고용노동부-장애계 민·관합동 TF 논의가 궁금하다면?

중증장애인 공공일자리 1만개 도입을 위한 5W1H 토론회

일시 2018년 6월 20일(수) 오후 2시 **장소** 대항로 4층 교육장 (종로구 동숭길 25)

좌장	· 김도현 (인터넷언론 비마이너 발행인)
발제	· 중증장애인 공공일자리 5W1H (전국장애인차별철폐연대) — 중증장애인 공공일자리 1만개 도입을 위한 TF 논의 중심으로 — Why (왜, 공공일자리인가?) What (무엇을, 공공일자리의 직무는 무엇인가?) Who (누가, 공공일자리의 참여자는 누구인가?) When (언제, 공공일자리 도입과 1만개 달성 시기는 언제인가?) Where (어디서, 전달체계의 수행기관은 어디인가?) How (어떻게, 전달체계의 각 역할은 어떻게 규정할 것인가?)
지정토론	· 민용순 (전국장애인부모연대 수석부회장) · 임경억 (한국시각장애인연합회 정책팀장) · 이찬우 (한국척수장애인협회 사무총장) · 박희준 (고용노동부 장애인고용과장) · 정태길 (보건복지부 장애인자립기반과장)

주 관 광진장애인자립생활센터, 전국장애인차별철폐연대, 한국장애인자립생활센터협의회

주 최 정의당 이정미 국회의원, 전국장애인부모연대, 전국장애인야학협의회, 한국장애인단체총연맹, 한국뇌병변장애인인권협회

목 차

▌식 순 ····· 1

▌축 사

□ **국회의원 이정미** (정의당 비례대표, 환경노동위원회) ····· 3

▌인 사 말

□ **윤종술** (전국장애인부모연대 회장) ····· 5
□ **최용기** (한국장애인자립생활센터협의회 부회장, 서울시장애인자립생활센터협의회 회장) ····· 5
□ **김주현** (광진장애인자립생활센터 소장) ····· 6

▌발 제

□ 중증장애인 공공일자리 5W1H : 중증장애인 공공일자리 1만개 도입을 위한 TF 논의 중심으로
박경석 (전국장애인차별철폐연대 상임공동대표) ····· 11

▌토 론

□ **민용순** (전국장애인부모연대 수석부회장) ····· 25
□ **임경억** (한국시각장애인연합회 정책팀장) ····· 28
□ **이찬우** (한국척수장애인협회 사무총장) ····· 32
□ **박희준** (고용노동부 장애인고용과장) ····· 37
□ **정태길** (보건복지부 장애인자립기반과장) ····· 38

▌붙 임 자 료

□ <중증장애인 공공일자리 1만개 도입을 위한 TF> 회의결과 자료 ····· 43
□ 제5차 장애인고용촉진 및 직업재활 기본계획 (2018~2022) ····· 54

식 순

수화통역: 이현정, 윤남

시간	구분	내용
1부 – 사전 행사 (사회 : 조현수 전국장애인차별철폐연대 정책조직실장)		
14:00~ 14:20	내외빈 소개 및 인사말	장내 정리 및 내외빈 소개
		윤종술 (전국장애인부모연대 회장)
		최용기 (한국장애인자립생활센터협의회 부회장, 서울시장애인자립생활센터협의회 회장)
		김주현 (광진장애인자립생활센터 소장)
2부 – 토론회 (좌장 : 인터넷언론 비마이너 김도현 발행인)		
14:20 ~14:40	발제	중증장애인 공공일자리 5W1H : 중증장애인 공공일자리 1만개 도입을 위한 TF 논의 중심으로 – **박경석** (전국장애인차별철폐연대 상임공동대표)
14:40 ~15:30	토론	**민용순** (전국장애인부모연대 수석부회장)
		임경억 (한국시각장애인연합회 정책팀장)
		이찬우 (한국척수장애인협회 사무총장)
		박희준 (고용노동부 장애인고용과장)
		정태길 (보건복지부 장애인자립기반과장)
15:30 ~16:00	전체 토론	전체 참가자
16:00 ~16:10	폐회	폐회

축 사



국회의원 이정미 ‖
정의당 비례대표, 환경노동위원회

정의당 대표
국회의원 이정미입니다.

이번에 본 의원실과 주요 장애인단체들이 공동주최하는 ‘중증장애인 공공일자리 1만개 도입을 위한 토론회’에 참석해 주신 여러분께 환영의 인사 말씀 드립니다. 발제를 맡아주신 박경석 전국장애인철폐연대 상임대표님과 토론에 나서주신 민용순 전국장애인부모연대 수석부회장님, 임경억 한국시각장애인연합회 정책팀장님, 이찬우 한국척수장애인협회 사무총장님, 박희준 고용노동부 장애인고용과장님, 정태길 보건복지부 장애인자립기반과장님께도 감사의 말씀 전합니다.

아시다시피 새정부는 일자리 정부를 선언하고 출범 직후 일자리 위원회를 출범시켜, 사회 양극화의 핵심 원인은 고용문제를 해결하겠다고 밝힌 상황입니다. 지난 수십년간 고용정책은 나쁜 일자리가 늘어나는 것을 막지 못했으며, 고용유연화를 이유로 오히려 질 나쁜 일자리를 늘려왔습니다. 특히 장애인 일자리 정책에 있어서 그 문제는 더욱 심각합니다. 여전히 장애인들은 최저임금 적용제외 대상으로 되어 있어 정당한 노동권을 보장받지 못하고 있으며, 자립생활에 근간이라할 수 있는 일자리에 대한 지원대책은 너무도 미흡하기만 합니다. 특히 중증장애인의 경우 중증장애인의 특성에 맞는 일자리 제공노력이 거의 이뤄지지 않고, 그나마 제공되는 일자리 또한 그 질이 매우 나쁜 것이 사실입니다.

이에 지난해말부터 올해 초에는 한국장애인고용공단에서 중증애인 노동권 쟁취를 위한 농성이 전개되었고, 다행히 고용노동부는 <중증장애인 공공일자리 1만개 도입을 위한 TF>, <최저임금 적용 제외 제도 개선 TF>를 만들어 이 문제에 대해 장애계와의 대화를 진행 중에 있습니다.

앞으로 논의가 전개되어 가겠지만, 특히 정부는 중증장애인의 특성에 맞는 일자리 대책을 내놓아야만 합니다. 이를 위해서는 중증장애인의 직업능력 형성을 위한 적절한 교육, 중증장애인의의 특성에 맞는 일자리 중계 그리고 무엇보다 중증장애인의 특성에 맞는 일의 종류를 인정하고, 그에 맞는 지원책을 내 놓아야 할 것입니다. 만일 다른 일자리사업과 같은 기준으로만 이 문제를 접근할 경우, 공평이 아니라 차별이 될 뿐입니다. 아무쪼록 오늘 토론회가 그간 우리 사회에서 거의 진척되지 못한 중증장애인의 노동권 문제가 진전되는 계기가 되기를 바랍니다. 감사합니다.

인 사 말



윤종술 ‖
전국장애인부모연대 회장



최용기 ‖
한국장애인자립생활센터협의회
부회장

인 사 말



김주현 ‖
광진장애인자립생활센터 소장

안녕하세요.
광진장애인자립생활센터 소장 김주현입니다.

지방선거가 끝나고 꼭 일주일 만에 이런 토론회를 열게 됩니다. 사실 제가 지방선거 출마 관계로 오늘(6월 20일)까지 휴직이라 쉬어야 함에도 전장연에서 저의 쉼을 허락하지 않네요. 근본적으로 노동의 권리와 쉼의 권리는 함께 이야기되어야 하는데... 전장연에서 활동가들의 노동과 쉼의 권리에 대한 고민과 토론도 함께 해보면 어떨까 하는 생각을 해봅니다.
제가 원래 좀 까칠한 건 아실 테니 너무 기분상해하지는 마시고요.^^

오늘 주제가 장애인의 노동권, 특히 중증장애인 공공일자리 1만 개 도입 방안에 대한 것입니다. 개인적으로 저는 이 토론이 “장애인은 노동시장에서 경쟁으로 살아남을 수 없으니 노동효율이 떨어지고, 비용이 발생하더라도 공공영역에서 책임져야 한다.” 는 식의 단순한 결론으로 마무리되길 바라지 않습니다. 기존의 노동 개념에 의한 뻔한 결론이 도출되는 토론은 할 필요가 없으며 도출된 결론을 관철하기 위한 더 강한 투쟁을 조직하는 게 나을 것입니다.

4차 산업혁명 시대가 오고 있다고 합니다. 그동안 인간들이 담당해온 상당 부분의 노동이 인공지능과 기계에 의해 대체될 것이라 합니다. 노동시장의 구조 자체가 근본적으로 변화가 예상되어 이제 일자리 문제는 시장에서 배제된 장애인들뿐 아니라 시장 안에서 인공지능과 기계들과 경쟁해야 하는 비장애인들에게도 커다란 과제로 떠오르게 될 것입니다.

그래서 저는 막연하게나마 ‘노동의 개념’ 자체에 대해 근본적으로 다시 고민해야 하는 것 아닌가 하는 생각을 하고 있습니다. 기존 노동은 거시적으로는 새로운 가치를 창출하는 생산의 의미를 가지지만, 노동자 개인이 느끼는 것은 그보다

는 생계유지 및 재산축적의 수단이라는 측면이 더 강했다고 한다면, 앞으로의 노동은 거시적인 측면뿐 아니라 노동자 개인에게도 가치를 생산하고, 그를 통해 자아를 실현하며, 궁극적으로 공동체 안에서의 역할을 스스로 찾고, 그 발전에 기여함을 체감할 수 있는 방향으로 나아가야 한다 생각합니다.

다시 말해, 하기 싫고 괴롭지만 살기 위해 억지로 하는 노동이 아니라 생산적이고 뿌듯한데 즐겁기까지 한 노동으로 전환되어야 하는 것입니다. 그러기 위해서는 궁극적으로 노동과 임금은 분리되어야 합니다. 임금의 구속으로부터 해방된 노동이 가능해야 4차 산업혁명 시대에 인간은, 특히나 중증장애인들은 인간으로서의 가치와 품위를 잃지 않고 살아갈 수 있을 것입니다.

예를 들어 중증장애인이 활동지원사와 각종 보조기기의 도움을 받아 자신이 하고 싶은 활동을 하는 것 자체가, 활동지원사에게 역할을 부여하고, 새로운 보조기기의 필요성을 창출하고 기술을 발전시키며, 함께하는 사람들의 인식을 전환해 사회를 조금씩 발전시키는 생산적 노동행위임을 인정하고 그에 대한 임금을 사회적으로 보장해주어야 하는 것입니다.

오늘 이 토론회가 그런 노동개념의 대전환을 위한 시작점이 되기를 진심으로 바라봅니다. 참가해주신 모든 분에게 유익한 시간이 되었으면 합니다.

고맙습니다.

[발제]

중증장애인 공공일자리 5W1H
: 중증장애인 공공일자리 1만개 도입을 위한 TF 논의 중심으로

박경석 (전국장애인차별철폐연대 상임공동대표)

발 제

중증장애인 공공일자리 5W1H
– <중증장애인 공공일자리 1만개 도입을 위한 TF> 논의 중심으로

박경석 ‖ 전국장애인차별철폐연대 상임공동대표

어떤 하루를 보낼 것인가[1)]

한국에서 살고 있는 대다수의 사람 중 하나인 비장애인 A씨를 임의로 가정해보겠다. A씨는 하루 평균 8시간~10시간을 직장에서 보내고 있고(노동), 직장에서 퇴근하면 친구들을 만나거나 사이버대학교에서 인터넷 강의를 수강한다(문화 · 여가 · 교육). A씨와 마찬가지로 우리는 매일 주어진 24시간을 어떤 활동으로 채울 것인지 선택할 권한을 가진 주체로써 하루 일과를 결정한다. 중증장애인이라 할지라도 스스로 ‘어떤 하루’를 선택하고 결정하는 권한을 가지고 있다는 사실에는 아무도 이의를 제기하지 않을 것이다.

그러나 지역사회에서 중증장애인이 적절한 수준의 삶이라 말할 수 있을 정도의 ‘어떤 하루’를 구성하려면 반드시 제도가 뒷받침되어야 한다. 주거, 복지, 보건의료, 문화, 교육, 고용 등 서비스를 다양화하는 것이 필요하며, 이 서비스가 필요한 장애인 당사자는 필요한 만큼 서비스를 제공받을 수 있어야 한다. 즉, 중증장애인이 국가의 공공서비스인 복지 · 교육 · 노동의 연계로 하루 24시간을 스스로 채워나갈 수 있는 힘을 가지도록 해야 중증장애인의 ‘어떤 하루’를 선택하고 결정하는 권한이 비로소 발휘될 수 있다.



1) 전국장애인차별철폐연대, “장애등급제 폐지 이후 그 대안”, 일부를 재구성함.

아래는 서울 노들장애인야학을 다니면서 노들장애인야학 소속 장애인인권교육강사로 노동하고 있는 탈시설 당사자인 어느 중증장애여성 B씨의 하루 일과다.

[표1] 중증장애인거주시설에서 탈시설한 B의 하루(지체 1급 / 와상)

시간표	OO의 하루	지원되는 사회서비스	B의 개인별 지원체계
0시~8시	취침	활동보조	– 주택: 자립생활주택 거주 후 공공임대주택 거주 – 의료: 지역병원 연계/의료급여/주치의제도 – 소득: 수급권자, 장애인연금 – 노동: 장애인권교육강사로 여유의 수입 – 활동보조: 24시간 – 장애인자립생활센터/장애인평생교육기관 개인별서비스 연계 및 교육지원
8시~9시	식사 및 외출준비	활동보조	
9시~10시	외출(지하철 이용)	활동보조	
10시~12시	장애인인권강사	활동보조/교육기관	
12시~13시	점심	활동보조	
13시~16시	문화생활	활동보조	
16시~17시	야학 등교(지하철 이용)	활동보조	
17시~21시	야학 수업	활동보조/교육기관	
21시~22시	귀가	활동보조	
22시~24시	취침	활동보조	

이와 같이 B씨와 같은 중증장애인이 지역사회에서 살아가기 위해서는 개인의 욕구와 희망을 중심으로 하루 일과를 짤 수 있으며 그에 필요한 사회서비스를 계획하고 이를 정부가 지원하도록 해야 한다. 만일 이와 같은 사회서비스가 전혀 제공되지 않는다면 지역사회에서 살아가는 중증장애인이 하루 일과로 선택할 수 있는 것은 집안에서 기약 없이 방치되는 것뿐이다. 더 나아가 중증장애인의 사회서비스가 오로지 복지의 영역에서만 고민되어서는 안 된다. 복지 영역에서의 장애인활동지원서비스 제도화 투쟁을 통해 제도가 시행되고 중증장애인의 외출과 사회생활이 가능해졌지만, 지역사회에서 갈 곳이 없다면 그것 또한 지역사회에서 방치되는 것에 지나지 않는다. 교육과 노동 등의 다양한 영역에서 중증장애인이 접근할 수 있는 더 많은 교육 서비스와 양질의 일자리가 제공되어야 중증장애인의 삶의 질이 증진될 수 있다.

85일 간의 중증장애인 노동권 투쟁과 TF 구성

노동 영역에서 중증장애인이 접근할 수 있는 양질의 일자리를 만드는 데에 국가가 나서야 한다는 중증장애인 당사자들과 부모들의 간절한 요구는 2017년 11월 21일부터 2018년 2월 13일까지 85일간의 <중증장애인 노동권 쟁취! 한국장애인고용공단 서울지사 점거 농성 투쟁>으로 이어졌다. 대부분의 중증장애인은 노동할 '의사'가 부족하지 않다. 비장애인 중심의 노동 환경에서 '능력'을 의심받으며 '훈련'만 반복하고 있을 뿐이다. 왜 중증장애인들이 구직을 포기하겠는가? 중증장애인이 일할 수 있는 일자리와 제도가 뒷받침 된다면 중증장애인도 노동을 선택할 수 있다. 이 사회는 그 선택지 자체를 고려하지도, 만들려는 노력도 하지 않았을 뿐이다. 장애인이 '노동할 수 없는 사람'으로 복지서비스에 머무르며 보호받는 것에 그치는 것이 아니라, 누구나 노동을 원하는 사람이라면 노동을 선택할 수 있도록 '중증장애인이 접근 가능한 노동'을 정책으로 만들어야 한다.

중증장애인 당사자들과 부모들의 85일간의 농성 투쟁 결과로, 고용노동부와 장애인당사자, 전문가들이 함께 참여하는 <최저임금 적용제외 제도 개편을 위한 TF>, <중증장애인 공공일자리 1만개 도입을 위한 TF(이하 공공일자리1만개TF)> 2개의 TF를 구성하기로 협의하였다.

[표2] <중증장애인 공공일자리 1만개 도입을 위한 TF> 회의 개요

연번	구분	일시 및 장소	내용
1	킥오프 회의	- 2018.02.28.(수) 16시 - 서울맞춤훈련센터 회의실	- '최저임금적용제외제도개편TF(이하 최저임금TF)'와 '중증장애인공공일자리1만개도입을위한TF(이하 일자리1만개TF)' 2개 TF 위원이 모두 참석 - 향후 TF 운영방안에 대하여 논의
2	TF 1차 회의	- 2018.03.14.(수) 16시 - 서울맞춤훈련센터 회의실	- 장애계, 중증장애인 공공일자리 도입 제안 - 보건복지부 장애인 복지일자리 사업 운영 현황 공유 - 고용노동부, 기획재정부 설득과 예산 확보를 위하여 보건복지부의 복지일자리와 차별화 필요 제기
3	TF 2차 회의	- 2018.03.28.(수) 16시 - 서울맞춤훈련센터 회의실	- 지원고용 관련 정책 및 공단 개선 방향 논의
4	TF 실무 협의	- 2018.04.04.(수) 16시 - 서울맞춤훈련센터 회의실	- 중증장애인 공공일자리 직무 논의 : '장애인 고용 촉진 및 직업재활기금'의 목적에 맞게 취업 촉진과 연계하여 운영하되, 동료상담으로 한정하지 않도록 다양한 직무 탐색 필요성 강조 - 중증장애인 공공일자리 사업 예산 규모 및 물량 논의 : 예비타당성 조사 대상 여부 검토 필요
5	워킹그룹 회의	- 2018.04.26.(목) 10시~16시 - 서울맞춤훈련센터 회의실	- 중증장애인 공공일자리로 '동료지원가'를 제안 : 상담, 정보 제공, 권익옹호 활동, 인식개선 교육 활동을 통해 동료 장애인을 지원하고 개인적·환경적 변화 촉진하는 공공부문 일자리 - 장애인 인식개선 교육 활동 직무는 '직장 내 장애인 인식개선 교육' 사업을 통해 중증장애인이 인식개선 교육 강사로 활동할 수 있도록 사업 설계 - 지원고용 예산 규모 및 물량 협의
6	TF 3차 회의	- 2018.05.23.(수) 16시 - 서울맞춤훈련센터 회의실	- 중증장애인 일자리 1만개+α 주요 예산안 설명

이제 공공일자리1만개TF에서 논의된 전국장애인차별철폐연대(이하 전장연)의 기존 요구와 정부의 입장을 살펴보고, 논의 결과의 의미와 향후 과제를 평가해보고자 한다. 주요 평가 꼭지는 아래와 같이 육하원칙(5W1H)의 형태로 꼽아보았다.

Why (왜, 공공일자리인가?)
What (무엇을, 공공일자리의 직무는 무엇인가?)
Who (누가, 공공일자리의 참여자는 누구인가?)
When (언제, 공공일자리 도입과 1만개 달성 시기는 언제인가?)
Where (어디서, 전달체계의 수행기관은 어디인가?)
How (어떻게, 전달체계의 각 역할은 어떻게 규정할 것인가?)

1. Why (왜, 공공일자리는 왜 필요한가?)

문재인 대통령은 19대 대통령 후보자 시절, 촛불정부를 자임하며 "정부가 앞장서고, 기업이 양보하고, 노동자가 분담하여 양질의 일자리를 창출" 하겠다고 밝힌 바 있다. 특히 일자리에 대한 국가 책무를 거듭 강조하면서 '공공부문 일자리 81만개 창출' 공약을 발표하여 큰 주목을 받기도 했다. 공공부문 일자리 창출 주요 분야는 아래와 같다.

2. 공공부문을 중심으로 일자리 81만개를 창출하겠습니다

- 소방관, 사회복지전담공무원, 교사, 경찰관, 부사관, 근로감독관 등 국민의 안전과 치안, 복지를 위해 서비스하는 공무원 일자리 17.4만개
- 사회복지, 보육, 요양, 장애인 복지, 공공의료 등 사회서비스 공공기관 일자리 34만개
- 근로시간 단축을 통한 일자리 만들기 및 공공부문 간접고용 노동자 직접 고용 등으로 30만개 내외 확충

— 제19대 대통령선거 더불어민주당 정책공약집 '나라를 나라답게'

즉 문재인 정부의 공공부문 일자리 81만개는 공익적 성격을 띠고 있는 일자리이며 국가가 국민의 행복을 위해 제공하는 사회서비스 노동자이다. 민간 일자리처럼 이윤을 창출하는 것은 아니지만 공익적 가치를 창출하기 때문에 국가가 고용주가 되어 노동자를 고용하는 것이다. 그러나 문재인 정부의 공공부문 일자리 81만개에는 장애인의 일자리, 특히 중증장애인의 일자리는 없다.

이에 전장연은 국가와 지방자치단체가 그 책임으로 해야할 일들 중에 중증장애인의 특성을 고려한 사회적 활동을 종합적인 직무로 구성하여, '중증장애인 공공일자리' 로 만들 것을 요구하였다. '중증장애인 공공일자리' 는 국가와 지방자치단체가 예산을 통해 중증장애인을 직접 고용하고, 직무로써 국민이 장애인을 올바르게 이해하도록 하는 데에 필요한 정책 강구[2]하여야 할 책임을 수행하도록 하는 공익적 성격의 일자리이다.

