# 민주노총 장애인 조합원 실대와 차별개선과제



전국불안정노동철폐연대 노동권연구소 공공운수노조 장애인노동조합지부 민주노총 미조직전략조직실

# 목차

발간사 / 6
I. 서론/ 10
II. 한국사회 장애인 노동 관련 제도와 실태 / 16         1. 장애인 노동 관련 제도 및 정책
<ul> <li>Ⅲ. 민주노총 장애인 조합원 실태 / 40</li> <li>1. 조사방법 40</li> <li>2. 고용과 업무 43</li> <li>3. 불편, 차별, 위험의 문제 50</li> <li>4. 노조 활동 66</li> <li>5. 요약 및 종합 72</li> </ul>
IV. 장애인노동자 권리를 위한 노조의 역할 / 84         1. 장애인노동자 권리 보장 단체협약
V. 장애인 노동과 노동조합 활동에 관한 해외 사례 / 116         1. 들어가며
Ⅳ. 결론 / 140

### 표·그림 목차

<del>보독</del> 자]	
표 2-1] 장애인 의무고용률······	·· 17
표 2-2] 직업재활시설 장애인 노동자 현황	22
표 2-3] 2019년 장애인 특성별 월평균 실질임금 (단위:만원)	36
표 2-4] 전체 인구 및 장애인 주당 근로시간 현황 (단위:시간)	37
표 3-1] 설문에 응답한 단위노조	40
표 3-2] 사업장에 장애인 노동자가 있는지 여부	·· 41
표 3-3] 면접조사 목록	42
표 3-4] 면접조사의 사업장/직종 특성	42
표 3-5] 장애인 의무고용률 준수	44
표 3-6] 장애인 조합원이 있는지 여부	46
표 3-7] 사업장내 장애인 노동자의 장애유형(복수응답)	49
표 3-8] 장애인 노동자에 대한 회사내 차별과 회사 및 노조의 편의제공 정도…	·· 51
표 3-9] 장애인의무고용제도 및 장애인차별금지법에 대한 인지	67
표 3-10] 장애인 관련 단협 조항이나 노조 요구안이 있(었)는지 여부	69
표 3-11] 장애인 노동자에 대한 단협 조항이나 요구안 내용	69
표 3-12] 사업장의 장애인 노동자들이 노조에 가입한 정도	·· 71
표 3-13] 노조 간부 중에서 장애인 간부가 있는지 여부	72
표 3-14] 장애인 노동자에 대한 노조의 편의 제공	74
(그림목차>	
(그림 2-1) 장애인 고용인원과 의무고용률 (2020. 4. 고용노동부)····································	32
그림 2-2> 민간기업 기업규모별 이행비율·고용률 ······	33
그림 2-3> 전체 인구 및 장애인구 경제활동 상태 비교	34
그림 2-4> 전체 인구 및 장애인구 경제활동 및 고용형태 현황(2019년)	35
'그림 2-5> 사업체 규모별 종사비율······	35
'그림 2-6〉5대 장애유형볔 분포	35



민주노총 **장애인 조합원 실래**와 **차별개선과제** 

발간사

## 발간사

뜻 깊은 보고서가 나왔습니다. 수고하신 연구자분들과 연구에 참여한 장애인 조합원, 간부들께 감사드립니다.

민주노총 내에 장애인 조합원들이 많습니다. 장애인과 비장애인이 함께 일하고 있습니다. 하지만 장애인 노동자의 권리를 보장하기 위해 노동조합이 무엇을 해야 할지, 그보다 앞서 이들이 어떻게 노동하고 있는지 구체적으로 조사된바가 없었습니다. 한 해 동안 민주노총 산하 123곳의 사업장과 27명의 장애인조합원을 만나 실태를 파악하고 노동조합의 과제를 정리했습니다. 민주노총은 이를 잘 발전시켜 나가겠습니다.

장애인 노동자 전반의 권리보장을 위해 추진해야할 제도 개선과제가 산적해 있습니다. 동료상담을 하다가 실적압박에 죽음으로 내몰린 설요한 노동자를 기억합니다. 정부는 장애인이 인간답게 존중받으며 노동할 수 있는 일자리를 만들어야 합니다. 또한 민간기업이 장애인 의무고용률을 지킬 수 있도록 해야 합니다. 장애인 최저임금 적용제외 조항 또한 폐지해야 합니다. 오로지 생산성과 효율로만 노동자를 대하는 사회를 바꿔야 합니다. 노동현장에서 장애인노동자가 안전하게 일할 수 있도록 관리감독하고, 장애인노동자에 대한 편의제공은 특혜가아니라 당연한 권리임을 정착시켜야 합니다.

뿐만 아닙니다. 장애인 노동자 문제는 우리 모두의 문제입니다. 실태조사에도 나왔지만 장애인 노동자를 별도 직군에 묶어놓거나 비정규직, 임시, 단시간일자리로 채용하는 경우가 많습니다. 정규 업무를 장애인 노동자가 충분히 할 수

있음에도 그렇게 하는 것입니다. 차별에 차별이 더해집니다. 장애인이기 때문에 더 열악한 일자리를 감내해야 하고, 장애인이라 일자리를 구할 수 없는 것은 명백한 차별입니다.

우리는 일터에서 장애인이 함께 일하고 있다는 것을 자주 잊어버립니다. 자주 잊는 만큼 이들이 누려야할 권리도 보장되지 않았습니다. 민주노총 장애인 조합원들부터 만나서 실태를 알아가는 것부터 시작하겠습니다. 노동자들은 스스로일터를 바꿀 힘을 갖고 있습니다. 노동자들만이 할 수 있는 것이기도 합니다. 이과정에서 우리는 더 강하게 단결할 수 있을 것입니다.

장애인 조합원과 함께 활동하기 위해 의미 있는 실천을 해온 노동조합들도 있다는 것을 이번 조사를 통해 확인했습니다. 하지만 전반적으로는 장애인 노동자의 권리를 보장하려는 노력이 미비합니다. 이 보고서는 모범단체협약안 그리고노동조합 활동에 대한 가이드라인을 제시하고 있습니다. 이 안은 실제 민주노총조합원들의 경험을 통해 정리한 것이라고 합니다. 소중한 과제입니다. 이후 민주노총 소속 노조들이 널리 적용할 수 있도록 가이드라인을 정리하고, 확산시켜나가겠습니다. 민주노총이 제 1노총이라는 의미는 단지 수가 많다는 것을 넘어 전체 노동자의 이해와 요구를 대변하는 조직이 되는 것이라고 생각합니다. 이를 계기로 더 노력해 나가겠습니다.

2021년 4월 20일 전국민주노동조합총연맹 위원장 양 경 수



민주노총 **장애인 조합원 실대**와 **차별개선과제** 

1장

서 론

## 1장: 서론

#### ○ 장애인노동권 보장의 의미

《장애인 차별금지 및 권리구제에 관한 법률》에 의하면 장애를 "신체적·정신적 손상 또는 기능상실이 장기간에 걸쳐 개인의 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래하는 상태를 말한다."고 정의한다. 그런데 〈UN 장애인 권리협약〉에 의하면 "장애는 점진적으로 변화하는 개념이며, 손상을 지닌 사람과 그들이 다른 사람과 동등하게 완전하고 효과적으로 사회에 참여하는 것을 저해하는 태도 및 환경적인 장벽 간의 상호작용으로부터 기인된다는 것을 인정하고" "장애인은 다양한 장벽과의 상호 작용으로 인하여 다른 사람과 동등한 완전하고 효과적인 사회 참여를 저해하는 장기간의 신체적, 정신적, 지적, 또는 감각적인 손상을 가진 사람을 포함한다."고 말한다.

'일상과 사회생활에 제약을 초래하는 상태를 가진 사람'으로 장애인으로 규정할 것인가, '태도 및 환경적인 장벽으로 인해 사회 참여가 저해된 사람'으로 규정할 것인가에 따라 장애인노동권 보장의 목표는 달라질 수밖에 없다. 만약 전자로 정의한다면 이 노동자가 어떻게 제약을 뛰어넘을 것인가를 고민하게 된다면, 후자로 정의할 경우 장애인노동권 보장을 위해서는 장애인노동자의 사회 참여를 저해하는 태도와 환경적인 장벽을 제거하기 위한 노력을 기울이게 될 것이다. 그러나 한국사회에서는 그 동안 장애를 이미 주어진 것으로 간주하고 장애인의 사회참여를 저해하는 장벽을 제거하기 위한 노력보다는 개인의 노력을 더 많이 강조해왔다.

[기업체 장애인고용 실태조사(2016)]에서는 기업체에서 장애인 노동자를 채

용하지 않는 이유에 대해 조사를 하였는데, 장애인에게 적합한 직무가 부족해서 (32.0%), 업무 능력을 갖춘 장애인이 부족해서(20.6%), 장애인 지원자 자체가 없어서(12.1%)라는 결과가 나왔다. 장애인의 업무를 지원하는 시스템에 갖춰진 다면 충분히 업무를 감당할 수 있고, 다양한 직무를 담당할 수 있지만 기업들은 그런 시스템을 갖추려고 하지 않은 채, 이윤과 효율 중심의 구조를 그대로 두고, 장애인노동자들의 업무 편의를 위한 지원은 하지 않은 채, 오히려 책임을 장애인들에게 떠넘기고 있다. 바로 이런 태도와 환경적인 장벽이 장애인노동권 보장을 가로막는 요소들이다.

'노동'은 권리이다. 헌법 32조에서도 "모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력 하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다."고 정하고 있다. '장애인의 노동권'은 단지 생존을 위한 권리만은 아니다. 지역사회의 독립된 구성원으로서 자기 삶을 계획하고 결정할 수 있는 기반이 되기도 한다. 그래서 노동은 더욱 '권리'일 수밖에 없다. 그런데 '노동권'은 안전하고 편안한 노동조건에서 일할 권리를 포함하는 것이다. 단지 일자리를 시혜적으로 주는 것이 아니라, 노동자들이 노동하지 못하게 만드는 각종 태도와 환경적인 장벽을 없 애나갈 때 '노동권'이 보장될 수 있다.

장애인노동권 실현을 위해서, 사업장 내에 장애인의 업무를 위한 편의시설을 만드는 일을 장애인에 대한 특혜로 인식하는 경우도 있다. 그러나 이것은 특혜가 아니라, 노동할 권리를 제대로 실현하기 위한 기업과 정부의 책무이다. 장애인의 이동권이 누구라도 누려야 할 보편적인 권리이듯이 장애인노동권도 보편적인 권리이다. 민주노조는 효율성과 이윤 중심의 구조를 바꾸고 모든 노동자들이 안전하고 평등하게 일할 권리를 실현하기 위한 노력을 기울여야 하며, 특히 장애인노동자들이 자유롭게 일터에서 일할 수 있는 조건을 만드는 것이 그런 노력의 일환일 수밖에 없다.

#### ○ 민주노총 장애인조합원 실태조사의 취지

2019년 11월 공공운수노조 장애인노조지부가 결성되었다. 2019년 7월에 설립한 '함께하는 장애인교원 노동조합'와 더불어서 장애인노동자들의 노동조합이세워진 것이다. 한국은 장애인의무고용제도가 시행되고 있고, 50인 이상 공공 및민간사업장에 적용된다. 그에 따라 민주노총으로 조직된 사업장에도 장애인이 조합원으로 조직되어 있다. 이처럼 많은 장애인노동자들이 노동조합으로 조직되어 있지만, 이 노동자들을 위한 단체협약에 대한 분석, 혹은 노동조합 활동에 대해서는 실태가 조사된 바 없다.

그런데 장애인노동자 전체의 노동현실에 비추어 볼 때 민주노총 조합원인 장애인 노동자들은 상대적으로 좋은 조건이다. 이 실태조사보고서의 2장은 현재 장애인 노동자들의 노동실태에 대한 것인데, 그 실태와 민주노총 장애인조합원실태는 차이가 클 수밖에 없다. 공공부문이나 공무원, 제조업의 경우도 규모가 큰 사업장이 주로 노조로 조직되어 있고, 꾸준한 노조활동 경험으로 장애인조합원들도 모든 노동자들이 누리는 보편적인 권리를 누리고 있기 때문이다. 따라서 2장과 3장에서의 실태는 차이가 있을 수 있다.

하지만 상대적으로 좋은 일터인 민주노총 사업장도 장애인 편의시설이 제대로 마련되지 않거나 차별이 있다. 민주노조운동이 노동자들의 분할과 위계를 넘어 전체 노동자들의 평등한 권리를 위해 싸우는 조직인만큼 장애인조합원의 현실을 제대로 살펴보는 것이 필요했다. 이에 장애인조합원 실태조사를 통해서 장애인 조합원이 느끼는 차별의 현실과 노조활동에서의 어려움을 살펴보고, 이를 통해서 노동조합 활동에서도 평등의 원칙이 적용될 수 있도록 장애인노동자에 대한 모범단협안을 만들고 노동조합의 조직활동 가이드라인을 만들고가 했다.

민주노총이 제1노총이라고 한다. 그런데 제1노총이라는 의미가 단지 다수 노동자를 조직하고 있다는 의미가 아니라, 전체 노동자의 이해와 요구를 대변하는 조직이라는 의미여야 할 것이다. 민주노총 안에 포함된 이주노동자나 성소수자 노동자, 장애인노동자 등 다양한 소수자들이 조합원들으로 잘 활동하고 현장에서 권리를 잘 누릴 수 있도록 하는 노력이 필요한 시점이다.

특히 장애인조합원과 관련해서는 기초 실태조사조차 되어 있지 않은 상태이다. 장애인노동자의 실태를 파악하고 노동조합에서 장애인노동자들의 권리를 보장하기 위한 노력을 기울여가며 민주노총이 장애인조합원도 활동하기 좋은 노동조합이 된다면, 전체 노동자들을 대표하는 조직으로서 민주노총의 존재 의미를 확인할 수 있게 될 것이다. 그리고 이런 의미있는 조직이 될 때 전체 노동자를 대표하는 조직이 될 수 있을 것이다.

#### ○ 실태조사 내용과 방법

실태조사는 크게 두가지 방향으로 이루어졌다. 하나는 민주노총 소속 사업 장 간부들을 대사응로 한 설문조사였다. 장애인조합원이 있는지, 장애유형은 어 떤 것인지, 그리고 장애인 조합원의 편의를 위한 별도의 단협이 있는지, 노조활 동에서 특별히 지원하는 바가 있는지 등을 조사하였다. 이것은 노조가 장애인조 합원에 대해 어떻게 인식하고 있는지에 대한 기초 조사였다. 그러나 이 조사는 설문에 응답한 노조가 많지 않아서 통계적 유의미성보다는 장애인 조합원의 전 체적인 상황을 보여주는 것 중심으로 분석하였다.

두 번째는 장애인조합원에 대한 면접조사였다. 면접조사 대상은 장애의 유형과 업종을 고루 하고자 하였으나, 공무원과 공공부문, 제조업에 집중될 수밖에 없었다는 점에서 한계가 있다. 모두 16명의 장애인조합원을 인터뷰하였고, 지체장애인과 청각장애인, 지적장애인, 시각장애인을 인터뷰하였다.

면접조사의 내용은 우선 회사의 입직과정이나 고용형태, 임금과 노동조건에 대한 것이며, 일을 하는 과정에서 장애유형에 맞는 편의가 제대로 제공되고 있는지 회사에서 차별적인 요소들은 없는지, 업무에서 위험요소는 없는지, 그에 대한 대책은 무엇인지, 장애인권 교육은 제대로 이루어지고 있는지 등이다. 이 면접조사를 통해서 현재 민주노총 소속 장애인조합원들이 처한 어려움이 무엇인지 확인할 수 있었으며, 제안된 내용을 통해서 이후 단체협약안으로 포함되어야 할 내용들을 정리하였다.

또한 장애인조합원의 노조활동에 대해 조사하였다. 교육이나 수련회, 체육

대회등에서 장애인조합원이 평등하게 참여할 수 있는지, 노조활동에서 장애인조합원을 위한 지원이 제대로 이루어지고 있는지, 장애인조합원을 위한 요구를 어떻게 수렴하는지, 노조에 장애인간부가 있는지, 장애인 조합원들이 독립적으로 모여서 의견을 낼 수 있는 구조가 있는지 등을 조사하였다. 이를 통해 노조활동가이드라인을 제시하고자 했다.

그리고 해외의 사례를 검토하였다. 장애인의 노동권 보장을 위해, 그리고 평등한 노동조합 활동을 위해 노력하고 있는 영국Unite의 사례를 검토하면서 일 터에서의 권리 보장을 위한 활동의 시사점을 찾았다. 그리고 2017년 국제노동기구(International Labor Organization, ILO)에서 발간한 장애인의 양질의 일자리를 위한 노동조합 활동에 관한 가이드라인을 번역하여 재구성함으로써 민주노총의 활동에 시사할 만한 내용을 소개하고자 했다.



# 2장

한국사회 장애인 노동 관련 제도와 실태

### 2장

### 한국사회 장애인 노동관련 제도와 실태

#### 1. 장애인 노동 관련 제도 및 정책

장애인 고용과 관련한 정책은 한국장애인고용공단에서 총괄한다. 현재 장애인 취업 촉진을 위해 장애인 고용의무제도가 시행되고 있으며, 중증장애인의 취업을 위한 장애인표준사업장제도도 도입되어 있다. 장애인 고용 정책만이 아니라장애인에 대한 차별을 금지하는 [장애인 차별금지 및 권리 구제에 관한 법률]도 2017년부터 시행되고 있고, 최근에는 '차별금지법'에서 장애인노동자 차별과 관련한 조항이 마련되고 있다. 그러나 여전히 장애인노동자를 최저임금 적용에서제외할 수 있는 조항이 남아있는 등 장애인들이 평등하고 안전하게 노동할 권리는 여전히 제한되고 있다.

#### (1) 장애인 고용률을 높이기 위한 제도

장애인이 안전하고 편안하게 일하기 위한 조건이 갖춰져 있다면 장애인들이 일을 하는데 어려움이 없을 것이다. 그러나 장애인의 이동권 등 사회적 조건이 갖춰져 있지 않고 경쟁과 성과중심의 기업 시스템이 일반화된 상황에서, 별도의 정책을 통해 장애인 고용의 목표치를 정하고 추진해나가지 않으면 장애인 고용률을 높이기 어려운 것이 현실이다. 장애인 고용률을 높이기 위한 현재의 제도를 살펴본다.

#### ① 장애인의무고용제도

1991년부터 시행된 제도로서, 노동자를 고용하는 사업주가 노동자 총수의 100분의 5 범위 안에서 대통령으로 정하는 비율 이상에 해당하는 장애인 노동자를 의무적으로 고용하도록 하는 제도이다. 국가와 지방자치단체, 그리고 50인 이상이 일하는 공공기관과 민간기업 사업주에게 장애인을 일정 비율 이상 고용하도록 의무를 부과한다. 장애인의무고용제도는 장애인의 고용을 늘리는데 중요한역할을 하고 있다.

[표 2-1] 장애인 의무고용률

기준연도		2018년	2019년	2020년
국가 및 지자체	공무원	3.2%	3.4%	3.4%
	비공무원	2.9%	3.4%	3.4%
공공기	<b>라</b> *	3.2%	3.4%	3.4%
민간기업		2.9%	3.1%	3.1%

\* 공기업, 준정부기관, 기타공공기관 및 지방공기업

장애인 고용 의무를 위반하면 부담금을 징수하는데 2020년 적용 부담기초 액은 1,087,000원으로서 장애인 고용의무인원 대비 고용하고 있는 장애인 근로자 비율이 3/4이상인 경우에 적용하며, 고용률에 따라 가산하고 있다. 또한 의무고용률 이상을 고용한 사업주에 대해서는 규모에 상관 없이 초과인원에 대해 장려금을 지급한다. 경증남성은 30만원, 경증여성은 45만원, 중증남성은 60만원, 중증여성은 80만원의 고용장려금을 지급한다. 다만, 지급단가와 월 임금액의 60%를 비교하여 낮은 단가를 적용한다. 그리고 장애인 고용이 저조한 기업에 대해 명단을 발표함으로써 장애인의무고용을 강제하고 있다.

장애인의무고용률도 높아져왔고 장애인 의무고용도 실질적으로 늘어 이 제도의 효과가 있는 것으로 평가된다. 특히 정부는 '2020년 공공기관 장애인 고용촉진방안'을 의결하면서 의무고용률 90%에 미달하는 공공기관은 경영평가에서최저점인 0점을 주는 등, 공공기관과 지자체 등의 평가에 다양한 형태로 장애인의무고용률을 반영함으로써, 공공부문의 의무고용률을 높이는데 주력하고 있다.

이런 노력은 조금씩 성과를 거두고 있지만 의무고용률의 이행에서 부문별 편차가 크다.

민간기업들, 특히 300인 이상 사업장의 의무고용은 여전히 낮은 수준이다. 정부는 의무고용률을 높이기 위해 의무고용을 이행하지 않은 사업장의 명단을 공개하고, 의무고용 이행 강화를 위해 의무미이행 수준별 부담금 차등 가산율을 차등 조정하거나, 장애인 고용이 저조한 대기업에 대해서는 평균임금과 최저임금의 격차 심화를 고려하여 부담기초액을 차등적용하기도 한다. 그리고 대기업의 경우 자체 훈련시설을 활용하여 채용을 전제로 무상 훈련을 제공하면 훈련기간을 고용기간으로 인정하는 등의 제도도 만들고 있다. 그러나 명단공개나 부담금부담 수준을 넘어서는 강제력이 있어야 민간부문에서의 의무고용도 높아질 수있을 것이다.

#### ② 장애인표준사업장 제도

장애인표준사업장 제도는 "경쟁노동시장에서 직업 활동이 곤란한 중증장애인의 안정된 일자리 창출과 사회통합 기반을 조성하고 장애인중심의 작업환경기준을 제시하여 중증장애인 친화적(물리적, 정서적)환경을 조성하기 위해 지원하는 제도"이다. 장애인표준사업장은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 시행규칙」 제3조 따른 장애인 표준사업장 기준을 충족하여 공단으로부터 인증을 받은 사업장을 말한다. 장애인표준사업장의 인증 요건은 다음과 같다.

<sup>1) 1990</sup>년에 '장애인고용촉진법'이 제정되었고, 2000년에 '장애인고용촉진 및 직업재활법'으로 개정되었음.

#### 〈장애인사업장 인증 요건〉

- 1. 장애인근로자 수 가 10명 이상일 것
- 2. 장애인 및 중증 장애인을 별표에 따라 산정한 인원 이상을 고용할것
- 가. 상시근로자 수 100명 미만 : 장애인 고용인원(상시근로자수의 30%) + 장애인 중 중증장애인 고용인원(상시근로자수의 15%
- 나. 상시근로자 수 100명 아성 300명 미만 : 장애인 고용인원(상시근로자수의 30%) + 장애인 중 중증장애인 고용인원(상시근로자수의 10%+5명)
- 다. 상시근로자 수 300명 이상 : 장애인 고용인원(상시근로자수의 30%) + 장애인 중 중증장애인 고용인원(상시근로자수의 5% + 20명)
- 3. 장애인, 노인, 임산부등의 편의 증진법에 따른 편의시설을 갖출것
- 4. 장애인근로자에게 최저임금법에 따른 최저 임금액 이상의 임금의 지급할 것

정부는 표준사업장의 장애인 일자리를 확대한다는 목표를 세우고, 다수의 중소기업과 지자체 또는 공공기관이 참여하는 컨소시엄형 표준사업장의 설립을 확대하려는 시도를 하고 있다. 그리고 인증요건을 완화하여 대기업의 자회사형 표준사업장 설립을 활성화하고자 한다. 표준사업장을 공모방식으로 인증하였으나 이것을 상시신청 시스템으로 전환하고 설립비용도 20억으로 상향 지원하려고 한다. 그리고 기존의 사회적기업 관련 지원제도를 활용하여 초기 창업 비용까지 일부 지원하는 방식으로, 장애인표준사업장인 사회적경제기업 창업을 활성화하고자한다.

2013년 [장애인고용촉진 및 직업재활법] 개정을 통해 공공기관에서 구매하고자 하는 품목 중에 장애인표준사업장 물품이 있을 경우 장애인표준사업장에서 이를 우선적으로 구매하도록 하고 있다. 고용노동부 고시에 따르면 2020년 현재, 공공기관별 총 구매액의 0.6% 이상을 장애인표준사업장 물품으로 구매해야 하며, 구매계획 및 구매실적을 매년 한국장애인고용공단에 제출해야 한다.

그런데 이렇게 장애인표준사업장에 대한 지원을 확대하다보니 기업들은 장애인고용을 내세우며 자회사형 장애인 표준사업장을 설립하기도 하지만, 장애인의 노동권을 제대로 보장하기보다는 홍보용 내지 부담금 감면을 위한 의무고용률 준수의 수단으로만 활용하는 경우도 있다. 대표적으로 2020년 한 기업의 자회사형 장애인표준사업장으로 설립된 사내카페에서 발달장애인들이 직장 내 괴

롭힘을 당했다며 국가인권위원회에 진정한 사례가 있었다. 이 회사는 발달장애인 10명을 정규직으로 채용했지만 반말과 고압적인 말투, 강압적인 지시를 사용하며 무시와 비하, 모욕적인 표현을 일삼았다. 연차휴가 등 휴가를 자유롭게 사용하지 못하게 하고, 카페 업무와 연관이 있다는 이유로 매일 시험문제를 내고 15분 이내에 풀지 못하면 모든 사람들 앞에서 질책하는 등의 괴롭힘도 자행했다.

표준사업장의 인증을 늘려서 장애인 고용률만을 높이는데 연연할 것이 아니라, 각 사업장에서 노동인권이 제대로 보장되는지를 확인하는 근로감독이 상시적으로 이루어져야 하고, 표준사업장에서 발생하는 인권침해에 대응할 수 있는 제도적 장치가 마련되어야 한다. 아울러 각 기업들이 아울러 각 기업들이 장애인 표준사업장 제도를 고용부담금 감면을 위한 수단으로만 활용하지 않도록 제도적보완 장치를 마련하고, 이 제도를 실질적인 장애인 노동권 보장을 위한 제도로서안정적으로 자리매김하기 위해, 장애인 표준사업장의 장애인 적합 직무를 더 다양화해야 한다. 특히 표준사업장의 '중증장애인' 고용을 위한 보완책인 중증장애인 2배수 고용제 같은 경우, 장애인들 간 능력에 따른 차별을 인정하는 것으로비취질 수 있으며, 이 역시 기업 측이 의무고용률 제도를 자신들의 입맛에 활용하기에 유리한 제도로 활용될 수 있기 때문에, 2배수 고용제 외에도 더 다양한방식으로 중증장애인 노동권 보장을 위한 보완책을 마련하도록 해야한다.

또한 〈장애인사업장 인증 요건〉에서 상시근로자 수 100명 미만의 경우, "장애인 고용인원(상시근로자수의 30%) + 장애인 중 중증장애인 고용인원(상시근로자수의 15%)", 상시근로자 수 100명 이상 300명 미만의 경우 "장애인 고용인원(상시근로자수의 30%) +장애인 중 중증장애인 고용인원(상시근로자수의 10%+5명)", 상시근로자 수 300명 이상의 경우, "장애인 고용인원(상시근로자수의의 30%) + 장애인 중 중증장애인 고용인원(상시근로자수의의 30%) + 장애인 중 중증장애인 고용인원(상시근로자수의의 30%) + 장애인 중 중증장애인 고용인원(상시근로자수의 5% + 20명)"의 기준은 인증된 표준사업장 내 장애인 노동자의 비중 기준이 지나치게 낮게 규정하고 있어, 표준사업장 제도가 중증장애인 고용을 촉진을 위한 제도임을 무색하게하고 있기도 하다.

#### ③ 직업재활시설: 장애인보호작업장, 장애인근로작업장

일반 고용이 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업 환경에서 직업 훈련을 받거나 직업 생활을 영위할 수 있도록 하는 시설을 말한다. 장애인 직업재활시설에는 장애인보호작업장과 장애인근로사업장 등이 있다. 한국사회 장애인이 대부분 50인 미만의 영세사업장에서 일을 하고 있는데 발달장애인들의 경우 50인 미만 사업장에서 일하는 비율이 77.7%(2017년 장애인경제활동 실태조사 자료)에이를 정도로 많다. 이는 발달장애인이 규모가 영세한 직업재활시설에서 주로 일하기 때문이다.

'장애인 보호작업장'은 경쟁적인 노동시장에 진입하기 어려운 장애인에게 직업 적응능력과 직무기능 향상을 통해 자립적으로 일을 할 수 있는 기회를 제공하고자 만들어진 기관이다. 장애인 보호작업장은 최소설비 기준을 맞춰야 하고, 장애인 노동자가 노동자 중 70% 이상이 장애인이며 그 중 80% 이상을 3급이상의 장애인으로 해야 한다. 이와는 다르게 '장애인근로사업장'은 일을 할 능력은 있지만 이동이나 접근성 등의 사회적 제약 때문에 취업이 어려운 장애인에게 노동의 기회를 제공하고 최저임금 이상의 임금을 지급하는 시설이다. 장애인근로 사업장은 작업실과 작업활동 프로그램실을 포함하며, 노동자 30명 이상이되어야 한다.

그러나 직업재활시설의 경우 처음의 목적처럼 장애인노동자들의 기능훈련 등을 통해 경쟁적인 노동시장으로 옮겨가는 과정은 잘 진행되지 않는다. 오히려 영세한 사업장에서 낮은 임금으로 장애인노동자들을 일 시키고 '보호'와 '노동'이라는 경계를 흐리면서 권리를 침해하는 경우가 많다. 오히려"장애인이 '경쟁적노동 시장'으로 옮겨가는 과정", "장애인의 자활"으로 장애인 노동정책의 주목표를 설정하는 것은 장애인을 경쟁과 효율을 기준으로 구성된 현재의 노동 시장에 편입시키려는 시도에 불과하다. 직업재활시설이 지속적으로 '보호'와 '노동'의 경계를 흐리는 시설로 전략한 상태로 남아있는 것은 직업재활시설을 '정상적노동시장' 진입을 위한 수단으로 삼기 때문이며, 이는 장애인 개인에게 장애에 대한 개인적 극복을 요구하는 시도가 될 수 있어, 현재는 직업재활시설 자체에 대한 근본적인 문제제기가 필요한 시점이기도 하다.

현재 장애인보호작업장에서 일하는 노동자들은 최저임금법 제7조에 의거하여 고용노동부의 인가를 받으면 최저임금 적용 제외가 가능하다. 그래서 노동자들의 노동조건이 매우 떨어진다. (2018년)직업재활시설 장애인 노동자는 총 11,498명으로 이 중 최저임금 적용제외 장애인은 7,961명에 이른다. 게다가 직업재활시설 대부분은 사회복지법인에서 운영한다. 정부의 재정으로 운영되면서도 사회복지법인에게 위탁하는 방식으로 진행되는 작업장과 시설은 장애인의 '자활'이 아니라 그 시설의 유지에 목표를 두게 되는 것은 필연이다. [장애인고용촉진법] 제 30조에 의거하여 장려금을 지급하는 대상은 운영법인 즉 사업주이다. 그런데 장려금 지급이 확인된 시설운영 법인 306개 중 시설로의 전입 실적이 없는법인이 78개인 25.5%이며, 50% 미만 시설 전입을 한 법인은 160개로 52.3%에달한다. 즉 사회복지법인들이 장려금만 받고 시설 전입을 거의 하지 않는다는 것인데, 이로 인해서 노동자들의 교육훈련과 임금 등의 노동조건이 개선되기 어려운 조건이 된다.

[표 2-2] 직업재활시설 장애인 노동자 현황

	구분	최저임금 적용제외 근로장애인	전체 근로장애인
	인원	7,669	11,286
2017년	평균시급(A)	2,679	4,169
	2017년 최저임금(B)	6,470	6,470
	최저임금 대비 수준(A/B)•100	41.4%	64.4%
2018년	인원	7,961	11,498
	평균시급(A)	2,872	4,410
	2018년 최저임금(B)	7,530	7,530
	최저임금 대비 수준(A/B)•100	38.1%	58.5%
20191/	인원	7,812	12,088
	평균시급(A)	3,056	4,897
	2019년 최저임금(B)	8,350	8,350
	최저임금 대비 수준(A/B)*100	36,6%	58,6%

'직업재활시설 장애인 근로자 임금 현황'에 따르면, '최저임금 대비 최저임금 적용제외 장애인 노동자의 평균 시급'은 2017년부터 꾸준히 하락세를 보이고 있다. 2017년에는 최저임금 대비 41.4% 수준이었으나, 2018년에는 38.1%, 2019년에는 36.6%까지 떨어졌다. 심지어 서울의 한 직업재활시설의 경우 장애인 노동자의 평균 시급은 250원이었다. 경북의 직업재활시설에서는 한 달 동안 200시간이 넘게 근무를 해도 장애인 노동자에게 월급을 10만 원(시급 478원)밖에 주지 않았다. 게다가 전체 직업재활시설 장애인 노동자(12,088명) 중 30%(3,619명)에 가까운 노동자가 한 달에 10~30만 원 사이의 임금을 받는 것으로 나타났다. 월 10만 원도 받지 못하는 중증장애인 노동자도 496명(4.1%)에 달했다. 직업재활시설 노동자의 권리가 심각하게 침해되고 있음을 보여준다.

이 시설은 분명히 노동자들이 노동을 하고 있지만 장애인복지시설로 분류 되어 보건복지부가 관장하고 있으며 재정은 정부가 대고, 민간에 위탁되어 운영 하는 형식이다. 고용노동부의 근로감독도 제대로 되지 않기 때문에 더더욱 권리 의 침해를 막기 어렵다.

#### ④ 중증장애인 공공일자리

중증장애인 일자리 마련을 위한 장애인단체의 노력으로 다양한 형태의 공 공 일자리가 만들어졌다. 대표적인 것이 장애인 인식개선 교육 강사, 동료상담가 등을 통해 지역사회 내 장애인 일자리를 창출하는 사업이다. 그런데 이런 일자리 를 만드는 과정에서 고용노동부는 직접 수행이 아니라 장애인 단체에 위탁 운영 으로, 그리고 성과중심의 구조로 만들어버렸다. 예산을 통해 일자리를 통제하려 고 했다. 그러다보니 여러 부작용이 발생했다.

대표적으로 [중증장애인 지역맞춤형 취업지원 사업]을 들 수 있다. '중증장애인 지역맞춤형 취업지원사업'은 2019년에 신규도입되었는데 장애인자립생활센터나 장애인 복지관, 장애인단체 등 장애인 유관기관들이 지자체로부터 위탁을받아 사업을 수행한다. 이 장애인 기관에 고용되어 동료상담을 지원하는 동료지원가는 [장애인고용촉진 및 직업재활법] 상 중증장애인이어야 하며, 동료지원가양성과정을 수료하거나 장애상담과를 졸업한 자여야 한다. 즉 동료상담을 위한

교육 훈련이 이루어진 노동자여야 하는 것이다.

동료지원가는 4대보험에 가입하고 월 60시간 이상의 업무를 하게 되며, 최저임금 이상의 임금을 지급받고 주휴수당을 지급받도록 되어 있다. 그런데 동료지원가가 직접 참여자를 발굴하여 상담을 하고 자조모임을 구성하도록 하며, 그과정에서 실적을 채우지 못하면 위탁받은 기관에서 예산을 반납하도록 되어 있었다. 따라서 동료지원가들은 실적 때문에 극심한 스트레스를 받을 수밖에 없었다. 애초에 고용노동부가 가능하지 않은 목표를 제시하고 그 책임을 동료지원가들에게 떠넘긴 것이다. 이것은 [직장 내 장애인 인식개선 강사] 지원사업도 마찬가지다. 동료지원가였던 설요한노동자가 실적에 대한 부담을 호소하며 스스로 목숨을 끊으면서 이 문제의 심각성이 알려졌다. 그 뒤로 고용노동부에서는 실적의부담을 줄이는 방향으로 개선을 했으며, 월급제를 도입하는 등의 보완을 하기는했지만, 성과중심의 위탁구조가 바뀌지 않으면 문제가 근원적으로 개선되기 어렵다.

