

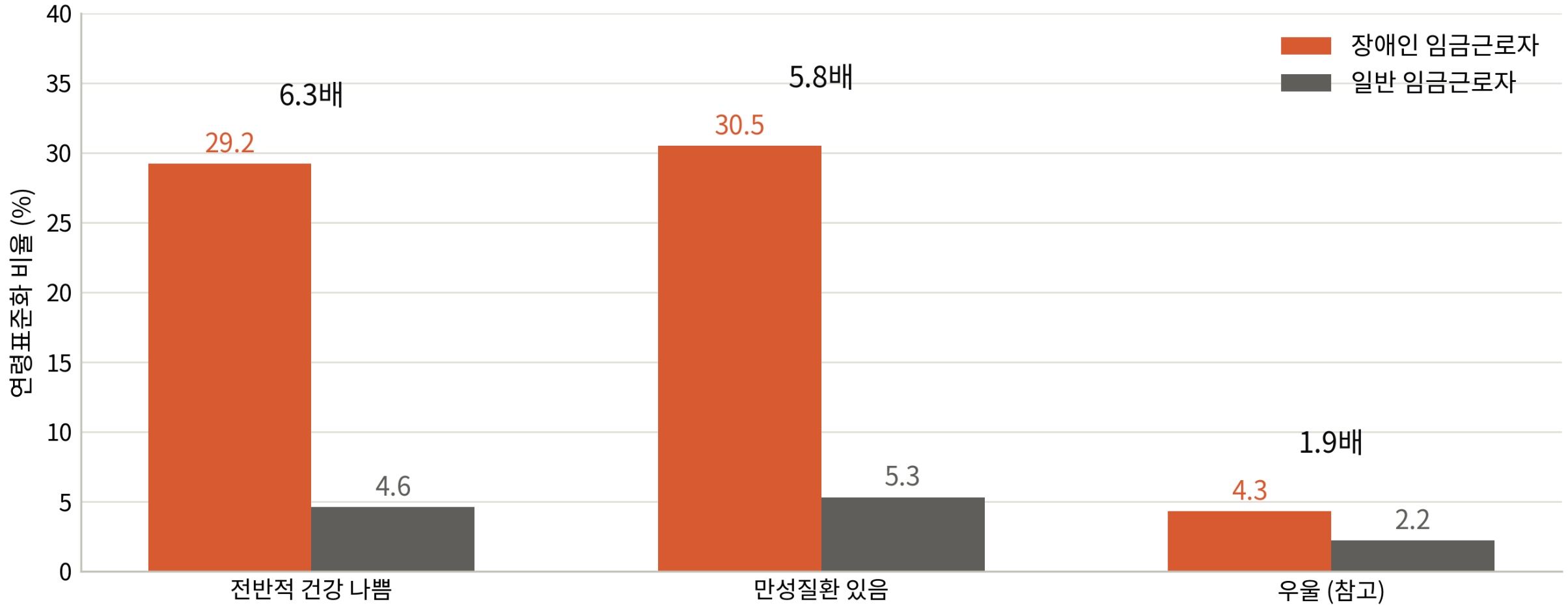
제25회 장애와건강포럼(2026.07.23)

장애인 노동자의 건강

- 건강하게 일할 권리와 아파도 일할 권리

문영민 (ymmun@cau.ac.kr)
중앙대학교 사회복지학부 조교수
사회복지학 박사

장애인 노동자의 건강 (vs. 비장애인 노동자)



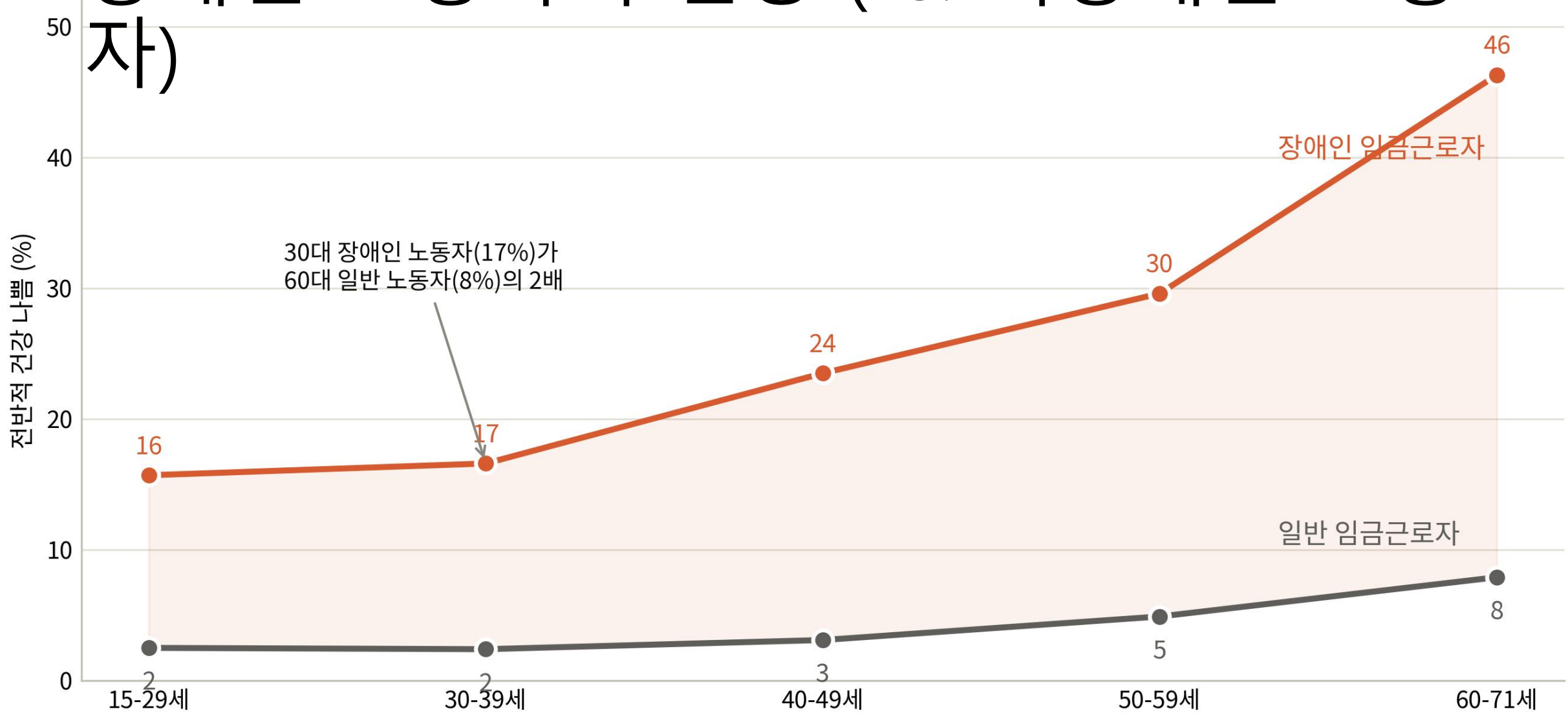
주: 두 집단 모두 임금근로자 15-71세. 연령표준화는 장애인고용패널 전체 표본(n=3,736)의 연령분포(5개 구간)를 공통 표준인구로 적용한 직접표준화. 근로환경조사는 최종가중치 적용.

