

연구보고서 2020-01

서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동권 실태와 정책방안

연구보고서 2020-01

서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동권 실태와 정책방안

박정우 변민수 김희은

박정우
변민수
김희은



연구보고서 2020-01

발행일 2020. 12. 31.

발행인 이남신

발행처 서울노동권익센터

(03191) 서울특별시 종로구 청계천로 105 아름다운청년 전태일기념관 5층

대표전화 02) 6935-4359 상담전화 02)376-0001 Fax,070-8250-4349 www.labors.or.kr

서울노동권익센터

I-SEOUL-U 서울노동권익센터

발 간 사

이제 한국 사회는 장애인의 노동을 다르게 바라볼 준비를 해야합니다. 지금까지 장애인은 자본주의 내 생산에 적합하지 않다는 기본 전제로 보호와 복지, 갈등완화, 인권의 대상으로 여겨졌습니다. 그러나 우리는 이제 향후엔 이들을 삶과 노동의 주체로 바라보는 시대적 흐름으로 나아가야 합니다.

실제로, 최근 노동의 주체로 나아가는 흐름이 나타나고 있습니다. 지난 2019년 민주노총 공공운수노조 산하 지부로 장애인일반노동조합이 결성되었고, 2020년 함께하는 장애인교원노동조합도 교섭활동을 처음으로 진행하였습니다. 이들은 최저임금 보장과 장애인 노동권을 위한 의제들을 주로 다루었습니다. 또한, 장애인 고용·노동정책도 양적 확대와 함께 직업생활안정과 같은 질적인 부분에 대한 관심이 높아지고 있습니다. ‘제5차 장애인고용촉진 기본계획’은 질적인 측면의 대응에서 미흡하다고 평가하고, 최저임금 보충, 출퇴근 지원, 사회보험료 지원, 장애인근로자지원센터 설치 등 장애인 노동자 지원을 주요 사업 목표 중 하나로 언급하였습니다.

중앙정부와 함께, 서울시를 필두로 지방정부도 이와 같은 시대적 흐름에 매우 중요한 위치에 있다는 것에 주목해야 합니다. 장애인이 노동의 주체로 여겨지기 위해서는 지역의 산업·직무 특성에 대한 고려, 취약 사업체에 대한 세밀한 지원, 노동자 직업안정에 대한 목표 강화와 같이 촘촘하게 사각지대를 줄이는 것이 중요하기 때문입니다. 서울지역 내 소규모사업장 내 장애인을 대상으로 한 이번 연구는 지방정부의 장애인에 대한 정책적 역량을 강화하는 것에 큰 의의가 있습니다. 서울지역의 특성을 고려하여 연구가 진행되었고, 지역에 맞는 정책적 방향을 제시하였기 때문입니다.

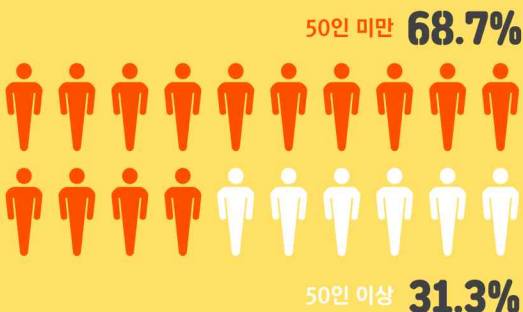
본 연구에 아낌없는 조언을 해주신 당사자 조직과 장애인 노동자, 그리고 전문가 분들과 연구진에게 감사드립니다. 이번 연구가 향후 서울지역 장애인 노동자들의 권익보호와 처우개선에 미력하나마 도움이 될 수 있길 기대합니다.

2020년 12월
서울노동권익센터
소장 이 남 신

서울 소규모사업장 장애인 노동권

Infographic 연구대상 : 서울지역 50인 미만 사업장 내 장애인 임금노동자

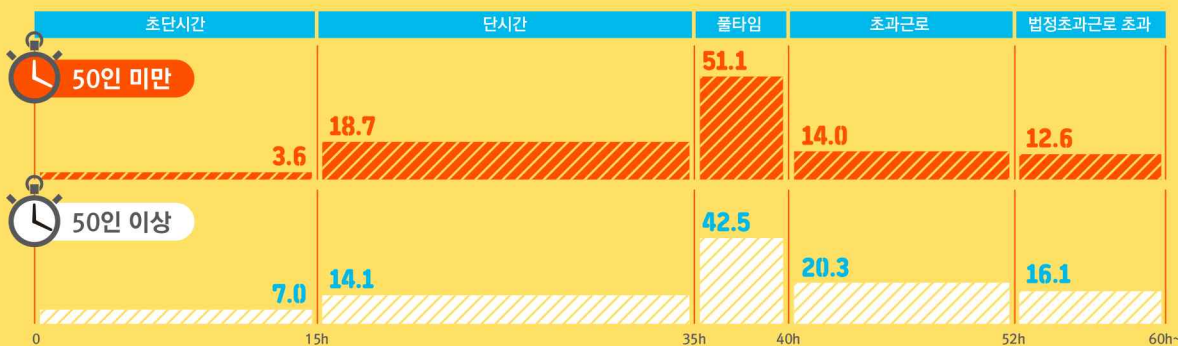
노동자 분포



임금 수준(평균)



노동시간(%)



고용형태(%)



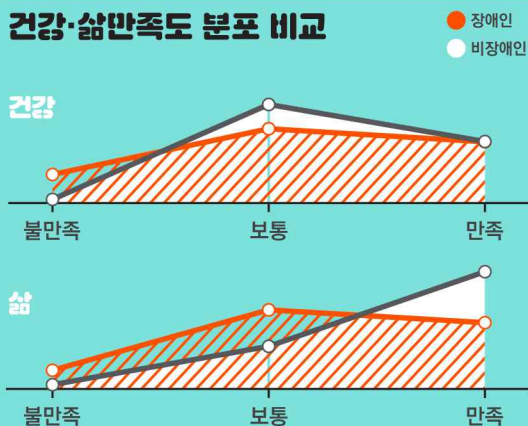
사회보험 가입 현황(%)



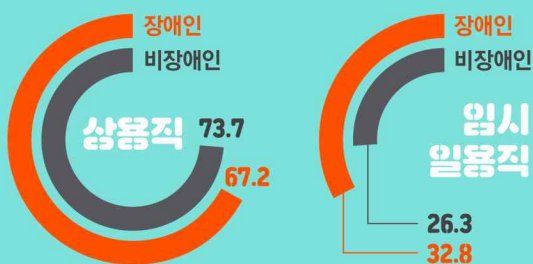
직장만족도 비교(편차)



건강·삶만족도 분포 비교



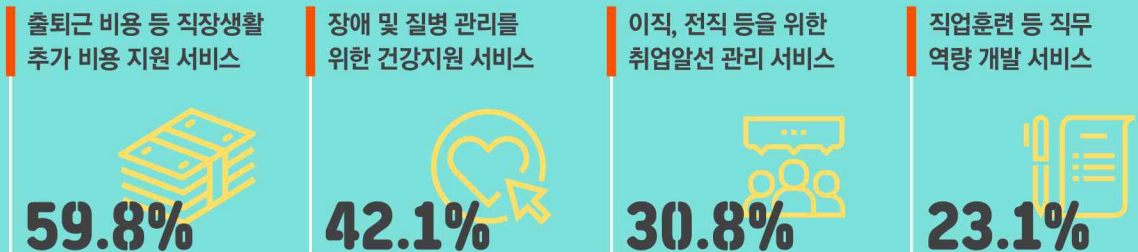
고용안정 관련 노동권 비교(%)



직무수준 비교(%)



정책수요 현황



- 목 차 -

I. 서론	1
1. 연구 필요성 및 목적	1
1) 연구 필요성	1
2) 연구 목적	2
2. 연구 대상	3
3. 연구 방법	3
1) 2차 데이터	4
2) 설문조사	4
3) 면접조사	5
4. 연구구성	6
II. 이론적 배경 및 선행연구 검토	8
1. 노동권의 개념	8
1) 노동권의 정의와 의미	8
2) 노동권의 구성과 범주	9
2. 장애인의 노동권	11
1) 장애인 노동권을 위한 실천	11
2) 장애인 노동권의 실태	13
2) 장애인 노동권과 관련된 주요 이슈	14
3. 서울지역 장애인 노동시장 이해	22
1) 장애인 경제활동상태	22
2) 취업자 특성	24
4. 장애인 고용·노동정책 현황	26
1) 장애인고용 관련 법	27
2) 장애인 고용의무제도	28
3) 장애인고용 지원 제도 및 관련 서비스	30

4) 의무고용제도와 지자체 중심의 고용정책의 의의	36
5. 소규모 민간사업장 내 장애인 노동권 연구의 의의	38
1) 선행연구	38
2) 연구의 의의	39
Ⅲ. 서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동권 실태 분석	41
1. 50인 미만과 50인 이상의 노동실태 비교	41
1) 인구 분포	41
2) 임금	43
3) 노동시간	46
4) 고용형태	49
5) 사회적 보호 실태	52
6) 교육훈련	55
7) 정책 수요	56
2. 50인 미만의 장애인과 비장애인 노동권 실태 비교	56
1) 영역별 만족도	58
2) 보상에 대한 노동권	61
3) 노동시간에 관한 노동권	66
4) 고용 및 직업안전에 관한 노동권	68
5) 직업발전에 관한 노동권	74
6) 권리옹호에 관한 노동권	76
7) 정책 수요	80
3. 50인 미만의 장애인 노동권 심층 조사	81
1) 소규모 사업장의 장애인 고용환경과 직장생활의 어려움	81
2) 고용노동정책의 한계	90
3) 추진희망정책	103
4) 기타	114
5) 소결	117

IV. 연구 시사점	119
1. 노동상담 및 권리구제 지원	119
1) 장애인 노동 상담과 권리 구제의 전문화 도입	119
2. 노동관계법 준수 예방 및 감시·제도	120
1) 장애인 고용 소규모사업장 컨설팅, 인증제, 사례관리 도입	120
2) 장애인 노동권익 서포터즈 도입	121
3) 장애인 노동권에 대한 연구조사 강화	122
3. 노동권 교육	122
1) 장애인 노동자를 위한 노동법, 노동감수성, 정책교육 도입	122
2) 소규모사업장 대상 장애인차별예방교육에 대한 지원 강화	123
4. 노동자 건강·안전 증진	123
1) 사업장 주치의 제도 시행	123
5. 노동자 복지 지원	124
1) 장애인의 출퇴근을 위한 교통바우처 발행	125
2) 장애인 평생교육에 대한 기회와 배려 강화	126
3) 소규모사업장 내 장애인 노동자 사회보험료 지원	126
4) 직업생활시설의 중증장애인 이직 시, 최저임금 보충제 시행	127
5) 공동 편의시설 설치	128
6. 노동자 조직화 지원	128
1) 장애인 조직에 공모지원 수준 확대 및 쿼터제 도입	128
참고문헌	129

- 표 목차 -

〈표-1〉 설문조사 할당	5
〈표-2〉 면접조사 대상	6
〈표-3〉 노동권 범주	11
〈표-4〉 장애인 적용제의 신청 및 인가 추이	15
〈표-5〉 서울과 타지역 간 장애인 경제활동상태 비교	22
〈표-6〉 서울과 타지역 간 전체인구 경제활동상태 비교	23
〈표-7〉 서울과 타지역 간 인적속성별 경제활동 특징 비교	23
〈표-8〉 서울과 타지역 간 취업자 특징 비교	25
〈표-9〉 서울과 그 외 지역 장애인노동자의 비장애인 대비 이직률 수준	26
〈표-10〉 장애인의무고용부담금 기준	30
〈표-11〉 2020년 고용장려금 기준 단가	30
〈표-12〉 장애인 취업성공패키지 단계별 서비스	33
〈표-13〉 장애인 직업능력개발원과 훈련분야	34
〈표-14〉 서울지역 사업체규모별 장애인 노동자 분포	41
〈표-15〉 서울지역 사업체규모별 장애인 노동자 하위 분포	42
〈표-16〉 서울지역 사업체규모별 장애인 노동자 임금 수준	44
〈표-17〉 서울지역 소규모사업체 내 장애인 노동자의 최저임금 관련 하위 분포	45
〈표-18〉 서울지역 사업체규모별 장애인 노동자 노동시간 현황	47
〈표-19〉 서울지역 소규모사업체 내 장애인 노동자의 노동시간 관련 하위 분포	48
〈표-20〉 서울지역 사업체규모별 장애인 노동자 고용형태와 취업경로 현황	50
〈표-21〉 서울지역 소규모사업체 내 장애인 노동자의 고용형태 관련 하위 분포	51
〈표-22〉 서울지역 사업체규모별 장애인 노동자 사회보험 가입 현황	53
〈표-23〉 서울지역 소규모사업체 내 장애인 노동자의 고용보험 관련 하위 분포	54
〈표-24〉 서울지역 사업체규모별 직업훈련 시행여부 현황	55
〈표-25〉 서울지역 사업체규모별 직업훈련 시행방식 현황	55
〈표-26〉 서울지역 사업체규모별 장애인 노동자 정책수요 현황	56
〈표-27〉 응답자 현황	57
〈표-28〉 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 비장애인 노동자 직장만족도 비교	59
〈표-29〉 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 비장애인 노동자 직장만족도 분포 비교	59

〈표-30〉 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 비장애인 노동자 건강·삶만족도 분포 비교	61
〈표-31〉 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 비장애인 노동자 현금성 복리후생 비교	61
〈표-32〉 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 비장애인 노동자 시간성 복리후생 비교	62
〈표-33〉 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 노동자 보상 관련 노동권 현황	63
〈표-34〉 서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동자의 최저임금 괴리 수준	63
〈표-35〉 서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동자의 주휴수당 괴리 수준	64
〈표-36〉 서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동자 보수의 경력반영 하위 분포	65
〈표-37〉 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 비장애인 노동자 노동시간 관련 노동권 비교	66
〈표-38〉 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 비장애인 노동자 초과근로 현황 비교	67
〈표-39〉 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 비장애인 노동자 초과근로 괴리 수준 비교	68
〈표-40〉 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 비장애인 노동자 고용안정 관련 노동권 비교	68
〈표-41〉 서울지역 소규모사업장 내 장애인 친한동료 현황	69
〈표-42〉 서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동강도 현황	69
〈표-43〉 서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동자 노동강도 하위분포	70
〈표-44〉 서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동자 출퇴근 현황	72
〈표-45〉 서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동자 출퇴근 불편도 하위 분포	73
〈표-46〉 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 비장애인 직무수준 비교	74
〈표-47〉 서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동자의 기술수준 대비 직무수준의 하위 분포	75
〈표-48〉 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 비장애인 노동자의 5인 미만 비중 비교	77
〈표-49〉 서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동자의 권리옹호 관련 노동권 현황	77
〈표-50〉 서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동자의 노동권 침해 대응 인지 수준 하위 분포	78
〈표-51〉 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 비장애인 노동자의 좋은 일자리상 비교	80
〈표-52〉 서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동자의 정책수요 현황	81

연구 요약 문

1. 연구 필요성 및 목적

- (실천적 필요성) 지금까지는 장애인을 자본주의 내 생산에 적합하지 않다는 기본 전제로 보호와 복지, 갈등완화, 인권의 대상으로 주되게 바라보아왔음. 그러나 우리는 이제 향후엔 이들을 삶과 노동의 주체로 바라보는 시대적 흐름으로 나아가야 함.
- 지방정부의 정책이 위와 같은 시대적 흐름에 매우 중요한 위치에 있다는 것에 주목해야 함. 정책이 장애인을 노동의 주체로 여기고 직업을 안정화하기 위해서는 지역의 산업·직무 특성에 대한 고려, 취약 사업체에 대한 지원, 직업안정에 대한 목표 강화와 같이 연성적이면서 사각지대를 줄이는 것이 중요하기 때문임.
- (학술적 필요성) 기존 선행연구들은 지역적 특성을 고려한 노동정책을 수행하는 것에 관해서는 시사점을 주지 못해왔음. 이에 따라, 지방정부의 장애인 노동정책을 하기 위해서는 지역특성과 사업체 규모를 고려한 연구가 필요함.
- (목적) 본 연구는 서울지역 50인 미만의 민간사업장 내 장애인 임금노동자들의 노동권 실태와 개선 방안을 분석하는 연구를 진행함. 노동권 실태와 인식, 정책 수요를 공개데이터 분석, 당사자 설문조사, 당사자·장애인 단체·사용주 면접조사를 통해 살펴봄. 이를 통해 장애인 노동권과 관련된 문제, 향후 정책의제, 정책 방안을 제시

2. 서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동권 실태

1) 50인 미만과 50인 이상의 노동실태 비교

- (분포) 서울지역의 장애인 임금노동자 중 상당수는 50인 미만에 종사하고 있었음. 전체는 6만 6천 명이고, 이 중 50인 미만은 68.7%(4만 5천명)이었고 50인 이상은 31.3%(2만 명)를 차지함. 세부집단으로 보면, 50인 미만은 여성, 후기 중년과 노년, 저학력자, 5~29인, 판매/서비스직과 단순노무직, 제조계통과 IT/금

용/부동산/전문서비스업과 사업지원/공공행정/협회/개인서비스/가사업, 시각장애인과 정신(발달)장애인이 많은 특성이 있었음.

- (임금) 50인 미만은 50인 이상보다 임금 실태가 열악하고 최저임금 미만과 저임금의 비중이 높았음. 50인 미만은 월평균이 220만 원, 50인 이상은 278만 원이었음. 시간당임금은 50인 미만이 12,967원이었고, 50인 이상이 16,704원이었음. 통념적으로 저임금이라 말할 수 있는 월평균 150만 원 이하가 25.1%였고, 150만 원 초과~250만 원 이하가 39.0%였음. 최저임금 미만이 27.5%로 상당히 많았으며, 8,590~12,000원 미만의 비중이 21.5%로 적었음. 상대적으로 50인 이상은 최저임금 미만이 14.0%이고, 8,590~12,000원 미만은 33.4%였음.
- (노동시간) 50인 미만은 단시간 노동이 많고, 5일 미만의 노동일수가 많은 특징을 보였음. 평균 노동시간은 50인 미만이 39.3시간이고, 50인 이상이 40.7시간으로 확인됨. 단시간 노동이 18.7%로 그 비중이 컸고, 40시간이 초과하는 노동이 적었음. 평균 노동일수는 50인 이상은 5.0일인 반면, 50인 미만은 4.8일로 0.2일 정도 짧았음. 5일 미만으로 일하는 경우가 21.3%로 비중이 큰 특징을 보임. 50인 미만은 현재 하고 있는 일의 시간을 더 연장했으면 좋겠다는 의향이 많은 반면, 50인 이상은 줄였으면 한다는 의향이 많았음.
- (고용형태) 공통적으로 50인 이상과 50인 미만 모두 비정규직이 높은 수준을 보였음. 그러나 50인 미만은 50.6%가 비정규직으로, 50인 이상보다 그 비중이 더 큰 특징을 보였음.

세부고용형태로 보면, 50인 미만과 50인 이상 모두 공통적으로 한시적 형태의 비정규직이 가장 많았음. 반면, 차이적 특징으로, 50인 미만은 한시적 비정규직이 28.6% 가장 많지만, 시간제와 비전형도 23.8%와 22.0%로 적지 않아 비정규직의 형태가 다양하였음. 반면, 50인 이상은 한시적 형태의 비정규직이 35.4%로 비중이 큰 특징이 있었음.

특히, 비정규직은 여성, 노년, 저학력, 10인 미만의 사업장, 사무직과 단순노무직, 사업지원/공공행정/협회개인/가사, 교육/보건복지/예체능, 감각과 정신장애, 중증장애인에서 높게 나타남.

- (취업경로) 50인 미만은 부모, 친구, 지인 등 사회적 연결망을 통해 취업하는 것이 65%로 다반사인 특징을 보였음. 이와 같은 결과는 장애인의 상당수가 취업하는 50인 미만의 사업체에 대한 관리가 부족하다는 것을 의미하고, 그에 대한 공

적 관리가 더 강화되어야 한다는 것을 시사함.

- (사회보험) 50인 미만 장애인 노동자는 상대적으로 국민연금, 건강보험, 고용보험 모든 사회적 보호에서 사각지대가 컸음. 특히, 국민연금과 고용보험 미가입 비중이 37.3%와 31.6%로 50인 이상과 그 가입률이 매우 크게 나타남. 세부적으로 여성, 고졸이하, 5인 미만, 기능숙련직과 단순노무직, 제조계통과 사업지원/공공행정/협회개인/가사, 교육/보건복지/예체능, 감각장애와 정신장애, 중증에서 미가입률이 높았음.
- (교육훈련) 50인 미만은 50인 이상에 비해 훈련 실시가 빈약함. 50인 미만은 39.9%가 직업훈련을 실시하지 못했으나, 50인 이상은 15.0%가 실시하지 못하고 있어 그 비율 차이가 컸음. 또한, 장애인 인식개선 교육도 50인 미만은 미실시 비중이 높았다. 50인 미만 소규모사업장은 미실시 비중이 41.8% 정도였고, 50인 이상은 18.6% 였다. 소규모사업장에서 장애인 인식개선 교육이 이루어지지 않는 경우가 많았음. 정책적으로 소규모사업장에게 교육훈련에 대한 관심이 요구됨.
- (정책수요) 50인 미만과 이상은 공통적으로 취업지원, 금전지원, 차별금지 및 인식개선에 대한 정책 수요가 공통적으로 높았음. 그러나 50인 미만은 비교적 특징으로, 직업능력개발훈련, 장애인 별도 작업장 확대, 창업 지원이 상대적으로 높게 나타남. 50인 미만은 일자리의 질 개선, 이직·전직에 대한 지원이 정책적으로 뒷받침해주길 바라는 특성을 보임.

2) 50인 미만의 장애인과 비장애인 노동권 실태 비교

- (영역별 만족도) 공통적으로 장애인과 비장애인 모두 보상(임금과 복리후생)에 대한 만족도, 인사공정에 대한 만족도가 평균에 비해 낮은 특성을 보였음. 반면, 비교적인 특성으로 보면, 장애인은 보상에 대한 만족도 중 임금만족도가 비장애인보다 더 낮은 특성이 있었고, 비장애인은 복리후생에 대한 만족도가 더 낮은 특성이 있었음. 그리고 장애인은 취업안정, 인사공정, 근무환경에서 비장애인보다 더 낮은 특성을 보였음. 장애인은 취업안정, 인사공정, 근무환경에 대한 개선의 필요성을 느끼고 있을 것으로 짐작해볼 수 있음.
- (삶과 건강 만족도) 장애인은 비장애인에 비해 건강과 삶에 대한 만족도가 크게 낮았음. 건강과 삶 만족도는 절대적 수치가 낮았을 뿐만 아니라, 장애인의 만족도 평균이 전반적으로 높다는 점을 고려한다면 매우 낮게 인식하고 있었음. 건강

만족도 중 불만족 비율은 17.4%와 2.2%로 크게 차이났고, 삶 만족도도 11.4%와 2.6%로 차이가 컸음. 특히, 장애인들은 직장생활을 하면서 건강에 대한 염려가 매우 크다는 것을 간접적으로 알 수 있음.

- (현금성 복리후생) 공통적으로 두 집단 모두 현금성 복리후생 중 가장 보편적인 것은 법정퇴직금이었고, 대부분의 집단에서 법정퇴직금은 지급되었음. 또한, 제공이 되는 경우 장애인과 비장애인 모두 이용이 불가능한 경우는 매우 낮아, 차별이 발생한다고 볼 순 없었음. 반면, 장애인과 비장애인을 비교해보면, 매월 상시적으로 적용되는 식사비용보조는 장애인 노동자가 적용되는 비중이 19.3%로 적었지만, 특정한 사건에 의해 지급되는 법정퇴직금, 경조사 지원이나 휴양비용지원은 적용되는 비중이 비장애인보다 오히려 높았음.
- (시간성 복리후생) 공통적으로 장애인과 비장애인 모두 출산과 육아에 대한 복리후생이 공통적으로 제공되는 비율이 낮았음. 제공되더라도 이용 가능한 비율도 마찬가지로 낮았음. 한편, 제공이 되는 경우 장애인과 비장애인 모두 이용 불가의 비중이 유사하여, 마찬가지로 복리후생에서 차별이 발생한다고 볼 순 없었음. 비교적 관점에 보면, 유급휴가, 산전후휴가, 육아휴직은 장애인이 비장애인보다 적용되는 비중이 높았고, 경조사휴가는 장애인이 비장애인보다 적용되는 비중이 낮았음.
- (보상에 관한 노동권) 서울지역의 소규모사업장 내 장애임 임금노동자는 80% 정도가 임금명세서를 수령하고 90% 정도가 최저임금 이상을 월급으로 받는 것으로 응답하였음. 한편, 경력이 보상에 반영되는 비율과 주휴수당을 받는 비중은 각각 60.5%와 67.1%로 나타났음. 즉, 주휴수당과 경력반영이 약 40% 정도는 적용되지 못하는 것으로 나타남. 다만, 최저임금과 주휴수당의 인지와 현실 간 괴리가 30% 정도 나타나는 점도 주목해야 함.
세부집단으로 보면, 보수의 경력 반영은 여성, 청년과 노년, 중졸과 고졸 이하, 10인 미만, 판매 및 서비스직과 단순노무직, 사업지원/공공행정/협회/개인서비스업, 감각장애와 정신장애, 중증에서 되지 못하는 비중이 높게 나타남.
- (노동시간에 관한 노동권) 정규 노동시간이 절대 다수가 정해져 있었고, 노동시간의 결정 주체도 대다수가 취업규칙/근로계약/단체협약과 같은 규칙에 의해 결정되는 것으로 조사됨. 정규노동시간 외 초과노동과 관련된 실태를 보면, 장애인과 비장애인 간 초과노동을 하는 비중은 13.1%와 17.0%로 큰 차이를 보이진

않았음. 다만, 초과노동이 있다고 응답한 경우, 비장애인은 66%가 본인이 판단하여 무급에 초과노동을 하는 특성이 강한 반면, 장애인은 55% 정도가 상급자나 관행에 의해 유급으로 초과노동을 하는 특성이 강했음. 이는 초과노동에서 장애인과 비장애인의 차이하는 특성이라 할 수 있음.

- (고용 및 직업안전에 관한 노동권) 장애인은 비장애인 노동자에 비해 고용의 안정성 측면에서 취약한 특성이 나타남. 장애인과 비장애인의 예상근속가능기간을 비교해보면, 1년 이하가 6.5%와 2.9%였고, 2년 이하가 17.5%와 15.2%였음. 또한, 장기근속이라고 할 수 있는데 3년을 초과하는 예상근속가능기간은 장애인과 비장애인이 71.5%와 82.8%로 차이를 보였음. 또한, 종사상지위를 보아도 고용안정의 취약성은 드러남. 장애인 노동자들의 임시일용직은 32.8%였지만, 비장애인은 26.3%였음.
- (노동강도) 장애인들은 100점 만점에 62점 수준의 노동강도 점수를 보였음. 노동강도가 보통이라고 응답한 비중이 75.2%로 가장 많았지만, 노동강도가 약하다는 응답이 8.7%와 강하다는 응답이 16.1%였음. 노동강도가 높다고 응답한 비중이 많은 것으로 보임.
- (출퇴근) 장애인들의 출퇴근 불편성은 100점 만점에 45점으로 불편하지 않다는 장애인이 많았음. 불편함을 느끼지 못하는 장애인 노동자는 67.7%였음. 다만, 불편성을 느끼는 비중도 13.9%였음. 주요 교통수단은 지하철이 40%로 가장 많았고, 뒤를 이어 자가용이 29.6%였고, 버스는 9.9%였음. 소요시간은 평균 44분이었음. 장애속성별로 살펴보면 감각장애와 중증장애에서 크게 불편성이 높은 특징이 있었고, 저소득층이거나 가구원수가 다수일수록 출퇴근 불편점수가 커지는 것으로 나타남. 이는 출퇴근 지원 정책이 시행된다면, 고려되어야 할 부분으로 보임.
- (직업발전에 관한 노동권) 장애인은 비장애인보다 교육대비와 기술대비 직무수준이 높다고 인식하는 특성이 있었음. 교육수준대비 직무수준이 높다고 응답한 장애인 노동자는 15.1%였고, 기술수준대비 높다고 응답한 비중은 16.1%였음. 비장애인은 그 비중이 1.0%와 0.8%로 거의 없는 수준이었음. 장애인의 기술수준 대비 직무수준의 괴리를 줄여주어야 하는 노력의 필요성이 제기되는 부분임.
- (권리옹호에 관한 노동권) 장애인 노동자의 권리옹호 사각지대를 살펴보기 위해, 5인 미만 비중, 취업규칙과 근로계약서, 노동권 대응 인지 수준을 살펴봄. 그 결

과, 5인 미만 사업장에 종사하는 비중은 장애인이 특별히 높게 나타나진 않았음. 또한, 서울지역의 소규모 사업장 내에 있는 장애인들은 노무와 노동권에 대한 대응에 관련하여 긍정적인 특징을 보였음. 대부분 취업규칙/단체협약 등과 같이 규칙이 존재하고 그에 의해 운영되는 경우가 많았음. 또한, 근로계약서를 작성하는 경우가 절대 다수였음. 노동권의 침해와 관련하여 직장에 발언이 가능하다는 응답이 86.7%였고, 노동권의 침해에 대해 79.7%는 어떻게 대응할지 인지하고 있어 그 수준이 높음. 다만, 그 특징이 여성, 어린 나이일수록, 저학력, 정신장애/감각장애, 중증에서 노동권 침해에 대한 대응 인지수준이 낮아, 개선이 필요해 보임.

- (정책수요) 좋은 일자리의 상과 희망하는 노동정책과 그 전달방식을 살펴보았음. 장애인은 비장애인보다 안정적인 일자리를 좋은 일자리로 생각하는 특성이 80.5% 강하게 나타남. 정책적으로 장애인 일자리는 비장애인보다 고용안정성에 더 방점을 찍어야 한다는 것을 의미함.

장애인 노동자 당사자가 희망하는 고용·노동정책 중 상위 비중을 차지하는 정책들은 출퇴근 비용과 같이 직장생활 비용 지원, 건강관리서비스, 취업알선 서비스로 나타났음. 그 뒤를 이어, 직무개발서비스, 장애인 전용 휴양 지원 서비스, 업무편의를 위한 보조공학기기 지원, 노동권 보호를 위한 법률 서비스, 장애인 인식개선 교육, 직무수행을 위한 인력 지원 순이었음. 또한, 희망하는 전달방식은 직장을 통한 방식보다 본인에게 직접제공하는 방식이 82.5%로 매우 높았음.

3) 50인 미만의 장애인 노동권 심층 조사

- (고용환경 관련 주요 의견과 내용) 근로시간 외 근무시간에 대한 수당, 야근 수당 등을 받지 못하지만 10인 이하 소규모 회사에서는 대표가 임의로 보너스 등의 수당을 지급하는 경우가 많기 때문에 이에 대한 권리를 주장할 수 없는 것으로 나타났음. 또한 코로나 19로 경기가 어려워져서 장애인 근로자가 우선 퇴직될 수 있다는 우려를 나타냈음. 또한 장애특성을 고려한 근무환경개선이 필요했으며, 통근 환경 개선이 필요하였음.
- (직장생활 관련 주요 의견과 내용) 현재 장애인 근로자들은 최저임금이 적용되지 않고 있음. 이에 대하여 관련 단체와 장애인 근로자들은 최저임금 보장 의무화를 주장하지만 사업주 입장에서는 생산성에 대한 지원 없이는 어렵다고 하였음. 또

한 건강권 보장이 필요했으며 차별문제를 위한 안정망이 필요하였음. 직무수행이 어려울 경우 보완책이 필요한 것으로 나타났음.

- (사업주 관점의 제도적 한계) 50인 미만 소규모 사업장은 장애인 고용시 얻는 실제적 이점이 없지만 사업주에게 장려금 외에 다른 형태의 지원이 부족함. 또한 사업장의 장애수용 분위기를 위해 사업주의 장애이해도가 중요하지만 사업주에 대한 장애인 인식개선교육은 특별히 없었음. 장애인 근로자들에 대한 지자체 정책들은 나눠주기성 일시적인 행사가 많았음.
- (노동자 관점의 제도적 한계) 장애인의 경우 의료비 지출이 많은데 기초생활수급자일 경우 의료비지원이 되지만 취업을 할 경우 의료비 지원이 되지 않기 때문에 취업 동기가 약하다고 나타났음. 또한 취업준비를 위한 포토폴리오 작성이 어려우며 단기형 일자리로 인해 이직률이 높은 것으로 나타났음. 또한 통근시 지하철 외에 다른 교통수단에 대한 지원이 부족한 것으로 나타났음. 취업 후 근로지원인이 장기적으로 도움이 되지 않으며, 장애인 근로자들에게 교육과 승진기회가 부족한 것으로 나타났음.
- (사업주의 추진희망정책) 50인 미만 사업장 장애인 근로자 의무고용제도 적용이 필요하며 장애인 근로자 고용시 재정을 지원할 수 있는 정책이 필요했음. 특히 생산성에 대한 지원요구가 있었음.
- (노동자의 추진희망정책) 장애인 근로자에게는 취업 후 뭉돈을 모을 수 있을 때까지 일정기간동안 재정을 지원하고 취업을 위한 자기소개서, 홍보 등 취업 준비 지원이 필요하였음. 또한 고용 유지를 할 수 있는 지원이 필요하며 버스 외에 자차, 택시 등에 교통비 확대 지원 적용이 필요함. 또한 전문성이 필요한 직업 분야에 대한 근로지원인이 요구되고, 취업을 위한 교육과 유연근무제, 휴가지원제도가 필요함.
- 지자체에서 창업 등 다양한 형태의 취업을 지원하는 것이 요구되고, 지자체 특성이 반영된 복지와 고용이 융합된 팀이 필요함. 또한 무엇보다도 장애인식개선 교육이 조기에 학생과 학부모들에게 이루어지는 것이 중요함.

3. 연구 시사점

- (노동정책기본계획 내 장애인 노동정책 강화) 지방자치단체는 지역별 특성이 반영된 노동정책을 수행하기 위해, 주기적으로 노동기본계획을 발표하고 있음. 그러나 장애인의 영역은 다른 취약계층에 비해 정책의 양과 질에서 그 고민이 열악함. 대표적으로 서울시는 장애인을 위한 노동정책은 직업재활시설의 경영을 현실화하는 것이 주력이며, 사실 이는 복지의 영역에 가까움. 이에 따라, 서울시를 포함한 지방정부는 노동기본계획에 장애인 노동권 관련 사업을 강화하는 노력이 필요함.

1) 노동상담 및 권리구제 지원

- (장애인 노동 상담 및 권리 구제의 전문화 도입) 연구의 결과는 장애인들이 노동권을 침해받는 것에 대해 안전망이 필요한 것으로 나타남. 향후 노동 상담 및 권리 구제는 영역별로 전문화하는 체계가 필요할 것임. 일하는 시민이라는 보편과 함께 장애인, 여성, 청년 등 전문적으로 사업을 진행하는 사업체계일 것임. 장애인은 비장애인과의 법적 적용·심리적·정책적으로 그 차이가 크기 때문에, 전문성이 더 필요하기 때문임.

2) 노동관계법 준수 예방 및 감시·계도

- (장애인 고용 소규모사업장 컨설팅·인증제·사례관리 도입) 연구결과들은 사업주가 고용된 장애인에 대한 낮은 이해로, 비장애인 중심의 직무지시 및 인사·노무 체계를 갖추는 결과들이 나타남. 장애인 노동자들은 그와 같은 것에 문제의식과 갈등이 있었으며, 사업주는 지식적·기술적 한계로 해당 장애인에게 맞는 근무환경을 형성해주지 못하고 있었음. 서울시는 장애인을 고용한 소규모사업장에 노무·인사·산업환경을 컨설팅해주는 사업을 구상해보고, 취업알선과 함께 패키지로 제공되는 것을 고려할 수 있음. 취업알선 시, 사업주에게는 컨설팅을, 당사자에게는 노동교육(노동법과 노동감수성 교육)을 제공하는 패키지임. 또한, 컨설팅은 일시적으로 그치지 않으며, 인증제와 사례관리로 이어져야 할 것. 컨설팅단은 나아가 사례관리로도 이어져야 한다. 일회적인 컨설팅이 아닌, 중장기적이고 정기적으로 상황 변화에 맞게 컨설팅 내용을 적응시키거나 노동자, 사업주, 노동자와 사업주

간 새로운 이슈에 대해 상담·대응할 수 있어야 할 것

- (장애인 노동권의 서포터즈 도입) 장애인 노동권의 서포터즈는 소규모 사업장을 직접 방문해 근로계약서 작성, 최저임금 준수, 주휴수당 지급, 부당행위 금지 등 노동권과 관련된 법적 의무가 이행될 수 있도록 계도·홍보 활동하는 사업임. 또한, 이들을 통해 장애인을 고용한 기업들이 이용할 수 있는 정책을 알리는 기능도 기대할 수 있음. 서포터즈의 구성은 대학생, 권익활동 장애인 등으로 장애인 권익을 공부하는 학생, 장애인 당사자를 중심으로 구성될 수 있을 것임.
- (장애인 노동권 연구조사 강화) 현재 장애인 노동에 대한 연구는 다른 집단에 비해 매우 취약한 상태임. 서울시의 노동에 관한 연구를 양적과 질적으로 향상시켜야 하며, 그 중의 일환으로 장애인이 한 축이 이루어져야 한다. 서울시의 장애인 노동에 관한 연구는 현장 모니터링 역할을 수행하고, 기획해볼 수 있는 사업을 만들어낼 것으로 기대함.

3) 노동권 교육

- (장애인 노동권 교육사업 도입) 장애인 노동에 관한 교육은 두 가지 차원에서 시사될 수 있다. 첫째는 장애인의 노동과 관련된 법, 감수성, 정책에 관한 내용을 당사자에게 교육 및 콘텐츠 개발사업을 신규로 도입하는 것임. 둘째는 소규모사업장을 대상으로 장애인차별금지교육을 강화 및 지원하는 것임.

4) 노동자 건강·안전 증진

- (사업장 주치의 제도 시행) 장애인 노동자는 비장애인에 비해 건강에 대한 염려가 매우 크다는 것이 설문조사와 면접조사에서 모두 나타났음. 예방적 차원에서 장애인들이 일하기에 적합한지 작업환경과 평가 및 컨설팅을 진행하고, 그에 대한 유해사항이 있다면 사업장에 재정적·기술적 지원을 연계함. 또한, 찾아가는 건강검진은 방문을 통해 장애인들의 건강검진의 접근성을 높이고, 검진 후 사후 관리로 유선 및 방문상담을 진행함. 사례관리는 신체적·정신적 건강, 사회적 건강 문제 해결을 위한 직접 서비스 연계를 진행함. 정기적인 모니터링 등 지속 관리를 진행하고, 건강 외 사회경제적 문제에 따른 연계도 진행함.

5) 노동자 복지 지원

- (출퇴근 교통바우처 발행) 출퇴근에 대한 지원은 노동자 당사자와 기업체 모두에서 높은 정책수요를 가지고 있는 정책으로 나타남. 본 연구의 정책수요조사에서 가장 높은 비중 차지하였고, 사업체에서도 출퇴근 비용 지원은 상위 정책 수요로 확인됨. 지방정부는 장애인 노동자들에게 지하철비용 뿐만 아니라 자가용 유류비, 버스비용, 일반 택시비용 등 폭넓고 자율적이게 사용할 수 있는 교통바우처를 도입해볼 수 있음.
- (소규모사업장 내 장애인 노동자 사회보험료 지원) 50인 미만 사업체의 장애인 임금노동자들은 50인 이상보다 사회보험의 보호를 받지 못하는 비중이 크게 높았음. 특히, 여성, 중증, 저학력 등과 같이 장애인 중 교차취약속성을 가지고 있는 집단에서 더 크게 나타났음. 이에 따라, 이들을 사회보장체계 속으로 흡수할 수 있는 노력이 정책적으로 필요함.
- (직업생활시설의 중증장애인 일반노동시장 이직 시, 최저임금 보충제 실시) 직업재활시설에서 적용 제외된 장애인들을 소규모사업체가 고용한다면 그 적용 제외된 부분을 유지시키면서 최저임금 보충제를 사업주에게 지급하는 정책임. 직업재활시설에 있는 적용 제외된 장애인들이 일반 노동시장으로 이동시키는 것을 자극하는 더 적극적인 성격을 가미하는 설계가 상상될 수 있음.
- (공동 편의시설 설치) 소규모 사업장이 밀집해 있는 곳에 장애인 공동의 편의시설을 설치하는 사업을 추진해 볼 수 있다. 오래된 건물 내 소규모사업체가 밀집되어 있는 곳을 검토하여, 장애인 공용 휴게실과 화장실 설치가 검토될 수 있음.

6) 노동자 조직화 지원

- (장애인 조직에 공모지원 수준 확대 및 쿼터제 도입) 장애인들의 자조모임, 공제회, 사회활동단체, 노동조합 등 다양한 형태들에 공모사업으로 사업 및 운영에 대한 지원 규모가 확대될 필요가 있음. 그리고 장애인에게 쿼터를 두어, 취약계층에게 골고루 지원이 가도록 해야 할 것임. 한편, 공모지원과 함께, 장애인 단체 및 당사자가 노조 설립이 이루어질 때, 법적 상담과 행정적·예산적 지원이 제공되는 사업도 구비되어야 할 것임.

I. 서론

1. 연구 필요성 및 목적

1) 연구 필요성

한국 사회는 장애인의 노동을 다르게 바라볼 준비를 해야 한다. 지금까지는 장애인을 자본주의 내 생산에 적합하지 않다는 기본 전제로 보호와 복지, 갈등완화, 인권의 대상으로 주되게 바라보았다. 그러나 우리는 이제 향후엔 이들을 삶과 노동의 주체로 바라보는 시대적 흐름으로 나아가야 한다. 즉, 장애인 노동은 보호와 인권을 넘어, 노동주권의 원리에 입각하여 바라봐야 할 것이다.

장애인을 보호와 복지, 갈등완화, 인권의 대상으로 바라보아왔던 시각은 정책과 당사자 단체의 의제에서 확인된다. 정책적 차원에서 보면, 장애인 복지정책은 크게 소득보장과 고용·노동보장 두 가지 정책 과제를 축으로 하고 있는데(강욱모, 2005), 근로기반 복지도 보호와 복지의 대상으로 바라보는 관점이 강하다. 한국의 장애인 고용·노동정책은 일반노동시장과 분리된 보호작업장을 만드는 정책과 50인 이상 기업에 책임을 부여하거나 지원을 하는 의무고용제도 및 장려금제도를 양 축으로 진행되어 왔기 때문이다. 또한, 장애인 당사자들이 주장하는 의제들도 유사한 흐름을 느낄 수 있다. 노동의 주체 보단 이동권 확보, 공공일자리 확대, 의무고용률 및 부담금 상향 같은 노동과 일상생활 속 합리적 배려와 관련된 의제가 주를 이루고 있었기 때문이다(조규준, 2020). 기존 정책 흐름과 장애인 단체들의 의제들은 자본주의 생산성에 입각하여 보호, 복지, 갈등완화 및 인권 보호의 노력들이 이루어져왔고, 노동주권의 원리에 입각한 적응과 능동적 주체로 인식하지 못하는 한계가 있었다.

그러나 주목할 것은 최근 노동의 주체로 나아가는 흐름이 나타나고 있다는 것이다. 지난 2019년 민주노총 공공운수노조 산하 지부로 장애인일반노동조합이 결성되었다. 2020년 함께하는장애인교원노동조합도 교섭활동을 처음으로 진행하였다. 이들은 최저임금 보장과 장애인 노동권을 위한 의제들을 주로 다루고 있다. 또한, 장애인 고용·노동정책도 양적 확대와 함께 직업생활안정과 같은 질적인 부분에 대한 관심이 높아지고 있다. 장애인의 고용에 대한 관심은 주로 고용률과 생산활동참가율과 같은 양적인 수치에

집중하여 왔다. 하지만 '제5차 장애인고용촉진 기본계획'은 질적인 측면의 대응에서 미흡하다고 평가하고, 최저임금 보충, 출퇴근 지원, 사회보험료 지원, 장애인근로자지원센터 설치 등 장애인 노동자 지원을 주요 사업 목표 중 하나로 언급하고 있다.

변화하고 있으나 아직 부족한 점이 많다. 지방정부의 정책이 위와 같은 시대적 흐름에 매우 중요한 위치에 있다는 것에 주목해야 한다. 정책이 장애인을 노동의 주체로 여기고 직업을 안정화하기 위해서는 지역의 산업·직무 특성에 대한 고려, 취약 사업체에 대한 지원, 직업안정에 대한 목표 강화와 같이 연성적이면서 사각지대를 줄이는 것이 중요하기 때문이다. 이에 따라, '서울지역의 소규모 사업장 내 장애인 노동자의 노동권 실태는 어떠한가', '서울지역의 소규모 사업장 내 장애인 노동자의 노동권을 향상시키기 위해 어떤 지원이 필요한가'에 대한 기초적인 분석이 필요하다.

한편, 기존 장애인 노동시장을 다루는 연구들은 장애인 노동시장을 하나의 동일체로 간주하는 시각이 많았다(어수봉, 1996; 나운환·휴정진·김동주, 2003; 이창화, 2004; 신은경·곽지영, 2018). 그러나 장애인 노동시장은 개인적 특성(성, 장애유형)과 구조적 특성(산업, 직종, 사업체 규모)에 따라 차별화된다고(강동욱, 2002). 기존 연구 중 일부는 장애인 노동시장이 구조적으로 단층화·분단되어 있다는 관점을 가졌으나(강동욱, 2002; 강동욱, 2005; 박경순·전미리, 2009; 오소윤·나운환, 2016) 성과 장애유형과 같이 개인적 특성이 고려되었고, 지역에 따른 산업분포 차이와 사업체 규모같은 노동시장 구조 요소가 고려되지 못하는 한계를 보였다. 즉, 지역적 특성을 고려한 노동정책을 수행하는 것에 관해서는 시사점을 주지 못해 왔던 것이다. 이에 따라, 지방정부의 장애인 노동정책을 하기 위해서는 지역특성과 사업체 규모를 고려한 연구가 필요하다.

2) 연구 목적

본 연구는 서울지역 50인 미만의 민간사업장 내 장애인 임금노동자들의 노동권 실태와 개선 방안을 분석하는 연구를 진행하고자 한다. 이들의 노동권 실태와 인식, 정책 수요를 공개데이터 분석, 당사자 설문조사, 당사자·장애인 단체·사용주 면접조사를 통해 살펴본다. 이를 통해 장애인 노동권과 관련된 문제, 향후 정책의제, 정책방안을 제시하고자 한다.

