

장애인 고용과 권리 중심 노동 생태계 : 기업 사례로 본 이행의 가능성과 시사점*

윤 정 향***

이 글은 비장애인 중심의 생산성·이윤 노동 생태계가 장애인의 노동시장 접근권을 충분히 보장하기 어렵다는 시각에서, 장애인의 지속가능한 고용을 위해 권리 중심의 노동 생태계로 이행해 가는 사회적·집단적 노력이 필요함을 주장하고 있다. 이를 위해 장애인을 고용하고 있는 사업체들을 사례 연구하였다. 분석 결과, 권리 중심형 노동 생태계로 이행하기 위한 실천이나 이행 가능성의 실마리가 보였다. 장애인이 비장애인과 오래도록 같이 일하는 사업장이 구축되기 위해서는 장애인 친화적인 작업환경 개선, 적합 직무 개발, 차별하지 않는 직장문화 조성, 경영진의 적극적인 의지와 투자, 그리고 정부의 적극적 개입이 요구된다.

1. 서론

정부가 고시한 2023년 장애인 의무고용 사업체의 장애인 의무고용률은 공공기관 3.6%, 민간 기업 3.1%였다. 실제 이행된 장애인 고용률은 전체 평균 3.17%(공공 3.86%, 민간 2.99%)로 보도되었다(고용노동부, 2024. 5. 23. 보도자료). 장애인 의무고용률을 간신히 충족하거나 이행하지 않는 현실이지만 모든 일터에서 장애인이 일하는 꿈같은 목표를 세워 볼 수는 있다. 그다음에, 목표를 달성하기 위한 실천을 해볼 수 있다. 그 행동 중 하나가 장애인 노동자가 일하는 환경이 어떠한지 가까이에서 들여다보는 것이다. 의무고용률, 고용된 장애인 수, 고용부담금과 같이 스쳐 지나가는 단편적인 정보로는 더 많은 장애인이 비장애인과 같이 노동시장에 남을 수 있는지는 고사하고, 장애인 노동자에 대해 어떤 형상도 떠올리기 어렵다. 부품이나 쿠키를 만들고 음료 서비스를 제공하는 사업장에서 장애인과 비장애인이 어떻게 소통하고 물드는지 알아야,

* 이 글은 조혁진·문영민·윤정향(2023), 『장애인의 지속가능한 노동을 위한 정책과제(II)』의 제5장 「장애인 고용 사업체의 고용실태와 지속가능성 보장 과제」 내용을 수정·보완한 것이다.

*** 한국노동사회연구소 객원연구위원(welfarefuture@hanmail.net).

우리 사회가 생산·이윤 중심의 노동 생태계에서 권리 중심의 노동 생태계로 왜, 어떻게 이행해야 하는지 공감하고 실천할 수 있다. 이 글은 장애인을 위한 지속가능한 고용 방안을 찾기 위한 사업체 연구이다. 장애인 고용 사업체에는 공공일자리부터 상시근로자의 30% 이상을 장애인으로 고용하는 장애인 표준사업장, 그리고 장애인 의무고용률을 지켜야 하는 상시 50인 이상 일반 사업체까지 다양하다. 이들 사업장의 장애인 채용과 근무조건, 직무 배치, 직무훈련, 복지혜택 실태를 경영진과 인사노무 담당자 심층 면접을 통해 살펴본다. 결론적으로 권리 중심의 노동 생태계로 이행해 가는 데 필요한 방안들을 모색한다.

II. 장애인 고용 환경의 변화

1. 장애인 고용·노동정책 환경의 변화

유엔장애인권리협약¹⁾을 지키기로 약속한 국가들이 협약을 제대로 준수하고 있는지 감독하는 기구인 유엔장애인권리위원회²⁾는 한국에 협약 이행 관련한 사항을 2014년, 2018년 요청해 왔다. 그중 협약 제27조(노동과 고용)와 관련한 주문 사항은 △한국 정부에 탈시설 장애인(발달 장애인, 정신장애인, 청각장애인 등)을 포함하여 모든 장애인이 차별받지 않고 일할 수 있는 환경을 조성할 것, △장애인과 비장애인이 똑같은 일을 했을 때 똑같은 급여를 받을 수 있도록 최저임금법을 개정할 것, △장애인이 일반 회사에서 더 많이 일할 수 있도록 할 것, △여성 장애인이 더 많이 취업할 수 있도록 대책을 마련할 것이다(장애인권리위원회, 2014; 2022; 국가인권위원회, 2022a: 77~79; 2022b). 이에 대해 정부는 제도 개선 조치, 통계를 통한 정책 효과 관리 등을 수행하고 있다는 정부 답변서를 2014년, 2019년, 2022년(추가답변서) 제출하였다(대한민국정부, 2014; 2019; 2022). 강도 높은 요청과 답변에도 불구하고 현실은 별로 달라지지 않아 보인다. ‘더 나은미래’라는 온라인매체가 노동부에 정보공개 요청으로 받은 ‘2013~2022년 민간 부문 장애인 고용부담금 발생 현황’에 따르면, 장애인 고용부담금 납부 사업체 수는 8,016개로 총 7,437억 6,600만 원을 납부하였다.³⁾ 2022년 기준 민간기업 중 장애인 의무고용률 미달 시

1) 유엔장애인권리협약(The Convention on the Rights of Persons with Disabilities)은 2006년 12월 채택, 2008년 5월 발효되었다. 한국은 2008년 12월 가입하였다.

2) 유엔장애인권리위원회(The Committee on the Rights of Persons with Disabilities)의 주요 기능은 △장애인 권리협약 협약 당사국 보고서 심사, △당사국에 대한 제안 및 권고, △개인 및 단체 진정 접수 및 심사(동 협약 선택의정서 당사국 해당), △장애인권리협약을 위반한 중대하고 조직적인 인권 침해가 일어날 경우, 관련 사항 조 사(동 협약 선택의정서 당사국 해당)(https://www.mofa.go.kr/www/brd/m_24969/view.do?seq=334786).

부담금을 내야 하는 100인 이상 기업은 14,942개이다.

장애인의 일 권리 보장 규제와 노동시장의 심각한 간극은 정부가 장애인 고용·노동정책의 양질 문제를 동시에 살펴야 하는 맥락을 드러낸다. 최근 더욱 다변화하는 환경을 세 가지로 요약해 살펴볼 수 있다. 첫째, 4차 산업혁명으로 불리는 디지털 기술의 전면화는 장애인 노동자의 일자리에 상당한 변화를 초래할 것으로 보인다. 자동화, 무인화, 인공지능화 등으로 저임금 단순노무직 중심의 장애인 일자리도 비장애인의 일자리 감소로 경쟁하는 시기가 도래할 수 있다(양속미 외, 2022). 이와 같이 부정적 전망이 있는가 하면 노동과정을 극단적으로 세분화한 키크노동, 미세노동 영역이 증가하여 더 많은 장애인이 일할 수 있는 기회와 공간이 열릴 수 있다는 긍정적 전망도 공존한다. 둘째, 기업의 사회적책임(CSR)이 더욱 강화되고 있다. 기업이 장애인 의무고용률을 준수하거나, 사회적 공헌 목적으로 사회복지시설을 설립·지원해 오던 관행과 모방 경영에 만족하던 시대가 지나가고 있다. 국제적으로 기업은 사회의 지속가능성을 담보해야 하는 상당한 수준의 자발적·강제적 기준 도입·준수를 경영활동에서 요구받고 있다. ESG(지속가능한 환경 Environmental, 포용성 높은 사회 Social, 투명한 지배구조 Governance)가 대표적이다. 글로벌 가치사슬에서 기업이 생존하려면 ESG 경영 전략은 필수 요소가 되고 있다. ESG가 환경·기후 공시에 초점이 맞춰져 공론장에서 다루어지고 있지만 노동인권 문제도 간과할 수 없는 요소이다. 장애인의 지속가능한 고용 증대를 위해 여러 대안을 검토하는 기반이자 압력이 될 수 있다. 셋째, 높아진 인권 의식, 여성·비정규직 등 노동 취약계층의 집합적·연대적 힘의 양적·질적 증가와 다양화, 그리고 이를 바탕으로 보호 제도의 사각지대 채우기(안정화, 2023)가 꾸준히 진행되고 있다. 임금노동의 경계와 그 외부에서 '노동의 새로운 가치'에 대한 요구들이 당사자의 목소리를 통해 분출하고 있다.

