

거나 보증인이 있을 때 가능한 일이고 직장이 없거나 보증이 없이는 2천만원 정도밖에는 대출이 되지 않아 실상은 전세자금이라고 말할 수 없는 것이다. 중증장애인의 자립생활을 영위 하려면 최소한 주거가 안정되어야 한다. 그러나 위에서 언급한 바와 같이 장애인이 안정적으로 자립생활을 시작 할 수 있는 주거권은 보장되어 있지 것이 지금의 현실인 것이다.

## 2. 우리나라의 장애인 주거정책

2006년 마포장애인자립생활센터 개소기념 토론회에 참여한 변경희 교수(한신 대학원)는 “우리나라의 장애인 관련 주거정책은 전무한 실정이라서 발제문도 내기 어렵다” 라고 전제하면서 “이재부터 장애인 주거권에 대한 담론을 형성해야한다”는 말을 한 바 있다.

이같이 장애인 주거정책이 전무한 상태에서 많은 장애인들이 가장 기본적인 권리를 침해 받고 있다는 사실을 인지해야만 한다.

전장연(전국장애인차별철폐연대)와 같은 곳에도 장애인 주거권 보장을 요구함으로써 내 놓고 저소득장애인을 위한 할당을 얘기 하고 있으나 주거의 권리는 보편적 권리로서 저소득, 차상위 등 소득에 따른 주거정책 보다는 보편적 주거의 권리를 주장해야 한다고 본인은 생각 한다.

## 3. 자립생활에 있어서의 주거권

장애인의 주거 안정을 위해 현재 복지부, 건설부 등이 농,어촌 주택 개선, 주택임대 자금 대출 등을 지원 하고는 있지만 현실과 동떨어진 실효성 없는 정책 보다는 현실적으로 장애인 당사자들의 요구가 반영될 수 있는 안들이 제안되어야 할 것이다.

주거의 문제를 해결하려면 먼저 몇가지 함께 고려되어야할 것들이 있다. 먼저 장애인 세대에 안정된 주거비가 필요하며, 교육, 취업, 의료 등 장애인의 자립에 필요한 요소들이 함께 고려되어야만 한다.

또한 수용시설의 장애인들이 지역에서 자립생활을 영위하기 위해서는 임대주택 입주할 수 있도록 시설 거주기간의 무주택 기간 인정이 되어서 언재라도 지역 사회 구성원으로 이입될 수 있도록 해야할 것이다.

시설 장애인이 지역사회에서 안착할 수 있도록 사회 안전망을 갖추는 것도한 잇어서는 안될 일이며 이것은 지역자립생활센터에서 감당해야 한다고 생각한다.

그 이유는 자립생활센터의 목적이 중증장애인이 자립생활을 지원하는 것이기 때문이다.

## 4. 앞으로 해야할 일들

앞으로 한자연의 주거위원회는 중증장애인의 주거실태 조사자료를 바탕으로 시설장애인의 자립생활을 위한 주거문제, 유니버설디자인을 도입한 주거환경 개선, 실질적 주거정책생산 등등의 사업을 통해 이 사회에 대하여 장애인의 주거문제가 동정과 시혜의 시각이 아닌 국민으로서 당연히 보장되어야할 권리라는 인식을 확대시켜 나감으로서 폭넓은 사회적 공감대를 형성해 나갈 것이다.

또한 제도를 바꾸기 위한 다양한 노력을 하는 한편 지역에서 중증장애인들이 편안한 휴식의 공간과 삶의 충전 공간을 자유롭게 획득하고, 보통국민이 누리는 보편적 삶을 살 수 있도록 노력해 나가야 할 것입니다.

이를 위하여 주거위원회에 속한 각 지역센터들과 발전 방향을 토론회와 논의를 통해 결정하고 그에 맞는 사업들을 추진하게 될 것이며 뜻을 같이하는 장애인 단체와 연대하고 소통하면서 그릇을 넓혀 가야할 것입니다.

장애인주거에 문제의식을 갖고 있는 센터와 활동가들을 모아내고 주거코디네이터(메니저) 양성과 주택관련 정책 연구를 하는 한편 주거관련 전무가 그룹을 네트워킹하여 TFT를 구성하여 객관적이면서 한국 토양에 맞는 장애인주거정책을 생산하고 제도권에 제안하는 등의 활발한 활동을 펼쳐 한자연 주거위원회의 위상을 높여나가는 것이 바람직하다고 생각합니다.

또한 각종 지원사업을 통한 유니버설 디자인적 관점을 가진 주거모델을 만들어 실제적 대안을 제시하는 활동 또한 필요하게 될 것입니다.

## 끝으로

한국사회에서 주거이전의 자유를 속박당하고 있는 중증장애인들의 권리 회복 운동이 될 것이며 이 운동을 통해 얻어질 와전한 자립생활의 기초를 만드는 역사적 계기가 될 것임을 믿어 의심치 않습니다.

장애유형에 관계 없이 누구나 지역에서 편안한 주거 환경을 누리면서 지역사회 구성원으로서 자립생활을 실현할 수 있도록 하는 것이 주거 위원회의 임무이며 나아갈 방향이 될 것입니다. 이를 위해 한자연 소속 센터의 많은 관심과 참여, 그리고 조언과 충고를 아끼지 마시기를 부탁드립니다.

## “경제 살리기” 속의 장애인노동권

이문희 한국장애인단체총연맹 정책연구실장

21세기의 세계화라는 커다란 흐름 속에서 이명박정부가 탄생되어 출범되었다. “경제살리기”라는 모토로 집권에 성공한 이명박정부는 시장경제 시스템과 복지분야를 접목시킨 “능동적 복지”를 내세웠다. 인수위는 능동적 복지를 능동적 복지란 기존의 ‘획일적 배급형 복지’에서 ‘시장친화적 맞춤형 복지’로의 전환이라고 설명하였다. 그러나 시장논리 속에서 복지정책이 어떤 형태를 띠지에 대해서 기대와 우려가 교차하고 있다.

새 정부 출범 속에서 장애인의 삶을 휘감고 있는 상황은 그리 좋아 보이지 않는다. 지난 1월28일에 또 다시 장애인 한 가족 모두가 동반자살을 하였다.<sup>25)</sup> 작년에도 장애인가족의 동반자살이 20건을 넘는데 올해도 장례의 행렬이 또 시작된 것이다.<sup>26)</sup> 연이은 장애인가족의 동반자살은 제2의 “잘 살아보세”를 꿈꾸는 우리 사회에서 어떤 의미를 가질까? 과거의 경제개발5개년계획의 추진 과정에서 심각한 복지문제를 발생시켰던 우리의 역사적 경험을 근거로 한다면 과연 “경제가 성장하면 일자리가 늘어나 복지수요가 줄어든다”는 이명박정부의 주장이 얼마나 설득력과 타당성을 가질까?

우리는 우리 사회에서 장애인정책이 제대로 추진될 수 있는지 주변환경을 살펴볼 필요가 있다. 우선 떠오르는 단어는 “경쟁”이다. 이미 국내외적으로 세계화라는 치열한 전쟁이 벌어지고 있다. 20세기형 세계화 환경 하에서는 약육강식의 ‘생태적 경쟁’이 치열했으나 21세기형 세계화체제 하에서는 ‘살생적 경쟁’이 첨예화되고 있다. 큰 고기가 작은 고기를 잡아먹는 경쟁 (Big-Fish-Eat-Small-Fish Competition)을 ‘생태적 경쟁’이라고 한다면 개가 개를 잡아먹는 경쟁 (Dog-Eat-Dog Competition)을 ‘살생적 경쟁’이 장애인정책도입에 있어서 빈번하게 발생하고 있다. 최근에 나타난 결과만 보더라도 장기요양제도 도입에 있어, 기초연금제도 도입에 있어, LPG 특소제 면제에 있어 장애인정책은 경쟁에서 처절하게 패배 당하였다. 장애인문제를 근본적으로 해결하겠다는 자신감도, 목표도 없이, 소극적이며 정책도입을 진지하게 생각

25) 출처: 노컷 뉴스.

<http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=102&oid=001&aid=0001941386>

26) 출처: 연합뉴스 <http://www.cbs.co.kr/nocut/show.asp?idx=735007>

해보기도 전에 포기하는 패배주의가 정책입안자들에게 팽배되어있는 것이다. 이명박정부가 이러한 패배주의를 어떻게 해결해나갈지 귀추가 주목된다.

### 1. 장애인정책을 둘러싸고 있는 사회적 환경

장애인의 노동권을 살피기 전에 장애인정책에 직간접적으로 영향을 주고 있는 외부환경을 살피고자한다.

먼저 저출산을 동반한 급격한 노령화 문제이다. 서구사회는 이미 지난 몇 십년 동안 노령화 과정이 점진적으로 진행되어 어느 정도 효율적으로 대처할 수 있었지만 우리 사회에서의 노령화과정은 매우 빠른 속도로 진행되어지고 있고 이와 함께 저출산 현상이 지속되고 있어 이로 인해 풀어나가야 할 많은 난제가 발생하고 있다. 이는 여러 분야의 복지정책의 시행에 있어 관련법률 간의 보완점 구축, 예산배정, 관련 전문인력 양성 및 배치, 관련시책 프로그램의 마련 등에서 계층 간의 갈등으로 인하여 종합적인 대책 마련보다는 파편적 시책 시행으로 정책의 효율성을 감소시킬 가능성이 매우 높다.

둘째, 지방경제발전 과제 속에서의 장애인복지정책의 실효성 여부이다. 지방분권화 시대에 접어든 지방복지정책은 가속화되는 살생적 경쟁 논리에 의해 지역의 경제개발 우선논리에 밀려날 가능성이 매우 높음으로 이에 대한 대책 마련이 요구된다. 위기 속의 지방복지정책을 풀어나가기 위해서는 다양한 지역집단들의 이해관계를 고려하여 지원과 부담을 공정하게 분배하는 것에서 출발할 수 있도록 사회시스템의 개혁적인 재구성이 필요하다.

셋째, 증가하는 복지욕구의 문제이다. 경제성장에 따른 사회주변계층의 복지욕구는 점진적으로 증가하는 추세이나 제한된 관련예산, 전문화된 복지프로그램의 미흡, 관련법규의 연관성 부족으로 복지욕구를 충족하지 못하고 있는 것이 현실이다. 상대적 박탈감이 유동적으로 변하는 빈곤문제를 해결하기 위하여 의, 식, 주, 가구집기, 환경과 거주위치 등의 물질적 박탈과 취업할 권리, 가족활동, 지역사회에의 통합, 공적 참여 확대, 여가, 교육 등의 사회적 박탈을 해소할 수 있는 다각적이며 총체적인 해결방안이 요구되고 있다.

넷째, 본격적으로 진행되는 FTA(자유무역협정)의 파장이다. 본격적으로 진행되는 FTA는 총체적 측면에서 국익을 창출하겠지만 그 반면 사회주변계층의 생존권 논란이 야기될 것이다. FTA로 인해 살생적 경쟁은 불가피하며, 경쟁력

이 약한 산업의 생산감소 및 구조조정비용, 계층 간 소득불균형이 더욱 발생할 것이고 그 동안 무역장벽으로 보호받던 비효율적인 산업의 생산은 감소하게 되고 이 산업에 고용되어 있는 인력이 효율적인 산업으로 이동할 때까지 일시적으로 실업문제가 발생할 수 있다. 노동시장에서의 이동이 어려운 장애인의 실업문제는 장기적 형태로 심각하게 발생될 것이며, 또한 산업의 효율성이 증진되면서 비숙련 단순노동의 수요가 감소하게 되어 장애인들의 대량실업문제가 발생할 가능성 높다. 더욱이 숙련노동과 비숙련노동 사이의 소득격차가 확대될 수 있어 비숙련노동에 분포되어 있는 많은 장애인의 빈곤문제는 더욱 심각하게 발생될 것이다.

다섯째, 변화되는 노동시장에 대한 대처이다. 급속한 기술발전과 산업구조의 변화는 고도의 질적 요건을 갖춘 노동력을 요구하게 된다. 이러한 노동시장의 경향은 덜 교육받고 덜 훈련된 이들에게 있어서 계속해서 불안정한 고용의 현상이 나타나고 있고 앞으로도 고용 기회는 계속해서 위협받을 것이며, 특히 장애인노동정책에 있어서는 평생교육훈련의 필요성이 증가될 것이다.

### 2. 이념, 우리에게 던지는 의미는?

#### 2.1 장애인고용의 기본 이념은?

장애인의 완전한 참여와 평등을 위한 다양한 정책들 가운데 핵심적인 것이 장애인고용정책이다. 장애인고용은 장애인재활의 궁극적인 목표인 사회통합을 달성함에 있어 단순한 소득의 원천 이상의 의미를 갖는다. 장애인들은 직업생활을 통해 경제적 독립성의 확보 뿐 만 아니라, 사회적 접촉의 확대, 자아의식의 강화, 직업을 통한 사회적 인정 등을 성취할 수 있기 때문이다. 그러나 현대의 산업사회에서 장애인들은 장애의 특성으로 인해 비장애인들과 동등하게 경쟁하여 취업하는 일이 쉽지 않은 일이기 때문에 장애인고용에 대한 특별한 노동시장적 정책이 필요하다.

일반적으로 장애인고용의 기본이념으로서 먼저 장애인의 생존권 및 노동권과 같은 기본적 인권의 보장이 이루어져야 하고 다음으로 사회적 책임의 공동실천 즉 장애인의 고용촉진과 직업안정을 위해서는 정부, 기업, 장애인 및 기타 단체들이 사회적 책임을 인식하고 이를 공동으로 실천해야 한다. 특히 기업은 사회를 기반으로 존재한다는 점에서 사회적 책임을 부담하게 된다. 그리고 장

애인들로 하여금 일상적인 생활이 가능토록 정신적 및 물리적 환경을 조성함으로써 정상적인 삶을 영위할 수 있게 해주는 정상화의 실현과 고용의 평등추구의 이념을 장애인고용의 기본이념으로 들 수 있다.

한편 장애인고용의 필요성에 대해 살펴보면, 현재 우리나라의 인구증가율은 점차 감소하고 있는 추세이며 이에 따라 노동력공급 역시 일정 시점부터는 부족현상을 보일 것이라 예측된다. 그러므로 향후에는 노동연령(정년)의 상향조정, 여성 및 장애인의 고용기회 확대를 통한 신규 노동력창출이 필요하리라 예상된다. 그리고 사회적으로도 극심한 장애인실업 등의 문제는 장애인들에게 좌절과 갈등을 야기시켜 사회적 불안의 한 원인을 제공하게 된다. 따라서 장애인고용의 확대를 통해 장애인들에게 성취감, 참여의식 그리고 일체감 등을 불어넣음으로써 사회적 통합을 이룰 수 있으며 정치적으로도 장애인고용의 확대는 평등한 자유와 사회정의의 실현함으로써 국민통합을 이룰 수 있는 토대를 제공한다.

2.2. 장애인노동권이란?

일반적으로 노동시장은 “고용불안정의 일반화”(U.Beck, 1986) 현상으로 특징 지워질 수 있으며 이에 따라 노동시장은 노동력의 수요와 공급의 균형을 맞추기 위하여 끊임없이 여과선택의 과정을 되풀이 한다. 이러한 상황에서 특정 집단은 노동시장에서 외곽으로 밀려날 위험성에 직면해 있다. C.Offe 혹은 R.G.Heinze 등은 이런 그룹을 “주변그룹 혹은 문제그룹”(C.Offe, 1977, R.G.Heinze, 1979)이라 칭하고 있는데 이 그룹은 노동시장에서 실업상태에 빠질 위험이 다른 집단보다 매우 높고 실업기간이 더 길고 자주 해고되며 일단 해고가 되면 다시 고용되기 어렵고 낮은 임금, 열악한 노동환경 등의 특성을 갖는다.

일반적으로 여성, 청소년, 노령근로자, 외국인 그리고 장애인들이 이러한 그룹에 속한다. 이중에서도 특히 장애인들이 일반 노동시장에서 더욱 큰 어려움을 갖는다. 노동시장에서 장애인들의 이러한 불리한 여건을 제거하기 위해 대부분의 국가들에서는 일찍부터 다양한 노동정책을 통하여 일반 노동시장에 직접 혹은 간접적으로 개입함으로써 장애인고용의 창출과 유지에 노력을 다하고 있다.

일반적으로 노동권은 두 가지 의미를 가지고 있다. 첫째, 노동을 통해 자신의

생계를 유지하고 자아를 실현할 수 있는 권리, 즉 노동을 통한 생존권 확보의 권리이다. 여기에는 고용 이전과 이후에 차별받지 않으며 노동할 수 있는 일체의 권리가 포함된다. 둘째, 근로자로서 자기표현의 권리이다. 즉, 근로자로서 자유롭게 조직을 결성하고 이를 통해 자신의 이해를 표출해 낼 수 있는 권리며, 좁은 의미의 노동기본권을 의미한다.

장애인노동권은 이러한 일반적인 노동권에 대해 보편적인 측면과 특수적인 측면을 동시에 함축하고 있다. 즉 보편적 측면에서 보면 장애인노동권 역시 자본주의적 시장 기제를 통해 재생산되면서 자신의 실상을 드러낸다는 점에서 일반적 노동권과 공통점을 갖는다. 그러나 장애인노동권은 장애에 대한 사회적 편견의 문제를 포함하여 일반적 노동권과는 다른 특수성을 갖기도 하다.

3. 장애인근로자 실태

장애인근로자에 관한 실태조사는 매 5년마다 이루어지고 있다. 본 단락에서는 2005년 장애인근로자 실태조사에서 나타난 장애인근로자의 실태를 살펴보고자 한다.<sup>27)</sup>

학력을 기준으로 한 성별분포도는 남자가 84.6%, 여자가 15.4%로 나타났다. 이는 전국민 대비 남성장애인출현율 5.51%, 여성장애인 출현율 3.53%를 감안하더라도 많은 격차를 나타내고 있다. 이러한 격차는 학력이 높아질수록 점점 더 벌어지는 현상이 나타나고 4년제 대학과정이상에서는 더욱 심하게 나타났다.

< 표 1 > 성별 (단위 : 명, %)

구 분	빈도수	남자	여자	
전 체	84,657	84.6	15.4	
학 력	무학	1,561	68.3	31.7
	초등학교	7,004	73.6	26.4
	중학교	14,019	86.8	13.2
	고등학교	41,205	84.4	15.6
	대학교(3년제 이하)	8,117	86.7	13.3
	대학교(4년제 이상)	9,842	89.1	10.9
	대학원 이상	2,749	91.2	8.8
	무응답	161	92.2	7.8

27) 이 분석은 장애고용촉진공단이 실시한 2005년 장애인근로자실태조사 내부자료 중 근로자부분기본표를 이용하였다.

장애인근로자들의 전체 월평균 가구소득은 214만원으로 나타났다. 4년제 대학교 월평균소득은 고등학교 학력의 월평균 소득보다 보다 1.54배가 높은 것으로 나타났다. 또한 학력수준이 높아질수록 가구 소득격차비율이 점점 더 벌어지는 현상을 나타냈다.

<표2> 월평균 가구소득(소득이 있는 가구원 전체소득) (단위 : 명, %, 만원)

구 분	빈도수	100만원 이하	101-200만원	201-300만원	301-400만원	401-500만원	501만원 이상	(평균)	
전 체	82,400	20.1	43.3	22.6	8.5	3.5	2.0	214.36	
학 력	무학	1,321	46.2	38.5	14.0	0.6	0.7	0.0	141.85
	초등학교	6,730	35.7	45.8	13.9	2.4	1.6	0.7	162.25
	중학교	13,686	29.7	46.1	17.7	4.9	1.2	0.4	172.67
	고등학교	40,306	20.4	47.2	23.4	5.9	2.1	0.9	197.07
	대학교(3년제이하)	7,774	7.5	41.2	25.7	17.2	5.5	2.9	259.34
	대학교(4년제이상)	9,757	5.7	29.8	31.9	18.2	8.9	5.4	305.22
	대학원 이상	2,678	2.6	21.3	19.2	23.7	17.1	16.2	392.56
무응답	147	11.3	30.2	46.2	10.5	1.7	0.0	217.83	

주 2257명은 무응답으로 missing처리됨.

이러한 학력에 따른 소득 격차는 현 직장의 월평균 임금수준 비교에서도 나타나고 있다. 현 직장에서의 장애인근로자의 전체 월평균 임금수준은 157만원이다. 이러한 수치는 고등학교 학력수준보다 월평균 16만원이 높은 것으로 나타났다. 이는 4년제 대학학력수준에 60.7%에 이르는 수치이다.

<표 3> 현 직장의 월평균 임금수준 (단위 : 명, %, 만원)

구 분	빈도수	50만원 미만	50-99만원	100-149만원	150-199만원	200-299만원	300만원 이상	(평균)	
전 체	83,541	3.6	26.5	22.8	19.2	17.1	10.8	157.39	
학 력	무학	1,352	2.2	55.2	32.1	8.5	1.7	0.3	96.04
	초등학교	6,845	3.0	45.2	24.8	17.5	8.0	1.5	114.05
	중학교	13,935	2.4	39.6	21.7	19.8	13.1	3.4	128.59
	고등학교	40,987	5.4	26.8	25.6	19.8	16.5	6.0	141.93
	대학교(3년제이하)	7,824	0.6	15.0	20.7	20.7	24.3	18.7	187.09
	대학교(4년제이상)	9,790	1.5	6.0	15.7	19.4	25.6	31.7	233.49
	대학원 이상	2,654	0.2	0.8	7.0	11.5	26.7	53.8	322.35
무응답	154	0.0	18.0	43.7	8.0	21.6	8.8	156.28	

주 1116명은 무응답으로 missing처리됨.

장애유형별로 장애인근로자 분포도를 살펴보면 지체장애의 경우 무학이 타 학력계층보다 훨씬 낮은 28.4%를 나타낸 반면 정신지체인의 경우 27.5%로 가장 높게 나타났다. 대학과정 이상의 장애유형을 비교해보면 청각장애인의 경우 대학과정 이상은 고등학교 이하의 분포에 비하여 낮게 나타났고, 시각장애인의 경우 4년제 대학이상의 분포가 높게 나타났다. 뇌병변장애와 신장장애의 경우 대학학력이상에서 가장 높은 분포율을 나타냈다.

<표 4 > 장애유형

(1) 주된 장애

(단위 : 명, %)

구 분	빈도수	지체 장애	청각 장애	시각 장애	정신 지체	국가 유공	뇌병변	언어 장애	정신 장애	
전 체	84,657	64.3	9.6	7.8	6.5	5.3	1.9	1.3	1.2	
학 력	무학	1,561	28.4	31.3	9.3	27.5	0.5	0.0	3.0	0.0
	초등학교	7,004	63.3	10.8	7.5	9.6	2.6	0.9	2.6	1.5
	중학교	14,019	69.4	10.8	4.2	3.8	6.9	1.2	1.2	1.1
	고등학교	41,205	62.2	11.0	7.5	9.0	4.6	1.5	1.4	1.2
	대학교(3년제 이하)	8,117	72.9	4.8	6.0	0.9	5.0	4.0	0.9	1.1
	대학교(4년제 이상)	9,842	64.2	3.4	14.0	1.2	8.4	2.7	0.4	2.1
	대학원 이상	2,749	68.5	2.7	14.2	0.0	6.2	4.6	0.8	0.0
무응답	161	58.4	9.7	10.3	2.1	2.0	13.7	0.0	0.0	

(1) 주된 장애(계속)

(단위 : 명, %)

구 분	빈도수	신장장애	신장장애	발달장애 (사계중)	안면장애	장부·요부장애	간장애	간질장애	효류기 장애
전 체	84,657	1.1	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1
학 력	무학	1,561	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	초등학교	7,004	0.7	0.0	0.2	0.0	0.1	0.0	0.1
	중학교	14,019	0.8	0.1	0.2	0.0	0.1	0.1	0.0
	고등학교	41,205	0.6	0.3	0.2	0.0	0.2	0.1	0.2
	대학교(3년제 이하)	8,117	3.8	0.3	0.1	0.1	0.0	0.1	0.0
	대학교(4년제 이상)	9,842	1.7	0.1	0.1	1.2	0.1	0.3	0.1
	대학원 이상	2,749	1.0	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1
무응답	161	2.0	0.0	0.0	0.0	2.0	0.0	0.0	

장애인근로자의 전체 평균 장애등급은 4.02로 나타났다. 이중 대학과정 이상의 평균 장애등급은 4.25로 나타나 전체 평균보다는 낮게 나타났지만 고등학교 졸업 장애인근로자 3.87보다는 높게 나타났다.

