

2003. 2. 한국여성장애인연합 총회 강 의 안

김광이 (한국여성장애인연합 정책위원)

I. 들어가며

II. 현재 장애계의 운동 내용 및 흐름

1. 장애인차별금지법제정추진

1) 특별법으로서 장애인차별금지법의 제정 필요성

- (1) 국가인권위원회법의 문제점
- (2) 사회적차별금지의 의의 및 대상과 다른점
- (3) 현재 차별에 관한 장애관련법의 문제점

2) 추진운동 경과

3) 법안 특징 및 중요사항

- (1) 열린네트워크 안과 장애인우권익문제연구소 안
- (2) 쟁점사항

4) 외국의 장애인관련법 소개

- (1) 장애 정의 비교
- (2) 미국, 독일, 영국 등의 장애차별금지법 간략소개

2. 무기여연금법제정논의

- 1) 취지
- 2) 의의

3. 장애인노인임산부등의 교통수단이용 및 이동보장에 관한 법률 제정논의

- 1) 취지
- 2) 현 장애인노인임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률의 문제점
- 3) 제정안에서 보강된 내용

4. 자립생활 운동이념 인식 및 확산

- 1) 자립생활 운동의 정신
- 2) 역사
- 3) 현재 자립생활 운동의 흐름

III. 관련법률 및 짚어보기

1. 여성관련법
2. 장애인관련법
3. 사회보장법

IV. 국제적 인권 운동 흐름

1. 세계 DPI 대회를 통한 당사자주의 운동의 공감과 당위성 인식 확산
2. 아태장애인 +10년에서의 여성장애인 인식 확산
3. 세계장애인권리조약(UN) 제정 움직임

V. 한국여성장애인연합의 기대역할

1. 당사자주의 실현하기-장애인주권회복운동
2. 소수자의 원리와 효율성의 원리 실현하기- 자기목소리 내기와 함께 가기
3. 꾸준한 상담과 소모임 등을 통한 당사자의 현실에 가까이 가기
4. 여성장애인 자립생활 실현을 위한 직업창출 및 조건 등에 관한 심층연구
5. 사회적 공감대확산을 위한 여론 형성 및 모니터링
6. 심층적 사례모음을 통한 문제인식의 심화와 교육프로그램 마련
7. 여성단체 및 장애인단체에서 여성장애인 시각으로 새판짜기 모색과 권리 실현을 위한 실천

VI. 나오며

여성장애인 관련 법 · 규범 및 정책 고찰

1. 국내 법 · 규범 및 정책 고찰

(1) 여성 관련 법 · 정책과 여성장애인

1) 여성발전기본법

이 법은 여성에 관한 법률의 기본원칙을 정한 법으로, 북경세계여성대회 이후 당시 대통령 자문기구인 '세계화추진위원회'가 북경회의의 행동강령을 반영시켜 여성의 사회참여 확대를 일환으로 1995년 12월 30일에 제정되었다. 이 법은 헌법의 남녀평등이념을 구현하기 위한 국가와 지방자치단체의 책무에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에 있어서 남녀평등을 촉진하고 여성의 발전을 도모함을 목적으로 규정하고 있다(여성발전기본법 제1조). 기본이념은 개인의 존엄을 기초로 하여 남녀평등의 촉진·모성의 보호·성차별적 의식의 해소 및 여성의 능력개발을 통하여 건강한 가정의 구현과 국가 및 사회적 발전에 남녀가 공동으로 참여하고 책임을 분담할 수 있도록 하는 데 있다(여성발전기본법 제2조). 이 법은 여성정책의 기본계획과 시책, 여성발전기금과 여성단체의 지원 등에 대한 내용이 주를 이루고 있다. 여성발전기본법의 시행으로 여성에 대한 '잠정적 우대조치'의 도입근거 마련되었다. 본 법은 2001년 9월에 개정안이 국회에 상정되었는데, 개정안에는 국가기관 및 지방자치단체가 정책의 형성 및 추진과정에서 성평등적 관점이 반영되도록 하는 근거규정을 신설하고, 성별 분리된 통계를 작성하도록 명시하고 있다. 또한 국가기관 및 지방자치단체의 장이 여성관련 업무를 총괄하기 위하여 여성정책책임관을 지정할 수 있도록 명시하고 있으며, 여성정책을 원활히 추진하기 위해 국무총리 소속 하에 관계부처 장관으로 구성된 여성정책조정회의를 두도록 규정하는 등 획기적인 내용을 담고 있다.

여성장애인과 관련하여 계층, 연령을 포함하는 모든 여성에 대한 적극적 조치로서의 여성발전기본법에서도 여성장애인은 법의 테두리에서 주변적인 위치에 있어 고려되지 못하고 있다는 데에 문제점이 나타난다.

일례로 고용보험법 시행령 제23조 제2항 제3호에 근거한 여성고용촉진장려금액

에서 여성가장실업자고용촉진장려금은 새로이 고용된 피보험자 1인당 600,000원을 지급¹⁾하도록 되어있다. 그러나 이것은 장애인고용장려금에서 정하는 여성장애인 592천원보다 많은 금액으로, 경중의 여성장애인보다 비장애여성을 우선 고용하는 것이 유리하도록 하고 있다. 그러나 이혼율에 있어 전국민 여성의 경우 2.1%임에 비해 여성장애인은 4.9%를 나타내고 있어 여성장애인의 취업현실에 비추어 여성장애인가장실업자가 보다 많음을 짐작하게 한다.

이 법에 근거한 모든 정책과 통계조사에 여성장애인에 관한 항목을 포함시켜야 하며, 이로써 여성장애인도 여성으로서 발전을 도모할 수 있는 여성 내에서의 적극적 조치를 정책으로서 담보해낼 수 없다면 새로운 제개정의 입안이 필요하게 된다.

