

심으로 장애의 정의, 차별금지 영역, 차별시정기구의 측면에서 고찰해 보았으며, 이를 통해 시사점을 정리하였다.

## 2. 차별금지법에서의 장애의 정의

### 1) 미 국

ADA에서는 포괄적으로 다음과 같은 세 가지의 영역으로 개인에 대한 '장애'를 정의내리고 있다. 본 정의에 의하면 일상생활에 제약을 주는 과거, 현재, 미래의 장애를 모두 포함하고 있으며 이 중 하나의 범주에 해당이 되면 장애로 간주된다.

- 개인의 주된 일상생활에서 하나 혹은 그 이상의 실질적 제약을 갖는 신체적 혹은 정신적 장애
- 이와 같은 장애를 갖고 있다는 기록이 있거나 혹은,
- 이러한 장애를 갖고 있음을 인정받을 것

장애인은 ADA 내에서 차별행위로 인하여 차별금지조치를 취할 수 있는 자격을 가진 보호대상(Qualified Individual with a Disability)으로 분명히 규정되고 있다. 이것은 ADA의 주요 특징으로 이전의 시민권법에서는 금지대상인 차별행위에 중점을 두고 별도의 보호대상을 규정하지는 않았다. 단순히 인종 등을 이유로 영역별로 차별행위를 금지한다는 조문을 명시했기 때문에 차별행위에 대한 판단을 했을 뿐 차별행위가 있었을

을 주장하는 이가 어떤 범주에 속하는가는 판단되지 않았다. 따라서 차별행위가 있었다고 주장하는 사람이 ADA의 보호대상 장애인의 범주에 속하는지의 여부 판단이 동법상의 보호조치 적용여부 판단보다 우선시되어 검토된다.

보다 구체적으로 장애인의 정의를 살펴보면 제1장의 고용에 있어 '자격을 갖춘 장애인(Qualified Individual with a Disability)'은 '합리적인 편의제공(Reasonable Accommodation) 여부에 상관없이 본인이 담당하고 있거나 희망하는 고용상의 직위의 본질적인 기능을 수행할 수 있는 자격이 있는 장애를 가진 사람'을 말한다. 제2장의 공공서비스에 있어서의 보호대상인 '자격을 갖춘 장애인(Qualified Individual with a Disability)'은 '장애를 가지고 있으면서 합리적인 편의제공 여부에 상관없이 규칙, 정책, 또는 관행의 수정이나 건축물, 통신 또는 운송 상의 장벽 제거, 또는 보조 장비나 서비스의 공급을 통해 공공기관이 제공하는 서비스의 수혜 혹은 프로그램이나 활동에의 참여에 필요한 본질적 자격요건을 갖춘 개인'이라고 정의하고 있다.

또한 '차별적 처우'의 정의는 ADA 내에서 규정하고 있는 각 영역별로 첫째, 장애인에게 서비스를 제공하지 않거나 거부하는 행위이며 이는 직접적인 차별을 비롯하여 기회제공의 거부도 포함된다. 둘째, 공공기관의 서비스 제공의 경우 가장 통합된 환경에서 서비스를 제공하지 않으면 차별적 처우로 취급된다. 셋째, 중립적인 기준을 적용하였으나 그러한 중립적 기준이 사회적 소수자에게 역으로 불이익한 결과를 야기하

# 미국, 영국, 독일의 장애인차별금지법과 시사점

변 용 찬

한국보건사회연구원 장애인복지연구팀장

## 1. 서 론

본 고에서는 이미 자체적으로 장애인차별금지법을 제정하여 장애인에 대한 차별을 각 영역별로 금지하고 차별의 시정 및 피해 구제를 담당하고 있는 국가들의 장애인 차별 관련법을 살펴보고자 한다. 각 국가별 장애 및 차별의 정의, 차별영역, 차별시정기구에 대한 분석을 바탕으로 현재 국회에서 계류 중인 장애인차별금지법과 관련하여 적용가능한 시사점을 도출하고자 한다.

본 고에서는 미국, 영국, 독일을 중심으로 살펴보았다. 먼저 미국의 장애인차별금지법은 1990년에 제정된 '미국 장애인법(ADA: Americans with Disabilities Act)'이 대표적이다. ADA는 미국 연방헌법 수정 제14조의 법의 평등 보호조항에 근거를 두고 장애인차별금지과 평등권 실현을 보장하고 있으며, 1964년에 제정된 시민권법(Civil Rights Act)의 구조와 틀을 장애인 영역에 확장하고 구체화하여 마련된 총체적인

장애인차별금지법이라고 볼 수 있다.