< 표 5 > 장애등급

(단위 : 명, %)

구 분	빈도수	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급	평균
전 체	84,305	5.3	14.8	21.2	16.1	17.3	24.7	0.7	4.02
무학	1,561	10.6	31.2	37.3	8.2	3.3	9.3	0.0	2.90
초등학교	6,891	3.2	13.5	23.0	17.8	18.4	23.5	0.6	4.08
중학교	13,987	3.8	12.6	23.8	17.3	18.5	23.3	0.7	4.07
고등학교	41,091	6.0	17.7	21.8	16.4	14.7	22.8	0.6	3.87
대학									
대학교(3년제이하)	8,105	1.8	9.7	15.0	14.6	25.6	32.5	0.8	4.53
대학교(4년제이상)	9,789	6.5	9.3	16.4	14.6	20.0	31.9	1.2	4.33
대학원 이상	2,733	11.1	11.2	21.1	14.6	20.1	21.4	0.5	3.88
무응답	148	11.2	18.9	9.8	28.1	11.4	20.6	0.0	3.71

주 352명은 무응답으로 missing처리됨.

주 국가유공자가 포함되어 장애등급을 7등급으로 표기

취업경로는 전체 평균은 개인 스스로가 알아 본 경우가 75.6%, 취업알선기관을 이용해서 알아본 경우가 24.4%로 분포되어있어, 여전히 개인의 인적네트워크를 통한 취업이 주를 이루고 있다. 고등학교 학력수준을 제외한 대체적인 경향은 학력이 높아질 경우 스스로 취업경로를 알아보는 비율이 점점 높게 나타나고 있고, 4년제 대학이상의 경우는 그 분포도는 월등하게 높게 나타났다. 고등학교 학력수준의 경우는 취업알선기관을 통해 알아본 경우가 타 학력수준보다 가장 높게 나타났다.

< 표 6 > 현재 직장 취업 경로

(단위 : 명, %)

구 분	빈도수	취업알선기관을 이용해서	개인 스스로
전 체	84,606	24.4	75.6
무학	1,561	27.6	72.4
초등학교	7,004	22.6	77.4
중학교	14,016	20.4	79.6
고등학교	41,178	29.5	70.5
대학			
대학교(3년제 이하)	8,117	21.7	78.3
대학교(4년제 이상)	9,842	16.7	83.3
대학원 이상	2,727	8.0	92.0
무응답	161	16.7	83.3

주 51명은 무응답으로 missing처리됨.

장애인근로자들이 이용한 취업알선기관은 대체적으로 한국장애인고용촉진공단과 장애인직업재활기관(복지관 장애인단체 등)으로 나타났다. 대학학력수준 이상일 경우 한국장애인고용촉진공단이 높게 나타났고, 장애인직업재활기관을 가장 많이 이용한 계층은 무학수준과 고등학교학력수준으로 나타났다. 대학원 학력수준이상인 경우는 (특수)학교 및 학원의 추천이 가장 높게 나타났다.

< 표 7 > 취업알선 이용 기관

(단위 : 명, %)

구 분	빈도수	한국 장애인 고용촉진공단	장애인 직업재활 기관 (복지관, 장애인 단체 등)	노동부의 고용안정 센터 (인력은행 등)	기타	(특수) 학교·학원의 추천	직업 훈련기관 (민간, 공공)	구정·동사무소	인터넷 취업알선 기관	직업 소개소
전 체	20,617	28.7	27.7	15.5	9.2	8.3	2.8	2.7	2.5	2.4
학 력										
무학	431	17.0	75.0	4.4	1.6	0.0	0.6	0.7	0.0	0.7
초등학교	1,574	24.0	30.5	13.8	1.5	2.5	2.4	16.2	2.1	7.0
중학교	2,842	29.9	23.1	16.0	15.0	3.1	3.2	3.0	1.4	5.4
고등학교	12,142	28.4	30.2	15.8	7.8	9.3	2.9	1.7	2.4	1.5
대학										
대학교(3년제 이하)	1,739	35.1	11.5	23.0	11.1	9.9	1.8	0.7	4.1	2.9
대학교(4년제 이상)	1,646	31.0	22.6	9.3	17.8	10.8	2.7	0.5	5.2	0.3
대학원 이상	217	16.5	4.6	12.8	8.1	48.1	6.9	0.0	1.2	1.8
무응답	27	21.5	19.3	0.0	11.8	12.3	23.8	0.0	11.3	0.0

주1 응답자 Base : 현재 직장 취업 경로가 취업알선기관을 이용한 응답자

주2 60명은 무응답으로 missing처리됨.

개인적으로 직장을 구하기 위해 사용한 방법은 전체 평균적으로는 가족·친척·친지 등의 연고를 통해서 이루어지는 경우가 65.8%이고, 신문·TV·인터넷 등의 구인정보를 통해서 이루어지는 경우는 28.9%로 분포되어있다. 그러나 학력이 높아질수록 신문·TV·인터넷 등의 구인정보를 이용하는 비율이 증가하는 현상을 보이고 있고, 4년제대학 이상의 경우는 신문·TV·인터넷 등의 구인정보를 사용하는 빈도가 가족·친척·친지 등의 연고를 통한 방법보다 많아지고 있다.

< 표 8 > 개인적으로 직장을 구하기 위해 이용한 방법

(단위 : 명, %)

구 분	빈도수	가족·친척·친지 등의 연고를 통해서	신문·TV·인터넷 등의 구인정보를 통해서	기타
전 체	63,324	65.8	28.9	5.3
학 력				
무학	1,127	88.7	6.4	5.0
초등학교	5,412	76.3	16.5	7.1
중학교	11,070	73.6	20.4	6.0
고등학교	28,791	69.3	25.2	5.5
대학				
대학교(3년제 이하)	6,248	62.6	34.0	3.4
대학교(4년제 이상)	8,091	42.9	53.5	3.6
대학원 이상	2,457	39.3	55.3	5.4
무응답	128	79.4	18.8	1.8

주1 응답자 Base : 개인 스스로 직장을 구한 응답자

주2 656명은 무응답으로 missing처리됨.

취업알선기관이 중점적으로 해야 할 일은 전체적으로는 1순위에서 능력에 알

맞은 취업알선이 가장 많고 구인업체에 대한 정보제공 순으로 나타났고 2순위에서는 지속적인 취업알선제공으로 나타났다. 이러한 현상은 대학학력이상 1순위에서도 비슷하게 나타났지만 2순위에서는 지속적인 취업알선제공이 타학력계층보다 낮게 나타나는 현상을 보이고 있다.

<표 9> 취업알선기관이 가장 중점적으로 해야 할 일

(1) 1순위

(단위 : 명, %)

구분	빈도수	능력향상 취업알선	구인 업체에 정보 제공	구인 업체의 다양화	전문 상담 평가사의 증원 배치	직접알선 제공	직업평가 직업적응 서빙사의 증원	취업 후 사후지도	기타	
전체	82,313	36.8	20.6	16.5	9.4	7.0	4.8	3.5	1.3	
학력	무학	1,547	32.5	27.6	13.0	12.2	3.7	9.8	0.9	0.2
	초등학교	6,642	38.1	19.1	18.5	8.1	10.1	1.0	3.4	1.7
	중학교	13,620	35.0	20.9	16.4	7.8	7.8	7.1	3.3	1.6
	고등학교	40,058	37.6	19.6	16.5	9.9	6.6	4.6	4.1	1.1
	대학교(3년제 이하)	7,975	35.5	22.0	15.9	11.0	7.7	3.3	3.5	1.1
	대학교(4년제 이상)	9,666	36.3	22.8	16.2	9.2	6.7	5.5	2.5	0.8
	대학원 이상	2,667	39.3	19.9	17.1	9.2	3.9	5.4	1.7	3.5
	무응답	138	46.0	14.5	15.0	5.1	4.9	0.0	14.5	0.0

주 2344명은 무응답으로 missing처리됨.

(2) 2순위

(단위 : 명, %)

구분	빈도수	직접알선 제공	능력향상 취업알선	구인업체에 정보제공	취업 후 사후지도	구인 업체의 다양화	직업평가 직업적응 서빙사의 증원	전문상담 평가사의 증원배치	기타	
전체	77,928	36.9	17.6	12.1	11.9	10.6	8.1	2.1	0.5	
학력	무학	1,465	18.7	34.2	12.3	13.4	15.1	4.3	2.0	0.0
	초등학교	6,145	39.3	18.3	14.0	10.8	10.1	5.3	1.6	0.6
	중학교	12,792	39.1	18.9	10.7	9.2	13.0	7.2	1.2	0.7
	고등학교	38,066	39.9	15.7	12.0	11.4	9.6	8.6	2.4	0.4
	대학교(3년제 이하)	7,627	31.8	18.5	11.7	18.1	8.3	8.7	2.7	0.1
	대학교(4년제 이상)	9,199	28.3	20.3	13.1	13.4	12.3	9.2	2.3	1.1
	대학원 이상	2,499	32.8	16.8	12.9	11.7	13.2	9.9	2.1	0.8
	무응답	135	37.3	14.4	38.1	0.0	0.0	6.6	3.7	0.0

장애인들이 구직활동을 하면서 어려웠던 점은 적합한 일자리가 없었던 것을 가장 많이 언급하고 있다. (31.8%) 그 다음으로는 기업의 장애인에 대한 부정적인 사고 순으로 나타나고 있다. 그러나 대학학력계층에서는 장애인에 대한 부정적인 사고로 인한 구직의 어려움을 가장 많이 꼽았다. '장애인에게 적합한 일자리가 없었다'라는 항목에서는 대학학력계층이 타 학력계층보다 낮게 나타났지만, '회사의 장애인에 대한 부정적인 사고' 항목에서는 타 학력계층보다

다 높게 나타났다. 4년제대학이하 계층에서는 장애인이 일할 수 있는 업무환경이 열악했다는 의견이 다른 학력계층에 비해 비교적 적은 분포를 나타냈지만 대학원이상은 높은 분포도를 나타냈다. 3년제 이하의 대학학력이하에서는 자격 및 경험 등 업무능력이 부족했다는 항목이 다른 학력계층보다 비교적 높은 분포를 나타냈다.

<표 10> 구직활동을 하다가 어려웠던 점[중복]

(단위 : 명, %)

구분	빈도수	장애인에게 적합한 일자리가 없었다	일자리가 있지만, 회사의 장애인에 대한 부정적인 사고	임금이 너무 낮았다	어떻게 구인정보를 얻어야 하는지 몰랐다	없다	
전체	81,330	31.8	24.6	23.7	23.6	19.9	
학력	무학	1,550	36.9	25.8	21.3	16.9	11.9
	초등학교	6,598	34.5	20.7	19.1	28.6	14.7
	중학교	13,383	34.3	24.6	26.7	23.0	17.7
	고등학교	39,780	34.0	23.9	25.8	24.1	18.4
	대학교(3년제 이하)	7,840	26.2	31.6	26.1	22.3	22.7
	대학교(4년제 이상)	9,449	23.8	24.4	16.9	22.2	27.6
	대학원 이상	2,602	21.5	25.3	7.5	18.0	37.2
	무응답	128	18.0	17.5	22.2	28.7	2.8

주 3327명은 무응답으로 missing처리됨.

<표 10> 구직활동을 하다가 어려웠던 점[중복](계속)

(단위 : 명, %)

구분	빈도수	장애인이 일할 수 있는 업무환경이 열악했다	자격 및 경험 등 업무능력이 부족했다	나이가 너무 많았다	의사소통이 어려웠다	이동권이 확보되지 않았다	기타	
전체	81,330	17.0	14.2	8.9	3.9	3.1	0.7	
학력	무학	1,550	22.8	16.5	15.6	12.1	3.3	0.0
	초등학교	6,598	15.6	13.8	15.4	6.8	2.7	0.7
	중학교	13,383	15.3	13.6	11.5	3.9	3.3	0.7
	고등학교	39,780	18.7	14.1	7.0	4.2	3.0	0.7
	대학교(3년제 이하)	7,840	11.4	16.0	8.6	1.1	2.8	0.8
	대학교(4년제 이상)	9,449	15.7	14.1	9.5	2.3	2.9	0.7
	대학원 이상	2,602	19.3	12.9	3.5	0.8	4.3	1.8
	무응답	128	49.7	21.5	8.9	5.2	14.7	1.6

현재 일하고 있는 주요업무를 살펴보면 고등학교학력 이하의 단순 노무종사자 및 장치기계조작 및 조립종사자로 근무하는 빈도수가 가장 많으나 대학학력계층 중 4년제대학 이하에서는 사무종사자가 높은 분포를 나타냈다. 국회의원, 고위임직원 및 관리자 항목에서는 4년제 이상 대학학력계층에서 높은 분포를 나타냈고, 이러한 현상은 전문가 항목에서도 동일하게 나타났다.

< 표 11 > 현재 일하고 있는 주요 업무 - 표준직업 대분류 단위 : 명, %

구분	빈도수	단순노동자	작업조직 및 종사자	사무종사자	기술직종사자	의뢰의뢰인 관리인원	기술공무원	전문가	선비서종사자	판매종사자	농림어업종사자
전체	83,854	27.8	23.9	13.2	9.8	9.1	6.8	6.6	1.9	0.6	0.2
학력	무학	1,557	58.2	16.9	1.1	15.2	0.2	5.2	0.0	3.3	0.0
	초등학교	6,917	56.5	22.8	0.9	12.3	2.5	1.4	0.6	2.5	0.4
	중학교	13,913	38.2	32.7	5.5	14.2	1.8	1.9	0.3	4.6	0.8
	고등학교	40,938	28.5	28.8	12.1	10.1	7.8	7.1	3.3	1.2	0.6
	대학교(3년제 이하)	8,062	11.0	13.6	27.9	9.5	14.1	14.7	7.5	1.3	0.3
	대학교(4년제 이상)	9,610	6.0	7.8	28.9	2.0	21.8	10.4	20.6	1.3	0.9
	대학원 이상	2,733	0.7	0.8	9.3	0.4	27.2	5.1	55.9	0.7	0.0
	무응답	124	45.4	22.7	4.7	6.9	0.0	2.5	17.9	0.0	0.0

주 803명은 무응답으로 missing처리됨.

위에서 장애인근로자 실태를 분석한 내용을 종합해보면 성별에 따른 학력격차가 심각하게 발생되고 있어 이에 대한 대책 마련이 시급하며, 청각장애인들이 대학과정 이상의 교육기회가 주어질 수 있도록 제도개선 및 보조공학 및 수화통역 지원제도가 이루어져야 할 것이다. 또한 대학학력 이상의 근로자의 직장취업경로가 개인 스스로 해결하는 비율이 타학력계층보다 높으므로 계층에 적합한 양질의 취업알선제도 프로그램을 통한 취업이 이루어질 수 있도록 프로그램의 운영이 필요하다. 또한 개인적으로 직장을 구하는 방법이 가족·친척·친지 등의 연고를 통하는 것보다 신문·TV·인터넷 등의 구인정보를 통한 것이 높게 나타났지만 저학력계층들이 신문매체나 인터넷매체를 통한 취업정보제공을 받을 수 있는 제도개선이 이루어져야 할 것이다. 또한 취업알선기관을 이용할 경우 능력에 알맞은 취업알선이 이루어지도록 효율적인 직업탐색 프로그램이 제공되어야 할 것이고, 기업의 장애인근로자에 대한 인식개선 프로그램이 기업유형에 적합하게 개발되어 제공되어야 할 것이다.

#### 4. 노동시장에서의 장애인차별

##### 4.1 노동시장에서의 장애인차별의 원인

노동시장에서의 장애인차별을 설명하는 데 적합한 이론으로는 선호가설, 통계적 차별이론 및 이중노동시장론 등을 들 수 있다. 선호가설은 소수 집단에 대한 차별을 그 집단에 대한 고용주의 선입견을 중심으로 설명하고 있고, 통계적 차별론은 한 개인이 자신의 특성이 아닌 소속집단의 평균적 특성에 의해 평가받게 되는 것을 차별의 원인으로 제시하며, 이중노동시장론은 자본주의

하에서 노동시장은 1차 노동시장과 2차 노동시장으로 분절되며 장애인과 같은 소수집단은 2차 노동시장에 주로 속하게 됨으로써 차별을 받게 된다고 주장하고 있다.

##### 4.1.1 선호가설

선호가설은 소수 집단에 대한 차별을 고용주의 선입견에 의한 결과로 본다. Becker에 따르면 차별은 특정 인구집단에 대한 고용주의 선호(preference) 및 선입견(prejudice)에 의해 발생한다. 즉, 고용주가 소수 집단과 접촉하기 싫어하는 선입견에 의해 차별이 일어난다는 것이다.

차별을 하는 사람은 차별하기 때문에 발생하는 비용을 감수할 정도의 선입견 및 선호를 갖고 있으며 이에 따라 선입견을 심하게 받는 인구집단일수록 고용 기회도 낮고 임금수준도 낮다(Becker, 1957). 고용주의 선입견의 정도가 심하면 심할수록 선입견의 대상인 소수 집단의 고용과 임금수준은 더 낮게 나타난다(유동철, 2000).

Becker의 이론에 따르면 고용주가 근로자에 대해 차별을 하는 경우 고용주는 보다 많은 노동비용을 지불하게 된다. 즉, 자신의 선호에 맞는 근로자를 고용하기 위해서 의중임금(reservation wage)이 높은 다수 집단의 근로자를 고용하게 되기 때문이다. 이 경우, 차별적 취향을 갖고 있는 고용주는 이윤(profits)을 극대화하기보다는 자신의 만족감을 높이는 효용(utility)의 극대화를 선택함으로써 차별이 발생하는 것이다. 반면에, 차별을 받는 소수 집단의 임금도 낮아지게 된다. 즉, 자신이 속한 집단에 대한 차별적 취향을 갖고 있는 고용주가 많다고 생각하게 되면, 그 집단에 속한 근로자들은 자신의 차별적 요인을 상쇄시키기 위하여 보다 낮은 임금을 요구하게 되고 이러한 행위가 반복되면서 그 집단의 임금수준은 전체적으로 낮아지게 되는 것이다(유동철, 2000).

그러나 Arrow는 이러한 Becker의 모델을 비판한다. Becker의 이론에 의하면 완전경쟁시장에서 어떤 선입견을 가진 고용주는 차별을 하고, 선입견을 가지지 않는 다른 고용주는 차별을 하지 않는다고 가정했을 때 전자는 후자보다 높은 임금을 지불하지 않을 수 없으므로 결국 경쟁에서 도태될 것이라고 한다. 하지만 이런 차별은 장기적으로 경쟁적 시장과는 조화될 수 없고 시간이 지날수록 차별이 감소되는 것이 정상적이지만, 이는 현실과 부합하지 않는다



고 비판했다(이정우, 1997).

이에 대해 소수 집단에 대한 차별은 시장의 경쟁적 압력으로부터 벗어나 있는 독점업체에서 실질적으로 발생한다는 주장이 있다(Ehrenberg, 1998). 독점업체는 독점 이윤이 발생하기 때문에 선입견에 의한 선호를 만족시키며 추가적인 비용을 지불한다고 하더라도 시장에서 도태하지 않는다는 것이다. 이 주장에 따르면 장애인에 대한 차별적 조치들도 중소기업보다 독점적 시장을 점유하고 있는 대규모업체나 전문업종에서 주로 발생한다고 할 수 있다. 실제로 한 연구에서 사업체규모별 장애인고용율이 장애인고용의무사업체인 상시근로자 300인 이상의 사업체보다 장애인고용의무가 면제되어 있는 300인 미만의 사업체가 더 높게 나타나고 있다. 즉, 규모가 작은 사업체가 장애인고용율이 높게 나타난다는 것이다(민경희, 1994). 이러한 연구결과는 독점이윤이 차별의 가능성을 높게 한다는 가설을 지지하는 것이다.

#### 4.1.2 통계적 차별론

통계적 차별론은 고용주가 고용이나 임금수준을 결정할 때 개인의 생산성에 대한 정확한 정보가 없기 때문에 성(sex)이나 인종, 장애 등으로 구분된 집단에서 추정되는 평균적인 생산성을 사용하게 된다는 것이다. 이럴 경우 개인은 자신의 능력에는 상관없이 그가 속한 집단의 평균적인 특성에 근거해서 처우를 받게 된다는 것이다(Phelps, 1972).

통계적 차별론에 의하면 고용주는 선입견이 없을 수도 있지만, 상당한 부분은 주관적인 판단과 연관되어 있다(Ehrenberg et al., 1998). 만일 소수 집단의 특성이 실질적인 생산성과 큰 관련이 없거나, 있더라도 해당 소수 집단의 평균적이고 전형적인 특성에서 벗어나 있는 개인에게도 동일한 정보를 적용한다면 이는 선입견에 의한 차별의 결과로 볼 수 있다.

이러한 통계적 차별론을 장애인의 고용에 적용해보면, 먼저 장애인을 고용한 경험이 없거나 경험이 적은 고용주들이 장애인 집단으로부터 추정되는 평균적인 생산성을 적용하여 장애인의 고용을 결정할 수 있다.

다음으로, 장애인들은 장애유형이나 장애정도에 따라 기술이나 경력 면에서 매우 다양하며, 더욱이 같은 유형의 장애인이라고 하더라도 개인적인 편차가 커서 생산성의 수준이 다를 수 있다. 고용과정에서 적용하는 평균적인 정보가

장애인 집단의 평균적인 생산성을 잘 반영한다고 할지라도 이와 같은 이유로 장애인에 대한 차별이 발생할 수 있는 것이다(유동철, 2000).

통계적 차별론에 의하면 소수 집단에 대한 차별은 개별적인 정보가 증가함에 따라 소멸되는 것으로 가정할 수 있는데 소수 집단에 대한 정보의 증가는 통계적 차별의 근거를 줄여주기 때문이다. 이는 장애인 집단에도 적용이 되는 것으로 나타나고 있다. 장애인에 대한 정보는 직접적 고용경험이 가장 중요한 역할을 하게 되는데, Zadny(1979)에 의하면 장애인을 많이 고용해 본 고용주일수록 장애인에 대해 보다 긍정적인 태도를 가진다고 한다(Doyle, 1995). 그러나 통계적 차별의 근거가 주관적 평가에 크게 의존한다면 정보가 증가한다고 하더라도 차별이 크게 줄어들지는 않을 것이다.

