

2002년도 인권상황 실태조사

취학 연기로 인한 취업연령 제한에
따른 장애인 고용차별 사례조사

국가인권위원회

취학 연기로 인한 취업연령 제한에
따른 장애인 고용차별 사례조사

국가인권위원회 2002년도 인권상황 실태조사 보고서를 제출
합니다

2002. 12. 24.

동의대학교

< 목 차 >

I. 서론	1
1. 연구 목적	1
2. 연구의 필요성	2
II. 이론적 고찰	5
1. 차별의 개념	5
2. 노동시장에서의 장애인 차별	7
3. 장애인 차별과 시민권	9
4. 이론적 배경	12
5. 선행연구 고찰	14
6. 연구 모형 및 연구 방법	16
III. 조사 연구 결과	18
1. 설문 연구 결과	18
2. 사례연구 결과	37
IV. 정책적 제언	45
1. 외국의 장애인 차별금지 정책	45
2. 외국의 고용상 장애인 차별 행위	51
3. 미국의 차별 사례 분석	53
4. 취업연령 제한에 따른 장애인 간접 차별 예방을 위한 정책 제언	57
V. 결론	62
1. 연구의 요약 및 의의	62
2. 연구의 한계 및 향후 연구방향	64
<참고 문헌>	65
<부록 1> 구조화된 설문지	67
<부록 2> 사례연구를 위한 반구조화된 질문지	70

〈표 목차〉

〈 표 1 〉 복지 모델과 시민권 모델 비교	11
〈 표 2 〉 성별 분포	18
〈 표 3 〉 결혼상태별 분포	18
〈 표 4 〉 장애유형별 분포	19
〈 표 5 〉 장애등급별 분포	19
〈 표 6 〉 국민기초생활보장 수급자 여부	20
〈 표 7 〉 학력별 분포	20
〈 표 8 〉 취업여부별 분포	21
〈 표 9 〉 종사상 지위별 분포	21
〈 표 10 〉 생활만족도별 분포	22
〈 표 11 〉 우리나라의 장애인 차별 정도	22
〈 표 12 〉 입학연령별 분포	23
〈 표 13 〉 장애유형별 취학연기 분포	23
〈 표 14 〉 성별 취학연기 분포	24
〈 표 15 〉 초등학교 입학이 늦어진 이유	25
〈 표 16 〉 치료나 요양으로 인해 휴학을 한 여부	25
〈 표 17 〉 치료나 요양으로 인한 휴학기간	26
〈 표 18 〉 성별 휴학여부 실태	27
〈 표 19 〉 장애유형별 휴학여부 실태	27
〈 표 20 〉 취학연기나 휴학으로 인한 연령제한으로 취업포기한 여부	28
〈 표 21 〉 직종별 연령제한으로 인한 취업제한 분포	28
〈 표 22 〉 기계·기능·엔지니어 직종의 연령제한 실태	29
〈 표 23 〉 경영·금융·무역·사무관련직종의 연령제한 실태	29
〈 표 24 〉 교육·법률관련직종의 연령제한 실태	29
〈 표 25 〉 의료·사회복지·종교 관련 직종의 연령제한 실태	29
〈 표 26 〉 문화·예술·스포츠 관련 직종의 연령제한 실태	30
〈 표 27 〉 서비스 관련 직종의 연령제한 실태	30
〈 표 28 〉 영업·판매관련 직종의 연령제한 실태	30
〈 표 29 〉 농림어업관련 직종의 연령제한 실태	30
〈 표 30 〉 단순노무 직종의 연령제한 실태	30
〈 표 31 〉 연령제한으로 인한 미취업에 대한 차별여부 인지도	31

< 표 32 > 연령제한 여부별 연령, 입학연령, 졸업연령, 휴학기간의 평균 차이 검증	32
< 표 33 > 성별 연령제한 실태	32
< 표 34 > 장애유형별 연령제한 실태	32
< 표 35 > 장애등급별 연령제한 실태	33
< 표 36 > 학력별 간접차별 실태	34
< 표 37 > 요양으로 인한 휴학여부별 간접차별 실태	34
< 표 38 > 연령제한 경험 유무별 취업여부 분포	35
< 표 39 > 연령제한 경험 유무별 종사지위 분포	35
< 표 40 > 국민기초생활수급자 여부별 간접차별 실태	36
< 표 41 > 각 영역별 만족도와 연령제한 여부별 차이 검증	36
< 표 42 > 사례의 일반적 특성	38
< 표 43 > 사례 A의 상황	39
< 표 44 > 사례 B의 상황	39
< 표 45 > 사례 C의 상황	39
< 표 46 > 사례 D의 상황	40
< 표 47 > 사례 E의 상황	40

< 그림 목차 >

[그림 1] 연구 모형	16
--------------	----

I. 서론

1. 연구 목적

본 연구는 장애로 인한 취학 연기 또는 휴학 등의 사유로 졸업 연령이 늦어져 취업시 연령제한 규정에 의해 취업의 불이익을 당하는 실태를 파악하고 이에 대한 법적·제도적 방지 방안을 모색하는 것을 목표로 한다.

1948년 유엔총회에서 채택된 세계인권선언 제1조는 ‘모든 사람은 태어날 때부터 자유롭고, 존엄성과 권리에 있어서 평등하다’고 천명하고 있으며 제23조에는 ‘사람은 누구를 막론하고 일할 권리와 직업의 자유선택과 적정하고 유리한 노동조건과 실직에 대하여 보호를 받을 권리를 가진다’고 규정하고 있다. 이러한 정신에 입각하여 1998년 12월 9일 선포된 우리나라의 장애인 인권헌장 6조는 ‘장애인은 능력에 따라 직업을 선택하고 그에 따른 정당한 보수를 받을 권리를 가지며, 직업을 갖기 어려운 장애인은 국가의 특별한 지원을 받아 일하고 인간다운 생활을 보장받을 권리를 가진다’고 규정하고 있다.

이들 헌장에 따르면 장애인은 비장애인과 동등하게 일할 권리를 가지며 취업에 불리한 경우 국가로부터 특별한 지원을 받을 수 있는 권리가 있는 것이다. 그런데 장애인은 장애를 가지고 있다는 이유로 인해 또는 장애에 대한 치료와 재활에 소요되는 장기간의 시간적 공백으로 인해 교육 기간이 늦어져 취업할 적정 연령을 넘어버리는 경우가 허다하다. 그런데 공무원을 비롯한 일반 사업체에서는 신규채용시 연령 제한을 두는 경우가 대부분이다. 따라서 장애인은 장애로 인해 취업을 하지 못하는 현상에 직면하게 된다. 이러한 현상도 일종의 차별이다.

차별은 특정 집단에 속해 있다는 이유만으로 동일한 조건을 갖추고 있음에도 불구하고 다르게 취급하는 것을 의미한다. 이를 노동시장에 적용시키면, 노동시장에서의 차별은 “생산성과 관련 없는 노동자의 특성에 대해 노동시장에서 가치평가를 하는 것”을 말한다(Arrow, 1973). 즉, 생산성과 관련 없는 노동자의 개인적 특성에 노동시장에서 가치부여를 하여 불리한 처우를 하는 것이다. 이러한 것이 직접적인

차별행위에 해당한다.

그런데 차별이란 정당한 이유 없이 특정인을 불리하게 처우하는 직접적인 차별 뿐만 아니라 일정 기준을 제시함으로써 결과적으로 특정인에게 불리가 발생하는 경우도 차별에 해당한다. 예를 들어 채용시 일정 정도 이상의 시력을 요구한다거나 신체 조건을 제시하는 것이 그렇다. 마찬가지로 일정한 연령 제한을 두어 결과적으로 특정 집단이 불리해진다면 이 또한 차별인 것이다. 이러한 경우를 간접차별이라고 한다.

이와 같이 장애인은 장애로 인해 교육연한이 많이 소요됨으로써 채용하고자 하는 주체가 제시하는 일정 연령을 뛰어넘는 경우가 허다하다. 즉 장애인은 연령에 따른 간접차별을 당한다는 것이다.

이에 본 연구는 장애인의 특수한 상황을 고려하지 않고 채용시 일률적인 연령 제한을 둠으로써 결과적으로 장애인에게 불리함이 발생하는 경우를 간접차별로 규정하고 이러한 간접차별의 현 실태와 이에 대한 법적·제도적 방지 방안을 모색하는 것을 목표로 한다.

2. 연구의 필요성

노동시장에서 장애인이 열악한 위치에 있다는 것은 널리 알려진 사실이다. 한국 보건사회연구원의 연구에 따르면, 만 15세 이상 장애인 1,431,489명 중 경제활동에 참가하고 있는 장애인은 636,657명인 47.82%로 나타났으며, 취업하고 있는 장애인은 455,730명인 34.23%에 불과했다. 경제활동인구 중에서 실업 장애인이 차지하는 비중인 장애인 실업률은 약 28.42%로 나타났다(변용찬 외, 2001). 장애인의 실업률은 2000년 6월 현재 전체 실업률 4.2%와 비교해 볼 때 6.8배 높은 수준이다.

이와 같이 낮은 장애인의 고용을 촉진시키기 위해 정부는 1990년 ‘장애인고용촉진등에 관한 법률’을 제정하여 상시근로자 300인 이상을 고용하고 있는 사업장에서는 고용인원의 2% 이상을 장애인으로 고용할 것을 의무화하였으며,¹⁾ 이러한 의무를 위반한 경우에는 의무고용 인원에 미달하는 인원수만큼 고용부담금을 납부하도록 하였다.

1) 연도별 장애인 의무고용율은 1991년 1%, 1992년 1.6%, 1993년부터 지금까지 2%로 점차적으로 확대되어 왔다.

그러나 장애인 고용촉진법의 시행 이후에도 장애인 고용은 크게 나아지지 않았다. 노동부 내부자료에 의하면, 1991년 이후 상시근로자 중에서 장애인 근로자가 차지하는 비중은 약 0.4%대 수준을 계속 유지하고 있어, 실제로 고용되는 장애인 근로자가 고용의무인원에 현저히 미달하고 있음을 보여주고 있다. 이에 따라 실제 고용장애인 근로자 숫자를 고용의무인원으로 나눈 고용의무 달성율이 약 22~25% 수준에 불과한 것으로 나타나고 있다.²⁾

그런데 장애인의 열악한 노동시장적 지위가 장애인의 생산성이 낮기 때문이라는 논리가 고용주 집단을 중심으로 널리 유포되어 있다. 그러나 이에 비해 장애인계에서는 장애인의 열악한 노동시장적 지위는 사회적 차별 때문이라고 주장하고 있다.

권기원(1990)이 전국의 제조업체 500개 회사를 무작위 추출하여 조사·분석한 결과에 의하면 경영자가 장애인을 고용하지 않는 이유 중 가장 중요한 요인이 ‘능률이 뒤지기 때문’(34.4%)인 것으로 나타났다. 이와 같은 연구결과는 다른 연구에서도 비슷한 경향을 보이고 있다(민경희, 1993; 강필수, 1994; 이문국, 1994; 박용락, 1996).

이에 따르면 장애인의 고용율이나 임금수준이 낮은 이유는 장애로 인해 생산성이 저하되었기 때문이라고 할 수 있다. 그러나 경영자들은 장애인에 대해 생산성이 낮을 것이라는 선입견에서 그러한 응답을 했을 가능성이 크다. 그러한 면에서 경영자들의 응답을 액면 그대로 받아들일 수는 없다.

장애인의 장애는 단순한 손상(impairments) 수준에 그치고 장애인의 기능(function)이나 활동(activities)과 관련성이 없을 수 있다. 즉, 직업활동을 함에 있어 생산성에는 아무런 영향을 주지 않을 수도 있다는 것이다. 예를 들어 한 손가락을 잃은 사람은 피아니스트로서의 활동에는 지장을 줄 수 있지만, 일상적인 기능을 수행하는 것이나 다른 육체적 활동이나 직무를 수행하는 데에는 아무런 영향도 끼치지 않을 수도 있기 때문이다.

Morrell(1990)의 조사에 의하면 장애인을 고용하고 있는 고용주 중 10%가 장애인 노동자가 다른 피고용인에 비해 업무수행 수준이 높다고 평가했으며, 70%는 비슷하다는 평가를 내리고 있다(Doyle, 1995에서 재인용).

그리고 김승구(1994)는 20일 동안 3개의 전자회사에서 장애인과 비장애인이 각각

2) 1999년 이후 장애인 고용율이 0.9%대에 진입하였는데, 이는 장애인이 더 많이 고용되었기 때문이 아니라 산재장애인과 상이군경 등을 함께 계산하였기 때문이다.

의 생산라인에서 생산활동을 하도록 한 결과 두 개의 전자회사가 일일생산량이나 불량률에서 장애인 생산 집단이 더 나은 생산성을 보인 것으로 드러났으며, 이는 장애인의 책임감이 주요하게 영향을 미친 것으로 보고했다.

이러한 결과는 장애가 반드시 생산성을 저하시키는 것은 아니며, 오히려 생산성을 높이는 효과를 가져올 수도 있음을 보여준다. 장애가 생산성 저하로 직결되지 않음에도 불구하고 지속적으로 장애인의 고용 상태가 열악하거나 임금이 낮게 나타난다면 이는 장애인에 대한 차별적 처우 때문이라고 유추할 수 있다.

이와 관련하여 민경희(1994)는 사업주를 대상으로 장애인에 대한 태도조사를 실시한 결과 장애인에 대한 부정적 태도로 가장 높은 순위를 차지하는 항목이 강한 고집, 대인관계 소극 등이었으며, 느린 작업속도, 낮은 생산성 등은 상대적으로 낮은 순위를 차지하고 있는 것으로 나타났다.

한편, 장애인고용촉진공단(1996)이 직장인을 대상으로 실시한 조사결과에 따르면 능력을 갖춘 장애인이라도 자신이 근무하고 있는 직장에 취업하기가 ‘아주 어렵다’는 응답과 ‘어려운 편이다’라는 응답을 한 직장인이 응답자의 82.2%를 차지한 것으로 나타났다. 이러한 응답은 장애인에 대한 차별이 장애인의 고용상황을 열악하게 만든다는 것을 짐작하게 해 준다. 이러한 상황은 외국에서도 비슷하게 나타나는 것으로 보여지는데 Doyle은 장애인 실업의 가장 중요한 요인이 고용주의 태도와 선입견 때문이라고 지적했다(Doyle, 1995: 19). 이선우(2001)의 연구에서도 장애인의 학력이 높을수록 취업자보다는 실업자일 확률이 높게 나와 장애인은 차별적 처우를 받고 있음을 짐작하게 한다.

그런데 차별로 인해 장애인들이 높은 실업률에 허덕이고 있음에도 불구하고 노동시장에서의 장애인 차별에 관한 국내의 연구는 매우 드물다. 게다가 차별에 대한 논의가 장애인에 대한 직접적인 차별에 관한 논의에 국한되어 있어 차별의 다양한 면에 대한 심층적인 분석은 거의 없는 실정이다.

특히 본 연구의 목적으로 상정한 취업연령 제한에 따른 장애인 차별에 대해서는 아직까지 제대로 거론된 적조차 없다. 따라서 이에 대한 실태 분석을 시행함으로써 노동시장의 장애인 차별에 대한 다양한 현상 형태에 주목하게 하고 이에 대한 제도적 방안을 모색하는 것은 시의 적절한 것이라고 생각된다.

II. 이론적 고찰

1. 차별의 개념

가. 차별의 의미와 전제조건

단순하게 차별을 정의해 보면 차별이란 ‘합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것’이라고 할 수 있다. 사전적 의미에서 차별은 ‘기본적으로 평등한 지위의 집단을 자의적(恣意的)인 기준에 의해 불평등하게 대우함으로써, 특정집단을 사회적으로 격리시키는 통제 형태’라고 정의된다.

이를 장애인에게 적용시켜보면 장애인차별은 ‘합리적인 이유 없이 노동, 교육, 공공서비스의 제공 등에 있어서 장애인을 배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위 및 그밖에 이에 준하는 행위’로 정의할 수 있다.

이상의 간단한 정의를 통해 볼 때 차별이 되기 위해서는 크게 다음의 두 가지 조건을 충족해야 함을 알 수 있다. 하나는 ‘다른 처우(differential treatment)’이며 또 다른 하나는 ‘불합리함(unreasonableness)’이다. 불합리함이란 단어에는 도덕적 정당성이 결여되어 있다(immoral)는 의미가 내포되어 있다(Banton, 1994).

첫 번째 조건인 ‘다른 처우’를 보자. 다른 처우는 차별을 구성하는 가장 기초적인 조건이 된다. 그러나 다른 처우를 했다고 해서 무조건적으로 그것을 차별로 규정하기는 어렵다. 왜냐하면 다른 처우는 우리 사회 속에 항상적으로 존재하는 것이기 때문이다. 예를 들어 노인들에 대해서는 교통수단이나 공공시설을 이용할 때 감면 혜택이 주어진다. 대학 도서관에서는 그 대학의 관계자들에 한해서 도서관을 개방한다. 저소득자에 대해서는 공공 재원을 투입하여 그들의 생존의 문제를 해결해 준다. 가정에서도 부모와 자녀간에는 서로 다른 역할이 부여되고 이에 따라 가정이 움직여간다. 이 모든 행위들은 다른 처우에 해당하지만 법적으로나 도덕적으로 정당화된다.

두 번째 조건인 ‘불합리함’을 보자. 불합리함이라는 기준을 적용한다는 것은 현실적으로는 매우 어려운 일이다. 장애인이 성직자가 될 수 없는 종교들이 있다. 그러

나 이것이 불합리하지 않다고 생각하는 사람들이 많다. 종교는 가장 도덕적인 집단임에도 불구하고 이것이 비도덕적이거나 불합리하다고 생각하지 않는 것이다. 19세기 중반까지는 투표권이 일부의 부르조아 계층에 국한되어 있는 예가 많았으나 이 또한 당시에는 합리화되었다. 따라서 불합리함이라는 조건은 시간과 공간에 따라 매우 가변적으로 나타나는 것이다.

따라서 ‘다른 처우’가 차별이 되기 위해서는 불합리함 또는 비도덕성이라는 의식이 해당 사회를 구성하고 있는 다수의 집단에 의해 공유되어야만 가능한 것이다. 앞서 들었던 예와 같이 노인에 대해 각종 요금을 감면해 주는 것이 불합리하다고 생각하지는 않는 것이다.

나. 간접적 차별

이상에서 살펴본 바와 같이 ‘다른 처우’가 곧 차별이 되는 것이 아니라 사회적으로 공유된 도덕적 의식이 차별을 규정하기 위한 전제조건이 되는 것이다.

그렇다면 동일한 처우를 하는 것은 모두 차별의 범주에서 벗어나는 것일까? 그렇지 않다. 동일한 처우를 한다고 하더라도 그것이 도덕적 정당성을 확보할 수 없다면 이 또한 차별이 될 수 있다. 차별이 아니기 위해서는 도덕적 정당성이라는 전제조건이 확보되어야 하기 때문이다.

동일한 처우는 곧 평등함(equality)을 의미한다. 평등함이란 목표의 개념이다. 즉, 결과적으로 평등해야 한다는 것이다. 과정상에서 평등한 처우를 한다고 하더라도 그것이 결과적으로 향유해야 될 목표를 달성하지 못하고 이것이 도덕적으로 인정되지 못한다면 이 또한 차별에서 벗어날 수 없다. 과정상의 평등만을 주장하는 것은 사회의 기득권자들이 자기들의 위치를 합리화하기 위한 구호에 그칠 뿐이다 (Bowles, 1972). 동일한 처우를 하더라도 이것이 기존의 불평등을 극복할 수 없게 만든다면 이 또한 차별인 것이다. 사람들은 태어나서 다양한 환경에서 살아가게 된다. 특히 장애를 가진 삶과 그렇지 않은 삶 사이에는 너무나도 큰 간격이 있다. 이러한 틈을 고려하지 않고 평면적으로 동일한 처우를 한다는 것은 결국 결과의 평등, 목적으로서의 평등을 저버리는 또 다른 차별이 될 수 있는 것이다.

