

장애인 고용의 사각지대 해소를 위한 새로운 시도 : 지분투자형 장애인표준사업장 모델*

조혁진**

일자리의 수도권 집중 문제는 장애인과 비장애인 모두에게 문제라고 할 수 있다. 이 글에서는 지방에 거주하는 장애인의 일자리 부족 문제와 관련하여 장애인 고용의 사각지대를 해소할 수 있는 시도를 '지분투자형 장애인 표준사업장 모델'을 통해 살펴보았다. 지분투자형 장애인 표준사업장 모델은 장애인 노동자를 직접 고용하기 어려운 대기업들이 공동으로 지분을 투자하고, 명망 있는 장애인 고용기업의 경영관리 컨설팅을 통해 설립 및 운영되는 모델이다. 이 모델은 일자리가 부족한 지방에 설립됨으로써 지방 거주 장애인의 안정적인 직업 생활에 이바지할 수 있다. 수도권 집중화 현상 속에서, 지방의 위기가 가속화되는 시기에 기업들의 공동출자를 통한 지방 거주 장애인 일자리 창출 모델의 특징을 검토하면서, 향후 수도권과 비수도권 간 장애인의 취업 기회 격차를 줄일 수 있는 모델로서의 지분투자형 장애인 표준사업장 고용 모델의 확산 방안을 살펴보았다.

1. 서론

장애인의 지속가능한 노동을 논할 때는 단순히 “몇 명의 장애인을 고용하였는가?”와 같은 양적인 문제만 중요한 것은 아니다. “어떤 장애인을 누가 어떻게 고용하였는가?” 그리고, “그러한 장애인 고용이 갖는 의미가 무엇인가?”에 대한 고민 역시 필요하다고 할 것이다. 장애인구집단의 고용률이 낮고, 실업률이 높은 것이 일반적인 현실이라고 할 때, 장애인구집단의 세부 집단별 차이 역시 중요한 문제라고 할 수 있다. 장애의 정도에 따라 중증 장애인은 경증 장애인보다 일자리를 얻기가 더 힘들고, 성별, 세대별, 장애 유형별로 일자리에 대한 접근성이 서로 다른

* 이 글은 조혁진·문영민·윤정향(2023), 『장애인의 지속가능한 노동을 위한 정책과제(II)』의 제7장을 수정·보완한 것이다.

** 한국노동연구원 연구위원(hyukjincho@kli.re.kr).

상황은 오늘날 장애인의 지속가능한 노동을 논할 때 매우 중요한 쟁점이라고 할 수 있다.

장애인의 성별, 장애 유형별, 장애 정도별 변수와 더불어 장애인이 ‘어느 지역에 거주하는가?’라는 거주 지역의 변수 역시 일할 의사가 있고, 일할 능력이 있는 장애인이 일할 기회를 얻을 수 있는 가능성의 정도에 영향을 미친다. 오늘날 기업과 인구의 ‘수도권 밀집’이 만연한 상황 속에서, 수도권에 거주하는 장애인과 비수도권 지역에 거주하는 장애인이 일자리를 얻을 기회가 서로 동일하다고 말하기는 어렵다. 지역별 장애인 고용의 격차가 존재하는 가운데, 이 글에서는 ‘지방’에 거주하는 ‘청년’ 세대 ‘발달장애인’의 일자리 창출을 목적으로 설립된 ‘지분투자형 장애인 표준사업장’ 모델의 특징에 대해 재단법인 BI와 사회적기업 B사가 주도하여 설립한 BB장애인표준사업장(대구)의 사례를 통해 살펴보고자 한다.

II. 지분투자형 장애인 표준사업장 개요

장애인 표준사업장은 ① 일반형, ② 자회사형, ③ 컨소시엄형 등 3개의 유형이 존재한다. 일반형 장애인 표준사업장은 장애인을 10인 이상 고용하는 사업장으로, 장애인 표준사업장의 가장 기본적인 형태를 의미한다. 자회사형 장애인 표준사업장은 기업이 장애인 고용을 위해 발행 주식 또는 출자 총액의 50%를 초과하는 금액을 투자하여 자회사 형태로 설립해서 운영하는 사업장이다. 그리고, 컨소시엄형 장애인 표준사업장은 중증장애인 일자리 창출과 고용 유지를 목적으로 정부, 지자체, 공공기관 등이 중소기업과 공동으로 설립한 장애인 표준사업장을 말한다. 2023년 6월 기준 일반형 494개, 자회사형 132개, 컨소시엄형 2개 등 총 628개 장애인 표준사업장이 설립되어 운영 중이다.

이 글에서 살펴볼 ‘지분투자형 장애인 표준사업장’은 ‘자회사형 장애인 표준사업장’ 중의 한 형태이다. 지분투자형 장애인 표준사업장은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제22조 3항 및 4항에 근거를 두고 있다.¹⁾ 지분투자형 장애인 표준사업장은 다수의 기업이 공동으로 지분을

1) 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제22조

③ 제28조제1항에 따른 장애인 고용의무가 있는 사업주가 장애인표준사업장을 발행주식 총수 또는 출자총액 등 대통령령으로 정하는 기준에 따라 실질적으로 지배하고 있는 경우에는 제28조·제29조 및 제33조를 적용할 때에는 그 장애인 표준사업장에 고용된 근로자를 해당 사업주가 고용하는 근로자 수(다만, 여성·중증장애인을 제외한 장애인은 그 총수의 2분의 1에 해당하는 수를 말하며, 그 수에서 소수점 이하는 올린다)에 포함하고, 해당 장애인 표준사업장을 해당 사업주의 사업장으로 본다. 다만, 해당 장애인 표준사업장이 제2조제8호에 따른 기준에 미치지 못하는 경우 해당 기간이 속하는 월에는 이를 적용하지 아니한다. <신설 2007. 7. 13., 2009. 10. 9., 2022. 1. 11.>

④ 제3항에도 불구하고 장애인 고용의무가 있는 둘 이상의 사업주가 장애인 표준사업장의 주식을 소유하거나 출자

출자하여 설립하며, 출자한 기업은 각자의 출자 비율에 따라 장애인 표준사업장에 고용된 장애인을 출자기업이 고용한 것으로 인정받고 장애인 고용부담금 등을 감면받는다. 예를 들어, A기업이 지분투자형 장애인 표준사업장에 20%의 지분을 투자하였고, 장애인 표준사업장에 장애인이 100명이 고용되어 있다면, A기업은 100명의 20% 즉, 20명의 장애인을 고용한 것으로 인정받는다.

