

# 표준사업장 확대의 이면(裏面), 이대로 괜찮은가?

제도의 맹점과 앞으로의 방향성 중심으로



장애인정책리포트

월간 **한국장총** 2022.07.29. \_ Vol.421

**함께하는 회원단체** 한국농아인협회, 한국시각장애인연합회, 한국지적발달장애인복지협회, 장애우권익문제연구소, 한국장애인부모회, 한국신장장애인협회, 대한정신장애인가족협회, 한국장르장애인협회, 한국한센총연합회, 한국신체장애인복지회, 한국자폐인사랑협회, 한국특수교육총연합회, 한국장애인선교단체총연합회, 한국장애인정보화협회, 전국신재장애인단체연합회, 한국장애인문화협회, 한국장애인기업협회, 장애인문화예술진흥개발원, 국제장애인문화교류협회, 부산장애인총연합회, 인천장애인단체총연합회, 광주장애인총연합회, 대전장애인단체총연합회, 울산장애인총연합회, 강원도장애인단체연합회, 충청북도장애인단체연합회, 충청남도장애인단체연합회, 전라남도장애인단체총연합회, 경상북도장애인복지단체협의회, 경상남도장애인단체총연합회, 제주특별자치도장애인총연합회, 세종특별자치시장애인단체연합회, 경기도장애인복지단체협의회

# 표준사업장 확대의 이면(裏面), 이대로 괜찮은가?

제도의 맹점과 앞으로의 방향성 중심으로

글 | 한국장애인단체총연맹 장유진

장애인 고용의 핫 트렌드로 부상 중인 표준사업장. 다수의 장애인을 고용하며 많은 일자리를 창출해내고 있다. 그러나 어쩐지 비장애인과 계속 분리되고 특정 일만 하는 굴레에서 벗어나지 못한다. 진정 표준사업장이 추구하는 방향이 이게 맞을까? 표준사업장의 과거와 현재를 토대로 문제점을 진단하고, 바람직한 미래를 그려보고자 한다.



## 01 장애인 고용의 시작

### 장애인 고용의 법적 근거

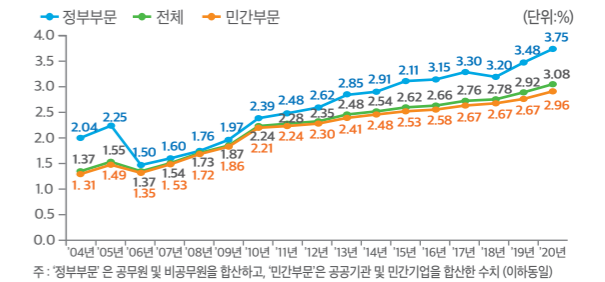
- 장애인실태조사에 따르면, 고용보장은 '사회 및 국가에 대한 요구사항 1순위'로 소득보장, 의료보장과 함께 자주 꼽히는 요구사항임
- 1990년대는 장애인이 일반적인 직장에 취직할 회사가 매우 부족하고 어려웠던 시기임. 한창 제조업이 일자리 창출에 높은 비중을 차지하고, 동시에 지식·정보산업 등 새로운 산업구조도 나타나고 있었음
- 대체로 젊고 비교적 장애가 심하지 않은 장애인들 중심으로 장애인 고용촉진법 제정 운동이 일어났고, 1990년 1월 「장애인고용촉진 등에 관한 법률」이 제정되었음. 개정을 거쳐 2000년 1월 현재 명칭인 「장애인고용촉진 및 직업재활법」(이하 '장애인고용촉진법')이 됨
- 장애인고용촉진법에는 장애인 직업재활시설, 의무고용제도, 고용부담금 및 장려금, 한국 장애인고용공단의 역할 등 장애인의 고용과 관련된 정책이 담겨있음
- 장애인 의무고용제도는 국가 및 지방자치단체, 민간 등에 장애인의 의무고용률 2%를 적용하던 것에서 현재 공공기관(국가 및 지자체 포함)은 3.4%, 민간은 3.1%를 적용하고 있음. 이 의무고용률을 초과하여 고용하면 고용장려금을, 미달하여 고용하면 고용부담금을 내도록 되어있음
- 2002년 장애인 표준사업장도 도입되면서 의무고용제도와 아울러 대표적인 장애인 고용정책으로 자리잡고 있음

### 장애인 고용 시기별, 직종별 현황

- 장애인 의무고용대상의 고용률은 전체(공공,

민간 포함) 1.37%(2004)였던 것에서 3.08%(2020)로 향상됨. 공공부문은 17개년 동안 평균적으로 약 2.6% 고용한 데 비해, 민간부문은 약 2.18% 고용한 것으로 나타남

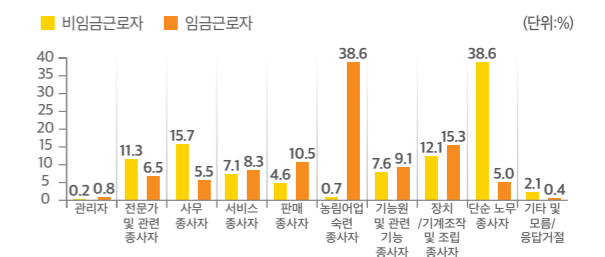
표1 장애인 의무고용 현황-연도별



자료 : 한국장애인고용공단, 「2020년도 장애인 고용의무 현황 내부자료」, 2021

- 장애인 취업자의 직업을 살펴보면 임금근로자의 상당수(38.6%)가 단순 노무 종사자로 근로하고 있으며, 미임금근로자의 상당수(38.6%)는 농림어업숙련종사자로 근로하고 있는 것으로 나타남

표2 장애인 취업자의 직업



주 : 2021년 5월 기준임  
자료 : 한국장애인고용공단, 「2021년 장애인경제활동실태조사」, 2021

## 02 장애인 표준사업장 도입까지의 발자취

### 장애인복지공장설립 용자지원제도(표준사업장 이전의 유사제도)

- 1990년 장애인고용촉진법이 제정됨에 따라



한국장애인고용공단과 노동부는 표준사업장의 성공적인 설립을 위해 다양한 방법을 모색해왔으며, 시작점은 장애인복지공장설립 용자 지원 계획(1995)이었음

- 장애인복지공장은 생산 현장에서 일하기 어려운 장애인을 위해 비교적 근로하기에 적합한 생산 품목을 중심으로 생산공장을 설립하도록 사업주를 지원함으로써 중증장애인의 고용을 유도하고 동시에 효율적 후생·노무관리로 장애인의 사회적응을 지원하는 데 목적이 있음
- 당시 정부 지원 방안을 보면, 장애인을 10명 이상 고용하면서, 장애인이 전체 근로자의 70% 이상이고, 이들 중 중증장애인이 50% 이상이라는 장애인복지공장 설립 조건을 충족하면, 토지매입비를 제외한 전체 투자액의 50%까지 최대 50억 원을 장기 저리로 용자 받을 수 있었음. 장애인용 편의시설 및 작업 장비를 설치·개선하는 비용의 3분의 2까지, 최대 2억 원까지 무상으로 지원받을 수 있었음
- 장애인 근로자에 대해서는 1명 당 11만 9천 원의 장려금을 지급하며, 장애인복지공장에 하도급을 주는 모기업에 대해서도 장애인을 간접고용한 것으로 간주하여 장애인 미고용에 대한 부담금을 감면해줌
- 그 외에도 장애인복지공장 설립 시 부지 매입 우선권과 생산제품의 조달청 납품 우선권도 부여함

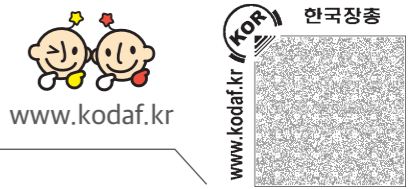
**경제적 부담 및 경영진 경험 미숙으로 장애인복지공장 정착 실패**

- 계획 수립 시 18개소를 목표로 550억 원의 예산을 책정해두었으나, 1998년까지 3년 간 3개 업체, 60억 원을 지원하는 데 머무름
- 장애인복지공장의 정착 실패 이유로 세 가지를 꼽음. 첫 번째, 애초 대기업이나 건실한 민간기업이 참여하여 장애인 고용활성화를 유도했으나