척도 주의 — 전반적 건강: 패널 4점(중간범주 없음) vs 근로환경조사 5점('보통' 32.9%). 중간범주 부재는 패널의 '나쁨' 비율을 높이는 방향으로 작용할 수 있으나 격차의 규모를 설명하기 어려움.

만성질환: 패널은 장애 이외 18개 질환 목록, 근로환경조사는 '6개월 이상 지속' 단일 문항으로 정의가 다름. 우울: 패널 '우울증 경험' vs 근로환경조사 '우울함'으로 구성개념이 다름(참고용).

자료: 장애인고용패널 8차조사(2023), 근로환경조사 7차(2023).

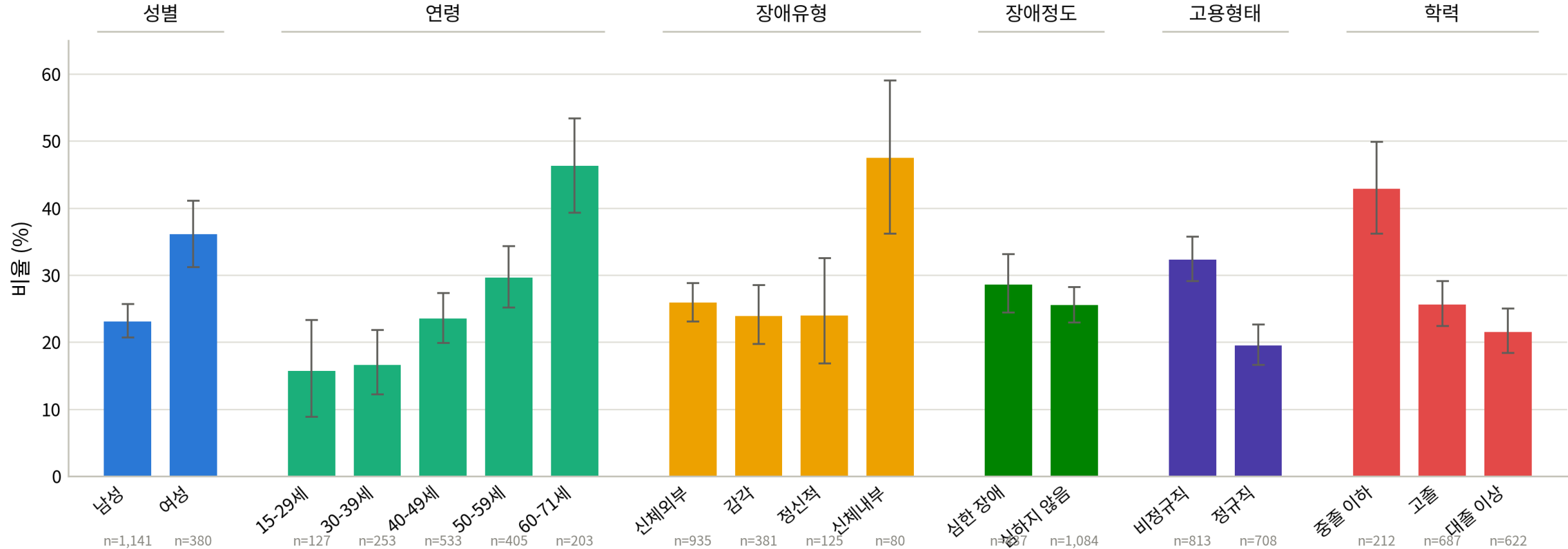
장애인 노동자의 건강 (vs. 비장애인 노동자)



주: 임금근로자 기준. 근로환경조사는 최종가중치 적용. 척도 차이(4점 vs 5점)는 그림 1 주석 참조.
자료: 장애인고용패널 8차조사, 근로환경조사 7차(2023).