2) 남녀차별금지및구제에관한법률(이하 남녀차별금지법)

이 법은 1999년에 제정되어 2001년에 한차례 개정되었다. 이 법의 목적은 헌법의 남녀평등이념에 따라 고용, 교육, 재화·시설·용역 등의 제공 및 이용, 법과 정책의 집행에 있어서 남녀 차별을 금지하고, 이로 인한 피해자의 권익을 구제함으로써 사회의 모든 영역에서 남녀 평등의 실현함이다(남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제 1조). 이 법에는 교육, 고용 등의 차별의 금지 이외에도 성희롱의 금지, 남녀차별금지위원회의 설치와 남녀차별의 조사 절차 및 방법 등에 대해 언급하고 있다.

남녀차별금지법 제7조 1항에는 '공공기관의 종사자, 사용자 및 근로자는 성희롱을 하여서는 안 된다'라고 명시되어 있고, 이는 대학교의 교수, 교직원 등이 학생에게 가하는 성폭력을 금지하고 있음을 알 수 있다. 그러나 이 규정에 의하면 동료나 기타 외부인 등 대학교와 고용관계가 없는 사람에 의한 성폭력은 학교의 책임이 아니게 되며, 따라서 이들에 의한 성희롱 발생을 예방할 의무가 학교에 없다는 문제가 있다.

또한 남녀차별금지법시행령 제4조에 의하면 '공공기관의 장 및 사용자는 성희롱의 방지를 위하여 연 1회 이상 성희롱 예방교육을 실시하여야 한다', '공공기관의 장 및 사용자는 성희롱의 피해자에 대하여 신속하고 적절한 구제조치를 강구하여야 한다'고 명시하고 있다. 이는 모든 대학교가 성희롱 예방교육을 실시하고 성희롱 피해에 대해 적극적인 조치를 취해야 할 의무가 있음을 보여주지만, 실제 사례

1) 노동부고시 제2002-46호.

연구결과 면접에 응한 여성장애인 중 교내에서 성희롱 예방교육을 받거나, 예방교육에 대해 인지하고 있는 사례가 거의 없는 것으로 보아 실효성이 낮은 규정임이 드러났다.

남녀차별금지법은 여성발전기본법과 더불어 여성지위향상의 기본법으로 오랫동안 관행화된 남녀차별을 개선하는 척도로서 작용하고 있다. 여성장애인에 대하여 대체로 장애인에 대한 시각으로만 보호하고자 한 측면이 있어왔다. 그러나 위의 장애인 관련법에 설명된 바와 같이 장애인으로서의 여성은 남성장애인보다 많은 기회에서 제한을 받고 있음을 알 수 있다. 지금까지 여성장애인에 대한 정부의 성별통계나 성별예산 등이 구축되어 있지 않아서 여성장애인과 관련한 법의 제개정 및 정책을 계획하는데 많은 어려움이 있었다. 본 법에 의해 차별 사례를 드러냄과 동시에 여성장애인이 겪는 성차별 구제에 보다 적극적 대처가 필요하다.

3) 남녀고용평등법

이 법은 1987년 12월 4일에 제정된 후 그 동안 네 차례의 개정이 있었다. 이 법은 헌법의 평등이념에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편 모성을 보호하고 직장내 가정 생활의 양립과 여성의 직업 능력개발 및 고용촉진을 지원함으로써 남녀 고용평등 실현을 목적으로 하여, 고용에서 남녀의 평등한 기회 보장과 대우 및 직장 내 성희롱 방지 등에 대해서 언급하고 있다.

남녀고용평등 기본계획²⁾에 의하면 노동부, 고용평등기본계획 주요내용에는 성차별에 대응하여 동일 노동, 동일 임금의 구체화, 고용평등 상담실 설치, 보육시설의 세액공제 비율 확대, 주택단지 보육시설 설치 의무화, 비정규직에 대한 고용보험 확대 적용, 남녀고용평등법 적용대상 확대 등을 정하고 있다. 그러나 이러한 기본계획의 시행과정에서 여성장애인은 취업의 제한으로 인해 여성장애인은 적절한 보장으로부터 소외되고 있다.

대학을 졸업한 여성장애인들의 취업과 관련하여, 기업이 여성에게 요구하는 능력으로 직업의식(56.1%), 업무추진력(32.8%), 대인관계능력(28.9%), 자기관리능력(23.1%) 등이라고 한다. 대졸여성이 직장생활에서 강화해야 할 것은 컴퓨터 사용능

2) www.kwdi.re.kr(한국여성개발원)

력, 전공지식 등의 구체적 업무수행 능력보다는 직업 및 직장에 대한 의식, 대인관계능력이라고 할 수 있다. 그리고 대졸여성이 회고하는 대학생들의 진로 및 직업능력 개발 사항은 대학의 진로 및 직업능력 개발 시스템이 중요한 요소³⁾라고 한다. 이를 통하여 여성장애인이 어려서부터 겪게되는 차별적상황에서 광범위한 사회관계 속에 놓여있지 못한 것이 대인관계 등 장애에 크게 영향을 받게 될 것을 짐작케 한다. 따라서 성장과정에서 실효성있는 통합교육의 중요성이 강조되지만, 대학차원에서 여성장애인만을 위한 홍보와 특별한 진로 및 취업지도가 필요하다. 또한 국가차원에서 남녀고용평등법으로부터 여성장애인을 소외시키지 않기 위하여는 소외계층에 대한 남녀고용차별 실태에 관심을 갖고 이를 보장할 규정을 명시하여야 하며, 법에 근거하여 남성중심의 장애인 고용정책이 되지 않도록 하는 국가차원의 적극적인 종합계획 수립과 감독이 필요하다.

4) 가정폭력방지및피해자보호등에관한법률

이 법은 1997년 12월에 제정되어 다음해 7월1일부터 시행되었다. 이 법의 목적은 가정폭력을 예방하고 가정폭력의 피해자를 보호함으로써 건전한 가정을 육성하는 데에 있다. 그리고 국가와 지방자치단체는 모든 개인이 가정에서 안전하고 건강한 삶을 누릴 수 있도록 건전한 가정과 가족제도를 유지, 보호하기 위해서 노력하여야 한다고 규정하고 있다.