최근 '서울형 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리 사업'이 진행되고 있다. 권익용호, 문화예술, 인식개선 분야에서 중증장애인 맞춤형 일자리를 지원하는 사업이다. 중증장애인들이 권익용호활동, 문화예술활동, 장애인식개선활동 3대 직무를 통해 한국정부가 비준한 UN장애인권리협약(CRPD)을 사회적으로 홍보하고, 협약의 미준수 사안에 대한 시정 요청 활동을 하며 직접 지역사회를 변화시키고, 지역사회가 가지고 있는 장애인에 대한 인식을 개선하는 활동을 하며 협약을 직접 이행한다. 권리중심공공일자리는 그동안 노동영역에서 배제되어, 비경제활동인구로 규정되었던 중증장애인이 탈시설하여 지역사회에서의 삶의 기반들을 새로이 만들어가고자 하는 일자리사업이다.

하지만 코로나19의 확산과 사회적 거리두기의 단계격상을 이유로 권리중심 공공일자리는 연속성과 안정성을 잃었다. 2020년 12월 약 반년간의 사업이 종료 되고, 2021년 사업시작 시기를 4월로 설정하여 권리중심공공일자리에 참여했던 중증장애인에게는 3개월간의 일자리 공백이 발생했다. 중증장애인에게 권리중심 공공일자리 참여는 단순히 노동의 의미를 넘어 사회적 관계망을 구성하는 역할 을 한다. 이런 시기일수록 중증장애인이 사회적으로 고립되지 않도록 일자리 참 여를 토해 생계비를 마련하고, 사회적 관계망을 유지할 수 있도록 연속적이 안정적이 일자리를 보장해야 한다.

#### (2) 장애인차별 금지 관련 법에서 노동관련 부분

장애인 차별금지와 관련하여 노동관련 부분은 다음과 같다.

① 장애인 차별금지 및 권리 구제 등에 관한 법률(2007년 제정. 2008년 시행)

#### 제2장 차별금지 제1절 고용

#### 제10조(차별금지)

- ①사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.
- ②「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제4호에 따른 노동조합은 장애인 근로자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 권리 및 활동에 차별을 두어서는 아니 된다.

#### 제11조(정당한 편의제공 의무)

- ①사용자는 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어서 장애인 아닌 사람과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 다음 각 호의 정당한 편의를 제공하여야 한다. <개정 2016. 2. 3.>
- 1. 시설 장비의 설치 또는 개조
- 2. 재활, 기능평가, 치료 등을 위한 근무시간의 변경 또는 조정
- 3. 훈련 제공 또는 훈련에 있어 편의 제공
- 4. 지도 매뉴얼 또는 참고자료의 변경
- 5. 시험 또는 평가과정의 개선
- 6. 화면낭독·확대 프로그램, 무지점자단말기, 확대 독서기, 인쇄물음성변환출력기 등 장애 인보조기구의 설치·운영과 낭독자. 한국수어 통역자 등의 보조인 배치
- ②사용자는 정당한 사유 없이 장애를 이유로 장애인의 의사에 반하여 다른 직무에 배치하여서는 아니 된다.
- ③사용자가 제1항에 따라 제공하여야 할 정당한 편의의 구체적 내용 및 적용대상 사업장의 단계적 범위 등에 관하여는 대통령령으로 정한다.

#### 제12조(의학적 검사의 금지)

①사용자는 채용 이전에 장애인 여부를 조사하기 위한 의학적 검사를 실시하여서는 아니된다. 다만, 채용 이후에 직무의 본질상 요구되거나 직무배치 등을 위하여 필요한 경우에

는 그러하지 아니하다.

②제1항 단서에 따라 의학적 검사를 실시할 경우 그 비용은 원칙적으로 사용자가 부담한다. 사용자의 비용부담 방식 및 그 지원 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ③사용자는 제1항 단서에 따라 취득한 장애인의 건강상태나 장애 또는 과거 장애경력 등에

관한 개인정보를 누설하여서는 아니 된다.

이 법은 장애인의 고용에 대한 차별을 담고 있는 법안이다. 그런데 차별의 내용에 대해서는 구체적으로 다루고 있지는 않다. "사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별 하여서는 아니 된다."는 수준에서 포괄적인 차별 금지의 내용을 담고 있는 것이다. 다만, 이 법에서는 특히 정당한 편의제공의 의무를 구체적으로 다루고 있다. 장애인이 일할 수 있는 조건을 확보하고자 함이다. 장애인이 일할 수 있도록 편의를 제공해야 하는 의무는 매우 필요한 사항이다.

특히 이 법에서 "노동조합은 장애인 근로자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 권리 및 활동에 차별을 두어서는 안 된다"고 명시하고 있다. 노동자들이자기 권리를 찾는 가장 중요한 조직이 노동조합이기 때문에 장애인 노동자들도조합원으로서 장애인노동자들의 권리를 요구해야 할 뿐 아니라, 전체 노동자들의권리를 위해 함께 싸워야 할 필요가 있다.

최근 장애인노동자들에 대한 차별은 장애인임을 이유로가 한 직접적인 차별만이 아니라 다양한 차별적 요소들과 결합한 복합차별도 많고, 장애인을 별도 직무에 배치하는 등 차별로 보이지 않지만 차별적인 요소들도 많다. 그런 점에서 장애인노동자 차별과 관련한 제도가 더욱 구체화되어야 하고, 다른 차별과 연결된 포괄적인 차별금지법도 필요하다.

#### ② 차별금지법 발의안

#### 제3장 차별금지 및 예방조치 제1절 고용

제10조(모집·채용상의 차별금지) 사용자는 모집·채용을 할 때에 다음 각 호의 어느 하나의

행위를 하여서는 아니 된다.

- 1. 성별등을 이유로 모집·채용의 기회를 주지 아니하거나 제한하는 행위
- 2. 모집·채용 광고 시 성별등을 이유로 한 배제나 제한을 표현하는 행위
- 3. 서류지원 및 면접 시 직무와 관련 없는 성별등의 정보를 제시요구하거나 채용 시 성별등을 평가 기준으로 하는 행위
- 4. 채용 이전에 응모자로 하여금 건강진단을 받게 하거나 건강진단 자료 제출을 요구하는 행위. 다만, 직무의 성질상 불가피한 경우는 제외한다.
  - 5. 성별등을 기준으로 채용인원수를 구분하는 행위

제11조(근로계약) ① 근로계약상 성별등을 이유로 한 차별적인 부분은 무효로 본다.

② 어떤 근로자의 근로계약이 동일한 사용자에게 고용되어 실질적으로 다르지 아니한 직무를 수행하는 다른 근로자의 근로계약보다도 불리한 내용을 포함하고 있는 경우 그러한 근로계약은 차별에 해당하며, 불리하지 아니한 내용으로 수정되는 것으로 간주된다. 다만, 사용자가 성별등을 이유로 한 차별이 아닌 정당한 이유라는 점을 입증한 경우에는 그러하지 아니하다.

제12조(근로조건) 사용자는 성별등을 이유로 근로조건, 작업환경, 시간외근로, 교대근로, 근로시간단축, 징계를 달리 적용해서는 아니 된다.

제13조(임금·금품 지급상의 차별금지) ① 성별등을 이유로 임금 및 금품을 차등 지급하거나 호봉산정, 연봉 책정 등 임금결정 기준을 다르게 정하거나 적용하여서는 아니 된다.

- ② 근로자가 유사한 직무를 수행하는 다른 근로자에게 지급되는 것과 임금이 차등 지급된 경우 차별로 간주된다.
  - ③ 제2항의 유사한 직무란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
- 1. 두 근로자가 동일 내지 비슷한 조건하에서 상호 대체가 가능한 동일한 작업을 수행하는 경우
- 2. 어떤 근로자가 수행하는 작업이 다른 근로자가 수행하는 작업과 유사한 성질을 갖고 있고, 각자가 행하는 작업이나 작업수행조건 사이의 차이가 해당 작업 전체적으로 볼 때 작거나 유의미하지 아니한 경우
- 3. 어떤 근로자가 행하는 작업이 기술, 신체적 내지 정신적 요구, 책임, 근무조건 등에 비추어 다른 근로자가 행하는 작업과 동일한 가치를 갖는 경우
- ④ 사용자 및 임용권자는 제2항의 차별을 해소하기 위하여 기존의 임금수준을 저하시키 거나 임금산정 기준 및 임금체계를 하항평준화해서는 아니 되며, 근로자가 행하는 업무의 가치에 비례하여 임금이 지급되도록 해야 한다.
- ⑤ 단체협약의 규정이 성별등을 이유로 임금액의 차이를 정한 경우 그 규정은 무효로 본다.

제14조(임금 외의 금품 등) 사용자는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에 있어서 성별등을 이유로 차별하여서는 아니 된다.

제15조(교육·훈련상의 차별금지) ① 사용자는 성별등을 이유로 교육·훈련에서 배제·구별하거나 직무와 무관한 교육·훈련을 강요하여서는 아니 된다.

② 사용자 및 임용권자는 성별등 차별금지사유를 이유로 교육·훈련에 따른 보상과 기타 편의제공 등에서 차별하여서는 아니 된다.

제16조(배치상의 차별금지) 사용자는 배치를 할 때에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

- 1. 성별등을 이유로 특정 직무나 직군에서 배제하거나 편중하여 배치하는 행위
- 2. 성별등을 이유로 특정 보직을 부여하지 아니하거나 근무지를 부당하게 변경하는 행위

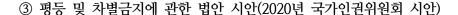
제17조(승진상의 차별금지) 사용자는 성별등을 이유로 승진에서 배제하거나 승진조건·절차를 달리 적용하여서는 아니 된다.

제18조(해고·퇴직 등의 차별금지) 사용자는 성별등을 이유로 퇴직을 강요하거나 해고를 하여서 는 아니 된다.

제19조(노동조합에서의 차별금지) 노동조합은 성별등을 이유로 해당 단체에의 가입이나 단체가 제공하는 이익, 해당 직업에의 입직이나 직업수행과 관련하여 차별하여서는 아니 된다.

제20조(직업소개기관 등) 「직업안정법」 제2조의2에 따른 직업안정기관, 직업소개사업 및 근로자공급사업, 직업정보제공사업 등 고용서비스 업무를 수행하는 기관은 해당 기관으로부터 서비스를 제공받거나 제공받고자 하는 자에 대하여 성별등을 이유로 차별하여서는 아니 된다.

차별금지법에서는 노동현장에서 발생하는 다양한 차별사례를 담다보니 장애인차별금지법에서 담지 못한 여러 차별의 내용을 담고 있다. '면접과 채용'과정에서의 구체적인 차별 금지를 담고 있으며, 교육훈련 등의 차별 문제도 제기한다. 무엇보다 '근로계약'에서 차별적 부분은 무효로 본다는 점이 의미가 있는데, 장애인 노동자라는 이유로 근로계약을 차별적으로 하기보다는 직군을 분리하여차별적 처우를 하고 장애인노동자들을 그 직군으로 편입시키는 경우도 있다. 그런 점에서 '특별직무나 직군에서 배제하거나 편중하여 배치하는 행위'를 차별로보고 규제하도록 한 것은 의미가 있다.



#### 제3장 차별금지 및 예방조치 제1절 고용

제11조(모집·채용에서의 차별금지) 사용자 및 임용권자는 모집·채용에서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

- 1. 성별 등을 이유로 모집·채용의 기회를 주지 않거나 제한하는 행위
- 2. 모집·채용 광고시 성별 등을 이유로 한 배제나 제한을 표현하는 행위
- 3. 모집·채용시 직무 수행에 필요하지 아니한 성별 등에 대한 질문을 하거나 성별 등과 관련된 조건을 제시 또는 요구하거나, 성별 등을 기준으로 평가하는 행위
- 4. 채용 전에 응모자에게 건강진단을 받게 하거나 건강진단 자료 제출을 요구하는 행위

제12조(임금 등에서의 차별금지) ①사용자 및 임용권자는 성별 등을 이유로 임금을 차등 지급하거나 호봉산정, 연봉책정 등 임금결정 기준을 다르게 정하여서는 아니 된다. ②사용자 및 임용권자는 임금 외 금품의 지급 또는 자금의 융자, 편의시설의 이용 등 복리 후생에서 성별 등을 이유로 배제하거나 불리하게 대우하여서는 아니 된다.

제13조(교육·훈련에서의 차별금지) 사용자 및 임용권자는 성별 등을 이유로 교육·훈련에서 배제·구별하거나 직무와 무관한 교육·훈련을 강요하여서는 아니 된다.

제14조(배치에서의 차별금지) 사용자 및 임용권자는 배치에서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

- 1. 성별 등을 이유로 특정 직무나 직군에서 배제하거나 편중하여 배치하는 행위
- 2. 성별 등을 이유로 특정 보직을 주거나 또는 주지 아니하거나, 근무지를 부당하게 변경 또는 변경하지 않는 행위

제15조(승진에서의 차별금지) 사용자 및 임용권자는 성별 등을 이유로 승진에서 배제하거나 승진조건·절차를 달리 적용하여서는 아니 된다.

제16조(근로시간 등에서의 차별금지) 사용자 및 임용권자는 근로·휴게시간, 안전과 재해처리 등의 근로조건에서 성별 등을 이유로 배제하거나 불리하게 대우하여서는 아니 된다.

제17조(해고 등 불이익 처분의 금지) 사용자 및 임용권자는 성별 등을 이유로 정년·퇴직에서 불리하게 대우하거나 퇴직 강요나 해고 등 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

제18조(사용자의 편의제공 의무) 사용자는 장애인 및 특정 신체조건을 가진 자가 근로조건에서 차별받지 않도록 대통령령에서 정하는 편의를 제공하여야 한다. 다만 경영상 과도한 부담이 인정되는 경우에는 그러하지 아니할 수 있다.

국가인권위원회의 차별금지법 시안은 포괄적 차별금지법 안과 크게 다르지는 않다. 다만, '사용자의 편의제공 의무'를 별도의 조항으로 담아서 장애인 및특정 신체조건을 가진 자가 노동조건에서 차별받지 않도록 편의를 제공해야 한다는 내용을 담고 있다. 장애인의 노동을 위한 편의제공이 매우 중요한 문제이므로 포괄적으로 차별금지의 내용을 담고 있다 하더라도 특별히 이 조항을 별도의항목으로 만든 것이다.

#### (3) 중증장애인 최저임금 적용 제외 문제

최저임금법은 장애인을 합법적으로 최저임금에서 제외할 수 있도록 하고 있다. 최저임금법 제7조에 따르면 '정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자'는 고용노동부 장관의 인가를 받아서 최저임금 적용에서 제외할 수 있다. 장애인은 최저임금을 적용할 경우 고용기회가 심각하게 줄어들 수 있다는 게 이유다.

물론 장애인이라고 해서 곧바로 적용에서 제외되는 것이 아니라 사용자가 고용노동부장관의 인가를 받아야 한다. 최저임금 적용 제외 인가를 원하는 사업 주는 사업장 전체 노동자 임금대장, 장애인임을 증명할 수 있는 서류, 친권자 의견서(지적장애·정신장애 등의 경우) 등 필요서류를 첨부하여 지방노동청에 신청한다. 신청을 받은 지방노동청은 한국장애인고용공단에 작업능력평가를 의뢰하고, 이 평가결과에 따라 최저임금 적용제외 인가여부가 결정된다.

업무능력평가 기준 중 "장애로 인해 업무수행에 영향을 주는가"는 장애가 업무에 직접적인 영향을 주는지를 살피는 것이다. 다리에 장애가 있는데 수작업을 하는 경우와 같이 장애와 업무가 직접 관련이 없는 경우는 인가대상이 아니다. 그리고 "장애로 인해 근로능력이 현저히 떨어지는지"는 다른 노동자와 비교를 통해서 파악하는데 유사·동종 직종의 기준근로자의 작업능력값과 장애노동자의 작업능력값을 비교한다. 2017년까지는 작업능력 결과값이 90 미만인 경우에는 적용제외 인가승인을 내주었지만 2018년부터는 결과값이 70 미만인 경우에 적용제외 인가승인을 내주는 것으로 고용노동부 지침이 변경되어, 2018년부터는

근로능력이 70% 이상이 되면 최저임금을 받을 수 있게 되었다.

그런데 법에서는 최저임금의 하한선이 없이 '법을 적용하지 아니한다'라고 규정하고 있어, 해당 기준에 미치지 못해 최저임금 적용제외 판정을 받게 되면 과도하게 낮은 임금을 받을 수밖에 없다. 그로 인해 최저임금 적용을 받지 못하는 장애인 노동자 수는 2013년 4,495명에서 2018년에는 9,413명으로, 5년 사이두 배가 늘었다. 최저임금 적용제외 장애인은 2015년 7,006명을 시작으로 2018년에는 9,413명으로 계속 증가하는 추세다. 이들 대부분은 보호고용시설인 직업 재활시설에 종사하고 있다.

최저임금 적용제외는 임금 지급 하한선이 없다 보니 장애인 고용 여건에 심각한 악영향을 미친다. 정부가 밝힌 '최저임금 적용제외 장애인 노동자 지원 방안'에 따르면, 최저임금 적용 제외 인가자의 노동시간은 하루 평균 5.9시간(월 평균 135시간)이며, 임금은 시급 3,416원, 월평균 37.5만 원 수준이다. 심지어해를 거듭할수록 최저임금 적용제외 인가자의 보수가 최저임금 수준에서 점점 멀어져 가는 것으로 조사됐다. 2016년에는 최저임금의 48%였지만, 2017년에는 최저임금의 47.9%, 2018년에는 45.3%로 점점 떨어지고 있다. 일부 보호작업장 (30개소, 5.4%)은 월 10만 원 이하의 임금을 주기도 했다.

장애인노동자에 대한 최저임금 적용제외는 기본적인 권리침해이며, 노동자들의 생활의 안정을 도모한다는 최저임금의 원래 취지에도 부합하지 않는 것이므로 적용제외는 반드시 없어져야 한다.

#### 2. 한국사회 장애인 노동 실태

보건복지부에 따르면 등록장애인 수는 2000년대 초(100만 명 수준)부터 빠르게 증가하여 2010년(250만 명 수준)에 현재의 규모에 이르렀다. 2019년 말 등록장애인 수는 261만8000명이며 전체 인구수의 5.1%이다. 그런데 연령별로 보면 70대(58만 2000명, 22.2%), 60대(58만 4000명, 22.3%)에서 등록장애인 수가가장 많으며, 전체 인구대비 장애인 등록 비율도 60대 이상(60대 9.3%, 70대

16.2%, 80대 21.6%)에서 높게 나타났다. 장애인구의 고령화가 상당수준 진행된 것이다.

#### (1) 장애인 의무고용 실태

장애인 노동을 뒷받침하는 것이 바로 장애인 의무고용이다. 정부와 지방자치단체, 상시 50인이상 공공기관과 민간기업이 의무고용 대상 사업체이다. 2019년은 2018년보다 의무고용률을 상향해서 공공은 3.2%에서 3.4%로, 민간은 2.9%에서 3.1%로 올렸다.

〈그림 1〉에서 확인할 수 있듯이 장애인 의무고용사업체의 장애인 고용률은 해마다 늘어 2019년 현재 2.92%에 달한다. 장애인의무고용의 효과를 확인할 수 있다. 장애인 의무고용의 확대에 따라 장애인 노동자 수(공무원 포함)도 많이 늘어 현재 24만5천184명이다. 전년과 비교하면 8% 올라 1만8천189명이 늘었다.



〈그림 2-1〉 장애인 고용인원과 의무고용률 (2020, 4, 고용노동부)

공공부문을 보면, 국가·지방자치단체 근로자 부문(의무고용률 3.4%)의 장애인 고용률은 5.06%로 전년과 비교하여 0.74%p 올랐는데, 특히 지방자치단체의 장애인 고용률이 1.25%p 오르는 등 고용 노력이 두드러졌다. 공공기관(의무고용

률 3.4%)의 장애인 고용률은 3.33%로 전년과 비교하여 0.17%p 높아졌다.<sup>2)</sup> 공 공기관별 고용률을 보면 지방공기업이 4.12%로 가장 높았다. 그런데 기타 공공 기관(2.51%)과 출자·출연기관(2.95%)은 상대적으로 장애인 고용률이 낮았다. 공 무원 중에서도 헌법기관(2.83%)과 교육청(1.74%)의 장애인 고용률이 낮은 편이었다.



〈그림 2-2〉 민간기업 기업규모별 이행비율·고용률

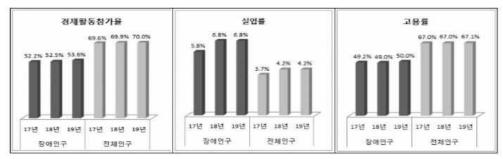
〈그림 2〉에서 보듯 민간기업(의무고용률 3.1%)의 장애인 고용률은 2.79%로 전년과 비교하여 0.12%p 올랐다. 1,000인 이상 기업의 고용률은 2.52%로 낮은 수준이나, 작년 2.35%에서 0.17%p 올랐다. 특히 30대 대기업에서 의무고용률을 지키는 사업장이 1개에 불과한만큼 대기업일수록 의무고용을 제대로 지키지 않고 의무고용 위반에 따르는 벌금으로 재체하고 있다. 장애인 노동자들이 일할 권리를 위해서 1,000인 이상 사업장, 특히 30대 대기업에서 의무고용을 지키도록 강제할 방안을 모색할 필요가 있다.

<sup>2)</sup> 기획재정부와 고용노동부는 2020년 '공공기관 장애인 고용촉진 방안'을 확정해 최근 모든 공공기관에 통보했다. 이에 따라 2021년부터 장애인 의무고용 인원의 90% 미만을 달성한 공공기관은 경영실적 평가 중 '장애인 고용실적' 항목에서 0점을 받는다. 현재는 80% 미만일 경우에만 0점 처리하도록 돼 있다.

#### (2) 장애인 고용 실태

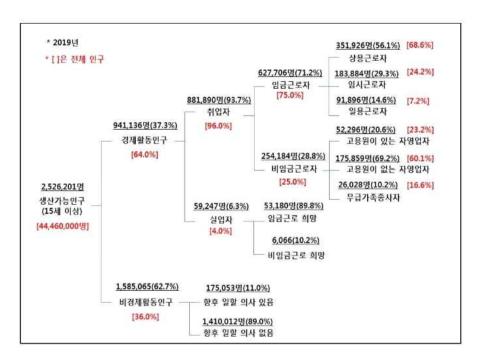
한국장애인고용공단에서 제공하는 '장애인 경제활동실태조사'에 따르면 2019년 전체 장애인구는 약 253만명이고, 이 중 경제활동인구는 약 94만명(경제활동참가율37.3%이고 이중 취업자는 약 88만명, 실업자는 약 6만명에 이른다. 고용률은 34.9%이고 실업률은 6.3%이다. 전체 인구 대비하여 경제활동참가율도 낮고 고용률도 낮으며 실업률은 높은 상태이다.

#### 〈그림 2-3〉 전체 인구 및 장애인구 경제활동 상태 비교



2019. 한국장애인고용공단, 장애인경제활동 실태조사

그런데 장애인의 경우 주로 임시직과 일용직으로 일을 하고 있는 것이 문제이다. 장애인구의 임금노동자는 2015년 53만명(전체취업자의 62.7%)에서 2019년 63만명(71.2%)으로 증가했으며, 같은 기간 상용직은 규모 면에서만 고폭증가했을 뿐 전체 취업자에서 차지하는 비중은 변화가 거의 없었다. 반면 장애인의 임시·일용직 노동자는 규모와 비중이 크게 증가했다. 2019년에는 임금근로자중 43.9%가 임시 일용직으로서 전체 인구의 임시 일용직 비중 31.4%%를 크게넘어섰다. 늘어난 임시 일용직은 63세 이상과 공공행정, 보건업 및 사회복지서비스업체에 집중되었다.



#### 〈그림 2-4〉 전체 인구 및 장애인구 경제활동 및 고용형태 현황(2019년)

임금노동자(59만)의 68.2%가 50인 미만 사업체에 종사하고 있다. 중증장애인이 특히 50인 미만 사업장에서 일하는 비율이 높고, 발달장애가 특히 50인 미만 사업장에서 일하고 있다. 이는 신체적으로 이동 등에서 타 장애인보다 제약이덜한 발달장애인이 규모가 영세한 직업재활시설 등에서 주로 일하는 특성이 반영된 것으로 보인다.





2018. 고용노동부, 양질의 일자리 확대와 격차 해소를 위한 장애인 고용대책

장애인은 임금노동자로 일하더라도 전문가의 비중이 낮고 단순노무자의 비중은 높은 특징이 있다. 장애인취업자는 단순노무직이 전체의 27.5%(24만명)으로서 전체 인구 중 단순노무직이 차지하는 비중보다 14.5%P 높았다. 전문직은 8.8%로서 전체 취업자 20.5%보다 낮고, 사무종사자도 14.2%로서 전체 취업자 17.5%보다 낮았다. 단순노무직에서도 청소와 환경미화원(9만명, 35.2%)이 가장 많았다. 장애인 노동자들의 현실이 매우 열악한 상태임을 짐작하게 한다.

#### (3) 임금과 노동시간 실태

장애인노동자들은 대체적으로 열악한 일자리에서 일하기 때문에 임금도 낮을 수밖에 없다. 2019년 장애인 임금노동자의 월평균 실질임금은 188만원으로 전년대비 7.2% 증가했고 2019년에 큰 증가율을 보였다. 하지만 전체 인구 임금노동자 월평균 실질임금이 252만원(2019년 8월 경제활동인구조사 부가조사 기준)임을 감안한다면 여전히 낮은 임금이다.

[표 2-3] 2019년 장애인 특성별 월평균 실질임금 (단위:만원)

		장애인구	전체인구
전체 임금근로자		188.0	252.1
종사상 지위	상 <del>용</del> 직	252.2	300.2
	임시직	88.4	142.6
	일용직	130.2	140.4
그요청대	정규직	283.2	301.0
고용형태	비정규직	123.8	164.9
2 FOII 24 C	중증장애	132.3	-
장애정도	경증장애	213.2	-

2019. 한국장애인고용공단, 장애인경제활동실태조사

2019. 통계청, 경제활동인구조사

그리고 임금노동자의 노동시간도 서서히 줄어들고 있다. 특히 장애인 중에서도 비정규직을 중심으로 하여 2014년에 36.5시간, 2019년에 32.1시간으로 줄어드는 모습을 보이고 있다.

[표 2-4] 전체 인구 및 장애인 주당 근로시간 현황 (단위:시간)

		장애인					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019
전체 취업자	41.3	41.2	41.2	40.5	40.2	38.5	37.7
비임금근로자	42.5	40.7	43.0	43.0	44.1	41.2	42.9
임금근로자	40.5	41.5	40.1	39.2	38.2	37.1	35.5
정규직	46.3	47.5	45.5	46.4	45.5	44.6	43.9
비정규직	36.5	37.3	36.1	34.6	33.2	32.1	29.7

2019. 한국장애인고용공단, 장애인경제활동실태조사

2019. 통계청, 경제활동인구조사

전체 장애인 고용의 상황을 보면, 장애인 고용이 점차로 늘어나고 있지만 여전히 많은 장애인이 임금노동자가 아닌 취업자로 일하고 있으며, 임금노동자로 일하더라도 비정규직 비율이 높고, 임금이 낮으며 노동시간도 짧은 단시간 노동자로 일하고 있음을 알 수 있다. 따라서 전체 고용률을 높이는 것 못지 않게 장애인 노동자의 노동의 질을 높이는 것도 매우 중요하다.



실태

# 3장

## 민주노총 장애인 조합원 실태

## 1. 조사방법

민주노총의 장애인조합원 실태조사는 노조 단위의 설문조사와 조합원 면접 를 통해 이루어졌다.

설문은 2020년 7월에서 8월 15일까지 지부, 지회 등 현장 조합원 상황이 파악 가능한 노조 단위에 배포하였으며, 주로 노조 간부들이 응답하였다. 설문조사 내용은 사업장 내 장애인 노동자 여부와 조합원 가입 정도, 숫자, 장애형태, 장애인의무고용제도와 장애인차별금지법 인지 여부, 회사 업무나 노조 활동에서 장애인 참여를 위한 편의 정도 등으로 구성되었다.

총 123개의 노조 단위에서 설문에 응답하였으며, 이 중에서 사업장에 장애인 노동자가 있다고 대답한 단위는 98개이다.

[표 3-1] 설문에 응답한 단위노조

		빈도	퍼센트
	공무원	31	25.2
	대학	14	11.4
산별	공공운수	38	30.9
선물	금속	19	15.4
	기타*	21	17.1
	총계	123	100.0

<sup>\*</sup> 기타는 보건의료 8개, 사무금융 7개, 서비스연맹 3개, 화학섬유 2개, 그외 1개임 (이하 생략)

			사업장에 징	아인 노동자가	있는지 여부	호게
			있다	없다	모른다	총계
	공무원	개수	28	3	0	31
	ᅙᅮ편	산별 내 %	90.3%	9.7%	0.0%	100.0%
	LNYF	개수	14	0	0	14
	대학	산별 내 %	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
산	공공	개수	21	15	2	38
별	운수	산별 내 %	55.3%	39.5%	5.3%	100.0%
		개수	16	2	1	19
	금속	산별 내 %	84.2%	10.5%	5.3%	100.0%
	7ICL	개수	19	2	0	21
	기타	산별 내 %	90.5%	9.5%	0.0%	100.0%
	え게	개수	98	22	3	123
총계		산별 내 %	79.7%	17.9%	2.4%	100.0%

[표 3-2] 사업장에 장애인 노동자가 있는지 여부

노조 단위의 설문조사와 더불어, 장애인 조합원 당사자가 직장과 노조 활동에서 느끼는 점을 파악하기 위해서 장애인 조합원을 대상으로 한 면접조사를 실행했다. 2020년 7월부터 9월까지 모두 16차례의 조합원 면접을 진행하였으며, 집단면접을 포함하여 총 28명이 면접에 응했다. 한 회당 약 1시간 안팎의 시간을 들여, 일을 하고 입사를 하게 된 과정, 장애인이라서 받는 차별, 비장애인 동료들과의 관계, 업무나 노조 활동 참여를 할 수 있는 편의를 받는지, 장애인이라서 차별받는다고 느끼는 것이 있는지 등을 주로 물어보았다. 면접조사의 대상자들 특성과 사업장 특성은 아래 표들에 나타난 바와 같다3).

<sup>3)</sup> 피면접자들의 신상이 노출되는 것을 방지하기 위해 면접조사의 피면접자 개인 특성과 사업장 특성을 따로 분리하여 제시한다.

[표 3-3] 면접조사 목록

연번	피면접자 수	성별 및 연령대	장애유형
1	1	여(50대 <i>초</i> )	지체장애(다리)
2	1	남(40대 <i>초</i> )	지체장애(휠체어이용)
3	2	남(40대 후), 남(30대 초)	지체장애(다리)
4	1	남(50대 <i>초</i> )	지체장애(다리)
5	1	여(50대 중)	지체장애(다리)
6	1	여(60대 <i>초</i> )	지체장애(다리)
7	11	남 10 여 1 (27세~41세)	청각장애
8	1	남(30대 <i>초</i> )	청각장애
9	1	남(40대 <i>초</i> )	지체장애(다리)
10	1	남(50대 <i>초</i> )	지체장애(다리)
11	2	남(30대 후), 남(20대 후)	청각장애
12	1	남(30대 후)	지체장애(사지마비)
13	1	남(50대 후)	지체장애(손가락절단)
14	1	남(50대 <i>초</i> )	기적장애
15	1	남(50대 초)	시각장애
16	1	남(40대 초)	지체장애(휠체어이용)

[표 3-4] 면접조사의 사업장/직종 특성

사업장/직종 특성	면접 횟수	피면접자 수	사업장 (회사)수	비고
공장	5	16	7	생산직 라인 외 보조작업 포함
공단·공사의 외 <del>주용</del> 역	6	8	7	자회사/직고용 전환 또는 투쟁중
공무원 및 공기업 정규직	3	3	3	
기타	1	1	1	병원
합계	15	28	18	

설문조사와 면접조사 모두 표본틀을 가지고 표집을 한 것이 아니다. 표본수 자체도 매우 작고 특정부문들에 치우쳐 있기 때문에 신뢰성이나 대표성을 갖는다고 말할 수 없다. 설문조사에서는 공무원노조 지부와 대학노조 대학별 지회, 금속노조 산하 공장의 지회들이 주로 응답하였고 몇몇 보건의료노조 산하 병원

사업장들과 사무금융노조 지부에서 응답을 해주었다. 다른 한편 공공운수노조에서 응답한 노조 단위들은 공단 및 공사의 정규직 노조에서부터 열악한 노동조건의 외주용역사 노조 단위들까지 포함되어 있어서 비슷한 업종이라고 한데 묶어말하기가 어렵다.

면접조사 과정에서 지역을 망라하고(서울, 경기, 부산, 대구, 경북, 충북, 강원 등), 정규직과 비정규직, 다양한 직종(사무직, 생산직, 서비스직 등)과 장애유형을 포함하려고 노력하였지만, 면접 대상자가 특정 유형의 전형성을 갖는다고할 수는 없다. 지체장애 공무원과 시각장애 공무원이 느끼는 어려움이 다를 것이며, 같은 장애유형이라도 부문이나 직종에 따라 편의제공의 필요성이나 실제 편의제공에 접근할 수 있는 수준이 차이가 날 것이다. 따라서 가능한 한 장애유형·부문·직종 등을 조합하여 유형화하고 전형적인 사례를 선정하려고 하였지만, 현실적으로 다양한 유형들에 모두 접근하기는 어려웠다.

설문 및 면접 조사 결과는 이러한 부족함과 편향성을 감안해서 보아야 한다. 하지만 이러한 한계 내에서도 특정한 성향이나 공통점들이 나타난다. 그러므로 비록 신뢰성이나 대표성은 갖추지 못하였지만, 일종의 탐색적 연구로서 이후본격적인 조사연구와 정책 수립을 위한 참조점으로 간주하여 살펴보면 시사점을 도출해 낼 수 있을 것이다.

## 2. 고용과 업무

## (1) 고용과정

노조를 대상으로 한 설문조사에서 장애인의무고용을 사업장에서 준수하는 지 여부에 대한 질문의 응답결과는 다음 표와 같다.

I	[#]	3-5]	장애이	의무고용률	주수
	1—	וכ כ			7 —

				의무고 <del>용준</del> 수		호게
			준수한다	안한다	모른다	총계
	공무원	개수	22	0	7	29
	TE	산별내%	75.9%	0.0%	24.1%	100.0%
	대학	개수	8	5	1	14
	네띡	산별내%	57.1%	35.7%	7.1%	100.0%
산	공공운수	개수	11	10	17	38
별	ठठटर	산별내%	28.9%	26.3%	44.7%	100.0%
	금속	개수	10	1	8	19
	百节	산별내%	52.6%	5.3%	42.1%	100.0%
	기타	개수	9	5	7	21
	714	산별내%	42.9%	23.8%	33.3%	100.0%
	호계	개수	60	21	40	121
	총계	산별내%	49.6%	17.4%	33.1%	100.0%

사실 표본 수가 작고 '모른다'는 응답이 많기 때문에 설문 결과의 통계적의미는 별로 없다<sup>4)</sup>. 결과 자체만 보면, 약 절반 정도가 사업장에서 의무고용을 준수하고 있다고 대답하였고 3분의 1 정도는 모른다고 응답하였다. 그런데 [표3-5]에서 보다시피 설문에 응답한 노조 단위 중 공무원노조 지부가 4분의 1을 차지한다. 공무원의 경우, 장애인공무원 채용시험을 따로 보아 의무고용을 하고 있기 때문에 장애인의무고용을 준수하지 않는다는 응답이 0으로 나오는 것이 당연하다<sup>5)</sup>. 이러한 공무원노조 지부를 다수 포함하고도 사업장에서 의무고용을 준수한다는 응답이 채 절반이 되지 않는다. 더 유의할 만한 것은 '모른다'는 응답이 3분의 1 가량이라는 점이다. 설문조사의 응답자들이 노조 현장 단위의 간부

<sup>4)</sup> 실제로 산별 뿐 아니라 사업장 규모별, 공공기관 및 공기업/사기업 등 여러 가지로 교차분석을 해보았지만 통계적인 차이는 거의 없었다.

<sup>5)</sup> 따라서 실제로는 공무원노조 지부들의 경우 의무고용을 준수한다는 대답이 100%로 나와야 한다. 설문에 응한 지부들 중에서 3/4는 의무고용을 준수한다고 응답하였으나 나머지 1/4는 모른다고 응답했다. 공무원노조에서도 응답을 한 지부들이 그다지 많지 않고 표본 수가 매우 작기 때문에 크게 의미를 둘 수는 없지만, 공무원노조의 간부들 중에서도 장애인고용에 대해서 잘 모르거나 관심이 없는 경우들이 적지 않다고도 짐작할 수 있다.

