법정교육

직장 내 장애인 인식 개선 교육

HRDe Solution

직장 내 장애인 인식 개선 교육

장애인 고용에 대한 편견

▨ 장애인 고용에 대한 편견

1. 장애인은 일할 필요가 없다?

일할 능력이 있는 장애인은 비장애인과 마찬가지로 스스로 생계를 이어 나갈 수 있어야 합니다. 일할 능력이 있는 장애인, 즉 경제활동이 가능한 장애인은 직장생활에서 부분적인 제약만 있는 경우가 대부분이며 개개인의 장애 유형과 정도는 천차만별이므로, 매일 누워서 생활해야 하는 중증장애인과 같이 일반화하여 장애인은 일하지 않아도 된다고 말하는 것은 옳지 않습니다.

장애인에게 있어서 일을 한다는 것은 단순히 노동의 대가로 돈을 받는 행위 그 이상의 의미가 있습니다. 일이 삶의 전부가 될 수는 없지만, 노동을 통해 자아를 실현하게 되고, 기술을 더 많이 익힘으로써 살아갈 수 있는 능력을 유지하며, 노동을 하는 과정에서 인간관계를 형성하여 사회의 일원으로 살아가도록 하는 것, 즉 장애인이 사람답게 살 수 있도록 하는 것은 바로 '일'을 할 수 있도록 해주는 것입니다. 장애는 단지 불편할 뿐이지 일을 하지 못한다는 의미가 아닙니다.

2. 장애인을 고용할 의무가 없다?

장애인고용촉진법 및 직업재활법 제5조 제1항은 "사업주는 장애인의 고용에 관한 정부의 시책에 협조하여야 하고, 장애인이 가진 능력을 정당하게 평가하여 고용의 기회를 제공함과 동시에 적정한 고용관리를 할 의무를 가진다."라고 명시하며 사업주는 장애인 고용에 대한 의무가 있음을 법으로 제정하고 있습니다.

또한 제28조 제1항에서는 "상시근로자 50명 이상을 고용한 사업주는 총 근로자 수의 100분의 5 범위 내에서 1,000분의 31 이상에 해당하는 장애인을 고용하여야 한다."라며 일정 비율의 장애인 고용을 의무화하고 있습니다.

3. 장애인에게 적합한 직무가 없다?

장애인은 기업에 없는 '특별한' 직무를 요구하지 않으며, 기업은 장애인을 위한 '특별한' 일자리를 창출할 필요도 없습니다. 단지 기업 내 직무 중 장애인의 역량과 직업적 경험 및 경력에 부합하는 업무를 찾아내어 배정만 하면 됩니다. 기업의 수익이 보장되는 범위 내에서 장애인 근로자의 개별 능력과 요구를 적극 반영하여 적절한 업무를 배정해 줌으로써 기업의 수익과 장애인 직원의 만족도를 높일 수 있습니다.

독일에는 특정 장애인들을 위해 기업이 새로운 일자리를 창출한 사례도 있는데요. 독일의 산부인과 의사인 프랑크 호프만은 시각장애인들의 촉각이 매우 뛰어나다는 사실을 발견하고는 이들의 능력을 유방암 진단에 적극 활용하는 아이디어를 개발했고,

그는 시각장애인들이 전문 교육과정을 거쳐 병원에서 유방암 촉진 검사를 실시할 수 있도록 '발견하는 손'이라는 사회적기업을 설립했습니다. '발견하는 손'에서 중증 시각장애인 여성들은 유방암 촉진 기술과 더불어 유방 관련 의학지식, 의학 진단 및 치료 관련 지식, 환자중심적 사고 및 행동 방식 등을 전문적으로 공부하게 되는데, 9개월간의 교육과정을 성공적으로 수료한 사람은 '발견하는 손' 기업이나 사설병원에 정규직으로 채용됩니다. 실제로 유방암촉진전문가는 일반 산부인과 의사가 발견할 수 있는 종양보다 크기가 절반 이상 작은 종양까지 찾아낼 수 있었다고 합니다.

많은 기업들이 장애인 의무 고용률을 채우는 표면적인 목표만 달성하면 된다고 생각하고 있지만, 기업이 장애인 고용을 통해 진정한 혜택을 얻기 위해서는, 장애인 근로자의 요구를 경청하고 근무 조건을 맞춰주려는 노력이 선행되어야 합니다.

4. 장애인은 직무 수행능력이 부족하다?

장애인도 비장애인처럼 중고등교육을 우수한 성적으로 졸업하고, 직무 관련 경험과 능력이 있는 사람이 많으며 장애인 근로자는 자신의 역량을 증명하려는 의지가 높고, 다른 사람에 비해 업무능력이 부족할 경우 타인보다 몇 배 노력하고 성실하게 일하는 편입니다.

장애인은 직장생활에서 부분적인 제약만 있는 경우가 대부분이므로, 기업이 이러한 제약을 보완해주는 약간의 배려만으로도 장애인 근로자는 직장생활을 원만하게 해나갈 수 있습니다.

스타벅스는 2007년부터 장애인 바리스타 채용을 시작했고 2012년에는 업계 최초로 한국장애인고용공단과 고용증진 협약을 체결해 장애 유형과 정도의 구분 없이 장애인 채용을 시행하고 있는데, 장애인 고용률은 4.3%로 업계 최고 수준입니다. 2020년 12월에는 장애인 인식개선을 위한 포괄적 인테리어 매장인 '서울대치과병원점'을 오픈했는데, 특이한 점은 고객들이 '필담 노트'로 음료를 주문한다는 것입니다. 이 필담 노트는 수어로 의사소통하는 청각장애인 근로자들을 위해 배치된 노트로, 이를 통해 청각장애인 파트너도 손님과 대면하여 주문을 받을 수 있습니다. 또한 휠체어 이용 근로자까지 근무할 수 있도록, 매장 모든 구역에 충분한 이동 공간을 확보했습니다. 스타벅스 서울대치과병원점처럼 장애인이 근무할 수 있는 환경적 조정과 배려가 있다면 장애인 근로자는 얼마든지 자신이 가지고 있는 충분한 능력을 발휘하여 기업에 이익을 가져다 줄 수 있습니다.