중증장애인 공공일자리 = 국가와 지방자치단체가 의무적으로 해야 할 일
= 비영리 부분의 일자리 = 중증장애인당사자 고용을 통한 일자리 창출

그러나 정부, 특히 기획재정부는 '중증장애인 공공일자리' 를 직접일자리사업의 하나로 보는 인식의 한계가 존재했다. 직접일자리사업[3]은 재정지출을 통해 취업취약계층 등에 대하여 한시적 일자리를 제공하는 사업으로, 일경험을 통해 민간 일자리로의 이전을 지원하는 노동시장 프로그램이다. 정부는 2017년 12월 "2018년 직접일자리사업 중앙부처 · 자치단체 합동지침" 을 발표하였는데, 지침 발표의 목적은 '그간 많은 직접일자리사업은 민간 일자리로의 취업 지원 체계가 구축되지 못해 반복참여자를 양산하는 한계' 가 있다며, '반복 참여자를 최소화하고, 참여가 종료된 이후 민간으로의 이동을 적극적으로 지원하는 체계를 구축' 하는 것이라고 밝혔다. 또한 2018년부터 '일자리사업 모니터링단' 을 통해 합동지침 이행 상황을 정기적으로 점검 · 평가하여 예산 편성과 연계한다는 내용이 포함되어 있다.

---

2) 장애인복지법 제9조(국가와 지방자치단체의 책임) ③ 국가와 지방자치단체는 장애인복지정책을 장애인과 그 보호자에게 적극적으로 홍보하여야 하며, 국민이 장애인을 올바르게 이해하도록 하는 데에 필요한 정책을 강구하여야 한다.

3) 관계부처 합동, "2018년 직접일자리사업 중앙부처·자치단체 합동지침" (2017.12.)

만일 ‘중증장애인 공공일자리’가 직접일자리사업의 하나라면 기존의 ‘보건복지부 장애인 일자리 사업’과 마찬가지로 반복 참여가 제한되는 등 고용이 불안정 할 수밖에 없다. 더 큰 문제점은 고용대상이 ‘중증장애인’이라는 이유로 ‘보건복지부 장애인 일자리 사업’과의 중복 사업으로 간주되어, 논의의 출발부터 기획재정부의 강력한 반대에 부딪힌 것이다. ‘기획재정부를 어떻게 설득할 것인가’는 공공일자리1만개TF의 매 회의마다 주요한 안건이었다.

2. What (무엇을, 공공일자리의 직무는 무엇인가?)

전장연은 ‘중증장애인 공공일자리’ 수행하는 직무로 ▲장애인 동료상담 활동 ▲장애인 권익옹호 활동 ▲장애인 인식개선 활동 ▲장애인 민원 안내 활동 ▲장애인 문화 예술 활동 등을 제안했다. ‘중증장애인 공공일자리’에 종사하는 중증장애인은 제안된 직무 중에 자신의 특성에 맞는 활동을 탄력적으로 선택·조정하여 직무를 수행한다.

이에 고용노동부는 85일간의 농성 투쟁 기간 동안 실제 동료상담·자조모임·인권옹호 활동을 공공일자리로 창출하는 것이 가능한지 검토하기 위하여 은평장애인자립생활센터, 피플퍼스트서울센터, 커리어플러스센터(지원고용서비스 민간위탁기관) 3개 기관 현장을 방문하였다. 현장 방문 이후, 고용노동부는 장애인의 동료 간 지원, 즉, 단순 상담에서부터 정보 제공, 정서적 지원, 자조모임 활동, 역량 강화, 인권 옹호 등의 다양하고 전방위적인 인적서비스의 필요성에 공감했다. 이러한 공감은 TF를 구성하는 데에 결정적인 역할을 했다.

문재인 정부의 장애인 고용 종합 정책을 담은 ‘제5차 장애인고용촉진 및 직업재활 기본계획(2018~2022)(이하 제5차 장애인고용기본계획)’에도 ‘현장의 목소리’와 함께 ‘맞춤형 취업지원 신설’이라는 이름의 사업 계획이 포함되었다. 현장 방문 – 민·관 합동 TF 구성 – 제5차 장애인고용기본계획에 중증장애인 노동 정책에 대한 요구가 담기는 일련의 과정을 통해, 고용노동부가 이전 정부와는 달리 정책의 이해관계자들과 소통하려는 노력을 했다는 점은 고무적인 변화이다.

✉ 현장의 목소리 * 서울피플퍼스트센터(발달장애인 자조단체) 간담회('17.12월)

“발달 등 중증장애인도 시설을 벗어나 스스로 동료상담·권익옹호 활동을 하고, 이를 노동으로 인정해주는 공공일자리 도입이 절실합니다.”

□ (맞춤형 취업지원 신설) 발달장애인 등의 취업의욕 고취에 동료 장애인의 지원이 효과적인 점을 고려

○ 장애인이 직접 다양한 취업지원 활동에 참여하는 지역 맞춤형 취업지원 서비스를 제공

- ■ ①유형: 장애인을 활용한 동료상담가, 장애인 인식개선교육 강사 등을 통한 지역사회 내 장애인 일자리 창출 친화적 취업서비스 지원
- ■ ②유형: 장애인 역량 강화와 일자리 발굴, 취업지원, 취업후 적응지원 활동을 장애인 단체 등에 프로젝트 방식으로 지원

○ 이해관계자 의견 반영을 위해 정부(고용부·복지부), 장애인단체 및 민간 전문가가 참여하는 「중증장애인 공공일자리 도입 TF」 운영 중

— 제5차 장애인고용촉진 및 직업재활 기본계획(2018~2022) (2018.04.19.)

그러나 내용을 자세히 살펴보면, 전장연이 처음 제안한 여러 가지 직무 중에 '장애인 동료상담 활동' 만을 주로 하는 일자리로 '동료상담가' 와 <직장 내 장애인 인식개선 교육[4]> 시행(2018.05.29.~)에 따른 '장애인 인식개선교육 강사' 로, 고정화된 형식의 일자리로 계획이 변경되어 반영되었다. 전장연은 중증장애인이 직무 수행 중에 겪을 수 있는 어려움을 고려하기 위해서라도 직무를 고정화 하지 않고 자신의 특성에 맞는 활동을 탄력적으로 선택·조정할 수 있어야 한다고 거듭 강조해왔다. <공공일자리1만개TF 실무협의(2018.04.04.)>에서도 '직무를 동료상담으로 한정하지 않으며 구체적 직무는 정부와 장애인계가 워킹그룹을 만들어 추가 검토' 하기로 의견이 모아졌다.

이어서 열린 <공공일자리1만개TF 워킹그룹 회의(2018.04.26.)>에서 중증장애인 공공일자리에 참여하는 인력을 '동료지원가' 라는 명칭으로 협의하였다. '동료지원가' 는 고용노동부가 강조하는 비경제활동 및 장기 실직 장애인의 취업 욕구 고취, 취업 후 중증장애인에 대한 직장 적응 등 취업과 연계하는 직무를 수행하고, 기존의 장애인자립생활센터에서 진행하는 동료상담가의 역할을 포함하여 실질적인 진행과정에서 동료 장애인 지원, 조력, 권익옹호 및 문화예술 활동 참여까지 확대하여 수행하는 일자리이다.



중증장애인 동료지원가 직무 구성 범위

- 고용 촉진 또는 유지와 관련된 직무: 취업 정보 제공, 취업 관련 기관 안내 또는 연계, 직장생활 적응 지원, 사업장 내 일어나는 고충 및 차별 상담과 해결 등 취업·재취업 및 직업유지에 도움을 줄 수 있는 추가 직무 선정
- 기존 동료상담가 직무: 전문 상담 직무 분야를 제외하고, 지원과 촉진을 강조하는 직무 선정
- 동료지원가로서 기대되는 직무: 장애인 권익옹호, 인식개선 등의 활동을 지원·촉진하는데 필요한 추가 직무 선정
- 기타 사업체 등에서 요구되는 직무: 민원·행정 서비스 안내·해설 또는 각 사업체에서 필요로 하는 추가 직무

4) 장애인 고용촉진 및 직업재활법 제5조의2(직장 내 장애인 인식개선 교육)에 근거하여, 사업주의 장애인 근로자 안정적인 근무여건 조성 및 채용 확대를 위한 장애인 인식개선 교육을 연 1회 이상 의무적으로 실시하여야 함. (2018년 5월 29일부터 시행)

– 장애 특성을 고려한 직무: 점자 또는 수어 이용, 의사소통 조력, 읽고 이해하기 쉬운 설명 제공, 자기선택 또는 자기결정 촉진 등

— 전장연, '공공일자리1만개TF 워킹그룹 회의' 논의자료 (2018.04.26.)

고용노동부와의 최종 협의 결과를 다시 정리하면, 기획재정부에 제출할 사업 설명자료에 ▲ '중증장애인 지역 맞춤형 취업지원' 사업을 신설하여 '동료지원가' 라는 이름의 신규 일자리를 창출 ▲ '동료지원가' 는 비경제활동중이거나 장기 실직자 등 중증장애인을 발굴하여 상담을 실시, 취업의욕을 고취하고 구직 관련 정보 제공 ▲ '동료지원가' 의 활동 중 장애인 인식개선 교육 활동은 <직장내 장애인 인식개선 교육>을 통해 '장애인 인식개선 교육 강사' 라는 별도로 창출되는 일자리로 넣기로 하였다.

3. Who (누가, 공공일자리의 참여자는 누구인가?)

'중증장애인 공공일자리' 의 참여자는 현재 고용노동부의 중증장애인 기준이어야 한다. 그 말은 경증장애인은 공공일자리의 대상에 포함되지 않음을 말한다. 경증장애인의 일자리 보장은 기존 장애인고용법에 시행되는 시장 내에서의 할당 그리고 공공기관(공무원 포함) 등 공공영역의 할당 등 다양한 지원정책 강화를 통해 이루어진다.

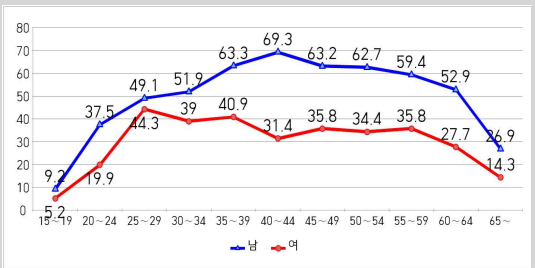
□ 여성 및 발달 등 중증 장애인의 경제활동 참여는 상당히 제한적

○ 장애여성의 경활률·고용률은 남성의 절반에도 못미치며, 전체인구의 경우 여성이 남성의 70% 수준임을 감안하면 상당히 열악

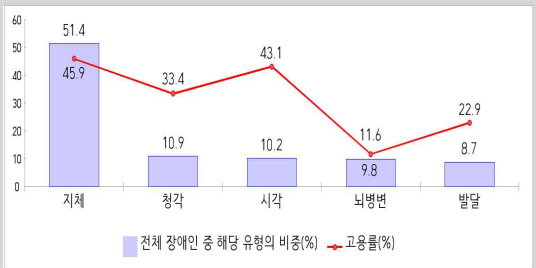
○ 장애특성별로는 중증장애인의 고용률(19.5%)이 경증장애인의 절반에도 못미치는 수준에서 최근 정체되고 있으며

■ 전체 장애인구의 90%를 차지하는 5대 장애유형 중에서는 지체 · 시각장애에서 평균을 크게 상회, 발달 · 뇌병변 장애는 현저히 저조

[그림] 성별 · 연령별 고용률



[그림] 장애유형별 고용률



⇨ 유형별 고용여건 편차 큰 상황, 여성 · 발달 등 취약 장애인 집중 지원 필요

— 제5차 장애인고용촉진 및 직업재활 기본계획(2018~2022) (2018.04.19.)

그러므로 '중증장애인 공공일자리' 는 민간 노동시장에서 생산성과 경쟁의 기준에서 배제되었던 최중증장애인의 참여가 최우선적으로 보장되어야 한다. 만약 중증장애인의 참여가 보장되는 장치가 마련되지 않는다면 여타의 장애인 고용 정책처럼 장애인 중에서도 경증장애인이 먼저 참여하는 형태로 시행될 우려가 크다.

‘중증장애인 공공일자리’ 는 일할 의사가 있는 중증장애인 중 발달·뇌병변 최중증(현재 장애등급으로 3급보다 1급 우선), 장애여성의 50% 할당 보장, 그 외에도 다양한 개인별 특성으로 취업에 어려움을 겪는 아래와 같은 경우에 우선적으로 고용을 보장해야 한다.

< 본인이 원할 경우 가장 우선적으로 고용할 대상>

○ 장애유형 및 개인별 특성

– 취업이 가장 어려운 발달·뇌병변장애인 유형 중 가장 장애가 심한 경우

– 언어장애가 심해 의사소통의 어려움이 많은 장애인

– 무학으로 한글과 숫자를 모르는 경우의 장애인

– 도전행동, 대인관계의 어려움이 많은 장애인

– 활동보조24시간, 직무지도원, 근로지원인 등의 지원이 필요한 장애인

○ 직업재활시설에서 최저임금 적용 제외 대상으로 일하는 장애인 중 중증장애인 공공일자리 이직을 원하는 경우

○ 장애여성의 50% 고용 할당 보장

앞서 말한 바와 같이, 동료지원가의 다양한 직무 범위를 인정하지 않고 ‘동료상담’ 만으로 직무를 한정한다면 또다시 배제되는 중증장애인이 있을 수 있다. 특히 언어 장애가 심한 중증 뇌병변 장애인이나 언어 소통에 어려움을 겪는 중증 발달장애인은 배제될 가능성이 크기 때문에, 반드시 장애 특성을 고려한 다양한 동료지원 프로그램이 운영될 수 있어야 한다.

또한 <공공일자리1만개TF 워킹그룹 회의(2018.04.26.)> 결과에도 기록되어 있듯이, 동료지원 서비스를 이용하는 비경제활동 장애인에 대한 정서적 지지 및 취업의욕 고취가 사업의 목적이라고 하더라도, 취업 실적을 과도하게 강조하는 등 사업이 형식화 되지 않는 평가 지표를 설정하여야 한다.

4. When (언제, 공공일자리 도입과 1만개 달성 시기는 언제인가?)

제5차 장애인고용촉진 5개년 계획이 마무리되는 ‘22년까지 「중증장애인 일자리 1만개+α」 창출을 목표로 추진

— 고용노동부, ‘공공일자리1만개TF 3차 회의’ 회의 결과 (2018.05.23.)

<공공일자리1만개TF 3차 회의(2018.05.23.)>에서 고용노동부는 ‘22년까지 「중증장애인 일자리 1만개 + α」 창출의 목표를 추진하겠다는 계획을 제출하였다.

그 중에 중증장애인 공공일자리의 방안으로 ①지역 맞춤형 중증장애인 취업지원, ②장애인 인식개선 교육 지원 사업을 제시하였고, 발달장애인의 고용 방안으로 ③중증장애인 지원고용 민간위탁 사업을 제출하였다. 3가지 방안에서 ①, ②는 중증장애인 공공일자리로 기능을 할 수 있으나, ③은 발달장애인이 어디에 취업이 되고 급여가 어떻게 나오는가에 따라 성격을 달리하기 때문에 정확하게 중증장애인 공공일자리로 규정할 수 없다.

이에 중증장애인 공공일자리 1만개의 달성은 중증장애인 공공일자리의 성격규정을 정확하게 하고, 이에 맞는 다양한 유형별 직무 개발을 통해 국가와 지방자치단체가 해야 할 업무를 수행하는 중증장애인 당사자 일자리를 만들어 내는 것이어야 한다.

또한 지역 맞춤형 중증장애인 취업지원 일자리는 지방자치단체에서 독자적으로 일자리 개발을 요구함으로 보다 다양하고 풍부하게 중증장애인들이 공공일자리 참여를 가능하게 열어놓아야 할 것이다.

5. Where (어디서, 전달체계의 수행기관은 어디인가?)

전장연은 이미 동료상담 활동, 인권옹호 활동, 인식개선 교육(인권 교육) 활동이 이루어지고 있는 장애인자립생활센터, 피플퍼스트센터(발달장애인 자조단체)를 비롯하여 일자리 수요 및 공급이 진행되고 저변이 구축되어 있는 아래의 기관들을 '중증장애인 공공일자리 고용 기관'으로 선정하고 인건비와 노무관리비용을 지원하는 것을 제안했다. 꼭 아래의 기관으로 국한된다기 보다 장애유형별로 고려하여 중증장애인이 일하거나 활동하고 있는 다양한 기관·단체에 대하여 추가할 수 있을 것이다.

[표3] <중증장애인 공공일자리 고용 기관>으로 전장연이 제시한 기관들

구분	근거	규모
중증장애인 자립생활 센터	○ 장애인복지법 제54조(중증장애인자립생활지원센터) ①국가와 지방자치단체는 중증장애인의 자립생활을 실현하기 위하여 중증장애인자립생활지원센터를 통하여 필요한 각종 지원서비스를 제공한다.	214개소 (16년 복지부 통계)
발달장애인 피플퍼스트 센터	○ 발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률 제11조(자조단체의 결성 등) ① 발달장애인은 자신의 권익을 보호하고 사회참여를 제고하기 위하여 자조단체(自助團體)를 구성할 수 있다.	발달장애인 자조모임 100여 개 (미등록단체 포함)
장애인 평생교육 기관	○ 평생교육법 제20조의2(장애인평생교육시설 등의 설치) ① 국가·지방자치단체 및 시·도교육감은 관할 구역 안의 장애인을 대상으로 평생교육프로그램 운영과 평생교육 기회를 제공하기 위하여 장애인평생교육시설을 설치 또는 지정·운영할 수 있다.	장애인평생교육기관 등록 50여 개소
장애인 가족지원 센터	○ 장애인복지법 제30조의2(장애인 가족 지원) ① 국가와 지방자치단체는 장애인 가족의 삶의 질 향상 및 안정적인 가정생활 영위를 위하여 다음 각 호의 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다.	· 전국 80여개
비영리 민간단체	○ 비영리민간단체지원법	13,000여 개소

6. How (어떻게, 전달체계의 각 역할은 어떻게 규정할 것인가?)

제19조(취업알선의 지원) ① 고용노동부장관은 법 제15조제2항에 따른 시책의 일환으로 중증장애인의 고용촉진을 위하여 구직상담, 직업능력개발 지원 등 중증장애인을 위한 취업지원을 할 수 있다.
② 제1항에 따른 중증장애인 취업지원의 운영 등에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 공고한다.

— 장애인 고용촉진 및 직업재활법 시행령 (신설 2017.05.28.)

'동료지원가'는 장애인고용법 시행령 개정을 통해 시·도 위임 및 지방자치단체 매칭사업으로 시행될 예정이다. 동료지원가의 활동과 유사한 활동을 이미 하고 있는 지역의 풀뿌리단체들이 적극적으로 참여하고 지방자치단체의 적극적인 지원을 통해 '중증장애인 공공일자리'가 더욱 확대될 수 있는 가능성을 열어놓았다.

한국장애인고용공단(이하 공단)은 중증장애인 공공일자리 참여자에 대한 일정정도의 교육이 필요하기에, 그 교육을 수행하는 것에 대하여 협의하였다. 그러나 현재 공단에서 제시되고 있는 방식으로 교육을 진행할 경우 또다시 중증장애인을 고용기회로부터 배제시키는 결과로 나타날 것이 우려된다. 이에 우리는 중증장애인의 유형과 특성을 고려하고, 이후 다양한 동료지원서비스 중 하나를 수행할 수 있도록 다양한 방식의 교육체계가 만들어질 필요가 있다.

'중증장애인 공공일자리' 를 통해 동료지원가나 장애인 인식개선교육 강사를 고용하는 수행기관(고용기관, 교육기관)은 1개 기관 당 8명 이하로 조정하고, 이 역할을 지원하는 인력 배치가 가능한 구조를 담보하여야 한다. 1명의 지원인력이 지원하는 중증장애인 공공일자리 참여자는 최대 4명을 넘지 않도록 해야 한다.

[표4] '중증장애인 공공일자리' 유형별 전달체계

전달체계	(유형1) 동료지원가	(유형2) 장애인 인식개선 교육 강사
고용노동부	- 시·도 위임을 통해 중증장애인 지역맞춤형 취업지원사업 종합계획 수립 시행(시도 공모방식, 자치단체 재원 매칭)	- 사업 종합 계획 수립 - 공모 방식으로 교육기관 선정 - 선정된 교육기관 중 300인 미만 사업주를 대상으로 교육하는 기관에 인건비 및 사업비 지원
지방자치단체	- 지역 맞춤형 취업지원 서비스 자체시행계획 수립 - 사업수행기관 선정 - 수행기관 지도 감독 및 평가, 결과 보고 등	- 확인 필요
수행기관	○ 동료지원가 고용 기관 - 동료지원 서비스 대상자(장애인 비경제활동인구) 발굴 - 동료지원 서비스 제공	○ 장애인 인식개선 교육기관 - 사업주에게 강사 파견
한국장애인고용공단	- 동료지원가 양성 교육 - 기존 공단 취업서비스 연계 관리	- 장애인 인식개선 교육 강사 양성 교육

마지막으로, 전달체계를 고민할 때 아래의 질문을 고려하여 어떻게 대안을 찾는가에 따라 많은 것이 변할 수 있고, 보다 의미 있는 중증장애인 공공일자리 정책이 될 것이다.

① 중증장애인 공공일자리 유형의 '동료지원가' 를 고용했을 경우 근로지원인 또는 지원고용 서비스를 받을 수 있는가.

② 장애인 인식개선교육 강사의 경우 교육기관 지정과 지원 대책 이외 별도의 민간위탁 방식의 기관에 인건비와 사업비 지원이 필요한가.

③ 중증장애인 공공일자리를 고용노동부 이외의 보건복지부, 문화예술관광부, 교육부 등을 포함하고 각 지방자치단체에서 함께 논의하고 지원하는 예산 등 체계를 만드는 것은 불가능한가.

④ 중증장애인 최저임금 적용 제외 문제를 보다 적극적인 중증장애인 공공일자리 확대를 통해 해결할 방법은 없는가.

패널 토론

민용순 (전국장애인부모연대 수석부회장)
임경억 (한국시각장애인연합회 정책팀장)
이찬우 (한국척수장애인협회 사무총장)
박희준 (고용노동부 장애인고용과장)
정태길 (보건복지부 장애인자립기반과장)

토 론 1

토론문

민용순 ‖ 전국장애인부모연대 수석부회장

중증장애인 공공일자리 관련 토론회를 하고 있는데 왜 보호고용 이야기할 수밖에 없는 것은 작업장의 대부분 발달장애인들이 보호작업장에서 일하기 때문에 먼저 이야기 하고자 한다.

2018년 현재는 보호작업장은 현실은 어떠한가?