#### 4.1.3 이중노동시장론

자유시장론자들은 대부분 완전경쟁 하에서의 완전정보, 임금경쟁, 단일노동시장구조 등을 가정하고 있다. 즉, 노동시장은 본질적으로 하나의 동질적인 시장으로 이루어져 있으며, 노동시장의 분리현상이 존재하더라도 자유경쟁의 힘에 의하여 분리현상은 곧 사라진다고 본다. 반면에 이중노동시장론은 자유시장론자들의 가정에 대해 독점의 실현 등으로 인해 완전경쟁의 시장원리는 실현될 수 없다고 보며 노동시장은 분절되어 있다고 주장한다. 노동시장이 질적으로 상이한 두 개의 시장으로 분절되어 있다는 사실을 인식하고, 내부시장에 대한 개념을 확대하여 이중노동시장론을 처음으로 이론화시킨 사람은 Doeringer와 Piore이다. 이들은 노동시장을 서로 다른 원리에 의해 지배되는 1차 노동시장(primary labor market)과 2차 노동시장(secondary labor market)으로 나누고, 두 시장의 차이를 설명하는 결정적인 변수로 각 부문의 직무와 고용의 상대적 안정성을 들고 있다(Doeringer & Piore, 1971). 1차 노동시장의 직무는 상대적으로 높은 임금, 양호한 노동조건, 다양한 내부승진기회, 고용의 안정성 등이 보장될 뿐만 아니라 승진, 보수, 책임, 권한 및 지위 등이 경력과 함께 향상된다고 하다. 반면에 2차 노동시장은 1차 노동시장과 대조적으로 저임금, 낮은 부가급여, 열악한 노동조건, 고용의 불안정성(잡은 노동이동), 승진기회의 결여 등을 특징으로 갖고 있다. 그리고 2차 노동시장은 소수 집단, 즉, 장애인, 여성, 소수민족, 도시빈민층 등으로 구성되어 있으며 이들 소수 집단은 취업과 실업을 반복하며, 낮은 임금을 받는 특성을 보인다(유동철, 2000).

## 4.2. 노동시장에서의 장애인차별의 유형

### 4.2.1. 노동시장 “외부” 및 “내부”에서의 차별

먼저 노동시장 “외부”에서의 차별은 예를 들면 교육투자에서의 차별이다. 즉 장애인에 대한 교육투자에서의 차별은 장애인의 인적자본을 낮은 수준으로 고정시켜 노동시장 내부에서의 차별에 간접적인 영향을 미칠 수 있다.

노동시장 “내부”에서의 차별은 노동시장 진입과정에서의 차별 (고용차별 ; Employment Discrimination, 직종차별 ; Job Segregation 등)과 노동시장 진입 후의 차별로 구분할 수 있다.

### 4.2.2. 노동시장에서의 장애인에 대한 “직접적” 및 “간접적” 차별

직접적 차별이란 법에 의해 보호를 받을 수 있는 사람이 그로 인해 이 법에 적용되지 않는 사람과 비교해서 불리한 대우를 받는 것을 의미한다. 즉 노동의 영역에서 인간으로서의 기본적인 자유를 인식·향유하거나 권리를 행사함에 있어서 합리적인 이유 없이 장애라는 개인의 선천적 또는 후천적 속성을 이유로 구별·배제 또는 제한이 가해지는 경우를 의미한다. 노동시장에서의 장애인에 대한 “직접적” 차별의 사례들은 다음과 같다.

- 모집이나 채용과정에서 고용기회를 주지 않는 경우
- 직무와 무관한 신체적, 정신적 능력을 요구하는 경우
- 모집이나 채용과정에서 정보를 제공하지 않는 경우
- 동일한 노동을 하였음에도 불구하고 임금을 달리 지급하는 경우
- 동일한 경력이 있음에도 불구하고 승진의 기회를 달리하는 경우
- 장애인에 대해서는 일정 직급 이상의 승진을 제한하는 경우
- 동일한 능력이 있음에도 불구하고 다른 일(주로 단순직무)을 부과하는 경우
- 장애인의 정년을 달리 정하는 경우
- 장애를 이유로 징계사유나 절차를 달리하는 경우

그러나 한편 지배적인 차별의 성격이 직접적이고 의도적인 차별에서 점차 비가시적이고 간접적인 차별로 변화되어가고 있다. 간접적 차별이란 비장애인에게 적용할 조건을 장애인에게 적용함에 있어, 그 조건에 부합되는 장애인의 비율이 그 조건에 부합되는 비장애인의 비율보다 상당한 정도로 적거나, 그

조건이 정당한 것임을 입증할 수 없거나, 장애인이 그 조건에 부합될 수 없기 때문에 그 사람에게 손해가 되는 경우를 의미한다.

즉 고용과 관련하여 장애인에게 합리적인 이유 없이 장애를 이유로 비장애인을 대하거나 대하려 할 때 보다 불리하게 대하는 경우가 이에 해당되고, 차별 또는 차별의사를 표시 및 암시하거나 타인으로 하여금 차별행위를 부추기도록 계산된 모든 공고, 신호, 상징 또는 기타 표시를 대중 앞에 게재 또는 전시하거나 그렇게 되도록 하는 경우가 이에 해당된다. 노동시장에서의 장애인에 대한 “간접적” 차별은 다음과 같다.

- 모집요강에 남자의 경우 군복무를 필한 자 와 같은 조건을 내거는 경우
- 모집요강에 업무와 무관한 신체적 기준을 설정하는 경우(예를 들어 시력 1.0 이상인 자)
- 장애인의 특성에 맞는 시험도구를 개발하지 않는 경우
- 작업 현장에 편의시설을 설치하지 않는 경우
- 장애인의 재활치료나 요양기간을 고려하지 않고 제한 연령을 두는 경우

## 5. 장애인노동권 확보를 위해 장애인단체가 갖추어야 할 역량

최근 장애인복지정책 시행과정에서 나타나는 특징 중의 하나는 국가적 차원의 장애인정책에 있어 장애인단체는 정책파트너로서의 중요성이 점점 더 강조되고 있다는 것이다. 장애인단체는 단체별로 독특한 목적과 프로그램을 가지고 설립되었기 때문에 장애인단체를 총괄해서 정의하기란 쉽지 않은 일이지만 직접적인 서비스를 제공하는 장애인복지시설과는 달리 장애인의 권익향상과 정책의 입안 및 여론 형성 등을 주도하는 집단으로 정의할 수 있을 것이다.<sup>28)</sup>

장애인단체는 설립이념에 따라 그 특성에 따라 차이가 있지만 다음과 같은 특징을 가진다.

1. 비정부조직, 즉 자기관리조직(self-governance)이라는 특성을 가진다. 장애인복지단체는 뜻을 같이하는 회원들로 구성원으로 정부의 규제나 간섭에서 독립되어 필요시 관련전문가를 고용하여 철저하게 단체의 목적을 위하여 자율적으로 움직이는 조직이다.
2. 동질의 관심(homogeneity of concern)을 가진 조직이다. 장애인복지단체는 장애인복지단체의 특정분야나 문제에 관심을 가진 사람들이 그 문제의

28) 나운환, 장애인 직업재활을 위한 장애인복지시설 및 장애인 단체 역할 연구, 25쪽

해결을 위해 노력하는 조직이라는 것이다.

3. 자주적인 이데올로기 (democratic ideology)를 가진 조직이다 장애인단체는 회원사이의 동등한 권리와 자유로운 의사표현과 참여보장을 통해 회원들 스스로의 문제를 자주적인 방법으로 해결해 나가는 조직이다.
4. 비영리적인 조직(nonprofit status)이다. 장애인단체는 이윤을 추구하는 영리조직이 아니라 장애인복지사업을 목적으로 하는 비영리조직이라는 특성을 가진다.<sup>29)</sup>

이러한 장애인단체가 장애인노동권을 확보하기 위해서는 프로그램제공 측면에서의 역량이 다양하게 분석되어야 하며, 이를 보완하기 위한 작업을 충실하게 진행시켜야 할 것이다. 즉 장애인단체가 서비스의 적절성, 통합성, 연속성, 접근성, 효과성, 전문성을 확보할 때 통합고용을 위한 장애인단체의 역할을 긍정적으로 수행할 수 있을 것이다.<sup>30)</sup>

○ 적절성

장애인단체는 취업을 원하는 장애인들을 위한 적절한 프로그램을 준비하여 제공하여야 한다. 그러나 현재 장애인단체가 장애인 고용을 위해 어떤 프로그램이 필요하고 어느 정도의 프로그램이 요구되는지 사정하기란 그리 쉬운 여건은 아니라고 보여진다. 현실적으로 장애를 가진 고용을 위한 프로그램 욕구에 대한 객관적인 측정이 이루어지기 힘든 상황 속에서 장애인이 바라는 인지적 욕구(felt needs)와 장애인단체가 판단하는 규범적 욕구(normative needs)사이에는 불일치되는 현상이 발생할 것이다. 그럼에도 불구하고 장애인단체는 장애를 가진 대학졸업생의 통합고용 욕구파악 등의 지속적인 조사를 실시하여 대안을 제시하는 역량을 지녀야 할 것이다.

○ 통합성과 연속성

장애인단체는 장애인노동권확보를 위해서 일련의 통합된 시스템 속에서 프로그램들이 통합성과 연속성을 갖고 제공해야 한다는 것이다. 장애인의 고용문제는 장애유형과 등급, 국가적 차원의 장애인고용정책의 강도, 기업주의 태도를 비롯한 노동시장의 여건에 따라 복잡하고 다양한 형태로 발생되고 있기 때문에 이에 대한 접근방법도 매우 다양하고 구조적인 복합성을 가지고 접근해야 해결의 실마리를 풀어나갈 수 있다.

29) 상동, 26쪽

30) 비교, 나운환, 장애인 직업재활을 위한 장애인복지시설 및 장애인 단체 역할 연구, 31쪽-34쪽

장애인고용촉진 프로그램은 배치뿐만 아니라 평가, 상담, 훈련, 다양한 지원서비스와 연계성을 가져야 하며 의료적, 교육적, 사회적, 심리적, 보조공학적 측면의 접근이 함께 연관을 가져야 한다. 실제로 특정분야에 한정된 프로그램이나 단편적이고 일회성 프로그램을 가지고는 통합고용을 이루어내기가 쉽지 않다.

그러므로 장애인단체는 고용과 관련되어 다양하게 분포되어있는 전문분야간의 팀접근과 프로그램의 연계적 시스템 속에서 통합고용 프로그램을 개발하여 실시해야할 과제를 가지고 있다.

○ 접근성

취업을 필요로 하는 사람이 필요한 때에 편리한 곳에서 필요한 고용관련정보를 제공받는 것은 매우 중요한 일이다. 장애인단체는 지리적으로 공공교통을 이용하여 접근이 쉬운 장소이어야 하며, 심리적으로도 편안하고 동기화가 유발될 수 있는 환경이 조성되어있는 공간으로 구성해야 하는 과제를 가지고 있다.

○ 효과성

효과성은 목표달성의 정도를 나타내는 것으로 단순한 산출결과보다는 균형 잡힌 성과관리가 이루어져야 한다. 계획을 수립하고, 재정을 운영하고, 성과측정과 평가가 정확하게 이루어질 때 효과성이 증진된다. 장애인노동권을 확보를 위한 프로그램 추진주체로서의 장애인단체는 다음과 같은 질문에 충실하게 답을 할 수 있는 과제를 갖게된다.

- 누가 장애인단체의 고객인가? 장애인단체의 고객은 어떠한 가치창출을 원하는가?
- 장애인단체는 어떻게 법과 사회구성원의 요구에 부응하면서 지속적으로 장애인이 원하는 가치를 창출하기에 적합한 조직원과 조직의 역량을 강화시킬 것인가?
- 어떻게 예산에 맞추어 장애인이 원하는 가치를 창출시킬 것인가?
- 제한된 예산범위 내에서 장애인을 만족시키기 위해 어떠한 사업추진 프로세스를 개선해야 하는가?

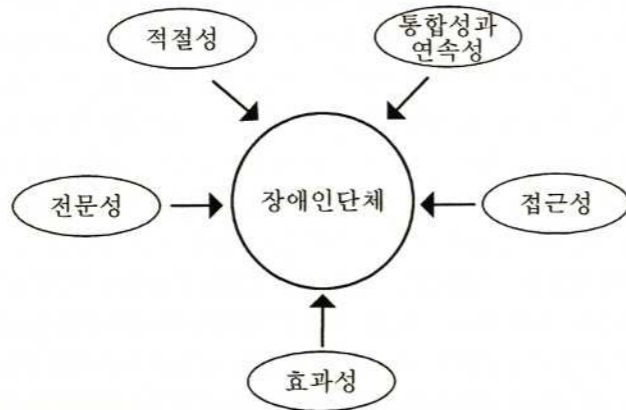
○ 전문성

장애인고용정책의 목표는 장애인이 타인에 의존하지 않고 독립적으로 살아갈 수 있도록 경제적 자립을 갖게 하는 것이다. 뿐만 아니라 장애인들이 가지고

있는 생산능력을 사회가 최대한 활용하여 국가경제의 활성화에 기여하고 장애인의 가정과 사회의 안정에도 기여할 수 있게 하는 것이다. 장애인고용정책은 장애의 유형과 정도에 따라 발생하는 복합적인 문제를 다루고 있음으로 다학문적인 접근이 이루어져야 하며 그에 적절한 전문인력을 투입하여야 한다.

장애인단체가 통합고용을 위한 프로그램을 제공하기 위해서는 고도로 훈련된 전문가들을 배치하거나 전문인력 네트워크를 긴밀하게 구성운영하여야 하며 프로그램을 계획하고 시행하고 평가하여야 하며, 지속적인 연구작업을 추진하여야 한다.

<그림 1> 장애인단체가 갖추어야 할 역량



6. 넘어야 할 장벽들

장애인단체들은 보건복지부 직업재활사업 수행기관으로 33개 단체가 참여하고 있고<sup>31)</sup> 그 주요업무는 직업알선과 사후지도이다. 장애인단체는 어떻게 장애인노동권을 개선시킬 수 있을까? 우리나라의 장애인고용문제에서 전형적으로 발생하고 있는 관련법률, 전문인력, 프로그램 그리고 재정적 측면에서 언급하고자 한다.

○ 법률적 장벽을 넘기 위해

우리나라의 장애인고용관련 법률은 장애인의 실업문제 해결에 있어 지금까지 어느 정도의 영향력을 가지고 있었는지 철저히 다각적으로 분석해야 한다. 민간기업의 장애인고용률은 2004년 민간기업의 전체 장애인 고용률은 1.26%

31) 참조: 한국장애인고용촉진공단, 장애인 고용가이드북, 2004.

였으며 이중 30대 기업은 0.97%로 평균보다 낮았다. 더욱이 현대자동차를 제외한 5대 기업의 저조한 장애인고용률을 보면 장애인에 대한 대기업의 인식이 어느 정도에 머물러있는지 알 수 있다. 또한 국내 300인 이상 민간기업 2,296개 가운데 장애인을 고용하지 않은 업체 수는 214개로 9.3%에 달하고 있다. 이러한 현상은 현대를 제외한 5대 기업에서는 더욱 심각하게 나타나고 있다.

2004년 통계에 의하면 국가·지방자치단체·교육청 등 정부부문에 해당되는 87개 정부기관의 장애인고용률은 평균 2.04%로 의무고용률을 처음으로 넘어섰지만 경찰청, 대검찰청, 국민고충처리위원회 등 12개 기관에서는 1.5%에도 못 미치고 있는 실정이고 총 41개의 정부출연기관 중에서도 소비자연구원, 여성개발원, 노동연구원, 교육개발원, 민주화운동기념사업회 등 11곳이 장애인을 전혀 고용하지 않고 있다.

장애인단체는 일반노동시장에서 장애인고용관련법률의 실효성을 담보하고 있지 못하는 상황 속에서 무엇을 해야 할 것인가? 우리가 지금까지 법률시행의 경험들을 통해 노동시장에서의 장애인 고용촉진이 어느 분야에서 어느 정도의 효과를 나타내고 있는지 살펴본다면 장애인의 통합고용을 위한 대안을 얻을 수 있을 것이다. 장애인 고용촉진에 관한 법률은 지난 2000년 개정이 되었음에도 불구하고 노동시장에서 장애인들이 경험하는 문제점의 해결을 유도하지 못했던 법률적인 주요 사항들에 대한 개정이 거의 이루어지지 않았다. 여전히 낮은 의무고용율, 장애인 해고보호 규정 미흡 등은 고용부담금으로 기업의 의무를 대치하겠다는 기업들의 전략을 수정시킬 수 없을 것이다.

지금까지의 장애인관련법들의 제정이나 개정작업들은 대부분 선거라는 정치상황과 더불어 장애인단체들의 요구에 의해 진행되어져왔다. 장애인의 통합고용의 개선을 위해서 장애인단체들은 장애인고용정책 개선을 위하여 법률재개정 작업들을 지속적으로 진행해나가야 할 것이다.

○ 전문인력의 장벽을 넘기 위해

어떠한 능력과 자질을 가진 전문가가 장애인고용프로그램에 투입되느냐에 따라 그 효과성이 좌우된다고 하여도 과언이 아니다. 현재 장애인단체는 장애인 고용 분야에서 부족한 전문인력 및 전문인력의 미흡한 전문지식과 경험으로 인해 적절한 능력의 전문인력을 적소에 투입하기 힘든 상황이라고 볼 수 있다. 그리고 이러한 미흡한 전문지식과 전문인력의 부족과 전문인력 간의 미미

한 협력체계는 통합고용 프로그램운영에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

장애인고용과 직접적인 관계가 있는 전문인력은 주로 의료적 분야, 심리학적 분야 그리고 사회학관련 전문가로 구성이 된다. 장애인단체는 이러한 분야의 전문인력을 어떻게 그리고 어디서 확보할 수 있는가? 장애인단체가 장애인노동권 확보를 개선시키기 위해 요구되는 전문인력 확보문제는 결코 쉽지 않은 문제이다. 장애인단체가 할 수 있는 방법은 전문인력 네트워크를 긴밀하게 운영 하는 것이다. 사안이 발생할 때마다 장단기적 관점에서의 대책과 방법을 강구할 수 있도록 각 분야별로 인력관리풀을 운영함으로 전문인력을 확보해야 할 것이다.

○ 재정적 장벽을 넘기 위해

장애인단체가 장애인노동권을 위해 얼마큼의 재정을 투입해야 하며 어떻게 그 재정을 충당해야 하는가? 이것은 단체의 관심도에 달려있다. 대부분의 장애인 단체들이 이 분야에 초점이 맞추어진 프로그램의 운영을 위해서 예산을 투입하기 힘든 재정 구조를 대부분 갖고 있다. 장애인단체들이 이를 위한 재정을 확보하기 위해서는 사회복지공동모금회 등을 비롯한 재단들이 제공하고 있는 사업공모에 응모하여 예산을 확보하여 프로그램을 진행하는 방법을 강구할 수 있다. 이러한 재단 공모사업을 통해서 단기간의 프로그램은 가능성이 있으나 다년간 지속적인 프로그램을 위한 것들은 제한하고 있어 예산확보의 지속성을 담보하기 어려운 상황이다.

이러한 문제를 해결하기 위해서는 기업의 사회공헌활동 프로그램을 활용하여 예산을 확보할 방법이 있지만 대상기업의 이미지를 높여주고 실익을 가져다 줄 수 있는 프로그램을 개발해야하는 과제를 갖게 된다.

○ 프로그램의 장벽을 넘기 위해

장애인고용의 개선은 단순한 예산증액으로만 해결되지 않는다는 사실을 우리는 경험을 통해 배웠다. 장애인단체가 장애인노동권 개선활동을 원한다면 다음과 같은 질문을 제기할 수 있다.

- 어떠한 도구를 이용하여 장애인의 직업적 능력을 강화시킬 수 있는 노동권을 확보할 수 있을까?
- 어떻게 장애인 구직자들을 적합한 고용상태로 소개할 수 있는가?
- 장애인당사자의 고용안정을 도출하기 위한 역량강화 프로그램은 무엇인가?

장애인단체에 있어 장애인노동권개선을 위한 도구를 찾는 것은 쉬운 작업이 아닐 것이다. 사업의 지속성을 위한 도구를 마련하려면 우선 단체의 정관으로 명확히 명시된 후에 프로그램을 개발하고 성과평가제도로 개선해나가야 한다. 이러한 프로그램은 국가적 차원에서 실시되는 장애인고용시책과 연계 할 수 있는 프로그램을 개발하는 것이 유리하며, 장애유형에 따른 독자적인 프로그램을 개발하여 시행하는 것도 중요하다.

장애인 구직자들을 적합한 고용상태로 소개하기 위해서는 장애유형에 따른 특성이 있을 수 있다. 이에 따라 장애인단체는 기업이 장애인구직자를 어떤 전략과 전술을 이용하여 선발하는지, 또한 어느 정도와 종류의 장애를 가진 장애인이 노동시장으로 진입 될 수 있는지 노하우를 축적하여 실무에 필요한 교육프로그램을 개발하여 제공할 수 있다.

더욱이 장애인단체는 장애인 노동권 개선에 끊임없는 관심과 노력이 있어야 할 것이다. 적지 않은 장애인단체들이 단체유지만을 위한 프로그램개발에 관심을 갖고 있다. 이러한 단체운영은 목표전이(goal displacement)현상을 발생시키고 이로 인해 내부문제가 빈번하게 발생하게 되고 이는 단체의 역량을 약화시키는 결과를 초래할 수 있다. 이를 극복하기 위해서는 외부지원프로그램에 지속적인 관심과 투자를 이루어야 할 것이다.

■ 참고서적

- 변용찬 외 6인, 2005년도 장애인실태조사. 2006, 보건복지부/한국보건사회연구원
- 나운환, 장애인 직업재활을 위한 장애인복지시설 및 장애인 단체 역할 연구. 2001, 한국장애인단체총연맹
- 김영배, 기업활동의 이해. In: 장애인 직업상담·평가. 1995, 한국장애인단체총연맹
- 한국장애인고용촉진공단, 장애인 고용가이드북. 2004,
- 박석돈, 통합고용을 위한 직업재활의 과제. In: 직업재활연구(제8권), 1998, 한국직업재활학회
- 한국장애인고용촉진공단, 2005 장애인근로자실태조사 근로자부분기본표. 2006, 내부자료

## 여성운동의 필요성 - 장애 와 예술에서 여성으로 말하기

김미주 (장애여성문화공동체 대표)

### 1. 예술과 장애

1. "장애"는 기존의 예술의 영역을 깨치고 나오는 새로운 예술의 영역.

비장애인들에게는 장애가 어딘지 낯설고 이상하다고 느낄 수 있다.

대부분의 공연은 장애가 없는 몸을 가진 공연자들에 의해 이루어진다. 비록 그 배우가 장애인 역할을 하거나 표현을 하더라도 그렇다. 공연예술을 장애가 없는 사람만이 할 수 있다는 것은 예술에서 한계를 설정하는 어쩌면 가장 비예술적이고 비참조적인 행위이다. 우리는 한 팔이 없고 뇌성마비로 인해서 자신의 몸을 마음대로 움직일 수 없는 장애여성이 표현해 내는 몸의 카리스마를 예술로 이야기하고 싶기 때문이다. 정형화 된 몸의 이미지를 깨어내고 이를 통한 예술적 충격을 통해 또 다른 몸의 예술이 장애를 가진 몸에서 발견된다. 장애가 있는 몸이 주는 다양한 이미지, 나와 다른 몸이 보여주는 예술적 가치는 이른바 "정상"으로 규정된 장애 없는 몸이 표현해 낼 수 없는 새로운 예술을 창조한다. 장애인의 문화예술정책의 진정한 기초 세우기는 "장애"라는 요소가 "창의적 예술의 영역"으로 인식될 수 있도록 하는데서 부터 출발할 것이다. "장애"가 예술적 코드로서 인식되지 않는다면 문화와 예술의 영역에서 이른바 "소외 계층"에 대한 "문화향유를 위한 또 다른 복지영역"만을 넓히는 수동적인 정책적 결과만을 낳을 것이다. "예술"이 창의와 아름다움이라면 "장애"는 예술의 새로운 영역이며 창의의 공간이다.