영국은 1993년 '시민(장애인)권법안(Civil Rights (Disabled Person) Bill)'이 노동당의 의원 입법으로 제출되었으나 의회를 통과하지 못했다. 그러나 점차 장애인차별금지법에 대한 지지가 많아지자 집권여당인 보수당은 1995년 11월 대안으로 장애인차별금지법(DDA: Disability Discrimination Act)을 제정하였다.

한편, 독일의 경우 장애인정책과 관련하여서는 세 가지의 대표적인 법률들이 존재한다. 그 첫 번째가 2000년 10월 1일부터 시행된 '중증장애인의 실업해소를 위한 법'이며, 2001년 7월 1일부터 시행되기 시작한 '장애인의 재활 및 참여에 관한 법률'을 그리고, 2002년 5월 1일부터 효력이 발생한 '장애인평등법'을 들 수 있으며, 이 장애인평등법이 독일의 장애인차별금지법의 역할을 하고 있다.

본 고에서는 이처럼, 장애인차별금지법이 최초로 성안된 미국과 이의 영향을 받아 후속적으로 장애인차별금지법을 제정한 영국, 독일을 중

전기통신에 관한 것이다.

제1장에서는 15인 이상의 종업원을 고용하는 사용자는 채용지원절차, 채용, 승진, 해고, 보수, 직무상 훈련, 기타 고용 관계상 조건과 특권과 관련하여 장애를 이유로 차별해서는 안 된다고 규정하고 있다. 또한 사용자는 채용지원자나 고용인에 대하여 장애유무나 장애의 성질이나 정도에 대한 건강진단 또는 문의를 할 수 없다. 그러나 채용 이전에 지원자의 직무관련 기능수행 능력에 대하여는 문의가 가능하다. 채용결정을 내린 후 실제 업무를 시작하기 전에 건강진단을 모든 신규종업원을 대상으로 실시할 수 있고 그 결과는 비밀이 보장되어야 한다. 장애인을 배제하거나 배제하는 경향을 갖는 자격기준이나 시험, 선택기준이 직무와 관련되고 사업상의 필요에 부합하고, 합리적인 편의제공이 적절한 기능으로 달성되지 못하는 경우에는 차별행위가 아닌 것으로 간주된다.

제2장에서는 주정부나 지방정부는 장애인에 대하여 공공교육, 고용, 공공교통, 레크리에이션, 보건의료조치, 사회서비스, 법원, 투표, 지역회의 등 모든 기능에 있어 동등한 편익을 누릴 수 있는 동등한 기회를 제공하도록 요구하고 있다. 제2장에서 적용되는 공적 주체는 (1)정부 및 지방정부, (2)이들의 부서, 기관, 특별 관할기관, 기타 단위기관, (3)전국철도여객공사, 기타 통근서비스 제공기관 등이다. 이러한 공적 기관들은 자격이 있는 장애인들에게 장애를 이유로 서비스와 사업 및 활동에 대한 참여의 배제, 편익의 거절 또는 차별을 할 경우 위법에 해당된다.

제3장에서는 공공기관이 아닌 민간이 운영하는 공공 편의시설, 일정 종류의 교육 및 시험, 교통수단, 상업시설 등에서 장애인에 대한 배제, 분리, 불평등 대우 등의 차별행위를 금지하고 신·개축 건축물에 대한 기준을 선정하고 정책과 관행 및 절차에 대한 합리적인 수정 의무를 부과하고 지각장애가 있는 사람과의 효과적인 의사소통수단을 마련하는 등의 접근성을 높이고 도로 의무를 부과하고 있다. 재화나 서비스, 시설, 특권, 편익이나 편의를 충분하고 동등하게 향유함에 있어 장애를 이유로 차별해서는 안 된다. 또한 건물의 신·개축 시 그 변경이 구조적으로 비현실적인 경우를 제외하고는 장애인이 쉽게 접근가능하고 이용할 수 있도록 해야 하며 장애를 이유로 편익제공 상의 차별행위를 해서는 안 된다.

제4장은 청각 및 언어장애를 가진 사람들에 대해 전화통화 서비스 및 연방정부의 재정보조를 받는 공공서비스의 TV 광고에 대한 장애인들의 접근권을 보장하고 있다. 구체적으로 각 주의 주간 유·무선 통신서비스 제공업자는 연방통신위원회(FCC: Federal Communication Commission)의 규칙에 따라 법 시행일로부터 3년 이내에 청각 및 언어 장애인에게 매일 24시간 전화중계서비스(TRS: Telecommunications Relay Services)를 제공해야 한다. 또한 연방정부 기관 또는 산하단체에 의해 제작되거나 재정지원을 받는 TV 공공서비스 광고는 반드시 자막처리를 하도록 규정하고 있다.

장애인의 접근성을 위한 '합리적인 배려

는 경우의 간접적인 차별도 포함된다.