이렇게 보았을 때 동일한 처우를 한다고 하더라도 도덕적으로 합리화되지 못하고, 결과적으로 불평등하게 만드는 것 또한 차별이며 이를 간접적(결과적) 차별이

라고 한다. 즉, 간접적 차별이란 ‘동일한 기준을 모든 사람에게 적용하였음에도 불구하고 보호받아야 할 집단이 다른 집단에 비해 상당히 많은 비율로 해당 기준을 충족시키지 못함으로 인해 손해를 입게되는 경우’를 말한다(Doyle, 1995: 147).

이와 같은 간접적 차별을 적용하고자 하는 경우 두 가지 점에 유의해야 한다. 하나는 선발기준(selection criteria)이나 자격조건(qualification standards)이 불합리하다는 것을 입증하는 기준에 관한 것이다. 간접적 차별이 발생했다고 주장하는 경우 해당 기준이 불합리하다는 것을 확인해야 하는데 이와 같은 불합리함은 구체적인 상황에서 입증되어야 한다는 것이다. 즉, 고용에 있어서는 선발기준이나 자격조건이 해당 업무의 수행능력과 본질적인 관련이 없음을 밝혀야 한다는 것이다. 불합리하다는 감성적인 호소만으로는 간접적 차별 여부를 밝히기가 어렵기 때문이다.

두 번째로 유의해야 할 점은 차별이라고 하는 것이 도덕적으로 정당화될 수 없는 경우에 발생하는 것이기 때문에 간접적 차별로 사용된 기준이 정당하지 못하다는 것을 판단자들이 이해를 하고 있어야 된다는 것이다. 앞서 지적한 바와 같이 도덕적 판단은 해당 사회의 공유된 기준에 의해 결정된다. 따라서 동일한 처우를 하였음에도 불구하고 차별이 되기 위해서는 차별여부를 판단하는 사람들의 인식이 중요한 것이다. 예를 들어 장애인에게 전일제 노동시간을 변경하지 않는 것이 차별인지 아닌지에 대해서는 해당 사회의 공유된 가치 기준에 의해 달라질 수 있다는 것이다. 또 한 가지 예를 들어보자. 장애인의 경우 장애로 인해 직업경력이 짧은 경우가 대부분이다. 그렇다면 사용자가 채용 조건으로 내세우는 직업경력이 차별인가, 아닌가? 이 또한 판단자들의 가치기준에 따라 달라질 수 있는 것이다.

2. 노동시장에서의 장애인 차별

본 연구는 결국 노동시장에서 발생하는 장애인에 대한 간접차별을 다루는 것이다. 따라서 노동시장에서의 차별의 분류와 유형에 대해 짚어볼 필요가 있다.

일반적으로 노동시장에서의 장애인 차별은 “생산성과 관련 없는 (장애인)노동자의 특성에 대해 노동시장에서 가치평가를 하는 것”을 말한다(Arrow, 1973). 즉, 생산성과 관련 없는 노동자의 개인적 특성에 노동시장에서 가치부여를 하여 불리하게 다른 처우를 하는 것이다. 이러한 정의를 이상의 논의 과정을 통해 정리해 보면 노동시장에서 장애인에 대한 차별은 ‘불합리한 방법으로 장애인 노동자를 달리 처

우하는 경우'라고 볼 수 있다. 이 또한 직접적인 차별에 관한 것인데, 노동시장에서 장애인에 대한 직접적 차별은 다음과 같은 현상으로 나타난다.

- 모집이나 채용과정에서 고용기회를 주지 않는 경우
- 직무와 무관한 신체적, 정신적 능력을 요구하는 경우
- 모집이나 채용과정상에서 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 앞에서 살펴 본 바와 같이 다른 처우를 하지 않는다고 하더라도, 즉 동일한 처우를 한다고 하더라도 그것이 도덕적 정당성을 결여하고 결과적인 평등을 성취할 수 없다면 이 또한 차별이다. 이와 같은 간접적 차별은 노동시장에서 다음과 같은 현상으로 나타난다.

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

그런데 장애인에 대한 차별은 크게 노동시장 외부에서의 차별과 노동시장 내부의 차별로 대별할 수 있다. 장애인은 주로 가정이나 시설 내부에서 자라기 때문에 일반인에 비해 소극적인 성격을 지닐 수 있으며, 장애로 인한 행동상의 제약에 의해 문화적·인식적 능력이 일반인에 비해 덜 발달될 수도 있다. 이러한 것이 노동시장 외부에서의 차별이다. 무엇보다 노동시장 외부에서의 차별의 대표적인 것은 교육투

자에서의 차별이다. 장애인은 교육을 받을 수 있는 능력이라는 면에서 일반인과 차이가 없음에도 불구하고 장애인과 일반인에 대한 교육투자의 양이 다르게 나타난다는 것이다. 이는 장애인을 위한 교육시설·설비 수준이 열악함으로 인해 나타나는 교육기회의 차이 때문일 수도 있고, 장애인에 대한 교육투자가 취업이나 임금으로 나타나는 효과가 일반인에 비해 더 작기 때문일 수도 있다.

이렇게 볼 때 장애인에 대한 노동시장 외부에서의 차별은 장애인의 인적자본을 낮은 수준으로 고정시켜 노동시장 내부에서의 차별에 간접적인 영향을 미칠 수 있으며, 노동시장 내부의 차별(고용 및 임금차별) 또한 인적자본 투자의 동기를 감소시킴으로써 노동시장 외부에서의 차별을 야기할 수 있다. 즉, 노동시장 내부의 차별과 노동시장 외부의 차별은 상호 영향을 주는 관계에 있을 수 있다는 것이다.

그러나 본 연구에서는 연구의 목적상 노동시장 외부에서의 차별은 제외하고 노동시장 내부에서의 차별영향만을 살펴보고자 한다.

노동시장 내부에서의 차별은 노동시장 진입과정에서 발생하는 차별과 노동시장 진입 후에 발생하는 차별로 나뉘어진다. 노동시장 진입과정에서의 차별은 다시 고용차별(employment discrimination)과 직종차별(job segregation)로 나눌 수 있다. 고용차별은 장애인과 일반인이 교육이나 경력 등에서 동일한 조건임에도 불구하고 자의적 기준이나 불합리한 기준에 의해 장애인이 일반인에 비해 고용 가능성이 떨어지는 것을 말하며 직종차별(job segregation)은 장애인이 임금수준이나 노동환경이 열악한 지위에 종사하게 되는 것을 말한다. 이렇게 보았을 때 본 연구는 노동시장진입과정에서 발생하는 고용차별 현상과 깊은 관련이 있다. 따라서 본 연구는 결국 노동시장 진입과정에서 발생하는 차별을 다루는 것이 되며, 그 중에서도 고용차별의 영역에 초점이 맞추어 질 수밖에 없다.

3. 장애인 차별과 시민권

이상에서 살펴 본 바와 같이 한국의 장애인은 노동의 기본권을 향유하지 못하고 있다. 이와 같은 현상이 발생하는 이유는 장애인에 대한 시민권적 접근에 대한 시각이 결여되어 있기 때문이라고 생각된다. 장애인은 보호를 받아야 하는 문제의 소지자로 바라보는 복지 모델이 기본적 접근 시각을 형성하고 있기 때문이다. 예를 들어보자. 현행의 ‘장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률’은 이동

약자를 위한 편의시설을 의무적으로 설치하도록 하고 있다. 그러나 편의시설은 이동 약자의 주체적 권리로 요구되는 것이 아니라 국가의 시혜적 조치이기 때문에 관리·감독 권한이 복지실시기관에 주어져 있다. 그러나 이동 약자가 권리의 주체라면 편의시설이 제대로 설치되지 않은 경우 이동 약자는 이동권을 침해당했으므로 스스로 주체가 되어 편의시설의 설치와 정비를 요구할 수 있다. 즉, 이동 약자가 권리의 침해 당사자를 법률에 의해 스스로 징계할 수 있게 되는 것이다.

물론 사회복지가 시민적 기본권을 보장하기 위한 주요한 수단이 된다는 점을 인정한다면 복지 모델과 시민권 모델이 반드시 상충되는 것은 아니라고 할 수 있지만, 논의의 명료함을 위해 복지 모델과 시민권 모델을 기본적인 접근방식에서 비교함으로써 두 가지 접근법의 차이점을 찾아보고자 한다. 두 가지 접근방식은 기본적으로 올리버(1996)의 분류를 기초로 연구자가 새로이 해석하고 재구성한 것임을 밝혀둔다.

복지 모델은 장애인을 ‘일반인들이 충분히 행하는 일상생활을 수행할 수 없게 만드는 신체적·정신적 손상을 가진 사람’이라고 바라본다. 따라서 장애인은 일반인과 차이가 있는 다른 그룹으로 취급되고 장애인에게는 일반인과 다른 처우가 행해진다. 사회의 제도와 시설은 ‘일상생활에 제약이 없는’ 다수의 일반인들을 중심으로 계획되고 설계되며, 장애인에게는 별도의 보호조치가 행해진다. 이와 같은 시각으로 인해 장애인은 외딴 시설에서 ‘보호’받게 되고, 분리된 작업장에서 ‘보호’받게 되거나 취약한 장애인에 대한 사회적 양심을 발현시키기 위한 의무고용제라는 ‘보호’ 조치를 받게 된다.

보호를 확실히 하기 위해 복지 모델에서는 ‘진짜 장애인(truly disabled)’을 구별해내고 이들에게 복지조치를 행한다. 따라서 복지 모델에서는 노동능력이 없고 거동이 불편한 중증장애인을 중심으로 수당이나 급여가 제공된다. 복지 모델에서는 장애인은 항상 객체이다. 서비스의 종류, 양과 기간은 대부분 전문가들에 의해 결정된다. 왜냐하면 장애인은 ‘보호’받아야 할 취약한 사람들이기 때문이다.

따라서 장애인이 적절한 보호를 받지 못하는 상황이 발생하면 정부가 일일이 해결의 주체로 나선다. 법에서 정한 편의시설이 잘 설치되어 있는지 정부가 감독하고 시정명령을 내리고 벌금을 부과한다. 취업을 위해 국가기구가 사업주를 만나 설득하고 고용을 부탁하거나 벌금을 부과한다. 즉, 국가에서 행정규제를 통해 장애인을 보호하는 것이다.

반면 시민권 모델은 장애인을 ‘장애로 인해 사회적 배제(social exclusion) 기제에 의해 불이익을 당하는 사람’이라고 바라본다. 따라서 문제는 의식적이든 무의식적이든 장애인을 기피하려는 차별적 사회 기제이다. 따라서 차별적 사회 기제를 없애는 것이 중요한 이슈가 된다. 장애인에 대한 차별여부는 해당 시책이나 시설이 ‘시민권’을 보장해 주고 있거나 보장해 줄 수 있는 배려가 되어 있느냐는 것으로 판가름된다. 즉, ‘적절한 배려(reasonable accommodation)’를 통해 ‘출발선의 평등(equal footing)’을 보장하고 있느냐는 것이다.

시민권 모델에서는 권리가 중요해지며 권리의 주체는 개인이다. 따라서 시민권이 침해되는 경우 개인은 권리구제절차의 주체가 되어 권리를 보장받는다.

이상에서 언급한 복지 모델과 시민권 모델을 정리하면 다음의 <표 1>과 같다.

<표 1> 복지 모델과 시민권 모델 비교

구 분	복지 모델	시민권 모델
문제의 소재	개인적 문제(손상)	사회적 문제(차별)
해결책	개별적 치료	사회적 행동
기본적 시각	분리·보호	통합·권리
해결 방안	개별적인 적용	사회변화
서비스 주체	전문적 권위자	집합적 사회
장애인의 역할	통제 대상	선택 주체
권리구제방법	행정규제	개별 소송

자료: Oliver(1996)에서 재구성

따라서 시민권 모델에 따르면 장애인의 고용의 문제는 개인적인 능력 저하의 문제가 아니라 사회적 차별의 문제이며, 이를 위한 차별시정 정책이 주요한 대안으로 설정될 수 있다. 또한 이를 위해서는 장애인의 기능을 향상시키는 방식으로 장애인의 고용을 증진시키는 것이 아니라 장애인에 대한 차별을 철폐하는 제도가 중요해지는 것이다.

그리고 현행 정책과 같은 장애인의무고용제도는 장애인을 보호의 대상으로 상정하는 정책이므로 시민권적 접근과는 거리가 있는 정책이라고 평가되며, 시민권적 접근에서는 장애인의 노동권에 입각한 권리보장제도가 주요한 대안이 될 수밖에

없다. 이에 따라 장애인에 대한 직접적 차별 및 간접적 차별을 규율하는 정책적 대안에 주요한 관심이 주어지게 되는 것이다.

4. 이론적 배경

노동시장에서의 차별을 설명하는 이론으로는 불평등대우(disparate treatment) 이론과 불평등효과(disparate impact) 이론으로 대별해 볼 수 있다. 여기서 불평등대우 이론이란 직접 차별에 관한 이론이며 불평등효과 이론은 간접 차별에 관한 이론이 된다(한승희, 2001).

가. 불평등대우 이론

불평등 대우란 가장 일반적으로 알려진 형태의 차별로서 고용주가 성, 피부색, 종교, 인종, 국적, 장애 등을 이유로 어떤 사람을 다른 사람에 비해 비우호적으로 취급하는 것을 말한다. 따라서 불평등 대우 이론에서는 고용 관행이나 정책이 차별의 의도를 가지고 만들어졌는가 여부에 따라서 차별의 여부가 결정된다. 그러나 의도적 차별의 희생자가 차별의 증거를 입수하기는 사실상 어렵기 때문에 직접적인 차별 의도를 증명하는 것을 요구하지는 않는다. 그 대신에 첫 번째 단계로 피해자가 차별 받은 집단에 속해 있으며 직무 수행에 필요한 자격을 갖추고 있으며 그 직무에 지원하여 탈락했고, 기업측이 지원자를 탈락시킨 후 같은 자격을 가진 사람을 계속 구하고 있음을 입증하면 이 사건은 차별의 증거가 있는 것으로 인정한다. 두 번째 단계로 고용주는 채용 또는 승진시키지 않기로 결정한 것에 대한 합법적인 사유를 밝혀야 한다. 세 번째 단계로 피해자는 고용주가 주장하는 이유는 단지 차별 의도를 숨기려는 변명임을 밝혀야 한다. 고용주가 차별 의도를 갖고 있었다거나 고용주가 제시하고 있는 사유가 허위임을 밝혀야만 차별을 입증하는 것이 된다.

그런데 불평등 대우 이론은 차별을 규제하는 데 한계를 갖고 있다. 첫 번째 한계는 의도와 무관하게 결과가 발생할 수 있다는 것이다. 편견은 종종 무의식적 수준에서 일어나는 경우가 많으며, 행위는 의도해서라기 보다는 의도하지 않아도 발생하는 경우가 더 많다. 또한 객관적 결과에서 주관적 목적을 분리해 내는 것은 쉬운 일이 아니다. 다른 사람의 의도나 다른 사람의 말을 이해하는 것은 그 맥락에 따라

다를 수밖에 없기 때문에 의도를 결과와 분리된 독립된 현상으로 생각하는 것은 타당하지 않은 것이다. 따라서 차별의 결과가 가장 타당하고도 유일한 차별의 증거가 될 수 있다(Rhode, 1989; 한승희, 2001에서 재인용).

둘째, 동일한 위치에 있었음을 밝히기가 쉽지 않다는 것이다. 불평등 대우 이론에서 차별이란 동일한 상황에 있는 사람을 그가 속한 집단을 이유로 다르게 대우하는 것을 의미하기 때문에 차별의 입증은 그가 동일한 위치에 있음에도 불구하고 다르게 대우되었음을 보여야 한다. 그러나 일반적으로 회사측에서 요구하는 기준이 비장애인이거나 다수집단의 기준에 암묵적으로 동의한 가운데 형성되어 있는 것이므로 동일한 위치에 있었음을 밝힌다는 것이 사실상 쉽지 않은 일이다.

셋째, 다른 처우가 장애 때문에 발생했음을 입증하기가 쉽지 않다는 것이다. 장애인을 차별하는 경우 종종 장애인보다 비장애인의 능력이 더 뛰어나기 때문에 비장애인을 채용했다는 말을 듣는다. 일례로 가튼과 힐크레스트 병원간의 소송(Garton vs Hillcrest Hospital)을 들어보자. 가튼은 시각장애인으로서 스위치를 조작하는 업무를 담당하고 있었으며, 경험과 숙련도가 증가하면서 승진을 할 위치에 있었다. 그러나 병원 측은 가튼을 승진시키는 대신 새로운 비장애인을 채용하여 가튼의 승진 기회를 막았다. 일반적인 상황이라면 가튼이 승진하고 비장애인이 부하 직원으로 채용되는 것이 맞을 것이다. 그러나 병원 측은 가튼을 승진시키지 않은 것이 그가 지닌 장애 때문이 아니라 업무능력이 부족하기 때문이라고 주장했다(Doyle, 1995: 144).

넷째, 장애에 대한 차별은 장애라는 이유하나만으로 발생하기보다는 복합적인 상황에 의해 발생한다는 것이다. 본 연구의 주제와 같이 장애 때문에 입학연령이나 졸업연령이 늦어져서 취업연령제한에 해당되는 경우 이것이 장애 때문인지 아니면 연령 때문인지 명확하게 규명하기가 어렵다는 것이다. 미국의 1973년 재활법(Rehabilitation Act)은 차별을 장애라는 이유만으로(solely by reason of handicap) 발생하는 것이라고 규정함으로써 장애와 관련된 복합적인 사유로 인해 차별을 당하는 경우에 법을 적용하기가 어려웠었다.

나. 불평등효과 이론

이상과 같이 초기의 차별에 관한 판단은 불평등대우 이론에 근거해서 이루어졌고 이는 명백하게 차별적인 조치들에 대해 판단을 내리는 것이므로 사용자들은 차별 의도를 효과적으로 은폐시키는 방법을 찾아 소위 말하는 객관적, 중립적 기준을 제도화하기 시작했다.

이러한 역사 속에서 고용상의 동일한 기준과 자격 요건을 제시했을 때도 집단에 따라 불평등한 영향을 받는다는 사실이 알려지기 시작했다. 즉, 외형상 중립적으로 보이는 객관적 기준들이 명백히 차별적이지는 않지만 소수집단의 고용기회를 제한하는 효과를 발견한 것이다. 이 이후 이와 같은 행위, 즉 간접적 차별에 대해서도 차별로 인정하는 분위기가 형성되기 시작했다. 이러한 맥락 속에서 미국의 ADA도 간접적인 차별을 차별로 인정하게 되었다.

불평등효과 이론에서는 차별의 동기나 차별의 의도를 입증할 필요가 없다. 차별의 동기가 없었음에도 불구하고 결과적으로 차별적 영향을 나타내었다면 이 또한 차별인 것이다.³⁾

5. 선행연구 고찰

본 연구목적에 관련된 선행연구는 거의 없다. 외국의 경우 이미 연령제한이 차별로 규정되어 장애인에 대해 특별한 연구들이 진행된 바가 없기 때문이며, 우리나라의 경우 이에 대한 문제의식조차 형성되어 있지 않기 때문이다. 따라서 관련된 연구만을 제한적으로 소개하고자 한다.

