



# 장애인차별금지법, 이념과 철학 기초 다지기II.

- 차별금지법과 장애인차별금지법,  
그리고 독립적인 실행기구 -

- 일 시: 2003년 8월 30일 오후2시
- 장 소: 여성플라자 시청각실(4층)



## 장애인차별금지법제정추진연대

서울시 영등포구 여의도동 17-1 금산빌딩 1004호 전화:(02)784-3501/2  
팩스:(02)784-3504 / e-mail: kofod21@hanmail.net

경남장애인단체총연합회 · 광주장애인총연합회 · 기독교사회 · 노들장애인야학 · 다문화 · 대전장애인총연합회 · 대한  
 의수족연구소 · 대한정신보건가족협회 · 밀알복지재단 · 부흥의전화 · 부산장애인총연합회 · 서울경인사무서비스노동조  
 합 · 오픈에이이지부 · 서울공두리봉사회 · 성김과나눔회장애인봉사대 · 수레바퀴재활문화진흥회 · 스카이블렌 · 시각장  
 애인여성회 · 여성장애인자조모임 "다올" · 열린네트워크 · 울산장애인총연합회 · 인천장애인단체총연합회 · 장애시인행  
 동 · 장애여성문화공동체 극단 "까만" · 장애우권익문제연구소 · 장애인문화사랑국민운동본부 · 장애인문화예술진흥개  
 발원 · 장애인편의시설추진시민연대 · 전국산재장애인단체총연합회 · 전라북도신체장애인협회 · 정신지체인전국부모연  
 합회 · 정태수열사추모사업회 · 제주장애인총연합회 · 중증장애인자립지원센터프렌드케어 · 태화생숲는집 · 푸른하늘 ·  
 한국고통장애인협회 · 한국농아인협회 · 한국뇌성마비복지회 · 한국뇌성마비장애인연합 · 한국시각장애인연합회 · 한국  
 전장장애인협회 · 한국신체장애인복지회 · 한국여성장애인연합 · 한국작은키(연골무형성증)모임 · 한국장애인고용안정  
 협회 · 한국장애인단체총연맹 · 한국장애인단체총연합회 · 한국장애인복지시설협회 · 한국장애인부모회 · 한국장애인선  
 교단체총연합회 · 한국장애인재활협회 · 한국장애인정보화협회 · 한국제기장애인협회 · 한국절친지체인보호협회 · 한국  
 지체장애인협회 · 한국특수교육총연합회 · 한국DPI(한국장애인연맹) · 한빛장애인이동봉사대 이상 가나다順

Mdl.275



# 장애인차별금지법, 이념과 철학 기초 다지기Ⅱ.

- 차별금지법과 장애인차별금지법,  
그리고 독립적인 실행기구 -

■ 일 시: 2003년 8월 30일 오후2시

■ 장 소: 여성플라자 시청각실(4층)



## 장애인차별금지법제정추진연대

서울시 영등포구 여의도동 17-1 금신빌딩 1004호 전화:(02)784-3501/2  
팩스:(02)784-3504 / e-mail: kofod21@hanmail.net

경남장애인단체총연합회 · 광주장애인총연합회 · 기독교사회 · 노동장애인아학 · 다운회 · 대전장애인총연합회 · 대한  
의수족연구소 · 대한정신보건가족협회 · 일말복지재단 · 부름의전화 · 부산장애인총연합회 · 서울경인사무서비스노동조  
합 오픈에스이지부 · 서울곰두리봉사회 · 심검과나눔회장애인봉사대 · 수레바퀴재활문화진흥회 · 스카이콜벤 · 시각장  
애인여성회 · 여성장애인자조모임"다울" · 열린네트워크 · 울산장애인총연합회 · 인천장애인단체총연합회 · 장애시민행  
동 · 장애여성문화공동체 극단 "까판" · 장애우권익문제연구소 · 장애인문화사랑국민운동본부 · 장애인문화예술진흥개  
발원 · 장애인편의시설촉진시민연대 · 전국산재장애인단체총연합회 · 전라북도신체장애인협회 · 정신지체인전국부모연  
합회 · 정태수열사추모사업회 · 제주장애인총연합회 · 중증장애인자립지원센터프렌드케어 · 태화생숲는집 · 푸른하늘 ·  
한국교통장애인협회 · 한국농아인협회 · 한국뇌성마비복지회 · 한국뇌성마비장애인연합 · 한국시각장애인연합회 · 한국  
신장장애인협회 · 한국신체장애인복지회 · 한국여성장애인연합 · 한국작은키(연골무형성증)모임 · 한국장애인고용안정  
협회 · 한국장애인단체총연맹 · 한국장애인단체총연합회 · 한국장애인복지시설협회 · 한국장애인부모회 · 한국장애인선  
교단체총연합회 · 한국장애인재활협회 · 한국장애인정보화협회 · 한국재가장애인협회 · 한국정신지체인애호협회 · 한국  
지체장애인협회 · 한국특수교육총연합회 · 한국DPI(한국장애인연맹) · 한벗장애인이동봉사대 이상 가나다順

# 토·론·회·순·서

사 회 / 유 동 철  
장추련 법제위·총칙기구팀 팀장

## ○ 1부. 주제발표

- 주제발표 1 장애인차별금지법과 차별금지법  
/송시섭(장추련 법제위원, 열린네트워크 운영위원).....3
- 주제발표 2 장애인차별금지의 효과성 확보를 위한 기구  
/안선영 (변호사, 장추련 법제위원 부위원장).....11
- 토론  
/범용 (인권운동사랑방 상임활동가) .....16

## ○ 2부. 자유토론 및 종합정리

## 차별금지법이나, 장애인차별금지법이나

송 시 섭  
장추련 법제위원, 열린네트워크 운영위원

### 1. 들어가는 말

대선당시 노무현 민주당 대통령 후보는 선거공약 중에 학벌, 남녀, 장애인, 비정규직 노동자, 외국인 노동자에 대한 차별을 대표적인 5대차별로 규정하고, 이를 시정하기 위하여 "사회적차별금지법"을 제정하며 이 법에 따른 국가차별시정위원회를 설치하여 5대 차별을 해소하기 위한 법적, 제도적 장치를 마련하겠다고 밝힌 바 있다.

이후 노무현 후보가 대통령으로 당선된 뒤 구성된 대통령직 인수위에서는 10대 국정과제를 설정하면서 위에서 말한 5대 차별해소를 다시 언급하면서 '사회적차별금지법' 제정을 다시 거론하기 시작하였다.

이에 대하여 국가인권위원회에서는 사회적 차별을 철폐하는 기본법(가칭, '사회적 차별금지 및 적극시정에 관한 법률') 제정에는 동의하나 위 법에 따라 신설되는 차별시정위원회를 인권위 산하에 설치하고 차별시정위원회는 차별금지영역의 정책을 계발할 수 있는 관리, 감독의 기능을 담당하는 기구로 운영하자는 의견을 내놓고 있는 것으로 보인다.

이러한 움직임만을 놓고 본다면 새정부에서는 어떤 형태가 될지는 정확히 알 수 없으나 사회내 여러 가지 차별중 대표적인 차별행위로 손꼽히는 이른바 5대차별영역에서의 차별의 철폐와 시정을 위해 독립적인 법률과 위원회를 설치할 가능성이 있어 보이고, 이는 다른 말로 하자면 기존에 장애인차별금지법 제정을 위하여 다각도로 이를 추진하던 제정추진세력에게는 '안 좋을 건 없지만, 결코 좋지도 않을 것 같은' 새로운 법의 탄생을 예고하는 것이어서 당혹스러운 것이다.

이에 이하에서는 아직 출산도 하지 않은 채 단지 이름만 붙여놓은 '사회적 차별금지법'의 탄생이후의 모습을 예상해 보고, 그 법이 가져오게 될 여러 가지 문제점들을 살펴보면서 장애인만을 위한, 그러나 결국은 이를 시발점으로 하여 모든 사회내 차별이 철폐되는 사회를 위한 나름대로의 의견을 제시하고자 한다.

## 2. 사회적 차별금지법 제정의 의미

가. 이른바 5대차별영역의 현 상황 - 2001년도 인권보고서를 기초로.

국가인권위원회법 제30조 제2항에서는 평등권을 침해하는 차별행위의 유형으로서 모두 18가지를 명시하고 있다. 그중에서 대표적인 차별로 거론되는 5대차별이 모두 포함되어 있는 것은 아니나, 일단 5대차별중 성별(여성), 장애, 출신국가(외국인) 등은 규정내용이 명확하나, 학벌, 비정규직 노동자와 관련된 차별은 분명하게 규정되어 있지는 않다.

1. 사회적 신분

한편, 대한변호사협회가 펴낸 2001년도 인권보고서에서는 '2000년말 현재 전체 노동자의 53%에 이르렀던 비정규직 노동자의 비율은 2001년대에는 58%대에 이르는 것으로 조사되었으며 숨겨진 비정규직을 감안하면 그 비율은 더욱 높을 수 있는 것으로 보인다'고 하면서, '2001년에는 양대노총이 '비정규근로에 대한 차별금지'를 핵심요구사항의 하나로 제기하고 노사정위원회에도 [비정규직근로특위]가 신설되는등 비정규근로에 관한 논의가 본격적으로 공론화 되었다'고 기술하고 있다.

나아가, 외국인 노동자 문제를 언급하면서는, '한국노동연구원이 2001년 7-8월 기간에 300인 이하 제조업체 684개(합법고용업체 270개-39.5%,불법고용업체 143개-20.9%, 비고용업체 271개-39.6%)와 외국인 근로자 1,003명을 대상으로 실태조사(면담조사)를 실시하여 발표한 결과에 따르면 한국에 취업한 외국인 근로자들은 본국의 직장에서 대략 10만원 안팎의 임금을 받았으나, 한국에서 취업하여 받는 임금은 80만원 전후로 나타나 국가별로는 적게는 6배에서 많게는 14배에 이르는 임금을 받을 수 있어 한국으로의 유입희망이 높을 수밖에 없다'고 보고하면서, '2000. 2.부터 2001. 9.까지 검찰이 외국인근로자를 상대로 한 임금체불이나 폭력, 산업재해, 성폭행등으로 모두 809명이 검찰에 적발돼 이중 134명이 구속되고, 675명이 불구속기소됐으며, 피해자는 851명으로 집계됐다'고 보고되었다.

여성과 관련하여서도, '2001. 1. 29. 여성부가 신설되고, 남녀고용평등법, 근로기준법, 고용보험법등 모성보호관련 3법의 개정을 통한 차별철폐노력과 1999. 7. 1.부터 시행된 남녀차별금지및구제에관한법률에 의해 설치된 남녀차별개선위원회의 활동으로 2001년 한해동안 이월된 사건 34건을 포함하여 286건을 처리한 것으로 보고되고 있다'. 그리고 '시정신청은 2000년에는 64건(29%)이었다가, 2001년에 131건(44%)로 크게 증가하였음을 알 수 있다'고 보고되어 있다.