들이라는 점을 감안해 볼 때, 노조 간부들 사이에서도 장애인 고용에 대한 관심이 그다지 크지 않다는 점을 간접적으로 짐작할 수 있다.

의무고용제도는 실제로 장애인 고용에 핵심적인 역할을 하고 있다. 27명의 피면접자 중 4명을 제외한6 23명이 구인공고에 장애인(우대)채용을 보고 지원하거나 장애인고용공단에 등록하거나 장애인임을 밝힌 이력서를 구직사이트에 올렸다가 연락을 받거나 장애인 커뮤니티 친구들의 소개 등을 통해 입사했다. 이런입사 경로들은 모두 장애인의무고용제도와 관련이 있다.

하지만 의무고용제도는 그저 피고용인의 일정비율을 장애인으로 채울 것을 요구할 뿐, 일자리의 질에 대해서는 어떠한 보장도 하지 못한다. 따라서 의무고 용을 준수하더라도 장애인 일자리의 질은 열악한 수준에 머무른다.

그러한 장애인 일자리 유형 중 하나는 그저 의무고용비율을 채우기 위한 비정규직 단순업무이다. 특히 공무원을 제외하고 이른바 '좋은 직장'으로 불리는 대학, 병원, 금융권 등의 대기업에서 이러한 양상이 나타나는 것처럼 보인다.

알바 같은 것으로만 의무고용 비율을 채우기 때문에 (사업장의 장애인 노동자를) 조합원으로 가입시키기도 어렵습니다. (사무금융노조 ○○지부 간부)7)

위의 언급 내용은 사업장 내 장애인 노동자의 노조 조합원 가입에 대한 설 문 응답 결과에서도 엿볼 수 있다<sup>8)</sup>.

<sup>6) 3</sup>명은 딱히 장애를 밝히지 않고 입사했다고 말했고 1명은 입사 후 장애를 입은 사례다.

<sup>7)</sup> 이것은 설문지에 작성한 내용이다.

<sup>8)</sup> 원래 설문은 장애인 노동자가 어느 정도나 노조에 가입했는지를 4개 선택지를 주어 물었으며, 이 응답을 장애인 조합원이 '있다'와 '없다', '모른다'로 재코딩한 것이다.

Π	3-6]	사에이	조합워이	이느기	దㅂ
#	3-01	경에인	오업원이	껐ㅡ시	어구

			장애인	조합원이 있는	지 여부	총계
			있다	없다	모른다	승계
	공무원	개수	25	0	2	27
	ᅙᅮᄺ	산별내%	92.6%	0.0%	7.4%	100.0%
	대학	개수	8	6	0	14
	네벅	산별내%	57.1%	42.9%	0.0%	100.0%
산	공공운수	개수	18	2	1	21
별		산별내%	85.7%	9.5%	4.8%	100.0%
	금속	개수	16	0	0	16
	一	산별내%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	기타	개수	12	6	1	19
	714	산별내%	63.2%	31.6%	5.3%	100.0%
	- 호게	개수	79	14	4	97
	총계	산별내%	81.4%	14.4%	4.1%	100.0%

<sup>\*</sup> 사업장에 장애인 노동자가 있는 경우만을 대상

표에서 보다시피 장애인 노동자를 조합원으로 포괄하는 공무원노조나 금속 노조에 비해, 금융이나 병원》, 대학 부문의 노조에서는 장애인 노동자가 사업장 에 있어도 노조 조합원이 아닌 경우가 많다. 이것은 사업장 고유의 업무가 아닌 주변 업무의 비정규직으로 장애인의무고용을 채우기 때문인 것으로 추측된다. 아 래 사례에서처럼 장애인의무고용을 달성하기 위해 일부러 장애인이 하는 직무를 만들어내는 경우들도 가끔 볼 수 있다. 이러한 장애인 직무는 사업장의 다른 직 무들과 분리되어 매우 제한적인 것으로 한정되고, 위 인용문의 답변자가 말했듯 이 이른바 '알바'식의 기간제나 시간제 고용이 대부분이다. 그저 장애인의무고 용비율을 채우는 것이 주요 목적이라서 장애인의 일을 사업장의 고용체계에 통 합하지 않는 것이다.

<sup>9) &#</sup>x27;기타'는 거의 보건의료노조의 병원과 사무금융연맹의 금융사 노조들이다.

#### <장애인용 주변업무를 설정하고 비정규직 고용한 사례>

S병원에서는 2012년 주차장관리, 콜센터, 급식실 등에 계약직으로 장애인을 수십 명 채용했으며, 6개월마다 (재)계약하던 중 2년이 되기 직전 계약종료를 시도하였다. 즉 8월 6일 입사인데, 2년이 되는 4번째 계약에만 7월 31일 끝나는 것으로 계약기간을 명시했던 것이다. 전형적으로, 기간제 2년 사용 후 정규직 전환을 피하는 방법이다. 그러나 노조의 교섭으로 계약종료 당일 다시 재계약을 하고 무기계약직으로 전환하면서 장애인 노동자들이 조합원으로 가입하게 되었다. 이 중 급식실에서 장애인 조합원이 하는 일은 급식차를 수송하는 엘레베이터를 잡아주는 것으로, 2012년 장애인이 하는 업무로 신설되었다. 급식실의 다른 직원들은 정규직으로서 여러 업무를 순환하면서 승진하는 체계가잡혀 있으나, 장애인 2명만 엘레베이터를 잡아주는 단순업무에 한정되어 일하면서 무기계약직으로 제한되어 있다. S병원 노조는 힘이 강한 노조이기 때문에 그나마 무기계약직전환과 조합원 가입이 가능했지만, 다른 곳에서는 이처럼 장애인업무용으로 설정된 주변직무에서 일하는 비정규직 장애인 노동자를 조합원으로 가입시키기란 쉽지 않을 것이다.

다른 유형은 대기업이나 공기업에서 청소, 콜센터, 수납 등 특정한 단순 업무를 외주받는 50~100여 명의 소규모 용역 업체들의 일자리이다. 소규모 회사들에게는 장애인의무고용을 어겼을 때 내는 부담금이나 의무고용비율을 초과했을때 받는 장려금이 적지 않은 비중일 수 있기 때문에, 일에 크게 지장을 주지 않는 한 장려금을 받기 위해 의무고용비율을 넘어 장애인 고용을 선호하는 경우도있다10). 그런데 이러한 용역회사들의 일자리는 대개 저임금의 반복적인 일로 한정되어 있으며 승진이나 임금상승 체계도 존재하지 않는다. 따라서 역설적으로,

<sup>10)</sup> 그러나 설문조사에서 의무고용준수에 대한 응답 결과는 이런 경향을 증명해 주지는 않는다. 통계적으로 큰 의미는 없지만 오히려 사업장 규모가 클수록 의무고용준수 비율이 높은 것으로 나타난다. 이유는 1000인 이상 규모이고 의무고용비율을 지키는 공무원노조 지부의 비율이 설문에서 높은 비중을 차지하고(25.2%), 사업장이 의무고용비율을 준수하는지에 대해 노조 간부들이 '모른다'고 응답한 비율이 높기(33.1%) 때문이다, 또 의무고용준수 여부만을 물어봤을 뿐 의무고용비율 초과나업무에 대해서는 알 수 없기 때문에 대기업에서 앞서 〈사례 1〉에서 이야기한 것과 같은 방식으로업무를 제한 분리하여 비정규직으로 고용하는 것은 설문조사에서 파악할 수 없다. 그러나 노조 간부들의 말이나 면접 등을 통해 종합해 보았을 때, 공무원을 제외하면, 대기업이 마지못해 제한적업무에 장애인을 고용하는 유형과 달리 소규모 용역회사들이 장애인고용에 대한 유인을 더 갖고 있는 것으로 파악된다. 후자의 일자리는 장애인에 대한 차별도 별로 없지만 그렇다고 전자에 비해 좋은일자리인 것이 아니다. 소규모 외주용역사들의 일자리는 대개 단순한 업무로 한정되어 있고 임금이나 승진이 가능한 것도 아니기 때문이다.

면접에서 드러난바 장애인도 비장애인과 똑같이 일하고 똑같이 대우받으면서 차별을 별로 느끼지 않는데, 회사 자체의 업무가 제한적이고 임금상승 및 승진체계가 부재하므로 실제로 차별할 거리조차 없기 때문이다.

문재인 정부의 공공부문 비정규직 정규직화 과정에서 일부 장애인 노동자들은 오히려 더 고용불안을 느끼기도 한다. 소규모 외주용역사들에서는 장려금이 장애인 고용의 유인으로 작용하기도 하는 데 비해 이러한 외주용역사들을 통합하여 자회사를 만들면 특별히 의무고용비율 이상 고용할 유인이 없어지면서, 장애인은 비장애인에 비해 구조조정 등 과정에서 우선순위로 밀려날 가능성이 높다고 보는 것이다.

<공공부문 비정규직 정규직화로 소규모 외주용역사에서 자회사로 통합되면서 고용불안 의 증가>

"(장애인고용장려금을 받기 때문에) 외주사였을 때 사장들이 장애인을 되게 좋아했고 (장애인이) 나갈까봐 쩔쩔맸다. 장애인이라고 해서 (비장애인보다) 5만원씩 더 받기도 했다. 이런 제도들 덕분에 장애인이 오히려 혜택을 봤다. (그러나 지금) 공사의 자회사로 갈 수가 없는 것이, 이 업무는 자동화로 인해 사람을 계속 줄일 수밖에 없는 상황인데, 자회사로 가면 의무고용비율 이상은 장애인을 채용하지 않을 것이라서 장애인 입장에서는 고용불안이 커질 것이다."

"현재 회사에서는 30~40% 정도가 장애인이다. 고용승계를 한 경우 말고 새로 들어오는 사람들은 일단 장애인을 채용한다. 우리 회사는 장애인연합회에서 만들어 수주를 한 것이기 때문이다. 현재 정규직 전환 투쟁 중인데 직고용을 원하지만 아무래도 자회사로 결정날 것 같다. 그런데 이렇게 되면 아무래도 장애인은 불리해질 것이다. 30% 이상 감축한다는 루머가 돌고 있다. 나는 2년 이상 근무했기 때문에 일단 전환대상이기는 하지만, 그래도 장애인이라는 점 때문에 불안을 느낀다. 앞으로 장애인을 채용하는 일도 없어질 것이다."

## (2) 장애유형과 업무

노조를 대상으로 한 설문조사에서 사업장의 장애인 노동자들이 어떤 장애 유형을 갖고 있는지 복수응답하게 한 결과는 다음 표와 같다.

			기체	뇌병변	청각	시각	지적	기타
		개수	27	12	8	13	6	0
	공무원	장애유형 내 %	32.5%	63.2%	32.0%	52.0%	50.0%	0.0%
		개수	13	2	1	1	0	0
	대학	장애유형 내 %	15.7%	10.5%	4.0%	4.0%	0.0%	0.0%
٨ŀ	공공	개수	19	2	3	5	1	1
산 별	운수	장애유형 내 %	22.9%	10.5%	12.0%	20.0%	8.3%	50.0%
		개수	7	0	11	2	2	0
	금속	장애유형 내 %	8.4%	0.0%	44.0%	8.0%	16.7%	0.0%
		개수	17	3	2	4	3	1
	기타	장애유형 내 %	20.5%	15.8%	8.0%	16.0%	25.0%	50.0%
		개수	83	19	25	25	12	2
	총계	장애유형	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		내 %	%	%	%	%	%	%

[표 3-7] 사업장내 장애인 노동자의 장애유형(복수응답)

전체적으로 지체장애가 가장 광범위하게 분포하고 있는 편이고 그 다음이 청각장애와 시각장애이다. 공무원이 그나마 가장 다양한 장애유형을 포괄하고 있 다고 할 수 있다. 장애인공무원 채용 시험에 장애유형별로 편의제공을 하고 있고 중증장애인 채용도 따로 하고 있기 때문이다.

주로 공장 생산직인 금속 부문에서는 청각장애인 고용이 많은 것이 눈에 띈다. 지체장애도 있지만, 육체노동이기 때문에 경증이 아닌 중증 지체장애는 공장에서 일하기는 힘든 것으로 추측된다. 같은 맥락에서 움직임이 더 어려운 뇌병 변장애는 공장에 거의 없을 수밖에 없다.

실제로 장애유형에 따라 직종의 선택지가 제한된다. 경증 장애인 경우에는 대체로 다양한 유형의 업무를 할 수 있으며, 장애를 드러내어 편의제공을 받기보다는 비장애인 동료들에 비해 불편함을 감수하거나 더 부지런히 일해서 비장애

<sup>\*</sup> 사업장에 장애인 노동자가 있는 경우만을 대상

인 동료와의 차이를 메우는 방식으로 일하는 것으로 보인다. 그러나 중증 지체장 애인 경우에는 육체적 노동을 요하는 일은 하기 어렵고 컴퓨터와 전화 등을 사용하여 일하는 사무직이나 상담 등의 직종에서 일하는 반면, 청각장애인은 대인 관련 서비스직이나 전화 통화가 많이 필요한 사무직에서 거의 일하지 못하는 대신 생산직 등 육체적 노동에 집중된다.

## 3. 불편, 차별, 위험의 문제

### (1) 인식과 실제

장애인 고용의 양과 질도 중요하지만, 회사에서 실제로 일하는 데 장애로 인한 불편, 차별, 위험이 있는지의 문제도 중요하다.

노조 단위의 설문에서는, 회사 내의 장애인 노동자 차별, 회사 및 노조 활동에서 장애인 노동자에 대한 편의제공 정도를 4점 척도로 물었다. 즉, 회사 내장애인 노동자에 대한 차별이 있는지에 대해서 '전혀 없다'(1점)에서 '매우 심하다'(4점)까지, 회사에서 장애인 노동자에 대한 편의제공이 잘 이루어지고 있는지에 대해서 '전혀 없다'(1점)에서 '매우 잘 제공되고 있다'(4점)까지, 노조 활동에서 장애인 노동자에 대한 편의제공이 잘 이루어지고 있는지에 대해서 '전혀 없다'(1점)에서 '매우 잘 제공하고 있다'(4점)까지 선택하도록 하였다. 그 결과는 다음 표에 나와 있다.

		회사내차별	회사편의제공	노조편의제공
	평균	1.4896	2.5000	2.6354
총계	N	96	96	96
	표주평차	75386	83351	83502

[표 3-8] 장애인 노동자에 대한 회사내 차별과 회사 및 노조의 편의제공 정도(4점 척도)

- \* 장애인 노동자가 있는 사업장만을 대상 (무응답 2개 제외)
- \*\* 산별 차이는 통계적으로 의미가 없는 수준이기 때문에 생략

회사내 차별은 "전혀 없다"(1)과 "약간 있는 편이다"(2) 사이이다. 회사의 편의제공은 "대체로 제공되지 않는 편이다"(2)와 "대체로 제공되는 편이다(3)" 중간이며, 노조 활동에서의 편의제공도 회사의 편의제공보다는 약간 높지만 "대체로 제공하지 못하는 편이다(2)"와 "대체로 제공하는 편이다(3)" 중간 정도이다. 요약하면, 설문에 응답한 노조 현장 단위의 간부들은 대체로 장애인 노동자에 대한 차별이 별로 없다고 생각하고 있고, 회사나 노조 활동에서의 편의제공에 대해서는 평균적으로 보통 정도라고 응답한 셈이다.

이것이 설문에 응한 현장 노조 간부들의 인식이지만, 실제로는 어떠한가. 면접조사 등을 위해 현장을 다니면서 파악한 바를 정리하면 다음과 같다.

#### ① 업무를 위한 편의제공

우선 회사 내 편의제공에 대해서 보면, 공무원이나 공공기관은 시설·제도 면에서 상대적으로 편의제공이 잘 이루어지고 있는 편이다. 특히 공공기관, 학교, 병원 등은 직원 뿐 아니라 이를 이용하는 시민을 위해서도 장애인을 위한 편의 시설을 갖춰야 한다. 공무원 뿐 아니라 공사·공단 등 공기업 중에서도 장애인 직원에 대한 업무 지원을 사규에 규정한 곳들이 존재한다. 물론 이러한 지원이 실제로 원활하게 이루어지고 있는지는 다른 문제이며, 보통 당사자가 적극적으로 나서지 않으면 '알아서' 해주는 곳은 드물다. 그러나 업무를 위한 편의제공을 요구할 근거 규정의 존재 여부는 장애인 노동자의 권리 확보 측면에서 매우 중요

#### 한 지점이다.

장애인차별금지법에서 장애인 노동자에 대한 사용자의 편의제공 의무를 규정하고 있음에도 불구하고, 사기업에서는 이를 실행하는 경우가 극히 드문 것으로 보인다. 현실적으로 장애인 노동자를 위한 편의제공에 대해 사측이나 장애인 당사자조차도 인지하고 있는 비율이 낮다. 현장 조사 중 만난 사기업의 장애인 노동자들은 '장애인 노동자를 위한 편의제공'이라는 말 자체를 잘 납득하지 못하고 장애인을 위해 '특별히' 편의제공을 한다는 것이 이상하다고 생각하는 경향도 영보였다. 특히 사업장에 장애인 노동자가 소수인 경우에는 한두 명 또는 몇 명을 위해서 따로 시설을 설치하거나 수어통역사를 부르거나 하는 것은 불가능하다고 간주하고 있었다.

피면접자 28명 중 3명은 근로지원인 서비스 제도를 알고 이용한 적이 있거나 이용하려고 시도해 보았지만 나머지 피면접자들은 금시초문이라는 반응을 보였다<sup>11)</sup>. 실질적으로 근로지원인 서비스가 크게 도움이 되지 않게 만드는 지점도 있다. 근로지원인 제도가 "핵심적인 업무 외에 부수적인 업무 처리에 도움"<sup>12)</sup>을 주는 것으로 되어 있는데, 단지 때때로 필요한 부수적인 업무를 위해서 근로지원인이 계속 옆에 자리를 지키고 있는 것이 장애인 당사자에게나 동료들에게 불편하게 느껴질 수도 있다. 근로지원인 서비스를 이용하거나 이용해 보려고 시도했던 피면접자들은 이러한 불편함을 감수하기보다 필요할 때마다 비장애인 동료의도움을 요청하는 편이 오히려 낫다고 느끼고 있었다. 그러나 동료들의 도움을 요청하기가 어려운 경우(예를 들어 작업들 사이의 공간적 거리가 멀거나 혼자서일하는 작업, 수어 통역 등 전문적인 서비스 필요), 정기적으로 지원이 필요한경우(예를 들어 정규적인 출장) 등에서는 유용할 수 있을 것이다.

<sup>11)</sup> 이 3명은 모두 공무원이나 공사·공단의 정규직이었다. 공공기관과 공기업이 사기업보다 장애인 업무지원에 대한 인식 및 제도적 지원 이용 가능성이 더 높기 때문이라고도 해석할 수 있지만, 당사자 개인의 적극적인 의지 여부에 기인한 것일 수도 있다. 그리고 현실적으로 사기업에서는 근로지원인을 사용할 수 있는 중증장애인은 거의 채용하지 않고 경증장애인을 선호하는 것도 한 이유라고볼 수 있다.

<sup>12)</sup> 장애인고용공단 홈페이지

#### <근로지원인 제도의 한계>

근로지원인 존재에 대한 '불편함'은 단지 느낌의 문제를 넘어선다. 더 결정적으로, '외부인'인 근로지원인이 사내에 머물러 있는 것에 대해서 사측에서 달가워하지 않거나 나아가 규정상 승인하기 어렵다는 반응을 보이는 일이 적지 않다. 직원이 아닌 근로지원인이 내부전산망이나 사내 서류를 보게 되는 것이 보안상 문제가 될 수 있다는 것이다. 사내정보가 외부로 새어나갈 우려가 있으며 이로 인해 문제가 생겼을 때 책임소재가 불분명하다는 점이 문제이다. 실제로 이에 대한 제도적 규정이 뒷받침되지 않으면, 특히 내부전산망이나 계약 관계 등 서류를 다루는 사무·관리직의 장애인 노동자에 대한 근로지원인의 업무 지원은 상당히 제약될 수밖에 없다'3). 장애인의 업무가 단순노동으로 제한되지 않고 사내에서 책임있는 역할을 맡는 데에는 근로지원인이 거의 도움이 되지 못하는 것이다. 직원이 아니라 외부인인 근로지원인에 대한 책임 문제는 개별 회사에서 규정을만들기는 어려운 사안이며, 정부 차원에서 법적·제도적으로 현실적인 지침과 규정을 마련해야 할 필요가 있다.

#### ② 차별

노조 설문에서뿐 아니라 장애인 조합원을 대상으로 한 면접 조사에서도 대체로 회사에서 임금이나 승진 등에서의 (공식적인) 차별은 없다는 대답이 주를 이루었다. 이유는 두 가지로 볼 수 있다.

첫째는 장애인 노동자가 하는 일이 단순업무로 임금 격차나 승진·승급 체계가 아예 없기 때문에 장애인이라고 해서 차별할 거리 자체가 없는 경우이다. 앞서 말했듯이 청소, 콜센터 등의 외주용역사들에서는 비장애인들과 함께 일하더라도 회사내 직원들의 업무가 거의 유사하고 승진체계 등이 없으므로 특별히 차별할 만한 사안이 없는 것이다. 그러나 공식적인 차별이 아니라 직장내 괴롭힘을 당할 가능성은 오히려 더 높을 수도 있다. 장애로 인하여 속도가 늦거나 효율성이 떨어지면 같은 일을 하는 동료들이 일 부담이 늘어나게 되는 상황이기 때문이다14).

<sup>13)</sup> 정부 홈페이지에서는 근로지원 업무의 예시로서, 지체장애인의 경우 컴퓨터 활용, 서류정리, 업무 관련 전화받기 등, 시각장애인의 경우 업무보고를 위한 프리젠테이션, 서류 대독, 정보검색 등, 청각 장애인의 경우에는 업무관련 전화받기 등을 제시하고 있는데 이러한 작업들은 모두 회사가 유출을 꺼려하는 내부 정보를 다룰 수 있다.

<sup>14)</sup> 면접조사에서 이와 같은 직장내 괴롭힘을 호소한 사례가 한 명 있었다.

다른 한편 대기업에서 장애인고용 의무비율을 채우기 위해 단순업무에 직접 고용하는 경우에도, 비장애인은 소위 핵심업무의 정규직인 반면 장애인은 기간제 비정규직으로 업무가 다르기 때문에 차별이라는 것을 느끼기 쉽지 않다. 그러나 이것은 오히려 비정규직 차별과 장애인 차별의 복합차별이라고 볼 수 있다.

둘째, 장애로 인해 할 수 있는 일이 제한되므로 차별적으로 대우받는 것이 '당연'하다고 생각하는 경향 또한 존재한다. 예를 들어 생산직에서 일하는 청각 장애인들은 비장애인들과의 의사소통이 어려워 반장이나 조장으로 승진하는 경우가 거의 없다. 반장이나 팀장으로서 비장애인 동료들과 의사소통을 많이 해야하는 일은 장애로 인하여 '할 수 없는 일'이라고 간주하는 것이다.

#### <20년이 지나도 일반 사원인 청각장애인>

"(청각장애인은) 10년, 20년이 지나도 일반 사원이다. (비장애인과) 의사소통이 어렵기 때문에 조장이나 반장을 할 수 없다. (다른 청각장애인이) 승진한 것을 본 적도 없다. 반장으로 승진한 사람이 있다는 얘기를 한 번 들은 적은 있다."

면접조사로 공장 생산직에서 일하는 청각장애인 조합원 14명을 만났는데, 한결같이 청각 장애인은 승진이 불가능하다고 이야기했다. 그러나 이것을 차별이라고 생각하고 있었던 사람은 두어 명 정도에 불과했다. 비장애인과의 의사소통이 원활하지 않고 특히 전화통화 등이 어렵기 때문에 청각장애인은 조장이나 반장의 일을 할 수 없는 것으로 치부되는 것이다. 그러나 이 경우는 근로지원인 등의 제도를 통해서 수어통역사가 상주하면 해결할수 있는 일이기도 하다. 회사나 당사자가 이러한 제도에 대해서 잘 모르거나 안다 할지라도 번거로운 일로 간주하여 사용하지 않는 것이 문제다. 청각장애인이 자신이 일해온 공정에 충분한 경험과 능력을 갖추고도 승진기회에서 배제되는 것은 분명히 차별이라는 점을 인지하고, 수어통역사 지원 등이 번거로운 일이 아니라 그러한 차별을 제거하기 위해당연히 해야 할 일로 인식될 필요가 있다. 하지만 이러한 일들을 사측에서 알아서 해주기를 바라거나 장애인 당사자 개인이 나서기는 어렵다. 결국 이를 먼저 제기하고 추진할 수있는 주체도 노조일 수밖에 없다.

#### ③ 안전

안전 문제는 장애유형 및 정도에 따라 느끼는 정도가 달라진다. 지체장애의 경우, 지면(경사로/평탄지), 건물 계단/엘리베이터, 차량, 사무의자 등의 편의시설과 관련되어 있다. 이런 편의시설이 잘 갖춰지지 않으면 일반적인 불편함 뿐만 아니라 사고로 이어질 수 있다. 또 이런 불편한 시설을 계속 이용하다보면 건강

이 더 나빠지는 것을 호소하는 경우들도 있었다. 하지만 공공기관을 제외하면 사기업에서 이러한 장애인 직원을 위한 편의시설을 갖춘 데는 찾아보기 어려웠다. 시각장애인 면접에서도 피면접자는 사업장 내 점자블록 설치가 절실하다는 점을 얘기했지만 사측에서는 소수 장애인을 위해 시설을 설치하기 어렵다는 입장을 고수하고 있었다. 실제로 공공기관, 학교, 병원 등은 직원들 뿐 아니라 시민들도 이용하는 곳으로서 장애인 편의시설 설치에 대한 예산 확보가 수월한 반면, 그렇지 않은 기업 내부에서는 소수 장애인 직원을 위해서 시설을 설치하는 것에 대해서는 그다지 큰 돈이 드는 것이 아닌 경우에도 거의 제공되지 않고 있었다.

건물 복도나 사무실 어디에도 바가 설치되어 있지 않아서 다리가 불편한 사람들은 항상 위험하다. 장애인 화장실도 건물 1층 한 군데 밖에 없다. 나는 그나마 괜찮은 편이지만 같이 일하는 장애인 동료 한 분은 혼자서 일어나기가 어렵다. 그래서 화장실에 갔는데 일어나지를 못해서 핸드폰 문자로 도움을 요청하는 일도 여러 번 있었다. 안전바만 설치되어 있어도 방지할 수 있는 일인데 설치를 하지 않는다.

청각장애인은 생산직에 많이 분포해 있는데, 면접대상자들은 작업공정 자체는 들리지 않는다고 해서 특별히 위험하다고 생각하지 않는다고 대답했다. 그러나 사업장 내 지게차 등에 의한 사고, 위험시 울리는 사이렌 소리를 듣지 못하는 것 등에 대해서 안전 문제를 제기했다. 이러한 문제들은 간단한 아이디어와 시설로도 방지할 수가 있지만, 역시 사측에서 알아서 해주거나 장애인 당사자가 얘기하기는 어려우므로 노조가 나서야 할 사항이다.

<청각장애인들의 안전을 위해서 노조가 시행한 아이디어들>

금속노조 대전충북지부에서는 산하 지회가 있는 몇몇 공장에서 경광등 위치를 옮기도록 하였다. 사이렌 소리를 듣지 못하는 청각장애인 조합원들이 불빛을 잘 볼 수 있는 위치로 옮긴 것이다.

금속노조 경기지부 현대모비스화성지회에서는 현장에 드나드는 지게차에 안전 LED등을 설치하도록 했고 사각지대에는 거울을 설치해서 지게차가 오는 것을 볼 수 있도록

했다. 이런 안전장치는 청각장애인 뿐만 아니라 비장애인 노동자들에게도 유용한 것이지만, 소리를 듣지 못하는 청각장애인들이 더 심각하게 안전문제를 느껴 청각장애인 조합원들의 모임에서 나온 아이디어들이다.

#### (2) 현실적인 기준의 문제

위에서 시사하듯이 장애인 노동자가 불편과 차별 없이 직장생활을 하려면 장애로 인한 불리함을 메우기 위해 제공해야 할 것들이 존재한다. 그러나 무엇을 얼마나 제공해야 할 것인가의 현실적인 기준을 세우기란 쉽지 않다. 물론 장애인 차별금지법에 편의제공의 의무와 차별의 금지가 규정되어 있으며, 그와 관련하여 예시를 들어놓은 자료들도 있다. 하지만 실제현장에서 문제가 제기될 때는 훨씬 더 복잡한 양상으로 나타난다.

특히 노조의 입장에서는 사측에 장애인조합원에 대한 편의제공 및 차별금지를 요구할 수는 있지만, 비장애인인 다른 조합원들의 입장도 고려해야 한다. 말하자면, 장애로 인한 불리함을 메우기 위해 장애인 노동자에게만 '무엇인가를' 제공한다는 것은 다른 비장애인들이(때로는 장애인 노동자 당사자들에게도) 보기에 장애인 노동자들에게 '특혜'를 제공하는 것처럼 여겨질 수 있다. 장애인 당사자이자 노조 간부인 다음 피면접자의 말은 사측에 대한 요구조차 비장애인 조합원들에게 문제시될 수 있을 것이라는 우려를 보여준다.

사실 회사하고 협상할 때 빨리 타결할 수 있는 것은 장애인 부분이다. 그건 법으로도 정해져 있고 회사 사규에도 있으니까. 그 부분을 먼저 타결하고 다른 것을 할 수도 있다. 그런데 그렇게 되면 장애인 조합원과 비장애인 조합원 사이에 갈등이 생길 수도 있을 것 같다. 소수의 장애인 조합원을 위해서 노조가 뭔가를 먼저 한다면 비장애인 조합원들은 마음이상할 것 같아서 조심스럽다. 하지만 공기업은 장애인 문제에 민감할 수있다. 할 수 있는 부분부터 먼저 땡겨서 결과를 만들어내는 것도 중요하지 않을까.

이와 관련하여 구체적으로 어떤 상황들이 문제가 되는지를 검토해보자.

#### ① 직무 배치의 문제

장애인 노동자에게 장애의 유형과 정도를 고려하여 장애로 인해 어려움을 겪을 가능성이 가장 적은 직무를 배치하는 것은 장애인이 직장생활을 무리없이 해나가는 데 있어서 매우 중요한 지점이다. 장애 유형 및 정도를 고려해서 보았을 때 무리가 가는 일을 계속 하다보면 건강이 악화되는 경우들도 있으므로 건 강권의 측면에서도 중요하다.

그러나 실제로 현장에서는 딱히 장애유형과 정도에 적합한 직무가 없을 수도 있다. 또 장애인 노동자에게 직무를 우선 배치하는 것이 다른 비장애인 노동자들의 반발을 살 수도 있다.

예를 들어 공무원은 장애인 채용을 따로 하고 편의제공 등의 법을 잘 준수하는 편이기 때문에 장애인으로서는 상당히 좋은 직종이다. 장애인 공무원들 사이에서 중요하게 제기되는 것은 장애유형과 직무와의 부합 문제이다. 경증 청각장애인이 민원상담 창구에 배치된다든지 하는 식으로, 장애가 별로 걸림돌이 되지 않는 다른 업무가 있음에도 불구하고 장애로 어려움이 있는 업무에 배치되기도 한다. 공무원은 장애인이라고 해서 고용불안이나 임금차별을 심하게 겪지는 않지만, 장애로 인해 업무 수행을 잘 해내지 못하면 심각하게 자존감이 저하되고 상처를 입게 된다. 다른 직무로 배치해달라고 요구할 수는 있다. 그러나 적절한 직무가 없을 수도 있을 뿐더러 공무원은 기본적으로 보직순환을 하는데 보직순환 과정에서 장애인을 우선적으로 배려하면 비장애인들의 반발이 있을 수도 있다. 그리하여 인사부서의 관심 정도, 직장 내 분위기 등에 따라 장애와 관련한 직무를 고려하는 정도는 기관이나 상황에 따라 천차만별이다.

사기업에서는 장애인이 소수이고 규정이 정비되어 있지 않기 때문에 더 심하다. 경기 지역의 한 공장에서는 노조에서 장애인 조합원을 신체적 무리가 덜한곳으로 배치하고자 회사와 교섭을 하려 했으나 비장애인 조합원의 반발이 매우심하였다. 이곳에서는 퇴직 등으로 자리가 빈 곳 등에 재배치할 때 근속년수가긴 노동자가 먼저 선택권을 갖는 선임권이 관습적으로 적용되고 있었는데, 장애인 조합원을 우선적으로 배치하려고 하자 '자리를 뺏는' 정당하지 못한 일로 생각하여 비장애인 조합원들이 반발한 것이다.

또다른 예를 들어, 청소 용역회사에서 일하는 다리가 불편한 장애인 노동자를 계단 청소에서 제외해야 하는가 생각해보면, 현실적으로 거의 불가능한 일이다. 비장애인 노동자들이 크게 반발할 것이고 장애인 고용에 악영향을 미칠 수있으며 집단내 따돌림을 당할 수도 있다. 장애인 당사자도 그런 것을 기대하지않는다.

계단이 많으면 좀더 힘든 게 사실이다. 하지만 빼달라고 할 수는 없고 그런 생각도 하지 않는다. 그러면 일 못한다. 똑같이 일하고 똑같이 받아 야 한다.

나아가 장애인 노동자 당사자도 이를 원하지 않을 수 있다. 장애가 있어 "더 부지런히" "더 많이" 일해야 비장애인들을 "따라잡을" 수 있는데, 이처럼 비장애인의 기준에 맞추어 장애인이 일하도록 하는 것이 '차별'이라고 말할 수도 있다. 비장애인의 기준을 못 맞추거나 쉬운 작업을 배치받을 때, "동료에게 폐끼치고" "미안한 감정"을 갖게 되는 것을 권리에 대한 인식부족이라고 할 수도 있다. 그러나 사실 더 힘들더라도 비장애인들과 동등하게 일할 수 있다는 것이 자존감의 원천이 되기도 한다. 면접 중에 많은 장애인 노동자들이 할 수 있는 일을 비장애인 동료들이 도와주는 것 자체가 "고맙지만 불편한" 것으로 표현하였다.

장애가 있으니 남들보다는 아무래도 느리다. 그러나 내가 좀 더 일찍 나와서 더 부지런히 하면 된다. 장애가 지장이 안되는 업무에도 있었다가 지금 업무로 왔다. 하지만 숙달되니까 할 만하다. 할 수 있는 것을 굳이 못한다고 할 이유는 없다.

예를 들어 비장애인은 두 번 왔다갔다 할 일이 나는 다섯 번 왔다갔다 해야 한다고 쳐보자. 젊은 후배들이 일부러 나보다 먼저 성큼성큼 가서 해주기도 한다. 고마운 일이긴 하지만 민망하기도 하다. 내가 다섯 번 왔 다갔다 하면 되는 일이다. 굳이 그렇게 해주지 않아도 되는데. 따라서 장애인 노동자를 배려하여 좀더 '편한(?)' 직무에 배치하거나 과업의 기준을 낮추는 문제는 그리 간단한 것이 아니다. 특혜라는 비장애인 노동자의 반발이 있을 수도 있고, 장애인 노동자 당사자의 자존감을 저하시킬 수도 있다. 또이처럼 쉬운 작업에 장애인을 배치한다는 것이 결국 장애인의 노동을 단순한 업무로 제한시키고, 고용형태, 인사고과, 승진, 임금 등에서 차별을 가져올 수도 있다.

기본적으로는 당사자의 생각을 존중하는 것이 업무 배치에서의 원칙일 것이다. 하지만 이것도 현실 상황에서 단순하게 적용할 수 있는 기준은 아니다. 장애인 당사자가 원하는 바를 얘기하기 어려울 수도 있다. 또 장애인이든 비장애인이든 사실 많은 노동자들이 원하지 않는 직무, 감당하기 어려운 과업기준으로 일하는 상황에서, 우선적으로 장애인에게 배려를 해준다면 비장애인 노동자들의 불만이 생길 수밖에 없는 것도 현실이다.

