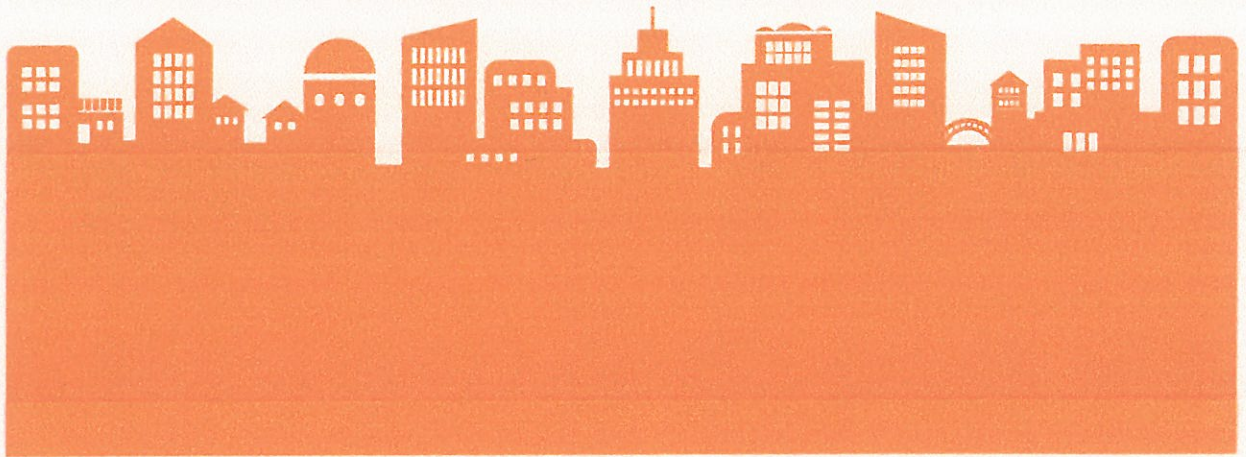


프로그램북

The 13th World Human Rights Cities Forum
제13회 세계인권도시포럼



HUMAN RIGHTS CITIES RESPONDING TO POVERTY AND INEQUALITIES

빈곤과 불평등에 대응하는 도시

2023. 10. 4.(수) - 10. 7.(토)

김대중컨벤션센터

장애

일하는 장애인 빈곤을 벗다 - 장애와 노동에 대한 패러다임의 전환

#노동 #장애인빈곤 #장애인고용

주관_광주장애인인권센터 광주장애인차별철폐연대

2023년 10월 6일(금) 13:00 - 15:30
김대중컨벤션센터 212-213호

배경 및 목표

장애인은 노동을 할 수 없다고 생각하는 사회적 낙인과 편견, 비장애인 중심으로 형성되어 있는 노동구조, 그리고 이런 문제를 공적소득과 사회서비스 등의 복지 서비스의 확충으로만 해결하려고 하는 사회가 장애인이 빈곤한 상황에 놓이게 만들었다.

장애인 빈곤과 불평등의 문제의 근본적인 원인이라고 할 수 있는 장애인 노동에 대한 패러다임의 전환을 주제로, 장애인이 인간다운 존엄을 누리면서 주체적 인간으로서 지역사회에 기여하는 삶을 살 수 있도록 하는 것을 목표로 한다.

논의사항

- 스웨덴 국영기업 삼할(SAMHALL)의 장애인 고용 및 노동에 대한 사례 확인
- 국내 장애인 빈곤 및 소득불평등에 관한 현황 확인
- 장애인 노동의 패러다임 전환 및 장애인 고용 확대를 위한 문제점 및 발전 방안 모색

컨셉노트 본문은 포럼 홈페이지를 통해 확인 가능합니다.

www.whrcf.org

제13회 세계인권도시포럼

The 13th World Human Rights Cities Forum

주최



주관



진행계획

시간		구분	내용
00-13:10	10'	개회	사회 배현 [한국, 광주장애인자립생활센터 사무국장] 좌장 강민희 [한국, 호남대학교 사회복지학과 부교수] 개회 및 인사, 발표자 소개
10-13:30	20'	발제1	「국내 장애인 빈곤 및 소득 불평등 실태 보고」 조윤화 [한국, 한국장애인개발원 자립지원연구팀 연구위원]
30-14:05	35'	발제2	「장애인의 포용적 고용」 앨빈 플크머 [스웨덴, 삼할 거버넌스 및 공공 행정 이사]
05-14:15	10'	휴식	
15-14:25	10'	토론1	「정부의 장애인 고용정책 현황 및 발전 방안」 권희숙 [한국, 한국장애인고용공단 수석전문위원]
25-14:35	10'	토론2	「국내 장애인 직업재활 현황 및 발전 방안」 염지애 [한국, 광주광역시 장애인종합지원센터 정책기획팀]
35-14:45	10'	토론3	「권리중심 중증장애인 공공일자리 현황 및 발전 방안」 우정규 [한국, 전국 권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리협회 정책국장]
45-14:55	10'	토론4	「권리중심 중증장애인 공공일자리 참여자의 노동 경험 및 방안」 조은혜 [한국, 유달장애인자립생활지원센터 권리중심 공공일자리 노동자]
55-15:05	10'	토론5	「일반 기업체에서 근무하는 장애인의 노동 경험 및 개선 방 안」 김목원 [한국, 엠코 코리아 사원]
05-15:25	20'	질의응답	청중 질의응답 및 발언
25-15:30	5'	폐회	회의 결론 요약 및 마무리

주제회의
장애

장애인의 포용적 고용

앨빈 포크머
[삼할(Samhall) 거버넌스 및 공공 행정 부장]

1. 삼할(Samhall)의 설립 배경, 설립 과정 및 현황

삼할은 스웨덴 국영기업으로 장애인 개발 증진을 위한 고용 기회 제공에 기여하고 있다. 특히, 삼할의 목표는 모든 국민이 사회의 가치 있는 기여자로서 인식될 수 있는 노동 시장을 설립하는 것이다.

삼할은 다양한 스웨덴 지방 정부가 소유했던 보호작업장 375곳을 합병하여 설립되었으며, 지난 수년간 의미 있는 변화를 겪어왔다. 설립기반은 작업장이었지만, 삼할은 일자리 및 자산 관리, 노인 돌봄, 리테일, 저장 및 로지스틱스, 제조, 청소 및 세탁 서비스 등 다양한 분야로의 사업확장과 다양화를 추구하며 서비스를 제공하는 기업이 되었다.

개인적 자기계발을 우선적인 중점과제로 삼아, 삼할은 개방 노동 시장에서 보호작업장으로써의 역할에 그치지 않고 고용 기회의 다양화를 꾀하며 스웨덴 전역에서 25,000명의 직원들을 고용하며 국내 최대 기업 중 하나로 자리 잡고 있다.

삼할의 직원들은 개방 노동 시장의 노동자들과 동등한 연금 및 보험제도 혜택을 누리고 있으며 시장 체제 기반 급여를 받고 있기도 하다. 이러한 혜택들은 노동조합과 체결한 종합적인 협상 타결을 통해 결정되었으며, 이러한 협상 과정은 스웨덴 노동 시장 시스템에서는 없어서는 안 되는 과정으로 삼할의 경영에 중차대한 영향을 미치고 있기도 하다.

삼할은 국영기업이긴 하지만 노동 시장의 주류 경제 내에서 개방 노동 시장의 다른 기업들과 동등한 위치에서 경쟁하며 운영되고 있으며, 장애인 고용을 위한 “추가 비용에 관한 보상” 명목으로 자금 지원을 받고 있다. 이러한 지원은 다른 기업들에서는 발생하지 않지만 삼할의 고용 시장 정책에 대한 책임과 관련하여 발생할 수 있는 비용에 대한 대책으로 마련되었다. 삼할은 매년 이러한 지원을 받고 있으며 이러한 지원금은 장애인 직원의 노동시간에 대한 보상 제공의 재원이 된다.

삼할의 노력을 통해 스웨덴의 국가적 투자에 대한 상당한 수익이 발생하고 있다. 또한 국가 경제 분석을 통해 삼할의 기업활동이 국가 사회적 경제에 미치는 영향 평가를 추구하고 있기도 하다. 생산성 증대 및 지원 시스템 발생 비용 감소 등과 같은 경제적 측면만을 고려할 경우, 삼할에 대한 국가 지원금의 1.5배의 사회 경제적 수익이 발생하는 것으로 추산된다. 이러한 평가에는 상당할 것으로 예상되는 보건 및 법적 시스템과 관련한 사회적 혜택 또는 잠재적 비용 절감은 포함되지도 않은 것이다.