또 다른 차별유형으로 부각된 학력, 학벌에 의한 차별에 대해서는 서울대폐지론, 지방대학 출신자들에 대한 취업기회 확대, 새로운 권력기관으로서의 학벌에 대한 문제가 지속적으로 논의되어 오고 있으나, 이에 대한 정확한 나름대로의 통계자료

장애인차별금지법을 제정합니다.

는 입수하기가 어렵다.

끝으로 장애인에 대한 문제인데, 위 인권보고서에서는 장애인의 각 영역별 인권실태를 보고하면서, 접근권, 노동권, 여성장애인, 교유권, 가족생활권, 문화향유권, 건강권, 생존권, 형사상 권리, 참정권, 시설장애인의 인권등을 언급하면서 장애인의 경우 기본적 생계보장정책도 점차 확대해야 하고 복지서비스도 확대해야 하지만 '장애'로 인한 '차별'을 근본적으로 금지할 수 있는 틀이 필요하다고 판단하면서 장애인이 시민으로서의 권리를 확보하고 법이 이를 적극 보장하기 위해서는 장애인 관련 4개 법률(장애인복지법, 특수교육진흥법, 장애인고용촉진 및 직업재활에 관한 법률, 장애인노인 임산부등의 편의증진보장에관한 법률)의 보완이외에 생애주기에 따른 문제, 장애영역과 정도에 따른 문제등을 제대로 담보해 낼수 있는 강력한 법이 제정되어야 한다고 언급하면서 '장애인 차별금지법'을 거론하고 있다.

#### 나. 사회적차별금지법의 제정의의

위와 같은 5대 차별의 철폐를 위해 사회적차별금지법과 같은 기본법을 제정하는 것은 분명 의미 있는 일이다. 이른바 '사회지도층'이 기회자원을 독과점한다는 비판은 시의적절하고, 타당한 주장이다. 이른바 '소수자보호를 위한 적극적 우대조치'는 위와 같은 소수 특권자들과의 벽을 허물어 사회를 보다 건강하게 만드는 작용을 할 것이 분명하다.

더구나, 산재되어 있는 소수자 배려법령들이 흩어져 있기 때문에 힘을 잃고 있었던 상황을 극복하고 단지 명목상의 시혜가 아니라 권리, 인권으로서의 격상을 위해서 이와 같은 기본법 제정은 근본적으로 바람직한 것이라 생각된다.

특히, 차별시정을 위한 국가적인 관리, 감독, 권리구제기관을 신설하여 그 명칭에 구애받지 않고 실질적인 차별들을 철폐해 나갈 수 있다면 사회내 차별의 시정을 위한 진일보한 입법이 될 것은 분명하다.

그러나 사회적차별금지법은 위와 같은 장점들에도 불구하고 아래와 같은 문제점들도 예상가능하다.

#### 다. 예상되는 문제점

##### (1) 차별금지영역간의 재차별 가능성

여성, 학벌, 비정규직, 외국인 노동자에 대한 차별행위의 시정에 있어서 이를 전담할 행정기관 및 위원회가 어느 정도 실제적인 기능을 하고 있다고 볼 수 있다. 예를 들어, 여성차별은 여성부와 남녀차별개선위원회가 나름대로의 활동을 하면서 성

장애인차별금지법을 제정합니다.

과를 올리고 있고, 학벌의 경우에는 지방대생의 대기업 채용에 대한 혜택이 교육부와 관련부처를 중심으로 구체적으로 협의되고 있으며, 비정규직과 외국인 노동자에 대한 문제 또한 노동부등 관련부처 중심으로 심도 있게 그 대책이 준비중에 있다고 할 수 있다.

그러나 장애인 차별은 다소 포괄적인 영역에 차별이 미치는 여성을 제외하고는 다른 차별영역이 모두 고용등의 문제에 국한된 것과는 달리 광범위한 영역에서 차별행위가 존재하고 있음등에 비추어 수행 목적을 분명히 하지 못하고 방황할 가능성이 많은 것이다. 그러다 보면 자연스럽게 가시적인 성과가 드러나는 차별영역에 활동이 집중되어 차별영역중에서 다시 차별을 받게 되는 이중차별의 서러움을 안아야할 가능성이 높은 것이다.

### (2) 실질적인 구제절차의 미흡 가능성

나아가, 구제절차의 대상에 해당된다 하더라도 종래 인권위원회와 마찬가지로 자신의 기능을 제대로 수행하지 못하고 지나치게 다양한 요구에 부응하지 못하고 또 하나의 공무원 조직으로 전락되어 버린다면 정부조직으로부터의 견제와 비협조등 커다란 장벽을 실감하면서 또 다시 명목상의 기구로 전락해 버릴 위험성을 안고 있는 것이다.

더구나, 가칭 '차별시정위원회'에서 지녀야 할 것으로 보이는 실제적인 권리 구제절차를 위한 권한도 다양한 차별영역의 요구에 파묻혀 초점없이 표류하는 것이 될 수 밖에 없을 것이다.

### (3) 관련구제기관의 위상에 대한 의문

끝으로, 노무현당선자측의 대선공약이나, 10대 국정과제는 차별시정과 관련하여 기존의 국가인권위원회와의 관계를 어떻게 설정할 것인지에 대한 명확한 입장이 없어 그 내용이 불분명할 뿐 아니라, 인권위측의 의견에 따르면이라도 차별금지기본법을 제정한 이후 다시 5대 영역을 중심으로 한 개별적인 영역의 차별에 대해서 개별법을 제정하고 위 개별법에서 실제적인 권리구제를 담당할 기구를 운영할지는 현재로서는 분명하지 않은 것으로 보인다.

이론적으로는 평등권보장을 위한 차별행위 철폐를 위원회의 조사대상으로 하고 있는 국가인권위원회 산하에 차별시정위원회를 두는 것이 의견상 타당해 보이나, 실제로 위와 같은 형태로 설치되는 차별시정위원회가 인권위원회와 같이 무기력해지거나, 다른 차별영역의 가시적인 차별시정업적에 밀려날 가능성도 존재하는 것이다. 그리고 차별시정위원회의 구성을 어떻게 할 것인지도 향후 정리하기 어려운 문

장애인차별금지법을 제정합시다.

제중에 하나가 될 것이다.

### 3. 장애인차별금지법<sup>1</sup> 제정의 필요성

사회적 차별금지법의 위와 같이 예상되는 문제점들을 고려해 볼때, 차기 정부가 추진하고 있는 기본법 제정의도는 장애인을 위한 독자적인 차별금지법 제정을 추진해오던 사람들에게는 부족함을 넘어선 안타까움을 느끼게 하고 있다. 왜냐하면 장애인에 대한 차별의 문제는 차별기간의 영구성, 차별유형의 총체성, 장애영역의 다양성 등으로 인하여 여타 소수자와는 다른 각도에서 접근이 필요함에도 불구하고 이 부분에 대한 고려가 전혀 없기 때문이다.

#### 가. 차별기간의 영구성

장애인은 우선 학벌, 비정규직, 외국인이라는 차별기준에 비추어 볼 때 그 차별의 기간이 영구적이라는 점에서 가장 두드러진 차이점이 있다. 학벌이나, 비정규직, 심지어는 외국인까지도 이를 보완하기 위한 보직변경, 자격취득 등으로 인하여 그 지위의 변동이 생길 가능성이 있으나 장애인은 한 번 장애를 입게 되면 그 장애기간이 영구적이어서 다른 차별과는 뚜렷한 차이가 드러나게 되는 것이다. 이는 여성의 경우도 마찬가지이기 때문에 이러한 필요성 때문에 여성차별에 대해서는 남녀차별을 금지하는 법률을 독자적으로 제정하게 되었던 것이다.

#### 나. 차별유형의 총체성

둘째로, 장애인 차별은 차별유형이 총체적이라는 점에서도 다른 차별과는 구별된다. 학벌, 비정규직, 외국인의 경우에는 주로 고용분야에서 차별행위가 두드러지게 나타나나 장애인의 경우에는 고용뿐만 아니라 교육, 주거, 이동권, 정치참여, 정보에 대한 액세스등 삶의 전반적인 영역에서 총체적으로 차별을 받고 살아가고 있다. 따라서 장애인에 대한 차별의 문제는 다른 소수자에 대한 차별과는 많은 차이가 발생한다.

#### 다. 장애 및 차별판단 기준의 다양성

셋째로 장애인 차별은 그 장애의 판단기준이 지극히 다양하다는 점에서 다른 차별영역과 차이가 있다. 학벌, 여성, 비정규직, 외국인의 구별기준이 명확함에 비추어 장애인에 대해서는 장애의 판정기준에서부터 다양성과 전문성이 동시에 고려되지 않으면 도저히 이를 정의하기조차 어려운 것이 사실이다. 이러한 장애판단기준의



장애인차별금지법을 제정합니다.

다양성은 단순한 구별을 전제로 다른 차별과 일률적으로 처리하는 것을 어렵게 하고, 그에 따른 차별시정 또한 각기 다양한 형태로 표현될 수 밖에 없는 결과를 초래하는 것이다.

#### 라. 소결

위에서 언급한 세 가지 이유 때문에 만일 장애인차별의 문제를 장애인차별금지법이 아닌 일반적인 의미의 차별금지법 제정으로 풀어가고자 한다면 적어도 장애인차별에 관한 한 별 실효성이 없을 것 같다. 장애인차별금지법을 별도로 제정하지 않고, 포괄적이고 일반적인 차별금지기본법만을 제정하여 장애인차별 문제를 다른 소수자들에 대한 차별과 마찬가지로 다루고자 한다면 장애인은 그 속에서 새로운 차별을 경험할 것이고, 이는 결국 장애인으로 하여금 상당기간 사회구성원으로서의 기본적 권리를 포기하게 만드는 결과를 가져오게 될 것이 아닌가 하는 우려가 생긴다.

따라서, 필자는 일반법으로서의 사회적차별금지법의 제정에 반대하는 것이 아니라, 우선 순위에 있어서 필요한 장애인을 위한 독자적인 차별금지법이 우선적으로 조속하게 제정되어야 한다고 주장하고 싶다.

#### 4. 맺는 말

위와 같은 논의를 정리해 볼때, 독자적인 장애인차별금지법의 제정은 사회적 차별금지법의 제정 여부와 상관없이 필요한 것이라고 볼 것이다. 이제는 우리 사회가 독자적인 장애인차별금지법 제정 목소리에 대하여 또 하나의 집단이기주의라는 시각으로만 바라 볼 것이 아니라, 현실적으로 사회 공동체 속에서 가장 피부로 와 닿는 차별의 피해자들인 장애인의 목소리를 듣고 이에 귀 기울이는 성숙함을 보여야 할 때라고 생각된다.