### 2) 영국

영국의 장애인차별금지법에서는 '장애'를 '정상적인 일상생활을 수행하기 위한 개인의 능력에 실질적이고 장기적으로 불리한 영향을 주는 신체적 또는 정신적 손상'이라고 정의하고 있다. '손상'이란 단지 정상적으로 일상생활을 하기 위한 개인의 능력에 영향을 주는 것으로 간주되는 것으로 이동 능력, 손 기능, 신체 협응력, 지속력, 말하고·듣고·보는 능력, 기억력 또는 집중력, 학습 또는 이해력, 그리고 신체적 위험에 대한 지각력 중 하나에 영향을 주는 손상을 말한다고 정의하고 있다. 구체적인 장애의 범주는 다음의 사항을 포함하는 것으로 설명하고 있다.

- 장애가 지체 혹은 감각기관에 이상이 있거나, 정신지체 혹은 정신건강에 관한 것일 경우
  - 장애가 12달 이상 지속되었거나 그 준하는 정도인 경우
  - 장애에 관한 기록이 있는 사람들, 예를 들면 정신병력을 갖고 있어서 치유는 되었지만 편견에 시달리는 사람들의 경우
  - 심각한 기형을 갖고 있는 경우
  - 진행성 질병의 경우 상태가 계속 일상생활에 영향을 주는 경우
- '차별'이란 이러한 장애를 가진 장애인에게 고용, 교육, 대중교통 등의 분야에서 장애인의 장

애를 이유로 불리하게 혹은 부당하게 대우하거나 기회를 제공하지 않는 경우, 장애인을 위한 합리적인 배려 혹은 편의시설을 제공하지 않거나 거부하는 경우 등의 직접적인차별과 중립적인 기준을 적용했으나 결과적으로 장애인에게 불리하게 적용되는 간접적인 차별 등이 포함된다.

### 3) 독일

독일의 경우 '장애'는 '신체적 기능, 정신적 능력 또는 심적 건강이 6개월 이상 그 연령에 전형적인 상태와는 상이함이 상당하고 따라서 사회에서의 생활참여에 지장이 있는 상태'로 규정되며 '장애인'은 '그러한 상태를 가진 자'로 정의 될 수 있다. '장벽제거'라는 것은 '건축적 및 기타의 시설들, 교통수단, 기술적 이용시설, 정보작업체계, 음향적 및 시각적 정보원 및 커뮤니케이션 시설, 기타 삶의 영역들이 장애인들에게 특별한 어려움 없이 그리고 기본적으로 외부지원 없이 접근이 가능하고 사용이 가능한 것'을 의미한다.

## 3. 차별금지 영역

### 1) 미국

ADA의 주요 차별금지의 영역으로는, 제1장은 고용, 제2장은 공공서비스 제공, 제3장은 민간제공 공공편의시설 및 서비스 제공, 제4장은

와 상관없이 일반 대중을 상대로 제공되는 것은 모두 적용이 된다.

제4장은 교육에 관한 것으로 학교, 교육과정 등에 대한 차별금지를 다루고 있다. 교육기관 편·입학 및 퇴학에서의 장애인에 대한 부당행위, 편의시설 미비 등이 차별로 간주되며 합당한 이유를 제시하지 못할 경우 처벌을 받게 된다. 장애인의 교육에 대한 접근성과 통합교육의 기회를 늘리도록 각 지방정부 및 학교가 계획을 세울 수 있도록 돕고 있다.

제5장에서는 대중교통이용에 있어서의 차별을 다루고 있는데 모든 택시, 버스, 철도에서 휠체어를 사용하는 장애인을 포함하여 장애인들이 접근가능하고 안전하게 이용할 수 있도록 편의시설을 마련하고, 시·청각 장애인을 위한 안내견 동승에 대해서도 규정하고 있다. 장애인들이 대중교통수단에 접근할 수 없으면 해당 시설의 소유주를 상대로 고발할 수 있으며 운송수단 자체에 문제가 있는 경우에는 관련기관에서 조치하도록 규정하고 있다.

또한 2005년 장애인차별금지법에서는 제5장에 별도로 공공기관들의 차별행위 금지조항이 포함되었다. 따라서 공권력을 가진 개인은 본 법에 반하는 장애인에 대한 차별행위 및 장애를 이유로 장애인을 괴롭히는 행위의 금지, 장애인과 비장애인 간의 동등한 기회제공 촉진, 장애인에 대한 긍정적인 태도의 증진, 장애인의 사회참여 격려 등의 기능을 수행해야 한다.