2. 운영 원칙 및 장애인 고용

스웨덴 공공 고용청(Swedish Public Employment Service)은 삼할의 고용 대상자를 선정하는 주체이다. 삼할의 고용 혜택 대상자는 노동능력의 감소를 초래하는 장애를 가지고 있어야 하며, 국가가 제공하는 모든 노동 시장 정책 대책을 고려하더라도 다른 곳에서 고용될 수 없다는 것을 입증해야 한다. 또한, 철저한 검증 과정을 거쳐야 삼할 추천대상자 리스트에 오를 수 있다.

삼할은 경영 수단이자 철학의 기반이 되는 “삼할 방법론”을 도입했다. 이렇게 구조화된 삼할만의 방법론을 통해 고객의 요구를 충족시키면서도 직원의 역량이 업무에 필요한 조건에 부합할 수 있도록 하면서 직원의 역량을 평가하게 된다. 한 개인의 업무 역량은 개인, 업무, 그리고 업무 환경이라는 세 가지 상호 연관 요인에 의해 형성된다는 원칙을 기반으로 삼고 있다. 이러한 원칙을 바탕으로 한 포괄적 평가를 통해 16개 기능적 변수들에 대해 직원들을 평가한다. 이러한 접근법을 통해 직원들은 고객의 요구를 바탕으로 25개의 직업 중 하나를 갖게 된다.

이렇게 개인적인 특성과 업무 성격이 부합하도록 함으로써 중요한 변화를 가져올 수 “목표 및 발전의 대화”가 시작된다. 이러한 구조적 논의에서, 직원과 매니저는 특정 목표를 수립하고 추구하게 된다. 이러한 목표는 특정 업무를 마스터하는 것에서부터 삼할에서 개방 노동 시장으로의 전환에 이르기까지 다양한 범주를 포함한다. 궁극적으로 개인적인 성장을 목표로 하는 직원에서부터 더욱 광범위한 노동 시장에 진입하는 직원까지 다양한 단계의 직원들을 보유하게 되었다.

다음으로 진행되는 단계에서는 조직화된 교육 모듈을 갖춘 ‘삼할 학교’를 통한 교육이 진행된다. 학사과정은 준비 과정과 연계되어 새로운 입학생들을 위한 대학 소개 과정으로 시작된다. 특화된 교육을 통해 바로 맡은 업무에 대한 책임을 질 수 있도록 학생들의 업무 역량 강화에 기여하고 있다. 지속적인 교육 프로그램은 삼할에서 뿐 아니라 다른 분야 또는 기업에서 새로운 역할을 맡을 수 있도록 준비시켜 줌으로써 장기적인 역량 개발에 도움이 된다. 대부분의 교육과정들은 장애직원으로서 업무 경력이 있는 삼할 직원이 이끌고 있다. 이와 더불어, 삼할은 장애인에 대한 장벽을 허물어 포용적인 업무 환경을 조성하기 위해 고객 및 다른 기업들에 대한 교육을 제공한다.

또한, 개방 노동 시장으로 전환하는 과정에 있는 장애 직원들을 위해 삼할은 민간 및 공공 분야와 협력하고 있다. 이러한 협력을 바탕으로 이케아, 볼보 및 버거킹과 같은 고객사를 포함해 30개 민간 기업과 스웨덴 경찰청 및 군 기관 등과 지속적인 관계를 이어나가고 있다. 이러한 협력관계는 40년 이상 지속되어 왔으며, 삼할 노동력의 95%가 고객사에 직접 상주하고 있다.

3. 고용 및 현장 직무 교육 현황

삼할은 현장 직무 교육뿐 아니라 두 가지 유형의 고용 계약을 제공하고 있다. 삼할의 궁극적인 목표 중 하나는 가능한 한 많은 직원들이 개방 노동 시장의 주류 업무에 참여할 수 있도록 하는 것이다.

보호 고용

삼할의 주요 목적은 보호 고용 시스템 하에서 일자리를 제공하는 것이다. 이러한 계약을 통해 직원들은 주류 노동 시장에서 고용 가능성을 높이면서 자신들의 역량을 재정립할 수 있게 된다. 이러한 보호 고용 하의 직원들은 영구 고용 계약을 바탕으로 하며, 특히, 삼할은 일자리 부족 때문에 장애인이 해고되지 않도록 하기 위해 노력하고 있다. 더 나아가, 제한적인 고용기회 제한적인 지역이라도 삼할 프로그램 운영이 중단되지 않도록 하고 있다. 보호 고용의 시스템 상에서 삼할 및 공공 고용청이 공동으로 선정한 우선순위 그룹에 속한 장애인들이 먼저 채용될 수 있도록 하고 있다. 이러한 우선순위 그룹에 속하는 대상은 비고용 지적 및 다중 장애인으로 이들의 업무 역량은 장애로 인해 상당한 영향을 받게 된다.

고용 개발을 위한 급여 지원(도제식 제도)

2012년에 도입된 “개발 계약”은 2년까지의 고용을 보장하게 된다. 삼할 인력의 10% 정도가 이 계약을 바탕으로 고용되었으며 30세 이하 장애인을 주 대상으로 하고 있다. 이 계약 하에서는 현장 오리엔테이션, 교육, 다른 기업에서의 인턴십과 같은 자기개발 활동에 최소 업무 시간의 25%를 할애하도록 해야 한다.

현장 직무 교육

삼할은 또한 현장 직무 교육을 제공하고 있다. 공공 고용청(Public Employment Service)은 업무 역량에 영향을 주는 장애를 가진 구직자에 대해 삼할에서 제공하는 업무 교육을 받도록 하고 있다. 이 교육은 구직자의 역할을 명확히 정의하는 것을 목표로 하고 있다. 이는 의무적인 노동 시장 정책은 아니지만, 삼할의 서비스가 시장 환경을 기반으로 공공 고용청에까지 확장되는 사례라 할 수 있다.

개방 노동 시장으로의 전환

스웨덴 국영기업으로써 삼할의 기본 목표 중 하나는 장애인 근로자 중 약 7% 정도, 즉, 연간 1500명의 직원들이 다른 곳에서도 고용될 수 있도록 하는 것이다.

지속적으로 새로운 일자리를 추구하고 직원들이 주류 노동 시장에 들어갈 수 있도록

노력을 기울여준 매니저들의 지원을 바탕으로 삼할은 이러한 목표를 달성하고 있다.

이러한 전환을 통해 공공 고용청은 노동력의 흐름을 보장하면서 노동 시장 정책에서 삼할의 효율성을 증진시킴과 동시에 기업들에 새로운 구직자를 소개할 수 있게 된다. 교육을 통해 준비된 인재가 될 수 있도록 하며, 문제가 생기는 경우 다시 삼할로 복귀할 수 있는 안전 보장망을 제공함으로써 직원들이 주류 직무 및 일자리에 유입될 수 있도록 최선을 다하고 있다.

삼할의 이러한 정책에 크게 기여하는 부문은 바로 “복귀권”에 대한 조항이며, 이는 새로운 일자리를 얻었을 때, 1년간의 시범 기간을 부여하도록 하고 있다. 어느 쪽 당사자 건, 주어진 기간 동안 불만이 생기면 고용은 해지되고 직원은 삼할로 돌아올 수 있다. 365 일 이후 영구 계약을 통해 삼할에서 새로운 직장으로 성공적으로 전환이 가능하며, 이 조항은 모든 당사자에 있어 중요한 안전망 역할을 한다.

더 나아가, 원활하고 지속적인 전환을 보장함으로써, 삼할의 매니저들은 직원들이 새로운 역할에 안정적으로 적응할 때까지 전임자와의 연락을 유지한다. 이러한 접근법은 직원들을 지원하는 방안일 뿐 아니라, 장기계약을 바탕으로 장애 직원을 고용하는 데에 있어 고용주의 우려사항을 해소하는 데 기여한다. 영구 고용 계약 전 주어지는 시범 기간을 통해 직원들의 스킬과 역량을 직접 확인함으로써 고용주들은 장애인 고용에 대한 결정에서 확신을 가질 수 있다.

4. 삼할의 도전과제와 한국을 위한 제언

다른 국가와 사회적 경제 주체들에 공유할 수 있는 삼할 모델의 성공 요인들이 있다. 삼할 방법론은 장애인을 위한 의미 있는 일자리 창출이라는 목적과 본질적으로 연관되어 있다. 하지만, 삼할은 시장의 다른 기업들과 경쟁을 하고 있다는 점을 주시해야 한다. 삼할은 이러한 경쟁을 통해 성장하고 사회적 배제에 맞서고 스웨덴의 지속가능 발전에 기여할 수 있는 것이다. 다른 조직들에 제공할 수 있는 제언은 기업의 관점과 사회적 미션의 조화를 추구해야 한다는 것이다. 삼할의 이러한 철학은 개방 노동 시장에서 장애인을 위한 더 많은 일자리 창출에 더욱 지속적인 노력을 기울일 수 있는 동기를 부여한다.