1997년 여성장애인에 대한 가정폭력 실태조사⁴⁾에 의하면, 조사대상 장애여성의 49.5%의 많은 수가 무시와 멸시, 언어폭력 등의 정신적 폭력과 구타와 폭행 및 성폭행의 신체적 폭력을 경험한 것으로 나타난다. 여성장애인의 자기방어능력이 취약하여 쉽게 폭력이 가능한 상태에 놓이게 되는 것이다. 이러한 당장의 폭력직전의 위기상황에서조차 여성장애인은 벗어나기 어렵다는 데에 문제의 심각성이 더하다. 본 법으로 여성장애인을 보호하기 위해서는 여성장애인에 대한 특별규정 신설을 통하여 교육, 홍보 및 제도 마련의 근거가 되어야 한다.

5) 가정폭력범죄의처벌등에관한특례법

3) www2.kwdi.re.kr:8090/DATA/2002_report220-2.PDF.

4) (사)장애우권익문제연구소, “여성장애인 정책대안 마련 공청회” 자료집, 1999.

이 법은 1997년 12월 13일 제정되어 그 일년 후부터 시행되었다. 이 법은 가정 폭력범죄절차에 관한 특례를 정하고 가정폭력범죄를 범한 자에 대하여 환경의 조정과 성행의 교정을 위한 보호처분을 행함으로써 가정폭력으로 파괴된 가정의 평화와 안정을 회복하고, 건강한 가정을 육성함을 목적으로, 가정폭력범죄의 처리절차에 관하여 규정하고 있다.

그러나 이 법은 여성장애인이나 노인 등의 취약계층에 대한 폭력에 대하여 언급하고 있지 않다. 피해자가 여성장애인, 노인, 아동인 경우 가해자가 또한 보호자로 비추어져 사건처리를 곤란하게 할 경우가 있다. 제5조5의 신고받은 경찰의 현장조치에 있어 특별경고 규정을 신설하고, 제9조6의 가정보호 사건의 처리에 있어 '사건의 성질', '행위자의 성행' 외에 피해자의 성질을 추가하는 개정과 이에 관한 교육을 통하여 보다 안전하고 신속한 특별한 보호조치가 이루어져야 할 것이다.

6) 성폭력범죄의처벌및피해자보호등에관한법률

이 법은 1994년 1월 5일에 성폭력범죄를 예방하고 피해자를 보호하며 성폭력범죄의 처벌 및 그 절차에 관한 특례를 규정함으로써 국민의 인권신장과 건강한 사회질서의 확립에 이바지함을 목적으로 제정되었다(제1조). 최근에는 근친간과 여성장애인에 대한 성폭력 등이 새로운 문제로 대두되어 개정 필요성에 따라 미성년자와 여성장애인에 대한 성폭력범죄의 가중 처벌 등을 내용으로 개정이 이루어졌다.

이 법은 형법상의 성범죄 조항을 들어 성폭력범죄에 관하여 정의한 후, 국가와 지방자치단체의 의무로서 성교육 등을 통하여 성폭력범죄를 예방하고 그 피해자를 보호하며 유해환경을 개선하기 위하여 필요한 법적, 제도적 장치를 마련하고 필요한 재원을 조달하여야 함을 규정하고 있다. 특히 이 법의 제 8조 '신체장애 또는

5) 제5조 (가정폭력범죄에 대한 응급조치) 진행중인 가정폭력범죄에 대하여 신고를 받은 사법경찰관리는 즉시 현장에 임하여 다음 각호의 조치를 취하여야 한다.

1. 포역행위의 제지 및 범죄수사
 2. 피해자의 가정폭력관련상담소 또는 보호시설 인도(피해자의 동의가 있는 경우에 한한다)
 3. 긴급치료가 필요한 피해자의 의료기관 인도
 4. 포역행위의 재발시 제8조의 규정에 의하여 임시조치를 신청할 수 있음을 통보
- 6) 제9조 (가정보호사건의 처리) 검사는 가정폭력범죄로서 사건의 성질·동기 및 결과, 행위자의 성행등을 고려하여 이 법에 의한 보호처분에 처함이 상당하다고 인정할 때에는 가정보호사건으로 처리할 수 있다. 이 경우 검사는 피해자의 의사를 존중하여야 한다.

정신상의 장애로 항거불능인 상태에 있음을 이용하여 간음하거나 추행한 자는 형법의 강간 또는 강제추행에서 정한형으로 처벌한다.’고 명시되어 있다. 그러나 이 규정에서는 범죄입증을 위해서 피해자가 ‘항거불능인 상태에 있음’이라는 상황을 증명해야 하며, 이는 피해자 보호에 필요하다고 요구되고 있는 ‘피해자의 상황에 상관없이 피해자로 인정받고 대우받을 권리’가 무시되고 있음을 나타내고 있다.

7) 제1차 및 제2차 여성정책기본계획

제1차 여성정책기본계획에는 여성장애인을 위한 가정·사회 생활 지원프로그램 실시하도록 하였는데, 세부 내용으로는 재가복지서비스 차원에서 장애인의 배우자 초청교육 프로그램이나 결혼 및 가정생활 유지를 위한 여성장애인과 그 가족을 위한 교육 강좌등의 프로그램 확대실시, 여성장애인에 대한 사회적 인식개선을 위한 행사 지원, 장애아 지도에 대한 교육강화가 있다. 또한 여성장애인 취업증진을 위한 기반을 조성하는 조항도 포함되어 있는데, 세부 내용은 여성장애인 고용증진을 위한 사업체 지원 확대: 여성장애인 고용비율이 높은 업체에 대하여 인센티브 강화(고용 지원금과 장려금의 지원) 및 여성장애인 적합직종 개발 및 직업훈련의 다양화이다. 이를 위해 여성장애인에 적합한 직종의 범위를 확대·개발과 직업훈련의 방식을 단순한 기술교육에서 현장실습 및 직장적응 위주로 실시 및 통신이나 정보매체를 이용한 원격교육방식에 의한 교육프로그램 개발·활용할 것을 명시하고 있다.