Ⅲ. 장애인 고용의 사각지대 해소를 위한 시도

수도권 이외의 지역에 거주하는 장애인의 일자리 부족 문제는 오래전부터 제기되어 왔다. 법적으로 장애인 고용 의무를 지는 100인 이상 기업이 지방보다 서울에 훨씬 더 많이 분포하므로, 지방 거주 장애인이 민간 부문에서 일자리를 얻기가 쉽지 않은 현실을 주목할 필요가 있다.

2021년 12월 말 기준, 지역별 장애인 고용기업체 현황자료를 살펴보면, 장애인을 고용하고 있는 전체 77,102개 기업체 중에서 절반이 넘는 42,947개(55.8%)가 수도권에 소재하고 있으며, 전체 장애인 노동자 222,672명 중 61.5%에 해당하는 136,866명이 수도권 소재 기업에 고용되

〈표 1〉 1인 이상 기업체 지역별 장애인 고용 현황

(단위: 개소, %, 명)

	기업체 수			전체 노동자	장애인 노동자	장애인 고용률
	전 체	장애인 고용	비율			
전 체	1,800,156	77,012	4.3	14,958,078	222,672	1.49
수도권	941,175	42,947	4.6	8,898,925	136,866	1.54
광역시권	353,030	11,481	3.3	2,259,722	30,792	1.36
기타지역	505,951	22,584	4.5	3,799,431	55,014	1.45

- 주: 1) 노동자의 기준은 상시근로자(매월 임금지급의 기초가 되는 날이 16일 이상인 자)로 한정.
- 2) 서울, 경기, 인천=수도권, 광역시권은 인천을 제외한 부산, 대구, 광주, 대전, 울산 5개 광역시.
- 3) 다수의 사업장이 여러 지역에 있는 경우, 본사(본점) 소재지 기준.
- 4) 장애인 고용률=(장애인 노동자 수/상시근로자 수).
- 5) 2021년 12월 말 기준.

자료: 한국장애인고용공단(2022), 『2022 장애인 통계』, p.104.

한 경우에는 그 비율에 해당하는 근로자 수(그 수에 소수점이 있는 경우에는 버린다)를 해당 사업주가 고용하고 있는 근로자 수에 포함한다. 다만, 장애인 고용의무가 있는 둘 이상의 사업주 중 제3항에 따른 실질적 지배사업주가 있는 경우에는 장애인 고용의무가 있는 다른 사업주가 주식을 소유하거나 출자한 비율에 해당하는 근로자 수를 제외한 나머지 근로자 수를 실질적 지배사업주가 고용하는 근로자 수에 포함한다. <신설 2011. 3. 9.>

어 있다. 전체 상시근로자 중 장애인 노동자의 비중으로 볼 때, 수도권은 1.54%로 광역시권(1.36%) 및 기타지역(1.45%)보다 더 높은 수준이다.

장애인을 1명이라도 고용하고 있는 기업체 전체를 대상으로 한 통계에서 여실히 드러나는 사실은 장애인이 일할 수 있는 기회가 지역적으로 수도권에 편중되어 있다는 것이다. 장애인을 고용하고 있는 전체 기업체에는 이른바 ‘일반 사업장’뿐만 아니라 장애인의 고용을 위해 특별히 설계된 표준사업장 및 직업재활시설 등이 포함되어 있는데, 이 역시도 수도권 편중이 심각하다. 2022년 12월 말 기준, 전체 792개의 직업재활시설 중 서울 139개소(17.5%), 경기 179개소(22.6%), 인천 38개소(4.8%) 등 약 45%가 수도권에 소재하고 있다.

〈표 2〉 장애인 직업재활시설 지역별 현황(2022년 12월 말 기준)

지역	시설 수	장애인 수	지역	시설 수	장애인 수
전체	792	20,819	경기	179	4,460
서울	139	4,157	강원	40	793
부산	43	1,155	충북	28	927
대구	40	1,135	충남	27	766
인천	38	969	전북	28	655
광주	30	880	전남	22	537
대전	33	810	경북	48	1,299
울산	17	326	경남	62	1,345
세종	8	205	제주	10	400

주: 장애인 수는 훈련장애인 수 포함.
 자료: 보건복지부(2023), 『2023 장애인 복지시설 일람표』, p.5.

〈표 3〉 장애인 표준사업장 지역별 현황 및 장애인 노동자 현황

지역	사업체 수	장애인 노동자 수	지역	사업체 수	장애인 노동자 수
전체	578	15,252	강원	16	389
서울	110	2,498	충북	17	525
부산	32	812	충남	21	632
대구	36	670	전북	24	497
인천	40	735	전남	19	497
광주	25	544	경북	20	722
대전	21	469	경남	26	833
울산	19	437	제주	25	323
경기	127	4,659	미분류	0	10

주: 장애인표준사업장 현황은 2022년 5월 24일 기준, 장애인 노동자 현황은 2021년 4분기 기준.
 자료: 한국장애인고용공단 홈페이지 “장애인표준사업장 현황” 자료 가공.