장애인 노동자의 건강 - 1) 전반적 건강상태

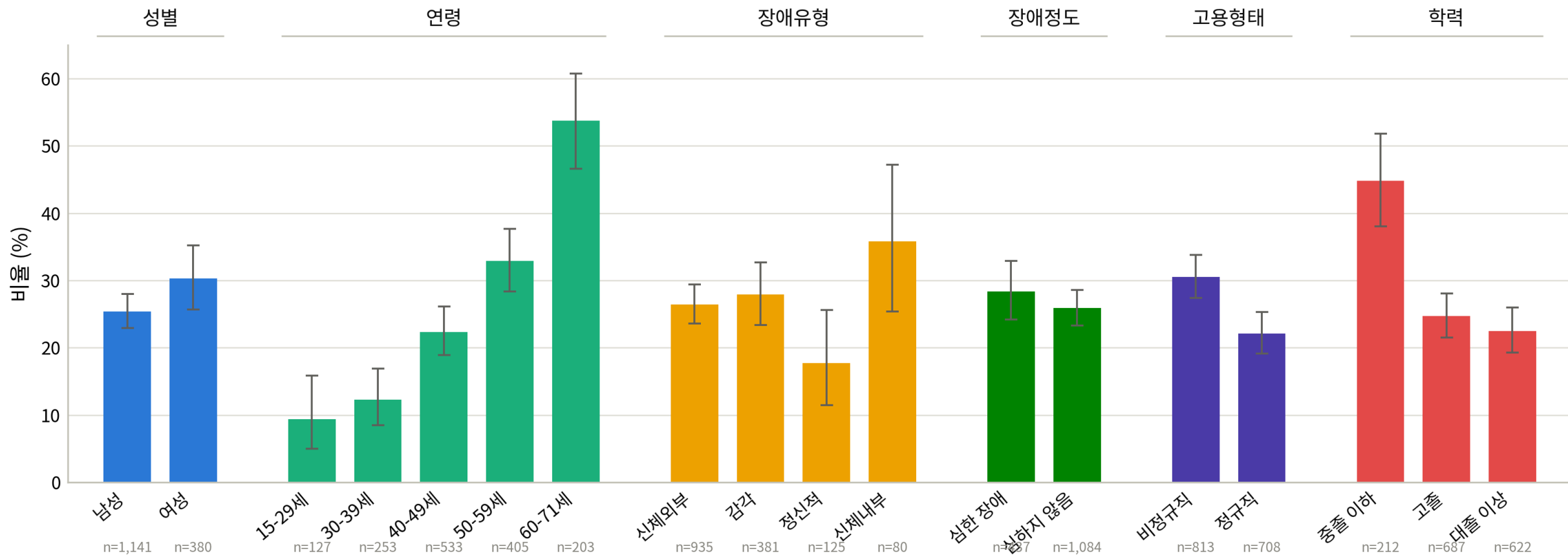
전반적 건강이 나쁜 편 (나쁘다+매우 나쁘다) · 임금근로자 (n=1,525)



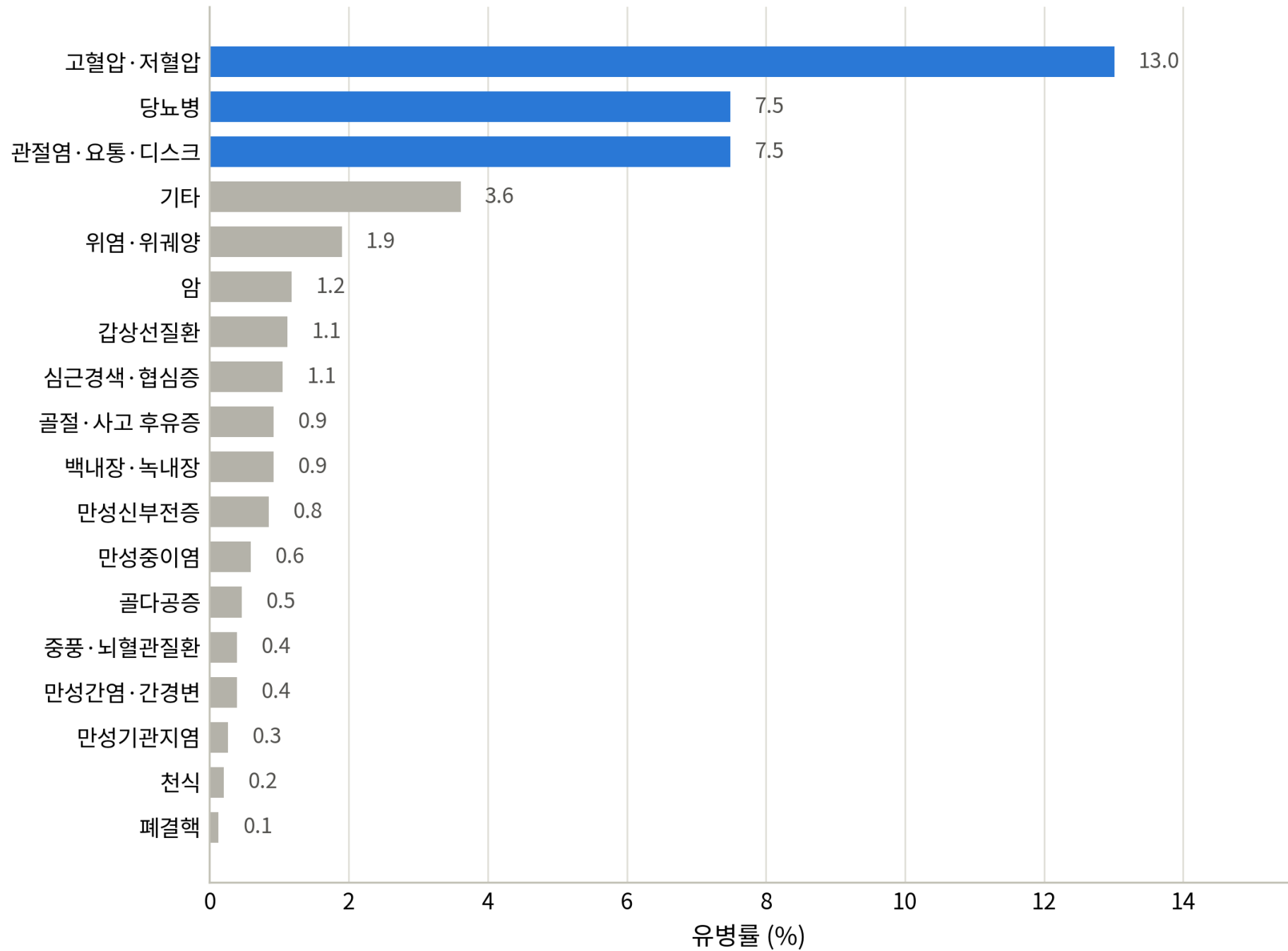
주: 막대는 비율(%), 오차막대는 95% 신뢰구간. 자료: 장애인고용패널 8차조사.