유동철(2000)이 실제로 장애인의 고실업의 원인을 분석해 본 결과 장애인이 일반인에 비해 높은 실업률을 보이는 이유는 장애인이 생산성을 나타내는 지표에 있어서 일반인과 다른 특성을 지니고 있기 때문에 나타나는 부분이 5.1%밖에 되지 않으며 실업률 중 94.9%가 차별에 의한 것임이 확인되어 장애인의 높은 실업률의 주

3) 불평등 효과이론에 대해서는 ‘어느 정도로 불평등해야 불평등하다고 말할 수 있는 것인가’라는 논제가 중요한 것으로 인지되고 있다. 소수집단의 한 사람에게라도 불평등한 효과가 있다면 해당 기준이 불평등한 것인가? 아니면 소수집단에 속한 사람들의 어느 정도 비율에 해당되는 사람이 불평등한 영향을 받아야만 불평등한 것인가? 이 논제는 중요한 것임에도 불구하고 본 연구에서는 차후의 과제로 남겨두기로 한다.

원인은 노동시장의 차별 행위에 있음이 확인되었다. 이 연구에 의하면 장애인에 대한 차별이 없을 경우 걱정수준의 장애인 실업률은 약 9.6%인 것으로 나타났다고 한다.

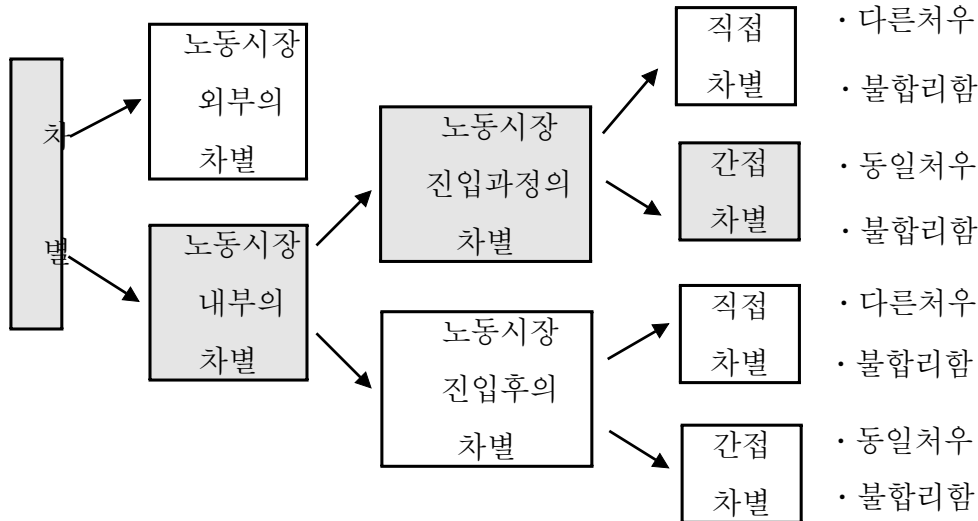
이와 같이 광범위하게 나타나는 장애인 취업 차별에는 다양한 유형이 있지만 연령제한으로 인한 부분도 상당한 부분을 차지할 것이다. 한국장애인단체총연맹(2000)의 한국장애인 인권실태 조사결과에 따르면 학교 입학에 거부당한 경험이 있는 사람이 전체 응답자의 45.9%나 되었다. 그리고 전체 응답자의 42.0%가 적절한 학교가 없어서 일시적으로 진학을 하지 못한 경험을 가지고 있었다. 결국 장애인들은 절반 가까이가 입학에 거부당하거나 진학이 늦어져 일반인들에 비해 교육을 받는 연령이 연장된다는 것이다.

한국보건사회연구원(2001)의 장애인실태조사 결과에 따르면 전체의 82.4%가 장애로 인해 치료를 받는 것으로 나타났고 치료를 받지 않은 사람들도 여건상 치료를 받지 못한 것으로 나타나 장애인들은 치료에 많은 시간을 할애할 수밖에 없다는 것을 알 수 있다.

6. 연구 모형 및 연구 방법

가. 연구 모형

이상에서 논의한 바를 연구 모형으로 정리하면 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 연구 모형

나. 연구 방법

먼저, 차별 및 간접 차별에 대한 개념 정리와 인권적 접근에 대해서는 주로 문헌 연구에 의존했다. 또한 간접 차별 방지 대책에 대해서도 국내외 문헌 연구를 중심으로 수행되었으며, 외국사례의 경우 인터넷을 통한 자료수집 방법도 병행하였다.

다음으로 연령제한으로 인한 차별 실태에 대해서는 구조화된 설문지를 통한 연구와 사례연구를 위한 질적 조사가 병행되었으며, 설문지와 사례연구는 주로 다음과 같은 내용들로 구성되어 있다. 첫째, 장애 유형별 취학 연기 및 휴학 현황, 둘째, 취학연기 및 휴학으로 인해 연령제한에 의한 고용차별을 경험한 실태, 셋째, 직종별·사업체 규모별 취업연령 제한 현황이다.

설문조사는 면접 설문조사와 전자메일 설문조사를 병행해서 실시하였다. 면접 설문조사는 장애인 다수 사업체인 서울 소재 오픈에스이(주)의 장애인 직원들 및 신

규 구직 신청자와 함께 부산의 장애인직업안정센터의 구직 신청자 및 부산장애인 여성 연대의 회원들에 한해서 2002년 11월 11일부터 11월 22일 사이에 걸쳐 실시하였다.

본 연구는 탐색적 연구(explorative study)이다. 탐색적 연구는 연구 문제에 대한 사전 연구들이나 알려진 지식이 현재로서 충분하지 않을 때 행해지는 것이다. 선행 지식이 없는 상태에서 그냥 수풀을 헤쳐 가며 거기에 무엇이 있는가를 살펴보는 것과 같다. 이 경우에는 비확률 샘플링 방법을 사용할 수 있으며, 이 결과는 모수(parameter)를 추정하는 데 사용하지는 않는다(김영중, 2001).

면접 설문조사는 총 50명에 대해 이루어졌으며 회수율은 100%이다. 전자메일을 통한 설문조사는 장애인고용안정협회(www.kesad.or.kr)에 구직등록을 한 사람들의 메일을 통해서 면접 설문조사와 같은 기간동안 이루어졌다. 총 300명에 대해 설문지가 배포되었으며 이 중 36부가 회수되었으며 부적절한 응답이라고 생각되는 2부를 제외하고 총 34부가 분석되었다.

일반적으로 탐색적 연구에서는 질적 연구방법을 주로 사용하게 되는데 본 연구에서는 질적 연구방법으로서 사례연구(case study)의 방법을 택하였다. 사례연구란 단일한 개인이나 가족, 집단, 지역사회, 조직 등의 단위에 대한 깊이 있는 분석을 시도하는 것이다. 사례연구를 통한 결과는 보통 질적이고, 전체적인 특징을 지니므로 본 연구에 적합한 방법이라 생각된다.

사례연구는 우편 설문조사를 통해 취업연령 제한으로 인한 차별을 경험한 것으로 파악된 사람들과 연구자들이 전형적인 취업연령 차별이라고 판단되는 사람들에 대한 의도적 표집의 한 방법인 눈덩이표집(snowball sample)으로 케이스를 선정하여 면접조사방법에 의해 진행되었다. 사례연구를 위한 면접조사는 연구의 주요 부분은 제시되어 있으나 질문과 응답은 자유롭게 진행되는 비스케줄-구조화 인터뷰로 진행되었다.

그리고 마지막으로 각 직종별 연령제한 실태에 대해서는 인터넷을 통하여 노동부의 고용정보망(Work-net)에 구인등록을 한 업체들의 취업 제한 연령에 대해 직종 대분류별로 조사하였다.

Ⅲ. 조사 연구 결과

앞서 밝힌 바와 같이 본 연구는 크게 두 가지로 진행되었다. 하나는 구조화된 설문지를 이용한 설문 분석이고 또 다른 하나는 반구조화된 질문을 통한 사례연구이다. 각 연구들의 결과는 다음과 같다.

1. 설문 연구 결과

가. 조사 응답자의 일반적 특성

본 설문조사의 응답자들의 분포는 다음과 같이 나타났다. 성별분포에서는 여성이 51.2%를 차지했으며, 남성응답자의 비율은 48.8%로 나타났는데(<표 2> 참조), 2000년도 장애인실태조사에서 나타난 여성장애인의 비율 38.3%에 비해 본 조사응답자 중 여성의 비중이 더 높은 것으로 나타났다.

< 표 2 > 성별 분포

(단위: 명, %)

성별	빈도	백분율
여성	43	51.2
남성	41	48.8
합계	84	100.0

결혼상태별 분포에서는 미혼이 74.7%, 기혼자가 22.9%, 이혼·별거·사별한 사람이 2.4%로 나타났다(<표 3> 참조).

< 표 3 > 결혼상태별 분포

(단위: 명, %)

결혼상태	빈도	백분율
미혼	62	74.7
기혼	19	22.9
이혼·별거·사별	2	2.4
합계	83	100.0

장애유형별로는 지체장애가 67.9%, 뇌병변장애가 11.9%, 시각장애가 1.2%, 청각/언어장애가 14.3%, 발달장애(자폐)가 3.6%, 정신장애가 1.2%를 차지하고 있다. 정신지체와 내부장애인들은 포함되지 않았다(<표 4> 참조).

< 표 4 > 장애유형별 분포

(단위: 명, %)

장애유형	빈도	백분율
지체장애	57	67.9
뇌병변장애	10	11.9
시각장애	1	1.2
청각/언어장애	12	14.3
자폐	3	3.6
정신장애	1	1.2
합계	84	100.0

그리고 이번 조사에 응답한 장애인들은 모두 장애인 등록을 마친 것으로 나타났다. 이는 취업서비스를 받기 위해서는 장애인 등록이 중요하기 때문인 것으로 보인다. 그리고 이번 조사의 응답자들은 일반적인 분포에 비해 학력 수준이 높은 편이다. 이 또한 장애등록에 대한 인지도를 높여 장애 등록을 하게 한 것으로 추정된다.

< 표 5 > 장애등급별 분포

(단위: 명, %)

장애등급	빈도	백분율
1급	21	25.0
2급	30	35.7
3급	20	23.8
4급	9	10.7
5급	3	3.6
6급	1	1.2
합계	84	100.0

한편, 장애등급별 분포를 보면 1급 장애인이 전체의 25.0%, 2급이 35.7%, 3급이 23.8%, 4급이 10.7%, 5급이 3.6%, 6급이 1.2%로 나타났다(<표 5> 참조). 이러한 결과는 2000년 장애인실태조사결과와 비교해 보았을 때 1급이 14.1%, 2급이 21.3%, 3

급이 23.5%로 나타난 장애인실태조사결과에 비해 중증장애인들이 더 많이 포함되어 있다는 것을 보여준다.

국민기초생활보장수급자는 전체 응답자의 16.9%로 나타나 전체 분포와 비슷한 비율을 유지하고 있음을 알 수 있다(<표 6> 참조).

< 표 6 > 국민기초생활보장 수급자 여부

(단위: 명, %)

수급자 여부	빈도	백분율
수급자	14	16.9
비수급자	69	83.1
합계	83	100.0

응답대상자들의 학력별 분포를 살펴보면, 무학이 1.2%, 초등학교 졸업자가 2.4%, 중학교 졸업자가 6.0%, 고등학교 중퇴자가 4.8%, 고등학교 졸업자가 36.9%, 전문대학 중퇴자가 4.8%, 전문대학 졸업자가 8.3%, 4년제 대학 중퇴자가 8.3%, 4년제 대학 졸업 이상의 학력 소유자가 27.4%로 나타났다(<표 7> 참조).

< 표 7 > 학력별 분포

(단위: 명, %)

학력	빈도	백분율
무학	1	1.2
초등학교 졸	2	2.4
중학교 졸	5	6.0
고등학교 중퇴	4	4.8
고등학교 졸	31	36.9
전문대 중퇴	4	4.8
전문대 졸업	7	8.3
4년제 대학 중퇴	7	8.3
4년제 대학 졸업 이상	23	27.4
합계	84	100.0

이상의 학력 분포는 일반적인 장애인의 학력 분포에 비해 학력 수준이 높은 것인데, 이는 본 연구의 목적에 맞는 대상자들을 의도적으로 찾은 것 때문에 나타난 현상이라고 보여진다. 즉, 연령차별을 경험한 장애인들을 찾기 위해서는 다소 학력이 높아 졸업연령이 늦어진 사례들을 발굴해야 하는데 이와 같은 사례들을 찾기 위해

의도적으로 노력한 결과 일반적인 분포에 비해 학력 수준이 다소 높게 나타난 것이라고 할 수 있다.

한편, 본 설문 응답자의 취업상태를 보면 취업한 사람이 53.0%, 미취업자가 45.8%로 나타났다(<표 8> 참조). 이 조사결과는 2000년 장애인실태조사결과에 비해(취업률 34.2%) 취업률이 다소 높은 것인데, 이 또한 본 조사의 응답자들이 적극적인 구직과정에 있는 장애인이 많기 때문인 것으로 생각된다.

< 표 8 > 취업여부별 분포

(단위: 명, %)

취업여부	빈도	백분율
취업	44	53.0
미취업	38	45.8
무응답	1	1.2
합계	83	100.0

취업을 하고 있는 사람들 중에는 자영업 종사자가 4.7%, 전문직이 23.3%, 사무직이 34.9%, 서비스직이 2.3%, 조립원이 2.3%, 단순노무직이 32.6%로 나타났다(<표 9> 참조). 이 결과는 일반적인 분포에 비해 전문직과 사무직 종사자 비율이 다소 높은 것인데, 이 또한 본 연구의 응답자들이 상대적으로 고학력자임이 반영된 결과라고 생각된다.

< 표 9 > 종사상 지위별 분포

(단위: 명, %)

종사상 지위	빈도	백분율
자영업	2	4.7
전문가	10	23.3
사무직원	15	34.9
서비스직	1	2.3
조립원	1	2.3
단순노무직	14	32.6
합계	43	100.0

현재의 생활에 어느 정도 만족하느냐는 질문에 응답자들의 9.6%가 매우 만족한다고 응답했으며, 41%가 만족하는 편, 39.8%가 불만족한 편이라고 응답했고 9.6%는 매우 불만족하다고 응답했다(<표 10> 참조).

< 표 10 > 생활만족도별 분포

(단위: 명, %)

생활만족도	빈도	백분율
매우 만족	8	9.6
만족하는 편	34	41.0
불만족한 편	33	39.8
매우 불만족	8	9.6
합계	83	100.0

우리나라에서 장애인에 대한 차별이 있다고 생각하느냐는 질문에는 40.7%가 매우 많다, 53.1%가 많은 편이라고 응답하여 절대 다수가 우리나라의 장애인 차별이 심각한 수준이라고 생각하는 것으로 나타났다. 반면 없는 편이다 또는 전혀 없다고 응답한 사람은 6.2%에 불과해(<표 11> 참조) 우리나라의 장애인들이 무수히 많은 차별에 직면해 있다고 느끼고 있음을 알 수 있다.

< 표 11 > 우리나라의 장애인 차별 정도

(단위: 명, %)

장애인 차별정도	빈도	백분율
매우 많다	33	40.7
많은 편이다	43	53.1
별로 없다	2	2.5
전혀 없다	3	3.7
합계	81	100.0

나. 조사대상자들의 취학 연기 및 휴학 현황

이상에서 조사대상자들의 일반적인 특징에 대해 살펴 보았다. 여기서는 본 연구의 출발점이라고 할 수 있는 취학 연기 및 휴학 현황에 대해 알아보았다.

먼저, 초등학교에 입학한 연령을 보면 정규 입학 연령인 만 6세에 입학한 사람이 39.3%, 7세에 입학한 사람이 27.4%, 8세에 입학한 사람이 22.6%, 9세가 7.1%, 10세가 2.4%, 40세가 1.2%로 나타나 정규입학 연령보다 늦은 나이에 입학한 사람의 비율이 전체의 60.7%나 되는 것으로 드러났다(<표 12> 참조). 이는 장애인들이 장애와 관련된 여러 가지 문제로 인해 늦게 수학하게 됨을 의미하며, 이로 인해 취업시

연령제한 규정에 직면하여 간접차별을 당할 가능성이 있다는 것을 시사해준다.

< 표 12 > 입학연령별 분포

(단위: 명, %)

입학연령	빈도	백분율
6세	33	39.3
7세	23	27.4
8세	19	22.6
9세	6	7.1
10세	2	2.4
40세	1	1.2
합계	84	100.0

입학연령이 늦어진 사람들을 대상으로 장애유형별로 취학이 늦어진 경우가 얼마나 되는지를 알아 보았다(<표 13> 참조). 그 결과 지체장애인은 전체 응답자 중 74.5%가 취학연기의 경험을 지니고 있었으며, 뇌병변장애인은 40%, 청각/언어장애인은 75%, 자폐인 경우는 100% 모두 취학이 늦어졌음을 알 수 있었다. 본 연구의 연구대상자들에 대한 표집이 비확률표집으로 이루어졌기 때문에 단언하기는 어렵지만 장애유형별로 취학연기의 경험이 다소 다르게 분포되고 있음을 알 수 있다. 특히 일반적으로 추측할 수 있는 바와 같이 자폐와 같은 발달장애의 경우 취학연기의 경험을 더 많이 경험하고 있는 것으로 나타났다. 이는 자폐아동을 위한 특수 교육시설이 거의 없기 때문이라고 생각되는 바 자폐아동을 위한 교육에 보다 많은 투자가 필요함을 알 수 있으며, 취학연기에 대해서도 장애유형별 배려가 필요함을 알 수 있다.

< 표 13 > 장애유형별 취학연기 분포

(단위: 명, %)

장애유형	빈도	백분율
지체장애	35	74.5
뇌병변장애	4	40.0
청각/언어장애	9	75.0
자폐	3	100.0
합계	51	60.7

주: 백분율은 해당 유형별 응답자에 대한 백분율임.

성별로 취학연기 분포를 알아본 결과 남성은 전체 응답자의 48.8%가 취학연기의

경험을 가지고 있는 반면, 여성의 경우는 72.1%나 되는 응답자가 취학연기의 경험을 지니고 있다고 응답하였다(<표 14> 참조). 이를 통해 볼 때 남성 장애인에 비해 여성 장애인의 경우 취학이 더 늦어지는 경우가 많으며, 이는 여성 장애인에 대한 성차별의 영향이 나타나기 때문이라고 생각된다.

장애를 이유로 취학연기를 희망할 경우 이를 강제적으로 금지할 수 있는 방법은 없다. 이와 같은 성별 취학연기의 차이도 마찬가지로 딜레마를 가지고 있다. 따라서 이에 대해서는 성인지적 관점에서의 광범위한 교육과 홍보를 통한 인식개선만이 근본적인 대안이 될 수 있을 것으로 보인다. 여기에 부수적으로 장애가족이 원할 경우 병원이나 가정 등에 순회(방문)교육을 하도록 하여 취학연기를 방지할 수 있는 수단을 제공할 필요가 있다고 생각된다.

< 표 14 > 성별 취학연기 분포

(단위: 명, %)

입학연령	빈도	백분율
여성	31	72.1
남성	20	48.8
합계	51	60.7

주: 백분율은 성별 응답자에 대한 백분율임.

입학연령이 정규 입학연령보다 늦은 사람들에 대해 입학이 늦어진 이유를 물어본 결과, 장애 때문에 치료를 받거나 요양을 하느라고 늦어졌다는 응답이 전체의 52.8%를 차지해 본 설문지의 응답자들이 초등학교에 늦게 입학하는 사람의 과반수가 치료나 요양을 그 이유로 꼽았다. 이를 통해 볼 때 장애로 인한 치료나 요양이 이후 취업에 상당한 영향을 미칠 수 있음을 짐작할 수 있다.