장애인 표준사업장 역시 수도권 편중이 두드러진다. 2022년 5월 기준, 전체 표준사업장 578개 중 절반에 가까운 277개 사업체가 서울(110개), 경기(127개), 인천(40개) 등 수도권에 밀집되어 있는 상황은 수도권 이외의 지역에 거주하는 장애인은 표준사업장에서도 일자리를 얻기 어려운 현실을 보여준다고 하겠다.

IV. 지분투자형 장애인 표준사업장의 설립과 운영

자회사형 장애인 표준사업장의 한 세부 유형인 지분투자형 장애인 표준사업장은 2022년에 최초로 대구에서 설립되었다. 재단법인 BI와 장애인 고용 기업인 사회적기업 B사의 협업을 통해 지분투자형으로 BB장애인표준사업장이 기획되었고, 재단법인 BI가 후원하고 사회적기업 B사가 기획 및 운영을 담당하는 형태이다.

지분투자형 장애인 표준사업장에 지분을 투자한 곳은 대기업 계열사들이다. 상시근로자 수가 많은 대기업에서는 장애인을 직접 고용하여 고용 의무를 달성하기 어렵거나, 직접 자회사형 표준사업장을 만들기 어려운 상황 속에서 BB장애인표준사업장에 지분을 투자하는 형태로 장애인 고용 의무를 이행하고 있는 것이다.

1. 지분투자형 장애인 표준사업장의 설립 목적

지분투자형 장애인 표준사업장의 설립 목적은 첫째, 기존의 자회사형 장애인 표준사업장의 한계를 보완하는 것이다. 일부 대기업에서는 장애인 고용 의무 이행을 위해 자회사형 표준사업장을 설립하여 왔다. 그러나 대기업이 직접 자회사형 장애인 표준사업장을 설립하여 운영하기에는 현행 법규상의 제한이나 장애인 인사관리의 어려움 및 노하우 부족 등으로 위험부담이 존재하는 상황이다. 이러한 상황 속에서, 장애인 고용 의무가 있는 대기업 계열사가 지분을 투자하는 방식으로 더 빠른 장애인 고용 의무 달성 및 장애인 고용 확대를 이룰 수 있는 장점이 존재한다고 볼 수 있다.

“최근 몇 년 사이에 큰 대기업들… 10대 대기업 계열사 등에서는 직접 자회사형 표준사업장을 설립해서 운영하는 경우도 있지만… 지금 직접 대기업 계열사에서 자회사형 장애인 표준사업장을 운영하는 대기업들은… 대부분 ○○ 대기업이라든가 □□ 대기업 정도밖에 없거든요. 그게 사실 쉽지 않은 문제거든요. 장애인 고용인원이 10명이라든가 좀 소규모는 감당할 수 있겠지만

상시근로자 규모가 많은 대기업일수록 고용 의무 인원이 많으니까... 엄청나게 많은 수의 장애인을 고용해야 되는데 그 노하우가 없잖아요. 그러니까 제 생각엔 대기업이 자회사형 표준사업장을 바로 만들면... 초기에 실패할 가능성도 있다고 봐요. 그래서 지분투자형 장애인 표준사업장 모델이 현실적인 대안이 될 수 있고... 그다음에 조금 더 빠른 장애인 고용을 만들어낼 수 있는 좋은 효과가 있지 않을까라고 생각합니다.” (지분투자형 장애인 표준사업장 BB대구 관리자)

BB사에 지분을 투자한 대기업에는 금융사 등이 다수 존재한다. 금융회사의 경우 직접고용을 통한 장애인 의무고용 이행 비율이 매우 낮으며, 특히 은행은 다른 회사에 대한 지분 15% 이상을 출자할 수 없는 현행 규정 속에서 은행 등 금융사가 지분의 50% 이상을 소유하는 자회사형 장애인 표준사업장을 설립하는 것도 불가능한 상황이다. 이러한 현행 제도 아래 15% 출자 제한에 따라 금융사는 지분투자형 장애인 표준사업장에 최대 15%를 출자함으로써 장애인 고용 의무를 이행할 수 있는 상황이 마련되는 것이다.

재단법인 BI와 사회적기업 B사가 주도한 지분투자형 장애인 표준사업장의 설립 목적 중 주목할 부분은 BB표준사업장이 지방 거주 장애인들의 일자리 창출을 염두에 두었다는 점이다. 앞서 살펴봤듯이, 기업의 수도권 집중 현상이 심화되고 있는 현실에서 장애 여부와 관계없이 지방에 거주하는 사람들은 일자리를 찾기가 쉽지 않다. 특히, 노동시장에서 더 열악한 취약계층에 해당하는 장애인은 더 일자리를 찾기가 쉽지 않은 것이 현실이다. 일단, 지방에 구직자를 큰 규모로 채용할 수 있는 민간기업이 별로 없고, 특히 장애인 고용 의무가 있는 기업들이 지방에는 많이 없기 때문에 지방 거주 장애인들은 일자리를 얻기가 더욱 힘들다.

대기업 등은 본점 소재지가 서울 등 수도권인 경우가 많다. 만약, 수도권 소재 기업이 직접고용 및 자회사형 표준사업장 설립을 통해 장애인 고용 의무를 이행하는 경우, 그에 따른 장애인 고용은 주로 수도권 거주 장애인들로 한정될 가능성이 있다. 그러나, 수도권 소재 대기업이 지분투자형 장애인 표준사업장에 지분을 투자하고, 지분투자형 사업장이 지방에 설립된다면, 지방에 거주하는 장애인들에게도 일자리를 얻을 수 있는 기회가 생기는 것이다.