장애인 노동자의 건강 - 2) 만성질환 유무

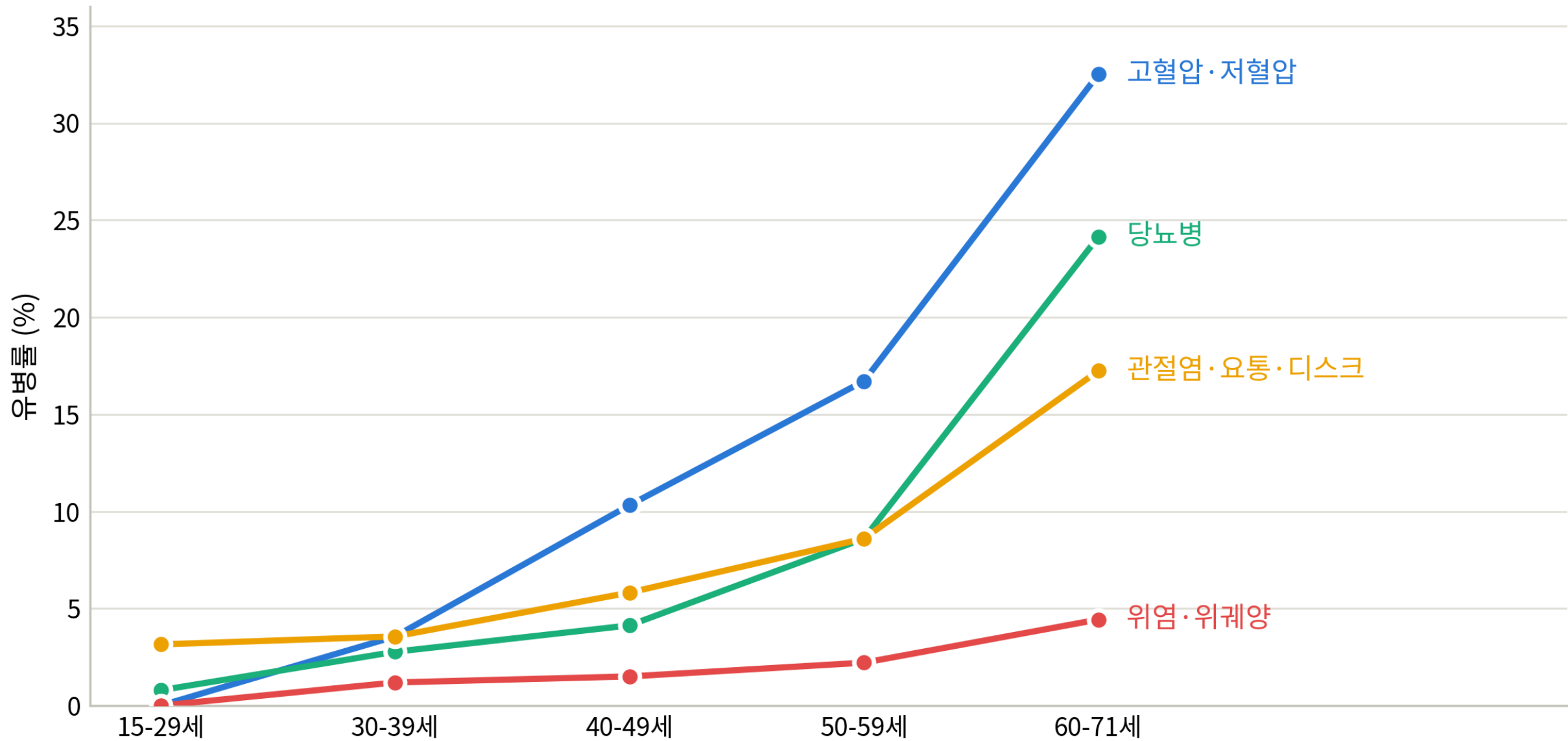
장애 이외의 만성질환 있음 · 임금근로자 (n=1,525)



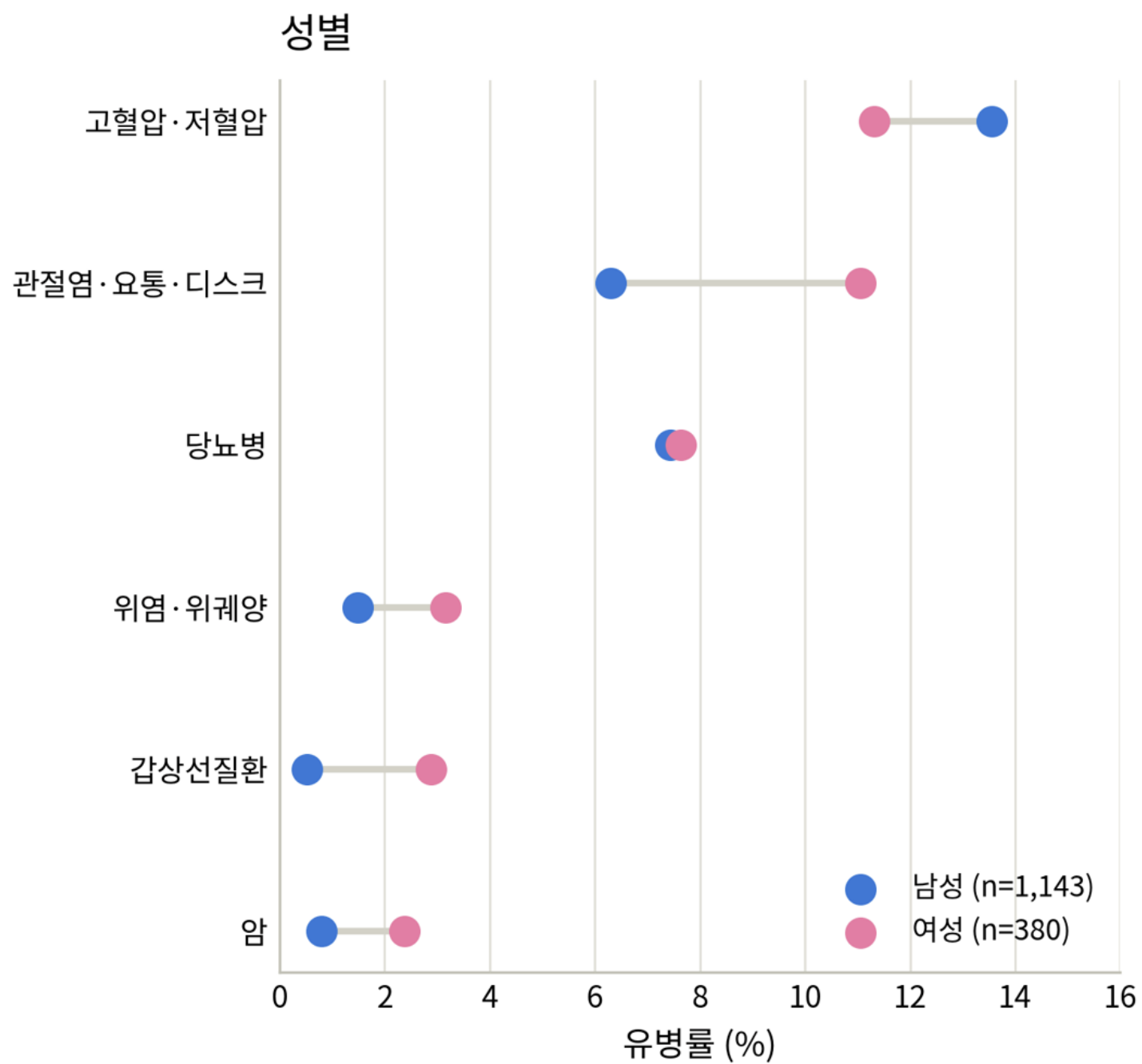
주: 막대는 비율(%), 오차막대는 95% 신뢰구간. 자료: 장애인고용패널 8차조사.