#### ② 편의제공의 문제

장애인 노동자의 숫자가 사업장에 적지 않을 때에는 노조가 장애인 노동자에 대한 편의제공을 회사에 요구하고 교섭하는 것이 그렇게 어렵지 않을 수 있다. 그러나 장애인 노동자가 소수, 특히 한두 명에 불과할 때 이들을 위해서 (상당한 비용이 드는) 편의제공을 요구하기란 쉽지 않다. 예를 들어 지체장애인 노동자를 위해 건물의 모든 곳에 엘레베이터를 설치해야 하는가, 청각장애인 노동자를 위해 항상 수어통역사가 대기해야 하는가, 시각장애인 노동자를 위해 모든 매뉴얼과 지시문에 점자를 병행해야 하는가? 이러한 편의를 이용하는 사람이 여럿이라면 문제가 아니지만 단 한 명이라면 얘기를 꺼내기가 쉬운 일이 아니다.

회사에 수어통역사가 온 것은 오늘이(면접조사한 날) 처음이다. 예전에 큰 회사에 다닐 때는 청각장애인이 50~60명 정도 있어서 힘이 있었다. 인사팀에 담당자가 있었고 교육이나 행사 때에는 수어통역사가 오기도 했다. 그러나 지금 회사에서는 청각장애인이 나 하나 뿐이다. 나 하나때문에 통역사를 불러달라고 할 수는 없다.

눈이 안보이게 되면서 일을 제대로 못하게 된 후 시각장애인에게 컴퓨터 화면을 읽어주는 프로그램도 알아봤다. 그런데 회사 내부전산망에 호환이 되지 않았다. 호환이 되도록 프로그램을 만드는 비용이 어마어마하게 드는 걸로 견적이 나왔다. 2만5천 명 직원 중에 단 한 명을 위해서 회사가 그것을 하기는 불가능해 보인다.

장애인차별금지법은 사용자에게 장애인에 대한 정당한 편의제공의 의무를 규정하고 있으며, 장애인차별금지법은 현재 30인 이상 사업장에 적용된다. 하지만 위반시 처벌이 규정되어 있지 않기 때문에 소수 장애인 직원을 위해서 이를 곧이곧대로 준수하는 사업장은 없다고 봐야 한다.

물론 법적인 근거를 들어 편의제공을 주장할 수는 있다. 그러나 장애인 고용에 더하여 비용이 드는 편의제공을 해야 한다면 사기업에서는 오히려 장애인고용에 악영향을 미칠 가능성이 매우 크다는 딜레마가 존재한다. 노조 또한 사업장의 장애인 노동자(또는 조합원)를 위해 교섭안에서 편의제공을 요구할 수는 있겠지만, 장애인 조합원이 다수가 아닌 한 그것을 우선적인 과제로 삼는 것은 현실적으로 어려워 보인다. 이를 위해 결집된 투쟁을 하는 것은 말할 것도 없다.

그러므로 편의제공의 원칙을 강조하는 것은 실제 현장 상황에서는 그다지의미가 없을 수 있다. 일관된 기준을 관철하기보다 현실적으로 각 사업장의 상황에 따라 조정할 수밖에 없는데, 이를 위해 참조할 수 있는 구체적인 지침들을어떻게 제시할 수 있는가가 관건이다.

#### ③ 차별의 문제

설문 및 면접 조사 결과에 따르면 장애인 조합원 당사자나 노조 간부들은 장애인 노동자에 대한 공식적이거나 직접적인 차별이 존재하지 않는다고 생각하는 편이다. 그렇지만 공식적인 차별을 받지 않는다 할지라도 장애로 인한 업무수행의 효율성 저하나 편견으로 인사고과에서 낮은 평가를 받고 임금이나 승진에서 불리한 입장에 처할 가능성은 적지 않다.

비장애인과 즉각적인 의사소통이 어려운 청각장애인은 반원들을 관리해야 하는 반장으로 승진하지 못한다. 또는 장애로 인해 효율성이 낮아 성과급 기준을

달성할 수 없는 경우도 있다. 이러한 경우들은 분명히 차별로 볼 수 있지만 현실적으로 해결할 수 있는 방안이 마땅하지 않을 수 있다. 근로지원인을 둔다든지 장애인에게는 성과 기준을 낮춘다든지 하는 방법이 있을 수 있지만, 사측은 물론이요 비장애인 노동자 동료들도 번거롭거나 기분 나쁜 일로 받아들일 수 있다.

앞서 장애로 인해 어려움을 겪지 않을 수 있는(또는 덜 겪을 수 있는) 직무에 배치해야 한다는 점을 말했으나, 이것은 사실 양날의 칼로 작용하기도 한다. 장애를 이유로 특정 직무에만 한정하는 것은 장애인 노동자의 승진 및 임금 상승의 기회를 박탈하는 차별이 될 수 있기 때문이다. 장애로 인해 특정 보직을 맡기 어려울 수 있으나 장애에 대한 선입견이 보직을 한정시키고 조직 안에서 성장하기 어렵게 만들 수도 있다. 아래 피면접자는 현재 비정규직으로 제한된 업무만 하고 있는데 정규직이 되기를 원하고 있지만, 정규직이 되어서 다양한 업무를 하기 위해서 장애인에 대한 편견이 문제가 될 것이라는 점을 얘기한다.

(현재 제한된 업무 말고) 정규 로테이션에 들어가서 다른 일을 하게 되면 어떨까 생각해 본 적이 있다. 그러면 고객들을 만나야 하는데, 고객 들이 어떻게 볼까.... 이것은 내가 할 수 있다고 생각하는 것과는 다른 문 제인 것 같다.

또한 겉으로 드러나지는 않더라도 장애인과 장애인의 업무수행에 대한 편 견이 인사고과에 영향을 미칠 가능성도 크다.

공공연하게 드러나지는 않지만 장애인이 나 일을 잘 할 수 있을까 하고 우려하는 사람들이 있고, 그런 의미에서 이미 나에 대한 한계가 외부에서 규정되는 셈이다. 부서에서 나를 꺼리면 나는 그 부서에서 배제되는 것이다. 내가 부서를 옮길 때 부서장이 나를 받기로 결단을 해야 했다고들었다. 아무래도 장애인 직원이 있으면 불편하고 관리자 입장에서도 어디까지 일을 시켜야 하나 매번 신경을 써야 할 것이다. (인사고과 등 차별문제이 있는지에 대해서는) 솔직히 그럴 것이라고 생각하지만 증명할 수없는 일이다. 나는 현재 전보제한이 걸려 있는데, 전에 한 선배가 한 번옮겨보는 게 좋지 않겠냐고 얘기한 적이 있다. 장애인이라고 한 곳에만있는 것도 선입견을 강화시킬 수 있다는 충고였다. 인사고과에서도 업무

를 쉽게 시킬 수 있는 사람이 선호될 테고 장애인에 대한 선입견이 아마 전체적으로 반영될 것이다.

승진이나 임금에서 장애가 걸림돌이 되지 않도록 처음부터 장애인에게 고 과나 평가에서 일정한 가산점을 주는 방법도 생각해 볼 수는 있다. 그러나 현실 적으로 그 기준을 정하기가 쉽지 않고 노조가 이를 주장하기에도 비장애인 조합 원들의 반발이 심할 수도 있다.

#### (3) 해결의 시작

앞에서 말한 현실적인 문제들을 현장에서 당장 쉽게 풀 수 없더라도, 해결을 위한 시작점들을 찾아볼 수 있다. 노조의 입장에서 가장 관건이 되는 것은 비장애인 조합원들이 장애인 노동자의 권리에 대해서 공감하고 지지하는 것이다. 노조가 사측에 요구를 하고 요구를 관철시키기 위해서는 조합원들의 단결력이 결정적인 기반이 될 수밖에 없다. 그러나 사업장에서 장애인 노동자(또는 조합원)은 비장애인 조합원들의 숫자에 비해 소수이다. 게다가 근래 사회적 분위기에서 차별금지와 차별받지 않을 권리가 오히려 특혜, 역차별 등의 공격을 받고 있다. 이런 상황에서 노조가 장애인 노동자(또는 조합원)의 권리를 강하게 주장하는 것에 대해 비장애인 조합원들이 반발할 가능성이 있다. 말하자면 직무배치에서의 배려, 편의제공, 장애로 인한 불리함에 대한 보상 등을 비장애인 조합원들이 장애인에 대한 '특혜'라고 간주할 수 있다. 그리고 조합원들 다수가 이렇게느낀다면 노조가 장애인 노동자의 권리를 제기하고 주장하기란 몹시 어려울 것이다.

따라서 무엇보다도 다수를 차지하는 비장애인 조합원들도 장애인 노동자의 권리 보장을 지지할 수 있어야 한다. 즉 조합원들이 장애인을 위한 편의제공이나 차별금지가 '특혜'가 아니라 권리를 통한 공동체적 가치의 실현이라는 점을 인식 해야 한다. 이러한 인식이 자리잡도록 노조가 지속적인 교육과 활동을 해야 할 필요가 있다. 현재 모든 사업장에서 년 1회 1시간 이상 시행하도록 되어 있는 법정의무교육에 장애인인식개선교육이 포함되어 있다. 물론 이것으로는 매우 부족하지만 장애인 노동자 권리를 위한 교육과 활동을 시작할 실마리로 사용할 수는 있을 것이다. 하지만 실제로 이조차도 시행하고 있는 사업장은 그리 많은 것 같지 않다. 조사를 다닌 18개 사업장 중에서 법정의무교육으로서 장애인인식개선교육을 하고 있다는 곳은 8개로 절반이 채 되지 않았다. 교육방식은 집합적으로 모여초청강사의 강연을 듣거나 동영상을 시청하기도 하고 또는 개인별 온라인교육으로 대체하기도 한다. 사실 온라인교육의 경우 개인이 알아서 시청하는 것이기 때문에 제대로 시청을 하는지 알 수 없고 그런 면에서 효과가 의문스럽다. 그러나집합교육의 경우에도 장애인인식개선교육을 받아본 사람들은 효과가 크다고 생각하는 편은 아니었다.

사실 그런 강의의 효과가 얼마나 갈까 회의적이다. 일상적으로 같이 생활하면서 느끼는 것이 더 중요할 것이다.

(장애인인식개선교육의 내용은) 장애의 종류에 대해서 설명하고 일할 때 비장애인들이 배려하는 방법들 같은 내용이었던 걸로 기억한다. 그런 교육을 함으로써 다시 생각해보는 사람들도 있을 테니 없는 것보다는 낫다고 본다. 그러나 회사 생활을 하다 보면 단협이나 사규에 명시되어 있는 것이 훨씬 더 중요하다. 규정이 있으면 해야 한다고 인식하게 되는데, 그런 게 전혀 없이 교육만 가지고는 효과가 매우 제한적일 수밖에 없다.

위에서 인용한 피면접자들이 말한 바와 같이 1년 1시간의 교육효과란 극히 제한적이며 실제 생활이나 명시된 규정이 더 중요한 것은 말할 필요가 없다. 그럼에도 불구하고 이런 의무교육을 실마리로 하여 노조 자체의 교육이나 활동 등을 전개해나갈 계기로 만들 수는 있다. 그런데 현재 실시하는 장애인인식교육의 내용에 대해서도 장애인 당사자들의 문제제기가 적지 않았다.

너무 내용이 일반적이고 개론적인 것이라서 특별히 도움이 안되는 것 같아서 아쉽다. 그냥 일반적으로 장애인을 배려하고 도와야 한다 이런 것 이다. 개인적으로 그런 기조도 마음에 안 든다. 장애인도 시설과 여건이 잘 갖춰지면 얼마든지 잘 활동할 수 있다. 사회적으로 분리된 집단으로 구분하고 장애인은 잘 도와줘야 한다 이런 시각이 오히려 문제다. 그런 부분이 장애인 당사자에게는 자존감을 낮출 수 있다.

어디까지 배려해주고 어디까지는 그냥 두어도 되는가 그런 내용이 있었던 것 같다. 그런데 이게 나도 장애인 입장이지만 받아들이는 사람마다다를 것 같다. 어떤 건 도움을 바랄 수도 있지만, 어떤 때는 도움을 주려고 하는 것을 민망하게 느낄 수도 있다.

집합교육은 모병원에서 장애예방강사가 했는데, 사고로 인한 부상을 예방한다면 모를까 장애를 예방한다는 말 자체가 어불성설이라고 생각한다. 또한 장애를 예방한다는 표현 자체가 장애에 대한 부정적인 낙인을찍는다. 강의 내용과 강사 자질에도 문제가 있었다. 강사가 장애인과 비장애인을 비교하여 설명하다가 비장애인을 '멀쩡하다'고 표현하는 등 문제가 있어서 문제제기를 한 적도 있다. 장애체험을 한다고 휠체어를 타고경사로와 턱을 지나가는 프로그램을 진행했는데 장애 인식 개선보다는 프로그램을 진행하면서 사고가 안 나고 매끄럽게 진행하는데 더 신경을 쓴다는 느낌이 들었다.

장애인고용공단 등에서 배포하는 직장내 장애인인식개선교육 자료들을 보면 장애의 정의 및 유형, 장애유형별 장애인을 배려하는 방법, 장애인차별금지법과 차별 사례 소개 등으로 이루어져 있다. 교육자료에 따라 조금씩 내용이 다르지만, 피면접자들이 문제를 제기하듯이 주로 '권리'로서 장애인이 불편과 차별없이 일할 수 있는 방법보다는 비장애인이 '배려'해주는 방법에 초점을 맞추는것이 대부분이라서, 장애인 당사자는 오히려 자존감이 상하게 되는 일조차 있는것이다.

가장 기초적인 것은 회사에서 법정의무교육인 장애인인식교육을 실시하도록 하고, 가능하면 장애인노동의 권리를 강조하고 사측이나 비장애인 노동자들이 잘 알지 못하는바 차별금지법에서 규정하는 편의제공 의무와 차별의 사례들을 구체적으로 소개하는 자료와 강사를 선택할 수 있어야 한다. 이것은 기초적인 첫 걸음이다. 이를 계기로 활용하여 장애인 권리에 대한 조합원 교육과 활동을 발전

시킬 수 있을 것이다. 현장 단위에서는 이러한 자료와 프로그램을 개발할 여력이 없을 수도 있으므로 지부나 산별노조 중앙에서 이를 구성하되 각 현장에서는 실제 자기 현장의 상황과 연결시키도록 응용하는 방식을 생각해 볼 수 있다. 다시한번, 장애인 권리에 대한 교육과 활동을 강조하는 것은 무엇보다도 비장애인 조합원들이 이에 대한 인식을 형성하고 공감과 지지가 있어야 노조가 장애인 노동자(조합원)의 권리를 위한 활동을 제대로 시작할 수 있기 때문이다. 조합원 전체의 인식과 지지를 기반으로 할 때 장애인 노동자의 불편과 차별에 대한 문제제기 및 해결책을 제시하는 것이 가능하다.

또한 노조는 장애인 노동자를 조합원으로 가입시키도록 노력해야 한다. 앞서 2절에서 보았듯이 장애인이 다른 조합원들과 같은 일을 하거나 다수인 경우에는 조합원으로 가입하는 경우가 적지 않지만, 장애인이 다른 조합원들과 분리되어 일하는 경우에는 조합원이 아닐 가능성이 높다. 특히 조합원은 주로 정규직인데 장애인 노동자가 비정규직일 때에는 더욱 그러하다. 이것은 물론 장애인의문제만이 아니라 정규직과 비정규직의 분리 문제이기도 하다. 그러나 이 문제 뿐아니라 장애인 노동자에 대해서는 특히 노조도 조합원으로 조직하는 것을 번거롭게 생각할 수도 있다. 즉 회사와 마찬가지로 소수인 장애인 조합원을 위해 편의를 제공하거나 이해대변을 하는 것이 노조 입장에서도 비용과 노력이 드는 것이기 때문에 굳이 조합원으로 가입시키려고 노력하지 않고 외면할 수도 있는 것이다. 그러나 사업장에서 노동자의 권리를 대변하는 것은 노조일 뿐이라는 점을 새겨야 한다.

실제로 현장 조사에서 확인한바 장애인 노동자가 장애로 인한 어려움을 얘기하고 시정을 요구할 수 있는 통로는 (노조 외에) 회사 내에 따로 존재하는 사례가 거의 없다. 따라서 노조에서 대변하지 않는 한 장애인 노동자의 목소리가전달될 통로가 없다. 물론 노조도 장애인 조합원의 특별한 편의와 이해대변에 관심을 두지 않는 경우도 종종 있지만, 그나마 노조가 유일한 소통 창구가 되기도한다. 유의할 점은 노조가 장애인 노동자의 어려움에 대해서 단순히 고충처리기관이 되지 않고 노동권의 측면에서 접근하는 활동이 되어야 한다는 점이다. 사실장애인 노동자의 편의제공 및 차별금지는 법으로 규정된 사용자의 의무이므로

오직 노조만이 나서서 해결하려고 하기보다는 사내 인사부에 담당자를 둔다든지 사내 장애인고충처리기구를 두도록 해야 하고, 노조는 이러한 구조에서 조합원을 대변하는 역할을 하는 것이 좋다. 사내 통로가 부재한 상황에서 처음에는 노조가 나서되 회사에 이러한 공식적인 기구를 만들도록 요구할 필요가 있다.

앞에 문제상황에서 예시를 든 것처럼 비장애인 조합원의 반발을 살 수 있는 사안에 대해서는 전체 조합원들의 인식 개선이 선행되어야 현장 노조가 제대로 추진할 수 있는 경우들도 있지만, 장애인에 대한 명백한 차별에 대해서는 노조가 먼저 나서서 적극적으로 대응할 필요도 있다. 임금이나 고용형태상의 부당한 차별, 나아가 당사자가가 수행하는 것이 가능하고 수행할 의사가 있는데도 특정 업무에만 국한시켜 승진과 임금 향상의 기회를 박탈하는 것 등에서 문제제기해야 한다. 이것도 현장 단에위서는 간부나 조합원의 인식부족으로 시작하기 어려울 수도 있으므로, 상급 단위나 시민단체 등에서 독려와 연대를 할 필요가 있다. 이러한 활동을 하는 것 자체가 장애인에 대한 조합원들의 인식을 개선할 수 있는 교육적 효과가 클 것이다.

## 4. 노조 활동

## (1) 노조 간부의 인식

노조 단위의 설문에서 장애인의무고용제도와 장애인차별금지법에 대한 인지를 물어보는 문항이 있다. 설문의 응답자들은 대개 사업장 단위의 노조 간부들인데, 장애인의무고용제도와 장애인차별금지법을 알고 있느냐에 대해서는 다음과같이 대답하였다.

		의무고용 인지		장차법 인지		총계		
		안다	모른다	안다	모른다	6/11		
	공무원	개수	27	3	24	6	30	
		산별내%	90.0%	10.0%	80.0%	20.0%	100.0%	
	대학	개수	14	0	11	3	14	
산 별		산별내%	100.0%	0.0%	78.6%	21.4%	100.0%	
	<del>공공</del> 운수	개수	26	12	19	19	38	
		산별내%	68.4%	31.6%	50.0%	50.0%	100.0%	
	금속	개수	17	2	9	10	19	
		산별내%	89.5%	10.5%	47.4%	52.6%	100.0%	
	기타	7151	개수	20	1	14	7	21
		산별내%	95.2%	4.8%	66.7%	33.3%	100.0%	
기수 총계 사별내%		개수	104	18	77	45	122	
		산별내%	85 2%	14 8%	63 1%	36 9%	100.0%	

[표 3-9] 장애인의무고용제도 및 장애인차별금지법에 대한 인지

설문 응답 결과 장애인의무고용제도에 대해서는 대개 알고 있었으나, 장애인차별금지법에 대해서는 1/3이 넘는 응답자가 모른다고 대답하였다. 다른 산별에 비해 금속노조 산하 사업장의 응답이 특히 눈에 띄는데, 장애인의무고용제도에 대해서는 90% 가량 알고 있는데 비해, 장애인차별금지법에 대해서는 알고있다는 응답이 절반도 되지 않는다. 현장조사에서 확인한바 금속 사업장에서는장애인의무고용제도에 따라 장애인 고용을 적지 않게 하고 있지만(주로 청각장에), 장애인차별금지법에 따른 편의제공 등은 거의 이루어지지 않고 있는데, 그런 상황을 반영한 것으로 보인다.

그러나 앞서 [표 3-9]에서 보았듯이 회사가 장애인의무고용비율을 지키고 있는지에 대해서는 1/3이 '모른다'라고 응답했다. 장애인의무고용제도에 대해서 알고는 있지만 실질적인 관심은 별로 없는 것이다.

사실 노조 간부나 활동가라고 해서 장애인에 대한 편견에서 특별히 자유로울 것이라고 가정할 근거는 별로 없다. 또 장애인 조합원이 있다고 하더라도 현장 노조가 장애인 노동자의 권리에 별도의 관심을 두지 않을 수도 있다. 다음 피면접자들의 말이 이를 보여준다.

솔직히 말해서, 오래 노조 활동을 하면서 '장애인'(에 관한) 얘기를 들어본 적이 없다.

노조라고 해서 장애인 권익에 좀더 관심이 있다는 생각이 든 적은 없다. 장애인조합원을 위해서 뭔가를 하는 것이 없다. 예전에 장애인 공무원을 위한 지원에 대해서 기사가 나온 적이 있다. 그래서 내가 정보공개청구를 해서 지원현황 등을 알아보고 노조 지부에 이런 지원책에 대해서고려해보는 것이 어떻겠냐고 제시를 한 적이 있었는데, 그 후로 전혀 피드백이 없었다.

그렇기 때문에 총연맹이나 산별노조 등 상급단위에서부터 이번 실태조사를 첫걸음으로 장애인 노동자의 권리에 대한 교육이나 활동을 할 필요가 있다. 노조 간부들은 상급단위의 활동에 평조합원들보다는 더 접할 기회가 많고 민감할 것 이다. 그리고 실제 조합원들을 설득하고 의식을 바꿔나갈 활동을 하는 것은 이 현장 단위 노조 간부들의 노력이다.

## (2) 교섭·단협

단협에 장애인과 관련한 내용이 다루어지는지를 묻는 질문에 대해 단지 25개의 노조만이 단협에 장애인 관련 조항이 있거나 교섭에서 다루어진 적이 있다고 대답했다. 이 25개의 케이스 중 24개가 사업장에 장애인 노동자가 있는 경우(나머지 1개는 무응답)이다. 즉 사업장에 장애인 노동자가 있는 97개 노조 중 약 1/4는 교섭·단협에서 장애인 노동자와 관련된 내용을 다루고 있다고 볼 수 있다. 사업장에 장애인 노동자가 없는 경우(또는 모른다고 응답한 경우)에는 전혀 장애인과 관련된 내용을 다루지 않고 있다.

			장	호게		
			있다	없다	모른다	총계
	공무원	개수	10	20	0	30
	ᅙᅮ편	산별내%	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%
	대학	개수	4	10	0	14
		산별내%	28.6%	71.4%	0.0%	100.0%
산 별	공공운수	개수	3	33	1	37
		산별내%	8.1%	89.2%	2.7%	100.0%
	금속	개수	6	13	0	19
		산별내%	31.6%	68.4%	0.0%	100.0%
	기타	개수	2	19	0	21
	기나	산별내%	9.5%	90.5%	0.0%	100.0%
	- ネ게	개수	25	95	1	121
총계		산별내%	20.7%	78.5%	0.8%	100.0%

[표 3-10] 장애인 관련 단협 조항이나 노조 요구안이 있(었)는지 여부

장애인 노동자에 대한 단협 조항이나 요구안 등의 내용은 다음과 같이 밝히고 있다.

[표 3-11] 장애인 노동자에 대한 단협 조항이나 요구안 내용

산별	내용
공무원	- 장애인직원을 위한 맞춤형 사무가구 비치 - 중증장애인 재해비상근무 및 당직근무 제외 - 보조공학기기, 장비, 의료기기 지원(교섭요구안임) - 기관은 장애가 있는 직원들을 대상으로 관계법령 등에 따라 업무 및 출퇴근 등에 있어 편의를 제공하며, 해외연수 및 직원 후생복지에 있어 차별받지 않도록 노력한다 - 장애인 직원 관련 업무환경 조성/ 회사전체 환경 장애직원에 걸림돌되지 않게 변경 등 - 업무 수행에 필요한 편의제공 의무 - 장애공무원편의지원에 관한 조례제정
대학	- 장애인 시설확충 - 엘리베이터 설치 등 - 장애자 및 질병자에 대한 조치(근로기준법 준수 및 적절한 직무전환 배치)* - 장애인 시설확충 조항* - 장애인 시설확충*

병원	- 신체장애를 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우 금지 [병원]*
공공	- 장애에 의한 차별 금지 [지자체출연기관] - 차별금지및 채용에 관한 것 [공공기관]
금속	- [여성및장애인고용및보호] 1.회사는 작업장 안전시설확충 및 작업편의 향상을 위해 노력하며 여성의날(3.8), 장애인(4.20)의 날에 소정의 기념품 10만원권을 지급하고 여성 및 장애인 등을 이유로 차별하지 않는다. 2. 회사는 장애인 인식개선교육을 연 1회 실시한다. 3. 신규채용시, 여성이나 장애인이 퇴사한 자리에는 여성이나 장애인 채용을 노력한다. (단, 노사간 협의한 경우는 예외로 한다) [금속] - 제31조 [장애인 고용] 1. 회사는 장애인을 고용할 경우에는 비장애인과의 동일한 임금지급 등 여타의 처우에 차별을 두지 않는다. 2. 회사는 장애인이 노동하는 데 있어서 적절한 안전조치와 원활한 소통을 위하여 최선의 노력을 한다. [금속] - 여성 및 장애인 보호 [금속] - 장애인의 날 유급휴가, 장애자녀교육비지원 [금속] - 전국장애인 체육대회에 선수로 출전시 3일간 유급인정 [금속] - 단협이 맺어지진않았지만 지회는 장애인의날 당사자에게 선물과 금액을 지불하라고 요구했습니다 [금속]

\*는 사업장에 장애인 노동자는 있지만 장애인 조합원은 없는 경우

장애인 관련 단협 조항이 있는 25개 사례 중에서 4개 사례는 사업장에 장애인 노동자가 있으나 조합원은 없는 경우이다. 이 4개의 사례들은 대학과 병원으로서 공공적 성격을 띤 사업장이기 때문에 편의시설 설치나 차별 금지 등의항목이 들어간 것으로 보인다.

단협 조항 중에는 여성 및 장애인 보호라는 일반적인 항목이나 차별적 대우 금지라는 선언적인 항목도 있지만, 그 외 대체로 눈에 띄는 특징을 살펴볼수는 있다. 공무원노조들에서는 장애인 노동자들이 일하는 데 필요한 편의제공이구체적으로 적시되기도 한다. 공공기관, 병원, 대학 등에서는 편의시설 설치에 대한 내용이 많은데, 단협이 조합원들을 위한 것이기는 하지만 이러한 곳들은 시민들이 이용하는 기관이기도 하기 때문에 장애인을 위한 편의시설 설치가 쉽게 이루어지는 편으로 보인다. 즉 이런 기관들은 장애인 직원 뿐 아니라 이용시민을 위해서도 장애인 편의시설 설치가 의무적이기 때문에 단협에도 별다른 부담 없이 쉽게 들어갈 수 있는 것이다. 그에 비해서 금속 사업장에서는 장애인 직원에게 장애인의 날 휴가나 보너스를 지급하는 경우들이 많다. 비슷한 업종에서 단협

안들을 서로 참조하기 때문에 현장조사에서도 금속 사업장에서는 장애인의 날 휴가와 보너스 지급을 요구하는 경우가 적지 않게 보였다. 그러나 전체적으로 설문 사례수가 워낙 적으므로 이러한 특징들을 일반화하기는 어렵다.

## (3) 노조 활동 참여

설문에서는 사업장의 장애인 노동자들이 조합원에 가입한 정도를 4개의 선택지를 주어 물어보았다. 금속노조 산하 노조 단위들에서는 모두 또는 대부분 조합원이라고 응답한 비율이 높았으나, 대학노조나 사무금융노조, 병원의 노조들에서는 조합원이 아니라고 대답한 비율의 높았다. 2절에서 지적한 것처럼 이러한 사업장들에서는 장애인 의무고용비율을 채우기 위해서 주변 업무에 시간제나 단기 기간제 비정규직으로 채용하는 경우가 많기 때문인 것으로 추측된다.

[표 3-12] 사업장의 장애인 노동자들이 노조에 가입한 정도

			장애인조합원				
			모두 또는 대부분 조합원	일부 소수 조합원	조합원 아님	모름	계
	공무	개수	18	7	0	2	27
	원	산별내%	66.7%	25.9%	0.0%	7.4%	100.0%
·	대학	개수	5	3	6	0	14
		산별내%	35.7%	21.4%	42.9%	0.0%	100.0%
산 별	공공 운수	개수	12	6	2	1	21
		산별내%	57.1%	28.6%	9.5%	4.8%	100.0%
	금속	개수	13	3	0	0	16
		산별내%	81.3%	18.8%	0.0%	0.0%	100.0%
	기타	개수	7	5	6	1	19
		산별내%	36.8%	26.3%	31.6%	5.3%	100.0%
개수 총계 산별내%		개수	55	24	14	4	97
		56.7%	24.7%	14.4%	4.1%	100.0%	

<sup>\*</sup> 장애인 노동자가 있는 사업장만을 대상 (무응답 1개 제외)

또 설문에 응한 노조 단위에서 장애인 노조 간부(집행부나 대의원)가 있는 지를 물어본 결과 장애인 노동자가 있는 사업장 중에서 장애인인 노조 간부가 있는 경우는 약 1/4 정도였다.

여기서는 특히 금속 부문이 눈에 띄는데 사업장의 장애인 노동자가 모두 또는 대부분 조합원이라고 응답한 비율이 매우 높은데도 불구하고 그에 비해서는 노조 간부가 있는 경우가 오히려 낮은 편이기 때문이다. 이것은 장애유형과 관련이 있어 보인다. 공장의 장애인 노동자들은 대개 청각장애가 많고 그 외 경증 지체장애도 있다. 경증 지체장애는 부문을 막론하고 가장 고용이 많은 편이지만, 청각장애는 전화 업무나 고객 응대를 해야 하는 사무직·서비스직에 거의 없고 생산직에 압도적으로 몰려 있는 편이다. 그런데 3절에서 말했듯이 청각장애인은 의사소통이 어렵다는 이유로 거의 승진이 되지 않는데, 그와 유사하게 의사소통이 원활하지 않아서 노조 간부로 활동하는 것도 쉽지 않은 것으로 추측되다.

[표 3-13] 노조 간부 중에서 장애인 간부가 있는지 여부

			장애인노	호계	
		있다	없다	총계	
	공무원	개수	9	18	27
	ᅙᅮᄺ	산별내%	33.3%	66.7%	100.0%
	대학	개수	2	12	14
		산별내%	14.3%	85.7%	100.0%
별	공공운수	개수	7	14	21
	ठठटर	산별내%	33.3%	66.7%	100.0%
		개수	3	13	16
	금속	산별내%	18.8%	81.3%	100.0%
	7151	개수	4	15	19
	기타	산별내%	21.1%	78.9%	100.0%
	え게	개수	25	72	97
	총계	산별내%	25.8%	74.2%	100.0%

<sup>\*</sup> 장애인 노동자가 있는 사업장만을 대상

그런데 장애인이 노조 간부를 하더라도 장애인 노동자의 권리를 대변하는

것은 아니다. 실제로 피면접자 중 5명이 노조 간부였는데 장애인조합원 관련 부서를 설치한 한 군데 지회를 제외하면, 특별히 장애인 조합원을 대표하는 것도 아니고 장애인 조합원 권리를 위해서 활동하는 것도 아니었다. 장애인 조합원이 많은 곳에서는 노조 간부로서 장애인 조합원들의 편의와 권리에 신경을 쓸 수는 있지만, 장애인을 대표하여 노조 간부를 하는 것이 아니므로 장애인 조합원이 노조 간부를 한다고 해서 딱히 노조 활동에서 장애인의 문제가 중요하게 다루어지는 것은 아니다. 말하자면 여성이 소수인 노조에 여성 간부가 있다고 해서 그 간부가 여성 노동자를 대표하는 것도 아니고 노조에서 여성 문제가 주요하게 부각되는 것이 아닌 것과 마찬가지다. 오히려 장애인으로서 노조 간부를 하기 때문에 장애인 문제를 적극적으로 제기하기 어렵다고까지 얘기하기도 했다.

내가 노조 활동을 열심히 했지만 내가 장애인이라서 배려와 혜택을 받으려고 한 것이 아니다. 실제로 그렇게 색안경을 끼고 보는 사람들도 있었지만 단연코 아니다. 물론 장애인 조합원들이나 직원을 위해서 편의시설 확대 등을 요구하는 것은 당연하고 그래야 한다. 하지만 사실 장애인조합원이 소수이기 때문에 그게 우선적으로 되기는 어렵다. (그럼 사실노조 지부장이 장애인이기 때문에 오히려 장애인 조합원을 위한 요구를하기 어렵게 되는 것 아닌가?) 맞다. 그런 부분이 매우 경계가 된다. (지부장)

내가 장애가 있으니까 아무래도 장애를 가진 사람들을 특히 유심히 보게 되는 편이다.... (하지만) 내가 장애인이다 보니, 노조 활동을 하는 사람으로서 말하기가 오히려 어려운 점이 있다. 노조 직책을 갖고 있으면 전체 조합원을 위해 일해야 하는데 내가 장애인이라서 편한 걸 원하는 것처럼 보일 수도 있고. (대의원)

다만 장애인이 노조 내에서 열심히 활동하는 것을 보여줌으로써 노조에서 장애인에 대한 관심을 제고하는 효과는 있다고 말한다.

내가 얼마나 적극적으로 모임에 참여하나에 따라서 인식도 달라진다. 중앙대의원대회 때도 투표를 할 때 기표소 하나를 저 때문에 들고 와서 기표할 수 있게 해주고 그랬다. 내가 만약 참가를 안했다면 장애인 조합 원에 대해서는 아무 생각도 안했을 거다. (장애인 조합원의 노조활동) 참 여가 활발하면 인식이 달라질 수 있다. (지부장)

노조 내에서 장애인 권익 증진 활동을 할 수 있으면 더 좋았겠지만 그런 활동은 전무하고 공론화된 적도 없다. 개인적으로 정책에 관심이 있어서 노조 내 정책 관련 활동을 하고 있다. 나서서 장애인 권익 증진을 공론화하고 있지는 않지만 같이 활동하면서 장애인에 대한 인식 제고는 있을 수 있겠다는 기대는 했었다. 경험상 특별히 목적을 가지고 권익옹호활동을 하지 않아도 같이 생활을 하게 되면 자연스럽게 장애인에 대해 새로운 인식을 하였다. 직장 내에서 인식 제고를 위해서는 많은 사람을 자주 봐야 하는데 노조 활동을 하면 같이 근무하는 동료들 이외의 사람들을만날 수 있다. (정책위원)

그렇다면 실제로 장애인 조합원들이 노조 활동에 활발하게 참여할 수 있는 여건이 되는가? 노조 활동에서 장애인 노동자에게 편의를 제공하고 있느냐는 설문 문항에 대한 응답은 다음과 같다.

[표 3-14] 장애인 노동자에 대한 노조의 편의 제공

	빈도	퍼센트
전혀 편의를 제공하지 못하고 있다	11	11.5
대체로 편의를 제공하지 못하는 편이다	24	25.0
대체로 편의를 제공하고 있는 편이다	50	52.1
매우 잘 편의를 제공하고 있다	11	11.5
총계	96	100.0

<sup>\*</sup> 장애인 노동자가 있는 사업장만을 대상 (무응답 2개 제외)

면접에 따르면 편의 제공이 되지 않아서 노조 활동에 참여하기 어려운 경우들이 존재한다. 지체장애의 경우, 경증장애는 크게 문제가 안되는 것으로 보이지만 장애가 심한 편일 때에는 노조 행사, 집회 등에 이동할 수 있는 교통수단과 보조인을 신경써 주지 않으면 참석이 쉽지 않은 경우들이 종종 있다. 청각장애의 경우, 청각장애인 조합원의 숫자가 많으면 수어통역을 제공하기도 하지만

숫자가 적고 수어통역을 제공하지 않으면 노조 활동 참여가 거의 어렵다.