장애인고용 관리 경험이 부족한 영세한 창업기업의 참여가 많았음. 두 번째, 장애인복지공장을 경영하는 사업주의 경영능력과 장애인고용관리에 대한 평가 기준 없이 시설자금 용자만 지원하여 장애인 특수성 반영이 되지 않음. 세 번째, 여전히 사업주의 경제적 부담이 컸음. 절반의 용자는 사업주가 투자해야하나, 그 용자를 받기 위한 담보(용자금액의 3배)를 마련하기가 어려웠음. 이런 사유들로 2000년 초에 장애인복지공장은 폐지됨

**대기업의 적극적인 참여를 유도한 표준사업장 제도 도입**

- 표준사업장은 민간경영에 전적으로 의지했던 장애인복지공장 제도의 단점을 보완하기 위해 설립됨
- 정부의 적극적인 개입을 통해 한국형 중증장애인 고용모델을 제시함으로써 사업주의 적극적 참여를 통해 장애인고용 확대와 고용안정을 도모하고자 도입함
- 목적 달성을 위해서는 대기업의 적극적인 참여가 중요했음. 한국장애인고용공단은 초기부터 대기업의 참여 유도를 위해 많은 노력을 함
- 1999년 2월 표준사업장 설립계획이 발표되고 이후 표준사업장 지원대상 사업주 공모에 대한 공고 및 사업설명회를 개최함. 이전의 장애인복지공장 실패경험을 되풀이하지 않으려 표준사업장 지원사업은 사업 시행 초기부터 장애인고용의무사업체 및 우량기업의 참여를 적극 유도하는 노력을 하였으며 2002~2003년 경우 46개의 사업체가 지원사업에 공모하여 전문평가기관의 심사 등을 거쳐 1차로 7개의 사업체를 선정하고 이후 최종 3개사업체를 선정하여 2003년 4~5월 3개소의 표준사업장이 처음으로 준공됨



**03 표준사업장의 현 주소**

**‘표준사업장’이란 무엇인가?**

- 표준사업장이란, 고용노동부 장관이 정하는 기준에 해당 하는 비율 및 인원 이상의 장애인을 고용하고 그 설치비용의 전부 또는 일부를 국가로부터 지원받는 사업장임
- 장애인을 최소 10명 이상 고용하여야 하며, 상시근로자 중 30% 이상이 장애인이어야 함. 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」에 따른 편의시설을 갖추고, 장애인근로자에게 「최저임금법」제5조에 따른 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 함

상시 근로자 수	장애인 고용인원	중증장애인 고용인원
100명 미만	상시 근로자 수의 30%	상시근로자 수의 15%
100명~299명		상시근로자 수의 10% + 5명
300명 이상		상시근로자 수의 5% + 20명

- 장애인 신규고용 인원에 따라 최대 10억 원(컨소시엄형은 20억 원)까지 지원함. 단, 무상지원금 용도에 해당하는 실제 투자금액과 공단이 산정한 금액 중 적은 금액의 4분의 3에 해당하는 금액임
- 지원한도는 신규고용 장애인근로자 수에 따라 차등화되며, 총 지원금액을 3천만 원으로 나누는 수에 해당하는 인원 수만큼 장애인근로자 고용의무 발생(Ex. 총 지원금액이 6억 원인 경우, 20명을 고용해야함)
- 무상지원금은 임차보증금이나 토지구입비를 제외한 장애인고용을 위한 작업시설, 부대시설, 편의시설의 설치·구입·수리·개선에 소요되는 비용, 장애인 출퇴근용 승합자동차 구입비용, 장애인 근로자의 고용 및 인사 등 관리를 위해

고용한 전문가의 임금 일부로 사용가능함

- 투자 완료시 신규 장애인 고용의무인원의 50% 고용하고, 투자 완료 후 1년 이내에 신규 장애인 고용의무인원을 전부 고용하여 장애인 고용의무를 최초로 이행한 달부터 7년간 고용유지 해야 함(고용의무 미이행시 기간 연장)

**장애인 고용 관련 타 시설과의 차이**

- 표준사업장이란, 고용노동부 장관이 정하는 기준에 해당 하는 비율 및 인원 이상의 장애인을 고용하고 그 설치비용의 전부 또는 일부를 국가로부터 지원받는 사업장임
- ① 직업재활시설(보호작업장, 근로작업장)(보건복지부): 직업능력이 낮은장애인에게 직업재활 훈련 프로그램을 제공하고, 보호된 환경에서 근로의 기회를 제공하는 사회복지시설임. 표준사업장과 같은 인증이 아닌 설치 신고로 운영함. 지방자치단체별 소정의 인건비 지원이 있으며, 중증장애인생산품우선구매 제도, 기능보강비 지원의 혜택이 있음
- ② 사회적기업(고용노동부): 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 하는 기업임. 장애인만을 대상으로 하고 있지는 않음. 사회적기업 육성법에 따라 독립된 조직 형태를 갖추어 인증을 받아야 하며, 유급근로자를 고용하고, 사회적 목적이 실현되어야 함. 이해관계자가 참여하는 의사결정구조가 갖추어져있어야함. 인건비부터 판로 지원, 창업 지원 등 다양한 혜택이 있음
- ③ 장애인기업(중소벤처기업부): 장애인이 소유하거나 경영하는 기업이면서, 해당 기업에 고용된 상시근로자 총수 중 장애인의 비율이 30% 이상인 기업임. 중소기업부의 확인을 받아





장애인기업으로 지원 받을 수 있음. 공공 기관 우선구매 제도, 경영과 관련된 교육 지원, 판로 지원 등의 혜택을 받음

**표3** 표준사업장 유사 제도 차이점 (장애인 표준사업장 활성화 방안 연구, 2018)

구분	근거법률	목적	인증기준	지원제도
장애인 직업 재활 시설	장애인 복지법 (보건 복지부)	직업 능력이 낮은 장애인에게 직업재활 훈련 프로그램을 제공하고, 보호된 환경에서 근로의 기회를 제공	직업재활시설의 경우 인증이 아닌 시설의 설치 신고로 운영이 가능함 - 시설의 설치기준은 장애인 복지법 시행규칙에 따른 장애인 직업재활 시설 설치·운영기준 준수 - 시설 이용장애인의 경우 보호 작업장 '근로장애인 10명', '근로 사업장 근로장애인 30명', '직업 재훈련시설 훈련장애인 20명' - 시설은 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률」에 따른 편의시설과 작업장의 종류에 따라 「산업안전보건법」, 「식품위생법」 등 관련 법령에 정한 산업 안전보건 및 식품위생 관련 시설을 갖추어야 함 - 최소면적기준을 충족 (보호작업장 90제곱미터, 근로사업장 430 제곱미터, 직업적응훈련시설 90 제곱미터)하는 작업실, 사무실, 재활상담실, 집단활동실, 자원봉사 자실, 화장실, 급배수시설, 비상재해 대비시설 등을 갖추어야 함	※ 종사자 인건비 및 관리 운영비 지원 (지자체 마다 지원 규모가다름) ① 기능 보강비 지원 ② 중증 장애인 생산품 우선 구매 (1.0%)
사회적 기업	사회적 기업 육성법 (고용 노동부)	사회적 기업을 육성하여 사회 서비스를 확충하고 새로운 일자리를 창출함으로써 사회 통합과 국민의 삶의 질 향상에 이바지함	1. 사회적기업으로 인증받기 위해서는 사회적기업 육성법 제8조 및 동법 시행령 제8조에 따라 다음 과 같이 독립된 조직 형태를 갖추어야 한다. - 민법에 따른 법인·조합 - 상법에 따른 회사·합자조합 - 특별법에 따라 설립된 법인 또는 비영리민간 단체 등 2. 유급근로자 고용 - 유급근로자를 고용하여 재화와 서비스의 생산 판매 등 영업활동을 할 것 3. 이해관계자가 참여하는 의사결정구조 - 서비스 수혜자, 근로자 등 이해 관계자가 참여 하는 의사결정 구조를 갖춘 것 4. 영업활동을 통한 수입 - 영업활동을 통하여 얻는 수입이 노무비의 50% 이상일 것 5. 정관의 필수항 - 사회적기업육성법 제9조에 따른 사항을 적은 정관이나 규약 등을 갖춘 것 6. 이윤의 사회적 목적 사용 - 회계연도별로 배분 가능한 이윤이 발생한 경우에는 이윤의 3분의 2 이상을 사회적 목적을 위하여 사용할 것	- 재정지원 (일자리 인건비 지원, 전문인력 인건비 지원, 사업개발비 지원, 사회 보험료 지원, 세제 지원) - 창업지원 (소셜벤처 지원 사업, 사회적 기업 육성 사업, 사회적 기업 성장지원 센터 운영) - 성장지원 (판로지원, 경영 지원·컨설팅, 자원연계) - 생태계 조성 (사회적 기업 홍보, 사회적 기업가 아카데미, 네트워크 구축)
장애인 기업	장애인 기업 활동 촉진법 (중소 벤처 기업부)	장애인 기업 활동 촉진법 (중소 벤처 기업부)	① 장애인이 실질적으로 소유하거나 경영하는 아래의 기업일 것 - 장애인이 회사의 대표권 있는 임원으로 등기 되어 있는 회사 - 장애인이 공동대표인 경우 소유 주식이 더 많아야 장애인기업으로 인정됨 ② 장애인기업에 고용된 상시근로자의 장애인 고용비율이 30%이상인 기업 - 중기업이 아닌 소기업에 대해서는 장애인 고용비율 조건을 적용하지 않음 ③ 교육지원 - 경영능력과 기술 수준 향상을 위한 연수·지도 사업 및 경영 컨설팅 지원사업 실시 ④ 판로지원 - 제품지적, 전시회 참가 지원, 지식재산권 출원 지원, 수출지원 등	① 창업지원 - 창업 보육실 운영, 장애인 창업 정보 지원 ② 자금지원 - 장애인 창업 사업화 자금 지원 ③ 공공기관 우선구매 - 공공기관은 구매 비율 1% 이상을 중소기업인 장애인 기업 제품에 구매해야 한다.