삼할 전략의 핵심 요소는 스웨덴 대기업과의 협업이라 할 수 있다. 이러한 협력을 통해 자원을 제공하고 고용에 대한 수요가 창출되며, 그 결과 삼할과의 장기적인 파트너십 유지에 도움이 된다. 이러한 장기적인 협력을 통해 구축된 신뢰는 양 당사자의 리스크 및 장애인 역량에 관한 편향성 문제를 최소화할 수 있다. 사회적 문제가 산적한 상황에서 상호 비즈니스 이해관계에 대한 양 당사자의 심도 있는 이해는 매우 중

요하다. 더 많은 기업이 장애인을 고용해야 하며 새로운 업무 환경에 적응할 필요가 있다.

삼할은 장애인 직원의 직무를 고려할 때 그들의 의학적 진단보다는 직원의 역량에 초점을 맞출 것을 제안하고 있다. 또한, 앞서 언급한 “복귀권”과 같은 노동 시장 안 전망을 통해 개방 시장에서도 지속가능한 장애인 고용환경을 조성할 수 있다.

삼할 방법론을 통해 약 250,000명의 장애인들이 스웨덴 노동 시장에서 장기적인 일자리를 확보했으며, 포용적인 노동 시장 및 사회 증진에 기여하고 있다. 이에 삼할 소유기관으로서 스웨덴 정부의 적극적인 역할은 주목할 만하다. 정부는 가능한 한 많은 장애인들이 고객사 내에서 직무 역할을 맡을 수 있도록 하는 전환 과정 지원에 대한 임무를 명시적으로 삼할에 위임했다.

전환 과정에서 삼할의 모델이 스웨덴의 수많은 사람들의 삶에 긍정적인 영향을 미쳤다. 하지만, 삼할은 종종 개방 노동 시장에서 노동력을 확보해야 한다는 도전과제에 직면하기도 한다. 장애인과 그들의 업무 역량에 대한 편견과 오해는 여전히 스웨덴 내에서 삼할 성장 잠재력을 저해하고 있다. 또한, 시장에서 경쟁하는 국영 기업체로써 삼할의 역할로 인해 비난을 받는 경우도 있다. 특히, 서비스 분야에서, 다수의 경쟁자들은 관계 기관 및 유럽의회 등에 삼할을 상대로 불만을 제기했다. 이러한 경쟁 기업들은 국영기업이 민간 시장에서 활동해서는 안 된다고 주장하고 있다.

장애인 고용으로 인한 사회적 혜택은 분명히 경제적 혜택만큼이나 중요하게 강조되어야 한다. 장애인 고용 및 교육 프로그램을 목적으로 한 이니셔티브의 초기 비용은 상당히 높다. 이러한 투자에 대한 사회 경제적 수익을 정량화하여 보여줌으로써, 이해관계자들이 이 분야에 더욱 기여할 수 있도록 장려할 수 있을 것이다.

주제회의
장애

장애인 빈곤 및 소득 불평등 실태

조윤희

[한국장애인개발원 자립지원연구팀 연구위원]

1. 한국 장애인소득보장 구조

- 한국 장애인 소득보장체계는 장애인의 소득 상실 위험에 대한 1~3차 안전망의 소득 보전 급여체계와 장애로 인한 추가 비용 급여체계로 운영되고 있음
 - 1차 안전망은 사회보험제도로써 대표적으로 근로 기간 중 장애로 인한 소득 상실 및 불충분한 소득을 보전하기 위한 제도로써, 가입 중 혹은 근로 기간 중에 장애가 발생하는 경우 지급하는 국민연금의 장애연금과 장애로 인한 산재보험을 들 수 있음
 - 2차 안전망은 2010년 7월에 도입된 장애인연금이 대표적으로, 생활이 어려운 18세 이상의 중증장애인에게 장애인연금의 기초급여를 지급함으로써, 사회보험의 사각지대를 줄이고 장애로 인한 근로 능력 상실에 따른 소득 보전의 역할을 함
 - 3차 안전망은 공공부조 방식인 국민기초생활보장제도를 통해 생활 능력이 없거나, 생활이 어려운 장애인의 최저생활을 보장하고 있음
 - 2010년 장애인연금 도입, 장애인에 대한 다층적 소득보장체계가 갖추어 짐, 2007년 기초노령연금 도입, 2010년 장애인연금 시행
 - 장애로 인한 소득 상실 보전의 급여로서 기초 장애인연금 성격의 장애인연금 기초급여와 국민연금의 장애연금(소득비례연금)으로 구성
 - 장애인연금은 2014년 기초노령연금이 기초연금으로 개편, 기초연금과 동일한 체계로 개편 및 확장
 - 목표 수급률 70% 설정되고, 급여 수준도 기초연금과 같이 인상
- 특히 장애인은 장애로 인한 추가 비용이 발생하여 비장애인에 비해 상대적으로 생활이 어려울 수밖에 없기 때문에, 이를 보전하기 위한 목적으로 장애인연금의 부가급여, 장애 수당 및 장애 아동 수당을 운영하고 있음
 - 장애 소득 상실 보전급여 구성 - 장애인연금 기초급여, 323,180원(2023년 기준)
 - 장애 추가 비용 보전급여 구성 - 장애인연금 부가급여, 2만 원~8만 원(65세 미만), 4만 원~403,180원(65세 이상)

3층	개인연금 및 저축 등		개인이 장애나 질병에 대비한 개인연금
1차 안전망 (2층)	(산재보험) 장애급여		업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸려 치유된 후 신체 등 장애가 있을 때 보상
2차 안전망 (1층)	(국민연금 장애연금)		소득활동 중 발생한 장애로 인한 소득중단에 대한 보상
3차 안전망 (0층)	(소득보전급여) 장애인연금(기초급여)	(추가비용급여) 장애인연금(부가급여)	공적연금 사각지대 해소 및 빈곤예방 최저생활보장
	국민기초생활보장제도(생계급여 등)	장애수당(장애아동수당)	
구분	신재장애 위험	일반장애위험	
	근로자	자영업자	비경활인구(15세 이상 65세)
			목적

II. 한국의 현 소득보장제도의 문제

- 장애인과 비장애인 빈곤율 격차 지속, 장애로 인한 추가급여 증가, 장애 정도별 장애 유형별 추가급여 편차 확대 등 장애인 경제적 위험도 증대
 - 2021년 기준 장애인 빈곤율은 39.4%로 비장애인 빈곤율 14.1%에 비해 약 2.5배 높으며, 동 격차는 고착화되고 있음

- 중증장애인 중심의 소득 보장체계의 구조에 따른 장애 정도별 빈곤 격차 심화
 - 즉 장애인 빈곤율을 감소시키는 장애인소득보장 영역의 공적 이전 급여는 장애인연금 이 대표적이나, 현행 1~2급, 3급(중복) 정책대상자로서 그 외의 장애인은 빈곤의 위험에 놓임

- 장애 유형별 연령별 요구되는 장애로 인한 추가비용에 대한 현 급여 수준의 적절성 문제
 - 장애인은 장애 특성으로 인해 비장애인에게 발생하지 않은 추가적인 생활비용이 발생하여, 장애인과 비장애인이 동일한 소득이 있을지라도 삶의 수준이 낮을 수 있음을 의미(이선우, 2009)
 - 장애인 근로소득(개인)은 월평균 43.5만 원('17)에서 40.7만 원('20)으로 감소하고 있는 반면, 장애로 인한 추가 비용 지출은 월평균 12만 원('17)에서 15만 원('20)으로 증가함
 - 그러나 장애로 인한 추가지출 비용은 2011년 이후로 큰 차이를 보일 만큼 금액의 증가가 높지 않으나, 장애로 인한 추가 비용에 대한 보전급여인 부가급여는 8만 원으로 현 장애로 인한 추가 비용(15만 원)의 절반 수준이 보장되고 있는 상황임.