디지털 산업의 등장과 기존 산업기반의 디지털화, 기후위기와 ESG의 노동 인권적 규제, 그리고 노동시장의 탈 임금노동화에 대한 당사자의 저항력 향상 등은 장애인의 사회경제적 참여를 제고하는 방안으로서 노동시장 접근권(the right to access)⁴⁾을 적극적으로 조성해 볼 수 있는 잠재적 환경이 될 수 있다.

2. 권리 중심의 노동 패러다임으로의 이행

비장애인 중심의 노동 관점에서 벗어나 다양한 노동의 가치를 발굴하고 장애인 노동의 사회

3) 더 나은미래(2023. 5. 23.), 「장애인 고용 외면한 기업, 10년 새 1,170곳 증가」(futurechosun.com).

4) 접근권은 유엔장애인권리협약에서 권리로 규범화된 개념으로, 시설, 이동, 정보접근 등의 하위범주로 나누기도 하지만(유동철, 2009), 반차별을 넘어 장애인에 대한 모든 사회적 장벽 제거라는 포괄적 잠재력을 담고 있다(심재진 외, 2018).

적 지위를 찾아가는 운동적·정책적 노력의 결실로 ‘권리중심형 공공일자리’가 주목을 받았다. 그 자체는 정부의 공공형 재정일자리 사업이지만, 조혁진 외(2022)에서 다루었던 일자리 규범의 확장·발전된 모델을 참고하여 이 글은 ‘권리 중심형 노동 패러다임’을 가정하고자 한다. 그러면서 보편적 기준으로 당연하게 인식되어 온 비장애인 중심의 노동 관점을 ‘생산성·이윤 중심 관점’으로 상정한다. 생산성·이윤 중심 관점을 보편 규범으로 배태하고 있는 현 고용·노동 시장과 제도하에서 장애인의 지속적인 고용을 보장할 수 있는가를 질문했을 때, 답은 의외로 ‘있다’이다. 자본과 기업의 이윤을 제고하는 방향이라면 가능하다. 다만 장애인은 생산성을 높이기 위해 언제든지 대체 가능한 비용 절감 요소가 될 뿐이다. 이 때문에 누구의 혹은 어떤 장애인(개인이든 집단이든)의 고용을 지속가능하게 하는지는 중요하지 않게 되며, 생산성과 이윤에 끼치는 영향에 따라 지속가능성은 언제든지 조정·폐기될 수 있는 일시적 목표에 불과하다.

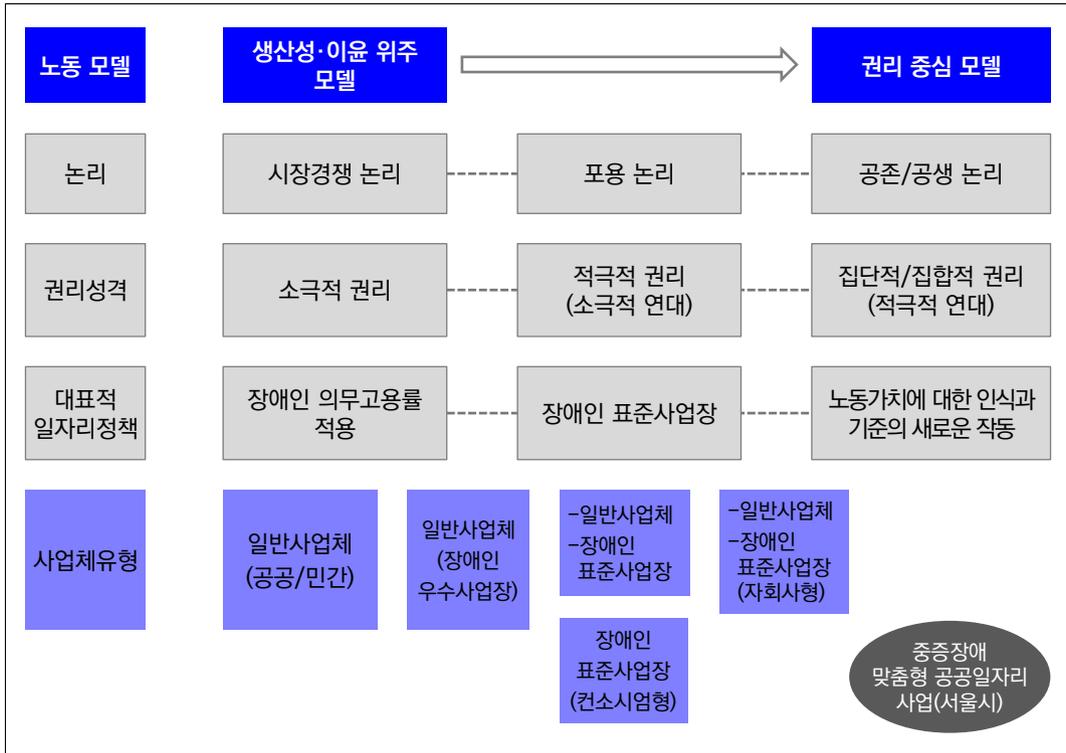
그렇기에 장애인 노동자를 권리 주체로 인정하면서 계속 고용하려면 생산성·이윤 노동 생태계가 아닌 권리 중심의 노동 생태계로 패러다임을 바꿀 필요가 있다. 다만 두 관점을 이분법으로 구분할 경우 전환 방법에 대한 후속 질문에서 다소 규범적·담론적 논리로 빠질 수 있다. 한편으로는 자본주의 기술이 고도화되고 유연성이 극단적으로 높아지는 디지털 자본주의하에서 유토피아적 미래로 그려지거나, 아니면 협의적 실체로서 공공형 일자리에 한정되거나, 예외적·특수적 일자리에 구현될 수 있는 모델로 이해될 가능성이 높다.

이 글에서 가정하는 ‘권리 중심의 노동 생태계에서 지속가능한 장애인 고용’은 공공형 일자리나 특수 일자리를 배제하지 않으면서, 일반 사업체에서 장애인의 일자리가 비장애인과 다르지 않을 수 있어야 한다는 뜻의 일자리를 포함하는 넓은 의미이다. 또한 권리 중심형 생태계 모델을 생산성·이윤 중심의 생태계로부터 이행하여 도달하는 과정적·구성적 의미로 이해하려고 한다. 그랬을 때 장애인을 고용한 사업체들의 다양한 실상들과 그들 간의 격차 속에서 이행을 위한 단초와 연결고리를 찾아볼 수 있다.

[그림 1]은 장애인을 위한 지속가능 노동이 생산성·이윤 우위 노동 패러다임 안에서는 파편적·개별적 정책이나 운동으로 존재하지만, 권리 중심의 노동 패러다임으로 인식과 사회 체계가 달라진다면 장애인을 위한 지속가능 노동도 달성할 수 있을 것이라는 관점을 도식화한 것이다. 생산성·이윤 우위 노동 모델과 권리 중심 노동 모델을 각각 △논리, △권리 성격, △대표적 일자리 정책으로 변별하고 속성을 단순·도식화하였다.

먼저 ‘논리’ 차원으로 보면, 생산성·이윤 우위 노동 모델은 ‘시장경쟁과 이익 추구’를 핵심 논리로 하므로 비용 대비 효율을 중시하고 이윤 극대화를 강조한다. 권리 중심 노동 모델은 사회 주체의 ‘공존/공생’ 논리를 골간으로 하므로, 화폐적 가치 창출을 넘어 다양한 사회적(재)생산의 가치를 강조한다. 시장경쟁 논리에서 공존/공생 논리로의 이행 단계에는 ‘포용의 논리’가 작동한다. 즉 비장애인 중심으로 작동하는 생산 패러다임에서 배제되었던 노동 약자들을 틀 안

[그림 1] 장애인의 지속가능 노동을 위한 패러다임 이행 모델



자료: 저자 작성.