집회 같은 데 갈 때에 장애인은 움직이는 데 더 많은 힘이 든다. 노조 지도부에서 이런 부분에 대해서 파악을 해서 지원을 체계적으로 할 수 있으면 좋겠다. 나는 자가운전을 해서 괜찮은데 ○○○ 동지(다른 장애인조합원) 같은 경우는 걷기나 운전이 다 쉽지 않다. 그럴 때 카풀을 지정해준다든지. 장애인이 직접 옆에 사람에게 부탁하기는 쉽지 않다. 노조에서파악을 하고 체크해서 지정해 주면 부담이 없다. 그러면 참여율이 높아질 것이다. (지체장애)

노조의 행사에 참여하기 어렵다. 여의도에서 교육을 한 적이 있다. 그때에도 장애인들은 이동을 못해서 교육에 참여를 못했다. 장애인콜택시는 고정적인 출퇴근이 아니면 시간 맞춰 부르기도 어렵다. 그래서 누가 교육 장소까지 차를 태워다줘야 하는데 노조가 신경써서 교통수단을 마련해주지 않는 이상 직접 나서서 차를 태워달라고 하기 어렵다. 그래서 쉽지 않았다. (지체장애)

노조 활동에서도 야유회 멀리 가고 싶어한다거나 등산을 하고 싶어한다거나 이럴 때 물어보기도 한다. 그러면 나 하나 때문에 다른 사람들을 불편하게 할 수는 없으니까 이번엔 나는 빠지겠다고 할 수밖에 없다. (지체장애)

입사하고 얼마 안 있어 노조에서 큰 행사로 대천으로 놀러갔다. (수어 통역이 없고 무슨 말을 하는지 전혀 알아들을 수가 없었기 때문에) 하루 동안 정말 지루해 죽는 줄 알았다. 너무 힘들었다. 그 후부터는 행사에 참 여하지 않는다. 회식을 하면 먹기만 하고 그냥 집에 간다. (청각장애)

사내에서 모임이라든지 집회라든지 있으면 참여한다. 여기는 익숙한 곳이니까. 그런데 외부에서 하면 참여할 수가 없다. 내가 가면 짐이 되는 것이다. 다른 동료가 나를 계속 잡고 다녀야 하니까. 전에 조금 보일 때는 파업집회 같은 데 한번도 빠지지 않고 갔다. 악화되면서는 외부 집회나행사에는 못간다. (시각장애)

특히 청각장애인이나 시각장애인은 비장애인 조합원들과 함께 어울려 행사

에 참여하기가 쉽지 않은 경우들이 있다. 시청각을 통해 행사가 진행되기 때문이다. 물론 수어통역이나 문자변환기, 음성변환기나 점자 등 편의가 제공되어야 하겠지만, 이러한 편의제공이 있어도 비장애인들의 감각과는 다르므로 제약이 존재한다. 즉 비장애인들 위주로 진행되는 행사에 편의가 제공된다 할지라도 온전히참여하기가 어렵고 그대로 따라가라고 하는 것이 오히려 장애인 조합원들에게 어려움을 줄 수 있는 것이다. 물론 장애인 조합원과 비장애인 조합원을 너무 분리하는 것도 경계해야 하고 그럴 수 없는 활동도 많지만, 경우에 따라서는 장애인 조합원들이 별도로 모이는 활동도 필요하다.

#### <금속노조 대전충북 지부의 청각장애 조합원 모임 사례>

금속노조 대전충북 지부에서는 청각장애 조합원의 단톡방을 만들고 한 달에 한 번 수 어통역사를 불러 청각장애인의 모임을 갖기 시작했다. 노조 활동에서도 청각장애 조합원들과는 의사소통이 원활하지 못한 것에 대한 문제의식에서였다. 예를 들어 집단적으로 조합원 교육을 할 때에도 수어통역을 제공한다 할지라도 언어체계가 다르기때문에 비장애인 위주로 진행되는 교육 프로그램 내용이 완벽하게 그대로 전달되기어려워서, 상담이나 교육을 위해 별도 모임을 만든 것이다. 청각장애 조합원들도 별도의 모임을 선호하는데, 더 자유스럽게 이야기를 나눌 수 있기 때문이다.

뿐만 아니라 장애인 노동자들이 어려운 점이 있어도 회사에든 노조에든 개인적으로는 이야기하기가 쉽지 않다. 비슷한 고충을 안고 있는 장애인 조합원들의 별도 모임이 있어야 일터에서 불편과 위험 없이 일할 권리에 대한 목소리를 낼 수 있고 제안도 할 수 있는 것이다. 이 점은 인터뷰에서도 지적되었다.

솔직히 만약 노조에서 와서 뭐가 필요한지 물어봐도 개인적으로 이야 기하기는 어렵다. 장애인 조합원들이 모이는 모임이 있으면 좋을 것이다. 지회마다 한 번씩 모임을 갖고 전국적인 (회사) 전체 모임도 있을 수 있 다. 코로나 때문에 만남이 어렵다면 설문조사를 하는 방법도 있을 것이 다.

전체적으로 회사 내 장애인 수가 꽤 되어도 조직되어 있지 않고, 어디

에 어떤 장애인이 있는지도 알 수 없다. 장애인 조합원들의 네트워크가 있었으면 좋겠다는 생각은 했다. 장애인 조합원들끼리 소통을 하면서 서로 고민을 나누면 좋을 것이다. 직장생활을 하면서 어려운 것이 장애 문제로 부딪치는 일이 생겼을 때 혼자 고민해야 한다는 것이다. 예를 들어행사를 내가 접근가능하지 않은 곳에 잡아야 할 것 같다고 물어올 때 강력하게 문제제기를 해야 하는지 그러라고 넘어가야 하는지. 이런 문제들을 먼저 경험한 사람들이 있으면 조언도 들을 수 있고 서로 기준도 마련할 수 있을 것이다... 장애인 조합원 네트워크가 우리 (회사) 노조에 만들어지면 가장 좋겠지만, 좀 더 넓게 만들어져서 비슷한 업종에서의 사례를 상호 참조할 수 있어도 좋을 것 같다.

#### <노조 내에 장애인 관련 부서가 있는 사례>

금속노조 산하 현대모비스 화성지회에서는 '인권부'라는 부서를 만들어 운영하고 있다. 인권부는 사실상 청각장애 조합원들의 모임이며 인권부장도 청각장애인이다. 2017년 노조 설립 때부터 노조 집행부의 한 부서로 존재했다. "노조가 기본적으로 고용·임금 교섭 등 조합원들의 이익을 대변하는 조직이지만 여성, 장애인 등 사회적 약자의 권리를 보호하는 활동도 필요하다는 문제의식이 있었다."이에 따라 노조 내 부서로 여성부 뿐 아니라 장애인들의 권익을 대변하는 인권부를 설립한 것이다. 실제로이 사업장에 청각장애인들이 상당수 일하고 있으며, 노조 준비 초동주체 중에도 청각장애 노동자가 있었다. 인권부는 자체적으로 청각장애인 조합원들의 간담회나 수련회등을 개최하고 있으며, 집행부 수련회에 교육 자료를 만들어 배포하기도 했다. 장애인의 안전을 위한 시설 설치 등 아이디어들이 이런 간담회 모임 등에서 제시되어 실행되었다.

전국 현대모비스 지회 중 장애인 조합원들이 많은 세 곳에 인권부가 설치되어 있고 서로 정보를 교류하면서 요구안 등을 조율하고 있다. 면접을 한 조합원은 금속노조 경기지부나 중앙에도 장애인위원회 등의 기구나 장애인 모임이 만들어지면 좋겠다는 희망을 피력하였다.

# 5. 요약 및 종합

조사 결과 기업의 장애인 일자리는 대체로 아래와 같이 분류될 수 있다<sup>15)</sup>. 첫째는 공무원과 일부 공기업 일자리다. 법적 규정을 무시하기 어렵기 때문 에 의무고용비율을 비교적 잘 지키는 편이다<sup>16)</sup>. 공무원은 장애인 공무원 시험을 따로 보아 채용하고 있으며, 사기업에 비해서는 상대적으로 다양한 장애유형과 중증장애를 포괄하는 편이기도 하다. 편의제공도 법적으로 의무화되어 있고 사규에도 명시되어 있는 경우도 있기 때문에 요청을 할 수 있는 근거는 있다. 명시적인 차별은 없지만, 장애 때문에 업무 배치가 제한되어서 고과 등에서 간접적으로 차별을 받게 될 수 있다. 장애인 인식 개선 교육도 의무교육 중의 하나이므로 시행되고 있으나, 피면접자들은 형식과 내용에 대해 만족스럽다고 느끼지 않았으며 효과에 대해서도 의문을 표시했다.

둘째는 소규모 용역회사의 일자리이다. 수십 명 규모의 작은 회사에서는 장 애인의무고용에 대해서 신경을 쓰지 않는 경우도 있지만 반대로 부담금을 납부하지 않거나 장려금을 받기 위해서 장애인을 의무고용비율을 초과하여 고용하는 경우들도 있다. 용역회사로 업무가 단순하기 때문에 장애인이나 비장애인이나 똑같이 일한다. 그러므로 업무에 크게 지장이 없는 장애유형이나 경증장애인을 고용하게 된다. 장애인에 대한 배려도 없고 반대로 차별도 없다. 특별히 업무분장이나 승진·승급 체계도 없기 때문에 딱히 차별할 거리도 없다고 할 수 있다.

셋째는 제조업 공장 생산직으로서, 다른 일자리에 비해 장애유형 중 청각장애가 많은 편이다. 신체적인 힘과 동작이 중요하므로 움직임이 어려운 지체장애인이 다른 곳에 비해서 적거나 경증장애로 한정된다. 회사 차원에서 먼저 장애인노동자에 대한 편의제공을 하는 경우는 거의 없는 것으로 보인다. 단지 노조가강할 때는 노조의 요구로 편의제공을 하게 되는 경우들은 있다.

넷째는 비제조업 사기업의 비정규직이다. 사무금융, 병원, 대학 등 규모가 큰 비제조업 사기업에서는 장애인의무고용을 지키지 않거나 주변 업무에 시간제· 단기계약직 비정규직으로 장애인을 채용하여 장애인의무고용 비율을 마지못해

<sup>15)</sup> 장애인 자활사업장이나 공공일자리는 제외하고 일반 사업장의 경우이다.

<sup>16)</sup> 그러나 '비교적' 잘 지킨다는 것이지 완전히 준수하고 있는 것은 아니다. 2019년 정부 부처나 지자체 중에서 장애인 공무원이 없는 공공기관이 27.7%였고, 690개 공공기관 및 공기업에서는 장애인 의무고용 비율을 준수하지 않은 곳이 44.9%였다. 이 중 20개 기관은 현행 공공기관 및 공기업 의무고용률 3.4%보다 훨씬 낮은 2.56% 미만으로 장애인고용 미준수 기관으로 공표되었다.

채우는 수준이다. 심지어는 장애인용 업무를 만들어내기도 한다. 이처럼 회사의 고용체계에 통합되어 있지 않기 때문에 노조 조합원 대상으로 간주되지 않거나 조직하기도 어렵다.

설문조사에서나 현장조사에서나 장애인 노동자에 대한 명시적인 차별은 거의 없다고 인식하고 있었다. 그러나 장애로 인해 업무 배치에 제한을 받거나 성과 기준을 달성하기 어려움으로 해서 인사고과, 승진, 임금 향상에 불리한 점은 부명히 존재하고 있었다.

편의제공의 면에서 보면, 공공기관과 공기업에서는 업무배치나 시설 등에서 편의제공을 규정하는 곳이 적지 않기 때문에 그러한 규정에 따라 편의제공을 요구하는 것이 가능하다. 그러나 이것도 개인이 적극적으로 마음을 먹었을 때 그나마 이용할 수 있다는 뜻이다. 장애인이 소수이거나 개별화되어 있으면 눈치가 보여서 이러한 규정을 이용하기가 쉽지 않으며 요구가 관철되는 정도도 기관이나부서의 분위기에 따라 다르다.

사기업에서는 장애인 채용, 업무나 시설 등의 편의제공 등을 사규로 명시하는 경우는 없다고 봐야 하며, 회사에서 먼저 편의제공을 하는 경우도 거의 없다. 단지 노조가 유일한 이해대변의 창구가 되는데, 이것도 장애인 조합원의 숫자가 많고 노조가 적극적일 때 가능한 얘기다. 업무 배치나 시설 면의 편의가 없을때 장애인 노동자들은 일을 하면서 위험에 처하거나 건강이 악화될 가능성이 높다.

근로지원인 제도에 대해서는 사기업에서는 거의 아예 인지하지도 못하고 있는 것처럼 보인다. 또한 근로지원인 제도를 이용하고자 시도해 본 곳에서도 활용도가 큰 것 같아 보이지도 않았다. 누군가가 계속 옆에 붙어 있다는 것이 회사나 동료, 심지어 장애인 당사자도 불편함을 느낄 수 있다. 사내 보안, 문제가생겼을 때의 책임 소재 등의 문제로 회사가 꺼려하기도 한다. 근로지원인 제도에대해 더욱 홍보할 필요가 있으며, 일터에서 생기는 책임 소재 등의 문제에 대한제도적 보완도 필요해 보인다.

위에서 말했듯이 회사가 먼저 장애인 노동자의 편의를 위해 나서는 경우는

없으므로 노조가 거의 유일하게 장애인 노동자의 권리를 대변하는 창구가 될 수 있지만, 실제로 노조가 적극적으로 나서는 것에도 어려움이 적지 않다. 장애인 노동자에 대한 차별시정, 업무배치, 편의제공 등에 노조가 적극적일 경우, 다수를 차지하는 비장애인 조합원이 반발할 가능성에 대해 우려하는 경우가 많았다. 조합원 뿐 아니라 노조 간부의 인식도 제한되어 있으며, 장애인 노동자가 노조 간부를 하더라도 장애인을 대표해서 하는 것이 아니기 때문에 장애인 노동자 문제에 대해 적극적으로 활동하는 것이 아니다. 그나마 장애인 조합원의 숫자가 적지 않은 편일 경우에는 노조가 신경을 쓰기도 하지만, 사업장이나 회사 내에 장애인 노동자가 한두 명이나 몇 명 정도로 숫자가 적으면 그를 위해서 노조가 나서는 것이 매우 어려워 보인다. 이것은 노조 내 활동에서도 마찬가지다. 장애인조합원의 숫자가 매우 적으면 노조 활동에서도 편의를 제공하지 않고 소외될 가능성이 높다.

이러한 문제들을 해결하기 위해서 주요하게 두 가지 경로를 생각해 볼 수 있다. 하나는 인식교육이다. 장애인인식교육이 법정 의무교육 중 하나이지만 현장조사 결과 실제로 시행하는 곳은 많지 않았다. 특히 공공기관을 제외하면 사기업에서는 더욱 그러하다. 게다가 내용도 장애인 노동자의 권리를 강조하기보다는 장애인에 대한 배려 방법 중심으로 구성되어 있어서 오히려 장애인 노동자의 자존감을 떨어뜨리는 경우도 있다. 효과 자체도 매우 미미한 것처럼 보인다. 법정의무교육인 장애인 인식 교육은 단지 시발점으로 활용할 수 있으며, 이에 더하여노조 자체의 교육 프로그램을 개발하고 꾸준히 시행할 필요가 있다. 노조 중앙이나 지부에서 프로그램을 개발하고 현장 단위에서 이를 현장 상황에 맞게 응용할수 있도록 할 수 있을 것이다.

다른 하나는 노조 내에서 장애인 조합원의 집단화이다. 장애인 노동자가 숫자가 적거나 개별화되어 있으면 노조에 요구하는 것도 쉽지 않다. 노조 내에 장애인 부서나 장애인위원회 등을 설치하여 장애인 조합원의 집단적인 모임을 만들고 장애인 노동자의 권리를 위한 요구사항과 기준을 마련할 필요가 있다. 노조중앙이나 지역 지부 단위에서 이러한 기구와 모임을 조직할 수도 있고 장애인

조합원 숫자가 많은 사업장에서는 사업장 단위에서도 할 수 있다. 또 장애 유형 별로 일터에서 부딪치는 어려움이 다르기 때문에 이러한 점을 고려해야 한다.

유의해야 할 점은 노조가 단순히 장애인 조합원의 고충처리기구로 작용해서는 안된다는 것이다. 교육 프로그램에서든 노조 내 다른 활동에서든 장애인 노동자를 '배려'하는 것이라기보다 '노동자 권리'의 일환으로서 다루어져야 한다.



# 4장

장애인 노동자 권리를 위한 노조의 역할

# 4장

# 장애인 노동자 권리를 위한 노조의 역할

# 1. 장애인노동자 권리 보장 단체협약

장애인 노동자에 대한 단체협약은 장애인 노동자에 대한 차별을 방지하기 위해서만이 아니라, 모든 노동자가 존중받고 안전하게 일하는 작업환경을 만들기 위해 필요하다. 이것은 장애인에 대한 특별한 혜택이 아니라, 노동자 모두의 보편적인 권리를 보장하기 위해 필요한 지원이다. 노조는 장애와 비장애의 구분으로 노동권이 훼손되지 않도록 노려갈 의무가 있으며, 노조는 단체협약을 통해 장애인 노동자들이 안전하고 편안하게 일할 권리를 보장하도록 해야 한다.

# (1) 실태조사에서 나타난 단체협약안의 내용

많은 노동조합에서 단체협약에 장애인 차별금지 조항을 담고 있으나, 대부분 포괄적 선언에 그치고 있다. 예를 들어 "사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며, 국적, 신앙 또는 사회적 신분, 장애인을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다."는 내용이다. 그런데 '차별적 처우'의구체 상황이 적시되지 않고 있다. 그리고 차별적 처우를 하지 않는다는 소극적내용이며, 권리보장을 위한 적극적 내용이 담겨있지 않다. 그런 점에서 이 조항은 상징적 의미만 담고 있는 셈이다.

물론 장애인 조합원의 상태에 근거하여 구체적인 단체협약에 내용을 담은

노동조합도 있다. 장애인 채용을 유지하기 위하여 "장애인이 퇴사한 자리에는 장애인 신규채용을 해야 한다"거나 "장애인의 보조공학 기기"에 대한 내용을 담고 있기도 하고, 아직 관철이 되지 않았어도 요구로서 "수어통역의 상설 지원" 내용을 담고 있기도 하다. 현장 장애인 조합원의 실태에 맞는 단체협약 요구가 제출되고 관철시키기 위한 노력이 절실하다.

이번 실태조사에서 확인한, 사업장의 장애인 조합원 관련 단체협약의 내용 은 다음과 같다.

#### <장애인 노동자 관련 단체협약 조항>

- 채용 : 차별금지 및 채용에 관한 내용
- 장애인이 퇴사한 자리에 장애인 신규채용
- 차별금지 : 신체 장애를 이유로 한 근로조건에 대한 차별적 처우 금지
- 후생 복지 차별받지 않도록 노력
- 업무지원
- 장애인 직원을 위한 맞춤형 사무가구 비치
- 보조공학기기, 장비, 의료기기 지원(교섭 요구안)
- 출퇴근 편의 제공
- 엘리베이터 설치
- 적절한 직무전환 배치
- 기타 : 회사 환경이 장애직원에게 걸림돌이 되지 않도록 업무환경 변경
- 장애인 인식개선 교육
- 중증장애인 재해비상근무 및 당직근무 제외
- 장애인의 날 기념품 및 유급휴가
- 전국장애인 체육대회에 선수로 출전시 3일간 유급인정
- 장애자녀 교육비 지원

그런데 여기에서도 확인할 수 있듯이 구체적인 내용이라고 할지라도, '장애인이 퇴사한 자리에 비장애인을 채용하지 않도록'하거나 '맞춤형 사무기기' 등업무에 필요한 지원을 보장하는 것등이 실효적이며, 다른 단체협약안은 일반적인내용이다.

단체협약에 독소조항을 담고 있는 곳도 있다. 국가인권위원회의 실태조사 (2002, 장애인고용 및 승진 실태조사)에서는 "회사의 인사규정에서 신체기능 및

정신상의 장애로 직무를 감당하기 어렵다고 판단되거나 근무가 불가능하다고 인정될 때, 직권면직이나 해고·퇴직을 시킬 수 있다는 조항"을 갖고 있는 경우가 80%에 이른다는 점을 지적한다. 그런데 노동조합이 주도적으로 참여해 체결하는 노사 간의 단체협약에서도 이러한 불합리한 조항이 상당부분 존재하는 것이다. 적극적인 권리보장만이 아니라, 이런 독소조항을 없애는 것도 매우 중요하다.

#### (2) 단체협약에 포함되어야 할 내용

조합원의 장애 유형과 업무의 성격에 따라 요구는 달라질 수 있다. 따라서 장애인 당사자와 노조의 협의를 통해 구체적인 요구안을 만들어야 하겠지만 다음의 내용에 근거하여 구체적인 요구안이 만들어지도록 해야 할 것이다. 다음에 제시하는 단체협약안의 내용을 한 번에 모두 담기는 어려울 것이다. 예산상의 문제, 비장애조합원들을 설득하는 문제, 장애인조합원의 요구를 수렴하기 위한 여러 방안 등 거쳐야 하는 과정도 많을 것이고, 특히 단협에서 다른 쟁점이 있는 사업장이라고 하면 이 요구가 중요하게 부각되기는 어려울 수도 있다. 그러나 장애인조합원이 안전하고 평등하게 노동하는 것이 모든 노동자의 권리를 보장하는 것임을 전제한다면 장애인당사자와의 논의를 통해 우선순위를 정하면서 조금씩이라도 개선해나가기 위한 노력이 필요하다.

#### ① 채용

공공부문은 장애인의무고용률에 가까워지고 있으나, 민간부문 사업장은 아직 장애인의무고용률을 제대로 지키지 않는 경우가 많다. 장애인 노동자의 업무가 가능한 업무공간과 업무지원이 이루어질 수 있어야 장애인 채용도 가능하다. 단체협약을 통해 적극적인 장애인 고용이 이루어질 수 있도록 하는 것도 노조가해야 할 역할이다. 장애인의무고용률을 지키도록 명시할 뿐 아니라, 채용시 장애인노동자들이 불이익을 당하지 않도록 하는 조항이 필요하며, 장애인 채용 이전에 장애인노동자 업무가 가능한 일터가 되도록 만들어야 한다.

그런데 채용단계에서부터 장애인노동자들은 난관에 부딪친다. 민주노총 사

업장의 사례는 아니지만 현재 민주노총 조합원인 한 노동자는 업무에 지장이 없는데도 장애인이라는 이유로 채용을 거절당한 경험을 하고 있다.

"내 사업을 하다 손을 다치고 IMF 때 부도가 나서 마을버스 기사 모집에 갔는데 회사에서 장애인은 채용할 수 없다고 했다. 실질적으로 지금 내 손가락이 절단된 상태로 운전하는 데에는 전혀 지장이 없다. 그런데도 안 된다는 것이다. 장애인은 채용 안하겠다고 해서 내가 두 달 동안 공짜로 일하겠다고 했다. 일하는데 무슨 문제가 있으면 그만두겠다고 해서 조건부로 일을 시작한 것이다."

이 사례처럼 만성신부전으로 매주 혈액투석을 받는 신장장애인이 시내버스 운전기사로 입사했다가 신장장애를 이유로 채용이 취소된 사례가 있다. 노동위원 회는 당사자의 장애가 버스의 안전운행에 부적합하며 이에 따른 채용거부는 합당하다고 판단한 바 있다. 그러나 이 노동자는 이곳에서 일하기 전에도 관광버스 기사로 일하고 있으며 해고 이후에도 일용직 관광버스 기사로 근무하며 혈액투석 일정을 조정하여 배차계획에 차질을 일으키지도 않고 있다. 그런데도 사측 업무수행에 관한 객관적 근거 없이 '신장장애'만을 문제삼아 해고한 것이다. 그러면서 채용당시부터 알았다면 채용하지 않았을 것이라는 이야기도 하고 있다. 장애를 이유로 채용 단계에서부터 거부하는 사례이다.

단체협약에서 장애인 채용을 적극적으로 요구해야 하지만 이것을 관철시키기 어려운 조건에서는 법에 규정된 장애인의무고용을 지키도록 하는 것이 중요하다. 이번 실태조사에서 확인된 것처럼 의무고용 준수율은 49.6%에 불과하다. 게다가 의무고용을 지키고 있는지 모른다는 응답도 33.1%에 달한다. 그런 점에서 장애인의무고용을 지키도록 해서 장애인 채용을 적극적으로 하도록 만드는 것이 중요하다. 물론 이 과정에서 조합원의 반발이 있기도 하다.

"00년 공채에서 장애인을 모집했을 때, 채용공고가 나자 사내게시판에서 장애인채용에 대해 우려하는 공개적인 글도 올라왔다. 입사한 후 사내게시판에서 읽어보기도 했다."

그러나 의무고용을 지키게 함으로써 그 기업이 사회적 역할을 다하게 하고 장애인 고용을 높이는 것도 노조의 중요한 의무이다.

또한 이미 장애인 채용을 한 경우 그 노동자가 퇴사한 자리에 다시 장애인을 채용하도록 하는 조항도 장애인 고용을 지키는 데에 매우 중요하다.

"단협에 여성이나 장애인이 퇴사한 자리에는 여성이나 장애인을 채용 한다는 것이 들어가있다. 채용에 대해서 요구가 많았다."

그리고 장애인채용으로 들어올 경우 노동자들에게 충분한 정보가 주어지지 않고 어떤 일을 하게 되는지도 제대로 이야기듣지 못한 채 입사를 하게 되는 것 이다. 채용에 관한 구체적인 정보가 채용 과정에서 제공될 수 있도록 해야 한다.

"처음 0000 입사시 산업안전교육 온라인으로 받으면서 장애 관련해서 면담을 했다. 그러나 매우 겉핥기식. 몇급이냐, 이건 할 수 있겠냐고해서 해보겠다고 하고 끝"

- 이 내용을 담아 다음과 같은 내용이 채용에 관한 조항에 포함되어야 한다.
- ✓ 회사는 '정규직 채용'을 우선하여 장애인의무고용률을 지키고, 의무고용률 이상을 채용하도록 노력한다.
- ✓ 채용 과정에서 장애가 있다는 이유로 취업에 불이익을 주어서는 안 된다.
- ✓ 채용시 정보가 충분히 주어져야 하며, 그 정보는 장애인이 접근 가능한 방식으로 제공한다.
- ✓ 시험과 면접 등 채용 전형 과정 전반에서 장애인에 대한 편의를 제공한다.
- ✓ 채용된 장애인이 퇴사했을 시, 장애인을 신규 채용한다.

#### ② 차별금지

장애인 조합원 인터뷰에서는 차별을 심각하게 느끼지 않는 경우가 많았다. 노동조합의 효과이기도 하지만, 직접적인 차별이 아닌 간접적인 차별인 경우 차 별로 인식하지 않는 경우도 있었다. 그러나 간접차별도 차별이다. 예를 들어 성 과주의 임금체계는 장애인 노동자를 직접 차별하는 것으로 인식되지 않지만, 성 과평가의 기준에 따라 장애인노동자에게 불리할 수 있다는 점에서 간접차별일 수 있다.

"인사고과 배점에서 장애인에게는 가산점을 주는 것이 필요하다. 비장 애인보다 장애인은 활동과 성가가 낮을 수밖에 없다. 똑같이 취급을 하면 오히려 차별이 된다."

승진에서도 장애인조합원은 차별을 경험하고 있다.

"팀장을 하려면 의사소통을 해야 한다. (팀원이) 딴 짓을 하면 못하게 해야 하고 전화도 받아야 하는 등. 의사소통을 많이 해야 해서 청각장애 인은 팀장이 어렵다. [장애인이라 승진을 못하는 것은 차별이라고 생각하는가?] 그렇다. [그렇다면 차별을 없애기 위해서 무엇이 필요하다고 생각하나?] 수어통역사가 상주하면 될 것 같다. 사실 평소에도 일할 때에도 좀 불편할 때가 있다. 필담에는 한계가 있다. 수어통역사 상주가 절실."

"청각장애인들은 대부분 일반사원이다. 10년, 20년을 다녀도 일반사원이다. 승진한 걸 본 적도 없다. 반장이 된 경우가 있다고 들은 적이 한 번 있다 반원들을 관리하기 위해서라도 즉각 의사소통이 되어야 하는데 대화가 안 되기 때문에 청각장애인이 하기는 어렵다."

실태조사에 의하면 많은 사업장에서 장애인이 비장애인과 동일한 업무를 하는 것이 아니라, 비핵심업무에서 별도의 업무를 하도록 하거나 그를 이유로 비정규직으로 채용하는 경우가 있다. 조합원 복지 차원에서 발달장애인을 바리스타로 채용하거나, 장애인들을 채용하여 복지관 등에서 다른 이들을 돕는 활동을 하도록 업무를 배치하거나 하는 경우들도 있다. 그 경우 조합원 자격을 갖지 못하는 경우도 있다. 중증장애인의 채용을 위하여 별도의 업무를 마련할 수도 있겠지만, 작업환경이 장애인노동자도 안전하게 일할 수 있도록, 함께 일할 수있도록 만드는 것이 중요하다.

이렇게 별도로 만들어진 업무에서 일한다는 이유로 정규직 전환 대상에서

제외되는 것에 대한 부당함을 인식하지만 그것에 대해서 적극적으로 제기하기 어려워하는 경우도 있었다.

"내가 하는 일이 정규 로테이션에 있는 일이 아니고, 장애인 채용을 하면서 신설한 직무로서, 나는 이것만 하는 것이다. 다른 사람들은 처음에 계약직으로 들어와도 그 경력을 인정받아 정규직으로 채용될 수도 있고 한데, 나는 그렇지 못하다. 정규직이 되는 경우도 있고 안 되는 경우도 있지만 어쨌든 그분들의 목표는 정규직이 되어서 여기서 계속 일하는 거다. 그런데 나는 거기서 배제되는 것이다. 정규직이 되었으면 좋겠다는 생각은 하지만, 나서서 "저희는 언제 정규직을 시켜주시나요?"하고 물어볼 수도 없는 일이다....문재인 정부의 공공부문 비정규직 정규직화 때도나는 정규직이 될 수 있을지에 대해서 회의적이었다. 그때 정규직이 된사람들도 많은데, 나는 업무가 제한되어 있어서 그런 위치가 아니었다.계약직으로 들어와도 업무가 서로 연관되어 있고 로테이션을 돌면서 일을배우고 정규직이 될 수 있는데, 우리 두 사람만 거기서 배제되어 있는 것이다."

장애인노동자들의 경우 고용불안도 매우 많았다. 구조조정이 발생할 경우 불리하다고 판단하는 것이다. 현재 단체협약에 장애를 이유로 구조조정이 가능하 도록 해석할 수 있는 조항을 삭제해야 하지만, 그것에 그치지 않고, 장애를 이유 로 구조조정의 대상이 되지 않도록 하는 적극적인 조항이 필요하다.

"장애인고용촉진장려금을 받으니까 사장들이 장애인을 되게 좋아했다. 나갈까봐 벌벌 떨고. 그런데 그 후 체계가 바뀌면서 입찰 체계가 되었는 데, 그 때는 일정 비율 이상 장애인을 쓰면 더 혜택이 없어 별로 장애인 직원에 연연하지 않았다....그렇게 되면 장애를 가지고 있는 사람들은 더 고용이 불안해질 것이다....장애인은 일정 비율 이상 고용만 하면 되니까 별로 효용성이 없고 나가라는 압박이 심할 것 같다."

"일단 2년이상 근무했기 때문에 직접고용 전환대상이기는 하지만, 장 애인이기 때문에 전환이 되면 비장애인에게 밀려나가게 될지도 모른다는 불안감이 심하다. 전환이 되면 30% 이상 감축한다는 루머가 돌고 있다."

이러한 현실과 문제의식을 담아 다음과 같은 단체협약안을 제안한다.

- ✓ 장애로 인해 임금. 승진. 승급. 성과평가 등에 차별을 두지 않는다.
- ✓ 장애와 관련한 문제를 승진, 승급, 성과평가 등에 차별 요소로 활용해서는 안 된다.
- ✓ 장애를 이유로 구조조정의 대상이 되어서는 안 된다.
- ✓ 장애를 이유로 충분히 가능한 업무에서 배제해서는 안 된다.
- ✓ 장애인이라는 이유로 별도의 업무를 부여하거나 고용형태를 달리해서는 안된다.

#### ③ 장애인노동자 업무지원

장애인 조합원 인터뷰에 따르면 장애유형에 따른 업무지원이 충분히 이루어지고 있지 못했다. 장애인이 자신의 업무능력을 발휘할 수 있도록 업무배치를 잘 하고 그에 따른 업무지원을 하는 것은 회사의 역할이지만 오로지 적응을 노동자 개인에게 맡기는 경우가 많다.

"팀장과 면담을 할 때 나는 장애가 있으니 밖에서 일하면 넘어진다. 안에서 할 수 있는 일을 달라고 했는데 그런 일은 없다고 했다.... 사측과 의 교섭에서 장애인이 할 수 있는 직무를 개발해야 할 것이다."

"다른 곳의 장애인 분을 만난 적이 있는데 그 분은 전혀 배려를 받지 못하고 있다고 생각하고 계시더라. 그 분은 손을 자유롭게 움직이기 어려 운데 민원 업무에 배치되어서 서류나 거스름돈 건네주는 데 어려운 점이 있었다....그분은 배려를 못 받는다고 생각해서 상처가 커보였다. 직무분 석과 장애유형을 매치시켜야 하는데 만약 그게 전혀 안되고 업무에 배치 되는 일이 있으면 노조에서도 나서서 해결해줘야 할 것이다."

"장애인조합원을 위해서 가장 중요한 것은 직무배치 문제라고 생각한다. 장애인이 하기가 너무 어렵다고 하면 일할 수 있는 곳으로 전환배치를 해줄 수 있어야 한다....장애인을 좀 편한 업무를 맡길 수도 있겠지만그렇게 하면 비장애인들이 반발을 한다. 장애인 당사자들도 장애인이라고마라고 말 듣는 것을 꺼려하는 것도 있다. 단협이나 규정에 명시가 되어

있으면 전환배치가 쉬울 수 있다."

장애인에게 적합한 직무배치를 하게 하는 것만이 아니라 장애인이 업무를 잘 할 수 있도록 업무지원을 하는 것도 중요하다. 공무원의 업무지원을 잘 받기 도 한다.

"00시 공무원 후생복지조례에 따라 보조공학기계 지원을 받는다. 예를 들어 지금 휠체어 앉아있는 방석도 욕창방지 방석인데 사비가 아니라 시 예산으로 구매할 수 있다."

그런데 대부분은 업무지원을 제대로 받지 못하고 있다. 스스로 노력하여 업무를 할 수 있는 환경을 만들기도 하지만 노동자들이 이런 환경을 개인적으로 감당하도록 해서는 안 된다. 장애인 노동자가 스스로 업무를 하며 필요한 경우에 업무지원을 하도록 하되, 이런 제도를 활용하고자 할 때 제안이 있어서는 안 된다.

"처음 입사했을 때는 청각장애인이고 의사소통이 안 되어서 진짜 많이 힘들었다. 문제가 생겼을 때 해결하는 것, 불량에 대한 것, 의사소통이 안되니 제대로 해결하기 힘들었다. 그래서 눈으로 보고 사람들 하는 것을 따라 하면서 일을 따라가야 했다. 수어통역지원이 없었기 때문에 기본적으로 눈으로 보고 따라 해야 하는 상황이었다. 전에는 자동차 부품 공장에 다녔는데 여기는 전기 쪽이라 일이 새로웠다. 처음에는 문제의 원인을 파악하고 해결하는 것을 다른 사람들을 보고서 알아서 해야 하는 것이어서 매우 힘들었다. 반장님 등에게 간단한 내용은 필담이나 제스쳐 등을 동원해서 물어보기는 했다. 강단한 내용은 되는데 긴 내용은 어렵다. 두드려서 물어봐야 하는데 일 방해하는 것 같아서 미안하기도 하고, 기본적으로 내가 눈으로 잘 보고 따라가야 했다. 그래서 일을 배우는 단계에서는 상당한 어려움이 있었지만, 지금은 익숙해져서 잘 하고 있다."

"근로지원인을 신청해봤다. 업무상 개인정보를 많이 다루다보니 외부 인이 사무실에 상주하는 것이 문제가 되었다. 이에 대한 사내규정이 없다 보니 관리자가 본사에 문의를 했는데 이런 사례 때문에 따로 규정을 만들 기는 어렵다는 답변을 받았던 것 같다. 그래서 직원들이 작성하는 개인정 보보호서약서가 있으니까 이를 준용해서 서식도 만들어보았다. 근로지원 을 받기로 했는데 오기로 했던 분이 갑자기 못 오게 되었고, 다른 분을 알아보다가 여러 가지 이유로 근로지원을 받기가 애매해졌다. 근로지원인 이 없으면 일을 못 할 정도로 절실한 것이 아니기 때문에 유야무야되었 다."