이와 같이 치료나 요양 때문에 취학을 연기하는 경우는 많은 경우 통학의 어려움 때문이다. 따라서 앞서 지적한 바와 같이 방문교육을 활성화할 수 있는 방안을 마련하는 것이 일차적인 과제라고 생각된다. 현행 특수교육진흥법 제14조 제2항에는 ‘교육감은 학령기가 지났거나 교육을 받지 못하고 있는 특수교육대상자가 수용되어 있는 장애인복지시설·아동복지시설·치료기관 또는 가정 등에 특수학교교원을 순회하도록 하거나 파견하여 교육을 실시하는데 필요한 대책을 강구하여야 한다’라고 규정되어 있다. 이른바 순회교육 규정인데, 이에 따르면 학령기가 지난 아동들에 대해 순회교육을 실시하는 대책을 강구하도록 되어 있다. 그러나 이 규정에 대한

별척이 없고 특수교사 1인이 10명 내외의 장애아동을 담당하고 있는 현실을 감안할 때 현행 순회교육 과정은 거의 이루어지지 못하고 있는 형편이다.

< 표 15 > 초등학교 입학이 늦어진 이유

(단위: 명, %)

입학이 늦어진 이유	빈도	백분율
장애 때문에 치료를 받거나 요양을 하느라고	19	52.8
주민등록상 나이가 실제 나이보다 적게 되어 있어서	8	22.2
취학통지서를 받지 못해서	1	2.8
입학을 거부당해서	1	2.8
기타	7	19.4
합계	36	100.0

따라서 치료나 요양으로 인해 장애아동이 취학을 하지 못하는 경우, 보호자가 순회교육을 청구할 수 있는 권리를 법제화하고 이를 거부하는 것을 장애인에 대한 차별로 규정하고 차별에 대해서는 벌칙을 부과하는 방안을 강구해야 할 것이다. 일본의 경우 1979년 일종의 중증장애아동을 위한 순회지도센터인 양호학교 설치가 의무화된 이후 취학연기를 한 아동의 비율이 1972년의 19,853명에서 1979년 3,367명으로 급격하게 줄어든 경험을 가지고 있다(日本精神薄弱者福祉聯盟, 1997: 25).

한편 초등학교 진학 후 수학 과정에서 장애 때문에 치료나 요양을 하느라고 휴학을 한 적이 있느냐는 질문에 응답자의 18.8%가 그런 적이 있다고 응답하였으며 휴학한 경험이 없는 사람은 전체의 81.3%로 나타났다(<표 16> 참조).

< 표 16 > 치료나 요양으로 인해 휴학을 한 여부

(단위: 명, %)

휴학여부	빈도	백분율
예	15	18.8
아니오	65	81.3
합계	80	100.0

치료나 요양으로 인해 휴학을 하는 경우의 많은 수도 통학을 할 수 없는 상황에서 발생하는 것임을 생각할 때 순회교육의 필요성은 보다 더 강조될 수밖에 없다고 생각된다. 순회교육 이외에도 기숙사 사용 청구권, 통학편의 청구권, 통학 보조인 요청권 등을 장애학생의 권리로 규정하고 합리적 이유 없이 이러한 청구를 수

용하지 않는 경우 차별로 간주하는 규정을 만듦으로써 장애인이 통학을 할 수 있는 환경도 정비할 필요가 있다고 생각된다.

그리고 휴학을 한 경험이 있는 사람들의 휴학기간은 1개월에서 36개월까지 다양하게 나타났는데, 평균 휴학기간은 약 1년 3개월이었으며, 가장 많이 휴학하는 기간은 1년 정도인 것으로 나타났다(<표 17> 참조).

< 표 17 > 치료나 요양으로 인한 휴학기간

(단위: 명, %)

휴학기간	빈도	백분율
1개월	1	6.3
2개월	2	12.5
6개월	1	6.3
12개월	6	37.5
14개월	1	6.3
16개월	1	6.3
24개월	1	6.3
30개월	1	6.3
36개월	2	12.5
합계	16	100.0

주: 평균 휴학기간은 14.94개월로 나타났다

장애치료나 요양을 이유로 휴학을 한 경험이 성별로 차이가 있는지를 알아 보았다. 그 결과 여성의 경우 휴학을 한 경험이 있는 사람의 비율이 27.5%인 반면 남성의 경우는 10.0%로 나타나 여성이 휴학을 하는 비율이 더 높은 것으로 나타났다(<표 18> 참조). <표 14>에서 나타난 바와 같이 여성의 경우 취학연기를 하는 비율도 높은 것으로 나타났다. 이를 통해 볼 때 여성의 경우 취학연기나 휴학이라는 사건으로 인해 수학을 중단하거나 학업기회를 잃어버릴 가능성이 더 높은 것으로 보이며, 이 결과 여성이 취업에서도 차별을 당할 확률이 높을 것으로 추정되었다.

이 역시 성차별 문화가 녹아있는 현상이기 때문에 남녀차별 문화를 일소하는 것이 근본적인 대책이라고 생각되나, 앞서 언급한 순회교육이나 통학편의제공 등에서 여성장애인에 대한 우선권을 제공하는 것도 하나의 방법이 될 수 있을 것이라고 생각된다.

< 표 18 > 성별 휴학여부 실태

(단위: 명, %)

		휴학여부		전체
		유경험	무경험	
성별	여성	11(27.5)	29(72.5)	40(100.0)
	남성	4(10.0)	36(90.0)	40(100.0)
합계		15 (18.8)	65 (81.3)	80 (100.0)

($\chi^2=4.041$, $df=1$, $p=.042$)

장애유형별로는 다음의 <표 19>와 같이 장애로 인한 휴학여부에 큰 차이가 없는 것으로 나타났다.

< 표 19 > 장애유형별 휴학여부 실태

(단위: 명, %)

		휴학여부		전체
		유경험	무경험	
장애유형	지체장애	11(20.4)	43(79.6)	54(100.0)
	뇌병변장애	1(11.1)	8(88.9)	9(100.0)
	시각장애	1(100.0)		1(100.0)
	청각/언어장애	2(16.7)	10(83.3)	12(100.0)
	정신지체		3(100.0)	3(100.0)
	정신장애		1(100.0)	1(100.0)
전체		15 (18.8)	65 (81.3)	80 (100.0)

($\chi^2=5.728$, $df=5$, $p=.334$)

다. 취학연기 및 휴학에 의한 취업 연령제한에 따른 간접차별 실태

(1) 취업 연령제한에 따른 간접차별의 일반적 실태

취학연기나 휴학을 한 사람으로서 취업 연령제한에 걸려 취업을 포기한 적이 있는 사람은 전체 응답자의 33.8%로 나타났다(<표 20> 참조). 이는 매우 많은 수로 연구자들이 애초에 생각했던 것보다 많은 비율이 간접차별을 받고 있는 것으로 나타났다.

< 표 20 > 취학연기나 휴학으로 인한 연령제한으로 취업포기한 여부

(단위: 명, %)

연령제한 취업포기 여부	빈도	백분율
예	26	33.8
아니오	51	66.2
합계	77	100.0

어떤 직종에서 연령 때문에 취업을 포기했느냐는 질문에 기계·기능·엔지니어 계통이 13.8%, 경영·금융·무역·사무직종이 31.0%, 교육·법률 직종이 10.3%, 의료·사회복지·종교 직종이 20.7%, 문화·예술·스포츠 직종이 10.3%, 단순노무직이 13.8%로 나타났다(<표 21> 참조). 이렇게 보았을 때 경영·금융·무역·사무직종에서 간접차별이 가장 심하게 일어나고 있음을 알 수 있다.

< 표 21 > 직종별 연령제한으로 인한 취업제한 분포

(단위: 명, %)

직종별 취업포기	빈도	백분율
기계 기능 엔지니어	4	13.8
경영 금융 무역 사무직	9	31.0
교육 법률	3	10.3
의료 사회복지 종교	6	20.7
문화 예술 스포츠	3	10.3
단순노무직	4	13.8
합계	29	100.0

이러한 결과를 비교해 보기 위해 노동부의 고용정보망(Work-net)에 구인등록을 한 업체들을 대상으로 연령제한을 어느 정도 하고 있는지를 분석해 보았다(<표 22>에서 <표 30> 참조). 고용정보망에 구인등록을 한 업체들 중 고졸이상의 학력을 요구하는 업체에 대해서만 분석해 보았다. 그것이 본 연구의 목적과 부합할 것이기 때문이다. 그리고 규모별 분포도 아울러 알아 보았다.

분석 결과 본 설문조사결과와 마찬가지로 경영·금융·무역·사무직종과 서비스 관련직종의 제한 연령이 가장 낮은 것으로 나타났다. 따라서 직종별 입직 제한 연령이 낮을수록 장애인들도 더 많은 연령차별에 직면하게 된다는 것을 알 수 있었다.

또한 20대 초반에 입직연령제한을 두고 있는 경우도 있어 이럴 경우 장애인의 취

업에 매우 불합리한 영향을 줄 것으로 생각된다. 이와 같이 입직 제한 연령이 낮은 경우 장애인이 요양이나 재활치료를 하는 경우 입직이 거의 불가능한 상황이 될 것이기 때문이다.

평균적으로는 약 20대 후반이나 30대 초반을 제한연령으로 두는 경우가 많은 것으로 나타났다.

< 표 22 > 기계·기능·엔지니어 직종의 연령제한 실태

사업체 규모	업체수	제한 연령	연령평균
~50 미만	18	33,26,33,30,38,40,30,35,27,35,30,33,35,30,28,22,26,30	31.17
50~300미만	11	33,35,30,35,40,30,40,40,40,30,28	34.64
300~500미만	0		
500이상	0		

< 표 23 > 경영·금융·무역·사무관련직종의 연령제한 실태

사업체 규모	업체수	제한 연령	연령평균
~50 미만	50	23,25,23,32,45,28,35,27,30,28,25,29,30,25,35,28,30,28,30,30,26,30,30,22,40,30,30,30,35,30,35,25,30,25,29,30,25,35,30,25,30,28,27,25,27,26,27,29,27,24	28.96
50~300미만	17		29
300~500미만			
500이상	4	40,27,30,23	30

< 표 24 > 교육·법률관련직종의 연령제한 실태

사업체 규모	업체수	제한 연령	연령평균
~50 미만	6	28,35,35,35,25,30	31.33
50~300미만	1	30	30
300~500미만	0		
500이상	0		

< 표 25 > 의료·사회복지·종교 관련 직종의 연령제한 실태

사업체 규모	업체수	제한 연령	연령평균
~50 미만	7	40,21,30,30,50,35,30	33.71
50~300미만	3	30,35,23	29.33
300~500미만	0		
500이상	0		

< 표 26 > 문화·예술·스포츠 관련 직종의 연령제한 실태

사업체 규모	업체수	연령	연령평균
~50 미만	8	30,30,30,29,38,29,40,25	31.38
50~300미만	1	27	27
300~500미만	0		
500이상	0		

< 표 27 > 서비스 관련 직종의 연령제한 실태

사업체 규모	업체수	제한 연령	연령평균
~50 미만	8	33,33,35,30,25,30,26,25	29.63
50~300미만	3	28,30,30	29.33
300~500미만	0		
500이상	2	30,27	28.5

< 표 28 > 영업·판매관련 직종의 연령제한 실태

사업체 규모	업체수	제한 연령	연령평균
~50 미만	44	23,25,23,32,45,24,28,27,30,28,25,29,35,25,35,35,35,30,2 8,24,45,30,35,29,35,31,40,45,27,25,35,35,35,40,35,30, 30,29,35,26,22,24,40	31.34
50~300미만	13	35,29,23,35,29,33,35,24,28,30,27,40,29	30.54
300~500미만	3	33,30,40	34.33
500이상	2	40,35	37.5

< 표 29 > 농림어업관련 직종의 연령제한 실태

사업체 규모	업체수	제한 연령	연령평균
~50 미만	3	50,30,25	35
50~300미만	1	33	33
300~500미만	0		
500이상	0		

< 표 30 > 단순노무 직종의 연령제한 실태

사업체 규모	업체수	연령	연령평균
~50 미만	5	40,55,35,35,30	39
50~300미만	5	30,25,52,28,40	35
300~500미만	0		
500이상	1	45	45

한편, 재활치료나 요양을 받은 것 때문에 나이가 많아서 취직하지 못하는 것을

장애인에 대한 차별이라고 생각하느냐는 질문에 37.7%가 그렇지 않다고 응답한 반면 62.3%가 차별이라고 응답해 간접차별에 대한 장애인들의 인식이 꽤 높은 것으로 나타났다(<표 31> 참조).

< 표 31 > 연령제한으로 인한 미취업에 대한 차별여부 인지도

(단위: 명, %)

차별여부	빈도	백분율
그렇다	48	62.3
아니다	29	37.7
합계	77	100.0

(2) 집단별 간접차별 실태

다음에서는 하위 그룹별로 취학연기 및 휴학 때문에 취업연령제한을 당한 경우를 분석해 보았다. 다음의 <표 32>부터 <표 37>까지는 이에 관한 결과를 정리한 것이다.

먼저, 취업시 연령제한을 당한 경험이 있는 사람과 그렇지 않은 사람 사이의 연령, 입학연령, 졸업연령, 휴학기간의 차이를 알아보았다. 그 결과 연령제한을 당한 사람들일수록 연령도 높고 초등학교 입학연령도 높은 것으로 나타났다. 이는 취학시기가 늦어질수록 연령제한을 당할 가능성이 높은 것을 의미한다.

반면, 졸업연령과 휴학기간에서는 통계별로 유의미한 결과가 나타나지 않았다(<표 32> 참조). 이는 애초 예상했던 바와는 다소 차이가 있는 결과인데 연령제한을 당한 경험이 있는 사람일수록 졸업연령도 높고 휴학기간도 길 것으로 생각했으나 별 차이가 없는 것으로 나타난 것이다. 이는 아마도 휴학기간이 평균적으로 14.94개월에 불과해 휴학기간의 변량이 그렇게 크지 않기 때문이라고 생각된다. 실제로 요양으로 인한 휴학여부는 연령제한과 통계적으로 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다(<표 37> 참조).

따라서 장애로 인한 치료나 요양 때문에 휴학을 한 사람과 휴학을 하지 않은 사람 사이에는 취업연령 제한에 따른 차별 경험의 차이가 있으나, 휴학을 한 사람 내부에서는 큰 차이가 없다고 할 수 있을 것이다.

< 표 32 > 연령제한 여부별 연령, 입학연령, 졸업연령, 휴학기간의 평균 차이 검증

	연령제한	N	평균	t값	유의확률
연령	유	25	35.00	3.868	.000
	무	51	28.82		
입학연령	유	26	6.69	2.077	.042
	무	51	7.16		
졸업연령	유	24	20.71	-.342	.733
	무	49	20.98		
휴학기간	유	8	16.00	-1.188	.854
	무	5	17.20		

한편 성별, 장애유형별, 장애등급별, 학력별, 휴학여부별로 연령제한 실태를 분석해 본 결과 성별, 장애유형별, 장애등급별 분포에서는 통계적으로 유의미한 결과가 나오지 않았다. 이는 장애인의 일반적인 특성은 취업연령제한을 당하는 경험과 무관하다는 것을 말해 준다.

< 표 33 > 성별 연령제한 실태

(단위: 명, %)

		연령제한		전체
		유경험	무경험	
성별	여성	12(33.3)	24(66.7)	36(100.0)
	남성	14(34.1)	27(65.9)	41(100.0)
합계		26 (33.8)	51 (62.2)	77 (100.0)

($\chi^2=.006$, $df=1$, $p=.940$)

< 표 34 > 장애유형별 연령제한 실태

(단위: 명, %)

		연령제한		전체
		유경험	무경험	
장애유형	지체장애	16(30.8)	36(69.2)	52(100.0)
	뇌병변장애	2(25.0)	6(75.0)	8(100.0)
	시각장애	1(100.0)		1(100.0)
	청각/언어장애	5(41.7)	7(58.3)	12(100.0)
	정신지체	2(66.7)	1(33.3)	3(100.0)
	정신장애		1(100.0)	1(100.0)
전체		26 (33.8)	51 (66.2)	77 (100.0)

($\chi^2=4.742$, $df=5$, $p=.448$)

< 표 35 > 장애등급별 연령제한 실태

(단위: 명, %)

		연령제한		전체
		유경험	무경험	
장애등급	1급	4(23.5)	13(76.5)	17(100.0)
	2급	8(27.6)	21(72.4)	29(100.0)
	3급	7(36.8)	12(63.2)	19(100.0)
	4급	5(62.5)	3(37.5)	8(100.0)
	5급	1(33.3)	2(66.7)	3(100.0)
	6급	1(100.0)		1(100.0)
합계		26 (33.8)	51 (66.2)	77 (100.0)

($\chi^2=6.287$, $df=5$, $p=.279$)

반면, 학력별, 휴학여부별 분포에서는 차이를 나타내었는데 학력이 높을수록 취업 연령제한을 당한 경우가 많고 요양으로 인해 휴학을 한 경험이 있는 사람들이 취업연령제한을 당하는 경우가 많은 것으로 나타나 장애인들이 요양 등으로 인해 졸업연령이 늦어져 취업에 불이익을 당하고 있음을 알 수 있다(<표 36>, <표 37> 참조).

학력이 높은 집단일수록 연령제한을 당하는 경우가 많은 것은 학력이 높아지면 졸업연령이 늦어진다는 이유 이외에 학력이 높을수록 경영·금융·무역·사무직종에 취업할 의사가 더 높아질 수 있으나 이 직종이 연령제한을 강하게 두고 있기 때문인 것으로 추측된다.

이러한 현상이 발생할 경우 장애인은 오히려 교육을 덜 받으려는 경향이 발생할 수 있으며, 이로 인해 장애인의 인적자본 수준이 떨어지고 그 결과 불안정한 2차노동시장에 취업하거나 실업할 가능성이 높아질 것이다. 이와 같은 현상은 결과적으로 장애인의 교육권을 침해하고 삶의 질을 저하시키는 간접적인 차별의 효과를 가질 수도 있는 것이다.

따라서 연령제한을 차별로 규정하고 합리적 이유 없이 연령제한을 두는 사업체나 기관에 대해서는 차별에 대한 책임을 물을 수 있는 장치를 마련하여야 할 것으로 생각된다.

< 표 36 > 학력별 간접차별 실태

(단위: 명, %)

		연령제한		전체
		유경험	무경험	
최종학력	초등학교졸업		1(100.0)	1(100.0)
	중학교 졸업		4(100.0)	4(100.0)
	고등학교 중퇴	2(66.7)	1(33.3)	3(100.0)
	고등학교 졸업	11(39.3)	17(60.7)	28(100.0)
	전문대 중퇴	1(25.0)	3(75.0)	4(100.0)
	전문대 졸업	1(14.3)	6(85.7)	7(100.0)
	4년제 대학 중퇴	2(28.6)	5(71.4)	7(100.0)
	4년제 대학 졸업이상	9(39.1)	14(60.9)	23(100.0)
합계		26 (33.8)	51 (66.2)	77 (100.0)

($\chi^2=6.088$, df= 7, p= .049)

< 표 37 > 요양으로 인한 휴학여부별 간접차별 실태

(단위: 명, %)

		연령제한		전체
		유경험	무경험	
휴학여부	유경험	8(61.5)	5(38.5)	13(100.0)
	무경험	18(30.0)	42(70.0)	60(100.0)
합계		26 (35.6)	47 (64.4)	73 (100.0)

($\chi^2=4.635$, df=1, p=.031)

라. 연령제한이 장애인의 삶에 미치는 영향

다음으로는 연령제한으로 인해 취업을 포기한 적이 있는 장애인들과 그렇지 않은 사람들의 삶의 형식을 비교해 보았다. 취학연기나 휴학 등의 사유로 취업연령 제한에 걸려 취업을 포기한 경우 취업을 못할 가능성이 높아지거나 취업을 하더라도 업무만족도가 떨어질 수 있으며 이로 인해 전반적인 생활만족도 또한 떨어질 수 있을 것이기 때문이다.