“궁극적인 목표는... 지역의 발달장애인, 중증장애인 고용을 늘린다. 이런 거죠... 왜냐하면 서울, 경기도는 이미 장애인 고용에 좀 한계점이 있어요. 이제 많은 대기업들이 서울, 경기 보통 그쪽에 있잖아요. 그러다 보니까 일자리가 거기에 다 몰려 있는 거예요. 그래서 거기는 취업이 어느 정도 충분히 좀 되어 있고요... 지방은 일자리 자체가 장애 여부를 떠나서 없잖아요. 거기다 이제 발달장애인들이 근무할 수 있는... 중증장애인들이 근무할 수 있는 곳이 거의 없는 거예요. 그래서 지역에 이제 중증장애인 고용을 늘리기 위한 작업이 필요한 거고...” (BB대구 관리자)

2022년 5월, BB대구가 처음 설립된 이래, 2023년 4월에는 BB인천, 6월에는 BB의정부가 설립되었다. 각 지분투자형 표준사업장에서 고용하고 있는 장애사원은 50여 명 수준이다. 각 BB사

에서 고용하고 있는 장애인 노동자는 모두 중증장애인이기 때문에, 지분을 투자한 기업은 중증 장애인 2배수제가 적용되어 100여 명이 고용된 상태로 간주된다. 이에 따라, 지분투자 기업들은 각 지분투자 비율대로 장애인을 고용한 것으로 인정된다. 지분을 투자한 기업들은 자신의 지분투자 비율만큼 장애인 고용 인원을 인정받는 것과 함께, 지분투자형 장애인 표준사업장이 생산한 물품을 구매하도록 설계되었다. 이러한 설계는 지분투자형 장애인 표준사업장이 안정적인 판로를 확보할 수 있는 구조를 갖춘 것으로 볼 수 있다.

2. 지분투자형 장애인 표준사업장의 운영 구조

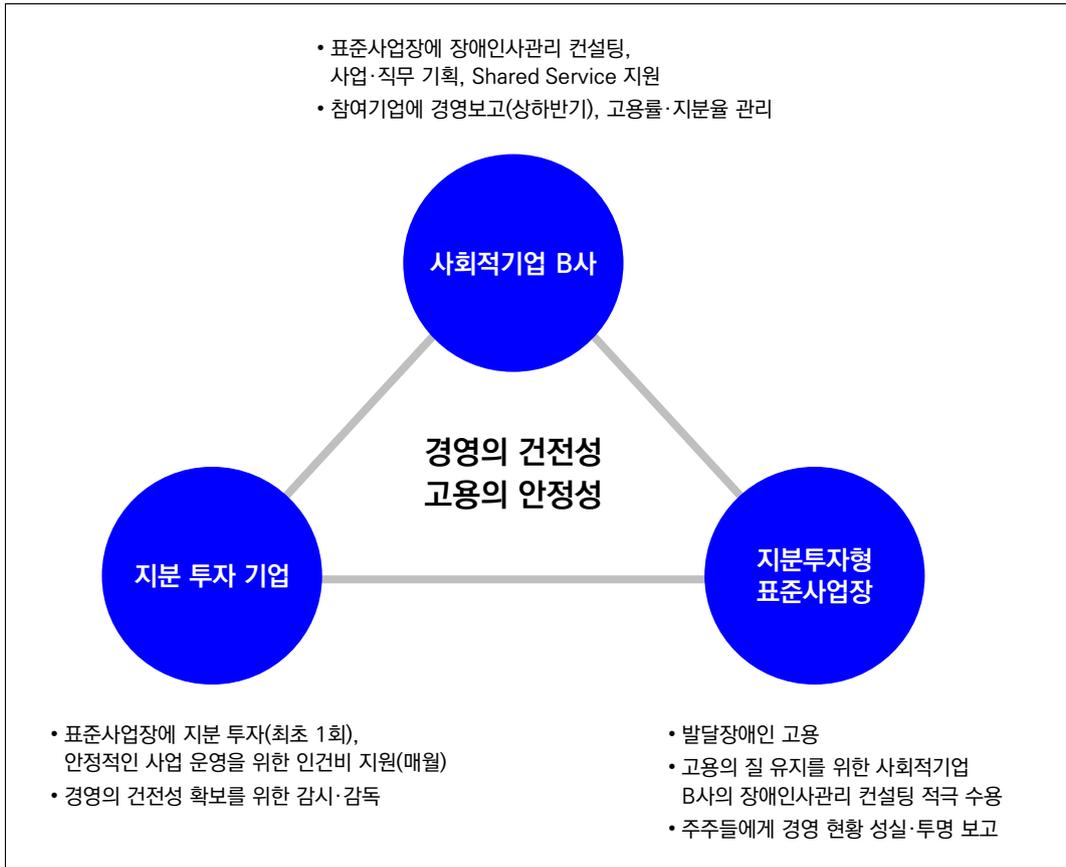
지분투자형 장애인 표준사업장은 장애인 고용 의무가 있는 기업들이 장애인을 직접 고용하지 못하는 여러 가지 상황상 지분을 투자하여 중증장애인을 고용하는 기업의 형태를 가진다. 지분투자형 장애인 표준사업장은 기본적으로 지분을 투자할 기업이 있어야 한다. 지분을 투자하고자 하는 기업은 다른 기업들과 공동으로 장애인 표준사업장 설립을 위해 지분을 투자하게 되며, 지분 출자 비율만큼 장애인을 고용한 것으로 간주된다.

지분투자형 장애인 표준사업장에 출자하는 기업 입장에서는 자신들이 출자할 장애인 표준사업장이 어떻게 운영될지에 대한 예측가능성이 존재해야 한다. 단순히 지분을 투자하는 것에서 그치는 것이 아니라, 출자를 통해 지분투자형 장애인 표준사업장이 제대로 운영되어야, 즉 지속 가능한 운영이 되어야 지분투자의 의미가 있기 때문이다. 그래서 지분투자형 장애인 표준사업장에 출자를 하려고 하는 기업에게는 출자를 할 수 있는 현실적인 신뢰도 확보가 중요할 것이다. 이런 점에서, 현재 BB사가 보여주고 있는 운영 구조 모델은 지분을 투자하고자 하는 기업에게 지분투자형 장애인 표준사업장의 지속가능성과 예측가능성에 대한 기대를 충족시키고 있다고 보인다.

