

장애인 일자리 정책, 장애인의 체감도는?



장애인정책리포트

월간 **한국장총** 2023.6.30. _ Vol.432

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

장애인 일자리 정책, 장애인의 체감도는?

글 | 한국장애인단체총연맹 신우철 간사

지난 5월 14일 정부는 장애인에게 더 많은 고용기회를 제공하기 위해 향후 5년간 추진할 '제6차 장애인 고용촉진 및 직업재활 기본계획(2023~2027)'을 발표하였다. 장애인 고용 통합플랫폼 신설 등 주목할만한 새로운 계획도 있으나, 정규직 전환 계획 부족 등 여전히 지속가능한 고용정책과는 거리가 멀다는 지적이 있다. 취업 준비, 정규직 취업, 근무환경까지 장애인들이 어떤 차별을 겪고 있는지 실제 사례를 보고 차별 없는 고용, 지속가능한 고용을 위해 필요한 점은 무엇인지 살펴보고자 한다.



01 장애인고용촉진기본계획, 어떻게 달라졌나?

5년간 고용정책 성과와 한계¹

❖ (의무고용) 고용률 지속 상승했으나, 의무이행 준수 기업 비율 하락

- 장애인 고용저조 부문에 적용 가능한 장애인 채용 방법을 제시하고, 기업의 장애인 고용 기여 수단을 다양화 필요

성과	의무고용률 상향과 공무원 부문 부담금 신설 등을 통해 약 3만 개 의무고용 사업체의 장애인 고용률 3.12%로 지속 증가, 중증장애인 비중 개선
한계	장애출연을 정제·고령화로 일할 만한 장애인은 감소된 상황에서 의무고용률은 상향되어 장애인 고용의 무 준수사업체 비율 감소, 공무원 정원의 44%를 차지하는 교육청·대법원·국회 등 정부부문과 대기업 집단의 장애인 고용저조 등 부문별 이행격차 지속

❖ (표준사업장) 중증장애인 일자리 확대되었으나, 규모화·자생력 한계

- 제도 정비를 통해 자회사형 표준사업장과 지역 표준사업장 확산을 지원하고, 표준사업장의 판로지원 강화 필요

성과	표준사업장은 장애인 중에서도 더 열악한 중증·여성·발달장애인에게 일자리 제공, 특히 자회사형 표준사업장의 경우 대기업의 장애인 고용에 기여하고 상대적으로 규모가 크고 근로 여건이 좋은 일자리로서의 역할 수행
한계	일반형 표준사업장은 영세하고 판로확보가 어려운 상황이며 수도권 편중으로 지역장애인 일자리 창출 한계, 자회사형 표준사업장은 출자업종과 주식 소유비율 제한 등 제도적 장벽으로 대기업·금융업·의료업 등에서 충분히 확산되지 못하는 상황 지속

❖ (훈련·취업지원) 규모는 확대했으나, 신산업 훈련·개인 맞춤형 지원 부족

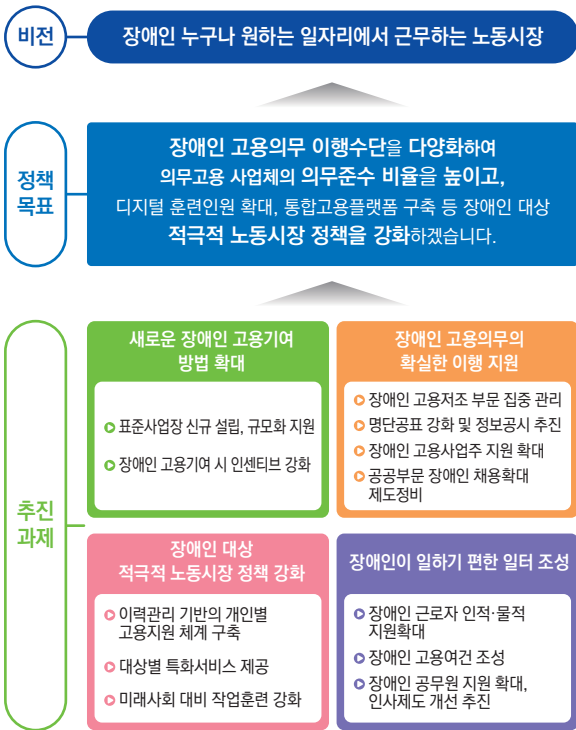
- 디지털 훈련 인프라 확대 및 장애인 디지털 기 초역량 강화 필요
- 고용·복지·교육 이력에 기반한 개인별 서비스 제공 기반 마련 필요

성과	발달장애인 훈련센터 신설·맞춤 훈련센터 추가 설립 등 장애인 직업훈련 인프라 및 훈련 확대, 취업/고용안정 지원·출퇴근 비용지원·장애인 근로자 지원센터 신설 등 장애인 당사자 지원 확대
한계	제조·단순사무직 훈련 중심으로 IT 직무훈련은 적은 상황이며 학령기부터의 디지털 기초교육 부족, 성별·장애유형 등 대상별 특성을 반영한 취업프로그램 미비

미래사회 대비 적극적 노동시장 정책 강화 집중

- 장애인구 고령화, 산업 고도화 등 노동시장의 변화로 의무고용률 상향, 고용부담금 부과 등 기존 정책 수단만으로는 장애인 일자리 창출 한계가 있음
- 생산가능 장애인구 수 급감 등 장애인 노동시장의 양과 질이 모두 변화되고 디지털 전환, 생산공정 자동화 등으로 장애인 취업자 36.7%가 종사하는 제조업·농림어업·도소매업 일자리가 축소될 것으로 전망됨
- 장애인 고용의무 준수는 과거보다 더 어려워질 것으로 예측되며, 장애인 고용기회 확대를 위한 의무이행 수단을 폭넓게 인정하고, 장애인 고용지원 인프라를 강화할 필요가 있음
- 기업은 의무고용률·고용부담금 외 실질적인 장애인 채용방안 제시와 제도 정비를 통한 기업 의무이행 수단 다양화, 장애인은 직업훈련·고용서비스 등 제6차 장애인고용촉진기본계획의 정책방향은 미래사회를 대비한 적극적 노동시장 정책을 강화하는 것임

1 제6차 장애인 고용촉진 및 직업재활 기본계획, 관계부처 합동, 2023



	AS-IS	TO-BE
생산가능 장애인구	장애인구 총액 1/2(22) 지체 43.4%, 발달 17.3%	장애인구 총액 1/3(30) 지체 30.6%, 발달 25.2%
의무이행	전체 고용률 제고 의무고용률·부담금 중심	고용저조부문 집중관리 다양한 이행방법 제시
고용 서비스	지원대상·금액 확대	개인이력기반 맞춤형서비스 서비스 질적 제고
직업 훈련	단순노무·중간일자리 중심	디지털 역량 향상 집중

