실효성이 의문시된다. 일반적으로 사회복지관련법에서의 형벌조항은 복지대상자의 권리를 보호하는 방과제와 같은 역할을 해야 함에도 불구하고 현행규정은 장식용에 지나지 않아 오히려 의무불이행의 도피창구로 기능하게 될 가능성이 많다. 즉 의무불이행에 따른 장애인의 피해와 형벌의 정도 사이에 균형이 맞지 않는다.

IV. 결론-대안의 모색

장애인이 정상적인 사회의 구성원으로서 생존권을 기초로 하는 제반 권리를 향유하기 위해서는 긍정적 차별이라는 사회정의의 원칙에 입각해서 법제도가 정비되어야 한다. 이를 위해 우선적으로 장애인의 권리와 그에 상응하는 국가의 의무를 구체적으로 명시하여야 한다.

장애인의 권리를 구체화하기 위해서 장애의 종류와 정도에 따른 고용형태와 분류제도를 두어야 하며, 현행 적용대상 기업의 범위를 중소기업으로 확장시켜야 한다. 또한 국가의 의무와 책임을 구체화하는 방안으로 적용제의 규정의 악용을 방지하기 위한 장치를 마련하고 충실한 재정부담의 원칙을 규정하여야 한다. 또한 기준고용률과 부담금 제도를 장애인의 욕구충족에 맞추어 현실화하여야 할 것이다.

장애인고용사업의 실효성을 제고하기 위해서 장애인 직업훈련, 고용보장의 사후관리 등을 유기적으로 연계하는 조직을 정비하고 이를 위해 장애인고용촉진공단의 조직사업을 강화한다. 또한 장애인 고용사업에 대한 전반적인 심의와 지도적인 조언을 위해 위원회의 권한과 기능을 강화시켜야 하는데, 시행령이 아닌 모법에 위원회의 권한을 명시하고 최소한의 회기를 두어 유명무실한 조직이 되는 것을 방지해야 한다. 또한 국가는 재정에 대한 책임과 조달방법을 효과적으로 규정하고 형벌제도의 개선을 통해 법제도의 실효성을 담보하여야 할 것이다.

그러나 여기에서 첨가할 것은 법만으로 모든 문제를 해결할 수 없다는 것이다. 장애인들의 주체적이고 적극적인 의식, 이를 토대로 하는 사회운동을 지속적으로 전개할 때 우리사회에 만연되어 있는 장애인에 대한 배타적 편견이 제거될 수 있으며, 이것은 곧 합리적인 법의 개선과 적용을 가져올 수 있다.

예산
양방향적
기금-국가
책임은
중립하지 않음

위원이 아닌 법안

。 사례 。

좌절 딛고 지킨 권리

최일권(대전 지방병무청 근무)

좌절 딛고 지킨 권리

최일권(대전지방 병무청 근무)

나는 장애인이다.

뇌성마비 장애인으로서 나의 삶은 무척 순탄한 편이다. 정상적으로 교육을 받았고 가족들도 나의 장애를 거의 의식하지 않았다. 지금부터 써나갈 취업에서의 여러 가지 문제점들조차도 그리 큰 어려움이라고는 생각하지 않는다. 내가 겪은 정도는 대부분의 장애인들이 일상적으로 겪는 일이고 여기에서 헤어나지 못하고 허우적대고 있는 장애인들도 상당히 많다. 다만 나의 문제가 이슈가 된 이유는 정부의 공권력이 개입된 문제이고 장애인에 대한 차별이 너무 노골적이었기 때문이었다. 오히려 나의 문제는 현상적인 문제일뿐 장애인 문제의 본질은 아니라고 생각하기에 조금은 씩스럽기도 하다. 벌써 재작년의 일들이라 다시 이런 글을 쓴다는 것이 조금은 씩스럽지만 그 동안 여러 가지로 생각해본 것도 있고 많은 장애인들과 만나본 경험을 통하여 느낀 것들을 두서없이 써 나가기로 하겠다.

88년 대전에서 대학을 졸업하기 전에는 나 자신을 장애인이라고 생각하지 않았다. 아니, 지금와서 생각해 보면 스스로를 장애인이라고 생각하기 싫었던 것이다. 장애가 경한 탓도 있었지만 장애인에 대한 잘못된 편견과 인식을 나도 가지고 있었고 이런 것들이 스스로 장애인임을 부정하게 만든 것 같다. 우연히 길거리에서 장애인들을 마주치면 나와는 전혀 틀린 사람들로 조금은 경멸하는 기분으로 그들을 바라보았던 기억이 있다. 그래서 누군가가 나를 장애인으로 대하고 장애인으로 규정하면 굉장히 기분이 나빴고 한바탕 싸운 일도 있었다.

그러나 학교를 졸업하고 사회에 나서자 여러 가지 문제들이 발생하기 시작하였다. 직장을 잡으려고 아무리 노력하여도 번번히 실패하였다. 처음에는 사기업에 취직하려고 입사 원서를 써넣고 여러 차례 입사시험을 치렀으나 좌절하였다. 같이 학교 다니고 공부하던

친구들은 별 어려움 없이 취직을 해나가는데 나만 2,3년동안 실업자로 남아 있었다. 집안 형편도 무척 안 좋은 상태였다. 고등학교 때 아버지가 돌아가셨고 형제도 없어서 홀 어머니 봉양할 사람은 나밖에 없었다. 버는 사람이 없으니 무척 궁핍한 삶을 살아갈 수밖에 없었고 장남으로서 가족을 부양해야 한다는 책임감과 초조함으로 많이 괴로워하였다. 이것 저것 궁리끝에 공무원 시험을 봐야 겠다는 생각을 하게 된 것도 바로 그 무렵인 것 같다. 설마 장애인이라고 차별할 리가 있겠느냐는 순진한 생각을 가지고 있었던 것 같다. 장애인 공무원 시험을 보려면 장애인 수첩이 있어야 된다고 하여 충남대학교 부속병원 재활의학과로 찾아갔다. 장애인 판정을 받기 위해서이다. 스스로를 장애인임을 긍정해서가 아니라 먹고 사는 것이 워낙 급했기 때문이다. 그러나 담당의사의 진단 결과는 장애인 판정을 불허한다는 것이다. 분명히 뇌성마비 장애를 가지고 있었지만 법적으로 인정된 장애부위를 가지고 있지 않아 장애인 수첩을 발부할 수 없다는 얘기였다.

의학적으로 장애인이면서도 법적으로 장애인임을 인정할 수 없다는 묘한 논리였다. 그래서 할 수 없이 비장애인들과 함께 일반 공무원 공개시험을 볼 수밖에 없었다. 내심으로는 나는 분명히 장애인이 아니기 때문에, (법적으로) 필기시험에서만 통과되면 면접시험에서는 떨어지지 않으리라는 기대도 가지고 있었다. 90년 시행된 공무원 시험에서는 세번 필기에서 합격하였다. 봄에 실시된 9급 국가직 공채시험과 지방직 공채 그리고 가을에 실시된 지방직 공채 추가모집 등에서 계속 합격하였다. 그러나 면접시험조차도 치루지 못하였다. 필기시험 결과 발표 후 있는 신체검사에서 불합격되었기 때문이다. 신체검사 결과 폐결핵 판정을 받았다. 생각지도 못한 난관이 튀어 나왔던 것이다. 누구를 탓할 수도 없는 노릇이라 나의 불운에 절망감까지 느꼈다. 그러나 어쩔 수 없었다. 일년동안 치료하면서 내년을 기약해 볼 수밖에 없었다.

그 이듬해 폐결핵 완치 진단을 받은 나는 다시 공무원 시험을 보기 시작하였다. 3월에 있었던 국가직 공채 필기시험에서 합격하였고 신체검사도 무사히 통과하였다. 이번에는 하는 기대감으로 가슴이 부풀어 올랐다. 그러나 면접시험에 떨어졌다. 4월에 있었던 지방직 시험도 마찬가지였다. 솔직히 그때까지만 하더라도 면접관들이 다만 장애인이라는 이유만으로 떨어트리지는 않았겠지 하고 믿고 있었다. 아니 믿고 싶었다. 뭔가 나에게 부족한 점이 있었겠지 하고 스스로 자조하였다. 그러나 이런 나의 생각이 얼마나 잘못된 것이었던가를 곧 깨닫게 되었다.

91년 12월에 시행된 기업 행정직이란 공무원 시험에 응시하였다. 20명 정원에 필기시험

에서 22명을 합격시켰다. 필기시험을 통과한 나는 대전시청 소강당에서 면접시험을 치르게 되었다. 면접시험에 참가한 사항들은 필기 시험 합격자 중 2명이 결시하고 20명만이 면접시험을 치렀다. 20명 정원에 20명 면접시험, 이번에는 틀림없이 취직했구나 하는 느긋한 기분에 안도감까지 들었다. 그러나 최종 합격자 명단에는 내 이름이 없었다. 나는 그때 두 번 세 번 합격자 명단을 확인하였다. 그러나 내 이름은 없었다. 틀림없이 20명을 뽑는다고 그랬는데, 틀림없이 20명을 뽑는다고 그랬는데, 머리속으로 수없이 되뇌이면서 시청계시관을 뒤로 한 채 돌아섰다. 아무런 생각도 나지 않았다. 두 눈에서 참지 못하고 눈물이 흘러 나왔다. 나는 그때야 깨달았다. 나 자신이 부정할 수 없는 장애인이라는 것을, 그리고 그 장애인이란 의미가 무엇을 뜻한다는 것인지를 확실히 깨달았다. 사회적 약자를 위해 일해야 할 정부가 어떻게 장애인을 외면하고 더 나아가서 차별했는지를 확실히 뼈 아프게 체험한 것이다. 내가 왜 30이 가까워지도록 실업자로 지냈어야 하는지, 그리고 왜 면접시험마다 떨어졌는지 명확해진 것이다.

집에 오자마자 나는 전화번호부 책을 뒤져보기 시작하였다. 장애인 관련단체를 찾기 위해서였다. 먹고 살기 위한 발버둥이었다. 그 결과 장애인 밀알선교회라는 종교단체를 찾게 되어 사정이야기를 하였다. 그리고 그 단체의 도움으로 충남대학교 재활의학과에 다시 장애인 판정을 신청하게 되었다. 그래서 마침내 지체장애 5급판정을 받았고 장애인 수첩을 발급받게 되었다. 이제는 됐구나 하는 생각이 들었다. 필기시험만 합격하면 나도 취직하는구나 하는 기대에 밤에 잠을 설쳤다.

92년 3월에 있는 장애인 채용 공무원 공채시험 필기에 합격하였다. 이 시험은 대전 시청에서 시행한 9급 지방직 시험이었다. 그전에 총무처에서 시행한 국가직 공채 필기시험에 합격하였다. 그해 4월에 지방직 면접시험이 있었다. 장애인 필기시험 합격자고 3명이었고 최종 합격자 정원도 3명이어서 면접시험은 형식이라고 생각하였다. 당일날에 가보니 나 말고 2명은 소아마비장애인이었다. 설마 장애인 시험에서 장애인이라고 탈락시킬까 하는 낙관적인 기분으로 면접시험을 치렀고 결과를 기다렸다. 그러나 결과는 또 불합격이었다. 2명의 이름만 있었던 합격자명단을 본 순간 숨이 막히고 가슴이 내려 앉았다. 장애인이라고 차별하더니 같은 장애인 중에서도 외면당하였다. 마치 이 세상에 나 혼자만 있는 것 같고, 외로움과 엄청난 분노가 가슴에 들이닥쳤다. 시청 고시계에 찾아가서 불합격 이유가 뭐냐고 따져 보았으나 담당 공무원 대답은 합격 불합격의 여부는 면접관의 고유권한인데다가 불합격 사유는 공개할 수 없다는 것이었다. 이런 식으로 나가

면 6월에 있는 총무처 면접시험조차도 떨어질 것이 뻔하다는 생각이 들자 앞이 막막하였다.

생각다 못하여 평소에 알고 지내던 장애인복지신문 정진일 기사를 찾아가 사정이야기를 털어 놓고 도움을 청하였다. 다행히 정기자는 내문제에 큰 관심을 가지고 도와주었다. 정기자의 도움으로 대전시에 있는 10개 장애인 단체가 연대한 대책위원회가 결성되었고 그 위원장에는 김금철씨가 임명되었다. 대책위원회에서는 시청항의 방문과 가두 홍보 및 서명운동 등 나름대로 활발한 활동 등을 펼쳐 내 개인의 문제를 장애인 전체의 문제로 확대하는데 성공하였다. 이런 대책위원회의 도움에 힘입어 내 문제가 여론화되는데 성공하였으며 대전일보 등 지방지에서는 사회면 톱으로 다뤘고 한겨레신문, 동아일보 등 중앙지에서도 내문제가 게재되었다. 이런 쪽에는 아무 경험이 없었던 나는 생각밖으로 내문제가 크게 여론화되자 어리둥절하고 두려운 생각이 들기도 하였다. 이러던 중 92년 6월에 문화방송 피디수첩이라는 프로그램에서 나를 취재하여 전국에 방송하겠다는 요청이 들어왔다. 내가 텔레비전에 나가고 여러 사람의 주목 대상이 된다는 것이 굉장히 부담스럽고 힘들었다. 그러나 이문제가 이렇게 확대된 이상 이미 내개인의 문제는 아니라고 생각하였다. 나는 다만 대책위원회의 한사람에 불과하다고 생각한 것이다. 전체장애인과 공권력의 대결이라고 생각한 이상 개인적으로 두렵고 불편하다고 하여 피할 수는 없다고 생각하였다.