먼저, 연령제한을 당한 경험이 있는 사람과 그렇지 않은 사람의 취업상태를 알아 보았다. 연령제한을 당한 경험이 있는 사람일수록 취업하지 못할 가능성이 더 높을 것으로 예상되었기 때문이다. 그러나 분석결과는 큰 차이가 없는 것으로 나타났다

(<표 38> 참조).

< 표 38 > 연령제한 경험 유무별 취업여부 분포

(단위: 명, %)

		연령제한		전체
		유경험	무경험	
취업여부	취업	15(34.1)	29(65.9)	44(100.0)
	비취업	11(34.4)	21(65.6)	32(100.0)
합계		26 (34.2)	50 (65.8)	76 (100.0)

($\chi^2=.001$, $df=1$, $p=.979$)

다음으로 취업한 사람들 중 연령제한을 당한 경험이 있는 사람과 그렇지 않은 사람들간의 종사상 지위를 비교해 보았다. 연령제한을 당한 경험이 있는 사람일수록 자영업이나 단순노무직에 종사할 가능성이 더 높다고 생각했기 때문이다. 그러나 이 또한 차이가 나지 않았다.

< 표 39 > 연령제한 경험 유무별 종사지위 분포

(단위: 명, %)

		연령제한		전체
		유경험	무경험	
종사지위	자영업		1(100.0)	1(100.0)
	전문가	2(22.2)	7(77.8)	9(100.0)
	사무직원	5(33.3)	10(66.7)	15(100.0)
	서비스 및 판매직근로자		1(100.0)	1(100.0)
	조립원		1(100.0)	1(100.0)
	단순노무직 근로자	6(42.9)	8(57.1)	14(100.0)
합계		13 (31.7)	28 (68.3)	41 (100.0)

($\chi^2=2.589$, $df=5$, $p=.763$)

다음으로 연령제한을 당한 경험이 있는 사람과 그렇지 않은 사람 사이에 국민기초생활보장수급자 여부의 차이를 알아보았다. 연령제한을 당한 경험이 있는 사람은 취업기회가 적어져 국민기초생활보장수급자가 될 가능성이 더 높다고 생각했기 때문이다. 그러나 이 또한 별 차이가 없는 것으로 나타났다(<표 40> 참조).

< 표 40 > 국민기초생활수급자 여부별 간접차별 실태

(단위: 명, %)

		연령제한		전체
		유경험	무경험	
수급자 여부	수급자	3(23.1)	10(76.9)	13(100.0)
	수급자 아님	23(36.5)	40(63.5)	63(100.0)
전체		26 (34.2)	50 (65.8)	76 (100.0)

($\chi^2=.864$, $df=1$, $p=.353$)

이상의 분석결과 연령차별로 인해 취업이 좌절됐던 경험이 있는 사람과 그렇지 않은 사람 사이에는 사회적 위치나 경제적인 상황에서 별다른 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 장애인의 삶이 사회적 차별에 직면하여 보편적으로 매우 어려운 삶을 살고 있기 때문이라고 생각된다. 즉, 연령차별이라는 것이 장애인의 삶을 바꿀 수 있는 중요한 지표가 되지 않는다는 것이다. 이는 역설적으로 다양한 차별로 인해 노동시장에 접근하기조차 힘든 장애인 속에서 연령차별 경험의 여부는 장애인의 삶의 변화에 큰 영향을 주지는 못한다는 것을 말해준다고 할 수 있다.

마지막으로 객관적인 삶의 차이가 아닌 주관적인 인식의 차이를 알아보았다. 연령제한을 당한 경험이 있는 사람과 그렇지 않은 사람 사이의 업무만족도, 생활만족도 및 우리나라의 차별정도에 대한 생각에서의 차이를 알아보았다. 이상의 세 가지 변수를 연속변수로 상정하고 연령제한을 당한 사람과 그렇지 않은 사람간의 만족도와 차별인지정도의 차이를 T 검증해 본 결과 업무만족도와 차별인지정도에서도 일정정도 차이는 있었지만 통계적으로 유의미하지는 않았다(<표 41> 참조).

< 표 41 > 각 영역별 만족도와 연령제한 여부별 차이 검증

	연령제한	N	평균	t값	유의확률
업무만족도	유	16	16	1.794	.080
	무	31	31		
생활만족도	유	26	26	2.134	.037
	무	51	51		
차별인지정도	유	26	26	1.659	.101
	무	51	51		

반면 연령제한을 당한 사람의 생활만족도가 그렇지 않은 사람의 생활만족도에 비

해 떨어지는 것으로 나타나 다소 유의미한 결과가 산출되었다고 생각된다. 즉, 연령차별을 경험한 사람일수록 전반적인 면에서 생활만족도가 떨어진다는 것이다.

이상의 분석결과 장애로 인해 입학연령이 늦어지거나 요양 및 재활치료를 위해 휴학을 한 경우 취업연령제한에 부딪히는 경우가 발생한다는 것을 알 수 있었다. 그리고 여성의 경우 취학이 연기되거나 휴학을 하는 경우가 더 많이 발생한다는 것을 발견했다. 또한 이런 경험을 한 사람일수록 생활만족도가 떨어진다는 사실을 발견할 수 있었다.

이와 같은 결과를 통해 취업시 연령제한 규정을 두고 있는 것이 장애인의 취업에 또 다른 장벽이 되고 있음을 알 수 있었다. 그러므로 취업시 연령제한 규정에 대한 법적·제도적 개선안이 마련되어야만 장애인의 고용차별을 효과적으로 방지하고 궁극적으로 장애인의 삶의 만족도를 높일 수 있을 것으로 생각된다.

다음에서는 이와 같은 사례를 구체적으로 추적하여 심층적인 규명을 해보고자 한다. 이를 위해 질적조사방법을 사용하였다.

2. 사례연구 결과

가. 사례의 일반적 특성

본 연구는 재활치료, 접근권 부재, 휴학 등의 이유로 취학이 연기되거나 재학기간의 연장으로 인하여 취업연령이 지연됨으로서 고용상에 차별을 경험한 장애인 사례를 발굴하려는 목적으로 심층면접기법을 적용하였다.

본 연구는 총 5사례에 대해 집중 면담했다. 물론 설문조사과정을 통해 면담한 대상자는 이보다 많았지만 취학연기 또는 휴학의 경험과 연령제한으로 인한 취업좌절의 경험을 공통적으로 안고 있는 사람들 중에 본 면접에 응답하여 다소 풍부한 내용을 전달받은 경우가 총 5사례이다.

본 연구 대상자들의 개괄적인 상황은 <표 42>와 같다.

< 표 42 > 사례의 일반적 특성

사례	연령	성별	학력	직업	장애유형	장애 발생시기	장애등급	결혼유무
A	52	여	국졸	무	척추손상	두돌무렵	4급	기혼
B	42	남	고졸	유	시각장애		6급	
C	41	여	대졸	무	소아마비	돌무렵	2급	미혼
D	32	여	고졸	유	소아마비	백일무렵	2급	미혼
E	31	남	고졸	무	뇌염 후유장애		3급	미혼

이상의 사례들은 사례의 표집기법에 따라 심층면접의 양과 질적 측면에서 차이가 나타나고 있다. 스노우볼 표본(the snowball sample) 추출 기법을 적용해 사례가 발굴된 A, E의 경우는 본 연구에 적합한 사례를 알고있는 사람의 소개를 받아 릴레이 형태로 접촉하는 대상자 발굴과정을 거쳐 채택된 경우이다.

반면 사례 B, C, D의 경우는 본 연구의 또 다른 조사방법인 설문조사를 통해 휴학의 경험과 나이제한으로 인한 취업좌절의 경험을 동시에 경험한 것으로 나타난 조사대상을 재접촉하여 그 연관성여부를 집중적으로 면접한 경우이다. 따라서 A, B의 경우는 사례와 관련된 정보의 양이 상대적으로 풍부한 반면, C, D, E는 휴학과 취업연령 제한의 관련성에 대한 정보수집에 초점을 맞추어 각 사례에 재접근한 것으로 수집된 정보의 양이 다소 제한적일 수 있다.

사례대상자들의 교육수준은 일반적으로 장애인의 학력이 중학교이하에 집중되어 있는 것과 비교할 때 높은 편이다. 이는 연령제한을 두는 직종이 주로 대기업, 공무원, 서비스관련직 등 일정 학력을 요구하는 분야이어서 취업시 연령차별을 경험한 사례대상자들의 경우 상대적으로 교육수준이 높게 나타난 것으로 이해된다. 또 장애의 정도가 덜 할수록 그리고 교육수준이 높을수록 과거의 취업형태가 보다 안정적이었음을 알 수 있다. 다음의 <표 43>에서 <표 47>은 심층면접한 사례들의 일반적인 상황에 대한 서술이다.

< 표 43 > 사례 A의 상황

교육	직업	경제적 여건	장애특성
장애발생 직후 재활치료로 인해 초등학교 입학이 늦어져 18살에 초등학교를 졸업.	초등학교 졸업후 고향 진도에서 서울로 상경, 학력 제한으로 인하여 제한된 직업경험, 현재는 미용사 자격증 취득을 위해 교육과정에 있음.	남편의 별이가 있긴 하나 생활비에 보탬이 안됨.	두돌 무렵 마루에서 굴러 떨어져 목뼈가 부러짐, 즉시 의료적 처치가 이루어지지 않아 척추손상에 의한 장애 발생.

< 표 44 > 사례 B의 상황

교육	직업	경제적 여건	장애특성
고등학교 졸업 후 보다 나은 직장을 구하기 위해 보일러 기사 자격증과 가스기능사 자격증을 취득	장애로 인해 정규직에 취직하기가 어려워 비정규직을 여러 차례 전전하며 생계 유지. 현재는 영세 기업의 비정규직 보일러 기사로 일하고 있음.		시각장애 6급

< 표 45 > 사례 C의 상황

교육	직업	경제적 여건	장애특성
대학교 졸업. 중학교때 재활치료 때문에 1년정도 휴학한 경험 있음.	대학졸업후 언니가 운영하는 약국에서 7년정도 일 했음. 그 이후에 다른 일자리를 찾는 과정에서 연령제한을 경험.		돌무렵에 소아마비를 앓고 다리에 마비가 와 장애가 발생되었으며, 휠체어를 타고 있음.

< 표 46 > 사례 D의 상황

교육	직업	경제적 여건	장애특성
고등학교 졸업. 초등학교 중간에 재활치료(수술)를 위해 1년정도 휴학 했었음.	고등학교 졸업후 주로 제조업에 종사해 왔으나 서비스 관련직으로 이직을 희망하고 있음.		백일무렵에 소아마비를 앓아 다리에 마비가 왔으며, 현재 양쪽 클러치를 사용하고 있음.

< 표 47 > 사례 E의 상황

교육	직업	경제적 여건	장애특성
고등학교 졸업. 재활치료를 위해 초등학교 입학을 1년 늦게 하였음.	고등학교 졸업후 취업을 시도해 본 적이 없었음. 현재를 취업을 희망하고 있으나 여의치 않음.	부모님과 함께 생활하며 부모님으로부터 용돈을 받고 있음.	초등학교 6학년 때 뇌염에 걸린 후 후유증으로 장애발생.

나. 차별 사례 분석

본 연구가 밝히고자 하는 ‘취학연기 등으로 인한 취업연령 제한에 따른 장애인 고용차별 실태’는 구직과정에서 경험하게 되는 차별유형이다. 구직 이후의 차별적 처우들에 대해서도 많은 이야기가 있었지만 본 연구의 목적상 구직과정에서의 차별에 대해 집중적으로 분석하였다.

본 연구의 사례대상자들이 노동시장에 진출하는 과정에서 경험한 차별에는 주로 장애에 대한 편견으로 인한 채용기피 혹은 거부와 중간에 직종의 전환을 시도할 때 경험하게 되는 연령제한 등의 현상으로 집약될 수 있다. 장애에 대한 편견으로 인한 차별은 본 연구의 목적과 다소 거리가 있기 때문에 여기서는 먼저 구직과정에서 연령제한에 걸려 불평등한 처우를 경험한 사례를 살펴보기로 한다.

“18살이 돼서 그 당시에 내가 서울에 왔었어요. 졸업하고 앨범을 못하고 우리 동네 아줌마 따라서 서울에 취직해야겠다고 올라와버렸어, 내 생각에 내가 나이가 많은데 자꾸 학교는 다니라고 하는데 식구들은 많아가지고 배울 형편은 못되고 그래가지고 내가 나온 거예요. (A의 경우)

A의 경우는 재활치료로 인해 초등학교 졸업이 18세 이후에나 가능해졌다. 초등학교 졸업연령이 늦어지자 A는 상급학교 진학을 포기하고 취업전선에 뛰어들었다. 그러나 초등학교 졸업이라는 학력으로 직장을 구할 수가 없었다고 한다. A의 경우 연령이 많았다는 이유 이외에 집안형편을 이유로 상급학교 진학을 포기하고 취업을 하려 하였다는 점에서 복합적인 요인이 작용하였다고 생각되지만, 기본적인 이유가 졸업연령이 너무 늦었다는 것이었으므로 본 연구의 연구목적에 부합되는 사례라고 보여진다. 즉, 장애로 인해 재활치료를 받는 과정에 초등학교를 18세가 되어서 졸업할 수가 있었으며, 더 이상 수학을 하다보면 나이 때문에 취업이 더 어렵겠다는 판단하에 진학도 포기한 것이다. 이를 통해 볼 때 재활치료가 졸업연령을 연장시키고 이에 의해 취업상의 차별을 당하는 경험을 직접적으로 겪은 것으로 판단된다.

“나이제한 없애고 자격으로 사람을 뽑아야죠. 공무원뿐만 아니라 일반 기업체도 마찬가지예요. 장애인고용촉진공단에도 연락을 해봤지만 아무런 연락도 해주지 않고, 공단을 없애고 그 돈으로 장애인에게 직접 돈을 주는 게 오히려 낫겠다 생각도 해요.... 장애인채용박람회에도 가봤지만 전부다 하청업체들이고, 행사부나 노동부에도 나이제한을 없애달라고 진정을 했지만 어쩔 수 없다는 대답뿐이고...” (B의 경우)

B는 비정규직에 종사하다가 보다 안정적인 생활을 보장하는 공무원시험에 응시하려 했으나 연령제한에 걸려 시험응시가 좌절된 경우이다. 최초 취업시 경험한 연령차별은 아니지만, 연령제한에 걸려 취업을 하지 못한 경험을 지니고 있으며, 이를 부당한 것으로 생각하고 있었다. 비정규직이나 중소기업체의 경우 연령 제한을 하는 경우가 상대적으로 적기 때문에 B는 비정규직에 종사하다가 보다 안정적인

직장을 찾았지만 연령이 많아 취업을 할 수 없게 되었다. B는 스스로를 연령 제한 규정에 의한 피해자라고 생각하고 있으며, 이를 해결할 수 있는 방법을 적극적으로 찾아보았지만 아무런 구제조치를 받지 못했다. 이는 당연한 결과이다. 왜냐하면 우리나라에서 연령차별을 차별로 규제하는 법규가 전무하기 때문이다.

이와 같은 피해자들을 구제하기 위해서는 연령제한을 차별의 요소로 적극적으로 다루는 것이 필요하다고 생각된다.

다음의 사례들도 B의 경우와 유사하게 안정적인 직장을 구하는 과정에서 연령제한에 따른 차별을 당한 경험을 호소하고 있다.

“대학을 졸업하고는 바로 언니가 하는 약국에서 일을 시작했어요, 그러니까 그때는 뭐 차별같은 건 몰랐죠. 근데 약국에서 7년 정도 일을 하다가 내가 약사도 아니고 약국에서 그렇게 있으려니까 좀 다른 걸 해보고 싶다는 생각이 들더라구요. 그래서 대기업은 아니고 그냥 웬만한 사무직에 원서를 내봤는데 나이가 많아서 힘들다고 하대요. 근데 이건 내가 장애인이라서 보다 일반적으로 여성들이 경험하는 거 아닌가요? 왜 여자들이 30, 40대에 재취업하려면 그거 쉽지 않잖아요.” (C의 경우)

“다른데서 일을 하다가 회사를 옮기려고 하니까 나이가 벌써 서른이 넘잖아요. 그러니까 이것도 걸리더라구요. 또 서비스관련직은 나이에 더 벽이 많은 것 같구요. 나는 몸이 불편하니까 취직이 어렵기도 하지만 여자들이 서른 넘어서 새로운 일자리를 찾는 게 진짜 쉽지 않은 거예요.”(D의 경우)

“학교 졸업하고 취직하려고 안해봤어요. 식구들도 내가 말도 어눌하고 다리도 그러니까 나가면 취직하기 어려울 거라고 생각했는지 그냥 집안 일이나 도우면서 있으라고 하고 저도 그러는게 낫겠다 생각했죠. 그때는 우리 집이 작은 수퍼를 했었거든요, 그래서 거기 나가서 조금씩 일 거들고 그냥 용돈받고 그랬죠. 근데 얼마전에 수퍼도 잘안되고 하니까 가게를 안하게 됐어요. 그러니까 집에만 있게 되고 어느새 나이도 서른을 넘기고 하니까 좀 불안한 생각도 들고.... 이 나이에 취직하려니까 쉽지가 않네요.

공장은 싫고 어디 서비스분야에서 일해보고 싶단 생각이 있는데 나이도 걸리고 몸도 그렇고....”(E의 경우)

사례 C, D, E의 경우는 취학전 단계나 학령기에 재활치료를 위해 휴학한 경험이 있으며 또한 취업과정에서 연령제한을 경험하였다고 대답했다. 비록 이들이 경험한 연령차별이 학교 졸업후 최초 취업을 시도할 당시에 경험한 차별은 아니지만 연령 제한에 따른 차별을 분명히 경험한 사람들이다. 이들은 다른 직종에 종사해 왔거나 집안에서 머물다가 30, 40대에 취업이나 전직을 시도한 경우에 연령 차별을 경험한 사람들로서 이들이 재활치료를 위해 휴학한 경험이 연령제한 규정에 보다 빨리 부딪히게 하는 결과를 가져왔다고 생각된다.

이상의 사례들 모두 장애로 인한 취학연기나 휴학의 경험이 있는 사람들이었다. 그리고 이 모든 사람들이 연령으로 인해 취업을 하지 못하는 어려움을 겪었다. 그런데 자세히 분석해 본 결과 A를 제외하면 첫 구직 상황에서 연령제한에 걸려 취업을 하지 못한 경우는 아니었다. 즉, 불안정한 직장이나 직업을 가지고 있다가 전직을 하려고 하는 경우에 연령제한 규정에 부딪혀 취업이 좌절당한 경험들을 가지고 있거나 아니면 나이가 많아서 스스로 취업을 포기한 경우가 대부분이었다.

이렇게 볼 경우 분명 장애로 인해 취학연기나 휴학을 하는 경우 연령제한 규정에 의해 불이익을 받기는 하지만 첫 구직상태에서 직접적으로 당하는 경우보다는 2차 노동시장에서 안정적인 1차노동시장으로 진입하는 과정에서 발생하는 경우가 더 많다는 것이다.

