



경희학원 측은 “채용 과정에서 가장 적합한 후보를 찾게 되면서 장애인 고용률이 부진하게 됐다”고 밝혔다.

(사진=이태영 기자)

장애인 고용 부진 대학 자발적 개선 부족 정책적 유인 필요

▶ 1면 '장애인 고용'에서 이어짐

실제로 경희학원은 지난 2013년부터 한국장애인고용공단과 함께 자회사형 표준사업장 설립 추진을 위해 업무협약을 맺고, 카페쿠피를 운영하고 있다. 장애인 표준사업장은 직업 활동이 곤란한 중증장애인의 안정된 일자리를 창출하고 장애인에게 적합한 근무 환경을 조성하기 위해 도입됐다. 학내에는 대학 소속 직원 25명과 카페쿠피 소속 직원 25명으로 총 50명(전체 직원 580명)의 장애인 직원이 근무하고 있다. 인사처 측은 “장애인 직원 대부분은 예전부터 오랫동안 근무하고 계신 분들이다”며 “장애인고용공단을 통해 새롭게 채용하기보다는 기존에 근무하던 직원이 장애가 발생해 장애인 직원으로 포함되는 경우가 많다”고 밝혔다. 또 “카페쿠피는 경희학원에서 장애인고용공단이나

복지단을 통해서 채용을 진행하고 있다”고 밝혔다.

인식에 가로막힌 지원기회

그럼에도 전체 직원에 비하면 장애인 교직원은 현저히 낮은 수치다. 특히 교원은 전체 교원 1,361명 중 서울캠퍼스 17명, 국제캠퍼스 4명에 불과하다. 경희학원 측은 “장애인을 고용하지 않으려고 한 것은 아니다”라며 “채용 과정에서 가장 적합한 후보를 찾게 되면서 아무래도 장애인 고용률이 부진하게 됐다”고 밝혔다. 지난 2020년 기업체 장애인 고용 실태 조사에서도 장애인 근로자 미채용 이유를 두고 ‘장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서’라고 응답한 비율이 가장 높았다. 반면, 향후 장애인 근로자 채용 시 직업적 능력보다 장애 관련

사항을 중요하게 고려할 것이라고 응답했다. 이는 직무에 적합한 장애인 근로자가 부족함을 보여주면서, 장애인 근로자의 고용 기준은 직무 적합성만으로 결정되지 않음을 나타낸다.

유사한 일례로, 지난 3월 국회에서 교육부는 대학을 졸업한 장애 학생 수를 두고 의무 고용률 달성을 대한 어려움을 호소했다. 교육대학·사범대학을 졸업하는 장애 학생 수 자체가 적어 장애인 교원을 채용하는 데 어려운 상황이라는 것이다. 그러나 실상은 달랐다.

애초부터 장애학생 모집비율은 의무 고용률에도 미치지 못했다. 고등 교육의 기회를 얻지 못해 자격조차 갖출 수 없는 상황이었다. 장애인의 권익증진과 인권옹호를 위해 일하는 한국장애인단체총연맹 측은 “장

애인 특별정원은 정원 외 선발이 가능한데, 애초에 장애학생을 뽑을 의지가 부족하니 사실상 무의미하다”고 지적했다. 덧붙여 “장애인의 자격을 갖추었더라도, 교원이 되는 것은 별개의 문제”라며 “지금의 교육 현장은 장애인이 실적을 쌓고 경력을 쌓을 수 있는 이상적인 환경이라고

경희학원은 한국장애인고용공단과의 협약으로 2013년부터 장애인 표준사업장 카페쿠피를 운영하고 있다.
(사진=이봄 기자)

보기 어렵다”고 말했다.

이는 장애인 고용에서 인식 차원의 문제가 뒤따르고 있음을 보여준다. 한국장애인단체총연맹 측은 “장애인의 생산성은 비장애인의 그들과 다르다는 인식에 기반해, ‘못 한다’는 전제가 생기고 ‘할 수 있는 일’에만 집중되는 양상을 보이게 됐다”며 “신체의 일부가 온전히 기능하지 못한다는 것이 곧 노동능력의 한계를 의미하는 것은 아니다”고 강조했다. 또 “하다못해 비장애인도 잘하는 일이 있고 못하는 일이 있다”며 “작업 중심의 인식에서 사람 중심의 인식으로 전환되어야 한다”고 전했다.

고용 강제할 수단도 부족해

반면, 교육부는 “장애인 의무 고용을 강제할 수 있는 수단은 사실상 부족하다”며 “대학들의 평가 부담 때문에 신설 지표를 반영하기 어려운 점이 있었지만, 2024년 진단 설계에는 관련 의견을 반영할 수 있도록 하겠다”고 밝혔다. 대학 기본역량진단은 정부의 대학에 대한 재정 지원의 주요 근거로 작용한다. 대학들의 정부 재정지원에 대한 의존도가 높은 상황에서 장애인 고용률이 역량진단에 반영된다면 대부분의 대학이 동참할 수밖에 없다. 그러나 역량진단 평가 반영이라는 사실상의 강제 조치 외에 교육부에서 뚜렷한 방안을 내놓지 못하는 것은 곧 장애인 고용률 개선을 위한 대학들의 자발적인 개선 의지가 부족하다는 것을 시사한다.

때문에 대학에 추가 유인을 제공해야 한다는 의견도 있다. 한국장애인단체총연맹 측은 “기업체 장애인 고용 실태 조사에 따르면, 기업체는 장애인 고용 시 비용을 지원하거나 세제를 감면해 주길 원한다”며 “장애인 고용을 유도하기 위해 다양한 인센티브 제도가 활성화되길 바란다”고 전했다. 한국장애인고용공단 고용개발원에서 발표한 ‘장애인 일자리 개선을 위한 장려금 개편방안’에 따르면, “현행 장려금 지급체계는 한계가 있어 기업 규모가 클수록 장려금 효과가 낮아지는 경향이 있다”고 지적한다. 따라서 “상대적으로 기업 규모가 작은 사업체에 유리하게 작용하는 고용 환경 개선 사업을 고용 의무 이행 기업이나 대기업도 유인할 수 있도록 확대할 필요성이 있다”고 분석했다. 이외에도 “부담금 사업체에 대해 한시적으로 장려금을 지원하거나, 장애인 근로자를 직접 지원하는 방안을 마련하는 것 등이 요구된다”며 유인책을 제시했다.