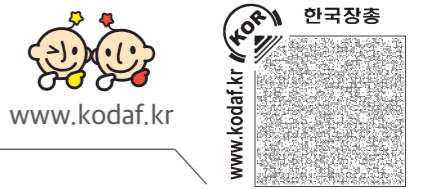
구분	장애인 기업	표준사업장
인증기준	① 장애인이 실질적으로 소유하거나 경영하는 아래의 기업일 것 - 장애인이 회사의 대표권 있는 임원으로 등기 되어 있는 회사 - 장애인이 공동대표인 경우 소유 주식이 더 많아야 장애인기업으로 인정됨 ② 장애인기업에 고용된 상시근로자의 장애인 고용비율이 30%이상인 기업 - 중기업이 아닌 소기업에 대해서는 장애인 고용비율 조건을 적용하지 않음	① 장애인 고용 의무 - 장애인 고용비율 30% 이상 ② 장애인 고용 의무 - 장애인 고용비율 30% 이상 ③ 장애인 고용 의무 - 장애인 고용비율 30% 이상
지원제도	① 창업지원 - 창업 보육실 운영, 장애인 창업 정보 지원 ② 자금지원 - 장애인 창업 사업화 자금 지원 ③ 공공기관 우선구매 - 공공기관은 구매 비율 1% 이상을 중소기업인 장애인 기업 제품에 구매해야 한다.	① 교육지원 - 경영능력과 기술 수준 향상을 위한 연수·지도 사업 및 경영 컨설팅 지원사업 실시 ② 판로지원 - 제품지적, 전시회 참가 지원, 지식재산권 출원 지원, 수출지원 등

**주체별 표준사업장의 유형**

- ① 자회사형 표준사업장: 장애인고용 의무사업주(모회사)가 장애인고용을 목적으로 발행주식 또는 출자총액의 50% 초과 투자하여 자회사(장애인 표준사업장)를 설립하고 자회사에서 장애인을 고용한 경우 모회사에서 고용한 것으로 간주하여 고용부담금을 감면함. 자회사는 의무고용률을 초과하여 장애인을 고용한 경우 고용장려금 혜택을 받음
- ② 사회적 경제기업형 표준사업장: 취업이 어려운 장애인을 고용하는 사회적 경제기업 (사회적 기업, 협동조합, 마을기업, 자활기업, 농어촌공동체회사 등) 창업을 지원하여 장애인이 편하게 근무할 수 있는 장애 친화적 일자리를 확대함
- ③ 컨소시엄형 표준사업장: 중증장애인 일자리(고용) 등에 대한 국가책임 실현과 장기적인 양질의 일자리 창출 및 고용유지를 목적으로 지자체 또는 공공기관이 중소기업과 공동으로 참여하는 표준사업장임. 컨소시엄형 표준사업장에서 장애인을 고용한 경우 참여 기업 및 공공기관(지자체, 교육청은 공무원이 아닌 근로자 대상) 출자비율 만큼 직접 고용한 것으로 간주하고 고용부담금 감면

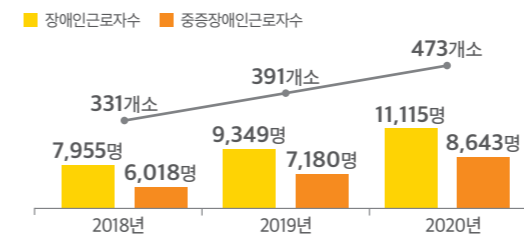
**양적으로 팽창 중인 표준사업장**

- 안타깝게도 아직 우리 사회는 장애인 고용률이 2~3%대로 저조하게 머무르는 상황임. 장애인 고용을 양적 확대하는 것에 대해 결코 무시할 수 없음.



표준사업장은 장애인이 최소 10명 이상 근무하고 있으며, 실제로 사업장 규모가 큰 경우가 많음  
- 뿐만 아니라 표준사업장 설립 시 모회사나 지자체, 공공기관의 장애인 고용으로도 간주하게 되면서 표준사업장 인증을 받는 사업장의 수가 늘어남

**표4** 표준사업장 및 장애인 근로자 수



- 장애인을 고용한 전체 사업체를 살펴보면, 규모가 5인 미만인 경우가 절반 가까이(43.9%)나 됨. 소규모의 서비스업이나 제조업, 판매업, 농업 등을 하는 것으로 볼 수 있음. 반면, 장애인 표준사업장의 규모는 2020년 기준 약 절반 가까이(42.7%)가 30인 이상임

**표5** 취업자의 직장(일자리) 사업체 규모

구분	장애인 취업자		
	추정 수	비율	'20년 비율
1~4인	391,106	43.9	40.2
5~299인	445,812	50.0	53.1
300인 이상	51,362	5.8	6.4
모름/응답거절	3,524	0.4	0.3
전체	891,804	100.0	100.0

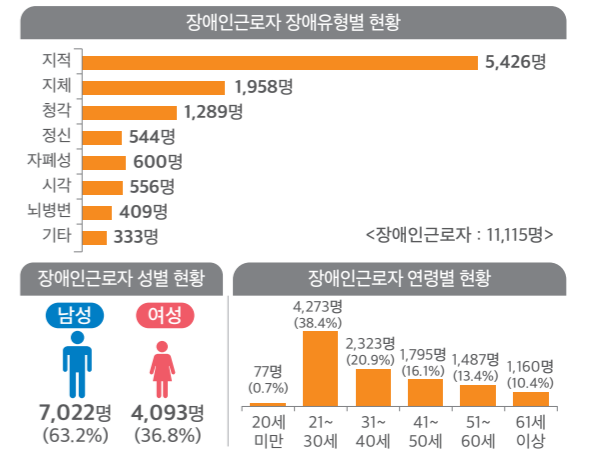
자료: 전체 인구는 통계청 경제활동인구조사(2021년 5월) 참조

**표6** 표준사업장 사업체 규모(2020)

규모	개수	비율
30인 미만	271개	57.3%
30인~50인	102개	21.6%
50인~100인	73개	15.4%
100인~200인	17개	3.6%
200인 이상	10개	2.1%
합계	473개	100%