2. "장애를 가진 예술가"들의 "예술가"로서의 인정과 존중이 필요하다.

오하시스에 나온 공주가 문소리씨가 아닌, 같은 장애를 가진 장애여성 영화 배우가 연기하였다면 어땠을까 장애여성배우가 장애여성을 연기한다는 것은 이른바, “연기”로 인정 받을 수 있을까 아니면 너무 “날”것이어서 연기가 될 수 없는 것일까

장애인예술의 경계와 “장애”가 있는 예술인들 사이의 경계가 있다.

장애를 가진 예술가들은 장애 관련 단체 나아가 장애인문화예술관련 단체들이 초청하는 예술제에 초청되는 것에 매우 민감하다. 더더우기 “장애” 예술가로 불리는 것도 매우 난감해한다. 왜일까 그것은 자신의 예술이 예술로 인정받지 못하고 혹은 “장애인”의 단순한 재활 관련 활동이나 사회교육 활동 나아가 장애로 말미암은 정신적 신체적 치료 활동으로 인식될까 하는 불안감 때문이다.

당사자들의 이러한 반응은 문화예술계의 “장애예술인”들에 대한 편견과 선입견에 의한 것이다. 일반적으로 사람들은 장애예술가들의 작품과 활동을 그 자체로 바라보기 보다는 장애에 대한 자신들의 의식적 무의식적 관념과 이미 지로서 이해하며 바라본다. 이는 대체로 사회가 규정하고 있는 사회적 의미의 장애인에 대한 이해 차원에서 개인이 인식하는 정도에 따라 다르게 나타난다. 이는 근본적으로 우리 사회의 장애인에 대한 인식의 수준에 의해 결정된다고 보아도 과언이 아니다. 흔한 예로 장애예술가들에 대한 언론의 표현을 살펴보면 이를 명확하게 알 수 있다. 네 손가락의 피아니스트, 시각장애인 재즈 하모니카 연주자, 청각장애인 발레리나 등등. 이러한 표현은 장애를 부각시켜 이 예술가들이 인간승리를 한 승리자로 그려내고 있다. 그리고 이를 통해 장애인 개인들에게는 장애를 극복하기 위해 더욱 분발 할 것과 비장애인들에게는 이러한 역경을 가진 사람들도 열심히 살고 성공하는데 너라도 못하겠느냐는 교훈을 준다. 장애를 가진 피아니스트의 장애가 아닌 “연주” 그 자체에 관한 언론의 관심을 발견해 본 기억이 없다. 시각장애인 하모니카 재즈 연주자가 하모니카로 재즈의 새로운 지평을 넓혔다는 기사를 읽어 본 적이 없다. 수많은 장애인 예술가들이 그 장애의 부각 없이 예술가로서 취재되고 인터뷰되고 그 예술의 세계가 예술 그 자체로서만 소개되어진 기사들을 읽어 본 기억이 없다. 언론에게는 장애를 가진 예술가들의 예술은 단지 “장애인의 인간 승리” 그 이상, 그 이하도 아니기 때문이다. 그런데 그렇다고 해서 장애를 가진 예술가들의 활동은 장애와 전혀 무관한 것일까

장애는 새로운 창의로운 예술이다.

장애인에게 장애는 분리되어 있는 그 무엇이 아니다. 즉 중증지체장애를 가진 김미주는 중증지체장애를 가진 김미주 그 자체다. 김미주는 장애와 상관없이 따로 존재하며 이 사회의 의미의 장애가 제게 덧입혀진 것이 아니라는 것이다.

장애는 나의 속성이며 김미주라는 캐릭터를 구성하는 중요한 요소다. 장애 없는 김미주는 전혀 존재하지 않는다. 예술가들에게도 이는 마찬가지입니다. 장애를 가진 예술가들은 자신의 예술적 창의성의 원천이 되는 수많은 자신의 경험과 캐릭터 속에 자신의 “장애”를 내적으로 융화된 고유의 캐릭터로서 가지고 있다. 예술은 아름다운 표현이라면 이러한 예술가의 자기 표현에서 장애가 표출되고 표현되는 것이 당연하며 그것은 장애 없는 작가들이 자신의 삶의 경험이 예술 속에서 녹아 표현되는 것과 다르지 않다. 그러나 예술계는 유독 장애를 가진 예술가들의 예술적 가치와 표현을 구지 사회가 부여하는 “결함”으로서의 “장애”로 연관지어 분석함으로써 장애예술가들의 예술적 가치를 평가 절하하고 있다. 아니, 어쩌면 장애를 가진 예술가들의 예술의 혼과 표현에 나타난 예술로서의 “장애”의 가치를 볼 수 있는 눈을 가지지 못했기 때문일 수도 있다. 장애예술가들의 예술가로서의 존엄성과 존중은 장애가 예술의 창의적 원천이며 이를 승화해 예술로서 또한 예술가로서 인정하는 것을 통해 가능 할 것이다.

3. 장애인문화예술교육은 소외계층을 위한 치료적 행위가 되어서는 안 된다.

장애인문화예술교육에 관한 내용을 나누어보자. 장애인문화예술교육의 영역에서 장애인은 문화예술교육소외계층으로 분류되어 있다. 장애와 장애로 말미암은 영향으로 비장애인의 그것보다 소외되어 있으며 이로 인해 이러한 “소외 현상”에 관한 이해를 수반으로 한 문화예술교육의 대상으로 분류되어 있는 것이다. 그러나 대다수의 국민이 장애여부와 상관없이 아예 예술교육에서 소외되어 왔다는 점을 감안해 본다면 장애인 등 사회적 소수자들만이 따로 문화예술교육에서 소외계층으로 분류되어 있다는 것은 오히려 비논리적이며 이로 인해 오히려 소외계층으로 낙인화하는 경향마저 있음을 우려하지 않을 수 없다. 기존의 예술교육은 부유한 계층의 자녀나 예술적 재능이 뛰어난 예술가 후예들에게만 허용되었던 극히 차별적인 소수만이 배울 수 있었던 교육이었다. 그러나 문화의 시대, 창의의 21세기형 인간은 문화와 예술 교육을 통해 개발되고 나아가 문화예술교육은 국민이면 누구나 누릴 수 있는 보편적인

권리가 되어야 한다는 취지에서 우리나라 예술정책은 전 국민을 대상으로 하는 문화예술교육에 관한 법적 제도적 지원들을 빠른 속도로 이루어내고 있다.

그런데 장애를 가진 국민은 소외계층으로 분류되어 문화예술교육을 통해 그 소외된 경험을 치료해야 하는 대상이 되고 있다. 장애를 가진 국민, 특히 장애어린이를 위한 문화예술교육은 그 “장애”를 치료하는 “의료적” 개념을 내포하고 있다.

장애를 가진 또 다른 창의적 원천을 가진 사람이 예술교육을 통해 자신의 내면과 직면하고 표현해 내며 타자와 소통하고 이를 통해 예술을 느끼고 이해하며 또한 풍요로운 삶과 일상을 누리는 것이 문화예술교육의 결과라고 생각한다. 그러나 장애를 가진 사람들을 위한 문화예술교육은 그 “장애”를 치료하고 “치유”하고자 하는 의도로 실시되고 있다. 치료적 관점의 문화예술교육은 치료하는 누군가와 치료 받아야 하는 누군가가 설정되어 있으며 여기서 예술교육은 단지 의료적 행위의 또 다른 매개체 그 이상도 이하도 아닌 것으로 전락하고 있다. 심지어 장애인의 문화예술활동은 심리치료적인 기법 등을 통해 기록되어 분석되고 이를 통해 그 내적 심리적 상태 심지어 신체적 재활까지 전전되어 있었는가 사정되고 평가되기까지 하고 있다. 이러한 치료적 문화예술교육의 심각성은 누가 장애를 가진 사람에게 문화예술을 가르칠 것인가 그 자격은 어디에 있는가 왜 치료적 요소들이 장애인에게는 필요한 것인가 하는 등의 질문들이 진지하고 충분히 논의되는 과정없이 기획되어 진행되기 때문이다. 그리고 무엇보다 장애를 가진 당사자들이 문화예술교육의 논의 속에 존재하지 못했기 때문이다. 이는 장애인은 문화예술교육의 대상이었지 그 주체로 기대되지 못하는데 원인이 있다. 그 어느 곳보다 장애인의 문화예술교육에 있어서 전문가는 장애인 그 당사자들이다. 왜냐하면 장애와 문화는 기존의 문화예술의 영역에서는 발견 할 수 없었던 “장애”적 요소를 가진 사람만이 깨치고 나 올 수 있는 아주 새로운 창의적 코드이기 때문에 아무리 뛰어난 예술가라도 아무리 학문적인 높은 수준의 학식과 경력을 가진 예술치료사나 교수라 할지라도 “장애” 자체를 경험해 보지 못하면 장애를 예술의 영역으로 경험하여 그것을 다시 가르칠 수 있다는 것은 불가능하기 때문이다. 예를 들면 시각장애를 가진 어린이에게 어떻게 그림을 감상하게 할 것인지, 청각장애를 가진 어린이에게 어떻게 음악을 느끼게 할 것인지, 중증지체장애를 가진 어린이가 자신의 몸의 조건을 갖고 어떻게 춤을 배우고 만들 것인지, 자폐를 가진 어린이가 미술을 통해 어떻게 자신을 표현 할 것인지 이 모든 영역은 문화, 예술 그리고 교육의 경험만으로는 가능하지 않기 때문이다. 장애의 특성에 대한 이해는 물론이고 장애로 인한 한계를 넘어선 예술의 가능성과 창의

성에 대한 믿음과 경험이 있어야 가능하다. 친구 중에 남미의 시각장애여성 다큐멘터리 작가가 있다. 미국 오레곤의 전신마비 장애를 가진 댄서도 기억한다. 캐나다의 청각장애인 극단을 기억한다. 과연 소외 계층인 장애인을 치료하기 위한 목적으로 실시되는 우리나라의 장애인문화예술교육을 통해 우리는 이러한 예술가를 발굴해 낼 수 있을까 의문이 생긴다. 더군다나 장애인의 문화예술교육을 위한 매개자 양성과 교육프로그램 그리고 기초적인 장애인문화예술교육 담론조차 시작되고 있지 않은 현실에서 장애인은 문화예술교육 현장에서 또 다시 재활을 위해 치료되어야 하는 대상으로서 분류되고 있는 지금, 우리나라의 장애인문화예술교육을 통해 우리는 이러한 예술가를 발굴해 낼 수 있을까

4. 이상의 우리의 소망이 실현되려면 장애인문화예술활동과 정책을 결정하는 의사결정구조에 장애인문화예술인 당사자들의 참여가 무엇보다 우선적으로 보장되어야 한다. 예술창작의 영역에서도 나아가 문화예술교육의 현장에서도 진정한 장애인의 문화예술정책은 실로 척박하다. 그것은 장애인이 문화예술을 향유 할 수 있는 권리는 물론이고 예술의 생산자와 창조자로서 인정되지 못하고 그 예술적 또는 문화예술교육의 대상으로만 여겨지기 때문이다. 문화예술정책의 주체자로서 그리고 정책의 의사결정자로서 장애인의 참여는 없다. 심지어 장애인에 관한 문화정책과 교육에서도 마찬가지이다. 문화예술 정책입안자들은 “소외 계층인 장애인”을 위한 문화정책을 “향유를 위한 복지적 측면”으로만 도입하고 있다. 장애인의 문화예술은 장애가 예술적 코드로서 인정되어야 하며 장애인예술가들은 예술가로서 존중되고 문화예술교육은 당사자의 경험과 요구를 바탕으로 하는 교육이 되어야 한다. 이를 위해서는 모든 문화정책에 장애를 가진 사람들이 정책을 결정하는데 특히 장애인문화와 예술교육정책 과정에 의사결정자로 참여할 수 있어야 한다. 현재 우리나라 문화예술정책의 어디에도 심지어 장애인문화예술정책의 영역에서도 장애인문화예술인이 정책의 과정에 전혀 참여하고 있지 못하다. 모든 국가의 문화예술관련 기관과 교육 현장에 장애인의 참여가 제도적으로 보장되어야 한다. 이것만이 문화예술정책에서 진정 장애인당사자들이 원하는 것을 실시 할 수 있는 길이다. 장애인문화예술인들 스스로가 제시하는 문화예술정책에 대한 의견이 존중되려면 존중 받을 수 있는 위치에 있음이 무엇보다도 중요하기 때문이다.

## II 장애인 문화예술 운동에서 여성으로 말하기



## 1. 왜 장애여성운동을 문화예술의 영역에서 말하는가

장애여성문화공동체는 장애여성의 몸으로 우리 스스로를 표현하고 사회와의 소통을 위해 퍼포먼스 극단 끼판으로부터 출발하였다. 공연을 하였던 기간 동안 거리공연에서부터 소극장, 복지관, 문예회관, 국립극장, 국제 야외공연, 부산연극제, 전주영화제 등 다양한 공간에서 장애를 가진 청중과 장애가 없는 청중들 앞에서 공연하였다. 우리들의 몸은 이른바, 일상적으로 구성된 퍼포머의 몸은 아니었다. 장애가 있는 여성의 몸이었다. 여성의 몸은 우리 사회에서 여성적 차별에 대한 이데올로기를 집약적으로 담고 있는 모든 코드이다.

## 2. 장애여성, 이미지와의 전쟁

아가의 당편이, “오하시스”의 공주, “백치아다다”의 아다다, “박씨부인”의 박씨부인, “철없는 아내와 파란만장한 남편 그리고 태극소녀”의 안마사 언니, “팬지와 달팽이”의 자매, “항공사광고”의 텔레마케터, “거북이 씨스터즈” 그리고 “이승환의 뮤직비디오”의 여자주인공...

모두 장애여성들이다.

우리는 그 어느 때 보다도 소설, 영광, 드라마, 광고, 그리고 다큐멘터리 등의 문화매체를 통해 장애여성들은 자주 접하고 있다. 티브이, 거리, 신문, 책, 그리고 스크린 등을 통해 그려지는 장애여성은 사실, 무방비 상태로 불특정 다수의 사람들에게 보여지고 읽혀지고 느껴지고 그래서 이야기되어지고 있다. 그런데 자세히 살펴보면 각각의 장애여성은 각 매체에서 그리는대로 이미지화되고 있는 것을 알 수 있다. 누군가의 의도와 누군가의 이해대로 무엇인가를 의미하고 표현하고 있다.

그 누군가는 누구일까

그리고 그 시선과 의도와 이해는 무엇인가

문화란.

문화란 사전적인 의미로 “경작하다”, “재배하다.”라는 어원으로부터 인간이 만들어낸 삶의 형태와 의식을 총괄하는 모든 것을 의미한다. 인간이 태어날 때 가지고 나오지 않은 모든 것을 의미한다. 인간이 태어날 때 가지고 나오지 않은 모든 것이라고 정의하기도 한다. 그렇기 때문에 분야, 시간, 공간, 사람에 따라 다양한 문화가 존재한다. 그러나 좁은 의미로는 문화예술 영역

으로 그것의 수용과 향유를 말한다.

대중문화란.

대량으로 생산되고 대중매체를 통해 대량(매스) 복제(유통)되어 대중에 의해 선택되어(파플러)향유되는 문화를 말한다. 여기서 대량(매스)란 무작위 대중을 의미하며 파플러는 대중취향을 의미한다. 종류로는 신문, 출판, 광고, 음반, 영화, 방송 등이 있다고 하겠다.

대중매체(문화산업)의 특징

- 대규모자본을 필요로 한다.
- 대량복제를 전제로 한다.
- 시장을 통해 유통된다.
- 노동집약적인 산업이다.
- 불특정다수를 대상으로 한다.

흔히, 우리는 이제 문화의 시대에 살고 있다고들 한다. 21세기는 문화의 시대고 문화는 그 나라의 경쟁력이 되고 있다. 나아가 이제 우리 삶에서 떼어 놓으려고 해도 뗄 수 없는 중요한 일상과 삶의 한 부분이 되어가고 있다. 문화가 우리 삶의 모든 부분에 걸쳐서 폭넓게 자리잡고 영향을 미치므로 우리 생활이 곧 문화가 되고 있다.

이러한 문화의 전반에 드디어(?) 장애여성들이 대량의 자본으로 만들어져 제작되고 대량복제되어 자본주의 시장구조에서 잉여를 생산하며, 유통되고, 노동자들의 노동집약적인 생산물로서, 장애여성에 대한 무의식, 의식적 이념과 철학과 그 당사자의 실존의 정체성과 상관없이 규정되어지고, 이야기되어지면서 불특정 다수의 대중들에게 인식되고 있다.

자본은 차별과 왜곡 그리고 심지어 미화하기까지 서슴치 않고 장애여성의 리

얼리트를 가장 그럴듯하게 모방한 옷을 입고 이 땅의 모든 장애여성을 이미, 다 알고 있는 듯 표현해 내고 있다. 우리가 간과해서는 안되는 것은 다시말 하면 대중매체에서 만나는 장애여성은 바로, 현, 우리 사회의 자본이 그 실체 라는 것이다.

그렇다면 우리 사회는 장애여성을 어떻게 보고 있을까?

장애여성을 바라보는 우리 사회의 바라봄.

온 종일 우리들의 시선을 잡고 놓아주지 않는 티브이와 언론매체를 살펴보면 우리 사회가 장애여성을 어떻게 바라보고 있는지 가장 손쉽게 알 수 있다.

장애여성과 관련된 보도와 방송 내용에서 대체적으로 장애여성을 어떻게 그리고 있는가

불쌍하고 도와주어야 하는 여성, 누군가에 의해 구원받아야 하는 가녀린 공주.

어눌하고 여자구실 못하는 중성인 그 누구.

모 유명한 대중가수의 뮤직비디오는 휠체어를 탄 예쁜 공주같은 장애여성이 주인공이다. 이 장애여성을 보호하고 음식을 만들고 시중(?)을 드는 것은 첨단 로봇, 이 로봇은 계단 앞에서 좌절하는 장애를 가진 공주님을 가슴아파한다. 따뜻한 마음까지 가지 로봇, 어느새 그 로봇은 살신성인(?)하여 자신을 만들어 준 박사를 찾아가 계단도 오르내릴 수 있는 휠체어로봇(?)이 된다. 그 새로운 휠체어에서 장애여성은 로봇의 따뜻한 사랑을 느낀다. 노래는 사실, 뮤직비디오와 상관없는 내용으로 흘러 나오고 그 음악의 감수성에 빠진 채 눈으로 그러한 로봇 같은 사랑을 받고 싶은, 혹은 주고 싶은 대중은 심취하고 그리고 돈을 내놓는다.

이 뮤직비디오는 무엇을 팔고 있는가?

장애여성은 의존적이며 불쌍한, 그렇지만, 백지장 같이 아름다운 나약함을 가진 존재로 각인 시킨고 있다. 사람들은 공주 같지도 않고 그렇지만 씩씩한 장애여성, 명랑하고 쾌활하며 자신 앞에 저 계단이 사회의 불평등임을 당당히

말하는 장애여성은 관심이 없다.

대중매체의 이러한 시각은 그대로 불특정 다수 비장애인, 즉, 자신들의 삶과 생활속에서 구체적으로 실존하지 않은 한, 장애여성을 먼 나라 사람처럼 낯설고 이상하기까지 하다고 생각하고 있는, 그들에게 보여지는 대로 그대로 투영되고 있다.

결국 이것은 결정적으로 장애여성은 불쌍하고 불행한 사람들이라는 또는 역경을 극복한 위대한 사람들이라는 전형적인 인식을 심어주게 되는 계기가 된다. 또는 이러한 인식은 장애인에 대한 오해와 편견을 불러일으키고 있다. 장애인에 대한 대표적인 편견은 장애인은 성격이 어둡거나 이상하다(난폭하다), 장애인은 우울하다, 장애인은 항상 슬프다, 장애인은 불행하다, 장애는 전염된다, 장애인은 무섭다, 장애인은 가난하다, 장애인은 대부분 학력도 낮고 경제력도 낮다 등이 있다. 이러한 편견들은 장애인에 대해 부정적인 장벽(?)을 만든다. 대부분 이러한 편견들은 장애인에 대한 이해가 없거나 근거 없이 갖게되는 생각들이라고 할 수 있다.

오아시스의 공주

“오아시스”는 영화제목이다. “오아시스”는 이창동 감독의 영화다. “박하사탕”의 설경구가 그 지독한 연기력이 단연 돋보이는 이른바 사회의 부적응자로, 그리고 전형적인 여배우를 과감히 벗어나 장애인보다 더 리얼(?)하게 장애여성을 연기해서 무서운 신인배우로 자리매김 했다는 문소리가 나온다. 지난 2002년, 베니스 감독상과 여우주연상을 휩쓸었다. 사실, 이 영화는 장애인 영화는 아니다. 사랑영화다. 사람들을 가르치려들지도 않았고 장애인의 사회적 문제를 고발하려고도 하지 않는다. 영화는 영화일 뿐. 이 영화 제작팀과 홍보팀 그리고 언론들도 비평가들도 한결 같이 외친 말이다. 거기서 공주가 비장애인 순간을 꿈꾸는 환상이 나오는데 그것도 종두 것인지 공주 것인지 중요하지 않고 리얼하다. 이 메마르고 위선적인, 종두와 공주를 둘러싸고 있는 사막 같은 이 세상, 오아시스 같은 감동적인 사랑이야기다. 대중들은 공주의 뒤틀린 발에 키스하는 종두를 사랑한다. 그 사랑을 꿈꾸고 받고 싶고 그 사랑을 해주고 싶다. 장애여성의 성적인 자기의사결정권이나 그 가족들의 이윤배반적인 모습, 낯설고 이상해서 손님으로도 받아들이지 않는 식당주인 그리고 그것을 침묵으로 지지하고 티브이 채널이 바뀐 것에 더 신경질적인 손님, 거기에서 대중은 자신의 모습들의 파편에는 관심이 없다. 장애여성이 강간을 당

하는 것 보다 남자, 종두에 의해서 구제되는 것이 더 환상적이다. 아기꼬끼리와 인도여성의 춤, 오아시스는 제목부터 장애여성과 그녀를 구원하는 사랑 속에서 대중들에게 쉬었다 가는 오아시스를 제공 할 분이였다. 구원받는 것은 장애여성이고 사람들은 그 구원자 종두 편이 되어가고 그 가운데 장애여성의 성과 사랑은 코믹하면서도 난데없이 사랑으로 구제받는다. 이 영화는 처음부터 끝까지... 어디에선가 종두를 통해 무엇에 대한 것인지는 몰라도 면죄부를 얻고 싶은 우리 사회 주류에 있는, 자본과 성공을 꿈꾸는 남자들을 대변하고 있다. 공주가 종두를 처음 만났을 때 강간을 당하는 장면에서 이미 자신을 타자화한 관람석의 장애 없는 여성들은 비틀리고 찌그러진 공주 발에 키스하는 종두같은 남성을 꿈꾼다. 그리고 영화 중간 중간 끼덕거리면서 화면 안의 여성을 장애인으로 대상화하면서 강간 문화에 익숙해져 있는 자신을 남성의 시선이 이끄는 영화 속에서 철저히 종두화 해간다. 장애여성 공주는 자신을 강간하기 전에 이미 강간범이고, 이미 사회 부적응자인 종두라는 남성에 의해 결국은 구제 받는 영화다. 강간에 의해 섹스를 꿈꾸고 자극받고 환상을 즐기고 꼬끼리와 느닷없는 인도의 댄서와 소년을 통해 행복하게 그려진다. 형제도 아니고 사회도 아니고 같은 여성도 아니고 그냥 놔두면 허술하고 공팡이나 굶어죽을 것 같은 공주는 결국 이런 여성을 사랑하므로 면죄부를 얻은 종두를 구제한다. 우리사회는 오아시스를 통해 면죄부를 얻고 싶어했다. 그래서 자본은 그러한 대중에게 주목하고 자본을 가진 영화산업 속에서 장애여성 당사자들의 감수성과 아이덴티티는 예민한 자격지심, 소수자의 목소리로 치부되었다.