지분을 투자한 기업과 기업들이 지분을 투자하여 설립한 장애인 표준사업장은 사회적기업 B사를 통해 연결되는 구조로 운영된다. 이미 오랜 기간 발달장애인 고용을 해온 사회적기업 B사가 지분투자형 장애인 표준사업장을 대상으로 장애인 인사관리 컨설팅, 사업 및 직무 기획 등을 담당하면서, 경영의 안전성과 장애인 고용의 안정성을 추구하고 있다. 이러한 운영 구조는 지분을 투자하는 기업에게는 투자의 불확실성을 해소하는 계기이며, 신규 설립된 장애인 표준사업장에게는 사회적기업 B사의 경영 노하우 등을 배우게 되는 계기로 작동하게 된다. 이는 곧 지방에 거주하는 장애인에게는 지분투자형 장애인 표준사업장이 안정적인 일자리로 자리 잡아가고 있는 점을 의미한다고 하겠다.

장애인 고용기업의 가장 큰 고민은 장애인 고용기업이 생산한 제품을 어떻게 판매할 것인가가 문제라고 할 수 있다. 지분투자형 장애인 표준사업장이 이른바 ‘판로’의 문제에서 강점을

[그림 1] 지분투자형 장애인 표준사업장 운영 구조



자료 : BI재단.

가질 수 있는 또 하나의 지점은 지분을 투자한 회사에서 표준사업장이 생산한 물품을 투자한 비율 대로 구매하는 구조를 가지고 있다는 점이다.

“많은 표준사업장이 제일 어려워하는 게 판로거든요. 물건 비교해 보면 사실 시중에 나와 있는데… 그것도 좋을 가능성이 많아요. 경쟁이 워낙 치열하니까. 근데 이거를 판다라고 했을 때 우리는 인건비가 엄청 들어가는 사업이잖아요. 가격 경쟁을 할 수가 없어요. 그럼 당연히 안 팔리겠죠. 팔 데가 없어요… 근데 우리는 여기 지분투자를 하면서 고용 효과를 보는 기업들이 있잖아요. 또 모회사가 또 책임져야 되는 의무도 같이 갖고 갈 거고… 그다음에 효과를 보니까 의무적으로 저 물건을 사게끔 그렇게 만들어 놓은 거죠. 그러니까 고정적인 판로가 있는 거예요.” (BB 대구 관리자)

지분투자 비율만큼, 지분투자형 장애인 표준사업장이 생산한 제품을 구매하는 구조는 지분

투자 기업이 장애인 고용 의무 이행이라는 사회적 책임을 수행하는 것과 함께 또 다른 의미들을 가지고 있다. 첫 번째는 지분투자 기업이 지분투자형 장애인 표준사업장에서 생산한 물품을 구매함으로써, 기업의 경비 처리가 가능하다는 점이다. 두 번째는 지분투자형 표준사업장이 생산한 제품을 구매하고, 이를 지분투자 기업 내부에서 사내 복지 형태로 소비함으로써, 지분투자 기업에서 일하는 노동자들이 장애인의 노동에 대해 다시금 생각해볼 수 있는 계기를 갖게 한다는 점이다.

3. 지분투자형 장애인 표준사업장의 채용과 직무배치

가. 채용 과정

연구자가 현장을 방문하여 관찰연구를 수행한 BB대구 등 BB사는 주로 청년 세대의 발달장애인을 고용하고 있다. BB대구는 기존의 장애인 고용 사업장을 기반으로 시작하였으며, 현재 55명의 장애인 노동자가 일하고 있다. BB대구가 처음 설립되었을 때, BB대구는 지역사회의 장애계 유관기관과의 협조를 통해 BB대구에서 일할 발달장애인을 모집하였다.

연구자와 면담을 진행한 BB대구의 관리자는 BB대구에서 첫 채용을 할 당시, 많은 수의 장애인 구직자들이 지원하였다고 말했다. 지방에서 50여 명 규모의 발달장애인을 채용하는 사례가 거의 없었기 때문에, 대구 인근 지역의 발달장애인들이 입사 지원을 많이 했다고 한다.

“지방에서 기업이 발달장애인 50명씩 뽑는 데가 어디 있겠어요? 대기업 표준사업장 ○○ 이런 데를 제외하고는 많아 봐야 20명 정도 남짓인데… 보통 여기서 장애인들이 일하는 데가 보호작업장이거나 그러겠죠. 근데 보호작업장 그런 쪽은 최저임금 미만 줄 가능성도 좀 있고요. 표준사업장은 최저임금 이상의 임금을 주는데… 근데 지역에 갑자기 발달장애인, 중증장애인 50명을 뽑는다고 하면 그 지역에 모든 장애인 구직자가 몰릴 수밖에 없어요. 근데 저희가 작년에 진행을 할 때 이제 40명, 실제 훈련생 포함해서 50명 정도의 훈련생을 뽑겠다고 했을 때 면접을 100명을 봤어요.” (BB대구 관리자)

이렇게 입사 지원이 많았던 이유는 기존 지방에서의 장애인 일자리가 안정적이지 못했기 때문이었던 것으로 파악할 수 있다. BB대구에서 일하는 장애인들 대부분이 BB대구가 첫 직장이거나, 이전에 직장 경험이 있더라도 단기 계약직이나 최저임금을 받지 못하던 장애인 보호작업장 등인 경우가 많았던 것이다.