제2차 기본계획에는 사회적 차별과 부당한 대우를 받기 쉬운 여성장애인의 권익과 가사 및 육아보조 등 여성장애인을 위한 복지서비스를 확대할 필요를 전제로 명시하고 있다. 세부계획으로 여성장애인의 취업능력 제고를 위한 여성장애인 특화 직업훈련프로그램 개발과 운영 및 여성장애인 적합 직종을 개발하고 보급할 것과, 여성장애인에 대한 보건의료, 임신·출산·육아 실태조사 및 정보제공 등의 복지 서비스 강화 및 장애인복지 관련 성인지적 통계 구축을 정하고 있다.

7) [성폭력피해자권리헌장]은 '98 여성폭력추방주간'에 맞춰 한국여성단체연합이 성폭력 피해자의 인권보호를 위해 선포하였다. 자료출처: 한국성폭력상담소 홈페이지 (<http://www.sisters.or.kr/menu4/pilsu3.html>)

(2) 장애인 관련 법 · 규범과 여성장애인

1) 장애인복지법

장애인 복지법은 장애인의 인권·재활·복지에 관한 일반법이자 기본법에 해당한다. 이 법은 장애인 재활복지에 관한 기본사항과 기본이념을 다루고 있다. 이 법의 목적은 장애인의 인간다운 삶과 권리 보장을 위한 국가와 지방자치단체등의 책임을 명백히 하며, 장애 발생의 예방과 장애인의 의료, 교육, 직업재활, 생활환경 개선 등에 관한 사업을 정함으로써 장애인복지 대책의 종합적 추진을 도모하며, 장애인의 자립, 보호 및 수당의 지급 등에 관하여 필요한 사항을 정함으로써 장애인의 생활안정에 기여하는 등 장애인의 복지 증진 및 사회 활동 참여 증진에 기여함을 목적으로 한다(장애인복지법 제 1조).

특히 제 8조8)에서는 장애인에 대한 차별금지를, 제 9조9)에서는 여성장애인의 권익을, 제 18조10)에서는 장애인의 교육권에 대해 언급하고 있다.

그러나 장애인 복지법에 차별금지에 대한 별개의 조항이 있으나 포괄적이고 별칙조항이 미약하기 때문에 실질적 실효성을 담보해내지 못하고 있다는 문제점이 지적되고 있다.

8) 제 8조 (차별금지 등)

- ① 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에 있어 차별을 받지 아니하고 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 장애인을 차별해서는 아니 된다.
- ② 누구든지 장애인을 비하·모욕하거나 장애인을 이용하여 부당한 영리행위를 하여서는 아니 되며 장애인의 장애를 이해하기 위하여 노력하여야 한다.

9) 제9조

- ② 국가와 지방자치단체는 여성장애인의 권익을 보호하기 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.

10) 제 18조(교육)

- ④ 각급 학교의 장은 교육을 필요로 하는 장애인이 당해 학교에 입학하고자 하는 경우에는 장애를 이유로 입학의 지원을 거부하거나 입학 시험 합격자의 입학을 거부하는 등의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.
- ⑤ 모든 교육기관은 교육 대상 장애인의 입학 및 수학 등에 있어서 장애의 종별 및 정도에 적합한 편의를 제공하기 위하여 시설의 정비 기타 필요한 조치를 강구하여야 한다.

여성장애인과 관련하여서, 여성장애인의 권익보호에 대한 국가와 지방자치단체의 책임을 명시하고 있으나, 한 개의 항으로서만 막연하게 규정하고 있어 선언적 의미를 지닐 뿐 지나치게 구체성이 결여되어있다. 따라서 이 법에 의하여 여성장애인에 관한 정책을 입안과 시행을 유도하고 강제하기 위한 근거가 미약하다고 할 수 있다.

교육과 관련하여, 제78조 제1호에는 장애인의 입학지원 및 합격자의 입학거부 등의 불이익한 조치에 300만원 이하의 벌금에 처하도록 되어있다. 그러나 그 행위의 중대성에 비추어 벌금이 너무 적어 교육차별을 받는 당사자의 교육권을 보장하는데 제구실을 하고 있지 못하다. 따라서 교육권 박탈이라는 중대성에 비례하도록 제2호 타인에게 의지나 보조기기사자격증을 대여한 자, 제3호의 장애인유료복지시설 운영자의 신고의무 위반과는 별도로 별개의 항으로 신설되어서 과중한 벌금형으로 개정되어야 할 것이다.

2) 특수교육진흥법

이 법은 1977년 12월 31일 제정되어 1994년 1월 7일 전면 개정되고 이후 두 차례의 일부개정을 통하여 현재에 이르고 있다.

이 법은 특수교육을 필요로 하는 사람에게 국가 및 지방자치단체가 적절하고 고른 교육기회를 제공하고, 교육방법 및 여건을 개선하여 자주적인 생활능력을 기르게 함으로써 그들의 생활안정과 사회참여에 기여함을 목적으로 한다(특수교육진흥법 제 1조). 특히 제 13조¹¹⁾에서는 교육권에 있어서의 차별의 금지를 특수교육진흥법시행규칙 제 7조¹²⁾에서는 입학전형 및 수학편의의 제공 등을 언급하고 있다.

11) 제 13조(차별의 금지 등)

① 각급 학교의 장은 특수교육대상자가 당해 학교에 입학하고자 하는 경우에는 그가 지닌 장애를 이유로 입학의 지원을 거부하거나 입학시험합격자의 입학을 거부하는 등의 불이익한 처분을 하여서는 아니된다.