이제, 장애여성의 목소리와 몸으로 문화생산자가 되자

이 모든 문화 매체 속에서 행해지는 현상의 원인은 단 하나.

장애여성이 누군가에 의해서 대신 연기되고, 대신 대변되고, 대신 표현되고, 대신 표현되고 있기 때문이다. 그리고 대다수의 대중들이 갖고 있는 장애여성에 대한 이미지에 부합하기 위해, 이미 형성된 그 이미지에 맞추기 위해, 당사자는 배제된 제작과 생산 방식을 취하기 때문이다. 우리는 우리 장애여성 당사자의 문화가 있다.

우리 스스로가 추구하는 이미지가 있고 문화 코드가 있다. 우리는 우리의 장애와 고통 그리고 여성성을 알고 있고 이 사회와 소통하기 위해 존재하고 있다. 우리를 이야기 할 우리의 방식, 그것에 대한 생산자가 되기를 원한다. 어쩌면 이 자본주의 사회의 관심 밖의 방식일지도 모른다. 우리 자본도 없고 기술도 없고 지지자도 적고 어설피고 느리고 다소 이기적일지도 모른다. 그래도 우리는 우리 목소리와 몸이 있고 있는 그대로의 목소리와 몸을 사랑한다. 누

군가에 의해 구제되고 싶지 않고 우리 우리 인생과 그것을 표현하는 문화코드를 독특하게 만들어 내고 싶은 또 하나의 다양한 문화생산자이다. 그럼에도 불구하고 우리가 힘겨운 것은 자본을 통해 이미 괴물이 되어 가는 문화매체 속의 장애여성, 또 다른 이름의 우리와 싸워야 하며 동시에 문화생산자로 자리매김해가기 위해 사회환경을 만들어야 하며 그 속에서 허기지도록 외롭고 고독하다는 현실을 직면해야 한다는 것이다.

## 함께 보고 토론하기

거북이 시스터즈, 베니와 준을 통해 본 장애여성과 독립

1. 줄거리 나누기
2. 인상 깊은 장면 이야기하기
3. 두 영화의 같은 점 그리고 또 다른 점
4. 장애여성, 내게 독립과 자립은 무엇인가, 누구로부터 독립인가
5. 영화로 찾은 내 모습 이야기하기

## 장애인의 성적 권리

김경미/제주여성장애인상담소

### 1. 성이란 무엇인가?

성(性)이란 무엇인가? 무엇이기에 인간들에게 가장 많은 이야기 거리를 만들어 내고, 가장 많은 고민을 생산해 내는가? 그리고 성을 한마디로 이것이다 정의할 수 있는가? 그러지 못하기에 우리는 시대가 변화고, 가치가 변함에 따라 다양하게 정의하는지도 모른다.

이러한 흐름이 있음을 전제로 시작하면서 성(性)의 뜻을 살펴보면 다음과 같다. ① 사람이나 사물 따위의 본성이나 본바탕, ② 남성과 여성, 수컷과 암컷의 구별, 또는 남성이나 여성의 육체적 특징, ③ 남녀의 육체적 관계 또는 그에 관련된 일(발체 : daum) 결국 이렇게 정의하였다 하더라도 성은 개인과 사회의 보편적 가치관에 지배를 받으며, 성에 대한 경험이 다르고, 성별에 따라 성에 대한 행동과 감정이 다르기 때문에 인간의 성을 이해하기 위해서는 여러 가지 측면으로 이루어져야 한다. 특히 성의 권리가 태고부터 인간에서 주어진 권리이기에 이로 인한 차별과 결정권이 상실되어서는 안된다. 그러나 만일 주위에 장애인이 '성생활이 어려워 괴롭다'고 말하면 대부분 비장애인들은 '제한 몸 가누기도 힘들면서 무슨 성생활이냐'고 생각이 들 것이다. 장애인들은 언제부터인지 성적 권리가 사라졌으며, 무성적 존재로 취급하였다. 장애인들에게 성생활을 누릴 자유가 있다는 것에 대하여 우리는 무감각해진 사회에서 살고 있기에 장애인의 성 욕구를 부정하는지도 모른다. 이렇게 부정하는 이유는 무엇일까? 아직까지 우리 사회는 성에 대한 부정적 시각이 지배적이며, 마이너리티(Minority) 성적 권리에 대하여서는 더 더욱 배제되고 있는 것이다. 그러나 이제 우리는 장애인의 성적 권리와 성 욕구를 인정하여 성 재할과 더불어 즐거운 성 문화가 정착되어야 한다.

### 2. 성을 알고 넘어 감시다.

비장애인들도 마찬가지이지만, 장애인들은 성에 대한 담론을 형성해 볼 기회가 없었고, 솔직한 대화를 나눈 적이 적다. 그러다 보니 여성과 남성이 느끼는 성의 차이와 오르가즘과 성 재할이 어느 정도까지 이루어지고 있는지를 물어보면 막연해 한다. 시몬느 드 보봐르 여사는 '여성은 태어나는 게 아니고

만들어진다'고 했다. 여성과 남성은 같은 인간이지만 지금까지의 오랜 역사를 살아오는 동안 남녀라는 서로의 유전자 속에 뭔가 다르게 입력되어 서로 다른 성의 차이를 가질 수 있다. 이러한 차이를 서로 인정하고 이해하는 것과 더불어 장애남성과 장애여성에 대하여도 이와 관련된 자료들을 정리해 둘 필요성이 있다. 이번 강의는 간단하게 잘못 알고 있는 성 상식과 성의 차이에 대하여 언급하여 넘어가고자 한다.

1) 남성의 성

- ① 자위를 하면 성욕이 감퇴 되는가?
- ② 발기의 크기는?
- ③ 언제 오르가즘을 느끼는가?
- ④ 용어 설명 - 음경, 피스톤 운동, 조루 ...

2) 여자의 성

- ① 여자도 사정을 하는가?
- ② 성감대는 어디인가?
- ③ 언제 오르가즘을 느끼는가?
- ④ 용어 설명 - 클리토리스, G-spot ...

3) 성관계 하기 전의 자기 점검 목록

- ① 내가 성관계를 원하는가? 또는 하고 싶어 하는가?
- ② 성관계 할 정도로 상대방을 좋아하는가?
- ③ 상대방을 배려하는 마음이 있는가?
- ④ 상대방의 요구 때문에 어쩔 수 없이 선택하는 것인가?
- ⑤ 정확한 피임방법과 성지식을 알고 있는가?
- ⑥ 피임은 누가 할 것인가? 피임도구가 준비되었는가?
- ⑦ 상대방과 성관계를 하는 것에 대한 두려움과 불안이 없는가?
- ⑧ 성관계 할 상대와 피임에 대해 의논을 할 수 있을 정도로 편안하고 친한 사이인가?
- ⑨ 성관계로 인한 정신적, 신체적인 결과들(예 : 죄책감, 임신, 성병 등)에 대해 책임질 준비가 되어 있는가?

3. 장애별 성 문제

1). 뇌졸중 장애인

뇌졸중은 쉽게 말하면 '중풍'이라고 하는데, 뇌 속으로 지나가는 혈관이 막히거나(뇌경색), 혈관이 터져서(뇌출혈) 생깁니다. 뇌혈관에 장애가 있게 되면, 그 혈관이 영양을 공급하던 뇌의 일정 부분의 조직이 상하게 되어 한쪽 팔다리를 못 쓰는 상태로 되는 경우가 대부분입니다.

뇌졸중의 발생연령이 노년기에 많기 때문에 뇌졸중 후 성생활이 등한시되는 경우가 많지만 평균수명의 증가로 인해 노년기의 성이 중요시되고 있으며, 또한 최근에는 젊은 나이에 뇌졸중에 걸리는 경우도 점차 증가하고 있어 뇌졸중 후의 성 생활의 중요성이 높아지고 있습니다.

연구에 의하면 뇌졸중 후 성생활의 변화는 36%에서 성교의 회수에 변화가 없었고, 33%에서 성교 횟수가 감소하며, 약 31%에서 성교를 중단한 것으로 나타났습니다. 발기부전은 뇌졸중 발병 전보다 3배정도 높으며, 오르가즘을 느끼는데 장애는 약 70%에서 나타납니다. 남성 뇌졸중 장애인은 성생활에서 가장 어려운 점은 '발기부전'이며 여성 뇌졸중 장애인의 경우는 '전신피로감'으로 나타났습니다.

뇌졸중 후 성교 회수의 감소는, 마비로 인한 운동능력의 감소보다 의사소통의 기술, 배우자의 태도, 대인 관계의 능력 등에 더 영향을 받습니다. 즉, 뇌졸중으로 마비가 얼마나 심하게 왔는가가 중요한 것이 아니라, 배우자와 의사소통을 얼마나 잘하느냐, 다른 사람들과 얼마나 인간관계를 잘 맺느냐 등의 능력이 더 중요하다는 것입니다. 예를 들어 실어증이 동반된 뇌졸중 장애인의 경우에는 83%에서 성교를 중단하여 뇌졸중 장애인 전체평균인 31%보다 훨씬 높게 나타나 의사소통 기술이 중요한 요인임을 알 수 있습니다.

뇌졸중 후 성생활의 장애를 극복하기 위해서는 장애를 받아들이는 것이 신체적인 마비를 극복하는 것보다 더 중요하며, 배우자 역시 너무 과잉보호하려는 자세는 원만한 성생활에 장애가 됩니다. 그러므로 뇌졸중으로 편마비 장애인이 되신 경우에 자신을 사랑하는 것이 중요합니다. 배우자도 뇌졸중 장애인을 너무 아이 취급하여 뭐든지 다 해주려고 하지 말고 뇌졸중 장애인 스스로 할 수 있는 것을 하도록 적극적으로 권유해야 할 것입니다.

## 2) 외상성 뇌손상 장애인

외상성 뇌손상은 사고로 인해 뇌에 충격이 와서 뇌를 다친 경우를 말합니다. 교통사고 등에 의한 외상성 뇌손상 장애인은 15세에서 24세에 가장 많이 발생합니다. 대부분 젊은 나이에 사고를 당하므로 이런 경우 성 재활은 더욱 중요합니다. 외상성 뇌손상 후에는 인지능력(지적능력의 감소)과 정서의 변화(쉽게 울고, 웃는 행동)로 성에 대한 흥분 등이 감소합니다. 즉 주위 환경에 부적절하게 소리 내어 웃거나 우는 등의 정서적인 불안정, 사회적 위축, 그리고 말이 너무 많거나 판단력의 결여 등 때문에 신체적으로 장애가 없더라도 성 관계를 갖고 유지하는 능력이 방해를 받습니다.

외상성 뇌손상 후 성 기능의 장애는 58%에서 나타난다고 보고되고 있습니다. 그리고 뇌졸중에서와 마찬가지로 성교의 회수와 오르가즘을 느끼는 횟수 등이 감소합니다. 외상성 뇌손상 장애인에서 다친 부위에 따라서 가끔씩 성에 대한 과도한 관심과 충동적인 성적 표현이 있을 수 있습니다.

## 3) 뇌성마비

뇌성마비는 감각이나 촉각에 어떠한 변화를 가져오지 않습니다. 즉 비록 뇌성마비 장애인들이 운동능력이 저하되어 걷는 것, 팔을 사용하는 것, 말하는 것 등에서는 부자연스러운 모습을 보이지만, 뇌성마비 장애인들은 완벽한 감각 능력을 가지고 있으며 그들은 비장애인들과 똑같이 느낍니다. 이것은 성적인 자극과 신체적인 욕구에 대해서도 마찬가지입니다. 대부분의 경우 마비된 목을 자유롭게 움직일 수 없거나 심리적 또는 사회적 문제 등으로 성생활에 어려움을 안고 있는 것이 사실입니다. 뇌성마비 장애인 가운데 어떤 사람들은 경직으로 인해 성적인 표현을 하는데 어려움을 가지고 있습니다. 심한 경직을 가진 여성은, 남성이 다가갈 수 있도록 다리를 벌리는 것이 불가능 할 때도 있습니다. 이를 경우 오그라진 상태에서도 성교를 가능하게 하는 후 배위(남성이 여성의 뒤쪽으로 접근하는 체위)를 이용할 수 있습니다.

뇌성마비 장애인의 경우 개인에 따라서 지능저하와 청각장애, 언어장애 등을 동반하고 있는 경우도 있고, 마비의 종류와 부위 및 정도에 따라 성 장애가 현저하게 달라지므로 개인의 필요와 능력에 따라 다양하게 접근하는 것이 필요합니다. 뇌성마비 장애인의 경우 육체적인 요인 이외에 가족이나 주위 사람들의 잘못된 인식으로 성 문제를 심화시키는 경우도 많이 있습니다. 어렸을 때부터 부모나 가족으로부터 마치 '성에 대해서는 관심을 가져서는 안된다'라는 부정적

인 이미지를 받으며 성장하여, 자기 자신을 마치 성이 없는 무성(無性) 인간이라고 여기고, 성에 대해 흥미를 보이면 안 되는 것처럼 생각하는 것입니다. 뇌성마비 장애인은 대부분 성에 대한 지식이 부족하고 호기심이 결여된 것이 특징으로 나타납니다.

성 문제에 대해서는 부모나 가족들도 이야기하기를 꺼려하므로 뇌성마비 장애인은 성에 대한 정보를 얻을 기회가 적어집니다. 뇌성마비 아동이 성장하더라도 현실적으로 결혼할 수 있는 기회가 매우 적으므로, 성을 알게 되었을 때 어떻게 감당할 것인가라는 부모들의 우려 때문에 오히려 성에 대해 모르고 지내기를 바라는 마음에서, 더욱 의식적으로 성 문제를 덮어두려고 하는 경우가 많습니다. 뇌성마비 장애인의 성문제의 해결은 이러한 성에 대한 부정적인 인식을 바꿔어 주는 데에서 시작되어야 하며, 이를 위해서는 부모나 교사들의 인식이 먼저 바뀌어야 할 것입니다.

뇌성마비 장애인들에게도 성에 대해서 솔직히 이야기하고 교육하는 것이 필요합니다. 결혼의 가능성에 대해서 처음부터 부정적으로 생각할 것이 아니라, 기회가 되면 이성교제와 결혼에 적극적으로 도전하는 것이 필요합니다.

## 4) 척수장애인의 성재활

척수 장애는 중추신경의 손상으로 운동장애와 감각장애가 같이 동반되는 경우가 대부분으로 감각상실, 성욕구감소 등으로 성생활의 필요성을 느끼지 못하게 되는 경우가 대부분이며, 실질적으로 장애전과 같은 성생활로는 오르가즘을 느끼기가 어렵습니다.

척수장애인 실태조사 결과 남성과 여성의 기능적인 장애는 다른 유형을 보이고 있는데 남성척수장애인의 경우는 75%에서 발기부전을 경험하고, 80%에서 사정장애가 있으며 사정이 된다 하더라도 역행성 사정이 있을 수 있고 정자의 운동력이 많이 저하되어, 90%에서 자연스런 임신이 불가능 합니다. 또 척수 장애에 따라서는 자율신경과반사증, 실금 등의 문제 상황이 발생할 수 있습니다.

그러나 남성발기부전은 먹는 약 또는 주사약 등으로 발기부전을 극복할 수 있는 방법이 있으며, 임신을 원하는 경우 불임클리닉을 이용하여 60%에서는 임신이 가능합니다. 또 앞으로는 불임시술 기술 등이 계속 발달되어 임신될 가능성이 현재보다 더 높아질 가능성이 많습니다.

여성 척수손상의 경우 장애 발생 후 약 50%에서 생리가 중단되는 경험을 하였고 생리 회복은 평균적으로 약 6개월 정도가 소요되었으며 길게는 2년 이상 걸리는 경우도 있습니다. 생리가 회복되면 기능적인 장애가 없는 한 임

신이 가능하므로 임신을 원하지 않은 경우는 피임이 필요합니다. 피임 방법으로는 콘돔과 난관결찰술 등 영구 피임이 안전하며 먹는 약은 혈전의 우려가 있고, 루프나 다이아프램은 감각장애로 사용하지 않는 것이 좋습니다. 임신을 원하는 경우 미리 산전 진찰과 복용하고 있는 약을 조절하는 등 계획된 임신이 안전하고 임신과 출산방법 등에 대해 상담하시는 것이 좋습니다.

성생활에서의 여성장애인은 질 분비물 감소가 있을 수 있고 오르가즘을 경험하는 경우는 약 50%로 조사되었습니다. 따라서 척수 장애의 경우 기능적인 성문제가 많이 존재하기는 하지만 전문가와 상담을 통해 여러 가지 정보를 제공받고, 부부의 충분한 대화와 스킨십이 있다면 만족스런 성생활을 영위할 수 있습니다.

#### 5) 성공적인 성생활을 위한 기본 지침

장애인 성 재활에 있어서 가장 기본이 되는 것 네 가지를 적어 보면 다음과 같습니다.

첫째, 포기하지 말라는 것입니다.

척수손상 후 스스로 할 수 있는 많은 것들을 포기할 수밖에 없는 상황이 되다보면 부부간의 되다 보면 부부간의 성생활도 자연스럽게 포기해야 하는 것으로 생각하는 분들이 많습니다. 하지만 팔다리를 전혀 못 움직이는 경수손상 장애인도 부부간에 성생활을 만족하게 하는 예들이 많이 있습니다. 중요한 것은 우리 부부도 성생활을 할 수 있다고 생각하는 것입니다.

둘째, 자신을 사랑하라는 것입니다.

많은 장애인들을 보면서 대개 두 부류로 나누어지는 것을 알게 되었습니다. 한 부류는 장애를 입고 스스로에 대해 자신이 없고 우울해 하며, 다른 사람과 관계 형성을 어려워하는 사람들이고, 다른 한 부류는 자신감 있고 명랑하며 다른 사람을 즐겁게 해 주는 사람들입니다. 자신을 사랑해야만 얼굴이 밝아지고 다른 사람에게 호감을 주는 사람이 됩니다. 이렇게 긍정적이고 적극적인 사람이 성생활도 성공적으로 할 수 있습니다.

셋째, 배우자를 사랑하고 대화를 많이 하라는 것입니다.

배우자에 대한 사랑 없이 성생활에 대한 지식과 테크닉만 배우는 것

은 아무 필요가 없습니다. 부부가 서로 사랑하고 깊이 대화를 나눌 때, 어려움을 극복하려는 마음이 생기고 성생활로 서로의 사랑을 나누겠다는 의지가 생기는 것입니다. 서로 깊이 사랑하는 부부에서 성적인 만족도가 높다는 것은 잘 알려진 사실입니다.

넷째, 성생활에서 성교만이 성생활의 전부가 아닙니다.

성교가 이루어져야 성생활이 가능하다고 고집한다는 것은 어리석은 일입니다. 꼭 성교가 아니더라도 포옹이나 입맞춤으로도 얼마든지 깊은 사랑을 나타낼 수 있습니다. 발기 등의 문제가 직접적인 성교가 어려운 경우 애무나 오랄 섹스로도 충분히 만족할 만한 성생활이 가능합니다. 개인에게 맞는 창조적인 성생활을 개발해야 할 것입니다.(발체 : 국립재활원)

#### 4. 장애인 성 재활 어디까지 지원해야 하나?

네덜란드는 성에 대해 비교적 개방적이다. 네덜란드에서는 동성애자끼리의 결혼도 인정되며, 매춘도 합법이다. 장애인에 성에 대해서도 인정하고 있다. 성적 욕구를 당연한 것으로 인정하며, 장애인이 원할 때 성적 서비스를 받을 수 있는 전문화된 기관도 있다.

그러나 이전에 우리나라에 알려진 '섹스자원봉사'의 개념은 없었다는 것이 연수팀의 의견. 또한 정부에서도 섹스는 지극히 개인적인 영역으로 취급하고 있으며, 정부로부터의 직접적인 금전적 지원도 없다.

장애청년드림림이 방문한 플렉조그(Flecks Zorg)도 성서비스를 제공하는 기관 중 하나다. 플렉조그에서는 혼자서는 성욕을 처리할 수 없는 중증장애인에게 유료로 성 파트너를 파견하는 사업을 실시하고 있다.

플렉조그는 영리기관으로 일정 금액을 받고 서비스를 제공한다. 이용자가 기관으로 신청을 해오면 원하는 장소로 방문해 성 서비스를 제공한다. 70%정도는 실제적 접촉을 통한 성서비스를 이용하고 있으며, 나머지는 키스나 포옹 등 친밀한 관계를 갖기 위해 서비스를 신청하기도 한다.

이 기관의 이용자는 300여명 정도다. 50%정도가 신체적 장애를 가지고 있는 사람들이다. 중증장애인의 이용률도 높다. 신체장애인 외에도 정신장애인, 자폐성장애인, 전반적 발달장애(PDD), 65세 이상 노인 중 배우자가 사망한 사람들이 이용하고 있다.

성 서비스를 제공하는 사람을 'sex caretaker(섹스 돌봄이)'라고 부른다. 이들은 성병

등 보건위생 문제를 위해 1년에 3~4회 정도는 정기적으로 검사를 받고 있으며, 개인적으로 검사를 받기도 한다. 또한 기본 수칙을 잘 지키고 있기 때문에 성관계로 인한 보건 위생 문제는 안전한 편이라고 한다.  
성에 관한 지식은 인간관계의 개선을 위해 필수적인 요소이다.(발췌 : 에이블뉴스)

서로 개인차가 있고, 나라마다 가지고 있는 가치가 있고, 받아들임이 차이가 있기에 다른 나라에서 지향되고 있는 제도가 꼭! 맞다고 할 수 없다. 그러나 우리는 장애인의 성적 권리를 인정하여, 그를 위한 지원과 제도가 정착 되어야 한다.

개인적으로도 성매매가 합법화되는 것에는 반대 의견이 있기에 이것에 대한 논의는 강의 중에 하고자 한다.

1) 네덜란드 장애인에게 제공되는 섹스 서비스

장애인을 상대로 한 전문적인 성매매를 제공하는 기관은 네덜란드에서 SAR(선택적 인간관계 재단)이 처음 시작하였으나 현재는 활동이 저조한 형편이며, 최근 경영 마인드로 무장한 플렉조그(Fleks Zorg)라는 영리조직을 통해서 활발한 성 서비스를 제공하고 있다.

□ 플렉조그(Fleks Zorg)

네덜란드의 플렉조그는 전문적으로 장애인을 상대로 성매매를 시행하는 영리를 목적으로 한 기관이다. 따라서 정부의 지원은 별도로 없다. 처음 시작은 네덜란드에서 장애인 가정방문 서비스(home care)에 관여했던 사람이 섹스 서비스도 가정방문 서비스에 추가할 것을 제안했다가 그 제안이 받아들여지지 않자, 별도로 개인 사업을 시작하였다고 한다. 플렉조그란 네덜란드어로 섹스 돌봄이(sex caretaker)를 의미한다고 한다. 플렉조그의 설립목적은 '장애인에게 장애인이 원하는 섹스 서비스를 제공하자'는 취지로 설립되었다고 한다.