한국장애인고용공단 관계자는 "장애인의 고용 및 장애 친화적인 근무 환경을 만드는데 필수적인 것은 CEO의 의지와 동료들의 포용적인 태도입니다. 장애인 고용에 있어서 장애를 가지고 있다는 사실에 몰입하지 말고 근로자가 우리 회사를 위해 무엇을 할 수 있을지 생각해야 하며, 장애인 근로자가 능력을 발휘하기 위해 어떤 부분을 보완해 줄지를 고민해야 합니다. 또한 동료들 역시 장애인 근로자를 대할 때 장애를 가지고 있다는 점에 집중하지 말고 동등한 동료로 대해야 합니다."라고 말했습니다.

5. 장애인은 팀워크에 방해가 된다?

장애인은 살면서 타인의 배려를 받은 경험이 많은 편이기 때문에, 장애인은 자신의 경험을 토대로 상대방을 배려할 수 있고 장애로 인해 겪었던 다양한 어려움이나 경험으로 인해 타인을 향한 이해의 폭이 넓습니다. 또한 장애인은 비장애인이 당연하게 여기는 것들을 성취하고자 인생의 수많은 난관을 극복한 경우가 많으므로 일상의 사소한 일에 쉽게 흥분하거나 쉽게 흔들리지 않습니다.

서울시 합정동에는 '모두다'라는 이름을 가진 보드카페가 있습니다. 이곳은 평범한 보드카페와는 달리, 발달장애인을 고용하고 있습니다. 현재 근무하고 있는 직원 9명 중 4명이 발달장애인으로, 외관상 비장애인과 큰 차이점은 없지만 일반적으로 단순 업무에만 고용되는 경우가 많은 발달장애인이 비장애인 고객들을 상대하는 서비스 직종에서 근무하고 있는 것입니다.

'모두다'의 박비 대표는 "그들도 충분히 단순 업무 이외의 일을 할 수 있어요. 단지 그것은 불가능할 것이라고 비장애인들이 그들의 능력을 제한적으로 생각할 뿐입니다. 우리 회사의 멤버들은 모두 본인의 역할을 충분히 해내고 있습니다."라고 말합니다.

'모두다'에서는 직원 개인의 관심사, 성격, 과거의 경험 등 다양한 요소를 고려하여 멤버들이 잘 할 수 있고, 원하는 일을 할 수 있도록 하고 있습니다. 이를 통해 비장애인 직원 및 고객들과 직접적인 소통을 할 수 있고, 마음의 장벽을 허무는 공간을 운영하는 현재의 모습으로 진화하게 되었습니다. 직원들은 서로를 닉네임으로 부르고 존대어도 사용하지 않으며, 장애인 한 명이 사업장을 온전히 맡아서 운영할 수 있게 책임과 권한을 부여할 정도로 신뢰하고 개인의 성장을 응원합니다. 발달장애인 직원이 플레이룸 요금을 받는 과정에서 서비스 부족을 이유로 요금을 깎아달라고 요구한 손님에게 요금을 아예 받지 않는 실수를 하더라도 비난하지 않습니다. 서로에게 애정을 갖고 이만큼 친밀감을 형성하는 회사가 또 있을지 궁금할 정도로 그들의 유대감은 매우 끈끈하며, 서로 눈치 보지 않고 즐겁게 일하는 문화를 구현하고 있습니다.

6. 장애인 고용은 비용이 많이 든다?

장애인 고용 시 대대적인 개조 공사가 필요할 것이라 생각할 수도 있지만 실제로 비용 부담이 매우 큰 개조 공사가 필요한 경우는 그리 흔하지 않습니다. 장애인이 갖고 있는 장애나 제약의 범위는 개인별로 매우 다양하기 때문입니다. 예를 들어 허리에 문제가 있는 근로자에게는 인체공학적으로 설계된 의자나 높낮이 조절이 가능한 책상만 제공하면 되고, 시각장애인 근로자에게는 시각장애인용 컴퓨터 소프트웨어 같은 보조기기를 제공하거나, 근로 지원자가 장애인 근로자를 동행하는 방법도 있습니다.

물론 장애인 근로자를 위해 경사로나 엘리베이터 같은 새로운 건축시설이 필요한 경우도 있지만, 이 모든 경우 기업은 장애인 고용 담당 기관의 체계적인 상담과 재정지원을 받을 수 있습니다.

그런데 잘 생각해보면 경사로와 넓은 문, 엘리베이터, 음향이 좋은 환경, 쉬운 언어, 디지털 배리어프리 등은 비단 장애인 근로자를 위한 것만은 아니며, 모든 사람에게

유익한 것입니다. 예를 들어 건물 앞 장애인 경사로는 휠체어 이용자뿐만 아니라 무거운 물건을 운반하거나 다리를 다쳤거나, 또는 유모차나 보행보조기를 끄는 사람에게도 유용하며, 배리어프리를 실현하는 기업은 새로운 고객층을 확보하는 부차적인 이득까지 볼 수 있기 때문입니다.

장애인 고용에 대한 편견의 벽을 허물기 위해, 구체적으로 무엇을 해야 할까요?

독일의 장애인 인권운동가인 크라우트하우젠은 이렇게 말합니다.
"편견의 벽은 장애인식개선 강의 한 번 들었다고 해서, 캠페인 포스터 한두번 보고 지나갔다고 해서, 홍보영상 한 편 감상했다고 해서 저절로 깨지지 않아요. 먼저 장애인과 비장애인이 함께 모여 앉고, 함께 울고 웃고, 논쟁하며 싸우기도 하며 서로를 통해 배울 때, 편견의 벽은 깨질 수 있어요. 장애인과 비장애인이 직접 만나서 함께 해야만 비로소 우리 머리 속 편견이 사라지는 것이지, 머리 속 편견이 먼저 사라져야만 장애인과 비장애인이 함께 할 수 있는 건 아니에요."