- ‘장애인 누구나 원하는 일자리에 근무하는 노동시장’ 구축을 비전으로 **의무고용 사업체의 의무준수 비율을 높이고, 적극적 노동시장 정책을 강화하고자 4대 추진과제가 시행될 예정**

1 새로운 장애인 고용기여 방법 확대

- 표준사업장, 연계고용 등 기업이 장애인 고용에 실질적으로 기여할 수 있는 다양한 방법 제시

2 장애인 고용의무의 확실한 이행 지원

- 고용저조 부문 장애인 채용 확대를 위해 컨설팅·직무개발 등 역량 집중
- 고용의무 불이행 시 명단공표 강화·이행 시 재정지원 확대

3 장애인 대상 적극적 노동시장 정책 강화

- 통합 이력관리 체계 구축하여 나에게 딱 맞는 취업지원 서비스 제공
- 장애인 디지털 훈련 인프라 구축하여 미래사회 장애인 일자리 기회 확대

4 장애인이 일하기 편한 일터 조성

- 장애인 근로자 고용유지를 위해 인적·물적 지원을 확대하고 장애인 고용지원 전문인력 육성, 직장 내 장애인 인식개선 등 종합지원

① 새로운 장애인 고용기여 방법 확대
<ul style="list-style-type: none"> 표준사업장 신규 설립, 규모화 지원 대기업 자회사형 표준사업장 설립 확산 일반 표준사업장 판로 확대 지원 및 자생력 제고
<ul style="list-style-type: none"> 장애인 고용기여 시 인센티브 강화 장애인 일자리 창출을 위한 연계고용 활성화 고용기여 인정제도 신설
② 장애인 고용의무의 확실한 이행 지원
<ul style="list-style-type: none"> 장애인 고용저조 부문 집중관리 대기업 등 장애인 고용저조 부문에 컨설팅 집중 새로운 직무 발굴, 기업 현장에 확산
<ul style="list-style-type: none"> 의무 불이행 기업 명단공표 강화 및 정보공시 추진 명단공표 기준 강화 장애인 고용현황 공시 의무화 추진
<ul style="list-style-type: none"> 장애인 고용사업자 지원 확대 장애인 고용장려금 지원단가 및 지원 규모 확대 중소기업 장애인 신규고용 시 세액공제액 상향

- ▶ 공공부문 장애인 채용 확대를 위한 제도 정비
 - 공공부문 장애인 고용 확대
 - 교원·연구인력 장애인 인재풀 확대

③ 장애인 대상 적극적 노동시장 정책 강화

- ▶ 이력관리 기반의 개인별 고용지원 체계 구축
 - 장애인 구직자 도약보장 패키지 신설
 - 장애인 고용 통합플랫폼 신설 추진

- ▶ 대상별 특화서비스 제공
 - 장애학생 지원 내실화
 - 발달·정신장애인 지원 확대
 - 고령·중증장애인 지원

- ▶ 미래사회 대비 직업훈련 강화
 - 디지털 훈련 강화 및 훈련 사각지대 해소
 - 장애인 디지털 기초역량 제고
 - 장애인 교원임용·대기업 취업 지원 훈련 확대

④ 장애인이 일하기 편한 일터 조성

- ▶ 장애인 근로자 인적·물적 지원 확대
 - 근로지원인 서비스 질 제고, 실시간 현장 대응 시스템 구축
 - 맞춤형 보조공학기기 지원체계 마련
 - 중증장애인 출퇴근 비용지원 대상 확대, 이용 편의 제고

- ▶ 장애인 고용 여건 조성
 - 장애인 고용지원 전문인력 육성
 - 장애인 근로자 권익보호
 - 직장 내 장애인 인식개선 내실화

- ▶ 장애인 공무원 지원 확대, 인사제도 개선 추진
 - 장애인 고용기금 활용 근로지원인, 보조공학기기 적극 지원
 - 보직·근무지 지정 시 당사자 의견 적극 반영, 건강 상황에 따른 유연근무제 활용 등 복무 유연성 확보

02

장애인 일자리 개선, 체감하기 어렵다

“나에게 적합한 직종이 없어요”²

❶ 직업 유무

- 현재 직업 유무에 대한 2018년 졸업생과 2021년 졸업생의 응답 결과를 비교해보면 ‘**직업 있음**’ 응답은 19.0%에서 9.9%로 9.1% 감소하였

으며, ‘**전체 취업률**’과 ‘**순취업률**’도 전반적으로 감소하였음

표1 현재 직업 유무

(단위 : 명, %)

구분	전체	직업유무		직업없음		취업률	
		직업있음	직업없음	무직	진학	전체취업률	순취업률
2018년 졸업생	211 (100.0)	40 (19.0)	171 (81.0)	66 (38.6)	105 (61.4)	(19.0)	(37.7)
2021년 졸업생	161 (100.0)	16 (9.9)	145 (90.1)	41 (28.3)	104 (71.7)	(9.9)	(28.1)

1) 전체취업률(%)=((직업 있음 응답 수)/(전체 응답 수)×100

2) 순취업률(%)=((직업 있음 응답 수)/(전체 응답 수 - 진학 수)×100

❷ 현재 직업 취업 경로

- 취업경로에 대한 응답 결과를 비교해보면 ‘**학교의 소개 및 추천**’과 ‘**공공기관의 취업알선**’이 가장 큰 역할을 하고 있음. 그러나 ‘**학교의 소개 및 추천**’이 40.0%에서 50.0%로 10.0%p 증가한 반면, ‘**공공기관의 취업알선**’이라는 응답은 37.5%에서 12.5%로 25.0%p 감소하였음

표2 현재 직업 취업 경로

(단위 : 명, %)

구분	2018년 졸업생	2021년 졸업생
전체	40 (100.0)	16 (100.0)
학교의 소개 및 추천	16 (40.0)	8 (50.0)
공공 기관 취업 알선	15 (37.5)	2 (12.5)
민간 기관 취업 알선	0 (0.0)	1 (6.3)
직업 훈련 기관의 소개 및 추천	2 (5.0)	1 (6.3)
취업 박람회와 같은 행사 참여	1 (2.5)	0 (0.0)
가족, 친구, 선후배 주변 지인 소개나 추천	3 (7.5)	1 (6.3)
TV, 라디오, 신문, 취업 정보지 등의 구직 광고	0 (0.0)	0 (0.0)
직접 사업체 방문	0 (0.0)	1 (6.3)
이전 일자리에 업무상 알게 된 사람을 통해	0 (0.0)	0 (0.0)
기타	3 (7.5)	2 (12.5)

❸ 현재까지 직업을 가지지 못한 주된 이유

- 현재까지 직업을 가지지 못한 주된 이유를 응답한 결과를 비교해보면 ‘**선택할만한 적합한 직종이 없음**’이 가장 주된 이유로 꼽혔는데, 2018년 39.7%에서 2021년 43.9%로 증가하였음. 또한 ‘**현재 취업 준비 훈련 중**’이라는 응답은 23.8%에서 9.8%로 감소하였음