□ SAR(선택적 인간관계 재단)

네덜란드에서 1980년대 초에 장애인을 위한 섹스 서비스를 제일 먼저 시행했던 단체이며 해마다 2,000명이 SAR의 섹스 서비스를 이용하였다고 한다. 하지만 최근 활동이 저조하여 연락을 취하기도 힘든 정도이다.

□ 성관련 전문 연구기관

네덜란드에서 RNG(Rutgers Nisso Groep)라고 하는 성관련 전문 연구기관이 있어서 전문적인 연구를 시행하고, 성관련 자료들을 모두 모아 놓은 도서관을

운영하고 있다. RNG는 비정부기구(NGO)로서 약 50명의 전문가들이 활동하고 있으며, 세계적으로 명성 있는 연구소이다.

2) 독일 장애인에게 제공되는 섹스 서비스

□ 성매매 연결 기관 - 섹시빌리티즈 베를린

독일의 섹시빌리티즈 베를린(Sexyblities Berlin)라는 비정부기구(NGO)가 장애인들에게 적합한 성매매 업소를 연결해주는 기관이다. 이 기관을 운영하는 마티아스 베르날디는 태어나면서부터 장애가 있어 사지의 근육이 힘이 없어서 한 번도 일어서본 경험이 없는 48세의 중증 장애인이다. 섹시빌리티즈는 성매매 여성을 연결해 주는 일뿐만 아니라 장애인의 인식개선을 위한 여러 가지 행사와 워크숍도 진행하고 있지만, 많은 사람들에게 이 기관은 성매매 여성을 연결해주는 기관으로 인식되고 있다. '장애인도 성이 가능하다'는 뜻에서 섹시빌리티즈라는 기구를 만들어 현재 자원봉사형태로 단체를 운영하고 있는데, 베르날디 자신을 포함하여 2명의 장애인 자원봉사자들이 동료상담의 형태로 상담을 하고 있다. 이들은 비정부기구로 활동하며 사무실은 베르날디의 개인집을 이용하고, 성매매 여성을 연결해 주는 대가로 소개료 같은 것은 전혀 받지 않고 순수한 자원봉사형태로 운영하고 있다.

□ 에로틱 워크숍

단순한 성적 욕구를 해결을 위한 성관계만을 목적으로 하는 것이 아니라, 이성과 만나고 대화하는 방법을 배우는 것을 포함하는 캠프이다. 독일에서 '장애인 자기결정 연구소(IBSS)라는 기관을 운영하는 로타 샌포트(Lothre Sanfort)는 심리학자이며, 36년 전 교통사고에 의한 척수손상으로 하반신마비가 된 남성이다. 그는 1995년부터 장애인 성문제를 중점적으로 다루었고, 개인적으로 운영하는 트라벨(Trebel) 지역의 연구소 숙박시설을 갖추어, 상담을 하며, 편안히 설 수 있도록 한다. 그리고 주말을 이용하여 신체장애인을 위한 에로틱 워크숍(erotic workshop)을 월 1회, 정신장애인을 위한 에로틱 워크숍을 2개월에 1회 개최하고 있다. 이 워크숍에는 장애인과 섹스 동행자라고 불리는 섹스 서비스 제공자도 같이 참여한다. 최근 유럽에는 이러한 장애인과 섹스 동행자들과 관련된 연구들이 활발히 시작되고 있다고 한다. 이러한 섹스 서비스들이 새로운 시도이므로 새로운 연구주체로 떠오르고 있어서 주말에 실시하는 에로틱 워크숍에도 연구를 목적으로 같이 참여하는 연구자들이 많이 있다고 한다.



## □ 섹스 마사지 서비스

성관계에 이르지 않지만 섹스 마사지 수준의 신체적인 접촉을 통해서 성 서비스를 제공하는 시도들도 이루어지고 있다.

## 3) 한국 장애인에게 제공되는 섹스 서비스

한국에서는 장애인들에게 제공되는 섹스 서비스는 이루어지지 않고 있다. 다만 국립재활원에서 시행하고 있는 척수장애인 성 재활 프로그램이 효과적인 성과를 이루고 있으며, 지적장애인들을 대상으로 하는 성교육이 큰 줄기의 흐름이다.

## □ 성 재활 도구

## □ 성 교육 프로그램

## 5. 차별 없는 섹스

성 패러다임이 변화하고 있다. 억압되고 감추었던 성에서 자유롭게 표현하는 성으로 남성중심의 성에서 자기의 성적결정권의 성으로 또 하나 인권적인 양성평등의 성으로 노인의 성, 청소년의 성, 아내의 성 등의 배려를 만들어가고 있다. 이러한 패러다임 변화 속에 장애인의 차별 없는 섹스를 위한 이러한 담론의 기회를 많이 만들어 장애인의 성적 권리에 대한 방향성이 정착되기를 바란다.

## &lt;참고문헌&gt;

국립재활원(2008) 「2008 재활전문요원 교육 2」, 보건복지가족부 국립재활원

에이블뉴스(2008.1.2)

## 부록(법령)

## 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률

[제정 2007.4.10 법률 제8341호], 시행일 2008.4.11.

## 제1장 총칙

제1조 (목적) 이 법은 모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 장애를 이유로 차별받은 사람의 권익을 효과적으로 구제함으로써 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통하여 인간으로서의 존엄과 가치를 구현함을 목적으로 한다.

제2조 (장애와 장애인) ①이 법에서 금지하는 차별행위의 사유가 되는 장애라 함은 신체적·정신적 손상 또는 기능상실이 장기간에 걸쳐 개인의 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래하는 상태를 말한다.

②장애인이란 함은 제1항에 따른 장애가 있는 사람을 말한다.

제3조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "광고"라 함은 「표시·광고의 공정화에 관한 법률」 제2조제1호 및 제2호에 따른 표시 및 광고를 말한다.

2. "보조견"이라 함은 「장애인복지법」 제40조에 따른 장애인 보조견을 말한다.

3. "장애인보조기구 등"이라 함은 「장애인복지법」 제65조에 따른 장애인보조기구, 그 밖에 장애인의 활동을 돕기 위한 자동차 기타 기구를 말한다. 그 밖에 장애인의 활동을 돕기 위한 자동차 기타 기구의 구체적인 범위는 대통령령으로 정하되, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제19조의2에 따른 작업보조공학기기 및 「정보격차해소에 관한 법률」 제9조에 따른 정보통신기기, 그 밖에 관계 법령에서 정하는 내용과의 관계 및 이 법에서 정하는 관련 조항과의 관계 등을 고려하여 정한다.

4. "공공기관"이라 함은 국가 및 지방자치단체, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체를 말한다.

5. "사용자"라 함은 「근로기준법」 제2조제1항제2호에 따른 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

6. "교육기관"이라 함은 「영유아보육법」에 따른 보육시설, 「유아교육법」·「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 각급 학교, 「평생교육법」에 따른 평생교육시설, 「학점인정 등에 관한 법률」에서 정한 교육인적자원부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관, 「직업교육훈련 촉진법」에 따른 직업교육훈련기관, 그 밖에 대통령령으로 정하는 기관을 말한다.

7. "교육책임자"라 함은 교육기관의 장 또는 운영책임자를 말한다.

8. "정보"라 함은 다음 각 목의 사항으로 구분한다.

가. "전자정보"라 함은 「정보화촉진기본법」 제2조제1호에 따른 정보를 말한다. 이 경우 "자연인 및 법인"에는 이 법의 규정에 따른 공공기관도 포함되는 것으로 본

다.

나. "비전자정보"라 함은 「정보화촉진기본법」 제2조제1호에 따른 정보를 제외한 정보로서 음성, 문자, 수화, 점자, 몸짓, 기호 등 언어 및 비언어적 방법을 통하여 처리된 모든 종류의 자료와 지식을 말하며, 그 생산·획득·가공·보유 주체가 자연인·법인 또는 공공기관 여부를 불문한다.

다. "개인정보"라 함은 「공공기관의 개인정보보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 개인정보를 말한다.

9. "정보통신"이라 함은 「정보화촉진기본법」 제2조제3호에 따른 정보통신을 말하며, 그 주체가 자연인·법인 또는 공공기관 여부를 불문한다.

10. "문화·예술활동"이라 함은 「문화예술진흥법」 제2조제1항제1호의 문학, 미술(응용미술을 포함한다), 음악, 무용, 연극, 영화, 연예, 국악, 사진, 건축, 어문 및 출판에 관한 활동을 말한다.

11. "문화·예술사업자"라 함은 문화·예술의 요소를 담고 있는 분야에서 기획·개발·제작·생산·전시·유통·판매를 포함하는 일체의 행위를 하는 자를 말한다.

12. "체육"이라 함은 「국민체육진흥법」 제2조의 체육 및 학교체육, 놀이, 게임, 스포츠, 레저, 레크리에이션 등 체육으로 간주되는 모든 신체활동을 말한다.

13. "가정 및 가족"이라 함은 「건강가정기본법」 제3조제1호 및 제2호의 가정 및 가족을 말한다.

14. "복지시설 등"이라 함은 장애인이 장·단기간 생활하고 있는 시설로서, 「사회복지사업법」 제34조에 의한 사회복지시설, 「장애인복지법」 제58조에 따른 장애인복지시설 및 신고를 하지 아니하고 장애인 1인 이상을 보호하고 있는 시설을 말한다.

15. "시설물"이라 함은 「건축법」 제2조제1항제2호·제5호 및 제6호에 따른 건축물, 거실 및 주요구조부를 말한다.

16. "이동 및 교통수단 등"이라 함은 사람이 일상적으로 이용하는 도로 및 보도와 「교통약자의 이동편의증진법」 제2조제2호 및 제3호에 따른 교통수단 및 여객시설을 말한다.

17. "건강권"이라 함은 보건교육, 장애로 인한 후유장애와 질병 예방 및 치료, 영양 개선 및 건강생활의 실천 등에 관한 제반 여건의 조성을 통하여 건강한 생활을 할 권리를 말하며, 의료 받을 권리를 포함한다.

18. "의료인 등"이라 함은 「의료법」 제2조제1항 따른 의료인과 국가 및 관련 협회 등에서 정한 자격·면허 등을 취득한 물리치료사, 작업치료사, 언어치료사, 심리치료사, 의지·보조기 기사 등 장애인의 건강에 개입되는 사람을 말한다.

19. "의료기관 등"이라 함은 「의료법」 제3조의 의료기관 및 의료인이 장애인의 건강을 위하여 서비스를 행하는 보건기관, 치료기관, 약국, 그 밖에 관계 법령에 정하고 있는 기관을 말한다.

20. "괴롭힘 등"이라 함은 집단따돌림, 방치, 유기, 괴롭힘, 회롱, 학대, 금전적 착취, 성적 자기결정권 침해 등의 방법으로 장애인에게 가해지는 신체적·정신적·정서적·언어적 행위를 말한다.

제4조 (차별행위) ①이 법에서 금지하는 차별이라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 장애인을 장애를 사유로 정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우

2. 장애인에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우

3. 정당한 사유 없이 장애인에 대하여 정당한 편의 제공을 거부하는 경우

4. 정당한 사유 없이 장애인에 대한 제한·배제·분리·거부 등 불리한 대우를 표시·조장하는 광고를 직접 행하거나 그러한 광고를 허용·조장하는 경우. 이 경우 광고는 통상적으로 불리한 대우를 조장하는 광고효과가 있는 것으로 인정되는 행위를 포함한다.

5. 장애인을 돕기 위한 목적에서 장애인을 대리·동행하는 자(장애아동의 보호자 또는 후견인 그 밖에 장애인을 돕기 위한 자임이 통상적으로 인정되는 자를 포함한다. 이하 "장애인 관련자"라 한다)에 대하여 제1호부터 제4호까지의 행위를 하는 경우. 이 경우 장애인 관련자의 장애인에 대한 행위 또한 이 법에서 금지하는 차별행위 여부의 판단대상이 된다.

6. 보조견 또는 장애인보조기구 등의 정당한 사용을 방해하거나 보조견 및 장애인보조기구 등을 대상으로 제4호에 따라 금지된 행위를 하는 경우

②제1항제3호의 "정당한 편의"라 함은 장애인이 장애가 없는 사람과 동등하게 같은 활동에 참여할 수 있도록 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 고려한 편의시설·설비·도구·서비스 등 인적·물적 제반 수단과 조치를 말한다.

③제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정당한 사유가 있는 경우에는 이를 차별로 보지 아니한다.

1. 제1항에 따라 금지된 차별행위를 하지 않음에 있어서 과도한 부담이나 현저한 곤란한 사정 등이 있는 경우

2. 제1항에 따라 금지된 차별행위가 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우. 이 경우 특정 직무나 사업 수행의 성질은 교육 등의 서비스에도 적용되는 것으로 본다.

④장애인의 실질적 평등권을 실현하고 장애인에 대한 차별을 시정하기 위하여 이 법 또는 다른 법령 등에서 취하는 적극적 조치는 이 법에 따른 차별로 보지 아니한다.

제5조 (차별판단) ①차별의 원인이 2가지 이상이고, 그 주된 원인이 장애라고 인정되는 경우 그 행위는 이 법에 따른 차별로 본다.

②이 법을 적용함에 있어서 차별 여부를 판단할 때에는 장애인 당사자의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 충분히 고려하여야 한다.

제6조 (차별금지) 누구든지 장애 또는 과거의 장애경력 또는 장애가 있다고 추측됨을 이유로 차별을 하여서는 아니 된다.

제7조 (자기결정권 및 선택권) ①장애인은 자신의 생활 전반에 관하여 자신의 의사에 따라 스스로 선택하고 결정할 권리를 가진다.

②장애인은 장애인 아닌 사람과 동등한 선택권을 보장받기 위하여 필요한 서비스와 정보를 제공 받을 권리를 가진다.

제8조 (국가 및 지방자치단체의 의무) ①국가 및 지방자치단체는 장애인 및 장애인 관련자에 대한 모든 차별을 방지하고 차별받은 장애인 등의 권리를 구제할 책임이 있으며, 장애인 차별을 실질적으로 해소하기 위하여 이 법에서 규정한 차별 시정에 대하여 적극적인 조치를 하여야 한다.

②국가 및 지방자치단체는 장애인 등에게 정당한 편의가 제공될 수 있도록 필요한 기술적·행정적·재정적 지원을 하여야 한다.

제9조 (다른 법률과의 관계) 장애를 사유로 한 차별의 금지 및 권리구제에 관하여 이 법에서 규정한 것 외에는 「국가인권위원회법」으로 정하는 바에 따른다.

제2장 차별금지

제1절 고용

제10조 (차별금지) ①사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

②「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제4호에 따른 노동조합은 장애인 근로자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 권리 및 활동에 차별을 두어서는 아니 된다.

제11조 (정당한 편의제공 의무) ①사용자는 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어서 장애인 아닌 사람과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 다음 각 호의 정당한 편의를 제공하여야 한다.

1. 시설·장비의 설치 또는 개조
2. 재활, 기능평가, 치료 등을 위한 근무시간의 변경 또는 조정
3. 훈련 제공 또는 훈련에 있어 정당한 편의 제공
4. 지도 매뉴얼 또는 참고자료의 변경
5. 시험 또는 평가과정의 개선
6. 화면낭독·확대 프로그램, 무지점자단말기, 확대 독서기, 인쇄물음성변환출력기 등 장애인보조기구의 설치·운영과 낭독자, 수화 통역자 등의 보조인 배치

②사용자는 정당한 사유 없이 장애를 이유로 장애인의 의사에 반하여 다른 직무에 배치하여서는 아니 된다.

③사용자가 제1항에 따라 제공하여야 할 정당한 편의의 구체적 내용 및 적용대상 사업장의 단계적 범위 등에 관하여는 대통령령으로 정한다.

제12조 (의학적 검사의 금지) ①사용자는 채용 이전에 장애인 여부를 조사하기 위한 의학적 검사를 실시하여서는 아니 된다. 다만, 채용 이후에 직무의 본질상 요구되거나 직무배치 등을 위하여 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.

②제1항 단서에 따라 의학적 검사를 실시할 경우 그 비용은 원칙적으로 사용자가 부담한다. 사용자의 비용부담 방식 및 그 지원 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③사용자는 제1항 단서에 따라 취득한 장애인의 건강상태나 장애 또는 과거 장애경력 등에 관한 개인정보를 누설하여서는 아니 된다.

제2절 교육

제13조 (차별금지) ①교육책임자는 장애인의 입학 지원 및 입학울 거부할 수 없고, 전학을 강요할 수 없으며, 「영유아보육법」에 따른 보육시설, 「유아교육법」 및 「초·중등교육법」에 따른 각급 학교는 장애인이 당해 교육기관으로 전학하는 것을 거절하여서는 아니 된다.

②제1항에 따른 교육기관의 장은 「특수교육진흥법」 제11조를 준수하여야 한다.

③교육책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인 및 그 보호자가 제14조제1항 각 호의 편의 제공을 요청할 때 정당한 사유 없이 이를 거절하여서는 아니 된다.

④교육책임자는 특정 수업이나 실험·실습, 현장견학, 수학여행 등 학습을 포함한 모든 교내외 활동에서 장애를 이유로 장애인의 참여를 제한, 배제, 거부하여서는 아니 된다.

⑤교육책임자는 취업 및 진로교육, 정보제공에 있어서 장애인의 능력과 특성에 맞는 진로교육 및 정보를 제공하여야 한다.

⑥교육책임자 및 교직원 등 교육기관에 재학 중인 장애인 및 장애인 관련자, 특수교육 교원, 특수교육보조원, 장애인 관련 업무 담당자를 모욕하거나 비하하여서는 아니 된다.

⑦교육책임자는 장애인의 입학 지원 시 장애인 아닌 지원자와 달리 추가 서류, 별도의 양식에 의한 지원 서류 등을 요구하거나, 장애인만을 대상으로 한 별도의 면접이나 신체검사, 추가시험 등(이하 "추가서류 등"이라 한다)을 요구하여서는 아니 된다. 다만, 추가서류 등의 요구가 장애인의 특성을 고려한 교육시행을 목적으로 함이 명백한 경우에는 그러하지 아니하다.

⑧국가 및 지방자치단체는 장애인에게 「특수교육진흥법」 제5조제1항에 따른 교육을 실시하는 경우, 정당한 사유 없이 해당 교육과정에 정한 학업시수를 위반하여서는

아니 된다.

제14조 (정당한 편의제공 의무) ①교육책임자는 당해 교육기관에 재학 중인 장애인의 교육활동에 불이익이 없도록 다음 각 호의 수단을 적극적으로 강구하고 제공하여야 한다.

1. 장애인의 통학 및 교육기관 내에서의 이동 및 접근에 불이익이 없도록 하기 위한 각종 이동용 보장구의 대여 및 수리
2. 장애인 및 장애인 관련자가 필요로 하는 경우 교육보조인력의 배치
3. 장애로 인한 학습 참여의 불이익을 해소하기 위한 확대 독서기, 보청기기, 높낮이 조절용 책상, 각종 보관·대체 의사소통 도구 등의 대여 및 보조건의 배치나 휠체어의 접근을 위한 여유 공간 확보
4. 시·청각 장애인의 교육에 필요한 수화통역, 문자통역(속기), 점자자료, 자막, 큰 문자자료, 화면낭독·확대프로그램, 보청기기, 무지점자단말기, 인쇄물음성변환출력기를 포함한 각종 장애인보조기구 등 의사소통 수단
5. 교육과정을 적용함에 있어서 학습진단을 통한 적절한 교육 및 평가방법의 제공
6. 그 밖에 장애인의 교육활동에 불이익이 없도록 하는 데 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항

②교육책임자는 제1항 각 호의 수단을 제공하는 데 필요한 업무를 수행하기 위하여 장애학생지원부서 또는 담당자를 두어야 한다.

③제1항을 적용함에 있어서 그 적용대상 교육기관의 단계적 범위와 제2항에 따른 장애학생지원부서 및 담당자의 설치 및 배치, 관리·감독 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

### 제3절 재화와 용역의 제공 및 이용

제15조 (재화·용역 등의 제공에 있어서의 차별금지) ①재화·용역 등의 제공자는 장애인에 대하여 장애를 이유로 장애인 아닌 사람에게 제공하는 것과 실질적으로 동등하지 않은 수준의 편의를 가져다주는 물건, 서비스, 이익, 편의 등을 제공하여서는 아니 된다.

②재화·용역 등의 제공자는 장애인이 해당 재화·용역 등을 이용함으로써 이익을 얻을 기회를 박탈하여서는 아니 된다.

제16조 (토지 및 건물의 매매·임대 등에 있어서의 차별금지) 토지 및 건물의 소유·관리자는 당해 토지 및 건물의 매매, 임대, 입주, 사용 등에 있어서 정당한 사유 없이 장애인을 제한·분리·배제·거부하여서는 아니 된다.

제17조 (금융상품 및 서비스 제공에 있어서의 차별금지) 금융상품 및 서비스의 제공자는 금전대출, 신용카드 발급, 보험가입 등 각종 금융상품과 서비스의 제공에 있어서

정당한 사유 없이 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

제18조 (시설물 접근·이용의 차별금지) ①시설물의 소유·관리자는 장애인이 당해 시설물을 접근·이용하거나 비상시 대피함에 있어서 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

②시설물의 소유·관리자는 보조건 및 장애인보조기구 등을 시설물에 들여오거나 시설물에서 사용하는 것을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

③시설물의 소유·관리자는 장애인이 당해 시설물을 접근·이용하거나 비상시 대피함에 있어서 피난 및 대피시설의 설치 등 정당한 편의의 제공을 정당한 사유 없이 거부하여서는 아니 된다.

④제3항을 적용함에 있어서 그 적용을 받는 시설물의 단계적 범위 및 정당한 편의의 내용 등 필요한 사항은 관계 법령 등에 규정한 내용을 고려하여 대통령령으로 정한다.

제19조 (이동 및 교통수단 등에서의 차별금지) ①「교통약자의 이동편의증진법」 제2조제5호 및 제6호에 따른 교통사업자 및 교통행정기관(이하 이 조에서 같다)은 이동 및 교통수단 등을 접근·이용함에 있어서 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

②교통사업자 및 교통행정기관은 이동 및 교통수단 등의 이용에 있어서 보조건 및 장애인보조기구 등의 동승 또는 반입 및 사용을 거부하여서는 아니 된다.

③교통사업자 및 교통행정기관은 이동 및 교통수단 등의 이용에 있어서 장애인 및 장애인 관련자에게 장애 또는 장애인이 동행·동반한 보조건 또는 장애인보조기구 등을 이유로 장애인 아닌 사람보다 불리한 요금 제도를 적용하여서는 아니 된다.

④교통사업자 및 교통행정기관은 장애인이 이동 및 교통수단 등을 장애인 아닌 사람과 동등하게 이용하여 안전하고 편리하게 보행 및 이동을 할 수 있도록 하는 데 필요한 정당한 편의를 제공하여야 한다.

⑤교통행정기관은 교통사업자가 장애인에 대하여 이 법에 정한 차별행위를 행하지 아니하도록 홍보, 교육, 지원, 감독하여야 한다.

⑥국가 및 지방자치단체는 운전면허시험의 신청, 응시, 합격의 모든 과정에서 정당한 사유 없이 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

⑦국가 및 지방자치단체는 장애인이 운전면허시험의 모든 과정을 장애인 아닌 사람과 동등하게 거칠 수 있도록 정당한 편의를 제공하여야 한다.