마침 총무처 면접시험날에 맞추어 방송촬영이 개시되었다. 피디수첩에서는 내가 면접시험을 보는 장면을 촬영하겠다고 총무처 쪽에 요청하였으나 거절당하였다. 그래서 내가 시험장에 들어가는 장면과 나오는 장면을 촬영하였다. 대전에 나와 함께 내려온 취재진은 대책위와 시청의 반응 그리고 일반 장애인들의 반응 등을 취재하여 6월말경에 방송하였다.

일이 이렇게 커지고 심각해졌는데도 시청의 태도는 변화가 없었다. 처음에는 불합격 사유는 공개하지 않게 되어 있다고 우기더니 여론이 안 좋게 형성되자 나름대로의 이유를 밝히기 시작하였다. 시청 고시계의 공식적인 발표로는 내가 말이 어눌하고 얼굴에 경련이 있어 대민업무에 부적합하다는 것이다. 그리고 같은 사람을 7번이나 불합격시킨 것은 개인적으로 무척 유감스러운 일이지만 한번 내려진 결정은 반복할 수 없으며 행정적으로는 아무 하자가 없는 조치였다는 것이다. 이러한 시청의 반응을 대하자 무척 마음이 착잡해졌다. 말이 어눌하고 얼굴이 뒤틀리는 것은 뇌성마비 장애인들의 일반적인 현상인데 그렇

다면 앞으로도 장애인 공무원 시험에서조차도 뇌성마비 장애인들은 임용하지 않겠다는 것인가? 대책위원회의 활동이 정당하다는 것을 인정하면서도 번복이 불가능하다는 것은 결국 우리나라 행정이 인간을 위한 행정이 아닌 행정을 위한 행정이었다는 생각이 들기도 하였다. 대책위 내부에서는 시청의 이러한 태도에 분노하여 법적인 행정소송도 불사하는 강경론이 대두되었고 또 검토되기도 하였다. 그러나 6월에 있는 총무처 면접시험에서 내가 합격하자 차츰 문제 재개자체에 만족하며 대책위 활동을 마무리하자는 흐름이 주류를 이루었다.

그해 가을에 공청회를 한번 가진 후에 대책위는 공식 해체되었다. 이는 앞으로 공무원 생활을 하여야 할 나에게 조금이라도 불이익을 줄까 우려한 대책위의 고마운 배려였다. 나도 당시에는 슬슬 겁이 나기 시작하였다. 천신만고 끝에 취직을 하게 되었는데 대책위가 강경한 입장을 취한다면 입장이 무척 곤란할 것이라고 생각하였기 때문이다. 그 당시의 나에게 먹고 사는 것이 가장 중요한 문제였기 때문이다. 이런 문제들을 고려하여 대책위는 92년 9월에 공식 해체되었다. 그리고 92년 10월 병무청에 입사하여 지금까지 재직하고 있다.

서두에도 언급한 것과 같이 내가 겪은 일들은 결코 장애인 문제의 본질이라고 생각하지 않는다. 나는 다만 현상적인 일들을 겪었을 뿐이고 다행스럽게도 잘 해결되었다. 그러나 모든 장애인 문제가 매경우처럼 결말이 좋게 매듭지어질까? 나는 정상적인 교육을 받았고 장애정도도 경하여 성장과정에서도 장애인으로서의 어려움을 겪지 않았다. 따라서 내가 당한 일들은 장애인 전반의 문제가 아닌 극히 부분적인 일일 뿐이다. 어찌되었든 노력여하에 따라 해결가능성이 있기 때문이다. 하지만 대부분의 장애인들이 일상적으로 당하는 본질적인 문제점들은 너무나 심각하고 총체적이어서 문제해결이 불가능한 것처럼 보인다. 그것은 사회구조적 모순이고 사회인식의 문제이다.

특히 일곱 번째 시험에서 소아마비 장애인들을 합격시키면서 뇌성마비 장애인인 나만 탈락시킨 것을 보면서 특히 뇌성마비 장애인은 더욱 심각한 편견의 대상이라는 것을 느꼈다. 뇌성마비 장애인들은 언어장애와 외형상 특성으로 인하여 사회적 활동에 부적격한, 심지어는 정신지체장애인으로 오해받는 경우도 많다. 나를 탈락시킨 시청의 논리도 이런 경우다. 더욱 심각한 것은 그들을 우선적으로 이해하고 감싸주어야 할 장애인 가족들조차도 이런 잘못된 사회적 인식 속에 매몰된다는 것이다. 즉 장애인이 인격적으로 독립하여 사회적으로 자기역할을 하며 살아가야 할 존재라는 것을 장애인 가족들조차도 인

식하지 못하고 있다는 것이다. 부모들이 자식을 우환덩어리로 취급하고 이웃들의 눈에 뭘까 두려워 집에 가둬 기르다시피 하는 경우도 있다. 이런 상황 속에서 경제적 여건과는 관계없이 특수교육은 고사하고 가장 기초적인 초등교육조차도 받지 못하는 경우가 비일비재하다.

장애인 고용촉진공단 등이 장애인 취업을 위하여 나름대로 노력하고 있지만 한계에 부딪치고 있는 것에서 장애인들이 맞닥뜨리고 있는 모순들의 단면을 엿볼 수 있다. 취업주선물은 들쭉치고라도 들어오는 일자리카체도 단순생산직이나 일용잡부같이 장애인들에게는 전혀 적합하지 않는 직업들이 대부분이라는 것이다. 전문직이나 사무관리직 같은 장애인들에게 적합한 일자리들은 들어오지 않고 또 들어온다고 하더라도 그 자리에 적합한 장애인들을 찾기가 어렵다는 것이다. 이런 것들이 장애인들만의 책임인가?

장애인들이 일반적으로 능력이 떨어지고 사회생활에 문제가 있다는 일반적 인식들은 그 나름대로 설득력이 있다. 어느 정도 사실이기 때문이다. 그러나 사실이라고 하여 결코 진실이 될 수 없다. 장애인들을 둘러싸고 있는 사회적 환경이나 상황 등을 고려하지 않는다면 전혀 무의미한 일이다. 앞서 말한대로 이미 가정에서 소외당하고 교육을 제대로 받지 못한 장애인들에게 비장애인들과 같은 능력을 기대한다는 것 자체가 모순인 것이다. 특히 장애인에게 적합한 직업들은 전문적인 고등교육을 필요로 한다고 볼 때 장애인의 직업문제는 교육과 얼마나 밀접한 관계가 있는지 알 수 있다. 그러나 대부분의 장애인들은 고등교육은 고사하고 국가가 보장하는 기초교육조차도 사회적으로 박탈당하고 있는 실정이다. 그러니 어찌 장애인들의 무능력만 탓할 것인가.

나는 극복할 수 없는 장애는 없다고 생각한다. 손을 쓸 수 없어 코로 오르간을 연주하는 뇌성마비 장애인도 보았고 전혀 상체를 사용하지 못하여 발가락으로 타자를 친다는 신문사 기자도 만나 보았다. 물론 나름대로의 처절한 노력이 선행되었을 것이다. 그러나 문제는 그들이 그렇게도 심한 장애를 가지고 있는데도 불구하고 그들 나름대로 자신이 할 수 있는 일들을 찾아냈고 그것들을 발전시켰다는데 있다. 나는 원칙적으로 장애인 교육의 목적은 바로 여기에 있다고 생각한다. 즉 장애인들이 자신의 장애를 극복하고 자신에게 가능한 일 등을 개발하여 사회에 참여할 수 있도록 도와주는 것이다. 그럼으로써 장애인 취업문제도 해결할 수 있다고 생각한다.

장애인 취업문제는 그 자체로 별 의미가 없다고 생각한다. 장애인에 대한 교육문제와 사회 전반적인 인식들을 같이 염두에 두어야 한다고 생각한다. 이런 문제들은 너무 본질

적인 문제들이라 어떻게 해결해야 될 지 모르겠다. 장애인들의 노력만으로는 해결할 수 없고 그나마 장애인들의 힘 자체도 미약하다. 그러나 내경우처럼 장애인들의 단결된 노력이 부분적인 성과를 거둘 수도 있다. 대책위가 결성되어 조직적인 활동을 시작하자 시청에 상당한 압력이 되었다. 시청으로부터 공식적인 사과를 받았고 다시는 이런 일이 없을 거라는 약속도 받았다.

이런 노력들이 무의미한 것은 아니었다. 다만 전부가 아니라는 것이다. 다른 장애인 문제와 마찬가지로 장애인 취업문제도 사회총체적인 노력들이 필요하다고 생각한다. 의료재활, 특수교육 그리고 잘못된 사회의 인식과 모순들을 시정하려는 장애인들의 단결된 투쟁, 이런 여러 요소들이 서로 유기적으로 어우러질 때 해결이 가능하다고 생각한다. 그리고 무엇보다도 선행되어야 할 것은 인간이 인간답게 사는 그런 세상을 만들기 위한 우리들의 의지와 노력이다.

나는 피나게 노력한 것도 아니고 그리 끈질긴 사람도 못된다. 그저 보통 사람정도만 노력하고 평범하게 살아가고 싶었다. 그래서 그리 큰 노력이 필요하지 않은 말단 공무원 시험에 응시한 것이다. 무엇을 해내야겠다는 의욕도 없었고 개인적인 욕심도 없었다. 그저 먹고만 살면 되지 하는 안이한 생각 속에 세월을 보냈다. 그러나 나의 이러한 생각들조차도 간단하게 그리고 당연히 거부당했다.

나는 요즘도 스스로에게 물을 때가 있다. 왜? 내가 무엇을 어쨌다고 이 사회는 나를 굶어 죽이려고 했을까? 아직 정답을 찾지 못했다. 평생을 두고 찾아야 할 지도 모르겠다. 그러나 한가지 분명한 것은 나는 장애인이라는 것이다. 이제야 긍정한다. 이런 긍정이 조금만 더 빨랐어도 더 치열하게 노력하고 행동했을 텐데 하는 아쉬움이 들기도 한다. 그러나 나는 이제 장애인이다. 자랑스러운 것도 부끄러운 것도 없는 장애인이다. 장애인으로 태어났고 장애인으로 생각하고 행동하며 살아갈 뿐이다. 여자가 여자이고 남자가 남자이듯이 장애인은 장애인이다. 나는 장애인이다.

- 인권운동에 장애인 운동은 어떻게 참여할 것인가?

부록

- 1> 대한민국헌법
- 2> 장애인복지법
- 3> 장애인고용촉진등에 관한 법률
- 4> 국가 및 지방자치단체에의 적용제외 공무원-고용촉진법 34조 관련
- 5> 장애인고용에 관한 국가 및 지방자치단체의 임무
- 6> 공무원채용신체검사규정, 신체검사 불합격 판정기준(교육대학)
- 7> 사례-공무원 시험 낙방한 이길용씨
- 8> 사례-지체장애인 정강용씨 행정소송 내용

대한민국헌법

1987년 10월 29일 전문 개정 공포

헌법 전문중 제2장 국민의 권리와 의무 조항을 게재한다.

제2장 국민의 권리와 의무

제10조 [인간의 존엄성과 기본인권보장] 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제11조 [국민의 평등, 특수계급제도의 부인, 영전의 효력] ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

② 사회적 특수계급의 제도는 인정되지 아니하며, 어떠한 형태로도 이를 창설할 수 없다.

③ 훈장등의 영전은 이를 받은 자에게만 효력이 있고, 어떠한 특권도 이에 따르지 아니한다.

제12조 [신체의 자유, 자백의 증거능력] ① 모든 국민은 신체의 자유를 가진다. 누구든지 법률에 의하지 아니하고는 체포·구속·압수·수색 또는 심문을 받지 아니하며, 법률과 적법한 절차에 의하지 아니하고는 처벌·보안처분 또는 강제노역을 받지 아니한다.

② 모든 국민은 고문을 받지 아니하며, 형사상 자기에게 불리한 진술을 강요당하지 아니한다.

③ 체포·구속·압수 또는 수색을 할 때에는 적법한 절차에 따라 검사의 신청에 의하여 법관이 발부한 영장을 제시하여야 한다. 다만, 현행범인인 경우와 장기 3년 이상의 형에 해당하는

죄를 범하고 도피 또는 증거인멸의 염려가 있을 때에는 사후에 영장을 청구할 수 있다.

④ 누구든지 체포 또는 구속을 당한 때에는 즉시 변호인의 조력을 받을 권리를 가진다. 다만, 형사피소인이 스스로 변호인을 구할 수 없을 때에는 법률이 정하는 바에 의하여 국가가 변호인을 붙인다.

⑤ 누구든지 체포 또는 구속의 이유와 변호인의 조력을 받을 권리가 있음을 고지받지 아니하고는 체포 또는 구속을 당하지 아니한다. 체포 또는 구속을 당한 자의 가족등 법률이 정하는 자에게는 그 이유와 일시·장소가 지체없이 통지되어야 한다.

⑥ 누구든지 체포 또는 구속을 당한 때에는 적부의 심사를 법원에 청구할 권리를 가진다.

⑦ 피고인의 자백이 고문·폭행·협박·구속의 부당한 장기화 또는 기강[欺罔] 기타의 방법에 의하여 자의로 진술된 것이 아니라고 인정될 때 또는 정식재판에 있어서 피고인의 자백이 그에게 불리한 유일한 증거일 때에는 이를 유죄의 증거로 삼거나 이를 이유로 처벌할 수 없다.