② 각급 학교의 장은 특수교육대상자의 입학시험 및 수학 등에 있어서 특수교육대상자의 장애의 종별 및 정도에 적합한 편의를 제공하여야 한다.

12) 제 7조 (입학전형 및 수학편의의 제공 등)

① 각급 학교의 장은 특수교육대상자가 당해 학교에 입학하고자 하는 경우에는 그가 지닌 장애의 영역, 장애의 정도 및 능력에 따라 입학 전형에 필요한 편의를 제공하거나 별도의 시설을 설치하여야 한다.

② 각급 학교의 장은 특수교육대상자의 수학에 불편함이 없도록 교수 및 학습활동에 필요한

위의 규정은 대학 입학 시험 등에서 장애인이라는 이유로 지원 자체를 거부하거나 합격된 장애인을 장애를 지녔다는 이유로 입학을 거부하는 사례가 많아 이를 해소하고자 제정 당시에 도입된 것이다(김원경, 2001). 특수교육진흥법의 문제점은 특수교육이 통합교육을 지향하는 궁극적 의지를 함의하고 있으나 정작 통합교육에 적절한 교육환경이 마련되지 않았다는데 있다.

한편, 여성장애인의 교육정도¹³⁾는 대학 졸업이 1.2%에 불과해 남성장애인 2.3%, 비장애여성 8.3%와 많은 차이가 나고 있어 여성장애인이 고등교육에서 얼마나 소외되고 있는지 알 수 있다. 고등학교 졸업 비율도 15.3%로 남성장애인 29.5%, 비장애인 전체 34.7%에 비해 매우 낮다.

대학입학과 관련하여, 특별전형이 실시된 이후 각 대학에는 특수교육대상자 대학입학 특별전형연구위원회와 같은 성격의 기구들이 마련되어 있으나 실질적으로 입학을 지원하는 장애학생들을 위한 연구나 합리적인 사전 논의가 부재한 상태에서 앞서 문제 제기한 바와 같이 대학의 편의적 입장에서 명목 갖추기 식의 전형태도에 대한 제재가 마련되어 있지 않다. 여성장애인에 대한 교육에서의 적극적 조치와 더불어, 장애인의 교육권을 위한 국가 차원의 교육정책의 구체성과 장애인교육위원회의 실질적 운용 등의 적극적 태도를 유도할 수 있는 강력한 법적 근거가 마련되어야 한다.

3) 장애인고용촉진및직업재활법

이 법은 1986년부터 꾸준히 제정 논의가 있었으나 1990년 1월13일에야 제정되어 1991년부터 시행되어오다 5차례의 개정을 거쳐 지금에 이르고 있다. 이 법은 장애인이 그 능력에 맞는 직업 생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 도모함을 목적으로 하며(장애인고용촉진및직업재활법 제1조), 이 법의 핵심은 의무고용제도라고 할 수 있다.

이 법의 마지막 개정(2000. 1. 12.)이유는 “근로능력과 의욕이 있는 모든 장애인에게 일자리를 제공할 수 있도록 하고, 특히 중증장애인의 특별지원을 위한 제도적 장치를 마련하며, 기타 장애인고용의무제 시행과정에서 나타난 문제점을 개선, 보완하기 위함”이라고 밝히고 있다. 이에 따라 이 법 제 3조¹⁴⁾에서는 여성장애인의

각종 기기 및 장비 등을 제공하거나 이의 사용 및 인력의 활용 등을 최대한 허용해야 한다.

13) 보건복지부·한국보건사회연구원, 2000년도 장애인실태조사.

직업 재활에 대해 국가와 지자체의 책임을 제 14조¹⁵⁾에서는 취업 알선에 대해 그리고, 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 제 27조¹⁶⁾에서는 고용 장려금의 지급에 대해 언급하고 있다.

이 법은 300인 이상 사업장에 2% 이상 장애인을 의무고용하도록 되어있고, 국가 및 지방자치단체의 경우 신규채용인원의 5%이상을 고용하도록 하고 있다. 그러나 규정인원의 의무고용을 지키지않고 있는 사업장이 많음에도 고용부담금 외에 의무고용을 담보해낼 수 있는 별책조항이 없어서 대규모 사업장에서의 고용차별을 제재하지 못하고 있다.

특히 여성장애인은 경우 취업의 제한성으로 인해 최저임금에도 못미치는 급여를 받고 5인 이하의 영세사업장에 근무하고 있는 경우가 많다. 철저한 장애인고용 장려금지급의 감독과 더불어서 취업상태의 지속성을 전제로 5인 미만의 사업장에도 지원할 필요가 있다. 또한 대졸 장애여성들의 취업상담과 단기간의 연수를 거친 실무 능력을 기르기 위한 적극적 지원제도가 본 법상에 마련되어야 한다. 여성장애

14) 제 3조

② 국가 및 지방자치단체는 사업주·장애인 기타 관계자에 대한 지원과 장애인의 특성을 고려한 직업재활의 조치를 강구하여야 하며, 장애인의 고용촉진을 도모하기 위하여 필요한 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하여야 한다. 이 경우 중증장애인 및 여성장애인에 대한 고용촉진 및 직업재활을 중요시하여야 한다.

15) 제 14조 (취업알선 등)

① 노동부 장관은 고용 정보를 바탕으로 장애인의 희망·적성·능력과 직종 등을 고려하여 장애인에게 적합한 직업을 알선해야 한다.

② 노동부장관은 장애인이 직업생활을 통하여 자립할 수 있도록 장애인의 고용 촉진을 위한 시책을 강구하여야 한다.

③ 노동부장관은 제 1항 및 제 2항의 규정에 의한 취업 알선 및 고용 촉진을 행함에 있어서 필요한 경우에는 그 업무의 일부를 재활실시기관 등 관계 전문 기관에 의뢰하고 그 비용을 지급할 수 있다.

