장애인 당사자의 간접적 차별 경험에 관한 연구

김민정, 임해영
예명대학원대학교

생명연구 제71집 2024년 2월
Studies on Life and Culture
Vol. 71, Feb 2024, pp. 49~76
https://doi.org/10.17924/solc.2024.71.49

장애인 당사자의 간접적 차별 경험에 관한 연구*

김민정**
예명대학원대학교 사회복지학과 박사

임해영***
예명대학원대학교 사회복지학 전공 조교수

주제분류 사회복지실천, 장애인복지, 질적연구

주제어 장애인 당사자, 차별, 장애인차별금지법, 간접적 차별, 일반적 질적 연구

요약문 이 연구는 장애인 당사자들이 지각한 간접적 차별의 의미를 구체화함으로써, 『장애인차별금지법』 내 간접차별의 법적 규정을 좀 더 보완할 수 있는 새로운 지식 가능성을 넓힐 수 있는 차별 해소 노력을 위한 사회복지 실천 논의점을 제시하는데, 연구의 목적을 두었다. 이를 위해 지체, 뇌병변장애인 6명을 대상으로 일반적 질적 연구 방법을 통해, 이들이 경험하는 간접적 차별 경험에 대한 자료를 수집하였다. 자료 수집과 분석은 연구 참여자 1인당 2회기 회당 90분 정도에서 이루어졌고, 수집된 자료는 전사하여 의미단위 분석을 실시하였다. 분석결과, 장애인들이 경험하는 간접적 차별 영역은 '비장애인 지원인력의 일방성', '의무고용이 야기하는 이중성', '고용관계 안에서의 차별', '학교 안에서의 차별', '제공된 편의시설의 불충분성의 문제'라는 5가지 주제로 경험된다는 것을 알 수 있었다. 이와 같은 분석 결과를 토대로 몇 가지 제언방안을 제시하였다.

Ⅰ. 서론

『장애인차별금지법』은 장애인들이 동정과 시혜의 대상이 아닌 권리의 주체로서 이들의 위상 정립과 지위 제고를 위한 사회적, 국가적 노력의 일환 속에서 제정되었다. 『장애인차별금지법』 제4조 제2항에서의 간접차별에서는 "형식상으로는 제한 · 배제 · 분리 · 거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써

* 이 논문은 김민정, 2023, 「장애인 당사자의 차별 경험에 관한 연구」, 예명대학원대학교 사회복지학 박사학위 논문을 수정 · 보완한 것임.
** 주저자
*** 교신저자

장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우를 포함" 한다고 하였다(장애인차별금지법, 2023). 예를 들어 장애인과 비장애인에게 일률적인 시험시간이나 조건이 제시될 경우, 특정 장애를 가진 사람에게는 이것이 시험에 절대적으로 불리한 결과나 불이익이 초래될 수 있다. 이것이 장애인차별금지법』제4조 제2항에서 규정한 간접차별의 대표적 예라고 할 수 있다. 즉 직접차별은 차별 행위자가 차별 의도를 가지고 장애인을 불평등하게 대우하는 것이라면, 간접차별은 차별적인 의도가 없다고 하더라도 중립적인 기준이나 관행 등을 적용함에 따라 특정 집단(특정 성별, 인종, 장애인 등)에게 불이익한 차별적 효과를 초래하는 경우라고 할 수 있다(김선화, 2019: 69). 즉 간접차별 개념은 차별적 의도가 없는 외견상 중립적인 규정이나 기준 또는 관행으로 인해 '불평등한 효과'가 나타난다면, 이것이 곧 차별이라는 것이다(김선화, 2019: 69).

유동철(2003: 143)은 우리 사회가 간접차별에 주목해야 할 이유로 행위는 의도해서라기보다는 의도하지 않아도 발생하는 경우가 더 많고, 객관적 결과에서 주관적인 목적을 분리해내는 것은 쉬운 일이 아닌 경우가 더 많기 때문에, 객관적 결과에서 차별 경험 당사자가 차별이라고 지각하였다면 그것은 차별이 된다고 하였다. 이 점에서 장애인에 대한 간접차별은 『장애인차별금지법』상 '정당한 편의제공 거부'와 '광고에 의한 차별'도 넓은 의미에서는 포함될 수 있다(전지혜, 2009: 412). 왜냐하면 '정당한 편의제공 거부'와 '광고에 의한 차별'도 차별적 의도가 없는 외견상 중립적인 규정이나 기준 또는 관행에 의해 의도하지 않는 차별이 발생할 수 있는 내용을 포함할 수 있기 때문이다. 일례로, 2020년 인공지능 기술로 청각장애인의 목소리를 복원하는 '마음을 담다'라는 특정 회사의 광고 캠페인은 장애에 대한 차별적 인식을 조장할 수 있다는 이유로 장애인 단체에 의해 국가인권위원회에 진정이 접수된 바가 있다(연합뉴스, 2020). 이처럼 광고에 의한 차별도 차별적 의도 없이 일종의 기준 내지 관행에 의해 차별이 발생할 수 있다는 것을 보여주고 있고, 이러한 맥락에서 넓은 의미에서는 간접차별에 해당된다고 할 수 있다. 전지혜(2009: 412)는 위 '정당한 편의제공 거부'와 '광고에 의한 차별'은 『장애인차별금지법』상 간접차별과 동등한 개별조항들로 제시되고 있어, 간접차별 개념의 범위를 축소 시키는 한계점을 드러내고 있다고 문제를 제기한 바 있다. 이 점에서 장애인 당사자들은 자신이 경험하는 차별이 어떠한 차별 행위 유형에 속하는지 그리고 이것이 어떤 특정 차별 행위 유형과 중첩되는지 등을 섬세하게 포착하기는 쉽지 않다. 이것이 이 연구가 장애인이 경험한 '간접적 차별 경험'을 분석해 보고자 하는 이유이다.

그런데 이 연구는 장애인 당사자가 경험하는 '간접차별' 경험이 아닌, '간접적 차별'을 연구 주제로 분석해 보고자 한다. 그 이유는 '간접차별'로 연구 주제를 상정할 경우, 전술한 바와 같이 『장애인차별금지법』에서 제시하고 있는 간접차별의 법적 규정에 내포될 것인가 즉 당사자가 경험한 내용과 범위가 법적 규정의 내용과 어느 정도 일치, 불일치할 것인지 등을 분석하는데만 그 내용이 제한될 수 있기 때문이다. 오히려 장애인 당사자들이 일상생활 속에서 어떤 것을 간접차별로 이해하고 있는지를 좀 더 심도 있게 분석해 봄으로써, 간접차별처럼 명시적으로 파악하기 어려운 장애인 차별에 대한 장애인 당사자 및 사회구성원들의 인식력을 제고하는데 기여할 수 있다. 또한 본 연구는 장애인 당사자들이 일상을 영위하는 삶에서 체험하는 '간접차별'과 관련된 경험을 분석한다는 점에서, 법률에서 규정하는 간접차별의 개념과는 그

의미가 일치하지 않을 수도 있다. 이것이 이 연구가 ‘간접차별’이 아닌 ‘간접적 차별’이란 연구 주제로 분석해 보고자 하는 이유이다.

한편 국내에서 수행된 선행연구들은 간접차별과 관련된 고용에서의 연령제한 차별(유동철, 2003; McMahon et al., 2008; McKinney and Swartz, 2019), 장애인 당사자에 의한 지각된 차별(전지혜, 2009; Daniel Pérez-Garín et al., 2018), 간접차별의 법적 개념과 쟁점 사항 등을 검토(최승철, 2019; 김선화, 2019; 장선미, 2023)하여, 우리 사회가 장애인 간접차별에 대해 좀 더 섬세한 이해를 할 수 있도록 하는데 기여 해 왔다. 그렇지만 생활세계 안에서 직접적, 간접적 차별을 일상적으로 경험할 수 있는 이들은 곧 장애인 당사자들이다. 그렇기에 장애인 당사자들이 이해하고 판단하는 차별의 의미가 중요하다. 장애인 당사자인 시 · 청각장애인의 문화예술 접근성의 어려움을 분석한 연구(문영민, 2015), 대학원 교육 현장에서 장애인들이 경험하는 차별(Alev Girli et al., 2016; Grace et al., 2019; 문영민 외, 2019), 지체 및 뇌병변장애인의 직장에서의 차별 경험(Chan et al., 2005; 이재관, 2019; 전혜영, 2020) 등을 분석한 관련 질적 연구들이 장애인 당사자들이 경험한 차별의 맥락적 의미를 포착해내기 위해 수행되어왔다. 그렇지만 간접적 차별의 경우, 이것에 대한 판단이 사회 내 편견과 고정관념에 따른 타인의 시선에 의해 장애인 당사자가 주관적으로 지각한다는 점에서 그리고 외견상 중립적 기준을 적용하기 때문에 오히려 차별의도가 더 은밀하게 은폐될 수 있다. 이 점에서 당사자들이 경험하는 간접적 차별의 의미가 좀 더 심층적으로 이해될 필요가 있는 이유이기도 하다. 이러한 측면에서 기존 국내 선행연구들의 기여점에도 불구하고, 장애인 당사자들이 드러내는 간접적 차별의 의미들을 드러내는 데는 한계가 있다고 할 수 있다.

따라서 이 연구는 장애인 당사자가 살아가는 생활세계에서 경험하는 간접적 차별에 대해 일반적 질적 연구방법을 통해 분석해 보고자 한다. 이를 기반으로 장애인 당사자들이 지각한 간접적 차별의 의미를 구체화함으로써, 『장애인차별금지법』 내 간접차별의 법적 규정을 좀 더 보완할 수 있는 새로운 지식적 가능성을 넓혀주고, 우리 사회에서 장애인에 대한 간접적 차별을 해소할 수 있는 사회복지적 실천 논의점을 탐색하는데, 이 연구의 목적을 둔다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 장애인 차별

사전적 의미에서 차별은 ‘기본적으로 평등한 지위의 집단을 자의적인 기준에 의해 불평등하게 대우함으로써, 특정 집단을 사회적으로 격리 시키는 통제 형태’라고 정의된다(유동철, 2003: 143). 『세계인권선언』은 평등과 차별금지가 인권의 기본전제임을 강조하고 있다. 『국가인권위원회법』에서는 평등권을 침해하는 차별에 대해 ‘합리적 이유 없이’, ‘차별금지 사유를 이유로’, ‘차별금지영역과 관련하여’, ‘우대 · 배제 · 구별하거나 불리하게 대우하는 행위’로 설

명하고 있다(국가인권위원회, 2022: 78). 누군가에게 부당한 대우와 불리한 대우를 받는 대표적인 집단 중 하나가 장애인이라고 할 수 있다. 2020년 장애인 실태조사에서는 장애인들이 가장 높은 차별을 경험하는 부분을 '학교 영역'으로 보고하였다. 예컨대 장애인들은 '초등학교 입학 · 전학(37.2%)'으로 가장 높은 차별을 경험하였고, '중학교 입학 · 전학'에서 33.5%, '학교에서 또래 학생으로부터'의 차별 29.4% 등을 경험하는 것으로 나타나고 있다. 그 외 취업 시 21.5%, 결혼 시 17.7%, 보험제도 계약 시 13.9% 순으로 차별을 경험하는 것으로 나타나고 있다. 또한 장애인들은 직장에서도 차별을 경험하는 것으로 언급하고 있는데, 이들은 소득수준 13.6%, 직장 동료관계 13.5%, 직장 승진 7.8%, 지역사회생활 6.8% 등의 차별을 경험하는 것으로 보고하고 있다(김성희, 2020: 650-652). 뿐만 아니라 장애인의 49.0%는 집 밖 활동 시 불편을 경험하였는데, 불편 이유로는 '장애인 관련 편의시설 부족'이 40.8%, '외출 시 동반자가 없어서' 29.6%, '주위 사람들의 시선 때문에' 8.6%, '의사소통의 어려움이 있어서' 8.1% 순으로 장애인들은 다양한 바깥 활동에서 차별을 경험하는 것으로 나타나고 있다(김성희, 2020: 345-346). 이처럼 우리 사회는 장애인 차별을 금지하는 법적 제도가 시행되고 있음에도 불구하고, 장애인에 대한 차별은 여전하다는 것을 알 수 있다. 이것의 근거로 국가인권위원회의 장애 차별 행위 진정 접수는 『장애인차별금지법』이 시행된 2008년부터 2022년까지 총 16,679건이 접수되었으며, 이 중에서도 지체장애인이 5,263건이며 뇌병변장애인은 1,124건으로 외부 신체 장애인들에 의한 차별 진정 접수 사례가 많은 것으로 나타났다(송두환, 2023: 125). 이러한 차별 진정 사례들이 접수되었지만 2022년 국가인권위원회 통계자료에 의하면 장애 차별 행위 진정 접수는 총 10,345건으로 권고와 합의, 종결로 인용된 사례는 652건이었으며, 각하, 이송, 기각으로 미인용된 사례는 9,625건으로 인용된 사례에 비해 상당히 많은 차별 사례들이 미인용되고 있는 것으로 나타나고 있다(송두환, 2023: 128).