제6장은 국가장애위원회(The National Disability Council)에 관한 것으로 장애인을 돕기

위한 각종 조치들이 제대로 작용 및 시행되고 있는지 조사하고, 추후 정책마련을 위한 자문기능을 수행하기 위하여 국가장애위원회가 마련되었다. 그러나 그 역할이 실질적으로 차별을 조사·시정하는 권한이 없이 정부 자문기구로만 한정되어 유명무실하다는 지적을 받아왔다. 현재 국가장애위원회는 폐지되고 1999년에 제정된 별도의 장애인권위원회법에 의해 장애인권리위원회(DRC: Disability Rights Commission)로 대체되었다.

### 3) 독일

차별금지영역으로 장애여성에 대한 평등권, 접근권 보장 및 이를 실현하기 위한 합의제도, 공공기관들의 차별금지, 이동 및 접근권 보장을 위한 규율, 선거, 고용, 권리규제에 대한 평등으로 규정되어 있다. 사회법전 제9권에도 장애여성과 장애아동에 대한 권리와 지원이 신설·강화되었으나 특히 장애인평등법에서는 다른 장애인 집단보다 취약한 위치에 있는 장애여성의 특수한 상황이 배려되어야 하며, 실질적인 평등을 촉진하고 현존하는 차별을 제거하기 위하여 특별한 조치를 취할 수 있다고 언급하고 있다. 접근권 보장 및 이를 실현하기 위한 합의제도에 서의 법은 장애인의 이동 및 접근을 저해하는 시설 및 설비의 설치에 대해 장애인 단체 및 사용자 혹은 사용자단체와의 합의에 의하도록 하고 있다. 공권력 주체의 불이익 처우 금지는 연방의 공권력은 업무수행에 있어서 이 법이 지향하는

(Reasonable Accommodation)'는 (1)고용인에 의해 사용되고 있는 현존 시설을 장애인이 접근가능하고 이용할 수 있도록 하는 것과 (2)직무의 재편성, 파트타임 또는 수정된 작업스케줄의 조정, 공식인 직위에 대한 재배치, 장비 또는 도구의 취득 또는 개조, 시험의 적합한 조정 또는 수정, 훈련 교재나 정책, 자격을 갖춘 낭독자나 통역인의 제공, 그리고 기타 장애인을 위한 유사한 편의제공을 포함한다.

또한 ADA에서는 과도한 부담에 대해서도 규정하고 있는데 '과도한 부담(Undue Hardship)'은 적용사업체에 편의시설 설치로 인한 지나친 어려움 또는 비용을 지불하도록 요구하는 조치를 의미한다. 편의시설의 설치가 적용사업체에 과도한 부담을 부여시키는지의 여부는 다음과 같은 요인들에 의해 결정된다.

- 동 법에 의해 필요하다고 인정되는 편의시설의 성격 및 비용
- 시설의 전반적인 재무적 원천 또는 합리적인 배려의 제공을 위한 시설들; 해당시설의 고용인의 숫자; 편의시설 운영에 미치는 비용, 자원 또는 효과
- 적용사업체의 전반적인 재무 원천; 적용사업체의 종업원 수에 의한 영업의 총규모; 시설의 수, 종류, 위치
- 적용사업체의 고용인 구성, 구조 및 기능을 포함한 적용사업체의 운영의 유형; 적용사업체 시설의 지리적 분리, 관리상 또는 재무적인 면에서 적용사업체와 시설들 간의 관계

### 2) 영국

각 영역별 차별에 대한 정의와 차별금지사항을 살펴보면, 제2장은 고용, 제3장은 재화와 시설, 서비스에 대한 접근권 및 부동산의 매매와 임대와 관한 규정, 제4장은 교육, 제5장은 대중교통, 제6장은 국가장애위원회에 관한 것이다.

제2장에서는 고용영역에서의 차별을 '만일 고용주가 장애인의 장애와 관련된 이유로 장애인을 다른 사람들보다 덜 우호적인 대우를 하고 그 고용주가 그러한 대우가 정당했다는 것을 입증하지 못하는 것'으로 규정하고 있다. 또한 장애인에게 적절한 편의제공을 해야 할 의무를 지키지 않은 경우도 차별로 간주하고 있다. 그리고 덜 우호적인 대우는 특수하고 중요한 상황에서 이유가 입증될 경우에만 법적으로 정당화될 수 있다고 정의하고 있다. 괴롭힘도 차별로 간주하여 '장애인의 존엄성을 침해하거나 위협적·적대적·모욕적인 환경을 조성하는 것'으로 규정하고 있다.