10여 년 전, 보호작업장 설치 요구하면서 발달장애인 부모들이 발달장애인 직업에 관련하여 직업능력개발원, 근로사업장, 보호작업장 등 운영법인, 생산품, 장애유형 등 고려하여 지자체 추천을 받아 전국 23개 시설을 견학을 다녀서 발달장애인에 직업에 관한 토론회 통하여 작업장 설립이 되었다.

보호작업장 신설시 필요한 부분을 지원을 다 해주는 것이 아니라 일정부분만 지원하고 있고. 기능보강비 신청하면 3~4년을 기다려야 하고 프로그램, 안전, 성교육 등도 하고 급여도 지급하여야 하고 아이템이나 컨설팅해주는 곳도 없고 평가항목도 많아 그로 인해 직원들의 이직이 많고 무엇보다도 근로인들의 급여가 적다는 것이다.

건물신축만 지원하고 내부집기나 필요한 부문은 알아서 마련하여야 한다,

부모들이 후원금을 내서 비품 및 집기를 마련하고 1년 동안 자체적으로 운영을 하고 지자체에서 평가 위원회에서가 통과되어야 만 운영비를 지급하고 있다.

부모들이 언제까지 후원금을 내서 보호 작업장을 가야만 하는가?

건물신축 하는 것 외에 지원받기가 어렵고 기능보강비 또한 지원해 줄 작업장이 많아서 예산지원이 몇 년이 걸리지 모르는 일이라고 한다.

체계적인 지원 대책이 없고 작업장 수에 따라서 예산을 분배하는 식의 행정을 하고 있는 것이다.

보호작업장에서 일하는 발달장애 근로인들이 급여가 근로인이기 때문에 받는 급여라고 생각을 하지 않는다.

최저임금 적용 제외 사업장이기에 최저 임금을 주지 않아도 되는 보호작업장이기 때문이다.

발달장애가 있는 근로인들이 노동에 대한 평가의 관점이 변화가 있어야 한다.

또한 보건복지부서 시행하고 있는 여러 가지 발달장애인 일자리 관련 사업이 또한 누굴 위한 사업인지 의문이 든다.

여러 가지 형태로 참여도 해보았지만 근무기간이 1년에서 2년 정도이고 월56시간만 일하고 4대보험이 적용이 안 되며 연속성 있는 지원고용형태로 취업되지 않아서 다시 집으로 돌아가거나 보호작업장에서 일하게 되는 경우가 대다수 이다.

10년 전에는 보호작업장이나 근로사업장에서 일하게 되면 졸업하고 갈 데가 있어서 다행이라고 했던 부모들인데 발달장애인들의 직업에 대한 생각의 변화계기가 된 것은 전국장애인부모연대에서 10여 년 전부터 미국, 영국, 스웨덴 등 정책연수를 통해 중증발달장애인들의 의미 있는 하루의 삶을 통해 사람답게 사는 것을 보았고 정책 연수 보고대회를 통하여 정부에 정책제안을 하고 시행하게 된 현

장중심 고용사업이 지역 부모연대지부에서 2017년도에 퍼스트잡(현장중심직업)을 시작하면서 부모들의 발달장애인들에 직업에 대한 변화가 있어야 한다는 것이다.

사업의 내용은 장애유형에 적합한 지역에 있는 사업체를 발굴하고 직무지원인과 함께 현장에 가서 일을 하기 때문에 장애인들만 분리해서 일하는 보호작업장이나 훈련시설들보다 빠르게 직무를 배울 수 있고 빨리 적응할 수 있고 직무지원인이 함께 하기 때문에 문제해결 하는데 많은 도움이 되고 비장애인들이 장애에 대한 인식의 변화가 있어 훈련생들과 부모들이 만족도가 좋았던 사업이다.

여러 가지 문제점이 있지만 가장 개선해야 할 것은 훈련기간 중 훈련생 훈련수당이 적고 직무지원인에 대한 급여가 적어서 직무지원인 구하는 것이 어렵고 사업체에서 발달장애인을 고용한 적이 없어 사업체 발굴하기가 쉽지 않다는 것이다.

지자체에서도 현장중심 지원고용이 발달장애인들에게는 보호고용보다 적합한 지원방법이라는 것을 공감하고 장애인만 분리된 공간에서 보호 작업장 설치하여 보호고용 하는 것보다 지역사회 통합을 위해 지원할 가지고 있고 예산지원 하려고 준비 중이다.

국가가 당사자들과 부모들이 요구했던 현장중심이 정책이 아니고 시설이 건립하여 지역에서 분리시키는 정책을 언제까지 진행할 것인지 또한 누굴 위한 정책인지 묻고 싶다.

발달장애 국가 책임제를 문재인정부에 요구하면서 부모들은 더 많은 생각과 행동의 변화가 있었고 제도적 변화를 위해 더 열심히 부모운동을 할 것이다.

그 중의 하나로 중증장애인의 공공일자리에 관련한 오늘의 토론회가 발달장애인의 부모로써 행복한 시간이다.

Why (왜, 공공일자리인가?)

– 중증장애인의 공공일자리는 비장애인보다 생산성이 낮은 게 아니라 다른 역량을 가지고 공공의 가치를 창출하는 것 이다.

What (무엇을, 공공일자리의 직무는 무엇인가?)

– 자신의 특성에 맞는 활동을 탄력적으로 선택, 조정하여 직무를 수행 한다

Who (누가, 공공일자리의 참여자는 누구인가?)

– 중증장애인 공공일자리는 국가의 책임으로 시행되는 만큼 중증장애인의 참여가 최우선적으로 보장 되어야한다.

When (언제, 공공일자리 도입과 1만개 달성 시기는 언제인가?)

– 문재인 정부임기내로 한다.

Where (어디서, 전달체계의 수행기관은 어디인가?)

– 동료상담활동, 인권옹호활동, 인식개선교육(인권교육) 활동이 이루어지고 일자리 수요공급이 진행되고 있는 기관이나 중증장애인이 일하거나 활동하고 있는 다양한 기관이나 단체 이여야 한다.

How (어떻게, 전달체계의 각 역할은 어떻게 규정할 것인가?)

– 정부가 공공성 확보 하여야 한다.

당사자와 부모들이 정부에 사람이 사람답게 살아갈 수 있는 중증장애인들이 제안한 내용이다.

문재인정부가 나라를 나라답게 만들어 간단다.

우리들도 나라다운 세상에서 장애로 인한 차별이 제도적으로 발생하지 않도록 국가가 책임을 져야 한다.

중증장애인 제도와 정책은 교육부와 보건복지부, 고용노동부, 문화체육관광부, 국토교통부 등 관계 기관들이 협치가 되지 않으면 전달체계가 다르기 때문에 어려움이 많이 발생하여 기회가 주어지지 않아 맞는 직업을 선택할 수 없다.

함께 모여 중중장애인들의 중심에서 논의하고 토론하고 소통하여 장애유형에 맞는 맞춤형 정책을 만들어내야 한다.

누굴 위해 국민을 위해서 이다.

누구나 노동을 원하는 사람이 있으면 선택 할 수 있도록 중증장애인이 접근 가능한 노동정책으로 만들어야 한다.

장애가 있는 사람들이 생산성이 낮은 것이 아니라 다른 역량을 가지고 있는 것을 인정하고 공공의 가치를 창출한다는 것을 잊지 말아야 한다.

토 론 2

시각장애인의 직업 재활, 제자리걸음만 할 것인가

임경억 ‖ 한국시각장애인연합회 정책팀장

장애인 복지의 꽃은 '직업 재활' 이라 한다. 이 말에 누구도 이의를 달지 않는다. 하지만 이 근사한 표현만큼 우리가 심혈을 기울여 왔는가에 대해서는 의문이 든다. 너무나도 진도가 더디기 때문이다. 더디다 못해 제자리걸음만 하고 있는 것 같다.

매년 장애인 관련 기관에서 직업 재활을 위해 신직종을 연구합네, 제도를 개선합네 하지만 연구 보고서 표지만 번듯하고 알맹이는 이렇다 할 만한 게 없었던 것 같다. 안타까운 현실이다. 어쩌면 그만큼 시각장애인의 직업 재활이 어렵기 때문일는지도 모르겠다.

그렇다면 과연 대안은 없는 것일까? 자, 먼저 우리의 현실부터 진단해 보고 대안을 찾아 보자.

첫째, 시각장애인 신직종 개발의 한계를 엄숙히 받아들여야 할 것이다.

20여 년 전부터 시각장애인 신직종 개발을 위한 다양한 시도와 연구가 이어져 왔었다. 텔레마케팅, 속기사, 인터넷마케팅 등등 시각장애인에게 가능하다고 판단되는 직종의 개발이 훈련 프로그램과 함께 진행되어 왔었다. 하지만 이러한 것들이 현재 시각장애인의 직종으로는 자리 잡지 못했다. 웹 접근 등 컴퓨터 관련 직종으로도 시도되고는 있으나 그 영향력은 매우 미미하다.

그동안의 신직종 개발은 '시각장애' 에 크게 제약받지 아니하는 방향으로, 그래서 눈이 보이지 않아도 가능한 직종이 무엇이 있는가를 중심으로 연구되고 시도돼 왔다. 그러다 보니 직종 영역의 다양성에 한계가 많았으며 성공 사례가 없었다.

둘째, 시각장애인 일자리 창출에 대한 새로운 접근 방법의 도입이 필요하다.

이제까지의 장애인 일자리 개발을 면밀히 살펴 보면, 일반 기업체에서 요구하는 '일자리' 에다 '장애인' 을 꿰어맞추려 해 왔다. 그러다 보니 일자리에 어울리는 적합한 장애인이 많지 않았다. 이것은 장애인의 무능성을 부각시키기도 하는 부정적 시각만 만들어 왔다.

하지만 이 방법에는 근본적인 모순이 내포돼 있다. 이것은 장애인의 일자리를 찾음에 있어 접근 방식상의 오류에서 발생했음을 인식하지 않으면 안 될 것이다. 즉 장애인의 일자리는, 일반 기업체에서 요구하는 '일자리' 에 맞는 '장애인' 을 찾는 것이 아니라, '장애인' 에 맞는 적합한 '일자리' 를 찾아야 한다는 것이다. 이 같은 일자리 창출의 사고 전환으로 말미암아 무능의 장애인에서 유능의 장애인으로 탈바꿈할 수 있게 되는 것이다.

셋째는, 직종 개발에 앞서 '장애인 근로 지원 시스템' 구축이 더 절실하다는 것이다. 우리는 현재까지 끊임없이 시각장애인의 '적합 직종' 이 무엇인가에 대해서만 골몰해 왔던 게 사실이다. 그러나 얻은 건 텅 빈 허탈감뿐이다. 노력이 부족한 것이 아니라 '지혜' 가 부족한 데서 생긴 일이다. 시각장애인 근로자로서 일을 함에 있어 불편하거나 부족한 부분들을 적절한 근로 지원 시스템을 통하여 처리해 준다면 시각장애인들은 자기 적성에 맞는 일자리에서 충분히 역할을 해나갈 것이다. 장애를

훌륭히 극복한 인물을 찾는다면 몇 안 될는지 몰라도, 장애를 극복할 수 있는 지원 시스템을 만든다면 훨씬 더 많은 인물들을 찾아낼 수 있을 것이다. 직업 또한 마찬가지라 할 수 있겠다. 따라서 앞으로 직업 연구의 초점은 신직종이 '무엇'이 있나 연구하기보다는 지원 체계를 '어떻게' 해줄 것인가를 연구하는 데 집중되었으면 한다.

넷째는 기존의 시각장애인 적합 직종의 세분화를 통한 일자리 창출이다.

기존의 직종 중 적합 직종인 '안마'를 더욱 집중적으로 개발·활성화함으로써 일자리를 확대하자는 얘기다.

성인병 예방 안마 서비스, 비만 관리 안마 서비스, 관광 안마 서비스, 산모 안마 서비스, 안마 서비스 연계 고용 등을 그 예로 들 수 있겠다.

'강점 관리'라는 말이 있다. 약점을 보완하는 것도 중요하지만 오히려 강점을 더 살려나가는 것이 더 효과적이라는 말이다.

다섯째는 장애인에 대한 인식 개선 노력이 강화되어져야 한다. "장애인이 무얼 할 수 있겠느냐" 식의 의식이 일반 사회에 뿌리박혀 있는 한 장애인 직업 재활은 요원한 얘기일 수밖에 없다. 방법을 달리하면 장애인도 얼마든지 가능하다는 인식이 중요하다. 이와 아울러 장애인차별금지법을 강화함으로써 일자리 진출에 있어 장애를 이유로 거절한다든가 제한해서도 안 되며, 오히려 장애를 배려하는 풍토 마련이 필요할 것이다.

시각장애인의 직업은 일석이조의 복지라 할 수 있겠다. 하나는 '일자리 창출'이요 또 다른 하나는 '사회 복지'다. 정부도 이를 인식하고 적극 제도 개선에 나서주길 바란다.

I. 제목: '시각장애인재활지원인' 양성
(중도 시각장애인들에게 '재취업'이라는 빛을!)

1. 직무 내용
- 중도 시각장애인 진로 및 직업재활 상담
- 시각장애인 보조공학 기기 활용 교육
- 점자 해득 교육
- 컴퓨터 정보화 교육
- 복지 서비스 등 각종 재활 정보 제공

2. 필요성

보건복지부 통계에 따르면 해마다 1,500 명 이상(인구 1,000 명당 5.99건)의 시각장애인들이 출현하고 있는데, 그중 90% 이상(질병 53.3%, 사고 36.8%)이 후천적으로 시각장애애인이 되고 있는 실정임.

하지만 이들이 직업재활을 할 수 있도록 지원하는 재활 시설 및 전문 인력 시스템은 턱 없이 부족함.

전국 17개 시도 가운데 시각장애인복지관은 15개에 불과하고, 그중 서울 지역에 5개가 집중하여도 단위 지역조차 시각장애인복지관이 아예 한 개도 없는 지역이 6곳에 이르고 있음.

전국에 시각장애인연합회 산하 약 200여 개의 지회가 설치는 돼 있으나 직업 재활 지원 사업을 할

수 있는 시설 및 전문 인력은 전무하다시피 함. 25 만 시각장애인들의 재활 및 복지를 담당하기에는 너무나도 열악한 현실이 아닐 수 없음.

이같이 중도에 불의의 사고 또는 질병으로 실명하여 직업을 잃게 된 시각장애인들을 대상으로 동료 상담, 진로 및 직업상담, 점자 및 정보화 교육, 보조공학 기기 활용 교육 등 다양한 재활교육 서비스를 제공함으로써 재활 의지를 고취하여 장애 극복 및 재취업을 위한 진로 탐색을 지원할 필요가 있음.

따라서 장애인고용공단에서 실시하고 있는 근로지원인 제도 즉, 근로지원인을 장애인 근로자들에게 파견해 주는 사업과 같이, 직업 재활을 꿈꾸는 중도 시각장애인들에게 시각장애인재활지원인을 파견해줌으로써 시각장애인의 직업재활을 촉진할 필요가 있음.

3. 시각장애인재활지원인 자격 요건

– 사회복지사 자격 소지자로서 ‘시각장애인재활지원인교육’ 을 이수한 자.

4. 시각장애인재활지원인 양성 교육 과정

– 대상: 사회복지사 자격 소지자

– 교육과정 내용: 동료 상담, 진로 및 직업 상담, 점자 교육, 컴퓨터 교육, 정보화 보조공학 기기 및 편의시설 활용 교육 등

– 교육 기간: 주 1 회 3개월 총 10주 교육(집중 단축 집합 교육으로 변경 가능)

5. 고용 효과

– 총 600명 고용. (200개 지회 * 각 3 명)

6. 기대 효과

– 중도 시각장애인에 적합한 직종 개발을 통한 전문 일자리 창출.

– 중도 시각장애인들의 체계적인 재활을 지원하여 사회복귀를 도모함.

– 시각장애인 스스로의 자립을 통한 사회 통합 촉진.

7. 요구 사항

① 시각장애인재활지원인 파견 예산 편성

② 시각장애인재활지원인 양성 과정 운영 예산 지원

II. 제목: 말벗 방문 안마 서비스

(‘장애인의 일자리’ 와 ‘독거노인의 복지’ , 두 마리 토끼를 한꺼번에 잡는 일석이조의 틈새 복지 서비스)

1. 필요성

2015 년 통계청 자료에 따르면 한국의 독거노인은 137만 9,000 명에 다다르고 있음. 만 65세 이상 노인 인구의 20%를 웃도는 수준임. 이에 정부는 갖가지 노인돌봄정책을 확대해 나가는 추세임.

건강보험심사평가원이 2009년부터 2013년까지 5년간 우울증으로 진료받은 이들을 연령별로 살펴보니, 70대 이상이 22.2%로 가장 많았고 다음으로는 50대(21%)와 60대(17.4%)로 나타났음. 우울증 진료 인원 10명 가운데 6명(60.7%)이 50대 이상 장년 및 노년층이었음.

우울증은 심해지면 흔히 자살 충동으로 이어진다는 점에서 결코 가볍지 않은 증상임. 실제로 통계청의 사망 원인 통계를 보면, 2013년 자살로 숨진 사람은 모두 1만 4,427명으로 하루 약 40명꼴로 스스로 목숨을 끊음. 인구 10만 명당 자살자로 따지는 자살률은 29.1명으로 경제협력개발기구(OECD) 나라 가운데 단연 1위임. 노년층의 자살이 심각한 사회문제로 떠오르자, 정부는 어르신 자살 예방을 위해 다양한 노인돌봄 사업을 벌이고 있음.

노년층의 우울증 문제와 함께 또 심각한 것은 건강 문제임. 독거노인을 전체노인과 비교한 관련 논문에 따르면 독거노인은 전체노인에 비해 질병진단 경험의 비율이 높고 주관적 건강상태는 낮게 평가하며 신체적 기능에 제한이 있는 경우가 더 많은 것으로 나타났음.

독거노인의 경우 96%가 만성질환을 가지고 있고, 44%가 주관적 건강상태가 나쁜 것으로 응답하여 다른 노인가구에 비해 건강상태가 매우 취약한 것으로 보고되고 있음. 노년기의 신체적 변화로는 전반적인 근육 위축으로 인해 운동능력의 저하 및 기민성의 저하가 현저하게 나타나며 위액의 감소와 함께 소화능력의 감퇴, 시력과 청력의 약화, 골격의 퇴행성변화, 피부의 건조 및 혈관계 이상 등의 많은 신체적 문제가 나타남.

이같이 독거노인의 우울증과 건강 문제가 사회 문제로 대두됨에 따라 이를 해결하기 위한 정부 차원의 복지 서비스 개발이 시급함. 이에 적합한 서비스로 '말벗 방문 안마 서비스'를 제시함.

홀로 사시는 독거노인들을 직접 찾아가 '말벗'이 되어줌으로써 심리적 환기를 통하여 마음의 안정을 도모하고 그리하여 우울증을 완화해줄 뿐만 아니라 '안마'를 통하여 근육에 탄력을 더하고 혈액순환 등 순환계 계통을 원활히 하여 건강 증진을 촉진함.

2. 실행 방법

① 바우처 제도 도입: 독거노인들 중 저소득층을 대상으로 말벗 방문 안마 서비스를 바우처제도에 포함함으로써 독거노인들에 대한 복지 서비스와 시각장애인 안마사들의 일자리 창출을 도모함.

② 말벗 안마 쿠폰 보급: 지자체별로 말벗 안마 쿠폰을 보급하여 시범적으로 실시함.

3. 말벗 방문 안마 서비스 기준

① 사업 수행 주체: 자격을 취득한 안마사 가운데 일정한 스피치 훈련 과정을 이수한 시각장애인.

② 대상: 일정한 소득 이하의 독거노인.

③ 말벗 안마 시간: 2시간

④ 주 1 회 실시.

4. 고용 효과

2018 년 현재 독거노인의 수를 150 만 명으로 추정하고 그것의 1%인 1 만 5,000 명에게 주 1 회씩 안마 서비스를 제공한다고 할 경우 750개의 안마사 일자리가 창출됨.

5. 기대 효과

① 시각장애인 주 직종인 안마를 통한 신규 일자리 5,000개 창출.

② 사회 문제가 되고 있는 독거노인의 우울증과 건강문제 해결에 도움.

③ 장애인의 일자리는 자가 복지 효과가 있어 공적 부조의 재정 압박을 완화하고 독거노인의 건강증진을 통하여 건강보험의 재정 붐 또한 덜어줄 수 있음.

6. 시사점: 장애인에게는 일자리를, 독거노인에게는 복지를 제공하는 일석이조의 일자리 정책임.

토 론 3

3중 장애인인 척수장애인의 일자리 현실과 대안

이찬우 ‖ 한국척수장애인협회 사무총장

1. 들어가며

2000년부터 시작된 전동휠체어 보급으로 이동성이 확대하였고 자립생활의 이념 확산은 자기 삶의 주도권을 강화시키는 계기가 되었다. 이어진 활동지원제도는 중증장애인의 사회활동을 촉진시켰다. 또한 대중교통수단과 특별교통수단의 확대로 이동선택의 폭이 넓어지고 장애인화장실의 확대와 건물에 대한 접근성 개선으로 중증장애인의 활동의 폭을 확장시키고 있다.

하지만 활동지원제도 이후 중증장애인의 사회활동이 활발해졌으나 노동(근로)까지 연결되지는 못했다고 본다. 사회활동의 목표를 직업생활까지는 연계시키는데 기반시설과 인식 그리고 제도 등 여러 가지 한계가 있었다. 그리고 자립생활을 주도한 중증장애인자립생활센터는 중증장애인에게 근로에 대한 자신감을 주었지만 폭발적인 확산에는 미치지 못했다. 근로소득보다는 소득보장우선의 기조로 일자리 확산을 위한 역할이 부족했다.

복지관이나 장애인단체도 중증장애인의 일자리확산에는 미미했다. 한국장애인개발원의 발달장애인지원센터도 전국적인 네트워크를 갖추었지만 당사자인 발달장애인을 직원으로 선발하지 않은 것은 큰 아쉬움이다. (보호작업장과 근로사업장 등의 장애인직업재활시설에 있는 중증장애인 근로자는 별개로 하고 일반근로시장의 근로자를 기준으로 하려한다.)