16) 제 27조

② 고용장려금의 지급단가는 최저임금법에 의하여 월단위로 환산한 최저 임금액(이하 “월단위 최저 임금액”이라 한다)의 100분의 50이상 100분의 100이하로 하되, 중증장애인 또는 여성장애인을 고용한 경우에는 100분의 100 이상 100분의 200이하로 한다. 다만, 제1항의 규정에 의한 사업주가 장애인근로자에 대하여 월단위 최저임금액 미만의 임금을 지급하는 경우에는 당해 근로자가 지급받는 임금의 100분의 50이상 100분의 100이하로 한다.

인의 취업에 관하여 관하여 본 법 제3조에 여성장애인의 직업재활에 대해 국가와 지방자치단체의 책임을 명시하고 있고, 이에 근거하여 장애인고용장려금으로 여성장애인을 고용할 시에는 최저기준인 474천원 보다 많은 592천원이, 중증·여성장애인의 고용할 시에는 829천원이 지급¹⁷⁾되도록 되어 있다. 그러나 여전히 남성장애인보다 취업기회가 제한되고 있는 것으로 나타난다. 그러나 여성장애인의 경제활동 참가율은 19.5%로 남성장애인 43.5%, 비장애여성 48.3%와 비해 현저한 차이가 있다.¹⁸⁾ 따라서 여성장애인에게 가해지는 많은 제한들을 없애기 위하여 보다 적극적인 직업 훈련과 취업지원이 이루어지도록 개정되어야 한다.

4) 장애인노인임산부등의편의증진보장에관한법률

이 법은 1997년 4월10일에 제정되었고 두 차례의 개정을 거쳐왔다. 이 법은 장애인등이 생활에 있어 다른 사람의 도움 없이 안전하고 편리하게 시설 및 설비를 이용하고 정보에 접근하도록 보장하는 것(제1조)을 목적으로 제정되었다. 따라서 장애인의 접근권을 규정하고 이를 보장하기 위하여 편의시설을 설치하여야 할 대상시설에 관한 사항과 시설주의 의무, 편의시설의 설치기준 등을 정하고 있다. 이 법의 제정과정에서 주목할 것은 보호 대상을 “장애인·노인·임산부 등 생활을 영위함에 있어 이동과 시설이용 및 정보에의 접근 등에 불편을 느끼는 자(제2조 제1호)”라고 하여 장애인만이 아닌 광범위한 이동약자로 정하였다는 점이다.

그러나 현재 편의증진법은 버스 자체를 이용할 수 있는 권리에 대한 보장이 아니라 버스 터미널의 편의시설에 관해서는 언급하고 있다든지, 편의증진법의 소관 부처가 여전히 보건복지부 소관으로 있다는 점, 그리고 편의시설에 대한 해석이나 적용을 심의할 수 있는 상설 심의기구에 대한 언급이 없다는 점에서의 문제점을 드러내고 있다.¹⁹⁾ 또한 편의시설 설치 의무에 대하여 유예기간을 두거나, 대부분이 권고적 조항으로 되어 있어 다른 장애인 관련법들과 마찬가지로 법적 강제력이 미약하다. 소관부처의 부적절성으로 인해 편의시설 설치의 건설관련법으로서 의무와 책임으로 이행되는 것이 아니라 복지 차원에서 이해되고 있다는 점도 중요한

17) 노동부 고시 2002-24호 장애인고용장려금지급기준, 제4조.

18) 보건복지부·한국보건사회연구원, 2002년도 장애인 실태조사.

19) 이민중, 장애인·노인·임산부 등의 교통수단 이용 및 이동보장에 관한 법률제정을 위한 공청회 자료집(2002.11.19.)

지적사항이다. 장애인이동권연대의 “고령자·신체장애인의 공공교통기관을 이용한 이동 원활화 추진에 관한 법률 제정”을 골자로 한 대정부 건의안에 대하여 건설교통부는 장애인복지법상의 이유를 들어 해당 부서 사업이 아니기 때문에 이 건의안의 내용에 대하여 답하지 않았다.²⁰⁾

여성장애인과 관련하여 상기의 2000년도 장애인실태조사에 의하면, 여성장애인의 32.2%가 스스로 외출할 수 없다고 대답하였다. 남성장애인의 17.6%에 비해 확연히 많은 수치이다. 또한 집밖의 활동 시 불편정도에 대해 40.0%가 매우 불편하다고 답변하였다. 이는 여성으로서 안전에 대한 부담이 가중되는 것과 더불어 지체장애인의 경우 남성장애인보다 신체적 “힘”에 있어서 거친 물리적 환경에 의한 영향을 훨씬 많이 받기 때문이라고 사려된다. 따라서 본 법의 실효성있는 대폭 개정이나 이를 대체할 새로운 법의 제정이 필요하다.

4) 한국장애인인권헌장

한국 장애인들이 모든 사람과 마찬가지로 “존엄한 인간”임을 확인하기 위하여 1975년 10월 9일에 국제연합총회에서 채택된 장애인 인권선언을 근거로 우리나라의 특수성을 감안하여 1998년 12월 9일 한국장애인인권헌장이 선포되었다.