자료: 장애인고용패널 8차조사, 임금근로자 n=1,523(만성질환 문항 응답).

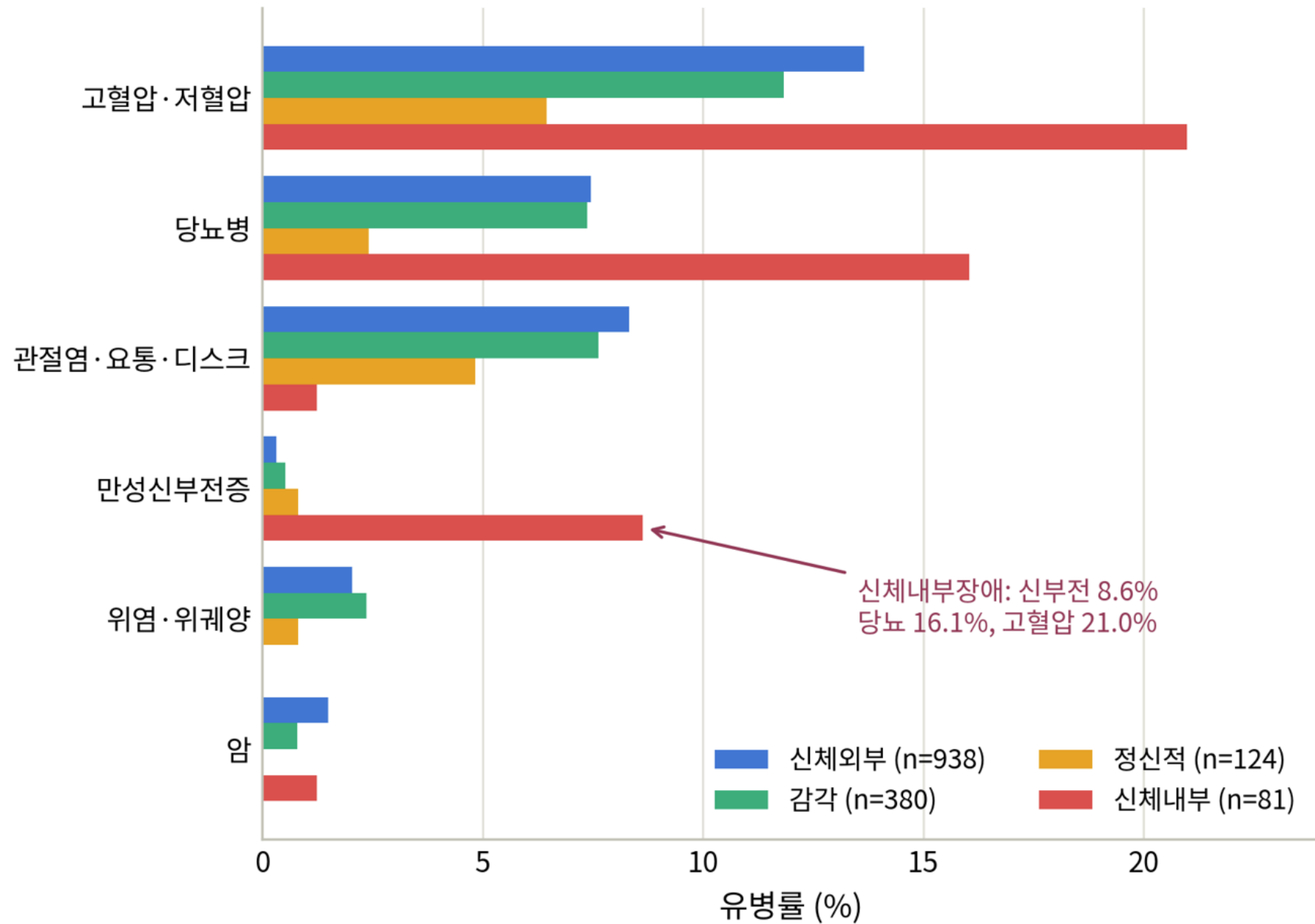


자료: 장애인고용패널 8차조사, 임금근로자 n=1,523(만성질환 문항 응답). 15-29세 n=127로 셀이 얇음.



자료: 장애인고용패널 8차조사, 임금근로자 n=1,523(만성질환 문항 응답). 정신적(n=124)·신체내부(n=81)는 셀이 작아 해석에 주의.