제13조 [형벌불소급·일사부재리, 소급위법의 제한, 연좌제금지] ① 모든 국민은 행위시의 법률에 의하여 범죄를 구성하지 아니하는 행위로 소추되지 아니하며, 동일한 범죄에 대하여 거듭 처벌받지 아니한다.

② 모든 국민은 소급입법에 의하여 참정권의 제한을 받거나 재산권을 박탈당하지 아니한다.

③ 모든 국민은 자기의 행위가 아닌 친족의 행위로 인하여 불이익한 처우를 받지 아니한다.

제14조 [거주·이전의 자유] 모든 국민은 거주·이전의 자유를 가진다.

제15조 [직업선택] 모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다.

제16조 [주거의 보장] 모든 국민은 주거의 자유를 침해받지 아니한다. 주거에 대한 압수나 수색을 할 때에는 검사의 신청에 의하여 법관이 발부한 영장을 제시하여야 한다.

제17조 [사생활의 비밀과 자유] 모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.

제18조 [통신의 비밀] 모든 국민은 통신의 비밀을 침해받지 아니한다.

제19조 [양심의 자유] 모든 국민은 양심의 자유를 가진다.

제20조 [종교의 자유] ① 모든 국민은 종교의 자유를 가진다.

② 국교는 인정되지 아니하며, 종교와 정치는 분리된다.

제21조 [언론·출판·집회·결사의 자유 등, 언론·출판에 의한 피해배상]

① 모든 국민은 언론·출판의 자유와 집회·결사의 자유를 가진다.

② 언론·출판에 대한 허가나 검열과 집회·결사에 대한 허가는 인정되지 아니한다.

③ 통신·방송의 시설기준과 신문의 기능을 보장하기 위하여 필요한 사항은 법률로 정한다.

④ 언론·출판은 타인의 명예나 권리 또는 공중도덕이나 사회윤리를 침해하여서는 아니된다. 언론·출판이 타인의 명예나 권리를 침해한 때에는 피해자는 이에 대한 피해의 배상을 청구할 수 있다.

제22조 [학문·예술의 자유와 저작권 등의 보호] ① 모든 국민은 학문과 예술의 자유를 가진다.

② 저작자·발명가·과학기술자와 예술가의 권리는 법률로써 보호한다.

제23조 [재산권의 보장과 제한] ① 모든 국민의 재산권은 보장된다. 그 내용과 한계는 법률로 정한다.

② 재산권의 행사는 공공복리에 적합하도록 하여야 한다.

③ 공공필요에 의한 재산권의 수용·사용 또는 제한 및 그에 대한 보상은 법률로써 하되, 정당한 보상을 지급하여야 한다.

제24조 [선거권] 모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 선거권을 가진다.

제25조 [공무담임권] 모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 공무담임권을 가진다.

제26조 [청원권] ① 모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 국가기관에 문서로 청원할 권리를 가진다.

② 국가는 청원에 대하여 심사할 의무를 진다.

제27조 [재판을 받을 권리, 형사피고인의 무죄추정 등] ① 모든 국민은 헌법과 법률이 정한 법관에 의하여 법률에 의한 재판을 받을 권리를 가진다.

② 군인 또는 군무원이 아닌 국민은 대한민국의 영역 안에서는 중대한 군사상 기밀·초병·초소·유독음식물공급·포로·군용물에 관한 죄중 법률이 정한 경우와 비상계엄이 선포된 경우를 제외하고는 군사법원의 재판을 받지 아니한다.

③ 모든 국민은 신속한 재판을 받을 권리를 가진다. 형사피고인은 상당한 이유가 없는 한 지체없이 공개재판을 받을 권리를 가진다.

④ 형사피고인은 유죄의 판결이 확정될 때까지는 무죄로 추정된다.

⑤ 형사피해자는 법률이 정하는 바에 의하여 당해 사건의 재판절차에서 진술할 수 있다.

제28조 [형사보상] 형사피의자 또는 형사피고인으로서 구금되었던 자가 법률이 정하는 불기소 처분을 받거나 무죄판결을 받은 때에는 법률이 정하는 바에 의하여 국가에 정당한 보상을 청구할 수 있다.

제29조 [공무원의 불법행위와 배상책임] ① 공무원의 직무상 불법행위로 손해를 받은 국민은

법률이 정하는 바에 의하여 국가 또는 공공단체에 정당한 배상을 청구할 수 있다. 이 경우 공무원 자신의 책임은 면제되지 아니한다.

② 군인·군무원·경찰공무원 기타 법률이 정하는 자가 전투·훈련등 직무집행과 관련하여 받은 손해에 대하여는 법률이 정하는 보상외에 국가 또는 공공단체에 공무원의 직무상 불법행위로 인한 배상은 청구할 수 없다.

제30조 [범죄행위로 인한 피해구조] 타인의 범죄행위로 인하여 생명·신체에 대한 피해를 받은 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 국가로부터 구조를 받을 수 있다.

제31조 [교육을 받을 권리·의무등] ① 모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가진다.

② 모든 국민은 그 보호하는 자녀에게 적어도 초등교육과 법률이 정하는 교육을 받게 할 의무를 진다.

③ 의무교육은 무상으로 한다.

④ 교육의 자주성·전문성·정치적 중립성 및 대학의 자율성은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다.

⑤ 국가는 평생교육을 진흥하여야 한다.

⑥ 학교교육 및 평생교육을 포함한 교육제도와 그 운영, 교육재정 및 교원의 지위에 관한 기본적인 사항은 법률로 정한다.

제32조 [근로의 권리·의무등, 국가유공자의 기회우선] ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.

② 모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의원칙에 따라 법률로 정한다.

③ 근로조건은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.

⑤ 연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.

⑥ 국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.

제33조 [근로자의 단결권등] ① 근로자는 근로조건 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

② 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

③ 법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.

제34조 [사회보장 등] ① 모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다.

② 국가는 사회보장·사회복지의 증진에 노력할 의무를 진다.

③ 국가는 여자의 복지와 권익의 향상을 위하여 노력하여야 한다.

④ 국가는 노인과 청소년의 복지향상을 위한 정책을 실시할 의무를 진다.

⑤ 신체장애자 및 질병·노령 기타의 사유로 생활능력이 없는 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 국가의 보호를 받는다.

⑥ 국가는 재해를 예방하고 그 위험으로부터 국민을 보호하기 위하여 노력하여야 한다.

제35조 [환경권등] ① 모든 국민은 건강하고 쾌적한 환경에서 생활할 권리를 가지며, 국가와 국민은 환경보전을 위하여 노력하여야 한다.

② 환경권의 내용과 행사에 관하여는 법률로 정한다.

③ 국가는 주택개발정책등을 통하여 모든 국민이 쾌적한 주거생활을 할 수 있도록 노력하여야 한다.

제36조 [혼인과 가족생활, 모성보호, 국민보건] ① 혼인과 가족생활은 개인의 존엄과 양성의 평등을 기초로 성립되고 유지되어야 하며, 국가는 이를 보장한다.

② 국가는 모성의 보호를 위하여 노력하여야 한다.

③ 모든 국민은 보건에 관하여 국가의 보호를 받는다.

제37조 [국민의 자유와 권리의 존중·제한] ① 국민의 자유와 권리는 헌법에 열거되지 아니한 이유로 경시되지 아니한다.

② 국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써 제한할 수 있으며, 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해할 수 없다.

제38조 [납세의 의무] 모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 납세의 의무를 진다.

제39조 [국방의 의무] ① 모든 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 국방의 의무를 진다.

② 누구든지 병역의무의 이행으로 인하여 불이익한 처우를 받지 아니한다.

장애인복지법

1989.12.30 (법률 제 4179호 전문개정)

(전문증 제3장 복지조치 제7장 보칙 제8장 벌칙 조항 게재)

제 3 장 복 지 조 치

제18조(조사) ① 보건사회부장관은 이 법의 적절한 시행을 위하여 장애인의 실태조사를 5년마다 실시한다.

② 제1항의 규정에 의한 조사의 방법과 내용 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제19조(장애인등록) ① 장애인, 그 법정대리인 또는 대통령령으로 정하는 보호자는 장애상태 기타 보건사회부장관이 정하는 사항에 관하여 서울특별시·직할시·도 또는 도지사(이하 "시

도지사"라 한다)에게 등록하여야 한다.

② 시·도지사는 제1항에 의하여 등록된 장애인이 기준에 해당할 때에는 장애인수첩(이하 "수첩"이라 한다)을 교부하여야 한다.

③ 시·도지사는 제1항에 의하여 등록된 장애인이 제 2조의 기준에 해당되지 아니할 때에는 그 취지를 등록을 신청한 자에게 통지하여야 한다.

④ 제2항에 의하여 수첩을 교부받은 자, 그 법정대리인 또는 대통령령으로 정한 보호자는 당해 장애인이 제2조의 기준에 해당하지 아니하게 되거나 사망한 때에는 지체없이 그 수첩을 반환하여야 한다.

⑤ 시·도지사는 제4항의 경우에 수첩을 반환하지 아니하거나 제6항의 장애인단명령을 거부하거나 제7항에 위반한 경우에는 수첩의 반환을 명할 수 있다.

⑥ 시·도지사는 장애상태의 변경에 따른 장애급수의 조정을 위하여 장애인단을 명할 수 있으며 장애인의 장애인정 및 급수사정에 관한 업무를 담당하게 하기 위하여 보건사회부에 중앙장애판정위원회를, 서울특별시·직할시·도에 지방장애판정위원회를 둘 수 있다.

⑦ 수첩은 양도하거나 대여하지 못한다.

⑧ 장애인의 등록 수첩의 교부와 반환 장애인단 및 장애판정위원회 등에 관하여 필요한 사항은 보건사회부령으로 정한다.

제20조(재활상담 및 입소 등의 조치) ① 보건사회부장관·서울특별시·직할시·도지사 또는 구청장(서울특별시 및 직할시에 한한다. 이하 같다)·시장·군수(이하 "복지실시기관"이라 한다)는 장애인에 대한 검진 및 재활상담을 실시하고, 필요하다고 인정할 때에는 다음의 조치를 하여야 한다.

1. 국·공립병원, 보건소, 보건지소 기타 의료기관(이하 "의료기관"이라 한다)에 의뢰하여 의료 및 보건지도를 받게 하는 것

2. 국가 또는 지방자치단체가 설치한 장애인복지시설에 입소 또는 통원하게 하거나 그 시설을 이용하게 하는 것

3. 사회복지법인 기타 비영리법인이 설치한 장애인복지시설에 위탁하여 그 시설에 입소 또는 통원하게 하거나 그 시설을 이용하게 하는 것

4. 공공직업훈련시설 또는 사업내 직업훈련시설이 행하는 직업훈련 또는 취업알선을 필요로 하는 자에 대하여 관련시설 또는 직업안정업무기관에 소개하는 것

② 복지시설기관은 제1항의 재활상담을 함에 있어서 필요하다고 인정할 때에는 장애인 복지지도원으로 하여금 당해 장애인의 가정, 그가 입소·통원·이용하고 있는 시설이나 의료기관을 방문하여 상담에 응하게 하거나 필요한 지도를 하게 할 수 있다.

③ 제1항 제1호의 규정에 의하여 의료 또는 보건지도를 의뢰받은 의료기관은 그 의료 또는 보건지도에 적극 협력하여야 한다.

제21조(의료비의 지급) ① 복지시설기관은 의료비의 부담이 곤란하다고 인정되는 장애인에 대하여 장애의 정도에 따라 의료에 소요되는 비용을 지급할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 의료비 지급의 대상·기준 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 보건사회부령으로 정한다.

제22조(자녀교육비의 지급) ① 복지실시기관은 중증장애인이 부양하는 자녀의 교육비를 지급할

수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 교육비 지급의 대상·기준 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 보건사회부령으로 정한다.

제23조(보장구 교부 등) ① 복지실시기관은 보장구의 구입이나 수리비용의 부담이 곤란한 장애인의 신청이 있을 때에는 의지·보조기·휠체어·보청기·점판 및 점필·흰 지팡이 기타 보건사회부장관이 정하는 보장구를 교부 또는 수리하거나, 보장구의 구입 또는 수리에 필요한 비용을 지급할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 비용의 지급은 보장구의 교부 또는 수리가 곤란하다고 인정되는 경우에 한한다.

③ 제1항의 규정에 의한 신청을 할 수 있는 자의 범위 및 비용의 지급기준은 보건사회부령으로 정한다.

제24조(보장구업체의 육성) ① 국가 및 지방자치단체는 보장구의 개발·보급을 촉진하기 위하여 대통령령이 정하는 바에 따라 보장구업체에 생산장려금의 지급·기술지원 등 필요한 조치를 강구하여야 한다.

② 국가 및 지방자치단체는 보장구업체의 육성을 위하여 특히 필요하다고 인정할 때에는 제1항의 보장구를 생산하는 업체중, 우수업체를 지정하여 그 자금은 융자 또는 보조할 수 있다.

③ 제1항과 제2항의 규정에 의한 장려금의 지급, 기술지원, 우수업체의 지정, 자금의 융자와 보조 등에 관하여 필요한 사항은 보건사회부령으로 정한다.