이와 같은 현상이 발생하는 이유는 장애인의 경우 애초에 고용이 안정되고 임금이 높은 1차 노동시장보다는 노동환경이 열악한 2차 노동시장에 주로 종사하게 되기 때문이다. 따라서 졸업 후 첫 구직을 시도하는 과정에서는 연령제한에 의해 차별을 당할 확률이 떨어지게 되는 것이다. 그러다가 안정적인 1차 노동시장으로 전직을 시도하는 경우 연령제한 규정을 맞기 때문에 이에 걸려 1차노동시장으로는 진입을 못하게 되는 것이다.

이와 같은 현상은 당연한 것으로 보인다. 왜냐하면 장애인들은 수많은 차별과 장벽으로 인해 1차노동시장에 대해서는 접근할 엄두를 내지 못하다가 2차 노동시장에서의 경험이 쌓이면 자신감을 가지고 1차 노동시장으로 진입하려고 하는 것이

일반적이기 때문이다. 또한 1차 노동시장에서는 연령이 아니더라도 장애인이라는 조건만으로 차별하는 경향이 있어 장애인은 주로 2차 노동시장에 종사하기 때문이다.

장애인이 주로 노동환경이 열악한 2차 노동시장에 진입해 있다는 사실은 민경희(1993)의 연구에서도 확인된 바 있다. 이 연구에서는 장애인을 1인 이상 고용하고 있는 상시근로자 100인 이상의 사업체 221개소에 대해서 사업주와 장애인 노동자에 대한 사항들을 조사·분석하였으며, 결과 규모별 장애인 고용율에 있어서 300인 이상의 사업체와 300인 미만의 사업체간에 통계적으로 유의미한 차이가 발견되었다. 즉, 규모가 작은 사업체가 장애인 고용율이 높게 나타난다는 것이다. 이는 대기업의 경우 독점적인 이윤의 실현으로 인해 장애인을 차별함으로써 발생할 수 있는 기회비용을 충분히 상쇄하고도 남음이 있기 때문이다.

하여튼 이상과 같은 연령제한에 의한 불이익에 많은 장애인들이 직면해 있는 것이 사실이다. 물론 연령이 많은 비장애인에게도 발생할 수 있는 것이다. 그러나 장애인의 경우 취학연기나 요양 등으로 인해 이러한 연령제한 장벽에 부딪힐 확률이 높아지거나 훨씬 빨리 연령제한 장벽에 부딪히게 되며, 이것은 결국 불평등한 효과를 가져오게 된다는 것이다.

Ⅳ. 정책적 제언

1. 외국의 장애인 차별금지 정책

가. 미국

미국에서 장애인 차별에 대한 규제는 ADA(Americans with Disabilities Act, 1990; 이하 미국장애인법)에 의해서 이루어진다. ADA는 장애인을 수용할 수 있는 사회를 만들기 위한 조치들로 구성되어 있다. ADA는 크게 고용, 교통, 건축물, 통신이라는 사회적 환경에서 장애인들이 지역사회 속에서 생활할 수 있도록 사회를 바꾸어 내고 있다.

버스에 휠체어 리프트 장착을 의무화하고 모든 대중 건축물에 장애인의 접근 보장을 의무화하며 청각장애인이 전화를 이용할 수 있도록 전화중계서비스를 하도록 하거나 대학에서 수화통역을 하여 교육권을 보장하는 것 등은 ADA에 의해 이루어지는 대표적인 조치들이다. 이들 조치들에 의해 장애인들도 지역사회 속에서 함께 생활해나갈 수 있는 것이다.

이러한 의도로 만들어진 법이기 때문에 이 법에서 정의하는 장애의 개념은 상당히 넓다.

ADA법 제 3조 2항에서는 장애의 의미를 (i) 사람의 주요 일상활동(세수하기, 식사하기, 계단 오르 내리기 등)의 한가지 또는 그 이상에 실질적 제약을 갖는 신체적 혹은 정신적 손상, (ii) 그러한 손상의 기록(예를 들어 간질발작이 지금은 없지만 진료카드에 남아있는 경우, (iii) 그러한 손상이 있는 것으로 간주되는 경우(예를 들어 얼굴에 화상 흉터가 남아있는 경우)로 정의하고 있다. 이상의 세 가지 중 하나라도 해당되면 장애인차별금지법의 적용을 받게 되는 것이다. 즉, 현재 장애를 가지고 있거나, 현재에는 장애가 나타나지 않지만 과거에 장애가 나타났던 경우, 그리고 장애로 간주될 가능성이 있는 경우 모두 장애인으로 인정을 받는다. 차별을 받을 가능성이 있는 특징을 가지고 있는 경우는 장애인으로 바라보는 것이다. 이래야만 실질적인 통합이 가능해질 수 있기 때문이다.

또한 미국장애인법에서는 각 영역별로 차별적 처우에 대해 정의를 내리고 있는데, 이를 요약하면 다음과 같은 요소가 차별적 처우로 정의될 수 있다. 첫째, 장애인에게 서비스를 제공하지 않거나 거부하는 행위이다. 이러한 행위에는 고용거부와 같은 직접적인 차별 이외에도 기회를 제공하지 않는 것도 포함된다. 예를 들어 버스에서 휠체어 장애인의 승차를 거부하지는 않지만 휠체어 리프트를 장착하지 않는다는 등 도움 제공하지 않으면 차별이 되는 것이다. 둘째, 공공기관이 서비스를 제공하는 경우 가장 통합된 환경에서 서비스를 제공하지 않으면 차별적 처우로 취급된다. 셋째, 간접적인 차별도 차별적 처우에 해당된다.

미국장애인법 제 1장은 고용에 관한 것이다. 15인 이상의 근로자를 고용한 사업주는 장애인에게 다른 사람에게 제공되는 것과 같은 모든 종류의 고용 기회를 제공하여야 한다. 즉 채용, 승진, 교육, 급여, 사회 활동 기타 고용과 관련된 모든 영역에 있어 차별을 금지하고 있다. 또한 취업 제의를 하기 전에 구직자의 장애에 관한 물을 수 있는 질문을 제한하고 있으며, 고용주는 부당한 어려움(undue hardship)이 있지 않은 한 장애인의 직무편의를 위해 적절한 배려(reasonable accommodation)를 해야만 한다. 여기서 적절한 배려란 직무 배치, 근무시간 조절, 편의시설 설치, 작업대 개조 등 다양한 범위를 지칭한다. 이와 관련하여 차별을 받은 장애인들은 차별을 받은 날로부터 180일 이내에 미국 균등고용기회위원회(Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)에 제소해야 한다. 위원회는 미국 전역의 50개 도시에 설치되어 있다. 이 절차를 거친 후 연방 법원에 소송을 제기할 수 있다.

미국장애인법 제 2장은 주 및 지방정부의 차별 금지에 관한 것이다. 2장의 1절은 공공서비스에 관한 내용인데, 여기서는 주 및 지방정부가 장애인에게 정부의 모든 서비스(예를 들어 교육, 고용, 교통수단, 오락, 보건, 사회복지, 법원, 투표 등)에서 공정한 기회를 제공하도록 규정하고 있다. 공공기관이 서비스를 제공하는 경우 가장 통합된 환경에서 서비스를 제공하지 않으면 차별을 한 것으로 간주된다. 예를 들어 주 및 지방정부는 건물을 새로 짓거나 개축할 때 장애인이 이용 가능하도록 건축해야 하며 장애인이 출입할 수 없는 구건물에 있는 프로그램은 새 건물로 이전하거나 접근시설을 갖추어야 하며, 시각·청각·언어 장애가 있는 사람들이 모든 서비스를 이용할 수 있도록 해야 한다. 다만, 차별을 피하기 위해 변경 조치를 취할 경우 서비스나 프로그램의 성격을 근본적으로 변화시키게 되는 것이 입증되는

경우에는 예외이다. 이와 관련하여 차별을 받은 사람은 차별을 받은 날로부터 180일 이내에 법무부에 제소하거나 연방 법원에 직접 소송을 제기할 수 있다.

제 2장 제 2절은 공공교통수단에 관한 것이다. 공공 교통수단이란 공공단체가 운영하는 시영버스, 지하철, 열차 등을 말한다. 공공교통수단은 장애인이 이용 가능해야 한다. 예를 들어 장애인이 승강장치를 반드시 설치해야 하는 것과 같다. 그리고 일반적인 노선을 이용할 수 없는 장애인을 위해 보조 교통수단(paratransit)을 제공해야만 한다. 그렇지 않으면 차별에 해당한다.

미국장애인법 제 3장은 민간인에 의해 운영되는 대중시설에 관한 것이다. 대중시설이란 사업체 및 비영리 서비스 제공자, 민간단체, 민간 교통수단, 상업용 시설을 말하며 식당, 소매점, 호텔, 영화관, 사립학교, 대형 회의장, 병원, 노숙인 수용시설, 정류장, 동물원, 장례식장, 보육시설, 운동장 등이 해당된다. 이들 대중시설에서도 장애인의 접근이 가능해야 하며, 시각·청각·언어 장애인들이 의사소통을 할 수 있는 방법을 갖추어야 한다. 이 부분에 있어서 차별을 받은 장애인도 법무부에 제소하거나 직접 법원에 소송을 제기할 수 있다.

미국장애인법 제 4장은 원거리 통신 중계 서비스(Telecommunications)에 관한 것이다. 이 장은 청각 및 언어장애가 있는 사람들이 전화 및 텔레비전을 이용하는 문제를 다루고 있다. 통신사업자는 일일 24시간, 주 7일 동안 원거리 통신중계서비스(Telecommunications Relay Services, TRS)를 제공해야 한다. 원거리 통신중계서비스란 언어·청각 장애인들이 일반인과 통화를 할 수 있도록 중간에서 의사소통을 중계해주는 서비스를 말한다. 즉, 언어·청각 장애인들이 특별한 장치(Telecommunications Device for the Deaf)를 이용하여 메시지를 중계자에게 보내면 중계자는 이를 음성언어로 변환하여 일반인에게 전달하고 일반인으로부터 받은 음성언어를 문자화·기호화하여 언어·청각 장애인들에게 전달하여 의사소통을 가능하도록 돕는 것이다.

나. 영국

영국은 미국의 영향을 받아 차별금지법(Disability Discrimination Act, 1995)을 제정했다.

이 법은 “일상생활(day to day activities)을 정상적으로 수행하는 데 상당한 어려

움을 주는 장애를 갖고 있는 사람”을 적용대상으로 삼고 있는데 대체적으로 다음과 같은 사람들을 포함하고 있다.

(1) 장애가 지체 혹은 감각기관에 이상이 있거나, 정인지체 혹은 정신건강에 관한 것일 때 적용된다.

(2) 장애가 12달 이상 지속되었거나 그에 준하는 정도이어야 한다.

(3) 장애에 관한 기록이 있는 사람들, 예를 들면 정신병력을 갖고 있어서 치유는 되었지만 편견에 시달리는 사람들도 포함된다.

(4) 심각한 기형을 갖고 있는 사람

(5) 진행성 질병의 경우 상태가 계속 일상생활에 영향을 준다면 그들도 포함된다.

영국 차별금지법 또한 각 영역별로 차별을 정의하고 있는데, 제 2장은 고용에 관한 것이다. 이 법에서는 고용에 있어서의 차별을 ‘만약에 고용주가 장애와 관련된 이유로 비장애인보다 덜 우호적인 대접을 하게되고 또 그 고용주가 그 대접이 정당하였음을 입증하지 못하면 그 고용주는 장애인 차별한 것이다’라고 정의하고 있다. 그리고 덜 우호적인 대접에 대해서도 ‘매우 특수하고 중요한 가지적인 이유가 있을 때만 법적으로 정당화 될 수 있다’고 못박아 놓고 있다.

그리고 고용주에게는 ‘장애인 피고용자 혹은 입사 지원자가 필요로 한다면 고용주는 합리적인 환경적 개선(reasonable adjustments)을 해주어야 한다’는 의무를 부여하고 있다. 또한 노조에게도 노조의 서비스나 복지상품에 접근할 때 장애인에게 불편을 준다면 이를 개선해야 한다고 규정하고 있다.

나아가서 그 동안 유지되어오던 할당고용제(quota system)를 DDA 실효와 더불어 취소하는 조항도 있다. 이로써 기준고용률 3%는 이제 더 이상 사업주에게 특별한 의미를 줄 수 없게 되었다. 정부의 입장은 근본적으로 모든 차별을 못하도록 법으로 묶어 뒀으므로 3%는 더 이상 의미가 없다는 것이다.

이 법에도 적용제외 대상이 있다. 경찰, 군병력, 그리고 교도관과 소방관 등에는 차별금지법이 적용되지 않는다. 또한 20인 이하의 근로자를 갖는 영세업체 또는 기관에도 이 법은 적용되지 않는다.

제 3장은 재화와 시설, 서비스에 대한 접근권 및 부동산의 매매와 임대에 관한 규정이다. DDA는 매우 광범위한 서비스 제공자들을 규제하고 있는데, 그 서비스가

유료이든, 무료이든, 지방정부로부터 제공되는 아니면 민간기관으로부터 제공되는 지 상관하지 않고 대중을 상대로 제공되는 것이면 무엇이든 이 법의 적용을 받는다. 좀더 자세히 설명하자면, 진료, 보험, 재정적 또는 법률적 서비스 그리고 스포츠, 레저 등을 광범위하게 포괄하면서 이들에 관한 정보의 이용 및 의사전달 수단에까지 이른다. 장애인 고객에게 서비스하길 거절하거나 낮은 등급의 서비스를 제공한다면(특별한 정당성이 입증되지 않는 한) 위법이다. ‘만약에 정책 혹은 방법, 그리고 관행들이 장애인을 차별하는 효과가 있다면 바뀌어야만 한다’는 규정은 이 법이 인권을 포괄적으로 보호하고자 했다는 의도를 보여주고 있다. 예를 들어 설명하면 그 동안 ‘개는 출입이 안됩니다’라는 안내문을 붙여놓고 맹도견과 함께 다니는 맹인들을 거절했던 식당들이 이제는 그들의 방침을 바꾸지 않으면 안되는 것이다. 오히려 그들은 그 맹인 손님에게 테이블로 된 정보의 제공 등 ‘보조적인 서비스도 제공해야만 한다’고 규정하고 있다. 물리적 장애물의 제거는 당연한 것이며 비장애인에게 제공되는 서비스에 상응한 서비스를 받기가 힘들거나 불가능한 환경 또한 개선되어야 한다.

서비스 제공자가 자기의 행위가 차별이 아니었다고 정당화시킬 수 있는 경우에 대해서도 DDA는 매우 제한적으로 열거해 놓고 있는데, a) 만약에 그 조치가 장애인을 포함한 모든 사람의 건강 및 안전이 위험에 빠지는 것을 방지하고자 이루어졌을 경우, b) 장애인이 충분히 인지되어 동의하거나 찬성할 여건이 되지 않아서 그 조치가 합리적으로 이루어 졌을 때, c) 만약에 서비스를 거절당했거나 덜 우호적인 서비스를 받았다 해도 그 상황에서는 서비스 제공자가 다른 모든 손님들에게도 동일하게 서비스를 제공할 수 없었을 경우, d) 장애인에게 추가로 부담을 주었을 경우에는 서비스제공자에게 보다 큰 비용이 발생했을 경우에만 허용할 수 있다는 등 매우 구체적이고 제한적인 경우 이외에 장애인을 차별했다면 법적인 질책을 면할 길이 없다.

또한 이 장에는 재산의 매매 및 임대에 관한 규정을 두고 있는데, 재산을 매매하거나 대여하는 사람들은 장애인들을 차별해서는 안된다는 조항을 갖고 있어서 시사하는 바가 크다.

제 4장은 교육에 관한 것이다. 1993년의 교육법에는 모든 지방 자치기구와 보조금으로 운영되는 학교에 매년 정기보고서에 특수교육이 필요한 학생에 관한 정보도 포함시키라는 규정이 있다. DDA는 여기에서 한발더 나아가서 이 보고서에 장

애를 가진 학생을 입학시키기 위한 각종 절차, 비장애 학생보다 덜 우호적인 대접을 방지하기 위한 방법, 장애학생들이 이용할 수 있는 편의시설 등에 대하여 특별히 자세한 정보를 담을 것을 요구하고 있다. 그리고 Further Education Funding Council로부터 보조금을 받는 교육기관에서는 매년 장애를 가진 학생들을 위한 편의시설에 대한정보를 담은 보고를 하나 하게 되어 있으며, 회계연도가 끝나면 가능한 빨리 그 편의시설이 얼마나 개선되었고 또 앞으로 얼마나 더 개선될 지에 대해서도 보고하도록 요구하고 있다. 또한 지방교육청(Local Education Authorities)에 대해서는 장애인을 위한 편의시설에 관한 정보를 제공해야 한다고 규정하고 있다.

제 5장은 대중교통에 관한 것이다. 모든 버스와 기차역의 시설들은 장애인들이 접근, 이용할 수 있도록 설비되어야 한다고 규정하고 있다. 이 경우에 장애인들이 접근할 수 없으면 그 시설의 소유주를 상대로 하여 고발할 수 있도록 하였으며, 운송수단 자체의 문제인 경우에는 이 문제를 관련된 기관에 알리면 그 기관이 조치하도록 규정하고 있다. 택시의 경우는 교통부장관이 최저기준을 정하여 규제하기로 하였는데 면허를 가진 택시의 경우 이를 준수하지 않기는 매우 어려운 것이 사실이다. 다만 후술하겠지만 정부의 의지가 발동될 것인지에 대한 비판의 소리가 높다.

제 6장은 국가장애위원회(National Disability Council)에 관한 것이다. DDA는 현존하는 장애인을 돕기 위한 각종 수단들이 제대로 작용하고 있는지 또는 장래에는 어떤 것들이 필요한지에 관한 광범위한 자문을 하기 위한 National Disability Council을 설립하도록 규정하고 있다. NDC의 역할은 정부의 정책과 전략에 관한 것들을 정부에게 자문하기 위해서 만들어지는 기구이다. 그런데 NDC가 실질적으로 차별을 조사하고 시정하는 권한은 없고 정부에 자문을 하는 기구로만 그 역할이 규정되어 유명무실하다는 지적을 받아왔고, 이러한 문제지적이 잇따르자 1999년에 별도의 장애인권위원회법(Disability Rights Commission)을 만들어 장애인권위원회를 출범시켰다. 장애인권위원회는 a) 장애인과 서비스 제공자 사이에 분쟁이 생기는 경우에 독립적인 조정 서비스를 제공하고 b) 특정한 조직에 의한 불법적인 행위들에 대해 공식적인 조사를 수행하고 c) 토론과 정책을 통해 정보를 제공하고 d) 장애인들의 권리에 영향을 주는 법들이 어떻게 잘 작용하고 있는지를 확인하기 위한 연구를 수행하고 있다.

한편 장애인이 차별을 당하고 있다고 느끼게 되면 그들은 법적인 대응을 통해서

구제받을 수 있도록 하였다. 고용에 관한 문제는 산업재판소(Industrial Tribunal)에서, 그리고 일반 재화와 서비스에 관한 사건은 지방법원(Local County Court)에서 다루어지게 된다. 이때 변호사 수임료등 장애인의 부담을 고려하여 장애인 법률서비스(The Disability Law Service), ACAS(Advisory, conciliation and Arbitration Service), Law Center, Citizens Advice Bureaux 등 많은 기관들이 직·간접적인 정부의 지원을 받으면서 장애인의 상담에 응하고 있으며 변호도 하고 있다.