우리는 장애인과 실제로 함께하는 가운데 그 사람의 가치와 역량 그리고 가능성을 경험해 봐야 합니다. 기업은 장애인을 직접 만나봐야 하고, 장애인에게 실습할 기회를 한 번 더 주어야 하며, 장애인의 역량과 가능성을 직접 눈으로 확인해야 합니다.
만일 사업주나 근로자들이 장애인과 함께해 본 경험이 있다면, 장애인을 고용하는 데 있어 막연한 두려움이나 거리낌이 훨씬 덜할 것입니다. 기업이 먼저 장애인에게 다가가 무엇을 해줄 수 있을지 물어보고 먼저 손을 내민다면, 장애인 근로자는 자신의 역량과 잠재력을 최대한 발휘해 기업이 내민 손에 반드시 보답할 것입니다.

장애와 인권

▨ **장애와 인권**

장애인이 인간으로서의 보편적 권리를 가진 주체라고 한다면 국가와 사회는 비장애인과 동등하게 장애인이 필요로 하는 욕구를 충족시켜주어야 할 의무를 가지게 됩니다.
즉, 장애인 인권의 패러다임은 비장애인들이 누리는 편리와 이익을 장애인들도 동등하게 누릴 수 있도록 국가와 사회가 적극적으로 차별에 대해 시정함으로써 장애인들이 평등한 권리를 누릴 수 있도록 만들어져야 함을 전제하는 것입니다.
또한 장애인이 겪는 불편·불이익·차별은 단순한 권익의 침해가 아니라, 인간의 존엄성에 대한 침해라고 보는 시각이 장애인 인권 존중의 핵심 개념이라고 할 수 있습니다.
따라서 장애인의 권리란, 단순한 장애인의 이익에 대한 요구가 아니라 인간의 존엄에 기초한 정당한 이익의 추구라는 의미를 갖는 것입니다.

이러한 장애인의 기본적이고 보편적인 권리는 삶을 영위하는 데 있어서 비장애인들이 누리는 모든 권리와 이익과 동등한 권리와 이익을 평등하게 누리며 살아가야 함을 의미하지만, 현실에서 느끼는 장애인들의 권리과 이익에 대한 보장은 결코 평등하지가 않습니다.

▨ 장벽 제거와 수용적 설계

장애인들이 부딪히는 장벽에는 물리적, 사고방식적 또는 조직적 장벽이 있는데, 문제가 발생하고 나서 장애인의 개인적 편의 요청이나 항의에 대응하기보다는 문제가 발생하기 전에 직장에서 먼저 자발적으로 장벽을 찾아내서 제거해 주어야 합니다.
이때 상황에 따라 많은 비용이 소요되고 부가적으로 발생하는 어려움이 있을 수 있지만, 장애인 근로자가 겪는 장애 요소를 제거하고 개선하는 것은 사업적으로도 유익합니다. 장벽을 제거하면 장애가 있는 고객이나 고용인의 필요를 충족해 줄 뿐만 아니라 고령자, 어린 자녀가 있는 가정 등 다른 사람들에게도 도움이 될 수 있기 때문이죠.
고용주, 노동조합, 임대주, 서비스 제공자 등은 우선 직장 내 시설과 서비스 및 절차를 검토하여 장벽이 있는지 확인하는 작업에서부터 시작할 수 있습니다. 그런 다음 장애인 편의 계획을 세우고 장벽 제거를 시작하는 것입니다.
장애인 편의 정책과 항의 절차를 수립하는 것도 유용합니다. 이런 조치는 기존의 장벽을 제거하는 한편 새로운 장벽이 생기는 것을 방지하는 데 유용하기 때문입니다. 장벽을 방지하는 최선의 방법은 수용적인 설계를 하는 것입니다. 즉, 신축 시설 계획, 개량, 컴퓨터 시스템 또는 기타 장비 구매, 웹사이트 개설, 정책 및 절차 수립, 신규 서비스 제공 등에 관한 결정을 내릴 때 장애인에 대한 새로운 장벽이 생기지 않도록 배려해야 합니다.
더불어 장애인의 잠재력을 평가절하하고 제한하는 사회적 고정관념인 '장애인 차별'을 방지하기 위한 조치를 취함으로써, 존중과 존엄성을 촉진하고 장애인이 직장의 공동체 생활에 전면적으로 참여할 수 있도록 도울 수 있습니다.

▨ 수용의 의무

장애인을 고용하거나 장애인에게 서비스를 제공하는 경우에는, 장애인 수용의 의무가 있습니다. 그 목적은 장애인이 각종 서비스를 제공받거나, 직장에서 근무하는 데 있어서 평등한 혜택을 누리고 평등하게 참여할 수 있도록 하는 것입니다.
장애인 수용 의무는 공동 책임입니다. 수용을 요청하는 장애인을 포함하여 관련된 모든 사람이 협력하고, 관련 정보를 교환하고, 모두가 함께 장애인을 수용하기 위한 해결책을 모색해야 합니다.

장애인 수용에 대한 정해진 공식은 없습니다. 특정한 수용이 여러 사람에게 유익할 수 있더라도, 특정인이 수용 요청을 할 때마다 그 사람의 개인적 필요를 고려해야 합니다. 어느 한 사람을 위한 해결책은 다른 사람에게는 적합하지 않을 수 있기 때문입니다.