“현재 일하시는 발달장애 사원들은 여기가 첫 직장인 경우도 많아요. 이전 직장이 있다고 해도… 3개월짜리 인턴십 계약이 많았죠… 그리고 보호작업장에서 매년 최저임금 미만으로… 그리고

정부에서 하는 장애인 일자리 사업 있잖아요. 그쪽에 많이 근무를 하셨었어요. 실질적으로 이렇게 어느 직업을 갖고 있다라고 말하기가 좀 어렵죠. 일부 인원은 직업 경력은 있지만 단기 1~2년 하고 그만두시거나 계약직이 많다 보니까... 그만큼 일자리에 대한 안정성에 대한 욕구들이 있었다고 보고...” (BB대구 관리자)

장애인을 위한 일자리가 열악했던 상황 속에서, BB대구의 출범은 대구-경북 지역 장애인들에게 단기간 일자리가 아니라 장기간의 일자리, 그리고 법정최저임금 이상을 지급하는 괜찮은 일자리로 인식되었고, 이에 따라 ‘입사하고 싶은 회사’로 여겨지게 된 것이라 볼 수 있다.

나. 직무 배치: 직무의 세분화와 일하기 쉬운 환경 조성

발달장애인을 고용하여 쿠키 등을 만드는 제과 업무와 드립백커피를 제조하는 BB대구의 장애인 노동자 직무 배치는 크게 두 가지 특징을 보여준다. 첫 번째 특징은 직무의 세분화이다. 비장애인의 관점에서는 쿠키를 만드는 과정은 반죽부터 성형, 굽기, 제품을 포장하는 이 공정이 보통 한 명의 노동자가 다 할 수 있는 직무라고 간주된다. 그러나, 장애인의 관점에서 제과제빵이라는 하나의 직무는 여러 가지 세부 직무로 나누어지고, 발달장애인 노동자는 세분화된 직무 중에서 자신이 잘할 수 있는 직무를 수행하도록 배치받는다.

비장애인 한 명이 할 수 있다고 간주되는 일을 장애인 노동자 여러 명이 나눠서 하기 위한 직무 배치 과정 중 필요한 하나는 누가 어떤 일을 잘할 수 있는지를 판단하는 일이다. 이와 관련하여 BB대구의 관리자는 입사 전 교육 과정부터 종합적으로 관찰하는 과정을 거쳤다고 한다. 특히, 발달장애인 노동자가 어떤 세부 과정을 재미를 느끼는지도 직무 배치의 중요한 고려 대상이라고 한다.

“저희가 한 달 교육 과정, 입사 전에 한 달 교육 과정에서 한 실제 직무랑 비슷한 업무 교육을 했어요. 그러니까 반죽을 분할해서 성형하는 거 이렇게 ‘둥글림’이라고 하는 그런 걸 잘하고 있는지, 아니면 이렇게 반죽을 나누는 일을 잘하고 있는지 그다음에 비닐 이렇게 실링하는 작업을 또 다 해보기도 하고, 그래서 그거 가지고 기본적인 체크를 했고, 입사 이후에 실제 직무 교육하면서 계속 관찰을 하는 거죠. 어느 쪽에 좀 잘할 수 있는지 어느 쪽을 어려워하는지, 재미있어하는지 그래서 그걸 가지고 종합적으로 판단을 하는 거죠. 그래서 관찰을 좀 오래 했어요.” (BB대구 관리자)

BB대구 직무 배치의 두 번째 특징은 장애인이 일하기 쉬운 방법을 찾는 것이다. 장애인이 일하기 쉬운 방법을 찾는다는 것은 장애인이 여러 가지 문제로 인해 일을 제대로 하기 어렵고, 이에 따라 생산성이 낮다는 편견을 벗어나는 과정이라고 할 수 있다. 비장애인의 관점에서는 당

연하다고 여겨지는 것이라고 하더라도, 발달장애인에겐 당연하지 않은 것이 있다는 점을 인식하는 게 중요하다는 뜻이다. 그래서 장애인이 일하기 쉬운 방법을 찾는 것이 중요하다고 한다. 이러한 방법 찾기는 크게 어려운 것이 아니고, 현장에서 함께 고민하면 금방 해답을 찾을 수 있는 문제라고 한다. 예를 들어, 숫자 개념을 잘 모르는 발달장애인 노동자가 정해진 수량을 포장하는 일을 쉽게 할 수 있도록 작업도구를 구성하여 일을 진행하는 사례가 대표적이라고 할 수 있다.

“예를 들면 우리가 생산하는 물건 중에 드립백커피가 있어요… 우리 커피 사업팀에 숫자 개념을 잘 모르는 장애사원 분이 있어요. 한 상자에 6개를 담아야 되는데… 6개를 잘 몰라요. 그럼 어떻게 하느냐?… 6개라는 숫자 개념을 모르면 물건을 하나씩 올려놓는 칸을 6개를 만들어주면 되잖아요… 일본에서… 이게 맨날 회자되는 얘기인데 분필을 10cm만큼 잘라야 되는 일이에요… 그런데, 장애인이 10cm의 개념을 잘 모르는데 어떻게 해요? 숫자 개념도 잘 모르고 그러면… 그러면, 장애인이 쉽게 일할 수 있게… 10cm 사이즈 비교할 거 막대기 하나 주면 되는 거잖아요. 사실 생각이 어려울 것도 없어요.” (BB대구 관리자)

BB대구의 발달장애인 노동자 직무 배치 및 직무 수행을 ‘비장애’의 관점에서 누군가가 살펴본다면, 비장애인이 혼자서 충분히 할 수 있는 일이라고 생각되는 일의 공정을 세분화하여 여러 명의 발달장애인 노동자가 투입된다는 점에서 ‘비효율적’이라고 여겨질 수도 있다. 그러나, 이러한 ‘비장애’의 관점을 ‘장애 친화적’ 관점으로 바꾸어보면, 직무의 세분화에 대한 우려를 불식시킬 수 있다고 할 수 있다. 비장애인 노동자 한 사람이 100%를 한다고 하면, 발달장애인 노동자 한 사람이 60~70%가량 일을 하는데, 60~70%의 일을 하는 발달장애인 노동자가 2명 또는 3명이 있다는 것이다. 그래서, 생산의 총합은 비장애인 노동자 한 사람이 하는 것보다 더 많을 수 있다는 점을 인식하는 게 중요하다고 할 것이다.