- 장애인 근로자의 상당수가 발달장애(지적, 자폐성장애)이며, 여성보다는 남성이, 20~30대가 주를 이룸

**표7** 표준사업장 규모 및 인구학적 통계



**기본적 조건 제공하는 장애인 근로 환경**

- 2017년 기준, 표준사업장 근로자들의 평균 임금은 약 132만원이며, 시간급은 6,941원으로 당시 최저임금(6,470원)보다 약 500원 정도 더 높음

**표8** 표준사업장 근로자 임금 및 시간급(2017)

구분	전체	평균	표준편차	(단위: 명, 원)	
				최솟값	최댓값
임금	3,577	1,282,724.5	474,529.52	329,970	4,800,310
자회사	2,603	1,372,598.3	518,473.14	402,280	4,409,930
전체	6,180	1,320,579.1	495,466.09	329,970	4,800,310
시간급	3,317	6,722.9	946.881	6,470	19,050
자회사	2,433	7,239.6	1,491.77	6,470	21,100
전체	5,750	6,941.5	1,234.40	6,470	21,100

- 표준사업장에서 근무하는 근로자들의 약 80% 정도가 정규직으로 근무하고 있고 표준사업장 인증 후 7년 간 고용 유지를 해야 함



표9 표준사업장 근로자 고용 형태

(단위: 명, %)

구분	세부항목	전체		일반형		자회사형	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
고용 형태	정규직	4,480	78.8	2,951	82.5	1,929	73.8
	한시적 근로자	753	12.2	202	5.6	551	21.1
	시간제 근로자	555	9.0	422	11.8	133	5.1
	비전형 근로자 (용역, 일일 근로자)	4	0.1	4	0.1	0	0.0
	전체	6,192	100.0	3,579	100.0	2,613	100.0

- 표준사업장은 또한 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」에 따른 편의시설들을 설치해야함. 각 표준사업장은 건축물 대장에 나와 있는 시설 분류에 따라 공장, 제1근린생활 시설, 판매시설 등으로 나뉨. 장애인전용주차구역, 장애인화장실, 점자블럭 등 각 시설에 상응하는 편의시설들을 설치해야함
- 일부 표준사업장은 장애물 없는 생활환경 인증 (Barrier Free, BF)을 받기도 함. 2022년 3월 말 기준 35개의 표준사업장이 BF인증을 받음

## 04 표준사업장 국내·외 사례

- 국내 자회사형 표준사업장의 참고가 된 사례를 비롯 사회적기업 형태로된 해외 장애인 고용기업 사례와 장애인다수고용 사업장 중심의 국내 사례를 소개하고자 함

### 국외 사례

#### 자회사형 표준사업장의 원형, 특례자회사(일본)

- 장애인 고용 촉진 및 안정을 도모하기 위해 사업주가 장애인을 고용할 수 있도록 특별히 배려한 자회사가 있음. 이를 특례자회사라고 함. 일정 요건을 만족하면 특례자회사에 고용된 근로자를

모회사에 고용된 것으로 간주하고 실고용률로 산정할 수 있음

- 위에서 언급한 일정 요건이란 모회사와 자회사 각각의 입장에 따라 다름. 모회사의 경우, 해당 자회사의 의사결정기관(주주총회)을 지배하고 있어야함. 자회사의 의결권의 과반수를 갖고 있어야함. 자회사의 경우, 모회사의 직원파견 등 모회사와 인적관계가 긴밀해야하며, 고용장애인이 5명 이상, 직원 중 장애인 비율이 20% 이상이어야 함. 고용 장애인 중 중도신체장애인, 정신장애인의 비율이 30% 이상이어야 함. 또한, 시설개선, 지도원의 배치 등 장애인의 고용관리를 적절하게 실시하고 충분한 능력이 있어야 함
- 특례자회사의 유형은 크게 민간기업주도형, 제3섹터형, 사회복지법인연계형으로 총 세 가지로 나뉨

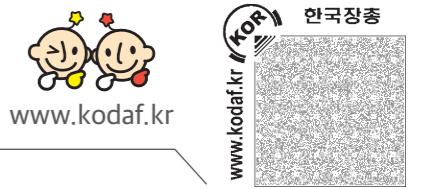
표10 일본 특례자회사의 설립 유형

구분	내용
민간기업 주도형	비교적 규모가 큰 민간회사에서 자본금을 100% 투자하여 특례 자회사를 설립
제3섹터형	일반 민간기업과 지방자치단체가 공동으로 출자하여 특례자회사를 설립
사회복지법인 연계형 (복지조인트형)	민간기업과 사회복지법인이 공동으로 출자하여 특례자회사를 설립(예, 태양의 집)

- 특례자회사 내 장애인 근로자의 업무는 간단한 청소나 포장부터 복잡하고 까다로운 업무인 데이터 조사, 데이터 가공 등 다양한 업무를 맡음

표11 특례자회사의 장애인 담당 업무 유형

업무구분	장애인 담당업무	
사무	일반사무	사무전반, 총무, 서무, 경리, 영업, 노무, 기타(동전 청산, 우표, 구좌 불인 확인, 비과세 신고서류 등의 정리·보관), 서류 구분, 문서정리
	컴퓨터조작	데이터 입력, 데이터 조사, 시스템 오퍼레이터, CAD 오퍼레이터, 디자인(Mac), 설계제도, 지도편집 오퍼레이터, 데이터가공, DTP오퍼레이터, 디지털아트 오퍼레이터, 화상처리 클리어터, 화상처리 오퍼레이터, 출력 오퍼레이터, 멀티미디어 콘텐츠
	DM	DM발송, 발송관리
	접객	사진DPE접수, 대여품 창구, 복리후생 업무접수, 창구 복사서비스
	기타	레셉 분류, 생산기술사무(측량작업), 기획, 다기 세정 스텝
포장 및 제조	가벼운 작업, 충전, 부품조립, 제품조립, 부품가공, 자재공무, 제조(머신 오퍼레이터), 생산기술(기계가공), 가벼운 프레스, 자동차 판금, 자동차 도장, 쿠션재 제작, 포장재료 가공, 설비 오퍼레이터, 박스 가공, 박스 해체·속 채움, 계량, 수리기능사, 리페어	



포장 및 제조	검사	마무리, 품질보증, 계기검사, 출하검사, 특성검사, 외관형상검사, 발취검사, 부품검사, 납땜 검사, 망 경도 측정, 망 거칠음 측정, 품질 보증, 생산관리, 제조관리, 자재관리, 창고관리, 퍼실리티 관리, 플랜트 운전관리
	포장	포장선별, 포장(수산물, 축산물, 버섯, 동전, 홍보물품), 상자 채우기, 주머니 채우기
	기타	동전 선별, 수표 거래(마이크로필름촬영), 측량, 세정, 마무리, 시트 늘림, 준비·재생작업, 가격불이기, 선별 원료 세정, 발송
인쇄	인쇄 판화작성, 정판, 인쇄 마무리, 장부대조, 제보, 명함인쇄, 복사, 디자인(Mac), 마킹, 인쇄배달, 인쇄진행 관리	
프로그래밍	컴퓨터 소프트 개발, 정보처리 프로그래밍, 시스템 설계	
영업	영업(인쇄)	
클리닝	영수증접수, 손빨래 선별, 드라이클리닝, 클리닝, 와이셔츠 프레스, 슈트 프레스, 정리, 구분, 포장, 배송	
청소	청소(사택·기숙사·보양소), 녹화	

#### 보호고용에서 고용지원 모델로, 렘플로이 (Remploy, 영국)

- 1945년 전액 정부가 출연해 설립한 사회적기업임. 1980년대까지 공장예의 직접고용에 주력하여 보호고용에 머무름. 1988년부터는 전문가를 고용해 장애인에게 취업 교육 실시 및 기업에 소개하고, 사후관리를 통해 장애인의 고용을 지원하는 고용 서비스 기업으로 비즈니스모델을 전환함
- 현재는 직영공장 50여 개를 전부 매각함. 사회적기업으로서의 자생력을 갖추고 있다고 판단해 2018년부터 정부로부터의 지원금을 중단 받기 시작했고, 장애인 직접 고용 대신 취업 교육 및 고용지원 등 파견근로에 집중하고 있음. 매해 18,000명 이상에게 일자리를 제공하고, 2010년부터 2015년까지 렘플로이를 거쳐 일자리를 찾은 장애인은 10만 명 이상임