제25조(자금의 대여 등) 국가 및 지방자치단체는 장애인에 대하여 사업의 개시, 취업, 이를 위하여 필요한 지식 기능의 습득 등을 지원하기 위하여, 대통령령이 정하는 바에 따라 필요한 자금을 대여할 수 있다.

제26조(생업지원) ① 국가 또는 지방자치단체 기타 공공단체가 설치·관리하는 공공시설안에 식료품·사무용품·신문 등 일상생활용품의 판매를 위한 매점이나 자동판매기의 설치를 허가 또는 위탁할 때에는 장애인의 신청이 있는 경우 이를 우선적으로 반영하도록 노력하여야 한다.

② 제1항의 규정에 의한 설치허가 또는 위탁을 받은 자는 특별한 사유가 없는 한 직접 그 사업에 종사하여야 한다.

③ 복지실시기관은 공공시설의 관리자와 협의하여 제1항의 규정에 의한 매점이나 자동판매기의 설치가 가능한 장소, 설치할 물건의 종류 등을 조사하고 그 결과를 장애인에게 알리는 조치를 강구하여야 한다.

제27조(제조담배소매인 및 홍삼류판매인의 지정) ① 장애인이 담배사업이나 인삼사업법의 규정에 따라 제조담배소매인 지정신청을 하거나 홍삼류판매인조정신청을 한 경우에는 재무부장관 또는 한국담배인삼공사는 당해 장애인을 제조담배소매인 또는 홍삼류판매인으로 지정하도록 노력하여야 한다.

② 제26조 제2항의 규정은 제1항의 규정에 의하여 지정을 받은 장애인에 대하여 준용한다.

제28조(우표류판매업의 허가) ① 장애인이 우편법령에 따라 국내 우표판매업 허가 신청을 한 경우에는 우편관서는 당해 장애인의 국내 우표류 판매업을 우선적으로 허가할 수 있도록 노력하여야 한다.

② 제26조 제2항의 규정은 제1항의 규정에 의하여 지정을 받은 장애인에 대하여 준용한다.

제29조(자립훈련비의 지급) ① 복지실시기관은 제20조 제1항 제2호 또는 제3호의 규정에 의하여 장애인복지시설에 입소·통원하거나 입소·통원을 위탁한 장애인에 대하여, 당해 시설에서 훈련을 효과적으로 받을 수 있도록 하기 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 자립훈련비를 지급하며 특별한 사정이 있는 경우에는 이에 갈음하여 물건을 지급할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 자립훈련비의 지급 및 물건의 지급에 관한 사항은 보건사회부령으로 정한다.

제30조(고용의 촉진) ① 국가 또는 지방자치단체는 장애인의 고용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 사업을 실시하여야 한다.

1. 장애인에게 적합한 직종의 개발 및 보급
2. 장애인에 대한 적성검사 및 직업지도
3. 작업환경 또는 기능에 적응할 수 있도록 하기 위한 훈련

② 국가 또는 지방자치단체는 스스로 경영하는 사업에 장애인의 능력과 적성에 따라 이들을 고용하도록 노력하여야 한다.

③ 국가 또는 지방자치단체는 장애인에게 적합한 직종의 사업을 경영하는 자에 대하여 장애인의 능력과 적성에 따라 이들을 고용하도록 권유할 수 있다.

제31조(제작품의 구매) ① 국가 또는 지방자치단체 기타 공공단체는 장애인복지시설 등에서 장애인이 제작한 작품의 구매요구가 있을 때에는 최대한 그 요구에 응하도록 노력하여야 한다.

② 국가 또는 지방자치단체 기타 공공단체는 보건사회부장관이 정한 품목에 관하여는 다른 법령이 정하는 바에 따라 장애인복지시설 등과 수의계약을 체결할 수 있다.

제32조(시설의 우선이용) 국가·지방자치단체 기타 공공단체는 장애인의 자립지원을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 그 시설의 일부를 장애인으로 하여금 우선하여 이용하게 할 수 있

다.

제33조(편의시설) ① 국가 및 지방자치단체는 장애인이 교통시설 기타 공공시설을 이용함에 있어서 편의를 도모하기 위하여 시설의 구조, 설비의 정비 등에 관하여 적절한 배려가 되도록 필요한 시책을 강구하여야 한다.

② 도로·공원·공공건물·교통시설·통신시설·공동주택 기타 공중이 이용하는 시설을 설치하는 자는 장애인이 이를 편리하게 이용할 수 있는 시설이나 설비를 갖추어야 한다.

③ 제2항의 시설이나 설비의 기준에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

④ 복지시설기관은 제3항의 시설이나 설비의 기준에 미달하는 시설이나 설비를 설치한 자에게 이의 시정을 요청할 수 있다.

⑤ 제4항의 요청을 받은 자는 특별한 이유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

제34조(생계보조수당) ① 국가 또는 지방자치단체는 장애의 정도가 심하여 자립하기가 현저하게 곤란한 장애인에 대하여 생계보조수당을 지급할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 생계보조수당의 지급의 대상·기준 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제35조(수당 및 자막) ① 국가 또는 지방자치단체는 방송국의 장으로 하여금 뉴스, 국가적 주요사항의 중계 등 방송프로에 청각장애인을 위한 수화 또는 자막을 방영하도록 요청할 수 있다.

② 제1항의 요청을 받은 방송국의 장은 특별한 이유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

제36조(재활의 연구) ① 국가 또는 지방자치단체는 장애인재활의 종합적이고 체계적인 조사·연구 및 평가를 실시하기 위하여 재활전문연구기관에 장애예방·의료·교육 및 직업재활 등에 관한 연구과제를 선정하여 의뢰할 수 있다.

② 국가 또는 지방자치단체는 제1항의 연구과제를 수행하는 데 소요되는 비용을 예산의 범위 안에서 보조할 수 있다.

제 7 장 보 칙

제54조(심사청구) ① 장애인, 그 법정대리인 또는 대통령령이 정하는 보호자는 이 법에 의한 복지조치에 대하여 이의가 있을 때에는 당해 복지실시기관에 심사를 청구할 수 있다.

② 복지실시기관은 제1항의 심사청구를 받은 때에는 1월 이내에 이를 심사·결정하여 청구인에게 통보하여야 한다.

③ 제2항의 심사·결정에 이의가 있는 자는 그 통보를 받은 날로부터 1월 이내에 행정심판을 제기 할 수 있다.

제55조(권한의 위임) 시·도지사는 이 법에 의한 권한의 일부를 구청장 또는 시장·군수에게 위임할 수 있다.

제 8 장 별 칙

제56조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 100만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제38조 제2항의 규정에 의한 허가를 받지 아니하고 장애인복지시설을 설치하거나 운영한 자

2. 제50조 제1항의 규정에 의한 허가를 받지 아니하고 보장구의 제조 수리를 업으로 한 자

제57조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 50만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제12조 제4항의 규정에 위반하여 장애인의 입학지원 또는 입학에 불리한 조치를 취한 자

2. 제19조 제5항의 규정에 의한 수첩의 반환 명령을 거부한 자

3. 제33조 제5항의 규정에 의한 요청을 받고도 특별한 이유없이 이에 응하지 아니한 자

4. 제39조의 규정에 위반하여 신고를 하지 아니한 자

5. 제40조의 규정에 위반하여 수탁을 거부한 자

제58조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인 기타 종업원이 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제56조 또는 제57조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 각 본조의 벌금형을 과한다.

- ①(시행일) 이 법은 공포한 날로부터 시행한다.
- ②(복지체육회에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 재단법인 한국장애자복지체육회는 이 법에 의하여 설립된 한국장애인복지체육회로 본다.
- ③(심신장애자복지시설에 대한 경과조치) 이 법 시행당시 심신장애자복지법에 의하여 설치된 심신장애자복지시설로서 장애인을 입소, 통원케 하고 있는 시설은 이 법에 의하여 허가를 받아 시설된 장애인복지시설로 본다.
- ④(장애인 이용시설과 장애인직업재활시설에 대한 경관조치) 이 법 시행당시 사회복지법인 기타 비영리법인이 운영하는 장애자종합복지관과 자립작업장은 이 법 시행후 1년 이내에 이 법에 의한 시설기준을 갖추어 장애인이용시설과 장애인직업재활시설로 허가를 받아야 한다.

장애인고용촉진등에 관한 법률

제정 1990. 1. 13(법률 제 4219호)

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 법은 장애인이 그 능력에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인의 고용촉진과 직업재활 및 직업안정을 도모함을 목적으로 한다.

제 2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "장애인"이라 함은 신체 또는 정신상의 장애로 인하여 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 자로서 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 자를 말한다.
2. "직업재활"이라 함은 장애인에게 직업지도, 취업지도, 직업훈련, 직업소개 기타 이 법이 정하는 조치를 강구하여 장애인이 직업생활을 통하여 자립할 수 있도록 하는 것을 말한다.
3. "사업주"라 함은 근로자를 사용하여 사업을 행하는 자를 말한다.
4. "근로자"라 함은 노동기준법 제14조의 규정에 의한 근로자를 말한다.

제3조(국가 및 지방자치단체의 책임) 국가와 지방자치단체는 장애인의 고용에 관하여 사업주 및 국민일반의 이해를 높이고, 사업주, 장애인 기타 관계자에 대한 지원과 장애인의 특성을 고려한 직업재활의 조치를 강구하여야 하며, 기타 장애인의 고용촉진 및 직업안정을 도모하기 위하여 필요한 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하여야 한다.

제4조(사업주의 책임) ① 사업주는 장애인의 고용에 관한 정부의 시책에 협조하여야 하며 장애인이 가진 능력을 정당하게 평가하여 고용의 기회를 제공함과 동시에 적절한 고용관리를 행할 의무를 진다.

② 사업주는 근로자가 장애인이라는 이유로 채용·승진·전보 및 교육훈련 등 인사관리상의 차별대우를 하여서는 아니된다.

제5조(장애인의 자립노력) 장애인인 근로자는 직업인으로서의 자각을 가지고 스스로의 능력개발 및 향상을 도모하여 유능한 직업인으로서 자립하도록 노력하여야 한다.

제6조(장애인고용촉진 기본계획 등) ① 노동부장관은 장애인의 고용촉진을 위한 기본계획을 수립하여야 한다.

② 제1항의 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 장애인의 고용촉진 및 장애인고용촉진기금에 관한 사항
2. 장애인의 직업재활에 관한 사항
3. 장애인을 위한 시설의 설치·운영 및 지원에 관한 사항
4. 기타 장애인의 고용촉진을 위하여 노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항

③ 제1항의 기본계획 및 장애인 고용촉진에 관한 중요사항을 심의하게 하기 위하여 노동부에 장애인고용촉진위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

④ 위원회에는 장애인의 고용촉진에 관한 전문적 사항을 조사·연구하기 위하여 5인 이내의 상근 연구위원을 둔다.

⑤ 위원회의 위원중 3분의 1 이상은 장애인으로 하여야 한다.

⑥ 위원회의 조직·기능과 연구위원 기타 위원회의 운영에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제7조(장애인에 대한 직업지도 등) ① 노동부장관은 장애인이 능력에 맞는 직업에 취업할 수 있도록 하기 위하여 장애인에 대한 적성검사를 실시하고 고용정보를 제공하는 등 직업지도를 하여야 한다.

② 노동부장관은 제1항의 직업지도를 행함에 있어서 특별히 전문적 지식과 기술이 필요하다고 인정하는 경우에는 이를 관계전문기관에 의뢰할 수 있다.

제8조(장애인에 대한 직업훈련 등) ① 노동부장관은 장애인의 고용촉진을 원활하게 하기 위하여 장애인에게 직업훈련을 실시하도록 조치하여야 한다.

② 노동부장관은 취업전의 장애인에 대하여 작업환경에 쉽게 적응할 수 있도록 하기 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 적응훈련을 실시하도록 조치하여야 하며, 이 경우 적응훈련을 받는 장애인에 대하여는 훈련수당을 지급할 수 있다.

③ 직업훈련 및 적응훈련의 실시기관 기타 사항은 대통령령으로 정한다.

제9조(취업후의 적응지도) 노동부장관은 장애인의 직업안정을 위하여 필요하다고 인정하는 때

에는 취업한 후에도 사업장에 고용되어 있는 장애인에 대하여 작업환경 적응지도를 하여야 한다.

제10조(사업주에 대한 자료제공) 노동부장관은 장애인을 고용하거나 고용하고자 하는 사업주에 대하여 장애인의 신체적·정신적 조건, 직업능력 등에 관한 정보 기타 자료를 제공하여야 한다.

제11조(사업주에 대한 고용지도) 노동부장관은 장애인을 고용하거나 고용하고자 하는 사업주에 대하여 필요하다고 인정하는 때에는 채용·배치·작업보조구 작업설치 또는 작업환경 기타 장애인의 고용관리에 관하여 기술적 사항에 대한 지도를 하여야 한다.

제 2 장 장애인고용촉진공단

제12조(장애인고용촉진공단의 설립) ① 장애인이 직업생활을 통하여 자립할 수 있도록 지원하고 장애인의 고용촉진업무를 효율적으로 수행하게 하기 위하여 장애인고용촉진공단(이하 "공단"이라 한다)을 설립한다.

② 공단은 다음 각호의 사업을 수행한다.