4. 지분투자형 장애인 표준사업장의 운영상의 난점

일반적으로, 장애인 표준사업장을 비롯하여, 장애인 고용기업은 판로 확보가 어렵다는 현실적 문제점을 안고 있다. 판로 확보 이외에 장애인 고용기업이 경험하는 일반적 문제 중 또 하나는 임대료 문제이다. 장애인이 출퇴근하기 편한 지리적 위치에 사업장이 있어야 하는 만큼, 접근성을 따질 때 사업장 임대료 문제는 현실적으로 큰 문제라고 할 수 있다. 임대료가 저렴한 외곽지역에 사업장이 위치할 경우, 장애인 노동자들의 출퇴근이 어려워질 수 있고, 이는 장애인 노동자의 퇴사로 이어질 가능성이 높다. 반면, 장애인 노동자의 출퇴근 편의 등을 위해 교통이 편리한 시내 중심가에 사업장을 마련할 경우, 임대료 지출이 많아져서 운영에 큰 부담이 되는

현실이다. 임대료 부담이 큰 경우에는 장애인 고용기업의 지속가능성이 저하될 우려가 있다. BB대구 역시 이러한 문제에 대한 고민이 깊다.

“장소에 대한 문제가 커요. 왜냐하면 아무래도 초기 시작은 큰 지역에서 시작하겠죠. 대도시에서. 그리고 교통이 편한... 출퇴근이 가능한 지역 그러면 결국 대도시거든요. 대도시엔 임대료가 비쌀 수밖에 없어요. 그리고 지분투자형 표준사업장이 아무리 대기업들이 지분 투자하더라도 자본금이 많지 않거든요. 그리고 정부 지원금 통해서 무상 지원금 통해서 시설 투자를 하더라도 결국엔 운영비는 계속 갖고 있어야 돼요. 근데 임대료 나가는 게 부담스럽긴 하죠. 장애인 고용을 더 늘리고 싶어도 임대료 부담이 더 커지는 상황이니깐... 배보다 배꼽이 더 커지는 상황이 생기는 거예요. 그러니까 한 공간 안에서 하다 보니까 그러면 또 포화도가 있어서 장애인 직원을 더 못 뽑게 되는 거고... 이제 임대료는 저희가 번 걸로 내지만 시설 투자는 BI재단에서 후원해 주신 거거든요. 그 후원 없으면 못 했죠. 여기도 임대료가 상당히 좀 비싼 편이에요. 부담이 되는 거죠. 그렇다고 외곽에서 할 수는 또 없는...” (BB대구 관리자)

임대료 문제와 관련하여 장애인 고용기업의 지속가능성, 그리고 장애인 노동자의 지속적인 직업생활 유지를 위해서는 공공의 역할이 필요하다고 볼 수 있다. 즉, 공공 소유의 건물에서 장애인 고용기업이 저렴한 임대료로 기업을 운영할 수 있는 방식 등을 고려해봐야 한다. 지방자치단체 소유의 시유재산 또는 구유재산에 대하여, 장애인 표준사업장 등 장애인 고용기업에게는 임대료를 감면하는 조례 등을 제정하여, 장애인 고용기업의 지속가능성을 높이기 위한 공공의 역할이 중요하다. 특히, 지방에서 지방의 장애인 일자리 창출을 위한 지방정부의 적극적인 역할이 요구된다.

V. 지분투자형 장애인 표준사업장 모델 확산 방안

BB대구의 사례를 통해 살펴본바, 지분투자형 장애인 표준사업장은 지방 거주 장애인에게 안정적인 일자리를 제공하며, 지분을 투자한 기업에게는 장애인 고용 인원 인정을 통한 고용 의무 이행 및 표준사업장에서 생산한 제품을 공급받을 수 있는 일종의 윈-윈 장애인 고용 모델이라고 볼 수 있다. 특히, 수도권 소재 대기업이 지방에 장애인 표준사업장 설립에 공동 출자한다는 점에서 지방의 일자리 부족 문제에 대응하는 좋은 사례가 될 것이다.

1. 사업자단체 및 협회 주도의 공동 지분투자

이러한 지분투자형 장애인 표준사업장 모델의 확산을 위해서는 다양한 업종에서 지분투자형 장애인 표준사업장을 공동 출자하여 설립하도록 장려할 필요가 있다. 장애인 고용 의무를 제대로 이행하지 못하는 업종 등에서 사용자단체나 산업협회 등이 주도하여 지분투자형 장애인 표준사업장 설립을 시도하는 것이다. 예를 들어, 현재 시중 은행들 중 2023년 기준, 최근 5년간 장애인 의무 고용과 관련하여 법정 의무고용률을 지킨 은행이 단 한 군데도 없는 상황²⁾을 고려해보자. 이러한 상황 속에서, 은행 사업자들의 연합회인 은행연합회 차원에서 장애인 고용 의무 이행을 위한 하나의 방안으로 은행연합회 주도의 지분투자형 장애인 표준사업장 설립을 추진할 수 있다. 사업자들의 단체가 주도하게 되면, 지분투자형 장애인 표준사업장은 해당 업종의 공동 지분투자에 기반하여 해당 업종의 공동 의무 이행은 물론 사회적 책임을 완수하는 방안이 될 수 있을 것이다.