# 장애인차별금지의 효과성 확보를 위한 기구

안 선 영  
장추련 법제위원회 부위원장, 변호사

## 1. 들어가며

우리는 지금까지 장애인차별금지법(장애인차별금지및권리보장에관한법률)의 제정 필요성 과 장애 개념 및 차별 유형에 대한 논의를 해 왔다. 이제는 현실 생활 속에서 장애로 인한 차별 문제가 발생하였을 경우, 장애인의 권리를 보호하고 차별을 시정하는 업무를 어떤 기구가 담당할 것인가를 살펴보도록 한다.

이를 위해 먼저 외국의 인권기구 및 장애차별시정기구들과 우리나라의 현행법상의 각종 위원회를 검토한 이후 별도의 장애인차별금지위원회의 필요성 여부를 고찰하고자 한다.

## 2. 외국의 인권기구에 대한 개괄적 검토

### 가. 국가인권기구의 정의

국가인권기구의 개념은 여전히 정립 단계이고 완전히 확립되지 않았지만, 이 분야에서 유엔활동의 목적을 고려해 볼 때, 국가인권기구란 헌법 내지 법률에 근거하여 정부에 의해 설립되고 인권보장과 증진을 위한 특정기능을 수행하는 기구를 가리키는 것으로 볼 수 있을 것이다.<sup>1)</sup> 좀더 부연하자면 “국제적 지역적 차원에서 시행되어 왔던 인권보호체제를 국내적 차원으로 옮겨서 운영함으로써, 각국의 인권상황의 특수성을 반영하여 국내적 차원에서의 효과적인 인권보호 및 보장을 꾀하고, 국제기구나 지역기구에 비하여 개인들에게 실제로 용이한 인권보호체도를 제공하며, 동시에 국제인권법의 효과적인 국내적 적용을 확보하는 것을 목적으로 설립된 기구”로 정리할 수 있다<sup>2)</sup>

### 나. 체제전환과 관련한 인권기구의 특색

1 UN핸드북, 6쪽 제39문.

2 홍성필, '한국형 국가인권기구 설립을 위한 연구' 법학논집 제3권 제1,2호 (이화여자대학교 법학연구소, 1999.6.),161쪽

국가인권기구는 각국의 체제전환과 관련하여 그 담당업무가 다소 차이가 있다<sup>3)</sup>.

이미 안정된 민주주의체제를 건설한 상태에서 설립된 인권기구인 경우에는 대체로 소수자 등 취약계층에 대한 조사·구제가 주요 임무가 되는데, 이는 이미 오랜 민주정치의 전통과 복지국가 건설을 통해 인권보호적인 체제가 어느 정도 제도화되어 있어 의회와 사법부가 인권보호 입법과 권리구제 기능을 비교적 충실히 수행하기 있기 때문이다. 또한 대부분의 선진국에서는 일찍이 국내적인 인권보호를 위한 기구들을 다양한 형태로 설치하여 운용하여 왔으며, 그래서인지 새로운 인권기구는 별다른 주목을 받고 있지 못하고 있다. 이들 선진국에서는 여성, 장애인, 난민 등 특정 인권의 보장과 증진을 위한 독립인권위원회나 옴부즈만제도가 일찍부터 운용되어 왔다. 다시 말해 선진국에서의 인권보호기구들은 특정한 인권분야만을 다루는 경우가 많으며, 인권기구적 성격을 지닌 기구들이 다원적으로 존재하고 있다.

이에 반해 민주주의 체제로 전환을 시작한 나라들에 도입된 인권기구들은 과거로부터 물려받은 권위주의 정치의 문제점 극복과 체제전환으로 발생하는 새로운 문제들에 대처해야 하는 이중의 과제를 안게 되며, 만일 권위주의 체제의 개방이 시작되기 전 단계에서 인권기구를 도입한 나라일 경우에는 인권기구가 제도적으로 독립성을 확보하기 어려운 상황에 직면할 수밖에 없다. 이러한 이행기 국가들의 인권기구에 접수되는 진정의 다수는 여전히 경찰과 군대 등 법집행기관에 의한 물리적인 인권침해가 대부분이 될 것이다.

#### 다. 각국의 국가인권기구에 개괄적 검토<sup>4)</sup>

UN이 국가인권기구(national human rights institution)에 대한 논의를 시작한 것은 제2차 세계대전이 끝난 직후인 1946년이었지만, 본격적인 인권기구는 1977년에 설립된 뉴질랜드 인권위원회(Human Rights Commission)를 효시로 하고 있다. 뉴질랜드는 1977년에 1976년의 국제인권규약 발효를 앞두고 국내적 실효성을 어떻게 보장할 것인지를 논의하는 과정에서 인권위원회법(Human Rights Commission Act 1977)을 제정하고, 인권위원회를 설치했다. 1993년에는 인권위원회법과 1971년의 인종관계법을 폐지하고 새로운 차별사유를 추가하고 불법적인 차별에 대한 처벌을 강화하여 양 법의 조항들이 편입된 새로운 인권법(Human Rights Act 1993)을 제정하

3 Jack Donnelly는 "자유화", "민주화", 그리고 "인권보호체제의 제도화"라는 세 단계로 체제전환과정을 설명하고 있다. "자유화"는 권위주의 정권아래 배제되었던 집단에 대한 인권침해가 줄어들고 정치적 공간이 열리는 단계를 말하며, "민주화"는 보통선거, 책임있는 정부, 자유롭고 열려있는 정치적 참여가 보장되는 단계를 말한다. "인권보호체제의 제도화"는 국제적으로 인정되는 인권을 보호하는 것이 정치체제의 중심적인 임무이자 정당화원리로 받아들여지고 실제로 인권을 실현하기 위하여 광범위하고 지속적인 노력을 하는 단계를 말한다. Jack Donnelly, INTERNATIONAL HUMAN RIGHTS, Westview Press(1993), 146쪽

4 외국의 인권기구에 대한 개괄적인 검토는 백운조 교수님의 장애우권익문제연구소 장애인차별금지법 세미나 발표 자료 및 "대한민국 국가인권위원회법의 입법과정에 관한 연구"논문의 일부를 발췌·요약한 내용입니다.

장애인차별금지법을 제정합니다.

였다5).

이러 캐나다가 인권위원회가 1977년 인권법6)에 의해 설립되었으며, 1977년 8월 10일 캐나다인권법(Canadian Human Rights Act)이 제정되어 1978년 3월 1일부터 시행되고 있으며, 1998년에 개정된바 있다. 인권위원회는 개인적 차별 진정에 대해 효과적이고 시기적절한 조치를 제공하고, 인권 교육을 증진하고, 국민 의식 함양에 노력하며, 고용 및 공공재화 접근 평등의 장애를 제거하는데 노력하고 있다. 진정사건의 경우 초기에 합의를 이루기 위해 노력을 하고, 합의가 안될 경우 조사관이 조사를 하여 위원회에 사건을 보고한다. 소송을 지원할 명백한 증거가 있다고 판단되면 조정관(conciliator)을 임명하여, 인권재판소(Human Rights Tribunal)에 사건을 이첩하도록 하고 있다.

그리고 호주가 뒤를 이었는데, 호주의 인권 및 기회균등위원회7)는 동 위원회법을 근거로 해서 1986년 '인권의 날'인 12월 10일에 설치되어 오늘에 이르고 있다. 그러나 호주의 국내인권기구의 효시는 그 전신인, 1981년 인권의 날에 설치된 인권위원회라고 할 수 있다. 당시 위원회는 국제사회의 보편적 인권규범을 적극적으로 국내화하는 수단으로 강구되었으며, 돈 없고 지위가 낮은 인권피해자에게 법정소송을 통한 통상의 방법보다 신속, 간이한 구제방법을 제공하는 수단으로 고안되었다.

그리고 80년대 중반 이래 아시아, 중남미, 동구권에서의 민주화 진전과 UN의 적극적인 지원에 힘입어 인권기구의 설치가 확대되어 왔다. 현재 아시아와 동구에서는 필리핀, 인도, 스리랑카, 인도네시아, 러시아, 라트비아, 몰디비아, 에스토니아 등, 아프리카에서 남아프리카 공화국, 나이지리아, 튀니지아 등, 중남미에서 멕시코, 베네주엘라, 칠레 등이 설치하고 있다.

## 라. 장애차별문제의 시정과 관련한 각국의 인권기구에 대한 구체적 검토

### 1) 미국8)

미국의 장애차별금지법은 ADA(Americans with Disabilities Act of 1990)이다. 이 법은 기본적으로 1964년 제정된 시민권법(Civil Rights Act of 1964)의 구조와 틀을 장애인 영역에 확장·적용하여 마련된 법이라고 볼 수 있다.

5 이 법의 정식 명칭은 An Act to consolidate and amend the Race Relations Act 1971 and the Human Rights Commission Act 1977 and to provide better protection of human rights in New Zealand in general accordance with United Nations Covenants or Conventions on Human Rights이다. 그 전문은 <http://rangi.knowledge-basket.co.nz/gpacts/public/text/1993/an/082.html> 참조.

6 Canadian Human Rights Act. <http://laws.justice.gc.ca/en/H-6/index.html>.

7 Australian Human Rights & Equal Opportunity Commission. <http://www.hreoc.gov.au>.

8 미국의 ADA 및 권리구제기구부분은 국가인권위원회 이호영 사무관님의 장애우권익문제연구소 장애차별금지법 세미나 발표자료 "미국장애인법 개설" 의 내용을 요약 정리한 것입니다.

장애인차별금지법을 제정합니다.

1964년에 제정된 시민권법에 규정된 차별사유는 5가지이다. 인종, 피부색, 종교, 출신국가, 성별(고용관계에 한정)이다. 그러나 이 이외에도 장애(disabilities)와 같이 법의 평등보호의 실현을 위하여 추가적으로 금지하여야 할 차별현상이 광범위하게 존재하므로 시민권법을 개정하여 이들을 포함시켜야 한다는 주장이 제기되었다. 그러나 시민권법에 장애를 포함시킬 경우 오히려 시민권법의 실효성을 약화시킬 수 있고 장애는 기타의 차별사유와 그 성격이 다를 뿐만 아니라 실질적인 구제를 부여할 수 있는 수단이 다르다는 반론이 제기되었다. 이에 따라 다른 일각에서 종래의 장애인 차별금지법제들이 제한된 영역에 대해서만 적용되고 판단기준이 불분명하고 권리구제수단도 미비하다는 인식 아래 보다 포괄적이고 강력한 장애인 차별금지법을 제정하여야 한다는 입장이 대두되었다.