위에서 살펴본 장애인차별에 관한 수치는 대체로 장애인들이 명백히 차별이라고 인식할 수 있는 차별적 행위에 해당한다고 해석해 볼 수 있다. 하지만 명시적 차별이라고 인식하기 어려운 차별, 예를 들어 장애인에 대한 편견과 통념에 기반하여 자신도 모르게 장애인을 부당하게 혹은 불리하게 대우를 하였다면, 장애인 당사자들은 내적으로 그것이 차별일 수 있다고 자각하기 어렵거나 혹은 막연하게 자각할 수 있다. 그로 인해 그것이 차별인지 아닌지를 제대로 판단하고 대처하기 쉽지 않을 수 있다. 2017년 국가인권위원회에서 발행한 보고서에 의하면, 공공기관 장애인 및 비장애인을 대상으로 『장애인차별금지법』 내용에 대한 인지 정도를 조사한 결과, 응답자의 14.1%만이 '잘 안다'고 응답하였다. 그 외 34.1%의 응답자는 『장애인차별금지법』 내용을 잘 모른다고 하였고, 조사 대상자의 62.2%는 국가인권위원회의 장애인차별 권리구제 절차를 '모른다'고 응답하였다(국가인권위원회, 2017: 245-246). 이를 통해 유추해 볼 수 있는 것은 장애인 및 비장애인 상당수가 『장애인차별금지법』과 이 법에서 강조하고 있는 차별의 구체적인 내용을 제대로 이해하지 못할 가능성이 크다. 이러한 측면에서 "중립적인 기준을 적용하였으나 그러한 중립적 기준이 특정 소수자에게 불리한 불이익한 결과를 야기하는 경우(국가인권위원회, 2022: 78)"로 이해되는 간접차별과 같은 장애인 차별 행위는 더욱 더 장애인 당사자들이 포착하기 어려운 차별 개념일 수 있다.

2. 장애인 간접적 차별

앞에서 살펴본 바와 같이, 『장애인차별금지법』에서 장애인 간접차별은 '장애인에 대하여 형식상으로는 제한 · 배제 · 분리 · 거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우'를 말한다(국가인권위원회, 2022: 81). 간접차별의 요건으로는 '외관상(형식상) 중립적인(평등한) 대우(규정, 기준, 정책, 관행 등)', '비교집단 가운데 한쪽 집단에게 불리한 결과를 초래', '간접적 · 결과적 차별을 정당화할 수 있는 합리적 이유가 없어야 할 것' 등이 포함된다(국가인권위원회, 2022: 81). 장애인 간접차별 행위 사례로는 국어능력인증시험 주관처가 장애를 이유로 비장애인에게 제공하는 것과 질적으로 동등하지 않은 서비스를 제공해서는 아니 됨에도 불구하고, 뇌병변장애인의 시험시간연장 요구를 거부한 행위에 대하여 간접차별로 보고 시간 연장 등 필요한 편의 조치를 제공할 것을 권고한 사례 등이 있다(<연합뉴스>, 2013). 위와 같은 장애인 간접차별이 입증하기 쉽지 않은 이유는 차별은 의도와 무관하게 결과가 발생할 수 있다는 것, 차별 상황이 동일한 위치에 있었음을 밝히기가 쉽지 않다는 것, 다른 처우가 장애 때문에 발생했음을 입증하기가 쉽지 않다는 것, 장애에 대한 차별은 장애라는 이유 하나만으로 발생하기보다는 복합적인 상황에 의해 발생한다는 것(유동철, 2003: 144) 때문이다. 더욱이 간접차별과 정당한 편의제공은 차별행위자가 장애를 고려하지 않는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 것과 그러한 불리한 결과를 제거해야 하는 연속선상에 위치하고 있다(김선화, 2019: 167). 일례로 공공도서관은 정당한 사유가 없는 한 장애인이 문화 · 예술활동에 차별 없이 참여할 수 있도록 편의를 제공하여야 할 의무가 있음에도 승강기가 설치되어 있지 않거나, 휠체어 등 장애인 보조기구를 사용하는 장애인이 지하층과 2층 이상으로의 접근 및 도서관 서비스 이용에 제한 또는 배제되는 결과를 차별이라고 판단하였다(국가인권위원회, 2013: 8). 이로 인해 장애인 당사자들이 간접차별과 정당한 편의제공 거부에 의한 차별 개념을 명백하게 구분하기도 쉽지 않다는 문제점이 제기되고 있다.

이러한 맥락에서 보면 현실 세계를 살아가는 장애인 당사자들이 법이 정한 장애인 간접차별에 대한 규정을 명확하게 이해하기란 쉽지 않을 것으로 짐작해 볼 수 있다. 특히 국내에서 수행된 장애인 간접차별과 관련된 연구는 개인의 나이를 이유로 고용기회를 박탈하는 경우나 불이익을 주는 경우를 연령차별에 따른 간접차별의 의미로 구체화한 유동철(2003)의 연구, 장애와 관련된 차별이 주관적이기 때문에, 장애인에 의한 지각된 차별을 간접차별로 개념화할 필요성이 있다고 강조한 전지혜(2009)의 연구, 면접시험에서 뇌병변장애인의 의사소통 조력인 제공 거부와 관련하여 간접차별과 정당한편의제공 거부 사이에서 발생할 수 있는 법적 쟁점 사항을 분석한 최승철(2019)의 연구, 우리나라 간접차별의 법적 개념과 법원의 간접차별 판결사례를 분석한 김선화(2019)의 연구 등이 있어 왔다. 또한 고용 · 서비스 현장에서의 차별금지와 고용평등과 관련하여 캐나다의 직접차별, 간접차별에 정당한 편의제공의무를 제공하는 판례를 사례로 들어 분석한 장선미(2023)의 연구 등이 있다.

이로 인해 기존 국내 연구가 장애인 당사자들은 간접차별을 무엇으로 이해하는지 그리고 이것은 실제 간접차별의 법적 규정 내용과 어떤 공통성과 차이성을 드러내는지를 분석하는데는 한계점이 있다고 할 수 있다. 이러한 측면에서 이 연구는 장애인 당사자들의 차별 특히 간접차별처럼 포착하기 쉽지 않은 장애인 차별에 대한 당사자 및 사회구성원들의 이해를 높이기 위해, 당사자들이 경험하고 이해하는 장애인 간접차별의 경험을 간접적 차별이란 연구 주제와 질문으로 분석의 초점을 맞추고자 한다. 이를 통해 우리 사회가 장애인 차별 특히 간접차별에 대한 이해를 높이고, 장애인 차별 개선을 위해 어떠한 사회적 노력에 초점을 맞춰야 할지에 대해 분석해 볼 것이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 일반적 질적연구 방법 소개

일반적 질적연구 방법은 근거이론, 현상학적 연구, 문화기술지 등 연구자가 특정한 연구 접근 방법의 존재론적, 인식론적 입장을 전제하지 않는 연구 방법을 말한다(김인숙, 2016: 98). 보통 질적 연구에 가장 보편적으로 사용되는 자료 수집 방식인 면담은 연구 참여자들의 관점과 주관, 감정 등을 이해하기 위해 연구자와 연구 참여자 개인 간 대화를 통해 연구 주제와 관련된 해답을 찾게 된다(김영천, 2016: 293-294). 이렇게 수집된 자료에 대해 질적 연구는 의미를 찾아 개념을 부여하고 그 개념 간 특정한 패턴을 찾아 범주로 추상화하는 작업을 실시한다.

일반적 질적연구 방법은 위와 같은 질적 연구 방법이 공통적으로 추구하는 개념의 부여, 부여된 개념에 대해 더 상위의 범주로 추상화하는 방식을 따르는 것을 의미한다(김인숙, 2016: 100). 본 연구는 장애인 당사자들이 경험하는 간접적 차별의 공통된 주제를 도출 함에 있어, 다양한 질적 연구의 자료 분석의 공통적 분모라고 할 수 있는 일반적 질적연구 방법의 주제분석 방법을 적용하고자 하였다.

2. 연구 참여자 선정 및 소개

1) 연구 참여자 선정

본 연구는 장애인 차별 경험과 관련된 적합한 연구 참여자를 선정하기 위해 두 가지 세부 선정 조건을 마련하였다. 첫째, 본 연구는 외부 신체기능 장애인 중 신체적 장애가 외부로 드러난 장애로 뇌병변, 지체장애인을 참여자로 선정하였다. 그 이유는 뇌병변, 지체장애인과 같은 외부 신체기능 장애인과 내부 신체기능 장애인들이 받는 차별 경험에서 차이가 날 수 있기 때문이다.

외부 신체기능 장애인은 시각적으로 확연히 장애가 드러남으로써, 장애가 외적으로 잘 드러나지 않는 내부 신체기능 장애인에 비해 차별을 더 직접적으로, 빈번하게 경험했을 가능성이 높기 때문이다. 둘째, 장애인등록기간이 최소 5년 이상 된 장애인을 당사자들로 선정하였다. 그 이유로 본 연구는 장애인 당사자의 차별 경험을 분석하는 연구로 장애 등록 최소 5년 이상은 되어야 장애인으로서 겪을 수 있는 사회적 차별을 경험했을 가능성이 더 커지기 때문이다. 또한 『장애인차별금지법』에서 제시된 간접차별의 의미를 장애인 당사자가 좀 더 깊이 있게 이해하면서, 장애인 차별 경험과 이것을 해소하기 위한 당사자 관점의 욕구를 더 상세하게 구술해 줄 수 있기 때문이다.