표3 현재까지 직업을 가지지 못한 주된 이유

(단위 : 명, %)

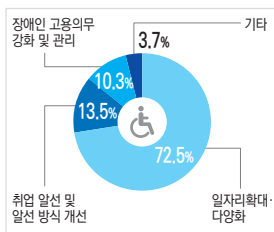
구분	전체	현재 학교 혹은 기관에서 취업 준비 훈련 중	구직 활동을 했으나 실패함	교통 수단 이용의 문제	직업 갖기를 원하지 않음	선택할 만한 적합한 직종이 없음	직장에서 부당한 대우와 편견이 심어서	기타
2018년 졸업생	63 (100.0)	15 (23.8)	4 (6.3)	1 (1.6)	5 (7.9)	25 (39.7)	0 (0.0)	13 (20.6)
2021년 졸업생	37 (100.0)	4 (10.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (8.1)	16 (43.2)	1 (2.7)	13 (35.1)

- 장애학생들은 졸업 후 적합한 직종과 직무가 부족하여 직업 선택에 어려움을 겪었고, 취업률 감소를 초래하였음. 학교와 공공기관에서 졸업생의 취업을 위한 소개, 추천, 취업 알선 등 다양한 방안 검토·연구하고 기업체에도 장애인고용법을 강력하게 집행할 필요가 있는 것으로 나타남

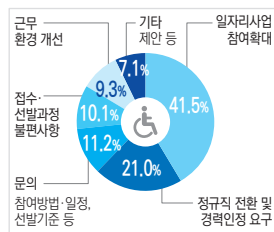
“일자리는 부족하고, 일할 수 있어도 차별이 심해요”³

- 일자리 확대·취업 알선 요청 44.8%(423건)
- 「장애인일자리 사업」 관련 26.2%(248건)
- 장애인 직업훈련 관련 15.6%(147건)
- 장애인근로자 근무환경 개선 13.4%(127건)

- 민원정보분석시스템에 수집된 장애인 일자리 관련 민원 945건을 분석한 결과, ‘일자리 확대·취업 알선 요청’이 44.8%로 가장 많았고, 「장애인일자리 사업」관련이 26.2%, ‘장애인 직업훈련 확대’가 15.6%, ‘장애인 근로자 근무환경 개선’ 13.4% 순이었음



일자리 확대·취업 알선 요청 민원



「장애인일자리사업」 관련 민원

☞ 일자리 확대·취업 알선 요청

- 세부 내용**
- ▶ 장애인 일자리 다양화와 확대 요구 72.5%(307건)
 - ▶ 장애인 구인·구직 사이트 ‘활동 함께’의 채용공고 방식 불만 등 취업 알선 방식 개선 13.5%(57건)
 - ▶ 장애인 고용 의무 강화와 이행 관리 요구 10.3%(43건)

주요 민원 사례

▶ **정신장애, 발달장애인 관련 일자리 확충 | 서울특별시**
 자폐성 장애인 3급의 장애인임. 평소 서울시 장애인 일자리 통합 지원센터나 서울시에서 지원하는 장애인 일자리 혹은 타 사이트 구인 기관에서 장애인을 구하는 경우는 거의 시각장애인이나, 청각장애인 등임. 정신장애나 발달장애(자폐증 3급)인들을 구하는 경우가 거의 없어 태어나지 말았어야 하나라는 생각이 듬. 장애인 일자리 마련이, 정신장애나 발달장애인들도 생각해서 계획을 세워주시길 바람

▶ **장애인 취업 알선 강화 | 한국장애인고용공단**
 지체 3급인데 다리하고 허리를 다쳐서 약간 절뚝거립니다. 장애인이라고 이야기 안 하고 경비로 취직을 잘했는데, 다시 경비로 구직 등록하면서 장애인이라고 밝히니까 전부 거절당했습니다. 민간기업은 이해가 가는데 공공기관도 장애인을 잘 안 뽑더군요. 정부에서 적극적으로 장애인 일자리를 알선해 주어야 하는 게 아닌가 생각이 듭니다

▶ **장애인을 한 명도 채용하지 않은 공공기관 엄벌 | 감사원**
 장애인을 단 한 명도 채용하지 않은 공공기관이 있습니다. 작년 ○○기관 등에 전화로 문의해도 장애인은 채용계획이 없다고 합니다. 올해도 계획이 없습니다. 돈 몇 푼으로 때우려는 오만방자함을 철폐 해주세요

☞ 「장애인일자리 사업」 관련

- 세부 내용**
- ▶ 사업 참여 희망 41.5%(103건)
 - ▶ 참여 종료 후 정규직 전환 요청, 정규직 선발 시 경력 인정 요구 21.0%(52건)
 - ▶ 참여 방법, 일정, 선발기준, 급여 등에 대한 문의 11.2%(28건)
 - ▶ 접수·선발 과정에서의 각종 불편 사항 10.1%(25건)
 - ▶ 근무환경 개선 요청 9.3%(23건)

주요 민원 사례

▶ **반복 참여 제한으로 일자리가 없어졌습니다 | 보건복지부**
 지체 장애 5급으로 월 20만 원부터 시작하여 올해는 45만 받고 주3일 14시간 근무를 5년간 계속해 왔습니다. 무슨 날벼락인지 올해부터 강화가 되어 근속한 사람은 일할 수가 없다고 하네요. 일하고 싶어요

3 취업준비 단계부터 취업 후 근무환경까지 ‘장애 특성을 고려한 맞춤형 일자리 정책’ 필요(보도자료), 국민권익위원회, 2020



▶ 무기계약직 선발 때 공공일자리 참여 경력을 인정해 주세요 | 경기도 고양시

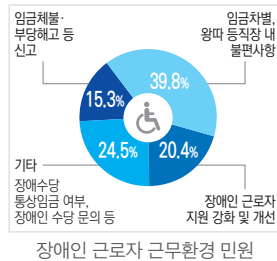
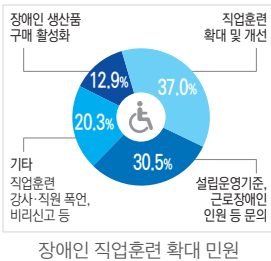
지자체에서 무기계약직이나 일반직 선발 때, 장애인 일자리로 근로한 부분과 공공근로 한 부분의 경력을 인정해 주지 않습니다. 정상적인 사람들이 보았을 땐 부족한 면이 있을지 모르지만, 장애인들은 최선을 다해서 근로한 부분입니다. 지자체 근무 경력을 인정해서 자립할 수 있도록 해주시길 부탁드립니다.