- 직장에서 장애인 수용의 의무를 수행하는 예시
  _ 장애의 종류·정도·여건에 따라, 신축성 있는 근무 및 휴식 시간 운영
  _ 일반적인 문자 대신 디지털 문자, 점자, 큰 활자 등 장애인을 위한 대체 형식으로 된 읽을 거리 제공
  _ 청각장애인이 회의에 참여할 수 있도록, 수화 통역사 또는 실시간 캡션 제공
  _ 건물 공용 구역, 직장에서 자동출입문이나 장애인용 화장실을 설치해 장애인의 편의성 확보
  _ 장애 정도가 악화되거나 특정 상황 발생 시, 직책 변경이나 장애 수준에 따른 재훈련 또는 직무 전환 등을 고려

쉽게 할 수 있고 적은 비용으로도 가능한 수용이 많습니다. 그러나 당장 최선책을 실행할 경우 비용 또는 보건 및 안전 문제 때문에 '과도한 부담'을 초래할 수 있는 경우도 있습니다. 이런 경우에는 과도한 부담을 초래하지 않을 차선책을 강구하여 실행해야 하며, 장애인 고용 공단 등 관련 기관의 상담과 협조를 통한 지원 등에 대해서도 알아보아야 합니다. 그리고 이런 차선책은 그보다 이상적인 해결책을 실행하거나 단계적으로 도입할 수 있을 때까지만 취해야 합니다.

▨ 장애의 벽을 허물고 수용을 실천한 기업

- 캐논코리아
  캐논은 2009년부터 한국장애인고용공단과 협약을 맺어 장애인 직원 채용을 통해 '공생'의 가치를 적극적으로 실현해 나가고 있습니다. 장애인이나 사회적 약자는 도움의 손길이 필요한 존재가 아닌, 비장애인과 동일한 사회 구성원이기에 차별 없이 대해야 한다는 취지입니다.
  캐논코리아의 직원 채용 과정은 장애인과 비장애인을 구분하지 않고 서류부터 면접까지 모두 동일한 방식으로 진행되며, 채용 이후 업무를 위한 OJT에서는 필요한 부문을 확인해 원활하게 직무를 수행할 수 있도록 다방면으로 지원하고 있습니다. 이외에도 내부 인사제도와 체계 또한 비장애인 직원과 동일하게 적용되며, 급여 또한 비장애인과 차등을 두지 않습니다.
  캐논코리아는 장애인 고용 창출 및 근무 환경 조성 기반을 다지기 위해, 장애인고용공단과 장애인직업훈련원 및 청음복지관 등 전문기관을 통해 컨설팅을 받아 적합한 공정을 마련하고 맞춤 직무 교육부터 직원 상담까지 장애인 직원들이 무리 없이 업

무에 적응할 수 있도록 지원하고 있는데, 2013년 5월부터는 자회사형 장애인 표준사업장 '엔젤위드'를 설립해 중증·여성 장애인의 고용 확대에 기여하고 있으며, 지속적인 직무 분석과 업무 발굴을 통해 다양한 장애 유형을 가진 장애인 채용을 진행하고 있습니다.

또한, 사내 장애인 직원들이 보다 편안한 환경에서 근무에 집중할 수 있도록 양질의 인프라 마련에도 힘쓰고 있는데, 근무환경 만족도를 높이기 위해 장애인 근로자 전용 생산 라인인 'I CAN CELL(아이 캔 셀)'을 구축하고, 다각도로 편의 시설을 설치해 근무 환경을 개선하는 '편한 일터 만들기 프로젝트'를 진행하는 등 기업 차원에서 지원할 수 있는 다양한 노력을 기울이고 있습니다.

우리 사회의 장애인 수용 실태

▨ 직장 내 장애인 인식 실태

2023년 2월 24일, 보건복지부는 '2021년 장애인차별금지법 이행 실태조사' 결과를 발표했습니다.

1. 장애인 차별금지법 이행 실태

- 장애인차별금지법에 대한 인지 여부 조사 결과
  장애인차별금지법에 규정된 차별행위에 대해, 조사 대상 기관의 91.7%가 '인지'



[그림 Ⅳ-2-1] 장애인차별금지법 인지도

- 차별행위에 대한 구제 절차 방법 인지 여부 조사 결과
  장애인이 차별을 받았을 때, 국가인권위원회에 진정할 수 있고, 국가인권위원회는 차별행위가 있다고 인정될 때에 이를 직권으로 조사할 수 있으며, 해당 기관에 대한 권고를 할 수 있다는 것에 대해 조사 대상 기관의 87.1%가 '인지'

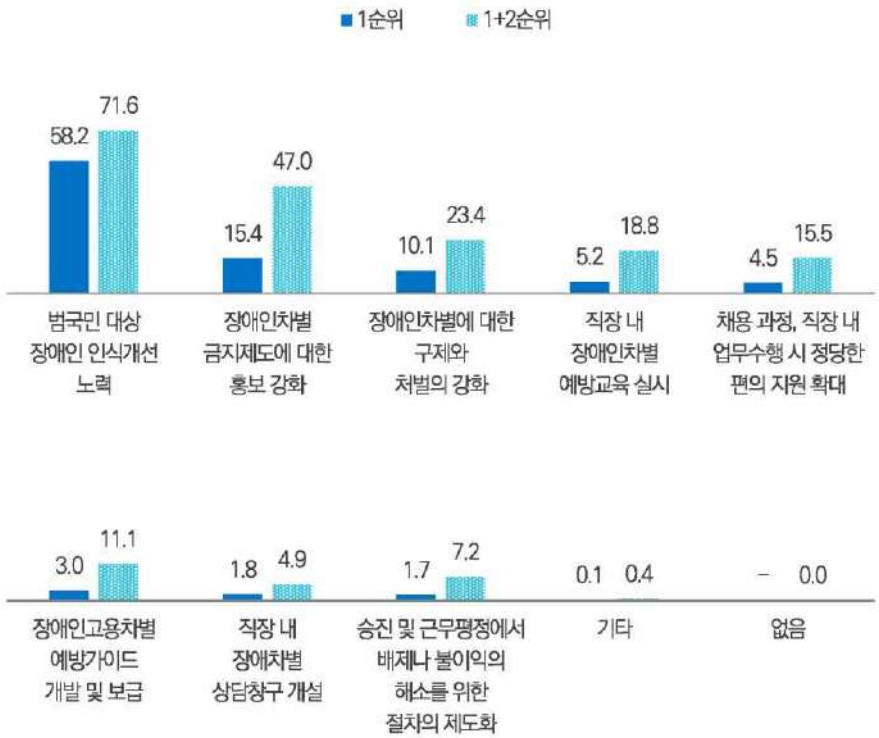
(단위 : %, 점)



[그림 Ⅳ-2-2] 차별행위에 대한 구제절차 방법 인지도

- 장애인 차별 예방을 위한 개선 방안에 대한 조사 결과
  장애로 인한 차별 예방을 위한 개선 방안으로,
  '범국민 대상 장애인 인식 개선 노력'이 필요하다는 의견이 58.2%,
  '장애인차별금지제도에 대한 홍보 강화'가 필요하다는 의견이 15.4%로 나타나,
  인식제고 및 홍보 노력의 필요성에 대한 의견이 주를 이룸.