전체 노동하는 장애인 중 50인 이상(35%)보다 50인 미만 소규모 사업장(65%)에 장애인들은 더 많이 분포하고 있다(장애인경제활동인구조사, 2019). 일반적으로 대규모보다 소규모 사업장에서 노동권 침해가 훨씬 빈번하고 관리가 미흡하다는 것을 고려하면,

50인 미만에서 일하는 장애인들도 피하지 못할 것으로 추론된다. 이들의 특징, 문제, 정책수요를 파악하는 것은 향후 장애인 노동권 향상에 주요한 토대가 될 것이다. 소규모 사업장 내 장애인들의 노동권을 향상시키지 않고는 장애인 노동권을 둘러싼 문제는 풀리지는 않은 숙제로 남아 있을 것이기 때문이다.

2. 연구 대상

본 연구의 대상은 '서울지역 내 소규모 민간사업장의 장애인 임금노동자'이다. 더 상세히 설명하면, '주소가 서울이고 종사자가 50인 미만인 민간 일반사업체에서, 종사상 지위에 관계없이 임금노동자로, 일하고 있는 만15세 이상의 정부에 등록된 장애인'이다.

서울은 행정구역상 사업체의 주소를 기준으로 한다. 장애인이 서울 외 다른 지역에 거주하더라도, 종사하는 사업체가 서울이면 연구대상에 포함될 수 있다. 다만, <장애인 경제활동인구조사>는 사업체 행정구역이 없고 거주지 행정구역의 정보만 있기 때문에, 이 데이터를 사용할 때에는 거주지 행정구역을 사용한다. 이는 목표했던 연구대상과 일부 왜곡(거주지와 사업체 소재지가 불일치하는 사례에 따른 괴리)이 발생할 수 있다.

소규모 사업장은 50인 미만 사업장을 의미한다. 다만, 형식적으로는 50인 미만이라도, 대기업이 의무고용제도를 채우기 위해 설립한 기업체는 제외된다. 한편, 사업장은 비장애인도 같이 일하는 민간의 일반사업장을 대상으로 한다. 장애인들을 직업훈련과 취업을 목적으로 하는 직업재활시설도 분석대상에서 제외된다.

장애인은 「장애인복지법」에 따른 등록된 장애인으로, 그 유형과 정도에 응답할 수 있는 장애인이다. 그리고 임금노동자는 만15세 이상 생산가능인구 중 사용자에게 상용직, 임시직, 일용직의 종사상 지위에 관계없이, 자신의 노동력을 제공하고 그 대가로 임금을 받는 사람을 의미한다. 단, 특고, 프리랜서와 같이 성격이 특수한 형태는 제외된다.

3. 연구 방법

본 연구의 연구 방법은 크게 공개된 2차 데이터분석, 설문조사, 면접조사 세 가지 방법을 이용한다. 그리고 연구 방법들은 주로 50인 이상의 장애인 임금노동자 또는 50인 미만의 비장애인 임금노동자와 비교의 관점에서 진행된다. 이러한 비교의 관점을 통해, 50인 미만 사업장 내 장애인 임금노동자의 노동권 특성을 드러내고자 한다.

1) 2차 데이터

2차 데이터 분석은 장애인고용공단에서 공개하는 <장애인경제활동실태조사>와 <기업체장애인고용실태조사>를 활용하고자 한다. 이 두 데이터는 전국의 장애인과 기업체를 모집단으로 하고 있다. 이는 서울 내 장애인 임금노동자의 노동실태 및 노동권 실태의 모수를 추정할 수 있는 대규모 자료로서, 본 연구의 목적을 달성하기에 활용도가 크다. 이 데이터는 서울의 50인 이상과 50인 미만 사업체 내 장애인 임금노동자를 비교함으로써, 서울 장애인 노동시장의 50인 미만 소규모 사업장의 취약성과 특성을 드러내고자 한다. 2차 데이터는 임금 수준¹⁾, 근로시간, 근무기간, 근로형태, 종사상 지위, 사회보험 등 주로 객관적인 노동실태를 살펴본다. 그러나 위 데이터는 노동권의 실태를 살펴볼 수 있는 조사 항목이 풍부하지 않은 한계가 있다. 이에 따라, 노동권을 조사할 수 있는 항목으로 직접 설문조사가 필요하다.

2) 설문조사

설문조사는 2차 데이터로 살펴볼 수 없는 항목을 추가하여 조사한다. 조사항목은 근로시간 결정 방식, 정규근로시간 유무, 초과근로시간 결정 주체 및 관련 사항, 직장 내 발언권 수준, 직무만족도, 임금명세서 수령, 근로계약서 작성 여부 등 노동권과 더 밀접하게 관련된 사항이다. 일부 항목은 50인 미만 비장애인 임금노동자와 비교를 위해 <한국노동패널>에서 차용하였다. 조사대상은 동일하게 서울지역 내 소규모 민간사업장의 장애인 임금노동자이다. 조사대상의 할당은 <장애인경제활동실태조사>를 모집단으로 하여, 산업과 장애유형을 기준으로 하였다. 구체적인 할당은 <표- >과 같다. 다만, 이와 같은 방법은 <장애인경제활동인구실태조사>에 사업체 소재지 항목이 없어, 거주지를 기준으로 할당하는 한계를 가지고 있다.

1) 임금 수준은 2020년 현재성을 위해, 2019년 평균 명목임금상승률 3.4%를 곱한다. 이는 설문조사와의 시기를 일치시키고, 2020년의 시점에서 관찰해보기 위함이다.

<표-1> 설문조사 할당

장애유형	산업	사례수	모집단 비율	표준사례수
지체	제조	8,954	19.8	99
	서비스	15,879	35.0	175
지체외	제조	5,803	12.8	64
	서비스	14,698	32.4	162
총합계		45,334	100.0	500

한편, 장애인 설문조사는 일반인처럼 리스트없이 조사하기 현실적으로 힘들다. 장애인 노동자를 대상으로 하는 연구는 이직률과 회소성으로 인해, 비장애인 연구와 달리 리스트 수립이 필요하기 때문이다. 조사 대상의 추출을 위한 리스트는 (주)한국기업데이터 내 서울시 50인 미만 사업체 리스트²⁾를 기반으로, 장애인 고용 여부를 확인하여 창출하였다. 설문실사 기간은 2020년 8월 말부터 10월 초까지이다.

이 설문조사는 2차 데이터의 한계를 보완하여, 노동권에 관해 더 심층적인 정보를 제공해줄 수 있을 것으로 기대된다. 그러나 2차 데이터와 설문조사 모두 간략한 수치적인 정보를 제공하는 본질적 한계를 가지고 있다. 따라서 질적인 면접조사를 통해 수치의 의미를 더 풍부하게 만들 필요가 있다.

3) 면접조사

면접조사는 데이터로 보여주었던 장애인의 고용 및 노동을 둘러싼 문제와 정책개선 방안을 보충 및 보완한다. 면접대상은 장애인 당사자, 장애인 고용 사업주 대표, 장애인 협회이다. 조사항목은 장애인 당사자들의 노동실태 및 노동권 실태와 정책수요, 장애인을 고용한 사업주들의 애로사항 및 정책수요, 장애인 협회에서 주요하게 보는 향후 정책의제이다. 면접실사 기간은 2020년 9월 초부터 10월 중순까지이다.

2) (주)한국기업데이터의 서울지역 상시 근로자수 1~49인 리스트는 132,356건이다.

<표-2> 면접조사 대상

번호	구분	성별	연령(만)	장애유형	장애급수	직무/업종	50인 이상 사업체 근무경험
1	장애인 노동자	남성	52	지체	4급	악기제작 및 A/S(기술직)	유
2		남성	44	지체	3급	금 판매는 기능직	유
3		남성	27	시각	1급	시각장애인 관련 소프트웨어 품질관리	무
4		여성	59	지체	3급	콜센터 상담원	유
5		남성	54	신장	2급	제조업 영업직	무
6		남성	37	지체	2급	제조업체 영업직	무
	분류	성별	업종		고용장애인 수		
7	대표자	남성	정보통신업		2		
8		여성	제조업		2		
9		남성	도매 및 소매업		2		
	분류	단체명			직위		
10	장애인 단체	한국시각장애인연합회			사무총장		
11		서울장애인근로자지원센터			센터장		
12		전국장애인차별철폐연대			총무국장		
13		한국장애인고용안정협회			고용지원국장		
14		한국척수장애인협회			사무총장		
15		한국장애인단체총연맹			사무총장		
16		한국지체장애인협회			국장		
17		전국산재장애인단체연합회			사무처장		
18		한국장애인단체총연합회			정책실장		
19		한국여성장애인연합			사무총장		
20	한국농아인협회			사무총장			

4. 연구구성

연구는 이론적 배경 및 선행연구, 조사결과, 시사점 순으로 진행된다. 이론적 배경 및 선행연구는 ‘노동권의 개념은 무엇이고, 구성과 범위는 어디로 봐야하는가?’, ‘장애인의 노동권은 어떤 실태이고, 그와 관련된 이슈는 무엇이 있는가?’, ‘서울의 장애인의 노동시장은 어떤 특징을 가지고 있는가?’, ‘장애인과 관련된 정책과 행정 실태는 어떠한

가?', '서울의 소규모 민간사업장의 장애인 노동권을 살펴보는 것은 어떤 의미를 갖는가?'에 대한 답을 기존 이론과 문헌을 바탕으로 이해한다. 이는 연구결과와 시사점을 제시하는 밑바탕이 된다.

'서울시 내 50인 미만 소규모 사업장 내 장애인 임금노동자의 노동권 실태는 어떠한가, 그에 대한 서울시의 대응정책은 무엇이 있을까?'에 대한 연구의 결과는 2차 데이터, 설문조사, 면접조사 세 가지로 살펴본다. 다양한 방법으로 풍부하게 장애인 노동권을 이해한 뒤, 연구의 결과를 바탕으로 서울시가 시행해야 할 장애인 노동정책을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경 및 선행연구 검토

1. 노동권의 개념

1) 노동권의 정의와 의미

근대사회의 노동은 '신분에서 계약으로' 이행했고, 노동자가 근대법에 이르러서야 노동에 대한 주인으로 취급되기 시작했다(강성태, 2018). 그러나 노동은 특수한 성격을 가지고 있는데, 인격체인 노동자와 분리될 수 없다는 것이다. 즉, 노동자는 시민으로서 노동을 타인에게 자유로이 처분할 수 있는 권리의 주체임과 동시에 종속적 상태에서 타인에게 제공되는 노동력으로서 권리의 객체였다. 이에 따라, 시민 및 인간으로서의 정체성이 무너지지 않도록, 존엄성과 자기결정권에 대한 권리를 강화하려는 움직임이 역사적으로 나타났다.

자본주의 경제는 노동을 상품으로 정의한다. 즉, 일은 공급과 수요의 원칙을 따르는 시장에서 효율적으로 분배되는 것이다. 반면, 사회적·공동체적으로는 노동을 상품이 아닌, 개인이 공동체와 사회의 일원으로서 행하는 인간 활동임을 강조한다. 무엇이 바람직한가를 떠나, 현대에서 노동권은 주로 후자의 맥락에서 주로 언급되고 있다.

최근 한국 사회에서 논의되고 있는 '노동권'이라는 개념은 시대마다 학자마다 다양한 어휘로 불려왔다. 대표적으로, 마샬(1950)은 산업시민권으로, 존 버드(2011)는 직업시민권으로, 권영숙(2020)은 노동의 시민권으로 언급하고 있다. 사용되는 어휘마다 일부 구성과 구체적인 의미가 다르지만, 공통적으로 산업화된 사회의 작업장에서 일이 시민권과 양립할 수 있도록 노동기준을 법적·제도적으로 권리로써 정하고 이를 성취하는 것과 관련이 있다.

권영숙(2020)은 노동권을 노동의 시민권으로 정의하면서, 이를 노동계급이라는 사회적 집단이 가지는 집단적 권리로 지칭한다. 노동의 시민권은 인권과 같이 천부인권적으로 모든 인간에게 주어지는 권리가 아니고, 정치적 공동체(주로 국가)에 소속된 시민에게 그 공동체가 부여하는 권리로 정의된 것이다. 또한, 권영숙(2020)은 노동의 시민권을 노동집단의 '존재에 대한 인정', '노동의 권리의 인정', 그리고 '노동의 정치적 힘의 인정'이라고 정리하였다. 첫째, 노동자들을 비가시적인 존재로, 없는 존재로 혹은 하찮

은 존재로 여기는 것이 아니라 동등한 사회적 존재로 인정하고 긍정하는 것(존재에 대한 인정)이다. 둘째, 노동계급이라는 사회적 집단에 대해 한 사회와 국가가 권리 또는 시민권을 부여하는 것(노동의 권리의 인정)이다. 셋째, 정치사회 안에서 정치적인 힘과 주체화를 긍정하는 것(노동의 정치적 힘의 인정)이다. 즉, 권영숙(2020)은 노동권을 존재적·권리적·정치적 인정을 위해 모든 노력을 통해 얻는 집단적 시민권으로서, 자본주의 거시구조 차원에서 정의하고 있다.

2) 노동권의 구성과 범주

이 부문은 노동권의 개념과 의미에서 더 나아가, 구체적으로 노동권의 구성과 범주를 정의하기 위해 법리의 연구를 고찰한다. 정영훈(2019)은 노동권을 ‘근로의 권리’라고 지칭하면서, 헌법재판소의 판결을 기준으로 그 내용을 분류하였다. 근로의 권리의 내용은 ‘일자리에 관한 권리’와 ‘일할 환경에 관한 권리’ 두 가지로 분류된다고 하였다. 일자리에 관한 권리는 국가에 대하여 고용증진을 위한 사회적·경제적 정책을 요구할 수 있는 권리로 이해된다. 일할 환경에 대한 권리는 근로조건을 인간의 존엄성을 보장하도록 하는 것으로, ‘자본주의 경제질서 하에서 근로자가 기본적 생활수단을 확보하고 인간의 존엄성을 보장받기 위하여 최소한의 근로조건을 요구할 수 있는 권리’로 지칭되었다.

그리고 정영훈(2019)은 노동권을 세 가지 유형으로 나누었다. 첫째, 더 많은 고용의 기회에 관한 것이다. 이는 국가에 대해서 고용증진을 위한 사회경제적 정책의 수립과 시행을 요구하거나 근로의 기회를 국가로부터 제공하여 줄 것을 요구할 수 있는 권리, 고용 기회의 공정성을 확보하도록 하는 것이다. 둘째는 사용자와 근로자의 합의에 의해서 성립된 고용관계의 유지 및 보장에 관한 것이다. 이는 사용자의 처분에 따른 직장 상실에 대하여 최소한의 보호를 제공하여야 할 의무를 국가에 지우는 것으로 볼 수 있다. 셋째, 성립된 고용관계를 바탕으로 노동력의 제공과 이용에 관한 내용(근로조건)에 대한 것이었다. 근로조건에 관한 노동권은 다시 세분하면, 근로의 대상에 관한 권리, 노동력과 인격의 통일체로서의 근로자 보호에 관한 권리로 나눌 수 있다. 근로의 대상에 관한 권리는 최저임금제, 여성·연소자·장애인과 같은 취약계층 근로에 대한 보호가 해당된다.

노동력과 인격의 통일체로서의 근로자 보호는 취업규칙의 기재사항에서 드러나는데, ① 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항, ② 임금

의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급에 관한 사항, ③ 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항, ④ 퇴직에 관한 사항, ⑤ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항, ⑥ 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항, ⑦ 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항, ⑧ 출산전후휴가·육아 휴직 등 근로자의 모성보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항, ⑨ 안전과 보건에 관한 사항, ⑩ 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항, ⑪ 업무상과 업무 외의 재해부조에 관한 사항, ⑫ 표창과 제재에 관한 사항, ⑬ 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항이 해당된다. 다만, 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항이라고 되어 있지만, 이들 사항 모두에 대해서 실정 노동법률에서 그 기준을 정하고 있는 것은 아니다.

또 다른 연구인 강성태(2018)는 노동법의 내용과 역사를 근거로 노동권의 정의를 살펴보았다. 이 연구는 노동권의 하나는 노동에 대한 국가적 보호의 확대이고 다른 하나로 노동의 연대에 대한 국가적 인정이라고 언급했다. 즉, 하나는 국가의 노동권 보호(개별적 노동권)이고, 다른 하나는 스스로의 노동권 보호(집단적 노동권)인 것이다. 근로의 권리에 기반한 개별적 노동권(일할 기회와 환경에 관한 권리)은 근로기준법의 개선과 최저임금법을 통해 구체화되었다. 한편, 집단적 노동권은 노동조합법과 교원노조법 등을 통해 노동3권을 현실화되었다.

본 연구는 노동권을 협의적으로 정의하여 고용의 기회와 관련된 것을 제외하고, 고용의 관계를 유지·지속하고 근로조건을 개선하고 스스로를 옹호할 수 있는 개인적·집단적 권리에 관한 것을 지칭한다. 즉, 정영훈(2019)의 ‘일자리에 관한 권리’는 제외하고, ‘일할 환경에 관한 권리’를 주요하게 지칭하는 것이다. 더 구체적으로 ‘고용관계의 유지 및 보장에 관한 것’, ‘근로조건에 관한 것’에 더해, 강성태(2018)의 스스로의 노동권 보호를 위한 집단적 노동권을 포함한 것이다.

고용에 관한 기회를 노동권에서 제외되게 정의함으로써, 일자리의 환경 및 근로조건과 권리 옹호를 위한 권리를 더 선명하게 드러낼 수 있다. 즉, 이는 노동시장에 진입한 이후에 직장 내 안전, 고용유지, 직장민주성, 집단적 교섭 권한 등 노동을 제공하면서 보장되어야 하는 권리에 집중할 수 있도록 한다. 그리고 이와 같은 노동권은 권영숙(2020)이 언급한 것처럼, 노동자들의 존재와 권리와 정치적 힘에 대한 인정을 위한 사회적·계급적 노력으로 그 의미를 해석할 수 있다.

또한, 본 보고서가 정의하는 노동권은 흔히 연구되는 노동실태와 그 관계가 고려되

어셔야 하는데, 노동실태 중 노동권이 더 적극적이고 권리지향적인 부분이라 할 수 있다. 각종 노동실태를 분석한 연구들은 보면, 실업률·고용률의 거시지표 및 임금수준, 노동시간, 고용형태, 사회보험 가입여부, 복리후생, 업종분포, 직종분 등의 노동조건과 관련된 것들을 주요하게 조사하였다(이창화, 2004; 반정호, 2005; 김용탁·오민홍·김성민, 2017; 김호진·박혜원·임예직·조경민·전영환·김언아, 2019; 한국장애인고용공단 고용개발원, 2019). 그러나 본 연구는 넓은 수준의 노동실태와 함께, 근로계약서 작성 여부, 취업규칙 게시 여부, 근로시간의 결정 방식, 초과근로 결정 주체, 직장 내 민주주의, 노동조합 가입 등과 같이 일할 환경에 관한 노동자들의 권리 행사와 밀접히 관계있는 것들에 더 관심이 있다.

<표-3> 노동권 범주

고용관계의 유지 및 보장	해고 및 퇴직에 관한 권리
	노동자의 모성보호 및 일생활 양립 지원에 관한 권리
근로조건	업무의 시작과 종료 시간, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 권리
	임금의 결정·계산·지급·산정기간·지급시기에 관한 권리
	승급 및 직무배치에 관한 권리
	수당, 퇴직급여, 상여금, 식비, 작업용품, 각종 복리후생 등에 관한 권리
	최저임금보장에 관한 권리
	근로자를 위한 교육에 관한 권리
	직장 내 괴롭힘 및 안전에 관한 권리
	건강권에 대한 권리
	직장 내 민주성에 대한 권리
성별·연령 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 권리	
집단적 노동권	노동자 간 연대에 관한 권리

2. 장애인의 노동권

1) 장애인 노동권을 위한 실천

장애인의 노동권을 향상시키기 위한 운동은 크게 3단계로 구분할 수 있다(김용탁·심진예·남용현, 2006). 1단계는 1980년대 후반 장애인 고용촉진법 제정시기로, 장애인 노동권 보장을 목표로 운동이 촉진되었다. 2단계는 1990년대 후반까지로 각종 사단법인

형태의 장애인 단체들이 만들어져, 당사자가 문제의 중심으로 등장하였다. 다만, 대부분의 장애인 단체가 보편적인 이익대변보다 소속회원들의 이익만을 대변하는 경향이 강했고, 장애인 문제만 한정함으로서 다른 사회운동과 연대가 이루어지지 못하는 한계가 있었다. 3단계는 1990년대 후반 이후로 장애인 노동조합 추진시기이다. 이 시기는 장애인 노동조합 추진 운동, 장애인 실업자 운동, 장애인 고용정책 개선 운동의 세 가지 유형으로 이루어졌다. 장애인 실업자연대, 장애인실업자종합지원센터 등 다양한 조직들이 형성되었지만 장애인 독자 노조가 건설되지 못하는 한계가 있었다. 다만 최근 2019년 민주노총 공공운수노조 산하 지부로 '장애인일반노동조합'을 조직하였다. 그러나 아직 상징적 의미를 넘어 실질적으로 장애인의 노동권이 옹호되기는 부족하다.

노동시장에서 일하는 장애인들의 노동권은 자본주의의 노동 세계에 적합하지 못하다는 이유와 조직화된 노동으로부터의 배제로 역사적·구조적으로 보장되지 못해왔다. 이 두 가지의 측면은 현실에서 서로 관련되어 나타난다. 즉, 장애인의 그 장애를 이유로 열악한 처우가 정당화되고, 그리고 비조직화된 노동에 처하게 되기 때문이다.

사회의 소수자는 그 사회에서 구별되는 집단이며, 권력관계에서 지배당하기 쉬운 약자의 위치에 있는 사람들을 흔히 의미한다. 즉, 소수자는 사회에서 특정한 집단을 구분지어, 역사적으로나 구조적으로 사회가 차별과 폭력을 정당화하기 위해 어떤 핑계를 대는 위치에 있다(차별금지법연대 평등정책TF, 2020). 대표적인 소수자인 장애인은 노동자의 권리에서 가장 먼저 배제되어 있었다. 장애인의 노동권 주장은 노동의 문제보다 장애의 문제로 이해되고, 장애를 이유로 그 침해가 당연하다고 여겨져 왔다. 일의 능력 또는 생산성의 부족은 차별이 정당화되는 흔한 이유 중 하나로 여겨져 왔기 때문이다.

또한, 장애인의 노동권은 조직되지 못한 노동으로서, 노동계급의 인정 노력에 포괄되지 못해왔다. 한국의 노동조합은 조직노동을 넘어서 노동계급을 모두 포괄하고 존재적·권리적 인정이 평등하게 이루어지고 있는가에 대해 회의적으로 평가되고 있다(김용탁·심진예·남용현, 2006; 권영숙, 2020). 취약계층에 대한 논의는 비정규직 노동자의 확대로부터 부각되었고, 그 이전의 노동운동은 여성, 비정규직, 장애인과 같은 사업장 내 취약계층에 대한 주장이 거의 존재하지 않았다(김용탁·심진예·남용현, 2006).

2) 장애인 노동권의 실태

1997년 노동법 개정은 다양한 형태의 비정규직이나 아웃소싱, 파견노동과 하청노동 등의 정규직 외의 새로운 고용형태들을 법적으로 인정했다. 이리하여 노동법 개정 이후, 공공부문과 사기업에서 비정규 노동자는 급속하게 증가했다. 비정규직의 증가는 집단적 노사관계가 약화되고 개별적 노사관계가 강화된다는 것을 의미하고, 주체적으로 노동권을 보호하는 기제가 약화된다는 것을 뜻한다. 또한, 한국의 근로기준법은 적용대상이 5인 이상의 사업장이며, 5인 이하의 사업장들은 근로기준법의 예외 사업장이다. 이와 함께, 소규모 사업장은 집단적 노동권에서도 배제되고 있다. 100인 미만 사업장의 노조조직률을 보면, 2%대로 매우 낮은 수치를 보이기 때문이다(민주노총, 2019).

이처럼 비정규직과 소규모 사업장은 노동권에서 배제되고 있는데, 장애인들은 비정규직과 소규모 영세사업장에 다수가 속해있어 이들에게 그 의미가 남다르다. 즉, 이는 장애인의 노동권이 보장되지 않는다는 현실과 맞물려있다는 것을 뜻하기 때문이다. 장애인고용패널을 통해 전국의 장애인 임금근로자 노동실태 및 노동권을 살펴본 연구에 따르면, 비정규직이 55.6%, 50인미만 사업장이 58.6%, 근로 빈곤이 37.3%였다(신은경·곽지영, 2018). 2019년 장애인경제활동인구조사에서는 장애인 임금근로자 중 비정규직 근로자는 60.0%로, 50인 미만 종사자는 70.1%로 나타났다. 이와 같은 수치는 비장애인을 크게 상회하는 것이다. 통계청의 2019년 공식적인 통계에 따르면 전체인구의 비정규직은 36.4%이고, 이보다 넓게 추정한 김유선(2019)도 전체인구의 비정규직을 41.6%로 추정하였다. 또한, 2018년 사업체노동실태현황에서 전체인구의 50인 미만 종사자는 63.5%로 나타났다.

장애인의 노동권은 역사적인 노력에도 불구하고, 생산성 이데올로기와 노동운동 내 배제로 인한 동력 부족으로 비장애인보다 취약성이 높은 것이 현실이다. 즉, 평가절하적인 사회적 신념이 지배적이었고, 그에 대응할 동력이 매우 부족했던 것이다. 노동운동은 제조업-대기업-정규직-남성 중심으로 진행되어 왔기 때문이다. 상징적 의미를 넘어, 실질적으로 장애인의 노동권이 옹호될 수 있도록 정책적·사회적 지원과 노력이 필요해 보인다.

2) 장애인 노동권과 관련된 주요 이슈

‘차별금지법제정연대 평등정책TF가 2020년에 발표한 ‘노동/일의 세계’를 기준으로, 장애인의 노동권과 관련된 이슈를 정리해보았다. 본 보고서가 초점을 맞추는 이슈는 보상과 관련된 이슈, 노동시간과 관련된 이슈, 일자리의 안전과 관련된 이슈, 교육훈련으로부터의 배제, 집단적 연대에 소속되지 못하는 것이다. 이와 같은 이슈 정리는 현재 장애인 노동권에 대한 이해를 체계적으로 향상시킬 수 있고, 조사와 연구를 통해 보충적·보완적으로 살펴보아야 할 부분을 주목할 수 있다.

(1) 보상 관련 이슈

① 장애인의 최저임금 적용제외 인가

한국의 『최저임금법』은 예외적인 사업체를 제외하고 모든 지역, 모든 규모의 사업체, 모든 고용형태의 임금노동자를 대상으로 하고 있다. 그러나 이 법에서 합법적으로 제외되는 사람들이 있다. 장애인은 고용주가 고용노동부의 인가를 얻으면 최저임금법의 효력이 무효가 된다³⁾. 고용노동부의 인가를 받아, 한국장애인고용공단은 장애인의 생산력을 측정해 최저임금 적용 제외 여부를 정하는 ‘작업능력평가’를 시행하고, 이 평가의 결과에 따라 최저임금 제외를 결정한다.

장애인의 최저임금 적용제외 인가 추이를 살펴보면, 그 사례는 해마다 빠르게 늘어나고 있다. 2013년에는 4,495명이었던 인가자가 2018년에는 9,413명으로 2배 이상 늘었다(오상봉, 2019). 2018년 최저임금 적용제외 장애인 9,413명이었고, 다만 이 가운데 7,961명은 직업재활시설에 고용돼 일하고 있다. ‘합법적’으로 ‘최저임금 사각지대’에 놓여있는 것이다. 또한, 합법적으로 최저임금에서 제외된 장애인은 2018년 기준 평균 3,102원으로 최저시급 7,530원의 절반에도 미치지 못하는 것으로 나타났다⁴⁾. 일반 최저임금의 50% 이하 수준이었다.

3) 최저임금법 제7조(최저임금의 적용제외)는 “다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부 장관의 인가를 받는 자에 대하여는 제6조(최저임금의 효력)를 적용하지 아니한다”라고 규정하고, 제1호는 “1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자”라고 규정하고 있다.

4) 더불어민주당 강병원 의원이 고용노동부로부터 제출받은 ‘최저임금 적용제외 인가제도 운영현황’ 자료에 따르면 최저임금 적용제외 대상이 된 장애인의 평균 시급은 3,102원이다(뉴스워치, <http://www.newswatch.kr>).

<표-4> 장애인 적용제외 신청 및 인가 추이

(단위: 명, %)

	신청자	인가자	인가율	미인가자
2013	4,484	4,495	99.2	36
2014	5,967	5,848	99.2	48
2015	7,185	6,971	99.4	42
2016	8,108	7,891	99.6	36
2017	9,068	8,632	99.5	49
2018	9,632	9,413		

출처 : 오상봉(2019)

장애인 단체는 사회가 장애인 노동자들을 법과 제도의 용인하에 합법적으로 착취하고 있다고 주장하고 있다(차별금지법제정연대 평등정책TF, 2020). 법과 제도적으로 최저임금 미만이 인가된 노동자는 물질적 생활과 사회적 인정을 받을 수 있는 노동권을 박탈당하고, 그 영향이 사회적 악영향으로 이어진다는 것이다. 지난 2018년 민관합동으로 장애인 최저임금 적용제외 제도개편 T/F를 구성하여 약 1년간 적용제외제도에 대한 논의를 진행하였고, 그 과정의 장애인 단체는 장애등급제 단계적 폐지에 맞추어 2022년까지 삭제할 것을 요구하였다. 이 이슈는 향후 지속적으로 고민되어야 할 문제이고, 장애인에 최저임금이 적용되지 않는 것이 적절한 것인지는 중앙뿐만 아니라 지방정부 차원에서도 대응이 필요해보인다.

② 일의 능력을 근거로 장애인의 보상 및 복리후생 억제 정당화

일의 능력 또는 생산성이 낮아 저임금이 정당화되는 이데올로기는 최저임금법을 적용받는 장애인들에게도 작동한다. 노동권을 법과 제도가 보호하고 있으나, 실질적으로 보상에 대한 협상력이 낮아 최저임금을 감지덕지해야 하는 경우이다. 즉, 자신의 노동에 대한 정당한 대가를 주장할 권리와 역량이 자본주의의 노동력에 적합하지 않다는 이데올로기에 의해 현실적으로 누리지 못하는 것이다(차별금지법제정연대 평등정책TF, 2020).

이에 따라, 장애인은 최저임금 그 이상 숙련이 반영되는 임금을 주장하기 어려워진다. 동일한 노동의 가치를 노동을 하지만, 그와 동일한 임금에 대한 요구를 하지 못하는 차별을 경험을 일상적으로 습득하며, 장애인 당사자가 내면화하는 것이다. 그리고 장애인 외 다른 사회구성원에게도 이 논리가 당연한 것으로 여겨진다. 이는 나아가 임금뿐만 아니라 복리후생, 고용안정, 직무배치, 사회적 보호 등 모든 노동권에 대해 적용되

며, 차별이 일상화되어 차별로 인식하지 못하는 근거로 여겨진다.

사회적 소수자들은 비정규직 노동에 배치되기 더 쉽다. 2019년 장애인경제활동인구조사에서는 장애인 임금근로자 중 비정규직 근로자는 60.0%로 나타났다. 생산성을 평가하는 자의적이고 편협한 기준과 노동 배치에 대한 당위적 사회적 이미지(편견)를 바탕으로, 장애인의 노동의 가치를 평가절하는 현상이 나타나는 것이다.

(2) 노동시간 관련 이슈

① 소규모 사업장 소속에 따른 노동시간에 대한 통제와 예측가능성 저하

장애인과 같은 취약계층은 노동시간을 자기주도성과 예측가능성에서 상대적으로 멀리떨어져 있는 듯하다. 노동을 수행하는 시간은 삶의 많은 부분을 차지하고, 그 수행하는 시간이 얼마인가 그리고 통제권, 예측가능성을 가지고 있는가는 생활에서 중요한 부분이다. ‘오늘 또는 다음주의 노동시간이 얼마일지와 언제일지가 예측가능한가’ 또는 ‘내가 노동을 하는 중에 노동을 하기에 적합하지 않은 상황이라고 판단할 때 휴식이나 퇴근, 휴가 등 조치를 취할 수 있는가’와 관련된 것이다. 그러나 일하는 시간을 주도하거나 관리할 권리가 모두에게 보장되는 것은 아니다.

법률적으로 5인 미만의 사업체에서 소속된 노동자는 『근로기준법』에서 취업규칙 게시, 해고 제한, 근로시간 제한, 연장·야간·휴일근로에 따른 할증임금, 연차·생리휴가, 휴업수당 등의 규정이 모두 적용되지 않는다(서울노동권익센터, 2018). 그리고 장애인들은 5인 미만 사업장에 41.5%가 속해있어, 비장애인 37.2% 비해 그 비중이 컸다(장애인경제활동인구조사, 2019). 서울에도 일하는 장애인들이 근로기준법이 제외되는 5인 미만에 많은지 검토와 확인이 필요하다.

일반인에겐 일가정 양립, 자아실현, 워라밸과 같은 측면에서 노동시간에 대한 통제권과 예측가능성은 매우 중요하지만, 장애인은 이에 더해 생활자립과 같은 더 근본적인 측면에서 의미를 갖는다. 노동시간에 대한 관리 및 결정권한은 삶의 자립에서 매우 중요한 측면이기 때문이다. 자립생활 패러다임은 장애인이 자신의 삶을 영위하는 데 있어, 사회에 대한 의존성에서 벗어나 스스로의 선택과 결정, 그리고 주도적인 역할을 바탕으로 지역사회에서 통합되어 살아가는 것을 의미한다고 할 수 있다.

② 단시간 노동에 따른 노동권 배제

장애인과 같은 취약계층은 시간제 근로와 같은 취약한 형태로 노동을 함으로서, 노

동권을 침해받을 가능성이 크다. 황인창(2009)에 따르면, 장애인의 단시간 임금노동자 비중이 전체 임금노동자에 비해 여성은 2배 남성은 6배가 높게 나타나고 있다. 특히, 중졸 이하의 저학력과 50대 이상의 고연령층이 단순노무직으로 50인 이하 소규모 사업장에서 단시간 노동이 많은 것으로 나타났다. 또한, 4대보험은 80% 이상이 없고, 퇴직금 및 상여금 등 부가급여는 90% 이상이 혜택을 받지 못하고 있었다.

특히, 평균 1주 소정노동시간이 15시간 미만인 초단시간 노동자는 근로기준법 적용을 받지 못한다. 이들은 법적으로 주휴수당, 연차휴가, 퇴직금, 4대보험과 같이 노동권에 많은 부분에서 제외되기 때문이다(서울노동권익센터, 2018). 이에 따라, 사용자에게는 인건비 절감을 위해 상시적인 업무를 초단시간으로 쪼개 인건비 절감과 노동력을 유연하게 활용하고자 하는 유인이 생기고 있다(차별금지법제정연대 평등정책TF, 2020).

단시간 근로에 종사하는 장애인들은 임금, 복리후생, 개인의 발전가능성과 같은 항목에 높은 불만족을 보였으며, 상대적으로 불이익을 받는 시장임에도 불구하고 어쩔 수 없이 선택하게 되는 상황으로 보여진다(황인창, 2009). 이에 따라, 단시간 및 초단시간에 종사하는 장애인 임금노동자에 대한 정책적 관심이 필요해보인다.

(3) 안전한 일자리에 관한 이슈

① 직무 관련 안전

비장애인과 마찬가지로, 장애인은 작업환경에서 안전하지 못한 사고에 노출되어 있다. 특히, 장애인은 사업장에서의 사고가 발생했을 때 상황 인지와 대응이 비장애인에 비해 어려워, 큰 피해로 연결되고 경우가 많고, 피해 정도도 더 심각할 수 있다. 지난 2020년 5월 22일 오전 김재순 씨는 여느 때와 같이 수지 파쇄기를 시험가동하고 점검하던 중, 폐기물을 제거하기 위해 파쇄기에 올라갔고 제거작업 중 미끄러져 파쇄기에 빨려 들어가 사망하였다. 산업안전보건기준에 따른 규칙인 2인 1조 작업이 시행되지 못하고 종종 지적장애인이었음에도 고위험 작업이 진행되었고, 안전장치와 비상정지 리모컨, 파쇄기 투입구 덮개, 비계형 작업 발판과 같이 안전장치도 사용되지 못한 것으로 나타났다(미디어오늘, 2020). 장애인인 김재순 노동자 사망사고는 비장애인인 김용균 노동자 사망사고와 매우 유사했다. 김용균 사례에서도 사고 발생시 컨베이어 벨트를 멈춰줄 동료 노동자는 없었고, 최소한 안전을 보장해줄 덮개 등 마찬가지로 안전장치가 존재하지 않는 등 유사한 점이 많았기 때문이다. 즉, 장애인의 산업안전과 비장애인의 산업안전은 서로 별개가 아님을 의미한다는 것이다.

중대한 작업사고 못지 않게 또한, 비장애인과 달리 장애인은 사고가 추락이나 미끄러짐 등 일상생활에서의 안전사고가 많은 것으로 나타나, 작업장의 세밀한 안전장치가 매우 중요한 것을 시사한다(오승연·김석영·이선주, 2018). 2017년 장애인 경제활동실태 조사에 따르면, 장애인 실업자의 실업상태 지속이유에서 '나이가 너무 어리거나 많아서'가 18.8%로 가장 많고, '근무환경이나 근무시간 등이 맞지 않아서'가 17.0%로 뒤를 이었고, '구직(취업, 창업) 정보접근의 어려움'이 16.1%로 나타났다. 이는 시설의 환경 개선이 장애인의 취업에 상당한 영향을 미치는 것을 의미하고, 근무환경 개선이 장애인의 고용을 증진시키는 것에 기여할 수 있다는 것을 시사한다.

현재 장애인의 업무환경에 대한 법과 제도는 개별 사업주체의 책임에 국한된 경우가 대부분이며, 따라서 장애인이 일할 수 있고 장애인을 고용할 수 있는 물리적 환경이 지원되는 사업장은 한정되어 있는 실정이다(조현주, 2013). 편의시설 설치 이외의 항목에서는 실제 업무를 수행하는 데 있어 접근 가능성, 이용 편의성 등의 측면과 적정성 및 안전성 평가를 위한 기준 및 지침, 가이드라인 제시 등도 전무한 실정이다.

② 직장 내 괴롭힘, 차별, 부당대우를 당하지 않을 권리

공동으로 노동을 수행하면서, 노동자의 존엄을 해치고 심리적 불안을 일으키고 모욕을 받는 수많은 괴롭힘이 발생해왔다. 홍성수·구미영·김정혜·김동현·박주영·엄진령·조경배·주형민·문유진(2017)의 직장 내 괴롭힘 실태조사에 따르면, 73.3%의 응답자가 최근 1년 간 존엄성이 침해되거나 적대적·위협적·모욕적인 업무 환경을 경험한 것으로 응답되었다. 이와 같은 조사결과는 직장 내 괴롭힘이 그만큼 전체 노동인구에 일반적으로 만연해있다는 것을 의미한다.

그러나 장애인 노동권과 관련하여 더욱 주목할 점은 직장 내 괴롭힘이 사회적·차등적으로 발생하고 있다는 사실이다. 즉, 전체 노동인구에 발생하고 있으나, 장애인, 여성, 비정규직, 저학력, 어린 연령 등 취약계층에게 그 괴롭힘이 더 크게 나타난다는 것이다(차별금지법제정연대 평등정책TF, 2020). 또한, 직장 내 괴롭힘은 일차적으로 업무능력과 성과를 이유로 이루어지고, 그에 대한 괴롭힘이 사회적으로 용인되는 문화가 있다. 이와 같은 측면에서, 장애인들은 저성과자에 대한 괴롭힘에 끊임없이 노출되어 있다고 할 수 있다.

장애인들의 괴롭힘에 대한 방지를 위한 교육은 연1회 법적의무로 이루어져야 한다. '장애인고용촉진 및 직업재활법'에 따라 상시노동자 1인 이상 사업장 사업주는 연간 1

회, 1시간 이상 직장 내 장애인 인식 개선 교육을 의무적으로 시행해야 한다. 사업주가 장애인 인식개선 교육을 시행하지 않거나, 사업주 및 교육기관의 장이 교육 실시 관련 자료 3년 보관 의무를 위반할 경우 최대 300만원 이하의 과태료가 부과된다.

하지만 50인 미만의 영세사업장과 50인 이상은 교육의 실정이 다른 것으로 나타나, 영세사업장 내 장애인들이 괴롭힘 예방에 미비하다. 50인 미만의 영세사업장은 상대적으로 장애인 인식 개선 교육을 실시하기에 예산적으로 충분하지 않고, 제도적으로도 고용노동부장관이 보급한 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내는 등의 방법으로 교육할 수 있도록 하고 있다. 현황 파악 측면에서도, 연 1회 의무화됐지만 한국장애인고용공단도 50인 미만 영세 사업장에 대해서는 행정력이 부족한 것으로 나타났다.

직장 내 괴롭힘 등 장애인 노동권 예방 및 침해 대응을 위해, 2020년 최근 중앙정부는 서울·부산·광주지역에 장애인근로자지원센터를 조직구성 5명으로 신설했다(고용노동부, 2020). 장애인 노동자(훈련생 포함)의 노동고충상담·노동법률 지원 및 노사관계 컨설팅, 노동교육, 심리상담의 사업을 수행할 예정이다. 그러나 이마저도 행정력과 예산이 작아 서울 전역을 담당하기 예산, 인력, 조직 규모 차원에서 매우 버거운 실정이다.

(4) 교육·훈련과 관련된 이슈

교육·훈련은 노동시장의 밖에 있는 구직자와 실직자를 포함해서 이미 노동시장에 진입해있는 노동자에게 모두 중요한 의미를 갖는다. 이를 통해 새로운 고용 기회 획득, 생산성 향상, 고용유지 및 고용안정 강화, 새로운 노동환경에 대한 적응이 이루어질 수 있기 때문이다(문영만, 2019). 또한 경제적 차원을 넘어, 직업훈련은 개인의 신뢰감, 사회적 네트워크 수준, 삶의 만족감, 공동체의 소속감 및 적응감과 같이 사회적 차원에도 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다(오영훈, 2019).

그러나 장애인과 같은 사회적 취약계층은 교육과 훈련에서 접근하지 어려운 현실에 놓여있다. 특히, 기업별·고용형태별·직업군별 변인에 따라 차등적으로 이루어지고 있는데, 2019년 근로형태별 교육훈련경험을 살펴보면 정규직은 61%가 교육훈련을 경험했지만 비정규직은 41.3%에 머물렀다(차별금지법연대 평등정책TF, 2020). 선행연구들 또한 교육과 훈련이 사회적 소수자들에게 기회가 차등적으로 제공되고 있다는 지적을 해왔다(장흥근, 2011; 강순희, 2011; 황선자·이호창·허인, 2014).

2019년 장애인고용패널조사에 따르면, 조사 장애인 중 지난 1년 간 직업교육훈련을 받는 비율은 1.8%로 매우 낮은 것으로 나타났다. ‘공공/민간/사업체/학교 직업교육훈련

참여' 경험이 있는 사람은 0.5%(성과 정도 3.04점), '사설학원 외국어, 자격 취득, 채용 시험 등 준비' 경험이 있는 사람은 0.1%(성과 정도 3.27점), '자격증 취득 준비' 경험이 있는 사람은 1.2%(성과 정도 2.97점)로 조사되었다. 즉, 생산성 향상과 새로운 직무 개발에 더 절실할 수 있는 장애인들은 교육훈련을 받는 비율이 낮아, 경제적 측면과 사회적 측면에서 긍정적인 영향을 받지 못하고 있다고 할 수 있다.

(5) 권리옹호와 관련된 이슈

노동권리를 옹호하는 기제 중 하나로 동료들과 힘을 모아 주체적·연대적으로 대응하는 방식이 있다. 이에 직장 내의 대표적인 형태가 노동조합인 것이다. 노동법의 내용에 근거로 노동권을 살펴본 강성태(2018)는 노동의 연대에 대한 국가적 인정을 노동권 중 일각으로 언급하였다. 헌법에서 보장하는 노동3권인 단결권, 단체교섭권, 단체행동권은 노동자들이 연대할 수 있는 권리를 의미한다. 직장 사회 내에서 개별 노동자가 사용자와 대등한 관계에서 노동조건을 협상하기 어렵기 때문에, 노동자들이 집단적으로 연대하여 교섭할 수 밖에 없다. 즉, 노동자 내 연대는 노사 간 힘의 불균형을 상쇄하기 위해 상호지지하는 것이라 할 수 있다.

그러나 장애인 노동권과 관련하여 노동조합에서의 역할과 기여는 거의 받지 못한 것으로 평가된다. 노동조합의 간부들을 대상으로 설문조사를 진행한 김용탁·심진예·남용현(2006)은 단체협약에서 장애인의 노동권 관련 문제는 거의 찾아볼 수 있으며, 오히려 장애인과 관련된 부정적인 조항이 더 많다고 하였다. 비정규직이나 여성 노동자 문제가 핵심 노동운동의 주변에서 존재하는 것에서 더 나아가, 장애인의 노동권 문제는 대상으로 취급되지도 못했다. 즉, 노동조합이 생각하는 주요 이슈 중에서 장애인 문제는 가장 하위에 속한다는 것이다.

다만, 최근 장애인 노동권을 주체적으로 옹호하려는 의미있는 노력들이 있다. 2019년 11월 2일 민주노총 공공운수노조 산하 지부로 '장애인일반노동조합'을 조직하였다. 직업, 산업, 지역에 관계없이 조직된 일반노동조합의 형태를 취하고 있다. 과거 장애인 이해관계 조직들이 있었으나 노동을 포함하여 복지 및 생활 등 전반적인 의제를 함께 다룸으로서, 좀 더 노동 문제에 전문성을 가진 장애인 조직이 필요해졌기 때문이다(조규준, 2020). 한편, 중앙정부는 '제5차 장애인고용촉진 기본계획'에서 장애인 직업유지의 중요성을 인식하고 노동자의 고충과 직장생활 적응 해소를 위해, 장애인근로자지원센터를 설치하였다. 장애인 노조와 장애인노동자지원센터는 장애인의 노동권이 보편적으로

옹호되기에는 아직 매우 부족하며, 장애인의 노동권 보호가 체감될 수 있도록 많이 노력이 필요하다.