Ⅲ. 장애인 가구 경제실태

1. 가구 순자산

- 2022년 장애인 가구의 순자산은 38,677만 원, 부채는 5,024만 원, 자산에서 부채를 뺀 순자산은 33,653만 원임
 - 장애인 가구 순자산은 비장애인의 71.8% 수준이며, 자산은 68.5% 수준으로 비장애인 가구에 비해 상대적으로 낮음

〈표〉 가구의 순자산

(단위: 만 원)

구분		순자산 ²⁾	자산	부채
2022 ¹⁾	전체	45,602	54,772	9,170
	장애인 가구	33,653	38,677	5,024
	비장애인 가구	46,843	56,442	9,600
2021 ¹⁾	전체 가구	41,452	50,253	8,801
	장애인 가구	32,796	38,658	5,862
	비장애인 가구	42,425	51,557	9,132
2020 ¹⁾	전체 가구	36,287	44,543	8,256
	장애인 가구	29,381	34,997	5,616
	비장애인 가구	37,071	45,627	8,556
2019 ¹⁾	전체	35,281	43,191	7,910
	장애인 가구	27,830	32,671	4,841
	비장애인 가구	36,153	44,423	8,270

주:

1) 조사 실시 연도이며, 자산·부채·순자산은 조사연도 3월 말 기준임

2) 순자산=자산-부채

자료: 조윤화 외(2023). 장애인 소득 및 빈곤 불평등 지표

2. 가구소득

- 2021년 장애인 가구의 경상소득은 4,546만 원으로 비장애인 가구 6,608만 원의 68.8% 수준으로 상대적으로 낮음

〈표〉 경상소득, 시장소득, 가처분소득 평균(연도별)

(단위: 만 원)

구분		경상소득	시장소득 ¹⁾	가처분소득 ²⁾
2021	전체	6,414	5,641	5,440
	장애인 가구	4,546	3,433	4,024
	비장애인 가구	6,608	5,870	5,587
2020	전체	6,125	5,341	5,196
	장애인 가구	4,557	3,455	4,029
	비장애인 가구	6,301	5,553	5,327
2019	전체	5,924	5,270	5,019
	장애인 가구	4,246	3,280	3,732
	비장애인 가구	6,115	5,496	5,165
2018	전체	5,828	5,231	4,929
	장애인가구	4,153	3,294	3,650
	비장애인가구	6,024	5,458	5,078

주:

1) 시장소득 = 근로소득 + 사업소득 + 재산소득 + 사적이전소득 - 사적이전지출

2) 가처분소득 = 시장소득 + 공적이전소득 - 공적이전지출

3) 음수는 0으로 치환하여 계산함

자료: 조운화 외(2023). 장애인 소득 및 빈곤불평등 지표

- 소득원천별로 보면, 2021년 장애인 가구의 근로소득은 2,267만 원으로 장애인 가구 총 소득의 49.9%의 비중을 차지한 반면, 비장애인 가구는 4,318만 원으로 비장애인 가구 총소득의 67.3%로 장애인 가구의 근로소득의 비중이 비장애인 가구에 비해 17.4%p 낮음
- 반면 장애인 가구 공적이전소득 비중은 22.0%로 비장애인 가구 8.7%의 약 3배 이상 높아, 장애인 가구에 대한 국가의 지원이 상당히 높음을 알 수 있음

〈표〉 소득원천별 가구소득 및 구성비(연도별)

(단위: 만 원, %)

구분		평균			구성비		
		2021	2020	2019	2021	2020	2019
전체 가구	가구소득	6,414	6,125	5,924	100.0	100.0	100.0
	근로소득	4,125	3,855	3,791	64.3	62.9	64.0
	사업소득	1,160	1,135	1,151	18.1	18.5	19.4
	재산소득	426	432	417	6.6	7.1	7.0
	공적이전소득	600	602	457	9.4	9.8	7.7
	사적이전소득	103	101	107	1.6	1.6	1.8
	중앙값	5,022	4,836	4,652	-	-	-
장애인 가구	가구소득	4,546	4,557	4,246	100.0	100.0	100.0
	근로소득	2,267	2,266	2,091	49.9	49.7	49.3
	사업소득	794	781	794	17.5	17.1	18.7
	재산소득	337	394	379	7.4	8.6	8.9
	공적이전소득	999	984	831	22.0	21.6	19.6
	사적이전소득	148	133	150	3.3	2.9	3.5
	중앙값	3,330	3,177	2,910	-	-	-
비장애인 가구	가구소득	6,608	6,301	6,115	100.0	100.0	100.0
	근로소득	4,318	4,033	3,984	67.3	64.0	65.2
	사업소득	1,198	1,175	1,192	18.7	18.6	19.5
	재산소득	435	437	422	6.8	6.9	6.9
	공적이전소득	559	559	415	8.7	8.9	6.8
	사적이전소득	98	97	103	1.5	1.5	1.7
	중앙값	5,221	5,001	4,871	-	-	-

주:

- 1) 가구소득은 경상소득임
- 2) 공적이전소득은 공적연금, 기초연금, 장애수당, 기초생활보장지원금, 근로자녀 장려금, 양육수당 등을 의미함

자료: 조윤화 외(2023). 장애인 소득 및 빈곤 불평등 지표

IV. 장애인 빈곤 및 소득 불평등 실태

1. 빈곤 수준

□ 전체 현황

- 2021년 장애인 빈곤율(균등화가처분소득 기준)은 39.4%로 비장애인 빈곤율 14.1%에 비해 약 2.8배 높은 것으로 분석됨
- 장애인 빈곤율(균등화가처분소득 기준)은 2018년 41.5%에서 2021년까지 39.4%로 2.1%p 감소한 반면, 비장애인은 2018년 15.6%에서 2020년 14.1%로 약 1.5%p 감소함

〈표 III-1-4〉 상대적 빈곤율 및 빈곤 갭 비율

(단위: 만 원, %)

구분	균등화시장소득			균등화가처분소득			
	중위소득	빈곤율	빈곤 갭 비율	중위소득	빈곤율	빈곤 갭 비율	
2021	전체	3,207	21.1	10.7	3,171	15.1	4.9
	장애인	1,281	56.1	37.0	1,940	39.4	13.3
	비장애인	3,278	19.6	9.6	3,223	14.1	4.5
2020	전체	3,018	21.5	10.7	2,998	15.3	4.6
	장애인	1,278	54.8	36.4	1,871	39.7	12.2
	비장애인	3,081	20.1	9.6	3,038	14.3	4.3
2019	전체	2,970	21.4	10.9	2,875	16.3	5.4
	장애인	1,175	56.0	36.4	1,715	42.2	14.0
	비장애인	3,024	19.9	9.8	2,920	15.2	5.0
2018	전체	2,875	21.0	10.4	2,756	16.7	5.7
	장애인	1,245	54.6	35.1	1,674	41.5	15.2
	비장애인	2,923	19.6	9.4	2,798	15.6	5.3

주:

- 1) 본 자료는 가계금융복지조사 공공용 MD로 작성함에 따라 가계금융복지조사 공표 결과와 다소 차이가 있음(재산소득에 이자 비용 차감 여부)
- 2) 시장소득=근로소득+사업소득+재산소득+사적이전소득-사적이전지출
- 3) 가처분소득=시장소득+공적이전소득-공적이전지출
- 4) 빈곤선은 중위소득의 50%를 적용하였으며, 빈곤선은 소수점 셋째 자리에서 반올림함
- 5) 소득은 균등화된 소득을 의미함

자료: 조윤화 외(2023). 장애인 소득 및 빈곤불평등 지표

- 연령층별 빈곤율을 보면, 장애인 및 비장애인 두 집단 모두 65세 이상 빈곤율이 근로 연령층에 비해 높음
 - 근로연령층(18~65세) 대의 장애인 빈곤율(가처분소득 기준)은 30.1%, 비장애인은 9.9%로 장애인이 약 3배 높음
 - 65세 이상의 경우, 장애인은 50.0%로 비장애인 36.2%에 비해 약 1.4배 높음
- 반면 소득보장제도로 인한 개선 효과를 보면, 두 집단 모두 근로연령층(18~65세) 대에 비해 65세 이상 집단에서의 개선 효과가 큼
 - 근로연령층(18~65세) 대의 빈곤 개선 효과는 장애인의 경우, 12.0%p로 비장애인 2%p에 비해 6배 이상 높으며, 65세 이상은 장애인 21.4%p, 비장애인 22.0%p로 유사함

〈표〉 근로연령층 및 은퇴연령층 상대적 빈곤율

(단위: %)

구분	전체				근로연령층(18~ 65세)				은퇴연령층(65세이상)			
	전체	장애인	비장애인	차이	전체	장애인	비장애인	차이	전체	장애인	비장애인	차이
시장소득	21.1	56.1	19.6	36.5	13.4	42.1	12.5	29.6	57.9	71.4	56.2	15.2
처분가능소득	15.1	39.4	14.1	25.3	10.4	30.1	9.9	20.2	37.7	50.0	36.2	13.8
개선효과	6.0	16.7	5.5	11.2	3.0	12.0	2.6	9.4	20.2	21.4	20.0	1.4