▶ 장애인일자리사업 면접 절차 개선 | 광주광역시 서구

장애인일자리 사업에 참여한 부모로서 몇 가지 건의 드립니다. 면접 시 전일제 일자리 면접이 끝날 때쯤 시간제 일자리 면접에 나오도록 시간을 조정해 주십시오. 그리고 1차 서류심사 통과자만 2차 대면심사를 해 주십시오. 우리 아이들은 비장애아보다 마음의 상처를 훨씬 많이 받습니다. 2분 만에 끝나는 면접에서 과연 아이의 상태를 제대로 알 수 있을지 의문입니다

▶ 장애인일자리 사업 참여자 존중 요구 | 부산광역시 수영구

○○동 주민센터에서 장애인일자리에 참여하고 있습니다. 업무상 빠르게 습득되지 못한 부분이 있으면 모욕과 무시를 온몸으로 받으면서 업무를 배워 나가야 합니까? 장애인들은 여러 면에서 부족한 면이 많아 직장 내에서 부당하고 모욕적인 경우를 겪으면 죽고 싶다는 생각이 들기도 합니다



◀ 장애인 직업훈련 확대

세부내용

- ▶ 훈련과 일자리 연계 강화 등 장애인 직업훈련의 확대와 개선 요구 37.0%(54건)
- ▶ 직업재활시설 설립·운영기준, 훈련수당 등 각종 문의사항 30.5%(45건)
- ▶ 직업훈련 중 강사, 직원 폭언 및 비리 신고 등 20.3%(30건)

주요 민원 사례

▶ 직업훈련과 관련된 일자리가 없습니다 | 고용노동부

직업훈련을 받았으면 직업을 구해주거나 아니면 그러한 일자리가 있어야 하는데 모집하는 곳이 없는 것을 어쩌라는 말인가요? 장애인 일자리 모집 자체가 없는데요. 그렇다면 정부 직업훈련 교육과정을 잘못 만든 것이 아닌가요? 새로운 일자리가 필요할 때 미래를 위해서 새로운 직업교육을 가르쳐줘야 합니다

▶ 장애인 보호작업장 사회복지사의 장애근로자들에 대한 폭언 | 서울특별시 용산구

저는 ○○장애인 보호작업장에 근무하는 사회복지무원으로, 사회복지사의 장애근로자들에 대한 폭언 등을 고발합니다. 본인이 기분이 나쁘거나 화가 날 땐 위아래도 없는 말투로 장애인근로자분들을 대합니다. 한 번은 원래 휴게실에서 식사하던 근로자 몇 분이 자리가 없어 작업장에서 식사하는 걸 원장님이 보시고 사회복지사에게 말하자, 식사하시는 근로자에게 '여기서 밥 먹으라 그랬어요? 내가 여기서 먹으라 했냐고!! 왜 시키지도 않은 일을 해서 사람을 병X을 만들어!' 하며..

◀ 장애인 근로자 근무환경

세부내용

- ▶ 장애인과 비장애인간 임금차별·업무차별·왕따·갑질 등 직장 내 각종 애로사항 39.8%(51건)
- ▶ 장애인 근로지원인, 장애인 보조기기 지원 강화와 개선 요구 20.4%(26건)
- ▶ 임금체불·부당해고·과다노동 등에 따른 신고성 민원 15.3%(19건)

주요 민원 사례

▶ 직장 내 언어폭력 및 협박, 차별대우 | 국가인권위원회

입사한지 1년이 조금 넘는 ○○중공업 협력업체에 근무 중인 신장장애2급 장애인입니다. 1년 동안 꾸준한 언어폭력 및 은근한 차별대우로 인해서 심각한 정신적 스트레스를 안고 살아가고 있습니다.

▶ 장애인 사업장의 임금체불 해결해주세요 | 한국장애인고용공단, 고용노동부

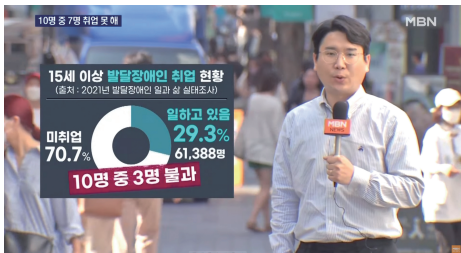
저는 (주)○○라는 장애인 표준사업장에 근무했던 지체 장애 4급의 복지 카드 소지한 장애인입니다. 근무하는 모든 장애우 근로자들은 최소 2개월에서 3개월 이상의 임금 체불인 상태에서 아무런 항의도 못하고 있는 상황에 처해 있습니다. 저도 2개월분 240만원 정도를 받지 못해 오피스텔 월세도 못내고, 주인으로부터 방 빼달라는 압박을 받고 있는 어려운 상황입니다.

- 종합해보면 일자리의 양적 확대 외에도 취업준비 단계부터 취업 후 근로환경까지 장애특성을 고려한 맞춤형 정책과 함께 장애인과 함께 일하는 문화가 정착될 수 있도록 사회 전반의 인식개선이 더욱 필요한 것으로 나타남

▶ 특별 인터뷰 ‘근로장애인이 말하는 장애인 일자리 문제’

- 정부가 계획한 장애인 일자리 개선 대책과 달리 관련 통계와 조사에서는 **일자리 확대와 알선, 직업훈련 맞춤형 제공 등 여전히 일자리의 양적, 질적 개선이 더딘 것으로 나타남**. 이에 현재 근로를 하고 있는 장OO님(IT 콘텐츠 업체 근무, 영상학부 졸업, 자폐성장애), 유OO님(시군구 장애인체육회 근무, 아동복지학과 졸업, 지체장애)과의 인터뷰를 통해 **취업 준비, 정규직 취업, 근무환경에서 겪은 애로사항과 앞으로 필요한 개선책은 무엇인지 알아보려고 함**

♥ 졸업 후 취업 준비



[발달장애인을 말한다] 10명 중 3명만 일한다... 취업은 '딴 세상' 얘기(2022.6.23.) © MBN News

“발달장애인의 일자리 기회는 사실상 봉쇄되어있습니다”

🎙️ (장OO) 대학 졸업 당시 취업 도전 결정이 급작스럽게 결정되었습니다. 갑자기 난 공고를 탐색 잡았다가 진짜로 취업했기 때문입니다. 다만 그때는 발달장애인 특별전형이라 붙었기라도 했지, 원래대로였다면 고역을 치렀을 가능성이 컸을 것입니다. **건실한 기업 정규직 등 좋은 일자리 공고는 잘 안 나는 것이 문제이고 발달장애인에게는 사실상 봉쇄되어있습니다.** 또한, 대학 등에서 **취업 준비 교육이 부족한 것도 문제**였습니다. **예체능계라는 전공 특성상 좋은 일**

자리 공고가 잘 안 나서 전공을 살려 취업할 수 없었습니다.