(6) 이슈에 대한 평가와 장애인 노동권에 대한 관점

장애인의 노동권 이슈를 ‘차별금지법제정연대 평등정책TF(2020) 노동/일의 세계’가 제시한 노동의 구조에 따라 정리해보았다. 본 보고서에서 사회적으로 주요하다고 판단한 이슈는 보상과 관련된 이슈(최저임금 적용 제외, 생산성 이데올로기로 인한 보상 억제 정당화), 노동시간과 관련된 이슈(직장 내 노동시간 통제 및 예측가능성, (초)단시간 노동에 따른 노동권 배제), 일자리의 안전과 관련된 이슈(직무수행 관련 산업재해, 직장 내 괴롭힘·차별·부당대우), 교육훈련으로부터의 배제, 집단적 연대에 소속되지 못하는 이슈를 살펴보았다. 이를 통해, 현재 장애인 노동권과 관련된 이슈에 대한 체계적 이해를 향상시켰고, 조사를 통해 보충적·보완적으로 살펴보아야 할 부분을 확인하였다.

장애인의 노동권 이슈들을 살펴본 평가에 따르면, 장애인들의 노동권 침해는 장애인만의 문제가 아닌 보편적인 노동권 침해와 관련이 있음을 알 수 있었다. 즉, 비장애인도 동일하게 겪고 있는 노동권 문제가 장애인의 신체적·정신적 취약성을 매개로 더 많이 노출되고 있다는 것이다. 최저임금을 받지 못하는 문제, 노동시간에 대한 통제권, 단시간에 따른 노동권 배제, 산업안전, 직장 내 괴롭힘·차별·부당대우, 교육훈련의 배제, 집단적 연대로부터의 배제의 문제들은 모두 장애인뿐만 아니라 비장애인들에게도 이슈이지만, 그 문제에 노출되는 정도에 차이가 있을 뿐이다.

이와 같은 평가의 의미는 장애인의 노동권의 문제가 비장애인과 별개가 아닐 수 있다는 것을 뜻한다. 즉, 문제에 노출되는 양적인 차이가 있을 뿐 본질적 차이가 있지 않기 때문에, 장애인 노동권 개선은 비장애인의 노동권 개선과도 이어진다는 의미이다. 더 나아가간다면, 장애인의 문제 해소에 비장애인에게도 관심을 갖을 이유가 있다는 것이다(차별금지법제정연대 평등정책TF, 2020). 이와 같은 평가는 본 보고서가 장애인의 노동권을 바라보는 관점으로 이어진다.

본 보고서는 장애인의 노동권을 ‘차별’이라는 관점이 아닌 ‘더 많은 노출’의 관점에서 바라본다. 장애인과 비장애인의 노동권 문제를 별개로 바라보지 않으며, 비장애인과 장애인은 본질적으로 동일한 노동권 문제를 겪고 있다는 것이다. 또한, 이는 장애인의 노동권 문제를 개인의 요인으로만 생각하지 않으며, 사회적 요인도 함께 초점을 맞춘다. 즉, 장애인이 실제로 생산성이 떨어지는 개인적 차원의 요인과 함께, 이를 사회구조적으

로 제도화되어 있는 측면도 고려한다.

3. 서울지역 장애인 노동시장 이해

서울지역의 장애인 노동시장은 어떤 특성을 가지고 있을까? 이를 위해, 2019년 <장애인경제활동실태조사>를 활용하여 서울과 서울 외 타지역의 장애인 노동시장의 거시적 지표들과 취업자의 분포를 살펴보고자 한다.

1) 장애인 경제활동상태

서울은 장애인의 경제활동에 힘든 공간으로 나타났다. 서울과 타지역의 장애인 경제활동참가율, 실업률, 고용률을 보면, 열악한 수치를 보였다. 경제활동참가율은 전국 평균에 비해 -3.2%p 낮고, 실업률은 1.7%p 높고, 고용률은 -3.6%p 낮게 나타났다. 취업을 하고 싶은 장애인들의 욕구는 크지만, 서울 내 노동시장이 그들을 충분히 수용해주지 못하고 있는 것이다. 직무 개발 및 일자리 창출, 취업연계와 같은 고용정책이 중요하다는 것을 의미한다.

이와 같은 사실은 장애여부를 고려하지 않은 고용지표를 보면 더욱 잘 확인할 수 있다. 서울은 장애여부를 고려하지 않아도, 타지역에 비해 경제활동참가율과 고용률이 낮고 실업률이 높은 특징을 보인다. 그러나 장애인은 전체보다 그 수치가 더욱 혹독하게 나타나기 때문이다.

<표-5> 서울과 타지역 간 장애인 경제활동상태 비교

(단위 : 명, %, %p)

구분	15세 이상	경제활동인구			비경제활동	경활률	실업률	고용률
		계	취업자	실업자				
서울	382,633	130,372	119,917	10,455	252,261	34.1	8.0	31.3
	(15.1)	(13.9)	(13.6)	(17.6)	(15.9)	(-3.2)	(1.7)	(-3.6)
서울 외	2,143,568	810,765	761,973	48,792	1,332,804	37.8	6.0	35.5
	(84.9)	(86.1)	(86.4)	(82.4)	(84.1)	(0.5)	(-0.3)	(0.6)
전국	2,526,202	941,137	881,890	59,247	1,585,065	37.3	6.3	34.9

· 자료: 2019년 장애인경제활동실태조사 원데이터

<표-6> 서울과 타지역 간 전체인구 경제활동상태 비교

(단위 : 백만 명, %)

구분	15세 이상	경제활동인구			비경제활동	경활률	실업률	고용률
		계	취업자	실업자				
서울	8,478	5,319	5,086	233	3,159	62.7	4.4	60.0
	(19.0)	(18.9)	(18.8)	(21.9)	(19.4)	(-0.6)	(0.6)	(-0.9)
서울 외	36,027	22,865	22,039	831	13,160	63.5	3.6	61.2
	(81.0)	(81.1)	(81.3)	(78.2)	(80.6)	(0.2)	(-0.2)	(0.3)
전국	44,504	28,186	27,123	1,063	16,318	63.3	3.8	60.9

· 자료: 2019년 경제활동실태조사 원데이터

인적속성별로 경제활동상태를 살펴보면, 성별 격차를 확인할 수 있다. 우선 여성 장애인들의 경제활동이 저조하고 실업률도 높은 특징을 보였다. 특히, 서울의 장애인들은 타지역보다 경활률과 고용률이 더 낮고 실업률이 높은 것으로 나타났다. 경활률과 고용률은 각각 19.8%와 17.8%를 보였고, 실업률은 9.9%로 높게 나타났다. 연령별로 보면, 서울은 타지역에 비해 15~39세의 청년 장애인들에게 우호적인 고용 상황을 보였다. 경제활동률과 고용률이 타지역에 비해 높은 긍정적인 특징을 보였기 때문이다. 그러나 중장년과 노년엔 상대적으로 비우호적인 상황을 보였다. 40세 이상은 타지역보다 경활률과 고용률이 낮고, 실업률이 높았기 때문이다. 교육정도를 고려하면, 서울은 대졸 이상의 고학력자에겐 우호적인 고용 지표를 보였지만, 고졸 이하의 장애인에게는 열악한 고용지표를 보였다. 중졸이하와 고졸의 실업률은 각각 7.1%와 11.4%로 타지역에 비해 높았고, 고용률은 17.3%와 38.5%로 낮았기 때문이다. 인적속성으로 살펴보면, 서울은 중장년과 노년기, 고졸 이하, 여성의 장애인을 대상으로 적합 직무 개발 및 일자리 창출, 취업 연계, 지원 프로그램 개발 등 정책적·사업적 지원이 필요할 것으로 보인다.

<표-7> 서울과 타지역 간 인적속성별 경제활동 특징 비교

(단위 ; %)

분류		서울			서울 외 지역		
		경활률	실업률	고용률	경활률	실업률	고용률
성별	남성	43.6	7.4	40.4	49.4	5.7	46.6
	여성	19.8	9.9	17.8	22.3	6.8	20.7
연령	15~29세	39.5	6.3	37.0	35.3	17.2	29.2
	30~39세	71.0	11.4	62.9	55.9	8.2	51.3
	40~49세	56.9	6.8	53.0	62.2	4.5	59.4
	50~59세	51.4	8.5	47.0	57.8	6.2	54.2

분류		서울			서울 외 지역			
		경할률	실업률	고용률	경할률	실업률	고용률	
	60세 이상	21.1	7.4	19.6	25.9	4.8	24.6	
교육정도	중졸이하	18.6	7.1	17.3	25.8	5.5	24.4	
	고졸	43.4	11.4	38.5	52.1	5.5	49.2	
	대졸 이상	62.0	4.7	59.1	59.9	8.2	55.0	
장애정도	경증	38.3	8.3	35.1	44.1	5.7	41.6	
	중증	24.2	7.1	22.5	22.2	7.4	20.6	
장애유형	신체	지체	41.3	7.0	38.4	47.8	5.1	45.3
		지체외	11.0	5.5	10.4	13.9	6.9	12.9
	감각	시각	50.2	9.0	45.6	44.7	7.8	41.2
		시각외	26.5	11.4	23.5	30.0	7.2	27.8
	정신적(발달)		25.3	10.5	22.7	23.7	8.5	21.6
	신체내부		25.2	6.4	23.6	28.7	5.8	27.0

- 중증장애인은 1~2급에 해당하는 장애인과 뇌병변, 시각, 지적, 자폐성, 정신, 심장, 호흡기, 뇌전증 및 팔에 장애가 있는 지적장애인 3급이 해당
- “지체 외 신체외부장애”는 뇌병변, 인면, “시각 외 감각장애”는 청각, 언어, “정신적 장애”는 지적, 자폐성, 정신, “(발달)장애”는 지적, 자폐성, “신체내부장애”는 신장, 심장, 호흡기, 간, 장루·요루, 뇌전증장애를 의미함
- 자료: 2019년 장애인경제활동실태조사 원데이터

장애속성으로 경제활동상태를 살펴보면, 서울은 중증보다 경증장애인에게 더 열악한 고용지표를 보여주었다. 타지역에 비해 서울의 경증 장애인은 실업률이 8.3%로 높았고, 고용률은 35.1%로 낮았기 때문이다. 한편, 장애유형별로는 특정하기 어려운 각양각색의 양상을 보였다. 실업률에 주목하면, 타지역에 비해 감각장애와 정신장애의 실업률이 높았고, 고용률을 보면, 지체장애, 시각외 감각장애, 신체내부장애에서 타지역보다 낮은 고용률을 보였다. 이와 같은 장애속성에 따른 결과는 경증장애인의 경제활동을 더욱 지원해야 한다는 것과 장애유형에 따른 세밀한 정책이 필요하다는 것을 시사한다.

2) 취업자 특성

취업한 장애인들의 특성을 살펴보면, 서울의 장애인 취업자는 임금노동자의 비중이 74.6%로 타지역 70.6%보다 높았다. 임금노동자를 지원하는 정책이 타지역에 비해 중요성이 크다는 것을 의미한다. 다만, 종사상 지위의 구성과 사업체 규모별로 살펴보면, 긍정적인 측면을 확인할 수 있다. 상용직이 48.1%로 그 비중이 커, 상대적으로 고용안정성이 타지역에 비해 좋은 것으로 나타났다. 또한, 50인 미만보다 50인 이상의 비중이 타지역보다 크게 나타났다.

직종과 업종에 따라 살펴보면, 관리/전문가와 사무직이 타지역에 비해 높게 나타났

고, 기능/기계직과 단순노무직이 상대적으로 낮게 나타났다. 또한, 업종은 제조/건설/전기수도업은 낮게 나타난 반면, IT/금융/부동산/전문서비스업은 높게 나타났다. 직종과 업종의 특성들은 제조생산 관련 업종이 낮고 기획 및 전문관리업종의 숙련도가 높은 직무가 많은 서울의 특성이 장애인 노동시장에도 반영된 결과로 보인다. 다만, 간과하지 말아야 할 것은 비장애인에 비하면 장애인들이 제조계통업종에 높게 종사한다는 것이다. 서울의 제조업체가 10.3%이고 비장애인의 제조계통업 종사가 8.7% 정도라는 것을 고려하면(서울노동권익센터, 2019), 이는 특징적인 수치이다. 이 특징은 장애인에 대한 노동정책에서 제조업에 대한 관심도 필요하다는 것을 시사하기 때문이다.

<표-8> 서울과 타지역 간 취업자 특징 비교

(단위 : 명, %)

구분		서울		서울 외		
		추정치	비율	추정치	비율	
종사상 지위	임금근로자	89,462	74.6	538,244	70.6	
	상용근로자	상용근로자	57,630	48.1	294,297	38.6
		임시근로자	22,427	18.7	161,457	21.2
		일용근로자	9,406	7.8	82,490	10.8
		비임금근로자	30,455	25.4	223,728	29.4
	고용원이 있는 자영업자	고용원이 있는 자영업자	9,690	8.1	42,606	5.6
		고용원이 없는 자영업자	20,280	16.9	155,579	20.4
		무급가족종사자	485	0.4	25,543	3.4
사업체 규모	50인 미만	87,613	74.5	605,880	80.9	
	50인 이상	30,003	25.5	143,236	19.1	
직업	관리/전문가	20,189	16.9	67,182	10.0	
	사무직	22,352	18.7	102,382	15.3	
	판매/서비스직	22,006	18.4	117,501	17.6	
	기능/기계직	24,860	20.8	169,506	25.3	
	단순노무	29,890	25.1	212,169	31.7	
산업	제조/건설/전기수도업	28,120	23.6	199,216	29.8	
	도소매/음식숙박업/운수창고업	29,218	24.6	162,473	24.3	
	IT/금융/부동산/전문서비스	16,052	13.5	59,320	8.9	
	사업지원/공공행정/협회	21,426	18.0	123,364	18.5	
	교육/보건복지/여체능	24,102	20.3	123,434	18.5	

장애인 취업자의 특성 중 간과되면 안되는 중요한 것이 이직률이다. 경제활동참가율, 고용률, 실업률 등 장애인 경제활동의 양적 확대와 관련된 지표들이 주로 주목받아 왔다. 그러나 장애인의 노동시장 특성을 이해하기 위해서는 직업유지와 이직과 관련된 사항을 이해해야 한다. 오래전부터 장애인 직업재활의 성과를 평가할 때는 취업여부뿐 아니라 장기적인 직업안정, 즉 직업유지를 중요한 판단기준으로 삼고 있다(남정휘, 2014). 또한, 이직률의 특성에 따라, 장애인의 고용·노동정책이 목적과 전략에서 달라질 수 있기 때문이다.

2019년 기업체장애인고용실태조사에 따르면, 서울의 장애인 노동자들은 다른 지역보다 이직률이 높다는 것을 추론케하는 결과가 확인된다. 다른 지역보다 서울의 사업체들은 장애인이 비장애인보다 이직률이 높다고 응답한 비중이 39.6%였고, 서울 외 다른 지역은 14.6%였다. 즉, 전국에서 서울은 장애인 노동자들의 이직률이 높은 특성을 보인다는 추론을 해볼 수 있다. 이에 따라, 서울의 장애인 노동정책은 이직률에 관심을 갖고, 정책적 지원이 필요한 부분을 확인해야 한다.

<표-9> 서울과 그 외 지역 장애인노동자의 비장애인 대비 이직률 수준

(단위 : %)

	서울	그 외 지역	전국
낮다	21.1	23.7	23.1
비슷하다	39.3	61.7	56.6
높다	39.6	14.6	20.3

4. 장애인 고용·노동정책 현황

장애인 고용정책은 현재 등록장애인을 기준으로 설계되어 있다. 2019년 말 기준 우리나라 등록장애인은 261.9만명이며, 전체인구(주민등록인구) 중 5.05% 차지하고 있다. 주민등록인구 대비 등록장애인의 출현율 역시 등록장애인 추이와 유사한 형태를 보이고 있다. 미국 12.8%, 독일 14.9%, 영국 21.1% 등의 사례를 감안할 때 매우 낮은 수준이다. 장애인 출현률이 낮다는 것은 장애판정기준이 너무 엄격하다거나 혹은 타당하지 않은 측면을 내포할 수 있다. 이는 또한 고용 정책 대상의 범위가 좁아지는 효과를 초래하며 고용의무제 및 고용서비스의 혜택을 받을 수 없는 장애 집단이 있을 가능성도 가지고 있다 할 수 있다. 장애인구 구조를 살펴보면 장애인고령화 현상의 심화와 함께 일

할 수 있는 경제활동인구 연령대의 장애인이 감소하는 경향이 있다.

우리나라의 장애인 고용정책은 「장애인고용촉진등에 관한 법률」의 제정 이후부터 본격적으로 시행되었다고 할 수 있다. 법에 의거하여 장애인 고용 지원사업을 수행하기 위해 1990년 한국장애인고용공단(이하 공단)이 설립되었다. 공단은 장애인 고용의무제도에 기반하여 장애인을 고용하는 사업주와 장애인 구직자 및 근로자를 위한 고용서비스를 제공하고 있다. 고용의무제도는 크게 부담금과 장려금 제도로 구성되어 있으며 그 외 직업훈련 등 장애인 고용촉진 및 안정을 위해 필요한 고용지원 서비스를 제공하고 있다.

1) 장애인고용 관련 법

(2) 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」

장애인고용촉진 등에 관한 법률」은 1991년 1월 1일부터 시행된 이후 새로운 제도의 도입 또는 기존 제도의 개선을 위해 개정되어 왔다. 2000년 전문 개정되면서 「장애인고용촉진 및 직업재활법」으로 법제명이 변경되었다.

제1장은 총칙적 규정으로서 목적, 정의, 국가 및 지방자치단체의 책임, 사업주의 책임, 직장 내 장애인 인식개선 교육, 장애인의 자립노력, 장애인고용촉진 및 직업재활 기본계획, 교육부 및 보건복지부와의 연계 내용을 담았다. 제2장은 장애인 직업재활 실시 기관, 직업지도, 직업적응훈련, 직업능력개발훈련, 지원고용, 보호고용, 취업알선, 자영업 장애인 지원, 장애인 노동자 지원, 취업 후 적응지도, 근로지원인 서비스의 제공, 사업주에 대한 고용 지도, 장애인 고용 사업주에 대한 지원, 장애인 표준사업장에 대한 지원, 장애인 표준사업장 생산품의 우선구매, 장애인 고용 우수사업주에 대한 우대, 장애인 실태조사, 장애인 기능경기 대회 개최 등에 대해서 명시하고 있다. 제3장은 장애인 고용의무 및 부담금과 관련한 내용으로 국가와 지방자치단체의 장애인 고용 의무, 사업주의 장애인 고용 의무, 장애인 고용장려금의 지급, 사업주의 부담금 납부와 관련된 내용을 담고 있다. 제4장은 한국장애인고용공단의 설립과 운영에 관한 내용을 담고 있다.

(2) 「장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」

「장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」(이하 장차법)은 모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 장애를 이유로 차별받은 사람의 권익을 효과적으로 구제함으로써 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통하여 인간으로서의 존엄과

가치를 구현함을 목적으로 한다.

장애인 고용과 관련하여 장차법은 제2장 차별금지 제1절 고용에서 차별금지, 정당한 편의제공 의무, 의학적 검사의 금지와 관련한 내용을 다루고 있다. 먼저 제10조(차별금지)에서 사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별해서는 안되며 노동조합은 장애인 노동자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 권리 및 활동에 차별을 해서는 안된다고 명시하고 있다.

제11조(정당한 편의제공 의무)에서는 사용자는 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어서 장애인 아닌 사람과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 정당한 편의를 제공해야 한다는 내용을 명시하고 있다⁵⁾. 또한 사용자는 정당한 사유 없이 장애를 이유로 장애인의 의사에 반하여 다른 직무에 배치해서는 안된다. 사용자가 제1항에 따라 제공하여야 할 정당한 편의의 구체적 내용 및 적용대상 사업장의 단계적 범위 등에 관하여는 대통령령으로 정하고 있다.

마지막으로 제12조(의학적 검사의 금지)는 채용 이전에 장애인 여부를 조사하기 위한 의학적 검사를 금지하며 취득한 장애인의 건강상태나 장애 또는 과거 장애경력 등에 관한 개인정보에 대한 누설금지의 내용을 담고 있다.

2) 장애인 고용의무제도

(1) 장애인 고용의무제도 개요

장애인 고용의무제도는 사업주에게 일정 비율의 장애인 고용의무를 부과하는 제도다. 장애인 고용의무제도에서는 국가·자치단체와 월평균 상시근로자⁶⁾ 50인 이상 공공·민간기업 사업주에게 장애인을 일정비율 이상 고용하도록 의무를 부과하고 있다⁷⁾. 중증장애인의 고용을 유인하기 위해 중증장애인의 고용은 고용의무인원 및 부담금에 대한 인원산정에 있어 그 인원의 2배를 고용한 것으로 산정한다⁸⁾.

-
- 5) 1. 시설·장비의 설치 또는 개조, 2. 재활, 기능평가, 치료 등을 위한 근무시간의 변경 또는 조정, 3. 훈련 제공 또는 훈련에 있어 편의 제공, 4. 지도 매뉴얼 또는 참고자료의 변경, 5. 시험 또는 평가과정의 개선, 6. 화면낭독·확대 프로그램, 무지점자단말기, 확대 독서기, 인쇄물음성변환출력기 등 장애인보조기구의 설치·운영과 낭독자, 한국수어 통역자 등의 보조인 배치
 - 6) 근로기준법상 근로자, 월 소정근로시간 60시간이상 근로(중증장애인 예외), 해당 월에 16일 이상 유급고용 등의 요건을 모두 충족한 자를 상시근로자로 함
 - 7) 고용의무 미이행에 따른 부담금 부과는 100인 이상 사업주에게 부과하고 있다.
 - 8) 단, 월 소정근로시간이 60시간 미만인 경우는 싱글카운트)

고용의무 이행의 실효성 확보를 위한 수단으로 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고서」 제출의무, 장애인 고용부담금 납부의무(100명이상), 장애인 고용의무 불이행 명단公表 등을 규정하고 있다. 또한 공공부문 평가 시 장애인 고용실적을 반영하고 있으며, 고용노동부장관은 상시 50명 이상의 근로자를 고용한 사업주에게 장애인 고용상황과 해당연도 고용계획 제출하도록 하고 있다.

(2) 고용부담금 제도

우리나라는 고용의무인원에 미달하는 인원에 대해 사업주에게 고용부담금을 부과하고 있다. 장애인 고용의무제의 실효성을 확보하고, 장애인을 고용한 사업주와 미고용 사업주간 장애인 고용에 따른 경제적 부담을 평등하게 조정하기 위하여 '91년부터 시행하고 있다.

부담금은 장애인고용촉진 및 직업재활기금으로 사용되며 사업주의 장애인 고용에 따른 비용을 지원하기 위한 장려금 및 각종 지원금, 고용촉진 및 직업재활 사업비 등에 사용된다. 1991년 정부출연금 약 13억원으로 시작한 기금은 '92년 부담금 부과 이후 2018년 현재 약 9,400억원의 규모로 유지되고 있다.

상시근로자를 100명이상 고용하고 있는 국가 및 자치단체, 공공기관 및 민간기업 중 장애인 의무고용률 미만으로 장애인을 고용한 사업주에게 부과한다. 의무고용률은 2019년 기준 공기업·준정부기관·기타공공기관·지방공기업·비공무원 3.4%, 민간기업은 3.1%를 적용한다.

고용한 장애인 수가 고용의무인원에 미달하는 경우, 미달하는 인원에 부담기초액(월)을 곱하여 연간 합산한 금액을 고용부담금으로 부과하는데 이때 부담기초액은 장애인 고용으로 인해 매월 소요되는 추가비용의 평균액을 기초로 최저임금액의 60%이상의 범위에서 고용부장관이 정하여 고시하고 있다⁹⁾. 장애인 고용률에 따라 부담기초액의 2분의 1 이내의 범위에서 가산할 수 있고, 장애인을 한 명도 고용하지 않은 경우에는 최저임금액을 부과하고 있다.

9) 2019년 부담기초액은 1048000원

<표-10> 장애인의무고용부담금 기준

산정기준	부담금(미달인원 1인당)
고용의무 인원의 3/4이상 고용	부담기초액(월 1,048,000원)
고용의무 인원의 1/2이상~3/4미만 고용	부담기초액+부담기초액의 6% 가산(월 1,110,880원)
고용의무 인원의 1/4이상~1/2미만 고용	부담기초액+부담기초액의 20% 가산(월 1,257,600원)
고용의무 인원의 1/4미만 고용	부담기초액+부담기초액의 40% 가산(월 1,467,200원)
장애인을 한 명도 고용하지 않은 경우	최저임금액(월 1,745,150원)

3) 장애인고용 지원 제도 및 관련 서비스

(1) 사업주 지원

가. 장애인 고용장려금

장애인 고용 장려금 지급제도는 적극적인 수요정책의 일환으로 장애인의 고용촉진과 직업안정을 위하여 장애인을 고용한 사업주에게 장려금을 지급하는 제도다. 노동시장에서 고용문제가 수요 측면에서 발생할 때 장애인과 비장애인의 고용을 위해 사업주에게 지원 하는 소득이전 정책은 소득재분배를 수반하는 일종의 노동수요 정책이라고 할 수 있다.

민간 사업주에게 장애인고용에 대한 사회적 책임을 강조하면서 강제적인 의무고용인 원을 할당함과 동시에 고용촉진을 위한 목적으로 장려금을 지급하고 있다. 장애인 의무 고용 사업체는 사업주의 사회적 책임의 공동실천이라는 장애인 고용의 기본이념에 따라 장애인고용으로 인한 손실을 감수해야 하지만 이윤을 극대화하는 비의무고용 사업체는 장애인 고용을 위한 사회적 책임이 면제되기 때문에 손실을 감수하면서 장애인을 고용 하려고 하지 않을 가능성이 높다. 따라서 비의무고용 사업체가 장애인을 고용하는 목적 이 의무고용 사업체와 다르다는 것을 의미하기 때문에 장애인을 고용하는 목적의 차이 는 장려금의 고용효과를 달리 할 수 있다.

사업체의 규모와 상관없이 장애인의무고용률(공공기관·지방공기업 3.4%, 민간기업 3.1%)을 초과하여 장애인근로자를 고용한 사업주에게 월별 초과고용 장애인 노동자수에 지급단가를 곱한 금액을 장려금으로 지급하고 있다.

<표-11> 2020년 고용장려금 기준 단가

구 분	경증남성	경증여성	중증남성	중증여성
지급단가	30만원	45만원	60만원	80만원

나. 표준사업장

중증장애인의 안정된 일자리 창출을 위해 장애인을 다수 고용하는 사업장 모델로 장애인근로자 수가 10인 이상이며, 장애인 및 중증장애인을 상시근로자 수의 일정비율이 상 고용할 것 등을 조건으로 하고 있다. 해당 사업장은 「장애인·노인·임산부 등의 편의 증진법」에 따른 편의시설을 갖추어야 하며, 장애인근로자에게 「최저임금법」 제5조에 따른 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 한다. 장애인 표준사업장의 요건충족 여부를 장애인 공단이 확인하여 표준사업장으로 인증하고, 인증된 표준사업장에 한해 명칭사용·세제혜택·공공기관 우선구매·모기업 고용인원 산입 혜택을 부여하고 있다.

표준사업장 요건에 더하여 장애인 고용의무가 있는 사업주가 장애인표준사업장을 실질적으로 지배¹⁰⁾하고 있는 자회사형 표준사업장은 모회사의 장애인 고용의무인원으로 산입하되, 경증남성 1명을 0.5명으로 간주한다.

장애인 표준사업장 설립 투자 시 작업시설, 부대시설, 편의시설, 장애인 출퇴근용 승합차 구입, 장애인고용전문가비용 등 총 투자 소요금액의 75%를 지원한다¹¹⁾. 설립지원금은 인증 및 신규고용, 물적투자, 고용유지(7년간)를 조건으로 지급한다.

2022년 12월 31일까지 인증받은 표준사업장은 최초 3년간 법인세 또는 소득세 100%, 그 다음 2년간은 50% 감면하고 있으며 표준사업장의 판로개척 지원을 위해 공공기관의 표준사업장 생상품 우선구매를 의무화하고 있다.

다. 연계고용 부담금 감면제도

상시근로자가 100명 이상인 장애인 고용의무 사업주는 표준사업장이나 직업재활시설과 1년 이상 도급계약을 체결하여 생상품 또는 용역을 제공받는 경우에 고용부담금을 감면받을 수 있다. 다만 감면받을 수 있는 금액은 사업주가 납부해야 하는 고용부담금 총액의 60%를 넘지 못한다. 연계고용 부담금 감면제도 도입 당시에는 「장애인복지법」 및 「산업재해보상보험법」에 의한 직업재활시설에 도급을 주는 경우에만 부담금을 감면받을 수 있었으나, 2000년 전부개정을 통해 표준사업장과 도급계약을 맺는 경우에도 부담금을 감면받을 수 있게 되었고, 2004년 개정을 통해 장애인자립작업장이 추가되었다.

10) 발행주식 총수 또는 출자총액의 50%를 초과소유

11) 단, 자회사형은 '21년까지 설립협약을 맺은 업체에 한시지원

라. 장애인고용 종합 컨설팅

장애인 고용의무 미준수 사업체 등 장애인 고용을 필요로 하는 사업체를 대상으로 사업체의 장애인 고용환경을 종합적으로 분석하여 공단의 각종 사업을 연계·관리·지원 하는 프로그램을 실시하고 있다.

먼저 서비스 지원절차, 서비스를 통해 얻을 수 있는 편익, 우수사례 등을 홍보하고 장애인 고용의무 미이행 사업장을 중심으로 서비스 수요 조사를 실시한다. 이후 기업담당자와 협의하여 진단계획을 수립하고 장애인 고용이 부진한 원인 등 기업이 필요로 하는 사항을 구체적으로 파악한다. 공정별 직무내용 및 요건분석 등의 과정을 통하여 장애인 고용에 적합한 직무를 발굴하고 기업이 요청하는 프로그램 등을 구체적인 제안하고 후속지원 계획을 함께 제시한다.

연계하여 제공하는 서비스로는 지원고용 프로그램 등을 통해서 직무에 적합한 장애인력 지원, 장애인 작업지도비용, 근로지원인 지원 통하여 장애인 고용관리 부담 완화 지원, 장애인고용시설용자, 장비지원 등을 통해 장애인 고용에 필요한 시설 및 장비 지원, 장애인식개선 프로그램 및 교육 지원을 통해 장애인 기피정서 개선 등이 있다.

마. 장애인고용관리 지원

중증장애인 고용 사업주의 고용관리비용 부담완화 및 중증장애인근로자의 직장적응 제고를 목적으로 중증장애인 노동자에 대한 직무지도 및 생산성향상을 위하여 소속 직원으로 작업지도원을 배치한 사업주에게 작업지도원 1인당 월 14만원을 장애인고용공단 평가 결과에 따라 사업주에게 최대 3년간 지원하고 있다. 중증장애인 1명당 월 12시간 이상 작업지도를 실시해야 하며 작업지도원 1명이 근로자 5명까지 작업지도하는 것을 허용하고 있다.

(2) 장애인 지원

장애인 지원제도는 장애인의 취업과 직업능력개발 그리고 고용안정을 위한 개별 지원 제도로 구성되어 있다.

가. 장애인 취업 지원

장애인 취업지원은 중증장애인 지원고용, 장애인 취업성공패키지, 장애학생 취업지원, 장애인인턴제, 중증장애인 지역맞춤형 취업지원 사업 등을 구성되어 있다.

중증장애인 지원고용은 15세 이상 중증장애인(정신장애, 뇌병변, 지적장애 등)을 대상으로 직무 및 직장적응을 위해 선 배치·훈련 후 고용하는 방식으로 지원하는 제도다. 사전훈련(6일 이내) 후 현장훈련(기본3주 최대 7주까지 연장) 실시하고 있으며, 직무지도원 1명당 훈련생 5명 이내로 배치하되, 대상자의 장애정도·특성, 사업체 사정 등을 고려하여 탄력적으로 운영하고 있다. 지원고용을 통하여 취업된 장애인의 직업유지 지원을 위해 12개월 내에서 직무지도원을 배치하여 적응지도를 실시한다.

장애인 취업성공패키지는 성공적인 취업과 안정적인 직업적응을 위하여 개인 특성을 고려한 단계별 서비스 아래의 <표-12>의 내용을 지원하고 있다.

<표-12> 장애인 취업성공패키지 단계별 서비스

1단계 진단경로설정 (2주이상~1개월)	2단계 의욕능력증진 (12개월~24개월)	3단계 집중 취업알선 (3개월~6개월)	취업 후 사후관리 (6개월)
<ul style="list-style-type: none"> * 심층상담 * 직업능력평가 * 집단프로그램 (구직역량강화 등) * 개별취업활동계획 <p style="text-align: center;"><참여수당> 최대 25만원</p>	<ul style="list-style-type: none"> * 장애인 전용훈련 * 지원고용 * 내일배움카드 훈련 <p style="text-align: center;"><참여수당> 월 최대 28만4천원</p>	<ul style="list-style-type: none"> * 취업알선 등 (동행 면접) <p style="text-align: center;"><취업성공수당> 최대 150만원</p> <ul style="list-style-type: none"> *3개월근속 30만원 *6개월근속 40만원 *12개월근속80만원 	<p>취업 후 사후관리</p>

장애학생 취업지원은 노동시장으로의 진입을 지원하는 센터를 공단에 설치하여 유관 기관과 연계하여 장애학생을 대상으로 진로설계컨설팅 등 개별 직업진로지도를 지원하는 제도다. 특수학교(직업교육), 직업재활 실시기관(보호고용), 자치단체(복지일자리), 기업(고용의무일자리) 등과 연계하고 있다.

장애인인턴제는 미취업 중증장애인과 장년장애인에게 인턴기회를 제공하여 직무능력 향상과 정규직 취업가능성을 제고하고 일반 노동시장으로 원활한 이행을 지원하는 제도다. 인턴 참여자는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조의 중증장애인 중 평균 고용률에 미달하는 특정 장애유형¹²⁾에 해당하는 사람 또는 만 50세 이상 장애인이다.

12) 시각, 뇌병변, 정신, 장루요루, 신장, 언어, 호흡기, 뇌전증, 자폐성, 척수손상 또는 근육병증으로 운동기

나. 장애인 직업능력개발

장애인 직업능력개발사업은 공단이 직접 운영하는 직업능력개발원, 맞춤형훈련센터, 발달장애인훈련센터 등과 훈련기관 위탁 지원 사업으로 구분할 수 있다. 위탁훈련 기관은 공공기관은 폴리텍으로 2년 다기능기술자과정(학위 취득)으로 운영되며, 민간훈련기관은 계좌적합훈련과정으로 운영된다.

공단 5개 직업능력개발원¹³⁾, 6개의 맞춤형훈련센터¹⁴⁾, 7개의 발달장애인훈련센터¹⁵⁾를 운영하고 있다. 직업능력개발원은 장애인의 직업능력 개발을 도모하기 위해 다양한 교육과정을 수행하고 있다. 맞춤형훈련센터는 접근이 용이한 도심지에 훈련센터를 설립하여, 기업 및 장애인 수요에 따른 맞춤형훈련을 실시하고 있다. 발달장애인훈련센터는 발달장애인에게 필요한 직업훈련 및 특수학교 진로·직업교육 과정과 연계한 직업체험 과정을 제공하고 있다.

<표-13> 장애인 직업능력개발원과 훈련분야

직업능력개발원	훈 련 분 야(통합특화)
일 산	지능형기계, 전자, 스마트정보, 디자인, 인쇄출판미디어, 귀금속공예, IT융합, 융합소프트웨어, 스마트가공기술
부 산	해양디자인, CAD/CAM, 전자, 스마트정보, 디지털건축설계, 스마트메카트로닉스, 자동화설비, 지능형시스템
대 구	스마트경영(경영회계, 서비스마케팅), CAD/CAM, 전자, 스마트정보, 디자인, 지능형로봇, 3D기계설계
대 전	반도체디스플레이, CAD/CAM, 스마트정보, 디자인, 3D프린팅, 빅데이터개발
전 남	금형디자인, 전자, 스마트정보, 디자인, 드론조종, 3D프린팅, 스마트 전력전자

다. 근로지원인 제도

중증장애인이 핵심적인 업무수행 능력을 보유하고 있으나 신체적 제약으로 부수적인 업무 수행이 어려운 경우 근로지원인을 배치하여 중증장애인이 안정적·지속적으로 직업 생활을 하도록 지원하는 제도다. 근로지원인을 장애인이 근무하는 사업장에 배치하여

능장애가 있는 지체

13) 일산, 부산(기장), 대구, 대전, 전남(함평)

14) 14년 서울, 17년 천안아산, 창원 18년 인천, 전주, 제주맞춤훈련센터 개소

15) 16년 서울, 인천, 17년 광주, 대구, 18년 경기, 대전, 전북발달장애인훈련센터 개소

주 40시간, 1일 8시간 한도로 서비스를 제공하고 있다.

라. 장애인 직업생활상담원

장애인근로자의 직업생활상담을 통해 장애인 노동자의 고용안정 지원을 하는 업무를 수행한다. 상시 20명 이상의 장애인근로자를 고용하는 사업주는 장애인직업생활상담원을 선임해야 한다. 직업생활상담원은 ①장애인 직무내용 개선 및 배치 지도, ②장애인 노동자의 직업생활 유지를 위한 고충상담 및 처리, ③직무지도 및 직장 적응지도, ④작업보조도구, 편의시설 개선 등의 고용환경 개선에 관한 업무, ⑤기타 장애인차별 금지 등 장애인식개선 교육에 관한 업무 등을 수행할 수 있다.

마. 보조공학기기 지원

보조공학기기란 장애인이 일상생활 및 직업생활, 교육활동 등을 잘 영위할 수 있도록 도움을 주고자 연구되고 개발된 모든 기기를 말하며, 소프트웨어 및 하드웨어를 포함한 전자공학기술이 채용된 기기와 물리적 기능을 향상시키는 기구장치 등을 의미한다. 공단은 장애인이 작업을 효율적으로 수행할 수 있도록 보조공학기기를 지원하여 장애인의 안정적·지속적 직업생활을 지원하고 있다. 출퇴근을 위한 자동차 개조 및 차량용 보조공학기기도 지원하고 있다. 다만 지원대상은 장애인을 고용하거나 고용하려는 사업주, 장애인인 사업주 및 근로자로 사업주를 통해 지원하는 방식을 취하고 있다.

보조공학기기는 정보접근용, 작업기구용, 의사소통용, 사무보조용, 운전보조용, 탑재보조용, 승·하차보조용 등의 종류가 존재한다. 공단에서는 2005년부터 보조공학기기 개발을 지원하는 역할을 수행하였다. 그 결과 2019년 현재까지 35종의 보조공학기기가 개발되었고, 이 중 24종이 상용화되었다.

(3) 장애인 인식개선 지원

직장 내 장애인 인식개선 교육은 2007년 법 개정을 통해 처음 도입되었는데, 당시 조항은 장애인 인식개선 교육을 '실시하여야 한다'로만 규정하고 있었다. 그러나 2018년 법개정을 통해 제5조의2(직장 내 장애인 인식개선 교육)조항이 신설되면서 직장 내 장애인 인식개선 교육은 모든 사업주 및 근로자가 지켜야 하는 의무교육이 되었다.

교육내용은 ①장애의 정의 및 장애 유형에 대한 이해, ②직장 내 장애인의 인권, ③장애인에 대한 차별금지 및 정당한 편의 제공, ④장애인고용촉진 및 직업재활과 관련된

법과 제도, ⑤그 밖에 직장 내 장애인인식개선에 필요한 사항으로 구성한다. 교육방법은 사업주 또는 내부직원이 직접 실시하거나 장애인 인식개선 교육기관을 통해 위탁교육을 실시할 수 있다. 그 밖에 한국장애인고용공단 강사양성 과정을 수료한 전문 강사가 실시할 수 있다.

4) 의무고용제도와 지자체 중심의 고용정책의 의의

최근 정부는 제5차 장애인고용촉진 5개년 계획을 수립하였다. 양질의 일자리 확대와 격차해소를 통한 포용적 노동시장 구축을 기치로 수립한 계획을 살펴보면 다음과 같다. 제5차 5개년 계획은 양질의 장애인 일자리 확대, 장애인노동자 지원을 통한 격차 해소, 장애인 맞춤형 취업지원 확대, 체계적인 장애인 고용서비스 인프라 확충 등 4개 분야별 추진과제를 수립하였다. 5차 5개년 계획의 분야별 추진과제를 살펴보면 그동안 의무고용제도하에서 추진되어온 장애인 고용정책의 한계를 가늠할 수 있다.

그동안 법정 의무고용률은 지속적으로 상향되어왔다¹⁶⁾. 국가·지자체, 상시근로자 50인 이상 공공기관·민간기업 등 의무고용사업체의 전체 장애인 고용도 지속적으로 확대되었다. 그러나 대기업(1,000인 이상)의 의무이행비율은 중소기업보다 오히려 부진하며, 장애인은 의무대상이 아닌 50인 미만 소규모 사업장에 대부분 채용되어있고 임금수준도 낮은 것이 현실이다. 장애인 고용의 양적인 성장은 어느 정도 이루어졌으나 상대적으로 일자리의 질에 대한 아쉬움이 있다.

장애등급제 폐지, 4차 산업혁명으로 일컬어지는 과학기술의 발달과 선진국에 비해 매우 낮은 장애인 출현율, 그리고 코로나19로 시작한 비대면 정책의 필요성 등을 고려할 때 기존 장애인 정책의 재검토가 필요한 시점에서 지자체 중심의 장애인고용정책에 대한 논의는 시의 적절하다 할 수 있다. 논의가 필요하다고 판단되는 사항을 분류하여 제시하면 다음과 같다.

첫째, 장애인 고용의무가 없는 상시근로자 50인 미만 사업장에 대한 노동권 권리기반의 정책을 고려할 필요가 있다. 50인 미만 사업장은 장애인 고용의무가 없지만 장애인 노동자의 다수가 일하고 있는 곳이다. 특히 30인 미만 사업장은 상대적으로 사내 복리후생 제도가 미비한 경우가 많다. 5인 미만 사업장의 경우에는 최저임금 수준에 머무는 곳도 많다. 통계청이 5월 21일 발표한 '1분기 가계 동향'을 보면, 코로나19에 따른

16) (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%

경제적 충격이 저소득층에 집중되면서 상하위 계층 간 소득격차가 더 벌어진 것으로 나타났다. 상위 20% 계층인 5분위의 소득(균등화 처분 가능 소득)을 하위 20%인 1분위와 비교한 5분위 배율이 5.41배로 1년 전 5.18배보다 커졌다. 임시·일용직을 비롯한 고용상태 취약계층이 고용시장에서 밀려난 것이 원인이다. 일자리 양극화도 더 심해졌다. 코로나 사태 이후 지난 3~7월, '5인 미만' 영세 사업장 일자리 170만 개가 사라졌다. 상대적으로 규모가 작고 영세한 기업일수록 코로나19 사태의 대응이 어렵다. 코로나19 사태 이후 이러한 영세한 사업장에서 장애인 노동자는 해고에 대한 불안까지 겪고 있다. 소규모 사업장에 대한 지자체의 노동정책은 장애인 노동권이 지켜지고 있는지 확인하는 것부터 출발해야 하는 이유다. 독일에서 운영하고 있는 장애인근로자 해고보호제도를 고려할 시점이다.

둘째, 15개 장애유형이라는 규정된 정책 대상에서 벗어나 직업생활에 어려움을 경험하고 있는 장애인이라면 누구나 도움을 받을 수 있는 노동정책의 유연성이 필요하다. 지자체의 장애인 노동정책은 지역의 고용여건과 노동자의 상황에 근거한 풀뿌리 노동정책을 지향할 필요가 있다. 지자체는 정책적 지원이 필요한 장애인의 자격을 규정하기보다는 상황을 파악하여 필요한 경우에 고용서비스를 제공하는 방식을 지향하는 것이다. 이를 위해선 기본적으로 장애인 노동자의 어려움을 파악하고 지원할 수 있는 민간기구가 필요하다. 현재 장애인직업생활상담원 제도가 운영되고 있다. 그러나 이 제도는 장애인 노동자를 20명 이상 고용한 사업체에 한명의 장애인직업생활상담원을 배치하는 방식으로 운영되고 있다. 한 명 또는 소수의 장애인 노동자가 일하고 있는 소규모 사업장에 적용하기 어려운 제도다. 그러나 오히려 이러한 작업장 일수록 장애인 노동자의 장애유형 또는 장애정도와 상관없이 편향된 장애인식과 차별, 열악한 고용조건 등으로 인해 직업생활에 어려움을 겪을 개연성이 더 크다. 노동자를 위한 상담센터에 장애인 전문가를 배치하거나 장애인 상담기관에 노동전문가를 배치하는 방식으로 장애인 노동자를 위한 서비스 접점을 확대할 필요가 있다.

셋째, 장애인 노동자의 건강에 대한 관심이 필요한 시점이다. 장애인에게도 괜찮은 일자리가 필요하다. 고용창출과 취업기회를 제공하는 것도 중요하다. 임금수준과 물리적인 작업환경도 중요하다. 그러나 일자리의 질을 구성하는 것은 급여가 평균보다 높거나 작업환경이 우수한 것으로는 충분하지 않다. 장애인 당사자의 입장에서 일할 수 있는 여건에 대한 고민이 필요하다. 신장 장애를 가지고 있는 노동자를 위해선 일주일에 3~4회 투석할 수 있는 권리가 보장되어야 한다. 집중력이 저하되는 시간에는 휴식을

취할 수 있도록 근무시간 및 휴식시간의 조정이 필요한 정신적 장애인도 있다. 장애특성과 상관없이 하루 8시간 노동시간을 요구하는 일자리에 대해서 다시 생각할 필요가 있다. 특정 장애유형을 언급하지 않더라도 안정적으로 직장생활을 한다는 것은 건강을 유지한다는 전제 아래 가능한 것이다. 그것은 비장애인도 마찬가지다 주목해야하는 점은 어려움의 크기는 다르지만 장애와는 구분되는 건강상의 문제를 겪고 있는 장애인이 다수 있다는 점이다. 특히 단순 노무직 종사자, 50인 미만 종사자 등과 같이 노동지위가 낮거나 소규모 기업에 종사하는 장애인이 대기업에 종사하는 장애인에 비해 건강상태를 더 나쁘게 평가하고 있다는 점을 고려해야 한다¹⁷⁾. 일본은 건강상담의사 위촉조정금 제도를 운영하고 있다. 내부장애인, 척수손상 장애인, 간질성, 발작을 수반하는 지적 장애인 및 정신장애인 등을 고용한 사업주가 이들을 위해 건강 상담 의사를 위촉하는 경우에 일정 비용을 지원하는 제도다. 건설근로자를 위한 건강검진제도를 장애인 노동자를 대상으로 실시하는 방안도 고려할 수 있다.