(단위 : %)



[그림 Ⅳ-2-3] 장애인 차별 예방을 위한 개선방안

- 장애인의 정당한 편의 제공 요청 사례에 대한 조사 결과
  2021년 동안 장애인이 기관을 이용하면서 정당한 편의 제공을 요청한 사례가 '있다'는 응답이 28.0%로 나타난 가운데, 연평균 편의 요청 횟수는 평균 42.49회로 조사됨.

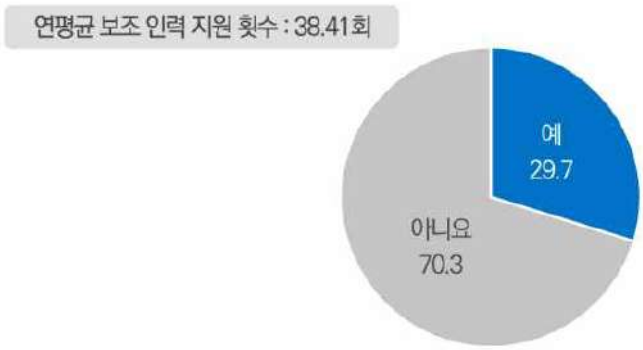
(단위 : %)



[그림 Ⅳ-3-2] 정당한 편의 제공 요청 사례

- 장애인에 대한 정당한 편의 지원 사례
  2021년 동안 기관을 방문·이용한 장애인에게 보조 인력을 지원한 사례가 '있는' 경우가 29.7%로 조사된 한편,
  연평균 보조 인력 지원 횟수는 평균 38.41회인 것으로 조사됨.

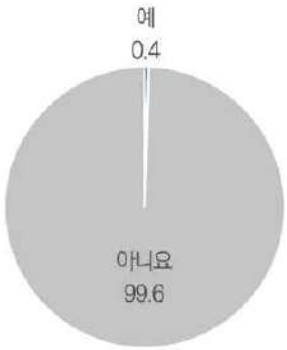
(단위 : %)



[그림 Ⅳ-3-3] 정당한 편의 지원 사례

- 장애인의 이용을 거부하거나 민원이 발생한 사례
  2021년 동안 기관을 이용하고자 하는 장애인의 이용을 거부하거나, 이용 거부로 인한 민원이 발생한 사례가 '있다'는 응답이 0.4%로 조사됨.

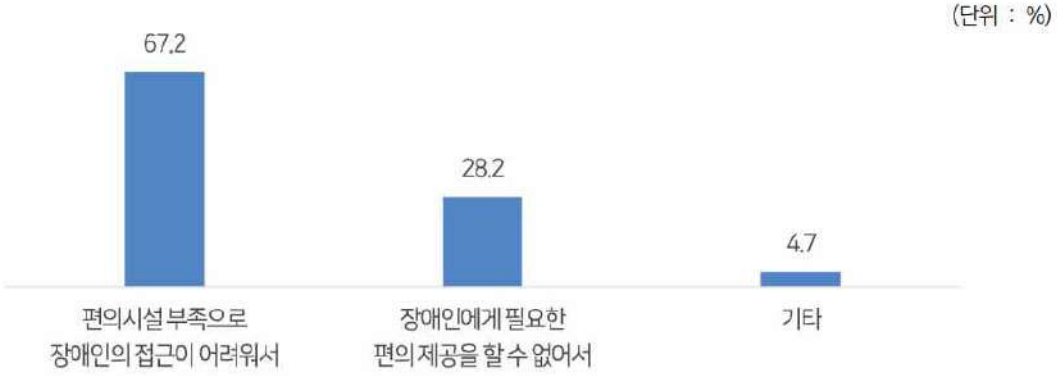
(단위 : %)



[그림 Ⅳ-3-4] 장애인의 이용 거부 및 민원 발생 사례

- 장애인의 이용을 거부하거나 민원이 발생한 이유 조사 결과
  이용 거부의 가장 주된 이유로 '편의시설 부족으로 장애인의 접근이 어려워서'가 67.2%, '장애인에게 필요한 편의 제공을 할 수 없어서'가 28.2%로 조사됨.

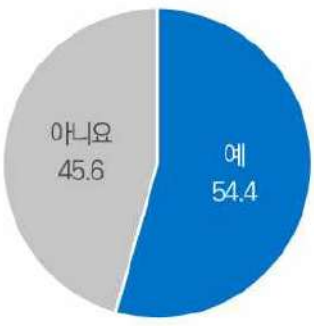
(단위 : %)



[그림 Ⅳ-3-5] 장애인의 이용 거부 및 민원 발생 이유

- 기관을 이용하는 장애인을 대상으로 매뉴얼 또는 지침 여부 조사 결과
  장애인의 편의 및 민원 해결, 서비스 등을 제공하는 데 필요한 매뉴얼이나 지침이 '있는' 조사 대상 기관은 54.4%로 조사됨.