으로 포괄하여 배제를 줄여나가는 의미를 담고 있다. 매우 폭넓은 영역으로 존재할 수 있다.

‘권리 성격’ 차원으로 보면, 생산성·이윤 위주 노동 모델은 ‘소극적 권리’를 강조하며 ‘권리 중심 노동 모델’은 ‘집단적(집합적) 권리’ 혹은 ‘적극적 연대 권리’를 강조한다. 권리 담론에서 흔히 등장하는 소극적/적극적 구분은 연구자에 따라 전달 메시지가 비슷하면서도 다양하다. 이 글에서는 마크 프레초(2015)의 인권 범주 구분 외에 노동운동에서 조직적 연대를 설명할 때(정이환, 2003; 이병훈, 2014) 사용하는 의미를 참고하여 이분법의 경계를 지양하고자 하였다. 프레초는 소극적 권리를 정부 권력을 견제하기도 하는 보호 권리로서 생명, 신체 보존, 언론·출판·집회·결사의 자유 등을 보장하는 것으로 정의한다. 적극적 권리는 사회보장 프로그램의 제도화를 통해 정부가 제공하는 급여 권리를 뜻한다(마크 프레초, 2015: 153). 사회복지학에서 복지권을 자유권, 정치권, 사회권 발달로 구분하는 것과 유사하다. 다만 사회복지 부문에서 바라보는 사회권은 사회보장급여권을 넘어 매우 포괄적인 권리여서, 인권사회학에서 분류하는 ‘3세대 인권’의 개념과도 일부 중첩된다.⁵⁾ 복지국가 발달에서 사회권의 획득은 노동조합이나 정치적 권력장치의 연대를 바탕으로 하기 때문이지만 사회권의 확장은 다른 차원의 매개 조건과

맥락이 요구될 수도 있어서이다. 사회권 개념은 제도적 보장뿐만 아니라 배제와 부재의 조건에서 국가와 사회에 ‘생존이라는 인간의 근원적 필요에 대한 존중의 요구(장은주, 2016)’라는 점에서 청구권 자체가 구성적인 속성을 담고 있다(윤정향, 2022). 심재진 외(2018)는 장애인권리협약의 ‘접근권’에 대한 해석을 반차별권(합리적 편의제공 의무)과 비교하여, 접근권의 권리대상이 집단이고, 제공 의무가 사전적이며, 그 기준의 표준화가 가능한 반면, 합리적 편의제공 의무는 권리대상이 개인이고, 제공 시점이 사후적이고, 기준이 개별적이라고 설명했다. 이런 점에서 사회권은 전통적 인권 분류 개념에 따라 ‘개인’의 권리로 한정할 필요가 없으며, 이행 과정의 권리 성격에 해당하는 적극적 권리(소극적 연대)에서부터 ‘집단적/집합적 권리’까지 아우를 수 있다. 민족, 인종, 집단, 계급지위, 정체성과 불평등을 기존의 틀 안에서 맞추는 것이 아니라 틀 자체를 재구성하는 변화도 사회권(요구권 성격)에 해당할 수 있다는 의미이다.

마지막 범주로, 이 글에서 예시로 담은 ‘대표적 일자리 정책’을 보면, 생산성·이윤 우위 노동 모델에서는 ‘장애인 의무고용제’를 떠올릴 수 있다. 현재 경제체제하에서는 보조금 기반의 접근(마타 러셀, 2019)에 머무는 것을 나타낸 것이다. 이행 단계의 대표 정책으로는 ‘장애인 표준사업장 정책’을 들 수 있다(러셀의 시민권 기반의 접근에 해당). 한국에서 장애인 표준사업장은 다양한 변형들이 시도되고 있어서 권리 중심 노동 모델로 나아가는 데 유의미한 역할을 기대해 볼 만하다. 권리 중심 모델의 대표 정책은 ‘노동 가치에 대한 인식과 기준이 새롭게 작동’하는 내용을 담아야 하는데, 현재로서는 ‘중증장애 맞춤형 공공일자리 사업’ 정도를 모델 정신에 부합하는 시도로 볼 수 있다. 다만 이 사업은 생산성·이윤 위주 노동 생태계 안에서 시도된 권리 중심형 ‘일자리’이므로 그 자체가 지속가능한 장애인 고용 모델을 대표하지는 못한다. 생산성·이윤 우위 모델에서는 장애인에 대한 차별을 피하기 어려우며 장애인의 노동은 권리적 접근보다는 통제된 환경에서 보호적 접근으로 위축될 가능성이 크기 때문이다. [그림 1]에서 자회사형 장애인 표준사업장을 권리 중심 모델에 가장 가깝게 배치한 이유는 현시점에서 장애인의 노동 기본권을 비교적 앞선 모습으로 구현하고 있다고 보기 때문이다. 시장경쟁 논리가 중심이 되는 지금의 경제 생태계에서도 권리적 성격으로 취할 수 있는 다양한 방법들과 창의적인 생각들을 담고 있다.

제Ⅲ장에서는 장애인 고용 사업체 사례를 통해, 생산성·이윤 중심 노동 생태계에서 장애인이 어떻게 고용되고 일하는지 소개한다. 주목할 점은 권리 중심 노동 생태계로의 이행 경로에 있을수록 사업장 구성에 많은 자원이 지속적으로 투입된다는 점이다. 또한 비장애인과 장애인의 소통적 조직 문화는 상호 스며드는 긴 시간을 필요로 한다.

5) 세대별 인권 범주는 개인을 위한 시민적·정치적 권리로 이루어진 1세대 인권, 개인을 위한 경제적·사회적 권리로 이루어진 2세대 인권, 집단을 위한 문화적·환경적 권리로 이루어진 3세대 인권으로 구분한다(마크 프레초, 2015: 143).

Ⅲ. 장애인 고용 우수사업체 경험 사례⁶⁾

1. 민간부문 제조업 중소 하청업체 : 비장애인 중심 조립라인의 일반사업장

A사의 주요 사업은 통신장비(휴대폰 부품), 전자부품 제조이다. 대기업의 1차 협력업체로서 녹록하지 않은 생산량과 수익을 맞추기 위해 장애인 고용 지원 사업을 꼼꼼하게 이용하면서 감소분을 상쇄하고 있다. 즉 이윤추구의 불안정성을 보완하는 기제로 장애인고용 지원 제도를 활용한다. 현재 종업원 223명 중 28명이 장애인이며, 중증장애인 비율이 80% 이상이다.

A사는 장애인을 1년 내내 수시 채용한다. 채용 시 장애인복지관, 장애인고용공단 지역 지사의 취업알선 도움을 받으며, 장애유형별 유관 협회와도 유기적 관계를 맺고 있다. 장애인 취업 지원 프로그램(장애인 인턴제, 장애인 취업성공패키지, 중증장애인 지원고용, 맞춤형고용센터, 장애학생 취업지원 사업)을 거의 다 활용한다. 채용 시 성별⁷⁾과 경력 유무의 차이를 두지 않는다. 채용 때 유념하는 평가 요소는 '손가락 활용 여부'와 '구구단 테스트'이다. 말을 직수가 손으로 하는 조립 공정이기 때문에 전자의 테스트가 필요하며, 후자의 평가는 쌓아놓은 조립 제품을 셀 수 있는 연산 능력을 보기 위함이다. 이 또한 비장애인이 다수인 조립라인의 회전 속도를 원활하게 유지하기 위해 필요하다.