5. 소규모 민간사업장 내 장애인 노동권 연구의 의의

1) 선행연구

장애인의 노동실태 및 노동권을 파악하는 연구 중 50인 미만의 소규모 민간사업장을 대상으로 하는 것은 찾아보기 어렵다. 선행연구들은 전체 노동시장을 대상으로 하거나(어수봉, 1996; 나운환·류정진·김동주, 2003; 이창화, 2004; 신은경·곽지영, 2018), 직업재활시설(변경희·강동욱·남용현·김용혁·이미정·신직수, 2015), 50인 이상의 사업장(김용탁·심진예·남용현, 2006)을 대상으로 하는 것이 대부분이다.

그 이유는 50인 미만의 장애인 고용 사업장 리스트 확보가 어려운 조사 현실과 장애인에 대한 고용·노동정책이 50인 이상의 의무고용사업체와 직업재활시설 위주로 이루어지고 있는 정책 상황에서 기인하는 것으로 보인다. 우선, 장애인 노동자는 일반인처럼 리스트없이 조사하기 현실적으로 힘들다. 장애인 노동자를 대상으로 하는 연구는 이직률과 희소성으로 인해, 비장애인 연구와 달리 리스트 수립이 필요하다. 의무고용과 관련하여 50인 이상은 공단에서, 직업재활시설은 지방자치단체에서 파악하고 있으나, 50인 미만은 리스트 수립이 어렵기 때문에 연구가 이루어지기 어려운 것이다. 한편, 한국의

17) 전영환 외(2010)

장애인 고용·노동정책은 주로 50인 이상의 사업체에게 부과되는 의무고용제도와 직업재활제도를 두 축으로 이루어지고 있다. 선행연구들도 그에 흐름에 맞추어 이루어지고 있는 것으로 보인다. 이에 따라, 기존 연구들은 장애인 고용·노동정책의 50인 미만으로 외연적 확장엔 한계를 보이고 있다.

기존의 연구와 같이 <장애인경제활동실태조사>와 <장애인기업체조사>, <장애인고용패널조사>와 같은 2차 데이터를 활용하여 50인 미만의 사업체의 장애인 임금노동자를 분석해볼 수 있을 것이다. 그러나 이와 같은 2차 데이터는 본 연구가 정의한 노동권을 살펴보는 것에 한계를 드러낸다. 장애인경제활동실태조사와 장애인기업체조사는 거시적 고용지표와 노동실태를 보여줄 수 있지만, 복리후생, 근로시간 통제권, 직장 내 민주성과 같은 노동권을 보여주지는 못한다. 그리고 장애인고용패널은 노동권에 관련된 항목들을 일부 담고 있으나, 그 범주가 넓지 않아 살펴보지 못하는 부분들이 많다. 근로기준법 준수, 취업규칙 비치, 근로시간 결정 주체 및 방식, 직장 내 동료관계, 직장 내 민주주의 등 드러내지 못하는 부분 많기 때문이다. 또한, 장애인고용패널은 한국노동패널에 담겨있는 노동권 항목들이 일부 제외되어 있어, 다른 비장애인과 비교를 할 수 없는 한계가 있다.

이에 따라, 본 연구는 2차 데이터를 활용하는 동시에, 그에 확인될 수 없는 노동권 항목을 직접 설문조사를 실시할 예정이다. 그리고 이 항목들 중 일부는 한국노동패널의 항목을 차용하여, 장애인과 비장애인의 특성이 비교가능하도록 할 것이다.

2) 연구의 의의

본 연구는 기존의 학술적으로 드러내지 못했던 소규모 사업장 내 장애인 임금노동자들의 노동권 실태를 보여주고, 실천·정책적으로 외연을 확장하여 사각지대를 줄여주고 나아가 지방정부의 노동정책 주체성을 확대하는 것에 의미를 갖는다. 연구결과로 서울 지역의 소규모 사업장 내 임금 수준, 노동시간의 주체성, 복리후생 수준, 최저임금 준수 수준, 직장 내 민주성, 직장 내 괴롭힘 등이 제시될 것이다. 또한, 이는 비장애인과 비교됨으로서, 장애인들의 특징이 타당한 정책적 근거가 될 수 있을 것이다.

한국의 장애인 고용·노동정책의 현황을 살펴 본 결과, 확일적으로 중앙정부 위주의 50인 이상 사업주 대상으로 고용 창출을 목적으로 하는 정책들이 대부분이었다. 장애인 노동시장정책은 주로 중앙정부에 의해 기획되어왔고 지방정부는 주체적 기획자이기보다 행정적 전달자에 그쳐왔다. 그러나 최근 일반적인 정책 흐름이 지역특성을 고려한 지방

정부 주도의 세밀한 정책을 강조하고 있고(김도균·최성환·김성희·유보배·김수란, 2016; 주진우·신경희·이정용·오찬섭·노광표, 2015; 박용석·정경은·정경윤·남우근·이창근·류현철, 2019), 장애인 노동에 관한 정책도 직업유지를 위한 지원이 중요해지고 있다. 단순히 직업을 갖는 것뿐만 아니라, 장애인이 직업을 유지할 수 있도록 직장에서의 불편한 관계를 개선토록 조정하는 것과 만족스러운 직장생활을 경험하고 자립하도록 지원하는 것이 취업 못지 않게 중요하기 때문이다(이상욱·박주영, 2002; 박경순·전미리, 2009).

하지만 안타깝게도, 지방정부 단위의 정책을 선도적인 역할을 해야하는 서울시는 장애인의 노동정책을 선도하고 있지 못하고 있다. 2015년과 2017년 서울시의 노동정책에 관한 계획을 살펴보면, 장애인에 대한 정책은 직업재활시설의 종사자를 증원하고 시설을 개보수하는 정책(장애인 직업재활시설 경영개선)이 유일하다. ‘취약계층의 보호’라는 정책 목적을 충분하게 달성하기 위해선 장애인에 대한 노동정책을 확대하는 노력이 필요해 보인다.

본 연구는 서울과 같은 지방정부가 장애인과 관련하여 어떤 노동정책을 수행해야 하는지 제시해줄 수 있을 것이다. 사각지대로 여겨지는 50인 미만 사업체 내 장애인 임금노동자들을 위해, 지방정부가 구체적으로 무슨 방안을 도입할 수 있는지 알 수 있다. 또한, 공공과 민간의 거버넌스 확립을 위해, 각종 장애인 단체들과 협업을 구상하는 것에 기여할 수 있다.

Ⅲ. 서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동권 실태 분석

1. 50인 미만과 50인 이상의 노동실태 비교

본 부분은 서울지역 소규모 사업장의 장애인 노동실태는 어떠한가, 소규모사업장 내 장애인 노동자의 취약한 특성은 무엇인가를 살펴보기 위해, 50인 이상과 50인 미만을 비교하는 관점에서 분석한다. 또한, 이들의 취약성은 어떤 하위 분포를 가지고 있는가를 파악하기 위해서, 인적속성, 사업체속성, 장애속성의 비교 관점으로 그 취약성의 분포를 살펴본다. 이는 미시적인 관점으로 임금, 고용형태, 사회적 보호, 산업, 직무, 근로시간, 근로일수 등을 ‘장애인경제활동실태조사’, ‘기업체장애인고용실태조사’를 통해 확인해본다.

1) 인구 분포

서울지역의 장애인 임금노동자 중 상당수는 50인 미만에 종사하고 있었다. 전체는 6만 6천 명이고, 이 중 50인 미만은 68.7%(4만 5천명)이었고 50인 이상은 31.3%(2만 명)를 차지한다.

<표-14> 서울지역 사업체규모별 장애인 노동자 분포

(단위 : 명, %)

50인 미만		50인 이상		전체
추정치	비율	추정치	비율	추정치
45,613	68.7	20,792	31.3	66,406

50인 미만의 분포를 인구학적으로 살펴보면, 50인 이상보다 여성, 후기 중년과 노년, 저학력자가 많은 특성이 있었다. 50인 이상은 여성이 16.4% 였지만, 50인 미만은 21.6%였고, 50~59세와 60세 이상이 29.1%와 35.3%로 두드러졌다. 교육수준은 중졸 이하가 29.7%로 50인 이상의 13.9%보다 큰 특징을 보였다. 반면, 대졸 이상의 고학력자는 상대적으로 적었다.

사업체 속성으로 살펴보면, 소규모사업장 중 장애인 노동자는 5~29인 사이가 대부분이었다. 5~9인과 10~29인의 사업체가 각각 30% 수준으로 가장 많았고, 그 뒤를 이어 1~4인이 26.3%, 30~49인이 11.8% 였다. 즉, 노동권을 위한 법적인 의무가 강하게

부여되는 곳보다 자발적인 계도와 지원이 필요한 사업체에 많이 분포해있는 것이다. 50인 미만의 직무는 50인 이상보다 판매/서비스직과 단순노무직이 많았고, 관리전문직과 사무직은 상대적으로 적은 특징이 있었다. 업종은 제조계통, IT/금융/부동산/전문서비스업, 사업지원/공공행정/협회/개인서비스/가사업이 높은 특징이 있었다. 특히, 제조계통은 32.6%로 거주지가 서울인 장애인 노동자들이 상당히 많이 종사하고 있는 특징이 있다. 이는 비장애인과 구별되는 특징일 것이다. 반면, 도소매/음식숙박업과 교육/보건복지/예체능은 상대적으로 적은 비중이었다.

장애속성으로 보면, 장애정도에 따라 50인 미만과 50인 이상의 비중은 구별되는 특징이 없었다. 유사하게 8대2 정도로 분포하였다. 장애유형에서는 구별되는 특징이 있었는데, 시각장애인과 정신장애인이 많이 분포하였다. 특히, 정신장애인은 50인 미만이 두드러지게 높아, 향후 발달장애인이 많아지는 추세를 고려할 때 주목할 부분일 것이다.

<표-15> 서울지역 사업체규모별 장애인 노동자 하위 분포

(단위 : 명, %)

속성		50인 미만		50인 이상	
		추정치	비율	추정치	비율
성별	남성	35,782	78.4	17,378	83.6
	여성	9,832	21.6	3,415	16.4
연령	15~29세	3,565	7.8	1,045	5.0
	30~39세	5,984	13.1	3,871	18.6
	40~49세	6,708	14.7	7,075	34.0
	50~59세	13,271	29.1	4,183	20.1
	60세 이상	16,085	35.3	4,619	22.2
교육정도	중졸이하	13,559	29.7	2,887	13.9
	고졸	17,862	39.2	7,534	36.2
	대졸 이상	14,192	31.1	10,372	49.9
사업체규모	1~4 인	12,004	26.3	-	-
	5~9 인	14,261	31.3		
	10~29 인	13,959	30.6		
	30~49 인	5,389	11.8		
직무	관리전문	8,638	18.9	4,793	23.1
	사무	6,873	15.1	6,086	29.3
	판매/서비스직	6,272	13.8	1,567	7.5

속성		50인 미만		50인 이상		
		추정치	비율	추정치	비율	
	기능숙련직	10,319	22.6	4,900	23.6	
	단순노무	13,511	29.6	3,447	16.6	
업종	제조계통	14,757	32.6	4,606	22.3	
	도소매음식숙박운송	9,695	21.4	6,494	31.4	
	IT/금융/부동산/ 전문서비스	9,710	21.4	3,135	15.2	
	사업지원/공공행정/ 협회개인/가사	7,317	16.1	1,803	8.7	
	교육/보건복지/예체능	3,854	8.5	4,653	22.5	
장애정도	중증	10,391	22.8	4,640	22.3	
	경증	35,223	77.2	16,152	77.7	
장애유형	신체외 부	지체	24,863	54.5	12,251	58.9
		지체 외	1,110	2.4	805	3.9
	감각	시각	8,556	18.8	3,470	16.7
		시각 외	4,941	10.8	2,217	10.7
		정신적(발달)	3,906	8.6	762	3.7
		신체내부	2,237	4.9	1,287	6.2

2) 임금

50인 미만과 50인 이상의 임금 현황을 비교하면, 월평균임금과 시간당임금 모두에서 차이있는 특징을 보였다. 50인 미만은 월평균이 220만 원, 50인 이상은 278만 원이었다. 시간당임금은 50인 미만이 12,967원이었고, 50인 이상이 16,704원이었다. 임금의 절대적인 차이는 인적자원수준과 직종 및 업종 차이가 있기 때문에, 사회문제라고 논하기엔 성급할 수 있다. 그러나 저임금과 최저임금 미만의 비중은 사회적 주목대상이 될 수 있을 것이다.

50인 미만은 서울지역 내 소규모사업장 내 장애인 노동자 중 약 65%는 250만 원 이하였고, 350만 원 이상은 상대적으로 적은 특징이 있었다. 통념적으로 저임금이라 말할 수 있는 월평균 150만 원 이하가 25.1%였고, 150만 원 초과~250만 원 이하가 39.0%였다. 이는 50인 이상보다 상대적으로 많은 수치였다. 반면, 350만 원이 넘는 노동자는 14.7%였다. 이는 50인 이상보다 크게 낮았다. 즉, 50인 미만 장애인들은 저임

금에 많이 쏠려 있었다.

또한, 50인 미만의 시간당임금은 최저임금 경계선에 걸쳐 있는 경우가 많은 특징과 시간당임금의 격차가 큰 특징도 보였다. 최저임금 미만이 27.5%로 상당히 많았으며, 8,590~12,000원 미만의 비중이 21.5%로 적었다. 상대적으로 50인 이상은 최저임금 미만이 14.0%이고, 8,590~12,000원 미만은 33.4%였다. 즉, 50인 이상은 시간당임금이 최저임금보다 후하게 높은 노동자가 많은 것으로 보인다. 한편, 12,000원 이상인 집단은 51.0%로 50인 이상과 유사한 수치를 보였다. 이는 시간당임금이 50인 미만에서 격차가 상대적으로 크다는 것을 알 수 있는 사실이다.

<표-16> 서울지역 사업체규모별 장애인 노동자 임금 수준

(단위 : 만원, %, 원, %)

속성		50인 미만		50인 이상	
		추정치	비율	추정치	비율
월평균 임금	평균	220		278	
	150만원 이하 (저임금)	11,440	25.1	4,854	23.3
	150 초과 250 이하	17,789	39.0	6,570	31.6
	250 초과 350 이하	9,671	21.2	4,424	21.3
	350만원 초과	6,713	14.7	4,945	23.8
시간당 임금	평균	12,967		16,704	
	8,590원 미만 (최저임금 미만)	12,482	27.5	2,794	14.0
	8,590~12,000원 미만	9,762	21.5	6,645	33.4
	12,000원 이상	23,130	51.0	10,448	52.5

장애인 노동권에서 최저임금과 관련된 부분은 핵심 이슈이기 때문에, 그 하위 분포를 알아보는 것은 다방면적으로 의미가 있다. 우선, 50인 미만 사업체 내 최저임금 미만자들을 인적속성별로 보면, 여성이 많았고, 연령으로 2차 곡선의 흐름을 보였으며, 학력이 높아질수록 줄어드는 경향이 있었다. 장애인 노동자에서도 젠더적 이슈는 있었다. 여성은 23.7%로 남성보다 최저임금 미만 비중이 높았다. 연령으로 보면, 15~29세 청년에서 많던 최저임금 미만자가 초기와 중기중년에선 빠르게 줄었지만, 후기 중년과 노년에서 다시 빠르게 늘은 것이다. 학력을 보면, 저학력인 중졸 이하에서 36.1%의 높은 비중을 보였고, 고졸에서도 31.0%의 상당한 비중이었다. 그러나 대졸 이상은 최저임금 미만자가 많지 않았다.

사업체속성으로 최저임금을 살펴보면, 종사자 규모가 커질수록 최저임금 미만자가 줄어드는 경향이 있었고, 직무 수준이 낮은 곳에서 최저임금 미만자가 많았으며, 도소매 음식숙박업에서 매우 높은 특징을 보였다. 1~4인과 5~9인 종사자 규모에서 42.1%와 32.1%가 최저임금 미만자로 매우 높았으나, 규모가 커질수록 빠르게 비중이 줄었다. 업종은 도소매음식숙박업에서 43.4%로 매우 높게 나타났고, 제조계통과 사업지원/공공행정/협회/개인서비스/가사업에서도 29% 수준으로 높았다.

장애속성에 주목해보면, 장애유형 중 정신장애는 다수가 최저임금 미만으로 노동하고 있는 것으로 나타났고, 경증보단 중증에서 그 비중이 높은 특징을 보였다. 정신장애는 61.7%가 최저임금 미만이어서 최저임금 이상인 자보다 아닌자가 더 많았다. 신체장애와 감각장애는 30% 수준이었고, 신체외부는 20% 정도였다. 장애정도로 보면 중증이 44.5%로 최저임금 미만자가 상당했고, 경증은 22.6%였다.

<표-17> 서울지역 소규모사업체 내 장애인 노동자의 최저임금 관련 하위 분포

(단위 : 명, %)

속성		최저임금미만		최저임금이상	
		추정치	비율	추정치	비율
성별	남	9,348	18.6	40,897	81.4
	여	3,133	23.7	10,063	76.3
연령	15~29세	919	19.3	3,851	80.7
	30~39세	668	6.7	9,265	93.3
	40~49세	1,681	13.0	11,298	87.0
	50~59세	3,289	19.0	14,051	81.0
	60세 이상	5,926	32.2	12,495	67.8
학력	중졸이하	4,863	36.1	8,595	63.9
	고졸	5,488	31.0	12,236	69.0
	대졸이상	2,131	15.0	12,062	85.0
종사자규모	1~4인	5,040	42.1	6,939	57.9
	5~9인	4,510	32.1	9,537	67.9
	10~29인	1,411	10.1	12,548	89.9
	30~49인	1,520	28.2	3,869	71.8
직무	관리전문	1,358	15.7	7,280	84.3
	사무	583	8.6	6,178	91.4
	판매/서비스직	2,028	32.3	4,245	67.7
	기능숙련직	3,570	34.9	6,647	65.1

속성		최저임금미만		최저임금이상	
		추정치	비율	추정치	비율
업종	단순노무	4,943	36.7	8,542	63.3
	제조계통	4,114	28.3	10,430	71.7
	도소매음식숙박운송	4,206	43.4	5,489	56.6
	IT/금융/부동산/전문서비스	1,193	12.3	8,518	87.7
	사업지원/공공행정/협회개인 /가사	2,143	29.4	5,148	70.6
	교육/보건복지/여체능	826	21.4	3,028	78.6
장애유형	신체외부	5,360	20.6	20,613	79.4
	신체내부	653	30.7	1,472	69.3
	감각장애	4,076	30.4	9,320	69.6
	정신장애	2,393	61.7	1,487	38.3
장애정도	경증	7,966	22.6	27,257	77.4
	중증	4,516	44.5	5,635	55.5

3) 노동시간

50인 미만과 50인 이상의 장애인 노동자의 노동시간 현황은 특징이 상이하게 나타났다. 우선, 노동시간의 평균은 50인 미만의 노동시간이 주당 1.4시간 정도 짧은 것으로 나타났다. 50인 미만이 39.3시간이고, 50인 이상이 40.7시간으로 확인되었다. 시간별 비중으로 나누어보면, 50인 미만은 15~35시간의 단시간 노동자가 많은 특징을 보였다. 다만, 법적인 사각지대로 여겨지는 15시간 미만의 초단시간은 50인 이상에서 더 높은 비율을 보였다. 한편, 법정초과근로시간을 넘어서는 52시간 노동은 50인 미만에서 12.6%로 적었고, 50인 이상에서 많은 것으로 나타났다.

근로일수는 50인 미만은 평균적으로 노동일수가 상대적으로 짧게 나타났다. 50인 이상은 5.0일인 반면, 50인 미만은 4.8일로 0.2일 정도 짧은 것이다. 일수별 비중을 보면, 일주일에 5일 미만으로 일하는 비율이 21.3% 상대적으로 높았다.

사업체규모별로 노동시간을 살펴본 결과, 50인 미만은 단시간 근로가 많고, 5일 미만의 노동일수가 많은 특징을 보였다. 이와 같은 결과는 추가취업의향에서도 반영된다. 추가취업 또는 전직에 대한 의향을 살펴보면, 50인 미만은 현재 하고 있는 일의 시간을 더 연장했으면 좋겠다는 의향이 많았기 때문이다. 반면, 50인 이상은 줄였으면 한다는

의향이 많았다.

<표-18> 서울지역 사업체규모별 장애인 노동자 노동시간 현황

(단위 : 시간, %, 일 %)

속성		50인 미만		50인 이상		
		추정치	비율	추정 수	비율	
노동 시간	평균	39.3		40.7		
	15미만	(초단시간)	1,624	3.6	1,459	7.0
	15~35미만	(단시간)	8,549	18.7	2,928	14.1
	35~40이하	(플타임)	23,294	51.1	8,834	42.5
	40초과52이하	(초과근로)	6,387	14.0	4,231	20.3
	52초과	(법정초과근로 초과)	5,760	12.6	3,341	16.1
노동 일수	평균	4.8		5.0		
	5일 미만	9,723	21.3	2,434	11.7	
	5일	26,792	58.7	14,053	67.6	
	5일 이상	9,099	19.9	4,305	20.7	
추가 취업 또는 전직 희망	현재 하고 있는 일의 시간을 늘리고 싶음	5,531	12.1	636	3.1	
	현재 하고 있는 일 이외에 다른 일도 하고 싶음	1,418	3.1	435	2.1	
	더 많이 일할 수 있는 일(직장)로 바꾸고 싶음	711	1.6	135	0.6	
	계속 그대로 일하고 싶음	33,844	74.2	16,434	79.0	
	현재 하고 있는 일의 시간을 줄이고 싶음	4,110	9.0	3,153	15.2	

50인 미만 장애인 노동자의 노동시간 분포를 하위 속성으로 살펴보았다. 인적속성으로 보면, 여성들은 초단시간과 단시간 근로를 많이 하는 특징을 보였다. 반면, 남성은 52시간을 넘는 장시간 노동시간의 비중이 높았다. 연령에 따라 보면, 15~29세의 청년 장애인 노동자는 단시간 노동을 많이 하는 특징을 보인 반면, 40~49세는 52시간을 초과하는 노동을 많이하는 특징을 보였다. 60세 이상의 노년은 장시간 노동과 단시간 노동의 비중이 모두 높은 양극적인 특징을 보였다. 학력을 보면, 그 수준에 따라 노동시간의 특징이 확연히 달랐다. 중졸 이하의 저학력자들은 단시간을 하는 비중이 높았으며, 고졸은 장시간 노동을, 대졸 이상은 플타임의 노동을 많이 하는 특징을 보인 것이다.

장애속성별로 보면, 신체외부는 35~52시간의 노동을 하는 비중이 높은 반면, 정신과 신체내부는 시간노동을 많이하는 특징을 보였다. 특히 신체내부 장애는 초단시간 노동이 16.5%로 매우 큰 비중을 차지하였다. 이는 건강관리의 영향으로 자발적인 선택을

배제하기 어려울 것이다. 감각장애는 단시간 노동과 장시간 노동의 비중이 양극화되어 있는 특징을 보였다. 한편, 중증 장애인은 경증보다 상대적으로 초단시간과 단시간 노동을 하는 비중이 높은 특징을 보였다. 중증 장애에서도 초단시간이 12.0%로 나타나, 노동법적 사각지대가 많았다.

사업체들의 특징에 따라 보면, 5인 미만 사업체에서는 장애인들이 시간노동을 많이 하는 특징을 보이며, 5~9인은 시간노동과 장시간노동에서 모두 높은 양극화되어 있는 특징을 보였다. 직무별로 보면, 기능숙련직이 장시간 노동을 하는 특징을 보이며, 단순 노무직은 단시간 노동과 초단시간 노동을 많이 하는 것으로 나타났다. 업종별로는 제조 계통이 시간노동과 장시간 노동을 많이 하는 양극적인 특징을 보인 반면, 사업지원/공공/행정/협회개인/가사업은 장시간 노동을 많이 하는 것으로 나타났다. 반면, 교육/보건 복지/예체능은 시간노동을 많이 하였다. 특히, 유일하게 노동법적 사각지대로 여겨지는 초단시간 노동자가 많아 주목이 필요하다.

<표-19> 서울지역 소규모사업체 내 장애인 노동자의 노동시간 관련 하위 분포

(단위 : 명, %)

속성		초단시간 노동자		단시간 노동자		35~52시간 노동자		법정노동시간 초과	
		추정치	비율	추정치	비율	추정치	비율	추정치	비율
성별	남	860	2.4	5,554	15.5	24,300	67.9	5,068	14.2
	여	764	7.8	2,995	30.5	5,381	54.7	692	7.0
연령	15~29세	25	0.7	818	22.9	2,455	68.9	268	7.5
	30~39세	190	3.2	867	14.5	4,927	82.3	0	0.0
	40~49세	404	6.0	1,051	15.7	3,998	59.6	1,256	18.7
	50~59세	680	5.1	1,631	12.3	9,595	72.3	1,365	10.3
	60세 이상	325	2.0	4,183	26.0	8,705	54.1	2,872	17.9
학력	중졸이하	546	4.0	3,889	28.7	7,497	55.3	1,627	12.0
	고졸	312	1.7	3,486	19.5	10,682	59.8	3,383	18.9
	대졸이상	766	5.4	1,174	8.3	11,503	81.0	749	5.3
장애	신체외부	655	2.5	3,004	11.6	19,069	73.4	3,246	12.5
	신체내부	370	16.5	419	18.7	1,160	51.9	288	12.9
	감각장애	248	1.8	3,921	29.1	7,317	54.2	2,011	14.9
	정신장애	351	9.0	1,205	30.9	2,135	54.7	215	5.5
정도	경증	382	1.1	5,671	16.1	24,721	70.2	4,449	12.6
	중증	1,242	12.0	2,878	27.7	4,960	47.7	1,311	12.6

속성		초단시간 노동자		단시간 노동자		35~52시간 노동자		법정노동시간 초과	
		추정치	비율	추정치	비율	추정치	비율	추정치	비율
종사자 규모	1~4인	852	7.1	4,001	33.3	5,874	48.9	1,278	10.6
	5~9인	581	4.1	2,443	17.1	8,852	62.1	2,385	16.7
	10~29인	26	0.2	1,304	9.3	11,125	79.7	1,503	10.8
	30~49인	165	3.1	801	14.9	3,830	71.1	593	11.0
직무	관리전문	546	6.3	1,263	14.6	6,122	70.9	707	8.2
	사무	290	4.2	394	5.7	5,270	76.7	919	13.4
	판매/서비스직	38	0.6	917	14.6	4,513	71.9	805	12.8
	기능숙련직	243	2.4	1,853	18.0	6,531	63.3	1,691	16.4
	단순노무	507	3.8	4,121	30.5	7,245	53.6	1,638	12.1
업종	제조계통	493	3.3	4,305	29.2	7,218	48.9	2,741	18.6
	도소매음식숙박 운송	222	2.3	1,607	16.6	6,640	68.5	1,226	12.6
	IT/금융/부동산/ 전문서비스	274	2.8	810	8.3	8,110	83.5	516	5.3
	사업지원/공공행 정/협회개인/가사	153	2.1	912	12.5	4,976	68.0	1,277	17.4
	교육/보건복지/ 예체능	481	12.5	916	23.8	2,457	63.7	0	0.0

4) 고용형태

50인 미만과 50인 이상의 장애인 노동자는 고용형태와 취업경로에서 그 특징이 차이를 보였다. 고용형태의 특징을 살펴보면, 공통적으로 50인 이상과 50인 미만 모두 비정규직이 높은 수준을 보였다. 즉, 사업체 규모와 별도로 장애인 노동자들은 비정규직의 비중이 높은 것이다. 그러나 50인 미만은 50인 이상보다 비정규직의 비중이 더 큰 특징을 보였다. 50인 미만은 50.6%가 비정규직으로 나타나, 절반이 넘었다.

비정규직의 구성을 살펴보면, 공통적으로 한시적 형태의 비정규직이 가장 많았다. 50인 미만은 28.6%였고, 50인 이상은 35.4%였다. 그러나 차이적 특징으로, 50인 미만은 한시적 비정규직이 가장 많지만, 시간제와 비전형도 적지 않아 비정규직의 형태가 다양하였다. 시간제가 23.8%이고, 비전형이 22.0%였다. 반면, 50인 이상은 한시적 형

태의 비정규직이 많은 특징을 보였지만, 시간제는 20.3%이고 비전형은 14.8%로 비중이 상대적으로 적었다.

50인 미만과 50인 이상의 취업경로 특징을 보면, 50인 미만에서는 부모, 친구 등 지인을 통한 추천을 통해 취업하는 경우가 많았다. 즉, 사회적 연결망을 통해 취업하는 것이 다반사인 특징을 보였다. 반면, 50인 이상은 지인추천보다 상대적으로 공적·민간의 알선 기관을 통해 이루어지는 경우가 많았다. 이와 같은 결과는 장애인의 상당수가 취업하는 50인 미만의 사업체에 대한 관리가 부족하다는 것을 의미하고, 그에 대한 공적 관리가 더 강화되어야 한다는 것을 시사한다.

<표-20> 서울지역 사업체규모별 장애인 노동자 고용형태와 취업경로 현황

(단위 : 명, %)

변수	구분	50인 미만		50인 이상	
		추정치	비율	추정치	비율
고용형태	정규직	22,540	49.4	10,662	51.3
	비정규직 ¹⁸⁾	23,073	50.6	10,130	48.7
	한시적	13,029	28.6	7,352	35.4
	시간제	10,855	23.8	4,223	20.3
	비전형	10,013	22.0	3,086	14.8
취업경로	노동부/장애인공단	2,153	4.8	2,760	13.6
	지자체/장애인시설/학교,학원	3,360	7.5	2,346	11.6
	민간알선기관/대중매체	10,259	22.8	8,073	39.8
	지인추천	29,290	65.0	7,096	35.0

고용형태는 고용안정성과 매우 밀접한 관련을 가지고 있기 때문에, 그 하위 분포를 살펴보는 것은 실태를 파악하고 정책을 구상하는 것에 의미가 있다. 이에 따라, 50인 미만의 고용형태를 인적속성, 사업체속성, 장애속성으로 하위 분포를 살펴보았다. 인구학적으로 보면 여성, 후기 중년과 노년, 중졸이하의 저학력에서 비정규직이 높다는 특징을 보였다. 50인 미만 사업체에서 노동하는 장애인 여성은 75.4%가 비정규직으로 나타났다. 반면, 남성은 43.8%로, 절대적으로 높지만 여성보단 낮았다. 연령으로 보면, 30~39세에 가장 비정규직 수치가 낮은 역U자 특징을 보였다. 15~29세의 청년기에 비

18) 한시적, 시간제, 비전형의 하위 분류는 중복으로 인해, 총합이 비정규직 수보다 크게 나타남.

정규직이 41.4%이지만, 30~39세에 빠르게 낮아졌다가 다시 연령이 올라갈수록 비정규직 비율이 높아졌다. 50~59세의 후기 중년과 60세 이상의 노년의 장애인 노동자는 각각 56.4%와 61.5%가 비정규직으로 나타났다. 학력으로 보면, 학력이 높아질수록 비정규직이 낮아지는 특징을 보였다. 중졸 이하에서는 80.7%로 거의 대다수가 비정규직인 모습을 보였으나, 고졸과 대졸 이상에서는 43.1%와 31.3%로 나타났다.

사업체 특징으로 보면, 종사자규모가 작을수록 비정규직 비율이 높은 특징을 보였다. 특히 5인 미만에선 65.9%가 비정규직으로 나타났다. 사무직과 단순노무직에서 비정규직이 높고, 사업지원/공공행정/협회개인/가사와 교육/보건복지/예체능에서 비정규직이 높은 특징을 보였다. 사무직과 단순노무직의 비정규직 비율은 50.7%와 79.7%로 나타났다. 사업지원/공공행정/협회개인/가사, 교육/보건복지/예체능에서는 각각 68.9%, 64.7%가 비정규직으로 나타났다.

장애속성으로 살펴보면, 장애유형은 감각장애와 정신장애가 비정규직 비중이 매우 높게 나타났고, 장애정도도 중증일 때 비정규직 비율이 높았다. 즉, 장애유형과 장애정도는 장애인 고용형태에 큰 영향을 주는 것으로 보인다. 감각장애와 정신장애는 72.8%가 비정규직이었고, 중증장애인 노동자는 66.9%가 비정규직이었다.

<표-21> 서울지역 소규모사업체 내 장애인 노동자의 고용형태 관련 하위 분포

(단위 : 명, %)

		비정규직		정규직	
		추정치	비율	추정치	비율
성별	남	15,662	43.8	20,120	56.2
	여	7,412	75.4	2,420	24.6
연령	15~29세	1,474	41.4	2,091	58.6
	30~39세	1,394	23.3	4,590	76.7
	40~49세	2,830	42.2	3,879	57.8
	50~59세	7,481	56.4	5,790	43.6
	60세 이상	9,894	61.5	6,191	38.5
학력	중졸이하	10,935	80.7	2,624	19.3
	고졸	7,694	43.1	10,168	56.9
	대졸이상	4,444	31.3	9,748	68.7
종사자규모	1~4인	7,910	65.9	4,093	34.1
	5~9인	7,258	50.9	7,001	49.1
	10~29인	5,213	37.3	8,745	62.7

		비정규직		정규직	
		추정치	비율	추정치	비율
	30~49인	2,690	49.9	2,699	50.1
직무	관리전문	2,444	28.3	6,195	71.7
	사무	3,486	50.7	3,387	49.3
	판매/서비스직	2,280	36.4	3,992	63.6
	기능숙련직	4,092	39.7	6,227	60.3
	단순노무	10,772	79.7	2,740	20.3
업종	제조계통	7,398	50.1	7,359	49.9
	도소매음식숙박 운송	4,351	44.9	5,344	55.1
	IT/금융/부동산/ 전문서비스	3,787	39.0	5,923	61.0
	사업지원/공공행 정/협회개인/가사	5,045	68.9	2,272	31.1
	교육/보건복지/예 체능	2,492	64.7	1,362	35.3
장애	신체외부	9,221	35.5	16,752	64.5
	신체내부	1,191	53.2	1,047	46.8
	감각장애	9,819	72.8	3,678	27.2
	정신장애	2,842	72.8	1,064	27.2
정도	경증	16,125	45.8	19,098	54.2
	중증	6,948	66.9	3,443	33.1

5) 사회적 보호 실태

50인 미만과 50인 이상은 국민연금, 건강보험, 고용보험과 같은 사회적 보호에 어떻게 적용되고 있는지 확인하였다. 그 결과, 50인 미만 장애인 노동자는 모든 사회적 보호에서 사각지대가 컸다. 특히, 고용보험은 그 차이가 매우 커, 이와 연관된 중앙정부의 고용노동정책의 사각지대도 컸을 것으로 추론된다. 국민연금은 37.3%가 가입되지 않았고, 건강보험은 7.7%, 고용보험은 31.6%가 가입되지 않았다. 50인 이상의 고용보험 미가입은 12.3%인 점을 볼 때, 그 격차가 매우 컸다. 즉, 50인 미만의 소규모 사업장 내 장애인들의 고용보험 가입을 지원하는 정책이 필요해보인다.

<표-22> 서울지역 사업체규모별 장애인 노동자 사회보험 가입 현황

(단위 : 명, %)

구분		50인 미만		50인 이상	
		추정치	비율	추정 수	비율
국민연금	아니오/모른다	17,009	37.3	6,137	29.5
	국민연금 직장 가입자	25140	55.1	14161	68.1
	국민연금 지역 가입자	3464	7.6	233	1.1
건강보험	아니오/모른다	3,509	7.7	559	2.7
	직장가입자	32,110	70.4	18,550	89.2
	지역가입자	88,33	19.4	1,638	7.9
고용보험	아니오/모른다	14,408	31.6	2,531	12.3
	예	31,205	68.4	18,001	87.7

소규모 사업장 내 장애인 노동자의 고용보험 가입을 인적사항에 따라 살펴보면, 남성보다 여성이 고용보험을 크게 가입하지 못한 특징을 보였다. 또한, 30~39세를 제외하고는 대부분의 연령층에서 30% 이상의 미가입률을 보였다. 학력별로 보면, 고졸 이하의 학력에서 미가입률이 높았지만, 대졸 이상에선 상대적으로 빠르게 줄었다. 고학력인 경우 상대적으로 사회적 보호가 되는 일자리에 취업한 경우가 많았다.

고용보험 가입을 종사자 규모로 보면, 5인 미만이 극단적으로 높고 5인 이상에서는 20% 이상으로 양호하였다. 5인 미만이 상당히 고용보험을 가입하지 못한 비중이 71.6%로 매우 크게 나타났다. 장애인 노동자들의 사회적 보호를 개선하기 위해선 5인 미만을 대상으로 하는 지원 정책이 핵심이라는 것을 알 수 있다. 직무와 업종으로 살펴보면, 기능숙련직과 단순노무직이 고용보험 미가입율이 높았다. 업종으로 보면, 제조계통과 사업지원/공공행정/협회개인/가사, 교육/보건복지/예체능이 높게 나타났다. 이와 같은 결과를 볼 때, 장애인들을 사회적 보호 체계 안으로 포섭하기 위한 정책을 진행한다면, 5인 미만을 대상으로 기능숙련직과 단순노무직, 제조계통과 사업지원/공공행정/협회개인/가사, 교육/보건복지/예체능의 특성을 바탕으로, 정책 구상과 집행이 이루어져야 할 것이다.

장애속성에 따라 살펴보면, 감각장애와 정신장애는 고용보험에 가입하지 못한 비율이 높았다. 감각장애와 정신장애는 45.1%와 47.1%가 가입하지 못했다. 상대적으로 신체외부는 고용보험에 가입한 비중이 높았다. 또한, 경증보다 중증이 가입하지 못한 비중이 높았다. 중증은 44.3%가 미가입자였다. 장애인 노동자에 대한 사회적 보호 지원을

한다면, 감각장애와 정신장애인 그리고 중증 장애인에 대한 정책적 지원을 특화 및 강화하는 설계와 집행이 필요할 것이다.

<표-23> 서울지역 소규모사업체 내 장애인 노동자의 고용보험 관련 하위 분포

(단위 : 명, %)

		고용보험 미가입		고용보험 가입	
		추정치	비율	추정치	비율
성별	남	10,560	29.5	25,222	70.5
	여	3,848	39.1	5,984	60.9
연령	15~29세	1,310	36.7	2,255	63.3
	30~39세	463	7.7	5,521	92.3
	40~49세	2,027	30.2	4,682	69.8
	50~59세	4,777	36.0	8,494	64.0
	60세 이상	5,832	36.3	10,254	63.7
학력	중졸이하	5,211	38.4	8,349	61.6
	고졸	6,490	36.3	11,372	63.7
	대졸이상	2,708	19.1	11,485	80.9
종사자규모	1~4인	8,601	71.6	3,404	28.4
	5~9인	2,948	20.7	11,313	79.3
	10~29인	1,661	11.9	12,298	88.1
	30~49인	1,199	22.2	4,191	77.8
직무	관리전문	1,755	20.3	6,884	79.7
	사무	463	6.7	6,410	93.3
	판매/서비스직	1,374	21.9	4,899	78.1
	기능숙련직	4,302	41.7	6,016	58.3
	단순노무	6,515	48.2	6,997	51.8
업종	제조계통	6,808	46.1	7,949	53.9
	도소매음식숙박 운송	2,331	24.0	7,364	76.0
	IT/금융/부동산/ 전문서비스	1,222	12.6	8,489	87.4
	사업지원/공공행 정/협회개인/가사	2,821	38.6	4,496	61.4
	교육/보건복지/ 예체능	1,226	31.8	2,628	68.2
장애	신체외부	5,769	22.2	20,204	77.8
	신체내부	687	30.7	1,550	69.3
	감각장애	6,091	45.1	7,406	54.9
	정신장애	1,862	47.7	2,045	52.3
정도	경증	9,806	27.8	25,417	72.2
	중증	4,602	44.3	5,789	55.7

6) 교육훈련

50인 미만과 이상의 직장 내 훈련 실시 현황을 보면, 50인 미만은 50인 이상에 비해 훈련 실시가 빈약한 것을 알 수 있다. 50인 미만은 39.9%가 직업훈련을 실시하지 못했으나, 50인 이상은 15.0%가 실시하지 못하고 있어 그 비율 차이가 컸다. 정책적으로 소규모사업장에게 교육훈련에 대한 관심이 요구된다.

<표-24> 서울지역 사업체규모별 직업훈련 시행여부 현황

(단위 : 개, %)

	50인 미만		50인 이상	
	추정치	비율	추정치	비율
직업훈련 시행	76,910	60.1	91	85.0
직업훈련 미시행	50,965	39.9	16	15.0

또한, 법정 의무교육인 장애인 인식개선 교육 현황을 살펴보았다. 직업훈련과 유사하게, 50인 미만은 미실시 비중이 높았다. 50인 미만 소규모사업장은 미실시 비중이 41.8% 정도였고, 50인 이상은 18.6% 였다. 소규모사업장에서 장애인 인식개선 교육이 이루어지지 않는 경우가 많았다. 그리고 실시 방식을 보면, 50인 미만은 비용을 지불하여 실시하는 경우는 낮았고, 대부분 자료비치와 인터넷 강의와 같은 간이 방식(63.4%)과 무료강의를 지원(27.3%)받아 이루어졌다. 간이 방식과 무료강의는 그 콘텐츠 개선 유인이 약하며, 교육의 효과도 긍정적으로 말하기 어려울 수 있다.

<표-25> 서울지역 사업체규모별 직업훈련 시행방식 현황

(단위 : 개, %)

		50인 미만		50인 이상	
		추정치	비율	추정치	비율
여부	실시함	45,299	58.2%	3,697	81.4%
	미실시함	32,496	41.8%	847	18.6%
방식	내외부 강의자료, 인터넷 강의(동영상) 등을 활용하여 자체적으로 실시	28,711	63.4%	2,597	70.3%
	무료 전문강사를 지원받아 실시	12,363	27.3%	418	11.3%
	관련 교육기관에 비용을 지불하고 위탁하여 실시	4,224	9.3%	681	18.4%

7) 정책 수요

본 부분은 특별한 수요가 없는 대상을 제외하고 정책수요가 있는 대상으로¹⁹⁾, 50인 미만과 50인 이상을 비교하였다. 50인 미만과 이상은 공통적으로 취업지원, 금전지원, 차별금지 및 인식개선에 대한 정책 수요가 공통적으로 높았다. 그러나 50인 미만은 비교적 다른 특징으로, 직업능력개발훈련, 장애인 별도 작업장 확대, 창업 지원이 수요에서 높게 나타났다. 특히, 직업훈련에 관한 수요가 높다는 사실은 50인 미만에서 적절한 능력개발이 이루어지지 않아, 그에 대한 반응으로 보인다. 다만, 직업능력개발훈련, 별도 작업장 확대, 창업 지원의 수요가 높은 것은 더 나은 사업체로 이직하기 위한 욕구가 반영된 결과로 보인다.

<표-26> 서울지역 사업체규모별 장애인 노동자 정책수요 현황

(단위 : 명, %)

	50인 미만		50인 이상	
	추정치	비율	추정 수	비율
취업알선, 일자리 정보 제공, 장애인 특별채용 등 취업지원	7,653	24.9	7,574	35.7
취업 후 고용유지를 위한 지원	2,385	7.8	2,291	10.8
직업능력개발훈련	2,331	7.6	264	1.2
장애인만을 위한 별도 작업장 근로	2,600	8.5	769	3.6
금전적 지원(임금보조, 세제 지원 등)	8,961	29.2	6,955	32.7
창업 지원(창업컨설팅, 창업정보 제공, 창업자금 융자 등)	2,300	7.5	215	1.0
차별금지, 인식개선 등 고용여건 조성	4,468	14.6	3,171	14.9

2. 50인 미만의 장애인과 비장애인 노동권 실태 비교

본 부분은 서울지역 소규모 사업장의 장애인 노동권 실태는 어떤 특성을 가지고 있는가, 소규모사업장 내 장애인 노동자의 노동권이 취약한 하위 집단은 어디인가를 살펴본다. 위 부분이 50인 미만 사업장의 노동 실태에 초점을 두고, 소규모 사업장에 초점

19) 50인 미만의 특성 중 하나로, 특별한 정책 수요가 없는 비중이 57.7%로 매우 높았다. 즉, 50인 미만에 다니는 장애인 중 절반 이상은 정책에 무기력한 모습을 보이는 특성이 나타나는 것이다.

을 둔 반면, 본 부분은 동일한 작은 사업장에서 장애인과 비장애인을 노동 실태와 다른 노동권에 초점을 두고 비교한다. 또한, 장애인들의 취약한 노동권은 어떤 하위 집단에서 높은지 파악하기 위해서, 인적속성, 사업체속성, 장애속성으로 세분하여 살펴본다.

노동권은 직업만족도, 보상에 관한 노동권(복리후생, 임금명세서, 최저임금, 주휴수당, 보수의 경력 반영), 근로시간에 관한 노동권(정규노동시간 정함, 노동시간 결정 주체, 초과노동 관련 항목), 고용 및 직업안전에 관한 노동권(예상노동계약기간, 종사상 지위, 친한 동료, 노동강도, 출퇴근 관련 사항), 직업발전에 관한 노동권(교육대비 직무수준, 기술대비 직무수준), 권리옹호에 관한 노동권(5인 미만 사업장, 취업규칙, 노동계약서, 직장 내 발언권, 노동권 침해 대응), 정책수요이다.

이를 위해 서울지역 50인 미만 사업장의 장애인 임금노동자를 대상으로 설문조사를 진행하였고, 483명의 사례를 수거하였다. 수거한 사례의 응답자 현황은 <표- >와 같다. 단, 유의할 것은 설문조사의 결과는 모수치를 추정하는 것이 아닌, 소규모 사업장 내 장애인 임금노동자의 노동권 특성을 짐작하는 것을 목표로 한다는 것이다.