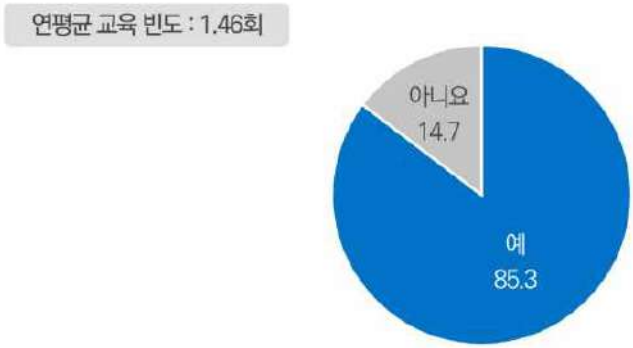
(단위 : %)



[그림 Ⅳ-3-6] 기관 이용 장애인 대상 매뉴얼/지침 유무

- 장애인 차별예방 교육 실시 여부 조사 결과
  장애인 차별예방을 위한 임직원 교육을 실시하는 기관이 85.3%로 나타났으며, 연평균 교육 빈도는 1.46회로 조사됨.

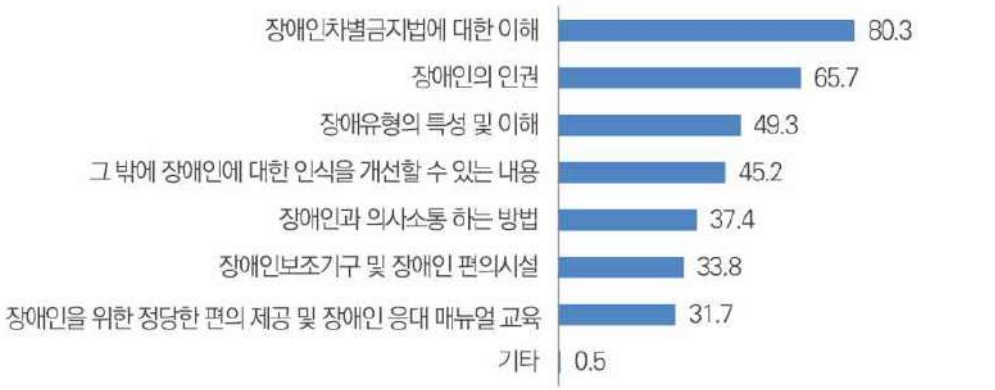
(단위 : %)



[그림 Ⅳ-4-1] 장애인 차별예방 교육 실시 여부

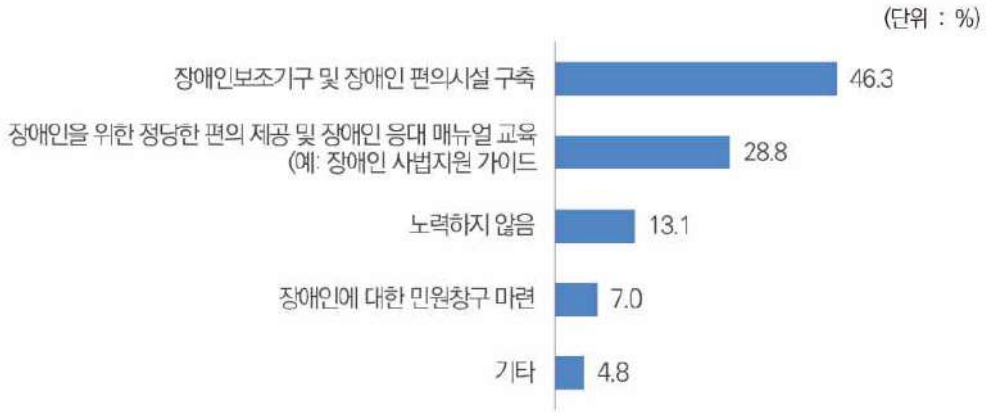
- 장애인 차별예방 교육 내용 조사 결과
  기관에서 주로 실시하고 있는 교육 내용은 '장애인차별금지법에 대한 이해'가 80.3%로 가장 높았고, 그 다음 '장애인의 인권'이 65.7%, '장애유형의 특성 및 이해'가 49.3%, '그 밖에 장애인에 대한 인식을 개선할 수 있는 내용'이 45.2% 등의 순으로 조사됨.

(단위 : %)



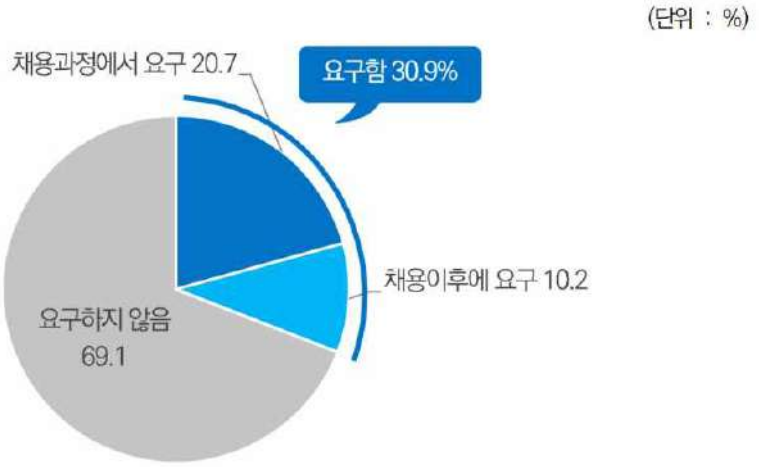
[그림 Ⅳ-4-2] 장애인 차별예방 교육 내용(중복응답)

- 장애인 권리 구제를 위한 노력 조사 결과
  기관의 기관장 또는 고용주가 차별받은 장애인의 권리를 구제하기 위해 실시하고 있는 노력은,
  '장애인 보조기구 및 장애인 편의시설 구축'이 46.3%, '장애인을 위한 정당한 편의 제공 및 장애인 응대 매뉴얼 교육'이 28.8%로 비교적 높은 비율을 보임.



[그림 Ⅳ-4-4] 장애인 권리 구제를 위한 노력

- 장애인 근로자 채용 과정상 의학검사 자료 요구 여부 조사 결과
  조사 대상 기관에서 장애인 근로자 채용 시 의학검사 자료를 '요구한' 경우는 30.9%로 조사되었고,
  그 중 '채용 과정에서 요구'한 경우는 20.7%로, '채용 이후에 요구(10.2%)'한 경우 대비 2배 이상 많은 것으로 조사됨.