#### 일정 비율 경쟁고용으로 전이 지원, 삼할(Samhall, 스웨덴)

- 1980년 정부 운영 단체로 설립됨. 처음에는 370개의 보호작업장과 시 및 공공기관에서 관리하는 작업장을 통합하기 위해 창립됨. 분절된 작업장을 조정하고 운영을 개선하기 위한 것이 목적임
- 현재는 장애인이 고용시장에서 배제되는 것을 최소화하는데 큰 가치를 두고 있음. 23,000여 명이상의 장애인이 일하고 있음. 청소 및 세탁업, 창고

업, 물류업, 제조업, 자산서비스, 관리서비스, 소매업 등을 하청받아서 서비스를 제공함. 삼할 지원이나 삼할 소속의 제조 시설을 이용해 생산함. 직업훈련 프로그램도 제공하고 있음. 매년 최소 1,100명 이상 삼할 외 다른 경쟁고용 작업장이나 회사로 전이할 수 있도록 지원하고 있음

#### 기부 문화 활성화로 자립도 높은 굿윌(Goodwill, 미국)

- 1902년 감리교 목사가 설립한 사회적 기업임. 기증받은 물품을 수선하고 이를 판매하는 활동을 함. 수익금으로 실업자, 노숙인, 장애인 등 취약계층에게 직업훈련 및 취업지원 프로그램을 실시함. 프로그램 결과에 따라 작업장을 연결하고 배치함. 프로그램을 통해 31만 8천여 명이 일자리를 얻고, 3만 7천 명은 노동시장에서 활용도가 높은 자격증을 취득하여 경력을 향상시킴. 자체 매출 수입 외 기부금은 20% 정도로 앞의 두 기업에 비해 매출 외 재원의존도가 낮은 편임

### 국내 사례

#### IT기술 활용 직무 개발한 링크지랩(카카오)

- 카카오의 자회사형 표준사업장으로, IT직무 위주로 지체, 뇌병변, 청각, 지적장애 등 다양한 장애 유형이 일하고 있음. 장애인 근로자 비율은 74%에 달함. 총 6개의 파트로 업무가 나뉨
- ① 검색운영파트: 컴퓨터가 이해하지 못하는 데이터를 정제해 입력하여 더 나은 검색 결과를 제공함. 검색 품질을 높이는 작업
- ② 콘텐츠운영파트: 다양한 콘텐츠를 만들어 카카오톡 채널을 통해 게시함. 주제 선정부터 이미지 편집, 스토리텔링까지 전 과정 담당함
- ③ 디자인파트: 다음쇼핑, 카카오톡 주문하기 배너 등 이미지, 사내 행사 포스터 디자인 업무 등을 담당함
- ④ 접근성팀: 카카오의 서비스를 연령이나 장애





- 여부와 상관없이 이용할 수 있는지 테스트함. 실제 장애인에게 필요한 것이 무엇인지 파악하고 개선
- ⑤ 음성전사TF: 다양한 음성을 컴퓨터가 학습하고 인식하여 글자로 옮기도록 함
- ⑥ 톡클리닉파트: 국가공인 시각장애인 안마사들이 안마서비스를 제공

**전국 최초 컨소시엄형 표준사업장, 푸르메 여주팜 (푸르메재단, 한국지역난방공사, 여주시)**

- 전국 최초의 컨소시엄형 표준사업장임. 지방자치단체와 공공기관, 기업이 함께 협력하여 설립됨. 대다수의 발달장애인 청년을 고용하고 있음. 단순하고 반복적인 제조업이 아닌 작물의 성장과정을 지켜볼 수 있는 농업을 접목시켜 표고버섯과 방울토마토를 스마트팜 통해 재배함. 유리온실 설계시, 직원들이 작업할 때 불편해 하지 않도록 배지 사이 간격을 20% 이상 늘림. 원예용 승강기도 상승, 하강, 이동 시 속도를 낮춤. 추후 베이커리카페도 개소 예정임

**300명 이상 장애인 다수 고용, 포스코휴먼스(포스코)**

- 전국 1호 자회사형 표준사업장임. 직원 총 645명 중 절반 정도 되는 319명이 장애인 근로자로, 대규모로 장애인을 고용하고 있음. 표준사업장 무상지원금으로 장애인 근로자 작업장 및 편의시설 등을 설치했으며, 장애물 없는 생활환경(Barrier Free) 인증도 받음. 작업은 크게 4가지로 분류됨

- ① 사무지원서비스: 인사, 노무, 후생, 총무 등의 사무부분에 신속하고 정확한 서비스 제공
- ② 클리닝서비스: 최신설비 및 축적된 노하우로 근무복, 방염복 등 의류 세탁
- ③ IT 지원서비스: 포스코 사 내외 직원 및 업체들을 대상으로 정보통신 관련 각종문의, 사용법, 114안내와 시스템의 고장 접수 장애조치를 통해 시스템 활용에 불편함이 없도록 서비스 제공

④ 차량관리서비스: 차량운전 및 행정지원업무에서 직원 출퇴근 버스운영까지 서비스 제공

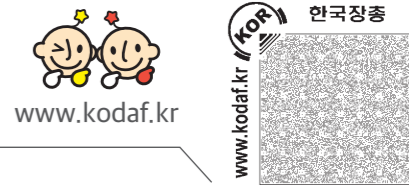
**05 장애인 표준사업장 확대에 가려진 이면(裏面)**

**비장애인과의 통합이 아닌 분리된 고용**

- 표준사업장은 주로 새로운 사업장을 만들어 장애인을 고용하는 방식으로, 비장애인 근로자와 다른 환경에서 근무함. 비장애인과 통합되지 않고 분리되어 있는 형태임. 이는 오히려 비장애인과와의 장벽을 더 두텁게 만들고, 궁극적으로 일반 고용시장으로의 전이를 어렵게 함
- 표준사업장에서 근무하는 장애인 유형은 발달뿐만 아니라 지체, 청각 장애인 등 다양함. 장애유형 뿐만 아니라 근로능력 또한 범위가 넓은 것임. 비장애인과 근로능력이 비슷한 경우가 있다면 표준사업장이 아닌 일반 기업체에서 근무할 수 있도록 고용 전이를 꾀해야함
- 관계부처인 고용노동부 및 담당기관인 한국장애인고용공단에서는 일반 고용시장으로의 전이보다 표준사업장을 확대해 장애인을 분리 고용에 머물도록 하고 있음

**딱 먹고 살 만큼만 임금 주는 자회사형 표준사업장**

- 대기업을 포함한 대부분의 기업체는 각 기업마다 임금체계가 별도로 마련되어 있음. 특히 대기업은 대부분 고임금임. 2021년 시총 20순위 기업의 직원 평균 연봉은 약 1억 1300만 원정도임
- 일부 대기업은 규모가 큰 자회사형 표준사업장을 설립하여 다수의 장애인을 고용하기도 함. 실제로, 2020년 자회사형 표준사업장의 개수는 112개 소로 전체 표준사업장의 4분의 1정도에 해당하나, 자회사형 표준사업장에 근로하는 장애인의 수는



5,102명으로 전체 표준사업장의 장애인 근로자 수의 절반 정도에 달함

- 자회사형 표준사업장의 임금체계는 모회사인 대기업의 임금체계와는 다름. 보통 최저시급에 맞추어지고 대기업만큼 받을 수는 없음
- 2017년의 자회사형 표준사업장 평균시급은 최저시급(6,470원)이나 일반 표준사업장의 평균시급(6,722원)보다 조금 더 높은 7,239원이었음. 가장 높았던 시급은 21,100원으로, 표준사업장 평균 시급의 약 3배였음