<표-27> 응답자 현황

		사례수	%
전 체		(483)	100.0
성별	남	(381)	78.9
	녀	(102)	21.1
나이	19~29세	(34)	7.0
	30~39세	(69)	14.3
	40~49세	(124)	25.7
	50~59세	(161)	33.3
	60대 이상	(95)	19.7
학력	중졸이하	(66)	13.7
	고졸	(215)	44.5
	전문대졸	(59)	12.2
	대졸 이상	(143)	29.6
장애 유형	신체외부(지체, 뇌병변, 안면)	(265)	54.9
	신체내부(신장, 심장, 호흡기, 간, 장루요루, 뇌전증)	(28)	5.8
	감각장애(시각, 청각, 언어)	(127)	26.3
	정신장애(지적장애, 자폐성장애, 정신장애)	(63)	13.0

(단위: 명, %)

		사례수	%
장애 정도	경증	(145)	30.0
	중증	(338)	70.0
종사자 규모	1~4인	(133)	27.5
	5~9인	(127)	26.3
	10~19인	(108)	22.4
	20~49인	(115)	23.8
종사상 지위	상용직	(429)	88.8
	임시일용직	(54)	11.2
저소득가 구 여부	저소득	(116)	24.9
	비저소득	(349)	75.1
직종	관리전문직	(148)	30.6
	사무직	(121)	25.1
	판매직,서비스직	(34)	7.0
	기능숙련직	(75)	15.5
	단순노무직	(105)	21.7
업종	제조(제조업, 전기가스, 수도하수폐기물, 건설업)	(160)	33.1
	도소매,음식숙박,운수창고업	(129)	26.7
	IT,금융,부동산,전문서비스	(82)	17.0
	사업지원,공공행정,협회개인서비스	(86)	17.8
	교육,보건복지,여체능	(26)	5.4
배우자 유무	유배우(기혼)	(257)	53.2
	무배우(미혼, 별거, 이혼, 사별, 기타)	(226)	46.8
가구원 수	1인	(88)	18.2
	2인	(116)	24.0
	3인 이상	(279)	57.8

1) 영역별 만족도

소규모 사업장 내 장애인과 비장애인 임금노동자의 직업만족도를 살펴보았다. 주관적 판단은 변동성이 크고 객관적인 수치가 아니기 때문에, 그 절대적인 수치를 그대로 수용하는 것은 올바르지 않다. 이에 따라, 각 집단의 평균을 중심으로, 영역별 편차 비교하여 해당 집단의 특성을 파악하였다.

공통적으로 장애인과 비장애인은 보상(임금과 복리후생)에 대한 만족도, 인사공정에

대한 만족도가 평균에 비해 낮은 특성을 보였다. 두 집단 모두 보상과 인사공정에 대한 만족도가 모두 낮은 부분이었다. 반면, 비교적인 특성으로 장애인은 보상에 대한 만족도 중 임금만족도가 비장애인보다 더 낮은 특성이 있었고, 비장애인은 복리후생에 대한 만족도가 더 낮은 특성이 있었다. 장애인은 취업안정, 인사공정, 근무환경에서 비장애인보다 더 낮은 특성을 보였다.

장애인들의 취업안정, 인사공정, 근무환경의 분포를 보면, 이와 같은 결과를 더 뒷받침하는 것을 알 수 있다. 즉, 장애인이 비장애인보다 평균적으로 주관적 만족 수준이 높음에도 불구하고, 이 항목에선 불만족의 비중이 높게 나타난 것이다. 이와 같은 결과는 장애인들이 취업안정, 인사공정, 근무환경에 관해 비장애인들보다 열악한 부분으로 느끼고 있을 특성을 추론할 수 있다. 이러한 결과는 장애인이 임금에 대한 부분 뿐만 아니라, 취업안정, 인사공정, 근무환경에 대한 개선이 필요하다는 것을 시사한다.

<표-28> 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 비장애인 노동자 직장만족도 비교

(단위 : %, %p)

	장애인		비장애인	
	점수	편차	점수	편차
평균	74		63	
임금만족도	68	-6	60	-3
복리후생만족도	71	-3	56	-7
근로시간만족도	78	4	67	4
취업안정만족도	75	1	66	3
인사공정만족도	70	-4	61	-2
근무환경만족도	76	2	66	3
직장 내 인간관계만족도	78	4	66	3

<표-29> 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 비장애인 노동자 직장만족도 분포 비교

(단위 : %)

		장애인	비장애인
임금만족도	불만족	10.8	19.7
	보통	46.4	56.7
	만족	42.9	23.5
복리후생만족도	불만족	9.3	25.1
	보통	39.3	62.5
	만족	51.3	12.2

		장애인	비장애인
근로시간만족도	불만족	4.6	10.1
	보통	23.2	47.2
	만족	72.3	42.7
취업안정만족도	불만족	8.5	5.4
	보통	28.4	58.3
	만족	63.1	36.2
인사공정만족도	불만족	8.1	6.4
	보통	45.1	80.3
	만족	46.8	13.1
근무환경만족도	불만족	5.4	2.9
	보통	26.9	63.4
	만족	67.7	33.8
직장 내 인간관계만족도	불만족	3.7	2.8
	보통	22.2	63.9
	만족	74.1	33.1

소규모사업장 내 장애인 임금노동자의 삶과 건강 만족도를 비장애인과 비교하였다. 직장생활을 직접 보는 것은 아니지만, 건강과 삶은 직업생활과 밀접한 관련이 있다. 장애인은 특히 건강의 의미가 비장애인과 남다르기에, 더욱 중요한 부분일 것이다.

그 결과, 장애인은 비장애인에 비해 건강과 삶에 대한 만족도가 크게 낮았다. 건강과 삶 만족도는 절대적 수치가 낮았을 뿐만 아니라, 장애인의 만족도 평균이 전반적으로 높다는 점을 고려한다면 매우 낮게 인식하고 있다는 사실을 알 수 있다. 건강만족도 중 불만족 비율은 17.4%와 2.2%로 크게 차이났고, 삶 만족도도 11.4%와 2.6%로 차이가 컸다. 특히, 장애인들은 직장생활을 하면서 건강에 대한 염려가 매우 크다는 것을 간접적으로 알 수 있다.

<표-30> 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 비장애인 노동자 건강·삶만족도 분포 비교

(단위 : %)

		장애인	비장애인
건강만족도	평균	65	67
	불만족	17.4	2.2
	보통	45.3	60.1
	만족	37.3	37.5
삶만족도	평균	67	74
	불만족	11.4	2.6
	보통	48.2	26.0
	만족	40.4	71.5

2) 보상에 대한 노동권

장애인과 비장애인 임금노동자의 복리후생을 현금성과 시간성으로 나누어 살펴보았다. 공통적으로 두 집단 모두 현금성 복리후생 중 가장 보편적인 것은 법정퇴직금이였다. 대부분의 집단에서 법정퇴직금은 지급되었다. 또한, 제공이 되는 경우 장애인과 비장애인 모두 이용이 불가한 경우는 매우 낮아, 차별이 발생한다고 볼 순 없었다. 반면, 장애인과 비장애인을 비교해보면, 매월 상시적으로 적용되는 식사비용보조는 장애인 노동자가 적용되는 비중이 적었지만, 특정한 사건에 의해 지급되는 법정퇴직금, 경조사 지원이나 휴양비용지원은 적용되는 비중이 오히려 높았다.

<표-31> 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 비장애인 노동자 현금성 복리후생 비교

(단위 : %)

		장애인	비장애인	
법정퇴직금	미제공	8.3	28.8	
	제공	91.7	71.2	
		이용 불가	1.1	1.3
		이용 가능	98.9	98.7
식사비용보조	미제공	80.7	42.3	
	제공	19.3	57.7	
		이용 불가	1.0	1.9
		이용 가능	99	98.1
경조사지원	미제공	72.5	86.6	

		장애인	비장애인	
	제공		27.5	13.4
		이용 불가	0.6	10.2
		이용 가능	99.4	89.8
휴양비용지원	미제공		54.9	91.8
	제공		45.1	8.2
		이용 불가	1.9	8.0
		이용 가능	98.1	92.0

시간성 복리후생을 살펴보면, 공통적으로 장애인과 비장애인 모두 출산과 육아에 대한 복리후생이 공통적으로 제공되는 비율이 낮았다. 제공되더라도 이용 가능한 비율도 마찬가지로 낮았다. 한편, 제공이 되는 경우 장애인과 비장애인 모두 이용 불가의 비중이 유사하여, 마찬가지로 복리후생에서 차별이 발생한다고 볼 순 없었다. 비교적 관점에 보면, 유급휴가, 산전후휴가, 육아휴직은 장애인이 비장애인보다 적용되는 비중이 높았고, 경조사휴가는 장애인이 비장애인보다 적용되는 비중이 낮았다.

<표-32> 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 비장애인 노동자 시간성 복리후생 비교

(단위 : %)

		장애인	비장애인	
유급휴가	미제공		24.4	54.1
	제공		75.6	45.9
		이용 불가	1.4	1.8
		이용 가능	98.6	98.2
산전후휴가	미제공		36.9	79.5
	제공		63.1	20.5
		이용 불가	30.3	20.9
		이용 가능	69.7	79.1
육아휴직	미제공		37.1	78.9
	제공		62.9	21.1
		이용 불가	25.7	27.4
		이용 가능	74.3	72.6
경조사휴가	미제공		84.3	53.9
	제공		15.7	46.1
		이용 불가	0.7	5.9
		이용 가능	99.3	94.1

조사는 보상에 관한 노동권으로 임금명세서 수령 여부, 최저임금 수령 여부, 주휴수당 수령 여부, 경력이 보상에 반영되는지 여부를 당사자의 인지를 통해 살펴보았다. 서울지역의 소규모사업장 내 장애인 임금노동자는 대부분 임금명세서를 수령하고 최저임금 이상을 월급으로 받는 것으로 응답하였다. 한편, 경력이 보상에 반영되는 비율과 주휴수당을 받는 비중은 각각 60.5%와 67.1%로 나타났다. 즉, 주휴수당과 경력반영이 약 40% 정도는 적용되지 못하는 것으로 보인다.

<표-33> 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 노동자 보상 관련 노동권 현황

(단위 : %)

		장애인
임금명세서 수령 여부	예	80.1
	아니오	19.9
최저임금 이상 수령 여부	예	89.2
	아니오	10.8
주휴수당 수령 여부	예	67.1
	아니오	32.9
보상의 경력 반영 여부	예	60.5
	아니오	39.5

다만, 최저임금과 주휴수당의 법적 의미를 잘못 이해하고 있을 수 있기 때문에, 그 괴리를 살펴보았다. 만약, 인지적 수준과 법적인 차이가 크다면, 노동권을 위해 그 괴리를 낮추는 방안을 고민해야할 것이다. 이러한 괴리가 크다면 장애인은 노동권에 대한 불안을 갖게 되고, 사회적 갈등이 발생할 수 있기 때문이다.

시간당임금이 최저임금 미만인 장애인 노동자 중 최저임금보다 높게 받고 있다고 인지하고 있는 노동자가 30.2%인 것으로 나타났다. 즉, 실제 임금과 노동시장을 고려할 때 최저임금을 받지 못하는 사람 중 1/3은 최저임금을 받는다고 착각하였다.

<표-34> 서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동자의 최저임금 괴리 수준

(단위 : %)

최저임금 대비 실제 시간당임금	최저임금 인지	
	이상	미만
이상	95.6	4.4
미만	30.2	69.8

법적으로 주휴수당은 사업체 규모와 관계없이 근무시간이 15시간 이상이라면, 발생하게 된다. 하지만 법적으로 주휴수당이 발생해야 함에도 불구하고, 발생하지 않는다고 인지하고 있는 장애인 노동자들이 32.1% 였다. 이는 노동권에 대한 인지도가 낮아서 일수도 있고, 기업주가 실제로 지급하지 않기 때문일 수도 있다. 인지도가 낮은 거라면 노동권에 대한 인지도 수준을 높여주는 노력이 필요할 것이고, 기업주가 지급하지 않는 것이라면 사전적으로 관리·감독과 노무컨설팅, 사후적으로 노동상담과 권리구제가 필요할 것이다.

<표-35> 서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동자의 주휴수당 괴리 수준

(단위 : %)

법정 주휴수당	주휴수당 인지	
	미발생	발생
미발생	100	0
발생	32.1	67.9

보수의 경력 반영을 인적속성별로 살펴보면, 남성보다는 여성이, 29세 이하의 청년과 60세 이상의 노년에서, 중졸 이하와 고졸의 집단에서 경력이 보수에 반영되지 않는 특징이 강한 것으로 나타났다. 연령과 학력은 역U자의 2차 곡선의 특징을 보였다.

사업체 특성별로 살펴보면, 종사자 규모가 10인 미만의 사업체에서 45% 정도로 미반영되는 특징이 컸으며, 종사자 규모가 커질수록 경력에 보수가 반영되지 않는 비중이 줄었다. 판매 및 서비스직과 단순노무직이 보수의 경력 반영되지 못하는 비중이 50% 이상으로 컸지만, 관리전문직, 사무직, 기능숙련직은 상대적으로 보수가 경력에 반영되는 비중이 30~40% 수준이었다. 업종별로는 사업지원/공공행정/협회/개인서비스업에서 미반영 비중이 47.7%로 높게 나타났다. 여타 다른 업종은 35% 정도를 보였다.

장애속성에 따라 살펴보면, 감각장애와 정신장애가 45.7%와 65.1%로 경력 반영을 받지 못하는 것이 높은 비중으로 나타났고, 경증보다는 중증이 42.0%로 그러한 특징이 강했다. 신체외부와 내부장애는 32% 정도로 조금 낮았다.

<표-36> 서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동자 보수의 경력반영 하위 분포

(단위 : %)

		예	아니오
성별	남	61.9	38.1
	녀	54.9	45.1
나이	19~29세	41.2	58.8
	30~39세	68.1	31.9
	40~49세	61.3	38.7
	50~59세	67.7	32.3
	60대 이상	48.4	51.6
학력	중졸이하	48.5	51.5
	고졸	57.2	42.8
	전문대졸	78.0	22.0
	대졸 이상	63.6	36.4
종사자 규모	1~4인	55.6	44.4
	5~9인	55.1	44.9
	10~19인	64.8	35.2
	20~49인	67.8	32.2
직종	관리전문직	68.9	31.1
	사무직	66.1	33.9
	판매직,서비스직	50.0	50.0
	기능숙련직	60.0	40.0
	단순노무직	45.7	54.3
업종	제조업, 전기가스, 수도하수폐기물, 건설업	61.3	38.8
	도소매, 음식숙박, 운수창고업	61.2	38.8
	IT, 금융, 부동산, 전문서비스	64.6	35.4
	사업지원, 공공행정, 협회개인서비스	52.3	47.7
	교육, 보건복지, 예체능	65.4	34.6
장애 유형	신체외부	68.7	31.3
	신체내부	67.9	32.1
	감각장애	54.3	45.7
	정신장애	34.9	65.1
장애 정도	경증	66.2	33.8
	중증	58.0	42.0

3) 노동시간에 관한 노동권

본 부분은 노동시간과 관련되어 있는 노동권 실태를 장애인과 비장애인으로 나누어 살펴보았다. 정규적인 노동시간이 있는지, 노동시간의 결정 주체가 누구인지, 초과노동과 관련된 사항들이 검토된다. 정규노동시간과 노동시간 결정주체를 살펴보면, 장애인과 비장애인의 차이점은 나타나지 않았다. 정규 노동시간이 절대 다수가 정해져 있었고, 노동시간의 결정 주체도 대다수가 취업규칙/근로계약/단체협약과 같은 규칙에 의해 결정되고 있었다. 규칙이 아닌 상급자나 본인의 판단에 의해 노동시간이 결정되는 경우는 장애인 11.2%, 비장애인 14.6% 였다. 이 정도의 수치 차이에 통계적 차이를 부여하기 어려웠다.

<표-37> 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 비장애인 노동자 노동시간 관련 노동권 비교

(단위 : %)

		장애인	비장애인
정규노동시간 정함	정해져 있음	97.9	93.3
	정해져 있지않음	2.1	6.7
근로시간결정주체	규칙에 의한 결정 (취업규칙/근로계약/단체협약)	88.8	85.3
	판단에 의한 결정 (상급자/본인)	11.2	14.6

정규노동시간 외 초과노동과 관련된 실태를 보면, 우선 장애인과 비장애인 간에 초과노동 여부에 차이가 두드러지게 나타나지 않았다. 단, 초과노동이 있다고 응답한 경우, 장애인은 비장애인과 다른 특성을 보였다. 비장애인은 정규노동시간 외 초과노동이 있는 경우, 무급으로 본인의 판단에 의해 이루어지는 특징이 있었다. 반면, 장애인은 본인의 판단보다 상급자나 관행에 의해 이루어지는 경우가 많았고, 지급받는 경우가 62.9%로 많았다. 다만, 지급받지 못하는 경우가 37.1%로 나타나 주의가 필요했다. 즉, 비장애인은 무급에 본인이 판단하여 초과노동을 하는 특성이 강한 반면, 장애인은 유급으로 상급자나 관행에 의해 초과노동을 하는 특성이 강했다.

<표-38> 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 비장애인 노동자 초과근로 현황 비교

(단위 : %)

		장애인	비장애인
정규외 초과근로여부	없다	86.9	82.8
	있다	13.1	17.0
초과근로결정주체	본인판단	45.2	66.6
	상급자지휘	30.6	23.1
	관행	24.2	10.3
초과근로수당지급 여부	지급되지 않는다	37.1	82.2
	지급된다	62.9	17.8
초과근로수당지급 방식	시간에 따라	84.6	88.0
	시간상관없이 일정금액	15.4	7.2
	일정기준없음		4.8

또한, 장애인과 비장애인이 법과 인지 간 괴리를 살펴보았다. 즉, 법의 기준으로 살펴보았을 때의 초과근로 여부와 본인이 인지하고 있는 초과근로를 비교한 것이다. 이와 같은 괴리는 자발적 초과노동, 관습과 직장문화에 따른 초과노동, 포괄노동계약, 노동권에 대한 이해 부족 등 다양한 이유에서 나타날 수 있다.

그 결과를 살펴보면, 공통적으로 노동시간이 주당 40시간이 넘는 장애인과 비장애인 중 초과노동으로 인지하지 않는 사람이 높았다. 장애인은 48.8%였고, 비장애인 91.4%였다. 이는 자발적 초과노동, 관습과 직장문화에 따른 초과노동, 포괄노동계약과 같은 것들이 소규모 사업장에 만연하다는 것을 의미한다. 다만, 장애인은 그 비중이 상대적으로 낮았고, 비장애인은 절대 다수로 높았다. 이와 같은 결과는 초과노동결정주체의 결과와 연관하여 살펴볼 수 있는데, 비장애인은 본인판단에 의해 초과노동을 하는 경우가 많았기 때문이다. 한편, 근로기준법 상 초과근무는 5인 미만에 적용되지 않기 때문에, 5인을 제외한 상황도 살펴보았다. 5~49인으로 한정하여 살펴보더라도, 그 결과는 크게 달라지지 않았다. 자발적 초과노동, 관습과 직장문화에 따른 초과노동, 포괄노동계약, 노동권에 대한 이해 부족 등 다양한 이유에서 연유한 이런 결과에 문제제기와 개선책이 필요한 것인지는 더 깊은 논의가 필요하다.

<표-39> 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 비장애인 노동자 초과근로 과리 수준 비교

(단위 : %)

40시간 초과		초과노동 인지			
		50인 미만		5인~49인 (5인 미만 제외)	
		하지 않음	하고 있음	하지 않음	하고 있음
장애인	아니오	100	0	100	0
	예	48.8	51.2	44.3	55.6
비장애인	아니오	78.7	21.0	74.9	24.6
	예	91.4	8.6	87.8	12.2

4) 고용 및 직업안전에 관한 노동권

서울지역의 소규모 사업장 내 장애인 노동자는 비장애인 노동자에 비해 고용의 안정성 측면에서 취약한 특성이 나타났다. 장애인과 비장애인의 예상근속가능기간을 비교해 보면, 1년 이하가 6.5%와 2.9%였고, 2년 이하가 17.5%와 15.2%였다. 또한, 장기근속이라고 할 수 있는데 3년을 초과하는 예상근속가능기간은 장애인과 비장애인이 71.5%와 82.8%로 차이를 보였다. 또한, 종사상지위를 보아도 고용안정의 취약성은 드러났다. 장애인 노동자들의 임시일용직은 32.8%였지만, 비장애인은 26.3%였다. 상용직인 67.2%와 73.7%로 차이가 두드러졌다. 예상근로가능기간과 종사상 지위를 비교할 때, 장애인들은 비장애인과 달리 장기적인 고용에 실패가 열악한 특징을 보인다고 할 수 있다.

<표-40> 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 비장애인 노동자 고용안정 관련 노동권 비교

(단위 : %)

		장애인	비장애인
예상근속기간	1년 이하	6.5	2.9
	1년초과~2년이하	11.0	12.3
	1년초과~3년이하	11.0	2.0
	3년 초과	71.5	82.8
종사상 지위	상용직	67.2	73.7
	임시일용직	32.8	26.3

장애인들의 직장 내 사회생활을 확인할 수 있도록, 친한 동료 수를 확인해보았다. 그 결과, 서울지역 소규모 사업장 내 장애인 임금노동자들을 평균 4명 정도의 친한 동료를 갖고 있는 것으로 나타났다. 세부 분포를 보면, 60% 정도는 3명 이상 친한 동료

를 가지고 있었으나, 주목해볼 것은 40% 정도는 친한 동료는 없거나 1~2명인 것이다. 친한 동료가 1명도 없다고 응답한 소규모 사업장 내 장애인 노동자가 7.3% 였고, 1~2 명이 33.2%였다.

<표-41> 서울지역 소규모사업장 내 장애인 친한동료 현황

(단위 : %, 명)

		장애인
친한 동료 수	0명	7.3
	1~2명	33.2
	3~5명	41.7
	6명 이상	17.8
	평균(명)	4

장애인들의 직업안전을 확인할 수 있도록, 노동강도와 출퇴근에 관련된 사항을 살펴 보았다. 노동강도에 관한 결과는 많은 장애인들이 보통이라고 응답했지만, 16.1%는 노동강도가 강하다고 응답하였다. 구체적으로, 장애인들은 100점 만점에 62점 수준의 노동강도 점수를 보였다. 그리고 노동강도가 보통이라고 응답한 비중이 75.2%로 가장 많았지만, 노동강도가 약하다는 응답이 8.7%와 강하다는 응답이 16.1%였다. 노동강도가 약하거나 강하다고 응답된 비중이 개입이 필요하고 의미있는 수치인지 추가적인 검토가 필요해보인다.

<표-42> 서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동강도 현황

(단위 : %, 점)

		장애인
노동강도	약함	8.7
	보통	75.2
	강함	16.1
	노동강도 점수 (100점 만점)	62

어느 집단의 소규모 사업장 내 장애인 노동자가 노동강도를 어떻게 느끼고 있는지 확인하기 위해, 세부 분류를 해보았다. 인적속성에 따르면, 남성과 여성 간 노동강도의 구별되는 특성이 두드러지진 않았다. 29세 미만과 60대 이상에서 노동강도가 강하다고 느끼는 특징이 컸고, 40~49세는 노동강도가 약하다고 느끼는 비중이 많았다. 학력은

높을수록 노동강도가 약하다고 느끼는 비중이 커지는 경향이 있었다. 중졸은 노동강도가 강하다고 느끼는 경향이 큰 반면, 대졸 이상은 약하다고 느끼는 특징이 있었다.

장애속성에 따라 살펴보면, 장애유형 중 감각장애가 노동강도가 강하다고 응답한 특징이 두드러졌고, 신체내부 장애는 약하다고 응답한 특징이 두드러졌다. 감각장애는 시각장애안마사가 많아, 이와 같은 특징이 나타난 것으로 보인다. 장애 정도를 보면, 중증 장애인이 노동강도가 강하다고 느끼는 특징이 있었다. 강하다고 응답한 비중은 20.1%로 높았다.

사업체와 관련된 항목들로 분류해서 보면, 종사자 규모가 커질수록 노동강도가 표준화되는 경향이 있었다. 즉, 보통인 비중이 높아지는 경향이 있어, 약하거나 강한 양단의 비중이 줄었다. 특히, 1~9인의 매우 작은 사업장에서는 노동강도가 강하거나 약하다는 비중이 높은 양극화된 응답을 보인 특징이 있었다. 또한, 상용직보다 임시일용직이 노동강도가 더 강한 특징이 있었다. 임시일용직은 25.9%가 노동강도가 강하다고 응답하였다.

직종별로 보면, 관리전문직과 판매/서비스직은 노동강도를 강하게 느끼는 특징이 있었으며, 사무직은 반대로 노동강도가 약하였다. 관리전문직은 안마사의 영향이 큰 것으로 보인다. 업종에 따라 보면, 사업지원/공공행정/협회/개인서비스와 교육/보건복지/예체능은 노동강도가 강한 특징은 보였고, 도소매/음식숙박/운수창고업은 노동강도가 약한 특징이 있었다. 사업지원/공공행정/협회/개인서비스는 안마사들이 많이 분포한 업종이기 때문에, 영향을 컸을 것으로 보인다. 그리고 IT/금융/부동산/전문서비스는 보통이 비중이 낮은 양극단의 특성을 보였다.

<표-43> 서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동자 노동강도 하위분포

(단위 : %, 점)

		약함	보통	강함	100점 평균
성별	남	8.4	75.1	16.5	62.0
	녀	9.8	75.5	14.7	61.6
나이	19~29세	5.9	73.5	20.6	62.9
	30~39세	8.7	78.3	13.0	61.2
	40~49세	12.1	71.8	16.1	61.3
	50~59세	8.7	75.2	16.1	61.9
	60대 이상	5.3	77.9	16.8	63.2
학력	중졸이하	4.5	77.3	18.2	63.6
	고졸	8.8	75.8	15.3	61.7

		약함	보통	강함	100점 평균
	전문대졸	5.1	78.0	16.9	63.1
	대졸 이상	11.9	72.0	16.1	61.1
장애 유형	신체외부	7.9	81.1	10.9	60.8
	신체내부	21.4	64.3	14.3	59.3
	감각장애	5.5	66.9	27.6	65.2
	정신장애	12.7	71.4	15.9	61.3
장애 정도	경증	11.0	82.1	6.9	59.4
	중증	7.7	72.2	20.1	63.0
종사자 규모	1~4인	10.5	71.4	18.0	62.1
	5~9인	9.4	72.4	18.1	62.4
	10~19인	8.3	76.9	14.8	61.7
	20~49인	6.1	80.9	13.0	61.6
종사상 지위	상용직	8.9	76.2	14.9	61.7
	임시일용직	7.4	66.7	25.9	64.1
직종	관리전문직	6.8	68.9	24.3	64.2
	사무직	14.9	72.7	12.4	59.8
	판매직, 서비스직	8.8	67.6	23.5	64.1
	기능숙련직	4.0	84.0	12.0	61.9
	단순노무직	7.6	82.9	9.5	60.6
업종	제조업, 전기가스, 수도하수폐기물, 건설업	7.5	83.1	9.4	60.4
	도소매, 음식숙박, 운수창고업	10.9	78.3	10.9	60.5
	IT, 금융, 부동산, 전문서비스	11.0	68.3	20.7	62.4
	사업지원, 공공행정, 협회개인서비스	5.8	64.0	30.2	66.0
	교육, 보건복지, 예체능	7.7	69.2	23.1	63.8

장애인들의 출퇴근과 관련된 사항은 출퇴근 불편성, 주요 교통수단, 출퇴근 소요시간(편도)을 살펴보았다. 장애인들의 출퇴근 불편성은 100점 만점에 45점으로 불편하지 않다는 장애인이 많았다. 불편함을 느끼지 못하는 장애인 노동자는 67.7%였다. 다만, 불편성을 느끼는 비중도 13.9%였다. 이 수치가 개입이 필요하고 의미있는 수치인지 추가적인 검토가 필요해보인다. 주요 교통수단은 지하철이 40%로 가장 많았고, 뒤를 이어

자가용이 29.6%였고, 버스는 9.9%였다. 소요시간은 평균 44분이었다.

<표-44> 서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동자 출퇴근 현황

(단위 : %, 점)

		장애인
출퇴근 불편성	느끼지 못함	67.7
	보통	18.4
	느낌	13.9
	출퇴근 불편 점수 (100점 만점)	45
주요 교통수단	도보/자전거	11.8
	일반버스	9.9
	지하철	40.0
	택시	0.6
	장애인 택시	4.6
	자가용	29.6
	기타	3.5
출퇴근 소요 시간 (편도)	30분 이하	41.2
	30분 초과~60분 이하	44.5
	60분 초과	14.3
	평균(분)	44

장애인들의 출퇴근 불편성을 인적속성, 장애속성, 가구속성으로 나누어 살펴보았다. 연령을 보면, 19~29세는 출퇴근에 대한 양극적인 특징이 나타났고, 40~49세에서 출퇴근 불편성이 상대적으로 높은 특징이 있었다. 학력을 보면, 학력이 높을수록 출퇴근 불편성이 커지는 경향이 있었는데, 전문대졸과 대졸 이상에서 출퇴근이 불편하다고 느끼는 비중이 16.9%와 14.7%로 나타났다. 학력과 출퇴근 간 관계에 대해 좀 더 검토가 필요해보인다.

장애속성별로 살펴보면, 감각장애와 중증장애에서 크게 불편성이 높아지는 특징이 있었다. 감각장애는 22%가, 중증은 16.6%가 출퇴근을 불편하게 느꼈다. 장애속성에 주목하면, 중증 감각장애인들에게 출퇴근에 대한 지원이 가장 절실횜해보인다.

가구속성에서는 저소득층에서 비저소득층보다 출퇴근의 불편을 미미하게 더 느끼는 것으로 보인다. 출퇴근 불편점수 47점으로 약간 더 높았고, 불편성을 느끼지 못하는 비중이 더 작았기 때문이다. 그리고 가구원수가 늘어날수록 출퇴근 불편성이 늘어나는 특

징이 있었다. 1인 가구는 11.4%였고, 2인은 13.8%, 3인 이상은 14.7%였다. 이 수치가 유의미한 것인지 더 검토가 필요하지만, 가족 내에서 장애로 인한 출퇴근 불편이 충분히 흡수되지 못하는 것을 의심케하는 수치이다. 즉, 장애인들에게 교통에 대한 지원을 한다면, 가구소득과 가구원수를 고려하여 다가구부터 지원하는 것이 효율적인 정책일 될 수 있다.

<표-45> 서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동자 출퇴근 불편도 하위 분포

(단위 : %, 점)

		느끼지 못함	보통	느낌	100점 평균
성별	남	68.0	18.6	13.4	45
	녀	66.7	17.6	15.7	47
나이	19~29세	70.6	11.8	17.6	45
	30~39세	62.3	26.1	11.6	45
	40~49세	64.5	19.4	16.1	47
	50~59세	72.0	15.5	12.4	43
	60대 이상	67.4	18.9	13.7	46
학력	중졸이하	69.7	18.2	12.1	44
	고졸	70.2	16.7	13.0	45
	전문대졸	61.0	22.0	16.9	48
	대졸 이상	65.7	19.6	14.7	45
장애 유형	신체외부	71.3	15.5	13.2	44
	신체내부	75.0	14.3	10.7	39
	감각장애	52.0	26.0	22.0	51
	정신장애	81.0	17.5	1.6	38
장애 정도	경증	73.1	19.3	7.6	42
	중증	65.4	18.0	16.6	47
저소득가구 여부	저소득	64.7	20.7	14.7	47
	비저소득	68.5	17.5	14.0	44
가구원 수	1인	69.3	19.3	11.4	43
	2인	67.2	19.0	13.8	46
	3인 이상	67.4	17.9	14.7	46

5) 직업발전에 관한 노동권

장애인의 직무수준을 알아보고 발전방안을 검토하기 위해, 장애인과 비장애인의 교육대비와 기술대비 주관적으로 판단하는 직무수준을 비교해보고, 기술대비 직무수준이 장애인의 하부 집단에서 어떤 특성을 보이는지 파악하고자 한다. 우선, 장애인은 비장애인보다 교육대비와 기술대비 직무수준이 높다고 인식하는 특성이 있었다. 교육수준대비 직무수준이 높다고 응답한 장애인 노동자는 15.1%였고, 기술수준대비 높다고 응답한 비중은 16.1%였다. 비장애인은 그 비중이 1.0%와 0.8%로 거의 없는 수준이었다. 장애인의 기술수준 대비 직무수준의 괴리를 줄여주어야 하는 노력의 필요성이 제기되는 부분이라 할 수 있다.

<표-46> 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 비장애인 직무수준 비교

(단위 : %)

		장애인	비장애인
교육대비직무수준	수준낮음	9.7	12.2
	수준맞음	75.2	86.8
	수준높음	15.1	1.0
기술대비직무수준	수준낮음	8.3	12.5
	수준맞음	75.6	86.7
	수준높음	16.1	0.8

장애인 노동자들의 기술수준 대비 직무수준을 하부 집단별로 나누어서 살펴보았다. 이는 향후 기술수준 대비 직무수준의 차이를 줄여주는 것이 어느 집단에게 필요한지 확인하는 의미가 있다. 우선, 인적속성으로 보면, 연령에 따라 기술 대비 직무수준이 높다는 응답이 줄어드는 특징을 보였다. 29세 이하의 청년은 본인 기술 대비 직무수준이 높은 특징이 컸으며, 60대 이상은 반대로 수준이 낮게 인식하는 특징을 보였다. 30~39세는 수준이 낮다고 응답한 비중과 높다고 응답한 비중이 둘 다 높은 수준이어서, 양극적인 특성을 보였다. 또한, 학력은 높아질수록 기술 수준 대비 직무수준이 높다고 인식하는 특징을 보였다. 대졸 이상은 18.2%로 가장 높은 비중이었다. 즉, 오히려 저학력보다 고학력에서 직무의 어려움을 느끼고 있었다.

장애속성과 관련하여 살펴보면, 장애유형 중 신체외부는 기술수준 대비 직무가 높다고 인식하는 특징을 보였으며, 신체 내부는 낮다고 인식하는 특징을 보였다. 신체내부

장애는 건강에 의한 염려로 의도적으로 낮은 수준의 직무를 선택했을 가능성을 의심케 한다. 또한, 장애정도는 경증이 직무수준이 낮다고 생각하는 특징을 보였다. 경증 장애인들은 좀 더 높은 수준의 직무가 주어지길 바라는 것으로 보인다.

사업체와 관련된 속성을 보면, 사업체 규모가 커져감에 따라 기술수준 대비 직무수준이 어렵다고 응답한 비중은 낮아지고, 쉽다고 응답한 비중은 높아지는 경향을 보이는 것 같다. 5~9인은 20.5%가 기술 수준 대비 수준이 높다고 응답했지만, 20~49인은 12.2%가 기술 수준 대비 낮다고 응답하였다. 상용직보다 임시일용직이 기술수준 대비 낮다고 인식하는 특징을 보였고, 관리전문직과 사무직은 기술 대비 직무수준을 높게 인식하는 특징을 보였다. 업종을 보면, 도소매/음식숙박/운수창공업은 기술대비 직무수준이 낮다고 응답했으며, IT/금융/부동산/전문서비스와 교육/보건복지/예체능은 기술 대비 직무수준이 높다고 응답했다.

이와 같은 결과는 기술수준과 직무수준의 차이를 줄여주기 위한 노력으로 직업기술 향상훈련을 시행한다면, 청년과 초기 중년, 고학력, 9인 이하의 소사업체, 관리전문직과 사무직, IT/금융/부동산/전문서비스, 교육/보건복지/예체능에 초점을 맞추는 것이 더 효율적일 수 있다. 한편, 신체내부 장애유형은 기술수준과 달리 건강문제로 인해 의도적으로 기술 수준을 낮춘 것을 염두해볼 수 있기 때문에, 건강관리와 같은 별도의 조치가 필요해보인다.

<표-47> 서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동자의 기술수준 대비 직무수준의 하위 분포

(단위 : %)

		수준이 낮음	수준이 맞음	수준이 높음
성별	남	8.7	75.1	16.3
	녀	6.9	77.5	15.7
나이	19~29세	5.9	73.5	20.6
	30~39세	17.4	60.9	21.7
	40~49세	5.6	80.6	13.7
	50~59세	5.6	77.0	17.4
	60대 이상	10.5	77.9	11.6
학력	중졸이하	4.5	87.9	7.6
	고졸	9.8	72.6	17.7
	전문대졸	8.5	76.3	15.3
	대졸 이상	7.7	74.1	18.2

		수준이 낮음	수준이 맞음	수준이 높음
장애 유형	신체외부	8.3	73.6	18.1
	신체내부	21.4	64.3	14.3
	감각장애	7.1	78.0	15.0
	정신장애	4.8	84.1	11.1
장애 정도	경증	13.1	72.4	14.5
	중증	6.2	76.9	16.9
종사자 규모	1~4인	8.3	76.7	15.0
	5~9인	7.1	72.4	20.5
	10~19인	5.6	82.4	12.0
	20~49인	12.2	71.3	16.5
종사상 지위	상용직	7.5	75.3	17.2
	임시일용직	14.8	77.8	7.4
직종	관리전문직	6.1	73.0	20.9
	사무직	9.9	68.6	21.5
	판매직,서비스직	5.9	76.5	17.6
	기능숙련직	9.3	78.7	12.0
	단순노무직	9.5	84.8	5.7
업종	제조업, 전기가스, 수도하수폐기물, 건설업	7.5	78.1	14.4
	도소매,음식숙박,운수창고업	10.9	72.1	17.1
	IT,금융,부동산,전문서비스	9.8	65.9	24.4
	사업지원,공공행정,협회개인서비스	5.8	84.9	9.3
	교육,보건복지,예체능	3.8	76.9	19.2

6) 권리옹호에 관한 노동권

장애인들의 노동권에 대한 법적 사각지대는 얼마나 되는지, 장애인들은 노동권 침해 시 조치 방안에 대해 알고 있는지 확인하기 위해서 5인 미만 사업체 비중과 취업규칙, 근로계약서, 직장 내 발언권, 침해에 대한 대응 인지 수준을 살펴보았다. 5인 미만 사업장은 근로기준법이 적용되지 않는 곳으로, 노동권의 사각지대로 여겨지는 곳이다.

서울 내 장애인과 비장애인 임금노동자의 5인 미만 사업장에 종사하는 비중은 특별히 높게 나타나진 않았다. 5인 미만의 사업체에 소속된 장애인은 50인 미만 중 26.3%였고, 비장애인은 29.8%였다. 이는 특별히 장애인이 5인 미만에 더 많이 종사해, 근로기준법의 사각지대에 있다고 보기 어려운 수치였다.

<표-48> 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 비장애인 노동자의 5인 미만 비중 비교

(단위 : %)

		장애인	비장애인
사업체 규모	5인 미만	26.3	29.8
	5인 이상	73.7	70.2

또한, 서울지역의 소규모 사업장 내에 있는 장애인들은 노무와 노동권에 대한 대응에 관련하여 긍정적인 특징을 보였다. 대부분 취업규칙/단체협약 등과 같이 규칙이 존재하고 그에 의해 운영되는 경우가 많았다. 또한, 근로계약서를 작성하는 경우가 절대 다수였다. 노동권의 침해와 관련하여 직장에 발언이 가능하다는 응답이 86.7%였고, 노동권의 침해에 대해 79.7%는 어떻게 대응할지 인지하고 있어 그 수준이 높았다. 그러나 그 절대적인 수치보다 세부 집단별 특징을 살펴보는 것이 정책적으로 더 큰 의미가 있을 것이다.

<표-49> 서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동자의 권리옹호 관련 노동권 현황

(단위 : %, 점)

		장애인
취업 규칙	규칙에 의해 운영된다	74.7
	규칙에 의해 운영되지 않는다	25.3
근로계약서	예	94.6
	아니오	5.4
직장 내 발언권	발언 가능	86.7
	발언 불가능	13.3
	발언권 점수 100점 만점)	77
노동권 침해 대응 방안 인지 여부	예	79.7
	아니오	20.3

장애인의 노동권 침해 시 대응방안 인지 수준을 인적속성, 장애속성, 사업체속성, 가구속성으로 나누어 살펴보았다. 인적속성으로 보면 여성, 청년과 초기 중년, 저학력에서 낮은 특성을 보였다. 여성은 남성보다 대응을 어떻게 해야 하는지 모르는 특성이 25.5%로 상대적으로 컸다. 연령을 보면, 나이가 높아질수록 노동권 침해 대응 방안을 높게 인지하고 있는 경향이 있었다. 19~29세 청년과 30~39세 초기 중년은 각각 32.4%와 27.5%로 노동권 침해를 대응하는 방법을 모른다고 응답하였다. 학력도 높아

질수록 대응 인지 수준이 높다는 것을 알 수 있었고, 중졸이하의 저학력에선 대응 방법을 인지하지 못하는 수준이 34.8%로 크게 높았다.

장애속성으로 보면, 정신장애/감각장애와 중증에서 대응 인지 수준이 낮았다. 상대적으로 다른 장애와 달리, 정신장애는 노동권 침해를 어떻게 대응해야하는지 55.6%가 모른다고 응답하였다. 감각장애도 다른 장애에 비해 20.5%로 높은 수준이었다. 그리고 중증은 22.8%로 경증보다 인지 수준이 낮은 특성이 강했다.

사업체속성 중 임시일용직과 판매/서비스직, 기능숙련직, 단순노무직 그리고 제조계통과 도소매/음식숙박업에서 노동권 대응 인지 수준이 낮은 특성을 보였다. 종사상 지위 중 임시일용직도 40.7%는 어떻게 대응해야하는지 몰랐다. 직종 중 판매서비스직, 기능숙련직, 단순노무직은 26.5%, 25.3%, 38.1%으로 대응 인지 수준이 낮았고, 업종에서는 제조계통과 도소매/음식숙박업이 22.5%와 25.6%로 낮았다.

가구속성으로 살펴보면, 저소득 가구와 구성원이 적은 가구가 대응 인지 수준이 낮은 특성을 보였다. 저소득가구는 26.7%가 대응 방법을 모르고 있었다. 가구원과 관련해서는 가구원이 적을수록 인지 수준이 낮은 경향을 보였다. 1인은 23.9%였고, 2인은 22.4%였고, 3인 이상은 18.3%였다. 가구 내 정보 교류를 통해 인지 수준이 높아진다는 것을 추론해볼 수 있을 것이다.

이와 같은 결과는 노동권 침해와 그에 대한 대응과 관련된 조치를 취한다면, 인적속성, 장애속성, 사업체속성, 가구속성을 고려하여 사업을 구상하고 효과를 집중하는 것이 바람직하다는 것을 의미한다. 또한, 반대로 노동권 침해에 대한 조치가 강화된다면, 저소득, 임시/일용직 등 더 취약한 계층의 노동권에 대한 인지 수준이 개선될 가능성이 크다는 것을 의미한다.

<표-50> 서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동자의 노동권 침해 대응 인지 수준 하위 분포

(단위 : %, 점)

		예	아니오
성별	남	81.1	18.9
	녀	74.5	25.5
나이	19~29세	67.6	32.4
	30~39세	72.5	27.5
	40~49세	81.5	18.5
	50~59세	80.1	19.9
	60대 이상	86.3	13.7

		예	아니오
학력	중졸이하	65.2	34.8
	고졸	79.1	20.9
	전문대졸	83.1	16.9
	대졸 이상	86.0	14.0
장애 유형	신체외부	87.2	12.8
	신체내부	89.3	10.7
	감각장애	79.5	20.5
	정신장애	44.4	55.6
장애 정도	경증	85.5	14.5
	중증	77.2	22.8
종사자 규모	1~4인	78.9	21.1
	5~9인	80.3	19.7
	10~19인	80.6	19.4
	20~49인	79.1	20.9
종사상 지위	상용직	82.3	17.7
	임시일용직	59.3	40.7
직종	관리전문직	89.2	10.8
	사무직	88.4	11.6
	판매직,서비스직	73.5	26.5
	기능숙련직	74.7	25.3
	단순노무직	61.9	38.1
업종	제조업, 전기가스, 수도하수폐기물, 건설업	77.5	22.5
	도소매,음식숙박,운수창고업	74.4	25.6
	IT,금융,부동산,전문서비스	81.7	18.3
	사업지원,공공행정,협회개인서비스	83.7	16.3
	교육,보건복지,여체능	100.0	0.0
저소득가구 여부	저소득	73.3	26.7
	비저소득	82.8	17.2
가구원 수	1인	76.1	23.9
	2인	77.6	22.4
	3인 이상	81.7	18.3

7) 정책 수요

정책적으로 어떤 장애인 일자리를 지향해야하고, 그 방식은 무엇이어야 하는지 장애인의 눈높이에서 살펴보기 위해, 좋은 일자리의 상과 희망하는 노동정책과 그 전달방식을 살펴보았다. 우선, 좋은 일자리의 상을 장애인과 비장애인을 비교하였다. 그 결과, 장애인과 비장애인 공통적으로 안정적인 일자리, 자신의 적성과 취향에 맞는 일자리, 임금 또는 수입이 많은 일자리, 발전가능성이 높은 일자리, 사회적으로 인정받는 일자리 순으로 좋은 일자리의 상이 나타났다.

그러나 주목할 것은 장애인은 비장애인보다 안정적인 일자리를 좋은 일자리로 생각하는 특성이 강하게 나타났다는 것이다. 장애인의 80.5%는 안정적인 일자리가 좋은 일자리로 응답하였고, 이는 앞서 살펴본 비정규직 비율, 예상근로가능기간, 종사상 지위를 통해 살펴본 결과와 연관지어 추론해볼 수 있는 결과이다. 상대적으로 임금과 수입이 많은 일자리는 장애인이 비장애인보다 좋은 일자리로 보는 정도가 낮았다. 이와 결과는 정책적으로 장애인 일자리는 비장애인보다 고용안정성에 더 방점을 찍어야 한다는 것을 의미한다.

<표-51> 서울지역 소규모사업장 내 장애인과 비장애인 노동자의 좋은 일자리상 비교

(단위 : %)

	장애인	비장애인
안정적인 일자리	80.5	62.6
사회적으로 인정받는 일자리	10.6	10.0
발전 가능성이 높은 일자리	16.8	27.3
자신의 적성, 취향에 맞는 일자리	51.5	53.3
임금 또는 수입이 많은 일자리	28.8	46.8

장애인 노동자 당사자가 희망하는 고용·노동정책 중 상위 비중을 차지하는 정책들은 출퇴근 비용과 같이 직장생활 비용 지원, 건강관리서비스, 취업알선 서비스로 나타났다. 그 뒤를 이어, 직무개발서비스, 장애인 전용 휴양 지원 서비스, 업무편의를 위한 보조공학기기 지원, 노동권 보호를 위한 법률 서비스, 장애인 인식개선 교육, 직무수행을 위한 인력 지원 순이었다. 또한, 희망하는 전달방식은 직장을 통한 방식보다 본인에게 직접 제공되는 방식이 82.5%로 매우 높았다.

상위 비중을 차지하는 정책들은 장애인들의 일자리를 계속 유지하길 원하는 그들의

일자리 상이 반영된 결과로 보인다. 출퇴근과 같이 직장생활 비용 지원, 건강관리 지원, 취업알선 지원, 직무역량 개발과 같은 것은 직장생활을 계속이어가는 것과 관련이 높기 때문이다.

그러나 당사자들의 희망순위와 달리, 본 고는 직무개발 지원, 노동권 보장 지원, 직무수행을 위한 인력 및 장비 지원과 같은 지원도 매우 주목하고 있다. 이와 같은 정책들은 장애인이 노동의 주체로 나아가는 것에 매우 중요한 지원이 때문이다.