현재 보건복지부의 중점사업인 커뮤니티케어정책에서 탈시설, 정신장애인의 지역사회로의 전이는 그 자체로는 바람직한 일이지만 일자리적인 측면에서는 부족한 점이 많다. 항간에서는 지역사회 기초생활수급자를 양산하는 정책이라고 폄하하기도 한다. 탈시설 정책에 직업재활의 계획과 실천도 있어야 한다. 지역사회에 산다는 것이 근로와 강력히 연계하기를 희망한다.

이런 지지부진한 상황에서 전국장애인차별철폐연대의 중증장애인공공일자리 1만개 쟁취를 위한 농성은 신선한 충격이었다. 10년 동안 ‘세금 내는 장애인’을 주창해 온 척수협회의 사무총장으로서 바람직한 울림이라고 생각한다. 너무 늦은 시점이지만 일자리 창출이라는 새로운 투쟁의 패러다임은 전폭적인 지지를 보내는 바이다.

아이러니하게 장애계 내부에서는 장애인은 무조건 일을 해야 한다는 근로압박에 대한 반발과 위험성을 말하는 분위기도 있다. 일하지 않을 권리를 말하기도 한다. 근로를 할 터이니 이런저런 조건을 제시하기도 한다. 일하기 위한 조건이 아니라 일을 기피하려는 조건으로 비쳐진다. 장애인의 근로에 대한 고민과 근로계층에 대한 선택과 집중으로 효율성 강화가 필요한 시기이다.

논의를 시작하기 전에 중증장애인의 정의를 명확히 해야 할 필요가 있다. 본 토론자는 주로 모든 정책에서 소외당하고 주목을 받지 못하는 척수장애인에 대한 주장을 하려한다.

2. 척수장애인의 현실

척수장애인은 3중 장애인이다. 중도, 중증, 중복의 장애인을 말한다. 굳이 후천적장애인이라는 표현보다 중도장애인이라고 하는 이유는 성인기에 사고나 질병으로 장애인이 된 경우가 대다수이기 때문이다. 성인이란 성장 · 발달을 완수하고 다른 사람들과 같이 사회에서의 그의 위치와 책임을 수행하고 있는 개인을 일컫는다. 이는 선천적인 장애인과 아동기에 장애인이 된 경우와는 많이 다른 다중적이고 복잡한 사회적인 문제를 가지고 있다는 의미가 된다.

이 사회는 척수장애인에 대한 이해가 많이 부족하다. 휠체어를 탄 신사(숙녀)라고 말하기도 하지만 척수장애는 운동신경과 감각신경의 마비로 소/대변 문제, 성적인 문제, 욕창과 통증 등 수많은 후유증과 합병증을 동반하는 의료적인 문제와 심리적, 가족적, 경제적, 직업적, 사회적인 모든 문제를 다층적으로 가지고 있다.

척수장애인은 81%이상 고졸 학력이상의 고학력[5](고등학교 졸업이 42.4%, 대학교 재학 이상이 38.6%)이고, 경단장(장애로 인한 사회경력단절)이지만 의료적 재활에만 집중하는 현재의 병원시스템은 재활난민과 장기입원(평균 30개월)이라는 매우 비생산적인 결과가 발생된다. 단기간의 병원생활과 사회복귀 훈련을 집중적으로 받은 외국의 척수장애인들과는 전혀 다른 결과물이 나온다.

사회복귀에 대한 지원 없이 맨 몸으로 지역사회로 내 몰리는 현실은 사회생활의 경험이 있음에도 무기력한 중증장애인으로 만든다. 커뮤니티케어정책에도 장기입원을 하는 중도장애인에 대한 대안은 없다. 서울시 장애인전환서비스 센터에도 중도장애인은 전환서비스를 받을 수가 없다. 서비스를 받으려면 시설에 1년간 있다가 나와야된다고 한다.

이런 결과는 사고 전에는 무직율이 14%였으나 사고 후에는 73%가 된다는 사실이 모든 것을 말해주고 있다[6].

〈표 3-68〉 척수손상 전 직업

구 분	빈도(N)	비율(%)
척수손상 전 직업		
학생	104	17.7
무직	82	14.0
제조업	73	12.5

5.2배 증가

〈표 3-69〉 척수손상 후 직업

구 분	빈도(N)	비율(%)
척수손상 후 직업		
무직	413	73.0
협회, 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	28	4.9

5) 2015년 척수장애인 욕구 및 실태조사 보고서, 한국척수장애인협회
6) 2015년 척수장애인 욕구 및 실태조사 보고서, 한국척수장애인협회

미취업의 다양한 이유 중에 51.4%가 '장애로 인해 업무를 제대로 수행할 수가 없을 것 같아서' 이다.

〈표 3-76〉 미취업 이유

구 분	빈도(N)	비율(%)
미취업 이유		
장애로 인해 업무를 제대로 수행할 수 없을 것 같아서	250	51.4
수급권자는 경제활동을 할 수 없는 국가제도 때문에	69	14.2
일할 기회가 없어서	42	8.6
일할 필요성이 없어서(산재 및 보훈대상자)	34	7.0
원하는 임금수준이나 근로조건에 맞는 일자리가 없을 것 같아서	30	6.2
장애인에 대한 차별과 선입견 때문에	16	3.3
전공이나 경력에 맞는 일자리가 없을 것 같아서	15	3.1
일해 본 경험이 없어서(직장생활에 대한 자신감 부족)	7	1.4
통증으로 일할 수가 없음	7	1.4
취업 이외의 활동 때문에(진학, 결혼 등)	5	1.0
기타	11	2.3
합 계	486	100.0

※ 무응답 n=114

이처럼 장기간의 병원생활과 준비 없는 지역사회로의 복귀는 근로에 대한 동기부여를 주기는커녕 일하지 않고도 살 수 있는 비법들이 전수되고 '일하면 바보 '라는 잘못된 인식이 팽배해지고 있다.

3. 척수장애인의 일자리 확대

척수장애인은 중증의 장애인이다. 이는 일자리의 확대에서 주도면밀한 전략이 필요하다. 많은 척수장애인들이 전통적인 근무형태(9시 출근, 6시 퇴근)를 두려워한다. 그러다 보니 직장생활보다는 인식개선강사 등의 비정규직과 재택근무를 선호한다. 이 문제 또한 장기적으로 근로에 대한 제대로 된 정보전달이나 사전교육과 훈련이 없어서 생긴 결과이기도 하다.

사회생활에 대한 연착륙 교육이 없으며 정신적으로 체력적으로 급속히 소진이 되고 일에 대한 두려움으로 재취업을 주저하게 된다. 척수장애인을 위한 직업재활에 대한 전문 인력이 없고 또한 전문 교육기관이 전무한 것도 원인이기도 하다.

첫 단추를 잘 못 끼우고 있으니 경단장이라는 말이 무색하게 된다. 이 문제해결을 위해 척수손상의 초기단계에서부터 척수장애인의 공공일자리를 만들어야 한다고 주장한다. 협회는 오래 전부터 척수장애인이 잘 할 수 있는 일들을 연구하고 시행해 왔다. 동료상담가, 지역사회 코디네이터, 일상홈 코치, 장애인인식강사, 단체 활동가 등이다.

1) 재활병원 파견 정보메신저(동료지원사) 150명

척수협회는 2010년도부터 척수장애인재활지원센터를 운영하고 있다. 현재는 7개의 지역센터에 국고를 지원하고 있고, 7개의 센터는 자체적으로 또는 지자체의 적은 예산으로 운영되고 있다. 이 센터에서 가장 중요한 업무 중에 하나는 지역에 있는 재활병원에 정보메신저(동료상담가)를 파견하여 병

원에 있는 척수장애인환자들에게 다양한 정보와 상담으로 장애수용을 하는데 도움을 주고 있다.

모두들 인지하듯이 특히 중도장애인에게는 동료의 지원이 매우 중요하다. 하루아침에 장애인이 되어 정신적으로 사경을 헤맬 때 동료지원은 그 어떤 의료적인 프로그램보다 효과성이 우수하다. 이 문제를 너무 잘 알기에 병원에서의 동료상담을 제외한다는 것은 생각조차 할 수도 없다. 그러나 폐쇄적인 병원에 메신저를 파견한다는 것은 장시간의 신뢰가 아니면 불가능 하다. 협회는 이 일을 지속하고 있다. 2017년말 현재 40개의 재활병원과 연계하고 있고 조만간 100개로 확대할 계획이다.

부산 모 병원의 좋은 사례를 소개하고자 한다. 이 병원에서는 메신저의 효과성을 느끼고 있으나 주 1회만 파견되고 예산이 없는 11월부터 3개월간의 공백에 대한 아쉬움이 많아 메신저를 직접 직원으로 고용하는 방법을 단행하였다. 현재 메신저의 효과성에 매우 만족도가 높고 또 한명의 직원을 추가 고용하려고 척수협회 측에 요청을 하였다.

이처럼 척수협회에서는 병원에 파견될 메신저(동료지원사)를 중증장애인공공일자리로 강력히 추천을 한다. 이들에게 직업재활에 대한 전문교육도 추가하여 직업에 대한 동기부여를 우선 과업으로 하고자 한다. 17개의 재활지원센터와 100개의 재활병원을 연계하여 파견되는 메신저(동료지원사)는 150명의 고용창출이 가능하다.

2) 지역사회 전환재활 코치(일상 홈 코치) 50명

또한 병원에서 퇴원하여 지역사회에 연착륙하는 전환재활을 도와주는 일상 홈 코치도 공공일자리로 가능하다. 현재 협회는 자체 예산으로 일상 홈이라는 전환재활훈련주택을 운영하고 있다. 이곳에서 3명의 일상 홈 코치가 활동을 하고 있는데 병원의 사회복귀시스템이 부족한 현실에서 전환재활지원의 첨병으로 우뚝 서 있다. 30개월의 병원생활보다 1개월의 일상 홈 생활이 더 생산적이라는 참가자들의 이구동성 아우성이다. 전국 곳곳의 지역사회로 퇴원하는 척수장애인의 현장재활을 전문적으로 돕는 이 일자리도 50개의 공공일자리 창출이 가능하다.

정보메신저(동료지원사)와 현장재활전문가(일상 홈 코치) 등 200개의 공공 일자리는 지금 당장 가능하고 그 효과도 주효할 것이다. 전달체계는 한국척수장애인협회-척수장애인재활지원센터를 통해 인력의 관리가 이루어져야 할 것이다.

또한 척수협회의 장애인식개선교육센터의 장애인인식강사도 있으나 이 논의에서는 제외하기로 한다.

4. 정책적 제언

공공일자리가 중증장애인의 근로촉발의 마중물이 되기를 희망한다. 근로가 가능하다는 자신감이 생겨야 일반노동시장으로도 전이가 되고 순환이 되는 구조가 되어야 한다. 일자리의 선순환은 누군가에게는 또 다른 기회가 된다.

이는 취업, 창업, 프리랜서 등 근로의 다양성을 부가할 수도 있다. 각자의 가능성을 다양한 곳에 접

목시켜야 한다. 장애인의 일자리는 뻔하다는 고정관념을 깨는 계기가 되기를 희망한다. 이를 위해서 보건복지부, 고용노동부, 교육부, 중소기업벤처부가 장애인고용을 위한 별도의 TFT를 유기적으로 활발히 가동되어야 한다.

한국장애인고용공단도 이 역할의 중심이 되었으면 한다. 가칭 직업재활청으로 승격이 되어도 좋겠다. 장애인이 근로를 하는데 걸림돌이 되는 것들을 하나하나 제거를 해야 한다. 특히 기초생활수급제도를 개선하여 일하고자 하는 장애인들의 핑계거리가 되는 제도가 되지 않았으면 한다. 근로에 우선을 두는 정책의 개발이 필요하다.

근로기준법의 잣대를 유연하게 하기를 희망한다. 1인 장애인기업이나 장애인단체의 장애인 법인등기이사, 자립생활센터의 장애인 센터장들도 근로를 하는데 필요한 근로지원인이나 보조공학기기도 지원을 받아야 한다.

장애인들이 다양한 분야에서 근로할 수 있도록 적폐조항들이 다 제거되기를 희망한다. 의료계, 교육계, 금융계에서도 중증의 장애인들이 일하는 것을 보는 것이 자연스러운 나라가 되어야 한다.

5. 나오며

과거에 해보지 않았거나 성공하지 않았다고 기회조차 주지 않는 우를 범해서는 안 된다. 양질의 일자리도 당연히 중증장애인의 것이 될 수 있는 사회가 되어야 한다. 우리는 장애라는 개념이 개인의 문제가 아닌 사회적인 제약이라고 배워왔다.

전국장애인차별철폐연대의 중증장애인공공일자리 1만개 쟁취를 위한 농성은 전형적인 직업재활의 틀을 깨고 있다고 생각한다. 기존의 틀 안에 몸을 맞추는 것이 아니라 우리에게 틀을 맞추는 역발상들이 받아들여지고, 결과가 나오기를 기다려주는 인내가 필요한 시기이다.

중증장애인의 양질의 공공일자리 확보로 스스로 노후를 준비할 수 있는 일자리가 되기를 바란다. 작은 움직임이 커다란 반향을 일으키는 나비효과가 시작되고 있다.

토 론 4

박희준 ‖ 고용노동부 장애인고용과장

토 론 5

정태길 ‖ 보건복지부 장애인자립기반과장

붙임 자료

1. <중증장애인 공공일자리 1만개 도입을 위한 TF> 회의결과 자료
2. 제5차 장애인고용촉진 및 직업재활 기본계획 (2018~2022)

붙 임 1

<중증장애인 공공일자리 1만개 도입을 위한 TF>
회의결과 자료

중증장애인 공공일자리 1만개 도입을 위한 TF (1차) 회의결과

〈'18. 3. 21.(수) 취업지원부〉

1 회의 개요

○ 일시: 2018. 3.14.(수) 16:00~18:00

○ 장소: 서울맞춤훈련센터 회의실

○ 참석자: 고용노동부 김경선 국장 등 위원 12명

* 전국장애인부모연대 윤종술 대표 불참, 한국장애인개발원 윤용구 부장 복지부 대리 참석

2 회의 결과

(1) 공공일자리 도입 제안 내용 및 복지부 장애인일자리 사업 운영 현황 공유

○ **(전장연)** 국가와 지방자치단체가 수행해야할 4가지 분야*에 대해「중증장애인 공공일자리」로 규정하고, 이에 대한 지원 요구

* 장애인 동료상담 및 지원, 장애인 권익지원, 장애인인식개선 및 교육, 장애인 문화예술

- 공공일자리 운영 1개 기관에 정규직 형태의 중증장애인 10명을 고용하고, 이를 지원할 수 있는 전문 인력 추가 배치

- 최저임금을 받더라도 의료급여를 유지할 수 있게 복지부와 협의 요구

○ **(장애인개발원)** 복지부 장애인일자리 사업 전달체계, 직무(30여개), 사업규모(예산 93,109백만원, 인원17,352명) 등에 대한 설명

(2) 공공일자리와 복지부 장애인일자리에 관한 토의

○ 공공일자리와 복지부 장애인일자리 사업은(인식개선, 동료상담 등의 업무) 서로 유사한 부분이 있다는 의견과, 전혀 다른 형태로 중복되는 부분이 없다는 주장으로 나뉨

○ 특정기관에 인건비를 지원하는 방식은, 예산확보를 위한 기획재정부 설득에 어려움이 있음. 복지부 장애인일자리 사업을 벤치마킹하여 공공일자리를 특성화, 차별화하여 예산을 확보하는 것이 바람직함. 다만, 사업운영 방식은 좀 더 고민이 필요

○ 제안한 공공일자리는 공익적으로 수행해야 하고, 법적규정을 기반 하였으므로 복지부 장애인일자리와 같은 한시적인 일자리가 아님. 공공기관 및 일반사업체에도 사회적 공익을 위한 공공일자리 확대가 필요함으로 그 가능성에 대해서도 논의 필요

○ 사회적 공익을 위한 일자리는 중요한 사안임. 예를 들어 인식개선 강사 양성 및 교육 기관 관리 등에 관한 사항에 대해서도 고민할 필요

○ 공공일자리 4개 직무에 대한 수요 파악이 중요. ①공공일자리에 종사하려는 장애인 구직 희망 수요(업무량 포함) 파악과 ②공공일자리가 제공하는 서비스를 이용하려는 수혜자 측의 시장 조사 선행 필요

○ **<연관된 사항에 대한 의견>**

- 공공일자리가 기금으로 운영된다면, 일반사업체의 의견도 담아야 지속가능한 사업으로 정착 가능할 것임

- 최저임금적용제외 제도 개편 TF 회의와 연계, 내용을 참고하면 좀 더 풍부한 안을 만들 수 있을 것임

(3) 향후 일정 및 회의 안건 확정

회의 차수	일자	안건
2차 회의	3.28(수)	지원고용
3차 회의	4.11(수)	공공일자리(예산)
4차 회의	4.25(수)	지원고용(예산)
5차 회의	5.2(수)	종합논의

(4) 자료 관련 준비 사항 점검

○ 복지부 장애인일자리 사업 민간위탁 수행기관 현황 리스트(장애인개발원)

○ 공공일자리에 대한 해외사례 취합(공단, 장애인개발원)

○ 국내 공공부분과 민간부분의 장애인일자리 고용 현황(공단, 장애인개발원)

○ 장애인인식개선 강사 양성, 기관 인증 등에 대한 사항 추가 검토(공단)

○ 중증장애인지원고용에 관한 발표 준비(공단, 전장연 등)

○ 공공일자리 장애인 구직 희망 수요(업무량 포함), 공공일자리를 필요로 하는 시장 수요(전장연)

3 (3.28일 2차) 회의 주제

○ 지원고용에 대한 사항(공단, 전장연)

○ 공공일자리 해외사례 발표(공단, 장애인개발원)

○ 장애인일자리 수행기관 리스트, 공공일자리 업무수요 등 자료 공유

중증장애인 공공일자리 1만개 도입을 위한 TF (2차) 회의결과

〈'18. 4. 2.(월) 취업지원부〉

1 회의 개요

○ 일시: 2018. 3. 28.(수) 16:00~18:00 「서울맞춤훈련센터 회의실」

○ 참석자: 고용노동부 김경선 국장 등 위원 12명

* 전국장애인부모연대 윤종술 대표, 장애인개발원 이혜경 팀장 불참

* 적용제외 제도 개편 TF 위원인 장애인직업재활시설협회 신직수 사무국장 참석

2 회의 결과

(1) 지원고용 관련 공단 개선 방향 및 전장연 등이 제안한 정책 공유

○ **(공단)** 지원고용 물량 확대, 지원고용 민간위탁 확대, 직무지도원 처우 개선*, 훈련생 수당 현실화, 훈련기간 연장 등 개선 관련자료 발표

* 직무지도를 안정적으로 할 수 있도록 급여 현실화, 고용형태 방안 검토

○ **(전장연 등)** 지원고용 지원 체계 구축*, 지원고용 대상 확대, 지원고용 서비스 확대**, 훈련수당 현실화, 직무지도원 확대 및 처우개선, 지원고용 서비스 운영 체계 강화***, 대규모 직업훈련시설 폐쇄 제안

* 지원고용 훈련기간 폐지, 직무지도원 영구적 배치

** 보조인력(직무지도원, 근로지원인, 직업훈련교사) 운영, 보조공학기기 등 서비스 추가

*** 지자체별 제공기관 설치로 서비스 접근성 강화, 거점기관 운영으로 서비스 질 관리

(2) 공단 및 전장연 등에서 제시한 지원고용 개편 방안에 대한 논의

(논의1) 최중증장애인에 대한 서비스 접근

○ 공단에서 실시되는 지원고용은 대상자 선정에 있어 직업능력평가를 통해 적합한 대상자를 선별해서 사업을 진행하는 것으로 비춰짐

○ 커리어플러스 사업은 중증이든, 최중증이든 모든 중증장애인을 대상자로 선정하는 상황. 중증장애인의 진입 장벽이 낮음

○ 공단 지원고용 대상자는 양호한 중증이고, 다른 지원고용 대상자는 최중증장애인으로 단정하기 어려움. 장애인이 중복되는 경우도 있음

○ 중중장애인 모두를 지원고용 서비스 대상으로 한다는 것은 무리가 있을 수 있음. 직업적 적성이나 흥미 등을 파악하기에 최중증장애인은 많은 시간이 소요되는데, 취성패와 같은 사업으로 진행도 가능

○ 최중증장애인이 긴 시간이 걸려도 일반 사업체에서 먼저 일 할 수 있는 기회를 주는 것이 중요

○ “퍼스트 잡” 등 복지부에서 진행한 사업을 분석해 보면, 최중증장애인에 대한 취업이 현실적으로 어려움. 지역사회 인맥을 활용하여 취업을 시키는 상황이 많음. 사업을 통해 인맥이 아닌 시스템적인 취업연계가 중요

(논의2) 서비스 제공 기간에 대한 논의

○ 지원고용은 사업체 현장에서 훈련하고, 취업하는 것이 큰 장점임. 직무지도원은 지원고용 사업의 핵심이기에 이 직무지도원 배치를 무제한으로 하는 것을 주장

○ 어떤 의미에서는 직무지도원과 취업한 중증장애인의 업무 구분이 애매할 수도 있음. 직무지도원이 배치의 제한이 없으면 그 사업장에 인건비 1명을 제공하는 것으로 제도 운영이 변질될 소지가 있음

○ 개인별 지원고용계획을 수립*하여 제도 운영의 실효성 제고

* 평가(직무수행도, 대인관계 등 장애인과 사업체)를 통해 서비스 기간연장 판단

(3) 향후 일정 및 회의 안건

회의 차수	일시	안건
3차 회의	4.04(수) 16:00	공공일자리 실무회의
4차 회의	4.19(목) 14:00	공공일자리 TF

3 합의 및 추가논의 사항

○ 물량확대, 훈련수당(직무지도원 포함)인상, 지원기간 연장 의견 일치

○ 예산 추계, 지원 기간 무제한 허용 여부, 참여 사업체 발굴 방안, 직업재활시설의 역할 등은 추가 논의 필요

○ 신규 직업훈련시설 설치 중단 및 기존 훈련시설 폐지 등 공단 혁신방안에 대한 논의를 요구

중증장애인 공공일자리 1만개 도입을 위한 TF 실무협의 결과 보고

1 회의 개요

○ 일시: 2018. 4. 4(수) 16:00~18:00, 서울맞춤훈련센터 회의실

○ 참석자: 고용노동부 박희준 과장 등 8명

구 분	소 속	이 름
정부(2명)	고용부 장애인고용과	박희준
	복지부 장애인자립기반과	임동민
장애인공단(1명)	고용촉진국장	이계천
장애인단체(3명)	전국장애인차별철폐연대	박경석
	전국장애인부모연대	김남연
	한국장애인자립생활센터협의회	최용기
전문가(2명)	한국장애인개발원	이수용
	중부대학교	김기룡