주: 개선 효과: 시장소득 - 처분가능소득

자료: 조운화 외(2023). 장애인 소득 및 빈곤불평등 지표

- 특히, 근로연령층 대를 분해해 보면, 노동시장에서 가장 활발히 일하는 시기인 30~40대 장애인 빈곤율은 27.6%~ 30.3%로 비장애인 8.7%~9.4에 비해 매우 높음
 - 또한 장애인은 50대~70대에도 높은 빈곤율을 보이며, 50대 이후부터 비장애인보다 더 높은 격차를 보이면서 빈곤해지는 경향을 보이는 반면, 비장애인은 상대적으로 70대에 들어가면서 급속히 빈곤해지는 모습을 보임

〈표〉 연령대별 상대적 빈곤율(2021년, 처분가능소득 기준)

(단위: %)

구분	18-29세	30대	40대	50대	60대	70대
전체	8.8	9.0	9.8	11.2	17.7	45.4
장애인	17.6	27.6	30.3	28.9	37.8	53.2
비장애인	8.7	8.7	9.4	10.6	16.2	44.3
차이	8.9	18.9	20.9	18.3	21.6	8.9

주: 2022년 가계금융복지조사 데이터를 재분석함

□ 장애 특성별 현황

- 장애 정도별 빈곤율을 보면, 장애 정도가 심하지 않은 장애인이 장애 정도가 심한 장애인에 비해 빈곤율이 약 3.3%p 높은 것으로 분석됨
 - 국가의 소득보장정책이 지원되지 않는 노동시장에서의 시장소득을 통한 빈곤율을 보면, 중증장애인은 59.0%의 빈곤율을 보인 반면, 경증장애인은 56.0%로 중증장애인의 빈곤율이 경증장애인에 비해 3%p 낮게 나타남
 - 그러나 소득보장정책 이후에는 이와 달리 경증장애인의 빈곤율이 중증장애인에 비해 상대적으로 더욱 높게 나타남
 - 동 결과는 우리나라의 장애인연금(중증장애인(1,2급, 3급 중복)을 대상으로 제공되고 있기 때문으로 판단됨

〈표〉 장애정도별 및 연령별 상대적 빈곤율

(단위: %)

구분	전체				근로연령층(18~65세)				은퇴연령층(65세이상)			
	전체	중증	경증	차이	전체	중증	경증	차이	전체	중증	경증	차이
시장소득	32.6	59.0	56.0	3.0	45.0	55.9	36.9	19.0	70.5	70.0	70.7	-0.7
처분가능소득	27.1	40.3	43.6	-3.3	32.9	36.6	30.2	6.4	52.8	49.4	53.8	-4.4
개선효과	5.5	18.8	12.5	-	12.1	19.3	6.7	-	17.8	20.5	16.9	-

주: 본 자료는 사회보장위원회의 사회보장행정데이터를 재분석한 결과임(2020년 기준)

- 장애 유형별 빈곤율을 살펴보면, 정신장애인의 빈곤율이 57.2%로 15개 장애유형 중 가장 높은 빈곤율을 보이고 있으며, 다음은 뇌전증 54.9%, 청각 49.8%순임
 - 특히 정신장애인의 고용률(15세 이상, 2022년 상반기 기준)은 13.2%로 15개 장애유형 중 가장 낮아 정신장애인의 생활고를 예상할 수 있음
 - 또한 정신장애인의 약 70%가 3급에 포함되어 있어, 장애인연금 수급(1~2급, 3급 중 복)에서 제외됨으로써 더욱 공적 급여의 사각지대에 놓여 있는 것으로 판단됨

〈표〉 장애 유형 및 장애 정도별 상대적 빈곤율

(단위: %)

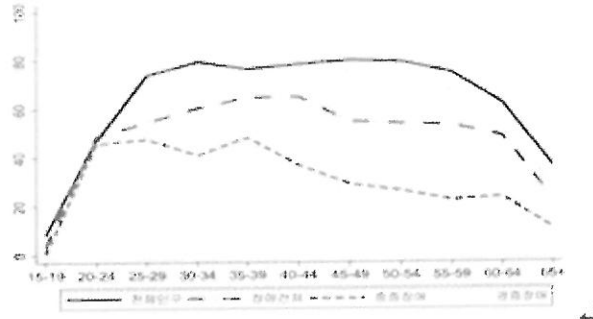
구분	전체				근로연령층(18~65세)				은퇴연령층(65세 이상)			
	전체	중증	경증	차이	전체	중증	경증	차이	전체	중증	경증	차이
간	33.1	44.8	32.5	12.3	32.2	45.1	31.5	13.6	36.6	42.9	36.2	6.7
뇌병변	44.9	41.5	48.9	-7.4	40.0	37.5	43.0	-5.5	50.6	46.6	54.9	-8.3
뇌전증	54.9	48.2	57.2	-9.0	54.9	48.6	56.9	-8.3	66.5	70.3	65.4	4.9
시각	41.4	43.4	41.0	2.4	30.0	33.8	29.2	4.6	52.6	51.6	52.8	-1.2
신장	37.2	39.2	31.9	7.3	31.3	32.5	29.2	3.3	47.3	47.6	45.1	2.4
심장	31.8	33.1	27.0	6.1	27.3	27.9	25.9	1.9	39.1	39.9	32.6	7.3
안면	32.5	32.2	32.8	-0.7	28.3	28.9	27.7	1.1	44.5	42.0	47.4	-5.3
언어	38.2	41.9	34.9	7.0	36.8	39.7	34.3	5.4	49.5	48.5	51.2	-2.8
자폐성	22.5	22.5			20.3	20.3						
장루요루	48.2	49.3	48.1	1.2	36.8	41.4	36.3	5.1	53.2	53.5	53.2	0.3
정신	57.4	57.4			57.2	57.2			59.6	59.6		
지적	33.8	33.8			33.8	33.8			53.5	53.5		
지체	41.1	33.9	41.4	-7.5	29.9	33.4	29.0	4.4	52.0	48.5	52.7	-4.2
청각	49.8	41.7	52.2	-10.5	29.3	27.7	30.5	-2.8	55.9	52.2	56.6	-4.4
호흡기	46.4	46.8	33.5	13.2	41.8	42.2	33.3	8.9	48.7	48.9	34.0	14.9

주: 본 자료는 사회보장위원회의 사회보장행정데이터를 재분석한 결과임(2020년 기준)

□ 장애인 빈곤 수준과 고용률과의 관계

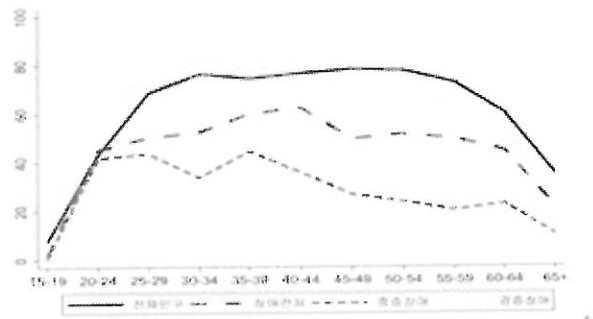
- 전체 인구의 경제 활동 인구 비율, 고용률은 50대 이후 완만한 하락세를 보이는 반면, 장애인구는 40대 이후부터 급격한 감소를 보임(최승훈 외, 2022)
 - 특히 중장년층의 장애 인구의 경제 활동 인구 비율과 고용률 비율은 전체 인구에 비해 현저히 낮게 나타나고 있으며, 중증장애인의 경우 장애 인구보다 빠른 35세 이후

- 부터 조기 하락세를 보이고 있음
- 이러한 결과는 앞선 40대 50대 빈곤율이 전체 인구에 비해 급속히 증가하는 것의 주요 근거로 볼 수 있음



〈그림 1〉 연령별 경제활동인구 비율

자료: 2021 장애인 경제활동 실태조사 재가공



〈그림 2〉 연령별 고율률

자료: 2021 장애인 경제활동 실태조사 재가공

2. 소득불평등 수준

□ 전체 현황

- 장애인구 중 68.7%가 저소득 분위인 1~4분위에 놓인 반면, 비장애 인구는 38.8%가 포함됨. 장애인구의 절반 이상이 낮은 소득분위에 있는 것을 알 수 있음

〈표〉 소득불평등 수준

(단위: %)

구분	1분위	2분위	3분위	4분위	5분위	6분위	7분위	8분위	9분위	10분위
장애인	30.3	16.9	11.8	9.7	6.1	6.0	6.0	5.6	4.3	3.4
비장애인	9.2	9.7	9.9	10.0	10.2	10.2	10.2	10.2	10.3	10.3

주: 2022년 가계금융복지조사 데이터를 재분석 함

□ 장애 정도별 현황

- 장애 정도별로 보면, 중증장애인의 59.6%가 저소득 분위인 1~4분위에 포함된 반면, 경증장애인은 57.8%로 유사한 수준을 보임.