**'학대'에 무방비한 표준사업장**

- 위에서 언급했듯, 표준사업장은 직업재활시설과는 달리 사회복지시설이 아닌 일반사업장임. 사회복지시설에 적용되는 장애인복지법은 표준사업장에는 적용되지 않음
- 직업재활시설을 포함한 거의 대부분의 사회복지시설은 장애인복지법에 따라 학대를 예방하기 위한 다양한 제도를 적용받고 있음
- 장애인복지법 제59조4에 의해, 사회복지시설에 종사하고 있는 사람은 장애인 대상 학대 및 성범죄 사실을 알게 된 경우 장애인권익옹호기관이나 수사기관(경찰서)에 신고하여야 함. 표준사업장은 일반사업장으로 이러한 학대 신고의무가 없음
- 뿐만 아니라, 동일법 제59조3에 의거하여 학대 및 성범죄자는 최대 10년 동안 사회복지시설에 취업이 제한됨. 그러나 표준사업장은 역시나 취업 제한되지 않음
- 학대를 미연에 방지하는 차원에서 사회복지시설은 3년마다 한 번씩 평가받고 있으며, 평가 내용에는 인권침해 규정 마련, 인권교육 계획 및 실시 등 학대 예방 관련 지표가 포함되어있음
- 표준사업장 근로자의 절반 정도가 발달장애인이며, 대다수 비장애인과 분리돼 고용된 상황임을 감안하면 학대는 언제든 일어날 수 있고 친밀감을

이용하여 학대 사실을 숨기도록 회유하거나 압박하여 침묵을 강요받을 수 있음

- 안타깝게도 현재까지는 정기적으로 한국장애인고용공단에서 표준사업장을 사후관리하는 차원에서 학대도 한시적으로 챙기는 데에 머무름
- 이러한 문제를 최근 장애인제도개선솔루션에서 제기하고, 장애인복지법 내 표준사업장을 확대 신고의무자에 포함토록, 취업 제한 기관으로도 포함토록 요청하였으며 두 가지 법안 모두 국민의힘 김예지의원을 통해 발의되었음. 한국장애인고용공단에서도 각 표준사업장에 학대와 관련된 사후관리를 더욱 철저하게 하고, 인권침해 및 학대 신고방법에 대한 안내문을 게재할 것을 요청하겠다고 답변음. 표준사업장에 교육 시 학대 신고 의무에 대한 교육도 추진하겠다고 함

발달장애인 A씨는 자회사형 표준사업장 B카페에서 일하는 근로장애인이다. B카페는 '레시피 테스트'를 한다는 이유로 주 5일 시험을 냈고, 못 풀면 고압적인 말투로 무시했다. 또 연차를 쓰려고 할 때 모욕적 표현을 쓰거나 근무시간 이외에도 어디를 가는지 보고토록 했다. A씨는 아버지와 병원을 가던 길에 여느 때와 다름없이 모욕적 문자를 받았고, 아버지가 문자를 확인하게 되면서 학대 사실이 알려졌다.

출처: 더인디고('선택적 권고' 내린 인권위 결정... 표준사업장 장애인 인권침해는 숙제로 남아)

**제한적인 업무, 단순노무직에서 벗어나지 못해**

- 우리나라에는 제조업을 비롯해 정보통신업, 과학 및 기술서비스업 등 다양한 직업 및 직종이 있으며 진로 선택에 따라 하고싶은 일을 할 수 있음
- 표준사업장의 경우, 자회사형 표준사업장이 제일 많이 장애인을 고용하고 있음. 이들의 모회사는 제조업, 기술 서비스업 등 그 업종이 다양하며 상당한 전문지식을 요하기도 함. 그러나 자회사인 표준사업장은 대부분 조립을 하는 등 단순하고 반



복적인 일을 주로 하는 단순노무직에 해당함  
- 전문지식이나 기술을 요하는 과학이나 예술 등 분야의 표준사업장은 거의 존재하지 않아 직업을 선택하는 폭이 매우 좁음

표12 표준사업장 근로 직종 구분 (단위: 명, %)

구분	세부항목	전체		일반형		자회사형	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
근로 직종	의회의원·고위임직원 및 관리자	14	0.2	5	0.1	9	0.2
	전문가	11	0.2	9	0.2	2	0.1
	기술공 및 준전문가	60	1.0	60	1.7	0	0.0
	사무종사자	530	8.6	130	3.6	400	15.6
	서비스종사자	903	14.7	121	3.4	782	30.6
	판매종사자	45	0.7	35	1.0	10	0.4
	기능원 및 관련기능 종사자	364	5.9	180	5.0	184	7.2
	장치·기계조작 및 조립종사자	245	4.0	188	5.2	57	2.2
	단순노무종사자	3,989	64.7	2,876	79.8	1,113	43.5
	전체	6,161	100.0	3,604	100.0	2,557	100.0

## 06 표준사업장이 앞으로 나아가야 할 방향

### 일반 고용 시장으로의 전이

- 앞서 이야기했듯, 표준사업장을 만들고서 장애인을 고용하면 장애인은 다른 일반기업체나 회사로 옮겨가지 못하고 표준사업장 환경에서만 근무하게 됨. 환경만 본다면 직업재활시설과 크게 다를 바가 없음. 이는 궁극적으로 비장애인과 더불어 살아가는 사회를 지향하는 관점에서 바람직하지 않음
- 표준사업장에서 근무하며 숙달된 기술 및 능력으로 다른 일반 기업체로 고용 전이될 수 있도록 해야함. 특히 자회사형 표준사업장의 경우, 모회사의 업무와 다름. 모회사의 업무나 직업 훈련 프로그램을 마련하여 일정 비율 모회사로의 고용 전이를 꾀할 필요가 있음. 혹은 모든 표준사업장에 삼할처럼 일정 비율을 매년 일반 고용시장으로 전이하도록 하는 방법도 있음

- 직업재활시설은 환경적으로 유사한 업무를 하고 비장애인과 분리되어있다는 점에서 표준사업장과 비슷하나 최저임금 적용을 제외받을 수 있어 경제적으로는 굉장히 불안정함. 직업재활시설에서 능숙하게 근로가 가능한 장애인을 표준사업장으로 전이할 수 있는 방안도 꾀할 필요가 있음
- 한국장애인고용공단은 일반 고용시장으로 전이시킬 기업체를 발굴하고, 표준사업장이 직업훈련 프로그램을 진행할 수 있도록 지원해주는 역할을 해야함. 뿐만 아니라 보건복지부와 직업재활시설에서 표준사업장으로 옮겨올 수 있도록 협력하는 역할도 할 필요가 있음

### 충분한 임금을 통한 소득보장

- 현재 표준사업장은 최저임금만을 보장하는 등 별도의 임금 및 진급 체계 등으로 인해 사회·경제적 지위 상승의 기회를 막을 수 있음. 먹고 사는 데 필요한 최소한만 보장할 것이 아니라 인간이 살아가면서 필요한 사회경제적·문화적 기회도 충분히 누릴 수 있게 보장해야함. 이를 위해서는 최저임금을 넘어선 충분한 임금이 보장되어야 함
- 또한 자회사형 표준사업장은 모회사의 임금체계와 별도로 책정되어있는 경우가 많은데, 모회사의 임금체계를 일부 또는 전부 반영하는 등의 임금체계 연계가 필요함
- 현재는 사업장의 수익으로 근로자의 임금을 해결하고 있음. 충분한 임금이 보장되려면 사업장의 수익이 늘어 가야함. 판로 확대가 되면 수익이 늘어날 수 있음
- 표준사업장은 공공기관 우선구매제도를 적용받고 있으나, 수익이 낮게 창출되는 경우가 허다함. 공공기관에 납품을 확대하고 싶으나 잘 되지 않는 경우가 많음. 조달청(나라장터)를 통해 판매를 하더라도 최저가 입찰로 수익창출이 어려우며, 조달청 이외 계약은 부서나 담당자를 몰라 맺기가 어렵다고 함

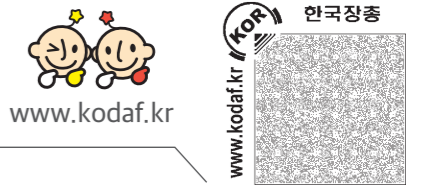


표13 조달청을 통한 판매가 어려운 이유 (단위: 개, %)