재직 중인 직원의 장애 유형은 지적·청각·지체·시각·정신장애 등으로 여럿이 있지만 지적장애인이 가장 많다. 면접참여자는 발달장애인(자폐성장애)의 경우 소통이 어려워 일반 사업장에서 일을 하기 어렵다고 했다.⁸⁾ 시각장애나 안면장애는 모든 부서에서 일을 할 수 있다. '손으로만 하는 공정'이므로 상반신 지체장애인을 조립공정에 채용할 수 없다. 하반신 장애인이라도 서서 작업할 수 있는 정도라면 모두 할 수 있다. 대신 중량이 나가는 물건을 들 수는 없다. 휠체어 이용자도 조립공정에서 일을 할 수 없다. 과거에는 앉아서 조립하는 공정이어서 휠체어 이용자도 일을 할 수 있었으나, 십여 년 전에 원청에서 효율을 높이고자 입식 공정으로 바꾸도록 했기 때문에 그 이후로는 조립공정에 채용하지 않는다.

제품 생산 공정이 전체 50공정이라고 하면, 이 중 장애인이 투입되는 공정은 4개 정도이다. 프로그램을 설계하고 기계를 조작하는 일반·특수공정을 제외한 단순 작업 공정에 해당한다.

6) 면접 참여업체들은 2016~2022년까지 고용노동부가 선정한 장애인 고용 우수기업체에 1회 이상 선정되었다.

7) 현재 성비가 각각 50% 정도 된다.

8) 그래서 A업체 면접참여자는 지역에서 중증장애인을 돌볼 여건이 안 되기에 탈시설화도 강하게 반대한다. 차라리 공무원들이 시설 관리 감독과 방문을 주 1회 이상으로 더 자주 하는 게 현실적이라고 생각한다.

단순 공정이라고 해도 인지 수준이 경제성 지능에 가까워야 한다고 했다. 감정 조절이 안 되고 인지능력이 부족하면 비장애인과 라인 공정에서 같이 일하기 힘들다는 것이다. 정신장애인 중에는 증상 완화 약을 먹는 이들도 있는데, 직무 자체 때문이 아니라 동료 직원과의 관계 갈등 때문이다. 이 사업장은 장애인과 비장애인, 장애인 간에도 공정 전환 배치가 거의 없다. 장애인 직원이 공정 전환을 요구하지 않는다. 같은 임금을 받고 다른 공정(현재 위치보다 더 어려운 공정)을 할 필요가 없기 때문이다. A업체의 조립라인에서는 장애인의 능력과 기능 개발 의미가 크지 않다. 공정이 단순하기도 하지만 대기업처럼 공장이 여러 개 있거나 라인 규모가 커서 직무교육을 통해 새로운 업무로 전환 배치하는 구조가 아니기 때문이다. 다만 전체 공정을 숙달하지 못해도 장기간 근무하면서 일부 공정 구간을 잘 수행하면 약간의 '변동'은 있다고 했다.

A업체는 채용 후 3개월 수습 기간을 둔다. 단순 공정이라도 맞지 않으면 수습 기간 중에 퇴사한다. 입·퇴직이 빈번한 이들도 있다. A업체에서는 언어장애인, 청각장애인의 근속이 상대적으로 짧았다. 다른 장애인이 1년 근무한다면 3개월 정도이다. 1년에 입·퇴직 인원이 30명 수준으로 적지 않다. 장애인 직원의 평균 근속기간은 7~8년이다. 1인의 근로지원인이 3명의 장애인을 업무지원한다. A사는 이동 및 휴게시설 등 공장 전체적으로 장애인 편의시설을 갖추고 있는 편이다. 공장 건물 내부 턱이 없는 것은 물론 건물과 건물 사이에도 계단과 턱이 없다. 휠체어 경사로, 측면 손잡이, 점자판과 축지도, 청력거울이 사업장 안에 구비되어 있다. 공단 지원을 받아 비용 부담이 없었다. 또한 직원의 출퇴근을 지원하기 위해 통근버스를 제공한다. 기숙사도 있다. 기숙사에 엘리베이터가 설치되지 않아 장애인 직원은 1층을 사용한다. 그렇지만 장애인 노동자의 역량 향상을 위한 직무교육과 훈련을 정기적으로 별도로 하지는 않는 것으로 보인다.

2. 공공부문 대기업 대인서비스업 : 장애인 직원 채용을 위한 전담 직무개발

B사업체는 직원이 1,000명이 넘는 공공기관 대기업이다. 주요 사업 내용은 국내·외 여행 알선, 승무원 위탁관리, 매표 대행, 식음료 도소매, 무역, 통신판매 등 다양하다. 장애인 직원은 37명인데 중증장애인(10명)은 2배수로 인정하므로 47명을 고용하는 것으로 인정받는다(의무고용 장애인 수 46명). B사가 장애인 직무를 개발하고 특화해서 직원을 채용하기로 인사방침을 바꾼 이유는 억 단위의 부담금 납부 때문이다. 대안을 고민하던 즈음에 철도, 항공 운수업계 역사(驛舍)에 장애인 네일아트 매장이 등장하였는데, ○○그룹 자회사가 장애인고용공단과 함께 '네일아트 직무'를 개발하여 일자리로 만든 업장이었다. B사는 이를 벤치마킹하고 덧붙여 장애인고용공단 서울지사와 '피부관리 직무'를 개발하였다.

B사는 사규에서 장애인 채용을 '가점 사항'으로 두고 있다. '일반경쟁' 채용은 장애인 지원자

에 한정하여 5% 정도의 가산점을 서류와 면접에 적용하고 있다. 장애인이 가장 많이 일하는 직무인 '숙사관리 및 청소미화'가 대표적이다. 청각·지체·상이군경·시각·언어 장애가 있는 직원들도 다수가 경증장애인이다. 사업장 특성상 네일아트 관련 업무를 제외하면 중증장애인이 수행하기 어려운 직무들이 대부분이라고 보기 때문이다. 네일아트와 피부관리 직무는 '제한경쟁' 방식으로 장애인만 지원할 수 있는데 중증 청각장애 직원으로 모두 여성이다. 입사 경쟁률은 20대 1로 매우 높다. 장애인 채용 면접 시 공단이나 협회에서 통역과 면접 지원 인력을 참석시킨다. B사도 초기에는 지원인력을 받았으나 당사자 의사가 정확히 전달되지 않는 듯하여 이후 점차 노트북을 제공해서 지원자가 직접 답변을 적고 피면접자들이 스크린을 통해 답을 읽는 방식으로 변경했다. 추가 인력이 필요하면 장애인고용공단에 요청한다. 공동으로 직무를 개발했고, 공단에서 해당 인력을 꾸준히 양성하고 있으므로 인력풀이 어느 정도 조성되어 있다. 이미 민간 부문에 시장이 크게 형성된 직업이라 최근에는 인력이 귀해졌다고 한다.

장애인 직원의 고용형태는 무기계약직이다. 승진은 없지만 정년을 보장한다. 매년 임금인상을 적용한다. 2014년에 처음 입사하여 10년 가까이 계속 근무한 직원도 있고, 2016년부터 시작한 피부관리 서비스로 입사 후 계속 근무하는 직원도 있다. 중간에 퇴직한 이들도 있다. 출산·육아로 퇴직하거나, 급여가 높은 민간기업으로 이직하거나 개인 사업을 한다. 네일 및 피부관리 서비스 대상은 '내부 직원'에 한정한다. 이 직무는 일반인을 대상으로 수익을 창출하기 위해 기획된 사업이 아니라 처음부터 직원복지 제공 목적으로 도입되었다.⁹⁾ 장애인 직원은 다른 동료 직원의 건강관리(네일아트, 피부관리) 서비스를 제공하는 직무를 하는 셈이다. 시중에서는 몇만 원에 해당하는 서비스 비용을 숙련된 직원이 5천 원 이내에서 제공하는 것이어서 성별 불문하고 직원들의 호응이 높다.