〈표〉 소득불평등 수준

(단위: %)

구분	1분위	2분위	3분위	4분위	5분위	6분위	7분위	8분위	9분위	10분위
중증	7.3	16.6	22.8	12.9	9.4	7.8	6.9	6.1	5.5	4.8
경증	10.9	20.7	15.6	10.6	9.2	7.9	7.2	6.6	6.1	5.2

주: 본 자료는 사회보장위원회의 사회보장행정데이터를 재분석한 결과임(2020년 기준)

- 장애 유형별로 보면, 저소득 분위인 1~4분위에 정신장애인의 75%가 포함되어 있으며, 다음은 뇌전증 68.6% 등의 순임

〈표〉 장애 유형별 소득불평등 수준

(단위: %)

구분	1분위	2분위	3분위	4분위	5분위	6분위	7분위	8분위	9분위	10분위
간	9.4	13.5	13.7	10.3	9.6	9.0	8.4	8.1	8.1	9.9
뇌병변	8.9	20.4	20.6	11.6	9.1	7.3	6.6	5.6	5.1	4.8
뇌전증	8.8	24.4	26.0	9.4	8.5	7.8	4.7	4.3	3.5	2.6
시각	9.8	18.9	17.0	11.1	9.5	8.2	7.5	6.8	6.1	5.1
신장	7.3	14.9	22.6	12.5	9.1	8.4	6.8	6.4	6.2	5.9
심장	7.6	14.8	14.9	13.7	11.4	8.5	6.5	8.8	6.5	7.3
안면	8.3	13.7	15.3	11.2	10.6	9.2	9.1	8.5	7.8	6.4
언어	8.0	17.1	18.5	11.8	10.5	8.4	8.7	7.5	5.2	4.4
자폐성	7.1	7.1	12.4	11.2	10.4	10.1	10.0	10.5	10.5	10.6
장루요루	11.3	22.6	17.4	10.9	9.7	6.7	6.6	5.4	5.0	4.6
정신	6.9	26.0	30.6	11.6	7.7	5.7	4.3	3.5	2.3	1.5
지각	6.0	11.4	23.5	16.1	11.2	8.7	7.6	6.3	5.3	3.9
지체	10.1	18.9	16.0	10.9	9.3	8.2	7.4	6.9	6.5	5.8
청각	11.6	24.5	18.0	10.5	8.4	6.9	6.2	5.4	4.7	3.7
호흡기	7.9	20.9	24.3	11.6	7.9	5.9	6.1	5.1	4.5	5.7

주: 본 자료는 사회보장위원회의 사회보장행정데이터를 재분석한 결과임(2020년 기준)

V. 장애인 소득보장을 위한 정책과제

- 중증장애인 중심의 소득보전체계에서 소득 활동이 어려운 모든 장애인에게 지원하는 소득보전체제로 단계적 확대 필요
 - 현행 장애인연금 대상자 선정기준인 1급, 2급 3급 중복의 기준을 중증장애인으로 확대하고, 단계적으로 경증장애인까지 확대될 필요
 - 특히 정신장애인의 경우, 등록된 정신장애인의 70%가 3급에 포함되어 있으며, 이들의 대부분은 국민기초생활보장수급자이면서 장애수당을 수급받고 있는 상황으로 장애인연금의 정책대상자 확대는 빈곤율 완화에 영향을 줄 것으로 예측됨
 - 장애등급이 아닌 장애인 소득 활동을 판단하는 기준을 토대로 대상자 선정 필요

- 장애로 인한 추가비용의 현실화 및 장애 유형별 부족한 추가 비용에 대해서는 사회서비스 확대 필요
 - 현재 장애인연금의 부가급여는 8만 원으로 장애인실태조사(2020)의 장애로 인한 추가수당 금액 15만 원에 상응한 급여 수준으로 단계적 확대 필요
 - 단, 장애 유형별, 연령별 추가적인 장애로 인한 추가비용은 맞춤형 서비스로 제공할 필요

- ‘찾아가는’ 고용지원서비스 연계 필요
 - 현재 장애인의 경우 주민센터에 방문하여 취업을 희망할 경우, 고용 공단 등으로 연계되고 있으나, 지역의 일자리 부족, 교통문제, 수급자 탈락 등의 문제로 적극적인 고용이 이루어지고 있지 못하고 있음
 - 장애인연금을 수급받지 못하고, 취업을 희망하는 중증장애인들에게 적극적인 고용 지원서비스가 연계될 필요하며, 특히 찾아가는 맞춤형 일자리 지원체계 필요

- 소득보장 목적의 급여와 추가지출 수당의 급여의 재편 필요
 - 장애인연금의 기초급여와 장애아동수당, 장애수당, 장애인연금 부가급여 체계로 구분으로 재편하며, 구성의 재구조화 필요
 - 장기적으로 범주형 장애인소득보장으로의 재편 필요

〈참고문헌〉

조윤화 외(2023). 조윤화 외(2023). 장애인 소득 및 빈곤불평등 지표
조윤화(2022). 장애인 소득 및 빈곤 실태와 정책과제
통계청(2022). 가계금융복지조사 결과

주제회의
장애

정부의 장애인 고용 정책 현황 및 발전방안

권희숙

[한국장애인고용공단 광주지역본부 수석전문위원]

1. 한국의 장애인 고용 정책 현황

우리나라 장애인 고용 정책은 1990년 ‘장애인 고용의무제도’가 도입되면서 시작되었다고 할 수 있으며 「장애인고용촉진 등에 관한 법률」(이하“장고법”)의 제정과 아울러 장애인 고용을 전문적으로 지원하기 위하여 한국장애인고용공단 (이하“공단”) 이 설립되었다.

공단은 개정된 장고법에 명시되어 있는 장애인 고용 관련 사업 전반을 시행하고 감독하는 실질적인 장애인 고용 중추 기관이라 할 수 있으며 장애인이 그 능력에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 공단에서 시행하는 장애인 고용의무제도를 비롯한 대표적인 사업은 다음과 같다.

2. 공단 사업 현황

사업주가 갖는 의무	장애인 지원	사업주 지원
. 장애인 고용 의무	. 취업 알선	. 장애인 고용장려금
. 장애인고용계획 및 실시상황 보고	. 중증장애인 지원고용	. 표준사업장 설립 지원
. 장애인 고용부담금 신고·납부	. 장애인 취업 성공 패키지	. 고용관리 비용 지원
. 직장 내 장애인 인식 개선 교육 실시	. 중증 장애인 인턴제	. 근로 지원인 제도
. 장애인 직업생활 상담원 선임 의무	. 근로 장애인 전환지원	. 장애인 근로자 지원 센터
	. 장애 학생 취업 지원	. 중증장애인 근로자 출·퇴근 비용 지원
	. 직업능력평가	. 시설 장비 지원 및 용자
	. 장애인 직업 능력 개발 등	. 보조공학기기 지원 등

3. 마무리하며

1990년도 한국장애인고용공단 설립 당시 우리나라는 장애인 고용 의무사업체의 장애인 고용률이 0.43%, 장애인 근로자도 1만여 명에 불과했다. 그러나 '22년 12월 말 민간 기업 2.91% 정부 부문의 공무원의 장애인 고용률이 2.93%로 거의 7배에 가까운 상승률을 보여주고 있다.

공단이 실시한 ‘사업체 장애인 고용 실태조사’ 결과 장애인 고용에 대한 만족도가 68.6%로 나타났다. 특히 장애인 근로자의 근무태도에 대한 만족도가 75%였다. 기업의 인사 노무 담당자 4명 가운데 3명은 장애인 근로자의 근무태도를 높게 평가한다는 말이다.

또한 ‘홍보 효과 조사’에서는 전국의 50인 이상 500개 기업의 인사 노무 담당자의 77.4%가 장애인 고용에 만족한다고 응답했다. 본 조사를 처음 실시했을 때 만족도가 71.1%였음을 감안하면 장애인 고용에 만족하는 기업의 인사 노무 담당자가 점차 많아지고 있음을 알 수 있다. 장애인 고용을 경험하면 할수록 재고용 비율도 높았다. 이처럼 공단이 시행하는 장애인 정책과 33년 가까이 쌓은 노하우로 많은 장애인이 당당한 경제 활동의 일원이 되어 빈곤에서 벗어날 수 있기를 기대한다.