2 회의 세부 내용

(1) 고용부 공공일자리 사업안의 직무

○ **(전장연 등)** “공공일자리”를 “사회적 공공일자리”로 변경하고, 인권 옹호, 인식개선 교육 등 이전에 전장연에서 제시한 직무도 사업에 포함 필요

- 공공일자리 사업의 사업수행기관에 이전에 전장연에서 제시한 단체 전부 포함 필요

○ **(고용부)** 동료상담 서비스의 실질적 직무와 목적이 무엇인지 명확하게 할 필요가 있는데, 특히 동료상담은 취업촉진을 위한 사업이 되어야 함

○ **(공통의견)** 직무를 동료상담으로 한정하지 않으며 구체적 직무는 정부와 장애인계가 워킹그룹을 만들어 추가 검토, 공공일자리를 취업촉진과 연계하여 운영할 필요성에 공감

(2) 고용부의 공공일자리 사업안의 예산 및 물량

○ **(전장연 등)** 사업 예산과 물량에 관해 구체적 목표를 마련하고 이후에 세부적인 사항을 논의하는 것이 적절

- 많은 예산과 물량으로 시작하는 것이 바람직하나 예산이 한정적이라면 근무 시간을 줄이더라도 인원을 늘리는 것이 필요

○ **(고용부)** 예산이나 물량을 먼저 약속하는 것은 불가하며, 전장연이 요구하는 수준의 물량(1만 개)으로 사업을 하려면 예비타당성 조사를 거쳐야 하므로 사업의 실행 시기가 너무 늦어짐

○ **(전장연 등)** 본 사업은 예비타당성 조사 대상이 아닐 수도 있으며, 예비타당성 조사를 면제하는 방법에 대한 검토도 필요

○ **(추후검토)** 예비타당성 조사 대상인지 여부와 사업 예산 및 물량 등은 다음 회의에서 추가 검토

3 향후 일정

구 분	일 시	논의 주제
3차 회의	4.19(목) 14:00	공공일자리사업 예비타당성 조사 여부, 예산 및 물량 등 추가 논의
워킹그룹 회의	4.26(목) 10:00	직무의 범위 및 구체적 내용 논의

중증장애인 공공일자리 TF 워킹그룹 결과 보고

1 회의 개요

○ 일시: 2018. 4. 26(목) 10:00~16:00, 서울맞춤훈련센터 회의실

○ 참석자: 고용노동부 박희준 과장 등 12명

구분		소속	이름
TF위원 (5명)	정부(1명)	고용부 장애인고용과장	박희준
	장애인공단(1명)	고용촉진국장	이계천
	장애인단체(2명)	전국장애인차별철폐연대	박경석
		전국장애인부모연대	윤종술
	전문가(1명)	중부대학교	김기룡
실무 위원 (6명)	정부(1명)	고용부 사무관	박보현
		고용부 사무관	임선호
	장애인공단(3명)	고용개발원	최종철
		경기지사	유은경
		서울남부지사	이민영
	장애인단체(2명)	한국장애인자립생활센터협의회	임소연
		서울커리어플러스센터	이알찬

2 회의 세부 내용

(1) 중증장애인 지원고용 관련

○ **(지원 기간)** 현장훈련 기간을 3~7주에서 최대 6개월로, 적응지도 기간을 6개월에서 최대 3년으로 연장하고, 적응지도 기간은 개인 맞춤형으로 설정되어야 한다는 데 공감

- 다만, 적응지도 기간을 3년을 초과하여 무기한으로 하는 것이 바람직하다는 요구도 있으나, 적응지도 기간을 3년 이상으로 연장하는 것은 연장의 효과, 예산 소요 등을 고려하여 신중 검토 필요

○ **(서비스 대상 수)** 지원고용 서비스 대상의 확대에 공감

- 서비스 대상을 '19년 1만명, '22년까지 3만명으로 증가를 요구하나, 구체적 인원은 예산 소요, 지원고용서비스 전달체계(공단 직접 vs. 민간위탁), 집행가능성 등을 고려하여 추후 검토 필요

○ **(훈련생 및 직무지도원 수당)** 지원고용 참여 훈련생의 생활 안정 및 직무지도 서비스 개선을 위해 훈련생 및 직무지도원의 수당 인상 필요

○ **(전문기관 운영)** 민간위탁 방식으로 지역별 지원고용 전문기관을 설치하여 기관별 총 사업비 지원방식으로 운영하는 것도 검토 필요

○ **(근로지원인)** 지원고용에 참여하여 취업한 발달장애인에 대해서도 필요시 근로지원인 지원

○ **(직무지도원)** 중증장애인의 고용유지를 위해 직무지도원의 지원 대상을 구직자 외에 기취업자도 포함 필요

(2) 중증장애인 지역 맞춤형 취업지원 사업 관련

○ **(직무)** 사업에 참여하는 동료지원 활동가의 직무는 비경제활동 및 장기실직 장애인의 취업욕구 고취, 취업 후 중증장애인에 대한 직장적응 등 취업과 연계되어야 한다는 것에 의견 일치

○ **(서비스 품질관리)** 공단에서 마련하는 소정의 교육과정을 이수하고 수료한 사람이 활동할 수 있도록 상담 서비스 매뉴얼 및 교육과정 개설에 공감

- 다만, 직접 장애인이 참여하는 활동인 만큼 비장애인 상담가 위주의 교육과는 차별화된 상담 서비스 매뉴얼 및 교육과정 마련

- 서비스 평가는 서비스 인원, 만족도 등을 기준으로 하되, 비경제활동 인구의 경제활동 초기 유입에 목적을 둔 서비스인 만큼 취업 실적을 과도하게 강조하여 사업이 형식화 되지 않도록 평가지표 설정 필요*

* 구직상담, 직업체험, 훈련프로그램 참여 등 과정 지표가 중요

- **(전장연 추가의견)** 동료지원 활동인 만큼 장애유형별로 다양한 프로그램이 운영될 수 있도록 할 필요

○ **(기타)** 장애인이 직접 장애인 인식개선교육 강사로 활동하여 장애인 인식개선 교육이 효과를 높이도록 할 필요*

* 장애를 직접 체험하지 않은 비장애인이 하는 교육은 효과성이 떨어진다는 판단

3 향후 일정

구 분	일 시	논의 주제
공공일자리 TF 3차 회의	5.23(수) 16:00	공공일자리 관련 주요 예산안 설명

중증장애인 공공일자리 TF 3차 회의 결과 보고

1. 회의 개요

□ (일시·장소) 2018. 5. 23(수) 16:00~18:00, 서울맞춤훈련센터 회의실

□ (참석자)

구분	소속·직책	이름
정부 (3명)	고용부 고령사회인력정책관	김경선
	고용부 장애인고용과장	박희준
	복지부 장애인자립기반과 사무관	임동민
장애인공단 (2명)	고용촉진이사	남용현
	고용촉진국장	이계천
장애인단체 (3명)	전국장애인차별철폐연대	박경석
	전국장애인부모연대	윤종술
	한국장애인자립생활센터협의회	최용기
전문가(1명)	중부대학교	김기룡

□ (주요 논의내용) 중증장애인 일자리 확대 계획 검토

> 제5차 장애인고용촉진 5개년 계획이 마무리되는 '22년까지 「중증장애인 일자리 1만개+α」 창출을 목표로 추진

○ 중증장애인의 일자리 확대 필요성에 공감하며 아래의 검토안과 같이 '19년 예산안에 반영 노력키로 하였음

2. 중증장애인 일자리 확대 검토(안)

* 이하 내용은 예산요구 방향이며 예산심의 과정에서 조정될 수 있음

1 중증장애인 지역 맞춤형 취업지원

○ 비경제활동 또는 실업 상태에 있는 **중증장애인의 취업의욕을 고취하고 경제활동을 촉진**할 수 있는 **중증장애인 공공일자리의 방안**으로 **지역 맞춤형 중증장애인 취업지원 제공**

○ **(서비스 내용) 비경제활동중이거나 장기 실직자 등 중증장애인**을 **동료지원가를 통해 발굴하여 상담**을 실시, 취업의욕을 고취하고 **구직기초상담**, 직업훈련·직업체험과정 등 **참여안내, 구직활동계획 수립 및 직장적응** 등 지원

- ▲**대상자 발굴** ▲**내방 상담, 전화상담, 집단 상담프로그램 운영** 등 방법으로 상담 실시, ▲**취업**된 경우 **방문상담 등 사후 직장 적응 관리**

- 사업수행기관이 **장애인을 채용, 동료상담을 통해 상담** 지원

○ **(추진체계)** 고용노동부에서 **17개 시도 자치단체 위임**하고, 자치단체는 **사업수행기관을 선정**, 사업 추진

○ **(이후계획)** 예산안 제출 후 **중증장애인 동료지원가**에 대한 구체적 직무와 전달체계 관련하여 실무협의 진행

2 장애인 인식개선 교육 지원 사업

○ 장애인에 대한 직장 내 편견을 제거하고 장애인 채용이 확대될 수 있도록 하는 장애인 인식개선 교육의 안착을 위해 **사업주의 교육 실시 의무화**

○ **(내용 · 추진체계)** **100**인 미만 사업주에게 강사 교육을 지원하기 위한 **장애인 인식개선 교육기관을 지정, 민간위탁 사업**으로 추진하고 **강사 인건비 및 사업비 지원**

- **장애인 당사자**가 직접 **인식개선교육 강사로 활동**할 수 있도록 장애인단체 등과 연계한 **강사 양성교육·보급 프로그램 운영**

- 대면 강의에 대한 100인 미만 **영세사업주의 경제적인 부담 경감**과 강사 일자리 확대로 **취약 계층인 장애인 일자리 창출**

* 주 강사를 지원하는 보조 강사로서 장애인 채용

3 중증장애인 지원고용 민간위탁

○ **(서비스 내용)** **중증장애인**의 직장 적응을 위해 **직무지도원의 지도** 하에 **현장 훈련 후 고용**하는 방식으로 실시하는 **취업지원 사업을 확대**

- **현장훈련**을 **최대 6개월, 훈련 후 적응지도**를 **최대 3년**으로 연장하고 **지원고용 인원도 대폭 확대**('18년 2,500명 수준)

○ **(추진체계)** **서울시 커리어플러스 센터 사례**와 같이 지원고용 추가인원을 **지원고용 전문기관 민간위탁 방식**으로 추진

- **잡 코치 1명 당 4명의 중증장애인**을 전담토록 함으로써 **최종 취업과 연계되는 방식**으로 운영하여 **중증장애인의 안정적 일자리 마련에 기여**

붙 임 2

제5차 장애인고용촉진 및 직업재활 기본계획
(2018~2022)

양질의 일자리 확대와 격차 해소를 위한 장애인 고용대책

- 제5차 장애인고용촉진 및 직업재활 기본계획(2018~2022) -

2018. 4. 19.

고용노동부

순 서

Ⅰ. 추진배경 ····· 1

Ⅱ. 장애인 고용의 현주소 ····· 2

Ⅲ. 여건 전망 ····· 6

Ⅳ. 분야별 추진과제 ····· 8

1. 양질의 장애인 일자리 확대 ····· 9

2. 장애인노동자 지원을 통한 격차해소 ····· 15

3. 장애인 맞춤형 취업지원 확대 ····· 19

4. 체계적인 장애인 고용서비스 인프라 확충 ····· 24

Ⅴ. 향후 추진계획 ····· 30

Ⅵ. 추진일정 ····· 31

[참고] 제4차 기본계획(`13~`17) 평가 ····· 33

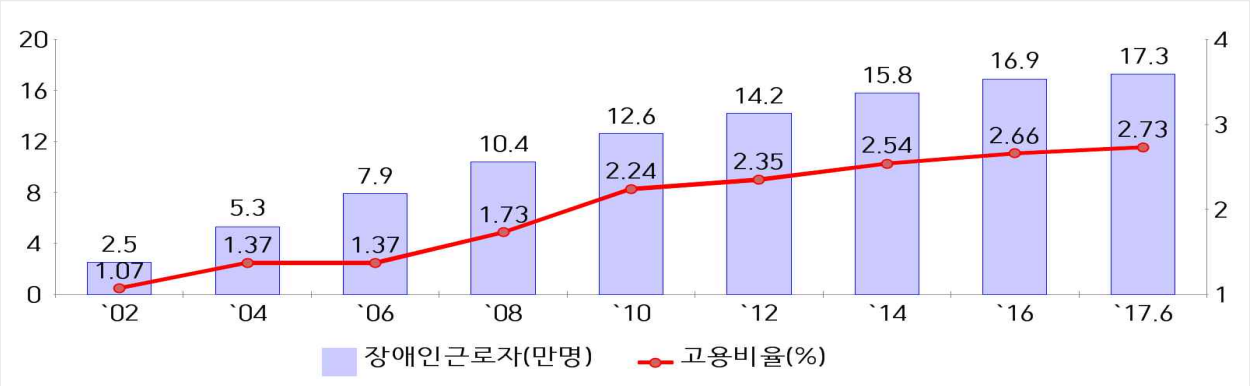
Ⅰ. 추진배경

□ '98년 이후 **총 4차례의 장애인고용촉진 기본계획 추진 결과, 법정 의무고용률은 지속 상향***되었고

* (공공) ('91) 2% → ('09) 3% → ('17) 3.2% → ('19) 3.4%
(민간) ('91) 2% → ('10) 2.3% → ('12) 2.5% → ('14) 2.7% → ('17) 2.9% → ('19) 3.1%

○ **국가·지자체,** 상시근로자 50인 이상 **공공기관·민간기업 등 의무고용사업체**의 전체 **장애인 고용도 지속적으로 확대**

< 연도별 장애인 의무고용 현황 >



○ 그러나 **대기업**(1,000인 이상)의 **의무이행비율**은 **21.4%**로 **중소기업보다 오히려 부진**하며, 장애인은 의무대상이 아닌 **50인 미만 소규모 사업장에 대부분**(68.2%) **채용**되어있고 **임금수준***도 **낮음**

* 월평균임금: 장애인 임금근로자 178만원 《 전체인구 임금근로자 242.3만원

⇒ 그간의 장애인 고용 정책은 **일자리의 양적 확대에는 기여했으나 質적인 측면의 대응은 미흡한 것으로 평가**

□ 한편, **장애등급제 폐지**에 대비 의무고용률 적용, 고용서비스 제공 등 **고용부문에 있어서 별도 기준 마련 검토 필요**

○ 아울러 **4차 산업혁명**으로 일컬어지는 **과학기술의 발달**과 선진국에 비해 **매우 낮은 장애인 출현율** 등을 고려할 때

○ 기존의 등록 장애인에 한정된 장애인 범주를 재검토하는 등 **장애인 일자리 정책**의 **패러다임 전환이 필요**한 시점

Ⅱ. 장애인 고용의 현주소

1 장애인, 얼마나 일하고 있나

< 우리나라의 장애인구 현황 >

▪ '16년 현재 등록 **장애인구**는 **약 251만명**으로 **전체인구 약 4.9%** 수준이며, 지난 '10년 이후 **비슷한 수준을 유지**하고 있음

- **장애출현율**은 나라마다 기준이 달라 단순 비교하기는 어려우나 **국제적**으로 비교했을 때 상당히 **낮은 수준***(OECD 평균 14.9%)

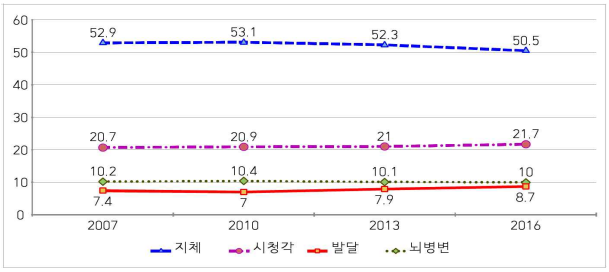
* 유럽 등에서는 난독증·건선(피부질환) 등도 장애로 인정

▪ 5대 장애유형(지체·시각·청각·발달·뇌병변)이 **90% 이상**을 차지, 다만 최근 **지체장애**는 **감소**하고 **발달장애**(지적·자폐)가 **지속 증가***하는 추세

* ('07) 154,463명(장애인구의 7.4%) → ('16) 218,136명(장애인구의 8.7%)

- 특히 **발달장애**의 경우 **학령기·구직연령대**에서 **높은 비중** 차지

시기별 장애유형 분포('16)



연령별 장애유형 분포('16)

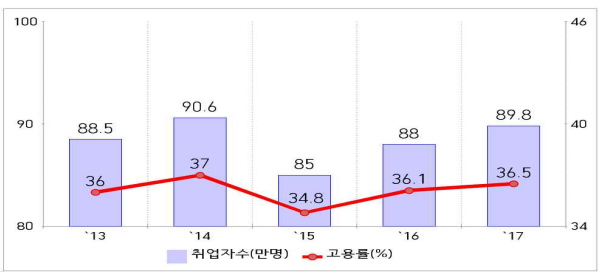


□ `17년 15세 이상 장애인(246만명) 고용률은 36.5%

○ **전체인구**(고용률 61.3%) 대비 **현저히 저조**하나, **취업자수·고용률**은 **'15년 메르스** 등으로 인한 **일시적 위축** 이후 **지속 개선**

○ **국제적**으로는 **OECD 기준**으로 **49.2%**로서 **평균(47.6%)을 상회**하며, 장애인 **의무고용제도를 도입**하고 있는 **독일·일본 등과 유사**한 수준

취업자·고용률 추이



OECD 장애인고용률 비교



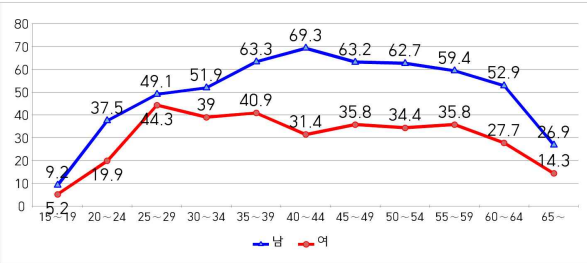
□ 여성 및 발달 등 중증 장애인의 경제활동 참여는 상당히 제한적

○ **장애여성**의 **경활률·고용률**은 **남성**의 절반에도 못미치며, **전체인구**의 경우 **여성이 남성의 70% 수준**임을 감안하면 **상당히 열악**

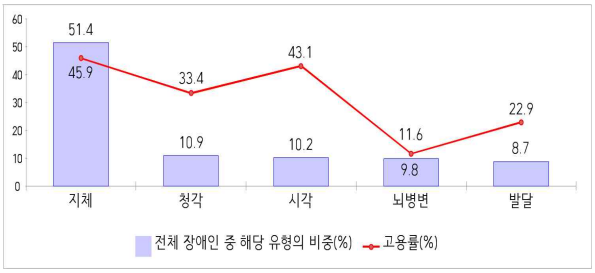
○ **장애특성**별로는 **중증장애인**의 고용률(19.5%)이 **경증장애인**의 **절반에도 못미치는 수준**에서 최근 **정체**되고 있으며

- 전체 **장애인구의 90%를 차지**하는 **5대 장애유형 중에서는 지체·시각**장애에서 **평균을 크게 상회, 발달·뇌병변** 장애는 **현저히 저조**

성별·연령별 고용률



5대 장애유형별 고용률



※ 출처: 장애인경제활동실태조사('17)

⇨ **유형별 고용여건 편차 큰 상황**, 여성·발달 등 **취약 장애인 집중 지원** 필요

2 주로 어디에서 일하고 있을까?