구분	전체	기업유형	
		일반	자회사
빈도수	33	29	4
행정절차 불편하여 입찰시도안함	15.2	17.2	0.0
기준이 높아 입찰 불가	12.1	10.3	25.0
다수공급계약(MAS) 등록이 쉽지 않고, 비용도 부담	21.2	20.7	25.0
수익 창출 가능성 낮음	24.2	24.1	25.0
입찰 시스템과 절차가 복잡	18.2	20.7	0.0
기타	9.1	6.9	25.0

표14 조달청 이외의 계약 체결이 어려운 이유 (단위: 개, %)

구분	전체	기업유형	
		일반	자회사
빈도수	59	51	8
부서, 담당자 누구인지 모름	32.2	35.3	12.5
담당자 알아도 만나주지 않음	15.3	13.7	25.0
가격할인 요구로 수의 계약건 메리트 감소	11.9	9.8	25.0
부가적인 잡무 요구가 많음	5.1	3.9	12.5
생산 기술과 개발 노하우 부족	23.7	23.5	25.0
기타	11.9	13.7	0.0

- 공공기관 담당자를 지정하거나 우선구매제도를 적극적으로 홍보하는 등의 판로 개척 및 확대 지원책이 필요함

### 문화예술, 체육 등 직무의 다양화 필요

- 현재 사회적기업은 다양한 업종으로 분포되어 있음. 표준사업장과 사회적기업이 둘 다 취업 취약 계층에 일자리를 제공한다는 공통된 목적을 가지고 있다고 바라봤을 때, 표준사업장도 사회적기업 처럼 직무와 업종을 다양화할 필요가 있음. 규모가 큰 표준사업장도 일자리의 확대를 위해 설립을 유도해야하지만, 근로자 수가 비교적 적은 표준사업장도 다양성이나 양적 성장에 필요함
- 현재의 인증기준은 규모는 반영하고 있으나 업종은 반영하고 있지 않음. 업종에 따라서 인증 기준을 달리할 필요가 있음. 문화예술이나 체육과 같은 분야는 제조업이나 서비스업의 평균 종사자수 보다는 적을 것임. 표준사업장 인증을 받을 때 업종별로 인증기준을 완화할 필요가 있으며, 새로운 직종이 표준사업장 인증을 받으려는 경우 인증방

- 식을 달리할 필요가 있음
- 문화예술이나 체육과 같은 산업은 제조업과는 달리 운영 상에 문제가 나타날 수 있음. 애초에 무형의 상품을 생산하고 있어 생산가치를 판단하기 쉽지 않음. 게다가 판로 개척이 쉽지 않아 매출을 올리기 쉽지 않음. 판로를 개척할 수 있도록 제조업이나 서비스업과는 다른 실질적인 지원책이 필요함. 공연이나 전시회, 대회 등을 지방자치단체 차원에서 우선 구매하도록 한다든가, 민간에서 공연을 구매하도록 하는 등의 방안이 강구되어야 함

### 학대 대비 철저한 예방 체계 구축

- 인권의 측면에서 배려 받지 못하고 있는 부분이 많음. 주로 발달장애가 표준사업장에서 근무하고 있다 보니, 학대를 하고서도 '모를 것이다' 또는 '괜찮을 것이다' 등의 안일하게 대처하고 학대가 지속될 가능성이 있음
- 위에서 언급했듯, 제도적으로는 장애인복지시설에 해당되는 학대 신고의무자, 학대 및 성범죄자 취업 제한 시설에 모두 포함되는 것이 필요함. 표준사업장을 관할 및 관리하는 한국장애인고용공단에서도 분기별 사후관리에서 잠시 다루거나 단순 학대 신고 안내 배포에 머무르지 않고, 보다 적극적으로 학대를 예방 및 처벌하는 관리체계가 마련되어야 함
- 사업주 및 기업에서 장애인을 어떻게 인식하느냐도 매우 중요함. 장애인도 학대를 인지할 수 있고, 고통도 느끼고 힘들어할 수 있다는 점에서 비장애인과 크게 다르지 않음. 근로자이기 전에 나와 똑같은 인간임을 알고 배려할 줄 아는 사회로 나아가야 함

### 사회의 일원으로서 포용하는 인식 변화

- 무엇보다 사회적으로 장애인도 하나의 사회구성원으로서 활동할 수 있다는 진실된 인식으로 바뀌어야 함





표15 장애인 근로자 채용 주된 이유(1순위) (단위: %, 개)

구분	전체	고용의무기업체 여부					분담금 대상 (100명 이상)
		비의무 (5~49명)	의무 (50명 이상)	50~299명	300~99명	1,000명 이상	
고용의무를 이행하기 위해서	27.6	1.7	48.4	46.3	64.5	66.0	59.9
장려금 지원 등 사업주에 대한 지원제도 때문	7.9	7.5	8.3	8.6	6.1	3.3	5.5
기업의 사회적 이미지를 높이기 위해서	5.6	6.6	4.7	4.7	4.0	6.5	4.3
장애인 여부 고려 않고 업무상 필요에 의해	44.0	59.7	31.4	32.9	20.0	19.7	24.7
입사 후 장애인이 됐거나 장애인임을 알게 됨	14.9	24.5	7.3	7.5	5.3	4.5	5.6
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
전체 (추정수)	100.0 54,442	100.0 24,305	100.0 30,137	100.0 26,648	100.0 2,810	100.0 679	100.0 16,442

- 장애인을 생산성 있는 일을 해내는 사람으로 보기 보다 단순히 사회적 책임을 덜어내기 위한 방패 수단으로 바라보고 있는 것이 현실임. 기업체의 규모가 클수록 장애인을 고용의무를 이행하기 위해 고용하고 있는 것으로 나타남. 이는 앞서 얘기한 분리고용, 단순노무직 단일화 등 표준사업장의 역기능을 강화하기만할 뿐 장애인을 완전한 사회구성원으로서 보기 어려워질 것임. 장애인도 비장애인 처럼 또는 비장애인보다 더 일을 할 수 있는 존재로 인식할 수 있도록 사회적 인식 변화를 꾀해야함

**특별인터뷰** 골프존파스텔합창단

골프존파스텔합창단은 2018년에 설립된 골프존뉴딜그룹의 자회사형 표준사업장임. 국내 최초의 장애인 직업합창단으로, 대부분 발달장애를 갖고 있는 단원들로 구성됨. 전국 장애인합창대회, 사랑의 음악회 등 다양한 무대에서 공연을 펼쳤으며, 최근 서울장애인합창예술제에서 우승을 거둠 (※ 합창단원들이 발달장애인으로서 표준사업장 개념 이해가 쉽지 않은 상황임. 부득이 담당 매니저를 통해 인터뷰 진행함)

☞ 표준사업장 인증을 받지 않았더라면, 어떤 어려움이 있었을까요?

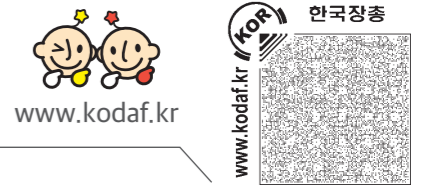
장애인이 근무하기 편한 환경 구축이 어려웠을 것입니다. 장애인분과 함께 근무하는 경우 제일 먼저 고려해야 할 점은 시설을 이용함에 있어서 불편함이 없도록 편의 시설을 갖추고 있어야 한다는 것입니다. 많은 기업들이 이런 시설확보에 대한 비용 부담 때문에 장애인 고용을 어려워하는 경우도 있는 것으로 알고 있습니다. 저희도 처음에 회사 내 시설들을 장애인분들이 더 편하게 이용하실 수 있도록 보수 보강 공사를 진행하였고, 공사비 뿐만 아니라 합창단에 필요한 장비(악기 등)를 구매할 때도 일부 금액을 공단으로부터 지원받을 수 있었습니다.

☞ 표준사업장이라서 더욱 엄격하게 하거나 신경 써야 하는 부분이 있을까요?