[그림 Ⅴ-1-11] 장애인 근로자 채용과정 상 의학검사 자료 요구 여부

- 장애인 근로자 채용 과정상 의학검사 자료 요구 이유 조사 결과
  채용 과정상 의학검사 자료를 요구한 수범 기관 중 63.0%는 '직무에 필요'해서 요구했다고 응답한 한편, '장애 정도를 알기 위해' 요구한 경우는 29.3%로 조사됨.

(단위 : %)



[그림 V-1-12] 장애인 근로자 채용과정 상 의학검사 자료 요구 이유

- 장애인 근로자의 편의 제공 요구 빈도 조사 결과
  장애인을 고용하고 있는 조사 대상 기관의 95.6%는 '요구한 적이 없다'고 답한 한편, '요구한 적 있'다고 답한 비율은 4.4%로 낮게 나타났으며, 연평균 편의 제공 요구 빈도는 2.84회로 조사됨.

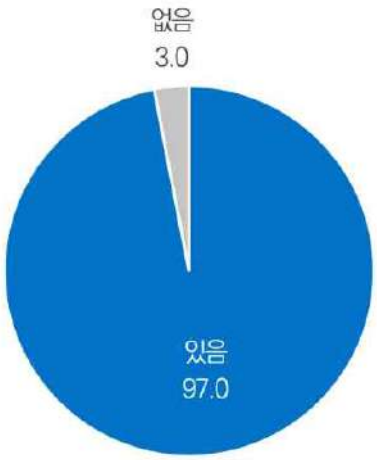
(단위 : %, 회)



[그림 V-1-14] 장애인 근로자의 편의제공 요구 빈도

- 장애인 근로자가 요구한 편의 제공 경험 조사 결과
  장애인 근로자가 장애를 이유로 편의 제공을 요구한 적이 있는 조사 대상 기관 중 97.0%는 요구한 편의를 제공한 경험이 '있는' 것으로 조사됨.

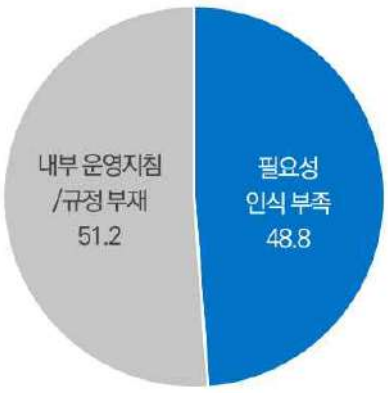
(단위 : %)



[그림 V-1-15] 장애인 근로자가 요구한 편의 제공 경험

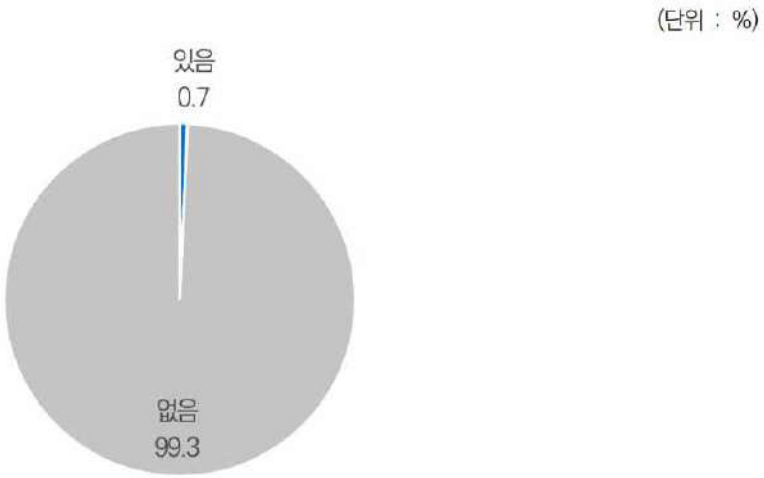
- 장애인 근로자가 요구한 편의를 제공하지 못한 이유 조사 결과
  장애인 근로자가 장애를 이유로 편의 제공을 요구한 적이 없는 조사 대상 기관 중 51.2%는 '내부 운영지침/규정 부재'를, 48.8%는 '필요성 인식 부족'을 이유로 들었음.

(단위 : %)



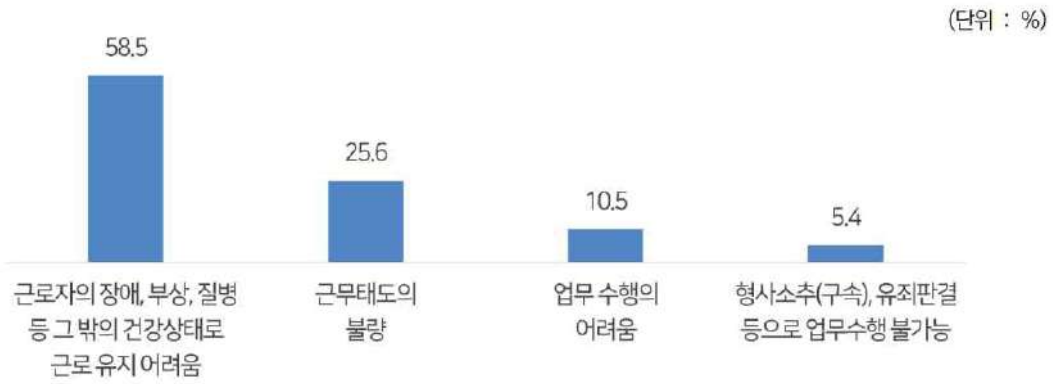
[그림 V-1-16] 장애인 근로자가 요구한 편의를 제공하지 못한 이유

- 장애인 근로자 중 해고된 근로자 유무 조사 결과
  대부분은 2021년 동안 해고된 장애인 근로자는 '없다'고 답한 한편, 해고 근로자가 '있는' 기관은 0.7%로 나타남.