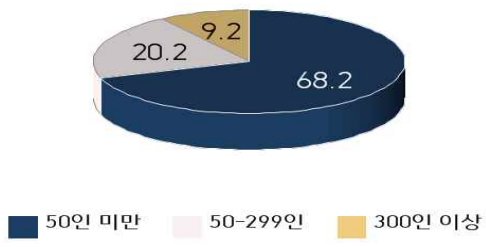
□ 대부분이 50인 미만의 영세한 사업체에 종사

○ **임금근로자**(59만)의 **68.2%**가 **50인 미만 사업체에 종사**하고 있음

- 경증보다 **중증장애인**의 **50인 미만 종사비율**이 **다소 높고**, 유형별로는 특히 **발달장애**에서 타 유형에 비해 **월등히 높게** 나타남

- 이는 **발달장애**의 경우 규모가 영세한 **보호고용시설인 직업재활시설** 등에 주로 종사하는 특징이 반영된 것으로 보임

사업체 규모별 종사비율



5대 장애유형별 분포



※ 출처: 장애인경제활동실태조사('17)

○ **의무고용사업체**(50인 이상) **장애인 고용은 늘고** 있으나, 의무고용률

상향에 비해 **대기업의 이행비율**은 속도감 있게 **개선되지 않고 있음**

- **'17.6월** 장애인 의무고용 사업체 **28,218개소**의 **장애인 고용인원**은 **총 173,209명**이며 상시근로자수 대비 **고용률**은 **2.73%***

- 그러나 **의무고용 이행비율**(의무 사업장 중 이행비율)은 **46.8%**로 **절반에 못 미치고**, 특히 대기업이 선도하는 선진국과 달리* **대기업의 이행비율이 중소기업 보다 저조****

* ▲**독일**: 전체 4.7% vs 1,000인 이상 5.0~6.1% ▲**일본**: 전체 1.93% vs 1,000인 이상 2.12%

** ▲1,000인 이상 기업 21.4% ▲300인 미만 47.8%

< '17.6월 장애인 의무고용 현황 >

구 분		사업체수	장애인수*	고용률	이행비율
계		**28,218**	**213,381(173,209)**	**2.73(2.22)**	**46.8**
정부	공무원	313	24,367(21,130)	2.85(2.47)	82.7
	비공무원	294	13,037(9,686)	4.65(3.46)	89.8
공공기관		599	13,312(11,609)	3.08(2.69)	58.6
민간기업		27,012	162,665(130,784)	2.61(2.10)	45.7

※ 이는 중증장애인 2배수 제도를 적용한 것이며, 괄호 안은 순인원

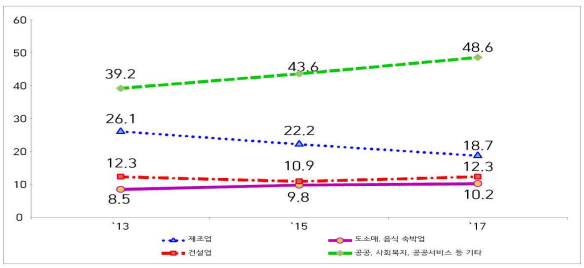
□ 제조업·건설업 편중 등 업종이 다양하지 않고, 대부분 단순노무직

○ 장애인의 경우 **'17년 현재 보건업·사회복지·공공서비스 등 기타 업종**에 **가장 많고**(48.6%)

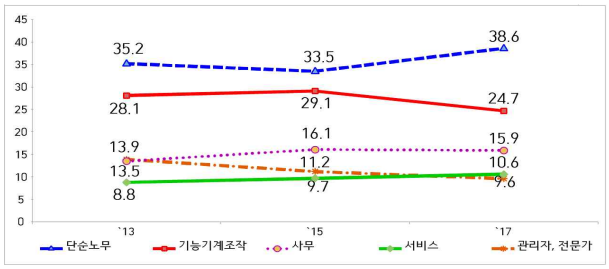
- 단일 업종으로 가장 높은 비중을 차지했던 **제조업** 종사 비중은 **18.7%로 최근 지속 감소하고 있는** 추세

○ 직종별로는 **단순노무직**(38.6%)에 가장 많고, **발달장애**의 경우 **단순노무직 종사비율**이 **타 유형**의 **2배 이상**에 이르고 있음

업종별 분포 추이



직종별 분포 추이



※ 출처: 장애인경제활동실태조사('17)

⇨ 장애인을 고용하고 있는 **소규모 사업장 지원을 확대**하고, 종사 업종·직종의 다양화를 위해 **학령기부터의 직업훈련·취업지원 강화** 필요

3 장애인 노동자 근로여건

□ 임금근로자는 증가하고 있으나 평균임금은 전체인구 70% 수준에서 정체

○ 장애인 취업자 중 **임금근로자**는 **65.6%**로 **'13년 대비 약 6.2%p 증가**

- 이는 **무급가족 종사자** 비중이 크게 **감소**하고('13년 8.0% → '17년 3.6%), **상용·임시직** 비중이 **증가***(+5.6%p)한 것에서 기인

* 상용직: ('13) 33.0% → ('17) 35.9% / 임시직: ('13) 14.9% → ('17) 17.6%

○ **평균임금**은 **178만원**으로 **최근 전체인구**의 **70% 수준**에서 정체, **저임금 근로자 비중**(55.4%)도 **전체인구**(23.5%)의 **2배 이상**임

- 특히 **여성·중증**은 각각 남성·경증 평균임금의 **절반을 조금 넘는 수준***이며, **발달장애**는 **평균의 절반에도 못미치고 있음**

* (성별) 남성 203만원, 여성 112만원 / (장애정도별) 경증 191만원, 중증 120만원

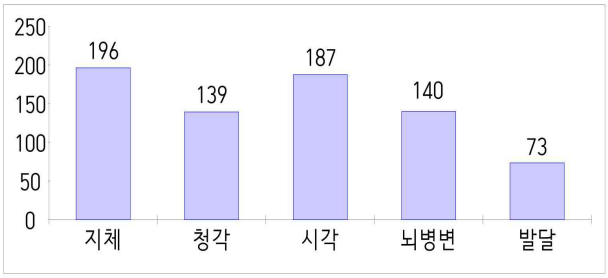
□ 근속기간은 짧지 않으나 발달 등의 일부 유형은 현저히 짧은 상황

○ **평균 근속기간**은 **6년**이나, **여성·중증***은 짧고 **뇌병변·발달**장애는 **3.5~3.8년에 불과**하여 **유형별로 근속기간 격차가 큰 것**으로 나타남

* (성별) 남성 6.8년, 여성 4.0년 / (장애정도별) 중증 4.5년, 경증 6.3년

- 특히 **발달장애**의 경우 **첫 입직나이**(약 20세), **평균 이직 횟수**(2.9회) 고려 시 **노동시장**에 **조기 진입·이탈**하는 것으로 추정

5대 장애유형별 평균임금(만원)



5대 장애유형별 근속기간(년)



※ 출처: 장애인경제활동실태조사('17)

⇨ 노동시장에서의 **장애인 노동자 근로여건 개선**을 위해 **장애인을 대상**으로 하는 **다양한 지원방안을 강구**할 필요

Ⅲ. 여건 전망

□ 장애인 의무고용제도의 실효성 제고를 위한 제도 개편 필요

○ **의무고용제도**는 28년간 **장애인 일자리 확대에 기여**, '19년까지 **의무고용률 지속 상향*** 예정으로 '17년말 대비 **1.7만개 추가 고용** 전망

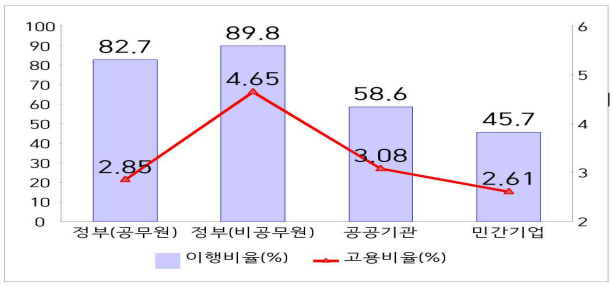
* ('17) 공공 3.2%, 민간 2.9% → ('19) 공공 3.4%, 민간 3.1%

○ 그러나 **의무고용 이행비율**은 여전히 **절반 수준에서 정체***되고 있으며

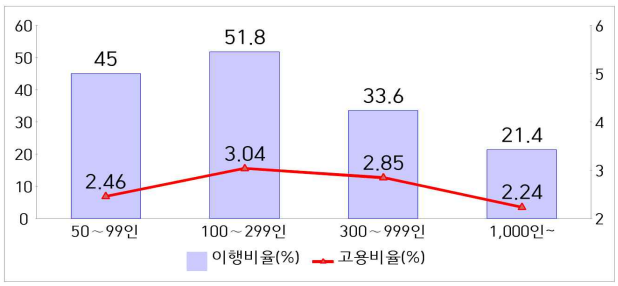
- 특히 **일부 공공부문** 및 **대기업 이행비율**이 **현저히 저조****하여 양질의 일자리 확대를 위한 **의무고용제도**의 **실효성 제고** 필요성 대두

* 추이: ('14) 48.1 → ('17.6) 46.8 / ** '17.6월 1,000인 이상 기업 이행비율: 21.4%

부문별 의무고용 현황



기업 규모별 의무고용 현황



□ 장애등급제 폐지에 따라 '직업적 장애기준' 도입 필요

○ **등급제 폐지***에 대비, 그간의 **의학적 장애 기준과 직업적 장애 기준의 불일치** 해소**를 위해 **기존 장애기준을 재검토**할 필요

* ('19.7) 중·경증 이원화 → ('22) 장애등급제 완전 폐지

** ▲ **난독증**과 같이 의학적 장애는 아니지만 직업적으로 장애가 될 수 있는 경우
▲ **경증 뇌병변**과 같이 직업적으로 중증으로 분류될 가능성이 큰 경우 등

○ 이에 **수행 예정 직무**와 관련된 **근로 능력** 및 사회적 생활 능력까지 포함한 '**직업적 장애기준**'* 도입을 추진

* (해외사례) ▲호주의 '구직 분류검사(JSCI)' ▲네덜란드의 '능력 프로파일'(Capacity profile)을 통한 근로능력 평가 등

- 등록 장애인을 넘어서는 **장애인 고용 정책 대상**이 **재설정**되고, **맞춤형 고용서비스 제공 기틀**이 **마련**될 예정

□ 장애인 소득 보장을 위한 고용분야 지원 확대 요구 증가

○ 한국의 **장애 관련 공공사회지출**은 **GDP 대비 0.61%**로 **OECD 평균**(2.11%)의 **1/3 수준**, **독일**(2.06%)·**일본**(1.04%)에 비해서도 **현저히 저조**

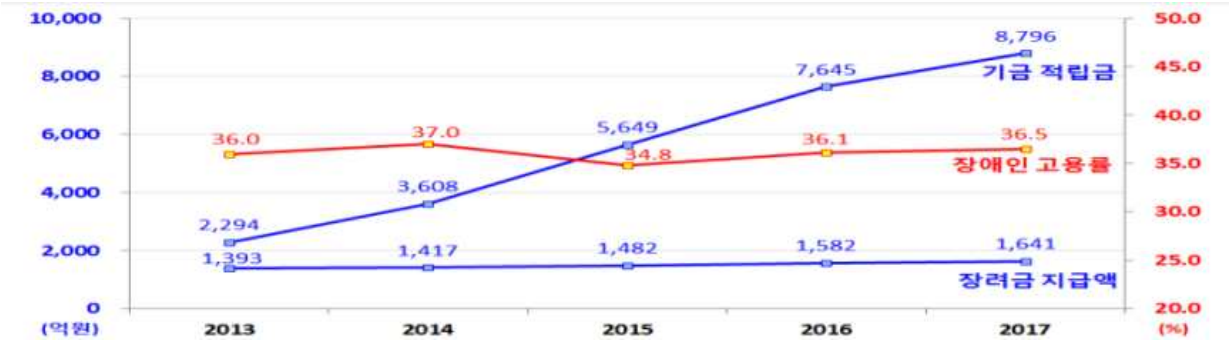
- 특히 **총 공공지출**에서 연금 등 **복지 분야 지출**이 차지하는 비중은 **65.6%**로 **OECD 평균**(약 80%)에 비해 **낮은 수준**

○ 이 같은 장애인 소득 보장 제도의 부족함은 **최저임금**과 임금 간 **차액 보전** 등 **고용분야에서의 지원 확대 요구**로 이어지고 있고

- 더불어 최근 **의무고용률의 꾸준한 인상**에도 불구, 고용률 정체에 따라 **장애인고용촉진기금 적립금이 지속 증가**하여

- **정부의 적극적 역할**이 필요하다는 목소리가 커지고 있는 상황

장애인고용촉진기금 적립금 추이



□ 과학기술 고도화에 따른 장애인 일자리 형태 다양화 추진

○ **과학기술의 고도화**로 정형화가 용이한 **저숙련 일자리**는 **AI·로봇**으로 **대체 가능**함에 따라, **장애인 일자리에 큰 영향을 미칠 우려***

* 단순노무 종사자의 63.3%가 '20년까지 인공지능·로봇으로 대체될 가능성이 높은 직업에 종사(장애인 노동자 단순노무직 비율 38.6% / 전체인구는 13.8%)

○ 이에, **장애인의 강점이 발휘**될 수 있는 **신산업 분야 적합 직종 개발*** 및 **직업훈련 강화** 등을 통한 **일자리 다양화 필요성** 증가

* 발달장애인 위한 '자율주행차 데이터 입력', 'IT분야 음성전사(轉寫)' 직무 등

⇨ **제도·산업·장애 환경 변화** 속에서도 양질의 장애인 **일자리를 확보**하기 위해 기금 적립금을 활용한 **다양한 고용지원 사업을 강구**할 필요

Ⅳ. 분야별 추진과제

◇ 주요 정책 추진방향



◇ 장애인고용의 현재와 미래

	'17	'22
장애인 고용률	36.5%	→ 38.0%
의무고용 이행률	46.8%	→ 60.0%
평균임금 격차 완화	73.6% (전체인구 대비)	→ 77.0%

1 양질의 장애인 일자리 확대

< 주요 문제점 >

- **장애인 고용의무 이행을 독려**하기 위한 미이행 시의 **제재수단 실효성**이 낮아 **대기업 및 일부공공 부문**은 **부담금으로 충당***하고 있는 현실

  * '17.6월 대기업집단 고용률 2.04%, 납부 부담금 991억원(전체 부담금의 23%)

- 양질의 장애인일자리를 창출하기 위해 **장애인 표준사업장이 활성화**될 필요가 있고, **사업의 지속성을 높이기 위해** 지원 확대도 필요

  * 장애인 표준사업장 : '17.12월, 287개소(일반 227개소, 자회사형 60개소)

1-1 대기업 의무고용 이행 강화

□ **(기업규모별 부담금 차등제 도입)** 장애인 의무고용 대상 사업체의 경우 **기업규모가 커질수록 장애인 고용이 저조**한 점을 감안,

○ 의무고용 이행비율이 낮은 기업이 부담금을 더 많이 내도록 **의무 미이행 수준별** 부담금 **차등 가산율을 상향 조정***

* 의무고용률 25% 미달 : 부담기초액(최저임금 60%)에 40% 가산 → 50% 가산
  의무고용률 25~50% : 부담기초액(최저임금 60%)에 20% 가산 → 30% 가산

○ 특히 장애인고용이 저조한 **대기업**에 대해서는 평균 임금과 최저임금 간 격차* 심화를 고려, **부담기초액을 차등 적용**

* 300인 이상 월평균 임금: 498만원 》 부담기초액(최저임금의 60%): 94.5만원

□ **(고용개선계획 제출 의무화)** 고용 저조 기업에 대한 **이행지도와 제재를 강화**하고, 홍보 대상에 따라 **공표방법 차별화**

○ 실효성 있는 이행지도를 위해 **지도 기간을 6개월로 연장**하고, 현저히 저조한 기업을 대상으로 **장애유형·성별을 고려**한 **'고용개선계획' 제출 의무 부과**

* '18년에는 제출 권고, '19년 법 개정 통한 의무화

- 계획 **미이행 시 공공 입찰시 불이익을 부여**하고 **이행 시**에는 **한시적으로 부담금 감면** 지원('19)

○ 명단공표의 실효성 제고를 위해 ① **장애인 접근성이 큰 기관**(장애인 복지관, IL센터 등)에 **지역 내 장애인고용 저조기업 명단**을 **게시**하고

- ② **일반국민** 대상 **관심도 제고**를 위해 **포털사이트, 일간지** 및 **지자체 홈페이지** 등에 명단 게시('18)

□ **(연계고용* 활성화)** 대기업의 **장애인 다수고용 사업장에 대한 판로**지원 확대를 위해 **연계고용시 부담금 감면 한도를 확대**('19)

* 연계고용: 부담금 납부 기업이 장애인 표준사업장 등에 도급을 줄 경우 장애인 고용에 기여한 것으로 간주, 도급액의 일부를 부담금의 50% 이내에서 감면

○ **대기업의 참여를 촉진하기** 위해 **지역별**로 연계고용 대상사업체·생산품을 **메일링 서비스** 등을 통해 **홍보**('19)

- **기업이 직접 연계고용 대상 사업체 및 생산품을 쉽게 검색**할 수 있도록 **'장애인고용공단 e-신고서비스*'**(www.esingo.go.kr) **개편**('20)

* 기존 장애인 고용상황 및 부담금 납부 신고 사이트로만 활용

- 특히 **교육청**의 경우 초·중등 **사립학교 장애 교직원**에 대한 교육감의 인건비 지원*도 **연계고용으로 인정** 추진

* 교육청에서는 관할 초·중등 사립학교를 대상으로 교원 인건비 일부를 지원

□ **('고용기여 인정 제도' 도입)** 장애인 **직업훈련·체험* 인프라**의 **한계를 보완**하고 **대기업 의무고용을 촉진**하기 위해

* '18년부터 특수학교 자유학기제가 전면 실시됨에 따라 수요 증가 예상

○ **대기업·공공기관** 등에서 자체 훈련시설을 활용, **채용**을 **전제**로 장애인에게 **무상 훈련을 제공**하거나

- 장애인 예비노동자 대상 **직업체험 공간·프로그램을 제공**하는 경우 **훈련·참여인원의 일정비율**을 **해당 기간동안 고용**한 것으로 인정('19)

○ **기업-장애인단체 간** 체험·여행 등을 함께하는 **'1사·1장애인단체' 운동** 확산('18~), 운영 실적을 **인식개선 교육으로 간주 검토**('19)

1-2 공공부문 의무고용 이행 실효성 확보

□ **(공공기관 의무고용 전면 확대)** 현재 50인 이상 공공기관에 적용되는 **의무이행을 규모에 관계없이 전면 적용**('20)

* 의무고용 인원 산출 시 소수점 이하인 경우는 0명으로 간주

□ **(경영평가 반영 확대)** 의무고용률이 저조한 '**기타공공기관**' 및 '**지방 출자·출연기관**'에 대해 **경영평가**에 **의무고용 실적 반영** 추진

○ 공기업, 준정부기관 및 지방공기업의 경영평가에는 의무고용률이 반영되어 있어 의무고용 이행비율이 상대적으로 높게 나타남을 감안하여 추진

< 공공기관의 장애인고용 현황 >

(단위: 개소, 명, %)

구분	사업체수	장애인수	고용률	이행비율
공기업	30	3,467(3,180)	3.11(2.85)	86.7
준정부기관	89	3,291(2,842)	3.42(2.96)	84.3
기타공공기관	**180**	**3,142(2,681)**	**2.22(1.89)**	**42.2**
지방공기업	132	2,521(2,195)	3.96(3.44)	91.7
지방출자·출연기관	**165**	**643(546)**	**2.33(1.98)**	**45.5**

※ 이는 중증장애인 2배수 제도를 적용한 것이며, 괄호 안은 순인원

○ **기타공공기관**은 행안부의 부처별 『**정부혁신평가**』 시 **소속 기타공공기관**의 **장애인 의무고용실적도 반영**토록 추진('19)

* 올해부터 「정부업무평가」(국무조정실)에서 「정부혁신평가」(행정안전부)로 이관되는 '특정시책'(정부기관의 국가배려시책) 부분에 반영 추진

○ **지방출자·출연기관**은 행안부의 『**경영평가 표준모델***』 평가지표 상의 '**장애인 고용수준**'에 대해 **일정 점수를 부여**하는 방식으로 개정 추진

* 행안부가 자치단체에서 실시하는 지방출자·출연기관 경영평가 표준모델을 마련하여 각 자치단체에 배포하면, 자치단체가 최종 채택

○ 장애인 의무고용 현황 발표 시 **중앙행정기관, 지방자치단체별로 산하 기관**의 **의무고용 이행비율**을 비교하여 **발표**('19년)

□ **(인력채용 지원)** 장애인공단에 『**공공기관 전담 TF**』를 **구성**, 기타 공공기관, 지방출자·출연기관 등 **고용의무 불이행기관 중점지도**('18)

○ '**장애학생지원센터**'가 있는 대학(216개소)과 장애인공단 간 협약체결을 통해 **장애인 전문 인력풀* 확보**

* 기타공공기관, 출자·출연기관은 병원, R&D기관이 많아 전문인력 확보 중요

- **중점지도 대상**으로 선정된 공공기관 대상으로 **전문인력 풀을 배포**하고, 장애학생지원센터와 연계하여 **우선 알선 추진**

1-3 표준사업장 장애인 일자리 확대

□ **(중소기업 컨소시엄형 표준사업장 확대)** 다수의 **중소기업과 지자체 또는 공공기관**이 공동 참여*하는 '**컨소시엄형 표준사업장**' **설립 확대**

* 자치단체 또는 공공기관이 다수의 중소기업과 공동투자를 통해 장애인 표준사업장을 설립하고, 투자비율 만큼 의무고용을 이행한 것으로 인정

○ 컨소시엄형으로 설립하는 경우 **설립투자금 지원을 확대***하고, 장애인공단에서 참여 중소기업 구성, 표준사업장 설립 **컨설팅 지원**

* 현행 설립투자금 지원 한도를 10억 → 20억으로 확대

□ **(대기업 자회사형 표준사업장) 인증요건을 완화**하여 **대기업**의 **표준사업장 설립 활성화** 추진

○ **자회사 소유 인정범위 확대*** 등을 통해 자회사 설립 애로 해소 ('17년 현재 60개소)

* 자회사 개념을 주식 또는 출자 50% 초과 소유로 한정하지 않고, 50% 미만인 경우에도 임원파견 등 의사결정에 영향을 미치는 경우 인정

□ **(표준사업장 설립 확대)** 공모방식에서 **상시 신청 시스템으로 전환**, 중증장애인 비율이 높을 경우 설립비용 **지원 한도 상향 조정**(10억 → 20억) 등 **설립 활성화***

* '17년 총 287개소 → 매년 40개소 수준 신규 설립에서 2배로 확대 추진

□ **(사회적경제기업 설립지원)** 장애인 중에서도 고용이 어려운 **중증·여성·장년장애인**을 고용하는 **사회적기업·협동조합 등 설립 지원** 강화('19)

최근 설립 사례

☞ **(꿈더하기 사회적협동조합)** 발달장애인 부모(10명)들이 공동 출자하여 누룽지 등을 생산·판매하는 사회적협동조합을 설립, 최근 표준사업장으로 인증

☞ **(굳잡스 사회적협동조합)** 파주시 소재 사회적협동조합으로 발달장애인 부모(10명)들이 출자하여 다이어리 수첩, 메모지 등 문구류를 생산·판매

○ 기존 사회적기업 관련 지원제도를 활용하면서, **초기 창업 비용까지 일부 지원하**여 **사회적경제기업 창업 활성화**

* 장애인 표준사업장 지원 예산을 활용하여 표준사업장 전환을 전제로 지원

○ 취업·훈련 지원 후에도 취업이 어려운 경우에 대해 사회적협동조합 등 **'장애인고용型 사회적경제기업' 설립 컨설팅** 등을 **지원**

- **장애인공단** 내 장애인 **사회적경제기업 창업 지원 TF** 구성·운영

□ **(판로지원 강화)** 공공기관의 표준사업장 생산품 **우선구매 비율**을 현행 총구매액의 0.3% → **0.5%로 확대**(고시개정, '20)

* 공공기관 표준사업장 우선구매 충족비율('16년) : 0.32%

○ 행정안전부『**자치단체 합동평가**』 지표에 **표준사업장 생산품 구매실적을 신설**, 표준사업장의 **지역 내 자생 환경 조성**('19년)

* 기획재정부 『공공기관 경영평가』에 표준사업장 생산품 구매실적 기 반영('18)

○ **공공기관의 표준사업장 생산품 구매실적을 공표**하고('18.4월), 생산품 판로개척, 통합지원을 위한 **온라인 쇼핑 지원시스템 마련**('19년)