기본적인 사후관리와 더불어 단원들의 컨디션 체크를 주의 깊게 신경 씁니다. 장애인 근로자 수는 잘 유지하고 있는지 급여는 잘 지급되고 있는지 등등 분기별로 사후관리 자료를 작성하여 한국장애인고용공단에 제출하고 있습니다. 그리고 대부분의 근로자분들이 장애인이다 보니 신체적, 정신적으로 작은 문제라도 발생하지 않도록 수시로 체크하고 관리하고 있습니다. 힘들거나 어려운 작업들은 아니지만 늘 신경을 쓰고 있는 부분입니다.

☞ 골프존파스텔합창단의 단원으로서 활동하며 대내·외적인 변화가 있었나요?

자신감과 자부심이 생겼다는 것이 가장 큰 변화일 것 같습니다. 합창단원 대부분은 발달장애를 가지고 있습니다. 학교를 다닐 때부터 자신의 꿈을 이루기 위해 노력하기 보다는 부모님과 학교 선생님들이 지도하는 방향으로 인생이 결정되는 경우가 많습니다. 저희 단원 중에도 어릴 때부터 꿈이 가수였지만 '년 장애가 있기 때문에 가수가 되기는 힘들고 바리스타 교육을



잘 받아서 카페에 취직을 하는 것이 좋겠다'는 선생님의 말씀에 큰 상처를 받았다는 분도 계십니다. 원하는 일이 아니다 보니 일을 해도 즐겁지가 않고 가족들에게도 늘 화를 내며 지냈다고 합니다. 그러던 중 장애인 직업합창단 공고 글을 보게 되었고 지원하는 순간부터 인생이 많이 바뀌었다고 합니다. 매일 출근할 수 있는 곳이 있다는 것이 즐겁고 좋아하는 노래를 부르며 월급을 받는 것도 행복합니다. 합창단 창단부터 같이 한 단원들은 5년차 직장인이 되었고, 다양한 무대 경험을 하면서 더 자신감이 생겨서 관객들이 환호하며 박수쳐 주는 순간이 가장 뿌듯하다고 합니다.

☞ 표준사업장이 주로 제조업, 서비스업 위주다보니 지원해주는 것도 그 산업 중심으로 고려하여 이루어지지 않을까 생각합니다. 예술 분야 산업에 필요한 지원은 무엇일까요?

예술 분야에 지원은 부족하지만, 우선구매제도를 통해 공연 연계가 활성화되길 바랍니다. 아직은 예술분야의 사업장이 많지 않다 보니 이런 지원이 부족한 것이 사실입니다. 합창공연을 우선구매 사이트에 올려 홍보하고 있긴 하지만 아직 생소하게 여기시는 경우가 많아 실제 공연과 연계된 경우는 없습니다. 물론 지난 2년 간 코로나로 인해 모든 공연계가 활동을 못한 것도 있긴 합니다. 새로운 지원을 받는 것도 좋지만 우선구매제도가 좋은 제도라고 생각해서 지방자치단체나 회사 등에서 행사를 진행할 때 공연서비스를 연계하여 예술 분야 판로가 활성화되면 좋겠습니다.

☞ 앞으로 예술업의 표준사업장이 더욱 많이 나타나려면 어떤 것들이 필요할까요?

국가적 차원의 제도도 필요함은 물론이거니와 노동 시장에서 취업에 많은 제약이 있는 장애인을 고용하는 기업의 사회적 책임이 중요하다고 생각합니다. 장애인 적합직무를 다양하게 개발해서 더 많은 장애인들이 사회에 진출하고 이를 통해 경제적 자립을 할 수 있도록 하며 재능에 따라 그 선택의 폭을 넓혀 줄 수 있도록 해야 합니다. 사회적으로 ESG 경영에 대한 관심이 높아지면서 무조건적인 발전이 아니라 사회적 기여도가 높은 경영이 필요하다고 생각합니다. 예술 분야는 당장의 눈에 띄는 성과나 이익을 가져다 줄 수는 없지만 이를 통해 장애인 예술가들의 활동을 돕고 나아가 기업의 이미지 제고까지 고려해볼 수 있다는 점에서 큰 장점이 있다고 생각합니다.

**<참고 및 인용자료>**

김원호·이금진, 장애인 표준사업장 실태조사를 통한 활성화 방안 연구, 한국장애인고용공단 고용개발원, 2017

남용현 외, 장애인표준사업장 지원사업 개선에 관한 연구, 한국장애인고용공단 고용개발원, 2007

이수용·차정훈, 장애인 표준사업장 활성화 방안 연구, 한국장애인고용공단 고용개발원, 2021

한국장애인고용공단, 장애인 표준사업장 사업안내, 2021

임경원 외, 일본 특례회사 활성화 요인 및 환경분석을 통한 자회사형 표준사업장 활성화 방안 모색, 한국장애인고용촉진공단 고용개발원, 2008

김승완 외, 장애인 고용 사회적기업 사례 연구, 한국장애인개발원, 2015

김성희 외, 2020년 장애인실태조사, 보건복지부, 2021

조신영 외, 2021년 기업체장애인고용실태조사, 한국장애인고용공단 고용개발원, 2021

조성민, '선택적 권고' 내린 인권위 결정... 표준사업장 장애인 인권침해는 속제로 남아, 더인디고, 2021.7.5, <https://theindigo.co.kr/archives/21876>

카카오, 모두에게 성장의 기회를, Partners with kakao, 2018

원낙연, 발달장애 청년 위한 맞춤형 일자리로 누구나 어디서나 '품격 있는 삶' 보장, 정책주간지 공감, 2021.9.6, <https://gonggam.korea.kr/newsView.do?newsId=GAJfb1QRIDGJM000&pageIndex=1>

월간 한국장총 www.kodaf.kr

발행일 2022년 7월 29일 발행인 홍순봉 편집인 김동범 창간일 1999년 3월 29일

제 작 한국장애인단체총연맹 서울 영등포구 의사당대로 22 이룸센터 4층 T.02)783-0067 F.02)783-0069

※ 이 인쇄물의 오른쪽 윗부분에는 시각장애인을 위한 음성변환 바코드(보이스아이)가 삽입되어 있습니다.



2022년

# 시각장애인인식개선 UCC 공모전

## 공모주제

- 시각장애인에 대한 올바른 정보를 알릴 수 있는 일상 속 이야기
    - 시각장애인과 관련된 정보 제공
    - 우리 사회의 시각장애인에 대한 인식을 개선할 수 있는 내용
- #한국시각장애인연합회 #시각장애인 #인식개선 #공모전

## 일 정

- 접수기간: 2022. 07. 11. (월) ~ 09. 08. (목)
  - 결과발표: 2022. 09. 30. (금) 예정
  - 시상식: 2022. 10. 14. (금) 예정
- \* 수상자는 한국시각장애인연합회 홈페이지(<http://www.kbuwel.or.kr/>) 공지 및 개별 연락

## 공모자격

- 전 국민 누구나(지역·연령 제한 없음)
  - 개인 또는 팀(4명 이내)
- \* 시상 시 학생부(청소년부)와 일반부(성인부)로 나누어 진행할 예정

## 출품규격

분량	해상도(영상크기)	파일형식	비고
3분~5분 이내	1280x720 HD 해상도 이상	mp4, mov	촬영장비 제한 없음

## 접수방법

- 온라인(이메일)으로만 제출 가능
- 제출서류 및 영상파일: 이메일(kbupoli1015@naver.com) 제출
- \* 이메일 제목 : [2022시각장애인인식개선UCC공모전]이름(팀명)\_작품명
- \* 제출서류에 서명 혹은 날인 후 파일제출(한글파일 및 PDF 스캔본 모두 제출)

## 시상내역

학생부	상금	일반부	상금
최우수상(1팀)	100만원	최우수상(1팀)	200만원
우수상(1팀)	70만원	우수상(1팀)	150만원
장려상(2팀)	40만원	장려상(2팀)	100만원

## 문의사항

- 한국시각장애인연합회 02)799-1031

※ 자세한 사항(신청서 양식 및 유의사항 등)은 한국시각장애인연합회(공지사항) 확인