2. 외국의 고용상 장애인 차별 행위

가. 미국

미국장애인법에서는 고용상의 차별 행위를 ‘자격있는 장애인에 대해서 응모, 채용, 승진, 해고, 급여, 직업훈련 등 모든 영역에서 차별하는 것’이라고 규정하고 있다.

이를 구체적으로 살펴 보면 다음과 같다.

첫째, 장애인 구직자에 대해 구직기회를 제한하거나 분류하는 행위

둘째, 장애인을 차별하는 효과를 지닌 계약을 체결하거나 조정하는 행위

셋째, 장애인을 차별하는 효과를 지니거나 차별을 영속화시키는 행정적 기준을 사용하는 행위

넷째, 자격있는 장애인에 대해서 동일한 직무나 급여를 하지 않는 경우

다섯째, 부당한 어려움이 없음에도 불구하고 적절한 배려를 했을 경우 자격이 있는 장애인에 대해 적절한 배려를 하지 않은 경우

여섯째, 적절한 배려를 했을 경우에 자격이 있는 장애인에 대해 취업기회를 주지 않는 경우

일곱째, 본질적인 업무와 크게 상관없는 자격기준이나 심사기준을 사용함으로써 결과적으로 장애인을 배제시키게 되는 경우

여덟째, 선발심사가 장애인에게 영향을 주는 경우에 그 심사가 업무 기술이나 태도 등을 가장 효과적으로 반영하는 것임을 입증하지 못하는 경우

또한 다음과 같은 의학적 검사나 질문도 차별에 해당된다.

첫째, 응모자의 장애인 여부와 장애의 정도나 특징에 대해 검사하거나 질문하는 행위

둘째, 채용결정이 있기 전에 의학적 검사를 하는 경우(채용 후에 의학적 검사를 하는 경우에도 장애여부에 상관없이 모든 피용자를 대상으로 이루어져야 하며, 그 결과는 별도의 파일로 보관되어야 함)

나. 영국

영국의 장애인차별금지법에서는 고용에 있어서의 차별을 ‘만약에 고용주가 장애와 관련된 이유로 비장애인보다 덜 우호적인 대접을 하게 되고 또 그 고용주가 그 대접이 정당하였음을 입증하지 못하면 그 고용주는 장애인 차별한 것이다’라고 정의하고 있다.

고용상의 차별행위를 다음과 같이 구체화하고 있다.

첫째, 장애인에 대해서만 취업제의를 하지 않는 경우

둘째, 장애인 피용자에 대해 승진, 급여, 훈련, 해고 과정에서 불이익을 주는 경우

셋째, 장애인 피용자에 대해 합리적인 환경적 개선(reasonable adjustments)을 하지 않는 경우

다. 미국과 영국의 장애인 간접 차별에 대한 규정

앞서 살펴 본 바와 같이 미국의 경우는 ‘본질적인 업무와 크게 상관없는 자격기준이나 심사기준을 사용함으로써 결과적으로 장애인을 배제시키게 되는 경우’를 차별로 규정하고 있어 간접적 차별을 차별로 명시하고 있다. 그런데 영국의 경우는 장애인차별금지법 제2장 제6조 제6항에서 ‘고용주가 채용응모자나 잠재적인 채용응모자가 장애인임을 몰랐거나 몰랐을 것으로 추정되는 경우, 혹은 장애인이 불이익을 받는다는 것을 몰랐을 경우에는 장애인차별금지법의 적용을 받지 아니한다’고 규정함으로써 간접 차별을 차별의 범위에서 제외하고 있다.

이와 같은 양국의 차이가 차별에 대해 포괄적으로 규정하고 있는 미국의 장애인법과 주요한 내용만으로 구성되어 있는 영국의 장애인차별금지법의 차이점을 반영해주는 것이라고 볼 수 있다.

차별과 관련된 오랜 역사와 논쟁을 경험한 미국은 간접 차별에 대해 명시적인 조항을 두고 있는 반면에 영국의 경우는 그렇지 못한 것이다.

3. 미국의 차별 사례 분석

본 절에서는 미국에서 장애인에 대한 차별을 어떻게 다루고 있는지 구체적인 사례를 중심으로 분석해 보았다. 영국의 경우 간접 차별을 장애인 차별의 범주에서 제외하고 있으므로 미국의 경우에 한해서 사례를 찾아보았다.

또한 취업연령제한에 따른 사례도 분석해 보았다. 이 과정을 통해 취학연기 및 휴학에 의한 취업연령제한으로 인해 장애인이 간접적으로 고용차별을 받는 사례를 발견할 수 있을 것으로 생각했다. 그러나 장애인에 대한 차별과 연령에 따른 차별은 미국에서 명백히 분리되어 다루어지고 있음을 알 수 있었다. 이에 대한 구체적인 논의는 다음 절에서 다루도록 하고 발견된 사례를 중심으로 살펴 보도록 하겠다.

가. 고용상의 장애인 차별 사례

EEOC에 의해 규정된 고용상의 장애인 차별 사례들은 대부분 장애를 이유로 채용하지 않거나 해고하는 경우와 장애인에 대한 합리적 배려를 하지 않은 부분에 집중되어 있다. 따라서 연령제한과 관련된 장애인의 차별에 대해서는 별도의 규정도 없고 별도의 사례들도 발견되지 않았다.

[사례 1] 특정인에 대한 채용금지 시책에 대한 판례

EEOC는 1990년 ADA법의 Title 1에 근거하여 미네소타주 이간(Eagan)에 근거지를 가지고 있는 노스웨스트항공사에 대한 소송결과를 발표했다. 법정은 특정 직종에 간질질환 등의 장애를 가진 사람들의 고용을 금지하는 채용정책이 장애차별에 해당한다고 판결하고, 노스웨스트항공사에게 벌금을 물렸다.

판결에 따르면 노스웨스트의 소위 “zero acceptability” 정책은 당뇨질환이 있는 사람이나 간질질환이 있는 사람들을 비행기 청소나 화물운반과

같은 직종으로부터 배제하는 것이다. 또한 노스웨스트는 직업상 필수적인 기능을 수행할 수 있는 지원자의 능력을 개별로 평가하지 않음으로써, 그리고 지원자가 합리적인 편의용품이나 시설로 줄일 수 있는 직접적인 위험을 제기했는지를 개별로 판별하지 않음으로써 ADA법을 위반했다고 판시했다.(2001. 4. 25)

이 사례는 채용상에 있어서 특정 직종에 특정한 기준을 적용시킴으로써 결국 장애인을 차별하였다고 판시하는 것이다. 개별적인 능력을 판단하지 않고 특정한 기준에 해당하는 사람들에게 채용의 기회를 잃게 함으로써 미국장애인법을 위반했다고 결정한 사례이다. 이 사례는 직접적인 차별에 해당하는 것이다.

[사례 2] 합리적 배려 위반

EEOC는 aerospace giant Honeywell에 대한 장애차별 소송에서 \$100,000의 벌금을 물렸다. EEOC는 100,000명 이상을 고용하는 Honeywell이 시청 각장애를 지닌 장애운동가 Sherry Layne를 차별해 ADA를 위반했다고 주장했다. 소송에 따르면 Honeywell은 그녀의 장애에 대한 편의를 철회함으로써 그리고 비자발적으로 그녀를 이직토록 하고 그녀의 장애에 편의를 제공하지 않고 그녀가 자신의 장애에 대한 편의를 추구하는 것을 이유로 Ms. Layne를 차별했다.

이 사례는 일을 지속하기 위해 장애인이 편의를 요구하는 것은 차별받을 이유가 안된다는 EEOC의 결정을 증명하는 것이었다.(2002. 11. 22)

이 사례는 장애인에 대해 합리적인 배려를 하지 않은 것을 명백한 차별로 규정한 것이다. 미국장애인법은 장애인에 대해 합리적인 배려를 할 것을 명시하고 있으며 이를 위반하는 것 또한 차별이 되는 것이다.

[사례 3] 취업한 장애인에 대한 차별 사례

EEOC는 the United Auto Group의 일부인 Landers 자동차 판매 주식회사에 대해 이전까지 세일즈 매니저였던 Steven Hart를 차별했다는 이유로 ADA에 근거해 소송을 제기했다. 하트는 심한 교통사고로 사지마비가 된

사람이다. 법원은 Landers가 ADA를 위반했다고 단언했다. 법원은 휠체어를 써야하는 하트를 위해 적절한 편의를 제공하지 않고, 급여를 삭감하고, 장애를 이유로 직위를 강등시키고, 나아가 ADA에 의해 보장받는 활동에 대해 오히려 Landers가 보복함으로써 ADA를 위반했다고 판결났다. 법정은 하트에게 변호사비용 \$30,000은 물론 \$160,000을 지급하도록 했다. (2000. 9. 12)

이 사례는 취업도중 장애를 입은 종업원에 대해 편의시설을 제공하지 않거나 급여나 승진에서 불이익을 준 경우를 차별로 명시한 경우이다.

[사례 4] 정신지체장애인 해고 사례 1

EEOC는 정신지체장애인을 대신해 Hertz 주식회사에 대해 제기한 소송에서 Hertz 주식회사가 발달장애인인 Donald Klem과 Kenneth에 대해 차별했음을 밝힘으로써 승소했다. 소송에서 Hertz가 적절한 편의를 제공하지 않았으며 그들의 장애를 근거로 해고했음을 밝혔다.

EEOC는 Hertz가 장애인에 대한 차별을 영원히(지속적으로) 금할 것을 법정에 요청했다. 또한 EEOC는 1991년의 시민권법(the Civil Rights Act)에 따라 Hertz가 Klem과 Miller를 복직시키고 그 동안의 급여와 보상, 그리고 징계적 손해에 대해 보상할 것을 요청하고 있다. 이 법은 각 개인에게 모든 체불임금에 보상과 징계적 손해에 대해 \$300,000까지 지불토록 했다. 이것은 발달장애인과 관련해 EEOC에 의해 이루어진 첫 번째 ADA 사례이다.(1997. 1. 15)

[사례 5] 정신지체장애인 해고 사례 2

연방법원은 Belvidere 회사가 정신지체장애인 피고용인을 괴롭히고 해고했다고 밝혔다. EEOC는 장애를 이유로 경증 정신지체 근로자를 괴롭히고 해고하는 등 차별한 르세상스 루핑 주식회사를 고소하는 소를 일리노이즈 록포드의 연방법원에 제기했었다. EEOC는 Belvidere 회사의 근로자 처우가 1990년 ADA법을 위반했다고 했다. EEOC는 Renaissance가 그를 고용했을 때 근로자가 경증의 정신지체인임을 알았고 지속적으로 회사에서

일하는 동안 그를 차별했다고 주장했다. EEOC에 따르면 Renaissance는 그가 만족스럽게 수행하고 있는 기와장이 업무로부터 창고직으로 이직시켰고 결국에는 그를 해임했다고 한다.(2002. 9. 30)

위 두 사례는 정신지체장애인에 대해 장애를 이유로 해고한 것이 미국장애인법을 위반한 것이라고 판시한 것이다.

나. 연령에 따른 차별 사례

앞서 밝힌 바와 같이 미국에서는 연령에 따른 차별을 별도의 법인 ADEA(Age Discrimination in Employment Act)에서 규제하고 있다. 이 법에 관한 일차적인 담당기관은 ADA와 동일한 EEOC이다.

[사례 1] 고령자 해고 사례

EEOC는 위스콘신대학 출판부에 대한 소송에서 승리했다. 판결에 따라 위스콘신 출판부에서 일했던 네 명의 근로자들에게 체불임금 등을 포함하여 \$430,427이 지급될 것으로 여겨진다.

소송에서 EEOC는 위스콘신대학 출판부가 46세 Mary Braun, 47세 Joan Strasbaugh, 50세 Rosalie Robertson, 54세 Chuck Eyenson 등 나이 많은 근로자를 그들의 나이가 많고 보다 젊은 직원으로 대체하기 위해 ADEA를 위반하며 해고했다고 밝혔다. (2001. 5. 11)

사례 1은 고령자를 해고하고 젊은 직원으로 대체한 것이 ADEA를 위반한 것이라고 판시한 것이다.

[사례 2] 강제은퇴 규정에 대한 사례

EEOC는 Johnson and Higgins, Inc.가 62세의 나이에 은퇴하도록 강요한 이사회구성원에 대한 정책이 ADEA를 위반한 것임을 주장한 소송이 종결되면서 2천8백만 달러를 지급하는 데 동의했다고 밝혔다. (1999. 7. 29)

사례 2는 회사가 자체적으로 정하고 있는 강제은퇴 연령 규정이 ADEA를 위반하는 것이라고 판시한 것이다.

[사례 3] 장애연금 적용 사례

EEOC는 주정부나 지방자치단체, 그리고 시에 고용되어 메사추세츠 공무원정년제 산하 일시적 장애 정년연금에 적용되는데 있어 차별받았던 사람들의 입장에서 메사추세츠주 정부와 공무원정년퇴임관리국, 그리고 메사추세츠주 교사퇴임위원회를 대상으로 제기된 연령차별소송이 해결되었다고 발표하였다. EEOC는 지속적으로 민간과 공공부문 모두에 고용되어 있는 노동자들을 ADEA에 입각해서 연령에 대한 편견으로부터 보호할 것이라고 밝혔다. 이에 따라 주정부의 최대연령제한을 초과한 연령의 사람들이 자신들의 나이로 인해 이들 연금에 적용받지 못했던 모든 사람들에게 일시적 장애퇴직 연금이 제공되도록 되었다.(2000. 8. 11)

사례 3은 주정부의 장애연금 지급 제한 연령이 고령자를 차별하는 것으로 ADEA를 위반한 것이라고 판시한 것이다. 이와 같이 미국의 경우 연령과 관련된 모든 차별적 조치들은 ADEA라는 별도의 법에 의해 규제를 받고 있다.

4. 취업연령 제한에 따른 장애인 간접 차별 예방을 위한 정책 제언

본 연구는 장애인이 취학연기나 휴학으로 인해 취업연령 제한에 부딪혀 고용이 되지 못하는 것을 간접 차별로 규정한 바 있다. 즉, 표면적으로는 장애인과 비장애인에 대해 연령제한 규정을 똑같이 적용하고 있으나 장애인의 경우 재활치료나 요양에 소요되는 기간이 있어 규정을 똑같이 적용할 경우 결과적으로 장애인에게 불이익이 돌아가기 때문에 이를 간접 차별로 규정한 것이다.

이와 같은 간접차별을 시정할 수 있는 방법은 크게 세 가지이다. 첫 번째 방법은 앞서 지적한 바와 같이 장애학생의 수학을 지원하는 방식이다. 앞서 살펴본 바와 같이 장애로 인한 치료나 요양 때문에 취학을 연기하거나 휴학을 하는 경우의 많은 수는 통학의 어려움 때문에 빚어지는 것이다. 따라서 앞서 지적한 바와 같이 순회(방문)교육을 활성화할 수 있는 방안을 마련하는 것이 일차적인 과제라고 생각된다.

다. 현행 특수교육진흥법의 순회교육 규정에도 불구하고 해당 규정에 대한 별칙이 없고 특수교사 1인이 10명 내외의 장애아동을 담당하고 있는 현실을 감안할 때 순회교육 과정은 거의 이루어지지 못하고 있는 형편이다.

따라서 치료나 요양으로 인해 장애아동이 취학을 하지 못하는 경우, 보호자가 순회교육을 청구할 수 있는 권리를 법제화하고 이를 거부하는 것을 장애인에 대한 차별로 규정하고 차별에 대해서는 별칙을 부과하는 방안을 강구해야 할 것이다. 일본에서 1979년 양호학교 설치가 의무화된 이후 취학연기를 한 아동의 비율이 급격하게 줄어든 경험이 있다는 것을 이의 필요성을 잘 입증해 준다고 할 수 있다. 순회교육권과 별칙을 신설하는 이외에도 기숙사 사용 청구권, 통학편의 청구권, 통학보조인 요청권 등을 장애학생의 권리로 규정하고 합리적 이유 없이 이러한 청구를 수용하지 않는 경우 차별로 간주하는 규정을 만듦으로써 장애인이 통학을 할 수 있는 환경도 정비할 필요가 있다고 생각된다.

이와 같은 개선안은 현행의 특수교육진흥법을 개정함으로써 달성될 수도 있으며, 국가인권위원회에서 추진하기로 한 차별금지법에 내용을 포함시키는 것으로도 달성할 수가 있다. 보다 체계적인 법이 되기 위해서는 특수교육진흥법은 교육진흥시책 중심으로 이루어지고 권리와 차별에 대해서는 차별금지법에서 다루는 것이 보다 타당하리라고 생각된다.

두 번째 방법은 장애인에 대해서 재활이나 요양치료에 소요된 기간만큼을 연장시켜 연령제한 규정을 적용하도록 하는 것이다. 그러나 이 방법은 무의미해 보인다. 왜냐하면 연령제한 규정 자체가 불합리한 규정이기 때문에 불합리한 규정을 다소 완화시킨다고 해서 그 규정이 합리화될 수는 없기 때문이다. 또한 입직 과정에서 제한된 연령을 연장시키기 위해서는 개별 장애인 구직자들이 고용주에게 과거의 장애 치료나 요양에 대한 정보를 상세히 제공해야 하는데, 이러한 방법은 장애인 구직자에게 스티그마를 심어줄 가능성이 높기 때문이다.

세 번째 방법은 연령제한 규정이 간접적으로 장애인을 차별하는 것이므로 연령제한 규정을 두지 못하게 하는 것이다. 이 방법은 연령제한 규정을 직접적인 차별 규정으로 간주하는 것이 아니라 장애인에 대한 간접차별로 인식하여 접근하는 방식이다. 즉, 연령제한 규정 철폐의 이유가 간접차별 효과를 가져오기 때문이라는 시각의 접근법이다. 그런데 이럴 경우 논리적인 모순이 발생하게 된다. 왜냐하면 본 연구의 접근방법에 따르면 장애인의 특성을 고려하지 않아 장애인에게 불이익이

돌아갔으므로 연령제한 규정이 간접차별이라고 주장했기 때문에 고용주들이 본 연구에서 제안된 첫 번째 방법을 통해 장애인에게 완화된 연령제한 규정을 적용하겠다고 한다면 연령제한 규정은 간접차별에서 벗어날 수 있다. 이럴 경우 고용주들은 간접차별을 하지 않게 되는 것이다.

이와 같이 연령제한 규정을 장애인에 대한 간접차별이라는 인식으로 접근하게 되면 장애인의 수확권을 보장받기 위한 조치는 타당성이 있지만 연령제한에 대한 규제는 무의미하거나 논리적 모순에 빠지게 된다.

이러한 문제점에서 벗어나기 위해서는 취업연령제한 규정에 대해 장애인에 대한 간접차별이라는 시각에서 접근하기보다는 연령제한 규정 자체가 직접적 차별 규정이라고 접근하는 것이 올바른 것이라고 생각된다.

미국의 경우 장애인에 대한 차별은 ADA에 의해 규제받으며 연령에 대한 차별은 ADEA(Age Discrimination in Employment Act, 1967)에 의해 규제받는다. 별도의 법에 의해 차별을 규제하고 있는 것이다. 미국장애인법이 제정되기 훨씬 전인 1967년에 이미 연령차별법이 제정되어 연령에 의한 차별이 금지되고 있었다. 따라서 미국의 경우 연령에 의한 차별이 먼저 사회적으로 이슈화되고 이에 대한 금지규정이 만들어졌기 때문에 장애인이 연령이 많아 취업에 제한을 당하는 경우는 찾기 어렵다. 실제로 본 연구자들이 미국의 EEOC와 관련된 많은 지침과 사례를 찾아보았지만 장애인의 연령으로 인한 취업제한에 대해 미국장애인법에서 제한한 경우는 찾아볼 수 없었다. 연령에 의한 차별은 모두 ADEA에서 규제되고 있는 것이다.