<표-52> 서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동자의 정책수요 현황

(단위 : %)

		비율
희망하는 고용노동정책	출퇴근 비용 등 직장생활 추가 비용 지원 서비스	59.8
	직업훈련 등 직무역량 개발 서비스	23.1
	직무수행 지원을 위한 인력 지원(근로지원인, 수화통역사 등) 서비스	12.4
	업무편의를 위한 보조공학기기(보장구 등) 지원 서비스	19.2
	이직, 전직 등을 위한 취업알선 관리 서비스	30.8
	장애 및 질병 관리를 위한 건강지원 서비스	42.1
	부당해고 금지, 노동권 보장 등 법률 지원 서비스	19.0
	장애인 근로자 전용 휴양 지원 서비스	21.4
	장애인식 개선 교육 서비스	19.0
기타	0.6	
희망하는 전달방식	일하고 있는 직장을 통해 전달받는 방식	17.1
	나에게 직접 제공하는 방식	82.5

3. 50인 미만의 장애인 노동권 심층 조사

1) 소규모 사업장의 장애인 고용환경과 직장생활의 어려움

(1) 고용환경 관련 주요 의견과 내용

① 복리후생 보장 필요

인터뷰에 참여한 대다수의 장애인 노동자들은 복리후생에 대한 보장이 강화되어야 함을 나타냈다. 인터뷰 참여자들은 정규 노동시간 외 노동에 대한 수당을 받지 못하는 경우도 있다고 응답하였다. 특히 10인 이하 회사에서는 대표 임의로 야근수당, 보너스, 퇴직금이 지급될 수 있기 때문에 수당에 대한 권리를 주장할 수 없는 환경으로 드러났

으며, 코로나19로 경기가 어려워짐에 따라 장애인 노동자가 우선 퇴직 대상으로 고려 될 상황이 올 것이란 불안함을 토로하였다.

“공무원들 연차수당 나올 때 좋잖아요. 그런 거지, 다른 게 뭐 있겠어요? 그래서 제가 전화를 끄지 못해요. 쉬는 날도 전화가 오니까. 건설현장 직원들이 서울 있다가 전라도 갔다가 부산 갔다가 막 돌아다녀요. 쉬는 날도 와요”

- 신장장애 장애인노동자

“기분 좋게 봉투로 명절에 10만원 넣어서 고향 다녀오세요 해야 하는데 여기 입사해서 한 번도 봉투 받은 적이 없었어요.....야근수당, 보너스, 퇴직금. 세 가지가 가장 중요하네요. 열악한 10인 이하 회사는 사장 맘대로니까.....야근수당도. 오늘 바쁘니까 한두 시간 더 해. 울며 겨자 먹기로 해야 하고 주면 받고 안 준다고 달라고 할 수도 없고. 야근 저번 달에 몇일 했는데 이거 안 주실 거예요? 말 못해요.”

- 지체장애 장애인노동자

“관련한 규정을 통해서 야근수당으로 다 지원을 해줘요. 지원은 다 해주고 있어요.”

- 시각장애 장애인노동자

“코로나 때문에. 매출이 50% 이상 빠져서 급여 받아 가는 것도 눈치가 보여요. 그게 제일 커요.”

- 지체장애 장애인노동자

“회사가 어떻게 될지 몰라서 불안한 거죠. 회사가 어떻게 되면 일반사람 잘리기 전에 장애인들이 먼저 잘리겠죠. 코로나 겪으면서 심해졌어요. 나한테 안 좋게 올 수 있겠다.”

- 지체장애 장애인노동자

② 장애특성을 고려한 근무환경개선이 필요

근무환경에 대한 인터뷰 내용으로 지체장애인과 중증장애인의 이동권보장이 안된 근무환경이 많다는 의견이 많았다. 특히 5인 미만 또는 10인 미만 사업장은 오래된 건물이 많기 때문에 엘리베이터가 없어서 휠체어 접근이 어려우며, 공장일 경우 1층과 2층 사업장 이동시 휠체어 접근이 어려웠다. 반면, 오래된 사업장이 아닌 경우 근무환경이 만족스러운 것으로 나타났다. 장애인 노동자 면접자 중 2명은 오래된 건물이 아닌 오피

스텔 건물에 사무실을 개조한 사무실이어서 근무환경에 만족함을 드러냈다.

중증장애인일 경우 대부분 50인 미만 사업장에 근무하는데, 소규모 사업장이 중증장애인생활편의시설은 인가를 받기가 현실적인 어려움이 있었으며, 일반적으로 장애인 노동자의 경우 대다수 휴게공간과 휴식시간이 필요하지만 이러한 장소와 시간이 보장되지 않았다.

“지체장애인의 대표적 특성이 이동권 관련한 내용이에요. 편의시설이 생각보다 안 갖춰져 있어요. 편의시설이 안 갖춰져 있어서 거기 이동하기도 어렵고. 공장이면 1층에 작업공간이 있고 2층으로 계단에 올라가서 간이사업장이 있어요. 2층에 계단 올라가야 하는데 여기로 올라가기 어려울 수 있는데 편의시설이 대부분 안 갖춰져 있어요.”

- 한국지체장애인협회 근무자

“이 작은 사업장 특징은 편의가 안 되어 있어요. 편의가 안 돼서 중증이나.. 목발은 크게 상관없지만 휠체어 타신 분은 접근이 안 되는 데가 많아요. 5인 미만 10인 미만은 있어 봐야 옛날 건물에 어디 들어가 있을 거니까. 최첨단 빌딩에 영세사업장들은 있지 않으니까. 편의점을 가려고 해도 턱없는 편의점 못 보셨죠?.....엘리베이터 있나요? 주출입구가 전동휠체어나 휠체어가 갈 수 있나요? 대부분 아니에요. 영세한 기업의 특징이죠.”

- 한국장애인고용안정협회 근무자

“일할 수 있는 분은 대부분 35% 안에 들어가 있어요. 문제는 중증장애인들이에요. 중증 장애인들은 현재 대부분 고용시장에서 50인 미만 사업장에 있어요. 50인 미만 사업장에서 장애인을 고용하기 위해서 여러 가지 것들 중 하나가 중증장애인 생활편의시설이에요. 아시죠? 중증장애인생활편의시설에서는 7인 이상을 써야 해요. 장애인을. 그런데 7에서 10명으로 바뀌었어요. 그런데 중증장애인만 써야 해요. 아니면 중증장애인생활편의시설 인가가 취소가 돼요. 적어도 10명 이상 6개월 고용이 돼야 신청할 수 있어요”

- 한국장애인단체총연합회 근무자

“복지 같은 거. 우리 직원들이 보면 사무실에서 의자에 앉아서 낮에 자리에서 자요. 휴식 공간 하나 만들어 주고. 단 10분 자도 편하게 자면 난데, 의자에 앉아서 다리 올리고 자니까. 보기도 그렇고, 손님들, 외부인도 왔다 갔다 하니까 그렇고. 10분을 자도 편안하게 설 수 있는 공간.”

- 신장장애 장애인노동자

“저는 상체는 발달이 돼서 하체가 약하고요. 서서 오래 일하는 건 그게 좀 눈치 보여요.”

- 지체장애 장애인노동자

“엘리베이터 있고 깔끔한 회사 건물에. 오피스텔 건물에 사무실을 공장으로 개조해서 좋아요. 저희 회사만 따지면 나쁘지 않았어요.”

- 지체장애 장애인노동자

③ 통근 환경 개선 필요

장애인 노동자 면접자들의 직장은 대부분이 자차 또는 자전거로 이동할 수 있는 거리였기 때문에 통근 시 특별한 어려움이 없었다. 하지만 시각장애인 노동자일 경우 가족들이 자가용으로 태워 주지 못할 경우 지하철을 이용하고 골목으로 걸어가야 되는데, 골목길에 유도블럭이 없을 경우 회사를 찾아가는데 어려움을 겪고 있었다.

“회사가 성수역 근처예요. 성수역에서 지하철 타면 내려서 1번 출구로 쪽 가요. 그 길이 시각장애인들이 가기 불편한 구조예요. 그래서 가령 유도블럭이 없고 일방통행길로 차가 많이 다녀요. 그러다 보니까 가족 중에 차로 데려다 주지 못하거나 복지콜을 무조건 기다릴 수 없는 상황이 놓였을 때 지하철을 타야 하는데 그럴 때가 다 직원 마다 출퇴근 시간이 유동적이어서 그걸로 지하철 타고 출퇴근 하는 자체가 힘들게 느껴져요.....골목 들어가는데 골목길 들어가면 유도블럭이 없고 일방통행 길이라서 시각장애인이 혼자서 뭔가 랜드마크를 익히고 가면 좋은데..”

- 시각장애 장애인노동자

(2) 직장생활 관련 주요 의견과 내용

① 최저임금보장 필요

현재 장애인들은 최저임금 보장 대상에서 제외되어 있다. 장애인 관련단체와 장애인 노동자들은 최저임금 보장을 주장하지만 고용주들은 사업체 특성에 따라 다양한 의견을 보였다. 관련 단체에서는 최저임금 보장을 강력하게 주장하였다. 인터뷰 참여 장애인들은 대부분 최저임금을 보장받고 있었지만, 사업주들은 제조업일 경우 직무수행 능력이

비장애인과 다르기 때문에 최저임금보장이 힘들다고 하였다.

“인건비 보조는 결국 최저임금을 받지 못하는 장애인들은 법에서. 노동자는 최저임금을 누구나 받아야 하는데 거기서 제외되는 게 장애인이에요.....우리는 최저임금을 줘야 한다고 주장해요.”

- 한국장애단체총연맹 근무자

“장애인단체총연합회는 10년 전부터 최저임금 적용되는 7조 없애야 한다. 작년에 이걸로 토론회 몇 번 했어요.”

- 한국장애인단체총연합회 근무자

“여기는 법인으로 바뀌면서 나아졌어요. 그 전에 법인 아닐 때 다녔는데 그때는 (월급에 대해) 말 못했어요. 1년 6개월 2년 반을 다녔어요. 1년 6개월째 이야기 했어요. (월급이) 안 올랐어요. 이야기 하나까 10만원 올려줬어요. 워낙 최저임금 비슷하게 받고 있어서 많지 않죠.”

- 지체장애 장애인노동자

“지금은 어차피 (최저임금)의무화 돼서 해야 한다고 생각하는데 아닌데, 하라고 하면 너무 힘들죠.....우리는 생산성으로 먹고 사는 데인데 하루 100장이 나와야 하는데 그 100장 책임을 할 수 있는 사람이 하면 가능하죠. 아닌데, 우리가 생각할 때 단추 하나 달 때 100원인데 1시간에 시간 당 9-8만원 10만원이면 몇 장 해야 하는데 그걸 못 하는데 주라고 하면, 지금 저희 제조업은 그런 형국이에요. 굉장히 제조업이 힘들고. 시간 단축이 되고. 그러니까 너무 힘들죠.”

- 고용주2

② 건강권 보장이 필요

장애 관련 단체와 장애인 노동자들은 건강권보장이 중요함을 강조하였다. 장애인 노동자들은 다른 질병에 노출될 가능성이 더 높고 8시간 지속 근무가 힘들 경우가 있으며, 신장장애와 같이 투석이 필요할 경우 근무시간 조정이 필요하지만 연차, 조퇴 등을 쉽게 회사 대표에게 말하지 못하는 것으로 나타났다. 또한 장애인의 경우 몸의 컨디션이 급속도로 나빠질 수 있기 때문에 의료보험공단에서 제공하는 검사들을 주기를 좀 더

짧게 실시할 수 있음을 희망하였다. 반면 사업주 입장에서는 장애로 인한 후유증인 우울과 같은 증상으로 업무 능력이 낮아졌을 때 건강권이 아닌 인식의 문제로 인식하고 답답함을 보였다.

“실제 많이 아픈 것도 통증도 더 비장애인보다 통증을 더 경험하기도 하고. 신체적으로 장애 있는 분들은 욕창이나 오래 앉아 있으면 장애인도 오래 앉아 있으면 다른 질병에 노출 될 수 있는 영향력이 있는데, 이걸 일반직장에서 꺼내고 이야기하기 힘들겠다는 생각이 들죠. 비장애인도 연차 한번 쓰기 눈치 보이는데. 이런 게 권리나 법적으로 보장이 안 되면 일반직장에서 활동하기 어렵겠다는 생각이 들어요.”

- 전국장애인차별철폐연대 근무자

“우리가 하루 1일 8시간 근무지만 장애인들은 8시간 근무를 못해요. 거기에 경증만 온다는 보장은 없어요. 중증도 온단 말이에요. 휠체어 장애인도 1시간씩 점심 먹고 4시간 앉아 있는게 우리도 힘들어요. 비장애인도 화장실 왔다 갔다 하잖아요. 그 사람들은 뭐든 불편해요. 그런 게 완벽하지 않아요.”

- 전국산재장애인단체연합회 근무자

“신장장애를 가진 여성장애인이 입사했는데 투석을 해야 해요. 2일에 1번 하는데 5일 출근에 3일은 투석을 해야 하는데 그 투석 시간이 오래 걸려요. 오전에 투석이 있다. 그러면 오전 시간을 다 빼야 해요. 오후에 출근해요. 오후에 투석을 하면 오전만 나와야 해요. 오전은 조퇴 형식으로 가야 해요. 근무시간을 해준 게 투석하는 날은 오전에 하면 오후에 근무하고 오후에 하면 오전에 근무하도록 해줬어요.....”

- 한국여성장애인연합회 근무자

“저녁에 일찍 간다고 하면 너 월수금 병원 간다고 5시에 갔잖아. 그걸로 클레임 걸어요. 어리니까 내가 알겠습니다 하고 마는 거예요. 나중에 서류로 코너에 몰리면 그걸로 걸고 넘어지겠죠. 지금은 5시에 나가는 거 눈치 보여요. 신장투석은 4시간을 일주일에 3번 하는데 시간을 못 채우면 그 시간을 채워줘야 해요. 나도 안 채우려고 싸우는데 안 채우면 요독이 쌓여서 신장에 문제가 된대요. 2일 후에 1키로 늘 때가 있어요.....투석하는 거 어려워요. 나가는 것도 눈치 보이고. 오너는 보내준다고 했는데”

- 신장장애 장애인노동자

“의료보험공단에서 하는 걸 계속 검사를 했죠. 매년 받아요. 몸이 안 좋아서 계속 제가

병원 다니면서 피검사도 하고 하니까 그나마 나아요. 다른 병이 생기면 빨리 대처할 수 있어요. 피검사도 하니까. 1년에 1번은 좀 그래요. ..6개월에 1번이 맞는 거 같아요. 장애인들은 확 나빠질 수 있어요. 주기가 짧으면 좋겠어요. 장애인들이 괜찮은데 갑자기 나빠질 수 있어요”

- 지체장애 장애인노동자

“지체장애 있는 분은 자기 장애 말고 장애로 인해서 후유증이 있어요. 통증. 통증을 장애에 포함이 안 되는데 엄청 심각해요. 그게 심각하니까 업무에 지장이 많았어요. 그걸로 본인도 우울증에 걸리고 있고. 병원에 그래서 다니고. 그런 건 있지만 우리가 장애 특수한 거니까 전혀 그걸 차별하지 않는 상황에서 10 몇 년 되면서 그런 게 발생하고 더 많아지고. 본인은 그걸로 업무에 대한 가중치가 많다고 생각하고. 제가 볼 때는 업무의 과중치가 아니다 라고 생각해요.....연수나 어디를 가면 본인이 맡은 역할이 있는데 이 분은 전혀 그걸 하지 못하는 거죠. 우리는 그걸 배려차원에서 한다지만 어떻게 보면 당사자는 배려를 원하지만 우리는 어떤 것이든 차별 안 하고 똑같이 하면 좋겠다는 생각인데 신체적장애가 업무의 연속성 상이 아니라 의식부터 그런 거 같아요.”

- 고용주3

③ 차별 문제를 위한 안전망 필요

장애인 관련 단체에서는 장애인 노동자들이 겪는 차별의 문제의 심각성과 빈번함을 알렸다. 그리고 이러한 차별적인 환경은 장애인노동자가 직장을 그만두게 만드는 요인으로 작용하고 있다고 하였다. 장애인 노동자들은 비장애 노동자들 보다 적은 임금을 받지만 같이 일하는 동료들에게는 자신들과 동일한 직무수행 능력을 기대 받고 그렇지 못할 경우 이해가 아닌 차별받았다. 취업 후 장애인노동자에 대한 차별적인 언행과 대우가 만연하였으며, 환경 개선 대신 권고사직을 당하는 경우 있었다. 치료를 위한 시간을 확보할 경우 인사평가에 반영된 사례도 있었다.

“작업환경이 쉽게 말해서 휠체어장애인이 갔어요. 앉아서 할 수 있는 일이에요. 그러면 휠체어장애인이 가서 앉아서 할 수 있어요. 그러면 이렇게 장애인과 비장애인이 해요. 쉽게 예를 들어서 제조예요. 제조를 가서 일하는데 할 수 있어. 자기가 봐도 일하는 거 보니까 할 수 있을 거 같아. 몇 일 해보니까 괜찮아 할 수 있어. 하다 보니까 약간 능률이 떨어지

고. 왜냐하면 똑같은 일을 해도 쉽게 말해서 나는 그걸 반문하고 싶어. 똑같은 월급을 못 주는데 그걸 왜 애한테 원하나? 그런 거잖아요. 그런데 사람들이 같이 일하는 사람은 그렇게 생각 안 해요. 같이 일하니까 똑같이 돼야지 라고 해요. 인식이 약간 이 사람을 배려하고 인정하고 해주면 덜 불편함이 있을 건데 일하면서 눈치 보면서 이 일을 못해요. 포장에 넣는 것도 눈치 보면서. 그러다 보니까 현장에서도 장애인들이 취업해서 그만큼 힘들다는 것. 막 대하는 것. 식당에 가서 쉽게 말해서 장애인들이 서빙은 못해요. 안 시켜요. 그러면 대개 설거지 청소 화장실 청소. 그러면 그 친구들은 호칭 없이 야 너. 이렇게 돼요.”

- 전국산재장애인단체연합회 근무자

“어떤 분은 30년 간 큰 전자회사를 다녔는데 계단으로 3층까지 올라가는 사무실이었어요. 오래 된 안성에 있는 공장형 건물이라서, 이 분 1명 때문에 엘리베이터를 설치할 수 없다고 해서 30년을 목발을 두고 그 계단을 오르내렸어요. 그리고 60몇 세가 정년인데 50세 넘자마자 잘렸어요. 우선순위로. 그 이유가 너를 위해서 이 엘리베이터를 들어주니, 그냥 어떤 정년까지 카운트한, 은행에서 명예퇴직 할 때 주는 것처럼. 카운트한 돈으로 받고 그 명예퇴직 형식으로 그 직을 내놔라. 권고사직 아닌 권고사직을 당한 거죠.”

- 한국여성장애인연합회 근무자

“지체장애인으로써 치료를 가야 하는 시간들이 확보돼야 하는데 그걸 인사평가에 반영했기 때문에 장애인차별이라고 해서 차별 사례로 인정이 됐어요. 그거처럼 휴가를 쓸 수 있는 여건들이 정책적으로 만들어지면 장애인 당사자들이 권리로써 활용할 수 있고 사업주도 그런 제도가 있으니까 그 제도 활용해서 손실보전의 효과를 가질 수 있고...”

- 전국장애인차별철폐연대 근무자

④ 직무수행 어려움에 대한 보완책 필요

장애인 노동자는 직무를 수행하는 데 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 중증 장애인의 경우 낮은 학력과 장애로 인하여 맞는 직무를 찾기 어려웠으며, 고용 후 장애인 노동자에게 어디까지 직무를 지시해야하는지 상사가 모르는 경우가 많으며, 취업 전 공지 받은 업무와 다른 점이 많아 장애인 노동자가 직무수행에 어려움이 많았다.

장애인 노동자가 직무수행 능력이 높을 경우 차별을 상대적으로 적게 느꼈으며, 사업주도 고용할 때 직무수행 능력을 채용 요인으로 작용한다고 하였다. 장애인 노동자가 본인의 분야에서 열심히 하여 비장애인 노동자보다 성과가 좋거나 비슷할 경우 업무상 차별을 겪지 않았으며, 사업주의 경우 장애인 노동자가 본인들이 필요한 기술이 있다면

채용에 무리가 없음을 나타냈다.

“장애인이 이름만 대면 알만한 대기업에 다수가 취업이 되는 건 이미 옛날이야기예요. 어떤 사업장에 2천 명이 근로하는데 3%를 장애인으로 채운다 해도 60명이 장애인인데 60명을 그 사업장에 집어넣으면 2천명 중 60명이 아니라 2010명이나 2060명 중 60명이 돼야 해요. 어차피 그 일을 다 1사람의 몫의 일을 다 못하고 생산성이 안 나온다는 게 어느 정도 증명이 됐으니까요.”

- 시각장애인연합회 근무자

“사업장 보면 장애인들 충분히 일할 수 있는데. 그래서 보면 몇 일 테스트나 가서 일하다 보면 뭐 포장해야 하는데 이걸로 해야 한 대. 일손에 딱 맞는 거에 장애인이 투입돼서 일을 더 만들어 놓은 거예요. 그러니까 그런 거에 또 아이고 힘들어 우리. 그러니까 별써 안 되어 있는 거예요. 대표들이. 이해를 조금 해주고 해야 하는데 그게 안 되는 거예요. 더 힘들어. 한 명 끼어서 괜히 일이 영켜. 딱딱딱 하는 게 잘못하면 다시 해야 하니까 그 사람들 입장에서 일이 영켜요.”

- 전국산재장애인단체연합회 근무자

“문제는 증증이에요. 증증은 학력도 증증이에요. 이 증증 학력으로 현재 근로 시장 못 들어가요. 장애 정도 심하고 학력 떨어지고. 그 시장에 못 들어가요. 그 시장은 단기일자리 사업으로 계속 빼는 거예요. 이 분들이 가서 무슨 일 하겠어요? 아무것도 일 안 해요. 이 사람들 모아 놓고 일자리도 준비가 안 되어 있어요. 계속 악순환이에요. 증증장애인에 맞는 직무를 개발하자.”

- 한국장애인단체총연합회 근무자

“장애인을 써서 내가 어디까지 지시하고 어느 선까지 장애인을 일 시킬지 확실히 몰라요.....지체장애인인은 무거운 거 들고 나르는 게 쉽지 않죠. 제가 느낄 때 그랬어요. 양지사도 다이어리 만드는 회사인데 좌식작업이라는데 가보니까 컨베이어벨트에서 생산돼서 계속 나오는 걸 우리가 계속 쌓고 있어요. 그 사람들도 어디까지 시켜야 할지 모르겠다고.....남자들은 물건 쌓고 나르기도 하고. 이틀 다니다 그만 뒀어요.”

- 지체장애 장애인노동자

“저는 매일 매일 내일이예요. 올해 여기도 들어가서 1등을 놓친 적이 없어요.”

- 지체장애 장애인노동자

“불편하지 않으면. 저희가 미싱하면서 꼭 손발 아무렇지 않으면 기능 있으면 괜찮아요. 본인이 더 열심히 하고요. 다 똑같지 않겠지만 현재 우리 직원들은 그렇게 하고 있어요. 장점보다는 불편함이 없어서 제가 그 사람들 쓰면서 조금만 감수하면 그런 건 없지만....”

- 고용주2

“장애인들은 성실하고 주어진 일을 잘 하는 사고를 갖고 해요. 똑같은 급여체계라면 조금은 저 친구들이 못 미치죠, 기대에. 그래도 충분히 자기네가 소화할 수 있으니까. 두 친구는 비장애인보다 더 잘 해요. 그런게 좋고요. 더 욕심나는 친구도 있었어요.”

- 고용주1

2) 고용노동정책의 한계

(1) 사업주

① 장려금 외에 다른 형태 지원 부족

50인 미만 사업장의 고용주에게 장려금외의 다른 형태 지원이 필요하였다. 장애인 고용하면서 불필요한 비용과 행정처리 발생 하였다. 50인 이상 사업체에 비해 50인 미만 사업체는 체계적인 노무가 부족한 경우가 있었다. 5인 미만 기업이 장애인을 고용해서 5인 이상 기업이 되었을 때 발생하는 행정절차에 대한 번거로움을 토로하였다.

“직접 장애인에게 급여나 인력을 1 대 1 맞춤형으로 붙여주거나 사업주가 장려금 외에 다른 형태의 지원을 할 수 있는 부분이 용이하지 않은 거 같아요.....한두 명 고용한 사업장에 고용장려금을 지급하는 게 사업주 입장에서 안 해도 되는 일이나 비용을 발생시킨다고 여길 수 있어요. 그런 면에서 행정적 서포트 지원이 있어야 하고 그건 그 장애인을 취업시키는데 일조한 기관들이 사업주를 도와줘야 하고요”

- 시각장애인연합회 근무자

“규모 쪽으로 봐도 공단은 50인 이상을 행정대상으로 삼아요. 50인 이하는 통계에도 없어요. 공단에서 나온 자료는. 노동자에 대한 게. 지금 50인 이하 사람들이 꽤 많이 상담이 와요. 50인 이상은 체계적 노무가 되어 있고 직원복지가 잘 되어 있어서 그런 큰 문

제가 되지 않지만 50인 이하는 사업주도 그런 걸 잘 모르고 장애인도 모르고 노동자도 모르고. 그러니까 막 이게 맞는지 저게 맞는지도 모르고 욕도 했다가 월급도 줬다가 깎았다가 하는 거죠. 근로계약서도 이렇게도 써보고 저렇게도 써보고. 그런 건 개입을 해보면 많은 도움을 주지 않을까 싶어요.”

- 서울장애인노동자지원센터 근무자

“서울시에서 그거 관련해서 50인 미만에 대한 지원제도 지원정책 금전적 지원도 좋고 이외에도 더 많은 이런 지원 상황들이 필요해요. 이게 50인 미만이 열악해서 각종 서류나 여러 가지 신청서 신청제도의 이해가 부족해서 그와 관련한 걸 더 많이 지원할 수 있는 정책 제도가 마련되어야 한다고 저는 주장하고 있어요.”

- 한국지체장애인협회 근무자

“장애우 고용사업장은, 아주 적은 업체에서 장애우가 같이 근무했다고 5인 이상 사업장으로 만들어서 푸시를 가하는 건 우리가 먼저 힘들어서 못하게 되는 거예요. 장애우를 채용하는 소규모 사업장은 그런 장애우를 상시 인력으로 보지만, 예외사항으로 보면 좋겠죠. 그렇다고 급여나 근로기준법에 손보라는 건 아니고요. 그런 걸 유연성 있게 대처하면 좋겠어요...”

- 고용주1

② 50인 미만 사업장은 장애인 고용의무 없음

50인 미만 사업장에서 장애인 고용을 할 경우 사업주들이 장애인들에게 혜택을 주는 것으로 인식하고 있음이 나타났다. 부담금은 없지만 의무고용을 채워야 고용장려금이 지급되기 때문에 사업주가 장애인 노동자 채용을 도와준 것이라 인식하고 있었다. 또한 의무고용이 아니기 때문에 50인 미만 사업장에 고용된 장애인에 대한 지원 정책이 미비하였다. 그러므로 관련 단체에서는 의무고용은 필요하다고 주장하였다.

“사업주랑 상담해 보면, 제가 인터뷰 한 분이 우리가 고용 안 해도 되는데 너네 고용했어. 그러면 내 말 잘 들어야지. 라고 하는 걸 장애인노동자가 부당처우를 받아서 사업주 면담을 하러 갔는데 사업주 말이 그거예요. 국가에서 고용하지 말라는 장애인을 내가 고용했는데 내 말 안 들어서 해고했는데 뭐가 잘못이야? 라고 나와요. 50인 미만은 법적으로

고용에 대한 걸 면죄부 얻은 거 같아요. 이 부분은 고용법에서 바뀌어야 할 거 같아요.”

- 한국장애인고용안정협회 근무자

“제 판단으로 의무고용율을 적용하냐 안 하냐지 모든 사업주가 고용의무는 있다고 생각해요. 법에서 제재나 의무고용율에 의한 금액을 부가하지 않을 뿐이지 그런 의무는 다 있다고 봐요. 시간이 지나니까 노동부가 슬금슬금 50인 미만은 고용의무가 없다고 표현하고 있어요. 그건 작년에 직장 내 장애인인식개선 법을 만들 때 고용의무가 없다는 말을 명시해 버렸어요. 고용의무가 없는데 장애인고용을 50인 미만이 한 게 되잖아요. 그러면 고용의무도 없는데 고용했으니 더 많은 지원정책을 만들어야 하는데 그런 지원정책이 없어요. 지금 장애인고용장려금을 지급하는데 거기서 의무고용율을 다 빼고 줘요. 3%가 되니까 3%가 100명이면 3%라서 3명 빼는데 50인 미만은 1명을 빼요. 1명을 빼요. 장애인고용의무가 없는데 의무고용에서 3% 1명을 왜 빼요? 빼고 고용장려금을 줘야 할 이유가 있나요? 그런데 빼요.”

- 한국지체장애인협회 근무자

“부담금 주지 않을 바에 대상으로 넣지 말고 장애인 1명 채용 때부터 무조건 장려금 줘야 하는데 의무고용 채워야 장려금을 줘요.”

- 한국장애인단체총연맹 근무자

③ 50인 미만 사업장은 장애인 고용시 얻는 실제적 이점이 없음

50인 미만 사업장은 장애인을 고용할 때 환경개선, 생산성 보완 등의 여러 가지 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 따라서 이에 대한 실제적인 지원과 혜택이 필요하였다. 사업주들은 장애인 노동자의 낮은 생산성을 어떻게 보완해야 할 것인가에 대한 고민이 있으며 장애인 고용 시 편의시설 등 환경 개선에 대한 번거로움 있기 때문에 장애인 노동자들의 고용을 어려워 하였다.

“대부분 의무적으로 장애인을 고용하거나 장애인을 고용하면서 다른 메리트가 있는 이유 아니면 장애인을 굳이 쓸 이유가 없어요. 진짜 메리트를 줘야 하는데 메리트가 없어요. 생산성에 비례해서 급여에 대한 지원 부분이 돼야 메리트가 돼요. 급여를 보조해줘라.”

- 한국지체장애인협회 근무자

“장애인들이 취업이 열악한 게 이런 정책을 내는 게 의무고용이다 뭐다 라는 게 있어요. 그냥 벌금 내고 말자. 불편함이 많은 거예요. 기업에서는 사실상. 장애인을 1명 고용하든 2명 고용하든 이렇게 해서 고용하고 싶지만 거기 따른 부수적인 게. 기업체는 장애인 취업을 시키려면 편의시설이 완벽해야 해. 내가 일반 비장애인들이 이용할 때 불편함 없는 회사가 갑자기 장애인을 고용하다 보면 편의시설이 완벽해야 해. 휠체어 장애인이 아니라도 편의시설은 되어 있어야 하는 거죠. 기본으로. 그런 어려움이 기업체도 아마 부담이 될 거고. 의무고용이 장애인들이 취업 많이 돼서 일반 기업체 들어가서 일을 하고 그러면 좋을 건데 사실 기업체들이 그런 부담이 있을 거예요. 아무리 고용보험공단에서 지원을 해줘도 그게 부담스럽고 쉽지 않을 거예요. 장애인이 뚫고 들어가기 쉽지 않고. 보편적으로 보면. 가서 왜 왔냐? 불편해요. 나만 쳐다보는 거 같아요. 아무래도 비장애인과 장애인이 일하려면 층이 있잖아요. 그러면 제조업에서 시스템이 장애인과 비장애인이 하면 장애인은 업무 일이 더디고 털 할 거잖아요. 그걸 맞춰주지 못하는데 같이 일하는 분이 이해해야 하는데 그런 인식이 부족해요. 같이 일하는 사람들이. 취업만 무조건 해도 장애인들이 가서 상치만 받고 오는 분이 많아요. 기업도 어려운 점이 많지만. 어려운 점은 그거예요.”

- 전국산재장애인단체연합회 근무자

“지금은 고용환경에서 청각장애인 대상으로 이야기했어요. 너네가 의사소통 부분은 뭘 쓰느냐. 질문했을 때, 이걸 취업 준비 과정의 분들은 수어를 제일 활용하고 몸짓. 취업준비 과정에서 수어로 소통하는 거는 취업 후에 수어로 의사소통하기를 원하는 거잖아요. 그런 게 지원이 많이 안 돼서 문제가 되고 있고. 직장 환경에서도 생활한 경험이 있느냐 라는 거에 대해서 직장에서 의사소통 방법을 업무에서... 지금 문자를 가장 많이 사용하고 있고요. 나중에 이거 자료 드릴게요. 참고하세요. 근로지원인 배치 수화 가능한 00. 업무 필요한 걸 물었을 때 4개 중에서 가장 높은 게 수화통역전문인력이에요. 공단에도 저희가 청각장애인이 노동자로 있을 경우에 수화통역인 배치가 가장 시급하다 라고 이야기 하는데도 그게 잘 안 돼요. 사업주 입장에서는 또 다른 인력을 채워야 해서 또 다른 인건비를 채워야 하잖아요.”

- 한국농아인협회 근무자

④ 사업주에 대한 장애인 인식개선교육 필요

장애인 고용을 도와준다고 생각하는 경향이 있으며, 사업주는 장애인과 상호작용과 의사소통하는 것에 어려움을 호소하였다. 현재 소규모사업장에서 장애인 인식개선 교육

은 형식적으로 이루어지고 있으며, 사업주 입장에서는 시간을 내서 장애인에 대한 교육 받는 것이 부담스러움을 나타냈다.

“(장애)이해에 관한 게 증진이 되면 장애인이 충분히 함께 일할 환경이 개선될 수 있다. 그래서 장애인인식개선 교육도 더 적극적으로 하고...특히 장애인인식개선 교육이 직장 내에서 마련됐지만 50인 이하는 대충 서류 붙여 놓으면 돼요.”

- 한국지체장애인협회 근무자

“그냥 여기 다니는 걸 고마워해라. 장애인이면서 취업시켜준 걸 감사한 마음으로 다녀라 이런 거니까 노동권실태를 조사할 때마다 저희가 좌절하는 게 서두에 말씀드렸듯이 인식 개선이 안 되어 있어요.”

- 한국여성장애인연합회 근무자

“집사람도 홈플러스에서 일하는데 장애인들이 있는데 이 사람한테 어디까지 시켜야 하는 지를 모르겠대요. 같은 동료인데. 내가 이걸 시키면 애가 어떻게 받아들이지”

- 지체장애 장애인노동자

“그 부분에 대해서 당사자에게 뭐가 어쨌다 뭐가 어쨌다. 이야기를 꺼낸 적이 없어요. 오히려 그런 게 부담스런 거죠. 제가 비장애인으로써 장애인들 일 하면서 저 새끼들 나 때문에 이용해 먹는 거 아니야? 하고 오해 받을 수 있는.....”

- 고용주3

“내가 이야기해도 100% 그 사람들이 다 받아들였는지 아닌지 알 수 없어요. 내가 이번에 일하면서, 저희도 기계를 다루는 일이라서 못 들으면 기계가 이상이 있거나 불량 나면 기계 소리 듣고 우리가 조금 이상하구나 하는데, 그 분들은 못 들어서 그런 걸 몰라요. 무조건 하는 거예요. 그러다 보니까 칼을 갈아줘야 하는데 못 갈아주거나. 이런 식의 문제는 있어요. 좀 그러기도 하고. 너 수화선생님 전화해서 그 선생님한테 전달해달라고 하고 싶은 마음이 있어요. 내가 이야기 하는데 못 하니까 알아들었는지 못 알아들었는지 몰라서. 그런 게 이래서 약간 불편함이 있구나.”

- 고용주2

“대개 사무직이 아니라 공장이에요.....하나 영키니까 난리가 났어요. 어디 가서 이걸 찾아요? 그 날 제품 생산한 걸 다 뒤져야 해요. 하나가 어디에서 잘못 된 게 나오면. 그러니까 안 하는 거예요. 장애인들 나갈 때 충분한 교육도 필요하지만 업체에 장애인을 취업

받았을 때 장애인에게 어떻게 해야 한다는 걸 단계 단계가 필요하지 않을까? 하고 있겠죠. 더 필요해요.”

- 전국산재장애인단체연합회 근무자

“교육을 받고 싶으냐? 장애인에 대한 교육? (집중적인교육)아니오. 잠시 와서 장애인교육 성교육 계속 받는데 형식적인 거에 불과해요. 강사가 와서 1시간씩 하거든요. 그러니까 점심 시간 빨리 밥 먹고 와라 오늘 교육 있다고 하면 30분씩 빼서 해요. 그렇게 해서 받는데, 실은 우리가 받을 때 그게 현실적으로 와 닿지 않아요. 청각장애인한테 우리가 어떻게 하고 소통이 안 될 때 어떻게 하라고 전문교육까지는 받아들이지 못하는 거죠. 우리 직원들이.”

- 고용주2

(2) 장애인노동자

① 취업동기유발 한계

장애인 관련 단체 대표자들의 인터뷰에 따르면 기초생활수급비 대상자로 있는 장애인 노동자들은 취업에 대한 동기가 낮은 것으로 나타났다. 장애인 노동자들은 의료비 부담이 크며, 기초생활수급자일 경우는 기초생활수급비와 의료비 지원을 받게 되지만 취업 후 임금을 받으면 의료비 지원을 받지 못하게 된다. 기초생활수급자일 경우와 취업을 하여 급여를 받을 때를 비교하면 노동으로 인해 벌어들인 돈과 기초생활수급비와 의료비 지원을 비교해 보면 취업을 하는 것이 장애인 노동자에게 큰 혜택이 없었다.

“현재 기초생활수급자 안에 들어간 분들은 억지로 취업시키지 말아라. 이 분들 안 나가요. 예를 들어서 3인 이상 장애인 기초생활수급자 가구예요. 얼마 받냐 하면 250만원에 기초 급여. 의료비가 공짜예요. 제일 큰 게 의료비예요. 비장애인에 비해서 의료비는 2배 이상 써요. 너 나와서 일하면 300 줄게. 나와요? 안 나와요. 나라도 안 나가죠.. 50만원 차이로 비슷하죠? 의료비가 공짜예요. 여기는 내가 다 4대보험 떼면 250밖에 못 받아요.”

- 한국장애인단체총연합회 근무자

“장애인 당사자 수급자들이 일자리나 구직활동 안 하는 이유 중 하나가 일 안 해도 돈 주는데 일을 뭐 하러 해? 라는 것도 있겠지만 그것보다는 일정소득 이상이 됐을 때 의료급

여 수급에서 탈락하는 경우 의료비 비용 지출이 자기 급여로 감당할 수 없는 수준일 수 있어요. 의료비지출이 많지 않은 사람은 상관없는데 의료비 지출이 많은 경우에는 돈을 벌고 50만원 생계비보다 더 벌고 싶어도. 내가 일하면 50만원을 벌어요. 의료비는 더 많이 나가. 그러면 본인에게 불리한 거잖아요. 의료비가 100만원 나오면. 이 정도 중증.. 생계비 50만원만 받고 의료비 지출을 줄이는 게 나오니까. 의료급여 때문에 특히 크다.”

- 전국장애인차별철폐연대 근무자

② 취업준비 어려움

일반적으로 장애인들은 취업준비를 하는데 어려움이 있었다. 특히 중도장애인들은 직업재활기회가 적었다. 예를 들어 병원에서 신체재활에 집중하다보면 시간이 지나서 직업재활을 따로 해야 돼서 재취업이 늦다고 말하였다. 또한 장애인들은 장애로 인하여 흥미가 고려되지 않은 제한적인 취업 준비 경험하였다. 특수학교에서 배우는 기술은 전통적인 것이 대부분이며, 시대흐름에 맞는 최신 기술에 대한 교육이 부족하였다. 취업을 위하여 필요한 자기소개서, 포트폴리오 제작 등의 지원이 부족한 것으로 나타났고, 취업 준비를 위한 포트폴리오 제작 등에 어려움이 있었다.

“뭔가 해볼 기회가 없었던 거예요. 대부분 그래요. 중도장애인들을 고용시장으로 넘기는 거에 직업재활이 없어요. 다양한 기회가 없어요. 우리나라 기업재활이 발달장애 쪽으로 있고 중도장애에 대한 개연도 없어요.”

- 한국척수장애인협회 근무자

“장애인이 성장과정에서 나이 들어서 후천적 장애를 입으면 털한테 어려서부터 커서 올라가는 장애인들이 숫자가 적지만 있어요. 장애를 갖고 있으면서 여러가지 체험의 다양성에서 제한을 많이 받아요. 자기 적성, 흥미 프래퍼런스를 찾기가 어려워요. 그런 걸 지원할 수 있는 시스템. 지금 특수교육 안에서 일부 있는데 현장의 교사는 애들을 어디로 보낼지 더 걱정이예요.”

- 시각장애인연합회 근무자

“지금 청각장애인 농학교가 서울에 몇 개 있어요. 제가 농학교를 방문해 보니까 방과후학습으로 하는 게 바리스타 제빵 제과. 이걸 예전부터 하던 거고 여기서 벗어나지 않는 거

에요. 그래서 그 회의 때도 그 말을 했어요. 제과 제빵 바리스타에서 벗어나지 않는다. 우리 친구들이 방송 편집 같은 고급기술을 가르치고 싶다. 학교랑 연계해서 이런 걸 가르치는 걸 하고 싶다. 그랬더니 센터장님이 부산에서도 해봤는데 이 친구들이 못 들어서 편집에서 어려움을 느꼈다는 거예요. 못 들어서 편집에서 어려움을 느끼니까 이게 어떤 건지 체험하는 게 더 중요하다. 못 들어서 편집이 어렵다고 여기서부터 왜 아예 배제하느냐? 라고 했어요. 그런 것처럼 사실 청각장애인이라고 카메라 안 나오는 것도 아니고. 여러 직종에서 할 수 있는데 못 듣고 말 못하니까 그런 면에서 자꾸 배제하려고 해요.”

- 한국농아인협회 근무자

“비의무고용업체나 의무고용업체에 이 사람들 이력을 본인 동의 받고 멋지게 이력서처럼, 자기소개서 꾸며서 그 분들에게 대신 홍보해 주고. 이 분들에게 절실한 도움이 될 거 같아요. 행사를 하고 나눠주는 비용으로 차라리 그 분들에게.. 이 장애인들이 그런 거에 취약해..”

- 한국장애인고용안정협회 근무자

③ 고용안정정책의 한계

장애 관련 단체 대표자들은 장애인 고용에 대한 주요 문제로 고용안정이 어려운 것을 말하였다. 현재 장애인 노동자의 고용은 장애인일자리 사업의 단기형 일자리로 12개월짜리 또는 11개월로 되어 퇴직금이 없고 월급인상이 없는 형태임을 지적하였다. 장애인 노동자들을 계약직, 무기계약직으로 채용하여 이들의 실제적인 삶의 질 향상이 어려웠다. 단기형 일자리는 고용률은 높이나 이직률 또한 높이지만 이직률을 보완할 고용안정정책이 미비하였다.

“서울시에서 장애인일자리 사업해도 다 1년짜리. 12개월로 짧아요. 1년 지나면 고용해야 해서. 일자리 사업 그렇게 해요. 왜 이걸 하느냐 하면 수치를 올릴 때 아주 좋아요. 짝 1년에 장애인들 서울시는 자립형일자리사업해요. 1년짜리예요. 한번 더 해서 2년까지 할 수 있어요. 2년 채우면 고용해야 해서 11개월로 잘라서. 퇴직금도 안 주려고. 한 번 치고 그 다음 년도 할 수 있어서 두 번. 2년을 근무해도 계속 1년 사업으로. 그러면 월급 안 오르고 계속 최저임금이죠.. 이거 최저임금을 주기 위한 사업이에요. 시범사업처럼. 아마 여러 가지 있어요. 최근에 지자체 중심으로 이런 사업을 많이 만들어서 하고 있어요. 이게 뭐냐 하면 장애인들을 지원하는 건 두 번째이고 숫자가 1년에 확확 올려요. 눈에 보이

는 숫자가 올라가요. 괜찮아요. 예산도 안 오르고 생색내기 좋은 사업이 장애인 일자리 사업이에요.”

- 한국장애인단체총연합회 근무자

“서울이나 다른 타 지역도 11개월로 잘라서 눈 가리고 아웅 식으로 퇴직금 안 주려고 자르고. 한두 달 쉬었다 2월부터 12월까지 채용하고 1월부터 11개월까지 채용하고 12개월에 그만 두잖아요. 이런 정책들. 계약직도 없어져야 해요. 계약직으로 들어가면 이 사람 머리 자체가 나는 계약직이니까 계약 기간만 하면 돼. 계약직에서 정규직으로 전환을 해주는 게 쉽지 않아요. 무기계약직을 해주잖아요. 그것도 눈 가리고 아웅 식의 채용 정책이에요. 이 무기계약직으로 바꾸고 계약직으로 바꾸는 건 비장애인도 똑같이 하지만 이런 제도가 장애인 입장에서는 더 열악해요. 공공일자리 자활 이런 걸 하고 있지만 사실 장애인들의 직업생활을 영위하는 삶의 질을 높이는 거에 아무 도움이 안 되고 있어요.”

- 한국여성장애인연합회 근무자

“50인 미만 사업장에 장애인들이 대부분 고용 됐을 건데 장애인 고용 실태조사 보면 나와 있을 거예요. 이직율이 너무 높아요. 6개월이 채 안 돼요.”

- 한국장애인단체총연합회 근무자

“발달 장애 청각 장애는 고용장려정책은 있지만 고용안정정책이 없어서 취업에 대한 정보, 거기서 끌어주는 게 없어서 따라 다녀요. 저기서 월급 10만원 더 준대 하면 청각 장애는 싹 이직을 한꺼번에 해요. 저도 그런 업체 봤지만, 장애인 중에서 청각 장애는 사지 멀쩡하니까 일할 때 차이 없겠지? 해서 선호해서 청각 장애인을 뽑았어요. 팔다리 불편한 장애인보다 낫겠지 생각했는데, 문제는 그만 둘 때 한꺼번에 그만뒤요. 그러다 보니까 그런 쪽에서 회사가 데미지를 입어요.”

- 한국장애단체총연맹 근무자

④ 통근/교통 어려움

장애인 노동자들이 통근할 때 이용할 수 있는 교통수단이 제한적인 것으로 나타났다. 중증장애인 노동자가 타지역으로 취업했을 경우 통근시 장애인 콜택시 이용에 제한이 있었다. 장애인 콜택시를 이용하지 못하고 가정에서 지원을 못 할 경우 대안책이 없었다. 신체가 불편한 장애인 노동자들은 지하철이나 버스보다 택시를 많이 이용하게 되는데 교통비지원은 버스, 지하철에 제한적 지원되고 있었다.