네일아트·피부관리 직원들은 1일 4~6시간 근무를 한다. 근로계약을 6시간으로 정했으며, 9시에 출근해서 오후 4시에 퇴근한다. 간혹 풀타임(6시간)을 소화하지만 비일상적이다. 한 타임의 서비스 시간은 50분이며, 10분 휴식시간이 보장된다. 8시간 근무가 아니어서 근무시간 대비로 보면 급여 수준(월 220만~230만 원 정도)이 높은 편이라고 평가한다. 처음부터 단시간 근무로 업무설계를 한 이유는 장애인 직원들이 전일제를 선호하지 않는다는 장애인고용공단의 의견을 수용하였기 때문인데, 초기 4시간에서 차츰 늘려서 현재 6시간이 된 것이다. B사에서 민간 기업으로 전직한 사람도 있는데, 그곳에서는 8시간 근무를 하기도 해서 회사의 사정에 따라 근무시간이 달라질 수 있다는 것을 알 수 있다. 통념과 달리 중증장애인이라고 해서 일괄적으로 단시간 근무로 제한할 필요가 없다는 시사점을 얻을 수 있다.

기업복지 급여 중 하나로 직원에게 지급되는 복지포인트는 비장애인 직원과 동일한 수준이

9) B사는 직원 1,400명 중에 900명 정도가 여성인 사업장이어서 의무고용률 준수 목적으로 채용한 인력이 감당할 수 있는 서비스 대상은 직원 규모만으로도 충분했을 것으로 짐작된다.

다. 직원 단합 차원에서 가족 초청 행사를 할 때 장애인 직원의 가족을 초청해서 야유회나 여행을 가기도 한다. 이직률이 높지 않더라도 향후에 출산·육아로 퇴직하는 직원이 있다면 돌봄 서비스를 지원·연계하여 경력단절이 생기지 않도록 하는 방안을 검토해 볼 필요가 있다.

장애인 직원이 입사했을 때는 비장애인 직원과 동일한 교육(가령 법정필수교육)을 받도록 한다. 장애인 직원들이 미용사(네일) 자격¹⁰⁾을 취득할 때 자격증 취득비용을 회사에서 지원한 적이 있다. 비장애인이 압도적으로 많은 일반 사업체에 장애인이 함께 근무하고, 서로 서비스 전달관계에 있기 때문에 원활한 소통을 위한 교육과 훈련이 사업의 성패를 좌우하는 핵심 열쇠이다. 흥미롭게도 업무 과정에서 장애인과 비장애인이 융화 때문에 문제가 된 적은 없었다고 한다. 여러 소통 방법을 써서 메뉴로 정리하고, 시간이 지나면서 노하우가 쌓여 서비스 이용 직원과 건강관리 직원이 소통하는 법을 공유하게 되었다. ‘여기 오면 어떻게 해야 되는지를 다 알고 있기 때문에’, 중증장애인이자 하더라도 업무를 지원해 줄 보조인력(근로지원인)이 필요 없게 된 것이다. 오히려 장애인들 간에 갈등이 문제가 되어 직원이 퇴사한 사례가 있다. 고층처리 전담 직원이 있지만 이러한 갈등을 해결하는 데 제한적인 역할에 그친다고 평가했다. 여러 유형의 장애인 직원들을 채용하고 있음에도 불구하고 원활한 소통 및 대인관계 기술에 대한 인사관리 매뉴얼이나 노하우가 불충분하거나 적절하게 활용되지 못하기 때문일 것으로 보인다.

3. 민간부문 영세 제조업체 : 장애인 표준사업장+연계형 사업장

C사는 1997년부터 사업을 시작한 사업체로 영세하지만 긴 업력을 자랑할 만한 회사이다. 한국전력 외선, 관공서 LED 납품, 원격 전기시스템 제조 등 전기부품을 제조·납품한다. 주력 사업 내용은 ‘짜기형 인장 클램프’이다. 2002년부터 장애인을 고용했다. 장애인 고용은 사업 초기 우연한 계기에서 시작되었다. 납품 물량 건으로 추가 인력이 필요하여 구청으로 연락을 했는데 노인과 장애인이 용역 인력으로 왔고, 장애인을 채용할 생각이 없었는데 장애인고용공단 직원이 직접 와서 지원 정책을 설명하고 권고하여 일을 시켜보았더니 괜찮았다고 한다. 이후 장애인 지원 사업 중에 한 달 정도 실습 후 채용 여부를 결정하는 프로그램에 참여하였고, 첫 장애인 직원들이 장애인복지관과 장애인고용공단을 통해 입사를 하였다. 면접참여자는 이 경험이 실패했다면 이후 장애인을 채용하지 않았을 것이라고 했다. 회사 대표를 설득해서 장애인을 많이 채용하였다. 중증장애인 1명은 2명으로 인정받고, 지원프로그램도 많아서 회사와 장애인 직원 서로에게 윈윈이라고 판단했다. ‘되겠는가?’ 의심했는데 ‘되더라’. 장애인 직원은 대부분 지

10) 네일아트는 ‘미용사(네일)’라는 국가기술자격증이 있는 직업이다. 복지부가 주무부처이고 한국산업인력공단이 시험(필기, 실기)을 주관한다. 과정평가형 국가기술자격 유형으로 교육훈련기관이 편성한 관련 과목을 이수하고 내외부 평가를 받으면 자격을 인정받을 수도 있다. 한국산업인력공단(<https://www.q-net.or.kr/>)

적장애인이며 남성이다. 여성을 고용했었는데 성추행 문제가 발생하여 현재는 남성만 채용한다. 직원의 평균 근속은 13년이며, 가장 오래된 장애인은 2002년도에 입사한 직원으로 2023년 기준 21년째 일하고 있다. 영세업체임에도 장기근속자가 많다는 것도 특징적이다. 근로시간은 장애인 직원이 원하는 대로 맞춰준다. 주 30시간, 주 36시간 등 각종 지원프로그램에 맞춰 시간을 조정한다. 예전에는 주 47시간을 했다. 직원들이 근무시간을 줄이자는 의견을 내서 주 6시간 정도로 일을 줄였고 대신 직원 2명을 더 고용했다. 급여 수준은 최저임금보다 월 5만 원~10만 원 더 주는 정도이다. 지적장애인이어도 개인적 편차가 있기에 어려운 공정을 맡은 직원에게는 급여를 조금 더 준다.

C업체의 제품 생산 공정은 '주조-절단·탈사-연마-쇼트-조립' 단계로 이루어진다. 조립공정은 자체 생산한 부품과 외부 협력업체에서 생산하여 납품받은 부품을 조립하는 단계로 구성된다. 장애인 직원이 입사하면 대화를 나누면서 이것저것 시켜보고 기능을 파악한 후 '어느 정도까지 할 수 있는지, 사고를 안 낼 수 있겠는지' 유심히 살펴서 장애인 직원의 기능을 파악한 후, 각 공정 단계별로 직무 수행 가능성을 보고 배치한다.

장애인 직원은 전체 공정 단계에 배치되고 있다. 공정 자체가 고난도가 아니고 매우 위험한 것도 아니지만, 사고 발생 위험을 배제할 수 없으므로 주의는 필요하다. 높은 인지능력을 요하지는 않으나 주위에 '근로지원인'이 있어서 업무를 지시·지원한다. 근로지원인은 청각장애인 직원에게는 업무 지시를 대신 듣고 알려주며, 손 장애가 있는 직원을 위해서는 업무를 보조한다. 면접참여자도 주문 물품을 납품하더라도 제품 품질이나 수량으로 원도급업체로부터 불평을 받은 적이 없었다고 했다. 장애인 직원들에게 적절한 한두 가지 공정을 잘 가르치고 오래도록 익히면 불량이 안 나온다는 것을 몇십 년 경험으로 확신했다.