인권헌장은 “장애인은 인간의 존엄과 가치를 가지며 행복을 추구할 권리를 가진다. 장애인은 건전한 사회구성원으로 책임있는 삶을 살아가며 자신의 능력을 계발하여 자립하도록 노력하여야 한다. 국가와 사회는 헌법과 국제연합의 장애인권리선언의 정신에 따라 장애인의 인권을 보호하고 완전한 사회참여와 평등을 이루어 더불어 살아가는 사회를 만들기 위한 여건과 환경을 조성하여야 한다”는 전문을 정하고 그 아래에 13개항의 선언을 하고 있다. 여성장애인에 관하여는 제11조에 “여성장애인은 임신, 출산, 육아 및 가사 등에 있어서 생활에 필요한 보호와 지원을

20) “고령자·신체장애인의 공공교통기관을 이용한 이동 원활화 추진에 관한 법률 제정”을 골자로 한 건의안에 대해 건설교통부 측은 “보건복지부가 소관하고 있는 장애인복지법은 같은 법 제1조의 규정에 의하여 장애인의 인간다운 삶과 권리보장을 위한 국가와 지방자치단체 등의 환경개선 등에 관한 사업을 정함으로써 장애인복지정책의 종합적 추진을 도모하며, 장애인의 자립, 보호 및 수당의 지급 등에 관하여 필요한 사항을 정함으로써 장애인의 생활안정에 기여하는 등 장애인의 복지증진 및 사회활동 참여증진에 기여함을 목적으로 하도록 되어 있습니다. 따라서, 현재로서는 우리부가 주가 되어 새로운 법령을 제정하기는 곤란한 실정임을 이해하여 주시기 바라며, 이에 대해서는 위와 같이 장애인복지법령을 관장하고 있는 보건복지부와 협의하여 추진하는 것이 바람직할 것으로 여겨집니다.”라고 답변했다.

받을 권리를 가진다.”고 하여 모성권과 관련하여서만 정하고 있다.

2. 국외 법 · 규범 및 정책 고찰

여기서는 외국의 여성장애인 관련 정책, 법, 규범 및 선언에 대해서 소개하고자 한다. 우선 뉴질랜드 보건국(Ministry of Health)내의 장애전략²¹⁾을 살펴보면 여성 장애인 관련한 내용이 포함되어 있음을 알 수 있다. 현재 우리나라는 장애인 관련 법 규정에서 여성장애인에 대한 세부규정이나 지침이 없는 실정이며, 따라서 아래 뉴질랜드의 사례는 성인지적 장애인 정책 마련을 위해 무엇이 요구되어야 하는지에 대해 시사점을 주구 있다. 이 전략은 15개의 목표로 이루어져 있고, 각 목표에는 구체적인 조항들이 포함되어 있다. 여기서는 여성장애인 관련한 항목인 [목표 14]를 소개한다.

[목표 14] 여성장애인의 삶의 질 향상을 위한 사회참여 촉진

- 14.1 여성장애인이 남성과 동일하게 경제적 복지와 교육에의 참여를 성취할 수 있도록 여성장애인의 권리 촉진 및 기회를 제공한다.
- 14.2 동등하고 적합하고, 쉽게 접근할 수 있는 서비스 제공한다.
- 14.3 여성장애인이 그들이 선택한 사람과 환경 내에서 자립적이고 안전한 삶을 살 수 있도록 지원한다.
- 14.4 여성장애인에 대한 대우에 있어서 비장애여성과 동일하게 건강과 재생산권 고려와 판단기준을 보장한다.
- 14.5 모든 장애전략의 개발에 여성장애인의 관점 포함한다.
- 14.6 여성부(Ministry of Women's Affairs)가 여성장애인의 사회참여를 촉진시키고 삶의 질을 향상시키는데 있어서 주도적인 역할을 맡는다.

미국의 경우 [Title 9]가 미국 교육성 인권국(the Office for Civil Rights: 이하 OCR)에서 주관 하에 초·중등교육기관과 대학을 망라하여 연방 재정적 지원을 받는 모든 학교에서 인종, 피부색, 국적, 성과 장애에 근거한 폭력으로부터 학생을 보호하는 기능을 하고 있다. 특히 OCR은 학교 내에서 발생하는 각종 형태의 성폭력

21) Minister for Disability Issues(2001), New Zealand Disability Strategy, Ministry of Health, New Zealand

을 방지하기 위해, 학교가 [Title 9]와 효과적인[Title 9] 권리구제 절차 하에 성차별 금지정책을 갖고 있어야 하며, 학교는 성폭력 혐의를 적절하게 조사하여 대처하여야 하고, 학교는 보상적 혹은 학습환경을 악화시키는 성폭력에 대해 즉각적이고 적합한 교정조치를 취하여야 할 것을 요청하였다.(이혜숙, 2000) 아래는 학교와 계약관계에 있는 재활센터 내에서 발생한 여성장애인에 대한 성폭력 사건²²⁾이 OCR에 의해 조사되고, 조치된 사례이다.

미국의 한 재활센터에서 장애남학생이 장애여학생에게 공격적인 말과 음란한 제스처 등 성폭력을 가한 사건이 발생했다. 이 재활센터는 한 학교와 계약상태에 있었다. 학교 당국은 학교의 성폭력 방지정책을 재활센터에 고지 않은 상태였다. 또한 장애여학생 어머니의 성폭력사건 조사 요청도 받아들이지 않았다. OCR이 판단할 때 학교당국의 이러한 태도는 교내 성폭력을 근절시키는데 불충분한 행위였으므로 OCR은 학교당국이 성폭력 방지정책을 개정하고, 학교와 계약관계에 있는 모든 기관을 포함해 교내 모든 부서에 개정된 성폭력 방지정책을 보급시키고 직원들을 교육시킬 것을 명령했다.

캐나다 온타리오주의 경우 시민국(Ministry of Citizenship) 산하의 장애문제담당국이 지역사회 내부의 장애를 가진 여성에 대한 폭력 문제의 해결을 위해 일하는 단체들에 대한 특별 자금을 마련하고 있다. 뿐만 아니라, 온타리오 여성 이사회에서는 온타리오의 다른 여성단체들과 함께 캐나다 여성장애인 단체인 '캐나다 여성장애인 네트워크[Disabled Women's Network Canada, DAWN]' 대표단을 자문회로 임명하였다.²³⁾

1980년 이후부터 UN을 비롯한 국제기구에서는 여성장애인의 인권과 문제해결을 위한 발전전략들이 모색되어 왔다. 이를 살펴보면 다음과 같다. 우선 “여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)”은 1967년에 채택된 “여성에 대한 차별철폐선언”에 법적 구속력을 부여하여 실질적 양성평등을 구현하기 위하여 1979년 유엔총회 결의로 채택된 국제협약이다. 이 협약은 1980년 7월 코펜하겐 세계여성대