본 연구는 연구 참여자 선정 조건을 충족하기 위하여 편의 표집 방법을 활용하였다. 우선 편의 표집을 위하여 연구자는 연구 참여자 모집을 위하여 공용기관생명윤리위원회(IRB)의 승인(P01-202211-01-07)을 받은 모집안내문을 장애인 단체 및 기관에 유선으로 허락을 받은 후, 해당 기관에 메일로 보내는 방식으로 진행하였다. 참여자 모집을 위한 기관으로는 서울 및 경기도 지역에 위치한 장애인복지관, 장애인자립생활센터, 전국장애인차별철폐연대, 한국지체장애협회, 한국뇌병변장애인인권협회 등을 중심으로 선정하였다. 이를 통해 게시된 연구 참여자 모집 문건을 보고, 본 연구자에게 자발적으로 연락을 해온 장애인 당사자 중에서 지체, 뇌병변장애인 6명을 연구대상자로 선정하였다. 모집된 연구대상자에게 모집안내문과 설명문을 충분히 설명한 후 연구 참여자로 참여하겠다는 동의서를 받았다. 모집공고문을 거쳐 본 연구의 참여자로 선정된 장애인 당사자는 총 6명이며, 이들의 일반적 특성은 아래 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구 참여자의 일반적 특성

구분	성별	나이	학력	장애유형	경제활동유무	장애인등록기간	결혼여부
참여자 1	남	28	대학원	뇌병변	유	24	미혼
참여자 2	여	62	대학교	지체	유	26	미혼
참여자 3	여	41	대학원	뇌병변	유	28	미혼
참여자 4	여	56	대학원	지체	유	35	기혼
참여자 5	여	55	대학교	지체	유	35	미혼
참여자 6	여	56	대학교	지체	유	35	기혼

위 <표 1>에서 제시된 바와 같이, 연구 참여자들의 성별은 여성 5명, 남성 1명이다. 연령은 20대 후반에서 60대 초반까지 다양한 연령대를 차지하고 있으며, 주로 50대 연령의 참여자가 다수를 이루고 있다는 것을 알 수 있다. 연구 참여자들의 학력은 대학 이상의 학력을 가지고 있고, 대학원 이상의 학력 소지자도 3명으로 나타나고 있다. 또한 연구 참여자 모두 경제활동에 참여하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이를 통해 참여자들은 대부분 대학 이상의 교육을 받은 고학력의 장애인으로서, 이들 모두 경제활동에 참여하고 있는 것으로 보아 사회활동이나 직업활동에서 좀 더 적극적인 삶을 살아가고 있는 사람들인 것으로 해석해 볼 수 있다.

2) 연구 참여자 소개

(1) 참여자 1

참여자 1은 뇌병변장애로 장애인등록기간은 24년이 되었으며 대학원을 졸업하고 경제활동을 하고 있는 28세 된 남성이다. 유아기 때부터 뇌병변장애를 갖고 있었기 때문에 이동할 때 부모님으로부터 도움을 많이 받았다고 한다. 성인이 되면서부터는 장애인상담센터에 도움을 요청하거나 상담을 받기 위해 장애인 프로그램에 참여한 적이 있었으나 당사자인 자신의 욕구가 무시된 채 센터 상담자들의 일방적인 주도로 이루어지는 상담이 장애인 당사자의 개인적인 욕구가 충분히 충족되지 않고 진행되었다는 점에서 차별 경험이라고 이해하였다. 그는 자신이 경험한 간접적 차별 경험을 몇 가지 이야기 하였는데, 먼저 대학교 신학과를 다니면서 목사 고시를 준비하는 과정에서 겪은 차별을 말하였다. 그는 목사가 되기 위해 여러 교회에 자신과 같은 뇌병변 장애인이 실습을 할 수 있는지를 문의하였고, 뇌병변 장애인의 특성을 고려한 교회의 목회실습 기관 자체가 없다는 것을 직접 몸으로 체험하면서, 목사고시 준비를 스스로 포기할 수밖에 없었다. 또한 그는 자신과 같은 휠체어를 탄 장애인이 지하철을 탈 수 있는 편의를 제공하고 있긴 하지만, 이 편의가 장애인을 불리하지 않게 제공되지는 않는다는 점에서 간접적 차별이라고 이해하였다. 특히 그는 장애인 콜택시의 경우도, 장애인들이 필요할 때 즉시 연결해서 탈 수 있는 것이 아니라 미리 예약을 해두지 않으면 탈 수가 없다고 하였다. 이로 인해 누군가를 만나기 위해서는 약속을 일주일 전에 잡고, 택시도 일주일 전에 예약해서 이동해야 하는 어려움이 있다고 구술하였다. 이처럼 장애인콜택시라는 정당한 편의 즉 인적 · 물적 제반 수단과 조치를 제공하긴 하지만, 이러한 편의가 장애인의 이동 시 어려움을 해소하는데 충분 조건이 되어주지 못한다는 점에서 차별이라고 이해하였다.

(2) 참여자 2

참여자 2는 지체장애인으로 장애인등록기간은 26년 되었으며, 유년기 시절에서부터 지체장애인으로 생활해 왔다. 현재는 60대 초반으로 장애인활동지원사의 도움을 받으면서, 사회활동과 경제 활동에 적극적으로 참여하고 있다. 그런데 참여자 2의 비장애인 활동지원사는 위계적 관계 안에서 참여자 2를 본인보다 낮은 존재로 대하는 태도를 자주 보이고는 한다. 그녀는 이러한 활동지원사의 일방적이고 독단적인 태도를 차별로 이해하였다. 또한 그녀는 고용관계에서 동료나 상사가 자신의 장애 특성을 고려하지 않고 비장애인과 같은 업무 방식으로 일을 지시하거나, 협력할 부분에서 일방적인 반말로 일을 지시하거나 진행할 때 그것을 차별로 이해하였다. 이처럼 참여자 2는 휠체어를 타고 있는 자신의 낮은 신체가 타인의 시선에 의해 일방적으로 상하의 관계로 인지되는 것을 경험하였다. 이로 인하여 직장동료와 상사로부터 이루어지는 위계감을 느끼게 하는 업무 방식이나 불편한 언행을 간접적 차별로 본 것이다. 더욱이 지하철을 이용한 이동 상황에서 휠체어를 탄 장애인이 탈 수 있는 위치와 공간이 있음에도 불구하고, 탑승한 사람들이 많은 공간에 전동휠체어를 타고 들어가는 것은 어려움이 있었다고 언급하였다. 이로 인하여 참여자 2는 전동휠체어가 들어갈 수 있는 지하철을 기다리기 위해 출퇴근하는 시간이 비장애인에

비해 상대적으로 많은 시간이 소요된다고 언급하였다. 이러한 측면에서 장애인을 위한 정당한 편의시설이 제공은 되고 있지만 불충분하며, 이것은 장애인들에 대한 간접적 차별이라고 이해하였다.

(3) 참여자 3

참여자 3은 뇌병변장애인으로 장애인등록기간이 28년 정도 된다. 나이는 40대 초반으로 현재 대학원에 진학하여 학업을 지속하고 있다. 그녀는 비장애인들에 의하여 사회복지관에서 명절 선물로 보내주는 물품을 건네고 본인의 의사도 물어보지 않고 사진을 찍어가는 행위가 장애인인 자신의 개별적 욕구를 전혀 반영하지 않으며, 비장애인이나 장애인에게 동일하고 일방적인 방법을 사용하고 있으며, 의무적으로 전달되는 형식적인 선물 전달체계가 차별적 행위라고 이해하였다. 또한 그녀는 대학원을 어렵게 진학하고 팀 프로젝트에 참여하였음에도 불구하고, 자신이 수행하는 업무의 시간적 고려를 비장애인과 동일하게 적용하는 것을 간접적 차별이라고 이해하였다. 본인은 학교에서 수업을 받으면서 노트에 필기를 하거나 글을 쓸 때 또는 책을 찾아볼 때 등 다양한 상황에서 비장애인처럼 빠르게 쓰거나 수업을 따라가기 힘든 부분이 많다. 그렇지만 수업은 비장애인들 중심으로 진행되기 때문에, 담당 교수에게 몇 차례 천천히 설명을 해 달라고 부탁하였지만, 장애인인 자신의 요구는 제대로 받아들여지지 않았다. 특히 활동지원사가 수업하는 교실에 함께 들어오는 것도 어려운 실정이었기 때문에, 참여자는 수업 참여에 있어서 자신이 배제되는 것이 간접적 차별이라고 이해하였다. 게다가 참여자 3은 장애인 편의시설이 되어 있는 아파트 경사로 앞에 차가 주차되어 있어 입구를 막아, 집에 들어가는데 꽤나 긴 시간을 아파트 경사로 앞에서 기다려야 했던 경험을 구술하였다. 참여자 3은 그 길이 전동휠체어가 다닐 수 있는 유일한 길이었기 때문에, 아파트 경비원에게 경사로 앞에 주차를 하지 못하도록 여러 번 요청하였지만, 소용이 없었다. 또한 휠체어를 타고 있는 그녀는 차 주인에게 차를 빼달라고 부탁하여도, 오랜 시간 동안 차를 빼주지 않아 집에 들어가는데 한참 동안 시간을 지체하였다고 언급하였다. 이로 인해 참여자 3은 아파트에 전동휠체어가 다닐 수 있는 경사로가 제공되었다고 하더라도, 장애인을 위해 이것을 비워놓지 않는 비장애인들의 상식적이지 않은 행동이 비록 의도하지 않은 행동이라고 하더라도 비장애인 중심으로 행동한다는 점에서, 간접적 차별이라고 이해하였다.

(4) 참여자 4

참여자 4는 유아기 시기 지체장애인이 되면서 장애인등록기간이 35년이 되었다. 그녀는 50대 중반의 기혼으로 지방자치단체에서 운영하는 장애인 수영장을 이용하고 있지만, 비장애인 위주로 수영장 일정이나 시간이 정해지는 것을 간접적 차별이라고 이해하였다. 장애인들이 이용할 수 있는 시설임에도 불구하고, 비장애인에게 일방적으로 맞춰져 있는 수영장 운영 일정이나 시간이 차별이라는 것이다. 물론 수영장 측에서는 비장애인들이 오지 않으면 운영이 어렵다는 말을 참여자 4에게 하면서, 장애인인 자신의 상황은 존중되지 않는다고 언급하였다. 스포츠센터와 직원들의 이러한 행위와 태도가 장애인을 고려하지 않는 차별적 태도라고 이해하였다. 더욱이

참여자 4는 직장생활을 하면서 진행하는 회식에서 비장애인 직장 동료나 상사들이 선택하는 음식점, 음식이 장애인인 자신을 전혀 고려하지 않는다고 하였다. 일례로 그녀는 지체장애인으로서 휠체어를 타고 있으며 스스로 앉을 수도, 일어설 수도 없으며, 신발을 벗고 신는 일조차 할 수가 없는 사람이다. 그렇지만 그녀가 고용된 회사 비장애인 동료들은 그들이 정한 좌식 음식점에서 주로 회식을 하며, 함께 어울리도록 암묵적으로 행사하고 있다. 참여자 4는 이러한 행위 자체가 장애인인 그녀에 대한 간접적 차별행위라고 언급하였다. 또한 그녀는 대학 생활에서 자신이 전동휠체어를 탄 장애인이라는 이유로 비장애인 동기들과 외식할 수 있는 기회에서 배제되거나, 그녀와 함께 외식하기 위한 배려를 하지 않는 비장애인 대학 동기들의 행위가 간접적 차별이라고 이해하였다.

(5) 참여자 5

참여자 5는 지체장애인으로 50대 미혼이며 장애인등록기간은 35년으로 되어 있다. 직장생활에 있어, 그녀는 장애인이라고 해서 업무 강도를 다르게 제시한다거나 하는 일을 전혀 없으며, 비장애인들과 똑같은 경쟁 관계 안에서 업무를 수행할 수밖에 없다고 하였다. 그런데 고용된 현장에서 비장애인들과 업무 능력이나 속도가 동일한 장애인들을 찾기란 쉽지 않으며, 이러한 비장애인 직장문화에 적응하는 장애인도 많지 않다. 이러한 측면에서 참여자 5는 비장애인들과 함께 회사 생활을 한다는 것은 지체장애인인 자신에게 엄청난 체력과 에너지 소모를 요구한다는 점에서 차별이라고 이해하였다. 또한 이동 방법에 있어서 참여자 5는 저상버스를 타고, 내릴 때 보도블록 가까이 차를 세워야 같은 높이에서 자신은 걸어갈 수 있다. 그러나 장애를 가진 본인을 배려해 주는 운전기사가 흔하지 않기 때문에, 그녀는 스스로 소리를 내어 “보도블록 가까이 세워주세요!” 라고 큰 소리로 말하지 않으면 안 된다. 참여자 5는 저상버스라는 이동의 편의가 제공되더라도, 장애인들이 안전하고 불편하지 않게 버스를 이용할 수 없는 현실은 여전하다는 점에서 간접적 차별이라고 이해하였다.