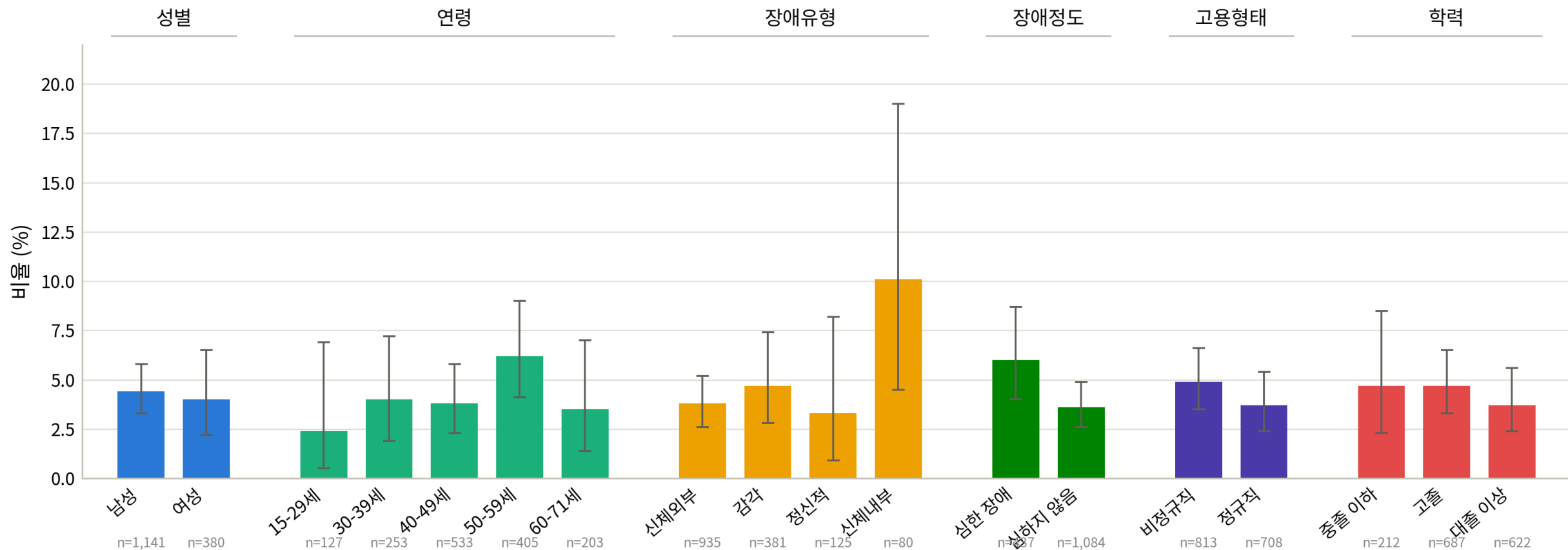
장애유형



자료: 장애인고용패널 8차조사, 임금근로자 n=1,523(만성질환 문항 응답). 정신적(n=124)·신체내부(n=81)는 셀이 작아 해석에 주의.

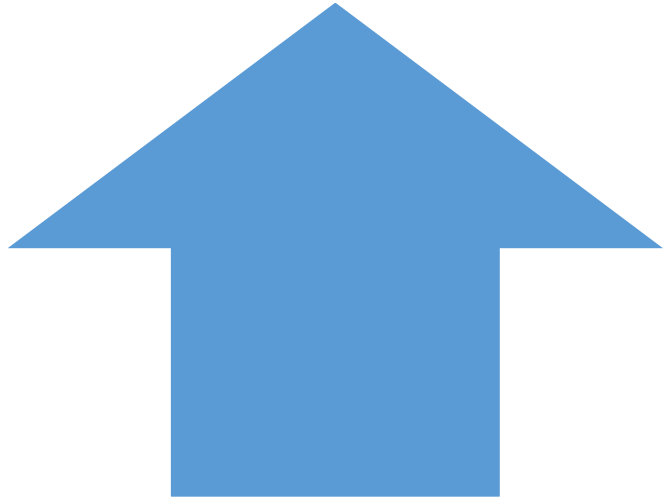
장애인 노동자의 건강 - 3) 우울증 유무

지난 1년간 우울증 경험 있음 · 임금근로자 (n=1,525)



주: 막대는 비율(%), 오차막대는 95% 신뢰구간. 자료: 장애인고용패널 8차조사.

왜 장애인 노동자의 건강에 관심을 기울이지 않았나?



장애인은 노동할 수 없는
존재라는 편견



장애인은 '이미 아픈 사람'
이라는 편견

신체장애인 노동자: 물리적 접근성의 부재

“첫 질문이 ‘휠체어 타고 일을 할 수 있겠어요?’ 그때는 내가 할 수 있다고 목발 짚고 걸을 수도 있고 할 수 있다, 이렇게 말했더니 두 분이 되게 내 허를 찌르듯이 바닥에 붙어 있는 껌을 뗄 수 있냐 이렇게 물어본 거예요. 그게 너무 상처가 됐어요. 그래서 세상이 앞으로 다 이럴 거라고, 내가 뭘 할 때마다 이렇게 사사건건 내가 뭘 할 수 있는지 증명해야 한다고, 내가 할 수 있는 것보다 못하는 거를 가지고 나를 차별할 거라고 그런 생각이 드는 거야.” (한선영/지체장애, 휠체어 사용)

신체장애인 노동자: 신체적 소진

“일반 회사의 면접을 가면 ‘네가 왜 왔어? 네가 도움이 돼?’ 하거나, 아예 면접조차 보려고 하지 않는 경우도 되게 많았고요. 이제 취업 활동을 하면서 이게 장애인을 보는 현실이구나, 너무 현실의 분위기를 내가 모르면서 살았다, 그때 되게 힘들었고 그게 제가 직장생활을 하는 내내 영향을 미쳤던 것 같아요. 그래서 회사생활 하면서 내가 뭘 증명해 보이지 않으면 안 돼, 내가 장애가 있어도 할 수 있다는 거를 보여줘야 해, 이런 압박이 너무 심했어요.” (최효진)

시각장애인 노동자: 장애에 대한 몰이해와 적응

“만성 피로와 만성 두통 같은 것들이 있다 보니까 평소에 신경질 적일 수밖에 없어요. 웃으며 살고 싶고 기분 좋게 살고 싶은데, 이런 만성 통증들 때문에 정말 힘들어요. 정말 아무도 몰라줍니다, 이런 고통을.” (참여자10)

“제가 최선을 다해서 적응해야지만 겨우 비슷한 수준이니까요. 어떤 상황에서도 적응할 수 있는 능력이 있어야지만 비장애인들이 하는 것들을 겨우 따라갈 수 있었던 것 같아요.” (백힘찬)