"업무를 제대로 할 수 있기 위해서 여러 가지 방안을 강구했다. 업무지원인의 경우 회사에서 사내전산망을 외부인이 보는 것이 규정상 안 된다고 했다. 그리고 동료들도 외부인이 내내 사무실에 들어와있는 것을 달가와하지 않았다. 활동지원인도 기밀누설 서약서도 써야했고 승인이 떨어지는 것도 매우 오래 걸렸다. 관리자들이 계속 감시를 하고 눈치를 줬다. 그러니 업무보조인도 매우 기분이 나빠할 수밖에 없었다...음성변환 프로그램도 사용해보았지만 거의 제대로 작동하지 않았다. 전문용어, 약호 이런 것은 전환이 안돼서 업무포탈에서 효과가 없었다. 호환이 되게 프로그램을 만들 수 있는지 알아봤는데 비용이 엄청나게 들더라. (시각) 장애인이 많으면 요구사항을 할 수 있겠지만 몇 명 때문에 그것을 요구하기에는무리가 있다..."

업무지원만이 아니라 장애인이 일하고 이동하기 위한 기본적인 편의시설이 제대로 갖춰져있지 않아서 어려움을 호소하는 조합원들도 있었다.

"창고에는 직접 울퉁불퉁한 발판을 만들어놨다. 현재 동선은 사무실, 창고, 복지관만 왔다갔다 한다. 그런데 시각장애인을 위해서 주요 동선에 점자블록을 설치해야 하는 것 아닌가 하는 생각이 든다....이것도 당장 되 기는 어려워보인다. 그래도 앞으로 후배 장애인들을 위해서라도 되어야 하는 것 아닌가 생각한다. 적어도 움직일 권리는 있어야 하지 않나."

"거의 이용할 수 있는 편의시설이 갖춰져 있지만 못 가는 곳이 있기는 하다....경사로 확충, 엘리베이터 확충 등 요청을 했다. 사측에서 공감은 하지만 예산을 수립하는데 타당성이 필요하다고 요구해서, 이건 타당성이 나 효율성의 문제가 아니라, 직원뿐 아니라 장애를 가진 시민들도 이용해야 하는 것이므로 당연히 해야 한다고 말했다. 그러나 예산문제로 금방되는 것은 아니어서 특별히 급하게 독촉하진 않았다."

"화장실이 두칸인데 청소하시는 분들이 짐을 넣어놓았고 남성은 변기가 하나이다. 장애인 편의시설이 제대로 되어 있지 않으니 그 형님은 화장실에서 의지할 손잡이가 없어서 일어나기 어렵다. 안전바를 설치하려면 벽에 해야 하는데 화장실 칸막이라서 설치를 하지 않았다."

"사무실 문이 몇 년 전까지는 자동문이 아니었다. 그래서 특히 겨울에는 문을 닫아두니 내가 드나들 때마다 누군가에 부탁을 해서 열어달라고 해야 했다. 그래서 지사 내의 관리자에게 얘기했다. 그 분이 본부에 문의를 해서 예산 책정이 가능하다고 해서 자동문으로 바꿨다."

장애인노동자들에게는 출퇴근 거리도 매우 중요하다. 그런데 회사가 이전을 하면서 장애인조합원을 고려하지 않아서 퇴사를 하기도 하고 먼 거리를 이동하 는 어려움을 감수하고 일하기도 한다.

"사무실을 이전하면서 출퇴근에 불편함이 생겼다. 지하철을 이용하는데 시간이 더 많이 걸리고 환승도 여러번 해야 했다. 장애인이 아니더라도 그것 때문에 힘들어서 퇴직한 분들도 있다. 그 때에도 너무 거리가 먼분은 퇴사할 때 실업급여를 받을 수 있게 한 것 말고는 다른 조치가 없었다. 출근거리가 멀어지면 장애인들은 매우 힘들다. 한 분은 출퇴근에 장애인콜택시를 이용하는데 그 분도 힘들 것이다."

출퇴근 거리를 고려해야 하지만, 장애인들이 출퇴근에 어려움을 겪을 때 유연근무제 등으로 복잡한 출퇴근 시간을 피할 수 있도록 조정할 권리를 부여하는 것도 필요하다.

장애인노동자들이 충분히 쉴 수 있는 시간과 공간이 제대로 마련되지 않기 도 한다.

"몸이 아픈데 휴게시간이 정해져있지 않으니 쉴 수 없다. 점심시간 외에는 쉬는 시간이 없다. 본인이 아프면 눈치껏 쉬어야 한다. 저는 외부로 봤을 때에는 아픈 것처럼 보이지 않지만 척추손상과 다리 통증 때문에 아 플 때가 있다. 그런데 회사는 내가 아프니까 배려해달라고 말하기 어렵고 말해본 적이 없다.....통증이 심할 때에는 쉬어야 하는데 그렇게 하기 어렵다...장애를 가진 분들은 담배를 피우는 분들이 거의 없다. 화장실 갔다오더라도 시간이 오래 걸린다.... 이석시간이 길어지면 눈치가 보였다."

"저는 걷는 것은 괜찮은데 다른 (장애인)분들은 걷기도 불편하고 장시간 의자에 앉아있어야 하는데, 마음 편하게 휴식할 공간이 없다. 휴게공간이 있는데 그곳은 점심 밥먹는 공간이다. 테이블과 의자와 냉장고가 있고 안마의자가 있다. 그런데 거기는 우리가 가기 어렵다. 다른 분들이 있고 우리가 편하게 쉬기에는 불편하다. 그러니 장애인들은 자기 자리에 앉아서 쉰다. 그런데 앉아있는 것은 매우 힘들다. 보통 앞에 무언가를 놓고다리를 올려놓고 있지만 다리가 불편한 사람들은 그렇게 쉴 수가 없다. 장애인들은 비장애인이 쉬는 공간과 분리하여 장애인만의 쉬는 공간이 필요하다.

장애인들이 각종 편의기구를 사용할 때 그 비용이 충분히 지불되지 않아서 노동자들이 개인의 비용으로 처리하는 경우도 있었다.

"일을 하다보면 밖에서 하는 일도 많아서 전동휠체어 배터리를 많이 사용하게 되고 수리를 해야 한다. 그런데 이것은 자비가 들 수밖에 없다. 정부 지원을 받기는 하지만 여전히 개인 돈이 들어갈 수밖에 없다."

장애인노동자는 업무의 속도와 업무량이 다를 수 있다. 장애인이 비장애인의 속도가 아니라 장애인에게 맞는 속도와 방식으로 일할 수 있도록 업무가 조정되는 것이 중요하다. 이를 위해서는 업무량 작업조건, 속도와 관련하여 당사자와 협의하여 결정할 수 있도록 해야 한다. 그리고 업무가 변경될 경우에도 당사자와 협의하여 업무 적응이 가능하도록 해야 한다. 무엇보다 장애 유형에 맞는업무 지원이 필수적이다. 그 업무지원은 단지 업무에 대한 것만이 아니라 이동권의 보장, 편의시설의 보장, 근로지원인 보장 등 여러 측면의 지원도 포함한다.

특히 근로지원인이나 문자통역사, 수어통역사 등 지원인력을 '외부인'으로 보고 경계하는 경우도 많다. 그래서 장애인노동자들이 지원인력을 요청하는 것을 꺼리기도 한다. 장애인 업무의 지원인력의 지원을 받는 것은 장애인노동자가 업 무를 잘 수행하기 위한 권리이므로 '외부인'으로 간주하여 불이익을 주거나 혹은 업무지원이 제대로 이루어지지 못하도록 하거나 지원인력을 요청하지 못하게 하 는 일이 없도록 해야 한다.

한번 업무지원을 했다고 해서 그치는 것이 아니라 장애유형에 맞는 업무지원이 되는지에 대해 평가하고 지속적으로 개선하는 과정이 중요하다.

이 내용을 담아 다음과 같이 단체협약안을 제안한다.

- ✓ 업무를 원활하게 수행하기 위해 필요한 지원에 대하여 당사자와 충분히 소통하다.
- ✓ 장애유형에 맞는 사무기기 및 장비, 소프트웨어 프로그램 지원을 보장한다.
- ✓ 업무에 필요한 경우 근로지원인 지원을 보장한다.
- ✓ 건물과 통신시스템, 기타 시설의 변경이 필요한 경우 당사자 및 노조와 합의한다.
- ✓ 출퇴근을 위한 편의를 제공하고, 유연근무제를 보장한다.
- ✓ 화장실과 복도, 업무공간, 식당 등 회사 내 모든 장소의 접근권을 보장한다.
- ✓ 장애인에게 맞는 별도의 충분한 휴식 공간을 마련하고, 휴게시간을 제공한다.
- ✓ 업무의 속도와 업무량, 업무의 방식을 당사자 및 노조와 합의하여 배치한다
- ✓ 직무변경 시 당사자 및 노조와 합의한다.
- ✓ 변화된 환경에 적응하고 작업조건을 맞추기 위한 조정기간을 충분히 거친다.
- ✓ 산재 또는 사고로 장애를 가지게 된 경우 최대한 기존 업무를 지속할 수 있도록 지원하며, 필요한 경우 당사자 및 노조와 협의하여 업무를 조정한 다.
- ✓ 회사의 여러 행사 및 업무연수에 장애인이 충분히 접근할 수 있어야 하며 업무능력 향상을 위한 연수의 기회가 보장되어야 한다.
- ✓ 장애유형에 맞는 업무지원이 되고 있는지 당사자를 포함한 연단위의 평가 를 진행하고, 개선방안을 마련한다.

#### ④ 건강하고 안전하게 일할 권리

장애인노동자에게 안전하고 건강하게 일할 권리는 매우 중요하다. 장애인이 업무를 할 때에는 안전한 공간에 배치되어야 한다. 그런데 아래 사례에서 볼 수 있는 것처럼 노조탄압의 일환으로 장애인조합원을 위험한 일자리에 배치하는 경우도 있었다.

"현장은 노면이 울퉁불퉁하고 덤불도 있고 해서 다니기가 많이 불편하다. 넘어지는 일이 많다. 체중을 성한 다리 쪽에 싣게 되니 뻐근하다. 외근 근무가 더 힘든 건 확실하다"

"경사면에서 풀베기 등을 하는 것은 육체적으로 힘들고 사고 위험이 있다. 도로 안에서 일하는 경우는 교통사고의 위험이 높다. 사망에 이를 수 있는 교통사고 가능성."

"나는 넘어지면 스스로 못 일어난다. 다른 사람이 도와줘야 일어날 수 있다. 바깥 청소를 하면서 많이 걷게 되었는데 많이 걸으면 좀 다리가 강해질 줄 알았는데 오히려 몸이 안 좋아지는 게 확실히 느껴져서 걱정이 많이 된다."

장애노동자가 위험한 업무에 배치되지 않아야 하고, 업무가 안전하게 진행될 수 있도록 하는 다양한 준비가 필요하다. 그런데 그런 준비과정 없이 위험에 내몰리기로 한다.

"입사 초기에 그라인더에 쇠를 깎는 업무를 했는데 눈에도 입에도 쇳가루가 들어간다. 그래서 1년 동안 안과를 간 적이 있다. 눈동자에 쇳가루가 들어가서....그 때 눈을 많이 다쳤다...현장에서 사람들이 쇠 깎는 일을 하면 뭐뭐 하라고 일러주기만 하지 제대로 알려주지는 않는다. 그래서 눈여겨보고 일을 한다."

장애인노동자들은 진료와 상담이 필요할 때가 많다. 그런데 그것이 유급휴 가로 인정되지 않고 개인연차를 사용해야 하는 상황에서는 다른 노동자들과 달 리 충분한 휴일을 갖지 못할 수도 있다.

"장애인들은 아픈 곳이 많기 때문에 병원에 가야 할 일이 많다. 저도 척추통증과 다리 통증 등 병원에 가야 할 일이 많다. 그런데 병가를 내고 싶어도 우선 개인 연차를 먼저 내게 한다. 개인 연차를 소진하면 그 때부 터 병가를 내는데 하루를 쉬게 되면 급여에서 차감한다. 병원 때문에 연 차를 제대로 써본 적이 없다. 모두 병원가는 일로 소진했기 때문이다."

특히 장애인이 노동하는데 필요한 안전장치나 비상장치는 장애유형에 맞게 제공되어야 한다. 일상적인 시기와 다르게 비상상황에서 장애인이 안전하게 이동하거나 위험에서 벗어날 수 있도록 하기 위한 준비도 필요하다. 화재나 지진 등사업장에서 위험이 발생할 수 있는데 장애인노동자들이 안전하게 대피할 수 있도록 재난 훈련에 장애인 노동자에 대한 고려가 이루어져야 한다. 이런 노력을 기울이고 있는 사업장도 있다.

"화재경보기 등 사이렌 소리와 빛이 나는 경고등이 소리를 들을 수 없는 청각장애인이 눈으로 확인하기 어려운 위치에 있었는데 노조가 얘기해서 청각장애인이 볼 수 있는 낮은 곳으로 옮겼다."

"지게차 불빛과 같은 개선사항에 대해서 다른 지회들과 정보를 교류하고 있다."

무엇보다 사업장의 안전과 위험을 평가하는데 있어서 장애인 노동자에 대한 안전성이 보장되고 있는지가 포함되도록 해야 한다. 그래야 사업장에서도 일 상적으로 안전장비 등을 점검하면서 장애인이 안전하게 일할 권리를 보장할 수 있다.

이런 내용을 담아서 다음의 단체협약안을 제안한다.

- ✓ 시각 및 음성장치, 손잡이 등 장애유형에 맞는 안전장치를 마련해야 한다.
- ✓ 비상장치는 장애인이 충분히 인지하고 접근할 수 있도록 배치되어야 한다.
- ✓ 비상시 통로는 장애인이 충분히 이동할 수 있는 방식으로 마련되어야 한다.
- ✓ 화재나 지진 등 위험상황에 대비하여 장애인을 고려한 위험대비 훈련이 이루어져야 한다.
- ✓ 장애 및 질병 관련하여 진료 및 진료예약, 상담을 위한 유급휴가를 보장한다.
- ✓ 출퇴근 및 업무수행에 직접적으로 영향을 주는 보조기기 수리나 교체 시 병가를 보장한다.
- ✓ 안전검사 및 위험평가에 장애인노동자의 안전 요구사항을 포함해야 한다.

#### ⑤ 존중

장애인에 대한 괴롭힘이나 고의적 배제가 벌어지지 않도록 해야 한다. 일터 괴롭힘이 문제있는 개인에 의해 발생하는 것이 아니라, 사업장에서 약자들에 대한 통제와 관리수단으로 활용되기도 한다. 장애인노동자에 대한 일터괴롭힘이 발생하지 않도록 예방도 해야 하지만 발생할 경우 그것이 근절될 수 있도록 처벌도 강화해야 한다.

"여기저기 물어본 결과 장애인 차별이 있는 곳도 적지 않은데, 장애인 권에 도움을 줘야 하고. 옛날부터 오래 해온 관리자들은 아직도 뭔가 뒤에서 줘야 되고 안그러면 괴롭히는 관리자들도 있다고 한다. 그런 부조리 없애는 것 필요하고....눈이 잘 안 보이는 친구인데 관리자에게 뭐 안주고 그러면 눈 안보여서 일 못한다고 괴롭히고, 심지어는 때리기도 하고 그랬 다고 한다."

"관리자가 나를 몹시 괴롭힌다....'언니는 10년이 넘었는데 이렇게 일을 못하나'이런 식으로. 스트레스 때문에 어지러움증이 생겨서 온갖 병원에 다녔다. 검사 받아도 뭐가 안 나오고 스트레스성이라고 한다. 그래서 아무한테도 말 안했다. 아프다고 하면 더 좋다고 더 괴롭힐까 봐....장애인이라 만만해서 괴롭히는 것이다..... 내가 장애가 없었으면 함부로 못했을 것이다. 이 곳에서 장애인들 5명을 4시간씩 시간제로 쓴 적이 있었는

데 반장이 그 사람들도 그렇게 괴롭혔다고 한다. 물 한 모금도 못 먹게하고."

농협 광양지부에서 일하던 시각장애인노동자에 대해 직원들이 집단따돌림을 하고 오히려 이 장애인노동자를 징계한 사례도 있다. 일터의 괴롭힘이 장애인노동자들에 대한 혐오 혹은 배제로 발전하는 것이다. 이에 대해 단호하게 대응해야 장애인에 대한 배제가 발생하지 않는다. 그리고 지나치게 도움을 주려는 태도도 장애인들에 대한 존중이 아닐 수 있음을 명심해야 한다. 이것은 일상을 함께함으로써 해결되기도 하지만 제도적으로 대응방안이 마련되어야 하는 것이다.

"내가 입사하자 너 도대체 어떻게 들어왔냐, 너 말고 덜 불편한 사람 없었냐, 이렇게까지 말을 했다. 입사 첫날의 일이었다. 대단히 당황스럽고 충격적이었다. 네가 3년 이내에 그만둘 거라고 장담한다고도 했다."

"무엇보다 동료들 사이에 필요한 것이 있으면 자연스럽게 요청할 수 있는 분위기가 형성되어야 한다고 생각한다. 특별히 필요로 하지 않을 때는 그냥 알아서 하게 두는 것이 장애인의 자율성을 보장하는 것이다."

장애인조합원이 존중되는 사업장의 분위기를 만들고 사업장 내 차별을 없 애고 제대로 된 업무지원을 위해 장애인권교육이 의무화되어 있다. 그런데 이 교육은 잘 진행되지 않거나 형식적으로 진행되는 경우가 많다. 단체협약에 이 내용을 담음으로써 노조가 교육과정에 개입할 수 있도록 하고 실질적인 교육이 되도록 해야 한다.

"1년에 한두번 정도 정기적으로 장애인 인식개선 교육을 한다. 강사를 초빙한다. 그런데 너무 내용이 일반적이고 개론적인 것이라서 특별히 도움이 안 되는 것 같아서 아쉽다. 그냥 일반적으로 장애인을 배려하고 도와야 한다 이런 것. 개인적으로는 그런 기조도 마음에 안 든다. 장애인도시설과 여건이 잘 갖춰지면 얼마든지 잘 활동할 수 있다."

"집합교육은 장애예방강사가 했는데 장애를 예방한다는 말 자체가 어

불성설이고 장애에 대한 부정적인 낙인을 찍는 것이라고 생각한다. 강의 내용은 집합교육보다 온라인 강의가 좋았지만 온라인교육은 실제로 듣지 않고 넘기기만 해도 수강 완료가 가능하기 때문에 실효성이 담보되지 않는다."

장애인노동자가 자신의 어려움에 대해서 제기할 수 있는 별도의 기구가 매우 중요하다. 장애인노동자들은 장애인이 소수일 경우 자신의 요구를 쉽게 말하기 어려워진다. 예를 들어 수어통역사를 요구하는 것이 당연한데도 그것을 쉽게 요구하지 못한다. 여러 인터뷰에서 확인한 바 장애인의 문제를 제기할 수 있는 별도 부서는 거의 없었다. 다만 노조가 있는 경우 '인권부'를 만들어서 적극적으로 의견을 수렴하는 경우는 있었다. 그리고 장애인노동자들이 집단화되어 투쟁하면 그 힘으로 장애인노동자의 권리에 대해 제기를 하기도 했다.

장애인의 어려움과 특성을 잘 이해하고 고충에 대해 적극적으로 의견을 수 렴하여 개선방안을 마련할 수 있는 별도 기구가 마련되어야 한다.

"처음부터 회사에 얼굴 붉히면서 싸우고 싶지는 않아서 담당자에게 여러 번 장애인의 사정에 대해서 얘기를 했다. 그런데 시정되지 않았다. 보니까 차량 교체하는 것도 여건과 절차가 쉽지 않더라....지사장 개인고충처리 면담자리가 있었다. 그런데 막상 지사장 면담을 들어가서 안건을 내놓으니 지사장은 이건 개인 고충면담에서 할 것이 아니고 노사협의로 해야 할 부분이라고 해서 옥신각신하다가 아까 말한대로 위험한 업무는 안하기로 했고 그 외 본사에서 답변을 받아야 하는 부분은 답변을 기다리고 있는 중이다."

장애인노동자가 배려의 대상이 아니라 동료로 인정되고, 그 노동자가 자신의 업무를 잘 할 수 있는 환경을 만들어갈 때 상호 존중이 가능하다. 따라서 존중도 장애인업무에 대한 충분한 지원이 전제되어야 할 것이다. 그를 위해서라도 장애인노동자의 고충처리를 위한 별도의 기구가 구성되고 장애인권 교육이 제대로 이루어지게 하는 것은 중요하다.

이 내용을 담아 다음의 단체협약안을 제안한다.

- ✓ 장애인에 대한 괴롭힘이나 고의적 배제 등은 고충과 징계절차에 따라 징계 한다.
- ✓ 장애인의 정보는 기밀로 유지되며 개인의 서면 동의 없이 공개되지 않는다.
- ✓ 장애인권에 대해 사업주 및 관리자를 포함한 전 직원의 교육을 주기적으로 진행한다. 교육의 내용은 노조와 혐의한다.
- ✓ 장애인 노동자의 고충처리를 위한 별도의 기구를 마련한다.

### 2. 장애인 조합원(노동자)를 위한 노동조합 활동 가이드라인

이 절에서는 사측과의 단체협상을 통해 획득해야 할 사항 외에 노조의 활동에서 장애인 조합원들이 적극적으로 참여하고 스스로 권리를 주장할 수 있도록 하기 위한 가이드라인을 제시한다.

### (1) 장애인 조합원(노동자)에 대한 파악

맨 먼저 시작해야 할 것은 장애인 조합원, 나아가 비조합원이라 할지라도 잠재적인 조직 대상인 사업장의 장애인 노동자에 대해 노조가 파악하는 것이다. 장애유형과 장애 정도 등에 따라 업무나 노조 활동에서 겪는 어려움은 서로 다르다. 이러한 사항들을 구체적으로 파악하고 있어야 사측과의 교섭에서 안을 제시할 수 있으며 노조 활동에서도 편의를 제공할 수 있다.

하지만 이 과정에서 개인 정보를 침해해서는 안된다는 점을 유의할 필요가 있다. 겉으로 보아서는 장애가 잘 드러나지 않는 경우들이 있다. 또 장애인들은 장애가 있다는 것을 숨기거나 말하고 싶어하지 않는 경향도 있다. 장애인에 대한 사람들의 편견어린 시선이 싫어서 장애를 숨기거나 겉으로 드러나더라도 이에 관해서 언급하는 것을 꺼려하기도 하고, 또는 장애가 있음을 밝히면 불이익을 받 을까봐 우려하기도 한다. 회사에서 전체적으로 장애인 수가 꽤 되어도 어디에 어떤 장애인이 있는지도 알 수 없다... 노조에 건의를 해볼까도 생각을 했지만, 고민하다보니 쉬운 문제가 아니다. 장애인 직원 내지 조합원 중에서도 겉으로 드러나지 않는 경증장애인들이 다수이므로 본인이 말하지 않으면 외부에서는 장애인인지 모를 수 있다. (장애인 노동자에 대해 파악하는 것 자체가) 개인 정보를 침해하는 것일 수도 있다.

장애인이 얼마나 있는지 정확한 파악은 못하고 경증장애인은 밖에서 봐서는 잘 모를 수 있다. 장애인 당사자들도 장애인이라고 말 하고 말 듣 는 것을 꺼려하는 것도 있다.

입사를 할 때부터 회사에 장애인이라고 올리지 않았다. 회사에 장애인이라고 등록을 하게 되면 고용이 불안할까 걱정이 되어 장애인이라고 알리지 않았다. 회사에서 나가라고 할까봐 고민되었다. 그런데 올해 업체사장님이 장애인등록을 하는 것이 좋다고, 하면 혜택이 있다고 하여 하게되었다.

그러므로 장애인 조합원(노동자)에 대해 파악하는 것이 우선이기는 하지만, 개인 정보나 사생활을 침해하지 않도록 조심스럽게 접근할 필요가 있다. 편의를 제공하는 것도 장애인 조합원의 의사에 따라 이루어져야 하며 일방적으로 진행되어서는 안된다. 다음 피면접자들의 인터뷰 내용은 그러한 세심함이 필요하다는 점을 보여준다. 즉 집회 등 노조 행사를 위해 장애인이 이동하기 위한 수단을 제공하는 사례에서 어떤 조합원은 그러한 편의제공이 꼭 필요한 사람도 있고 또는 다른 비장애인 조합원들과 분리되는 취급을 받는 것에 대해 불쾌해 할 수도 있는 것이다.

집회 같은 데 갈 때 장애인은 움직이는 데 더 많은 힘이 든다. 노조 지도부에서 이런 부분에 대해서 파악을 해서 지원을 체계적으로 할 수 있으면 좋겠다. 나는 자가운전을 하면 사실 괜찮은데 ○○○ 동지 같은 경우는 걷기나 운전이 다 쉽지 않다. 그럴 때 카풀을 지정해 준다든지. 장애인이 직접 옆에 사람에게 부탁하기는 쉽지 않다. 노조에서 파악을 하고 있어서 체크해서 지정해 주면 부담이 없다. 그러면 참여율이 높아질 것이

다.

회의장소를 잡거나 차를 전세내는 등 이동할 때 배려해주는 것. 잘 모르겠다. 사실 장애인조합원들 중에서 배려해준다고 하는 걸 싫어하시는 분들도 있다. 나도 할 수 있는데 왜 그러냐. 그래서 함부로 얘기하기 어려운 문제다. 일상적으로 비장애인 대하듯이 하는 것을 더 좋아하시는 분들도 많다. 장애인이라고 차를 따로 보내거나 이런 건 싫어할 수도 있고.

이와 동시에 장애가 부끄러워할 일이 아니고 장애로 인해 불이익을 받지 않을 것이라는 확신을 심어주는 것이 병행되어야 한다.

#### (2) 장애인노동권에 대한 인식 교육

장애인인식개선교육은 모든 사업주가 년 1회 1시간 이상 실시해야 할 법정 의무교육 중 하나이다. 그러나 앞서 3장에서 서술한 실태조사에서 보듯이 많은 사업장들이 이를 준수하고 있지 않다. 그나마 공기업들이 상대적으로 교육을 준수하는 편이지만 온라인 교육으로 대체하는 경우도 많다. 온라인 교육은 개별적으로 알아서 1시간 가량 교육자료를 시청하는 것으로 실제로는 내용을 거의 보지 않고도 이수가 가능한 것이 문제다.

1년 1시간의 의무교육으로 효과가 있을지도 의문이지만, 내용도 문제가 많다. 장애인인식교육의 내용은 장애인을 배려하는 방법에 주로 초점이 맞춰져 있으며, 교육을 받은 장애인 당사자들도 이에 문제를 제기하는 경우가 적지 않았다.

1년에 한두 번 정도 정기적으로 장애인 인식개선 교육을 한다. 강사를 초빙한다. 그런데 너무 내용이 일반적이고 개론적인 것이라서 특별히 도움이 안되는 것 같아서 아쉽다. 그냥 일반적으로 장애인을 배려하고 도와야 한다 이런 것. 개인적으로 그런 기조도 마음에 안든다. 장애인도 시설과 여건이 잘 갖춰지면 얼마든지 잘 활동할 수 있다.

어디까지 배려해주고 어디까지는 그냥 두어도 되는가 그런 내용이 있

었던 것 같다. 그런데 이게 나도 장애인 입장이지만 받아들이는 사람마다 다를 것 같다. 어떤 건 도움을 바랄 수도 있지만, 어떤 때는 도움을 주려 고 하는 것을 민망하게 느낄 수도 있다.

장애의 종류에 대해서 설명하고 일할 때 비장애인들이 배려하는 방법 들 같은 내용이었던 걸로 기억한다.

강의 내용과 강사 자질에도 문제가 있었다. 강사가 장애인과 비장애인을 비교하여 설명하다가 비장애인을 '멀쩡하다'고 표현하는 등 문제가 있어서 문제제기를 한 적도 있다.

'자질이 없는' 강사가 말한 것처럼 '멀쩡한' 사람이 장애인을 도와주는 것이 아니라, 장애인도 이 사회의 구성원이자 노동자로서 차별받지 않고 장애로 인해 어려움을 겪지 않으면서 떳떳하게 일할 권리가 있다는 것에 교육의 초점이 맞추어져야 한다.

노조가 교육을 위해서 처음 해야 할 것은 사업주에게 법정의무교육을 준수하도록 하고 가능한 한 노동자 권리에 초점을 맞춘 교육 내용과 강사를 찾는 것이다. 법정의무교육인 장애인인식개선 교육은 특정한 과정을 수료한 사람만 강의할 수 있으므로 노조에서 자체적으로 할 수는 없지만, 좋은 내용과 강사를 찾아서 추천한다면 사측에서도 굳이 거부할 이유는 없을 것이다. 민주노총이나 산별노조 중앙의 사업으로 특별히 장애인 노동에 대해 노동자의 관점에서 교육할 수있는 사람들을 파견해 장애인인식개선교육 과정을 수료한 강사로 양성하고, 사업장 단위의 노조들에게 추천을 하는 방법도 생각해 볼 수 있다.

사업장에 장애인 조합원(노동자)가 없는 노조 단위에서는 그 이상을 하기는 어려울 수 있다. 그러나 미래에 장애인 노동자가 입사하여 같이 일하게 될 수 있기 때문에 일단 적어도 장애인인식개선 의무교육을 내실있게 시행하도록 할 필요가 있다.

장애인 조합원(노동자)이 있는 곳에서는 사실 그 이상의 교육이 필요하다. 일반 사업장에서는 장애인 노동자가 소수이고 비장애인 노동자가 대부분이다. 노 조가 사측과의 교섭에서나 노조 활동에서 장애인 노동자의 권리를 보장하려고 할 때, 비장애인 조합원들의 반발이 있을 수 있다. 차별방지를 위한 규정과 편의 제공에 대해서 역차별이나 특혜로 간주하는 것이다.

조합원들이 장애인 노동자의 권리에 대해 인식하고 지지할 때 사측과의 단 협도 가능하다. 현장 단위 간부와 활동가부터 시작하여 궁극적으로는 조합원들에 이르기까지 장애인 노동권에 대한 인식이 대폭 향상되어야 한다.

그런데 지금은 이를 위한 교육 자료나 프로그램이 존재하지 않는다. 장애인 조합원에게 신경을 쓰는 노조가 찾아보고 활용하는 자료도 현재로서는 장애인인 식개선교육에서 쓰이는 자료 정도인데, 현재의 자료들은 위에서 말한 것과 같은 한계를 가지고 있다.

노조에서 교육 자료가 따로 있지는 않고, 집행부에서 (장애인 간부가) 스스로 장애인 인식개선 등에 관한 교육자료를 찾아서 수련회 갔을 때 같 이 보고 교육을 진행했던 적은 있었다. 노조나 지부 차원에서 여성부가 있고 수련회도 하는데, 장애인 조합원에 대해서는 따로 모임이나 교육프 로그램이 없으니까 그런 게 있으면 좋겠다.

민주노총 총연맹이나 산별노조 차원에서, (단순히 장애인을 배려한다는 것이 아니라) 장애인 노동자의 권리라는 관점에 입각해 장애유형별로 차별금지 및편의제공의 구체적인 사례, 노조가 할 일 등을 설명한 교육 자료와 프로그램을 개발할 수 있을 것이다. 그리고 현장 단위에서 이런 자료와 프로그램을 현장 상황에 맞게 응용할 수 있는 지침들을 구체화하여 현장에서 쉽게 활용할 수 있도록 할 필요가 있다.

## (3) 장애인 노동자 조직화와 노조 활동 참여를 위한 편의 제공

3장 실태조사의 [표 3-12]에서 나타난 것처럼 사업장에 장애인 노동자가 있어도 조합원으로 조직하지 않는 경우도 드물지 않다.

특히 대학이나 병원, 사무금융17) 등에서는 법적으로 정해진 장애인의무고

용비율을 지키기 위해 마지못해 장애인 노동자를 시간제나 단기계약직으로 사업 장 고유의 업무가 아닌 주변 업무에 채용하는 경우들이 적지 않다<sup>18)</sup>. 따라서 조 합원으로 조직하기도 어렵고, 사업장의 노조에서도 아예 조합원 조직 대상으로 간주하지 않는 경향이 있다. 물론 이것은 비단 장애인 노동자에 대한 문제일 뿐 아니라 노조 조직화 과정에서 정규직과 비정규직이 분리되는 과정의 일환이기도 하다.

하지만 그에 더하여 장애인 노동자를 조합원으로 포괄하는 것에 대해서 노조가 번거롭게 생각할 수도 있다. 장애인 노동자는 충분한 편의제공 없이 노조활동에 적극적으로 참여하기가 쉽지 않으며 회사와 마찬가지로 그러한 편의제공을 하느니 적극적으로 노조 가입과 활동을 조직하지 않는 편이 더 쉽다고 간주할 수도 있는 것이다. 다음 피면접자의 말은 회사와 마찬가지로 노조에서도 장애인에 대한 편견을 간직하고 있음을 보여준다.

지금까지 노조 활동을 하면서 접근 가능하면 집회는 빠짐없이 참석했다. 보름 정도 파업을 한 적이 있는데 매일 집회를 했었다. 조합원 중에서 몸도 불편한데 꼭 오게 할 필요가 없지 않느냐는 말이 나와서 지부장이오지 않아도 된다고 말을 한 적이 있다. 배려를 한다고 한 이야기였지만내 몸 편하자고 열외를 하기 시작하면 어느 새 없어도 되는 사람 취급 받을 것 같은 생각이 들었다. 조금 불편하고 힘들어도 참여를 해야 비장애인 조합원들도 장애인 조합원이 어떤 점에 있어서 불편함이 있는지, 같이활동하기 위해서는 어떤 부분이 필요한지 인식하게 될 것이라고 생각했다.

노조를 통해 피면접자를 추천받았기 때문에 자연스럽게 노조 조합원이자 적극적으로 노조 활동을 하는 사람들과 면접을 하게 되었지만, 실제로 이러한 편 견 때문에 조합원으로 가입하지 않는(또는 못하는) 장애인 노동자들이 존재할 수 있다.

<sup>17)</sup> 기타는 보건의료노조 산하 병원지부들과 사무금융노조 산하 지부들이다.

<sup>18)</sup> 이에 대해서는 3장 참조.

위에서 인용한 피면접자의 말대로, 장애인 노동자가 조합원으로 가입하고 노조 활동에 활발하게 참여하는 것 자체가 장애인에 대한 편견을 제거하고 장애 인 노동권에 대한 인식을 제고하는 과정이기도 하다. 다른 피면접자도 장애인 인 식을 제고하는 차원에서라도 노조 활동에 활발히 참여하려고 한다고 언급했다.

(지역)본부에서 회의를 할 때 나를 위해서 엘레베이터가 있는 장소로 잡는 등 배려를 해준다. 내가 얼마나 적극적으로 모임에 참여하나에 따라서 인식도 달라진다. 중앙대의원대회 때도 투표를 할 때 기표소 하나를 저 때문에 들고 와서 기표할 수 있게 해주고 그랬다. 내가 만약 참가를 안했다면 장애인 조합원에 대해서는 아무 생각도 안했을 거다.

그러나 이러한 참여를 장애인 조합원 개인의 의지에 의존해서는 안된다. 피면접자들은 대개 이미 노조 활동에 적극적으로 참여하고 있는 조합원들이지만, 사실 많은 장애인 조합원(노동자)들이 장애로 인해 노조 활동 참여도 어려움을 겪고 있다고 보아야 한다. 회사 업무에서와 마찬가지로 노조 활동에서도 장애인 조합원들이 참여할 수 있도록 편의제공을 해야 하는 것이다. 3장의 [표 3-8] 과 [표 3-14]를 참고하면 노조가 장애인 노동자들에게 노조활동 참여를 위해서 '전혀 편의를 제공하지 못하고 있다'고 응답한 경우에서 '매우 잘 편의를 제공하고 있다'까지 다양하게 분포하고 있다. 제로 현장 조사 과정에서 보면 노조에서 편의제공을 잘 하는 사례도 있었고 그렇지 못한 경우도 있었다.

특히 사업장에 장애인 조합원이 한두 명 정도로 극소수에 불과한 경우 달레마에 처할 수가 있다. 예를 들어서, 사업장에 휠체어 장애인이 한 명 있을 때노조가 등산 모임을 가져서는 안되는가? 청각장애인이 한 명 있는데 노조 행사에 수어통역사를 불러야 하는가?<sup>19)</sup>

일차적인 원칙은 장애인 조합원이 노조 활동에서 소외된다는 느낌을 갖지 않아야 한다는 것이다. 휠체어를 탄 조합원이 있다고 해서 노조에서 등산 모임을 절대 못하도록 금지할 수야 없겠지만, 노조 활동과 행사는 모든 조합원들이 참여

<sup>19)</sup> 이 사례들은 모두 현장조사에서 제기된 문제들이다.