한편 참여자 5는 자신의 학교생활에서의 간접적 차별 경험도 언급하였다. 그녀는 비장애인 학생들에게 인기가 많은 특별활동 미술 수업을 장애인 당사자인 본인에게 먼저 기회를 주었던 것도 차별이라고 이해하였다. 그 이유는 참여자가 지체장애인이라서 화장실과 가까운 곳에 있는 미술 과목 교실을 택한 것임에도 불구하고, 교사는 미술 과목 욕구가 더 큰 비장애인 학우들을 고려하지 않고 무조건 장애가 있는 자신에게 먼저 기회를 제공한 것은 호의적인 태도지만 차별이라고 하였다. 이와 더불어 장애인인 자신과 비장애인 동료들에게 쉬는 시간이 동일하게 주어짐으로써, 정해진 시간 안에 매점을 갔다 올 수 없어서 친구들과 함께 매점을 갈 수 있는 상황이 되지 않아 친구 관계로부터 배제되거나 제외된 경험을 간접적 차별이라고 이해하였다.

(6) 참여자 6

참여자 6은 대학교를 졸업하고 적극적으로 사회에 참여하며 활동하고 있다. 그녀는 지체장애인으로 장애인등록기간은 35년이 되어가고 있다. 그녀는 경제활동을 하고 있는 상황으로, 채용에 있어 의무고용으로 되어 있는 사업장의 채용 기준을 모두 충족하여 지원서를 제출한 적이

있다. 그런데 1차 서류전형에서 합격통지를 받아 2차 면접에 나가게 되면 전동휠체어를 탄 모습을 보고 심사위원들이 불합격 처리하여 고용되지 않았던 경우가 여러 번 있었다고 한다. 참여자 6은 고용에 있어 채용기준에 적합한 사람의 서류 기준과 능력보다는 어느 수준의 장애 정도가 있는지가 더 중요하게 고려되는 것 같다고 하였다. 이를테면 중증장애인보다는 경증장애인에게 우선순위를 주고 있다는 것을 경험하였다. 그녀는 이러한 경험을 면접관들의 차별적 태도라고 이해하였다. 즉 장애 정도에 따라 경증의 장애인이 더 많이 고용되는 현실은 실제 채용 기준은 장애 정도를 고려하지 않는 중립적 채용 조건을 제시하더라도, 전동휠체어를 타는 자신과 같은 중증 지체장애인이 고용에서 배제되는 경향이 높다는 것이다. 참여자 6이 그렇게 생각하게 된 직접적 이유는 다른 기관에서 1차 서류 합격과 2차 면접에서 합격통지를 받아, 출근을 해보니 본인과 같은 중증 지체장애인은 거의 없고 대부분 경증장애인들이 채용에서 합격 되었다는 사실을 알 수 있었다. 이처럼 비장애인들과 최대한 유사한 특성을 가진 장애인이 고용된 현실을 보면서 그녀는 이것을 의무고용의 이중성이 야기하는 간접적 차별로 이해하였다.

3. 자료 수집과 분석

본 연구자는 연구 참여자를 일대일 방식으로 면담을 수행하였다. 사전 면담 과정에서 연구자가 본 연구의 필요성과 목적을 자세하게 설명하였고, 연구 참여자가 궁금한 점을 연구자에게 질문하는 소통의 시간을 가졌다. 이후 연구자는 정식적으로 연구 참여 의사에 대한 동의를 얻은 후 참여자와의 본격적인 면담을 시작하였다. 면담은 2022년 12월 01일부터 2023년 3월 24일까지 약 4개월에 걸쳐 이루어졌다. 인터뷰 장소는 연구 참여자들이 희망하는 장소를 1차적으로 선정하였으며, 참여자들의 사적 이야기와 관련되어 비밀보장이 가능하고, 지체장애인이나 뇌병변장애인들의 전동휠체어가 충분히 들어갈 수 있는 독립된 공간을 선정하였다. 면담은 반구조화된 질문지를 미리 검토할 수 있도록 연구 참여자가 원할 경우, 본 면담 전에 미리 전달하였으며, 면담 시작 전 녹음에 대한 동의를 구한 후 면담 내용을 녹음하였다. 본 연구에 필요한 성명, 연령, 연락처, 연구 참여자의 장애인등록기간, 직업, 장애유형 등의 개인정보를 수집하였다. 수집된 개인정보는 개인정보 보호에 따라 『생명윤리 및 안전에 관한 법률』에 의거하여 연구 종료 시점으로부터 3년간 보존한 후 영구적으로 폐기될 것이라는 것을 안내하였다. 인터뷰 시간은 1회당 90분 내외로 하였으며, 장애인 당사자가 면담 과정에서 자신이 당한 경험을 충분하게 표현할 수 있도록 2회 정도의 면담을 실시하였다.

일반적 질적연구에서 자료 분석은 자료 수집과 동시에 이루어지는 활동으로, 이 연구는 연구 참여자의 면담 내용을 전사하여 반복해 읽으면서 전체적인 내용을 이해하고자 노력하였다. 이를 통해 면담 내용 중에서 개념화가 될 만한 내용에 코드를 부여하는 의미단위 분석을 실시하였다. 이렇게 명명된 개념적 코드에 대해, 6명의 참여자 구술 사례들과 지속적으로 비교 분석하는 방법(constant comparative analysis)으로 최종적 개념을 확정하였고, 이렇게 확정된 개념을 다시 주제화하는 추상화의 과정을 거쳤다(김인숙, 2016: 227). 마지막으로 이 연구는 다시 해석학적 순

환의 방법을 활용하여, 전체 원자료로 돌아가 연구자가 추출한 개념과 주제가 원자료라는 전체와 맥락적으로 의미가 통하는지를 재점검하였다.

4. 연구의 엄격성

질적연구의 엄격성이란 질적연구를 통하여 얻은 결과와 연구자의 결과해석을 독자들이 신뢰할 수 있는 정도를 말한다(Lincoln and Guba, 1985). 이를 위해서는 연구자가 어떻게 자신의 편견과 선입견을 가능한 배제하면서, 연구 참여자의 개념을 도출하느냐 하는 것과 이것에 대한 해석의 타당성을 어떻게 확보할 것인지가 중요하다.

Padgett(2001)은 질적연구의 엄격성 즉 신뢰성을 확보하기 위한 전략으로 6가지를 제시하고 있다. 본 연구는 신뢰성을 얻기 위해 이 연구가 Padgett(2001)이 제시한 연구의 엄격성을 높이기 위한 여섯 가지 전략 중 다섯번째 예외적 사례분석을 제외한 5가지 전략을 통해 연구의 엄격성을 높이고자 노력하였다. 먼저, 본 연구는 공용기관생명윤리위원회(IRB)의 심의 승인(P01-202211-01-047)을 받은 2022년 11월 30일 이후부터 약 4개월에 걸쳐 장애인 당사자를 연구자가 일대일 심층면담을 진행하였다. 이를 통해 연구 참여자가 경험한 차별을 경청하고, 이들의 면담내용과 면담 과정에서 드러내는 비언어적 언어를 관찰하고자 노력하였다. 둘째, 장애 유형 중에 외부 신체기능 장애가 있는 지체장애, 뇌병변 장애인을 연구 참여자로 선정하여 이들이 일상의 환경에서 경험하였던 차별을 일대일 심층면담을 통해 인터뷰하여 이해하고자 노력하였다. 이외에 연구자와 개인적 친분이 있는 시각장애인, 안면장애인과의 개인적 면담을 통해 주분석 자료 이외에 본 연구의 주요 참여자인 지체장애인과 뇌병변장애인의 차별 경험을 좀 더 풍부하게 해석하는데 보조적 도움을 받고자 노력하였다. 이를 통해 이 연구는 간접적으로 참고할 수 있는 자료수집의 다원성을 확보하여 다양한 방법으로 자료를 수집하려고 노력하였다. 셋째, 연구자의 편견을 줄이기 위한 동료집단의 조언 및 지지 과정에서 본 논문을 지도하는 교수의 조언을 통해 본 연구의 엄격성을 높이기 위한 노력을 계속하였다. 또한 질적연구 및 장애인 관련 연구 수행 경험이 있는 사회복지학 박사 2인의 조언과 지지를 통해 이 연구의 엄격성을 높이기 위한 노력을 하였다. 넷째, 연구 참여자를 통한 재확인 과정은 연구 참여자 3인에게 자신과 관련된 연구 결과가 어떠한 왜곡이 없는지를 확인해 줄 것을 요청하였다. 마지막으로 감사자료 남기기는 본 연구자는 연구의 윤리적 수행 및 연구 참여자 보호를 위한 연구계획서, 설명문 및 동의서, 모집공고문, 자료수집 시 기록한 면접 기록 등을 공용기관 생명윤리위원회의 관리하에 정해진 법에 따라 보관 · 폐기하고자 노력하는 과정에 있다.

5. 연구 참여자에 대한 윤리적 고려

본 연구는 공용기관생명윤리위원회(IRB)에서 윤리적 연구 수행을 위한 인간대상연구자 교육 4

시간을 이수하였다. 이를 통해 인간을 대상으로 한 연구와 연구자의 윤리적 수행의 중요성을 중요하게 인지하였으며, 연구 참여자의 개인정보나 존중을 위하여 세심한 주의를 기울여야 한다는 것을 학습할 수 있었다. 이에 따라 연구 참여자 모집은 승인받은 설명문과 동의서, 모집공고문을 기관 담당자에게 온라인으로 메일을 보내 기관에 게시하도록 함으로써, 연구 참여자가 자발적으로 참여할 수 있도록 모집하였다. 또한 참여자들의 자발적 동의하에서 연구가 이루어졌으며, 참여자의 상황과 안전을 최대한 배려하고자 노력하였다. 연구 참여자의 안전대책 및 개인정보보호는 연구에 꼭 필요한 내용만을 최소한 수집하고자 노력하였다. 또한 수집된 개인정보는 암호화하여 타인에게 노출되지 않도록 하였고, 연구 참여자를 식별할 수 있는 개인정보는 다른 이름으로 '가명 정보'로 전환된 데이터를 활용하였다. 이와 더불어 이 연구에 참여하는 장애인들의 노고에 답례하고자 소정의 비용을 지급하였다.

Ⅳ. 연구결과

본 연구에서는 장애인 당사자들이 삶의 현장에서 경험하고 이해하는 간접적 차별에 대하여 어떻게 이해하고 있는지를 분석하였다. 분석 결과, 장애인들은 장애인에 대한 간접적 차별의 주제를 아래 <표 2>와 같이 제시하였다.

<표 2> 장애인 당사자가 경험하는 간접적 차별의 주제 목록

영 역	주 제	해당참여자
장애인 간접적 차별	비장애인 지원 인력의 일방성	1, 2, 3, 4
	의무고용이 야기하는 이중성	1, 5, 6
	고용관계 안에서의 차별	2, 3, 4, 5
	학교 안에서의 차별	1, 3, 4, 6
	제공된 편의의 불충분성의 문제	1, 2, 3, 4, 5

1. 비장애인의 지원 인력의 일방성

『사회보장기본법』 제 3조 제4호 "사회복지서비스란 국가 · 지방자치단체 및 민간부문의 도움이 필요한 모든 국민에게 상담, 재활, 직업의 소개 및 지도, 사회복지시설의 이용 등을 제공하여 정상적인 사회생활이 가능하도록 지원하는 제도를 말한다" 라고 정의하고 있다(국가법령정보센터, 2023). 이용자 중심의 바우처제도 또한 개인에게 복지서비스를 제공하고 개인의 선택에 따라 제공 기간을 이용하는 형태로 되어있다(강정배 외, 2018: 11). 이는 장애인이 사회복지 서비스를 받을 수 있는 다양한 제도가 마련되어 있다는 것을 의미한다. 그에 반해 본 연구의 참여자

들은 자신들이 다양한 사회복지 서비스를 경험하고 있지만, 비장애인 지원 인력의 일방성에 의한 차별을 경험하고 있다고 구술하고 있다.