장애유형에 대한 암묵적 차별은 심각해서 가끔 생각하면 “내가 자폐성장애를 가지고 있어서 장애정도 체계 설정이 이상하다”라는 느낌이 들기도 합니다. 규정상 ‘경증 발달장애’라는 개념이 법령상 인정되지 않고 있기 때문입니다. **대중들이 생각하는 ‘중증 발달장애’의 이미지 때문에 고용상 애로사항이 많습니다.**

그런 어법에서 우영우 같은 이야기가 나온 것이 더 웃길 정도입니다. 회사들은 제가 입사 시험을 그렇게 통과하고 경력을 증명해도 ‘**정신적으로 직무를 수행할 수 없다**’라고 생각하니 기분이 언짢았습니다. 한국장애인고용공단 직원이 ‘**당장 어느 회사라도 지원 출발할 준비가 된 장애인 구직자**’라면서 ‘**내가 자주 추천하는 인재**’라고 칭찬했음에도 말입니다.

“기업은 지체장애인이 아니라면 직업능력은 거의 없는 것으로 생각해요”

🎙️ (유OO) 장애유형을 다시 바꾸게 된 고3 때 장애인 취업박람회 산업디자인회사에서 컴퓨터 프로그램(Photoshop, CAD 등) 사용 능력 등의 이해도를 보고 면접 시에 잘할 것 같다고 하며, 좋은 분위기에서 간이면접을 끝내고 서류를 보냈습니다. 하루 뒤 연락에서는 “**뇌병변장애인은 우리 사무실에서는 이동과 언어도 힘들고 오래 일할 수 없는 것으로 알고 있다며, 다음에 좋은 기회가 있길 바란다**”라는 답변이 왔었습니다.

“**뇌병변장애는 지적 능력에도 문제가 있고 뇌전증과 같이 불특정하게 증상이 나온다는 오해가 있어 그런 것 같다**”라는 선배의 말을 듣고 **하지장애 지체로 서류를 제출했을 때는 최종면**

접까지 갔습니다. 하지만 또 “우리 사무실이 공간이 좁아서 다음 기회에...”라는 말을 들어야 했습니다.

장애유형 다음에는 장애정도로 인해서 첫 사회활동 시도에 어려움을 겪었습니다. 취업과 관련된 정보도 부족했었던 것도 주요 요인이겠지만, 우선 인식 자체가 지체장애인이 아니라면 직업능력은 거의 없는 것으로 생각하는 기업의 일반적인 인식이 가장 큰 문제라고 생각합니다.

♥ 정규직 취업과 전환



“중증장애인은 취업도 못하나요?”
장애인 고용률은 1%대(2022.4.20.) © KBS News

“단기 계약직부터 재지원 금지 등 참여 기회에 제약을 두고 있습니다”

☎ (장OO) 회사에서 정규직 전환을 하려고 했는데 서울시에서 예산지원이 불가하다는 규정을 들어서 정규직 전환 합의는 다 한 상태였으나 불발된 적이 있었습니다. 장애인 채용공고 대다수가 단기 계약직 위주라 근속 보장에 어려움이 있고, 일자리 사업, 체험형 인턴 등 안정성 측면에서는 좋지 않은 일자리가 많습니다.

또한 그러한 일자리마저 ‘더 많은 사람에게 기회’를 이라는 명분으로 재지원 등을 할 수 없게 봉쇄하고 있다는 것도 문제입니다. 우리가 원하는 ‘더 많은 사람에게 기회를’이라는 말은 ‘더 많은 정규직 채용공고’를 의미하는데, 단기 계약직부터 참여 기회에 제약이 있으니 더 나

아간 정규직 취업은 더욱 꿈꾸기 어려운 것 같습니다.

“일자리 사업참여자를 ‘직원’이 아니라 ‘프로그램 참여자’로 인식해요”

☎ (유OO) 전에 일하던 복지관에서 장애인 일자리 사업참여자를 선발하여 같이 일해본 경험은 있습니다. 참여자 대우를 생각해 ‘차별하지 않는다’라는 명목하에 일을 시키지 않거나 종일 같은 일을 반복해서 실행하다 보니, 참여자가 능력을 개발하거나 다른 직장에 취업하기가 힘들 것 같다는 생각이 들었습니다.

참여자의 주 업무는 체온측정, 층별 먼지 청소, 종이파쇄 등 업무 사이클을 주 5일 4시간 근무하는 식으로 어떻게든 일을 만들어서 줘야 하는, 또 하나의 기관의 업무가 되어버리다 보니 실제로 기관 담당자가 마음에 안 들어하거나(업무평가) 민원(직원 대우)에 의해서 단기계약도 채우기가 어려울 때가 많습니다.

기관 담당자 외 직원들도 장애인 일자리는 직원이나 일하는 사람이 아니라 단순 프로그램 참여자로 인식하고는 일을 지시하거나 그 외에는 인사나 대화 자체를 하지 않다 보니 기관에 오는 이용자도 일자리 직원에게 반말하거나 이용자로 시간을 보내는 장애인으로 오해하는 경우가 많았습니다.

물론 그렇지 않은 기관들도 있겠지만, 장애인 일자리 사업이 복지기관의 하나의 일거리 그 이상 이하도 아닌 프로그램의 하나처럼 되어버렸습니다. 장애인의 직업 유지 혹은 경험을 할 수 있게 지원하는 취지는 불분명해지고, 결국 일자리 사업에 참여하는 장애인들은 정규직 취업과 거리가 멀어질 수밖에 없다는 생각이 들었습니다.

◆ 근로자 대우와 근무환경



[공공기관용] 업무차별 - 장애인 직장생활 백서 (2019.3.13.) © KBS News

“회사 규모가 영세하다는 이유로 청소를
강요받고, 매일 같은 도시락만 먹었어요”

☎ (장OO) 예전 직장에서 월급을 최저임금 수준으로만 지급해놓고서 정작 사장님 본인이 출석하는 교회에 1천만 원을 헌금했다는 사실을 알고 나서 대단한 배신감을 느끼기도 했습니다. 교회에서의 자신의 지위가 자신이 고용한 직원보다 중요하다고 생각하여 신앙심마저 회의감이 들 정도였습니다.

다른 일자리 공고를 봐도 다들 최저임금만 지급하니 불만이 많습니다. 심지어 한국장애인고용공단 발달장애인훈련센터 비디오에서조차 희망 월급을 ‘최저지급 이상 받고 싶습니다’라는 답을 모범답안인 양 말해서 언짢기도 했습니다.

이외에도 사장님은 식대 4,000원 이하에 집착하여 매일 같은 유형의 도시락을 먹어야 했던 불편함이 있었습니다. 정작 그 당시에도 편의점 도시락의 물가는 평균 5,000원 이상이었습니다. 게다가 인근에 좋은 식당이 별로 없어서 사실상 식사 유형이 제한되어있다는 문제도 있었습니다.

그리고 영세한 규모를 핑계로 더 일찍 출근시켜서 청소를 강요한 적도 있습니다. 문제는 그 당시 통근 거리가 매우 멀어서 출발 자체를 더

당겨야 했으며, 청소 내용 중에는 화장실 청소까지 포함되어있었습니다.