가능한 장소와 방식을 고려하여 시행하는 것이 기본이다. 특히 파업, 총회, 교육 등 모든 조합원들이 참여할 것이 요구되는 활동에서는 단 한 명의 조합원을 위해서도 참여가능한 편의제공이 동반되어야 한다. 모든 조합원들이 반드시 참여할 필요가 없는 소소한 일상 활동에서는 등산모임을 가질 수도 있겠지만 그럴 때에도 만약 노조의 공식 행사라면 당사자의 의사를 묻고 협의를 거쳐 가능하면 참여할 수 있는 방식을 고민해보는 것이 먼저 이루어져야 할 것이다.

그런데 실제로 사업장 단위 노조에서는 단 한 명의 조합원을 위해서 편의 제공을 하는 것이 부담이 될 수도 있다. 예를 들어 파업으로 바쁜 외중에 청각장애인 조합원을 위해 수어통역사를 구하려고 알아보는 일은 후순위로 밀리게될 것이다. 사업장에 장애인 조합원들이 여럿이라면 신경을 쓰겠지만, 극소수 한두 명이라면 차라리 이들을 배제하고 노조 활동을 하는 것이 더 효율적(?)이라고여기게 될 수 있고, 아예 처음부터 조합원 가입을 반기지 않을 수도 있다. 이러한 부담을 덜어주려면 민주노총 지역본부나 산별노조 지역지부 등의 상급단위에서 수어통역사, 활동지원사 등 장애인 노동자를 위한 지원인들과 네트워크를 형성하여 현장 단위에서 요청을 하면 바로 지원인 배치와 비용 보조 등을 하는 시스템이 갖춰져야 한다. 이러한 시스템이 있다면 현장 단위 노조의 부담을 크게덜어줄 수 있을 것이다. 장애인 조합원의 노조 활동 참여를 위한 지원 풀(pool)은 지역 차원에서 형성하는 것이 효과적일 것이며, 이러한 지원 시스템을 상급단위에서 만들고 현장 단위에 적극 홍보하여 장애인 조합원의 조직화와 노조 활동 참여를 보장할 수 있도록 해야 한다.

# (4) 장애인 조합원의 집단적 모임 및 네트워크 구성

장애인 조합원을 일반적인 노조 활동에서 비장애인 조합원과 분리해서는 안되지만, 노조 내부에서 장애인 조합원들끼리 집단적 모임을 구성하는 것은 중 요한 일이다. 우선, 장애인 조합원도 개별화되어 있을 때에는 장애와 관련한 불 편함이나 차별 등에 대하여 노조에게 직접 제기하기 쉽지 않기 때문이다. 개인적 으로 말하기는 '미안'하고 개인 편의를 봐달라고 하는 것처럼 느껴질 수 있다. 노조에 장애인조합원들의 요구를 한 적은 없다. 장애인들끼리 모여서 말을 해본 적도 없다. 같은 팀이면 친해서 말을 하지만 다른 팀이면 모여서 이야기하기 어렵다. 그리고 솔직히 만약 노조에서 와서 뭐가 필요한지물어봐도 개인적으로 이야기하기는 어렵다. 장애인 조합원들이 모이는 모임이 있으면 좋을 것이다. 지회마다 한 번씩 모임을 갖고 회사 내 전국적모임도 있을 수 있다. 그러면 아무래도 지금보다 나아질 것 같다.

장애인 본인이 나서서 말하기는 어렵다. 장애인 개인이 편의를 봐달라고 노조에게 얘기할 수는 없다. 그렇게 하더라도 노조가 해 줄 수 있는 것은 회사와 협의를 하는 것인데 그러면 회사에서 그 장애인 조합원을 좋게 안보고 오히려 찍힐 수도 있다. 노조에서 아웃라인을 가지고 장애인조합원들과 집단적으로 미팅을 해서 아이디어를 수렴하고 단협안에 삽입을 시키고 이런 식으로 해야 한다.

나아가, 비장애인이 장애인이 경험하는 어려움에 대해서 완벽하게 이해하기는 어렵기 때문에 장애인들끼리 이야기하면서 장애인 노동권에 대한 기준을 마련할 필요가 있다.

장애인 조합원들끼리 소통을 하면서 서로 고민을 나누면 좋을 것이다. 직장생활을 하면서 어려운 것이 장애 문제로 부딪치는 일이 생겼을 때 혼자 고민해야 한다는 것이다.... 서로 조언도 듣고 기준도 마련할 수 있을 것이다. 노조 본부에 장애인위원회나 장애인부서를 만드는 것도 생각을 안해본 것은 아니다. 여성위원회도 있고 청년위원회도 있으니까.... 장애 인 조합원 네트워크가 우리 회사 노조에 만들어지면 가장 좋겠지만, 좀더 넓게 만들어져서 비슷한 업종에서의 사례를 상호참조할 수 있어도 좋을 것 같다.

정기적으로, 한 3개월에 한번씩 (장애인 조합원) 간담회를 한다. 지난 번에 수련회도 했다. 임단협 교섭 때도 간담회를 해서 장애인 조합원들이 원하는 개선사항들을 수렴하여 교섭안으로 낸다. 간담회에서 아이디어가 많이 나온다. 청각장애인 모임을 시작한 노조 간부: 처음에는 (비장애인 조합원들과) 같이 와서 노조 간부가 필담으로 적어주고 그랬는데, 아무래도 한계가 있어서 따로 모여 얘기할 필요성을 느꼈다. 다른 장애인 조합원들과는 달리 청각장애인들과는 제대로 직접 소통을 하기 어려운 것이 문제다. 그래서 단톡방을 만들고 수어통역사를 불러 소통을 할 수 있는 모임을 따로 만든 것이다. 상담이나 교육 같은 것을 따로 하는 것이 더 효과적이고 청각장애인 분들도 그것을 원하신다.

이를 위해서는 사실 장애유형별로 모임을 만드는 것이 효과적이다. 그런데한 사업장 내에 장애인 조합원의 숫자가 적지 않으면 사업장에서도 모임이 가능하지만, 극소수일 때는 모임 자체가 성립될 수가 없다. 그러므로 사업장 단위에서 모임을 만들 수 있는 곳 뿐만 아니라 민주노총 지역본부나 산별노조 차원에서 장애유형별로 장애인 조합원 모임을 구성해 볼 수 있다. 가장 효과적인 단위는 산별노조 지역지부일 것이다. 지역별로 구성하면 실제 모임이 더 용이하고 비슷한 업종일 때 일터에서 겪는 경험도 유사해지기 때문이다. 그러나 그 외에도 사업장이 여러 지역에 있는 대기업의 경우 회사 모임 등 효과적인 방식을 다양하게 시도해 볼 수 있을 것이다.

그리고 물론 이러한 모임들을 연결하여 네트워크를 만들고 조율하는 상급 단위의 기구가 있어야 한다. 총연맹의 여성위원회처럼 장애인 조합원을 대표하는 위원회나 관련 사업을 담당하는 부서 또는 담당자가 필요하다.

# (5) 종합 : 노조의 상급 단위와 사업장 단위에서 해야 할 일

지금까지 제안한 바를 노조 체계의 단위에 따라서 역할 분담을 해 보면 다음과 같다.

## ① 총연맹 및 산별노조(산별연맹)

- ✓ 장애인 노동권에 관한 교육 자료 및 프로그램과 이것을 현장 단위에서 활 용할 수 있는 지침서을 만든다.
- ✓ 법정 장애인인식개선교육 과정을 수료하고 노동자의 관점에서 장애인인식 개선교육을 할 수 있는 강사를 적극 양성하여 사업장 단위노조에 적극 추 천한다.
- ✓ 지역이나 기업, 사업장 단위의 장애인 조합원 모임을 연결하고 조율하는 기구나 부서를 구성한다.

#### ② 지역 단위: 민주노총 지역본부나 산별노조 지역지부

- ✓ 장애인 노동자의 노조 활동 참여를 보장할 수 있는 지원인(수어통역사, 활동지원사 등)의 풀을 형성하여 사업장 단위 조직에서 요청을 하면 배치할수 있도록 지원한다.
- ✓ 주기적인 (장애유형별) 장애인 조합원 모임을 구성하고, 의견 수렴 창구를 마련한다.

#### ③ 사업장 단위

- ✓ 장애인 조합원의 현황을 파악한다.
- ✓ 사업장에서 실행해야 하는 법정의무교육인 장애인개선교육의 내용과 형식, 강사 선정에 적극 개입한다.
- ✓ 노조 상급단위에서 만든 장애인 노동권 교육 프로그램을 현장 상황에 맞게 응용하여 활용한다.
- ✓ 장애인 조합원이 노조 활동에 참여할 수 있는 편의제공을 충분히 하고 노 조 활동에서 장애인 조합원의 접근성을 고려하는 것을 원칙으로 한다.
- ✓ 가능한 곳에서는 장애인 조합원 모임을 구성한다.
- ✓ 장애인조합원의 다양한 세부 고충을 처리할 수 있도록 사업장은 분기별 회 의를 정례적으로 진행한다.

일반 사업장에서 장애인 노동자는 비장애인 노동자에 비해 숫자에서 확연 히 차이나는 소수이다. 그러므로 노조 활동에서도 '효율성'만을 고려하면 장애인 노동자를 배제하는 것이 더 효율적일 수도 있다. 그러나 노조는 조합원의 이해를 대표하는 조직인 것만이 아니라 더 일반적으로 노동자의 권리를 대표하는 조직이다. 더 나아가 사회적인 어려움을 겪는 소수자와 약자의 권리를 지지함으로써차별 없는 공동체를 만드는 운동의 하나이기도 하다. 이러한 관점에서 장애인 노동자의 권리를 대변하고 보장하는 것도 노조의 역할이다. 피면접자의 다음과 같은 발언은 노조 활동에도 적용된다.

장애인 고용을 꺼리는 것은 효율성 때문이다. 그러나 장애인이 당당하게 사회 구성원으로 살아가는 것은 경제적 효과로 얘기할 수는 없겠지만 사회공동체적 가치라는 점에서 큰 의미가 있다는 점을 강조하고 싶다.



# 5장

장애인노동과 노동조합 활동에 관한 해외사례

# 5장

# 장애인 노동과 노동조합 활동에 관한 해외사례

## 1. 들어가며

본 장에서는 2017년 국제노동기구(International Labor Organization, ILO)에서 발간한 장애인의 양질의 일자리를 위한 노동조합 활동에 관한 가이드라인<sup>20)</sup>을 번역, 각색하여 소개하며, 또한 구체적인 행동 지침의 예시로서 영국 Unite의 사례<sup>21)</sup>들을 소개하고자 한다. 앞으로 소개될 내용들은 장애인노동자의노동권 보장 및 장애인조합원의 평등한 노동조합 활동을 위한 원칙의 예로서 이해되어야 하며, 이를 한국의 상황과 개별 사업장의 조건에 적용하고자 할 때 무엇을 할 수 있고, 어떻게 해야 하는지에 대한 논의가 더욱 활발하게 이루어져할 필요성이 있다.

ILO는 가이드라인의 서두에서, 장애에 관한 노동조합의 활동을 긍정하지만 그동안 그러한 활동이 보편적이지 않았음을 인정한다. 대개 노동조합에 더 시급한 문제가 있었다고 느꼈기 때문이거나, 장애에 관한 활동이 어떤 것인지 몰랐기때문이었다. ILO가 장애에 관하여 고민하고 활동하는 것은 노동조합을 확장하고

<sup>20)</sup> International Labour Organization, Trade Union Action on Decent Work for Persons with Disabilities – A Global Overview. 2017.

 $https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_dialogue/----actrav/documents/publication/wcms 608665.pdf$ 

<sup>21)</sup> Unite the Union, Disability Equality at Work. https://unitetheunion.org/media/1461/disability-equality-at-work.pdf

더욱 많은 가능성을 만드는 것을 의미하며, 그렇게 함으로써 더욱 광범위한 노동 자를 더 잘 대변하고, 일터와 근무환경을 개선시키며, 다양한 협력 기관과 긍정 적으로 관계를 맺도록 노동조합을 지원할 수 있다고 설명한다.

# (1) 장애, 장애인, 차별

ILO에 따르면, 장애인은 세계 인구의 15%를 차지하며. 장애는 사회에의 완전한 참여를 방해하는 장벽과의 상호작용에서의 손상의 결과이다. 손상은 육체적, 정신적, 감각적, 지적일 수 있으며, 선천적으로, 후천적으로, 또는 사고나 질병을 통해 생길 수 있다. 장벽은 태도적 또는 환경적일 수 있으며, 종종 이러한 장벽은 어떤 면에서 사회적으로 구성된다. 장애는 변화하기를 바라는 개인에 관한 어떤 것이 아니며, 장애는 사회적 요인에 존재하고, 모든 이해당사자는 이러한 사회적 요인을 변화하는 데 역할이 있다.

많은 국가와 상황에서, 장애는 종종 "노동할 수 없음"으로 이해되지만, 이러한 인식은 직접적으로 도전을 받을 필요가 있다. 장애인은 매우 다양한 집단이며 양질의 일자리로의 경로는 종종 매우 다르다. 장애남성과 장애여성은 다른 장벽과 교육 및 경력에 관한 다른 사회적 기대를 마주한다. 또한, 많은 사람들은 노동을 통해 장애를 얻으며, 그들을 지원하고 그들이 마주하는 장벽을 제거하는 것은 그들이 계속 노동하며 성장할 수 있도록 한다.

Unite는 장애인을 구체적으로 정의하고 있는데, 2010년 평등법에 따르면 정상적인 일상적인 활동을 수행하는 능력에 실질적이고 장기적으로 부작용을 미치는 신체적 또는 정신적 손상이 있는 경우 장애인으로 분류된다. 여기에는 대중교통과 전화 이용 또는 책을 읽는 것이 포함될 수 있다. 이 법에 따르면 "실질적인"이란 사소한 것이거나 사소한 것 이상이어야 한다는 것을 의미한다. "손상"은 천식이나 당뇨병과 같은 장기적인 건강 상태를 포함하지만 류머티스 관절염과같이 변동이 있거나 진행성인 질환도 포함한다. 아래는 이 법에서 포괄하는 장애에 해당한다.

- 정신 건강 상태 예) 조울증, 장기 우울증
- 학습 어려움 예) 난독증
- 학습 장애 예) 자폐증 및 다운 증후군
- 암
- 다발성 경화증
- HIV/AIDS
- 심한 외형 손상

Unite에 따르면, 영국의 평등법은 여러 다른 형태의 차별을 규정하고 있으며, 이는 고용 관계의 모든 단계, 즉 직업 선택, 계약 조건, 승진 또는 이직, 훈련, 고용 급여, 해고 또는 그 밖의 불리한 처우 등에 적용된다.

'직접 차별'은 사용자가 노동자에게 장애가 있거나, 장애가 있는 사람과 관련이 있거나, 장애가 있는 것으로 인식된다는 이유로 장애인이 아닌 사람에게 적용했을 때보다 덜 호의적으로 대우하는 경우이다. 직접 차별은 사용자에 의해 정당화될 수 없다.

#### 예시

- 1. 마이클은 조직 내에서 팀 리더 역할을 지원했으나 탈락했다. 그는 나중에 자신의 정신 건강 상태에 대한 전형적인 예측 때문에 그 직책을 제안 받지 못했다는 것을 알 게 된다. 이는 마이클의 장애로 인한 직접적인 차별이기 때문에 사용자에 의한 직접 적인 차별로 분류될 것이다.
- 2. 루이즈는 회사에서 승진 제의를 받고 상사에게 함께 사는 어머니가 뇌졸중으로 중 증장애인이 되었다고 말한다. 루이즈는 이후 승진이 철회되었고 그 역할에 대한 경험과 자격을 덜 갖춘 다른 사람이 그 일에 임명되었다고 통보 받는다. 이것은 루이즈가 장애가 있는 어머니와의 연관성 때문에 루이즈에 대한 직접적인 차별이다.

'장애와 관련된 차별'은 노동자가 장애와 관련된 것으로 인해 덜 호의적으로 대우받는 경우도 규정한다.

#### 예시

자넷은 장애로 인해 2년 동안 몇 차례 병가를 냈었고 그 조직은 그녀를 해임했다. 자 넷은 장애의 결과로 병이 발생했기 때문에 사용자를 상대로 소송을 제기할 수도 있다. 그러나 정당화될 수 없는 직접적인 차별과는 달리 사용자는 자넷을 해임하기로 한 그들의 결정을 정당화할 수 있을 것이다.

'간접차별'은 사용자가 장애가 없는 사람에 비해 특정 장애가 있는 사람에 게 불이익을 주는 규칙, 정책 또는 관행을 가지고 있는 경우를 말한다.

#### 예시

콜 센터는 노동자들을 위한 새로운 이메일 시스템을 도입하고 있다. 간접 장애 차별의 규정에 따라 조직은 시스템이 시각 장애가 있는 노동자에게 완전히 접근할 수 있도록 해야 한다.

'괴롭힘'은 개인의 존엄성을 침해하거나 그 노동자에게 위협적이고 적대적이며 모욕적이고 굴욕적인 환경을 조성하는 목적이나 효과를 가진 장애와 관련된 원치 않는 행동이다.

#### 예시

학습장애가 있는 브라이언이 막 새 일을 시작했다. 그의 매니저는 브라이언의 동료들 앞에서 그를 "느리고 멍청한" 사람이라고 부르며 그의 장애를 끊임없이 언급한다. 브라이언은 매니저에게 그만두라고 요청하고, 그만두지 않을 때 문제를 해결하기 위해 아무것도 하지 않는 고위 관리자에게 문제를 제기한다. 브라이언은 이러한 처우에 굴욕감을 느끼고 사용자와 매니저의 괴롭힘으로 소송을 한다. 웬디는 브라이언과 사무실을 공유하고 있으며, 매니저의 행동이 그녀에게 공격적인 환경을 조성했기 때문에 그녀 역시 괴롭힘을 주장하고 있다.

'제3자 괴롭힘'은 장애인노동자가 회사에 고용되지 않은 제3자(예: 소비자 나 의뢰인)에 의해 괴롭힘을 당하는 경우 발생한다.

#### 예시

조지나는 은행에서 출납원으로 일하다가 뇌졸중으로 다시 출근했다. 그녀는 뇌졸중에서 잘 회복되었지만 약간의 언어 장애가 있다. 한 고객이 그녀를 상대하는 것을 네번이나 거부했고 그녀의 언어 장애에 대해 모욕해 왔다. 조지나는 고객에게 그녀를 모욕하지 말라고 요청했지만, 그의 행동은 계속되었다. 조지나는 고객을 무시하라고 말하며, 고객에게 그의 행동에 대해 말하는 것을 거부하는 매니저에게 문제를 제기한다. 조지나는 두 번 이상 그 행동이 일어났고 그녀의 사용자는 괴롭힘을 알고 있었지만 다시 그런 일이 일어나는 것을 막기 위해 어떠한 조치도 취하지 않았기 때문에 제3자 괴롭힘을 주장할 수 있을 것이다.

'피해'는 직원이 장애 차별과 관련하여 불만을 제기하거나 지지했기 때문에 차별을 받는 경우 발생한다.

#### 예시

이안은 사용자의 불만 조사에서 동료에 대한 상급자의 장애 차별 증거를 제공했다. 불만이 제기되고 상급자는 이안에게 충성심이 부족하다고 끊임없이 발언하고 다른 직 원에게 요구하지 않는 추가 작업을 하도록 압력을 가한다. 이안은 그의 사용자와 매 니저를 상대로 피해자 사건을 제기할 수 있다.

# 2. 장애에 관한 노동조합의 역할

# (1) 장애인노동자를 포괄하는 노동조합

장애인의 양질의 일자리를 장려하는 측면에서 노종조합의 역할을 볼 때, 장애에 관한 활동이 일터에서의 권리에 관한 노동조합의 핵심적 활동 모두와 관련이 있음을 알게 되는 것은 중요하다. 장애는 사회와 고용에서의 장벽에 의해 부분적으로 생기므로, 장애에 관한 활동은 이러한 장벽을 제거하는 것에 관한 것이다.

노동자를 조직하고, 노동 환경을 개선시키며, 권리와 양질의 일자리를 촉진

하는 것은 장애에 관한 활동이든 그렇지 않든 역할이 다르지 않다. 법률과 노동 기준이 적절할 것을 보장하고, 인식 제고와 권익용호를 수행하며, 장애인의 대변과 포괄을 위한 장을 제공할 필요가 있다. 또한, 필요로 하는 노동자를 위해 일터에서의 접근가능성을 확보해야 하며, 장애인을 대상으로 하는 채용, 직업 훈련의 제공, 다치거나 장애를 얻은 노동자를 위한 직장복귀 제도 및 장애를 가진사용자 또는 고객을 위한 서비스 또는 제품에서의 접근성과 포괄성을 위한 조치를 고려해야 한다.

이처럼, 장애 문제는 노동조합이 이차적으로 다루어야할 "추가적인" 활동이 될 필요가 없다. 그들의 권리와 사회적 배제에 맞서 싸우며 모든 노동자를 대변한다는 노동조합의 사명의 핵심에 있다. 장애를 다루고 장애인을 참여시키는 것은 조합이 그들의 조합원을 확장하고, 광범위한 이해당사자와의 새로운 유형의협력관계를 창조하며, 모든 노동자를 위해 일터를 개선시킬 수 있는 기회를 준다. 이러한 활동들은 사회 정의를 이루는 것의 핵심에 있다.

Unite는 노동조합 내에서 장애인 차별을 철폐하기 위해 수행해야 하는 10 가지 행동을 제안하고 있다.

노동조합이 장애인을 조합원으로서, 또는 제공되는 서비스와 혜택에서 차별하는 것은 불법이다.

Unite 노동조합 정책은 노동조합이 장애인 차별을 방지하기 위해 여러 가지 적극적인 조치를 취해야 한다는 권고를 지지한다.

- 1. 회원 자격을 감사하여 장애인조합원이 어디에 있는지, 필요한 것이 무엇인지 알아보라.
- 2. 물리적 환경 및 구내에 대한 정당한 편의제공을 수행하여 다음의 조합원들이 접근할 수 있도록 하라.
  - 휠체어 사용자, 시각 또는 청각 장애인, 이동성 및 상체 힘이 제한된 사람, 절단 장애인, 정신 장애인 등
  - 특정 조합원을 위해 조정을 하는 경우, 그들의 의견을 구하기 위해 당

사자와 의논하라.

- 3. 필요한 개선 사항을 확인하기 위해 접근성 감사를 수행하라.
- 4. 장애인 차별 방지에 관한 장애인위원회의 견해 및 필요한 경우 전문가의 외부 조언을 참조하라.
- 5. 장애 정책을 수립하고, 조합원과 직원이 장애 정책을 인식하고 교육을 받도록 보장하라.
- 6. 단체협약에는 장애인을 차별하는 조항(예를 들어 정리 해고 및 병가에 관하여)을 포함하지 않으며, 장애 평등을 촉진하도록 보장하라.
- 7. 접근 가능한 건물에서 회의, 토론회 등이 개최되고 필요할 때 대필 또는 수어 통역사가 제공되도록 보장하라.
- 8. 필요한 경우 확대본 인쇄물, 다른 색상, 점자 또는 테이프 녹음을 사용하여 조합의 서면 자료, 안내문/공지 및 웹사이트 자료에 접근할 수 있도록 보장하라.
- 9. 전화 서비스가 활자체, 문자 전화 또는 전자 메일을 사용하여 접근할 수 있도록 보장하라.
- 10. 새로운 건물, IT 시스템을 도입할 때 접근 가능한지 확인하라.

# (2) 노동조합의 유형과 장애에 관한 활동

장애인이 노동시장에 진입하거나 머물 수 있도록 지원하는 프로그램을 포함한, 장애에 관한 법률과 서비스가 도입된 국가에서 노동조합은 이러한 구조들을 지원하고 상호작용한다. 예를 들어, 캐나다에는 장애 문제에서 노동조합으로부터의 광범위한 참여가 있다. 노동조합은 자체적으로 장애 법률을 준수할 의무가 있으며, 또한 정책적 제안을 통한 법률의 설계와 직장복귀 프로그램과 일터에서의 접근성 및 조정의 지원을 통한 실행을 지원한다. 많은 국가에서 장애 문제는 단체협약에 포함되어 있다. 노동조합은 종종 그들의 구조와 업무에서 장애인의 대의와 포괄을 보장하는 주요한 조치들을 취해왔다. 캐나다의 전국 공공부문노동조합(National Union of Public and General Employees)는 국가 인구와 마찬가지로, 조합원의 15%가 장애인으로 추정된다. 아일랜드와 영국은 선진국에서

광범위한 노동조합 활동의 중요한 예시들을 제시하며, 장애인인권과 노동운동은 100년 이상 동안 연결되어왔다.

특별히 장애인을 위해 만들어진 노동조합이 있다. 전국 맹인 연맹은 이러한 유형의 노동조합이 무엇을 만들 수 있는지에 대한 중요한 역사적 사례이다. 연맹은 1899년 영국에서 노동조합으로서 결성되었으며, 맹인을 위한 좋은 일자리와 사회적 보호를 위한 캠페인을 벌였기 때문에 핵심적인 메시지 중의 하나는 "시혜가 아닌 정의"였다. 1902년 영국노총(Trade Union Congress)의 회원이 되었고, 자기표상, 로비와 파업 행동을 포함한 권익옹호를 혼합하여 활용하는 데 성공적이었다. 조합원은 약시 또는 전맹인 사람으로 제한되었고, 고용상태 및 실업상태인 개인 모두를 포함했다. 연맹은 장애, 고용과 권리, 노동조합이 할 수 있는 역할의 상호작용의 핵심적인 초창기 예시였다. 당시의 더 넓은 노동운동과 흐름을 같이 했던 권리 기반의 사회적 보호를 위해 캠페인을 벌였기 때문에, 시혜에 맞서 저항했다. 연맹은 새로운 법률을 쟁취했고, 장애인의 권리에서 선두주자였으며, 100년 동안 운영되었다. 2000년에 철강업 연맹과 통합되었다.

연맹과 같이 어떤 조합은 굉장히 다양한 일터의 장애인노동자를 대변하는 반면, 다른 노동조합은 분리고용이 이루어지는 곳의 장애인을 대변한다. 예를 들어, 네덜란드의 전국 노동조합 연맹인 FNV는 분리 고용이 이루어지는 곳에서일하는 약 15,000명의 장애인을 또한 대변하는 공공 서비스 노동조합이다. 그들은 고유의 단체협약과 전문성 개발 및 연금과 같은 다른 서비스를 가진다.

장애인에게 한정한 노동조합을 가지는 것에 대한 찬성과 반대 의견이 있다. 한편으로, 장애인을 위한 노동조합은 그 밖의 노동운동이 장애 문제를 포함하지 않기 때문에 생겨난다. 이러한 경우에 노동조합은 이러한 문제를 제기하고 잠재적으로 더 큰 노동운동과 가교를 형성하기 위한 고유의 장을 제공한다. 다른 한편으로, 더욱 광범위한 자원과 접근을 가지는 주류의 노동조합에서 포괄을 더욱어렵게 만들며, 장애인과 그들의 문제를 더욱 고립시킬 수 있다. 이는 추가적인연구와 잠재적으로 장애와 노동 운동에 기반을 둔, 국가별 결론을 요구한다. 하지만, 장애에 관한 활동은 분리와 차별을 끝내는 것에 기반을 둔다는 것에 주목해야 하며, 이러한 측면에서 기본적인 가정은 장애인에 특정한 분리된 노동조합

을 만드는 것보다 주류 노동조합에 장애인을 포함하는 조치를 취해야한다는 것 일 것이다.

노동조합은 그들의 활동에 장애 문제를 포함하기 위한 다양한 조치를 취한다. 어떤 노동조합은 장애 문제를 다루는 특정 행사, 위원회 또는 부서를 가진다. 다른 노동조합은 장애인이 노동조합의 여러 부분과 활동에 접근하고 도달하기에 편하도록 보장하는 다른 접근법을 취한다. 장애를 둘러싼 문제를 이해하고다루는 일은 이해당사자들과의 새로운 또는 다른 관계를 요청하는데, 이해당사자는 사용자 자신일 수 있고, 정부 기관 또는 장애를 다루는 단체일 수 있다. 또한, 장애인을 차별하지 않아야 한다는 노동조합의 책임은 노동자가 조합에 가입하는 방법과 같은 절차에 대한 조정을 필요로 할 수 있다. 많은 노동조합은 장애인을 포괄하기 위해 어떻게 회의, 세미나, 행진, 집회와 같은 기본적 활동을조정해왔는지 전한다. 그들은 접근 가능한 장소 선택, 수어 통역과 기타 조정을제공하는 것을 통해 이를 수행하며, 이것이 어떻게 점진적으로 노동조합 안에서 "본능적인" 것이 되었는지 전한다.

서비스 제공 부문에서 특히, 노동조합은 이러한 서비스들이 장애인을 포괄하도록 만드는 것이 중요함을 알 수 있다. 교사 노동조합은 장애인에게 더 좋은 교육을 제공할 것을 보장하기 위해 일하고 있다. 노동조합은 실행에 있어 잠재적인 부담과 어려움에 대해 균형을 맞추고 조정하는 방식으로 사회적으로 중요한주제를 다루는 데 중요한 역할을 한다. 또 다른 유사한 예시는 콜롬비아의 간호사 협회인데, 돌봄을 제공하는 간호사를 지원하고 보호하는 것뿐만 아니라 장애인의 재활과 지원을 둘러싼 정책에 기여하고 있다.

ILO는 장애인과 장애 문제를 포함하는 이러한 단계는 '과정'이라고 설명한다. '주류화' 개념으로 간과될 수 있는 중요한 결론은 활동이 포괄적으로 조정하는 과정은 점진적이고 대개 외부로부터 부과되는 것이 아닌 내부로부터 형성되는 것이다. 장애 문제의 더욱 폭넓은 통합의 타당성이 명백하고 중요해지는 것은 장애인을 참여시키는 것을 통해서이다. 장애 문제에 대한 이러한 단계는 노동조합이 다른 영역과 마찬가지로 노동자의 이익을 대변하고 대응하는 동일한 역동적인 과정을 활용할 필요가 있다. 이러한 여정은 장애인 또는 장애에 관한 활동

을 특별한 '부가적인' 혹은 '추가적인' 것으로부터, 노동조합 활동의 여러 가지 부문에 걸친 통합적인 요소로 변화시킨다.

특별히, 공공 부문에서의 노동조합은 장애와 관련하여 수행해야 하는 여러역할을 지닌다. 다른 노동조합과 마찬가지로, 그들의 역할은 노동조합의 활동에장애인을 포괄하고 대변하는 것이다. 하지만 공공 부문의 일부이므로 그들은 또한 고용과 서비스 제공에서 중요한 역할을 가진다. 공공 부문은 고용의 중요한원천이고, 종종 좋은 조건의 롤모델이며, 노동조합은 이것이 장애인을 포괄할 것을 보장하도록 행동할 수 있다. 공공 부문은 또한 교육, 보건, 교통과 같은 많은영역에서 서비스를 제공하며, 노동조합은 이것들이 장애인을 포괄하도록 도울 수있다. 더욱이, 공공 부문을 지키는 데 있어 공공 서비스의 사유화와 같이 장애인인권에 관한 회원 단체들의 활동을 발전시키기 위해 노력하고 있다.

## (3) 장애인 고용 촉진

노동조합은 장애인의 고용가능성을 증가시키고 사용자와 다른 협력자들을 직접적으로 참여시킴으로써 장애인의 고용을 촉진한다. 이러한 조치는 훈련 프로 그램, 직업 배치, 개인을 위한 조정, 접근 가능한 일터, 법률 개정, 더 많은 장애 인이 일하도록 하는 연구의 단계에서 일어난다. 직장복귀 프로그램의 운영과 실 행에 있어서의 협력은 이러한 범위의 많은 것들이 모이는 예시이다.

장애인의 고용을 촉진하기 위해 사용자와 일하는 것은 대개 상당한 지지를 필요로 한다. 이것을 이루기 위해 다양한 방법들이 있다. 장애인의 의무고용이 존재하는 국가에서 노동조합은 의무고용의 책임에 대해 사용자를 장려하거나 상 기시킬 수 있다. 어떤 노동조합은 후속 법안을 발의하기 위한 권익옹호나 그것을 이행하기 위한 방법을 제시하는 연구를 수행할 수 있다.

직장복귀 프로그램은 고용 촉진에 있어 노동조합 역할의 중요한 예시이다. 노동조합에게 이점은 더 광범위한 정책적 요구뿐만 아니라 개인 노동자 단위에 서 일터의 조정 모두를 지원할 수 있다는 것이다. 산재 노동자를 위한 직장복귀 프로그램에서 그들의 역할은 개인적인 변화부터 사용자와 정책에의 영향까지 장애인노동자의 채용을 위해 수행할 수 있는 개입의 범위를 보여준다.

## (4) 사회적 보호

모든 국가에서 장애, 노동과 사회적 보호는 복잡한 상호작용을 한다. 장애인의 고용을 촉진하는 노동조합이라는 사실은 장애인이 생산적인 노동을 할 수없다는 생각으로부터 이동하는 중요한 방향을 제시한다.

예를 들어, 영국노총(TUC)는 장애에 관한 최근 정부의 변화에 반대하여 캠페인을 벌였다. 장애 평등 선언은 고용과 양질의 일자리에 관한 의견뿐만 아니라 사회적 보호와 관련한 주장을 한다. 이는 충분한 재정적 지원이 이루어지는 자립생활지원, 재원이 투입된 장애인을 위한 보건 서비스, 장애 판정 체계의 개정을 위한 요구를 포함한다. 이러한 예시는 어떻게 사회적 보호에 대한 노동조합의 개입이 노동할 권리와 일터에서의 개선에 대한 지지와 함께 이루어질 수 있는지를 보여준다. 중요하게는, 장애인 조합원과 함께 만들어진 TUC 선언은 장애의 사회적 모델을 인정하며 UN 장애인권리협약에 명시된 권리 중심의 접근을 지지한다.

# (5) 사회적 대화

장애에 관한 일의 변화하는 가장 중요한 요소 중 하나는 노동조합의 안팎에서 이루어지는 사회적 대화이다. 노동조합 내부에서 장애인노동자의 새로운 참여는 다른 관점을 보여주며, 이를 통하여 자신의 목소리를 찾는 노동자들에게 권한을 부여한다. 이러한 과정은 노동조합이 하는 일들의 핵심에서 광범위한 문제에 대한 상당히 새로운 관점을 준다.

노동조합 외부에서는 새로운 이해당사자들과의 협력관계와 기존의 이해당 사자들과의 관계에 대한 다른 접근법에 대한 상당한 기회들이 있다. 노동조합이 말하는 다양한 협력관계는 광범위하며, 이 문제의 사회적 관련성을 보여준다. 협 력자는 노동기관 또는 국내 장애위원회를 포함한 정부와 정부기관, 사용자 및 사용자 단체, 훈련 단체, 학교와 사법, 상업 기관, 장애인 전문가와 장애인 단체를 포함한다.

사회적 대화 공식화의 중요한 요소는 단체교섭이다. 이는 세계적으로 노동 조합이 사용하는 주요한 도구 중의 하나이다. 단체협약은 장애인에 대한 차별의 예방 또는 장애인의 추가 고용 촉진과 같이 전략적인 원칙을 명시할 수 있다. 단체협약은 또한 장애인의 상황, 채용, 고용과 직장복귀에 있어 특정 요구사항을 제안할 수 있다. 종종 그들은 장애인의 고용에 관한 기존의 법적 또는 정책적 조건을 분명하게 하거나 되풀이한다. 노동조합은 많은 국가에서, 아르헨티나, 캐 나다와 우간다와 같이 다양한 상황에서 단체교섭에 장애를 포괄할 수 있다.

단체교섭에서 장애의 포괄로부터 가능한 결과의 한 예시는 프랑스이다. 장애에 관한 조항을 포함하고 이러한 부문에서 장애인의 고용에 기여한 대형슈퍼마켓을 비롯한 슈퍼마켓과의 일련의 단체협약이 있다. 단체협약의 다른 측면도 존재하는데, 장애인 고용에 있어 잠재적 위험으로서 조명되었다. 이 협약에서는 직무, 근무시간, 교대근무와 직업 배치에 관한 기타 세부사항을 명시했는데, 이러한 사항들이 명시되었다는 사실은 사용자가 조정을 요구하는 직원을 참여시키고자 하는 바람 또는 능력을 잠재적으로 제한할 수도 있다.