C사처럼 작은 회사는 자체적으로 장애인 직원을 위한 인성교육, 생활교육, 경제교육을 할 수 있는 여건이 안 되기에 장애인복지관이나 장애인고용공단에서 교육해줄기를 절실히 바라고 있다. 장애인 직원들 간에 갈등이 생길 때 서로 미워하지 말라고 사회생활 선배로서 교육하지만 한계를 느끼고 있었다. 생활 태도, 말하는 법, 심리상담 등과 관련된 전문 강사의 지원을 필요로 했다. 20년 넘게 장애인 직원과 일을 하면서 이들이 독립적으로 사회생활을 하려면 꼭 필요하다고 강조했다. 장애인 직원의 개인 가정사를 보면 며칠씩 휴가 기간에도 집에서 혼자 지내며 외출을 거의 하지 않는다고 했다. 위생 관념도 취약하다. 면접참여자도 지속적으로 인지시키고 반복하여 행동으로 옮길 수 있도록 해야 한다는 것을 체험으로 알고 있었다. 또 다른 경우는 장애인 직원들이 직장을 다녀서 무엇을 하고자 하는지, 돈을 벌어서 어디에 쓸 것인지, 저축을 왜 해야 하는지 등에 대한 경제교육도 부재하다고 지적했다. 일부 복지관에서 교육을 받거나 소통하는 장애인은 사회생활 규칙을 학습했기에 집에 있다가 취업을 한 직원과는 매우 다르다고 했다. 소규모 사업체 특화 맞춤형교육 등 다양한 교육프로그램을 복지관, 공단, 장애인협회

가 주체가 되어 방문교육으로 제공할 수 있도록 국가가 더 힘을 써주기를 바라고 있다.

4. 민간부문 제조 대기업 : 장애인 친화적인 자회사형 표준사업장

D사는 통신 대기업사가 100% 자본을 출자한 자회사형 장애인 표준사업장으로 해당 그룹 내 최초의 장애인 표준사업장이다. D사의 주요 업종은 △방진복 제조·세탁, 부자재 유통 △제과 제빵 제조업이다. 제1공장의 방진복 세탁·제조업은 모기업 물량만 수주하고 있다. 제2공장인 제과제빵업도 모기업 직원들의 복지서비스 목적으로 납품하는 사업으로 시중에 유통하지 않으며 100% 모기업 내에서 소화한다. 수익감소분은 고용지원금으로 상쇄하며 모기업이 지원한다. 영업손실도 없었지만 손실에 대한 부담이 거의 없기 때문에 장애인 직원을 위한 일터를 만드는 데 여러 실험과 아이디어를 적용·개발·투자할 수 있다.

이 사업장이 다른 사업장과 비교되는 차별점은 첫째, 비장애인 직원에 중고령·경력단절 여성이 많다. 장애인 직원의 다수를 차지하는 발달장애인이 미취학아동의 인지 단계여서 이들을 돌보면서 이해할 수 있는 현장 관리자로 결혼·육아를 경험한 중장년 경력단절 여성이 적합하다는 방침에 따라 현장 관리자를 모두 여성으로 채용했다. 둘째, 장애인 직원의 자립 교육에 많이 투자한다. 또한 투자 목적이 장애인 직원이 지속적으로 일을 할 수 있도록 하는 데 있다. 생산성 향상으로 이어지면 더 좋겠지만 기업의 미션이 가치지향 생산에 있기에 영리 추구에 사활을 걸지 않는다. 셋째, 두 주력 사업에서 품질보증 인증을 획득했다는 점이다. 장애인 직원이 만든 제품의 품질 불신을 차단하기 위한 노력의 결실이다. 넷째, 직무지도원이나 근로지원인이 거의 없다. 초기에는 많이 활용했으나 지금은 직접 고용한 사회복지사가 그 역할을 맡고 있다.

장애인 채용은 공고 및 모집→실기→대면 면접 3단계로 채용한다. 장애인고용공단의 지역 지사를 통해 중증 발달장애인을 주로 채용한다. 장애인 친화적 대기업이라 복지도 우수하여 입사 대기자가 많다. 실기 테스트에서 업무 수행 여부를 판단하며, 면접에서는 인성 판단 위주로 진행한다. 폭력 사고가 왕왕 발생하기 때문에 응시자들이 '어떤 상황에서 주로 스트레스를 받고 어떤 식으로 해소하는지'를 질문한다. 제1공장 직원만 보면, 2022년 기준 전체 직원 558명 중에서 장애인은 463명(83%)이며, 중증장애인이 444명(96%)이다. 지적장애와 자폐장애를 합하여 413명(89%)이다. 취업이 어려운 중증+발달장애인을 대규모로 채용하는 것도 대기업 자회사형 표준사업장이 아니면 상상하기 어렵다. 신규 인력 채용은 장애인 고용률과 모기업 생산 사이클에 따라 규모가 정해지는데 해고가 거의 없어 공장에 인력이 많은 편이라고 한다.

장애인 직원의 직무를 들여다보면, 1층 세탁이 시작되는 단계는 소음이 있어 청각장애 위주로 배치한다. 제조 단계에는 발달장애인을 가급적 배치하지 않는다. 미싱을 해야 하는데 안전 문제 때문에 지체장애나 청각장애 위주로 배치한다. 특히 청각장애는 봉제 기술에서 다른 감각

이 발달해 적합하다고 한다. 발달장애는 분류 전(前) 단계와 포장 단계에 다수 배치한다. 분류 전(前) 단계는 방진복을 세탁하기 위해 일감을 받아오면 세탁기에 넣기 전에 주머니에 물건이 있는지 확인하고, 뒤집어져 있는 의복을 바로 펼치는 등 세탁 전에 세탁물을 정리하는 업무이다. 포장 단계에도 많이 배치하는데 방진복이 흐물흐물하여 기계가 아닌 손으로 포장해야 하기 때문이다. 자폐장애는 상동 행동이나 우발적 행동이 적지 않아서 '가급적 안전 직무'와 '단순 반복적 직무'에 배치한다. 그리고 중간에 유연하게 직무 배치를 바꾸어 적합한 직무를 찾도록 지원한다. 제2공장은 제과제빵이 주력 사업인데 1공장과 연계성이 전혀 없는 업종으로 한 이유는 구성원들이 '세탁사업'으로 기술을 배워서 '자립'을 하기는 어렵다는 진단과, 장애인을 더 고용하고 사업장을 확장해야 한다면 새로운 직무를 찾을 필요가 있었다는 것이다.

장애인 직원은 모두 정규직이다. 급여는 시급제이며 초과수당이나 직책수당 없이 기본급으로만 구성된다. 급여 수준은 연간 1,500만 원 정도이며 겸직을 허용하고 있다. 매월 급여 외에 연간 300% 정도 기본급을 명절 상여금(설날, 추석 각각 월 기본급액), 생산 성과급(상반기 50%, 하반기 50%)으로 지급한다. 생산 성과급은 모기업 납품이기 때문에 무조건 달성한다.

근무시간은 4시간을 기본으로 하며, 오전반, 오후반으로 구분한다. 초과 근무나 연장 근무가 없다. 노동강도가 높지 않아 4시간 안에는 교육과 간식 시간이 포함되어 있다. 근무시간을 4시간으로 하는 이유는 직원들이 장시간 반복 업무 수행을 어려워하는 부분도 있지만, 그보다는 발달장애인들이 외부 교육 및 치료기관에 다니기 때문이다. 물론 퇴근 후에도 회사에 남아 휴게시설에서 게임을 하거나 다양한 놀이를 하기도 한다. 옥상에는 직원들이 키우는 작물들이 있고 그것을 급식과 간식에 사용하기도 한다. 일터 환경이 직원 친화적으로 설계되어 있어 보호자들이 '보육'의 개념으로 접근하기도 해서 의도하지 않은 인사관리 고충이 되기도 한다. 법인 설립이 얼마 되지 않아 평균 근속은 4~5년이다. 그런데도 장기근속 포상제를 도입하여 5년 단위로 장기근속 포상휴가(5일)가 있으며, 100만 원 정도의 포상금을 지급한다. 장애인 직원들이 병원을 많이 다니고 있어 1인당 500만 원의 의료비를 연간 지원한다. 패밀리 데이 휴가제도 있는데 장애인의 날(4월 20일)이 속한 2분기 내에 1일을 자유롭게 쓸 수 있다. 이외에도 청각장애 직원의 운전면허 취득을 위해 도로교통공단과 협업하거나, 인근 대학의 물리치료학과와 연계하여 물리치료도 받게 한다. '체험형 활동' 프로그램도 있다. 가족 행사, 연말 행사, 동아리 활동도 대회 출전까지 적극 지원한다.