앞에서 언급한 임금도 중요하고, 무엇보다 근로자의 인권도 중요합니다. 근무환경에서의 갑질 등 장애인에게 불공정하고 부당한 대우가 계속 발생한다면 일자리 유지는 당연히 어려운 것으로 생각합니다.

“장애인콜택시가 오기 전까지
추가 업무를 지시하기도 해요”

☎ (유OO) 첫 직장에서 첫 직원 회식에 참여하려고 할 때 “집에 일찍 갈 거지? 차 타기도 힘들잖아, 이럴 때라도 일찍 가서 쉬어야지. 그 택시는 업무(야근)할 때는 빨리 오고 회식 때는 늦게 오더라~ 아 농담이야”라는 말을 들은 적 있습니다. 이후 직장에 불만을 이야기했고 그 뒤부터는 담당자이지만 배려한다는 이유로 업무에서 장애인이 가산점이 되거나, 유리한 상황에서만 참여(사진, 인터뷰)하게 되거나, 경력을 쌓거나, 스스로 기회가 될 수 있는 업무에서는 ‘착한 이유’로 배제되었습니다.

“이동하기 힘들니 그 업무 말고 이거 해줘”, “아 장콜 늦게 오니 올 때까지만 이것 좀 해줘” 등 야근 신청을 하지 말라는 말은 안 하지만 신청하지 않고 퇴근하려 하면 장콜이 늦게 오는 거 같으니 카페 같은 곳 가지 말고 기다리는 김에 업무를 하라는 말로 붙잡혔습니다. 그것에 대한 불만을 이야기해도 대표와 사수는 “너의 상황이 그러하니, 네가 이해하고 이것도 사회생활에 하나”라는 말이 당연하게 나왔고, 계속 다니기 위해서 불합리함을 계속 받아들여야 했습니다.

장애인 단체와 복지관은 다를 것 같았지만

똑같았고, 업무 능력을 인정한다는 배려하여 장애인 관련 프로그램 등의 업무가 몰렸습니다. 받아드리지 못하면 장애인도 사회생활에서는 경쟁해야 하고, “그런 그것도 못 하면서 어떻게 동등한 대우를 받으려고 하나?”라고 배려는 해주지만, 그 배려를 이유로 해결하지 못하면 그 사람이 열심히 하지 않는 사람이 되어버리는 상황이 자주 있었습니다.

또한 장애를 감투나 벼슬처럼 사용하는 사람들도 한몫한다고 생각합니다. 같이 일하는 상황에서 이거는 몸 때문에 힘들어서, 이거는 병원 가야 해서 등 어려운 업무는 장애를 핑계로 피하고, 안 시키면 차별이라고 말하는 동료도 있었습니다. 같은 당사자에게도 “쌤은 나랑 다르게 이런 건 할 수 있으니 도와주세요”라는 말로 넘어가니, 그 한 명으로 인해 장애인은 다 그렇게 일하냐고 비장애인 신입의 질문을 받은 적도 있었습니다.

♡ 향후 마련되어야 할 고용정책 및 사업



장애인고용, 법으로 강제해도... (2022.11.2.) © CPBC 뉴스

“대기업이 표준사업장 고용 대신 본사에서 직접 고용하는 게 필요합니다”

🎙️ (장OO) 정신장애인 고용 비율이 너무 좋지 않습니다. 그래서 장애인 고용 의무제와 함께 장기적으로 정신장애인 쿼터제(장애인 고용시 일정 비율은 반드시 정신장애인으로 채용해야 할

의무)를 신설할 필요가 있습니다. 정신장애인에게 가장 좋은 재활 수단이 바로 직장생활이라고 예전부터 정신과 의사가 이야기했을 정도인데 말입니다.

정작 대기업이나 유망 기업들은 장애인 고용에 적극적이지 않거나 자회사형 장애인 표준사업장 등으로 회피하는 경우가 많은데, 자회사형 장애인 표준사업장은 결국 분리 고용이다 보니 결국 차별이라는 느낌이 듭니다.

명함이 달라지는 의미이기에 이러한 자회사형 장애인 표준사업장이 아니라 되도록 대기업도 최대한 본사에서 직접 고용하는 것이 더 이상적이라고 봅니다. 특히 이러한 사례에서는 혜택 등에서는 차등을 두지만, 책임과 의무 규정은 본사 규정을 가져와서 쓰는 게 특징이라는 아이러니도 있습니다.

그리고 대기업의 장애인고용부담금은 징벌적 수준으로 인상해야 하며, 직접 고용할 때만 감면할 수 있게 해야 합니다. 최소한 부담금을 낼 바에는 장애인 고용을 하는 게 낫다는 생각이 들 정도는 되어야 합니다.

또한 대기업은 장애인고용 의무 비율 계산 등을 낼 때 채용공고가 아닌 장애인 노동자의 고용보험 가입이 전제된 정규직 근로계약 성립이 확인되고 최소 1년 이상 고용 유지할 때를 고용 노력 의무 인정 시점으로 해야 합니다. 11개월 계약직(퇴직금 지급 의무 회피) 등 변칙 고용을 최대한 억제하는 정책이 필요합니다.

연계고용 등 장애인고용 우회조항 규정은 장기적으로 줄여야 합니다. 시행하더라도 중소기업 등에서만 적용할 수 있도록 바뀌어야 합니다. 대기업은 앞에서 언급했듯이 가급적 본사에서 직접 고용을 중점적으로 할 수 있게 해야 합니다.

장애인 고용의 소위 'A/S'가 대단히 부족한 형편입니다. 고용유지나 상향 이직을 지원할 수

있는 정책 자체가 부재해서 결국 ‘뺑뺑이’가 되는 형편입니다. 사후관리의 부재로 안정성을 의심하고 있습니다.

직장 경험을 할 수 있도록 장애인 대학생들을 위한 방과 후/방학 중 체험 근무, 단기 아르바이트 또는 인턴 등을 보장해야 합니다. 그러면서 장애인 대학생들을 위한 직업/취업 준비, 기초 직업역량 훈련 등도 같이 진행되어야 한다고 생각합니다(한국장애인고용공단 직업능력개발원에서 관련 장애인 직업 기초역량 교육도 시행한 사례 있음).

“장애인이 직접 고용업체를 모니터링하는 기회가 있어야 합니다”

☎ (유OO) 장애인 고용 사업과 제도 홍보에 장애 당사자가 참여하거나, 은퇴한 장애당사자가 진행하는 멘토링 사업같이 인적자원 인프라를 활용할 수 있는 사업이 필요합니다.

그리고 장애당사자가 주축이 되어 장애인고용업체를 모니터링할 수 있는 사업이 필요합니다. 이동 편의 등 근로장애인에게 필요한 점은 무엇인지 다각적으로 고민하고 솔루션을 제공할 수 있다면 지금보다 나은 근무환경 조성에 기여할 수 있다고 생각합니다.