1. 장애인의 고용에 관한 정보의 수집·분석·제공 및 직업소개
2. 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관한 조사·연구
3. 장애인의 적응훈련 및 장애인 직업생활상담원의 양성·연수
4. 사업주와 관계기관에 대한 직업재활 및 고용관리에 관한 기술적 사항의 지도·지원
5. 장애인에 대한 적성검사, 직업지도·평가, 기타 직업에 필요한 지식과 기능 교육
6. 장애인 직업훈련원 및 장애인 표준사업장 운영
7. 장애인의 고용촉진을 위한 홍보·교육 및 장애인기능경진대회 등 관계사업
8. 기타 장애인의 고용촉진을 위하여 필요한 사업 및 노동부장관 또는 중앙행정기관의 장이 위탁하는 사업
9. 제1호 내지 제8호의 사업에 부대되는 사업

③ 공단은 장애인의 고용촉진 및 직업생활을 원활하게 하기 위하여 필요한 사무를 수행하도록 노동부장관이 정하는 자격을 갖춘 장애인 직업상담원을 두어야 한다.

제 13조(법인격) 공단은 법인으로 한다.

제14조(사무소) ① 공단의 주된 사무소는 소재지의 정관으로 정한다.

② 공단은 노동부장관의 승인을 얻어 필요한 곳에 분사무소를 둘 수 있다.

제15조(설립등기) ① 공단은 주된 사무소의 소재지에서 설립등기를 함으로써 성립된다.

② 제1항의 규정에 의한 설립등기와 분사무소의 설치 이전 기타 등기에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제16조(정관) ① 공단의 정관에는 다음 각호의 사항을 기재하여야 한다.

1. 목적
2. 명칭
3. 주된 사무소·분사무소 및 제24조의 규정에 의한 산하기관에 관한 사항
4. 사업에 관한 사항
5. 재산 및 회계에 관한 사항
6. 임원 및 직원에 관한 사항
7. 이사회에 관한 사항
8. 정관의 변경에 관한 사항
9. 공고에 관한 사항
10. 내부규정의 제정, 개정 및 폐지에 관한 사항
11. 해산에 관한 사항

② 공단의 정관은 노동부장관의 인가를 받아야 한다. 이를 변경하고자 할 때에도 또한 같다.

제17조(임원의 임면) ① 공단의 이사장 1인을 포함한 10인 이상 15인 이하의 이사 및 감사를 1인 둔다.

② 이사장, 이사 5인 및 감사는 상근으로 한다.

③ 이사장은 노동부장관의 제청에 의하여 대통령이 임면하며, 이사는 대통령이 정하는 당연직 이사를 제외하고는 이사장의 추천에 의하여 노동부장관이 임면한다.

④ 상근이사와 비상근이사 중 각각 3분의 1 이상은 장애인으로 하여야 한다.

⑤ 감사는 노동부장관이 임면한다.

제18조(임원의 임기) 이사장 및 이사의 임기는 3년으로 하고, 감사의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다. 다만 당연직이사의 임기는 그 재임기간으로 한다.

제19조(임원의 직무) ① 이사장은 공단을 대표하고 공단의 업무를 총괄한다.

② 상근이사는 정관이 정하는 바에 의하여 공단의 업무를 분장하고 이사장이 사고가 있을 때에는 정관이 정하는 순위에 따라 그 직무를 대행한다.

③ 감사는 공단의 업무 및 회계를 감사한다.

제20조(임원의 결격사유) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 공단의 임원이 될 수 없다.

1. 대한민국 국민이 아닌 자
2. 국가공무원법 제33조 각호의 1에 해당하는 자

제21조(임원의 겸직제한) 이사장과 상근이사 및 감사는 노동부장관의 승인없이 다른 직무를 겸할 수 없다.

제22조(이사회) ① 공단에는 그 업무에 관한 중요사항을 심의 의결하기 위하여 이사장과 이사로 구성된 이사회를 둔다.

② 이사장은 이사회를 소집하고 그 의장이 된다.

③ 이사회는 재적인원 과반수의 출석과 출석인원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 감사는 이사회에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.

⑤ 이사회에 관하여 필요한 사항은 정관으로 정한다.

제23조(직원의 임면) 공단의 직원은 정관이 정하는 바에 의하여 이사장이 임면한다.

제24조(산하기관) ① 공단은 제12조 제2항의 규정에 의한 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 노동부장관의 승인을 얻어 필요한 산하기관을 둘 수 있다.

② 공단의 이사장은 산하기관을 지휘·감독한다.

③ 산하기관의 설치, 운영 등에 관하여 필요한 사항은 공단의 정관으로 정한다.

제25조(국유재산 등의 무상대부) 국가는 공단의 설립 및 운영을 위하여 필요한 때에는 국유재산법 및 물품관리법의 규정에 의하여 국유재산과 물품을 공단에 무상으로 대부할 수 있다.

제26조(자금의 차입) 공단은 제12조 제2항의 규정에 의한 사업을 위하여 필요한 때에는 노동부장관의 승인을 얻어 자금을 차입(국제기구, 외국정부 또는 외국인으로부터 차입을 포함한다) 할 수 있다.

제27조(공단의 회계) ① 공단의 사업년도는 정부의 회계년도에 따른다.

② 공단은 회계규정을 정하여 노동부장관의 승인을 얻어야 한다.

제28조(사업계획 등의 승인) 공단은 대통령이 정하는 바에 의하여 매사업년도의 사업계획 및 예산안을 작성하여 노동부장관의 승인을 얻어야 한다. 이를 변경하고자 할 때에도 또한 같다.

제29조(결산서의 제출) 공단은 매사업주년도의 세입, 세출결산서를 작성하여 노동부장관이 지정하는 공인회계사의 회계감사를 받아 다음 사업년도 2월 말일까지 노동부장관에게 제출하여야 한다.

제30조(잉여금의 처리) 공단은 매사업년도말의 결산결과 잉여금이 생긴 때에는 이월손실을 보진하고 나머지는 기금의 수입으로 적립하여야 한다.

제31조(업무의 지도·감독) ① 노동부장관은 공단의 업무를 지도·감독한다.

② 노동부장관은 공단에 대하여 업무 회계 및 재산에 관하여 필요한 사항을 보고하거나 기타 필요한 조치를 할 수 있다.

제32조(유사명칭의 사용금지) 공단이 아닌 자는 한국장애인고용촉진공단 또는 이와 유사한 명칭을 사용하지 못한다.

제33조(민법의 준용) 공단에 관하여 이 법에 규정된 것을 제외하고는 민법중 재단법인에 관한 규정을 준용한다.

제 3 장 장애인고용촉진

제34조(국가 및 지방자치단체의 장애인고용의무) ① 국가 및 지방자치단체의 장은 장애인이 소속 공무원 정원의 100분의 2이상 고용될 수 있도록 노력하여야 한다.

② 각 시험실시기관의 장은 장애인이 공개채용인원의 100분의 2이상 채용되도록 시험을 실시하여야 한다.

③ 제1항과 제2항의 경우 직무의 성격상 장애인의 근무가 부적합한 직업분야, 직종, 직급 등에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 이를 적용하지 아니할 수 있다.

제35조(사업주의 장애인 고용의무) ① 대통령령이 정하는 일정수 이상의 근로자를 고용하는 사업주는 그 근로자의 총수의 100분의 1이상 100분의 5이내의 범위안에서 대통령령이 정하는 비율(이하 "기준고용율"이라 한다)이상에 해당하는 (그 수에 1인 미만의 단수가 있을 경우에는 그 단수를 버린다) 장애인을 고용하여야 한다. 다만, 장애인을 사용하기 어렵다고 인정하는 직종의 근로자가 상당한 비율을 차지하는 업종에 대하여는 노동부장관이 위원회의 심의를 거쳐 정하는 적용제외율에 해당하는 근로자의 수를 그 근로자의 총수에서 제외할 수 있다.

② 제1항의 규정에 불구하고 특정한 장애인의 능력에 적합하다고 인정되는 직종에 대하여는 그 고용하여야 할 비율을 대통령령으로 따로 정할 수 있다.

제36조(사업주의 장애인고용계획 수립 등) ① 노동부장관은 사업주에 대하여 대통령령이 정하는 바에 의하여 장애인의 고용에 관한 계획 및 그 실시상황을 작성하여 제출할 것을 명할 수

있다.

② 노동부장관은 제1항의 규정에 의한 계획이 부당하다고 인정하는 때에는 사업주에 대하여 그 계획의 변경을 명할 수 있다.

③ 노동부장관은 제35조 제1항의 규정에 의한 사업주가 정당한 사유없이 장애인 고용계획의 수립 또는 고용의무의 이행에 있어서 현저히 미달하는 때에는 그 내용을 공표할 수 있다.

제37조(장애인고용지원금 등의 지급) ① 노동부장관은 사업주가 제 35조 제1항의 규정에 의한 기준고용율을 초과하여 장애인을 고용하는 경우에는 그 초과 고용하는 장애인의 수에 비례하여 해당 사업주에게 고용지원금(이하 "지원금"이라 한다)을 지급할 수 있다.

② 지원금은 제38조 제3항의 규정의 의한 부담기초액을 참작하여 노동부장관이 정한다.

③ 노동부장관은 제35조 제1항의 적용을 받지 아니하는 사업주가 장애인을 고용하는 경우에는 지원금의 범위안에서 장려금을 지급할 수 있다. 다만, 이 법의 규정에 의한 장려금을 지급하고자 하는 자는 노동부장관에게 청구하여야 한다.

④ 제1항의 규정에 의한 지원금과 제3항의 규정에 의한 장려금의 지급 및 청구에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제38조(장애인고용부담금의 납부 등) ① 제35조 제1항의 규정에 의한 기준고용율에 미달하는 장애인을 고용하는 사업주는 대통령령이 정하는 바에 의하여 매년 노동부장관에게 장애인고용부담금(이하 "부담금"이라 한다)을 납부하여야 한다.

② 부담금은 사업주가 제35조 제1항의 규정에 의한 기준고용율에 의하여 고용하여야 할 장애인 총수에서 매월 초일 현재 고용하고 있는 장애인 수를 뺀 수에 제3항의 규정에 의한 부담기초액을 곱한 금액의 연간 합계액으로 한다.

③ 부담기초액은 장애인을 고용하는 경우에 매달 소요되는 다음 각호의 비용의 평균액을 기초로 하여 위원회의 심의를 거쳐 노동부장관이 정하되, 매년 회계년도 개시 30일 전까지 고시하여야 한다. 다만, 부담기초액은 이를 고시하는 해당년도의 최저임금액의 100분의 60이상이어야 한다.

1. 장애인을 고용하는 경우 필요한 시설·장비의 설치, 수리에 소요되는 비용

2. 장애인의 적정한 고용관리를 위한 조치에 필요한 비용

3. 기타 장애인을 고용하기 위하여 특별히 소요되는 비용 등

④ 사업주는 노동부령으로 정하는 사항을 기재한 신고서와 해당년도의 부담금을 다음 년도의 초일(다만, 년도중에 사업을 폐지 또는 종료한 경우에는 그 사업을 폐지 또는 종료한 날)부터 60일 이내에 노동부장관에게 신고 납부하여야 한다.

⑤ 노동부장관은 사업주가 제4항에 정한 기간내에 신고서 또는 지원금을 신고 납부하지 아니한 때에는 이를 조사하여 부담금을 징수할 수 있다.

⑥ 노동부장관은 사업주가 납부한 지원금의 금액이 실제로 납부하여야 할 금액과 다르거나 허위의 신고에 기인한 것이라고 인정하는 때에는 이를 조사하여 그 차액을 추징하거나 환급하여야 한다.

⑦ 지원금은 대통령령이 정하는 바에 의하여 이를 분할납부하게 할 수 있다.

제39조(가산금 및 연체금의 징수) ① 노동부장관은 제38조 제5항 및 제6항의 규정에 의하여 부담금을 징수하는 때에는 대통령령이 정하는 경우를 제외하고는 사업주가 납부하여야 할 부담금에 대하여 100분의 10에 상당하는 금액을 가산금으로 징수한다.

② 노동부장관은 지원금의 납부의무자 그 납부기한까지 이를 납부하지 아니한 때에는 그 금액에 납부기간 만료일의 다음날부터 완납일의 전일까지 기간에 대하여 그 금액 100원에 대하여 1일 7전의 한도안에서 대통령령이 정하는 비율에 따라 계산한 연체금을 징수한다. 다만, 대통령령이 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제40조(통지) 노동부장관은 제38조 제5항 및 제6항의 규정에 의한 징수를 하고자 할 때에는 노동부령이 정하는 바에 의하여 납부의무자에게 그 금액과 납부기한을 서면으로 통지하여야 한다.

제41조(독촉 및 체납처분) ① 노동부장관은 부담금 기타 이 법에 의한 징수금을 납부의무자가 납부하지 아니한 때에는 기한을 정하여 이를 독촉하여야 한다.

② 노동부장관은 제1항의 규정에 의하여 독촉을 하는 경우에는 독촉장을 발부하여야 한다. 이 경우에는 10일 이상의 납부기간을 주어야 한다.

③ 제1항의 규정에 의하여 독촉을 받은 자가 그 납부기한까지 부담금 기타 이 법에 의한 징수금을 납부하지 아니한 때에는 노동부장관은 국세체납처분의 예에 의하여 징수할 수 있다.

제42조(징수우선순위) 부담금 기타 이 법의 규정에 의한 징수금의 징수우선 순위는 국세 및 지방세의 다음으로 한다.

제43조(서류의 송달) 부담금 기타 이 법에 의한 징수금에 관한 서류의 송달에 관하여는 국세기본법 제8조 내지 제12조의 규정을 준용한다.