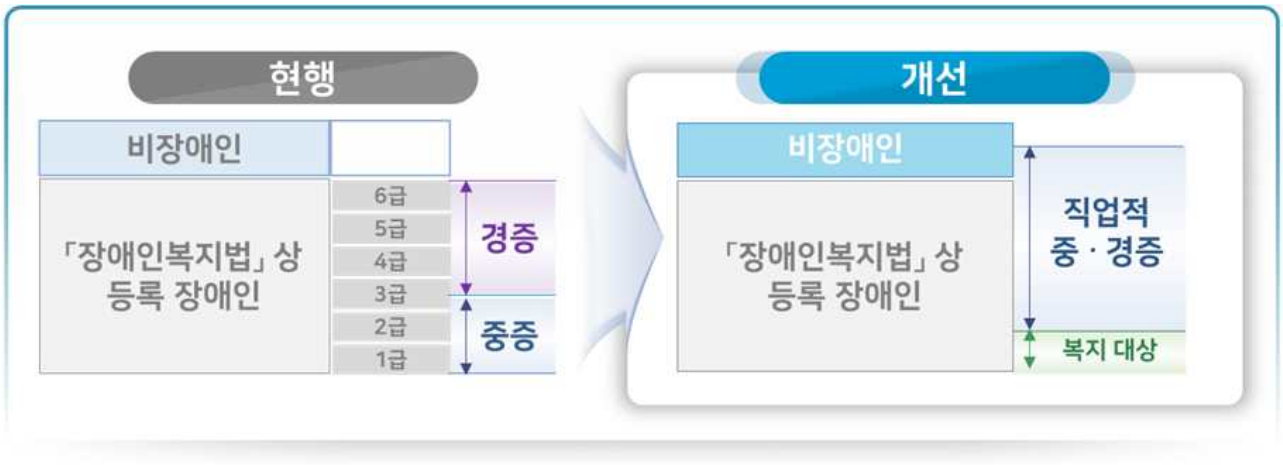
1-4 직업적 장애기준 마련 등

□ **(직업적 장애기준 마련)** ‘22년부터 **장애등급제가 완전 폐지**됨에 따라, **장애인 고용 정책**에 **적합한 장애 기준 마련**을 추진

○ (가칭)‘**직업적 중·경증, 복지대상**’ 등과 같은 「**직업적 장애기준**」을 도입, 정책대상 재설정 및 **맞춤형 고용서비스를 제공,** 괜찮은 일자리로의 전이를 지원

* (‘18) 직업적 장애기준 연구 → (‘19~‘20) 기준 마련, 시범사업 → (‘21) 법 개정, 시행

< (예시) 직업적 장애기준 도입 시 변화 >



□ **(일자리의 質 반영)** 현행 의무고용제도는 장애인 고용인원 산정 시 고용 형태·유지기간을 반영하지 않아 **일자리의 質에 대한 고려** 미흡

○ 해당 사업장의 **‘상용직’ 장애인노동자 비중이 높을수록** 장애인 고용장려금, **표준사업장 지원 등 우대 추진**(‘19)

□ **(고용의무 강화)** 장애등급제 개편, 과학기술 고도화로 인한 일자리 구축 우려 등을 감안하고 **장애인구 및 장애인노동자 비중, 의무이행비율** 등 **노동시장 상황을 고려**하여 **의무고용률 상향조정 검토**(‘20)

* 장애등급제가 폐지되고 ‘19.7월부터 중·경증으로 개편됨에 따라 기존 3급 장애인 일부가 중증으로 분류될 경우 장애인 고용비율 자동적으로 상향 전망

2 장애인노동자 지원을 통한 격차 해소

< 주요 문제점 >

▪ **최저임금 적용제외자**가 **최근 크게 증가***하고 있으나, 주로 현저히 낮은 임금을 받고 있으며 **최저임금 지속 인상으로 인해 격차 확대****

* ('15) 7,006명 → ('17) 8,632명 / ** ('15) 최저임금의 48.9% → ('17) 최저임금의 47.9%

✉ **현장의 목소리** * 대전 현장노동청('17.9월)

"장애인도 노동자라면 최저임금을 보장받을 수 있도록 장애인에 대해서만 적용하고 있는 최저임금 적용제외 제도를 폐지해주세요"

2-1 장애인노동자 직접 지원

중증장애인 최저임금 적용제외 제도 개편

□ **(1단계: 인가제도 엄격 운영)** 우선, **장애인 고용에 미치는 영향**을 고려, **적용제외 인가기준***을 **기존 작업능력의 90%에서 70%미만**으로 조정('18년 기 시행)

○ **사업주**가 적용제외 신청 시 대상 노동자 작업능력에 대한 '**사전평가**' 실시 결과를 제출하도록 하여 **평상시 작업능력도 충실히 반영**

□ **(2단계: 적용제외 제도 자체의 개편)** 중증장애인도 적정 수준의 임금을 받고 고용도 안정될 수 있도록 **제도 자체의 전면 개편을 추진**

○ 먼저, i) **장애인노동자의 생활안정**, ii) **사업주**의 **추가 부담 최소화**, iii) **지원규모의 적정성**을 고려하여 **적정 수준 임금을 결정**하되,

- 임금 상승에 따른 **고용불안을 해소**하기 위해 **적정수준 임금과 지급가능성 간 격차**를 고려, **중증장애인 고용안정을 위한 지원방안 강구**

○ 정부, 장애인단체 및 전문가가 함께 참여하는 「**최저임금 적용제외 제도 개편 TF**」를 운영하여 '**19년부터 법 개정 등 제도개선**

* ('18~'19) 개편방안 마련, 법개정 → ('20) 시범실시 → ('21) 시행

□ **(작업능력평가 기능 강화)** 장애인 노동자의 작업능력 **평가 수요 증**

가에 대비, 현장 **사전평가 도입** 등 **평가절차를 개선**하고

○ 장애인고용공단의 **직업능력평가사 확대* 및 역량강화**를 위한 **자격제도 도입, 양성과정 및 연수제도** 운영

* '12~'17년 평가대상 인원이 2배 가까이 증가(7,770→14,500명)한 점을 고려하여 평가사 1인당 평가 인원이 100~120명 규모로 유지될 수 있도록 운영

🗁 외국의 직업능력평가사 자격·양성 제도

☞ **미국의 '공인 직업평가사'**: 직업적응 및 직업평가사 인증위원회에서 연 2회 자격시험 운영, 5년마다 80시간 보수교육 이수

☞ **일본의 '장애인직업카운슬러'**: 후생노동성령에서 자격 규정, 3년·5년 등 연차에 따라 1~2개월간 보수교육 실시

☞ **독일의 '직업재활상담사'**: 일반대학교 심리학 전공(3개월간 노동청 재활팀 실습) 혹은 석사 이수, 9개월 수습 및 4주 연수(교육, 현장실습)

중증장애인 노동자 비용지원

□ **(소규모 사업장 중증장애인 추가비용 지원)** 중중증장애인의 경우 근로에 따른 추가비용*이 발생하므로 근로의욕 고취를 위해 **사회보험료, 출·퇴근 비용 등 추가비용**의 일부를 보전하는 방안 강구

* 장애인실태조사 결과 교통비 등 추가비용은 월평균 92천원('14, 보건복지부)

2-2 장애인 고용 사업장 지원 확대

장애인 고용장려금 제도 등 개편

□ **(장려금 고용유인 효과제고) 중증장애인 등 고용률이 저조한 장애인을 대상으로 지급단가를 상향** 조정, 고용촉진 효과 제고

< 장애인 고용장려금 단가('18) >

경증남성	경증여성	중증남성	중증여성
30만원 (최저임금 19%)	40만원 (최저임금 25%)	50만원 (최저임금 32%)	60만원 (최저임금 38%)

※ 장려금 : 의무고용률을 초과하여 고용한 인원 당 장려금 지급, '10년 이후 단가가 고정되어오다 최근 중증여성('16), 중증남성('18) 10만원 인상

○ 장려금 단가 산정시 **최저임금('18년 16.5%** 인상, 월157.3만원)**·부담금과 균형**을 이뤄 **장애인 고용 유인 기능을 회복**하도록 **조정**

* (예시) 최저임금이 1만원까지 인상된다는 가정 하에 중증 여성 최저임금의 50%로 설정 등('18년 중증여성 60만원 : 최저임금의 38% 수준)

○ **장애유형별**로도 고용 여건 격차가 큰 점을 감안, **평균 고용률을 크게 밑도는 장애유형***은 장려금 **지급단가를 가산하는** 방안 검토

* (예시) 전부 중증장애인이 아님에도 평균 장애인 고용률(36.5%)의 절반에도 못 미치는 뇌병변(11.6%) 등

□ **(고용유지 지원 강화)** 기존 고용환경 개선 사업을 확대, **고용안정 및 새로운 직무 개발** 등 **고용유지에 쓰이는 운영자금*을 융자**

* 제품생산비용, 제품 및 기술개발비용 등 경영안정자금

○ 또한 담보력이 부족한 소규모 사업장에는 출퇴근 **편의시설, 재택근무 시설 등 무상지원 확대** 및 **지원 요건 완화***

* **▲통근용 승합차 지원을 위한 장애인 고용 요건 완화(예시: 20인→10인)**
▲재택근무 작업장비 설치·구입·수리비 지원물량 확대 등

소규모 사업장 및 직업재활시설 지원 확대

□ **(장려금 부정적 사용 방지)** 장애인 다수 고용 사업장임에도 **장려금을 직접 받지 못해 임금 등 처우개선에 활용하기 힘든 직업재활시설*** 등에 대해 법률 개정을 통해 **장려금 직접 지급** 추진

< 법인에서 직업재활시설로의 장려금 전입 실적('16년) >

- **(문제상황)** 직업재활시설 대부분 사회복지법인 등 법인에서 운영 중이며「장애인고용촉진법」제30조에 의거 장려금 지급대상은 운영 법인(사업주)
- **(지급현황)** 장려금 지급이 확인된 시설운영 법인 306개 중 시설 전입 실적이 없는 법인이 78개(25.5%), **50%미만 시설 전입 법인**은 **160개(52.3%)**에 달함

□ **(직업재활시설 지원 확대)** 시설 **근로장애인의 일반 노동시장 전이**와 **소득향상**을 **촉진**하도록 **직업재활시설**에 대한 **표준사업장* 인증 제한을 폐지**하고, **장애유형별로** 편의시설 등의 **인증요건을 다양화**

* 장애인표준사업장 : 장애인 10명 이상(상시 30%이상) 고용, 장애인 편의시설 설치 및 최저임금 이상 지급 등의 요건을 갖춘 기업

○ 직업재활시설이 장애인 표준사업장으로 인증되는 경우 표준사업장 관련 각종 지원*을 활용할 수 있어 직업재활시설 운영여건도 개선 가능

* 작업장 관련 시설·장비 등 구입비용 무상지원 등

○ 중증장애인 취업·직업훈련 지원 사업인 '**민간위탁 훈련**' 및 '**지원고용 사업**' 수행기관으로 지정*, 근로능력 향상기회 확대

* ▲중증장애인 특화 훈련을 위탁하고 훈련비·훈련수당 지급
▲근로사업장 등의 장애인도 지원고용서비스를 받을 수 있도록 위탁기관 지정

○ 또한, 직업재활시설에도 **생산성**을 **보조**하는 **작업지도원·직무지도원 지원**이 가능하도록 하여 일반 노동시장으로의 전이 촉진

3 장애인 맞춤형 취업지원 확대

< 주요 문제점 >

▪ **장애유형별로 세분화된 취업지원을 요구***, 현재 장애인 대상 **직접일자리** 사업은 **발달장애 등의 참여**가 **제한적****

* 지원고용 사업에 참여하는 발달장애인에 대한 직무지도원 배치기간 연장 요구 등
** 발달장애인 참여비율은 26.4%로 적지 않으나, 현장에서는 적합직무 부족 호소

▪ 중증장애인의 고용 유지를 위한 **근로지원인·보조공학기기** 등 근로지원도 여전히 **현장의 수요에 못 미치는 실정***

* '17년 기준 근로지원인 공급인력은 1,000명 수준에 그치고 있음

✉ 현장의 목소리 * 서울피플퍼스트센터(발달장애인 자조단체) 간담회('17.12월)

"발달 등 중증장애인도 시설을 벗어나 스스로 동료상담·권익옹호 활동을 하고, 이를 노동으로 인정해주는 공공일자리 도입이 절실합니다."

3-1 중증장애인 지원 확대

□ **(중증장애인 지원고용* 확대)** 중증장애인의 취업률이 높은 **'지원고용 서비스'**를 **확대, 현장훈련 기간을 연장**하고(7주 → 최대 6개월)

* 중증장애인을 사업체 현장에서 직접 교육시켜, 취업까지 연결하는 프로그램으로 지도원을 통해 작업지도 및 직장적응까지 지원('17년 최종 취업률 83.8%)

○ 중증 장애인의 **직무·직장 적응률을 높이기** 위해 **채용후 최대 3년간 지도원을 지원**하고, 사업장 사정에 따라 유연하게 적용

- 기존에 이원화되었던 **직무지도원 및 작업지도원도 통합** 운영

< 중증장애인 지원고용 개편방향 >



□ **(맞춤형 취업지원 신설) 발달장애인 등의 취업의욕 고취**에 **동료**

장애인의 지원이 효과적인 점을 고려

○ **장애인이 직접** 다양한 취업지원 활동에 참여하는 **지역 맞춤형 취업지원 서비스를 제공**

- **①유형**: 장애인을 활용한 **동료상담가, 장애인 인식개선교육 강사** 등을 통한 지역사회 내 **장애인 일자리 창출 친화적** 취업서비스 지원
- **②유형**: 장애인 역량 강화와 **일자리 발굴, 취업지원, 취업후 적응지원 활동**을 장애인 단체 등에 **프로젝트 방식으로 지원**

  * 잡코치(Job coach) 활동 등을 통해 구인처 발굴, 취업알선, 취업유지 상담 등 제공

○ 이해관계자 의견 반영을 위해 정부(고용부·복지부), 장애인단체 및 민간 전문가가 참여하는 「**중증장애인 공공일자리 도입 TF**」 운영 중

□ **(보조공학기기 지원 확대)** 장애인 고용 사업주의 **보조공학기기 수요** 충족을 위해 **지원물량 확대**('18년 8천점 → '22년 12천점)

○ 현장 직무 **맞춤형 보조공학기기 지원*** 확대를 위해 **노동자 직접 신청 허용**, 적시·적소 지원 위한 '**보조공학기기 전용 웹사이트**' 신설

* 맞춤형 지원 비율 목표: ('18) 7% → ('22) 30%

○ 보조공학기기 **신청·제공** 및 **상담, 보조공학기기 등록·인증** 등의 **업무 기능을 강화**하고

- 중소벤처기업 및 스타트업 대상 **스마트 보조공학기기** 기술 **연구·개발을 지원**

< 보조공학기기 서비스 허브 구축(안) >



□ **(근로지원인 제도 확대·개편)** 중증장애인의 직무 관련 활동을 보조하는 **근로지원인*** 지원을 **확대****하여 **실질적인 고용유지** 지원

* 근로지원인 : 운반, 복사 등 장애인근로자 업무 시 부수적인 업무 단순 보조
** ('18) 1,200명 → ('22) 10,000명 목표로 추진

○ 최저임금 인상에 맞춰 근로지원인 **지원단가 인상** 등 **처우를 개선**

- 장애인의 활동·근로 특성 및 직무에 대한 이해도를 높이기 위한 **역량 향상 프로그램** 도입으로 **서비스 質 향상** 추진

3-2 여성·장년·발달 장애인의 취업지원 확대

□ **(장애여성 취업가능성 제고)** 월 60시간 미만 일자리도 시간에 비례하여 **의무고용으로 인정***, 시간제 근로 희망 **장애여성** 취업기회를 확대

* 현재 월 60시간 미만 근로는 의무고용인원으로 불인정(중증은 인정)

□ **(장년장애인 고용유지 지원) 작업능력 저하를 보완**하기 위해 **장년 장애인**에 대해서는 **보조공학기기**를 **우선 지원**하는 등 **우대**

○ 질병 등으로 인한 장년장애인의 고용불안 해소를 위해 장애인 노동자가 **병가·휴직**을 내는 경우 **'대체인력 채용장려금'** 지원

* 현재 대체인력채용지원금은 육아휴직, 산재노동자 등에 대해서만 운영 중

□ **(적합직무 개발 및 훈련과정 확대) 여성 및 장년** 장애인의 강점과 특성을 반영한 **다양한 직업영역*을 개발**하고

* **여성**: 잡 매니저, 상품정보분석가 등 / **장년**: 시니어캐스트, 디지털 환경지킴이 등

○ 장애인 직업능력개발원, 장애인 민간위탁 훈련사업 등과 연계하여 **맞춤형 훈련과정을 지속 확대***('18년 40명 → '22년 120명)

< 직업영역 확산 사업(안) >

▪ **(신규 직업영역 공고)** 매년 신규로 개발된 장애유형별 적합 직업영역을 공고하고, 신규 직업영역* 도입 및 해당 분야 장애인 채용 희망 기업 모집

* 현재 매년 7~8개 개발하고 있으나, 장애인고용공단의 연구인력 확대 등 직업영역 개발 기능 강화를 통해 매년 10개 수준으로 확대

▪ **(부담금 감면 등 지원)** 맞춤훈련센터를 통해 채용예정자 훈련과정을 제공하고, 채용 시 한시적으로 부담금 감면* 등 지원

* ('18) 사업안, 법 개정안 마련 → ('19) 법 개정 추진 → ('20) 제도 시행

3-3 재학 · 청년 장애인의 취업 · 직업역량 강화

□ **(장애학생 통합취업지원체계 구축)** 생애주기별 '**진로지도 → 능력평가 → 취업지원 → 복지서비스**' 지원을 위해 **통합취업지원 체계** 구축

○ **고용부·교육부·복지부** 간 **'상설협의체'**를 구성*, 전달체계인 장애인 공단·장애인개발원·특수교육원 간 협업으로 **통합경력개발 서비스** 제공**

* '18년 상반기 중으로 협력체계 구축을 위한 3개 부처 간 협약 체결

** 고용서비스 지원 시 등록 정보를 바탕으로 복지부의 등록장애인 DB, 고용보험 DB와의 연계를 강화하여 노동시장 진입 이후의 이력 등을 지속 관리

< 장애학생 통합취업지원 체계(안) >



□ **(장애학생 취업지원 확대)** 장애학생 특징 및 **직업적 장·단점 조기 발견** 및 **체계적인 상담·직업체험 기회 제공**을 위한 지원 **대상 확대**

○ 서비스 대상자를 기존 **고등학교 2·3학년에서 全 학년으로 확대**

- 직업체험 희망 **중학교 장애학생**을 대상으로도 자유학기제와 연계하여 **발달장애인훈련센터 등 활용한 일일체험** 등 제공

○ 장애학생의 직업선택의 범위를 다양화하기 위해 **장애인 교원* 등과 같은 공공부문 사각지대** 진출 지원 등 **업종·직종 다양화**

* **(교원양성)** 교·사대 장애학생 도우미 배치 등 이동권·학습권 보장, **(임용지원)** 사이버임용교육과정 확대, **(편의지원)** 장애인 교원 보조공학기기 등 지원 개시

□ **(특수교육 인프라 연계)** 특수학교 · 학급에서 **취업을 위한 특별직무**

과정(전공과)을 운영할 수 있도록 **설치비용을 지원**

* '17년 기준으로 전국의 특수학교는 총 174개소(전공과 설치 학교는 137개소)

○ 특수교육 대상자의 **직무·취업 역량 향상을 지원**하기 위해 **학교내 훈련** 또는 **산업체 현장실습 시 기능훈련 담당 전문가 지원*** 확대

* 통합형 직업교육 거점학교별로('17년 48개)로 장애인고용공단의 훈련교사, 민간 직무숙련자로 구성된 기능훈련교사 풀 운영

○ 교육부의 '**장애학생지원센터**'('16년 215개소)'와 **취업지원사업 연계***를 통해 **장애 대학생** 대상 취업지원서비스 체계 구축

* ①공단지사-장애학생지원센터 간 고용협의체 구성, ②장애학생지원센터 내 취업지원관제 실시 ③멘토링프로그램 운영 ④학년별 맞춤형 취업지원 등

3-4 장애유형별 맞춤지원 강화

□ **(장애유형별 맞춤형 지원 강화) 감각**(시·청각), **척수**(중도 지체) 장애 등 주 종사업종 및 장애발생 특수성 등을 감안한 **맞춤형 지원 강화**

○ **(시각·청각)** 시각장애인 안마사로 구성된 사회적협동조합의 장애인 표준사업장 인정, **시각장애인 훈련센터** 및 **청각장애인 훈련센터 확대** 등

○ **(척수장애인(지체))** 원직장 복귀를 위한 병원 내 조기 상담 지원, **척수장애인 훈련프로그램** 운영 등

○ **(뇌병변)** 행동 및 이동상의 제약 해소를 위한 **근로지원인 지원 확대**

4 체계적인 장애인 고용서비스 인프라 확충

< 주요 문제점 >

▪ 4차 산업의 도래, 발달장애인의 증가 등 환경 변화로 **장애유형별 특성화 직업훈련 지원 요구**가 증가하고 있으나 **인프라는 여전히 부족***

* 전국의 유형별 훈련센터는 '17년 발달훈련센터 4개소, 청각훈련센터 1개소에 불과

▪ 장애인 대상 고용서비스를 제공하는 **장애인고용공단 지사**는 **전국 18개소에 불과**하여, 접근성이 중요한 장애인 대상 서비스 제공에 한계

- **장애인복지관*** 등에서 취업지원 서비스를 제공하고 있으나, **인적·물적 인프라 부족**으로 **효과성 있는 서비스 제공은 어려운 상황***

* 현재 장애인공단은 장애인복지관(43개소), 장애인단체(31개소)에 구인·구직 DB만 공유

▪ **사업주 장애인 인식개선 교육 의무화**를 앞두고 있으나('18.5.29. 시행), 정책 시행 **인지도도 낮고** 교육 콘텐츠·강사 등 각종 **인프라 준비 필요**

✉ **현장의 목소리** * 장애인정책조정위원회('18.3월)

"청각장애인훈련센터와 같이 시각장애인 맞춤형 훈련센터 도입 등 맞춤형 훈련이 필요한 장애유형 대상 훈련시설이 확대될 필요가 있습니다."