참여자 1은 장애인이 상담을 받을 수 있는 프로그램에 참여한 바가 있다. 그러나 그는 당사자인 자신의 욕구가 무시된 채 상담센터 상담자들의 일방적인 주도로 상담이 진행되는 경험을 차별이라고 이해하였다. 지체장애인인 참여자 2는 지체장애인으로 활동지원사의 도움을 통해 일상생활을 영위하고 있다. 참여자 2의 활동지원사는 그녀를 위계적 관계 안에서 본인보다 낮은 존재로 대하는 태도를 보이면서, 활동지원사의 이러한 일방적이고 독단적 태도를 차별로 이해하였다. 참여자 4는 사회복지 서비스로 장애인 수영장을 이용하고 있지만 비장애인 위주로 수영장 일정이나 시간이 정해지는 것을 간접적 차별이라고 이해하였다. 참여자 4는 스포츠센터와 직원들의 이러한 행위와 태도가 장애인을 고려하지 않는 차별적 태도라고 하였다.

> “사회복지상담센터에서 장애인인 저를 상담해 주는 프로그램이 있는데 저에 대한 장애 특성이나 상황에 맞게 상담을 진행하는 것이 아니라, 상담하시는 분이 일방적으로 무엇을 하라고 하시고 ‘이거 하세요. 저거 하세요’ 하면서 제 욕구를 반영시켜 주지는 않는 거죠. 그러면서 상담하는 사람이 일방적으로 이끌어 가는 거죠. 상담은 이루어졌지만 제 욕구나 상황은 고려하지 않는 상담은 간접적인 차별이라고 생각합니다(참여자 1).”

> “활동지원사분들이 철저히 비장애인 중심으로 살아오신 분들이거든요. 그분들은 오셔서 장애인을 바라보는 시선은 ‘내가 장애인을 돌본다’라는 인식이 강해요. 저는 이러한 생각 자체가 대놓고 차별하는 것은 아니지만 간접적인 차별이라고 생각해요. 예를 들어 내가 어떤 구청이나 기관에서 일을 처리해야 할 때, 이 활동지원사가 충분히 설명해 주고 제가 알아듣고 동의한 상태에서 일을 처리해야 하는데... 대충 설명을 하거나 설명도 아예 안하고 자기가 알아서 서류 처리를 해버릴 때가 있거든요. ‘내가 돌봐주는 사람인데 알아서 해주는데 뭘...’ 이런 생각이 활동지원사 분에게 있는 거지요(참여자 2).”

> “장애인 스포츠센터에 비장애인 이용이 가능한 시간대에 수영 시간을 정해두어 불편함을 호소하면 비장애인들이 없으면 운영이 안 된다고 하면서, 정작 장애인 스포츠센터인데 당사자인 제가 이용을 꺼리게 됩니다. 이런 것도 차별이죠. 겉으로는 모두 이용할 수 있는 것처럼 이야기하지만 실상 장애인이 이용하는데 어려움이 있는 거예요(참여자 4).”

2. 의무고용이 야기하는 이중성

2021년 장애인 의무고용 사업체 고용률은 3.10%로 상승되었고, 중증, 여성장애인 비중이 증가된 것으로 보도되었다. 2023년 기준 의무고용률은 국가 · 지자체 공무원, 공공기관 3.60%이며, 민간기업은 3.10%의 비율을 적용하고 있다. 또한 장애인 의무고용률은 지속적으로 상승될 것이라고 보도되고 있다(고용노동부, 2022). 이처럼 국가기관에서는 장애인의 의무고용을 높이기 위한 노력을 하는 것으로 언급하고 있지만, 본 연구의 참여자들은 의무고용에서도 장애인 차별은 여전히 이루어지고 있다고 언급하고 있다.

참여자 1은 장애인을 채용하고 장애인을 위한 시설 환경을 조성해야 하는 부담감이 크다 보니 편의시설을 확대하거나 변화시키려는 방법보다는 기업이 경제적으로 효율성을 높이기 위해 고용부담금을 지급하는 것을 선호하면서, 장애인이 취업할 기회는 낮을 수밖에 없다고 하였다. 이로 인해 참여자 1은 장애인에게 의무고용이라는 취업기회가 있더라도, 실효성이 떨어지고 이것이 비장애인의 취업 기회가 똑같지 않은 차별로 이해하였다. 참여자 5 역시 의무고용으로 채용이 되었지만, 비장애인 위주의 업무환경을 장애인들이 수행하기에 어려움이 있다고 보았으며, 이에 따라서 직장에 근무하는 기간이 매우 짧게 이루어질 수밖에 없다고 하였다. 그 이유는 비장애인과 같은 업무를 진행해야 하지만, 지체장애인인 경우에 고용이 된다고 하여도 업무를 견디지 못하고 퇴사할 수밖에 없다고 하였다. 참여자 6은 의무고용으로 지원서를 여러 차례 제출한 경험이 있고, 그 중 한 기관에서 1차 서류전형에서 합격하고 2차 면접에서 어렵게 합격이 되었다. 그러나 출근을 하고 보니 참여자 6 본인과 같은 중증 지체장애인은 없고, 나머지 장애인 직원들이 모두 경증 장애인들만 있다는 것을 알 수 있었다. 그녀는 고용에 있어서 서류나 면접 기준보다는 어느 수준의 장애 정도가 있는지에 따라 합격 여부가 결정되는 분위기를 감지하면서, 이것을 채용에 있어 간접적 차별로 이해하였다. 즉 참여자 6은 비장애인들과 최대한 유사한 특성을 가진 장애인이 고용된 사실을 채용된 회사에서 직접 목격하게 되면서 의무고용이 야기하는 이중성에 의한 간접적 차별로 구술하였다.

> “기업의 입장에서는 장애인 한 사람을 뽑는 것에 대해 항상 효율성을 따지면서 장애인 고용의무를 기업이 지키지 않으면서 크게 손실이 없으니, 채용을 안 하고 있거든요. 의무고용을 안 할 시에는 장애인 한 명당 고용부담금을 내야 해요. 똑같은 기회가 있지 않아요. 취업할 수 있는 기회가 주어졌다고 하지만... 장애인과 비장애인에게 기회가 동등하게 주어지지 않아요. 기업들은 부담금을 그냥 내는 게 편한 거죠. 법적으로 적용해서 기업들은 이걸 이용하는 거죠. 그렇게 하는 것이 손실이 없으니 당연히 안 뽑아도 되는 거죠. 저는 이런 것들이 의무고용이라는 객관적인 기준과 조건이 있더라도, 정작 장애인 당사자에게는 취업 기회가 오지 않는 것을 간접차별이라고 생각해요(참여자 1).”

> “장애인 의무채용이 있기때문에, 장애인을 고용하려고 해요. 그렇지만 채용이 된다고 해도 견디지 못하고 직장을 나갑니다. 왜냐하면 모든 업무나 생활이 비장애인 위주로 돌아가니까요. 업무상 복사할 일이 생기면 스스로 목발을 짚고 복사기로 걸어가서 해와야 해요. 누가 대신해 주지 않거든요. 저는 화장실을 가는데 시간이 걸리기 때문에 자리가 화장실 가까운 곳에 있게 해달라고 요청해도, 들어주지 않아 화장실에서 떨어진 곳으로 자리를 옮기라고 해요. 그럴 때마다 자리에 있는 짐들을 스스로 옮겨야 하고 화장실 가는 것도 불편해요. 그렇지만 어느 누구도 도와주지 않아요(참여자 5).”

> “채용시험을 보았는데 저는 전동휠체어를 타고 있으니, 눈으로 확인이 되는 장애인이었고, 같은 시간에 함께 면접 본 장애인은 눈으로 봐서는 장애인이라고 보이지 않는... 장애인인가 싶을 정도로 장애가 눈에 보이지 않는 사람인데 그 사람이 합격 되었어요. 직장에서 의무적으로 장애인을 채용하는 제도가 있는데 비장애인과 같은 사람을 뽑는 거죠. 한번은 제 이력으로 어렵게 공채 장애인으로 합격이 되어 출근했는데... 저 같은 중증 장애인은 한 명도 없고 비장애인과 같은 사람들

> 만 있었던 거예요. 공채 채용에서 장애인증이 합법적으로 있으니까 3급, 4급, 5급, 6급 이렇게 뽑은 거죠. 저는 지체장애인으로 중증에 해당 되니 실력이 있다고 해도 뽑히질 않아요. 경증 장애인만 뽑히더라구요. 저는 이런 게 모두 간접차별이라고 봐요(참여자 6).”

3. 고용관계 안에서의 차별

『장애인차별금지법』에서는 모집 · 채용, 임금 및 복리후생, 교육 · 배치 · 승진 · 전보, 정년 · 퇴직 · 해고에 있어서 차별금지를 다루고 있을 뿐만 아니라, 고용의 모든 단계에서 차별금지와 장애인의 노동권 보장과 같은 전반적인 사항을 다루고 있다(전영환 · 최진, 2015: 21). 이러한 측면에서 고용에서 평등한 조건이나 평등한 위치에서 업무가 진행되어야 하지만, 연구 참여자들은 고용시장에서 다양한 차별을 경험하였다. 참여자 2는 고용관계에서 동료, 직장 상사들이 그녀가 비장애인인 것처럼 업무를 지시하거나 협력할 부분에서 반말로 일을 진행하는 것을 자신이 장애인 여성이기 때문에 더 함부로 대한다고 이해하였다. 참여자 2는 고용관계에서 직장동료나 상사에 의해 이루어지는 위계감을 느끼게 하는 불편한 언행을 간접적 차별이라고 이해하였다. 참여자 3은 어렵게 진학한 대학원에서 프로젝트에 참여하였음에도 불구하고, 자신이 수행하는 업무의 시간적 고려를 비장애인과 동일하게 적용하는 것을 간접적 차별이라고 이해하였다.

> “직장에서 여성 장애인이라고 하면 일단 반말하기 시작하는 이런 관계들은 직장상사고 동료니까 의례히 당연하게 생각하는 것이, 겉으로는 친근감의 표현인 것 같지만 제 입장에서 생각하면 오히려 위계관계에서 저를 더 불리하게 달리 대우하는 거니까... 이것도 간접차별에 해당되는 것 같아요. 휠체어를 타고 있는 저를 낮은 시선으로 바라보며 일방적인 상하관계가 성립되는 거죠. 비장애인 상사가 위계관계에서 낮은 부류의 사람으로 취급하는 것도 간접차별인 것 같아요(참여자 2).”

> “사회에 참여하여 취업하는 것보다 공부가 더 쉬었어요. 취업하는 것이 너무 힘들었고 취업이 안 되다 보니 공부만 할 수밖에 없었어요. 그렇게 해서 어렵게 대학원에서 팀 프로젝트를 참여되어 진행하게 되었어요. 대학원 프로젝트 진행 중 업무에서 타이핑을 치는데 비장애인은 한 두 시간이면 되는데 저는 열 배 더 걸리게 돼요. 그러면서 그 시간을 고려해 주어야 하는데, 제가 프로젝트를 진행하는 곳에서는 그런 배려가 전혀 없어요. 이런게 차별인 거죠(참여자 3).”