이에 따라 1984년 Robert L. Burgdorf Jr. 와 Christopher Bell에 의하여 연방정부의 관여가 없는 영역에 대하여도 효과가 미치는 장애인차별금지입법의 제정을 주장하는 논문이 발표되고 장애인에 대한 실태조사 및 권리보장을 위한 입법을 마련하기 위하여 설립된 국가장애심의회(National Council on Disabilities)<sup>9)</sup>가 1980년대 후반에 대통령과 연방의회에 두 개의 보고서를<sup>10)</sup> 제출하여 포괄적 장애인차별금지법의 제정을 주장하고 그 법률에 포함될 내용까지 상세히 제시하였다. 1988년 이 보고서들을 근거로 한 장애인 차별금지법안<sup>11)</sup> 의회에 상정되었고 최종적으로 1990년 7월 12일 하원을, 7월 13일 상원을 통과하여 7월 26일 대통령이 서명하였다. 동법은 고용에서의 장애인 차별행위를 금지하는 제1장 (title I), 공공서비스(public service)영역에서의 장애인 차별행위를 금지하는 제2장(title II), 민간운영 공공편의 시설 및 서비스(public accommodation and services operated by private entities)영역에서의 장애인 차별행위를 금지하는 제3장(title III), 통신에서의 장애인차별을 금지하는 제4장(title IV) 및 기타 사항을 규정한 제5장으로 구성되었는데 그 중 제1장은 2년의 유예기간을 두고 1992년 7월 26일 발효되었다.

ADA법에 의한 기구는 별도로 없으며, 각각의 내용에 대해 기존의 기구가 담당을 하고 있다. 시민권법에 의해 설립된 고용기회평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission)는 고용영역에서 차별행위를 예방하기 위한 연구를 수행하여 사용자나 노동단체에 대하여 기술적 지원을 제공하고 고용영역에서 발생한 차별행위의 피해자가 제기한 고소에 대하여 조사하여 우선 화해, 설득 등의 방법을

9 장애인에 대한 실태조사 및 장애인의 권리 보장을 위한 입법을 마련하기 위하여 1973년 설립된 연방회의체 기구.

10 National Council on the Handicapped, 'Toward Independence' (1986) 및 'On the Threshold of Independence' (1988).

11 이 법안의 공식명칭은 'an act to establish a clear and comprehensive prohibition of discrimination on the basis of disabilities'이다.

## 장애인차별금지법을 제정합시다.

통하여 자발적인 해결을 모색하고 이러한 시도가 실패한 경우에는 법원에 제소할 수 있도록 하고 있다. EEOC는 미국 전역 50개 도시에 배치되어 장애로 인한 고용상의 차별문제를 방지 또는 해결하는 일을 하고 있다. 고용과 관련된 차별을 경험한 장애인들은 일정기간내에 EEOC에 신고를 접수하거나 지역의 고용관련 기관에 신고접수 할 수 있으며, EEOC로부터 소송에 관한 통지를 받으면 연방정부에 소송을 제기할 수 있다. EEOC와 Dept. of Justice, Dept. of Labor는 장애인들의 고용과 관련된 이러한 법률의 실행 및 책임에 있어서 효과적인 업무조정과 분담 및 협력을 위해 노력을 기울이고 있다.

교육과 관련한 차별은 Office for Civil Rights 와 Offices of Special Education and Rehabilitation Services가 서로 연계하여 법에 의해 규정된 장애에 따른 차별과 관련하여 학교지역에 대한 감독역할을 수행하고 있다. Office for Civil Rights는 Rehabilitation Act의 section 504와 ADA의 Title II에 규정된 장애에 따른 차별금지법의 실행을 감독한다.

교통과 관련한 차별은 미국의 교통부 (Dept. of Transportation)가 장애인들의 교통서비스 이용과 관련된 모든 서비스를 총괄하며, 이러한 공공교통에서의 차별이 있을 경우 교통부에 신고하거나 연방법원에 소송할 수 있도록 하고 있다. 특히, 이러한 장애인들의 교통서비스와 관련하여 보다 중요한 역할을 담당하는 부서는 교통부의 Federal Highway Administration (FHWA)으로 도로나 고속도로와 관련하여 ADA의 실행에 관한 감독역할을 수행하고 있다. FTA는 지역의 모든 교통관련 조직이 이러한 법규를 준수하는지 여부를 검토하는 책임을 지고 있는데, 즉, 회사들의 주요한 관심영역으로서 교통수단의 탑승, 하차, 필요장비 등 모든 부분에서 장애인들이 쉽게 접근할 수 있는지를 강조하고 있다.

주거와 관련하여서는 U.S. Dept. of Housing and Urban Development (HUD)가 문제 해결을 위한 원조를 한다. 장애인들, 또는 관련된 사람들은 이러한 문제가 발생할 경우 HUD나 미국 사법부에 차별문제를 신고하여 소송할 수 있으며, 개인적으로도 소송을 제기할 수 있다. 정보통신과 관련되어서는 Federal Communication Commission (FCC)에서 담당하고 있다. 관련법에 규정된 내용들이 실행되도록 감독, 지시, 지원하는 전반적인 역할을 담당하고 있다. 예를 들면, TRS의 최소기준에 대한 규정, TRS 기금과 관련된 조직에 대한 조언, 장애인들이 이용 가능한 전화 및 통신 관련기기 제작과 관련하여 이의 실행여부 감독, 프로그램의 자막방송이나 설명에 대한 실행여부 감독 등 장애인들의 정보통신상 동등한 기회를 보장해 주기 위

장애인차별금지법을 제정합니다.

한 중심적인 역할을 담당하고 있다. 공공시설과 관련된 차별의 경우 ADA (Title III)의 위반사례는 Dept. of Justice 에 신고할 수 있으며, 개인적으로 소송을 제기할 수도 있다. 투표권과 관련하여서는 미국 법무부(Dep. of Justice)내의 Voting section에서 담당하고 있다.

## 2) 독일<sup>12)</sup>

독일의 장애인정책은 그 목표에 있어서 패러다임의 전환이 이루어졌다. 즉 배려(Fuersorge)로부터 자기결정(Selbstbestimmung)과 참여(Teilhabe)로 그 목표가 바뀐 것이다. 이러한 바탕 하에 최근에 이러한 목표를 실현하기 위해서 세 개의 중요한 법률이 시행되는데 그 중 하나가 2000. 10. 1.부터 시행된 “중증장애인의 실업해소를 위한 법”(Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter)이다.<sup>13)</sup> 이 법률의 핵심은 일과 직업에 있어서 장애인의 권한과 능력을 평균수준까지 끌어올리려는 것이다. 따라서 2002년 10월까지 약 5만명의 중증장애인이 노동시장에 편입되도록 하는 것을 목표로 하는 규정을 두고 있다.

사회법전 제9권으로 새롭게 편찬되었고 2001. 7. 1.부터 그 효력이 발생한, “장애인의 재활 및 참여법”(Recht der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen)<sup>14)</sup>을 다음으로 들 수 있는데, 이 법률에서는 예컨대 요청권, 선택권, 참여권을 통해 장애인의 자기결정과 동등한 참여를 촉진시키고 있다.

이 영역의 세 개의 주요법률 중 가장 최근에 시행된 법률이 바로 “장애인기회균등 및 다른 법률의 개정에 관한 법률”(das Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen und zur Aenderung anderer Gesetze)<sup>15)</sup>이다. 이 법은 2002. 5. 1. 시행되었고, 이 법률의 1부가 “장애인기회균등법”(Behindertengleichstellungsgesetz, BGG)이다. 이 법률에 의하면 장애인은 비장애인과 같은 방법으로 사회생활에 참여하는 것이 가능해야 한다. 장애인은 모든 생활영역에서 포괄적인 접근이 가능해야 한다.

12 독일 연방장애인기회균등법에 관한 전체적인 고찰은 독일 바덴뷔르템베르크 주행정청 인사담당관인 Dr. Stefan Braun의 “독일연방장애인기회균등법-새로운 규정에 대한 개관”의 내용(법무법인 소명 김대인 변호사 번역)을, 독일의 장애인관련업무기관에 대한 부분은 한국장애인고용촉진공단 고용개발원 남용현 박사의 장애인 권익문제연구소 장애인차별금지법 세미나 발표자료 “독일 BGG에 대한 소고”의 내용을 발췌 요약한 것입니다.

13 Gesetz v. 29.9.2000, BGBl. I, 1394; Braun, MDR, 2001. 63면 이하도 참조할 것

14 Gesetz v. 19.6.2001, BGBl. I, 1046; Braun, MDR, 2001. 1157면 이하도 참조할 것

15 zur Gesetzesbegründung: BR-Drucks, 928/01 v. 9. 11. 2001 참조; 이 법률의 내용은 다음과 같은 곳에서 입수할 수 있다: www.behindertenbeauftragter.de

## 장애인차별금지법을 제정합니다.

장애물로부터의 해방(Barrierefreiheit), 공법에 있어서의 평등대우를 바탕으로 장애인은 장애에 가능한 한 전적으로 차별이 없이 일상에서 활동하는 것이 가능해야 한다. 이는 단지 장소적인 장애를 제거하는 것뿐만 아니라 장애가 없이 의사소통이 가능케하는 것을 포함한다. 예컨대 모든 관청에서의 행정절차과정에서 수화통역인을 두는 것을 들 수 있다. 더 나아가 장애물로부터의 해방을 이루어내자는 목표에 대해 회사들의 단체와 장애인단체가 합의를 하도록 의무지우고 있다. 이 법률은 장애인의 사회법적인 청구권을 규율하고 있는 사회법전 9권의 내용을 보충하고 있다. 이 법률은 승인된 장애인 단체에게 단체로서 바로 특정한 개별사례와 무관하게 장애인의 기회균등을 관철시키기 위해서 소송을 제기할 수 있는 권한을 부여하고 있다(Verbandsklagerecht).

장애인기회균등법 4장은 법률적으로 장애인의 이익을 위하여 연방정부의 대리인으로서 역할을 하는 공무원에 대해 규정하고 있는데, 장애인기회균등법 14조에 의하면 연방정부는 장애인의 이익을 위해 대리인을 선임하고, 임무의 완수를 위해 필요한 인적, 물적 자원을 공급한다. 15조에 의하면 대리인은 인간의 동등한 생활조건을 위한 연방의 책임이 모든 사회생활의 영역에서 장애가 없이 실현되도록 영향을 미치도록 하고 있다. 이러한 임무의 수행을 위해 연방정부는 대리인을 모든 법률규정과 기타 중요한 규정에서 참여시킨다. 그 규정이 장애인의 통합의 문제를 다루거나 건드리기는 경우에 한해서 말이다. 모든 연방관청 그리고 기타 연방영역에서의 행정주체들은 임무를 실현함에 있어서 대리인을 조력할 의무를 진다.

독일의 경우 장애와 관련된 행정업무는 연방정부, 각 주(州)정부 그리고 지방자치단체 차원에서 여러 다양한 기관들에 의해 수행된다. 먼저 장애와 관련된 정치적 목적의 달성을 위한 조정 혹은 지원에 관한 전반적 사항은 연방 및 각 주의 수준에서 이루어진다. 이 업무를 주로 담당하는 국가적 기관은 연방 노동 및 사회질서부와 각 주들의 해당 부처(部處)들이다. 또한 연방정부와 각 주정부에 장애인을 위한 전권자가 임명되어 장애와 관련된 문제에 대해 조정자의 역할을 수행한다. 비국가적 기관으로서 연방차원의 장애인을 위한 자문위원회와 각 주의 자문위원회가 있다.