D사는 직원 채용 후 장애인고용공단의 발달장애인훈련센터에 1달 동안 '신입교육'을 보낸다. 그 이후 사내교육으로 1달 동안 직무 적합성을 판단하고 있다. 교육에 많은 시간을 들이는 이유는 직원들이 적응하면서 지속적으로 일을 할 수 있도록 하기 위해서이다. 교육의 내용도 다양하지만 교육의 목표는 '자립을 위한 노력'이다. 그래서 직무교육과 생활예절교육을 병행한다. 생활예절교육은 '우체국 혼자 가기', '이미지 메이킹 프로그램' 등이 있는데 이것은 사회화 교육

의 일종이다. 이를 위해 전체 구성원 안전보건관리 전담조직을 운영하고 있으며, 장애구성원 전담조직을 별도로 운영하고 있다. ‘교육-사례관리-건강관리-고충처리 시스템’이 통합적이고 유기적으로 기능하도록 설계하였다. 3명의 사회복지사가 사내 강사 자격을 가지고 있어서 공단 인증을 받아 장애에 관한 내부 직원 교육을 진행하고 있다. 직업훈련 관련하여서는 2공장이 훨씬 과감하다. 2022년에 14명이 제과제빵기능사 자격시험에 합격하였다. 14명 모두 발달장애인이며 경제성이 높고 인지 수준이 낮지 않은 이들이다. 그래도 비장애인과 동일 조건에서 획득한 대단한 성과이다. 나아가 인근 전문대학교에 있는 제과제빵 학과와 협약을 맺어 학교 진학과 함께 퇴근 후 학업도 병행하도록 지원하고 있다. 학비는 학교에서 장애인 지원으로 보조받고, 회사는 등하교 및 출퇴근 교통 지원, 부가적인 실습실이나 교육장이 필요할 때 지원한다. 일반 사업체에서 취업이 어렵다고 하는 발달장애인도 D사처럼 모기업의 적극적인 투자와 의지를 바탕으로 자립할 수 있는 인프라를 만들고, 그것을 채울 양질의 지원 프로그램이 설계된다면, 자립적 기능인으로 공동체 안에서 얼마든지 살아갈 수 있다는 것을 보여주는 좋은 사례이다.

IV. 요약과 시사점

우리는 생산성·이윤 중심의 노동 생태계에 살고 있다. 산업기술은 더욱 고도화되고, 기후와 생태계는 더 예민해져 우리를 긴장시키는 이때 공존의 가치와 기술이 사회와 삶의 도처로 뻗어갈 수 있도록 하는 고차원적 경로가 요구된다. 그 과정으로 장애인의 노동시장 접근의 현 실태를 들여다보고, 권리 중심형 생태계라는 하이 로드(high road)의 목적지를 위해 무엇을 살펴야 하는지 탐색했다. 장애인 고용 사업체들의 사례로부터 장애인의 지속가능한 고용을 위해 권리 중심 생태계로의 이행 필요성과 이행을 위한 의미 있는 실천들을 짚어보았다.

우선, A사, C사는 시장경쟁의 한가운데에서 살아남기 위한 고용 전략으로 장애인 지원 제도를 활용하고 있다. 비용 절감과 기업의 수익을 보완하는 데 장애인 고용 지원 제도는 큰 역할을 하는 것으로 판단된다. 다만, 두 기업은 장애인을 고용부담금 회피나 지원금 수령 목적으로도 구화하는 것만은 아니다. 장애인이 비장애인 동료들과 계속 같이 일할 수 있도록 작업장의 환경을 개선해 왔다는 점에서 짐작할 수 있다. 편의시설 설치 준수나 장애인을 향한 비인간적 차별을 중단시키려고 노력하거나, 작업 공정을 단순화·자동화하여 장애인 노동자의 접근성을 높이고자 하는 개선들도 긍정적인 예시이다. 장애인 직원이 비장애인 직원과 오랜 기간 함께 일하면서 서로 스며들 수 있도록 했다.

안타까운 현실은 장애인 고용이 지속되기 위해서 필요한 소프트웨어적인 기반이 매우 취약하다는 점이다. 특히 중증·발달장애인은 사회화 교육, 일상생활 교육, 경제관념 교육, 자존감 교육 등 권리 주체임을 상기할 수 있는 반복 학습과 지속적인 교육 관리가 절실하지만 이에 대한 체계적이고 다양한 접근과 지원이 부재해 보인다. 직원들은 장기근속을 하면서 정서적·신체적 변화를 보이고 그에 대해 관리자는 반응을 하고 있지만, 인사노무적으로 적절하게 대응하고 있는지는 자신하지 못했다. 직무훈련뿐만 아니라 사회 구성원으로서 받아야 하는 직원의 무교육도 자체적으로 할 수 있는 여건이 안 된다. 영세 사업체의 이러한 고충을 해소하기 위해서는 장애인고용공단, 장애인복지관, 장애인 직무교육을 수행할 수 있는 지역 시민사회단체가 지역 내 중소 영세 사업장의 고충을 도울 수 있도록 교육네트워크 인프라를 조속히 구축할 필요가 있다. 또한 장애인 직원의 심리상담에서 파악된 요구(needs)와 맞춤형 지원도 고용주나 노동자 당사자가 체감할 수 있도록 방문상담, 전화상담 등으로 정기적으로 지원할 필요가 있다. 최종적으로 장애인 노동자가 지역사회에서 경제활동 주체로서 인정받으면서 그 정서를 느낄 수 있어야 한다.

둘째, B사, D사는 대기업이면서 시장경쟁의 압박에서 자유로운 편이지만, 장애인고용부담금을 효율적으로 대응하기 위한 경영 전략으로 장애인 특화 직무를 개발하여 장애인 직원을 채용한 사례이다. B사는 공공기관으로서 높은 사회적 책무를 요구받는 대신 수익 부담에서 자유롭다. 의무고용률을 준수하는 최소 수준에서 채용하는 반면, D사는 대기업 자회사형 장애인 표준사업장으로 모기업의 상시직원이 많아 장애인 직원도 463명에 이른다. D사는 현시점에서 권리 중심형 사업장에 가장 근접한 이상적인 모습을 갖추고 있다. 근무조건뿐만 아니라 복지와 직무교육에서도 장애인 노동자 친화적으로 꾸준히 개선한다. 4개 업체 모두 공통적으로 장애인과 비장애인이 함께 근무하는 직장문화가 조성되는 데에 긴 쉼임의 시간이 필요했다.

셋째, 2장에서 살펴본 패러다임 이행 모델에서 생산·이윤 중심 노동 생태계에서 권리 중심 노동 생태계로 이행하면서 권리 성격이 변화한다고 했는데, 그 단초를 확인할 수 있었다. 면접 참여사들은 장애인 고용 우수사업체로서 공단 지원을 받아 장애인 편의시설을 잘 구축하고 있었는데, A사가 장애인 개인이 일터 접근을 원활히 하도록 지원하는 소극적 권리 사례라고 한다면, C사는 장애인 고용 유지를 위한 생산전략의 변화(연계사업장 인정, 작업공정의 변화 등)까지 단행하면서 소극적 연대로 나아갔다고 보여진다. 그렇지만 A사는 인사노무 담당자의 개인 노력으로 지역네트워크를 유기적으로 구축하고 있다는 점에서 소극적 연대가 조성될 잠재적 여건을 갖추었다고 해석할 수 있다. 반면, B사와 C사는 지역사회 자원 연계가 매우 제한적이고 교류도 거의 없어서 이 부분의 연대적 권리 성격은 유의미하지 않다. D사는 지역 내 학교, 공단, 자회사형 사업장 간의 네트워크 구축 등 공식적·비공식적 경로로 광범위한 연계를 하고 있었다. 공존·공생을 위한 집합적 권리 인프라 구축의 예비적 모습이 될 수 있다. 이처럼 기업 간,

혹은 지역사회의 공공과 민간 기관이 우호적인 정보 교환과 상생 관계를 형성할 수 있는 이유는 자회사형 표준사업장들이 시장에서 제품을 판매하고 수익을 올려야 하는 경쟁관계가 아니기 때문이다.