4-1 장애인 직업훈련체계 혁신

□ **(장애유형별 맞춤훈련 확대) 장애 유형에 따라** 직무능력을 더 크게 발휘할 수 있는 **직무를 발굴**하고, **맞춤 훈련과정**을 확대

○ **발달장애인**의 경우 i) 기계가공, 데이터 입력 등 **집중력을 요하는 직무** ii) 세탁물 정리, 의류·우편 분류 등의 **반복적 직무** 등 발달장애인이 **더 잘 할 수 있는 분야의 훈련과정**을 확대*

* 연간 300명 수준 → 2,000명 수준까지 확대

○ **시각장애**의 경우 헬스키퍼, 속기(速記) 등, **청각장애**의 경우 네일아티스트, 조립 및 검사 직무 등 분야의 **훈련과정을 확대**

□ **(공공 직업훈련 인프라 확대)** 훈련수요가 가장 많은 수도권 지역에 종합훈련시설인 **'경기남부 직업능력개발원'* 신설**('21년)

* ('17) 예비타당성 조사 통과 → ('18) 설계비 예산 반영

○ **감각**(시·청각) **장애인 훈련센터**를 설치하고, 타 유형과 통합 훈련이 어려운 **발달장애인 전용 훈련센터**를 **각 시·도***에 설치

* ('16) 2개소 → ('17) 4개소(누적) → ('18) 7개소(누적) → ('19~) 각 시·도별 확산

○ **맞춤훈련센터**는 우선 사업체 밀집지역을 중심으로 확대하고, **훈련시설 소외지역에도 설치***하여 훈련인프라 사각지대 해소

* ('15) 1개소 → ('17) 3개소(누적) → ('18) 6개소(누적) → ('19~) 각 시·도별 확산

** 훈련 인프라 확대 시 연간 훈련인원 '17년 4,332명 → '22년 10,000명으로 확대

□ **(공공훈련기관 역할 강화) 4차 산업혁명**에 따른 인력수요 변화에 대비 **新산업·융합** 직종 분야 **장애 인력 양성** 추진

○ 직업능력개발원별 **지역 특화산업을 반영**하여 **高기능·신규 훈련직종**을 **도입**하고, **연간 600여명*** 대상 훈련 제공('19년)

* 장애인 직업능력개발 훈련수요 조사('15, 장애인공단 고용개발원)

< 직능원별 高기능·신규 훈련직종(안) >

구분	일산	부산	대구	대전	전남
훈련직종	ICT융합개발, SW개발 웹디자인, 스마트기계 등	스마트팩토리, IT전기전자 제어설계 등	사물인터넷(IoT) 개발, 전자제어 스마트기계 등	3D프린팅, IT 서비스 등	드론SW개발, IT기반전기시스템, 스마트 금형설계 등

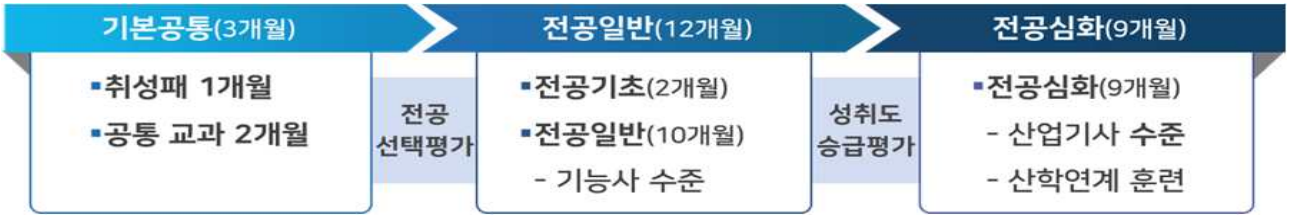
○ 4차 산업혁명에 따른 **현장의 기술변화를 반영**한 **훈련직종 개발**을 위해 정기적으로 '**직업훈련수요조사**(구직자·사업체)' **실시**(2년 주기)

○ **기업의 인력수요·기술 변화**에 **탄력 대응**하기 위해 성취도 평가를

통해 상위 수준 진입을 유도하는 **단계별 훈련으로 전환***

* (예시) 장애인 특성·수준을 고려하여 **NCS 훈련과 非NCS훈련으로 이원화**
↳ NCS: 3~4 수준의 전공·심화(융·복합), 非NCS: 단순 직무 과정

< 훈련체계 개편 및 수준별 평가 개요 >



□ **(폴리텍의 장애친화적 운영) 접근성 제고, 이공계 장애 전문인력 양성**을 위해 **폴리텍 훈련 인프라를 활용**한 장애인 직업훈련 활성화

○ **장애인 훈련도우미 지정***, 권역별 교사 대상 장애인 훈련기법 교육 실시 및 **교사수당 지급요건**을 **완화**하고

* 같은 학급 훈련생으로 지정, 일정 수당 지급하여 참여 촉진

○ **장애 편의시설·장비 도입** 비용 지원 등을 통해 **폴리텍을 장애인 친화적으로 운영**

* ('19) 직능원 설치 권역별 5개 캠퍼스 → ('22) 전 캠퍼스로 확대

4-2 민간취업알선기관 활용 확대

□ **(취업지원기관 다양화)** 장애인복지관 등 **민간기관**에 **취업알선업무 위탁***, 낮은 접근성 등으로 인한 **취업지원서비스 격차 해소**

* 현재 구인·구직DB 공유를 위한 '장애인고용업무시스템' 이용 권한만 부여
→ 전문인력 인건비, 사업 운영비 등 지급(대상: 장애인복지관 등 총 70여개소)

○ **장애인복지관**의 장애인을 대상으로 **훈련체험 및 적응훈련 프로그램***을 **신설**하여 향후 정규훈련으로 전이를 지원

* ▲훈련체험: 취업을 전제로 하지 않는 1개월 내외의 체험 프로그램
▲적응훈련: 훈련센터 탈락자 대상 2년 이내 교양교육 프로그램

□ **(민간훈련 활성화) 실업자훈련**(내일배움카드)에 참여하는 **장애인**에 대해서는 교통비 등을 고려하여 **훈련수당을 추가로 지급**

○ 공공 인프라 한계를 극복하기 위해 **장애인공단 민간위탁 훈련 규모 확대*** 및 우수 기관 인센티브를 통해 **양질의 훈련기관 육성**

* 현재 연간 500명 수준을 위탁하고 있으나, '18년 총 신청 수요는 933명

4-3 장애인노동 지원센터

□ **(장애인 노동권 보호)** 일회성 취업·직업훈련 지원에서 나아가 **생애에 걸친 장애인의 사회참여와 경제활동 유지 지원**

○ 1단계로 장애인단체에 대한 위탁 등을 통해 **사업장 내에서 발생**하는 **고충에 대한 전문적 상담*** 등을 제공하고('19)

* 장애인노동자 부당해고, 승진 등 다양한 차별 상담, 장애인 노동문제 예방 등

○ 중·장기적으로 **전국단위로 지정·운영***하여 취업 이후의 **직장 내 적응 지도** 등 고용유지를 위한 지원을 확대

4-4 인식개선 교육 의무화 현장 안착

□ **(교육 인프라 구축) 인식개선 교육 의무화** 시행('18.5.29.)에 대비, **콘텐츠 개발·보급, 교육강사 양성*** 및 **전문강사 인증제** 단계적 추진

* 교육 강사 '18년 1,000명 양성 → '22년까지 총 5,000명 양성

- **장애인 당사자**가 직접 **인식개선교육 강사로 활동**할 수 있도록 장애인단체 등과 연계한 **강사 양성교육·보급 프로그램 운영**

○ 기존 공단의 교육 교재 및 강사양성 프로그램을 **회의·연수·사이버 교육·간이교육** 등 **교육방법 다양화에 맞게 개발*·보급**

* ▲**동영상**: 자체 교육 및 공단 홈페이지 사이버교육 용도 ▲**책자**: 교육강사 통한 집체교육 용도 ▲**간이교육교재**: 50인 미만 사업장 간이교육 용도

□ **(인식개선 교육 이행 지도)** 주기적으로 인식개선 교육 **실태점검***을 실시하여 **교육안내 및 이행 계도 실시**

○ 온라인 교육 지원, 교육기관 관리, 강사DB 운영 등 원활한 이행

지도 및 관리를 위한 **‘장애인 인식개선 교육 포털’ 구축**(~‘19.下)

4-5 사업주 단체 협력체계 구축

□ **(장애친화성 진단도구 도입)** 기업의 장애인 통합 정책과 실행 정도를 측정할 수 있는 **‘한국형 장애친화성 진단 도구’** 도입*

* (‘18) 한국형 장애친화성 진단 도구 도입을 위한 연구 → (‘19) 시범사업

○ **장애 친화성 지수가 높은 기업**을 저조기업 **명단공표시 함께 발표**함으로써 기업의 자발적인 장애인 고용 확산을 유도

영국의 장애표준(Disability Standard)

☞ **장애 친화성 정도 측정 도구**로서, **채용**(Recruitment) **고용유지**(Retension), **시설 및 환경**(Premises) 등 **총 10개 척도를 활용**하여 장애친화성 정도 측정

□ **(장애인 고용환경 개선 컨설팅)** 지역별로 사업주 단체 소속 관계자·컨설턴트, 공단 평가사로 구성된 (가칭)**‘장애인 고용 컨설팅팀’* 신설**

* 기존 공단의 ‘통합고용지원서비스’를 확대하여 외부 컨설팅 전문가 참여, 평가사 연수제도 도입 등 서비스의 전문성을 확보

○ 친화성 진단도구를 활용하여 **친화성 지수를 측정**하고 이를 토대로 **장애인고용 환경 개선을 위한 컨설팅을 제공**하되

- **‘고용개선계획’**을 제출한 기업에는 **컨설팅을 우선적으로 지원**

4-6 장애인 고용 행정통계 활용 강화

□ **(행정통계를 활용한 통계분석 실시) 장애인의 경제활동 특수성**을 반영하고, 15개 **장애유형별** 세밀하고 **정확한 고용현황 진단**을 위해

○ **장애인 고용 행정통계**(의무고용DB, 장려금·부담금DB 등)를 활용, 실데이터에 근거한 **통계분석*을 매년 실시**하여 경제활동실태조사 보완

* 장애인노동자의 노동시장 입직 특성 및 이동경로 등 분석

□ **(빅데이터 고용매칭 서비스)** 그간 축적된 장애인 정보의 융·복합을 통해 **장애인 고용 빅데이터를 구축, 최적의 구인-구직 매칭 서비스 제공**

○ 장애인 노동자가 직접 **경력경로를 설계**해보고, **각 단계별 필요한 훈련·일자리 정보를 제공**하는 **수요자 맞춤형 온라인서비스 도입**

Ⅴ. 향후 추진계획

□ 입법조치 및 예산반영

○ 기업규모별 부담금 차등제, 고용개선계획 제출 의무화 등 **법률 개정이 필요한 과제**는 연내 법안 마련 및 **'19년 중 개정 완료**

○ 소규모 사업장 중증장애인 직접 지원, 표준사업장 지원 확대 등 **예산수반 과제**는 **'19년 예산안부터 반영**

□ 대책별 세부계획 수립 및 추진상황 점검

○ '18.5월까지 각 과제별 **세부 추진계획을 수립**하고 반기별로 '**장애인고용촉진전문위원회**' 운영을 통해 **과제 이행여부**를 **점검**

○ 추진상황은 국정현안점검조정회의, 사회관계장관회의, 장애인정책조정위원회 등에 수시 보고

□ 정책 추진 인프라 구축

○ **통합지원체계 구축**을 위한 부처 간 '**상설 협의체**' 구축

- 장애인 대상 특수교육, 고용지원, 복지서비스를 담당하는 **교육부·고용부·복지부** 간 **차관급 업무협약**(MOU) 체결(4.25 예정)

○ **지역 중심 장애인고용 서비스 제공**을 위한 **자치단체 협력** 강화

- 맞춤형 취업지원, 지방 출자·출연기관 장애인 고용 확대 및 특수학교 지원 확대 등 **자치단체 협력이 필요한 과제 추진**을 위해

- **자치단체장협의회, 교육감협의회** 등에도 **관련 안건** 상정 추진

□ 민·관 소통채널 구축 및 운영

○ 5차 계획 추진과정에서 장애인 당사자, 장애인 고용 사업체 등의 의견을 수시로 반영하기 위해 **민·관 합동 제도개선 TF*** 등 운영

* 현재 최저임금 적용제외 개편, 공공일자리 도입을 위한 2개의 TF 운영 중

Ⅵ. 추진일정 (시행일 기준)

과 제	추진일정				
	'18	'19	'20	'21	'22
1. 양질의 장애인 일자리 확대					
1-1. 대기업 의무고용 이행 강화					
1-1-1. 기업규모별 부담금 차등제 도입	■	■	■	■	■
1-1-2. 고용개선계획 제출 의무화		■	■	■	■
1-1-3. 연계고용 활성화		■	■	■	■
1-1-4. 고용기여 인정 제도 도입		■	■	■	■
1-2. 공공부문 의무고용 이행 실효성 확보					
1-2-1 공공기관 의무고용 전면 확대			■	■	■
1-2-2 경영평가 반영 확대		■	■	■	■
1-2-3 인력채용 지원	■	■	■	■	■
1-3. 표준사업장 장애인 일자리 확대					
1-3-1. 중소기업 컨소시엄형 표준사업장 확대		■	■	■	■
1-3-2. 대기업 자회사형 표준사업장		■	■	■	■
1-3-3. 표준사업장 설립 확대		■	■	■	■
1-3-4. 사회적경제기업 설립지원		■	■	■	■
1-3-5. 판로지원 강화			■	■	■
1-4. 직업적 장애기준 마련 등					
1-4-1. 직업적 장애기준 마련				■	■
1-4-2. 일자리의 質 반영		■	■	■	■
1-4-3. 고용의무 강화			■	■	■
2. 장애인노동자 지원을 통한 격차 해소					
2-1. 장애인노동자 직접 지원					
2-1-1. 1단계: 인가제도 엄격 운영	■	■			
2-1-2. 2단계: 적용제외 제도 자체의 개편			■	■	■
2-1-3. 작업능력평가 기능 강화		■	■	■	■
2-1-4. 소규모 사업장 중증장애인 추가비용 지원			■	■	■
2-2. 장애인 고용 사업장 지원 확대					
2-2-1. 장려금 고용유인 효과제고		■	■	■	■
2-2-2. 고용유지 지원 강화		■	■	■	■
2-2-3. 장려금 부정적 사용 방지		■	■	■	■
2-2-4. 직업재활시설 지원 확대		■	■	■	■
3. 장애인 맞춤형 지원 확대					

과 제	추진일정				
	'18	'19	'20	'21	'22
3-1. 중증장애인 지원 확대					
3-1-1. 중증장애인 지원고용 확대					
3-1-2. 맞춤형 취업지원 신설					
3-1-3. 보조공학기기 지원 확대					
3-1-4. 근로지원인 제도 확대·개편					
3-2. 여성·장년·발달 장애인의 취업지원 확대					
3-2-1. 장애여성 취업가능성 제고					
3-2-2. 장년장애인 고용유지 지원					
3-2-3. 적합직무 개발 및 훈련과정 확대					
3-3. 재학·청년 장애인의 취업·직업역량 강화					
3-3-1. 장애학생 통합취업지원 체계 구축					
3-3-2. 장애학생 취업지원 확대					
3-3-3. 특수교육 인프라 연계					
3-4. 장애유형별 맞춤지원 강화					
3-4-1. 장애유형별 맞춤형 지원 강화					
4. 체계적인 장애인 고용서비스 인프라 확충					
4-1. 장애인 직업훈련체계 혁신					
4-1-1. 장애유형별 맞춤훈련 확대					
4-1-2. 공공 직업훈련 인프라 확대					
4-1-3. 공공훈련기관 역할 강화					
4-1-4. 폴리텍의 장애친화적 운영					
4-2. 민간취업알선기관 활용 확대					
4-2-1. 취업지원기관 다양화					
4-2-2. 민간훈련 활성화					
4-3. 장애인노동자 지원센터					
4-3-1. 장애인 노동권 보호					
4-4. 인식개선 교육 의무화 현장 안착					
4-4-1. 교육 인프라 구축					
4-4-2. 인식개선 교육 이행 지도					
4-5. 사업주 단체 협력체계 구축					
4-5-1. 장애친화성 진단도구 도입					
4-5-2. 장애인 고용환경 개선 컨설팅					
4-6. 장애인 고용 행정통계 활용 강화					
4-6-1. 행정통계를 활용한 통계분석 실시					
4-6-2. 빅데이터 고용매칭 서비스					

참 고 제4차 기본계획(`13~`17) 평가

- 4차계획 비전 : 더 많은 장애인이 일터에서 마음껏 일하는 사회 -

- **(전략①: 장애인 일자리 확충) 의무고용률 상향 추진**, 장애인 **표준사업장** 설립 및 **대형화 유도**, 취업후 적응 지원 내실화 등
- **(전략②: 장애인 특성을 반영한 맞춤형 서비스 제공) 맞춤·특화훈련**을 통한 **접근성 제고** 및 **훈련 내실화, 취업성공패키지** 확대 및 운영체계 재설계 등
- **(전략③: 일하고 싶고, 고용하고 싶은 여건 조성) 직업재활시설에서 노동시장 이행 확대**, 고용환경 개선 무상·융자지원 확대, 보조공학기기 지원 확대 등
- **(전략④: 장애인 고용 인식개선 및 인프라 확충) 공무원·학생 등 장애 인식개선 및 홍보 강화**, 실태조사(기업체·경활) 매년 실시, **기금 재정건전성 강화** 등

□ 의무고용제도 강화를 통해 장애인 고용은 지속 확대,
그러나 괜찮은 일자리에서는 여전히 장애인이 소외되고 있음

○ **(성과)** 법 개정('16.12)을 통해 **의무고용률 단계적 상향**('19년까지 공공 3.4%, 민간 3.1%) 및 **공무원**에 대한 **고용부담금 신설**('20년~)

- 최근 5년간 **의무고용사업체** 장애인 근로자 **약 2만명 증가, 임금근로자 증가**(6.3만명)의 **32%를 차지**하는 등 **전체 장애인고용**을 **견인**

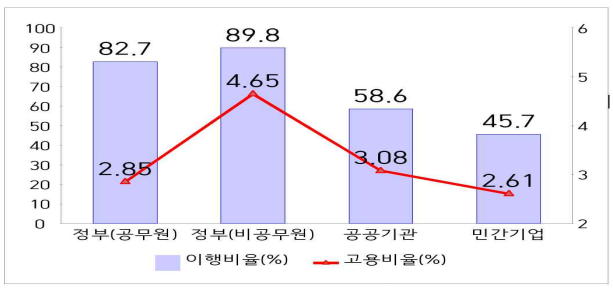
○ **(한계) 여전히 절반 이상** 기관에서 장애인 **의무고용을 미이행**

- **공공부문**에서는 **기타공공기관**(42.2%) **및 지방출자·출연기관**(45.5%)의 이행비율이 특히 저조하고, **민간**의 경우 **기업규모가 커질수록 저조**

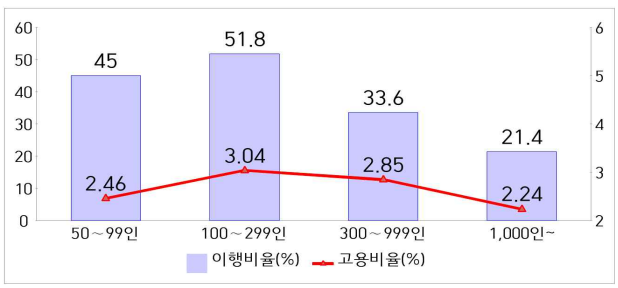
- 또한 現 의무고용제도는 **고용형태를 고려하고 있지 않아** 양질의 일자리 확대를 유도하기 어렵고, **일부**에서는 이를 **악용***

* 고용의무 이행을 위해 기간제(인턴) 등으로 채용하여 단기간(1년미만)만 고용

부문별 의무고용 현황



기업 규모별 의무고용 현황



□ 훈련센터 확대, 장애인취성패 도입 등 맞춤형서비스 기틀 마련,

고용서비스의 양적·질적 수요 충족은 여전히 부족

○ **(성과) 청각·발달센터, 맞춤센터** 설립 등 훈련 인프라 확대*, 유형별 특화과정 및 중증장애인 지원 확대 등 **맞춤 훈련 기반 마련**

* '17년 현재 청각훈련센터(1개), 발달훈련센터(4개), 맞춤훈련센터(3개) 운영 중

- 장애인에게 특화된 **취업성공패키지 서비스** 지원을 위해 '17년부터 **장애인고용공단으로 사업 이관**('17년 총 8,510명 참여)

○ **(한계)** 훈련 인프라 지속 확대에도 불구, **공공 훈련 인프라**를 통한 **장애인 및 사업체 훈련수요 충족률**은 여전히 **3.8%***에 그치고 있음

* 훈련수요: 장애인 27,052명, 사업체 55,208명/ 훈련공급: 1,363명
(출처,「2015 장애인직업능력개발사업 훈련수요 조사」(장애인고용공단))

□ 보조공학기기·근로지원인 등 중증장애인 고용지원은 지속 확대, 직업재활시설 중증장애인의 노동시장 전이 실적은 저조

○ **(성과)** 중증장애인 생산성 보조, 근로여건 개선을 위한 **보조공학기기 및 근로지원인** 등의 인적·물적 지원은 **최근 지속 확대***

* 보조공학: ('14) 6.8천점 → ('17) 7.6천점 / 근로지원인: ('13) 528명 → ('17) 958명

○ **(한계)** 중증장애인 보호고용 시설인 **직업재활시설**은 지속 증가하는 반면, **일반노동시장**으로의 **전이 실적***은 **여전히 저조**하고

* '15년 기준 직업재활시설의 민간 일자리 전이율: 2.3%

- 시설 內 최저임금 적용제외자 증가에 따라 **임금 수준*도 저조한 상황**

* 직업재활시설 근로장애인 10,688명의 평균시급은 3,939원

□ 사업주 인식개선 교육 의무화 등 성과, 현장의 인식부족은 여전

○ **(성과)** 법 개정('17.11)으로 **사업주 인식개선 교육을 의무화, 국제장애인기능올림픽('16) 우승** 등을 통해 **사회적 인식 개선에 기여**

○ **(한계)** 그러나 기업 스스로 **적극적·자발적**으로 **장애인 고용을 해야 한다는 인식***은 여전히 **낮은 상황**

* 의무고용 대상 사업체 중 37.4%는 의무고용률 달성 의지가 없는 것으로 나타났고, 의무고용률 달성 기업 62.2%는 추가 채용의사가 없는 것으로 나타남