장애와 관련된 시민권(법)문제, 직업적 (재)통합, 교육, 고용 등의 문제는 각 주정부 차원에서 주로 다루어지고 있으며 장애와 관련하여 건축·건축, 교통수단 혹은 주거공간 같은 문제는 지역사회의 차원에서 주로 다루어진다. 사회통합이나 보건



장애인차별금지법을 제정합니다.

혹은 정보기술 같은 문제는 각 주와 지방자치단체 사이에서 협력하여 그 업무를 수행한다.

그러나 위에 언급한 업무들이 수행됨에 있어서 연방, 주 혹은 지방자치단체는 서로 단절되어 있는 상태가 아니며 또한 사무배분의 기준이 법적으로 매우 엄격하게 규정되어 있기 때문에 각 기관들이 협력적 관계의 토대 위에서 유기적 협조관계가 비교적 잘 이루어지고 있는 편이다.

독일에서는 중증장애인고용과 관련해서 매우 다양한 기관들이 서로 긴밀한 관계를 유지하며 독자적이고 개별적인 정책을 수행하고 있다. 이와 관련된 대표적인 기관으로 연방노동 및 사회질서부, 연방노동청, 통합사무소, 통합전문가, 장애인 직업훈련기관 (BBW, BFW, WfB) 등이 있다. 행정기관에 의한 차별 및 차별시정이 안 될 경우 사회법원, 노동법원 등 특수법원을 통해 구제를 받을 수 있다.

### 3) 영국<sup>16)</sup>

영국에서의 장애차별금지법 제정은 1979년 몇몇 장애인 단체들이 노동당에 장애인에 대한 규제에 대처하는 위원회(Committee On Restrictions Against Disabled People)의 수립을 요구한 것을 시발점으로 볼 수 있다. 운동의 결과 1980년대 초부터 개개인의 의원들로부터 법안이 속속 상정되기는 하였으나 장애인도 시민이다라는 원칙을 밝히는 수준이었다. 1991년 Alf Morris의 Civil Rights(Disabled Persons) Bill은 좀 더 구체적인 안이었으나 부결되었으며, 1993년 Roger Berry에 의해 재차 소개되었으나 하원에서 부결되었다. 위기를 느낀 정부는 보다 덜 광범위한 정부안(Disability Discrimination Act)을 상정하였다. 이러한 정부의 안에 대항하여 1994년 Harry Barnes의원(노동당)은, Civil Rights Bill을 의회에 제출하였으며, 장애인들의 열렬한 지지를 받았다. 그러나 1995년 정부안이 통과되었다.

1995년 법에 의해 국가장애위원회(The National Disability Council)가 설립되었으나 법률기능과 관련하여 부서의 장애 대한 기본적인 자문 기능만 갖고 있고, 차별의 조사, 구제에 대한 법적 권한을 갖지 못하였다. (Colin bourn, 1996) 더구나 이 법의 제정과 동시에 1944년 제정, 1958년 개정된 장애인고용법에 의한 의무고용제

16 영국의 The Disability Rights Commission의 활동과 기능은 한영 장애인복지 전문가초청 세미나 (2002. 11. 5.)에서 DRC의 실천개발팀장인 David Sindal의 발제 및 토의 내용을 정리한 것입니다.

장애인차별금지법을 제정합니다.

가 폐지되어 장애인의 고용이 더욱 악화되었고, 장애인 차별에 대한 실제적인 진전도 없었다. 이런 문제 때문에 1998년 6월 정부는 DRC의 설립 필요성 및 기능에 관한 보고서를 발간하였으며, 동년 10월 16일까지 의견을 청취하였다. DDA 1995에 따라 NDC가 설립되었으나, 이 기구는 정부부처에 자문기능을 갖고 있을 뿐 인종평등위원회(Commission for Racial Equality, CRE), 기회균등위원회(the Equal Opportunities Commission, EOC)처럼 장애인 개인의 권리를 위하여 소송을 하거나 개인을 지원할 수 있는 어떠한 권한도 없고, 조사할 권한도 없었다<sup>17)</sup>.

이에 따라 1999년에 장애인권리위원회법(Disability Rights Commission Act 1999)이 제정되어 이듬해인 2000년 장애인권리위원회(DRC, Disability Rights Commission)가 설립되었다. 이 법에 의해 NDC는 폐지되고, 이를 대신해 DRC가 설립되었으며, 인종평등위원회, 기회균등위원회와 비슷한 권한을 갖게 되었다.

이 위원회에서는 정부가 장애인차별금지법을 시행함에 있어 보다 효율적이고 효과적인 집행이 이루어질 수 있도록 정부에 자문을 하고, 장애인차별제거, 장애인의 평등한 기회증진, 장애인 치료와 재활에 있어 합당한 관행 장려 등 장애인의 시민적인 권리를 보장하기 위한 활동을 전개하고 있다. 이러한 활동을 수행하는데 있어 장애인단체, 자문그룹과 기업과 고용주를 대변하는 네트워크와 조직들과의 연계를 구축하고 있다. 이외에도 연대적 접근이 적당한 경우에 차별문제를 사회문제로 삼는 다른 공공의 법정조직들과 함께 일하고 있다.

주요기능으로는 ①장애인 스스로 권리를 보호할 수 있도록 법률적인 조언과 지원 ②장애인과 고용주에게 DDA에 근거한 권리나 의무에 대한 정보 제공 ③법정 소송 절차법을 마련하고 재검토함으로써 DDA하에서의 고용주와 서비스 제공자들이 의무를 지키는 것과 타당한 관례에 대한 실제적인 안내 제공 ④장애인과 서비스 제공자 사이에 분쟁이 있을 경우 독자적인 조정서비스를 제공하고, 조정이행을 감독 ⑤장애인들이 특정 조직이나 영역에서 어떻게 대우받고 있는가에 대한 공식적인 조사 수행 ⑥토론과 정책입안을 알리고 장애인에게 영향을 미치는 법이 얼마나 잘 작동하고 있는가 등의 연구 수행 등이 있다.

#### 4) 호주<sup>18)</sup>

17 이성규, "장애인차별금지법-영국의 장애인차별금지법을 중심으로", 장애인고용, 2000.

18 호주의 인권및기회평등위원회의 내용은 장애우권익문제연구소 장애차별금지법 세미나에서 국가인권위원회의 "호주 및 뉴질랜드 국가인권위원회 방문보고" 자료를 토대로 인상의 사무관이 발제한 내용을 요약 정리하였습

장애인차별금지법을 제정합니다.

호주에서는 “호주인권및기회평등위원회(Australian Human Rights and Equal Opportunity Commission)”가 장애인차별금지법을 집행한다. 1986년에 제정된 인권 및기회평등위원회법에 의하여 설립된 독립적 기구로서, 동법과 인종차별금지법, 성차별금지법, 장애인차별금지법, 프라이버시법을 집행한다.

위원회에서는 인권교육 및 홍보, 인권 및 차별금지관련 연방법에 따른 진정의 조사 및 조정, 인권침해 및 차별적 관행에 대한 광범위한 조사의 실시, 정부의 국제인권조약 이행 점검 및 관련 정책개발, 인권의 보호 및 촉진을 위한 법, 정책, 프로그램 및 활동의 점검 및 권고 등을 하고 있다.

이 위원회는 연방검찰총장의 추천으로 총독이 임명하는 위원장과 인권위원(Human Rights Commissioner), 원주민 사회정의위원(Aboriginal & Torres Strait Islander Social Justice Commissioner), 장애차별위원(Disability Discrimination Commissioner), 성차별위원(Sex Discrimination Commissioner), 인종차별위원(Race Discrimination Commissioner) 등 5인의 위원으로 구성되며, 각 위원은 각 개별법에 따라서 임명되어 각 분야의 정책보좌팀(policy unit)을 직접 지휘하여 정책, 교육, 홍보 등의 업무를 수행하고 개별 진정의 처리업무는 담당하지 않는다.

사무처는 위원장이 CEO로서 사무총장(executive director)을 통하여 운영하는데 공무원 신분을 갖는 약 90명의 직원이 있다. 사무총장은 홍보과, 총무과, 법무과, 진정처리과와 5개의 정책보좌팀을 관장·지휘하는데 각 위원을 직접 보좌하는 정책보좌팀에 대하여는 개별사안에 관하여 지휘·명령하지 않고 필요예산 및 일반관리상 업무를 통괄·조정한다. 정책보좌팀(Policy Unit)은 약 2~3명의 소수의 인원으로 구성되며 대규모 정책연구 및 조사를 통하여 정책개발등 전략적 업무를 수행한다. 위원회는 매 2개월마다 정기회의를 열어 위원회의 각 정책추진현황, 전반적인 운영상황 및 진정처리현황 등에 대한 보고를 받고 각 위원은 소속 정책보좌팀과 필요한 정보교환을 위한 회의를 자율적으로 개최하고 있다. 위원회는 진정의 처리, 인권교육, NGO 단체와의 협력 등의 업무를 하고 있다.

##### 5) 뉴질랜드<sup>19)</sup>

---

니다.

19 국가인권위원회(2002), 호주 및 뉴질랜드 국가인권위원회 방문보고

장애인차별금지법을 제정합니다.

뉴질랜드는 “국가인권위원회(National Human Rights Commission of New Zealand)”에서 장애인차별을 포함한 광범위한 차별을 담당하고 있다. 이 위원회는 The Human Rights Act(1993)을 집행하기 위한 법률인 The Human rights Commission Act(1977)에 의해 설립된 법정 독립기구(Independent Crown Entity)이다.

위원회는 법무부 장관의 추천으로 총독이 임명하는 위원장과 인종평등위원(Race Relation Commissioner) 및 고용기회평등위원(Equal Employment Opportunities Commissioner) 등 2명의 상임위원과 5명의 일반 비상임 위원으로 구성되어 있다.

연간 약 500여건의 진정이 접수되는데 약 46%가 고용관계에서 제기된 것이고, 약 150건이 장애인차별, 약 120건이 성차별에 관한 진정사건이다 현재는 2001. 12 법개정을 통하여 진정처리에 관하여 기존의 조사모델(Investigation Model)을 버리고 조정모델(Mediation Model)을 채택하였다. 조정모델을 채택한 이유는 신속한 해결을 모색할 수 있고, 비용을 절감할 수 있으며, 당사자에게 실질적 만족을 줄 수 있는 다양한 구제수단을 제공할 수 있고, 당사자간 대화의 기회를 제공함으로써 상대방의 입장을 이해할 수 있는 기회를 제공하여 문제해결이 용이해지기 때문이다.

위원회에는 약 50명의 직원이 있으며, 이들은 공무원 신분은 아니지만 신분보장을 받고 3개의 지방사무소가 있다. 사무처는 위원회에서 결정된 정책의 집행을 담당하고 위원장의 지휘를 받아 사무총장(General Manager)이 총괄·지휘한다. 다만, 정책집행과정에 대하여 위원들에게 정보를 충분히 제공하여 위원들의 역할 수행에 도움이 되도록 한다. 사무처는 인권팀(Human Rights Team), 인종문제팀(Race & Ethnic Affairs Team), 분쟁해결팀(Dispute Resolution) 및 행정지원팀(Services Team)등 4개팀으로 구성되고 그밖에 법률문제에 대하여 위원회를 보좌하는 법률자문관(Senior Legal Officer)이 있다.