미국에서 ADEA가 만들어진 것은 제2차 세계대전 이후의 베이비 붐 세대의 고용 문제가 심각해졌기 때문이다. 베이비 붐 세대에 태어난 사람들은 노동력 공급의 과잉상태에 빠져 실업을 당할 위험이 매우 높아졌었다. 이에 대한 대책으로 나타난 것이 ADEA이다.

1967년에 제정된 ADEA는 40세 이상 65세 이하의 준고령자들의 고용을 보호하기 위해서 만들어졌다. 이 법의 주된 목적은 나이 많은 피용자들이 강제적으로 퇴직당하는 것을 막기 위한 것이었다. 물론 이 연방법이 만들어지기 전부터 콜로라도(1903), 메사추세츠(1937), 뉴욕(1958), 코네티컷(1959), 위스콘신(1959), 캘리포니아(1961), 오하이오(1961), 워싱턴(1961), 뉴저지(1962), 미시간(1965), 인디애나(1965)주에서는 이미 작업장에서의 연령차별을 금지하는 주법이 제정되어 있었다 (Gregory, 2001: 16).

1964년에 제정된 시민권법(Civil Rights Act)에 나이에 따른 차별을 금지하는 조항이 없었기 때문에 연령차별을 다루는 독자적인 법률이 강하게 주장되었었다.

ADEA가 제정된 이후 1978년에는 이 법을 적용받는 상한 연령이 70세로 확대되었고, 1986년에는 상한연령이 아예 사라지게 되었다. 이로 인해 40세 이상의 모든 사람들은 연령차별금지법인 ADEA의 적용을 받게 된 것이다.

처음 제정된 ADEA에 따르면 다음과 같은 것이 연령차별에 해당되었다.

첫째, 개인의 나이를 이유로 고용, 해고, 급여, 기타 권리에서 불이익을 주는 경우
둘째, 개인의 나이를 이유로 구별, 배제하거나 분류하여 고용기회를 박탈하는 경우

셋째, ADEA를 지키기 위해 임금을 삭감하는 경우

이에 의해 고령자를 채용하지 않거나, 해고하거나 기타 불이익을 주는 모든 행위가 차별 행위에 해당되게 되었다. 이 법이 제정된 이후 직접적으로 나이를 이유로 한 불이익 행위가 아닌 사례들, 즉 간접 차별이 발견되었다. 겉으로는 중립적인 기준으로 보이지만 실제로는 연령차별을 하는 경우가 발생함으로써 ADEA는 이 또한 차별 행위로 간주하게 되었다.

이로 인해 ADEA의 제정 이후 '20세~40세 사이의 근로자 구함'이라는 광고는 완전히 사라지게 되었다(Gregory, 2001: 78).

우리나라의 국가인권위원회법 제30조 제2항에도 이미 나이를 이유로 한 차별을 금지하고 있다. 그리고 이 규정을 통해 국립 대학에서 연령 제한을 두고 있는 사례들에 대해 차별행위라고 선언한 바 있다.

따라서 국가인권위원회법에서 연령에 대한 차별 규정을 보다 구체화하여 연령차별을 체계적으로 방지하거나 아니면 별도의 입법이나 규정을 통해 연령차별을 방지하는 것이 필요하다고 생각된다. 국가인권위원회법을 개정하는 방법은 많은 어려움이 있어 보인다. 가장 큰 어려움은 연령제한에 대해서만 구체적인 차별에 대한 규정을 둘 수가 없다는 것이다. 국가인권위원회법에는 18가지나 되는 차별 기준을 제시하고 있다. 따라서 연령제한만을 특화시켜 차별에 대한 규정을 상세하게 할 수 기술할 수 없다는 것이다. 이렇게 될 경우 다른 차별 기준(예를 들어 성별, 종교, 사회적 신분, 출신국가 등)에 대해서도 함께 차별 규정을 구체화하는 과정이 있어야 하나 하나의 법에 이에 대한 상세한 규정들을 포괄적으로 담는 것은 매우 어려운 일이다.

따라서 별도의 입법 예를 들어 사회적 차별금지법을 제정하여 연령을 비롯한 여타 차별기준에 대한 상세한 규정을 두는 것이 타당하다고 생각된다.⁴⁾ 그러므로 사회적 차별금지법을 제정하고 이 속에 연령차별에 대한 규정을 두어 연령제한을 금지하도록 해야 할 것이다.

이 규정에는 사업주나 고용알선기관 등이 합리적인 이유 없이 ‘개인의 나이를 이유로 구별, 배제하거나 분류하여 고용기회를 박탈하는 경우’ 및 ‘개인의 나이를 이유로 고용, 해고, 급여, 기타 권리에서 불이익을 주는 경우’를 비롯해서 노동조합이 ‘나이를 이유로 조합원으로 받아들이지 않거나 불이익을 주는 경우’ 등을 포괄적으로 연령차별로 규정하고 이에 대해 시정명령과 징벌적 손해배상 제도⁵⁾를 포함한 효과적인 벌칙을 두어야 할 것이다.

그리고 차별의 기준은 보다 구체적으로 서술되어야 할 것이다. 예를 들어 ‘모집요강에 연령기준을 제시하는 경우’, ‘취업규칙에 퇴직연령을 명시하는 경우’, ‘직무와 무관한 신체적 능력을 요구하거나 질문하는 경우’, ‘동일가치, 동일노동임에도 불구하고 급여 기준을 달리 적용하는 경우’ 등이 있을 것이다. 물론 이 규정들은 합리적인 이유가 없이 발생하는 경우에 한하며, 합리적인 이유에 대한 입증책임은 사업주나 고용알선기관, 노동조합 등의 차별주체가 지게 해야 할 것이다.

이렇게 되면 현행과 같이 채용공고에 ‘~세 이하’라는 표현은 사라질 것이며, 더불어 자연스럽게 취학연기나 휴학으로 인한 장애인 연령제한이라는 간접차별도 사라질 수가 있을 것이다.

4) 사회적 차별금지법을 제정할 경우 장애인차별금지법을 별도로 입법하는 것의 필요성 여부는 본 연구의 연구목적상 다루지 않기로 한다. 다만, 국가인권위원회법상의 18가지 차별기준 중 성별과 장애를 제외한 나머지 기준들은 주로 고용상의 차별에 국한되는 면이 강하므로 이들은 사회적 차별금지법상에서 통합적으로 다루어져도 별 무리가 없어 보이나 성별과 장애는 차별의 영역과 차별의 행위가 매우 다양하게 나타난다는 점에서 사회적 차별금지법 내에서 모두 소화시키기는 다소 어려움이 있을 것으로 점만 밝혀 두고자 한다.

5) 징벌적 손해배상은 가해자나 제 3자가 다시는 같은 행위를 되풀이하지 않도록 하기 위해 피해자에게 상당한 금액을 배상하도록 하는 제도로서 미국의 민권법(Civil Rights Act)에 규정되어 있는 제도이다. 징벌적 손해배상제도가 도입되면 이에 의한 배상액은 전보적 손해배상액에 재산상의 부담을 느낄 정도의 금액이 추가되어 차별을 하고자 하는 사람들도 이에 부담을 느껴 차별을 하지 못하게 되는 효과가 있다. 또한 피해자들이 인권 침해에 대해 소송을 제기하려는 적극성을 보여 차별이 줄어들게 되는 효과도 있다.

V. 결 론

1. 연구의 요약 및 의의

본 연구의 목적은 장애로 인한 입학 연기 또는 휴학 등의 사유로 졸업 연령이 늦어져 취업시 연령제한 규정에 의해 취업의 불이익을 당하는 실태를 파악하고 이에 대한 법적·제도적 방지 방안을 모색하는 것이었다.

이상의 연구목적을 달성하기 위해 본 연구는 차별과 간접적 차별에 대한 개념 정의를 바탕으로 구인업체의 연령 제한 규정은 장애를 고려하지 않아 결과적으로 장애인에게 불평등한 효과를 야기하는 간접적 차별에 해당한다고 규정하였으며, 차별을 해소하기 위해서는 장애인에 대한 인권론·시민권론에 바탕한 접근이 필요하다는 것을 강조했다.

이러한 시각을 기초로 본 연구는 취학 연기나 휴학 등의 사유로 인해 취업시 연령제한을 받는 실태에 대해 실증 분석을 하였다. 실증 분석은 설문조사와 사례연구 방법이 동원되었다.

설문조사 결과 의외로 많은 장애인들(응답자의 33.8%)이 취학 연기나 휴학 등을 경험하고 있으며, 이로 인해 취업시 연령 제한이라는 장벽에 부딪혀 취업이 좌절되는 경험을 갖고 있는 것으로 나타났다. 심층면접을 통한 사례연구에서는 이상과 같은 연령 제한의 간접 차별을 받은 장애인들의 대부분이 노동시장으로의 첫 진입 과정에서 간접 차별을 경험했다기보다는 연령이 너무 많아 구직 시도를 아예 하지 않거나 2차노동시장에 종사하고 있다가 1차노동시장으로 진입하는 과정에서 간접 차별을 경험한 것으로 나타났다.

이와 같은 현상은 당연한 것으로 보인다. 왜냐하면 장애인들은 수많은 차별과 장벽으로 인해 1차노동시장에 대해서는 접근할 엄두를 내지 못하다가 2차 노동시장에서의 경험이 쌓이면 자신감을 가지고 1차 노동시장으로 진입하려고 하는 것이 일반적이기 때문이다. 또한 1차 노동시장에서는 연령이 아니더라도 장애인이라는 조건만으로 차별하는 경향이 더 많이 발견되기 때문이다.

이와 같이 실태조사와 사례연구를 통해 취학 연기 및 휴학을 경험한 장애인들의 많은 수가 취업시 연령 제한이라는 장벽에 부딪혀 취업을 포기하는 간접 차별 현

상이 상당히 광범위하게 발생하고 있음을 알 수 있었다.

이와 같은 간접 차별을 방지하는 방법으로 본 연구는 장애인의 순회(방문)교육 청구권, 통학 지원 요청권 등을 규정하여 장애인들이 치료나 요양을 이유로 취학연기 및 휴학을 강요당하지 않도록 하는 방법을 제안했으며, 보다 궁극적인 방법으로 장애인에 대해 연령제한 규정을 완화시키는 조치보다는 원천적으로 연령제한을 불법화하는 것을 제안했다. 그리고 이를 위해 별도의 차별금지법을 만들 필요성을 제안했다.

미국의 경우 ADA가 만들어지기 훨씬 전에 이미 ADEA라는 법을 만들어 연령제한을 불법화하였고 이로 인해 고연령자뿐만 아니라 취학 연기나 휴학 등으로 상대적으로 늦게 노동시장에 뛰어드는 장애인들도 혜택을 볼 수 있게 된 것이다.

따라서 우리나라도 별도의 입법이나 규정을 통해 연령차별을 방지하는 것이 올바른 방향이라고 판단된다. 이렇게 되면 자연스럽게 취학연기나 휴학으로 인한 장애인 연령제한이라는 간접차별도 사라질 수가 있을 것이다.

이상과 같은 결론에 도달한 본 연구는 다음과 같은 의의를 가진다.

첫째, 장애인에 대한 간접차별의 의미를 구체화했다는 것이다. 국내의 장애인 관련 연구들은 차별에 대한 논의도 아직 제대로 이루어지지 않고 있는 상황이다. 이러한 상황에서 간접차별의 의미를 구체화했다는 것은 또 다른 지평을 열어가는 토대를 마련한 것이라고 생각된다.

둘째, 취학연기나 휴학 등이 장애인의 노동시장 진입에 미치는 영향을 실증적으로 분석했다는 것이다. 이에 대한 논의는 국내는 물론이고 국외의 연구에서도 찾기 힘든 연구이다.

셋째, 연령차별에 대한 논의를 촉발하였다는 것이다. 연령차별에 대해서도 아직 국내에서는 많은 논의가 이루어져 있지 않은 상황이다. 이러한 상황에서 장애인이 직면한 문제와 연계하여 연령차별의 논의를 이끌어 낸 것은 본 연구의 또 다른 의의라고 할 수 있다.

2. 연구의 한계 및 향후 연구방향

이상과 같이 본 연구는 장애인과 관련된 새로운 영역을 찾아서 정리했다는 데 큰 의의가 있지만 다음과 같은 한계 또한 더불어 존재한다.

첫째, 설문지를 통한 실태조사 과정에서 확률 표집이 되지 않아 본 연구조사의 결과를 일반화할 수 없다는 것이다. 이는 재정적, 시간적 제약에 의해 불가피한 것이었으나, 이후의 연구에서는 전국적인 자료를 토대로 모수를 추정할 수 있는 엄밀한 연구가 이루어져야 할 것으로 보인다.

둘째, 본 연구는 장애인 문제와 연령제한의 문제가 결합된 영역을 추적해 들어갔다. 그럼으로써 연령제한의 문제를 해결하는 것이 보다 근본적인 해결책임을 주장했다. 그러나 연령제한과 관련된 구체적인 논의를 진행시키지는 못하였다. 이 또한 후속 연구에서 다루어져야 할 과제라고 생각된다.

셋째, 본 연구의 연구목적에 정확하게 부합되는 사례를 발굴하기가 어려웠다는 점이다. 즉, 취학연기나 휴학 등으로 인해 졸업연령이 늦어져 첫 구직시에 연령제한에 부딪힌 사례를 발굴하기가 어려웠다는 것이다. 이에 대해서는 본론에서도 충분히 언급하였지만 보다 충분한 시간을 가지고 보다 광범위하게 접근해 들어간다면 이 또한 불가능한 것은 아니라고 생각된다. 이 또한 후속 연구의 과제로 남겨두어야 할 것 같다.

마지막으로 이 연구가 우리나라 장애인의 척박한 삶을 한 걸음 진전시키는 데 미약하나마 밑거름이 되기를 바란다.

< 참고 문헌 >

- 강필수(1994). 장애인 취업실태 조사. 한국장애인고용촉진공단.
- 권기원(1990). “장애인 노동력의 효과적인 활용에 관한 연구”. 청주대학교 대학원 석사학위논문.
- 김승구(1994). “장애근로자의 성과요인에 관한 연구”. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김영중(2001). 사회복지조사방법론. 학지사.
- 민경희(1993). “우리나라 장애인 고용의 문제점과 고용활성화 방안 연구”. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 박용락(1996). “장애인 고용을 위한 기업인의 고용의식 및 교육적 요구분석”. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 변용찬 외(2001). 2000년도 장애인 실태조사. 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 유동철(2000). “노동시장의 장애인 차별 영향 분석”. 서울대학교 박사학위논문.
- 이문국(1994). “고용주들의 정신장애인 직업재활에 관한 인식 연구”. 숭실대학교 대학원 석사학위논문.
- 이선우(1997). “장애인의 취업 및 취업형태에 미치는 요인에 대한 분석”. 한국사회복지학, 33.
- _____(2001). “장애인의 경제활동유형 결정요인에 대한 연구”. 사회복지연구, 18호. 한국사회복지연구회.
- 장애인고용촉진공단(1996). “직장인의 장애인고용에 관한 의식조사”. 장애인고용(19), 봄.
- 한국장애인단체총연맹(2000). 1999년 한국장애인 인권백서.
- 한승희(2001). “고용상의 간접차별 판단 기준에 관한 연구”. 이화여대 대학원.
- Banton, Michael(1994). *Discrimination*. Open University Press.
- Blank, P.D.(2000). *Employment, Disability, and the Americans with Disabilities Act*. Northwestern.
- Becker, Gary S.(1957). *The Economics of Discrimination*. The University of Chicago Press.

Bawles, S.(1972). "Schooling and Inequality from Generation to Generation".
Journal of Political Economy, Vol. 80.

Doyle, Brian(1995). *Disability, Discrimination and Equal Opportunities*. Mansell.

Ehrenberg, R. G. & R. S. Smith(1998). *Modern Labor Economics*. Scott, Foresman
and Company.

Gregory, R.F.(2001). *Age Discrimination in the American Workplace*. Rutgers
University Press.

Oliver, Michael(1996). *Understanding disability - from theory to practice*. N.Y.: St.
Martin's Press.

Phelps, E. S.(1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American
Economic Review*, 62.

日本精神薄弱者福祉聯盟(1997). 박화문 외 역. 세계 특수교육의 신동향. 학지사.

인터넷자료: www.eeoc.gov

<부록 1> 구조화된 설문지

장애인 취업에 대한 차별 실태조사

--	--	--

차별없는 세상에서 살고 싶다!

안녕하세요.

이 설문조사는 국가인권위원회에서 장애인이 취업하면서 겪는 차별에 대해서 알아보
고자 마련된 것입니다.

장애가 생기면 재활치료나 요양 등으로 많은 시간을 보내게 됩니다. 그러나 현재 우
리나라의 사업체들은 취업할 수 있는 나이를 정해두고 있습니다. 그래서 재활치료나
요양 때문에 많은 시간을 보낸 장애인들이 사업체가 정한 나이를 넘어버려 취직을 못
하는 경우들이 발생하고 있습니다.

이 또한 차별일 수 있습니다. 이에 이번 실태조사에서는 이와 같은 현상을 파악하고
이에 대한 개선 방안을 마련하고자 합니다.

귀하께서 성실히 답변해 주시면 장애인들이 취업하는 데 많은 도움이 될 것입니다.

귀하께서 답변하신 내용은 통계법 제13조(비밀의 보호 등)에 의해 엄격히 법의 보호
를 받으며, 연구목적 이외에 어떠한 용도로도 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

질문내용에 의문사항이 있으시거나 좀 더 자세한 이야기를 해 주고 싶으신 분은 아
래의 주소와 전화로 연락주시면 성심껏 답해 드리겠습니다.

2002년 11월 12일

연구원 장애인의 꿈너머 대표 최 민

연구원 동의대학교 사회복지학과 교수 유 동 철

부산시 부산진구 가야동 산24 동의대학교 사회복지학과

전화번호: 02) 764-5764, 핸드폰 017-727-0929

051) 890-2040, 핸드폰 019-350-2069, 팩스번호: 051) 890-1359

<부록 2> 사례연구를 위한 반구조화된 질문지

▶ 일반사항 - 인구사회학적 특성

- 1) 연령
- 2) 교육수준
- 3) 장애유형 및 정도
- 4) 장애발생시기 및 경위
- 5) 가족관계
- 6) 경제적 여건

▶ 고용관련 차별

1. 고용과정에서의 차별

- 1) 입학전에 혹은 학교다니는 과정중에 재활치료로 인해 입학이 늦어지거나 휴학을 한 적이 있습니까?
- 2) 재활치료로 인한 입학의 연기나 휴학 등의 경험이 이후 취업 과정에서 연령제한 등의 제약에 의한 불이익을 야기하였는가?
- 3) 연령제한 외에 고용과정에서 경험한 차별에는 어떤 것들이 있습니까?

2. 고용상의 차별

- 1) 직장내에서 임금이나 승진 등에서 차별을 경험한 적이 있습니까?
- 2) 직장내 동료나 상사들과의 관계에서 경험하는 차별에는 어떤 것들이 있습니까?
- 3) 직장내에서 자신의 업무가 자신의 능력이나 상황에 비추어 적절하다고 생각하십니까?
- 4) 이외에 자신의 장애로 인해 취업을 유지하는 과정에서 경험한 차별이 있으시면 말씀해 주십시오.

▶ 일반적 차별인식 관련

이제껏 살아오면서 느낀 차별들 가운데 본인의 삶에 가장 커다란 영향을 미쳤다고 생각되는 차별의 종류는 무엇이며, 그렇게 생각하는 이유를 말씀해 주십시오.