참고문헌

- 공단 2022년 고용계획및실시상황보고서, 업무바인더

주제회의
장애

직업재활시설 장애인의 노동 환경

염지애

[광주광역시 장애인종합지원센터 정책기획팀장]

앞서 「장애인 빈곤 및 소득불평등실태」에서 언급된 것처럼 노동시장에서 활발히 일할 시기인 30~40대 장애인의 높은 빈곤율, 50대 이후까지 지속되는 빈곤 격차 그리고 장애인 가구의 낮은 근로소득 비중은 일하고 싶어도 일할 곳이 없는 장애인, 일을 해도 나아지지 않는 빈곤을 짐작케 한다. 대부분 장애인 직업재활시설에서 최저임금 적용제외를 신청하고 인가를 받는다. 이로 인해 저임금과 열악한 노동 환경으로 직업재활시설들은 종종 비난의 대상이 되곤 한다. 이 글에서는 광주광역시 29개 직업재활시설¹⁾ 현장의 이야기를 전하고자 한다.

○ 심한 장애/지적 장애 위주, 기초생활 수급률 높음

2022년 기준, 광주 직업재활시설 이용장애인은 893명(근로장애인 689명, 훈련장애인 204명)이다. 심한 장애(98.4%), 지적장애(84.2%)의 비율이 높으며, 대부분 청년기(20~30대 64.3%)의 장애인들이 약 69만 원 수준의 월평균 임금을 받고 있다. 국민기초생활보장 수급자는 34.9%로 광주 전체 수급률 6.6%, 장애인 수급률 25.6% 보다 높다. 수급자의 경우, 급여로 수급비가 줄어드는 상황이 어렵고, 급여를 많이 받으면 좋지만 수급 탈락에 우려를 나타냈다.

○ 수익에 얽매인 시설, 최저임금 적용제외와 근로시간 단축

광주 직업재활시설 최저임금 적용제외 비율은 31.5%로 근로장애인 평균 시급 7,968원, 월 평균 근무시간은 84.8시간이다. 직업재활시설들은 최저임금 미만의 임금을 주거나 최저임금을 지급하는 대신 시간을 단축하기도 한다. 일부 시설은 기존의 장애인 급여를 줄이거나 임금을 지급해야 하는 근로장애인 대신 훈련생으로 받는 경우도 있다고 했다. 상대적으로 근로능력이 낮게 평가된 장애인은 훈련생이 되고, 특별한 기준 없이 시설 재량으로 훈련수당을 지급한다. 평균 훈련수당은 121,000원으로 교통비나 식비 등을 제외하면 몇 만 원 수준이 될 듯하다.

직업재활시설들은 낮은 단가의 임가공 작업과 노동집약적 생산방식으로 시설의 수익이 낮고, 생산·영업 전문 인력 부족으로 주먹구구식 운영을 한다고 했다. 수익에 얽매이다 보니 체계적인 훈련 여건이 안되며, 일할 사람이 없어 작업능력 있는 장애인 전이에 소극적이다. 수익에 따라 장애인 임금과 근무시간은 물론 전환과 전이가 결정된다. 수익 개선과 체계적인 훈련 강화를 통해 임금 보장과 일반고용 전이를 모색해야 한다. 기업 협력 연계와 생산품 및 판로 매칭, 체계적인 훈련 매뉴얼 마련, 장애인 훈련수당 및 임금 보전 필요성이 제기된다.

20~30대 장애인들은 자립, 연애와 결혼, 직업재활시설이 아닌 다른 일을 해보고 싶다고 하며, 근로인들도 꿈을 찾을 수 있었으면 좋겠다고 했다. 비장애인의 관점에서 능력의 차이가 있을지는 몰라도 희망과 꿈을 찾는 것은 장애인도 비장애인과 다르지 않다. 장애가 있기 때문에 열악한 노동 환경과 임금을 감수해야 하는 것이 아니라 노동을 통해 사회에 참여하고 그 소득으로 삶의 수준이 개선되어 각자의 꿈을 찾을 수 있게 되기를 바란다.

1) 광주광역시장애인종합지원센터에서 현재 진행 중인 「광주광역시 장애인직업재활시설 현황분석」의 시설현황 분석과 심층인터뷰 내용을 바탕으로 함

주제회의
장애

능력·재활·생산성 중심의 노동에서
탈피한 중증장애인의
일자리 가치모델(Value model) 제시
: 「권리중심 중증장애인맞춤형공공일자리
(*이하 권리중심공공일자리)」를 기반으로 한 도식을 바탕으로

우정규
[전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회 정책국장]

‘23년 8월 기획재정부가 발표한 2024년도 예산안을 통해 현 정부의 장애인고용정책의 전반적인 흐름을 알 수 있다. 소득·고용의 영역에 있어서 ‘취업성공패키지 확대, 조기취업수당 도입으로 민간취업 촉진 및 취약계층 일자리 확대’가 그 대목이며 아래에 장애인 연금 인상(월 최대 40.3만 원 → 41.4만 원), 고용장려금 인원 확대, 장애인 표준사업장 확대, 직접 일자리 확대(3.0 → 3.2만 개), 근로 지원 확대 등을 명기하고 있다. 장애인의 소득·고용 영역에 있어 예산 확대를 강조하고 있으나, 정부 주도의 장애인 고용정책은 대체로 소극적 개입에 그치고 있으며¹⁾, 우리는 본 정책의 흐름에 중증장애인의 일자리 참여는 어떠한 수준으로 고려되고 있는지 살펴봐야 할 것이다.

이에 토론자는 중증장애인의 경제 활동 실태를 고려한 현실적인 지원체계가 필요함을 시사한다. 2022년 상반기 기준 장애 인구의 경제활동 지표를 요약하면 장애 인구는 전체 인구 대비 ‘경제 활동률’과 ‘고용률’은 낮으며, 실업률은 높다. 그중에서도 중증장애인의 경제활동률과 고용률은 경증장애인의 절반 수준이다. 비장애인을 포함한 전체인구와 비교하면 전체인구의 3분의 1도 되지 않는 낮은 수치다²⁾. 현 정부 정책 기조는 이러한 실태를 반영하지 못하고 있다.

나아가 최저임금법 제7조 제1호에서 ‘정신장애나 신체장애로 근로 능력이 현저히 낮은 사람’은 최저임금법 적용 제외 대상으로 규정하여 사실상 합법적으로 장애인에 대한 차별을 용인하고 있다³⁾. 2020년 기준 9,005명이 이에 해당하며 이들은 월평균 40만 원에 미치지 못하는 저임금을 받는 것으로 확인되었다⁴⁾. 능력·재활·생산성의 정책이 휘두르는 잣대가 이미 중증장애인을 사회 변두리로 밀어내었음을 의미한다. 정부는 최저임금적용제외 노동자의 전환을 지원하는 방식을 추진한다고 하지만 이 또한 중증장애인 노동자가 다시 최저임금적용제외로 재전환될 우려를 피할 수 없다. 더군다나 많은 장애인 노동자들이 소규모 사업장에 종사하고 있으며 저임금·계약직의 형태로 노동에 참여하고 있는데, 이러한 정책은 정부가 얼마나 공급자 중심으로 정책 프로세스를 설정했는지 알 수 있는 대목이다.

1) 정부주도의 소극적 정책을 상징하는 정책은 ‘장애인의무제외’ 일 것이다. 「현재 장애인고용촉진 및 직업재활법」 제23조를 통해 제시하는 ‘사업주의 장애인 고용 의무는 공공과 민간의 영역을 막론하고 합법적으로 장애인의무고용을 회피하는 수단으로만 기능하고 있다. 더군다나 동법 제30조에 근거하여 지원하는 ‘장애인 고용장려금’ 장애인 노동자가 아닌 사업주를 지원하는 제도임. 이와 같은 초대형 예산의 투입이 실질적으로 중증장애인의 노동권이 얼마나 보장되는지는 냉철한 평가가 필요함

2) 해당 내용은 한국장애인고용공단 고용개발원. 「2022년 상반기 장애인경제활동실태조사」의 장애인경제활동상태 추정지표를 활용하였음.