⑧제4항 및 제7항을 적용함에 있어서 그 적용대상의 단계적 범위 및 정당한 편의의 내용 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제20조 (정보접근에서의 차별금지) ①개인·법인·공공기관(이하 이 조에서 "개인 등"이라 한다)은 장애인이 전자정보와 비전자정보를 이용하고 그에 접근함에 있어서 장애를 이유로 제4조제1항제1호 및 제2호에서 금지한 차별행위를 하여서는 아니 된다.

②장애인 관련자로서 수화통역, 점역, 점자교정, 낭독, 대필, 안내 등을 위하여 장애인을 대리·동행하는 등 장애인의 의사소통을 지원하는 자에 대하여는 누구든지 정당한 사유 없이 이들의 활동을 강제·방해하거나 부당한 처우를 하여서는 아니 된다.

제21조 (정보통신·의사소통에서의 정당한 편의제공의무) ①제3조제4호·제6호·제7호·제8호가목 후단 및 나목·제11호·제18호·제19호에 규정된 행위자, 제12호·제14호부터 제16호까지의 규정에 관련된 행위자, 제10조제1항의 사용자 및 같은 조 제2항의 노동조합 관계자(행위자가 속한 기관을 포함한다. 이하 이 조에서 "행위자 등"이라 한다)는 당해 행위자 등이 생산·배포하는 전자정보 및 비전자정보에 대하여 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 접근·이용할 수 있도록 수화, 문자 등 필요한 수단을 제공하여야 한다. 이 경우 제3조제8호가목 후단 및 나목에서 말하는 자연인은 행위자 등에 포함되지 아니한다.

②공공기관 등은 자신이 주최 또는 주관하는 행사에서 장애인의 참여 및 의사소통을 위하여 필요한 수화통역사·문자통역사·음성통역사·보청기기 등 필요한 지원을 하여야 한다.

③「방송법」에 따라 방송물을 송출하는 방송사업자 등은 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 제작물 또는 서비스를 접근·이용할 수 있도록 자막, 수화, 점자 및 점자 변환, 보청기기, 큰 문자, 화면읽기·해설·확대프로그램, 인쇄물음성변환출력기, 음성서비스, 전화 등 통신 중계서비스를 제공하여야 한다.

④제1항에 따른 필요한 수단을 제공하여야 하는 행위자 등의 단계적 범위 및 필요한 수단의 구체적인 내용과 제2항에 따른 필요한 지원의 구체적인 내용 및 범위와, 그 이행 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제22조 (개인정보보호) ①장애인의 개인정보는 반드시 본인의 동의하에 수집되어야 하고, 당해 개인정보에 대한 무단접근이나 오·남용으로부터 안전하여야 한다.

②제1항을 적용함에 있어서 「공공기관의 개인정보보호에 관한 법률」, 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 등 관련 법률의 규정을 준용한다.

③장애아동이나 정신장애인 등 본인의 동의를 얻기 어려운 장애인에 있어서 당해 장애인의 개인정보의 수집·이용·제공 등에 관련된 동의행위를 대리하는 자는 「민법」의 규정을 준용한다.

제23조 (정보접근·의사소통에서의 국가 및 지방자치단체의 의무) ①국가 및 지방자치단체는 장애인의 특성을 고려한 정보통신망 및 정보통신기기의 접근·이용을 위한 도구의 개발·보급 및 필요한 지원을 강구하여야 한다.

②정보통신 관련 제조업자는 정보통신제품을 설계·제작·가공함에 있어서 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 접근·이용할 수 있도록 노력하여야 한다.

③국가와 지방자치단체는 장애인이 장애의 유형 및 정도, 특성에 따라 수화, 구화, 점자, 큰문자 등을 습득하고 이를 활용한 학습지원 서비스를 제공받을 수 있도록 필

요한 조치를 강구하여야 하며, 위 서비스를 제공하는 자는 장애인의 의사에 반하여 장애인의 특성을 고려하지 않는 의사소통양식 등을 강요하여서는 아니 된다.

제24조 (문화·예술활동의 차별금지) ①국가와 지방자치단체 및 문화·예술사업자는 장애인이 문화·예술활동에 참여함에 있어서 장애인의 의사에 반하여 특정한 행동을 강요하여서는 아니 되며, 제4조제1항제1호·제2호 및 제4호에서 정한 행위를 하여서는 아니 된다.

②국가와 지방자치단체 및 문화·예술사업자는 장애인이 문화·예술활동에 참여할 수 있도록 정당한 편의를 제공하여야 한다.

③국가 및 지방자치단체는 장애인이 문화·예술시설을 이용하고 문화·예술활동에 적극적으로 참여할 수 있도록 필요한 시책을 강구하여야 한다.

④제2항을 적용함에 있어서 그 적용대상이 되는 문화·예술사업자의 단계적 범위 및 정당한 편의의 구체적인 내용 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제25조 (체육활동의 차별금지) ①체육활동을 주최·주관하는 기관이나 단체, 체육활동을 목적으로 하는 체육시설의 소유·관리자는 체육활동의 참여를 원하는 장애인을 장애를 이유로 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

②국가 및 지방자치단체는 자신이 운영 또는 지원하는 체육프로그램이 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 고려하여 운영될 수 있도록 하고 장애인의 참여를 위하여 필요한 정당한 편의를 제공하여야 한다.

③국가 및 지방자치단체는 장애인이 체육활동에 참여할 수 있도록 필요한 시책을 강구하여야 한다.

④제2항을 시행하는 데 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제4절 사법·행정절차 및 서비스와 참정권

제26조 (사법·행정절차 및 서비스 제공에 있어서의 차별금지) ①공공기관 등은 장애인이 생명, 신체 또는 재산권 보호를 포함한 자신의 권리를 보호·보장받기 위하여 필요한 사법·행정절차 및 서비스 제공에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

②공공기관 및 그 소속원은 사법·행정절차 및 서비스의 제공에 있어서 장애인에게 제4조제1항제1호·제2호 및 제4호부터 제6호까지에서 정한 행위를 하여서는 아니 된다.

③공공기관 및 그 소속원은 직무를 수행하거나 권한을 행사함에 있어서 다음 각 호에 해당하는 차별행위를 하여서는 아니 된다.

1. 허가, 신고, 인가 등에 있어 장애인을 정당한 사유 없이 장애를 이유로 제한·배제·분리·거부하는 경우
2. 공공사업 수혜자의 선정기준을 정함에 있어서 정당한 사유 없이 장애인을 제한·배제·분리·거부하거나 장애를 고려하지 아니한 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리

한 결과를 초래하는 경우

④공공기관 및 그 소속원은 사법·행정절차 및 서비스를 장애인이 장애인 아닌 사람과 실질적으로 동등한 수준으로 이용할 수 있도록 제공하여야 하며, 이를 위하여 정당한 편의를 제공하여야 한다.

⑤공공기관 및 그 소속원은 장애인이 사법·행정절차 및 서비스에 참여하기 위하여 장애인 스스로 인식하고 작성할 수 있는 서식의 제작 및 제공 등 정당한 편의 제공을 요구할 경우 이를 거부하거나 임의로 집행함으로써 장애인에게 불이익을 주어서는 아니 된다.

⑥사법기관은 장애인이 형사 사법 절차에서 보호자, 변호인, 통역인, 진술보조인 등의 조력을 받기를 신청할 경우 정당한 사유 없이 이를 거부하여서는 아니 되며, 조력을 받을 권리가 보장되지 아니한 상황에서 진술로 인하여 형사상 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 하여야 한다.

⑦사법기관은 장애인이 인신구금·구속 상태에 있어서 장애인 아닌 사람과 실질적으로 동등한 수준의 생활을 영위할 수 있도록 정당한 편의 및 적극적인 조치를 제공하여야 한다.

⑧제4항부터 제7항까지의 규정에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제27조 (참정권) ①국가 및 지방자치단체와 공직선거후보자 및 정당은 장애인이 선거권, 피선거권, 청원권 등을 포함한 참정권을 행사함에 있어서 차별하여서는 아니 된다.

②국가 및 지방자치단체는 장애인의 참정권을 보장하기 위하여 필요한 시설 및 설비, 참정권 행사에 관한 홍보 및 정보 전달, 장애의 유형 및 정도에 적합한 기표방법 등 선거용 보조기구의 개발 및 보급, 보조원의 배치 등 정당한 편의를 제공하여야 한다.

③공직선거후보자 및 정당은 장애인에게 후보자 및 정당에 관한 정보를 장애인 아닌 사람과 동등한 정도의 수준으로 전달하여야 한다.

#### 제5절 모·부성권, 성 등

제28조 (모·부성권의 차별금지) ①누구든지 장애인의 임신, 출산, 양육 등 모·부성권에 있어 장애를 이유로 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

②입양기관은 장애인이 입양하고자 할 때 장애를 이유로 입양할 수 있는 자격을 제한하여서는 아니 된다.

③교육책임자 및 「영유아보육법」에 따른 보육시설 및 그 종사자와 「아동복지법」에 따른 아동복지시설 및 그 종사자 등은 부모가 장애인이라는 이유로 그 자녀를 구분하거나 불이익을 주어서는 아니 된다.

④국가 및 지방자치단체에서 직접 운영하거나 그로부터 위탁 혹은 지원을 받아 운영하는 기관은 장애인의 피임 및 임신·출산·양육 등에 있어서의 실질적인 평등을 보

장하기 위하여 관계 법령으로 정하는 바에 따라 장애유형 및 정도에 적합한 정보·활동보조 서비스 등의 제공 및 보조기구·도구 등의 개발 등 필요한 지원책을 마련하여야 한다.

⑤국가 및 지방자치단체는 임신·출산·양육 등의 서비스 제공과 관련하여 이 법에서 정한 차별행위를 하지 아니하도록 홍보·교육·지원·감독하여야 한다.

제29조 (성에서의 차별금지) ①모든 장애인의 성에 관한 권리는 존중되어야 하며, 장애인은 이를 주체적으로 표현하고 향유할 수 있는 성적 자기결정권을 가진다.

②가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애인에 대하여 장애를 이유로 성생활을 향유할 공간 및 기타 도구의 사용을 제한하는 등 장애인이 성생활을 향유할 기회를 제한하거나 박탈하여서는 아니 된다.

③국가 및 지방자치단체는 장애인이 성을 향유할 권리를 보장하기 위하여 관계 법령에서 정하는 바에 따라 필요한 지원책을 강구하고, 장애를 이유로 한 성에 대한 편견·관습, 그 밖의 모든 차별적 관행을 없애기 위한 홍보·교육을 하여야 한다.

#### 제6절 가족·가정·복지시설, 건강권 등

제30조 (가족·가정·복지시설 등에서의 차별금지) ①가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애인의 의사에 반하여 과중한 역할을 강요하거나 장애를 이유로 정당한 사유 없이 의사결정과정에서 장애인을 배제하여서는 아니 된다.

②가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 정당한 사유 없이 장애인의 의사에 반하여 장애인의 외모 또는 신체를 공개하여서는 아니 된다.

③가족·가정 및 복지시설 등의 구성원은 장애를 이유로 장애인의 취학 또는 진학 등 교육을 받을 권리와 재산권 행사, 사회활동 참여, 이동 및 거주 자유(이하 이 항에서 "권리 등"이라 한다)를 제한·박탈·구속하거나 권리 등의 행사로부터 배제하여서는 아니 된다.

④가족·가정의 구성원인 자 또는 구성원이었던 자는 자녀 양육권과 친권의 지정 및 면접교섭권에 있어 장애인에게 장애를 이유로 불리한 합의를 강요하거나 그 권리를 제한·박탈하여서는 아니 된다.

⑤복지시설 등의 장은 장애인의 시설 입소를 조건으로 친권포기각서를 요구하거나 시설에서의 생활 중 가족 등의 면접권 및 외부와의 소통권을 제한하여서는 아니 된다.

제31조 (건강권에서의 차별금지) ①의료기관 등 및 의료인 등은 장애인에 대한 의료행위에 있어서 장애인을 제한·배제·분리·거부하여서는 아니 된다.

②의료기관 등 및 의료인 등은 장애인의 의료행위와 의학연구 등에 있어 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 적극적으로 고려하여야 하며, 의료행위에 있어서는 장애인의 성별 등에 적합한 의료 정보 등의 필요한 사항을 장애인 등에게 제공

하여야 한다.

③공공기관은 건강과 관련한 교육 과정을 시행함에 있어서 필요하다고 판단될 경우 장애인의 성별 등을 반영하는 내용을 포함하여야 한다.

④국가 및 지방자치단체는 선천적·후천적 장애 발생의 예방 및 치료 등을 위하여 필요한 시책을 추진하여야 하며, 보건·의료 시책의 결정과 집행과정에서 장애인의 성별 등을 고려하여야 한다.

제32조 (괴롭힘 등의 금지) ①장애인은 성별, 연령, 장애의 유형 및 정도, 특성 등에 상관없이 모든 폭력으로부터 자유로울 권리를 가진다.

②괴롭힘 등의 피해를 당한 장애인은 상담 및 치료, 법률구조, 그 밖에 적절한 조치를 받을 권리를 가지며, 괴롭힘 등의 피해를 신고하였다는 이유로 불이익한 처우를 받아서는 아니 된다.

③누구든지 장애를 이유로 학교, 시설, 직장, 지역사회 등에서 장애인 또는 장애인 관련자에게 집단따돌림을 가하거나 모욕감을 주거나 비하를 유발하는 언어적 표현이나 행동을 하여서는 아니 된다.

④누구든지 장애를 이유로 사적인 공간, 가정, 시설, 직장, 지역사회 등에서 장애인 또는 장애인 관련자에게 유기, 학대, 금전적 착취를 하여서는 아니 된다.

⑤누구든지 장애인의 성적 자기결정권을 침해하거나 수치심을 자극하는 언어표현, 희롱, 장애 상태를 이용한 추행 및 강간 등을 행하여서는 아니 된다.

⑥국가 및 지방자치단체는 장애인에 대한 괴롭힘 등을 근절하기 위한 인식개선 및 괴롭힘 등 방지 교육을 실시하고 적절한 시책을 강구하여야 한다.

제3장 장애여성 및 장애아동 등

제33조 (장애여성에 대한 차별금지) ①국가 및 지방자치단체는 장애를 가진 여성임을 이유로 모든 생활 영역에서 차별을 하여서는 아니 된다.

②누구든지 장애여성에 대해 임신·출산·양육·가사 등에 있어서 장애를 이유로 그 역할을 강제 또는 박탈해서는 아니 된다.

③사용자는 남성근로자 또는 장애인이 아닌 여성근로자에 비하여 장애여성 근로자를 불리하게 대우하여서는 아니 되며, 직장보육서비스 이용 등에 있어서 다음 각 호의 정당한 편의제공을 거부하여서는 아니 된다.

- 1. 장애의 유형 및 정도에 따른 원활한 수유 지원
- 2. 자녀상태를 확인할 수 있도록 소통방식의 지원
- 3. 그 밖에 직장보육서비스 이용 등에 필요한 사항

④교육기관, 사업장, 복지시설 등의 성폭력 예방교육 책임자는 성폭력 예방교육을 실시함에 있어서 장애여성에 대한 성인식 및 성폭력 예방에 관한 내용을 포함시켜야 하며, 그 내용이 장애여성을 왜곡하여서는 아니 된다.

⑤교육기관 및 직업훈련을 주관하는 기관은 장애여성에 대하여 다음 각 호의 차별

을 하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 행위가 장애여성의 특성을 고려하여 적절한 교육 및 훈련을 제공함을 목적으로 함이 명백한 경우에는 이를 차별로 보지 아니 한다.

- 1. 학습활동의 기회 제한 및 활동의 내용을 구분하는 경우
- 2. 취업교육 및 진로선택의 범위 등을 제한하는 경우
- 3. 교육과 관련한 계획 및 정보제공 범위를 제한하는 경우
- 4. 그 밖에 교육에 있어서 정당한 사유 없이 장애여성을 불리하게 대우하는 경우

⑥제3항을 적용함에 있어서 그 적용대상 사업장의 단계적 범위와 제3항제3호에 필요한 사항의 구체적 내용 등은 대통령령으로 정한다.

제34조 (장애여성에 대한 차별금지를 위한 국가 및 지방자치단체의 의무) ①국가 및 지방자치단체는 장애여성에 대한 차별요인이 제거될 수 있도록 인식개선 및 지원책 등 정책 및 제도를 마련하는 등 적극적 조치를 강구하여야 하고, 통계 및 조사연구 등에 있어서도 장애여성을 고려하여야 한다.

②국가 및 지방자치단체는 정책의 결정과 집행과정에 있어서 장애여성임을 이유로 참여의 기회를 제한하거나 배제하여서는 아니 된다.

제35조 (장애아동에 대한 차별금지) ①누구든지 장애를 가진 아동임을 이유로 모든 생활 영역에서 차별을 하여서는 아니 된다.

②누구든지 장애아동에 대하여 교육, 훈련, 건강보호서비스, 재활서비스, 취업준비, 레크리에이션 등을 제공받을 기회를 박탈하여서는 아니 된다.

③누구든지 장애아동을 의무교육으로부터 배제하여서는 아니 된다.

④누구든지 장애를 이유로 장애아동에 대한 유기, 학대, 착취, 감금, 폭행 등의 부당한 대우를 하여서는 아니 되며, 장애아동의 인권을 무시하고 강제로 시설 수용 및 무리한 재활 치료 또는 훈련을 시켜서는 아니 된다.

제36조 (장애아동에 대한 차별금지를 위한 국가 및 지방자치단체의 의무) ①국가 및 지방자치단체는 장애아동이 장애를 이유로 한 어떠한 종류의 차별도 없이 다른 아동과 동등한 권리와 자유를 누릴 수 있도록 필요한 조치를 다하여야 한다.

②국가 및 지방자치단체는 장애아동의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성에 알맞은 서비스를 조기에 제공할 수 있도록 조치하여야 하고, 이를 위하여 장애아동을 보호하는 친권자 및 양육책임자에 대한 지원책을 마련하여야 한다.

제37조 (정신적 장애를 가진 사람에 대한 차별금지 등) ①누구든지 정신적 장애를 가진 사람의 특정 정서나 인지적 장애 특성을 부당하게 이용하여 불이익을 주어서는 아니 된다.

②국가와 지방자치단체는 정신적 장애를 가진 사람의 인권침해를 예방하기 위하여 교육, 홍보 등 필요한 법적·정책적 조치를 강구하여야 한다.



제4장 장애인차별시정기구 및 권리구제 등

제38조 (진정) 이 법에서 금지하는 차별행위로 인하여 피해를 입은 사람(이하 "피해자"라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회(이하 "위원회"라 한다)에 그 내용을 진정할 수 있다.

제39조 (직권조사) 위원회는 제38조의 진정이 없는 경우에도 이 법에서 금지하는 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있다.

제40조 (장애인차별시정소위원회) ①위원회는 이 법에서 금지하는 차별행위에 대한 조사와 구제 업무를 담당하는 장애인차별시정소위원회(이하 "소위원회"라 한다)를 둔다.

②소위원회의 구성·업무 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제41조 (준용규정) ①제38조 및 제39조에 따른 진정의 절차·방법·처리, 진정 및 직권에 따른 조사의 방법에 관하여 이 법에 특별한 규정이 없는 사항에 관하여는 「국가인권위원회법」의 규정을 준용한다.

②「국가인권위원회법」 제40조부터 제50조까지의 규정은 이 법에 따른 진정 및 직권조사의 경우에 준용한다.

제42조 (권고의 통보) 위원회는 이 법이 금지하는 차별행위로 「국가인권위원회법」 제44조의 권고를 한 경우 그 내용을 법무부장관에게 통보하여야 한다.

제43조 (시정명령) ①법무부장관은 이 법이 금지하는 차별행위로 「국가인권위원회법」 제44조의 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 그 피해의 정도가 심각하고 공익에 미치는 영향이 중대하다고 인정되는 경우 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 시정명령을 할 수 있다.

1. 피해자가 다수인인 차별행위에 대한 권고 불이행
2. 반복적 차별행위에 대한 권고 불이행
3. 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 불이행
4. 그 밖에 시정명령이 필요한 경우

②법무부장관은 제1항에 따른 시정명령으로서 이 법에서 금지되는 차별행위를 한 자(이하 "차별행위자"라 한다)에게 다음 각 호의 조치를 명할 수 있다.

1. 차별행위의 중지

2. 피해의 원상회복

3. 차별행위의 재발방지를 위한 조치

4. 그 밖에 차별시정을 위하여 필요한 조치

③법무부장관은 제1항 및 제2항에 따른 시정명령을 서면으로 하되, 그 이유를 구체적으로 명시하여 차별행위자와 피해자에게 각각 교부하여야 한다.

④법무부장관이 차별시정에 필요한 조치를 명하는 기간, 절차, 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제44조 (시정명령의 확정) ①법무부장관의 시정명령에 대하여 불복하는 관계 당사자는 그 명령서를 송달받은 날부터 30일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

②제1항의 기간 이내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령은 확정된다.

제45조 (시정명령 이행상황의 제출요구 등) ①법무부장관은 확정된 시정명령에 대하여 차별행위자에게 그 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

②피해자는 차별행위자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우에 이를 법무부장관에게 신고할 수 있다.

제5장 손해배상, 입증책임 등

제46조 (손해배상) ①누구든지 이 법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그로 인하여 피해를 입은 사람에 대하여 손해배상책임을 진다. 다만, 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.

②이 법의 규정을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생한 것은 인정되나 차별행위의 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위를 한 자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다.

③법원은 제2항에도 불구하고 차별행위의 피해자가 입은 재산상 손해액을 입증하기 위하여 필요한 사실을 입증하는 것이 해당 사실의 성질상 곤란한 경우에는 변론 전체의 취지와 증거조사의 결과에 기초하여 상당한 손해액을 인정할 수 있다.

제47조 (입증책임의 배분) ①이 법률과 관련한 분쟁해결에 있어서 차별행위가 있었다는 사실은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자가 입증하여야 한다.

②제1항에 따른 차별행위가 장애를 이유로 한 차별이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다.

제48조 (법원의 구제조치) ①법원은 이 법에 따라 금지된 차별행위에 관한 소송 제기 전 또는 소송 제기 중에 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소명되는 경우 본안 판결 전까지 차별행위의 중지 등 그 밖의 적절한 임시조치를 명할 수 있다.

②법원은 피해자의 청구에 따라 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치 등의 판결을 할 수 있다.

③법원은 차별행위의 중지 및 차별시정을 위한 적극적 조치가 필요하다고 판단하는 경우에 그 이행 기간을 밝히고, 이를 이행하지 아니하는 때에는 늦어진 기간에 따라 일정한 배상을 하도록 명할 수 있다. 이 경우 「민사집행법」 제261조를 준용한다.

### 제6장 벌칙

제49조 (차별행위) ①이 법에서 금지한 차별행위를 행하고 그 행위가 악의적인 것으로 인정되는 경우 법원은 차별을 한 자에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처할 수 있다.

②제1항에서 악의적이라 함은 다음 각 호의 사항을 전부 고려하여 판단하여야 한다.

1. 차별의 고의성
2. 차별의 지속성 및 반복성
3. 차별 피해자에 대한 보복성
4. 차별 피해의 내용 및 규모

③법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 악의적인 차별행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 제1항의 벌금형을 과한다.

④이 조에서 정하지 아니한 벌칙은 「국가인권위원회법」의 규정을 준용한다.

제50조 (과태료) ①제44조에 따라 확정된 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자는 3천만원 이하의 과태료에 처한다.

②제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 법무부장관이 부과·징수한다.

③제2항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 법무부장관에게 이의를 제기할 수 있다.