제3장은 재화와 시설, 서비스에 대한 접근권 및 부동산의 매매 및 임대와 관한 차별금지를 규정한 것으로 재화나 서비스 등에 대해 제공을 거부하거나 고의로 제공을 하지 않는 것, 장애인이 재화나 서비스 등에 대해 접근할 수 있도록 환경을 마련해야 하는 의무를 지키지 않은 것, 서비스 제공자의 장애인에 대한 부당한 태도 및 서비스 거절 등을 차별로 정의하고 있다. 본 장에서는 매우 광범위한 서비스 제공자들을 규제하는 것으로 유·무상, 공공·민간부문의 제공 여부

제를 위임받을 수 있다. 또한 승인된 단체는 자신의 권리가 침해되지 않은 경우에도 행정소송법 및 사회보장소송법이 정하는 바에 의하여 장애인의 이동 및 접근권 보호규정의 위반을 확인하는 소송을 제기할 수 있다. 단체소송은 해당조직이 단체의정관이 정한 과제범위에 관련되어 있는 경우에 한하여 허용된다. 이와 함께 '장애인의 평등과 타 법규 개정을 위한 법률'과 관련된 조항들은 장애인에 대한 차별 내지 평등권 관점에서 기존의 다양한 법조항들 가운데 일부 또는 세부항목들의 구체적인 개정 또는 보완을 언급하고 있다.

독일의 장애인 평등법은 선거와 고용문제에 대해 직접적으로 규율하고 있지는 않다. 선거에 대한 규율은 각종 선거법에 위임하여 특히 시각 장애인에게 특별히 제작된 투표용지를 지급하여 보조인의 도움 없이 기표할 수 있도록 하였으며 기표장소가 장애인이 불편 없이 투표할 수 있도록 구성되어야 한다고 규정하고 있다. 또한 고용에 있어서는 사회법전 제9권의 장애인고용차별에 관한 규정이 적용되며 장애인평등법의 제4조 장애인의 이동 및 접근권 보장에서 고용관계를 규율하고 있다. 즉, 특정 업무나 직업과 관련된 자격부여에 있어 장애의 유무가 아니라 건강 상태에 있어서 해당 업무나 직업에의 적합성이 자격 부여의 기준이 되어야 하는 것이다.

#### 4. 차별시정기구

##### 1) 미 국

ADA에 의한 독립적인 차별시정기구는 별도로 존재하지는 않으며 각 영역별로 기존의 담당 기관들이 지속적으로 차별시정기구 역할을 담당하고 있다.

고용영역에서 발생한 차별행위의 경우 시민권법에 의해 설립된 고용기회평등위원회(EEOC: Equal Employment Opportunity Commission)가 피해자가 차별행위가 일어난 지 180일 이내에 고소를 제기할 경우 이를 조사하고 차별행위를 증명하는 합리적인 이유가 있다고 판단되면 조정, 협의, 설득 등의 방법을 통해 우선적으로 당사자간의 자발적인 해결을 모색하고 이러한 방법이 실패할 경우 연방법원에 제소할 수 있도록 조치를 취하고 있다. 장애인들이 일정기간 내에 미국 전역에 배치되어 있는 EEOC에 신고접수하거나 각 지역 고용관련 기관에 신고접수를 할 수 있으며, EEOC로부터 소송에 관한 통지를 받으면 연방정부에 소송을 제기할 수 있다. 연방법원은 피고의 고의적 및 불법적인 고용상의 차별행위가 인정되면 그 같은 행위를 금지하고 채용이나 복직, 밀린 임금의 지급 등 형평법상의 구제수단을 포함한 적절한 적극적인 시정조치(Affirmative Action)를 명령할 수 있다. 고용에 관한 차별시정은 EEOC와 노동부(Department of Labor), 그리고 사법부(Department of Justice)가 협력하여 업무조정을

목표를 적극적으로 추진하고, 충실히 반영하여야 함을 나타낸다. 이동 및 접근권 보장을 위한 규율은 첫째, 건축과 교통에 있어서의 접근권 보장, 둘째, 수화 등 의사소통 보조수단 이용에 관한 권리, 셋째, 결정과 서식, 마지막으로 정보기술접근권 등의 영역에서 차별을 다루고 있다. 고용과 관련하여서는 장애인평등법이 직접 명시적으로 규율하고 있지는 않으나 사회법전 제9권의 장애인고용차별에 관한 규정이 적용된다.

구체적으로 살펴보면 장애인평등법은 총 4장 15절로 구성되어 있다. 제1장은 '일반규정'으로 목적, 여성장애인, 장애, 장애물제거, 목표함의, 수화와 기타 의사소통방법 등 6개절이다. 입법 목적은 장애인차별을 제거·방지하며, 장애인의 사회생활에의 참여를 보장하고 장애인이 주체적인 생활형성을 할 수 있도록 하는 목적을 갖는다. 이로써 장애인은 자기결정권을 실현하는 주체적인 인격체로 인정되는 것이다. 장애여성은 남성과의 관계 그리고 비장애여성과의 관계에서 이중적으로 차별을 받는 위험에 놓여 있다. 따라서 다중적인 차별을 받고 있는 장애여성들의 실질적인 평등을 촉진하고 현존하는 차별을 제거하기 위하여 특별한 조치를 취할 수 있으며 여성의 소득활동과 가정에서의 역할을 조화시키는 문제가 대표적인 입법적 개선을 필요로 하는 영역으로 인식되고 있다. 또한 어려움 없이 시설물, 교통수단, 정보, 의사소통수단 및 그 밖의 생활시설을 일반적이고 보편적인 방법으로 접근·이용할 수 있어야 하므로 장애인의 이동 및 접근을 돕는 시설 및 설비가 설치되어야 할