그렇다면 장애인 고용 지원 제도가 지금보다 더 부족하거나 부재하다면 기업들은 장애인 고용을 적극적으로 지속해서 할 것인가? 장애인 고용부담금이 기업의 부담여력 내에 있어서 의무 고용률을 회피할 수 있다면 자회사형 장애인 표준사업장이 늘어날 수 있을까? 또한 매우 장애인 친화적으로 아낌없는 투자가 이루어질 수 있을까? 이러한 질문에 대해 현재의 생산·이윤 중심의 노동 생태계에서는 ‘그렇지 않다’고 답변할 수밖에 없다. 권리 중심의 노동 패러다임에 가까운 사례(자회사형 표준사업장)가 자본주의 생산체제에서 구축된 가치사슬 고리의 파생물이라는 점은 역설적이면서도 공공의 역할에 눈을 돌리게 한다. 권리 중심형 노동 생태계로 원만하고 신속하게 이행하기 위해서는 공공기관의 자회사 장애인 표준사업장, 비수도권 지역의 공공형 장애인 표준사업장이 대·중·소 규모로 더 많이 만들어지도록 중앙정부와 지방정부가 재원을 투입해야 하며, 장애인고용공단과 함께 지역사회의 여러 단위들과 교육·훈련·상담 인프라를 구축해야 한다.

넷째, 장애인 고용에 친화적인 업종이라 특정하는 것은 현재의 상품시장과 노동시장에 국한했을 때는 유의미할 수 있으나, 중장기적으로 보면 장애인 고용에 친화적인 업종은 무한의 영역일 수 있다. 그런 의미에서 장애인 고용을 특정 업종이나 직종으로 제한하는 것은 생산성·이윤 중심 관점에 갇히는 형국이 될 수 있으며 장애인 고용의 지속성에 부적절하다. 우수 사업장이라도 일반 사업체에서는 지적·자폐성 장애가 경제활동을 해서 생계를 꾸리는 것이 가능하지 않다는 인식이 지배적이지만, D사는 발달장애인이 음식료품 제조에서부터 서비스업까지 다종 다양한 이윤 창출 노동을 할 수 있고, 현재 하고 있음을 입증하고 있다.

다섯째, 대기업 자회사형 표준사업장에 유리하게 구성되는 지표 외에도, 중소 영세 사업장이 접근할 수 있는 방안을 찾아야 한다. 또한 작은 기업들 중에서 장애인의 계속 고용과 고용 확대 노력을 하고 있는 장기 고용 업체에게 인센티브를 주어 시너지가 나도록 해야 한다. 장애인의 실질적인 사회생활을 지원하려면 장기 고용을 유지하는 게 중요하기 때문이다. C사는 장애인 직원들이 한 곳에서 오래도록 일을 할 수 있는 계속 고용 사례가 대기업형 장애인 표준사업장이 아니어도 가능하다는 것을 보여주었다.

여섯째, 대다수 업체의 인사노무에서 장애인 직원 인사관리 업무는 부수적 업무로 취급되는 경향이 있다. 그러다 보니 더 많은 관심과 주의를 필요함에도 소홀하게 취급되고 있다. 장애인 직원 인사 담당 전담자가 있으면, 지원 사업을 살펴보고 유관기관과 다양한 업무 협조를 하면서 장애인 고용의 긍정적 효과를 제고할 수 있을 것이다. 안전관리 전담자 배치를 의무화하듯이 장애인 고용 업무 전담자가 필요하다.

일곱째, 장애인과 비장애인이 더불어 오래도록 일하기 위해서는 장애인에 대한 차별과 무시를 없애기 위한 인식 전환 교육이 필요하다. 직무 차별이 즉각적으로 드러나지 않는다고 해도 직무 배치 과정에서 장애인에 대한 소극적 대처와 배제적 인식이 장애인의 역량 개발 기회를 원천적으로 차단하기도 한다. 함께 일하면서 서로 물드는 평등한 소통 문화가 정착되어야 하는데, 이것은 장시간의 인내와 공유된 경험이 쌓여야 가능하다. 장애인들이 지역사회 안에서, 직장 동료로서, 공동체 구성원의 삶의 경험을 쌓을 기회가 많아져야 한다. **KLI**

[참고문헌]

- 고용노동부(2024. 5. 23.), 「2023년 장애인 고용률 3.17%로 지속 상승」.
- 국가인권위원회(2022a), 『대한민국은 장애인의 권리, 장애인권리협약을 잘 지키기 위해 이렇게 바뀌어야 합니다』.
- _____ (2022b), 『장애인권리협약 제2·3차 병합 국가보고서 심의 관련 국가인권위원회 독립보고서』.
- 대한민국정부(2014), 「UN장애인권리위원회 최종견해에 대한 한국의 의견」(출처: www.humanrights.go.kr/).
- _____ (2019), 『유엔 장애인권리협약 제2차·3차 병합 국가보고서』(보고 전 쟁점목록).
- _____ (2022), 『유엔 장애인권리협약 제2차·3차 병합 국가보고서 추가보고서』(보고 전 쟁점목록).
- 더 나은미래(2023. 5. 23.), 「장애인 고용 외면한 기업, 10년 새 1,170곳 증가」(futurechosun.com. 2023. 5. 23. 03:01).
- 마크 프레초(2015), 『인권사회학의 도전』, 조효제 옮김, 교양인.
- 마타 러셀(2019), 『자본주의와 장애』, 조영학 옮김, 동아시아.
- 심재진·서정희·오욱찬(2018), 「유엔 장애인권리협약의 접근권 개념과 개별 국가의 사례: 반차별권과의 관계를 중심으로」, 한국사회복지학회 춘계학술대회 자료집.
- 안정화(2023), 「제도적 소외와 노동의 힘: 학교 사례를 통해서 본 노동권 형성의 궤적과 동인」, 『산업노동연구』 29(2), pp.5~55.
- 양숙미·전동일·최영광·김민·김한나(2022), 『장애인 일자리 정책환경 변화에 따른 발전방안 연구』, 한국장애인개발원.
- 유동철(2009), 『인권 관점에서 보는 장애인복지』, 집문당.
- 윤정향(2022), 「제3장 사회안전망과 노동자 연대」, 김유선·윤정향·이주환·송관철·오승연,

- 『한국의 노동 2022』, 한국노동사회연구소·프리드리히 에버트 재단.
- 이병훈(2014), 「정규직-비정규직의 연대정치: 현대자동차 울산공장 사례를 중심으로」, 『한국사회학』 48(4), pp.57~90.
- 일라이 클레어(1999), 『망명과 자긍심: 교차하는 퀴어 장애 정치학』, 전해은·제이 윌킴, 현실문화.
- 장애인권리위원회(CRPD)(2014), 「유엔 장애인권리협약 제1차 국가보고서에 대한 장애인권리위원회의 최종 견해」.
- _____ (2022), 「유엔장애인권리협약 제2·3차 국가보고서에 대한 최종견해」.
- 장은주(2006), 「사회권의 이념과 인권의 정치」, 『사회와 철학』 12, pp.187~216.
- 정다운(2020), 「탈시설과 중증장애인 노동권: '현저히 낮은 근로능력'이라는 기준은 누가 정하는가」, 『시설사회: 시설화된 장소, 저항하는 몸들』, 장애여성공감 엮음, 와온.
- 정이환(2003), 「분단노동시장과 연대-정규, 비정규 노동자 간 연대의 연구」, 『경제와 사회』 59, pp.161~192.
- 조혁진·명숙·고태은(2022), 『장애인의 지속가능한 노동을 위한 정책과제(I)』, 한국노동연구원.