진정의 처리는 진정이 접수되면 분쟁해결팀은 당사자나 참고인으로부터 진정과 관련된 자료와 정보를 수집한 다음 쟁점을 정리하여 양당사자에 송부하여 당사자의 입장차이를 인식시키고, 반드시 범위반 여부를 판단하지 않고 양당사자간의 원만한 합의를 유도한다. 조정이 실패하거나 당사자가 조정을 원하지 않는 경우에는 독립적인 기구인 인권소송과(Office of Human Rights Proceedings)에 회부되고 인권소송과장의 판단에 따라 종결하거나 제한적으로 독립적인 심의기구인 인권재심원

장애인차별금지법을 제정합니다.

(Human Rights Review Tribunal)과 고등법원(High Court) 및 최고법원(Court of Appeals)에 제소할 수 있다. 인권소송과에서 소송을 제기하지 않는 경우에는 당사자가 자신의 비용으로 소송을 제기할 수 있으며, 위원회는 진정의 처리, 인권교육, NGO 단체와의 협력 등의 업무를 하고 있다.

#### 6) 홍콩<sup>20)</sup>

홍콩은 1995년 8월에 장애차별금지법(Disability Discrimination Ordinance)을 제정하였으며, 기회평등위원회(Equal Opportunity Commission)가 장애를 이유로 하는 차별을 감독하도록 그 권한을 확대하였다.

위원회는 차별방지를 위한 업무, 장애인과 비장애인간의 기회평등 추진, 학대(희롱) 및 비방의 방지를 위한 업무, 본법위반행위 주장이 있을 경우에 동 행위의 관련 당사자에게 화해를 권고하는 업무, 본법 시행에 관한 지속적인 감시 및 총독으로부터의 요구가 있거나 기타 위원회 스스로가 필요하다고 인정하는 때에는 본법 개정안의 기초와 제출, 본법 또는 기타 법령에 의하여 위원회에 부과된 기타의 기능 수행업무 등을 수행한다. 구제와 관련하여 합의, 조정 및 이행명령을 내릴 수 있으며 소송제기 권한까지 부여하고 있다.

#### 마. 외국의 사례에 따른 구제기구의 유형화

각국의 인권기구 및 장애차별시정기관들에 비추어 차별 시정이 가능한 방법을 살펴 보면 다음과 같다.

그 첫째는 관련 행정기구를 통해 조정을 시도하나 결과적으로는 법원을 통해 차별을 시정하는 방법이며 (미국, 독일), 둘째는 독립적인 장애차별위원회를 두면서 조사 및 · 합의 · 조정 등으로 해결하거나(영국), 더 나아가 위원회에 시정명령 등의 강력한 권한까지 부여하는 방법(홍콩)일 것이며, 세 번째는 국가인권기구 내부에 장애차별위원회를 두고, 인권위원회의 집행기구 등을 통해 문제를 해결하는 방법(호주, 뉴질랜드)이 될 것이다.

위에서 살펴 본 바와 같이 국가인권기구는 나라마다의 문화적, 정치적, 역사적, 경

<sup>20</sup> 홍콩의 Disability Discrimination Ordinance와 관련한 Equal Opportunity Commission에 대한 부분은 아태 장애인 10년 연구모임의 법률안 번역자료집(1998)의 내용을 정리하였습니다.

장애인차별금지법을 제정합니다.

제적 배경과 기존의 법체계에 따라 그 위상과 형태를 달리한다. 따라서 장애인차별을 시정하고 그 권리를 보장하는 기구 또한 자국의 인권보장과 증진 요청에 가장 적합한 형태로 마련되어야 한다<sup>21)</sup> 그렇다면 우리의 법체계와 현실 등에 비추어 가장 합당한 모습의 위원회는 어떤 것이고, 어떻게 하는 것이 가장 바람직한 것인가? 이를 위해서는 장애문제를 다루고 있는 국내의 각종 위원회 및 관련 기구들이 어떠한 역할을 하고 있는지를 먼저 살펴보는 것이 필요하다.

#### 4. 장애인관련법상에 규정되어 있는 기구들의 검토

##### 가. 장애 및 사회복지 관련 법률에 기한 각종 위원회

###### 1) 장애인복지조정위원회

장애인복지종합정책을 수립하고 관계부처간의 의견을 조정하며 그 정책의 이행을 감독하고 평가하기 위하여 국무총리 소속하에 있는 장애인복지조정위원회가 대표적인 장애인관련기구라 할 것이다<sup>22)</sup>. 그러나 장애인복지정책에 대한 기본방향, 장애인 복지증진을 위한 제도개선과 예산지원에 관한 사항 등에 관한 심의·조정을 하는 기구에 불과하여 장애인 당사자의 권리구제를 도모할 수 있는 길이 차단되어 있다.

###### 2) 사회보장심의위원회 및 사회복지위원회

사회보장기본법상의 “사회보장심의위원회”<sup>23)</sup>은 사회보장에 관한 주요시책을 심의하기 위한 위원회로서, 사회복지사업법상의 “사회복지위원회”<sup>24)</sup>는 사회복지사업에 관한 중요사항을 심의 또는 건의하기 위하여 시·군·구에 두고 있는 위원회로서 장애인복지위원회와 마찬가지로 개인의 실질적인 권리구제에는 실효성이 없는 기구에 불과하다고 할 것이다.

###### 3) 특수교육운영위원회

특수교육대상자에 대한 차별금지 및 이에 대한 처벌규정까지 두고 있는 특수교육진흥법에서는 특수교육운영위원회<sup>25)</sup>를 두고 있다. 그러나 동 위원회는 특수교육대

21 The Vienna Declaration and Programme of Action Part II. 23.

22 장애인복지법 제11조

23 사회보장기본법 제16조

24 사회복지사업법 제7조

장애인차별금지법을 제정합니다.

상자의 심사 또는 학교의 지정 등의 특수교육에 관한 주요사항을 심의하는 기구로서 특수교육과 관련한 차별문제를 시정할 수 있는 기능이 포함되어 있지는 않다.

#### 나. 기타의 법령에 기한 위원회

##### 1) 국민고충처리위원회

행정기관의 위법·부당한 처분이나 사실행위 또는 불합리한 제도 등으로 인하여 국민의 권리를 침해하거나 국민에게 불편·부담을 주는 고충민원을 간이·신속하게 처리하는 대표적인 ombudsman인 국민고충처리위원회를 들 수 있다. 그러나 강제력이 없는 시정권고만이 가능하며, 특히 사인간의 권리관계는 위원회의 심사대상이 되지 않기 때문에 장애인 차별의 문제를 전반적으로 아우를 수 없다는 문제가 있다.

##### 2) 노동위원회

근로자가 사용자로부터 정당한 이유없이 해고·휴직·전직·감봉·기타 징벌을 당한 때에 그 구제를 신청할 수 있는 기구가 바로 노동위원회<sup>26)</sup>이다. 실제 장애를 가진 근로자가 장애를 이유로 해고 등의 불리한 대우를 받았을 경우에는 동 위원회를 통한 권리구제가 가능하다. 다만 장애관련 문제에 전문성이 없는 노동위원회가 장애차별 여부를 판단하여야 한다는 문제와 장애인의 경우 노동진입 자체에서 차별 받는 경우가 대부분이기 때문에 동 위원회에 신청할 수조차 없는 한계가 있다<sup>27)</sup>

##### 3) 국가인권위원회

모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고 그 수준을 향상시킴으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하고 민주적 기본질서의 확립에 이바지함을 목적으로 설립된 국가인권위원회는 사인에 의한 차별행위를 조사하고 이에 대한 구제조치를 할 수 있도록 되어 있다<sup>28)</sup>. 따라서 장애차별의 시정을 할 수 있는 인권기구라 할 것이므로 이후에 보다 자세하게 살펴기로 한다.

#### 다. 제정추진 중인 법안에 포함되어 있는 위원회

25 특수교육진흥법 제4조

26 근로기준법 제33조

27 이에 반해 여성이 채용에 있어 차별을 받았을 경우에는 남녀고용평등법상의 고용평등위원회에 조정신청을 할 수 있으며, 입증책임 또한 사업주에게 부담시키고 있다(남녀고용평등법 제27조, 제30조)

28 국가인권위원회법 제30조

장애인차별금지법을 제정합니다.

#### 1) 장애인이동정책위원회

장애인이동권을 보장하기 위한 “장애인·노인·임산부 등의 교통수단 이용 및 이용보장에 관한 법률(가칭)”안에서도 국무총리 산하의 장애인이동정책위원회를 상정하고 동 위원회에 시정명령권까지 부여하고 있다.

#### 2) 사회적차별시정위원회

학벌, 남녀, 장애인, 비정규직 노동자, 외국인 노동자에 대한 차별을 대표적인 5대 차별로 규정하고, 이를 시정하기 위한 “사회적차별금지법”의 제정하고, 이 법에 따른 국가차별시정위원회를 설치하여 5대 차별을 해소하기 위한 법적·제도적 장치를 마련하겠다는 움직임이 있다. 물론 어떤 형태로 사회적차별시정위원회가 만들어질 것인지에 대하여는 구체적인 자료가 없어 정확한 검토를 할 수 없을 것이나, 이후에 장애인차별금지위원회의 위상과 관련하여 다시 한 번 언급하고자 한다.

### 라. 소결

이미 우리는 수차례의 공청회를 통해 장애인차별금지법은 장애인의 권리를 실효성있게 보장하기 위한 것이고, 장애로 인해 차별을 받거나 권리를 침해당했을 경우 보다 신속하고 효율적으로 구제를 받을 수 있는 수단이 그 법에서 마련되어야 한다고 주장한 바 있다. 그런데 위에서 보는 것처럼 현행법상 국가인권위원회를 제외하고는 장애인의 권리가 침해되거나 차별행위가 있을 경우 이를 일반적으로 구제할 수 있는 기구는 없다. 그러므로 장애인차별금지법상 예정하고 있는 위원회의 업무를 과연 국가인권위원회가 담당할 수 있는지를 중점적으로 살펴보아야 할 것이다.

## 5. 별도의 장애인차별금지위원회가 필요한가의 문제

### 가. 문제제기

국가인권위원회는 이미 차별금지법을 제정하고 내부기구로서 차별시정위원회를 두겠다는 공식적인 입장을 밝힌 바 있으며, 차별행위를 근본적으로 시정하기 위해 차별금지법의 제정이 반드시 필요하다고 판단, 사회각계의 종합적인 의견이 반영된 차별금지법 시안을 마련하고자 차별금지법제정추진위원회를 구성해 놓은 상태이다<sup>29)</sup>. 또한 현실적으로 국가인권위원회의 권한과 위상을 초월하는 장애인 분야의

29 월간 인권 2003. 8. 차별금지법제정추진위원회 명단. 제8쪽



장애인차별금지법을 제정합니다.