청각장애인 노동자: 업무 배제와 조직 내 고립

“기대에 맞지 않았어요, 인턴 생활이. 그냥 가서 있었거든요. 제가 제일 싫어하는 것. 가서 아무 것도 안 하고 그냥 있는 것. 다니는 목표라든가 그런 걸 쫓으면 좋겠는데, 그냥 있으라고 하는 거예요. 너는 그냥 장애인 채용 머릿수 채우러 온 사람이다, 그런 느낌으로 그냥 있으라고. 그러면 나는 그냥 여기서 장애인으로만 존재를 해야 되는 건가? 나도 일을 할 수 있고, 중요한 사람이 되고 싶은데 그런 사람이 될 수 없는 건가? 그런 생각으로 빠졌던 것 같아요.” (윤이슬, 청각장애인, 우울증 진단)

신체내부장애 노동자: 불안정한 건강상태를 수용하지 않는 일자리

“일주일 내내 아침부터 가서 강의를 했었어야 됐어요. (...) 오후에 월, 수, 금을 투석하고 그러다 보니까 몸이 안 좋아졌는데, 만약 그걸 건강 상태로 해서 다른 사람한테 넘기기는 또 그렇잖아요. 그렇게 되다 보니까 아무래도 무리가 가고, 그러다 보니까 어려운 일이 생긴 거죠.” (최무영, 신장장애)

“사실 우리나라에서 주 40시간 일하는 직장을 다니면서 재활을 받는다는 것은 불가능하잖아요. 한 번 재활하러 병원에 들어가면 다시 사회복귀가 어렵고, 그러면 그 사람들은 계속 그냥 수입이 없게 되고 그런 고리들이 계속 문제가 되는 것 같아요.” (이지은, 장루/요루장애)

직장 내 장애 차별의 건강 영향

2010년대 이전 명시적 차별 + 차별 구제 수단의 부재

- 1991년 장애인 의무고용제가 시행되었지만 2000년대까지 의무 고용제만 존재할 뿐 실효성을 담보하는 제도들이 존재하지 않았음
- 정당한 편의가 제공되지 않는 근로환경 + 취업 과정/직장 내에서 차별을 받았을 때 구제받을 수 있는 수단의 부재
- 장애인이 사회에 참여할 수 있는 루트가 현재보다 현저히 부족한 상황으로, 차별적인 근로환경에서도라도 노동하기를 선택

→ 물리적 접근성이 열악한 근무환경에서의 노동 과정에서 무리하게 신체를 소모

문영민 (2023). 장애인 노동자의 건강 생애사 연구. 한국사회복지학, 75(3), 93 - 122.

직장 내 장애 차별의 건강 영향

2010년대 이전 명시적 차별 + 차별 구제 수단의 부재

“회사가 이제 공장 2층 건물이에요. 1층이 체육관처럼 엄청 높아요. 그래서 제가 2층으로 올라가려면 3층 높이에 있는 2.5층 정도 되는 계단을 올라가야 돼요. 근데 계단이 철판이야. 이제 비가 오거나 하여 눈 오는 날 이런 날은 엄청 미끄러워요. 근데 제가 업무상 재고 관리나 이런 것들 때문에 계속 올라갔다 내려갔다를 해야 돼... 계단에서 한번 구르면 나는 완전히 골로 가겠다...”

(김범석, 지체장애인)

“(공무원 면접에서 장애 차별로 불합격한 이후) 어디 가서 구제할 방법이 없는 거예요. 장애인 단체조차도 그냥 뭐 안타깝네 정도지 그거를 구제할 수 있는 방법도 없고. 우리 아빠도 너무 억울해가지고 어디 찾아가 보고, 국회의원 사무실 찾아가 보고 했는데 안타깝게 됐네, 정도지 할 방법이 없는 거예요.”

문영민 (2023). 장애인 노동자의 건강 생애사 연구. 한국사회복지학, 75(3), 93-122.

(한선영, 지체장애인)

직장 내 장애 차별의 건강 영향

2010년대 이후 장애인 고용증진 제도+미시적 차별

- 2010년대 이후 공공부문 의무고용률 상향, 중증장애인 2배수제의 실시, 장애인차별금지법의 시행 등으로 장애인이 특히 공공 부문 일자리를 얻을 기회가 확대됨
- 이전 시기의 장애인들이 가시적인 장벽을 장애를 가진 신체로 돌파해 나가는 과정에서 직접적인 건강문제를 경험하였다면, 2010년대 이후 장애인 노동자를 향한 차별적인 가정들에 도전하여 자신을 증명하는 과정에서 건강을 소진하게 됨
- 명시적 차별에서 미시적 차별로의 변화 → 물리적 소진에서 심리적 소진으로 변화

문영민 (2023). 장애인 노동자의 건강 생애사 연구. 한국사회복지학, 75(3), 93 - 122.

그럼에도 불구하고, 노동을 통해 삶을 회복한다

- 노동을 통해 자신을 증명하고자 하는 노력은 건강문제를 촉발하는 하나의 원인이 되기도 했지만, 건강문제에도 불구하고 삶의 의미를 찾는 과정에서도 노동은 중요

나와서 일하는 게 좋은 것 같아요. 힘들어도 너무 나태해지면 몸이 더 나빠져. 앉아만 있으면 힘이 나지 않잖아요. 근데 누워 있으면 힘도 안 들어가잖아요. 그러니까 이제 다리도 약해지고 안 좋아요. 활동할 수 있으면 장애인이나 비장애인이나 활동하는 게 좋아요. (박은정)

그게 막 되게 아팠던 과정에서 만들었던 거예요. 휠체어에서 내려와서 기어가지고 가고, 어렵게 인터뷰하고, 그래서 되게 어렵게 인터뷰하고 편집을 하고, 이제 가서 방송을 하고, 이런 것들을, 이게 보는 사람에 따라서 ‘재는 되게 열정적이고 적극적이야’ 이렇게 해주면 되게 명석을 깔아준달까, 누가 나를 이렇게 믿어줘서 명석을 깔아주면 되게 책임감도 있지만 신나잖아요. (한선영)

그럼에도 불구하고, 노동을 통해 삶을 회복한다

- 사회참여에서 배제를 경험해왔던 장애인에게 노동은 자신의 가치를 증명하고, 사회적 지위와 명예를 회복하는 활동으로 더욱 큰 의미를 가지는 것
- 아플 때 일하는 것, 아파도 일하는 것은 장애인 노동자

충간소음 때문에 다툼이 일어나서 경찰서까지 간 적이 있어요. 거기서 조서를 쓰는데 ‘무직’이라고 찍더라고요. 되게 내상을 많이 입었죠. 장애인들이 일을 안 한다거나 무직이면 한도 끝도 없이 사람을 깔보고 사회의 거머리 그런 식으로 취급하죠. 장애인들도 건강 문제에 맞춰서 그에 맞는 일을 하는 게 좋고, 그게 오히려 더 건강에 도움이 돼요. (최무영)

자발적 프리젠티즘(Voluntary presenteeism)?