특정 업종의 공동 투자를 통한 지분투자형 장애인 표준사업장을 설립할 경우, 설립하는 지분투자형 장애인 표준사업장이 어떤 제품을 생산할지 또는 어떤 서비스를 제공할 것인지에 대한 고민도 함께 이루어져야 할 것이다. BB대구의 사례를 보면, BB대구에서 생산하는 쿠키류의 제품은 지분을 투자한 기업에 납품이 되고 있으며, 이는 사내 복지를 위한 지분투자 기업의 필요 물품을 공동 자회사로부터 구매하고 있다는 점을 주목할 수 있다. 이와 마찬가지로, 지분을 투자한 기업에서 필요한 각종 물품이나 서비스를 지분투자형 장애인 표준사업장으로부터 구매할 수 있도록 한다면, 훨씬 더 효율적인 구조가 될 수 있다. 예를 들어, 은행업에서 공동 출자하여 지분투자형 표준사업장을 설립한다면, 은행업종에서 공동으로 필요한 ATM 명세서 용지 등의 물품을 지분투자형 표준사업장이 생산하도록 하는 것이다. 이를 통해 장애인 일자리가 창출되고, 지분투자 기업은 공동자회사인 표준사업장으로부터 필요한 물품을 납품받을 수 있는 구조를 통해 표준사업장의 안정적인 판로 확보가 가능해질 것이다. 또한 이러한 구조를 통해 해당 업종에서 상생의 윈-하청 관계 역시도 만들어질 수 있을 것이다. 만약, 해당 업종에서 지방의 중소기업으로부터 필요한 물품을 납품받고 있을 경우, 지분투자를 통한 장애인 표준사업장 설립과 납품 경로 변경이 기존 중소기업의 영업 상황을 어렵게 한다는 비판이 제기될 수도 있다. 이러한 비판과 관련한 또 다른 대안은, 기존 특정 업종의 협력업체를 기반으로 장애인 표준사업장을 설립하는 방안도 고려할 수 있다. 기존의 영세 협력업체를 기반으로 표준사업장을 설립할 경우, 기존 중소기업이 가지고 있는 기술력 등이 표준사업장에 고용되는 장애인 노동자에게 전수됨으로써 장애인 노동자의 숙련 향상에 도움이 됨은 물론이고, 비장애인과 장애인이 함께

2) 서울경제(2023. 10. 23.), 「장애인 채용 대신 900억 낸 은행들… 금감원마저 벌금으로 대체」, <https://www.sedaily.com/NewsView/29W2LYXA0A>

일하는 일터를 조성함으로써 '장애인의 일을 통한 사회통합'의 목표에도 부합할 수 있다.

2. 지방자치단체의 지분투자형 장애인 표준사업장 적극 유치

지분투자형 장애인 표준사업장의 주요 목표 중 하나는 지방 거주 장애인의 고용 사각지대 해소에 있다는 점에서, 지분투자형 장애인 표준사업장 모델의 확산을 위해서는 지방자치단체의 역할이 중요하다고 할 것이다.

대한민국의 수도권 이외의 지방에 거주하는 경우, 장애 여부를 떠나 일하고자 하는 사람들의 일자리가 부족하여 지방을 떠나는 인구가 점점 많아지고 있다. 이러한 상황 속에서, 지방자치단체가 일자리 창출을 통한 지역의 지속가능성을 높이기 위한 하나의 방법으로 지분투자형 장애인 표준사업장 모델을 고려해볼 수 있고, 지방자치단체는 이를 위해 적극적인 역량을 발휘해 볼 만하다. 즉, 수도권에 본사를 두고 있는 대기업 등이 지방에 공동출자를 통해 장애인 표준사업장을 설립할 경우, 이를 유치하려는 활발한 활동이 필요하다.

지방자치단체가 기업의 투자를 유치하기 위해서는 여러 가지 방안들이 제시될 수 있을 것이다. 이와 관련하여, 장애인 고용기업이 경험하는 경영상의 어려운 문제 중 하나인 임대료 문제를 적극적으로 공략할 필요가 있다. 즉, 지분투자형 장애인 표준사업장의 지역 내 유치를 위해서는 지방자치단체가 보유하고 있는 부동산을 임대할 경우 저렴한 임대료를 제공하는 정책³⁾을 수립한다면, 적극적인 지분투자형 장애인 표준사업장 유치 전략이 될 수 있을 것이다. 이러한 임대료 감면 혜택과 관련하여, 취업하기가 더 어려운 중증장애인 고용 비율이 높은 경우에 더 큰 혜택을 제공함으로써 중증장애인 고용의 양을 늘릴 수도 있다. 또한 해당 장애인 표준사업장이 지역 내에서 고용한 장애인 노동자의 평균 근속기간이 길수록 더 많은 혜택을 제공한다 면, 장애인 일자리의 질적 향상도 추구할 수 있을 것이다.

지방자치단체가 지역 내 공단을 조성하고, 기업을 유치하려는 가장 큰 이유는 일자리 창출을 통한 인구 유출 방지 및 신규 인구 유입이라고 볼 수 있다. 이러한 점에서 장애인 일자리의 창출은 단순히 장애인의 일자리만 늘어나는 것이 아니라, 연관된 비장애인의 일자리까지 늘어날 수 있기 때문에 지분투자형 장애인 표준사업장을 적극적으로 유치할 필요가 있다. 또한, 지분투자형 장애인 표준사업장은 대기업이 출자하고, 장애인 표준사업장에서 생산된 제품을 지분투자 기업이 구매함으로써 안정적인 판로가 확보된다는 점에서, 양질의 장애인 일자리가 마련될 가능성이 높다고 할 수 있다. 이는 곧, 단순히 장애인 일자리의 양을 늘리는 것에 그치는 것이 아니라, 좋은 일자리를 갖게 된 장애인과 비장애인이 지방에 더욱더 안정적으로 정착할 수 있

3) 지방자치단체의 장애인 직업재활시설 대상 임대료 인하 정책에 대해서는 조혁진 외(2023)의 제6장을 참고.

는 환경을 조성한다는 점에서, 지방자치단체의 적극적인 역할이 필요하다고 하겠다. [KLI](#)

[참고문헌]

보건복지부(2023), 『2023 장애인 복지시설 일람표』.

조혁진 · 문영민 · 윤정향(2023), 『장애인의 지속가능한 노동을 위한 정책과제(II)』, 한국노동연구원.

한국장애인고용공단(2022), 『2022 장애인 통계』.