국가독립기구가 탄생할 여지가 거의 없다는 점에서 장애인차별시정의 문제는 국가인권위원회가 담당하여야 한다는 의견도 강하게 제시되고 있다<sup>30)</sup>.

그러나 다음에 보는 바와 같이 현재의 국가인권위원회는 그 자체에 한계가 있으며, 이같은 문제에 대한 해결이 선행되지 않는 한 우리는 별도의 장애인차별금지위원회를 요구할 수밖에 없을 것이다.

#### 나. 국가인권위원회의 문제점

##### 1) 국가인권위원회법상의 한계

우리가 금지하고 있는 차별은 직접적 차별만을 의미하지 않는다. 장애인이 비장애인과 동등한 입장에서 생활하는데 필요한 합리적 조치를 거부하는 행위까지도 차별의 범위로 포함시키고 있다. 여성이나 학력, 인종 등의 차별은 다른 것을 다르지 않게 보지 말고 동등하게 대우하라는 것인 반면 장애는 다른 차별과 달리 다른 것을 다르게 보아야 하는 것이 전제가 된다. 따라서 장애 차별과 관련해서는 헌법에 사회권으로 규정되어 있는 부분까지도 종합적으로 다룰 수밖에 없다.

그런데 현재 국가인권위원회법을 보면 헌법10조부터 헌법22조까지의 자유권 및 헌법11조의 평등권 침해로 한정하여 조사대상으로 삼고 있다. 얼마 전 장애인 이동권과 관련한 손해배상청구소송에서 법원은 장애인의 이동권의 문제를 사회권의 일부로 보았다<sup>31)</sup>. 만일 국가인권위원회에 먼저 진정을 했을 경우, 국가인권위원회가 조사대상이 아니라는 이유로 각하지 않을 가능성이 얼마나 될지 의심스러울 따름이다<sup>32)</sup>.

##### 2) 실효성있는 구제수단의 부재

현재의 국가인권위원회가 실효성 있는 구제수단을 제공하지 못하고 있다. 국가인권위원회는 현재 강제력있는 어떠한 구제방법을 강구할 수가 없다. 물론 이는 국가

30 이찬진, "2002한국인권보고대회 및 토론회자료집" 제54쪽

31 2003. 7. 4. 서울지방법원37473 손해배상청구

32 2002. 8.9. 국가인권위원회는 실제 장애인이동권 보장을 요구하는 진정사건에 대하여 같은 사건이 헌법재판소에 심리 중이라는 이유로 각하처리된 바 있다 (첨부자료 장애인관련 진정사건 자료요청에 대한 회신)

장애인차별금지법을 제정합니다.

인권위원회가 시정명령권을 가질 경우 기존의 사법절차 외에 또 하나의 법적 권리 구제제도를 만들게 되어 두 가지 절차를 놓고 사람들이 혼란을 일으키거나 두 기관 사이에 인권에 관한 해석을 둘러싸고 충돌이 벌어질 가능성이 있고, 구속력이 있는 결정을 하기 위해서는 필연적으로 그 절차와 증거조사 과정이 형식적으로 엄격하게 될 수밖에 없어 비공식적이며 융통성 있고 신속한 대안적 구제절차를 제공한다는 인권기구의 본래 취지와 맞지 않는다는 이유로 시정권고권으로 규정한 것이라는 의견이 강하게 작용한 것이라고 한다<sup>33)</sup>

그러나 국가인권위원회 제1호로 진정이 접수되어 장애차별임이 인정되었던 제천시 보건소장 승진임용탈락 사건에서는 신속하고 융통성있는 구제절차를 제공한다는 취지가 무색한 결정이 내려졌다. 국가인권위원회는 4개월이 넘는 조사기간을 거쳐 장애차별이었음을 인정한 채, 차별로 피해를 입은 당사자가 있었음에도 불구하고 권리구제를 위한 조치가 전혀 없는 결정을 내리고 만 것이다. 결국 피해자가 자신의 권리확보를 위해 다시 별도의 소송을 제기하여 현재 소송 중에 있으나, 국가인권위원회의 어설픈 결정으로 인해 제천시가 차별 자체를 부인하고 있을 뿐 아니라, 감독기관인 충청북도마저도 장애차별이지만 적절한 행위라는 옭토당토 안하는 입장을 보이고 있다. 장애차별을 당한 피해자는 2001년 여름부터 2003년이 지나도록 사건 속에서 헤어나오질 못하고 있다. 과연 이것이 국가인권위원회가 예정하고 있는 융통성있는 구제절차인가?

2003. 7. 국가인권위원회는 '비장애인과 달리 장애인들은 운전면허 학과시험에 앞서 8가지의 장애인 운동능력측정검사 통과해야만 면허시험 원서도 제출할 수 있는데 이것은 비장애인의 기준으로 만들어진 명백한 장애인 차별'이라는 요지의 진정 사건에 대하여 신체적 장애를 이유로 운전면허 취득을 제한하는 것은 평등권을 침해하는 차별행위라는 판단을 내리고 경찰청장에게 '장애인운전면허제도' 개선을 권고한 바 있다<sup>34)</sup> 그러나 국가인권위원회의 권고가 내려진 후 50여일이 경과하였는데도 상황이 별로 달라진 바 없다는 것이다<sup>35)</sup> 장애차별은 위법한 것이고, 사인은 물론 국가기관도 즉시 시정해야 한다. 즉각적인 시정이 어려울 경우에는 그에 부합하는 합리적인 이유를 제시하여야 하며, 국가인권위원회도 단지 권고하는 것에 그치는 것이 아니라, 권고사항이 지켜지고 있는 지 여부에 대한 모니터링을 계속하고

33 백운조, "대한민국 국가인권위원회법의 입법과정에 관한 연구" 제184면.

34 2003. 7. 4. 자 워드뉴스

35 2003. 8. 23. 자 에이블뉴스

장애인차별금지법을 제정합니다.

있어야 한다.

이처럼 장애인차별임이 인정되고도 실질적인 구제조치가 이루어질 수 없는 상황이 지속되는 한 우리는 보다 강력한 권한을 가진 장애인차별금지위원회를 요구할 수밖에 없을 것이다.

### 3) 전문성의 부재

실제 장애인차별이라는 것은 실제로 매우 광범위한 영역에서 다양하게 이루어지고 있다. 장애인차별의 특성상 차별여부를 조사하고 판단하는 데에는 보다 전문적인 식견을 가지고 감수성 있게 접근해야 한다. 그러나 국가기관에 의한 모든 인권침해와 사인에 의한 모든 차별행위를 전부 다루고 있는 현재의 인권위원회로서는 그 역량이 부족하다는 점을 들고 싶다.

국가인권위원회 설립 이후부터 2003. 3. 31.까지 장애인관련 진정사건이 총 41건에 불과하다는 점은 국가인권위원회가 국가기관의 자유권침해 조사에 업무가 치중되어 있음을 알 수 있다. 이는 위에서 살펴본 바와 같이 우리의 국가인권위원회가 체제 전환기에 만들어진 인권기구이기 때문이기도 하지만, 장애인차별에 대한 전문성이 부족하다고도 볼 수 있다<sup>36)</sup> 국가인권위원회와의 중첩적인 역할 때문에 문제가 되었던 남녀차별개선위원회 또한 그 전문성 때문에 독자적인 지위를 점하고 있으며, 성차별과 관련하여 국가인권위원회에 진정을 하는 사건이 드물다는 사실에 비추어 보더라도 독립적이고 전문적인 장애인차별금지위원회의 필요하다고 보여진다.

### 4) 감수성의 부재

이미 우리는 첫 공청회를 통하여 차별사례의 하나로서 장애인에 대한 합리적 조치없이 치루어지는 토익, 토플 시험의 문제점에 대하여 공감한 바 있다. 그런데 국가인권위원회는 토익, 토플 시험에서 장애인에 대한 대필제도 등의 제도가 미흡하다는 진정사건에 대하여 출제주관기관이 미국 ETS사로 조사대상에 해당되지 않는다는 이유로 각하 처리한 바 있다.

적어도 장애인문제에 감수성을 가진 위원회라면 진학 및 고용에 있어 절대적 장벽

36 장애인관련 진정사건 자료요청에 대한 회신

장애인차별금지법을 제정합시다.

이 되는 이 문제에 대하여 정책실로 이관을 하던지, 적어도 미국 ETS사가 주관하는 토플 시험을 치는 다른 나라의 경우를 조사정도는 했어야 한다. 아니면 주관사가 우리나라에 있는 텡스에 대한 기본적인 조사를 통해 개선방안을 마련했었어야 한다. 이것이 바로 장애문제에 대한 감수성의 문제이고, 이러한 감수성이 장애차별을 시정하는데 결정적 역할을 하는 것이다.

#### 다. 사회적차별시정위원회와의 관계

사회적차별시정위원회와의 관계에 비추어 보면 독립한 장애차별금지위원회의 위상이 문제될 수 있을 것이다. 다만 아직 구체적인 안조차 나와 있지 않은 사회적차별시정위원회에 대한 깊은 논의는 생략하도록 한다. 다만 5가지 차별을 상정하고 있는 사회적차별시정위원회가 과연 여성부에 속해 있는 남녀차별개선위원회를 관할할 수 있을 지는 지극히 의심스러운 부분이다.

사회적차별시정위원회 산하에 장애인차별금지위원회를 두게 될 지라도 장애인차별금지법에서 예정하는 기능만 제대로 수행할 수 있다면, 독립적인 위원회 자체가 크게 문제되지는 않을 것으로 보인다. 다만 여성, 학벌, 비정규직, 외국인 노동자에 대한 차별은 주로 고용 분야에서 발생하는 반면, 장애차별은 광범위한 영역에서 일어나기 때문에 이에 대한 충분한 조치가 선행되어야 한다.

#### 라. 소결

독자적인 장애인차별금지위원회가 필요하다는 긴 설명대신 국회에서 장애인특별위원회구성결의안이 만장일치로 통과되면서 위원회 구성의 제안이유를 대신하고자 한다<sup>37)</sup>.

“장애인정책 일반은 보건복지위원회와 관련되고, 장애인의 교육문제는 교육위원회 소관이고 장애인의 취직·고용문제는 환경노동위원회의 업무입니다. 또 장애인들이 평소에 느끼는 교통의 불편함이나 편의시설의 문제는 건설교통위원회가 관장하고 있고, 장애인들이 주로 쓰는 차량의 LPG문제나 자영업을 하는 장애인들의 문제는 산업자원위원회의 소관입니다. 그리고 장애인의 정보접근문제는 정보통신위원회와

37 제242회 제1차 본회의 회의록 중

장애인차별금지법을 제정합니다.

문화관광위원회가 관련되어 있습니다. 이처럼 매우 복합적인 장애인정책을 다룸에 있어 심의의 효율성과 전문성을 높이기 위해서 국회에 장애인특별위원회를 비상설로 설치해야 합니다. 그래서 장애인정책을 좀더 종합적이고 일관성있게 시행해야 합니다.”