Unite에서는 다음과 같이 단체협약안을 제안한다.

# Unite 장애평등 사업장 이행계획 및 모델 협약

Unite 노동조합과 \_\_\_\_\_(사용자)는 첨부한 장애 평등 협정이 효력을 발생시키기 위해 다음 8개 항의 이행 계획에 동의한다. 협약이 완전하게 이행되기 위해서는 협정서 양 당사자( \_\_\_\_\_ 및 Unite the Union)가 개발한 다음과 같은 이행계획을 따른다.

- 1. 본 정책의 각 요소의 실행은 지명된 관리자/감독자가 담당한다.
- 2. 사용자와 노동조합은 직간접적 차별을 해소하기 위한 목적으로 기존의 협

정. 정책 및 절차를 검토하기 위해 협력한다.

- 3. 건물 출입과 화장실, 매점, 사회행사 등 모든 시설을 포함하도록 사업장 장애 접근 감사가 실시된다. 또한 언어, 정보 및 워크스테이션에 대한 접근도 포함된다.
- 4. 장애인노동자의 수, 업무영역, 구체적인 개선사항 및 조정사항, 장애인지원 자 수, 고용된 장애인 수, 고용되지 않았다면 그 이유, 승진 및 훈련에 지원 하는 장애인노동자의 수, 그 결과와 이유를 포함하는 감사가 실시된다. 장애인은 감사에 참여하여야 한다.
- 5. 감사에서 얻은 정보에 기초하여 긍정적 조치의 성공 여부를 측정하기 위한 목표를 설정한다.
- 6. 모집 및 선발과 관련된 모든 직원에게 그 과정이 차별 없이 이루어지도록 지도 및 교육을 실시하여야 한다.
- 7. 노동조합의 평등 간부와 장애인 대표자를 포함한 노동조합의 대표자들은 그들의 역할을 수행하고 노동조합의 장애와 평등 강좌에 참석하기 위해 합리적인 유급휴가를 가진다.
- 8. 본 협약은 널리 공개한다.

# Unite 장애평등에 관한 노동조합 모델 협약

### 의향서

협약 당사자(사용자 및 Unite)가 모든 정책의 운영 및 시행에 적용될 신체적, 정신적 또는 감각적 장애를 가진 사람들을 포함하여 모든 사람에게 장애 평등 과 동등한 기회를 약속하고 있음을 확인하는 성명서가 있어야 하며, 이는 2010년 평등법에 따른 장애와 관련된 책임을 인식한다.

사용자는 간헐적이거나, 미래에 재발할 수 있지만 한동안 그러지 않았거나, 아직 12개월 간 지속되지 않은 증상을 가진 이들을 포함한 모든 장애인 직원의 평등을 위해 헌신한다.

사용자는 경우에 따라 발생 가능한 결근 수준이 예측 불가능할 수 있다는 것을 인식하고, 따라서 상황이 바뀔 때마다 이러한 형태의 결근, 타당한 조정 및 고려 사항을 검토해야 하며, 이러한 경우를 유연하게 관리해야 한다.

## 고용 방침

#### 채용

모든 취업 지원자들은 장애 차별 없이 그 직업에 대한 적합성을 기준으로 평가될 것이다. 장애 접근 보장 외에 인터뷰 전에 장애와 관련된 질문은 제기해서는 안 된다. 면접 당시 취업에 적합한 지원자는 장애가 있어 불이익을 받지 않는다.

#### 광고의 배치

결원에 대한 장애인의 지원을 독려하기 위해 장애언론 등 더 많은 청중이 접근할 수 있는 곳에 광고를 게재한다.

모집정보는 요청 시 확대본 인쇄물, 점자, 오디오 등 대체형식으로 제공된다. 모든 광고에는 정당한 편의제공을 하겠다는 약속, 모두에게 동등한 기회에 대한 성명이 포함될 것이다.

## 면접

특정 접근 요건을 갖춰야 하는 지원자의 경우 정당한 편의제공이 이루어져야 하며 면접위원들은 동등한 기회 훈련과 장애 평등에 대한 교육을 받게 된다.

## 고용 시 - 정당한 편의제공

요청에 따라 채용 시 정당한 편의제공을 위한 약속. 정당한 편의제공의 예는 다음과 같다.

- 건물에 대한 조정
- 장애인의 업무 중 일부를 다른 사람에게 할당
- 기존 결원을 메우기 위해 그/녀를 전환 배치하는 경우
- 근무 시간 또는 교육 시간 변경
- 다른 근무처나 연수처 지정
- 재활, 평가 또는 치료를 위한 작업 또는 교육 시간 중 결근 허용
- 훈련 또는 멘토링(장애인 또는 타인을 위한 것)의 제공 또는 주선
- 장비 취득 또는 변경
- 지침 또는 참조 설명서 수정

- 시험 또는 평가 절차 수정
- 판독기 또는 통역기 제공
- 감독 또는 기타 지원 제공

#### 고용유지

사용자와 노조는 정당한 편의제공을 통해 경제적 손실 없이 장애인노동자의 고용을 유지할 수 있도록 해야 한다는 데 동의한다.

#### 병가

장애 관련 병가는 정리해고, 징계, 승진 또는 성과 평가의 일부로서 사용되어 서는 안 되며, 급여를 삭감하는 데 사용되어서도 안 된다.

사용자와 노조는 특별한 사정이 있는 경우 필요한 조치나 절차에 합의하여야 한다.

## 장애 휴가

다음을 보장하기 위해 유급 장애 휴가를 제공한다는 약속:

- 변화된 상황에 적응할 수 있는 충분한 시간 및 지원
- 업무 환경의 정당한 편의제공 및 업무 배치가 이루어지는 데 필요한 유급 휴가. 이 휴가는 병가로 기록되지 않는다.
- 상담 및 지원
- 진료 예약을 위한 유급 휴가

사용자와 노조는 특히 시간제한 측면에서 개별 직원의 상황과 직접적으로 관련된 유연한 접근방식에 동의해야 한다.

장애와 관련된 사유로 인한 결근은 병가와 별도로 기록되며, 어떤 경우에도 장애 관련 휴가는 해고, 징계, 승진 또는 성과 평가 기준의 일부로 사용되지 않는다.

이후 직원, 라인 관리자, 인사 관리자 또는 산업안전 담당자, 노조 대표 및 기타 노조에 의해 지명된 전문가와의 추가 회의가 준비된다.

- (a) 요청이 있을 시, 단계적 업무 복귀 가능성을 평가한다.
- (b) 피고용인 자신의 일을 계속할 수 있는 가능성을 평가한다.

- (c) 필요한 적응 또는 훈련을 평가한다.
- (d) 합의되거나 필요한 경우, 근무 시간을 포함한 직무를 변경하거나 적절한 경우 경쟁 면접이 없는 더 고위 직책을 포함한 대체 직무를 제공한다.
- (e) 위의 어느 것도 해당되지 않는 경우 조기/의료 퇴직을 포함한 대체 조치를 권장하여 이것이 노동자에게 가장 유익한 방식으로 이루어지도록 하고 장 애 권리를 존중한다.

## 특별 휴가

장애가 있는 친척이나 부양가족을 돌볼 책임이 있는 모든 사람은 근무 시간을 변경하고 합리적인 유급 휴가를 낼 수 있어야 한다. 돌보는 책임이 있는 사람 들은 특별 사별 휴가를 추가로 받을 수 있다.

#### 수당과 서비스

모든 노동자는 장애 차별 없이 근로 수당과 서비스를 받을 자격이 있다. 화장실, 휴게실 및 식당을 포함한 모든 시설, 직장 안팎의 사회 시설 및 행사는 완전히 접근할 수 있어야 하며, 건물, IT 및 통신 시스템 및 기타 시설의 변경이필요한 경우 장애인 직원, 관련 노동조합 및 장애 조직과 상의해야 한다. 우리의 직업연금제도에 있어서는 최고의 패키지를 제공하는 연금 제공자를 이용하고, 직원의 장애로 인해 시설을 제공할 수 없는 경우, 완전한 보험수리적조언 및/또는 의료적인 근거를 찾아야 한다.

#### 경력 개발

승진 또는 연수를 신청하는 모든 노동자는 그 공로에 따라 고려하여야 하며, 장애에 따른 차별을 받지 아니한다. 승진과 훈련을 위해 다음을 포함하여 정당 한 편의제공이 이루어져야 한다. 교육 장소의 변경, 접근 가능한 자료의 제공 및 제공, 신호기 또는 청각 감응 장치. 장애인의 대표성이 부족한 경우, 특별히 장애인노동자를 대상으로 한 훈련 및 채용 활동 등의 적극적인 조치를 취해야 한다.

# 교육/훈련

모든 관리자와 직원은 장애 및 평등에 관한 이 정책을 숙지하고 교육 및 훈련 과정을 제공해야 한다. 노조가 참여하고 노조 평등 간부 및 장애인 대표자를 포함한 노조 간부에게 책임을 수행하고 훈련을 받을 수 있는 적절한 유급 휴가를 제공해야 한다.

### 건강/안전

모든 노동자는 모든 건강 및 안전 조항에 동등하게 접근 할 수 있어야 한다. 안전 검사 및 위험 평가에는 장애 및 접근 문제와 장애인노동자의 특정 안전 요구 사항이 포함된다. 건강 및 안전 조치는 장애인에 대한 차별을 정당화하는 데 사용되어서는 안 된다.

## 괴롭힘/학대

사용자는 모든 노동자에게 안전하고 지원 가능한 환경을 제공하는 것을 목표로 한다.

조롱, 정신적·신체적 학대, 부당한 업무배분, 장애에 근거한 정상적인 직장대화나 사회행사에서의 고의적 배제 등 괴롭힘이나 학대는 매우 심각하게 받아들여지며, 고충과 징계절차에 따라 징계 대상으로 간주된다.

괴롭힘이나 학대에 대한 불만을 제기하는 개인은 노동조합 대표와 동행할 권리가 있다.

#### 비밀 보장

변동 또는 진행 상태 등 직원의 장애인 상태에 대한 정보. 예를 들어 HIV 상태, 정신 건강 및 다발성 경화증은 기밀로 유지되며 개인의 서면 동의 없이는 누구에게도 공개되지 않을 것이다.

- \* 경영진 또는 개인 사원이 기밀을 위반할 경우 심각한 범죄로 간주되어 징계절차를 받게 된다.
- \* 특정 업무 영역에는 공익과 관련된 법적 요구사항이 있으며 여기에 있는 문구는 이를 반영하도록 수정되어야 한다.

## 절차적 합의

모든 절차적 합의는 장애 차별 없이 모든 직원에게 동일하게 적용되어야 한다. 특히 정리해고, 징계 및 고충처리 선정을 위한 정당한 절차가 수반되어야 한다.

본 계약을 이행하지 않아 불이익을 받고 있다고 생각하는 노동자는 자신의 장애로 인한 차별이나 불만을 제기해야하며, 이는 기존의 고충 처리 절차를 통해완전하고 세심하게 처리되어야 한다.

본 협약은 모든 신규 및 기존 직원에게 공지되며, 모든 직원의 경각심을 높이고, 차별을 방지하며, 모든 직원의 존중과 존엄함이 보장되는 근무 환경을 촉진하기 위해 사업장 전체에 널리 보급될 것이다.

## (6) 일터에서의 기준과 권리

앞서 여러 사례에서 보여주었듯이, 노동조합은 장애인이 일터에서 그들의 권리를 쟁취하는 데 적극적이고 필수적인 역할을 한다. 장애에 관한 국제법이 그러하듯 UN 장애인권리협약이 노동조합의 역할을 언급하지 않더라도, 국내에서 법률에 기여하는 데 적극적으로 관여하고 있다. 알바니아, 불가리아, 캐나다, 체코, 가이아나, 케냐, 이라크, 오만, 팔레스타인, 페루와 우루과이는 모두 장애에 관한 국내 법률의 설계 또는 시행에 의견을 제시한다. 우루과이의 PIT-CNT는 민간 부문에서 장애인의 고용에 관한 법률을 만들고 제안했다. 캐나다의 노동연맹(Canadian Labour Congress)은 장애에 관한 새로운 법률에 관해 정부와의 협의에 중요한 의견을 제시하는 데 있어 인권 체계와 사회 정의 접근을 옹호했다.

노동조합은 또한 일터에서의, 노동자 개인을 위한 개선된 기준과 근무환경을 시행하는 데 있어 중요한 역할을 수행한다. 많은 노동조합은 일터에서의 접근 가능성 확대 혹은 장애인을 포괄하는 방법을 보장하는 데 기여했다. 노동자 개인 단위에서 역시 노동조합은 장애인이 필요로 하는 조건과 조정의 제공을 보장하는 데 역할을 지닌다. 앞에서 보았듯이, 보건과 안전 문제, 산재로 인한 장애에 대응하는 것 역시 노동조합이 개입하고 장애 문제에 관해 일을 시작할 수 있는

흔한 방법이다.

Unite는 이러한 원칙들을 각 사업장에 적용하기 위해 장애 평등 감사를 수행할 것을 제안하며, 구체적인 내용은 다음과 같다.

UNITE 노동조합 장애 평등 감사					
이 체크리스트를 사용하여 직장에서 장애 평등 감사를 수행하십시오. 감사는 3단계를 거칩니다. • 1단계 현재 사업장에서의 장애 평등 점검 • 2단계 필요한 조치 식별 • 3단계 진행 상황을 모니터링 할 시간표 확인					
1단계: 현재 사업장에서의 장애 평등 점검					
1. 휠체어를 사용하거나 이동, 청각 또는 시각 장애가 있는 장애인이 다음의 조치를 통해 작업장에 접근 가능하고 안전합니까?					
<ul> <li>승강기</li> <li>경사로</li> <li>난간</li> <li>주차시설</li> <li>화장실과 세면</li> <li>시각/청각 신호</li> </ul>			<b>9</b>	<b>아니오</b> □ □ □ □	
- '예'라고 답한 경우 세부 내용을 적으세요. - 질문에 '아니요'라고 답한 경우 확인된 접근성 및 안전 문제를 나열하세요.					
2. 장애인이 귀하의		리를 얻습니까?			
<b>예</b> □	아니오 □	모름	경우어	따라 다름 □	

<ul><li>- '예'라고 답한 경우 세부 내용을 적으세요.</li><li>- '경우에 따라 다름'이라고 답한 경우 이유를 알려주세요.</li></ul>						
3. 장애인이 된 예	노동자는 직업을 계속 <sup>-</sup> 아니오	유지합니까? 모름	경우에 따라 다름			
	<ul> <li>'예'라고 답한 경우, 수행한 절차의 세부 사항 또는 사례를 제공해 주세요.</li> <li>'아니요'라고 답한 경우 발생하는 상황에 대한 세부 정보 또는 사례를 제공해 주세요.</li> </ul>					
- '모름'이라고	답한 경우 다른 노동자	및 사업장 긴	부에게 확인하는 것이 도			
움이 될 수 있						
- '경우에 따라	다름'이라고 답한 경우	이유를 알려주	세요.			
4. 사업장의 장 <sup>(</sup> 있습니까?	4. 사업장의 장애인노동자는 동등한 임금, 조건, 교육 및 승진 기회를 가지고 있습니까?					
예	아니오 □	모름	경우에 따라 다름 □			
_ - '예'라고 답한	_		너, 이를 확인한 방법에 대			
- '예'라고 답한 한 세부 정보 - '아니요'라고	ㅡ 경우 장애인노동자의 침 를 제공해 주세요. 답한 경우 장애인노동지	남여를 포함하O	_			
- '예'라고 답한 한 세부 정보 - '아니요'라고 에 대한 세부	는 경우 장애인노동자의 참를 제공해 주세요. 답한 경우 장애인노동지 정보를 제공해 주세요.	함여를 포함하여 하이 참여를 포	며, 이를 확인한 방법에 대 함하여 이를 확인한 방법			
- '예'라고 답한 한 세부 정보를 - '아니요'라고 에 대한 세부 - '모름'이라고	는 경우 장애인노동자의 참를 제공해 주세요. 답한 경우 장애인노동지 정보를 제공해 주세요.	함여를 포함하여 바의 참여를 포 바의 참여를 포	는 며, 이를 확인한 방법에 대			
- '예'라고 답한 한 세부 정보를 - '아니요'라고 에 대한 세부 - '모름'이라고 법을 확인하는	스 경우 장애인노동자의 침를 제공해 주세요. 답한 경우 장애인노동지 정보를 제공해 주세요. 답한 경우 장애인노동지 당한 경우 장애인노동지 건기 도움이 될 것입니	함여를 포함하여 바의 참여를 포 바의 참여를 포 나다.	며, 이를 확인한 방법에 대 함하여 이를 확인한 방법			
- '예'라고 답한 한 세부 정보를 아니요'라고 에 대한 세부 - '모름'이라고 법을 확인하는 - '경우에 따라 공해 주세요.	금 경우 장애인노동자의 침를 제공해 주세요. 답한 경우 장애인노동자 정보를 제공해 주세요. 답한 경우 장애인노동자 : 것이 도움이 될 것입니 다름'에 답했다면 어떤	함여를 포함하여 바의 참여를 포 바의 참여를 포 나다. 장애인에 대한	는 성 이를 확인한 방법에 대한 하하여 이를 확인한 방법 함하여 이를 점검하는 방한 것인지 세부 정보를 제			
- '예'라고 답한 한 세부 정보를 아니요'라고 에 대한 세부 - '모름'이라고 법을 확인하는 - '경우에 따라 공해 주세요.	경우 장애인노동자의 침를 제공해 주세요. 답한 경우 장애인노동자 정보를 제공해 주세요. 답한 경우 장애인노동자 것이 도움이 될 것입니 다름'에 답했다면 어떤	함여를 포함하여 사의 참여를 포 사의 참여를 포 사다. 장애인에 대한	면, 이를 확인한 방법에 대한하여 이를 확인한 방법 함하여 이를 점검하는 방한 것인지 세부 정보를 제			
- '예'라고 답한 한 세부 정보를 아니요'라고 에 대한 세부 - '모름'이라고 법을 확인하는 - '경우에 따라 공해 주세요.	금 경우 장애인노동자의 침를 제공해 주세요. 답한 경우 장애인노동자 정보를 제공해 주세요. 답한 경우 장애인노동자 : 것이 도움이 될 것입니 다름'에 답했다면 어떤	함여를 포함하여 바의 참여를 포 바의 참여를 포 나다. 장애인에 대한	는 성 이를 확인한 방법에 대한 하하여 이를 확인한 방법 함하여 이를 점검하는 방한 것인지 세부 정보를 제			

- '예'라고 답한 경우, 일반적인 세부 정보 또는 사례를 제공해 주세요.
- '아니요'라고 답한 경우 장애를 이유로 괴롭힘을 당하는 노동자가 이를 제기 할 수 있는 방법을 확인하고, 세부 정보를 제공하는 것은 도움이 될 것입니다.
- '모름'이라고 대답했다면 장애인노동자의 경험이 필요합니다.
- 6. 어떠한 방법으로 장애인노동자가 노조에 완전히 참여하도록 보장합니까?
- 어떠한 조치를 취했는지에 대한 세부 정보를 제공해 주세요.

7. 장애인노동자에게	동등한 기회	i를 제공하겠	l다는 의지와	함께	동등한	기회	정
책이 있습니까?							

 예
 아니오

 □
 □

- '예'라고 대답한 경우, 사본을 감사에 첨부해 주세요.
- 8. 사용자는 "TWO TICKS"에 가입했습니까?

(\* TWO TICKS: 주로 중소기업의 노동자채용과 관련한 상담 및컨설팅 서비스를 하는 기구)

예 아니오

- '예'라고 답한 경우, 언제 가입했는지, 언제 마지막으로 확인되었는지 확인하는 것이 도움이 됩니다. 세부 사항을 적어주세요.
- 9. 사업장에 장애 휴가 정책이 있습니까?

예 아니오

- '예'라고 답한 경우 사본을 첨부해 주세요.
- 10. 사용자, 노조 간부 및 조합원들이 장애 평등법, 고용 지원 및 모범사례를 알고 있다고 확신하십니까?

예 아니오

- '예'라고 답한 경우, 이를 달성한 방법에 대해 자세히 설명해주세요.

## 2단계: 필요한 조치 식별

1단계의 10가지 질문에 대한 답을 되돌아보고 필요한 조치들의 목록을 작성하십시오.

3단계: 진행 상황을 모니터링 할 시간표 확인

조치 수행 시간표에 동의하고 수행하십시오.

Unite의 전국 장애인위원회는 3개월마다 개최되며 우선순위 중 하나는 수행된 장애 평등 감사를 검토하는 것이다. 위원회는 잉글랜드, 스코틀랜드, 웨일스 및 아일랜드를 대표하기 위해 지역 장애인위원회에서 선출된 위원으로 구성되다.

# 3. 도전과 기회

장애에 관한 활동은 더 광범위한 상황에서 뿐만 아니라 노동 그 자체에서 다양한 심각한 도전을 마주한다. 동시에, 이러한 문제에 대한 노동조합의 대응은 장애에 관한 노력이 조합원과 더 광범위한 협력 관계를 확장하면서 동시대적인 사회적 문제와 관련시킴으로써 노동조합을 현대화하는 길임을 보여준다.

전 세계적으로 많은 상황에서 장애는 사회적 문제로서 명확하게 이해되지 못하며, 심지어 노동과 관계된 것으로는 더 이해되지 못한다. 노동조합이 사회적 이고 권리에 기반을 둔 장애에 대한 이해 감각을 가져야 할뿐만 아니라, 이것이 일터에 어떻게 적용되고 그들 스스로 어떤 역할을 해야 하는지를 인지해야 한다. 이는 UN 장애인권리협약, 노동 기준과 국내 법안과 정책에 관한 지식을 포함한 다. 이 분야에서의 전문가들 - 장애인, 장애에 관해 활동하는 단체들 - 역시 노동조합이 수행할 수 있는 역할에 대해 또는 어떻게 의미 있게 관계를 맺을 수 있을지 알지 못할 수 있다. 노동조합이 장애를 이해하는 과정은 점진적인 것으로 서 장애인들과 장애에 관해 활동하는 단체들을 참여시키는 것을 포함하며, 활동 가들이 장애인인권, 이것이 어떻게 일터에 적용하고 노동조합이 무엇을 할 수 있는지에 관해 인식을 더 많이 제고할수록, 노동조합은 더 의미 있는 조치를 취할 의지가 생기고 취할 수 있을 것이다.

대체로 장애는 우선순위가 높지 않은 문제이다. 많은 상황에서 노동조합은 생존 또는 그들이 대변하는 노동자의 기본적인 권리 보장의 긴급한 상황을 마주하며, 종종 장애에 관한 활동은 그것이 이해되기 전에 일축된다. 조직이 장애인노동자를 참여시키지 않고 노동을 위한 어떤 기회가 있는지 보지 못했다면 어떻게 이것이 우선순위가 높은 문제임을 알 수 있는가? 더 많은 자원과 역량을 이용 가능할수록 노동조합의 우선순위가 될 수 있으며, 이는 실제적인 기회들에 대응하는 것이다. 장애에 관한 활동은 노동자, 지역사회 협력 단체들과의 연관성을 보여주는 방법이며, 사용자와의 다양한 유형의 관계의 가능성을 제공한다.

장애에 관한 활동은 노동조합을 계급 기반의 문제에서 정체성 기반의 문제로 이동시킨다. 영국 노동조합 활동의 논의는 그들이 계급 또는 직업 기반의 정체성에 익숙해왔기 때문에 성, 장애 또는 국적과 같은 정체성 기반의 문제를 제기하는 것이 얼마나 어려울 수 있는지를 언급했다. 이러한 잠재적인 위험의 한예는 개인적인 조정을 어렵게 만드는 방식으로 업무를 명시하는 단체협약이다. 이는 장애 또는 다른 정체성 집단을 둘러싼 겉보기에 '개인적인' 문제를 제기하는 것을 어렵게 만들 수 있다. 장애를 다루는 것은 전일제로 노동하는 비장애인 남성이라는 전통적인 노동조합 주체로부터 노동조합을 이동시키는 기회를 부여하며, 교차적인 관점을 적용함으로써 다중적인 차별이 서로 상호작용하고 혼합되는 방식을 이해하고 저항할 수 있다.



민주노총 **장애인 조합원 실대**와 **차별개선과제** 

6장

결론

# 6장: 결론

# ○ 장애인조합원 실태

민주노총 소속 장애인조합원 면접조사에 의하면 장애인노동자들에 대한 직접적인 차별은 크지 않았다. 공부문이나 공무원은 의무고용에 따라 채용이 이루어지고 공무원은 특히 별도의 채용절차를 거치므로 장애인노동자들에 대한 기본적인 지원은 이루어지는 편이었다. 제조업에서도 노조가 있는 곳은 노조의 힘에의해 편의시설이 마련되는 경우가 있고, 장애인조합원이 집단적으로 모여있기 때문에 자신의 목소리를 내는 경우도 내는 경우도 소수지만 있었다. 그런데 소규모용역업체의 경우 장애인과 비장애인 모두 노동조건이 열악하기 때문에 장애인에대한 차별을 느낄 수 없는 경우가 많았다. 사무·금융기업이나 의료업종에서는 장애인을 별도의 부서로 채용하거나 고용체계에 통합시키지 않는 경우도 있었다.

그런데 장애인노동자들이 안정적으로 일할 수 있는 편의제공은 대부분 제대로 이루어지지 않았다. 공공부문이나 공무원은 어느 정도 편의제공을 요구할수 있었지만 개인이 목소리를 내야 가능하지 저절로 이루어지지는 않았다. 사기업에서는 개별로 있는 노동자들이 편의제공을 요구하기는 매우 어려운 조건이며집단화되어 있거나 노조가 있어야 목소리를 낼 수 있었다. 그만큼 장애인노동자들이 장애유형에 따라 편의를 제공받을 수 있는 권리를 행사하려면 노동조합이그 역할을 해야 한다.

그런데 아직 노동조합은 그런 역할을 하지 못하고 있다. 노조가 고충처리 창구로서 역할을 하는 경우도 있으나 노동조합의 역할은 단지 고충처리 창구가 아니라 장애인조합원이 뭉쳐서 스스로 목소리를 낼 수 있게 하고, 단체협약을 통 해 제도적으로 권리가 보장되도록 하며, 장애인과 비장애인이 편의제공 문제로 갈등을 일으키지 않도록 비장애인을 설득하고 보편적인 권리를 확보하기 위해함께 노력하는 것이어야 한다. 그런 점에서 아직 노조들은 준비가 되어 있지 않은 상황이다.

## ○ 장애인노동자 권리 보장을 위한 노조의 역할

아직 노조가 준비되어 있지 않지만 앞으로 해나가야 할 일들이다. 이 실태조사 결과에 의거하여 장애인의 평등한 노동권을 보장하기 위해 단체협약에 꼭 포함해야 할 것과 노동조합 활동 가이드라인을 제시하였다. 물론 여기에서 제시한 내용이 단시간 안에 현실화되기 어렵다 하더라도 한걸음씩이라도 나아가도록하는 데에 의미가 있을 것이다.

우선 단체협약에 꼭 포함되어야 할 내용은 다음과 같다. 우선 채용과 관련 하여 장애인의무고용을 지키도록 하고, 장애가 있다는 이유로 취업에 불이익을 주지 못하도록 해야 한다. 둘째 장애로 인해 차별을 당하게 않게 하는 것, 구조조정의 대상이 되지 않도록 하는 것, 업무에서 배제하지 않는 것이 포함되어야 한다. 셋째, 장애유형에 따른 업무지원, 모든 곳에 이동권 보장, 업무방식에 대한 합의 등이 있어야 한다. 넷째, 장애유형에 맞는 안전장치 마련과 유급휴가보장, 안전검사와 위험평가에 장애인 관련 내용이 포함되어야 한다. 다섯째, 장애를 이유로 한 괴롭힘 금지와 장애인권 교육, 고충처리 기구 마련이 중요하다.

노조는 우선 장애인 조합원에 대해 파악을 해야 한다. 실태조사 결과 많은 노조에서 장애인조합원이 있다는 사실만 알 뿐, 장애유형이나 어떤 어려움이 있는지를 실질적으로 모르는 경우가 많았다. 그리고 조합 집행부와 조합원 전체가장애인 노동권에 대한 인식교육을 받아야 한다. 형식적으로 진행되는 교육이 되지 않도록 준비도 많이 해야 한다. 또한 장애인노동자를 조직하고 장애인노동자가 노조 활동에 참여할 수 있도록 편의를 제공해야 한다. 그리고 노조의 원칙이그러하듯이 장애인조합원 스스로가 목소리를 내고 변화를 만들어갈 수 있도록

장애인조합원의 집단적 모임을 구성하는 것이 필요하다.

이를 위해서 상급단체들은 장애인조합원이 있는 사업장에서 사용할 수 있는 지침서를 만들어야 하고, 장애인식 교육을 위한 강사 양성도 적극적으로 할필요가 있다. 그리고 사업장 별로 장애인조합원 모임이 형성되면, 그 모임을 연결하는 부서를 만드는 것도 필요하다. 사업장에 조합원이 한두명 있어서 부서를 만들기 어려운 노동자들도 연결할 수 있어야 한다. 이제야말로 민주노총에 장애인부서가 필요하다.

이 가이드라인과 단체협약에 포함되어야 할 내용을 만드는 데에는 2017년 국제노동기구(International Labor Organization, ILO)에서 발간한 장애인의 양질의 일자리를 위한 노동조합 활동에 관한 가이드라인과 영국 Unite의 사례에서 도움을 많이 받았다. 특히 Unite는 장애인에 대한 직접차별만이 아니라 장애와 관련한 차별, 간접차별을 정의하며, 노동조합의 활동에서 장애인차별을 철폐하기위한 10가지 행동지침이나 모범단체협약을 제출한 바 있다. 또한 장애평등 감사를 위한 체크리스트를 만들어서 각 사업장에서 구체적으로 현장의 상황을 체크하고 변화를 위한 노력을 기울이게 만들고 있다. 이 내용이 각 사업장의 활동에 참조가 되기를 바란다.

# ○ 장애인 노동권 보장을 위한 제도

이 실태조사의 본문에서는 장애인 노동권 보장을 위해 현장 단위에서 노동 조합이 해야 할 일을 주로 다루었다. 실태조사의 목표가 노동조합의 활동을 위한 가이드라인과 모범단체협약안을 만드는 것이었기 때문이다. 그런데 실태조사 과 정에서 나타난 장애인 노동자들의 현실에 기초해볼 때 제도적으로도 개선해야 할 부분이 확인되었다. 민주노총은 장애인노동권 보장을 위해 다음의 제도개선을 위해 노력해야 한다.

첫째, 민간기업이 장애인 의무고용률을 지키도록 하는 노력이 필요하다. 현재 공공기관이나 중앙행정기관과 지자체는 어느 정도 의무고용률이 지켜지고 있다. 특히 의무고용률을 경영평가와 연계되고 그 기준이 강화되고 있기 때문에 점

차로 고용률도 높아진다. 그러나 아직 민간기업에 대해서는 충분히 강제가 이루어지지 못하고 있고, 1,000인 이상 대기업에서는 의무고용률이 매우 낮다. 고용부담금을 차등적용하거나 고용명령 이행제도를 도입하고, 공공기관에 입찰 참여를 제한하는 등 효과적인 대책을 마련해야 한다. 그런데 현재는 한국장애인고용공단이 기업들이 낸 고용부담금으로 조성된 '장애인 고용 촉진 및 직업재활 기금'으로부터 운영비와 사업비를 출연받고 있어서 의무고용이 이행되면 공단의 운영기금이 고갈되는 상황이 생기기도 한다. 정부가 장애인 고용정책에 대해 일반회계를 투여할 필요성이 있다.

둘째, 중증장애인에게 적합한 일자리의 필요성이 제기된다. 전장연에서는 중증장애인의 특성을 고려한 사회적 활동을 종합적인 직무로 구성하여 그 업무를 사회적이고 공공적인 일자리를 만들기 위한 투쟁을 해왔다. 그런데 중증장애인의 일할 권리를 위해 만든 공공일자리에 정부가 효율성 중심의 구조를 강요함으로써 실적 압박이 벌어졌고, 그 때문에 동료상담을 진행했던 설요한 노동자가죽음에 이르기도 했다. 최근에는 서울시를 중심으로 '권리중심형 일자리'로서 권익용호, 문화예술, 장애인식 개선활동을 담당하는 일자리가 만들어졌다. 이것은소수자들의 권리와 공공성이라는 생산물을 창조한다는 점에서 의미있는 일자리이다. 그런데 여전히 정부의 예산에 의존하는 민간위탁 일자리라는 점에서 예산의 안정성이 떨어질 수 있다. 장기적으로 민간위탁 방식을 넘어, 국가가 고용주가 되어 사회 전체의 인권적인 문화를 만들어나갈 수 있는 일자리를 제도화하기위한 노력을 기울여야 한다. 그리고 진보적 장애인운동계가 장애인 공공일자리구성 및 운영에 지속적으로 영향력을 행사할 수 있는 창구가 마련되어야 한다. 국가 및 지자체 장애인일자리 담당자들이 장애 및 노동에 대한 인식 수준이 높지 않기 때문이다.

셋째, 장애인 노동자 최저임금 적용 제외를 폐지해야 한다. 최저임금은 말 그대로 최저수준의 생활을 보장하기 위한 임금이다. 장애인들은 최저수준의 생활 을 보장하는 데에는 더 많은 비용이 들 수 있다. 그런데도 장애인고용을 촉진한 다는 명분으로 최저임금 적용 제외를 인정하고 있고, 이 때문에 장애인보호작업 장에서 최저임금 적용제외로 임금이 최저임금 대비 36.6%(2019년 기준)까지 떨어진 상황도 보고된다. 장애인을 '생산성'을 중심으로 평가하고 장애인에 대한 차별을 유지하고 있는 최저임금 적용 제외규정인 7조를 폐지해야 한다. 특히 최저임금 적용제외가 적용되는 직업재활시설의 경우 작업장과 시설이 정부의 예산과 지원에 의존하면서도 운영의 책임이 민간에게 맡겨져 있는 것이 문제이다. 장애인노동자들의 안정적인 일자리 이동과 자활을 위해 정부가 운영에 대해서도 책임을 져야 한다.

넷째, 장애인 편의시설 설치 기준을 만들고 관리감독을 해야 한다. 공공기관이나 지자체 등은 장애인이 채용되었을 때 어느 정도 편의제공이 되는 편이다. 하지만 민간기업에서는 장애인채용을 하면서도 기본적인 편의제공을 하지 않는경우가 많다. 〈장애인 차별금지 및 권리 구제 등에 관한 법률〉에는 편의제공에 대한 기준이 나와있고 구체적인 것은 시행령에서 다루도록 되어 있다. 다만, 이에 대한 처벌이 강화되어야 하고 제대로 이루어지도록 관리감독이 제대로 이루어지게 해야 한다.

다섯째, 장애인노동자의 안전과 관련하여 기준을 만들고 관리감독을 해야 한다. 장애인이 하는 업무의 위험평가가 별도로 이루어지도록 해야 하고, 안전검사 과정에서 장애인노동자의 안전이 확보될 수 있는지의 내용이 담겨야 한다. 산안법 상에 있는 안전·보건 기준들이 장애인노동자들에게 부함하는지에 대해 평가하여 세부적인 기준들을 더해야 하고 그에 따라서 사업장들이 안전조치들을 할수 있도록 지도 감독하는 것도 중요하다.

여섯째, 장애인권 교육 제도를 개선해야 한다. 현재 〈장애인 고용촉진 및 직업재활법〉에 의하여 모든 사업주는 연 1회 1시간 이상 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시하도록 되어 있다. 그런데 온라인 교육으로 이루어지거나 혹은 문서를 게시하는 교육으로 이루어지는 경우가 많고 교육을 하지 않더라도 300만

원 이하의 과태료 등 지극히 약한 처벌이라서 교육이 제대로 이루어지는 경우가 많지 않다. 교육의 내용 구성에 장애인 당사자들이 참여할 수 있도록 해야 하고, 장애인노동자가 있는 경우 온라인 교육이 아니라 대면 교육이 이루어지도록 하 는등 교육의 질과 형식을 개선해야 한다.