한편 참여자 4는 직장생활을 하면서 겪게 되는 회식문화에 대해 비장애인들이 선택하는 음식점이나 음식의 선택이 장애인인 자신을 전혀 고려하지 않는다고 하였다. 일례로 회식의 경우 지체장애인으로서 스스로 앉을 수도 없고 일어설 수도 없으며, 신발을 벗고 신는 일조차 할 수가 없는 사람이다. 그러나 그녀가 고용된 회사 내 비장애인 동료들은 그들이 정한 좌식 음식점에서 회식을 하며, 어울리도록 하는 것 자체가 차별적 행위라고 언급하였다. 참여자 5는 장애인이라고 해서 업무 강도를 다르게 제시해 주는 일은 없으며 비장애인들과 똑같이 경쟁관계 안에서 업무를 수행할 수밖에 없다고 하였다. 현장에서 비장애인들과 업무 능력이나 속도가 동일한 장애인을 찾기란 힘들며, 이러한 비장애인 직장문화에 적응하는 장애인도 많지 않다는 것이다. 이

러한 측면에서 참여자 5는 지체장애를 갖고 있지만 비장애인들과 함께 회사 생활을 한다는 것은 엄청난 체력과 에너지 소모를 요구한다는 점에서 차별이라고 이해하였다.

> "비장애인하고 똑같은 걸 요구하면 제가 버겁더라고요. 예를 들면 큰 회사 다닐 때는 회식을 하잖아요. 저는 휠체어를 타고 있거든요. 앉아서 먹는 고기집인데 신발을 못 벗거든요. 신발 벗기도 힘들고 혼자서 못 일어나요. 비장애인들과 같은 회식장소를 가서 똑같이 고기를 먹을 수 있다고 생각하고 있어서 회식할 때 음식 선정이나 음식점 선정에서 혼자 견뎌야 하는 거죠(참여자 4)."

> "일만 하면 되는데 그 일 자체가 보수도 낮을 뿐만 아니라 장애인인 제가 사실 고객을 응대하는 일인데 일단은 소통이 되어야 할 것 아니예요. 전산이나 업무 지식을 얻고 그 다음에 사람들하고 잘 어울리고 이런 조건을 모두 갖춘 장애인들이 그렇게 많지는 않을 것 같아요. 업무가 비장애인들과 같으니 힘들고 체력 소비가 많이 돼요. 장애인이라고 특별히 어떠한 것을 배려해 주는 일은 절대로 없거든요. 비장애인들과 장애인이 똑같은 경쟁을 하고 있는 거예요. 이거 간접차별 아닌가요? 모두 치열하게 일등부터 백 등까지 놓고 순위를 세워놓기 때문에, 출발선이 다 똑같아요(참여자 5)."

4. 학교 안에서의 차별

『장애인차별금지법』 제2절(교육)에서 장애인이 교육현장에서 차별을 받지 않고 정당한 편의를 통해 장애 특성에 맞는 교육을 받도록 규정하고 있으며, 장애로 인한 차별적 교육을 금지하고 있다(국가법령정보센터, 2023). 이러한 측면에서 교육은 한 개인의 자립이나 자아실현을 이루기 위해 필요한 지식이나 기술, 기능 가치관 등을 배우는 활동이자, 더 나아가 직업을 갖고 사회활동을 참여할 수 있는 기초적인 활동으로 언급되고 있다(서원선, 2018: 4).

참여자 1은 대학교 신학과를 다니면서 목사가 되기 위하여 목사 고시를 준비하는 과정에 있었다. 그러나 장애인이기 때문에 목사고시 준비를 스스로 포기할 수 밖에 없었다. 그는 이것을 차별로 이해하였는데, 참여자 1의 장애 특성을 고려한 목회 실습 기관 자체가 없다는 것을 간접차별로 언급하였다. 참여자 3은 수업을 받으면서 노트에 필기를 하거나, 글을 쓸 때 또는 책을 찾아볼 때 등 다양한 상황에서 비장애인처럼 빠르게 쓰거나 수업을 따라가기 힘든 부분이 있었다. 수업은 비장애인들 중심으로 진행되기 때문에 몇 차례 천천히 설명해 달라고 부탁했지만, 지속적으로 장애인 당사자의 요구는 제대로 받아들여지지 않았다. 특히 활동지원사가 수업하는 교실에 들어오는 것도 어려운 실정이었기 때문에, 참여자 3은 수업참여에 있어서도 본인만 배제되는 것이 차별이라고 이해하였다. 더불어 참여자 4는 대학 생활에서 자신이 전동휠체어를 탄 장애인이라는 이유로 비장애인 동기들과 외식할 수 있는 기회에서 배제되거나, 그녀와 함께 외식하기 위한 배려를 하지 않는 비장애인 대학 동기들의 행위가 간접적 차별이라고 이해하였다.

> "신학과에 다니는데 목사를 하려면 목사 고시를 봐야하고 목회 실습을 해야 돼요. 실습 교회 리스트도 개인적으로 알아봐서 교회에 이력서를 넣고 면접을 보고 면접이 통과되면 거기서 실습을

받을 수 있거든요. 장애인이라고 해서 실습을 거절당한 적이 있어요. 비장애인 중심이라 실습 교회를 알아보는 것도 어려운 일이죠(참여자 1).”

“학교 수업 진행 중에 수업을 따라가는 속도가 느리다고 저는 배제하고 그냥 수업을 빠르게 진행할 때가 있어요. 조금 천천히 진행해달라고 요구하는 것도 한두 번이고... 양해를 구해서 녹음을 해야 하지만... 활동지원사분이 수업하는 교실까지 매번 들어올 수도 없으니까요. 그럴 때 내가 차별받는다는 생각을 하죠. 저의 장애 수준을 고려하지 않는 수업 진행이 이루어지고 있는 거죠(참여자 3).”

“대학교에 진학을 했는데 대학교가 외진 곳에 있어서 점심을 시켜먹어야 했어요. 동기들과 회비를 내는데 가끔 제가 없을 때는 다른 학생들은 자동차를 갖고 있으니까 타고 나가서 먹고 들어오고 그랬던 것 같아요. ‘나 때문에 못나가는구나’ 하는 게 느껴질 때가 있잖아요.... 근데 못나간건지, 안나가는건지... 전동휠체어를 접으면 되는 거고, 좀 정리해서 같이 갈 수도 있는데... 자기들끼리 식사하러 밖으로 나가는 거예요. 그런 적이 보일 때가 있는 거죠(참여자 4).”

5. 제공된 편의의 불충분성의 문제

『장애인차별금지법』은 장애인에게 정당한 편의를 최대한 제공하여, 장애인이 자기결정권을 행사하고, 선택권의 범위를 최대한 넓히도록 하는 것을 목적으로 만들어진 법이다. 즉, 각 분야에서 장애인에게 정당한 편의를 제공하고 그러한 편의제공을 통해 자기결정권과 선택권을 침해받지 않고 최대한 행사하도록 구성하고 있다(국가인권위원회, 2020: 4). 이로 인하여 장애인의 사회참여를 위한 정당한 편의제공을 거부하거나 전적으로 제한할 경우, ‘정당한 편의제공을 거부하는’ 차별에 해당된다. 이러한 편의를 제공하고 있긴 하지만 이것을 이용하는데 일부 제한을 두거나 충분하게 제공되지 않을 때 이것은 간접차별에 해당될 수 있다. 김선화(2019: 1-2)는 편의제공 거부는 아니지만 특정한 편의를 이용할 수 있는 권리를 제한하거나 불충분하게 제공하는 것을 간접차별로 해석하였다.

참여자 1은 도서관이나 지하철을 이용할 경우 복도나 계단이 있어 이동하는데 어려움이 있었으며, 지하철 난간 사이가 넓으면 전동휠체어 바퀴가 빠지게 되어 단차되는 경우도 지하철을 탈 수 있는 편의를 제공하고 있지만, 이러한 편의가 장애인에게 불리하게 제공되고 있다는 점에서 간접차별이라고 이해하였다. 또한 그는 장애인콜택시의 경우 미리 예약을 해두지 않으면 탈 수 없어서 약속을 일주일 전부터 미리 잡고, 택시도 일주일 전에 예약을 해야만 이동을 할 수 있는 어려움이 있다고 구술하였다. 참여자 2는 지하철을 타려고 해도 사람들이 많이 있으면 전동휠체어를 타고 들어가는데, 어려움이 있다고 언급하였다. 이로 인하여 참여자 2는 전동휠체어를 탈 수 있는 편의시설과 공간이 지하철에 준비되어 있지만, 비장애인에 비해 지하철 출퇴근 시간이 많이 소요되며, 이것은 불충분한 편의에 의한 간접적 차별이라고 이야기하였다. 참여자 3은 아파트로 들어가는 경사로에 차가 주차되어 있어 집에 들어가는데 시간을 꽤나 오래 걸렸던 경험을 구술하였다. 그녀는 그 길이 전동휠체어가 다닐 수 있는 유일한 길이기 때문에, 경비직원에

게 경사로에 주차를 하지 못하도록 여러 번 요청하였지만 소용이 없었다. 또한 그녀는 차주인에게 차를 빼달라고 부탁했음에도 불구하고, 오랜 시간 동안 차를 빼주지 않아 집으로 들어가는데 많은 시간이 소요되었다고 하였다. 참여자 3은 전동휠체어가 다닐 수 있는 경사로가 제공되었다고 하더라도, 장애인을 위해 공간을 비워놓지 않는 비장애인들의 비상식적인 행동이 간접적 차별이라고 이해하였다.

> "도서관 문제도 있어요. 도서관을 이용하는데 책장 사이로 다니는 것이 불편하죠. 지하철도 당장 엘리베이터 문제도 있지만 지하 2층에서 지하철을 타는 것에 가는 승강장도 이용하기 불편하죠. 지하철과 난간 사이에 틈이 넓어서 바퀴가 빠지게 되면 단차되기도 해요. 못 타기도 하고. 단차가 생기면 지하철 이용에 어려움이 많이 있죠. 그 지역 안에 이동이 안 돼서 경기도 끝에서 끝까지 편도 8시간 걸려요... 장애인 콜택시를 어떤 곳은 일주일 전에 예약을 해야 갈 수 있는데 비장애인들은 당장 앞에 나가면 택시를 잡아탈 수 있잖아요. 저 같은 장애인은 일주일 전에 택시를 예약해야 되는거죠, 근데 당장 아플 경우에는 택시가 없으면 못 가는 거잖아요. 집 근처에 병원이 없고 많이 아플 경우에는 큰 병원에 가야하는데 거의 큰 병원은 대학교 근처에 있으니 집에서 가까운 지역에 없어서 장애인 택시 이용도 불편합니다(참여자 1)."

> "지하철에서 엘리베이터 타면서 출근할 때 저희 집이 ○○에 있어서 서울까지 지하철 타고 출근한 적이 있었어요. 지하철을 타려면 사람도 많고 제가 승강장에 내려가면 도착하는 지하철보다 그 다음 차례의 지하철을 타요. 사람들이 쭉 빠지고 얼른 탈 수 있는 그런 지하철 순서를 기다리다 보면 시간이 너무 오래 걸려요. 지하철에는 전동휠체어를 탄 장애인이 탈 수 있는 칸이 있긴 하지만 실상 출퇴근 시간에 그걸 이용한다는 건 너무 어렵죠... 지하철에 전동휠체어가 탈 칸을 더 늘리던지 아니면 사람들이 그 공간을 비워놓게 하는게 필요한데 거기까지는 국가가 신경쓰지 않는 것 같아요(참여자 2)."