[그림 V-1-21] 장애인 근로자 중 해고된 근로자 유무

- 장애인 근로자 해고 이유 조사 결과
  2021년 동안 해고된 근로자가 있는 기관 대상으로 이유를 물은 결과, '근로자의 장애, 부상, 질병 등 그 밖의 건강 상태로 근로 유지 어려움'이 58.5%로 가장 많았고, 다음으로 '근무태도의 불량'이 25.6%, '업무 수행의 어려움'이 10.5%, '형사소추(구속), 유죄판결 등으로 업무 수행 불가능'이 5.4% 등의 순으로 조사됨.



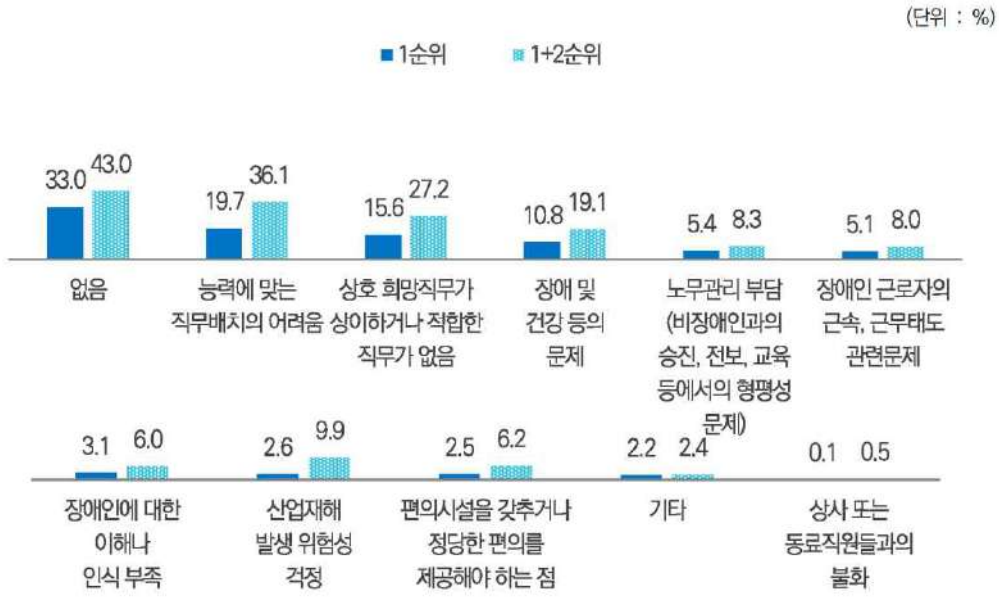
[그림 V-1-22] 장애인 근로자 해고 이유

- 장애인 근로자 지원/전담 인력 조사 결과
  기관에 장애인 근로자를 지원하거나 전담하는 인력이 '없는' 경우가 61.7%로 가장 많았던 반면,
  '장애인 근로자 인사노무 업무 담당자'가 22.2%, '근로지원인'이 8.8%, '사회복무요원'이 7.0%, '직업생활 상담원'이 3.4%, '직무지도원'이 2.3% 등의 순으로 나타남.



[그림 V-1-23] 장애인 근로자 지원/전담 인력(중복응답)

- 장애인 근로자 채용 애로사항 조사 결과
  어려움이 '없는' 경우가 33.0%로 가장 많았고, 그 외로 '능력에 맞는 직무 배치의 어려움'이 19.7%, '상호 희망직무가 상이하거나 적합한 직무가 없음'이 15.6%, '장애 및 건강 등의 문제'가 10.8%, '노무관리 부담'이 5.4%, '장애인 근로자의 근속, 근무태도 관련 문제'가 5.1% 등의 순으로 높게 나타남.



[그림 V-1-24] 장애인 근로자 채용 애로사항

정리하자면, 이전에 비해 많이 개선되기는 했지만 여전히 장애인에 대한 편의 지원이나 채용 과정에서의 불합리한 의학검사 자료 요구 등이 진행되고 있는 것으로 조사되었으며, 장애인을 지원하거나 전담하는 인력이 여전히 부족한 것으로 조사되었습니다. 또한 이러한 공적 조사 결과는 행정적으로 드러난 부분의 결과일 뿐이며, 실제 장애인들이 느끼는 차별과 무시는 크게 개선되지 않았다고 장애인들은 이야기하고 있습니다.

모든 장애인이 날 때부터 장애인은 아닙니다.

▨ 역지사지의 마음으로, 입장 바꿔 생각하기

성경에 나오는 말 중에 "그 사람의 신발을 신고 오랫동안 걸어보기 전까지는 그 사람을 판단하지 말라."는 말이 있습니다. 사람을 이해하기 위해서는 반드시 그 사람의 입장을 공감할 수 있어야 한다는 뜻입니다.
또 <앵무새 죽이기>의 저자 하퍼 리는 "간단한 요령 하나만 터득하면 누구하고도 훨씬 잘 지낼 수 있다. 그 요령은 그 사람 입장이 되어 보는 것, 누군가를 정말로 이해하려면 그 사람의 입장이 되어서 생각해야 한다. 그 사람의 살갗으로 들어가 그 사람이 되어 돌아다녀 보라."고 말합니다.

어떻게 보면, 현재 세상을 살아가고 있는 모든 비장애인들은 모두 장애인이 될 수 있는 위험성을 안고 살아가고 있는 것은 아닐까요?
사고가 아니더라도 나이가 들어감에 따라 보행이 불편해져 장애인과 다름없게 되는 경우를 상상해 보면, 누구나 언젠가 장애인이 된다는 얘기이기도 합니다. 불행한 사고가 누구에게나 일어날 수 있는 일이라면, 내가 만나고 함께 일하고 있는 동료 장애인이 앉아 있는 휠체어에 동료 장애인이 아닌 자신이 앉아 있는 모습을 상상해 보세요.
동료 장애인을 자신이라고 생각하고 대한다면, 장애인에 대한 무시와 차별은 사라지지 않을까요?

장애인에 대한 인식 개선,
입장 바꿔 생각하는 것에서부터 출발해야 합니다.