④제2항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제3항에 따라 이의를 제기한 때에는 법무부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 「비송사건절차법」에 따른 과태료 재판을 한다.

⑤제3항에 따른 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세채납처분의 예에 따라 징수한다.

#### 부칙 <제8341호, 2007.4.10>

①(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제10조부터 제37조까지의 각 차별영역에 규정된 세부내용별 시행시기 및 적용대상은 해당 규정에서 위임한 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

②(소위원회의 설립준비) 제1항에도 불구하고 제40조의 소위원회의 위원 및 소속 직원의 임명 등 소위원회의 설립준비는 이 법 시행일 이전에 할 수 있다.

③(위원의 임기개시에 관한 적용례) 제40조의 소위원회 위원의 임기는 이 법의 시행일부터 시작하는 것으로 본다.

## 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률

[제정 2008.4.10 대통령령 제20766호]

제1조 (목적) 이 영은 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조 (자동차 기타기구의 범위) 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제3조제3호 후단에서 "그 밖에 장애인의 활동을 돕기 위한 자동차 기타 기구"란 다음 각 호의 것을 말한다.

1. 장애인이 승·하차하거나 스스로 운전할 때 도움을 주는 보조기구를 장착한 자동차
2. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제21조제1항제2호에 따른 장애인의 직업생활에 필요한 작업 보조 공학기기 또는 장비
3. 「정보격차해소에 관한 법률 시행령」 제8조제2호에 따른 정보통신제품

제3조 (공공단체의 범위) 법 제3조제4호에서 "그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관을 말한다.

1. 특별법에 따라 설립된 특수법인
2. 「초·중등교육법」, 「고등교육법」, 그 밖에 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교
3. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조제1항에 따라 공기업 또는 준정부기관으로 지정된 기관
4. 「지방공기업법」에 따른 지방공사 및 지방공단

제4조 (교육기관의 범위) 법 제3조제6호에서 "그 밖에 대통령령으로 정하는 기관"이란 다음 각 호의 기관을 말한다.

1. 「영재교육진흥법」 제2조에 따른 영재학교와 영재교육원
2. 「재외국민의 교육지원 등에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 한국학교
3. 「교원 등의 연수에 관한 규정」 제2조제1항에 따른 연수기관
4. 「공무원교육훈련법」 제3조제1항에 따른 중앙공무원교육원 및 같은 법 제4조제1항에 따른 전문교육훈련기관

제5조 (사용자 제공 정당한 편의의 내용) 법 제11조제3항에 따라 사용자가 제공하여야 할 정당한 편의의 구체적 내용은 다음 각 호와 같다.

1. 직무수행 장소까지 출입가능한 출입구 및 경사로

2. 작업수행을 위한 높낮이 조절용 작업대 등 시설 및 장비의 설치 또는 개조
3. 재활, 기능평가, 치료 등을 위한 작업일정 변경, 출·퇴근시간의 조정 등 근로시간의 변경 또는 조정
4. 훈련 보조인력 배치, 높낮이 조절용 책상, 점자자료 등 장애인의 훈련 참여를 보조하기 위한 인력 및 시설 마련
5. 장애인용 작업지시서 또는 작업지침서 구비
6. 시험시간 연장, 확대 답안지 제공 등 장애인의 능력 평가를 위한 보조수단 마련

제6조 (사업장의 단계적 범위) 법 제11조제3항에 따라 장애인 근로자에게 정당한 편의를 제공하여야 하는 사업장의 단계적 범위는 별표 1과 같다.

제7조 (의학적 검사의 비용부담 방식 등) ① 사용자가 법 제12조제1항 단서에 따라 의학적 검사를 실시할 때에 사용자가 지정하는 의료기관이 아닌 다른 의료기관에서 근로자가 의학적 검사를 받은 후 그 검사에 드는 비용의 명세를 사용자에게 제출하는 경우에는 사용자는 그가 지정하는 의료기관에서 검사를 받을 경우 통상적으로 소요되는 금액을 근로자에게 지급하여야 한다.

② 사용자는 법 제12조제1항 단서에 따라 근로자에게 의학적 검사를 받도록 하는 경우 근로자가 의학적 검사를 받는 데 걸리는 시간을 근로시간으로 인정하거나 작업일정 변경 등을 통하여 의학적 검사를 받는 데에 불이익이 없도록 지원하여야 한다.

제8조 (정당한 편의의 내용) 법 제14조제1항제6호에 따라 교육책임자가 제공하여야 하는 사항은 다음 각 호와 같다.

1. 원활한 교수 또는 학습 수행을 위한 지도자료 등
2. 통학과 관련된 교통편의
3. 교육기관 내 교실 등 학습시설 및 화장실, 식당 등 교육활동에 필요한 모든 공간에서 이동하거나 그에 접근하기 위하여 필요한 시설·설비 및 이동수단

제9조 (교육기관의 단계적 범위) 법 제14조제3항에 따른 교육기관의 단계적 범위는 별표 2와 같다.

제10조 (장애학생지원부서 및 담당자) ① 교육책임자는 법 제14조제3항에 따

라 해당 교육기관에 재학 중인 장애인의 교육활동에 불이익이 없도록 다음 각 호에서 정하는 바에 따라 장애학생지원부서 또는 담당자를 두어야 한다.

1. 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 학교의 경우: 독립된 장애학생지원부서 또는 담당자를 두어야 한다.
2. 「영유아보육법」에 따른 보육시설과 「유아교육법」에 따른 유치원의 경우: 장애아동을 위한 담당자를 두어야 한다.
3. 「평생교육법」에 따른 평생교육시설, 「학점인정 등에 관한 법률」에 따른 교육훈련기관, 「직업교육훈련 촉진법」에 따른 직업교육훈련기관 및 제4조에 따른 교육기관의 경우: 장애학생을 위한 담당자를 두어야 한다.

② 교육책임자는 제1항에 따른 장애학생지원부서 또는 담당자의 활동 내용 및 장애인의 이용 실태를 정기적으로 점검하여야 한다.

제11조 (시설물의 대상과 범위) 법 제18조제4항에 따른 시설물의 대상과 단계적 적용범위는 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」 제7조 각 호의 어느 하나에 해당하는 대상시설 중 2009년 4월 11일 이후 신축·증축·개축하는 시설물로 한다.

제12조 (시설물 관련 정당한 편의의 내용 및 설치기준) 법 제18조제4항에 따른 시설물의 소유·관리자가 제공하여야 하는 정당한 편의의 내용 및 그 설치기준은 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률 시행령」 별표 2에 따른다.

제13조 (이동·교통수단 등 정당한 편의제공 적용대상 및 정당한 편의의 내용) ① 법 제19조제8항에 따라 교통사업자·교통행정기관이 장애인의 이동 및 교통수단 등의 이용에 필요한 정당한 편의를 제공하여야 하는 적용대상은 「교통약자의 이동편의증진법 시행령」 별표 1에 따른다.

② 법 제19조제8항에 따른 정당한 편의의 내용은 「교통약자의 이동편의증진법 시행령」 별표 2에 따른다.

③ 「도로교통법」 제83조제1항 및 제2항에 따른 운전면허시험기관의 장은 장애인이 운전면허 기능시험이나 도로주행시험에 출장시험을 요청할 경우 이를 지원할 수 있다.

제14조 (정보통신·의사소통에서의 정당한 편의 제공의 단계적 범위 및 편의의 내용) ① 법 제21조제1항 전단에 따라 장애인이 접근·이용할 수 있도록 수화, 문자 등 필요한 수단을 제공하여야 하는 행위자 등의 단계적 범위는 별표 3과

같다.

② 법 제21조제1항에 따라 제공하여야 하는 필요한 수단의 구체적인 내용은 다음 각 호와 같다.

1. 누구든지 신체적·기술적 여건과 관계없이 웹사이트를 통하여 원하는 서비스를 이용할 수 있도록 접근성이 보장되는 웹사이트
2. 수화통역사, 음성통역사, 점자자료, 점자정보단말기, 큰 활자로 확대된 문서, 확대경, 녹음테이프, 표준텍스트파일, 개인형 보청기기, 자막, 수화통역, 인쇄물음성변환출력기, 장애인용복사기, 화상전화기, 통신중계용 전화기 또는 이에 상응하는 수단

③ 제2항제2호에 따른 필요한 수단은 장애인이 요청하는 경우 요청받은 날부터 7일 이내에 제공하여야 한다.

④ 공공기관 등은 법 제21조제2항에 따라 장애인이 행사 개최하기 7일 전까지 지원을 요청하는 경우에는 수화통역사, 문자통역사, 음성통역사 또는 보청기기 등 필요한 수단을 제공하여야 한다.

제15조 (문화·예술활동의 차별금지) ① 법 제24조제2항에 따라 장애인이 문화·예술활동에 참여할 수 있도록 정당한 편의를 제공하여야 하는 문화·예술사업자의 단계적 범위는 별표 4와 같다.

② 법 제24조제2항에 따른 정당한 편의의 구체적인 내용은 다음 각 호와 같다.

1. 장애인의 문화·예술활동 참여 및 향유를 위한 출입구, 위생시설, 안내시설, 관람석, 열람석, 음료대, 판매대 및 무대대상 등에 접근하기 위한 시설 및 장비의 설치 또는 개조
2. 장애인과 장애인 보조인이 요구하는 경우 문화·예술활동 보조인력의 배치
3. 장애인의 문화·예술활동을 보조하기 위한 휠체어, 점자안내책자, 보청기 등 장비 및 기기 제공
4. 장애인을 위한 문화·예술활동 관련 정보 제공

제16조 (체육활동의 차별금지) ① 법 제25조제2항에 따라 국가 및 지방자치단체가 제공하여야 하는 정당한 편의의 내용은 다음 각 호와 같다.

1. 장애인의 체육활동에 필요한 시설 설치 및 체육용 기구 배치
2. 장애인이 참여할 수 있는 체육활동 프로그램 운영
3. 장애인이나 장애인의 보조인이 요구하는 경우 체육지도자 및 체육활동 보조 인력의 배치

4. 장애인 체육활동의 편의를 위한 장비 등의 사용설명 내용이 포함된 영상물 및 책자의 배치

5. 장애인을 위한 체육활동 관련 정보 제공
6. 장애인의 체육활동을 지도할 수 있는 장애인체육 지도자의 양성
7. 장애인들이 사용할 수 있는 체육용 기구 생산 장려
8. 장애인 체육활동을 위한 의료서비스 제공

② 제1항제1호의 장애인 체육활동에 필요한 시설의 종류 및 설치의무 적용 시기는 별표 5와 같다.

제17조 (사법·행정절차 및 서비스에 있어서의 편의 제공 등) ① 공공기관 및 그 소속원은 법 제26조제8항에 따라 장애인이 사법·행정절차 및 서비스를 이용하거나 그에 참여하기 위하여 요구할 경우 보조인력, 점자자료, 인쇄물음성출력기기, 수화통역, 대독(代讀), 음성지원시스템, 컴퓨터 등의 필요한 정당한 편의를 제공하여야 하고, 장애인의 장애 유형 및 상태를 고려하여 교정·구급 시설에서 계구(戒具)를 사용하거나 고충 상담, 교도작업 또는 직업능력개발훈련을 실시할 수 있다.

② 검사나 사법경찰관이 제1항에 따라 장애인인 피의자를 신문하는 경우에는 「형사소송법」 제244조의5에 따른다.

제18조 (직장보육서비스 적용대상 사업장 및 단계적 범위) 법 제33조제3항에 따라 직장보육서비스 이용 등에 정당한 편의를 제공하여야 하는 적용대상 사업장은 「영유아보육법 시행령」 제20조제1항에 따라 직장보육시설을 설치하여야 하는 사업장으로 하되, 이 규정은 2009년 4월 11일부터 적용한다.

제19조 (직장보육서비스 이용 등에 필요한 사항) 법 제33조제3항제3호에 따른 직장보육서비스 이용 등에 필요한 사항은 다음 각 호와 같다.

1. 장애여성 근로자 자녀의 직장보육시설 우선 입소 지원
2. 직장보육시설에 접근하거나 이를 이용하는 데에 위험이 없도록 장애물 제거
3. 소속 장애여성 근로자의 장애 유형 등을 고려한 안내책자 비치
4. 장애여성 근로자의 장애 상태에 따라 자녀와 원활하게 소통할 수 있도록 편의 제공
5. 상담을 통한 직장보육서비스 이용 편의 제공

제20조 (시정명령의 신청방법) 법 제43조제1항에 따른 시정명령을 신청하려

는 자는 다음 각 호의 사항을 적은 서면을 법무부장관에게 제출하여야 한다.

1. 신청인의 성명·주소
2. 피신청인의 성명 및 주소(법인인 경우에는 명칭과 주된 사무소의 소재지를 말한다)
3. 시정명령이 필요한 사유

제21조 (시정명령 기간) 법무부장관은 법 제43조제1항에 따라 피해자의 신청에 의하여 시정명령을 하는 경우에는 신청을 받은 날부터 3개월 이내에, 직권으로 시정명령을 하는 경우에는 권고 불이행을 확인한 날부터 3개월 이내에 시정명령을 하여야 한다.

제22조 (시정명령 서면) 법 제43조제3항에 따른 시정명령의 서면에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.

1. 시정명령의 이유
2. 시정명령의 내용
3. 시정기한
4. 시정명령에 대한 불복절차

제23조 (장애인차별시정심의위원회) ① 장애인차별에 대한 시정명령에 관한 사항을 심의하기 위하여 법무부에 장애인차별시정심의위원회(이하 "심의위원회"라 한다)를 둔다.

- ② 심의위원회는 위원장 1명을 포함하여 9명 이내의 위원으로 구성한다.
- ③ 위원장은 법무부차관이 되고, 위원은 법무부의 법무실장, 인권국장, 인권 및 장애인차별문제에 관한 학식과 경험이 풍부한 관계 전문가 중에서 법무부장관이 위촉하는 자로 한다.

제24조 (위촉위원의 임기) 제23조제3항에 따라 위촉된 위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.

제25조 (위원장의 직무 및 회의) ① 위원장은 심의위원회를 대표하고, 심의위원회의 직무를 총괄한다.

- ② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 지명하는 위원이 그 직무를 대행한다.
- ③ 심의위원회 회의는 법무부장관이 요청할 때 또는 위원장이 필요하다고 인정할 때에 소집한다.

④ 위원장은 심의위원회 회의의 의장이 된다.

⑤ 심의위원회 회의는 재적의원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑥ 위원장은 긴급을 요하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 서면(전자문서를 포함한다)으로 심의하게 할 수 있다.

제26조 (의견 청취) 위원장은 심의위원회의 심의사항과 관련하여 필요하다고 인정할 때에는 관계인을 출석시켜 의견을 들을 수 있다.

제27조 (간사) 심의위원회의 사무를 처리하기 위하여 심의위원회에 간사 1명을 두되, 간사는 법무부 소속 공무원 중에서 심의위원회 위원장이 지명하는 자로 한다.

제28조 (운영세칙) 이 영에서 규정한 것 외에 심의위원회의 운영에 필요한 사항은 심의위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제29조 (심의위원회의 심의결과 존중) 법무부장관은 시정명령 여부 결정 시 심의위원회의 심의결과를 존중하여야 한다.

제30조 (과태료의 부과·징수) ① 법무부장관은 법 제50조제2항에 따라 과태료를 부과할 때에는 해당 위반행위를 조사·확인한 후 위반사실과 과태료 금액 등을 서면으로 명시하여 이를 납부할 것을 과태료처분 대상자에게 통지하여야 한다.

② 법무부장관은 제1항에 따라 과태료를 부과하려는 경우에는 10일 이상의 기간을 정하여 과태료처분 대상자에게 구술 또는 서면(전자문서를 포함한다)으로 의견을 진술할 기회를 주어야 한다. 이 경우 지정된 날까지 의견을 진술하지 아니하는 경우에는 의견이 없는 것으로 본다.

③ 법무부장관은 과태료의 금액을 정할 때에는 해당 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여야 한다.

④ 과태료의 징수절차에 관하여는 국고금관리에 관한 법령에서 정하는 절차를 준용한다. 이 경우 납입고지서에는 이의제기의 방법 및 기간 등을 함께 적어야 한다.

부칙 <제20766호, 2008.4.10>

이 영은 2008년 4월 11일부터 시행한다.

별표1 사업장의 단계적 범위(제6조 관련)

사업장의 단계적 범위(제6조 관련)

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업장과 국가 및 지방자치단체: 2009년 4월 11일부터 적용
2. 상시 100명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업장: 2011년 4월 11일부터 적용
3. 상시 30명 이상 100명 미만의 근로자를 사용하는 사업장: 2013년 4월 11일부터 적용

별표2 교육기관의 단계적 범위(제9조 관련)

1. 다음 각 목의 시설: 2009년 4월 11일부터 적용
  - 가. 국·공·사립 특수학교
  - 나. 「유아교육법」에 따른 국·공립 유치원 중 특수반이 설치된 유치원
  - 다. 「초·중등교육법」에 따른 각급 학교 중 특수학급이 설치된 국·공립 각급 학교
  - 라. 「영유아보육법」에 따라 장애아를 전담하는 보육시설
2. 다음 각 목의 시설: 2011년 4월 11일부터 적용
  - 가. 제1호나목 외의 「유아교육법」에 따른 국·공립 유치원
  - 나. 「초·중등교육법」에 따른 국·공·사립 각급 학교(제1호다목의 학교는 제외한다)
  - 다. 「고등교육법」에 따른 국·공·사립 각급 학교
  - 라. 보육하는 영유아의 수가 100명 이상인 국·공립 및 법인 보육시설(제1호라목의 시설은 제외한다)
  - 마. 「영재교육진흥법」 제2조에 따른 영재학교 및 영재교육원
3. 다음 각 목의 시설: 2013년 4월 11일부터 적용
  - 가. 「유아교육법」에 따른 사립 유치원
  - 나. 「평생교육법」 제31조에 따른 학교형태의 평생교육시설 및 같은 법 제30조에 따른 학교부설 평생교육시설
  - 다. 나목 외의 평생교육시설, 「학점인정 등에 관한 법률」에서 정한 평가

인정을 받은 교육훈련기관 및 「직업교육훈련 촉진법」에 따른 직업교육훈련기관 중 연면적 1,000제곱미터 이상 규모의 교육기관. 다만, 원격대학형태의 평생교육시설은 연면적 2,500제곱미터 이상 규모의 평생교육시설만 해당한다.

- 라. 국·공립 보육시설 및 법인이 설치한 보육시설
- 마. 「교원 등의 연수에 관한 규정」 제2조제1항에 따른 연수기관
- 바. 「공무원교육훈련법」 제3조제1항에 따른 중앙공무원교육원 및 같은 법 제4조제1항에 따른 전문교육훈련기관

별표3 정보통신·의사소통에서의 정당한 편의제공의 단계적 범위(제14조제1항관련)

행위자 등	단계적 범위
1. 공공기관	o 2009년 4월 11일부터 적용
2. 교육기관	o 별표 2에서 정한 교육기관의 단계적 범위를 적용함
3. 교육책임자	o 별표 2에서 정한 교육기관의 단계적 범위를 적용함
4. 법 제3조제8호에 따른 법인	o 별표 2, 별표 4 및 별표 5에서 정하는 단계적 범위를 따르며, 그 외의 법인은 2013년 4월 11일부터 적용함
5. 문화·예술사업자	o 별표 4에서 정한 단계적 범위를 적용함
6. 의료인 등	o 2013년 4월 11일부터 적용함
7. 의료기관 등	가. 「의료법」에 따른 종합병원은 2009년 4월 11일부터 적용함 나. 「의료법」에 따른 병원, 지각병원 또는 한방병원 및 요양 병원은 2011년 4월 11일부터 적용함 다. 기탁 및 나목 외의 기관은 2013년 4월 11일부터 적용함
8. 체육 관련 행위자	o 2013년 4월 11일부터 적용함
9. 복지시설 등 관련 행위자	o 2009년 4월 11일부터 적용함

10. 시설물 관련 행위자	o 2009년 4월 11일부터 적용함
11. 이동 및 교통수단 등 관련 행위자	o 「교통약자의 이동편의증진법 시행령」 별표 1을 적용함
12. 법 제10조제1항에 따른 사용자	o 별표 1에서 정한 단계적 범위를 적용함
13. 법 제10조제2항에 따른 노동조합 관계자	o 별표 1에서 정하는 바에 따라 노동조합이 설치된 사업장의 단계적 범위를 적용함

별표4 문화·예술사업자의 단계적 범위(제15조제1항 관련)

- 2010년 4월 11일부터 적용되는 문화·예술사업자
  - 국가 및 지방자치단체와 소속 문화재단, 문화예술 진흥 및 문화예술 활동 지원을 위하여 법률에 따라 설립된 기관
  - 국립중앙도서관, 「도서관법」 제2조제4호에 따른 공공도서관(같은 호 각 목의 시설은 제외한다)
  - 「박물관 및 미술관 진흥법」 제2조에 따른 국·공립 박물관, 국·공립 대학박물관
  - 「박물관 및 미술관 진흥법」 제2조에 따른 국·공립 미술관, 국·공립 대학미술관
- 2012년 4월 11일부터 적용되는 문화·예술사업자
  - 「문화예술진흥법 시행령」 별표 1에 따른 민간 종합공연장
  - 「박물관 및 미술관 진흥법」 제2조에 따른 사립 대학박물관, 사립 대학미술관
- 2015년 4월 11일부터 적용되는 문화·예술사업자
  - 「문화예술진흥법 시행령」 별표 1에 따른 민간 일반공연장
  - 「문화예술진흥법」 제2조에 따른 스크린 기준 300석 이상 규모의 영화상영관
  - 「문화예술진흥법」 제2조에 따른 조각공원, 문화의 집, 복지회관, 문화

체육센터, 청소년활동시설, 지방문화원

- 「박물관 및 미술관 진흥법」 제2조에 따른 박물관 중 사립박물관(전시실 바닥면적 500제곱미터 이상인 시설만 해당한다)
- 「박물관 및 미술관 진흥법」 제2조에 따른 미술관 중 사립미술관(전시실 바닥면적 500제곱미터 이상인 시설만 해당한다)

별표5 장애인 체육활동에 필요한 시설의 종류 및 설치의무 적용 시기(제16조 제2항 관련)

I. 시설의 종류

구분		시설설치 내용
공통 필수	편의 시설	· 「교통약자의 이동편의증진법 시행령」 별표 2 제2호에 따른 매개시설 · 실내복도, 2층 이상일 경우 경사로 또는 승강기 등 내부시설 · 장애인용 화장실(대변기·소변기·세면대), 샤워실·탈의실 등 위생시설 · 점자블록, 유도 및 안내설비, 경보 및 피난시설 등 안내시설 · 관람석, 매표소 등 기타시설
	수영장	· 입수 편의를 위한 경사로·손잡이 등 입수보조시설 · 수영장과 연계된 탈의실 진입보조시설 · 탈의 및 샤워 보조기구 · 보조 휠체어
실내 시설	실내체육관	· 좌식배구지주, 골볼(Goal ball) 골대
	야외경기장	· 경기장 진입 시설
실외 시설	생활체육공원 등	· 공원 내 체육시설 접근로 등

II. 설치의무 적용 시기

- 국가 및 인구 50만 명 이상 지방자치단체가 설치한 체육시설: 2010년 4월 11일부터 적용
- 인구 30만 명 이상 50만 명 미만 지방자치단체가 설치한 체육시설: 2012년 4월 11일부터 적용
- 인구 30만 명 미만 지방자치단체가 설치한 체육시설: 2015년 4월 11일부터 적용