◉ 장애인 고용 활성화를 위해 바라는 점



‘청각장애 사실을 알리지 않자 인사 면접을 취소당했습니다’(2022.7.22.)
© BBC News 코리아

“장애인 근로자도 차별 없이
동등하게 대우해주시길 바랍니다”

☎ (장OO) 대기업에서 매번 적합 직무 없다고 말하는데, 정작 그런 회사들은 직무개발은 안 하고 있다는 것이 문제라고 생각합니다. 장애 특성뿐만 아니라 회사에서 필요한 직무를 중심으로 개발해도 무리가 없기 때문입니다. 또한, 대기업은 장애인 채용에 너무 적극적이지 않아서 실망감을 감출 수 없습니다.

기업들의 장애인 채용 직무로 매번 미화직만 올리거나, 근무 시간이 4시간밖에 안 되는 등 고용 조건상 차별을 규제해야 합니다. 직업훈련을 최대한 기업의 핵심 직무 중심으로 개편하고 기업도 핵심 직무나 최소한 허드렛일이 아닌 위주로 고용해야 합니다.

노동시간도 원칙적으로 8시간, 또는 비장애인 직원에게도 노동시간 단축을 시행할 때(현재 근무 회사는 근로계약서상 9시 출근-17시 퇴근으로 1시간이 감축된 상태, 금요일은 13시 조기 업무 종료 방침 시행) 동등하게 단축하는 것을 중점으로 고용할 수 있도록 유도해야 합니다. 노동시간은 장기적으로 주 52시간제 원칙을 강화해야 할 필요가 있습니다.

최저임금 적용 예외 규정은 위헌 소지가 있습니다. 평등권과 최저임금 의무 규정을 위반했다고 보기 때문입니다. 장애계에서 해당 조항의 강제 폐지를 위해 헌법소원 제기가 필요할 것입니다. 오히려 장애인 노동자에게는 소득과 재산에 구애받지 않고 근로장려금 지원, 국가 생활임금 지원 또는 장애인연금의 보편적 장애수당 전환 등 소득 지원도 함께 시행되어야 할 것입니다.

발달장애 인구가 점차 증가하면서 기존의 장

애인고용 모델이 큰 위기를 맞이했습니다. 장기적으로 역량 있는 발달장애인도 대기업이나 공공분야 본사/본부 근무, 즉 직접 고용되어 근무할 수 있게끔 정책적 지원이 필요합니다. 현재의 발달장애인 일자리는 오히려 현재 그런 현장에 공급되는 발달장애인보다 더 중증의 발달장애인에게 더 필요한 자리 위주입니다.

현재 시장에 공급되는 발달장애인을 더 역량 있게 하거나 대기업 등으로 상향 이직 되어야 하는 성향이 큼니다. 이미 일본의 공공분야에서는 가벼운 직무(우편물/문서 관리, 데이터 입력, 비품 관리 등)에 발달장애인을 고용하여 고용 의무준수와 발달장애인의 안정적 일자리 등을 동시에 실현하고 있는 점을 벤치마킹해야 합니다.

장애인 대학 졸업자에 대한 일자리 수준이 좋지 않습니다. 장애인 대학 졸업자의 수가 적은 이유 중 하나가 제가 봤을 때 장애인 대학 졸업자를 위한 일자리 공급이 적다 보니 장애인 대학 진학 수요도 같이 줄어들고 있다고 보고 있습니다. 있다고 하더라도 결국 공무원 등 특정 분야로 쏠림 현상이 심합니다. 대기업이나 공기업, 공공기관과 유망 기업을 중심으로 장애인 대학 졸업자를 위한 일자리를 만들어야 할 것입니다.

특정 장애 유형이라는 이유로 특정 일자리를 집중적으로 육성하는 것은 옳바르지 않습니다. 직무의 다양성 확보가 대단히 중요합니다. 예를 들어 시각장애인에게 안마사, 발달장애인에게 바리스타 직무를 요구하는 것이 대표적입니다.

최근 발달장애인 문화체육 관련 고용이 늘고 있지만 시큰둥합니다. 특히 발달장애인 예술인 고용이 대체로 특정 스타일 또는 장르 위주(저는 사진 전문가인데도 발달장애인 예술가에서

사진가는 생각 안 해줍니다), 특정 경로 출신자 우대, 천재성 강조 등 정규 예술 교육이 없거나 적은 자 중심 고용 및 예술계 대학 졸업자 배제 등 ‘자기 스타일 위주’로 고용되는 것은 불만입니다.

장애인 노동자를 위한 문화생활, 자기 계발, 비장애인과 교류 등의 정책도 함께 지원되어 업무 후/주말 및 휴일/휴가 생활도 풍성하게 즐길 수 있게 해야 합니다. 그나마 저는 예술대학 졸업자라는 영향도 있고 과거 정보망 덕택에 이러한 업무 후 생활 계획에서 유일한 문제는 돈뿐이지만 다른 장애인 노동자에게는 그렇지 않기 때문입니다.

장애인 노동자에게는 ‘장애관리 휴가’제도를 신설하여 장애 상태의 갑작스럽고 일시적인 악화로 인한 출근 불가, 병원 통원, 보장구 관리 등을 위해 사용할 권리를 보장해야 합니다. 실제로 제 친구는 장애로 인해 제대로 휴가를 사용할 수 없었다고 합니다.

공공일자리 방식의 장애인 일자리 사업보다는 기업이 장애인을 고용할 수 있도록 하여 민간과 시장을 중심으로 장애인 일자리 시장이 형성되게끔 해야 합니다. 자연스럽게 보호작업장 같은 열악한 장애인 일자리 사업은 폐지되어야 합니다.

장애인 노동자를 위한 통근 비용지원 등은 현재 제한되어있지만, 장기적으로 모든 장애인 노동자에게 지원되어야 합니다. 장애인 노동자 일부는 대중교통 요금 등 통근 비용을 이유로 장거리/장시간 도보 등 비효율적인 통근을 하는 경우가 있습니다. 성남시에서 시행하는 장애인 통근 통합 셔틀 운행(최소한 지하철역 앞 등 교통 거점까지 운행하는) 같은 방식도 고려해보면 좋을 것 같습니다.

“장애로 인해 발생하는 불합리함이
당연시되지 않길 바랍니다”

🎤 (유OO) 정책과 제도가 제대로 실행될 수 있도록 홍보 또는 멘토링 사업이 필요하다고 생각합니다. 준비하고 알아보는 과정에서 정책담당자 이외에는 정확한 정보를 제공해주는 인력이 부족합니다. 이에 따라 알고 있는 사람만 알고 이용하는 제도가 되어가기도 하고, 상담이나 안내도 비장애인 담당자가 주로 진행하다 보니 참여자 수에만 치중되어 있습니다.