위 제안이유야 말로 우리가 기대하는 장애인차별금지위원회가 결코 보건복지부 소관일 수 없는 이유와 사회권을 제외하고 있는 현재의 국가인권위원회가 장애차별 문제를 전적으로 다룰 수 없는 이유도 될 수 있을 것이다.

## 6. 장애인차별시정위원회의 방향

병의  
업의장의 문제냐? 아인드의 문제냐?  
주 관의 문제냐? N. K. K. K.

### 가. 국가장애차별금지위원회의 설립과 독립성

장애인 차별사항의 조사·시정권고 및 장애인 차별에 의한 장애인 인권을 보호하고 인권을 향상하기 위한 업무를 수행하기 위하여 국가장애차별금지위원회(이하 "위원회"라 한다)를 두며, 장애인들의 접근이 용이한 곳에 지방사무소를 둔다. 단 각 시(광역시)·도에 최소한 1개의 지방사무소를 두도록 할 필요가 있다.

### 나. 위원회의 구성

위원회는 적정 인원의 위원으로 구성하되, 장애인 인권문제에 관하여 전문적인 지식과 경험이 있고 장애인 인권의 보장과 향상을 위한 업무를 공정하고 독립적으로 수행할 수 있다고 인정되는 자중에서 대통령이 임명하도록 한다.

위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 업무를 통괄하며, 국회에 출석하여 위원회의 소관 사무에 관하여 의견을 진술할 수 있으며, 국회의 요구가 있을 때에는 출석하여 보고하거나 답변하여야 한다. 또한 국무회의에 출석하여 발언할 수 있으며, 그 소관사무에 관하여 국무총리에게 의안의 제출을 건의할 수 있으며, 위원장은 위원회의 예산관련 업무를 수행함에 있어서 예산회계법 제14조의 규정에 의한 중앙관서의 장으로 본다.

### 다. 위원장 및 위원의 임기

위원장 및 위원의 임기는 3년으로 하고, 1차에 한하여 연임할 수 있다. 위원의 임기가 만료되거나 임기중 위원이 결원된 때에는 대통령은 임기만료 또는 결원된 날부터 30일 이내에 후임자를 임명하여야 한다.

장애인차별금지법을 제정합니다.

라. 소위원회, 자문기구, 사무처

위원회는 그 업무 중 일부를 수행하게 하기 위하여 소위원회를 두며, 소위원회는 3인의 위원으로 구성한다. 또한 업무수행에 필요한 사항의 자문을 위하여 자문기구를 둘 수 있다. 위원회의 사무를 처리하게 하기 위하여 위원회에 사무처를 두며, 사무총장 1인과 필요한 직원을 두되, 사무총장은 위원회의 심의를 거쳐 위원장이 임명하도록 한다. 사무총장은 위원장의 지휘를 받아 사무처의 사무를 관장하고 소속 직원을 지휘·감독한다.

마. 업무

위원회의 업무는 조사·구제뿐만 아니라 고용주 및 일반 국민을 대상으로 한 장애인 인권에 관한 교육 및 홍보가 대단히 중요하다. 따라서 위원회의 업무는 다음을 포괄하여야 한다. - 장애인에 관한 법령(입법과정중에 있는 법령 안을 포함한다)·제도·정책·관행의 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견의 표명, 장애인 차별 행위에 대한 조사와 구제, 장애인 인권 침해에 대한 조사와 구제, 장애인이 차별에 따라 소송을 진행할 경우 정보제공 및 지원서비스, 장애인 차별에 대한 실태조사, 고용주 및 일반 국민을 대상으로 한 장애인 인권에 관한 교육 및 홍보, 장애인 차별의 유형·판단기준 및 그 예방조치 등에 관한 지침의 제시 및 권고, 장애인 인권의 옹호와 신장을 위하여 활동하는 단체 및 개인과의 협력, 장애인 인권과 관련된 국제기구 및 외국의 인권기구와의 교류·협력, 그밖에 장애인 인권의 보장과 향상을 위해 필요하다고 인정하는 사항

# 국가인권위원회

수신자 한국장애인단체총연맹회장

(경유)

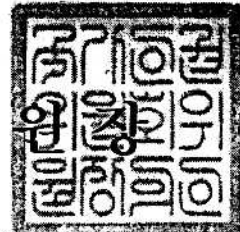
제목 장애인관련 진정사건 자료요청에 대한 회신

1. 홍보715-76(2003. 3. 18) 관련입니다.

2. 귀 연맹이 우리 위원회에 요청하신 장애인관련 진정사건 자료에 대하여, 붙임과 같이 종결된 관련 진정사건 자료를 송부하오니 업무에 참조하시기 바랍니다.

붙임 : 장애인관련 진정사건 처리현황 1부. 끝.

국가인권위원회 위



★○7급상당

김호수 차별조사1과 전결 손삼길

협조자

시행 차별조사1과-000757(2003.03.31)

접수 0

우100-842 서울특별시 중구 을지로 1가 16번지 금세기 빌딩 / <http://www.humanrights.go.kr>

전화 (02)2125-9877 전송 02-2125-9882 / [feeler@humanrights.go.kr](mailto:feeler@humanrights.go.kr) / 공개

[붙임]

장애인관련 진정사건 처리현황

(2003. 3. 31. 까지)

접수일	진정유형	처리일	처리결과	비 고
01/11/26	장애인이라는 이유로 보건소장 임용에서 배제함	02/4/11	시정권고	결정문(자료1) 참조
01/11/27	장애인에 대한 비하발언 및 폭행	02/2/25	각하	조사대상 미해당(사인간 가해행위)
01/11/27	실업급여 신청기한 도과로 인한 피해	02/2/25	각하	조사대상 미해당
01/11/27	장애인자립자금 상환기간 연장 거부	02/4/22	각하	진정해소로 진정인이 진정취하
01/11/28	장애인이라는 이유로 보험가입 거부	02/11/4	각하	진정인이 진정취하 (실익이 없어짐)
01/11/28	장애인이라는 이유로 보험가입 거부	02/2/25	각하	진정인이 진정취하 (사실이 아님을 확인함)
02/11/28	병원의 장애인 진단서 발급거부	02/8/9	각하	사인간 인권침해로 조사대상 미해당
01/11/29	택시공급에서 장애인우대조치 불이행	02/2/25	각하	조사대상 미해당
01/11/30	장애인에 대한 폭행	02/2/25	각하	조사대상 미해당 (사인간 가해행위)
01/12/6	검사의 부당한 처벌	02/3/21	각하	조사대상 미해당



접수일	진정유형	처리일	처리결과	비고
01/12/7	국가공무원채용규정에서 한쪽 눈이 실명인 경우 불합격 판정을 받은 평등권 침해임	02/3/21	각하	진정인이 진정취하 (사실 아님을 확인)
01/12/11	청각장애인에 대한 대형면허발급 차별	02/7/8	각하	조사대상 미해당
01/12/13	서울특별시의 개인택시면허 발급에서 장애인차별	02/9/9	기각	다른 광역시에서 장애인에 대해 자격요건이 없음에도 개인택시면허를 발급해 준 사실이 없으므로 사실이 아닌 경우에 해당
01/12/21	수사과정에서의 장애인인권 침해	03/3/17	각하	재판에 관한 사항 및 1년 이상 경과(시효 완성)하여 진정한 경우에 해당
01/12/24	오른손이 불편하다는 이유로 임용탈락	02/9/9	각하	진정인이 진정취하
02/1/3	장애인에 대한 비하 발언	02/8/9	각하	조사대상 미해당
02/1/22	장애인 이동권 보장 요구	02/8/9	각하	헌법재판소 심리중
02/2/14	장애인에 대한 운전면허별점제도 개선 요구	02/5/20	각하	조사대상 미해당
02/2/16	장애인 생계 보조	02/7/18	각하	조사대상 미해당

접수일	진정유형	처리일	처리결과	비 고
02/2/21	장애인에 대한 폭행 및 임금 미지급(사인)	03/1/7	각하	피해자 조사불원으로 진정취하
02/2/22	장애인이라는 이유로 주소시정 등 미조치	02/9/16	각하	조사중 진정해결로 진정취하
02/2/28	장애인이라는 이유로 교수임용에 서 탈락함	02/4/30	합의종결	합의서(자료2) 참조
02/3/16	장애인에 대한 운전면허제도 개선 요구	02/7/8	각하	조사중 진정해결로 진정인이 진정 취하
02/3/20	기차요금 할인혜택 요구	02/10/7	기각	조사대상 인권침해에 해당하지 않음
02/4/4	미흡한 산재처리	03/3/4	각하	조사대상 미해당
02/4/11	통행권 침해	02/10/22	합의권고(수용)	결정문(자료3) 참조
02/4/17	장애인에 대한 의원공천 차별	02/9/16	각하	조사대상 미해당
02/6/20	수용자 작업지정에서의 장애인 차별	03/2/10	일부기각/일부인용	합리적 이유가 있는 작업지정으로 인권침해 아님/ 결정문 참조
02/6/24	장애를 이유로 한 고용차별	02/8/9	각하	1년 이상 경과(시효 완성)
02/7/5	중증장애인에 대한 후원자 연결 미흡	03/1/9	합의종결	합의서(자료4) 참조
02/7/9	국가유공자 불인정	02/12/30	각하	조사대상 미해당
02/8/13	장애인이동권 침해(발산역사고 관련)	02/11/21	권고(일부수용)	결정문(자료5) 참조

접수일	진정유형	처리일	처리결과	비 고
02/9/16	장애인 특수학교 기숙사 시설기준 제정 요구	03/2/10	각하	법률에 관한 사항으로 조사대상 미해당(정책안 건으로 정책국 이관)
02/9/23	장애인에 대한 고 용차별	02/10/7	각하	진정인이 진정취하
02/12/2	토익, 토플시험에 서 장애인에 대한 조치가 미흡(대필 제도 등)	03/3/4	각하	토익,토플 출제·주관기관 이 미국 ETS사로 조사 대상 미해당
02/12/4	○○기차역 플랫폼 폼 리프트 설치 요구	02/12/30	각하	진정인 진정취하
02/12/5	1급장애인 산재중 중 장애인 간병급 여제 개선	03/3/4	각하	법령개정 요구로 조사대 상 미해당
02/12/9	화상관련 장애인 치료방치	03/2/17	각하	진정해소로 진정인이 진 정취하
03/2/8	지체1급 장애인 불구속수사 요청	03/2/15	긴급구제 조치권고 (수용)	결정문(자료6) 참조
03/2/10	산업재해 1급장애 인 복직청원 거부	03/3/17	각하	조사대상 미해당
03/3/4	시각장애인 특수 교육기관의 낭이 에 의한 교육시설 이용 차별	03/3/31	각하	진정인 등 구제 및 입학 연령제한 삭제 조치를 하여(진정해소) 진정인 이 진정취하