- “자발적 프리젠티즘(sickness presenteeism)이란 개인이 질병이 있는 상태에서도 일하는 것이 자신에게 도움이 된다고 판단하여 자발적으로 근무하는 것을 의미하지만, 이러한 개념은 그동안 충분히 주목받지 못했다. 그러나 장기간의 질병으로 휴직한 후 직장에 복귀하는 과정에서는, 본인이 자발적으로 선택하고 조직의 지원이 뒷받침될 경우 프리젠티즘이 개인에게 도움이 될 수 있다는 근거가 제시되고 있다.
- 조직의 생산성 손실에만 초점을 맞추면, 근로자가 평소보다 낮은 수준으로 일하더라도 계속 근무할 수 있도록 지원하는 것이 장기 병가를 예방하고 가치 있는 인력을 유지함으로써 근로자와 조직 모두에게 도움이 될 수 있다는 점을 간과하게 된다.”

장애가 있어도, 아파도 일할 권리



장애가 있어도, 아파도 일할 권리



<https://www.youtube.com/watch?v=qgLDvPMXixA>

장애인 건강주치의 제도의 개선



- 현재 중증장애인의 극소수만이 장애인 건강주치의 제도를 이용
- 장애인 건강주치의 제도를 접하는 경로는 주로 장애 유관기관(장애인복지관, 장애인가족지원센터 등)으로 나타남
- 장애인 노동자들이 직장을 통해 장애인 건강주치의 제도를 이용할 수 있는 방안 마련

우리 회사 건강주치의 제도

- 경기도는 민선7기 핵심 공약인 '우리 회사 건강주치의 사업'(이하 주치의 사업)의 전국 최초 시행을 위한 법적 근거를 마련하기 위해 4일 '경기도 노동자 건강증진 조례안'을 입법예고했다. (→ 2019.4.29. 시행)
- 이 조례안에는 주치의 사업 시행을 위해 필요한 △노동자 건강증진 기본계획 수립 △노동자 건강증진센터 설치 운영 △건강관리지원단 및 위원회 운영 등의 내용이 담겼다.
- 경기도는 내달 13일까지 조례안에 대한 도민들의 의견을 청취한 뒤 오는 3월 경기도의회에 조례안을 제출하는 한편 도의회 및 관련 기관과 추경예산 편성 등 세부 추진사항에 대한 협의를 진행해 나갈 계획이다.
- 이를 위해 도내 50인 미만 사업장에 근무하는 노동자, 자영업자, 특수고용직 노동자, 소상공인 등을 대상으로 △건강검진(일반 및 특수) △건강검진결과를 활용한 사후관리 △개인 집중사례 관리 △건강 관련 사업장 위해도 평가 △작업장 환경 개선 컨설팅을 진행, '건강관리

건강상태에 따라 조정 가능한 노동 환경 마련

- 정기적인 치료와 재활을 받으면서도 일할 수 있도록 시차출퇴근, 단시간 근무, 분할근무 등 다양한 유연근무 방식을 선택할 수 있어야 함.
- 통증이나 피로가 심해질 때 잠시 쉴 수 있도록 충분한 휴게시간과 접근 가능한 휴식공간을 보장하고, 특히 신체내부장애인의 화장실 이용(장루/요루장애인)이나 투약/처치(신장장애인)에 필요한 시간도 근무시간 안에서 인정해야 함.
- 근로지원인과 보조공학기기는 취업 시 한 번 제공하는 데 그치지 않고, 장애와 건강상태의 변화에 따라 지원시간과 사용기기를 신속하게 조정할 수 있어야 함.
- 관리자와 노동자가 정기적으로 업무수행과 건강상태를 점검하고, 문제가 악화되기 전에 필요한 편의와 업무조정을 협의하는

‘자발적으로 일할 권리’의 보장

- 아픈 상태에서 일하는 것이 해고, 계약 종료 또는 소득 상실에 대한 두려움에서 비롯된 강요된 선택이 되어서는 안 됨. 충분한 병가와 상병수당 등 제도가 전제되어야만 근무 지속을 자발적으로 선택할 수 있음.
- 노동자가 건강상태에 따라 병가, 휴직, 단시간 근무, 업무조정 중 적절한 방식을 선택할 수 있도록 여러 선택지를 제공하고, 선택 과정에 노동자 본인의 의사가 우선적으로 반영되어야 함.
- 평소보다 낮은 수준으로 일하더라도 고용관계를 유지하도록 지원하면 장기 병가와 비자발적 퇴사를 예방하고, 조직도 경험과 숙련을 갖춘 인력을 유지할 수 있음.
- 건강문제를 공개하거나 편의지원을 요청했다는 이유로 승진, 업무배치, 계약 연장 등에서 불이익을 받지 않도록 명확한 차별금²⁸

'아프지 않은 노동자'를 가정한 고용 정책의 전환

- 장애인 노동자의 건강은 고정된 상태가 아니라, 장애와 이차적 건강상태로 인해 유지와 악화를 반복할 수 있음. 따라서 일정한 속도와 생산성을 지속적으로 유지하는 노동자만을 기준으로 고용정책의 변화 필요.
- 현재 장애인 고용정책에서 취업 이후 건강을 관리하면서 안정적으로 일할 수 있도록 지원하는 고용유지 정책은 상대적으로 부족함.
- 건강이 악화되었을 때 휴직이나 퇴사만을 선택하게 하기보다, 업무량과 근무시간을 조정하여 고용관계를 유지할 수 있는 단계적 지원체계가 필요함.
- 즉 장애인 노동자가 건강을 지키며 일할 수 있는 '건강하게 일할 권리'뿐 아니라, 완전히 회복되지 않은 상태에서도 자신의 역량²⁹

감사합니다.