직접적으로 당사자에게 얼마나 필요한지, 활동을 할 수 있는지, 정확한 정보전달이 부족한 것이 사실입니다, 보호자 상담이나 일을 진행하다 보면 “저도 할 수 있어요?”, “우리 애가 할 수 있다고요?”라는 질문을 받는데, 취업 관련 정책사업에 참여하고도 취업에 어려움이 있었습니다. 중증이면 힘들고 무조건 사무직이나 행정적 능력이 있어야지만 취업에 성공할 수 있다고 생각하고 상담하는 경우가 많았습니다.

‘사회적약자’라는 개인에 대한 인식을 하루라도 빨리 개인이 아니라 사회적인 환경에 대한 문제로 인식되도록 조성되고 당사자들 또한 어쩔 수 없음을 이유로 포기하거나 불합리함을 받아드려야 하는 것이 아닌 하나의 주체적인 사회 구성인으로서 변화할 수 있는 사회가 되었으면 합니다.

장애인을 고용함으로써의 기업체가 받을 수 있는 이익과 혜택만을 강조한 정책, 제도(고용장려금, 우선구매제도 등)는 많이 있었습니다, 하지만 고용하지 않음에 따른 불이익, 손해 관련된 법 제도는 고용률에 따른 부담금만 있다 보니 고용에 중요성을 크게 생각하지 않아도 되는 구조도 이익과 손해가 분명하게 제도적으

로 개선이 되어야 한다고 생각합니다.

끝으로 장애 체험 교육, 보조공학기기 체험, 업무에 관련하여 도움 되는 장비 등을 알려주는 교육을 장애인 고용기관은 필수로 참여할 수 있었으면 좋겠습니다.

03

장애인 일자리의 미래, 현실과의 차이를 좁혀야 한다

정부 평가와 다른 장애인 일자리 현실

- 5차 장애인고용촉진기본계획(이하 5차 계획)의 추진과제는 ① 양질의 일자리 확대, ② 장애인 노동자 지원을 통한 격차 해소, ③ 장애인 맞춤형 취업지원 확대, ④ 체계적인 장애인 고용서비스 인프라 확충이었음
- 정부가 평가한 5년간의 고용정책 성과를 보면 장애인 의무고용 사업체 고용률 증가, 표준사업장 일자리 제공 및 대기업 장애인 고용 기여, 직업훈련 인프라 및 훈련 확대 등 장애인 일자리 문제와 관련하여 다방면이 개선된 것으로 보임
- 반면 장애인 일자리 관련 통계 및 조사, 인터뷰에서는 적합 직무 선택 어려움, 일자리 확대와 취업 알선 요청, 직업훈련의 확대와 개선 요구, 업무차별 호소 등 취업부터 근속 유지까지 복합적인 어려움을 겪는 경우가 많은 것으로 나타남
- 5차 계획 발표 시 보도자료 본문에 따르면 ‘그간 장애인 고용정책은 장애인 일자리의 양적 확대라는 성과를 이루었으나, 질적인 측면의 대응은 미흡한 것으로 평가되고 있으며 최근 과학기술의 고도화, 학령기, 구직연령대에서의 발달장애의 증가 등 여건의 변화도 나타나고 있어 새로운 장애인 일자리정책 수립이 시급한

상황'임을 언급한 바 있음

- 문제 인식과 달리 5차 계획과 시행도 똑같이 양적 확대 위주의 개선만 이루어지고, 질적인 측면의 개선은 미흡한 것으로 보임. 이에 6차 계획을 통한 장애인 일자리 질적 개선을 기대하기에는 무리가 있으며, 실질적인 장애인 고용 활성화를 위해 정부는 일자리 현실과의 간극을 줄이기 위한 노력이 필요함

■ 장애인 고용정책 질적 성과지표 중심 운영

- 그동안 장애인 취업률을 높이기 위해 특정 일자리(안마사, 바리스타 등)나 단순노무직 등 당장 취업이 가능한 분야에 집중해 왔음. 이 결과, 장애인들이 진정으로 일하고 싶은 분야, 직종, 직무에 대한 의견을 수렴하고 반영하기에 무리가 있었음
- 근래 다수의 장애인 일자리 창출 정책이 근로 시간을 줄이고 줄어든 시간을 모아 추가적인 고용이 이루어질 수 있도록 하는 방향으로 진행됨에 따라 절대적인 취업인구는 늘어난 것에 반해 근로 시간, 평균소득은 오히려 감소하는 상황이 지속됨
- 이러한 상황이 지속된다면 장애인들의 다양한 분야 진출은 더딜뿐더러 역량을 갖추기 위한 인프라가 제대로 작동할지, 근로소득이 높아질 수 있을지 우려가 됨
- 장기적인 관점에서 장애인 취업률이 점진적으로 높아지더라도 향후 직무개발 등 일자리 마련 시 장애인들의 흥미와 욕구를 충분히 반영

하여 각 분야에 진출할 수 있도록 지원하는 것이 장애인 고용정책의 핵심 사항임. 이에 따라 향후 장애인 고용정책은 양적 성과보다 질적 성과 달성을 중심으로 평가지표를 구체화해 나갈 필요가 있음

■ 장애당사자가 참여하는 정기적 소통창구 마련

- 최근 각 정부 부처에서는 정책 수립과 집행 과정에 청년의 참여와 소통을 확대하고 새로운 분야정책, 청년정책을 마련하고자 청년 보좌역 선발, 2030 청년자문단 등 다양한 소통창구를 마련하고 있음
- 장애인 고용 주무 부처인 고용노동부 또한 부처 정책 전반에 청년의 목소리를 반영하기 위한 '2030 청년자문단', 노동 개혁에 대한 청년 세대의 현장 목소리를 폭넓게 모으고 있는 '노동의 미래 포럼' 등을 운영하고 있음
- 장애인 고용정책도 비정기적인 의견 수렴의 장 마련을 지양하고 현안에 대해서 취업을 준비하는 장애인, 근로장애인 등과 함께 정기적으로 의견 수렴할 수 있는 소통창구 마련이 이루어져야 함. 첫 사회활동을 시작하는 장애 청년들로 구성된 소통창구를 시작으로 중·장년층과 고령층까지 아우르는 소통창구를 마련해나가며 장애인 고용정책의 질적 개선 도모를 위한 중요한 가교 역할을 수행하는 것이 필요함

월간 한국장총 www.kodaf.kr

발행일 2023년 6월 30일 발행인 김영일 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.

제30회 경기도 한마음교류대회

**장애인 사회참여 -
벽을 넘어 기회의 길을 잇다!**

2023.7.6.(목)~7.(금)

라비돌리조트 / 호텔푸르미르

(경기도 화성시)

주최:  **GFWOD** 사단법인
경기도장애인복지단체연합회

 **KODAF** 사단법인 **한국장애인단체총연맹**
Korea Differently Abled Federation

후원:  **경기도**
GYEONGGI-DO  **보건복지부**
Ministry of Health and Welfare