22) Sexual Harassment Success Stories 자료출처 <http://www.ed.gov/office/OCR/success-sexharass.html>

23) 장애여성공감(1999). 캐나다 장애여성운동 1983-1993(54쪽). 공감, 2

회에서 서명 식을 하고 1981년에 20개국의 비준을 얻음으로써 효력을 발휘하였다. 이 협약에 의하면, 여성에 대한 차별은 인간존엄에 위배하고 사회와 가족의 번영을 저해하는 것이며, 모성은 사회적으로 중요하고 자녀 양육은 남녀 그리고 사회전체가 함께 책임질 필요가 있다는 기본 인식하에 목적을 규정하고 있다. 제1조에는 여성차별을 정치적·경제적·사회적·문화적·시민적 또는 기타 분야에 있어서 결혼 여부에 관계없이 남녀 동등의 기초 위에서 인권과 기본적 자유를 인식, 향유 또는 행사하는 것을 저해하거나 무효화하는 효과 또는 목적을 가지는, 성에 근거한 모든 구별, 배제 또는 제한을 의미한다고 규정하고 있다. 제2조에는 협약의 당사국은 여성에 대한 모든 형태의 차별을 규탄하고 성차별 철폐를 위해 협약국이 정책과 법 정비 등 모든 적절한 수단을 통해 지체없이 추진하도록 일반적 조치를 열거해 놓았다. 그리고 근본적 차별 규정과 조치 이외에도 제2장에서는 경험적 차별의 상황에 근거하여 각 분야에서 남녀평등 실현을 위한 조치를 취하도록 규정하고 있다(김광이, 2002).

제3차 나이로비 세계여성대회(1985)에서는 여성장애인의 권익확보에 대해 명백히 규정함으로써 전세계에 여성장애인 문제를 환기시켰다. 구체적으로 행동강령 중 296조 장애여성 관련조항에는 장애여성의 사회참여에 구조적으로 제한되고 있는 문제를 지적하고 여성장애인의 권리와 삶의 질을 높여야 한다고 언급하고 있다.

제4차 북경 세계여성대회 행동강령 (1995)은 북경 세계여성대회에서는 세계 각 나라가 여성장애인의 권리보장 제도를 마련할 것이 촉구하는 내용으로 이루어졌다. 행동 강령 중 여성장애인의 성과 인권관련에서 언급된 것은 '여성에 대한 폭력', '여성과 무력분쟁', '인권' 부분 등이다. 구체적으로 116항에는 여성장애인은 특히 폭력에 취약하다고 언급되어 있고, 124항의 정부의 활동부분 중 13번째에는 '여성장애인에게 여성에 대한 폭력부분에 대해 정보와 서비스를 받을 수 있는 접근을 도모해야 한다'고 명시하고 있다. 또한 126항 네 번째에는 여성장애인과 같이 취약한 계층의 여성 이주자를 위해 적절한 법률을 개발하고 특별조치를 취할 것을 언급하고 있으며, 131항에는 무력분쟁하에서 여성장애인이 다른 취약계층과 함께 인권침해를 받으므로 무력분쟁이 중단되어야 함을 천명하고 있다. 225항에는 다른 취약계층여성들과 함께 장애라는 요소 때문에 여성장애인은 인권에 대한 지식 및 인식의 부족으로 불리한 처지에 놓여있다고 밝히고 있다.

1970년대부터 각종 국제기구에 의해 채택된 장애인의 권익보호를 위한 선언과 행동강령이 나타났다. UN은 1971년 “정신지체인의 권리선언”, 1975년 “장애인의 권리선언”을 채택하고, 1976년에는 1981년을 “세계장애인의 해”로 정하고 1980년 “세계장애인의 해 행동계획”에서 “완전한 참여와 평등”의 이념을 확정하였다. 그리고 1993년에는 “장애인의 기회균등화에 관한 표준규칙”을 의결하였다. 장애인 권리선언에서는 장애인의 권리에 대하여 “장애인은 인간으로서의 존엄성이 존중되는 생애적인 권리를 가진다. 장애인은 그 장애의 원인·특질·정도에 관계없이, 같은 연령의 시민과 동등한 권리를 지닌다. 이는 일차적으로 가능한 통상적으로 만족스러운 일상생활을 할 수 있는 권리를 의미한다(제3조).”고 하고, 구체적으로는 장애인의 타인과 동등한 시민권 및 정치적 권리(제4조), 의학적·사회적인 재활교육, 직업교육을 받을 권리(제6조), 장애인은 경제적·사회적 보장을 받아 상당 수준의 생활을 누릴 권리(제7조) 등을 규정하고 있다.

또한 UN의 장애인의 기회균등화에 관한 표준규칙의 내용을 살펴보면 “동등한 참여”를 전제로 하여 접근권·교육·고용·소득유지와 사회보장·가정생활과 인적 통합·문화·오락과 스포츠·종교에 있어서의 평등을 규정하고, 이어서 이행조치와 감시 체계에 대해 정하고 있다. 특히 접근성에 대하여 “국가는 모든 사회영역에서의 기회균등화를 진행시키는 과정에서 접근성의 중요성을 인식해야 한다. 어떤 유형의 장애인을 위해서도 국가는 물리적 환경을 접근하기 쉽도록 마련하는 프로그램을 도입하고, 정보와 통신에 접근이 가능하도록 조치를 취하여야 한다(제5조)”고 규정하고 있다. 인적통합에 대하여 “국가는 장애인들이 가정생활에 완전히 참여할 수 있도록 촉진해야 한다. 국가는 장애인들의 인적통합에의 권리를 증진하여야 하며, 남녀관계·결혼·친자관계에 있어서 법적으로 장애인들이 차별받지 않도록 보장하여야 한다(제9조)”고 명시하고 있다.