경우 장애인단체와 사용자 혹은 사용자단체와 합의하여 목표를 실현해가도록 하고 있다. 이는 당사자간에 자율적으로 결정하는 절차를 마련하여 신속성 있게 문제를 해결하도록 하고 있어 장애인의 자기결정에 기초한 장애인평등실현의 가능성을 제고하는 의미가 있다.

제2장은 '평등과 장애물제거에 대한 의무'로 공권 수행기관 및 단체의 차별금지, 건설과 교통분야에서의 장애물제거 구조, 수화와 기타 의사소통방법들의 사용에 관한 권리, 정보·정보지와 서식의 구성, 정보기술에서의 장벽 제거 등 5개 절로 구성되어 있다. 연방의 공권력은 업무수행에 있어 합당한 이유 없이 장애인을 달리 취급하여 사회생활에의 평등한 참여를 직·간접적으로 침해해서는 안 된다. 이동 및 접근권 보장을 위하여 연방공권력의 건축과 교통, 수화 등의 의사소통보조수단, 문서에 의한 결정·처분·계약·서식, 정보기술접근권 등에 있어 장애인의 접근에 장애가 되지 않도록 해야 한다.

제3장은 '이의 신청'으로 행정적 혹은 사회복지법적 소송절차에서의 대리위임권한, 단체소송권 등 2개절이다. 제4장은 '장애인의 권익을 위한 연방정부 대리인'으로 장애인의 권익을 위한 관청 또는 대리인, 업무와 권한 등 2개 절로 구성되어 있다. 장애인평등법은 권리구제에 있어 소송대리와 단체소송을 특징적으로 규율하고 있다. 공권력의 장애인에 대한 불이익금지, 그 밖의 장애인의 이동 및 접근권이 침해된 경우 장애인의 동의 하에 장애인을 대리하여 승인된 단체는 소송절차에서 장애인을 위하여 권리구

적법정조직과의 연계를 구축하고 있다.

장애인권리위원회의 주요 기능은 다음과 같이 정리될 수 있다.

- 장애인 스스로 권리를 보호할 수 있도록 법률적인 조언과 지원의 제공
- 장애인과 고용주에 장애인차별법에 규정된 권리나 의무에 대한 정보제공
- 법정 소송 절차법을 마련 및 재검토를 통해 고용주와 서비스 제공자들의 장애인차별금지법에 따른 의무 준수와 올바른 관례에 대한 실제적인 정보의 제공
- 장애인과 서비스 제공자 간의 분쟁 시 독자적인 조정서비스 제공 및 조정이행의 감독
- 특정 기관 혹은 영역에서 장애인에 대한 처우 조사
- 토론과 정책입안에 대한 안내 및 장애관련 법의 파급효과 등에 대한 연구조사

### 3) 독일

장애와 관련된 행정업무는 연방정부, 각 주 정부, 그리고 지방자치단체 차원에서 여러 다양한 기관들에 의해 협력적으로 수행된다. 장애와 관련된 시민권(법) 문제, 직업적(재)통합, 교육, 고용 등의 문제는 각 주정부 차원에서 주로 다루어지고 있으며 건축, 교통수단 혹은 주거 같은 문제는 지역사회 차원에서 주로 다루어진다.

별도의 차별시정기구는 존재하지 않으며 연방정부는 옴부즈맨 제도를 도입하고 있는데, 장애인 보호를 위하여 옴부즈맨을 임명하고 과제

수행을 위해 필요한 인적·물적 지원을 제공한다. 옴부즈맨은 해임에 의한 경우를 제외하고는 새로운 국회가 구성될 때까지 업무를 수행한다. 옴부즈맨의 주된 역할은 장애인이 비장애인과 동등한 생활 조건을 보장받기 위한 연방정부의 책임이 사회생활 전반에 실현될 수 있도록 노력하는 것이다. 이를 수행하는데 있어 장애여성은 장애남성과 달리 특수한 상황에 처해 있다는 사실을 배려해야 하며 성별을 기준으로 한 불이익을 제거해야 한다. 옴부즈맨은 조직적으로는 연방 보건 및 사회보장부의 업무범위에 속하지만 기능상 독립되어 있으며 연방정부에서 책임을 진다.