“(중도장애인이) 세종시의 통계 무슨 교통통계 그런 걸 1년을 취업했었어요. 장애인취업. 1달을 출근하래요. 거기요. 세종시로. 부모가 운전도 못해. 상계동에서 서울역까지 케이티엑스 타고 오정역에서 내려서 세종시로 가야 하는데 그게 장애인이 쉬워요? 그런 배려가 없어요.....(장애인 콜택시)타지역까지 안 가요. 올 때 어떻게 와? 가봐야 한다고 해서 쉽지 않더라고요.”

- 전국산재장애인단체연합회 근무자

“택시비는 안 돼요? 대중교통이 그렇잖아요. 지하철은 무료니까 빠고. 장애인들이 출퇴근 할 수 있는 게 1. 특별교통수단. 짱꼴을 이용하세요. 2. 지하철. 꽤 자동휠체어 타는 분이 대부분 지하철. 공짜이고 무료이고. 엘리베이터가 장착이 되어 있어요. 3. 본인이 누구의 조롱 받고 다니지 않는 교통수단이에요. 그리고 서울이 저상버스가 60% 됐어요. 그 60%의 저상버스. 그리고 택시예요. 택시도 대중교통 수단에 들어가는데 서울은 특별교통수단 바우처 택시 시각장애인 택시 정도 운영하고 있어요. 저상버스에 비용을 지원하면 저상버스를 이용할 수 있는 장애인 유형이 구분되어 있어요. 그 분들만 대상이 돼요. 중증장애인은 아침에 일어나서. 9시 출근 6시 퇴근인데 저상버스 몇 % 이용하겠냐? 대부분 많지 않아요. 지원 필요 없이도 지원비용을 경증장애인들이 다 가져가요.”

- 한국장애인단체총연합회 근무자

“교통비지원이 있으면 좋겠어요. 걷는 게 힘들지만 버스 타고 계단 그거 3칸 올라가면서 밑으로 미끌어져서 왼쪽다리 다친 적 있어요. 그런 거 라든지, 잘 못하겠어요. 어려서부터 사람 쳐다보는 시선이 싫어요. 그냥 택시 타자.”

- 지체장애 장애인노동자

⑤ 근로지원인 제도의 한계

근로지원인을 활용하는데 실제적인 어려움이 나타났다. 특히 소규모사업장에 근로지원인공간이 마련되기 어려운 현실적인 어려움 있었다. 또한 근로지원인이 “지원” 또는 “지도”를 하는 것이 아닌 대신 직무를 수행하는 경우가 많았으며, 장애인 노동자가 전문직종일 경우 근로지원인이 전문적인 용어의 의사소통을 전달해야 하는데 한계가 있었다.

“근로지원제도가 정착이 되어 있어요. 그런 게 50인 미만 사업장에 적용이 되는가? 생각을 해보면 이런 작은 카페에 장애인이 근무하면서 근로지원인을 넣으면 그 근로지원인도 한 공간을 차지해요. 그러면 근로지원인 제도가 그 공간에서 유용하게 우리가 이용될 수 있느냐? 차원에서 기존 제도도 들여다봐야 하고요.....”

- 시각장애인연합회 근무자

“근로지원이 우선 필요하죠. 장애인들이 가서 적응할 수 있는 기간을 주는 거니까 그 직무도 해주면서 장애인들 옆에 가서 도와주다가 어느 시점에서 끊어져요. 그러면 그 장애인이 그 일을 계속 할 수 있을까요? 똑같이 나와요. 못해요. 항시 보호체계의 자기를 대신해서. 지금 직무지도를 나가면 어디 휴지 청소 하는 거? 장애인이 나서서 하지 않아요. 그 시간대에 같이 보조해 주는 직무지도원이 거의 해요. 실태조사가 그런 직무지도를 지원을 고용이 돼서 해주는지 모르겠지만 현실적으로 보면 그래요.”

- 전국산재장애인단체연합회 근무자

“근로지원인 제도가 있는데 그런 제도 안에서 그런 부분(수어통역)이 이루어지거나 직장 안에서. 의료계통에 대해서도 청각장애인들이 의사나 전문직종을 하기 원하는데 이 모두가 소통이 안 되면 안 되잖아요. 수술도 그렇고. 문진도 그렇고. 그런 면에서 모든 능력을 갖췄지만 서로 의사소통이 안 돼서. 사실 그냥 사장되어 버리고. 그냥 많은 학문들을 높은 단계까지 습득했지만 노동시장에 투입되지 못하고 주저앉는. 그런 분들이 많아요. 그런 부분에 대한 게 여성 장애인 계에서는 심각해요.”

- 한국농아인협회 근무자

⑥ 교육/승진기회의 한계

장애인 노동자들은 직장생활 중 자기계발을 하고 성장할 수 있는 기회가 적었다. 장애인 노동자들은 승진하기 위해 필요한 요소들 중 직무능력 외의 다른 것들을 수행하는데 어려움이 있으며, 승진기회가 거의 없었다. 일반대학 진학이 어려운 중증장애인이 방송통신대학교를 다닐 시 지원 제한이 있어 전문성을 기르기 어려웠으며, 대학교의 경우 장애인이 입학할 시 환경적인 고려사항이 많기 때문에 장애인 입학이 어려울 경우가 있으며, 특히 여성장애인의 교육권 확보는 상대적으로 더욱 어려움이 나타났다.

“취업 알선만이 능사가 아니라 고용안정정책의 일환이에요. 취업된 사람이 자기개발 할 기회를 줘서. 그 사람이 자기 개발 하려고 올 때는 생산에 참여할 때 로스가 생기는데 그런 지원을 해서 유치를 해서 그 욕구를 가진 장애인에게 새로운 정신교육이나 심화교육을 통해서 다시 충전해서 본업에 의욕을 갖고 다시 들어가거나. 누구나 직장생활에서 번아웃이 돼요. 번아웃 될 때 어떻게 다시 충전시킬 기회를 갖는가?..... 장애인들은. 열악하니까. 회사가 해주기 전에 그런 인력을 추천해주고 인건비를 보존해주고 다른 혜택을 줘서 그런 인력을 기꺼이 보내주게. 그런 게 안 되면 장애인들이 성장할 수 있는 기회가 없어요.”

- 한국장애인단체총연맹 근무자

“장애인들 대부분 승진 못해요. 50인이하 사업장 말고도 공무원사회에서도 마찬가지예요. 장애인들이 승진 못해요. 장애인친구 중에 공무원이 많아요. 30년 근무 하다 그만 뒀어요. 30년이 평공무원이고 자기 밑이 과장이예요. 애가 능력이 없냐? 그것도 아니야. 그 당시 호적 전산화 할 때 공을 세웠는데도. 과장까지 가면 정무직이죠. 로비 하고 잘 보이고 공무원 사회에서. 이런 조건이 안 돼요. 같이 상사랑 술도 마시고. 놀러 다니고. 아사발 해야 하는데 그런 조건이 안 되는. 우리 사회가 가진 승진의 조건, 승진에 필요한 게 조건이 폭이 안 돼요.”

- 한국장애인단체총연합회 근무자

“인사상 불이익도 가장 큰 문제예요. 이걸 다른 장애인도 마찬가지일 거예요. 이런 장애인들이 같은 조건으로 입사해도 시간 지나면서 차이가 날 수 있는데 이런 승진에서 장애인들이 누락되는 경우가 많고요.”

- 한국농아인협회 근무자

“장애인단체에서 장애인대학생을 신입을 지원해줘요. 방통대는 안 돼요. 그건 대학에도 안 들어가요. 그런 지원이 안 돼요. 일반대학. 방통대 제외한. 그러면 일반대학을 중증장애인이 갈 수 있다고 생각하세요? 안 들어요. 일자리 일자리 하면서도 이 사람이 전문적인 걸 가져도 일자리가 없는 거예요. 그러면 이 사람들은 어딜 가요?”

- 전국산재장애인단체연합회 근무자

“대학교는 (장애인)61명이 들어오면 편의시설 다 바뀌야 하고 한 사람 들어오면 그 장애인을 교수도 신경 써야 하고 학교도 신경 써야 하고 여러 가지 바뀌어야 할 환경적 요인이 많잖아요. 그래서 잘 받아주지 않고 어떤 비교경쟁에서 대학을 들어가긴 하겠지만 면접에서도 안 되는 경우가 많고 교육에서의 기회 제공이 아직 불평등한 것도 문제가 있어요. 여성장애인은 특히 그렇고요. 저희가 이슈화 한 건 올해 운동권 방향이 여성장애인에게

특화된 교육권 확보예요. 교육 안에서 모든 게 기본이 되고 그런 게 이루어져서 자립으로 이루어지고 직업으로 이루어지고 노동의 기회 제공도 균등하게 된다는 거예요.”

- 한국여성장애인연합회 근무자

(3) 기타

① 현실성이 적은 지자체 정책의 한계

지자체 정책은 일시적이거나 나눠주기 행사성이 많았다. 취업박람회의 경우 발달장애와 같은 특정장애에 포커스가 되어 있거나 제한적인 일자리만 제공되고 젊은 층이 선호할 만한 일자리가 없었다. 일자리의 경우 젊은 층이 익숙한 소프트개발, 포토샵 등 기술직, 사무직 보다 단순용역 등의 일이 대부분이었다.

“서울시에서 장애인 위한 정책을 많이 하지만 행사성으로 끝나는 것도 많아요. 예를 들면 지자체 사업들을 하나씩 서대문구라면, 서대문구에서 장애인의 날에 다른 구도 그렇겠지만, 구별로 장애 관련 행사를 해요. 요새는 못하겠지만. 코로나 때문에. 저에게 서대문구의 등록장애인인니까 오라고 서대문구에서 구민회관에서 언제 행사를 한다. 그 행사가 대체로 나눠주기예요. 공연하는 분들...요새는 구에서 박람회도 열어서 장애인들 취업 관련 박람회가 구별로 많아요. 그런 게 아직은 활성화 되기 어려워요. ..이런 박람회에. 그런데 와서 보면 취업박람회인데 자기가 하고 싶은 일들은 없어요. 대개 용역회사 이런 단순 공장 이런 데서 이런 기본적인 일을 하는 분을 찾는 거지. 사무직에서 소프트웨어 개발 혹은 출판에서 편집 포토샵 이용한 거는 거의 없어요. 한두 번 젊은 사람들이 박람회 들어와서 보면 다음에 가는 게 시간 낭비구나 싶을 거예요. 젊은 사람들은 어쨌든 안 보이고 나이 든 분들, 발달장애인들이 떼 지어서 복지관에서 데려와서 한바퀴 돌면서 일거리 찾는 거니까.”

- 한국장애인고용안정협회 근무자

“(장애인취업박람회)우리는 중증이라 중증에 맞는 직업이 별로 없어요. 생산직이나 용역 같은 거. 사무직 하는 걸 안 뽑더라고요. 우리한테 안 맞아서 그런 데는 잘 안 가요.”

- 이찬우, 한국척수장애인협회 사무총장

3) 추진희망정책

(1) 사업주

① 재정지원을 할 수 있는 정책필요

장애인 노동자들을 고용하는 소규모 사업장의 사업주들에게 재정지원을 제공하는 정책이 필요함이 나타났다. 이에 대하여 관련 단체 대표자들은 의무고용률 적용을 받지 않는 50인 미만 사업장에 장애인고용촉진기금을 지원하여 장애인 노동자 1인만 고용해도 지원금을 줄 수 있는 정책을 제안하였다. 장애인 노동자들은 50인 미만 사업장에 근무하는 장애인 노동자 또한 1인부터 장려금을 지급된다면 사업주에게 미안한 마음이 덜 들것 같다고 하였으며, 사업주 또한 1인부터 장려금이 지급되기를 희망하였다. 또한 관련 단체 대표자는 장애인 노동자를 고용한 영세 사업자의 소상공인 대출을 지원이 필요함을 나타냈고, 사업주는 5인 미만 사업장이 장애인 노동자를 고용하여 5인 이상 사업장이 되었을 때 발생하는 재정적인 비용, 예를 들어 장애우를 고용하는 사업장은 종합소득세에서 인건비를 더 지원해주는 것과 같은 지원이 필요함을 호소하였다.

“50인 미만은 오히려 장애인고용을 더. 대부분 장애인들이 50인 미만 소규모에서 일하고 있고 의무고용률도 적용 안 받는데 더 지원을 해줘야 하는데 지원을 안 한다고 판단해서 50인 미만을 더 지원할 수 있는 정책이나 제도를 마련해야 한다 라는 게 제 주장이에요. 장애인고용촉진기금 누적액이 증가하는 건 아시죠? 그래서 증가하고 있어요.....제가 50인 미만에 썬라. 50인 미만에 더 많이 측정하고 다른 데보다 더 많이 주고. 그리고 1인 그걸 떼지 말고 주고. 그렇게 적용을 해서 더 많은 지원정책을 펴야 한다고 저는 주장해요.”

- 한국지체장애인협회 근무자

“2%일 때 50인이면 1명이에요. 2%는 넘는데 3%라도 50인은 2명이 안 돼요. 그런 면에서 생각해 보면 고용장려금 지급대상이 아니에요. 그걸 기존의 카운트 방식에서 바뀌어서 어느 고용자가 해마다 바뀌거나 시행령으로 연동하게 되어 있으니까 몇%로 딱 지정하기 그렇고. 의무고용률로 대비했을 때 1명의 의무고용이 되는 업체에 1명을 고용하면 안 주니까 그걸 때 50인 미만을 영세사업장으로 보고 1명을 고용하면 그 1명에 대해서 고용지원비를 지급하면 의미가 있다고 봐요.....소상공인들은 대출을 많이 받아요. 일정 수 이상에 50인 미만이면 많이 고용해도 2,3명이고 보통 1,2명인데 다수 고용한 사람이 있으면 용자제도를 저리로 하거나 없는 용자제도를 해주거나 어포머티브 액션을 쓰거나. 그렇게.

예전에 장애인들 00자금 융자해주듯이....”

- 시각장애인연합회 근무자

“1인만 고용해도 고용장려금을 지원해주면 대표한테 제가 덜 미안하죠.”

- 지체장애 장애인노동자

“1인일 때도. 저 혼자잖아요. 저를 빗대어 이야기 하니까.”

- 지체장애 장애인노동자

“고용 늘리는 건 업종마다 다 특성이 있어서 그건 모르겠어요. 우리 같은 소규모 업장이 고용을 하면서 5인이상 사업장이 되는 게 제일 힘들어요. 고용 부분은 말 그대로 종합소득세나 그것도 괜찮겠어요. 장애우를 고용하는 사업장은 종합소득세에서 인건비를 더 지원해주는. 소득에서 저 친구 급여를 추가로 빼주는 거. 그러면 좋죠. 그러면 연간 공제 받으면 종합소득세도 1인 당 몇 십 만원 공제 받을 거니까 내가 그만큼 이익이죠. 종합소득세도 정부에서 손 볼 수 있겠어요. 한 번이 아니라 장애우를 고용해서 영업하면 1 차 2 차 적어도 3차까지 정부에서 신경을 써주는구나. 그런 게 사업주한테 박혀 있으면 장애우 쓰는 거에서 꺼리지 않죠. 될 수 있으면 장애우를 고용해 보자는 마음이 생기겠죠..1인부터 고용장려금을 지급하는 정책도 필요합니다.”

- 고용주1

② 50인미만 사업장 의무고용제도 적용 필요

관련 단체 대표자들은 고용안정을 위해 의무고용 제도가 필요함을 지적하였다. 또한 장기근속위주의 정책을 적용하기 위해서는 사업주에게 혜택이 보장되어야 하며, 50인 미만 사업장 전체에 의무고용제도 적용이 어렵다면, 영업이익률을 세분화해서 기업별 차등 지원 및 강제화 하도록 보완 하는 것을 강조하였다.

“의무고용제도는 반드시 필요하다고 보고요. 우리 사회에서 이거 때문에 장애인고용이 활성화 된 건 맞아요. 그렇다면 이걸 다르게 바꾸기보다 조금 그걸 보완해서 오래 근무하는 장애인들을. 그래야 고용안정이 돼요. 여기 근무하다가 다른 사람 뽑을래. 나오면 또 수평 이동이에요. 한 곳에서 오래 근무해야 장애인도 그 업무에 숙달이 되고 거기서 뭔가 할

수 있어요. 장애인들 이력관리 보면 여기서 6개월 여기서 8개월. 오래 근무하는 경우가 드물어요. 비장애인도 마찬가지지만 나도 면접 보지만 이력서에 여기 6개월 여기서 8개월 이런 사람 안 뽑아요..... 장기근속 위주 정책을 펼쳐야 하면 이런 오래 고용하고 있을 때 +를 해줘야 사업주도 힘들고. 어떨 때 해고하고 싶은 마음이 들어도 참고 기다려보자 하는 마음을 가지려면 뭔가 정책적으로 풀어내는 게 있어야 사업주가 혜택이 당근이 될 수도 있겠고요.”

- 한국장애인고용안정협회 근무자

“10인 이하 50인미만도 소프트웨어 판매해서 1개 팔아서 엄청 이득을 보면 그 영업이익율이 굉장히 높은 기업이라면 분석해서 필터링 해서 그런 데서는 지원을 안 하거나 덜 하거나 이렇게 보완하되, 대부분은 열악한 곳이 많으니까 그런 데를 지원하고 영업이익율이 높은 곳은 오히려 의무고용율이 10인밖에 안 되도 적용해서 강제화 하는 방향을 적용하거나 기업의 특성이나 영업이익율이나 이런 것들. 매출액을 분석해서 획일화 해서 고용인을 기준으로 할 게 아니라 영업이익율을 세분화해서 기업의 가지고 있는 자산에 따라서 차등해서 지원하고 강제화 하는 제도도 보완할 필요가 있다 라고 생각해요”

- 한국지체장애인협회 근무자

③ 사업주에게 생산성에 대한 지원 필요

사업주에게 생산성에 대한 지원이 할 수 있는 정책으로 관련 단체 대표자들과 고용주는 고용 전 인턴기간을 가지게 하여 이에 대한 급여 지원을 제안하였다. 관련 단체 대표자들은 현장과 직접적으로 연계되는 작업을 사전에 충분히 연습할 수 있는 기간 보장이 필요하고, 기금을 활용하여 장애인 노동자가 생산성에 도달하지 못하는 만큼 급여 보존 제공하여 사업주가 장애인 노동자 고용이 손해라고 생각하지 않도록 지원하는 것을 제안하였다.

“찬성은 하죠. 물론 현장에서 일하는 건 걸리적 걸린다고 할 수는 있어요. 그런 과정 없이 할 수가 없으니까. 시다가 미싱 배울 때 시다하면서 미싱 할 때 끝나는 시간 이용해서 자기네가 종이를 박아보고 하면서 미싱을 배우잖아요. 그런 과정 없이 할 수 있겠어요? 한두 달 하고 지켜보고 옆에서 교육시키고 가르치면서 한 개 접던 거 두 개 접게 되고 하나 하던 거 두 개 세 개 하면서 시간을 들여야 하는 건 사실이에요. 그런 건 정말 그래

야 말 그대로 돈을 받으면서 가르치는 거죠. 교육 사업은 필요하다고 생각해요.”

- 고용주2

“현장에 투입하기 전에 사전에 충분히 자기들이 작업하는 걸. 연습을 시키는 거죠. 맨날 이걸 하는 걸. 바로 현장투입이 아니라. 그렇게 해서 현장에도 그 회사에서 투입을 시켜요. 장애인 10명을 우리가 고용할 테니까 추천해줘라. 그래서 장애인 10명을 추천했어요. 그 아이들을 거기 작업장에서 연습 시키는 거죠.”

- 전국산재장애인단체연합회 근무자

“기금을 활용하라는 거죠. 장애인 삶의 질을 위한 쪽으로. 그래야 노동자 권익도 서는데, 노동자 장애인 권익의 우선은 대우받게 해주는 거예요. 모든 기업은 그런 원칙으로 사람을 쓰는데 장애인은 그 원칙이 안 지켜져요. 그걸 국가가 기본적으로 보존해줘서 득이 된다는 쪽을 해줘야만 기업도 선호하는 거고, 노동자의 권리도 보장 받을 수 있어요. 쓸 없는 사람은 선심 쓴다고 하면 어떻게 2차적인 권익보장이 되겠어요? 근본적인 게 급여보장이 돼야 한다. 생산성이 도달하지 못하는 만큼 급여보존이 이루어지지 않으면 노동자 공헌은 공허한 이야기다.”

- 한국장애인단체총연맹 근무자

“50인 미만 사업장에서 장애인을 고용하면 지자체가 책임을 지어 주거나 임금의 일정 부분을 제공해 주거나. 그런 지원책이 분명히 필요하다.”

- 한국장애인단체총연합회 근무자

“사업주가 가장 큰 건 사업주는 자기 이익이 첫 번째는 무조건 많이 남아야 하잖아요. 장애로 인해서 많이 남을 수 있는 건 솔직히 없어요. 그러면 그 반대급부가 뭐냐? 그건 회사의 인식개선이 높다거나. 큰 회사에서 야구 축구팀을 하는 게 이득으로 이어지나? 경제규모로 보면 선수들 몇 억씩 해서 하는 거죠. 거기서 수익 절대 안 나죠. 회사에서 투자해서 하는 거죠. 그게 다 그 브랜드 가치를 높이려고 하는 거잖아요. 그 브랜드 가치를 어떻게 높일 거냐? 장애인의 브랜드 가치를 높인다는 걸 고민해야 해요. 상품의 브랜드 가치를 높일 수 있어요. 장애인을 고용해서 착한 기업. 착한 상품. 이런 걸로 브랜드를 높일 수 있는 걸 언론 통해서나 할 수 있어요.”

- 고용주3

(2) 장애인 노동자

① 취업 후 일정기간 재정지원

관련 단체 대표자들은 장애인 노동자들이 취업한 직후 이전에 받았던 지원을 중단하는 것이 아니라 일정기간 재정적으로 지원하는 것을 제안하였다. 취업 후 의료급여지원을 바로 박탈하지 않고 보장하여 의료급여와 상관없이 취업하여 임금을 벌고 돈을 모을 수 있도록 장애인 노동자들의 취업동기를 높여줄 수 있는 지원이 필요 하였다. 취업 후 일정기간 재정지원을 일정기간 보장하여 목돈을 마련할 수 있는 기회를 제공하는 것을 제시하였다.

“의료급여 부분에서 제도개선이 필요한데, 이런 거 하면 좋겠네요. 서울시에서 국기초에 해당 안 되는 분 중에서 서울형 기초수급보장제도 있잖아요. 이런 거 해서 서울형의료급여 거시기를 해서...의료급여 안 떨어지게 해주면 사람들이 좀 더 구직활동에 가능성이 열릴 수 있겠다.....의료급여는 탈락 안 하는데.. 그런 데도 생계급여 깎이는 느낌이 나잖아요. 내가 일을 조금 하긴 해도. 그래서 어려운 건데 이런 거에 관계가 없으면 더 높은 소득으로 일을 더 많이 하고 싶고 일을 더 많이 하게 하면. 의료급여 상관없이. 그러면 기대소득이 훨씬 더 높아지니까 훨씬 더 구직활동 할 때 도움이 되겠죠. 지금 의료급여 안 깎이는 이 정도 수준으로 유지하다 보니까 그 정도로 받을 수 있는 수준이 90만원 정도다. 그러면 약간 생계지원 받는 것보다 소득이 높아져도 크게 소득 확대가 없다고 느껴지잖아요. 일을 더 많이 하는 걸로 해서 200만원을 벌 수 있다.”

- 전국장애인차별철폐연대 근무자

“이 사람이 일자리 나가면서 일정 기간 줘요. 너가 돈 어느 정도 모을 때까지 봐준다. 목돈 마련 기회를 줘요. 이런 식으로.....”

- 한국장애인단체총연합회 근무자

② 현실적인 취업준비 지원 필요

관련 단체 대표자들은 장애인 노동자들의 취업준비를 지원을 강조하였다. 특히 지자체 차원에서 이를 지원할 수 있는데, 지자체에서 해당지역 중증장애인들과 그들이 가진 기술들을 데이터베이스화 시켜 기업체에 홍보하는 것을 제안하였다. 예를 들어 유튜브, 온라인 자기소개서를 만들어 기업체에 홍보하여 고령 장애인과 청년 장애인들의 구직활

동을 지원 하는 것이 필요하였다. 장애인들에게 취업준비를 위한 전문 프로그램 필요하였다. 예를 들어 장애인들이 접근할 수 있는 자기소개서 쓰기, 이력서 쓰기에 대하여 전문적인 교육프로그램 지원을 제안하였다. 장애인들이 중학교 또는 고등학교 졸업 후 바로 취업을 위한 기술을 배울 수 있는 교육프로그램의 필요성도 나타났다.

“요즘은 서울시에서 장애인.. 지금 매칭하는 게 필요한데, 사실 예를 들어서 에이 증증 장애인인 하고 싶은 일이 있을 거고 자기가 가진 기술이 있을 거예요. 이런 걸 데이터베이스화 시키는 게 필요합니다. 서울시 안에만 있는 장애인들. 그 중에서 증증 경증 많겠지만 멋있게 만들어 주는 거죠. 이 데이터베이스를 통해서. 시가 홍보해주고. 사이트를 만들거나. 이 장애인들은 몰라서 못해도 서울시는 갖고 있는 정보가 많잖아요. 기업에 대한 정보도 많고.... 요새 유튜브로 만드니까 온라인자기소개 같은 걸 만들어서 유튜브에 올려 주거나. 이런 걸 나중에 기업체에 보내주면서 이런 사람 쓸 생각 있느냐? 이런 홍보를 기업체에 시에서 홍보를 해주면. 나이 든 장애우한테는 필요한 거니까 그런 것도 하지만, 그걸 줄이거나 다른 복지예산을 갖고 고용과 연결이 되고 젊은 청년 장애인들이 구직활동 할 때 도움이 되는 부분일 수 있을 거 같아요.”

- 한국장애인고용안정협회 근무자

“자기소개서 쓰거나 그런 프로그램을 만들었으면 하는 농민들 요구가 있었어요. 본인들은 취준생이라고 하잖아요. 일반인들은. 아카데미 가서 듣기도 하고 학교에서 교육도 받아요. 농민이나 다른 장애인들은 그런 거에 대해서 체계적 교육을 받는 게 없어요. 자소서나 이력서를 어떻게 하면 잘 쓰는지에 대한 욕구들이 있어요.”

- 한국농아인협회 근무자

“전문적으로 교육센터는 무조건 해줘야 해요. 고등학교 졸업하거나 중학교 졸업하거나 자기가 기술적으로 배우고 싶다가. 그런 걸 미리 정부에서 찾아서 삼성에서 해서 장애인들도 할 수 있는 걸 찾아보자. 에이에스센터에서 핸드폰을 고칠 수 있고 아니면 택배만 받아서 보내줄 수 있고”

- 지체장애 장애인노동자

“교육도 많이 했으면 좋겠어요. 사람이 더 발전돼야 하잖아요. 도태되면.. 안 하게 되면1 하지만 하면 도태되잖아요. 그런 교육 같은 거. 창업을 할 수 있게끔. 뭘 알아봐야 하는데. 자기 한도가 있잖아요. 할 수 있는 범위가 있으면 거기 전문가들이 교육을 한 번씩 해주면, 이 사람들이 교육을 듣고 찾아볼 수도 있고요. 지금 현재 직장 말고도 다른 곳에

취업할 수 있는 지원을 할 수도 있고요.”

- 지체장애 장애인노동자

③ 고용유지를 할 수 있는 지원 필요

관련 단체 대표자들은 장애인이 여러 가지 직무를 경험하게 하여 흥미를 찾을 수 있는 인프라 확충을 위한 지원을 강조하였다. 장애인들에게 일반적인 고용절차를 통한 일자리 뿐만 아니라 취로형태의 일자리를 제공하여 취업해서 살아갈 수 있는 조건을 마련할 수 있는 지원을 강조하였다. 또한 고용을 유지하기 위해서는 현재 직장에서 전문성을 쌓아가는 것이 중요하지만 현재 단기형 일자리 정책에서는 전문성을 향상시키기 어렵기 때문에 단기형 일자리 정책은 배제하고 전문성 향상을 위한 2년 이상 연속근무를 할 수 있는 지원을 제안하였다.

“발달장애인들은 그 분들의 직무방식을 찾기 어려워요. 하지만 가능해요. 스웨덴 덴마크에서는 발달장애인들에게 많은 기관을 통해서 여러 가지를 경험하게 해요. 가장 적합도를 하려고. 이 사람이 가장.. 재미있는 건 마인드가 뭐가 다르냐 하면 이 사람이 가장 잘 하는 걸 사는 게 아니라 가장 흥미로워 하는 걸 제공해요.....발달장애인들은. 여러 가지 직무를 체험하게끔 해서 가장 적합하고 본인이 흥미로워 하는 일을 찾아서 매칭시켜주는 거는 일단 인프라가 있어야 하고. 이 분들이 체험할 수 있는 여건이 비용이에요. 그런 걸 계속 돌리고. 이런 게 필요해요. 이걸 장기적으로 보면, 적어도 이 분들이 흥미로워 하고 잘 할 수 있는 걸 찾으려고 노력해야 해요.”

- 한국장애인단체총연합회 근무자

“장애인 대상으로 하는 고용정책은 생산 중심의 고용정책이면 안 된다. 특히 서울시, 지자체, 국가가 할 때는 이걸 어차피 장애인 고용에 필요한 예산 통해서 떼고 있어요. 일자리 만들어서. 노인 일자리나 청년 일자리도. 취로사업 해서 이거 진짜 동네 지역에 깨끗해지고 아름다워졌어요? 아니에요. 그 사람들에게 뭔가 지원을 해야 하는데. 구실로 취로사업을 시키는 거잖아요.....장애인도 그런 식으로 가야 해요. 이 분들에 대한 생산은 부수적인 문제이고, 이 분이 취업해서 살아갈 수 있는 조건 마련에 지자체나 국가나 지원하는 거예요. 돈을 거저는 못 주니까.”

- 한국장애인단체총연합회 근무자

“11개월 근무하고 1회 연장해서 근무하는 새로운 개념의 일자리를 창출해주면 2년 근무하면 퇴직금도 2년치 받게 되고. 그게 잘못된 거예요. 실업급여. 실업급여는 6개월 4개월 최장 7개월 주는데 그렇게 되지 않고 장애인 당사자가 단 2년이라도 그 분야에서 일을 할 수 있어서 기술을 습득하고 경험치를 높일 수 있는 기회 제공이 실업급여 6개월 7개월 주는 비용보다 덜 들 거예요. 이런 수치 계산을 못하고..... 퇴직금 적립을 해주는 것에 대한 예산이 투입되는 게 그걸 주지 않으려는 계획 하에 11개월로 자르고 그렇게 하는 정책들은 많이 좀 배제돼야 하고. 일단 1년 주기로 해서 한 번의 기회를 더 주거나 두 번의 기회를 더 줘서 이 분이 경험치를 2,3년 그 전문분야에 쌓을 수 있는 기회제공. 이런 기업의 형태가 중요하죠.”

- 한국여성장애인연합회 근무자

④ 교통비 지원 확대 적용이 필요

장애인 노동자들과 관련 단체 대표자들은 장애인 노동자를 위한 교통비 지원에 버스 외에 다른 교통수단을 포함시키는 것을 제안하였다. 장애인 노동자들이 통근용으로 자가용을 탈 경우 몇 년 주기로 차량 구입 할부금 등의 지원이 필요하였다. 출퇴근 비용을 바우처카드로 제공하여 일정 금액을 교통수단에 상관없이 사용할 수 있는 정책이 요구되었다.

“지체장애인들은 차가 발이니까 그거 항상.. 계속 몇 년마다 바꾸는 게 아니라 10년 탄다면 정부에서 지원해 주면 좋겠어요. 자가용으로. 거의 차 갖고 다니는 사람들이 태반이고요. 걸어 다니는 건.. 극히 힘들어요. 장애인택시 타는 분은 직장 안 다니는 분이 많고요. 자차가 실제로 다죠. 차가 엄청 필요한데 금액으로나 부담이 많이 돼서.....(차량구입) 할부금을 지원해 주거나.”

- 지체장애 장애인노동자

“출퇴근 비용을 지원하는데. 중증장애인에게 버스비로 한정해서 지원하는 게 아니라 출퇴근용 바우처를 지원해요. 전체 파이로. 한 달 10만원. 이 비용은 교통 이용비용으로 쓸 수 있게끔. 이렇게 지원하면 이 사람이 택시 타건 특별교통수단 타건 버스 타건. 이 파이 안에서 이용하게 만들면 되고 일정 파이 안에서 소모할 수 있게 만들면 돼요.”

- 한국장애인단체총연합회 근무자

⑤ 전문적인 컨설팅 및 근로지원 제공

관련 단체 대표자들은 장애인 노동자들에게 직무수행지원 뿐만 아니라 정서적인 지원을 할 수 있는 지원을 제안하였다. 장애인 노동자가 직장에서 적응할 때 겪는 정서적인 갈등을 해결할 수 있는 잡코치, 니고시에이터와 같은 지원의 필요성을 지적하였다. 사업주와 장애인 노동자 사이에서 감정적인 문제를 중재할 수 있는 상담사 역할이 필요하고, 근로지원인들이 해당 직무를 충분히 지도할 수 있도록 직무교육이 필요하였다. 정기적인 모니터링 시스템이 지원이 필요하였다.

“현장의 고충들을 이해하고 근속기간을 늘리는 잡코치나.. 저는 니고시에이터가 필요하다고 보는데 좋은 의도로 장애인을 고용해 보니까 말도 잘 안 듣고 답답하고 그러면, 그런 것들. 장애인은 저 사람이 왜 그러는지 이해를 못해요. 그럴 때 니고시에이터가 들어가서 문제 원인을 찾고 사업자는 사업자 대로 장애 가진 분의 특징이 이러니 이런 건 이렇게 문제를 해결해야 합니다. 말도 해줄 수 있고 장애인한테는 이러면 안 된다. 너 월급 받아서 맛있는 것도 사먹고 예쁜 옷도 사입어야 하는데 이러면 안 된다 달라고 상담사 역할을 할 수 있는. 감정적 문제를 해결할 수 있는 인력이 우리나라에 없어요...”

- 시각장애인연합회 근무자

“청각장애인인든 취업 후에 이 분들(근로지원인)에게 이 분들이 직무를 잘 이행하게 직무교육을 시켜야 해요. 그걸 너무 등한시 해요. 그래서 그런 것들이 잘 안 되고 이 친구가 직무를 잘 이해하고 있는지도 교육시켜야 해요.”

- 한국농아인협회 근무자

“함께 일할 수 있도록 사장님이 우리가 50인 이하지만 장애인 1명을 고용한다라고 하셔서 결심하면 고용만 할 게 아니라 컨설팅도 해주고 정기적으로 상담도 해주고”

- 한국지체장애인협회 근무자

“모니터링이 그래서 필요해요 직장 한번 보내주면 모니터링을 안 해요. 그런 것도 제대로 하는 시스템이 되면 좋겠어요.”

- 한국척수장애인협회 근무자

⑥ 취업을 위한 교육지원 필요

장애인들의 취업을 위해서 교육지원이 필요함을 강조하였다. 어린 청소년 장애인들에게 다양한 직업 체험과 활동할 할 수 있게 하여 정체성을 찾을 수 있는 교육프로그램 제공과 장애인 고용이 안되고 소득이 낮은 건 교육기회가 적은 것과 연계가 있기 때문에 대학진학률을 높일 수 있는 지원이 필요하였다. 관련 단체 대표자들은 시립복지관, 대학장애인지원센터와 연계하여 대학 진학 후 등록금과 같은 지원을 받을 수 있도록 연계하는 것을 제안하였으며, 훈련원에서 단순한 기술훈련만 시키지 않고 사회성 훈련 및 자격증 코스 등 폭넓은 교육을 제공하여 현재 필요한 직업기술을 충족할 수 있도록 구성하는 것을 제안하였다.

“여러 가지 직업을 체험하거나 여러 가지 활동을 해볼 기회를 줘서 어린 청소년기의 자기 정체성을 찾아야 하는 장애인에게 여러 가지 기회를 학교활동 외로 생각해 보는 것도 방법이구요. 저는 많이 주장하는 것 중 하나가 장애인이 고용이 안 되고 소득 낮은 건 교육 기회가 적기 때문이라고 생각해요. 서울시민인 장애인이 대학을 입학하면 돈 없어서 대학 못 다닌다는 말이 안 나오게 등록금을 직업훈련과정으로 인정해서 전부나 일부나 지원을 하거나 각 대학마다 장애학생 지원센터가 다 있으니까 거기랑 연계해서 그 친구들 취업을 지원할 수 있는 방법을 찾거나 그건 장애인복지관이 서울시내 시립으로 10개가 돼요. 유형 별로 다양해요. 그런 시립복지관과 대학장애인지원센터랑 연계해서 그런 걸 모색하거나 시스템적인 게 필요할 거 같아요.”

- 시각장애인연합회 근무자

“현재 훈련원에서 단순한 기술훈련만 시키지 말자 이거죠. 직업훈련이 단순히 말 그대로 기능을 익히는 걸로 끝나지 않아요. 조금 범위를 넓혀서 그런 시선으로 볼 수 있게끔. 사회성 훈련도 있겠고 그리고 최근에 들어서 장애인 쪽에 자격증이 생겼어요. 재활상담에 대한 거. 이런 거에 대해서 좀 더 폭 넓게 교육을 해서 다양한 시설도 넓히고. 이런 게 가능하게 만들어 두는 게 좋을 거 같다. 허구한 날 기술만 가르치면 그게 되겠어요? 벌써 기술도 좋은 기술도 아니고. 남들이 안 하는 걸”

- 한국장애인단체총연합회 근무자

⑦ 유연근무제 또는 휴가지원제도 제공

관련 단체 대표자들과 장애인 노동자들은 장애인 노동자들의 욕창수술, 신장투석 등을 위한 휴가지원제도를 제안하였다. 또한 장애인 노동자들의 치료로 인한 휴가일 경우 대체인력을 보장할 수 있는 지원이 필요하였다. 시간제, 인턴제, 3개월, 유연근무제 등의 다양한 근무형태가 요구되었다.

“그렇죠. 치료를 오래 받아야 하는 경우도 있는데 과연 그런 걸 이해해줄 수 있는 사업장이 있을까? 욕창 수술하거나 하면 자리를 비워야 하잖아요. 그런 게 쉽지 않을 거 같아요. 휴가지원제도가 많이 있으면 좋겠어요. 휴가 이후에도.. 여성도 임신출산휴가가 있고 수당도 있잖아요. 그동안 대체할 인력도 보장해주는 거고. 그런 게 있으면 아플 때 걱정하지 않아도 되겠죠. 이런 게 활성화 되면. 사업주도 장애인 고용했을 때 그런 부담을 줄일 수 있고요.”

- 전국장애인차별철폐연대 활동가

“어떤 장애에 특성과 이런 영역 별로 좀 회사에서 배려를 해서 저는 시간제 일자리 혹은 인턴제 기회제공을 3개월이나 유연근무제가 많아지면 좋겠어요.”

- 전국장애인차별철폐연대 활동가

“제가 제일 안타까운 게 휴가 많이 못 주는 거예요. 다른 큰 업체처럼 일년에 10일이상 연월차를 같이 해서 휴가를 주고 싶어요. 워구가 짜여진 상태에서 한두 명이 빠져 나가면 나머지가 힘들어요. 그런 게 제일 어려워요. 그런 게 가능하면, 그런 걸 어떻게 지원을 해 줄지 모르겠어요. 그런 부분이 어려워요. 업종 별로 휴무기간을 주면 좋겠어요. 사업체가 쉬어야 애들도 쉴 수 있으니까. 주 1회 쉬는 걸로는.. 비 오면 애들의 연간 근무일수가 비 오는 거 빼면 얼마 안 돼요. 그런 걸로 제가 미안하다 라고 해서. 우리 비장애우도 있는데 많이 쉬니까 미안해요. 휴가 이야기도 못하고. 그렇지만 3,4일씩 여행도 다녀오라고 하고 싶은데 그런 게 미안하죠.”

- 고용주1

4) 기타

① 다양한 형태 취업 지원

취업뿐만 아니라 창업에 대해서도 지원이 필요하였다. 장애인과 비장애인이 함께하는 창업 홍보 및 지원이 필요하며, 장애인 노동자가 장애인 취업을 위한 멘토 제공이 필요하였다. 여성장애인의 경우 어린이집, 유치원과 같이 장애인 노동자가 거의 없는 직종에서 장애인 노동자가 채용되었을 시 평가에서 혜택 제공하는 것을 제안하였다. 척수장애인의 경우 재택근무를 실제 노동현장에 투입되기 전의 인큐베이팅 시기로 간주하여 노동의 기회를 제공하는 지원을 제안하였다 취업박람회로 장애영역별, 연령대별 업종을 구분하여 실시하는 것을 고려해 볼 수 있으며, 직장인 장애인 노동자들을 위하여 공간 제약이 없는 비대면 지원요구를 나타냈다.

“요새 지자체 중심으로 해서 창업지원센터도 운영하시잖아요. 아직 장애인 특징이나 이런 건 잘 하지 못한 거 같아서 저희랑 장고협이랑 비슷하겠지만 포커싱 된 지원제도가 마련이 되면 더 효과적이겠죠.”

- 한국지체장애인협회 근무자

“지자체에서 연계성 하나로도 취업하면 대단할 걸요? 지금 많이 유행하잖아요. 청년들이 비장애인과 장애인들이 합심해서 회사 만드는 거. 오히려 그런 걸 지원해주면. 청년들 발상이 좋잖아요 너는 내근직 해. 너 컴퓨터 할 수 있으니까 휠체어 탔으니까 컴퓨터만 해. 자기들끼리 분담하는 거예요. 장애인청년 무슨 회사.. 개들은 순수했는데 6명인가 했는데 2명이 장애인이고 4명이 비장애인인데 개들은 내근직. 프로그램 할 수 있는. 그런 데서는 개들이 그렇게 하는데 시스템을 그런 걸 정책을 하겠지만...아이티에서 그런 전공 가진 친구들은 취업할 수 있는 길을 터주는 것도 필요하죠. 지금”

- 전국산재장애인단체연합회 근무자

“장애인과 장애인이 서로 상담하는. 동력상담과의 역할. 그걸 장애수용이라고 하고 본인이 장애인인 걸 인지하고 받아들이는 기간을 6개월에서 1년 잡으면 장애수용기. 장애수용기에 이 사람들에게 필요 서비스를 제공하고 너가 장애인으로 살 수 있게끔 멘토가 가능하고. 가능해요”

- 한국장애인단체총연합회 근무자

“청각장애인들이나 혹은 경 지체장애인인데 경증의 지체장애인. 이런 장애인들은 유치원이나 어린이집 선생님도 충분히 할 수 있어요. 그런 곳에 장애인 당사자가 취업했다는 데이터가 거의 없어요..... 유치원도 평가하고 어린이집도 평가하는데 평가제 따라서 근로복지공단에서 몇 명 장애인을 취업시켰다는 카운트가 아니라 그런 장애인들에게 기회제공을 했다. 이런 특수분야에서 기회제공을 한 걸로 거기 평가에 +알파로 주는. 이런 정책을 서울시에서 먼저 시작하면 지역사회에서도 그런 피드백을 받지 않을까.”

- 한국여성장애인연합회 근무자

“요새 척수장애인들이 선호하는 건 재택근무예요. 집에서 환경 속에서. 개인적으로 마음에 안 들지만 재택근무가 일반 고용노동시장으로 들어가는 인큐베이팅으로 생각하면 괜찮겠다. 풀타임이 아닌 파트로 재택근무 하는데 4-5시간 한 자리 앉아서 사회랑 컴퓨터로 소통하지만 나도 일할 수 있다. 나는 가능하다 하면 많이 하실 거니까 그런 면에서 어떤 차원으로든 장애인에게 일할 수 있는 기회를 주는 건 좋죠.”

- 한국척수장애인협회 근무자

“대상을 한정해서 같은 박람회라도 몇 월에 상반기에 하면 발달 쪽으로 해서 하거나. 두 번째 할 때는 젊은 층을 위해서. 젊은 층이 근무할 수 있는 업종을 확보해서 젊은 층을 유도할 수 있게 해보는 게 좋을 거 같아요.”

- 한국장애인고용안정협회 근무자

“인터넷. 요새 인터넷이 발달되고 비대면이 발달됐잖아요. 이런 비대면이면 당연히 얘기만 할 수 있고 그런 사업체가 많이 늘어나면 좋죠. 그래서 창업을 비대면 쪽으로 하는 걸로 지원해 주면 좋겠어요.”

- 지체장애 장애인노동자

② 지자체 특성을 반영한 복지와 고용 융합이 필요

관련 단체 대표자들은 지자체 특이성 고유성 독특성 이런 것들이 반영이 된 고용촉진 정책을 제안하였다. 예를 들어 특산물을 판매하는 것이나, 그 지역 산업군에 따라 필요한 장애인 노동자를 위한 공간 제공 지원 등이 고려 될 수 있으며 장애인 노동자의 취업과 관련하여 복지와 고용을 융합한 팀을 구상하여 장애인들의 요구에 따라 융통성 있게 대응할 수 있는 시스템이 요구되었다.

“지자체 별로 장애인을 고용한다 했을 때, 좀 생각해봐야 하는 건 그 지자체가 가진 특이성 고유성 독특성 이런 것들이 반영이 돼야 하거든요. 예를 들면 그런 부분들이 있어요. 제 생각인데, 상주에 감이 풍년인데 인건비 많이 나온다고 그걸 안 따고 다 버려요. 그런데 지자체가 장애인을 고용해서 그거 따는 일을 같이 하고. 그거 탄 걸 팔아서 수익을 낼 수도 있어요. 농산물 관리는.. 우리는 도시에서 그렇게 안 사요. 그런 일들이 있어요. 특정 작물 생산량이 많아서 팔아도 남는 거 없다고 밭 채 갈아버려요. 그런 일에 대해서 장애인 고용과 연계하는 그런 걸 생각을 해본 적이 있었어요. 장애인이 할 수 있는 일도 장애인이 해야 할 일을 찾아봐야 한다.”

- 시각장애인연합회 근무자

“지역에 따라서 산업군이 있는 데가 있어요. 울산조선소 정유가 있고. 특산물이 있는 지역은 그와 관련한 산업군이 있겠죠. 서울은 소비 이런 가게나 자영업 쪽도 많고. 일반 사무직 쪽이 워낙 많은 유형이 있어서 본사라고 하나요? 그런 게 서울에 많이 있으니까요. 사무 쪽으로 보면 사무 쪽은 그렇게 설비가 많이 까다롭지 않은데 휴게 공간이나 그 장애인 특성에 맞는 어떤 공간을 배려해 주면 좋지 않을까”

- 한국지체장애인협회 근무자

“사람들은 과가 다 복지과라고 하면 장애인. 이러면 복지과.....취업 중에 일반/장애인이 나눠져 있지 않잖아요. 장애인기업에서 하면 기업을 모집하고 공고는 기업 내에서 하잖아요. 어디 사업장 내에 국세청에서 예를 들어서 발송해주면 공고를 넣어줘서 이런 취업을 알선을 하려고 하는데 넣을 사람 있으면 넣어 달라고 디비를 받고 그 기업에서 받은 걸 이쪽 장애인기업이나 부서가 생기면 그 부서에 주고. 그 부서에서 관리를 해주면서 이런 공고를 띄워주고. 그러면 이 분리가 장애인과 일반인이 할 수 있는 걸로 더 쉽게 접근을 할 수 있을 거 같아요.”