제44조(소멸시효) 지원금 기타 이 법에 의한 징수금을 징수할 권리와 지원금 및 장려금을 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 소멸시효가 완성된다.

제45조(시효의 중단) ① 제44조의 규정에 의한 소멸시효는 다음 각호의 사유로 인하여 중단된다.

1. 제40조의 규정에 의한 납부통지
2. 제41조의 규정에 의한 독촉
3. 제41조의 규정에 의한 체납처분 절차에 따라 행하는 교부청구
4. 제37조의 규정에 의한 지원금과 장려금의 청구

② 제1항의 규정에 의하여 중단된 소멸시효는 다음 각호의 기간이 경과한 때부터 새로이 진행된다.

1. 제40조의 규정에 의하여 통지한 납부기한
2. 독촉에 의한 납부기한
3. 교부청구중의 기간

제 46조(결손처분) 노동부장관은 체납자에게 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 있을 때에는 부담금 기타 이 법에 의한 징수금을 결손처분할 수 있다.

1. 체납처분이 종결되고 체납액에 상당될 배분금액이 그 체납액에 부족될 때
2. 제44조의 규정에 의하여 소멸시효가 완성될 때
3. 기타 대통령령이 정하는 바에 의하여 징수할 가망이 없을 때

제 4 장 장애인고용촉진기금

제47조(장애인고용촉진기금의 설치) 노동부장관은 공단의 운영, 지원금 및 장려금의 지급 등 장애인고용촉진을 위한 사업을 수행하기 위하여 장애인고용촉진기금(이하 "기금"이라 한다)을 설치한다.

제48조(기금의 재원) ① 기금은 다음 각호의 재원으로 구성한다.

1. 정부 또는 정부외의 자로부터의 출연금 또는 기부금
2. 제38조의 규정에 의한 사업주의 부담금
3. 기금의 운용에 의하여 생기는 수입금과 기타 공단의 수입금
4. 제26조의 규정에 의한 차입금

② 정부는 회계연도마다 제1항 제1호의 규정에 의한 출현금을 세출예산에 계상 할 수 있다.

제49조(기금의 용도) 기금은 다음 각호에 규정하는 비용의 지급에 사용한다.

1. 공단의 사업수행에 필요한 경비

2. 제37조 제1항의 규정에 의한 지원금 및 동조 제3항의 규정에 의한 장려금
3. 사업주의 장애인 고용을 위한 시설·장비의 설치·수리에 필요한 비용과 장애인고용관리를 위한 조치에 필요한 경비에 대한 용자·지원·
4. 장애인에 관한 교육·훈련을 행하는 기관에 대한 보조금
5. 기타 장애인고용촉진을 위하여 대통령령이 정하는 사업에 소요되는 비용과 제1호 내지 제4호의 사업수행에 부대되는 경비

제50조(기금의 운용·관리) ① 기금은 노동부장관이 운용·관리한다.

② 기금의 회계년도는 정부의 회계년도에 따른다.

③ 기금을 운용함에 있어서는 그 수익이 최대한으로 확보되도록 하여야 하며, 다음 각호의 1에 해당되는 방법에 의하여 이를 운용하여야 한다.

1. 은행법 기타 법률에 의한 금융기관 또는 체신관서에서의 예탁
2. 국가 또는 지방자치단체가 발행하는 채권의 매입
3. 은행법 기타 법률에 의한 금융기관이나 대통령령이 정하는 자가 그 직급을 보증하는 채권의 매입
4. 재정투융자특별회계법 제8조 제1항의 규정에 의한 재정자금에의 예탁
5. 기타 대통령령이 정하는 방법

제51조(기금의 회계기관) ① 노동부장관은 소속공무원 중에서 기금의 지출원인행 위와 기금의 징수에 관한 사무를 담당하는 기금출납명령관과 기금의 출납 및 지출에 관한 사업을 담당하는 기금출납공무원을 임명한다.

② 회계관계직원등의 책임에 관한법률중 재무관과 세입징수관에 관한 규정은 기금출납명령관에게, 지출관과 출납공무원에 관한 규정은 기금출납공무원에게 각 준용한다.

제52조(기금계정의 설치) 노동부장관은 기금출납공무원으로 하여금 한국은행에 장애인고용촉진기금계정을 설치하도록 하여야 한다.

제 5 장 보 칙

제53조(장애인 직업생활상담원) ① 대통령령이 정하는 일정수 이상의 장애인인 근로자를 고용하는 사업주는 장애인인 근로자의 직업생활에 관한 상담 및 지도를 행하기 위하여 장애인직업

생활상담원을 두어야 한다.

② 장애인 직업생활상담원은 노동부령이 정하는 자격을 갖춘 자이어야 한다.

제54조(해고의 신고) 사업주는 장애인인 근로자를 해고한 경우에는 7일 이내에 노동부장관에게 이를 신고하여야 한다.

제55조(보고와 검사 등) ① 노동부장관은 관계공무원으로 하여금 사업장에 출입하여 관계자에게 질문 또는 서류검사를 하게 하거나 필요한 보고를 하게 할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의하여 사업장에 출입하는 공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 제시하여야 한다.

제56조(서류의 보존) 사업주는 장애인의 고용계획과 장애인의 임면에 관한 사항, 부담금·지원금 또는 장려금에 관한 서류를 3년간 보존하여야 한다.

제57조(세제지원) 제49조 제1항 제2호의 지원금 및 장려금, 제3조의 지원 및 제4호의 보조금에 대하여는 세제감면규제법이 정하는 바에 의하여 조세를 감면한다.

제58조(경비보조) 국가 또는 지방자치단체는 장애인고용촉진사업 수행에 따른 비용의 전부 또는 일부를 대통령령이 정하는 바에 의하여 보조할 수 있다.

제59조(국가 및 지방자치단체에 대한 특례) 제36조 내지 제46조의 규정은 국가와 지방자치단체에 대하여는 이를 적용하지 아니한다.

제60조(협조) 공단, 장애인 직업훈련시설, 장애인복지법이 정하는 장애인복지시설 기타 장애인과 관련된 기관 및 단체는 장애인의 고용촉진을 도모하기 위하여 노동부장관이 실시하는 시책에 협조하여야 한다.

제61조(권한의 위임·위탁) 노동부장관은 이 법에서 정하는 권한의 일부를 서울특별시·직할시장 또는 도지사에게 위임하거나 공단에 위탁할 수 있다.

제 6 장 벌 칙

제62조(벌칙) 사업주가 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 300만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제36조 제1항 또는 제2항의 규정에 의한 명령에 위반한 때
2. 제55조 제1항의 규정에 의한 조사를 거부, 방해, 기피 한 때 또는 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고를 한 때

제63조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인 사용인 기타 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제62조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 동조의 벌금형을 과한다.

제64조(과태료) ① 다음 각호의 1에 해당하는 자는 100만원 이하의 과태료에 처한다.

1. 제32조의 규정에 위반한 자
2. 제53조 제1항, 제54조, 제56조의 규정에 위반한 때
3. 제55조 제1항의 규정에 의한 질문에 대하여 답변을 거부·방해 기피하거나 또는 허위의 답변을 한 때

② 제 1항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관이 부과·징수한다

③ 제 2항의 규정에 의한 과태료처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.

④ 제2항의 규정에 의한 과태료 처분을 받은 자가 제3항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다.

⑤ 제3항의 규정에 의한 기간내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납분의 예에 의하여 이를 징수한다.

제65조(벌칙 적용에 있어 공무원 의제) 제61조의 규정에 의하여 이 법의 업무를 위탁받아 행하는 공단의 임원 및 직원은 형법 제129조 내지 제132조의 적용에 있어서는 이를 공무원으로 본다.

부 칙

① (시행일) 이 법은 1991년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제35조의 규정에 의한 기준고용율에 관하여는 1991년 12월 31일까지는 100분의 50, 1992년 12월 31일까지는 100분의 80의 비율에 따라 적용한다.

② (공단의 설립준비) 노동부장관은 이 법 시행이전에 공단을 설립하기 위하여 3인 이내의 설립위원을 위촉하여 공단설립에 관한 사무를 처리하게 하고 이에 필요한 예산을 지원한다.

③ (정관의 작성, 인가와 설립등기) 설립위원은 공단의 정관을 작성하여 노동부장관의 인가를 받아야 하며, 인가를 받은 때에는 지체없이 공단의 설립등기를 하여야 한다.

④ (설립위원의 사무인계) 설립위원은 공단의 이사장이 임명된 때에는 지체없이 사무를 인계하여야 하며, 사무인계가 끝난 때에는 끝난 때에는 해소된 것으로 본다.

국가 및 지방자치단체에의 적용제외 공무원 (고용촉진법34조관련)

(1991년 시행)

1. 국가공무원법 제2조 제2항 제1호 및 지방공무원법 제2조 제2항 제1호의 규정에 의한 일반직 공무원중 다음 각 호에 해당하는 직렬의 공무원
 - ㉠ 1급내지 9급공무원 중 공안·공업·광무·농림·물리·선박·수산·시설·통신·항공 및 수로직군의 전체직렬
 - ㉡ 연구직공무원 중 학예·공업·농림·물리 및 수산직군의 전체직렬
 - ㉢ 지도직 공무원 중 농림·수산직군의 전체직렬
2. 국가공무원법 제2조 제2항 제2호 및 지방공무원법 제2조 제2항 제2호의 규정에 특정직 공무원
3. 국가공무원법 제2조 제3항 제3호 및 지방공무원법 제2조 제2항 제3호의 규정에 의한 기능직 공무원중 다음 각호에 해당하는 직렬의 공무원
 - ㉠ 사무보조분야를 제외한 철도현업 직렬
 - ㉡ 계리 및 사무 보조분야를 제외한 체신현업 직렬
 - ㉢ 토건·기계·화공·선박·농림 및 방호직군의 전체직렬
 - ㉣ 통신·전화수리 및 전기 직렬
4. 국가공무원법 제2조 제3항 제1호 및 지방공무원법 제2조 제3항 제1호의 규정에 의한 정무직 공무원
5. 국가공무원법 제2조 제3항 제2호의 규정에 의한 별정직 공무원중 "㉠㉡"의 공무원

6. 국가공무원법 제2조 제3항 제4호 및 지방공무원법 제2조 제3항 제4호의 규정에 의한 고용직 공무원중 이 표의 제3호에 해당하는 기능직 공무원과 동일 직무를 수행하는 고용직 공무원
7. 국회인사규칙 제4조 제1항의 규정에 의한 일반직 공무원 중 다음 각 호에 해당하는 직렬의 공무원
 - ㉠ 경위 직렬
 - ㉡ 공업·통신·시설 및 농림직군의 전체직렬
8. 국회인사규칙 제 4조 제2항의 규정에 의한 기능직공무원 중 전화수리·전기 및 기계직류의 공무원
9. 법원공무원중 규칙 제4조 제1항의 규정에 의한 일반직 공무원중 다음 각호에 해당하는 직렬 및 직류의 공무원
 - ㉠ 법원사무 직렬중 조사사무 직류, 정리직류
 - ㉡ 통역·시설 및 공업직군의 전체직렬
10. 법원공무원 중 규칙 제4조 제2항의 규정에 의한 기능직 공무원 중 다음 각 호에 해당하는 직류 및 직렬의 공무원
 - ㉠ 사무보조 직렬중 정리 직류
 - ㉡ 시설·공업·원에 및 방호직군의 전체직렬
 - ㉢ 전화수리 직렬
11. 위 각호의 공무원 외에 관계부처와 협의하여 노동부 장관이 정하는 직렬 또는 직류·직무 분야 및 직급등에 해당하는 공무원

장애인고용에 관한 국가 및 지방자치단체의 의무

(장애인고용촉진공단 1991년 연구보고서중 "장애인고용촉진제도 연구내용"중 부분 발췌)

(1)장애인의 고용에 관한 국가등의 입장

국가와 지방자치단체는 행정기관이지만, 동시에 그 사무 또는 사업을 추진하기 위해 직원을 고용하고 있다. 이같은 직장(고용)을 관리하는 입장에서 국가와 지방자치단체와 일반민간사업주는 같은 입장에 있으며 이 의미에서 국가와 지방자치단체도 사업주이다. 제 4조에 규정한 「사업주」에 대하여는 국가지방자치단체 등을 제외한 규정이 없는 것도 이 취지에 의한 것이다. 한편, 국가와 지방자치단체는 사회보장, 사회복지의 증진에 노력할 의무를 지는 것이고 (헌법 제34조제2항) 특히 장애인에 대하여는 중대한 책무를 지고 있는 것이다. (장애인복지법 제3조) 또 그 일환으로서 장애인의 직업적 자립을 꾀하기 위해 그 고용을 촉진해야만 하는 중요한 임무를 지는 것이다. 장애인고용촉진등에관한법률은 이같은 시책의 하나로서 실시되는 것이다.

따라서, 국가 및 지방자치단체는 민간기업에게 장애인 고용에 협력을 요구하는 이상 스스로 솔선수범하여 장애인의 고용을 실행해야만 하는 입장에 있는 것은 당연하다. 법 제정시 국가와 지방자치단체 등의 고용률을 명문화한 것도 바로 이 취지이다.