차별행위로 인해 피해를 입은 장애인에 대한 권리구제는 대리소송과 단체소송으로 이의제기를 하여 피해에 대해 시정 및 구제를 받을 수 있다. 행정 및 사회법적 소송에서 장애인평등법에 규정되어 있는 조항들에 대해 권리가 침해되는 경우 동의 하에 동 법에 명시되어 있는 단체들이 장애인들을 위하여 법적 보호를 신청하고 권리구제를 위임받을 수 있다. 또한 중증장애인고용과 관련하여 연방노동 및 사회질서부, 연방노동청, 통합사무소, 통합전문가, 장애인직업훈련기관 등에서 서로 긴밀한 관계를 유지하면서 독자적이고 개별적인 정책을 수행하고 있으며, 행정기관에 의한 차별 및 차별시정이 이루어지지 않을 경우 사회법원이나 노동법원 등의 특수 법원을 통해 구제를 받을 수 있다.

분담하고 있다.

대중교통서비스의 경우 교통부(Department of Transportation)에서 장애인들의 교통서비스 이용과 관련한 모든 서비스를 총괄하고 있으며 차별행위가 있을 경우 교통부에 신고하거나 연방 법원에 소송할 수 있다. 교통부 소속의 연방 고속도로 관리국(FHWA: Federal Highway Administration)은 도로와 고속도로와 관련한 ADA 실행 감독역할을 담당하고 있다. 또한 미연방 대중교통 관리국(FTA: Federal Transit Administration)은 각 지역의 모든 교통관련 기관들이 대중교통수단의 탑승, 하차, 보조장비 등 모든 부분에서 장애인들에게 접근성을 보장하고 있는지의 여부를 검토하는 책임을 맡고 있다. 공공서비스 제공 상에서의 차별은 차별행위를 당하였다고 주장하는 개인이 법무부나 기타 권리구제기관에 고소할 수 있고 이들 기관은 우선 당사자의 합의에 의해 자발적인 권리구제를 도모하고 실패할 경우 법무부 또는 당사자가 연방 법원에 소송을 제기할 수 있다.

민간제공 공공편의시설 및 서비스 제공 상의 차별에 대해서는 차별행위 피해자가 연방법원에 제소하여 각종 시정명령, 금지명령 등을 청구할 수 있고, 사건의 심리가 끝난 후 법원은 시설 개선, 보조장비 또는 보조서비스 제공, 정책의 수정, 대안방법의 제공 등 적합한 시정명령을 내릴 수 있다. 주거와 관련한 차별행위에 대해서는 차별을 받은 장애인이 주택 및 도시개발부(HUD: Department of Housing and Urban Development)나 사법부에 신고하여 소송할 수

있다. 정보통신과 관련하여서는 연방 통신위원회(FCC: Federal Communication Commission)가 차별문제를 총괄적으로 담당하고 있다. 투표권에 대한 차별문제는 사법부 내 투표부서(Voting Section)에서 담당하고 있다.

### 2) 영국

1995년 '장애인차별금지법'이 제정되면서 동법령에 의해 '국가장애위원회(The National Disability Council)'가 설립되었다. 그러나 본 위원회는 차별의 조사 및 구제에 대한 권한을 갖지 못하고 기본적인 자문 기능만 갖고 있을 뿐 장애인 개인의 권리를 위하여 소송을 하거나 개인을 지원하거나 조사를 할 수 있는 권한이 없었다. 또한 장애인차별금지법 제정과 동시에 장애인고용법에 의한 의무고용제가 폐지되어 오히려 장애인의 고용이 악화되고 장애인에 대한 차별이 개선되지 못하는 결과를 낳게 되었다. 이에 따라 영국 정부는 1999년에 '장애인권리위원회(Disability Rights Commission Act)'을 제정하고 다음 해 4월에 독립적인 기구인 '장애인권리위원회(DRC: Disability Rights Commission)'를 설립하여 국가장애위원회를 폐지하였다.

본 위원회는 장애인차별금지법의 효율적인 시행을 목적으로 정부를 위한 자문역할을 하고 있으며, 장애인차별제거, 장애인의 평등한 기회 증진, 장애인 치료와 재활의 합당한 관행 장려 등의 활동을 담당하고 있다. 또한 장애인단체, 자문그룹, 기업과 고용주를 담당하는 조직들, 공

과 동등한 생활조건을 보장받을 수 있도록 노력하고 있다. 영국도 장애인권리위원회가 차별시정을 담당하고 있으나 법원에서 실질적인 권리구제를 담당하고 있다. 현재 우리나라에서는 차별시정기구의 별도 설립 여부와 권리구제기관의 기능에 대한 논의가 진행되는 상황이므로 권리구제기구의 역할을 우리 실정에 맞게 규정해야 할 것이다.