> "아파트 주차 같은 경우 장애인 전동휠체어만 다닐 수 있는 경사로에 주차를 하는 사람들이 많은데 치워달라고 하면 너무나 기분 나쁘게 와서 사과도 안하고 한참 기다리게 해요. 길 자체가 없어서 집에도 못 들어가는데 그런 경우가 정말 부지기수죠. 휠체어가 다닐 수 있는 경사로를 만들어 놔도, 사람들의 인식이 바뀌지 않는데... 편의시설만 만들어 놓을 것이 아니라 사람들의 생각도 바뀌어야 하는거죠. 이게 함께 가야하는데 저는 이게 문제라고 봐요. 문제는 사람들이 자기들이 차별한다는 것도 몰라요. 인식 자체가 없는 것 같아요. 편의시설을 만들면 장애인들이 이것을 잘 이용할 수 있도록 사람들의 인식도 함께 바뀌어야 하는거죠. 이런게 저는 간접 차별이라고 생각해요(참여자 3)."

또한 참여자 4는 전동휠체어를 타고 있어 저상버스를 이용을 해야 하지만, 그녀는 현실적으로 저상버스가 위험해서 탈 수가 없다고 하였다. 그 이유는 저상버스를 탈 때 운전기사가 지지대를 내려주어야 하고, 타고 나서도 전동휠체어가 있어야 할 지점에 서서 안전벨트를 채워주어야 한다. 버스 운전기사들이 장애인에게 안전 벨트를 해주는 것을 본 적이 없으며 못하는 기사도 많아 장애인을 위한 저상버스가 마련되어 있지만 이용할 수 없어 이동권에 불편을 받는 것도 차별이라고 하였다. 참여자 5는 목발을 짚고 다녀야 하고 작은 계단 하나도 스스로 올라가거나 내려갈 수 없는 몸이다. 버스에서 내릴 때 보도블록 가까이 세워야 보도블록과 같은 높이에

서 걸어갈 수 있다. 그러나 운전기사가 배려하는 일이 없기 때문에 그녀는 버스에 손님이 많지 않으면 스스로 소리를 내어 “보도블록 가까이 세워주세요!” 라고 말할 수 밖에 없는 불편함을 언급하였다. 이처럼 참여자 5는 장애인들이 안전하게 저상버스를 이용할 수 없는 점도 간접차별이라고 이해하였다.

> “장애인들은 저상버스를 이용해야 하지만 저상버스가 안전하지 않고 위험해요. 왜냐하면 저상 버스를 탔을 때 기사분이 나오셔서 제 전동휠체어를 저상버스 안에 고정하는 지점에서 고정할 수 있는 안전벨트를 매줘야 되거든요. 그런데 그렇게 해주시는 기사분을 한 번도 본 적이 없기도 하고 못 하시는 기사분도 있으세요(참여자 4).”

> “택시 타기도 어렵고 버스를 타고 내렸을 때 저는 보도 블록에 가까이 세워줘야지 제가 내리기가 좋거든요. 그래서 저는 버스 타도 항상 보도에 가까이 세워 주셔야 하는데 보도블록에서 멀리 세우세요. 왜냐하면 빨리 출발하려고 대부분 그렇게 하세요. 보도블록에 가까이 세워주는게 맞는데 멀리 세우시는 분들이 많이 있어요. 그럼 사람 없을 때는 ‘기사님에게 보도블록에서 가깝게 세워주세요’ 라고 큰소리로 외칩니다. 저상버스가 있으면 뭐 합니까? 장애인들이 안전하게 탈 수가 없는데... 이런게 저는 차별이라고 생각해요(참여자 5).”

Ⅴ. 결론 및 제언

본 연구의 분석 결과, 장애인들이 경험하는 간접적 차별은 ‘비장애인 지원인력의 일방성’, ‘의무고용이 야기하는 이중성’, ‘고용관계 안에서의 차별’, ‘학교 안에서의 차별’, ‘제공된 편의의 불충분성의 문제’ 라는 5가지 차별 영역으로 경험되고 있다는 것을 알 수 있었다.

위와 같은 본 연구의 결과는 장애인들을 위한 정당한 편의나 사회복지 관련 서비스가 제공되고 있지만, 이러한 편의가 충분히 제공되지 못하거나 사회복지 관련 서비스를 제공하는 종사자들이 장애인을 존중하고 배려하지 않는 태도로 나타나고 있다. 더욱이 장애인 의무고용제도가 있지만 정작 역량 있는 장애인들이 의무고용되지 못하거나, 고용되더라도 장애인 당사자의 업무 능력과 장애 특성을 고려하지 않는 업무 배치 등으로 인하여 차별을 경험하고 있는 것으로 나타났다. 위와 같은 본 연구의 결과는 장애인 당사자들이 대학원 과정에 진입해서 학교에 다니더라도 장애인 대학원생의 연구에 필요한 적절한 지원을 받지 못하는 현실에 대해 언급한 문영민 외(2019)의 연구 결과와 유사하다고 할 수 있다. 나아가 최승철(2010)의 연구 결과에서는 정당한 편의는 장애인도 비장애인과 동등하게 활동에 참여할 수 있는 기회를 만들어 준다는 것을 의미하며, 이러한 기회가 제공되지 않을 때 이것을 교육에서의 간접차별이라고 제시하였다. 이러한 측면에서 최승철(2010)의 연구 결과는 본 연구에서 제시한 ‘학교 안에서의 차별’, ‘제공된 편의의 불충분성의 문제’ 란 연구 결과와도 유사하다고 할 수 있다. 따라서 본 연구 결과를 통해 알 수 있는 것은 한국 사회가 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 않는 기준을 적용함으로써, 장애인에게 불리한 결과를 초래하고 있다는 간접적 차별은 여전히 만연해 있다는 것이다. 이로

인하여 한국 사회가 장애인에 대한 간접차별을 어떻게 해소해 나갈 것인가에 대한 사회적 고민의 필요성이 제기된다고 할 수 있다.

이 연구는 위에서 살펴본 연구 주요 결과와 논의점을 바탕으로 아래와 같이 제언 방안을 제시하고자 한다. 첫째, 장애인이나 비장애인의 장애 수용 능력을 높여 주기 위한 인식제고 노력이 필요하다는 것을 제언하는 바이다. 차별행위자로서 비장애인과 장애인의 장애에 대한 긍정적 인식과 장애수용 태도는 총체적 영역에서 삶의 질을 높일 수 있을 뿐만 아니라, 사회참여나 비장애인과의 평등한 관계를 실현하는데 중요한 영향력을 발휘할 수 있다. 이종남과 한상미(2018)의 연구에 따르면, 초 · 중 · 고 · 성인을 대상으로 장애 이해와 장애인 인권 의식에 대한 인식 변화를 사전 · 사후 분석한 결과, 장애 인식개선 프로그램 후 장애에 대한 인식이 개선되었으며, 장애인에 대한 차별과 다름에 대한 지식도 증가되었다고 제시하였다. 이러한 측면에서 성별이나 연령, 프로그램 유형 및 방법에 따라 장애인식 개선 교육은 다양화 되어야 하며, 반복적이고 지속적인 장애인식개선 교육이 필요하다고 할 수 있다. 또한 발달장애인 당사자가 강사로 직접 참여하여 아동기와 청소년기 발달주기에 맞추어 교육을 실시한 전후 과정을 살펴본 결과, 장애 수용도가 높아졌으며, 청소년기에서는 장애인식에 대해 긍정적 인식으로 유의한 변화를 보였다(김미옥 외, 2021). 이러한 장애인식개선 교육제도는 2015년 『장애인복지법』 개정에 따라 제도적 기반이 조성되었으며 2017년 『장애인고용촉진 및 직업재활법』 개정으로 교육대상을 사업주 및 근로자로 규정하였다. 이러한 지속적인 법, 제도의 개선으로 장애인식 교육은 점차 강화되고 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구결과에서 살펴본 바와 같이, 장애인들은 여전히 차별을 경험하고 있는 것이 현실이다. 이러한 측면에서 장애인식 개선 교육의 좀 더 체계적이고 표준화된 교육방법이 필요하다. 또한 교육 대상의 확대 및 교육 이행 실시 전과 후의 결과 보고에 따른 개선점 등의 점검 체계가 강화될 수 있는 법제도 개선이 마련될 필요가 있다. 이와 더불어 장애인식 개선 강사의 질적 수준을 높이기 위한 공적 강사양성 기관이 지정될 필요가 있다(최웅선, 2018). 『장애인차별금지법』 제도로 인하여 장애인차별 금지에 대한 법적 기반을 마련한 것처럼, 장애인식 개선 교육도 시의적절한 법제도의 개선을 통해 장애인과 비장애인의 동등한 삶의 질이 담보될 수 있는 개선책이 마련될 필요가 있다.

둘째, 장애인이 비장애인과 함께 공존하는 존재로서, 장애인의 권리를 보장해 주는 것이 필요하다는 것을 국민 다수가 반복적으로 이해할 수 있는 공익광고 개발 및 지속적인 보급이 필요하다. 비장애인과 장애인이 동등한 관계로 다양한 사회영역에서 참여하기 위해서는 장애인에 대한 긍정적인 인식과 거부감 없는 장애 수용 태도가 무엇보다 필요하다. 이를 위해 TV 방송뿐만 아니라 유튜브 등과 같은 새로운 대중적 매체를 통해 반복적으로 홍보될 수 있는 방법이 필요하다. 이기복(2004)의 연구에 따르면, 방송통신위원회는 장애인도 비장애인과 동등하게 문화를 영위할 수 있는 권리를 가진 존재라는 사회통합의 메시지를 담은 공익광고의 중요성을 언급한 바가 있다. 이영희(2021)의 연구에서도 장애인의 동등한 권리를 담은 메시지를 공익 방송이나 공익광고에 지속적으로 노출하여 비장애인에게 장애에 대한 이해를 높이며, 장애인 당사자에게는 장애수용을 도울 수 있는 기회를 확대할 필요가 있다는 것을 언급한 바 있다. 이러한 점에서 다양한 특성을 가진 장애인들이 국민들에게 좀 더 긍정적으로 인식될 수 있는 공익광고와 방송

의 중요성이 있다고 하겠다. 또한 장애인을 위한 공익 방송의 활성화는 법제도적 정책이나 질적 수준을 향상시킬 뿐만 아니라, 장애 차별을 예방하는데 기여할 수 있다는 점에서 공익광고와 방송의 활성화가 필요하다고 할 것이다.

셋째, 장애인과 비장애인의 동등한 사회환경을 위한 인적 · 물적 전 영역에서 제공하는 사회기반구조(infrastructure) 확충으로의 전환이 필요하다. 이것이야말로 인간 중심성에 기반한 사회환경의 보편적이고 편리한 이용의 추구 방식이라고 할 수 있다. 여기에서 기반구조는 사회적 생산이나 경제활동의 토대를 형성하는 기초적인 시설, 도로 등 경제활동과 밀접한 관련이 있는 사회 자본과 학교나 병원, 공원 등의 사회 복지 시설이나 생활 환경 시설 등의 기반 시설 체계를 의미한다(국어대사전, 2023). 이러한 사회기반시설이 잘 갖추어 있어야 사람들은 경제적으로 안정되고 편리하게 생활할 수 있다. 그렇지 못한 환경이라면 누구나 경제활동이 위축되거나 사회참여에 있어 불편한 삶을 살아갈 수밖에 없다. 본 연구에 참여한 장애인 중에는 교육이나 경제활동을 지속시키기 위해 지하철에서 가까운 집을 구한다든지 경사로가 있는 학교를 일부러 찾아갈 수밖에 없다고 하였다. 또한 약속을 정할 때 갈 수 있는 거리와 장애인 보조기구가 들어갈 수 있는 장소를 찾는데, 어려움을 겪는다고 하였다. 이처럼 장애인들을 위한 사회기반시설의 중요성을 인식하지 못한 비장애인 중심의 기존 사회기반시설과 환경은 장애인들을 불리하게 대우하였다고 할 수 있다. 그렇기때문에 장애인이나 비장애인들 모두를 고려한 사회기반시설로 전환하려는 국가적 노력이 필요하다. 결국 장애인과 비장애인이 동등하게 이용할 수 있는 보편적인 사회기반시설이 구축된다면, 『장애인차별금지법』에서 지향하는 궁극적 목적을 달성할 수 있을 것이다. 따라서 일시적으로 장애인차별을 감소시키는 파편화된 장애인 정책보다는 무장애 사회환경으로서, 전반적인 사회기반시설 확충과 전환이 필요할 것이다.