3) UN장애인권리위원회는 2014년 대한민국의 제1차 국가보고서에 대한 최종 견해 (Concluding observations on the initial report of the Republic of Korea)에서 대한민국 정부에 최저임금 이하 노동자들의 절대다수가 고용되어 있는 “보호작업장을 폐쇄할 것”을 권고했으나, 현재 보호작업장의 수는 더 증가하는 추세임. 나아가 UN 사회권위원회의 일반 논평 제23호(UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), para. 47 (c))는 “인지된 근로 능력 감소를 이유로 한 임금 차별을 받지 않아야 한다”고 명시하고 있으며, 따라서 한국의 장애인 최저임금적용제외인가제도는 이를 위반하고 있는 상황임.

4) 2022년 8월 말 기준 최저임금 적용제외 노동자는 6,691명으로 확인되었다. 나아가 인가 신청을 한 사업장의 96.7%가 중증장애인만 일하는 직업재활 시설이다(2019년 기준). 직업재활시설에서는 상자 포장, 휴대전화 부품 조립 등 단순 작업을 한다. 이들의 월평균 임금은 37만 원 안팎으로, 최저임금의 20% 수준에 그치고 있다. (출처: 강혜민, 「35년째 최저임금 밖에 놓인 이들, 장애인 노동자」, 비마이너, 2023.04.12. <https://www.beminor.com/news/articleView.html?idxno=24839>)

이제 중증장애인 수행할 수 있는 직무로 구성된 맞춤형 일자리 확대와 우선 고용 지원 체계 필요하다. 이에 권리중심공공일자리를 기반으로 한 다음의 세 가지 가치가 강조되어야 함을 제안한다. ①권리중심(권리기반)의 일자리(*Rights-Based jobs)의 제도화로 중증장애인에게는 권리로, 국가에게는 의무의 이행을 목표로 하는 일자리와 ‘중증장애인 우선 고용 지원체계’가 공공부문 주도로 지원되어야 한다. ②사회적 가치생산 일자리(*Creation of Values jobs)의 담론 확대와 적용이 필요하다. 기존의 능력-재활-생산성 중심의 노동 범주에서 탈피하여, 노동을 통한 사회와의 접촉 면적을 늘리는 것을 지향하고 중증장애인이 삶을 증명하는 노동의 형태가 제시되어야 한다. 마지막으로 ③맞춤형 일자리(*Personalized jobs)의 확장으로 장애 정도와 장애 유형에 맞춰 중증장애인이 수행 가능한 직무로 구성된 맞춤형 일자리가 더욱 개발되고 정착해야 한다. 마지막으로 정책의 추진의 근거가 되고, 공공부문 의무를 강화하기 위한 제도적 장치로 법체계의 정비가 필요하다. 이에 토론자는 「중증장애인 노동권 보장 및 고용 활성화를 위한 공공일자리 지원 특별법(약칭 중증장애인공공일자리지원특별법)」⁶⁾ 제정이 필요함을 제시하고자 한다.

4차 산업혁명(Fourth Industrial Revolution)의 시대가 도래했다. 그리고 우리는 함께 찾아온 고령화·인구절벽 시대를 마주했는데, 여러 사회에서 비장애인의 노동 또한 그 공간을 잃어가고 있음을 피부로 느끼고 있을 것이다. 이는 ‘장애’라는 인구 특성을 포함해 생산성이 낮다고 치부되는 존재가 급증하고, 그들이 인구의 큰 비중이 차지하는 시대가 왔음을 알리는 신호탄에 불과하다. 권리중심공공일자리라는 노동의 타입(Type)을 넘어선 선례가 될 수 있다. 4차 산업혁명을 마주한 우리 사회가 가장 열악한 노동 약자인 중증장애인을 우선적으로 지원한 정책사례로 기록될 것이라 전망한다. 이러한 노동의 형태가 공공부문에서 더욱 확장될 수 있도록 이제 대안을 채택해야 할 시간이 왔다.

5) 2020년 서울에서 최초로 도입한 ‘권리중심 중증장애인맞춤형 공공일자리(이하 권리중심공공일자리)’는 그동안 노동영역에서 배제되어, 비경제활동인구로 규정되었던 최중증장애인이 탈시설하여 지역사회에서의 삶의 기반들을 새로이 만들어가고자 하는 일자리다. 실제로 이 일자리에 참여하는 중증장애인들은 임금노동을 처음 해보는 경우가 많으며, 임금노동을 해봤다고 하더라도 최저임금을 받고 일을 해봤다는 노동자는 찾기가 어렵다. 권리중심공공일자리란 최중증장애인이 살아가는 지역사회에서 활동지원 및 근로지원 제도를 사용하여 노동할 일자리를 제공하고 그 과정을 통해 최저임금을 지급하는 양질의 일자리다. 권리중심공공일자리와 가장 큰 특징은 중증장애인이 수행가능한 직무(권리옹호, 문화예술, 인식개선)를 제시하고 있다는 것이다. 중증장애인 노동자들은 직무를 수행하며 지역사회의 환경을 변화시키고, 지역사회의 장애인 인식을 개선하고자 한다. 나아가 기존에 비장애인과 장애인이 지역사회에서 맺고 있던 관계를 변화시키는 활동을 통해 UN장애인권리협약(CRPD)을 알리고, 이행하는 것을 목표로 하고 있다.

6) [의안번호: 2121781] 중증장애인 노동권 보장 및 고용 활성화를 위한 공공일자리 지원 특별법안 (우원식의원 등 37인), 2023.05.04.

주제회의
장애

토 론 문

김목원
[엠코 코리아 사원]

안녕하십니까? 저는 김목원이라고 합니다. 저는 지적장애를 가지고 있습니다. 저는 지금 북구 삼각동에 있는 우리빌이라는 곳에서 살고 있는데, 이곳은 광주광역시에서 발달장애인이 부모로부터 독립하여 자립할 수 있도록 2년간 지원주택과 주거 코치를 지원해 주는 곳입니다. 이곳에서 2년 후 완전 자립을 목표로 열심히 훈련을 받고 있습니다.

저는 지금 엠코코리아라는 회사에 5달째 다니고 있고, 그곳에서 반도체 쓰레기를 수거하여 배출하는 작업을 하고 있습니다.

엠코코리아에서 일하기 전에는 장애인 일자리 사업으로 보훈병원, 엄마요양병원 그리고 동행요양병원 등에서 요양보호사 보조로 근무한 적이 있습니다. 그리고 장애인복지관의 직업 재활 훈련 과정을 통해 여러 곳에서 현장 적응훈련을 했고, 지원고용을 통해서 작년 1년 동안 세스코라는 회사에서 약품 자재 창고를 관리하는 일을 했습니다. 올해 초 세스코와의 계약이 만료된 후 장애인고용공단의 지원고용 서비스를 통해 현재의 엠코코리아에 연결되어 지금까지 일하고 있습니다.

직장을 그만뒀을 때는 기분도 안 좋고 삶에 활력도 없었는데, 일을 다시 하게 되어 삶에 활력이 생기고 수입도 생겨서 부모로부터 자립하는데 큰 도움이 되고 있습니다. 또한 다양한 곳에서 일하고 있는 친구들과 자조 모임을 함께 하면서 여가생활도 즐기고 그들과 좋은 관계를 유지하고 있습니다.

하지만 장애인으로서 현재 회사에서 일하면서 몇 가지 힘든 점도 있습니다. 제가 일하는 회사는 반도체 부품을 생산하는 회사입니다. 제가 하는 일은 라인을 돌면서 반도체 쓰레기를 수거하여 비닐에 옮겨 담아 밖으로 배출하는 일입니다. 그런데 반도체 쓰레기의 무게가 꽤 많이 나가서 옮기는 일이 조금 힘이 듭니다.

어떤 때는 직원분들이 저에게 반복적인 지시를 할 때 가끔씩 마음이 힘들 때가 있습니다. '나도 다 이해했고 혼자서 할 수 있는데, 나를 믿지 못해서 그러는 건가?'하는 생각이 가끔씩 들기도 합니다. 그렇지만 '이것도 사회인으로 살아가는 과정이겠구나, 다른 사람들도 이런 어려움이 있겠지?'라고 생각하며 이겨내려고 노력하고 있습니다.

저는 일할 수 있다는 것이 너무나 감사합니다. 왜냐하면 제 주위에는 일하고 싶어도 일자리를 구하지 못해 일을 하지 못하여 경제적으로 힘들어하는 장애인들이 많기 때문입니다. 그들도 저처럼 직업재활훈련, 지원고용 등을 통해 일할 수 있는 기회가 있었으면 좋겠습니다. 그들에게 맞는 일자리가 더 많아졌으면 좋겠습니다. 또한 장애인들도 일한 만큼 적절한 보수가 주어졌으면 좋겠습니다.

감사합니다.