이처럼 국가, 지방자치단체는 일반 민간사업주에 앞서서 솔선하여 장애인을 고용하여야만 하는 입장에 있으므로 그 고용률에 대하여도 보다 높은 고용률을 스스로 완수할 뿐만 아니라 그 고용률 달성에 대하여도 민간사업주에 앞서 솔선하여 실현해야만 하는 입장에 있다. 또 국가 등은 법으로 정하는 고용률을 달성하지 않으면 안 되는 것은 당연하고 이 책임은 국회 등을 통해 항상 국민에 대해 직접 지고 있는 것이다.

그래서 국가 등에 대하여는 고용률에 미달인 경우는 민간사업주의 경우처럼 행정기관에 의한 계획작성명령을 기다리지 않고, 스스로 장애인공무원 채용계획을 작성해야만 하는 것이며 그 이행에 대하여도 당연히 그 고용상황이 국회 등을 통해 늘 국민에게 명백히 해야만 하기 때문에 경우에 따라서는 공표조치도 가능하다고 본다.

(2) 국가 등의 고용률

국가 및 지방자치단체로 하여금 소속 공무원 정원의 2%이상 장애인이 고용될 수 있도록 노력의무를 부과하고 있으며, 특히 공개채용인원의 2%이상은 반드시 장애인이 채용되도록 각 시험실시기관의 장에게 시험실시 의무를 지우고 있다.

(3)국가 등의 적용제외

소속공무원 중에서도 일정한 범위의 자는 제외될 수 있다. 이하 이것을 적용 제외공무원이라고 하는데, 이 적용제외 공무원은 시행령에서 정할 것이나 대강 세가지 유형이 있다. 첫째, 특히 고도의 지식 또는 경험을 필요로 하고, 임용의 폭이 극도로 좁기 때문에 일률적인 고용률의 적용에 친숙하지 않은 성질의것, 둘째 경찰관인 직업과 같이 그 직무작업내용의 수행상 필요한 신체적 동작이 중요하고, 장애인으로서의 취업하는 것이 일반적으로 곤란하다고 생각되는것, 셋째 그 직무내용이 타인의 생명과 안전에 중대한 영향을 줄 염려가 있는 것 등이다.

이들 적용제외공무원은 위와 같은 이유에서 고용률을 곱하는 경우의 총수에는 산입하지 않게 되는데, 이 취지는 이같은 직무에 관하여는 보통 장애인의 취업이 어렵고 어디까지나 일률적인 고용률로서 고용하는 것이 곤란하기 때문에 제외하기로 한 것이며, 개별적으로는 장애인이 취업할 수 있는 가능성이 있고 특히 지장이 없는 한은 적용제외공무원의 직무이더라도 장애인을 채용하도록 해야만 한다.

공무원채용신체검사규정

(장애인이 불이익을 당할 소지를 안고 있는 채용금지조항)

제5조 (채용시험불합격결정 및 채용금지)

임용권자 또는 채용시험실시기관의 장은 신체검사에 불합격 판정을 받은 자를 채용하거나 채용 시험의 합격자로 결정할 수 없다. 다만 다음 각호에 해당하는 자중 각종 당해 직무수행에 지장이 없는 자는 이를 채용하거나 합격자로 결정할 수 있다.

1. 국가유공자에우등에 관한 법률 제 4조 제4호 제6호 제 10호 제 12호 및 제경.419의거상이자. 공상공무원. 국가사회발전특별공로상이자
2. 월남귀순용사특별보상법 제8조의 규정에 의한 월남귀순상이자
3. 의사상자보호법 제2조제2항의 규정에 의한 의사상자
4. 장애인복지법 제 2조의 규정에 의한 장애인

신체검사 불합격 판정기준

(1993년도 서울교육대학 신입생 모집요강중)

신체검사는 합격예정자에 한하여 실시하며 교직의 특수성에 비추어 다음 사항에 해당하는 자는 입학울 허가하지 아니한다.

- 신체장애자
- 신장이 남자 158cm, 여자 150미터 미만인 자
- 양안 교정시력이 각기 0.4미만인 자
- 음치(음치에 준할 정도로 음감이 둔한자 포함)
- 용모에 이상(곰보, 반점, 심한흉터, 언청이, 사시 등)이 있는 자
- 기타 국민학교 교사로서 부적합하다고 판단되는 심신장애자
- 간질자
- 색맹, 색약자
- 난청자

※신체장애자라 함은 손발 및 팔다리의 결함, 굽추, 병어리,나병등으로 신체활동에 지장이 있는 자를 말함

공무원 시험 낙방한 이길용씨

또 한명의 장애인이 정부로부터 고용을 저지당했다.

지난 8월 31일 시행한 서울특별시 지방공무원 임용 시험의 기능직 기계분야에 응시한 청각장애 인 이길용씨가 바로 그 피해자이다.

이길용 씨는 자신이 청각장애가 있어서 애초에 이 시험에 응시하기 전에 해당관청인 공무원 교 육원에 "나는 청각장애인인데 응시해도 되느냐"는 질문을 했었고 교육원은 "특별한 문제가 없으 니 응시해봐라"는 답변을 들었다고 한다.

인간답게 살아보아야겠다는 굳은 의지로 출발한 사회생활이 두터운 장벽에 부딪힐 때마다 칠전팔 기로 대응해 왔던 지난 과거는 미장, 온돌, 용접, 바라시 등 잡부 생활이 잘 대변해 주고 있다. 하 지만 육신의 피로움이 본인의 각오를 이기지는 못했기에 지금의 자신이 있었다고 말하는 이길용 씨에게 공무원 시험 응시는 자기변신의 중요한 계기요, 그 동안 열악한 작업환경에서 맛보야 했 던 우리사회의 밑바닥 신세를 면해 볼 수 있는 절호의 기회로 다가왔음이 사실이다.

이런 의지로 시험에 도전장을 내놓은 덕택인지 1차 서류심사에서 의젓하게 합격의 기쁨을 누린 후 2차 신체검사에 응시할 수 있었다. 2세 때 심한 열병을 앓다가 고막이 파열되면서 생긴 청각 장애를 누구보다도 잘 알기에 신체검사 때는 특별히 주의를 했다고 한다. 그러나 다행히도 보청 기를 착용하여 교정청력을 인정받음으로써 신체검사에 당당히 합격할 수 있었다.

이렇게 서류심사와 신체검사에 완벽을 기했던 이길용 씨는 여유 있는 마음으로 3차 면접에 응 시했다. 문제는 이때부터 이다. 이길용 씨는 면접관에게 "난 청각장애인이기 때문에 필답으로 면 접을 해주시길 원합니다"라고 말문을 꺼낸뒤 이어졌던 면접은 도중에 면접관들의 임시모임이 있 은 이후로 이상한 기류를 느꼈다고 한다.

촉각이 곤두선 이길용 씨는 이 순간부터 불안이 밀려왔고 면접관들이 청각장애를 문제 삼는다는 것을 확신할 수 있었다.

결국 10월23일 최종합격자 발표에서 자신이 탈락함으로써 이는 확인된 것이다. 이후로 이길용 씨는 부풀어 오르던 희망대신 공허한 허탈감에 빠져 한참을 헤매어야 했고, 차라리 자신의 분수(?)를 지켰으면 이런 쓴 맛을 느끼지 않았으리라는 자기 비하를 하기도 했다.

그러나, 분명히 따지건데 이전 애초부터 이길용 씨의 능력부족이 아니라는 점이다. 탈락의 이유가 단지 청각장애라는 이유가 절대적이었다면 이는 면접관들의 판단이 잘못된 것이라는 점을 분명히 해야 한다. 그래서 서울지방 공무원 교육원 측에 2차례에 걸쳐 탄원서를 냈다.

서울시 인사위원회의는 이 탄원서에 대하여 "92 제2회 서울시 공채시험에 대한 응시요강 및 신문공고 시 장애인응시자라도 행정업무 수행능력(필기, 시각, 청각)이 있는 자로 자격을 제한함에 따라 면접 위원이 실무부서에서 업무수행이 어렵다고 판단되어 불합격 처리한 것이므로 최종합격자 결정 반복은 불가능하다"라고 입장을 밝혔다.

그러나 예상대로 이 답변만 가지고 이길용 씨를 불합격 처리한 것은 그 내용이 너무 부족하다는 것을 확인할 필요가 있다.

첫째, 행정업무 수행능력이 있는 자로 제한했다는 데 이길용 씨가 응시한 분야는 일반 행정적인 업무와는 거리가 먼 기계분야라는 점이다. 또한 업무수행능력에 의심을 가져야 할 청력의 상실은 채용신체검사에서도 나타났듯이 보청기를 착용한 상태에서 교정청력을 인정받은 상태라는 점을 고려하여 그 능력의 여부를 물었어야 하는데도, 단순히 청력상실=업무능력상실이라는 형식 논리를 들이댔다는 것이다.

둘째, 실제 기계분야 업무능력과 관련하여 청력 상실은 면접관들이 우려하는 바와 같이 심각한 것인가 라는 점이다.

이에 대한 답변은 확실히 "아니다"이다. 현재 이길용씨는 제빵사, 방화관리사, 열관리 기능사, 온돌기능사, 미장기능사, 전기용접기능사 등 총 6개 분야에 걸쳐 자격증을 취득함으로써 그 누구보다도 기계, 기술 분야에 대한 이론적, 기술적 능력과 자질을 갖추고 있음을 주지해야 한다. 여기에 현재 3년 이상 관련분야에 종사해오면서 쌓았던 경험과 현장감각은 그 어떤 건청인보다도 더 뛰어나고 정확한 업무처리 능력 발휘를 할 것은 굳이 의심하지 않아도 되리라는 것이다.

이렇게 볼 때 면접관이 불합격 처리한 결정적 요인은 능력보다는 단순히 청각장애가 있기 때문이라는 것을 알 수 있다. 즉, 이길용 씨의 불합격은 면접관의 협소한 장애인 관으로 인한 지극히 자의적인 판단에 근거하고 있다는 것이 명백하다.

이러한 부당한 처사가 우리 마음을 더욱 서글프게 하는 건, 지금까지 장애인고용문제를 축적시

켜왔던 정부가. 이제라도 완전고용이념을 실현해보고자 하는 의도에서 지난 해부터 실시한 '장애인 고용촉진 등에 관한 법률'을 무색케 했기 때문이다.

이는 정부가 앞서서 장애인 고용문제를 해결해 보고자 하는 또 다른 이면으로 국가기관에서 오히려 이처럼 전근대적인 발상으로 장애인의 사회참여를 가로막는 것은 장애인고용의 정신에 대한 중대한 도전이라 아니할 수 없다.

이번 이길용씨의 불합격은 지난 여름대전직할시에서 뇌성마비 장애인 최일권 씨를 "글씨가 서툴고 말할 때 얼굴모양이 보기 흉하기에 대민 업무에 차질이 있다"는 이유를 들어 탈락시킨 경우와 동질의 것으로, 정부의 장애인 고용의지가 말뿐인 허구로 드러난 또하나의 사건이다.

따라서 이번 사건은 당사자 한 개인의 문제를 이미 뛰어넘어 전체 장애인의 인권과 권리존중 그리고 사회통합이라는 대의에 역리하여 평등의 원칙과 기본권을 침해한 중대한 사건으로 규정될 수 밖에 없다.

우리나라 46개 중앙행정기관이 장애인 고용비율 0.47%에 그치고 있는 실정에서 장애인의 올바른 직업능력을 파악.우선 고용하여 기준고용율을 달성해야 되는 국가의 책임 이행을 추궁하지 않더라도 업무수행능력에 아무런 문제가 없는 이길용 씨는 원칙적으로 반드시 합격되어야 한다.

전국 35만 청각장애인들은 이길용 씨 불합격 판정에 대한 재심을 강력히 요구하고 나선다. 이에 해당기관은 이 사건을 그대로 방치하지 않기를 강력히 요구하는 바이다.

(청음 1992년 하반기호)

사례

지체장애인 정강용씨 행정소송 내용

원고 : 정강용

대전시 서구 도마동 317-60 전화 523-8510

피고 : 충청남도지사

충청남도 인사위원회 위원장

대전시 중구 선화동 287

- 7급 행정직 공채시험 불합격 처분 취소청구
- 임용절차 의무불이행 확인청구

청구취지

1. 피고가 1993년 9월10일 원고에 대하여 한 충청남도 지방공무원 7급 행정직 공개 경쟁 임용 시험의 불합격처분을 취소한다.
2. 임용절차 의무불이행을 확인한다.
라는 판결을 구함

청구원인

1. 충청남도 7급 행정직 공개경쟁임용 시험은 피고가 헌법, 지방공무원법, 공무원 임용시험령, 국가유공자 예우에 관한 법률, 장애인고용촉진법 등 관련 법규를 준수하여 적법하고 공정하게 계획하고 공고하고 시행하여 합격자를 결정하고 임용절차를 이행하여야 하는데 피고는 헌법 제11조 1항 평등권과 지방공무원법 제 34조 평등의 원칙, 장애인고용평등법 제34조 2항에 위반하는 시험 시행계획을 93년 1월 공고하였고 그 계획 공고에 의해 93년 8월 8일 시험을 시행하고 그 시험시행에 의해 합격자를 발표하여 원고에 대하여 93년 9월 10일 불합격 처분을 하였습니다. 이에 원고는 1993년 11월 8일 충청남도지사에게 그 취소와 임용절차의무불이행의 확인을 구하는 행정심판을 청구하여 1993년 12월 27일 기각의 재결을 받고 1993년12월 30일 그 재결서 정본을 송달 받았습니다.