최근 변화되고 있는 국제 사회의 장애인 인권 강조 및 장애인복지 패러다임의 전환으로 인하여 우리 사회에서도 장애인의 권리 신장에 대한 관심이 높아지고 있다. 단순히 장애인을 보호하는 차원의 장애인 복지혜택 제공이 아닌 장애인이 지역사회에서 교육, 노동, 정보이용, 시설이용에 대한 권리를 누림으로써 하나의 인격적인 주

체로서 인정받도록 보장해주길 기대하고 있다. 따라서 장애로 인한 차별과 일상 및 사회생활에서의 제약은 장애인에게 커다란 장벽으로 존재하고 있으며 삶의 많은 영역에서 다양한 차별을 받고 사회적 소수자로 소외받아온 이들을 보호하고 지원해야 할 의무가 우리 사회에 있음이 강조되고 있다. 결과적으로 법률의 제정을 통해 장애인들의 법적 권리를 향상하고 인권의 주체로서 인간의 존엄성을 보장하는 것이 가장 중요한 의미를 가진다고 할 수 있다. 따라서 우리나라의 장애인차별금지법은 본 고에서 검토한 외국의 사례를 참조하되, 장애인 권리에 대한 관심과 장애인을 보는 패러다임의 변화에 부응하여 제정할 필요성이 있다. **GSST**

### 5. 시사점

이상 미국, 영국, 독일의 장애인차별금지법에서의 장애 및 차별의 정의, 차별금지영역, 차별시정기구에 대하여 검토해보았다. 이를 통해 현재 우리나라에서 추진 중인 장애인차별금지법안 및 차별금지법안 마련과 관련하여 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있겠다.

첫째, 장애에 대한 포괄적인 정의를 통해 장애인차별의 개념과 영역을 규정했다는 것이다. 다양한 유형의 신체·정신적인 장애의 요인을 포함하여 사회·환경적인 측면까지 고려하여 실질적으로 집행 가능한 영역별 차별기준들을 규정하고 있는 국제사회의 흐름을 우리나라의 법안에서도 충분히 반영하여야 한다고 본다. 미국의 ADA의 경우 장애 발생과 관련하여 현재의 장애뿐만 아니라 과거와 미래의 장애까지 포함하고 있으나 이 점은 아직 우리나라에 도입되기에는 현실적으로 어려움이 있다고 판단되며 향후 점진적으로 확대되리라 예상된다. 또한 직접적이고 의도적인 차별에 대한 규제에서 점차 간접적인 차별을 금지하는 방향으로 차별의 개념을 확대하고 있으며 차별의 범주에 괴롭힘을 포함하고 있어 차별의 사유와 영역을 점차 확대하고 있음을 알 수 있다.

둘째, 장애인에 대한 차별의 영역을 주로 고용, 교육, 공공서비스, 접근권과 이동권, 정보통신접근권 등 각국 실정에 적합하게 다양한 일상생활의 영역들에서 포괄적으로 규정하고 있다. 예컨대 독일은 직접적으로 고용을 장애인평등

법에서 차별금지영역으로 규정하지 않고 있으며 사회법전 제9권의 장애인고용차별에 관한 규정이 적용된다. 장애인에게 공공서비스 및 편의시설 등을 제공하지 않거나 거부하는 등의 직접적인 행위 및 기회제공의 거부, 중립적인 기준이 오히려 장애인에게 불이익적인 결과를 야기하는 간접적인 차별까지 차별의 범위를 보다 폭넓게 규정하고 있다. 따라서 사업장, 교육시설, 공공기관, 교통서비스기관, 정보통신기관 등에서는 장애인에 대한 합리적인 배려(Reasonable Accommodation)와 적극적인 조치(Affirmative Action)를 제공하여 장애인들이 지역사회에서 장벽 또는 차별 없이 생활하도록 하여야 한다. 미국의 경우 건축물 또는 교통수단 등의 접근권과 이동권 보장을 위하여 편의시설의 설치는 요구되거나 사업체에 과도한 부담을 주지 않도록 신축성 있게 규정하고 있다. 장애인차별금지법이 장애인차별의 모든 현상을 규율할 수는 없으므로 우리나라에서 법 제정 시 장애인배려의 필요성을 지속적으로 검토하여야 한다.

셋째, 차별시정기구는 존재하나 주로 정보제공·조사·조정 역할을 담당하고 있고 실질적인 권리구제는 법원에서 담당한다는 것이다. 미국은 독립적인 차별시정기구가 존재하지 않으며 차별영역별로 차별시정전담기관이 구분되어 있어 고용은 고용기회평등위원회에서 담당하고 실질적인 권리구제는 연방법원에서 담당하고 있다. 독일의 경우 연방법원에서 권리구제를 담당하고 있으며 이를 지원하기 위해 별도로 옴부즈맨 제도를 도입하여 장애인이 비장애인