참고문헌

강정배 · 양일모 · 김민정, 2011,『장애인 지원 서비스 품질관리 방안 연구』, 한국장애인개발원.

고용노동부, 2022,『2021년 장애인 의무고용 사업체의 장애인 고용률 3.10%-전부문에서 중증 · 여성 장애인인 비중 증가-』, 고용노동부.

국가인권위원회, 2013,『장애인 편의시설 미설치에 의한 차별』, 국가인권위원회 결정례.

국가인권위원회, 2017,『공공기관의 장애인고용차별 실태조사 연구』, 국가인권위원회 장애차별조사 1과.

국가인권위원회, 2020,『『장애인차별금지법』상의 정당한 편의제공의 범위』, 국가인권위원회.

국가인권위원회, 2022,『 "동료 인권강사가 들려주는" 우리가 알아야 할 인권침해와 차별』, 국가인권위원회 인권교육운용과.

김문근, 2019,「영화제작을 통한 정신장애인 편견개선 사례 연구」,『사회복지연구』, 50(1): 5-34.

김미옥 · 김지혜 · 김고은, 2021,「발달장애인 참여 장애인식개선교육의 효과-초중고학생의 변화를 중심으로」,『한국사회복지교육』, 53: 27-53.

김민아 · 이선혜 · 서진환 · 송영매 · 김정은, 2021,「당사자 렌즈로 바라본 나의 삶: 정신장애인 포토보이스 연구」,『한국사회복지질적연구』, 10(2): 105-138.

김영천, 2016,『질적연구방법론 Ⅰ: Bricoleur』, 아카데미프레스.

김영천 · 정상원, 2017,『질적연구방법론 Ⅴ: Data Analysis』, 아카데미프레스.

김인숙, 2016,『사회복지연구에서 질적방법과 분석』, (주)집문당.

김선화, 2019,「장애로 인한 차별과 편의제공의무 : 간접차별 개념을 중심으로」,『사법논집』, 68: 63-173.

김성희, 2020,『2020년 장애인 실태조사』, 한국보건사회연구원.

데보라 케이 패젯, 2001, 유태균 옮김,『사회복지 질적 연구방법론』, 나남.

문영민, 2015,「시 · 청각장애인의 문화예술 접근성 연구-공연예술 접근성을 중심으로-」,『한국장애인재활협회 부설 재활연구소』, 19(2): 99-128.

문영민 · 박송이 · 강혜린, 2019,「장애인 대학원생의 차별 및 대처 및 대처경험 연구-성과주의 공간의 미시적 차별에 살아남기」,『한국사회복지질적연구』, 13(3): 123-150.

박나원, 2021,「장애인차별금지법의 한계와 개정 방향: 포괄적 '차별금지법안' 과의 비교를 중심으로」,『법학연구소』, 22(3): 105-163.

박종은 · 강상경, 2021,「장애인의 일상생활 차별경험 궤적과 관련 요인에 대한 연구」,『사회복지실천과 연구』, 18(1): 157-185.

방귀희 · 권선진, 2019,「장애인지 감수성에 관한 탐색적 연구: 일상생활에서의 차별경험을 중심으로」,『재활복지』, 23(4): 61-89.

백은령 · 노승현, 2010,「노령 지체장애인의 생활만족도에 대한 영향요인에 관한 연구-차별경험 및 차별인식의 매개효과를 중심으로-」,『한국장애복지학』, 13: 1-21.

서원선, 2018,『장애인차별금지법과 상충되는 교육 관련 법령 연구』, 한국장애인개발원.

서원선 · 이수연, 2019,「장애인차별금지법과 상충되는 교육 관련 법령 연구」,『입법과 정책』, 11(1): 311-333.

송두환, 2023,『2022 국가인권위원회 통계』, 국가인권위원회.

신유리 · 김경미 · 유동철, 2013,「장애인의 사회적 배제 경험에 관한 질적연구-포커스 집단면접 활용을 중심

으로」, 『사회복지연구』, 44(2): 141-169.

양혜린 · 고윤정 · 박연미 · 이혜란, 2017, 「차별경험과 자기효능감이 후천적 지체장애인의 장애수용에 미치는 영향:조건부 과정 모델링을 통한 사회참여 활동의 역할을 중심으로」, 『장애와 고용』, 27(3): 89-112.

이재관, 2019, 「지체장애인 노동자들의 직업생활 차별 경험 연구」, 『한국장애인복지학』, 44(44): 149-181.

유기웅 · 정종원 · 김영석 · 김한별, 2018, 『질적연구방법의 이해』, 박영스토리.

유동철, 2003, 「장애인 고용의 간접차별에 관한 탐색적 연구 : 취학연기로 인한 연령제한을 중심으로」, 『사회복지연구』, 22: 139-159.

이기복, 2004, 「한국 공익광고의 활성화 중심으로」, 『사법』, 60: 325-382.

이만우, 2011, 『장애인 차별 금지와 권리옹호 증진 방안』, 나남.

이미림, 2021, 「장애인의 차별경험과 대처경험에 대한 탐색 연구」, 『공공사회연구』, 11(1): 85-124.

이영희, 2021, 「장애인방송 공익광고 효과에 대한 연구」, 『한국언론학회』, 53(3), 60-111.

이은미, 2018, 「장애를 가진 직장여성의 여성으로서의 경험 연구」, 『아시아여성연구』, 47(2): 147-190.

이재관, 2019, 「지체장애인의 직업생활 차별 경험 연구 -근거이론(Grounded Theory)을 중심으로-」, 『한국장애인복지학』, 44: 149-181.

이종남 · 한상미, 2018, 「장애 인식개선 프로그램의 효과성 연구」, 『재활복지』, 22(2): 103-181.

임상욱 · 전지혜, 2021, 「뇌병변장애인의 근로 경험에 관한 연구 : 사회복지분야에 종사하는 뇌성마비장애인을 중심으로」, 『경북대학교 사회과학 기초자료연구소』, 6(1): 93-131.

장선미, 2023, 「캐나다의 '편의제공의무' 발전과 국내적 함의」, 『사회복지법제학회』, 14(1): 147-179.

전영환 · 최진, 2015, 『장애인 고용차별에 대한 실태조사』, 한국장애인개발원.

전지혜, 2009, 「장애인에 의해 '지각된 차별(perceived discrimination)'의 개념화와 법적 적용에 관한 연구」, 『한국사회복지연구회』, 40(2): 399-425.

전혜영, 2020, 「지체장애 임금근로자의 직장 내 차별과 직무만족도의 관계:심리요인의 매개효과와 조절효과를 중심으로」, 『장애와 고용』, 30(1): 51-75.

청와대, 2007, 『장애인차별금지법 제정경과와 의의』, 청와대.

최승철, 2010, 「정당한 편의개념에 관한 연구」, 『장애복지연구』, 1(3): 65-91.

최승철 · 강경숙 · 김주영 · 최미선, 2013, 『교육에서의 장애차별 예방 매뉴얼』, 한국장애인개발원.

최승철, 2019, 「면접시험에서 뇌병변장애인에 대한 의사소통 조력인의 제공 거부를 차별로 인정한 판례(서울행정법원 2016구합75586)에 관한 연구」, 『한국장애인개발원』, 10(1): 65-85.

최웅선, 2018, 「장애 인식개선 공교육제도의 법률 제 · 개정 경과 및 법적 개선방안-장애인복지법을 중심으로」, 『사회법연구』, 34: 237-269.

한승희, 2011, 『고용상의 간접차별 판단 기준에 관한 연구』, 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.

Alev Girli, Hatice Yildirim, Gunay Kirkim and Selnur Narin, 2016, "University students' attirudes towudes disability and their views on discrimination", *International Journal of Developmental Disabilities,* 62: 98-107.

Chan F., BT McMahon, G Cheing and DA Rosentha, 2005, "Drivers of workplace discrimination against people with disabilities: The utilty of Attribution Theory", *Work*, 25(1): 77-99.

Daniel Pérez-Garín, Patricia Recio, Alejandro Magallares, Fernandl Molero and Cristina Garcia-Ael, 2018, "Perceived Discrimination and Emotinal Reactions in People With Different Types of Disabiltries:

AQualitative Approach", *The Spanish Journal of Psychology*, 21: 1-12.

Doyle, Brian, 1995, *Disability, discrimination and Equal Opportunetees: A Comparative Study of the Employment Rights of Disabled Persons*, Chicago: Mansell.

Grace L., Duke, Jodi M., Füeta, Megan and Sutton, Jason C., 2019, " "It's a Constant Fight:" Experiences of College Students With Disabilities", *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 32(3): 247-262.

Lincoln, Y. S. and Guba, E. G., 1985, *Naturalistic inquiry*, CA: SAGE.

Matthew, B. M., A. Methael Huberman and Johnny S., 2009, *Qualitative Data Analysis - A Methods Sourcebook-(3rd ed)*, London: sage publications.

McMAhon, B. T., Rumnill Jr, P. D., Roessler, R., Hurley, J. E., West, S. L, Chan, F. and Carlson L., 2008, "Hiring Discrimination Against People With Disabilities Under the ADA: Characteristics of Employers", *Journal of Occupational Rehabilitation Article*, 18: 112-121.

McKinney E. and Swartz, L., 2019, "Employment integration barriers: experiences of people with disabilities", *The International Journal of Human*, 10: 2298-2320.

<연합뉴스>, 2013,「인권위 "국어시험 때 뇌병변장애인에 편의 제공해야"」, https://www.yna.co.kr/view/. (검색일: 2023,12.10.)

<연합뉴스>, 2020,「KT '마음을 담다' 광고, 수어에 대한 차별적 인식 조장」, https://www.yna.co.kr/view/. (검색일: 2023,12.10.)

A Study on the Indirect Discrimination Experience of Persons with Disabilities

Kim, Min Jeong
(Yemyung Graduate University)
Lim, Hae Young
(Yemyung Graduate University)

Subject Social Welfare Practice, Welfare Studies for Disabled, Qualitative Research

Key words Persons with Disabilities, Discrimination, Anti-Discrimination Act for Persons with Disabilities, Indirect Discrimination, General Qualitative Research

Summary The purpose of this study was to present a discussion point for social welfare practice for efforts to resolve discrimination that can further supplement the legal provisions of indirect discrimination in the Disability Discrimination Act by embodying the meaning of indirect discrimination perceived by the disabled.

To this end, data on the experiences of indirect discrimination experienced by them were collected through general qualitative research methods tageting 6 people with physical disabilities and brain lesions. data collection and analysis were conducted for about 90 minutes per 2 sessions of each study participant, and the collected data were transcribed and analyzed on units of meaning.

As a result of the analysis, it was found that the areas of indirect discrimination experienced by the disabled are experienced under five themes: ‘one-sidedness of non-disabled support personnel’, ‘doubleness caused by mandatory employment’, ‘discrimination in employment relationships’, ‘discrimination in schools’, and ‘the problem of insufficiency of provided convenience facilities’. Based on the results of this analysis, several suggestions were presented.

접 수 일 : 2024년 1월 4일
심사완료일 : 2024년 1월 11일
게재확정일 : 2024년 1월 29일