- 지체장애 장애인노동자

③ 지자체내의 장애인 인식개선 교육

장애인 인식개선 교육 관련하여 지자체의 홍보가 필요함을 지적하였다. 예를 들어 장애인과 비장애인 용어의 올바른 사용을 버스광고로 홍보 할 수 있다. 또한 장애인 인식개선 교육은 어릴 때부터 이루어져야 하며 특히 장애인, 비장애인 학생의 학부모에게도 의무적으로 실시해야 한다고 주장하였다.

“장애인을 자꾸 배려하는 입장에서 비장애인이라고 해야 한다. 그런 광고도 많이 해주면 좋을 거 같아요. 인식도 이런 교육을 많이 하니 이런 참여를 기업들이 많이 해주세요.”

- 지체장애 장애인노동자

“그걸 (장애이해교육을 학부모에게)의무적으로 하라는 거지. 내 애는 될 수 있으면 그런 애랑 놀지 않으면 좋겠다는 거죠. 애들은 답답한데 부모가 막는 거예요. 과연 그 부모가 나중에 사회생활 할 때 애를 그렇게 막아 놓으면 좋은 기회를 놓치죠. 부모로 인해서. 예전에는 도와줘야 해 하고 무조건 도와주는데 지금은 도와드릴 거 있나요? 배려해서 물어보잖아요.....부모들도 인식개선교육이 필요하고 사업체는 대표가 기본적인 필요성의 인식이 돼야 하지 않나? 그래야 장애인들이 하루를 근무해도 무시 안당하고 근무할 거 같다.”

- 전국산재장애인단체연합회 근무자

“장애인식개선이 사주에게 필요하고 같이 일하는 동료에게 필요하지만 자녀 키우는 부모에게도 필요해요. 전반적으로 연결고리가 다 연결돼서 흘러가요”

- 한국여성장애인연합회 근무자

5) 소결

소규모사업장에서 일하는 장애인 고용환경과 직장생활의 어려움을 조사하고, 현재 고용지원제도의 한계와 지자체 차원에서 추진하기를 희망하는 정책을 심층 조사하였다. 우선, 고용환경 관련 주요 의견과 내용을 인터뷰하였으며, 그 결과 복리후생에 대한 보장, 장애특성을 고려한 근무환경 개선, 통근 환경 개선이 필요하였다. 이어서 직장생활 관련 한 인터뷰 내용의 결과는 최저임금보장, 건강권보장, 차별문제에 대한 안전망, 직무수행어려움에 대한 보완책이 필요함이 나타났다. 이어서 현재 고용지원제도의 한계와 지자체 차원에서 추진하기를 희망하는 정책에 대하여 인터뷰하였다. 그 결과 고용지원제도의 한계로서 사업주에게는 장려금 외에 다른 형태의 지원이 부족했으며, 50인 미만 사업장에는 장애인 고용의무가 없었다. 또한 40인 미만 사업장은 장애인 고용시 얻을 수 있는 실제적인 이점이 없었으며 사업주에 대한 제한적인 장애인 인식개선이 실시되고 있었다. 장애인 노동자를 위한 고용지원제도의 한계는 취업동기유발이 낮은 제도적 환경인 것, 취업준비의 어려움, 고용안정정책의 한계, 통근의 어려움, 제한적인 근로지원인, 교육과 승진기회의 한계가 나타났다. 기타의 의견으로 현실성이 낮은 지자체의 정

책에 한계를 나타냈다.

추진하기 희망하는 정책으로 사업주에게는 재정지원을 할 수 있는 정책이 필요하며, 50인 미만 사업장에는 현실적인 의무고용제도 적용과 함께 생산성에 대한 지원이 필요한 것으로 나타났다. 장애인 노동자에게는 취업 후 일정기간 재정지원, 현실적인 취업준비 지원, 고용유지를 할 있는 지원, 교통비 확대 적용이 필요, 전문적인 컨설팅 및 근로 지원, 취업을 위한 교육지원, 유연근무제 또는 휴가지원이 필요하였다. 기타 희망하는 정책으로 다양한 형태의 취업을 지원하는 것, 지자체 특성을 반영한 복지와 고용 융합이 필요하며, 지자체내 장애인식개선 교육이 필요한 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 정책적으로 장애인들을 위한 윈스톱 취업 시스템이 필요하며 또한 제도적인 지원과 사업주에게도 장애인 근로자들을 고용하면 줄 수 있는 혜택을 정책적으로 마련해야 함을 의미한다.

IV. 연구 시사점

지방자치단체는 지역별 특성이 반영된 노동정책을 수행하기 위해, 주기적으로 노동 기본계획을 발표하고 있다. 그러나 장애인의 영역은 다른 취약계층에 비해 정책의 양과 질에서 그 고민이 열악하다. 대표적으로 서울시는 장애인을 위한 노동정책은 직업재활 시설의 경영을 현실화하는 것이 주력이며, 사실 이는 복지의 영역에 가깝다. 이에 따라, 서울시를 포함한 지방정부는 노동기본계획에 장애인 노동권 관련 사업을 강화하는 노력이 필요하겠다. 그리고 본고는 연구의 결과를 바탕으로, 광역자치단체가 소규모사업장의 장애인 노동자 권리 보호를 위해 시행이 필요한 정책들을 이창근(2020)의 분석틀로 연구의 시사점 제시하고자 한다. 이창근(2020)는 광역자치단체의 소규모사업장 대상 노동정책을 노동상담 및 권리구제지원, 노동관계법 준수 예방 및 감시·계도, 노동자 조직화 지원, 노동자 건강·안전 증진, 노동자 복지 지원 5가지로 나누었다. 본고는 이에 노동 교육의 범주를 추가하여 시사점을 제시한다.

1. 노동상담 및 권리구제 지원

1) 장애인 노동 상담과 권리 구제의 전문화 도입

연구의 결과는 장애인들이 노동권을 침해받는 것에 대해 안전망이 필요한 것으로 나타났다. 서울시는 일하는 서울시민을 위한 노동 상담 및 권리 구제 체계가 타 지역에 비해 우수하게 평가되고 있다(이창근, 2020). 이에 따라, 향후 노동 상담 및 권리 구제는 영역별로 전문화하는 체계가 필요할 것이다. 일하는 시민이라는 보편과 함께 장애인, 여성, 청년 등 전문적으로 사업을 진행하는 사업체계일 것이다. 장애인은 비장애인과의 법적 적용·심리적·정책적으로 그 차이가 크기 때문에, 전문성이 더 필요하기 때문이다.

2020년 중앙정부에서 설립한 서울장애인근로자지원센터는 장애인들을 위한 노동 상담을 진행하고 있다. 그러나 이는 38만 명이 넘는 서울시내 15세 이상 장애인 인구를 감당하기 한계가 크다. 서울시는 서울노동권익센터를 중심으로 이미 상당한 수준에 노동 상담 및 권리 구제 체계를 형성하고 있어, 사업을 내실 및 전문하고 홍보를 강화한다면 장애인들의 노동권 차별에 대한 안전망이 되어줄 수 있을 것이다. 이러한 과정에서 서울근로자지원센터와의 협업을 강화하고, 상호의 역할을 고수하는 것도 검토해볼

행정적 이슈이다.

사업적으로 보면 장애인의 노동 상담과 권리 구제는 그 내용을 달리 가져갈 수 있다. 비장애인보다 장애인은 해당 직장을 떠나는 것에 매우 큰 두려움이 있어, 노동 상담과 권리 구제에서 적극성과 주저함이 크다. 비장애인보다 상담의 중요성이 더 높을 수 있으며, 내담자의 입장을 명확히 이해하고 그것에 적합하면서 섬세한 접근이 요구된다. 익명성에 대한 보장, 장기적인 관계 형성, 부정적 영향에 대한 최소화 등이 내담자에게 충분히 확인되어야 할 것이다.

2. 노동관계법 준수 예방 및 감시·계도

선행연구와 면접조사의 결과에 따르면, 장애인들은 노동권 침해에 공론장을 만들거나 구제신청을 하는 등 내부적으로 대응하기 비장애인들보다 더욱 어려운 것으로 나타났다. 이는 노동법 준수의 외부적인 예방 및 감시·계도가 더 중요해질 수 있음을 의미한다.

1) 장애인 고용 소규모사업장 컨설팅, 인증제, 사례관리 도입

현재 68.7%의 장애인 노동자들은 50인 미만에 소속되어 있다. 50인 미만은 상대적으로 장애인 노무에 대한 이해가 낮고 체계를 갖출 역량이 떨어진다. 연구결과들은 사업주가 고용된 장애인에 대한 낮은 이해로, 비장애인 중심의 직무지시 및 인사·노무체계를 갖추는 결과들이 나타났다. 장애인 노동자들은 그와 같은 것에 문제의식과 갈등이 있었으며, 사업주는 지식적·기술적 한계로 해당 장애인에게 맞는 근무환경을 형성해줄 수 못하고 있었다.

이에 따라, 서울시는 장애인을 고용한 소규모사업장에 노무·인사·산업환경을 컨설팅해주는 사업을 구상해볼 수 있다. 즉, 정부가 장애인의 고용을 장려금과 같이 금전적인 지원을 넘어, 사업지원서비스를 제공해주는 것이다. 이와 같은 컨설팅의 구성은 장애영역·직무분석·인사·노무에 전문성을 갖는 노무사와 HR전문가, 산업안전전문가, 장애인 권익활동가, 사회복지사 등으로 이루어질 수 있다. 이미 서울시는 마을노무사라는 소규모 사업장에게 컨설팅을 제공해주는 제도를 가지고 있다. 마을노무사를 전문화시키는 형태로 이해할 수 있을 것이다.

행정적으로, 컨설팅의 제공은 취업알선과 함께 패키지로 제공되는 것을 고려할 수 있다. 서울시에는 장애인고용을 지원해주는 서울시장애인일자리통합지원센터와 커리어플

러스센터와 같은 곳이 있다. 이와 같은 곳은 취업의 양적 확대를 주요하게 목표로 하고 있기에, 질적 개선엔 충분한 사업과 역량이 부족하다. 취업알선 시, 사업주에게 컨설팅을, 당사자에게 노동교육(노동법과 노동감수성 교육)을 제공하는 패키지를 생각해볼 수 있다.

또한, 컨설팅은 일시적으로 그치지 않으며, 인증제와 사례관리로 이어져야 할 것이다. 컨설팅의 권위와 목표달성을 위해선 '장애인을 위한 착한 일터 인증(가칭)' 제도를 도입하고 이를 연동시키것을 구상할 수 있다. 즉, 서울시 차원에서 '장애인고용우수기업'으로 인증하는 제도를 도입하는 것이다. 현재 장애인 관련 인증제도는 중앙정부의 표준사업장 제도가 있다. 그러나 이는 장애인의 고용을 주 목적으로 하는 사업체여야 하기 때문에, 소수만 장애인이 고용되는 소규모사업장 내 폭넓게 적용되는 제도가 아니다. 이에 따라, 장애인에게 사업체에 관한 정보를 사전에 전달하는 기능을 하지 못하는 한계가 있다. 컨설팅단이 사업을 통해 '장애인을 위한 착한 일터 인증' 기업으로 선정하도록 하는 것이다. 또한, 사업주에게는 인증을 받게 되었을 때, 정책적 인센티브를 더 제공하는 것이 구상되어야 한다.

컨설팅단은 나아가 사례관리로도 이어져야 한다. 일회적인 컨설팅이 아닌, 중장기적이고 정기적으로 상황 변화에 맞게 컨설팅 내용을 적응시키거나 노동자, 사업주, 노동자와 사업주 간 새로운 이슈에 대해 상담·대응할 수 있도록 해야 한다.

이러한 컨설팅은 소규모사업장에게 부족한 역량을 공공에서 지원하는 것이고, 사업주에게 고용된 장애인에 대한 이해도 향상시키는 것이고, 합리적 배려 사항과 인사 및 노무체계를 형성하는 것이다. 이를 바탕으로, 직장 내 갈등 및 오해를 감소시키고 궁극적으로 장애인 노동자와 사업체가 상생하여 고용기간을 확장시켜줄 것으로 기대된다.

2) 장애인 노동권익 서포터즈 도입

장애인 노동권익 서포터즈는 소규모 사업장을 직접 방문해 근로계약서 작성, 최저임금 준수, 주휴수당 지급, 부당행위 금지 등 노동권과 관련된 법적 의무가 이행될 수 있도록 계도·홍보 활동하는 사업이다. 또한, 이들을 통해 장애인을 고용한 기업들이 이용할 수 있는 정책을 알리는 기능도 기대할 수 있다. 서포터즈의 구성은 대학생, 권익활동 장애인 등으로 장애인 권익을 공부하는 학생, 장애인 당사자를 중심으로 구성될 수 있을 것이다.

현재 지방정부는 근로감독에 대한 기능이 법적으로 제한적이다. 이에 따라, 최근 경

기도는 '노동권의 서포터즈'를 도입하여, 단시간·취약 노동자가 일하는 사업장에 노동관계법에 규정된 의무 이행을 계도하는 역할을 담당하게 하고 있다. 이를 장애인 영역에 적용하여, 더 전문적이고 체계있는 활동을 기대할 수 있을 것이다. 또한, 이는 학생들에게는 현실에 대한 학습적 이해와 사회의 대한 기여감을 줄 수 있고, 장애인 당사자들에게는 주체적으로 노동권을 획득하는 의미를 줄 수 있을 것이다. 서울시도 근로감독에 대한 새로운 방향을 확대하는 상징적 모델이 될 수 있다.

3) 장애인 노동권에 대한 연구조사 강화

현재 장애인 노동에 대한 연구는 다른 집단에 비해 매우 취약한 상태이다. 장애인고용공단과 고용개발원에서 주되게 이루어지고 있으나, 이는 전국을 대상으로 하고 있어 세밀함이 떨어지고, 노동의 관점보다 장애의 관점에서 이루어지는 경우가 많다. 서울시의 노동에 관한 연구를 양적과 질적으로 향상시켜야 하며, 그 중의 일환으로 장애인에 대한 축이 이루어져야 한다. 서울시의 장애인 노동에 관한 연구는 현장 모니터링 역할을 수행하고, 기획해볼 수 있는 사업을 만들어낼 것으로 기대할 수 있다.

3. 노동권 교육

장애인 노동에 관한 교육은 두 가지 차원에서 시사될 수 있다. 첫째는 장애인의 노동과 관련된 법, 감수성, 정책에 관한 내용을 당사자에게 교육 및 콘텐츠 개발사업을 신규로 도입하는 것이다. 둘째는 소규모사업장을 대상으로 장애인차별금지교육을 강화 및 지원하는 것이다.

1) 장애인 노동자를 위한 노동법, 노동감수성, 정책교육 도입

현재 소규모사업장 내 장애인 노동자들은 고용형태, 최저임금, 주휴수당 등 노동의 다양한 측면에서 노동권이 위반되는 특성이 강했다. 특히, 여성, 청년·후기중년·노년, 저학력, 10인 미만, 정신장애 등에서 크게 나타났다. 한편, 사업주 또한 장애인 노동자가 잘못된 노동법 지식과 노동감수성으로 직장생활을 하는 경우를 염려하였다. 이에 대해, 공적영역에서 전문적인 지식과 어우러질 수 있는 감수성을 강화시켜주는 것이 필요해보인다.

공공의 영역에서 전문적인 교육이 진행되어야 할 것이고, 교육 콘텐츠를 개발되어야

한다. 공공영역에 있는 노무사가 기초적인 노동 권리와 상담 및 권리구제 방법 등을 제시해줄 수 있고, 장애의 각 특성을 고려하여, 일반인의 눈높이가 아닌 대상자들의 눈높이에서 콘텐츠 개발 필요하다. 또한, 행정적으로 서울노동권익센터가 교육 콘텐츠를 개발하고 강사풀을 관리하여, 장애인복지관, 장애인취업알선기관, 직업훈련소, 직업재활기관, 장애인 단체 등 유관기관이 활용할 수 있도록 하는 것을 고민할 수 있다. 이는 앞서 컨설팅 부분에서 언급했듯, 취업알선기관에서 취업될 가능성이 높은 장애인에게 취업알선, 컨설팅, 노동교육 등이 패키지로 제공될 수 있을 것이다. 또한, 취업을 준비하는 장애인 뿐만 아니라, 취업된 장애인과 학생인 장애인들에게도 노동법과 노동감수성 교육이 제공될 수 있을 것이다.

한편, 노동교육은 일회성 전달형 교육에서만 머무르는 것이 아니고, 참여형을 통해 당사자들 간 조직화로 이어질 수 있다. 즉, 노동교육과정을 통해 조직화로 이어지는 모델도 구상해볼 수 있는 것이다.

2) 소규모사업장 대상 장애인차별예방교육에 대한 지원 강화

기업체장애인고용실태조사(2019)에 따르면, 50인 미만은 소규모사업장은 장애인 인식개선 교육을 실시해야할 의무를 82.7%가 알고 있으면서, 실제로 시행한 기업은 57.1%에 그쳤다. 소규모사업장은 차별개선교육을 진행할 물리적 공간과 기획역량, 예산 등이 부족하기 때문으로 보인다.

이에 따라, 의무 인식과 실제 실행 간 간격을 줄여주는 것에 공적인 교육 지원이 필요해보인다. 서울시가 공적으로 장애인차별교육의 콘텐츠 개발하고, 강사단을 형성하여 관리하고, 소규모사업장을 대상으로 공동으로 수강신청을 받아 진행하는 사업을 구상해볼 수 있을 것이다.

4. 노동자 건강·안전 증진

1) 사업장 주치의 제도 시행

장애인 노동자는 비장애인에 비해 건강에 대한 염려가 매우 크다는 것이 설문조사와 면접조사에서 모두 나타났다. 정책수요조사의 상위에 건강관리에 대한 것이 높게 나타났다. 비장애인 눈높이의 건강검진 수준은 장애인의 건강염려를 낮추기에 턱없이 낮기 때문이다. 현재 근로자건강지원센터 사업, 건강디딤돌 사업, 산재요양 등 중앙정부에서

이루어지는 취약계층 노동자의 건강과 안전을 지원하는 제도가 있음에도, 실제로 혜택을 받는 사업체와 노동자는 제한적이다. 50인 미만 사업장 노동자의 일반건강진단 수검률은 40% 정도에 그치는 것으로 확인되었다. 지자체가 중심이 되어 장애인을 포함한 취약계층의 건강을 증진하려는 사업이 중요하고 의미있는 것임을 알 수 있다.

경기도의 우리회사 건강주치의 사업을 참고할 수 있을 것이다. 경기도는 노동자건강 증진센터가 취약계층 노동자들의 건강관리의 거점 역할을 수행하고, 관련 기관 간 협력으로 노동자 건강권을 보장한다. 이와 같은 사업은 장애인 뿐만 아니라 소규모사업장 내 노동자, 비정규직, 특고, 자영업자, 소상공인, 이주노동자, 실직자 등을 대상으로 할 수 있다. 이들에게 작업환경 평가 및 컨설팅, 찾아가는 일반/특수 건강진단, 취약 노동자 사례관리를 하고 있다.

예방적 차원에서 장애인들이 일하기에 적합한지 작업환경과 평가 및 컨설팅을 진행하고, 그에 대한 유해사항이 있다면 사업장에 재정적·기술적 지원을 연계한다. 또한, 찾아가는 건강검진은 방문을 통해 장애인들의 건강검진의 접근성을 높이고, 검진 후 사후 관리로 유선 및 방문상담을 진행한다. 사례관리는 신체적·정신적 건강, 사회적 건강 문제 해결을 위한 직접 서비스 연계를 진행한다. 정기적인 모니터링 등 지속 관리를 진행하고, 건강 외 사회경제적 문제에 따른 연계도 진행된다.

이와 같은 사업은 장애인 노동자들의 건강에 대한 만족도와 불안을 개선하고, 가족들 그리고 사업주의 불안을 완화할 수 있을 것으로 기대된다. 또한, 지자체 차원가 기업규모별 건강 및 안전 격차를 완화함으로써, 정책적 저변을 확대한다는 큰 의미가 있다.

5. 노동자 복지 지원

노동복지 지원은 지방정부가 소규모사업장 내 장애인 노동자의 복지를 위해 공적으로 현금성 또는 현물성 지원을 제공하는 것이다. 이는 사업체규모 간 기업에서 제공되는 복지의 간극을 줄여주는 의미가 있다. 이는 소규모사업장의 일자리를 좀 더 좋은 일자리로 만드는 정책이고, 소규모사업장에 대다수가 있는 장애인 노동자가 좀 더 만족스런 노동생활을 하도록 하는 효과가 있다.

1) 장애인의 출퇴근을 위한 교통바우처 발행

출퇴근에 대한 지원은 노동자 당사자와 기업체 모두에서 높은 정책수요를 가지고 있

는 정책으로 나타났다. 본 연구의 정책수요조사에서 가장 높은 비중 차지하였고, 사업체에서도 출퇴근 비용 지원은 상위 정책 수요로 확인된다(기업체장애인고용실태조사, 2019). 현재 장애인을 위한 교통 지원은 지하철에만 한정되고 있다. 그러나 연구결과는 지하철보다 자차, 택시, 버스를 이용하는 비중도 상당했다. 그리고 지하철의 이동편의는 많이 개선되었지만, 번잡한 출퇴근 시간에 중증 장애인이 이용하기 여전히 순탄치 않아 택시와 자가용이 주되게 이용되고 있다. 이에 따라, 지하철 이용에 대한 지원으로 장애인들이 정책 효과를 충분히 체감하기 어렵다.

장애인들에 요구를 바탕으로 정책을 구상해보면, 지방정부는 장애인 노동자들에게 지하철비용 뿐만 아니라 자가용 유류비, 버스비용, 일반 택시비용 등 폭넓고 자율적이게 사용할 수 있는 교통바우처를 도입해볼 수 있다. 정부의 ‘월 교통비 지출액 실태조사’ 결과를 보면, 전 국민 월평균 교통비인 4만 5000원의 2배가 넘는 월평균 11만 1000 원을 중증장애인은 지출하고 있다. 비장애인보다 출퇴근 비용이 더 소요될 수 있는 장애인들을 위해, 적절한 수준의 바우처가 스스로의 판단에 맞게 지원되는 것이 정책수요였다. 이는 간접적인 임금에 대한 보전으로, 장애인 노동자들의 삶을 개선하는 효과도 있을 것으로 기대된다.

정책의 설계는 본 연구의 결과, 중앙정부의 정책과 선행연구들을 고려하여 고민해볼 수 있을 것이다. 출퇴근의 불편도에 따라 지원규모 및 대상선정 시에 장애유형과 정도, 가구소득, 가구원수가 고려되어 차등적으로 설계해볼 수 있을 것이다. 그리고 중앙정부는 2021년 4월부터 9개월 동안 임금수준이 가장 열악한 ‘최저임금 적용 제외 인가자’에게 월 5만 원의 출퇴근 비용을 월 5만 원은 현금이 아닌 상품권(바우처) 형태로 지급되며 장애인 콜택시, 버스, 지하철, 자기 차량 유류비 등에 사용할 수 있도록 하였다. 또한, 정희태·김재호·김소희·정현주·홍광표(2019)은 중증장애인 출퇴근 비용 지원 제도를 설계하는 것에 도움이 되는 연구를 수행하였다. 연구에 따르면 출퇴근 교통비 지원 대상은 소규모 사업장의 중증장애인에게 월 10만원을 지급하는 것이 적절하다고 하였다. 이와 같은 지원사업을 서울시에 적용해보면, 대략적인 예산규모는 100억 정도이다.

2) 장애인 평생교육에 대한 기회와 배려 강화

비장애인과 마찬가지로 장애인 또한 좋은 일자리는 ‘안정적인 일자리’와 ‘적성에 맞는 일자리’라고 응답한 결과가 높았다. 반면, 현실에서는 비정규직처럼 불안정한 일자리가 많았으며, 직무의 수준이 본인의 인적자본 대비 높은 수준이라고 응답한 비중이 높

았다. 즉, 취업의 안정성을 높이고, 적성에 맞으며, 인적 자본과 직무 수준의 괴리를 줄이려는 실천이 필요하다는 것이다. 이 중 하나로 교육과 훈련이 제시될 수 있다.

그러나 소규모사업장 내 장애인들은 노동생활을 하면서 교육과 훈련을 충분히 받고 있지 못하였다. 50인 미만은 50인 이상보다 직업교육을 실시한 비중이 낮았으며, 그 이유도 단순노무이기 때문이란 응답이 높았다(기업체장애인고용실태조사, 2019). 이에 따라, 현재 직무에 집중하는 훈련교육과 함께, 향후 직무를 대비할 수 있는 장기적인 관점에서 평생직무교육이 이루어져야 할 것이다. 이와 같은 요구는 장애인 당사자들의 인터뷰에서도 확인된 내용이다.

현재 직무에 집중하는 교육훈련을 넘어, 평생교육의 관심은 단순노무에서 벗어날 가능성을 제공하고, 현재의 직무의 버거움을 완화할 수 있으며, 향후 기술적 진보에도 대비할 수 있다. 특히, 직무 프로그램의 수준도 대상에 따라 고려되어야 한다. 설문결과에 보면, 고학력의 장애인들에서 나타나는 직무수준이 높다고 응답한 장애인들이 높게 나타났다. 이는 직업훈련에 대한 욕구가 오히려 고학력에서 높게 나타날 수 있다는 것을 뜻한다.

3) 소규모사업장 내 장애인 노동자 사회보험료 지원

50인 미만 사업체의 장애인 임금노동자들은 50인 이상보다 사회보험의 보호를 받지 못하는 비중이 크게 높았다. 특히, 여성, 중증, 저학력 등과 같이 장애인 중 교차취약속성을 가지고 있는 집단에서 더 크게 나타났다. 이에 따라, 이들을 사회보장체계 속으로 흡수할 수 있는 노력이 정책적으로 필요해 보인다. 고용보험 가입은 비정규직 비중이 높은 장애인 노동자에게 실업과 전직의 생활불안을 완화시켜 줄 수 있고, 시간제 비중이 높은 장애인 노동자들이 노동시간 외에 교육훈련을 받을 수 있도록 하는 것에 의미가 크다. 고용보험의 가입은 장애인 직업훈련과도 밀접히 연관이 있기 때문이다.

최근 전국민고용보험의 확대가 논의가 더 커지고 있고, 이에 따라 지방정부에서도 사회보험 가입 제고 노력이 강화되는 흐름이다. 지방정부의 사회보험 가입 제고 노력은 두루누리 사업과 연계를 고려하여 진행되어야 한다. 현행 제도로 이미 중앙정부에서 소규모사업장의 사각지대를 축소할 수 있는 두루누리 사업을 시행하고 있다. 이는 근로자 수가 10명 미만인 사업에 고용된 근로자 중 월평균보수가 215만원 미만인 노동자와 그 사업주에게 사회보험료(고용보험·국민연금)를 최대 90%까지 36개월 간 지원해준다. 이에 따라, 지방정부는 사업주와 노동자의 나머지 10% 부담분을 지원하는 제도를 고민해

볼 수 있다. 그러나 서울시 소규모사업장의 모든 시민을 대상으로 도입하는 것은 행정적·예산적으로 부담되는 부분이 있으니, 우선 장애인으로 시작하여 그 범위를 확대하는 정책적 시도가 고려될 수 있다.

4) 직업생활시설의 중증장애인 이직 시, 최저임금 보충제 시행

장애인의 최저임금 적용 제외는 장애인 노동과 관련하여 가장 큰 이슈이고, 향후에도 지속적으로 정책적 이슈가 될 것이다. 본 연구결과에서도 최저임금에 관한 문제가 계속 확인되었다. 장애인 노동자들은 비장애인에 비해 최저임금 미만의 비중이 높은 특징이 있었고, 법적인 최저임금 적용 제외로 그 간접적인 영향들이 질적 연구로 확인되었다. 그러나 지방정부는 직접적으로 법적이 개정을 할 권한 밖에 있기에, 적용 제외 인가를 받은 대상에게 최저임금 보충금을 지급하는 우회적이고 대안적인 방법을 모색해 볼 수 있다.

최저임금에 대한 보충금에 대한 설계는 두 가지로 생각할 수 있다. 일반노동자와 같은 최저임금을 강제하고 사업주에게 보조금을 주든지, 감액된 낮은 최저임금을 강제하고 장애인에게 보조금을 주는 것이다²⁰⁾. 한편, 최저임금에 대한 보충급여는 단순히 임금보전에 머무른다면, 정책적·예산적 이슈가 커질 것이다. 이에 따라, 직업재활시설에 있는 적용 제외된 장애인들이 일반 노동시장으로 이동시키는 것을 자극하는 더 적극적인 성격을 가미하는 설계가 상상될 수 있다. 즉, 직업재활시설에서 적용 제외된 장애인들을 소규모사업체가 고용한다면 그 적용 제외된 부분을 유지시키면서 최저임금 보충제를 사업주에게 지급하는 설계이다. 단, 직업재활시설에서 받던 그 이하로 임금을 낮추면 안되며, 최저임금 인상에 따라 임금을 올려주어야 하는 등 세세한 규정도 확립되어야 할 것이다.

이는 서울시가 장애인 노동에 관한 이슈를 선도하여 정책적 지변을 확대하는 의미가

20) 유엔은 “유엔 장애인권리협약 제1차 국가보고서에 대한 장애인권리위원회의 최종견해”의 제27조(근로 및 고용)에서는 다음과 같이 현재 최저임금제도에 규정된 장애인 적용제외제에 대한 우려를 표명하고 적용 제외된 장애인에게 보충급여를 지급할 것을 권고하고 있다. 위원회는 「최저임금법」이 ‘근로능력이 현저히 낮은 자’에 대해서 최저임금의 적용을 제외하고 있으나, 근로능력의 부족을 정의하기 위한 평가 및 결정방식에 관한 명확한 기준이 없음을 우려한다. 위원회는 또한 그 결과 많은 장애인(특히 정신장애인) 근로자들이 최저임금보다 낮은 수준의 급여를 받고 있고, 공개노동시장으로의 진입을 준비하지 않으려는 보호작업장이 지속적으로 나타나고 있음을 우려한다. 위원회는 대한민국이 보충급여제(supplementary wage system)를 도입하여 「최저임금법」에 의해 최저임금의 적용을 받지 못하는 장애인에게 보상하고, 협약에 따라 장애인의 고용을 촉진하기 위해 장애인단체와 긴밀히 협의하여 보호작업장을 폐쇄하고 대안을 모색할 것을 권장한다.

있으며, 직업재활시설의 본래의 목적에 더 부합하도록 하는 제도이다. 복지에 머무르던 장애인들이 통합된 노동의 세계로 나올 수 있도록 유도해주는 것이다. 장애인들의 최저임금의 일부를 보완해준다는 것에서 한계적이거나 사회적 의미가 있다. 사업주에게도 소규모사업장 내 부족한 노동력을 합리적인 수준에서 확보할 수 있는 기회되어 줄 수 있다.

5) 공동 편의시설 설치

장애인 노동자는 비장애인보다 근무환경에 대한 만족도 상대적으로 낮은 특징이 있었지만, 현실적으로 50인 미만의 소규모 사업장은 편의시설이 설치되기 어려운 옛날 건물들이 많다. 즉, 이미 갖추어진 한계적 구조 속에서 장애인 노동자는 편의시설이 부족하여 장애로 인한 불편을 충분히 채우고 있지 못하고 있는 것이다.

이에 대해, 소규모 사업장이 밀집해 있는 곳에 장애인 공동의 편의시설을 설치하는 사업을 추진해 볼 수 있다. 오래된 건물 내 소규모사업체가 밀집되어 있는 곳을 검토하여, 장애인 공용 휴게실과 화장실 설치가 검토될 수 있다.

6. 노동자 조직화 지원

1) 장애인 조직에 공모지원 수준 확대 및 쿼터제 도입

당사자가 스스로 단결하는 것은 노동자 권리와 복지 증진의 가장 근본적인 기반이다. 서울시와 서울노동권익센터는 노동조합을 넘어 자조모임, 공제회 등 다양한 형태에 공모사업을 통해 조직 육성을 지원하고 있다. 그러나 노동자 조직에 대한 공모 사업의 규모가 절대적으로 작다. 또한, 장애인 임금노동자는 비장애인에 비해 조직률이 낮으며, 그 육성이 부족하다.

이에 따라, 장애인들의 자조모임, 공제회, 사회활동단체, 노동조합 등 다양한 형태들에 공모사업으로 사업 및 운영에 대한 지원 규모가 확대될 필요가 있다. 그리고 장애인에게 쿼터를 두어, 취약계층에게 골고루 지원이 가도록 해야 할 것이다. 한편, 공모지원과 함께, 장애인 단체 및 당사자가 노조 설립이 이루어질 때, 법적 상담과 행정적·예산적 지원이 제공되는 사업도 구비되어야 할 것이다.

장애인 당사자들의 조직이 강화되는 것은 사회에 장애인 노동권이 확립되도록 스스로 기여한다는 의미가 크다. 또한, 미시적으로 장애인 노동자들 간 사회활동으로 직장 내 불안 및 갈등 해소 기제가 될 수 있어, 고용을 유지하는 것에 도움이 될 수 있다.

참고문헌

- 강성태. 2018. 노동권: 보호의 확대와 연대의 촉진, 한국사회학회 심포지움
- 강순희. 2011. 한국의 공공훈련제도의 현황, 성과와 과제, 한국노동연구
- 강욱모. 2005. 우리나라 장애인 고용보장정책 : 쟁점과 정책, 한국장애인복지학 (3)1, 34-65
- 고용노동부. 2020. '장애인근로자 여러분! 혼자 힘들어하지 마세요.', 고용노동부 보도자료
- 김도균·최성환·김성희·유보배·김수란. 2016. 경기도 노동인권 보호를 위한 지역노동정책 발전방안 연구, 경기연구원
- 김용탁, 변민수, 장창엽, 유완식, 이효성. 2010. 우리나라 장애인 고용정책 길라잡이. 한국장애인 고용공단 고용개발원.
- 김용탁·심진예·남용현. 2006. 장애인의 노동시장 통합을 위한 노동조합 역할 연구, 한국장애인고용공단 고용개발원
- 김유선. 2019. 비정규직 규모와 실태, 한국노동사회연구소 이슈페이퍼 2019
- 김호진·박혜원·임예직·조경민·전영환·김언아. 2019. 장애인경제활실태조사, 한국장애인고용공단 고용개발
- 남정휘. 2014. 취업 장애인의 직업유지 가능성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 재활복지, 18(2), 77-100
- 문영만. 2019. 재직자의 교육훈련이 임금, 직무만족도, 이직에 미치는 영향, 노동정책연구, 제19권 2호, 103-133
- 미디어오늘. 2020. 또 사람이 죽었다[민연련 신문방송 모니터] 청년 장애인 노동자 '김재순의 죽음'을 아시나요? <http://www.mediatoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=207624>
- 민주노총. 2019. 민주노총 제1노총으로 막중한 책임감 느낀다, 보도자료
- 박경순, 전미리. 2009. 정신장애인의 노동시장내 직업유지 예측요인 연구. 사회과학연구, 20(4), 49-77
- 박용석·정경은·정경윤·남우근·이창근·류현철. 2019. 지방정부 노동정책 실태와 시사점, 민주노총 정책연구원
- 박정우. 2019. 서울의 노동 동향 16~17, 동향과 이슈 2019-3
- 반정호. 2005. 우리나라 장애인 고용현황 및 노동시장 특성, 한국노동연구원 노동리뷰. 81-91

- 보건복지부. 2002. 2003년 장애인복지사업 안내. <http://www.mohw.go.kr>. 한겨레. 2002. 소
 득격차 급속악화. 4월 26일자.
- 산업안전보건연구원. 2019. 근로자의 건강검진 실태조사 연구
- 서울노동권익센터. 2018. 상담자를 위한 노동상담 매뉴얼, 서울노동권익센터
- 서울신문. 2019.07.21. 가치없는 노동은 없어... 주증장애인의 '노동' 새기준 만들 것
[https://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20190722017003&wlog_tag3=n
 aver](https://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20190722017003&wlog_tag3=naver)
- 신은경·곽지영. 2018. 장애인 임금근로자의 노동권 증진 방안에 관한 연구 -근로빈곤과 비정규
 노동을 중심으로-, 11(2) 법과인권교육연구 61-84
- 오상봉. 2019. 최저임금제도의 개편 방안, 월간 노동리뷰 2019년 11월호
- 오승연·김석영·이선주. 2018. 장애인의 위험보장 강화 방안, 보험연구
- 오영훈. 2019. 취약계층 평생직업교육훈련의 사회통합효과 분석, 한국직업능력개발원
- 이상욱·박주영. 2002. 장애인근로자의직업유지요인에관한연구, 한국직업재활학회 12(2) 1~23
- 이창근. 2020. 작은사업장 노동자 권리보호 광역자치단체 대응 사례 분석, 30인 미만 사업장 노
 동자 실태와 대안 모색 토론
- 이창화. 2004. 장애인 노동시장 구조분석과 장애인인력 수요전망. 한국장애인고용촉진공단 고용
 개발
- 장흥근. 2011. 교육훈련-노동연계에 대한 소고, 한국노동연구
- 정희태·김재호·김소희·정현주·홍광표. 2019. 중증장애인 출퇴근 비용 지원 연구, 한국장애인고용
 공단 고용개발원
- 제주일보. 2019. 장애인고용공단, 장애 인식개선 교육 손 댄. [http://www.jejunews.com/news
 /articleView.html?idxno=2143465](http://www.jejunews.com/news/articleView.html?idxno=2143465)
- 조규준. 2020. 장애인 노동조합의 조직화 의미와 향후 과제, 월간 노동리뷰 2020년 8월호
- 조현주·이상진. 2013. 장애인 직업재활시설에서의 장애인 관련법의 적용현황에 관한 연구. 대한
 건축학회연합논문집 15(2) 41-48
- 주진우·신경희·이정용·오찬섭·노광표. 2015. 서울시 노동정책 발전전략, 서울연구원
- 차별금지법제정연대 평등정책TF(2020) 노동/일의 세계, 평등정책 보고서
- 한국장애인고용공단 고용개발. 2019. 기업체장애인고용실태조사, 한국장애인고용공단 고용개발
- 한지원. 2020.8.24. 코로나 재확산, 고용위기는 어디서 얼마나?, 이슈페이퍼, 노동자운동연구소.
- 한형수. 2002. 도시장애인의 사회복지욕구분석과 그 정책과제에 관한 연구: 서울시 장애인의 정
 보격차의 욕구를 중심으로. 『사회복지정책』 15: 155-181.

- 홍성수·구미영·김정혜·김동현·박주영·엄진령·조경배·주형민·문유진. 2017. 직장 내 괴롭힘 실태 조사. 국가인권위원회
- 황선자·이호창·허인. 2014. 노동조합과 직업훈련능력개발 활성화 방안 연구, 한국노총 중앙연구원
- 황인창. 2009. 단시간 임금근로장애인의 특성, EDI 수시과제보고서
- EBSNEWS. 2020.08.05. 장애인교원노동 첫교섭·인권 높인다 <http://news.ebs.co.kr/ebsnews/allView/20334196/N>
- T.H.Marshall. 1950. 시민권과 사회계급, Cambridge University Press
- Jogn W. Budd. 2011. 나에게 일이란 무엇인가, Cornell Iniversity Press
- <https://www.ablenews.co.kr/News/NewsContent.aspx?CategoryCode=0016&NewsCode=001620200901101459670406>

B14. 증사상 지위	<p>일하는 직장(사업체)에서 증사상 지위는 무엇입니까? ① 상용직노동자 ② 임시직노동자 ③ 일용직노동자</p> <table border="1" data-bbox="381 318 1166 521"> <tr> <td>상용직</td> <td>고용계약기간이 1년 이상인 사람이다. 하루하루 일자리를 찾지 않고 안정적으로 고용돼 있는 사람을 일컫는 말이다.</td> </tr> <tr> <td>임시직</td> <td>고용계약이 1개월~1년미만인 사람이다. 특정한 프로젝트나 직무를 마치는 것을 목적으로 고용돼 있는 사람을 말한다.</td> </tr> <tr> <td>일용직</td> <td>고용계약이 1일~1개월 미만인 사람이다. 일자리(일거리)가 생기면 그때 그때 연락을 받아 근무하는 일자리</td> </tr> </table>	상용직	고용계약기간이 1년 이상인 사람이다. 하루하루 일자리를 찾지 않고 안정적으로 고용돼 있는 사람을 일컫는 말이다.	임시직	고용계약이 1개월~1년미만인 사람이다. 특정한 프로젝트나 직무를 마치는 것을 목적으로 고용돼 있는 사람을 말한다.	일용직	고용계약이 1일~1개월 미만인 사람이다. 일자리(일거리)가 생기면 그때 그때 연락을 받아 근무하는 일자리												
상용직	고용계약기간이 1년 이상인 사람이다. 하루하루 일자리를 찾지 않고 안정적으로 고용돼 있는 사람을 일컫는 말이다.																		
임시직	고용계약이 1개월~1년미만인 사람이다. 특정한 프로젝트나 직무를 마치는 것을 목적으로 고용돼 있는 사람을 말한다.																		
일용직	고용계약이 1일~1개월 미만인 사람이다. 일자리(일거리)가 생기면 그때 그때 연락을 받아 근무하는 일자리																		
B15. 예상근로 가능기간	<p>현재 직장(업)에서 앞으로 얼마나 더 일할 수 있을 것으로 기대하십니까? ① 1년 이하 ② 1년 초과 ~ 2년 이하 ③ 2년 초과 ~ 3년 이하 ④ 3년 초과</p>																		
B16. 능력대비 직무수준	<p>현재 하는 일이 본인의 교육수준이나 기술(기능)수준과 어느 정도 맞다고 생각하십니까?</p> <table border="1" data-bbox="381 724 1166 898"> <thead> <tr> <th>현재하고 있는 일은</th> <th>수준이 매우 낮다</th> <th>수준이 낮은 편이다</th> <th>수준이 맞는다</th> <th>수준이 높은 편이다</th> <th>수준이 매우 높다</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>나의 교육수준과 비교하여</td> <td>①</td> <td>②</td> <td>③</td> <td>④</td> <td>⑤</td> </tr> <tr> <td>나의 기술(기능)수준과 비교하여</td> <td>①</td> <td>②</td> <td>③</td> <td>④</td> <td>⑤</td> </tr> </tbody> </table>	현재하고 있는 일은	수준이 매우 낮다	수준이 낮은 편이다	수준이 맞는다	수준이 높은 편이다	수준이 매우 높다	나의 교육수준과 비교하여	①	②	③	④	⑤	나의 기술(기능)수준과 비교하여	①	②	③	④	⑤
현재하고 있는 일은	수준이 매우 낮다	수준이 낮은 편이다	수준이 맞는다	수준이 높은 편이다	수준이 매우 높다														
나의 교육수준과 비교하여	①	②	③	④	⑤														
나의 기술(기능)수준과 비교하여	①	②	③	④	⑤														
B17. 노동강도	<p>귀하가 하는 주되게 하는 일의 노동강도는 어떻게 느끼십니까? ① 매우 강하다 ② 강하다 ③ 보통이다 ④ 약하다 ⑤ 매우 약하다</p>																		
B18. 동료관계 만족도	<p>직장 내 동료들과 관계는 어떻습니까? ① 전혀 좋지 않음 ② 좋지 않음 ③ 보통이다 ④ 좋음 ⑤ 매우 좋음</p>																		
B19. 동료관계	<p>친한 동료는 몇 명입니까? ()명</p>																		
B20. 출퇴근 불편	<p>출퇴근 이동 시 불편함을 얼마나 느끼십니까? ① 전혀 느끼지 못함 ② 느끼지 못함 ③ 보통 ④ 느낌 ⑤ 매우 많이 느낌</p>																		
B21. 출퇴근 수단	<p>주된 출퇴근 수단은 무엇입니까? ① 도보 ② 일반버스 ③ 지하철 ④ 일반 택시 ⑤ 장애인 택시 ⑥ 자가용 ⑦ 기타</p>																		
B22. 출퇴근 소요 시간	<p>출퇴근 이동 시 소요되는 시간은 몇 분입니까? ()분</p>																		
B23. 직장 내 발언권 수준	<p>직무, 고용계약, 직장 내 문화, 경영상 문제 등 직장 내에서 마주하는 일들에 대해 개인의견을 사업체에 얼마나 제시할 수 있습니까? ① 전혀 발언할 수 없다 ② 발언할 수 없다 ③ 발언할 수 있다 ④ 적극적으로 발언할 수 있다</p>																		

D10. 건강상태	건강상태는 어떠십니까? ① 매우 좋음 ② 좋은 편 ③ 보통이다 ④ 나쁜 편 ⑤ 매우 나쁨
-----------	--

※ 이상으로 설문을 종료하겠습니다. 긴 시간 설문에 성실히 응해주셔서 감사드립니다. 소중한 자료로 사용하겠습니다.

확 인 란	
<p>서울노동권익센터는 서울지역의 50인 미만 사업장 장애인 임금노동자의 노동권에 대해 자세하게 여쭙어볼 수 있는 인터뷰 대상자를 모집하고 있습니다. 인터뷰는 약 1시간 정도 이루어질 예정이며, 인터뷰에 응해주시는 분께는 적정 수준의 사례금을 드릴 예정입니다. 인터뷰 참여 의사, 통화 가능시간, 성함, 연락처 등을 확인해 주시면, 일정을 확인한 후 전화를 드리겠습니다.</p>	
인터뷰 참여 가능 여부	<input type="radio"/> 참여가능 <input type="radio"/> 참여하기 어려움
전화통화 가능 시간	오전/오후 ()시 ()분 경
응답자 이름	
응답자 연락처	

[집필진]

- 박정우 (서울노동권익센터 연구위원)
- 변민수 (한국장애인고용개발원 정책연구팀장)
- 김희은 (서울대학교 특수교육학과 박사)

서울지역 소규모사업장 내 장애인 노동권 실태와 정책방안

- 발행연월일 2020년 12월 31일
- 발행인 이남신
- 발행처 서울노동권익센터
 서울시 종로구 청계천로 105 전태일기념관 5층
 02)6925-4349, www.labors.or.kr

ISBN 979-11-87917-36-6

(비매품)