2. 이 사건 7급 행정직 공개경쟁 시험의 시행과 합격자를 결정함에 있어서 피고는 헌법 34조 사회보장 사회복지의 차원에서 원고인 장애인 수험생에게 특혜를 주거나 보호를 하지는 못하더라도 헌법 11조 평등권과 지방공무원법 제33조 평등의 원칙의 규정에 의거하여 최소한 7급 행정직 공개경쟁에 응시한 수험생 각인과 동등하게 경쟁할 수 있도록 균등한 기회를 부여하여 주고 능력에 따라 평등만이라도 인정하여 실력 시험성적에 의한 2차 필기시험 합격자로 결정하여야 함에도 불구하고 그러한 법과 원칙을 지키지 않고서 원고에게 불합격 처분을 하여 결과적으로 장애인 수험생을 차별하고 불이익을 주는 결과를 초래하였습니다. 즉 피고는 원고의 실제 성적이 시험에 합격한 비장애인의 점수보다 평균 1점이 높은데도 불합격 처분을 하였습니다. 원고는 국민학교 3학년 때 폭발물 사고로 왼손장애를 입지 않았다면 군대를 필하였을 것이고 그러면 국가유공자에 우에 관한 법률 70조 규정에 의하여 본인의 실제성적 78.33(수험번호 399 국어 85 영어 65 국사 80 윤리 65 헌법 95 행정법 75 행정학 75 전산 70 지방행정 95)에 의하여 평균 5점이 가산되어 원고의 성적은 83.33이 되어 합격선 82.22보다 평균 1.1이 높습니다. 실제로 7급 행정직 합격자 41명 중 39명이 군대 가산점의 혜택을 받은자이므로 실제 합격선은 82.22 - 5 = 77.22입니다.

3. 헌법과 법률은 사회보장, 사회복지의 차원에서 최소한도로 장애인을 보호하고 있고 장애인고용촉진법 34조 2항은 국가와 지방자치단체가 공개채용 인원의 100/2이상 장애인 채용 시험시행의무를 강제 규정하고 있음에도 불구하고 피고는 동법 규정을 위반하였습니다.

가. 동법 규정에 의하면 1차적으로 피고는 공개채용 인원 209인에 대하여 최소한 5인 이상의 장애인을 채용하여야 하는데 4명만을 장애인 구분 선발한 것은 $209/4=100/1.9=100/2$ 미만이므로 위법입니다. 여기서 충남 처분청과 재결청의 답변서와 재결서에서 밝힌 동법 시행규칙 4조의 별지1호 서식 뒷면의 기재 요령 6번중 10의 계산에 있어서 1미만의 단수가 있을 경우 그 단수는 버린다는 규정에 따라 장애인 4인 채용 시험을 시행한 것은 적법한 것이다라고 하는 것은 터무니 없는 거짓입니다. 실제로 그 규정에 의거하여 10의 계산을 하여보면

$(209 \times 100 / 2) / 4 \times 100 = 95.6 = 95$ 인데 이는 93년 당해년도 장애인 공무원 법정 공개채용 달성도가 95%인 것을 나타내는 것이고, 동법 34조 2항은 공개채용인원이 $100/2$ 이상 즉 100%이상 장애인이 채용되도록 시험을 실시, 달성 하여야 한다고 규정하고 있음에도 불구하고 피고 209/4 : $100/1.9 = 100/2$ 미만이고 $2(\text{장애인 법정 채용율 인원})/1.9(\text{장애인 실제채용율 계획인원}) \times 100 = 95\%$ (법정 의무 이행율) 즉 100%미만으로 장애인이 채용되도록 시험을 실시하였으므로 이는 명백한 위법임에도 충청남도 처분청과 재결청 모두가 그러한 사실을 시인조차 하지 않고 있습니다.

나. 피고의 동법 34조 2항이 사실이므로 피고가 동법 34조 2항에 맞게 의무이행을 하기 위해서는 $100/2$ 이상(100%) 즉 209/5이상 이어야 하므로 최소한 1인이상의 장애인을 더 구분선발 했어야 합니다.

다. 그 1인은 7급 행정직 시험에서 배당하여 장애인 구분 선발 시험을 시행하였어야 합니다. 왜냐하면 동법 34조 1항과 2항 도청의 답변서, 재결서에 의할 때 7급 행정직 시험에도 당연히 동법 34조 1항과 2항 도청의 답변서, 재결서에 의할 때 7급 행정직 시험에도 당연히 동법 34조 2항이 적용되고 충청남도의 9급 행정직 시험에서 $100/4=40/1$ 의 비율로 장애인 구분선발 시험을 시행했으므로 7급 행정직 시험공채인원 41명에 대하여 장애인 1인이 구분선발 되어 졌어야 합니다. 그래야 9급과 7급간 장애인과 비장애인간 비례의 원칙, 평등의 원칙이 지켜질 수가 있었을 것입니다. 그리고 원고에 대한 불합격 처분으로 초래된 능력에 따른 평등권 침해는 법과 제도, 가점제도의 잘못보다, 법과 제도, 장애인 구분선발 제도의 운영의 묘를 살리지 못한 행정청의 잘못으로 보는 것이 법리에도 맞고 권리 침해에 대한 신속한 구제면에서도 효율적이고 합리적입니다.

라. 7급 행정직 41명채용 하는데 대하여 1인의 장애인 구분선발 시험을 시행하였다면 1인의 장애인 합격자는 본인 일 수가 있었습니다. 왜냐하면 공개채용 시험에서 2차 필기시험에 응시한 장애인중 시험성적이 최고 우수한 자이면 합격이 가능하기 때문입니다. 그리고 현실적으로

9급행정직 시험의 경우 장애인 구분선발 시험을 시행하는 경우 장애인은 비장애인 보다 합격 점수가 평균 15내지 20점 낮은데도 합격하고 있으므로(시험통계 언론보도 참조) 7급 장애인 구분선발 시험을 시행하였다고 보면 9급 장애인 구분선발과 마찬가지로 장애인 합격점은 15점내지 20점 낮더라도 합격할 수가 있었다고 추정 가능 합니다. 그러므로 7급 시험에 응시한 비장애인합격자보다 평균 1점 정도가 높은 원고(장애인)가 다른 장애인보다 우선적으로 합격할 수 있었다고 보면 그 추정은 실제 7급 시험에 응시한 장애인의 성적과 9급 행정직 시험에 응시하여 합격한 장애인의 성적을 조사하여 보면 입증가능한 사항입니다.

4. 그러므로 충청남도는 헌법 11조와 헌법 34조, 지방공무원법 33조와 장애인 고용촉진법 33조 2항 국가유공자 예우에 관한 법률 70조등 공개채용 시험과 관련된 법규정을 신중하게 고려하여 법률 적용을 하여 장애인고용촉진법 34조 2항의 적용을 받는 공개채용 인원 209명(9급행정 160명, 7급행정 41명, 9급 보건 8명)에 대하여 5인 이상의 장애인을 구분 선발하여야 했는데 9급 행정직 160명 선발하는데 대하여 4인만을 장애인 구분선발한 것은 위법이고 9급 160명에 대하여 4인 7급 41명에 대하여 1인의 장애인이 선발되도록 시험을 시행하여야 함에도 7급 행정직 시험을 장애인 구분 선발 시험 응시기회 조차 부여하지 않은 것은 귀속재량 혹은 자유재량권 남용이 아니라 헌법 11조에 대한 위헌이고 장애인고용촉진법 34조 2항과 지방공무원법 33조에 대한 위법이고 9급과 7급의 직급간 비례의 원칙 장애인과 비장애인간 형평의 원칙을 지키지 않은 것입니다. 즉 7급 행정직 공개채용 시험에서 장애인에게 균등한 기회를 주지 않고 능력에 따른 평등권마저도 인정하지 않은 채 장애인이 그 능력에 맞는 직업 생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 한 장애인 고용촉진의 강행규정마저 지키지 않은 위법한 시험시행의 계획 공고 시행을 기계적으로 답습한 피고의 원고에 대한 불합격 처분은 취소 되어져야 합니다. 그리고 합격처분에 따른 임용절차를 이행하여야 합니다.

5. 피고의 위법 부당한 처분에 대하여 원고의 정당한 행정심판은 공정하게 이루어지지 못하였으므로 즉 충남행정심판위원회 위원장(부지사)는 피고인 충청남도 인사위원회 위원장(부지사)와 동일인 이므로 재척 신청을 하였으나 충남도 행정심판 위원회는 그 신청을 받아들이지 않았습다. 그 외에도 충청남도 행정심판 위원회는 원고의 재결정 변경신청, 이해 관계인 참가 신청, 구술 심리 허가 신청, 증거 조사 신청 등 그 어느것 하나 제대로 받아들이지 않았습다.

6 1994년 1월 22일 원고의 탄원서에 대한 1994년 1월 26일 충청남도지사의 회신은 법적 구속력

이 없습니다. 즉 94년도 충청남도 7급 행정직 공채 시험에 장애인 1인 구분선발 시험을 시행하겠다고 한 도청 관계자(실국장 등)의 약속(1993년 12월 22일 약속)을 이행하여 달라는 원고의 탄원서에 대한 회신은 94년 상반기 중에는 7급 행정직 공채 계획이 없으므로 장애인도 선발할 수 없으며, 차후 7급 행정직 시험을 시행할 경우 장애인을 최대한 채용할 수 있는 방안을 검토하여 점차적으로 장애인 복지 증진을 위해 노력하겠다고 합니다. 그리고 고시계와는 하반기 7급 행정직 장애인 구분선발 시험을 시행할 수 있도록 내부 결재(보고검토)를 받았으며 94년 1월 25일 문서대장에 문서등록을 하였다고 말합니다. 그러나 원고는 도청으로부터 어떤 약속서도 받지 못하였고 내부 결재서류의 내용 확인조차 하지 못하였으며, 원고는 진정으로 피고와 하반기 7급 행정직 공채 시험을 시행하고 그 시험에 장애인 구분 선발 시험을 시행한다면 소송을 하지 않고 공부를 하고자 하지만 그 이행 여부를 확실히 할 만한 아무런 담보도 갖고 있지 못하고 행정구역 개편 가능성이 있고(공무원채용 감소)관련 책임시행 계획 공고상에 7급 행정직 시험 자체가 없으므로 장애인 구분선발 시험도 없는 시험시행 공고문을 보면서 현재 공고가 나있지도 않은 하반기 시험을 무작정 기다리고 공부만 하기에는 불안합니다. 그런데 고시계장, 내무국장, 인사위원장등 권한과 책임이 있는 그 어느 분들도 복지부동은 아니시지만, 피고로서는 하반기 시험에 대한 그분들의 분명한 답변을 접하지 못하였으므로 부득이 행정소송을 통하여 원고의 권리구제를 위한 소송을 제기하지 않을 수 없습니다.

1994. 2. 26 원고 정강용

장애우 권익문제연구소가 마련하는 정기 정책토론회

일정

사회는 점점 발전하고 있지만 장애인은 각종 제도와 권리로부터 소외되어 있습니다. 정당한 한 사람의 인격체로서 생존권조차 제대로 보장받지 못하고 있는 것이 우리의 현실입니다. 장애인들이 삶의 도처에서 또다른 '장애'로 부딪치는 '비인권' 지대를 해부하고 점검하는 자리를 마련합니다. 장애우권익문제연구소에서 매월 한 차례씩 갖는 정책토론회는 장애인 인권에 관한 주제를 다섯 가지로 나누어 매번 주제발표와 토론으로 진행. 인권의 실태를 알아보고 대안을 찾아보는 자리입니다. 장애인 그리고 인권문제에 관심이 있는 분은 누구나 참여할 수 있습니다.

3. 29 (화) '인권'의 의미, 장애인과의 상관성
 주제발표 : 서준식(인권운동 사랑방 대표)
 토 론 자 : 권도용(한신대 재발학과 교수)
 오후 2:00~4:00
4. 26 (화) 각종 공채시험 탈락을 통해서 본 장애인 인권
 주제발표 : 조창영(변호사)
 토 론 자 : 최일권(공무원·대전 지방 병무청)
 윤현영(전주대 사회복지학과 교수)
 오후 2:00~4:00
5. 27 (금) 성폭력과 여성장애인 인권
 주제발표 : 신혜수(전주한일신학대학 사회복지학과 교수)
 토 론 자 : 남정현(충북여성민우회 사무국장)
 시설문제연구소 연구부
 오후 2:00~4:00
6. 28 (화) 정신보건정책과 장애인 인권
 주제발표 : 김병후(인의협·연희신경정신과 의원 원장)
 토 론 자 : 이철용(전 국회의원)
 조홍식(서울대 사회복지학과 교수)
 오후 2:00~4:00
7. 26 (화) 장애인복지시설 건립반대와 장애인 인권
 주제발표 : 박태영(피어선대학 사회복지학과 교수)
 토 론 자 : 차성환(전주한일신학대학 사회복지학과 교수)
 오후 2:00~4:00

일 시: 3월부터 7월까지 매월 한차례

장 소: 장애우권익문제연구소 강당

대 상: 장애관련기관·사회단체·복지시설 관계자 및 종사자, 장애인 문제에 관심이 있는 모든 이들.

참가비: 5,000원 (자료집 포함)

대학생, '함께걸음' 정기구독자 및 장애우권익문제연구소에서 개설하는 '장애우대학' 수료생은 3,000원입니다.

문 의: 521-5364