발 간 등 록 번 호
11-1352000-003275-01

OPEN 출처표시 상업용금지 변경금지
공공누리 공공저작물 자유이용허락

장애인직업재활시설 이용장애인 기준 개선 연구



보건복지부
한국장애인개발원
Korea Disabled People's Development Institute

본 연구보고서는 보건복지부의 위탁을 받아 한국장애인개발원이 수행한 연구결과를 수록한 것입니다. 연구내용은 연구진의 의견으로 보건복지부의 공식적인 의견과는 다를 수 있습니다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

제 출 문

보건복지부장관 귀하

본 보고서를 “장애인직업재활시설 이용장애인 기준개선 연구”의 최종 보고서로 제출합니다.

2021년 11월

한국장애인개발원 원장 최 경 숙

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

연 구 진

연구책임 : 이혜경 (한국장애인개발원 연구개발팀장)

공동연구원 : 나운환 (대구대학교 직업재활학과 교수)

송창근 (부산디지털대학교 재활상담복지학과 교수)

연구보조 : 이선화 (한국장애인개발원 연구개발팀 부연구위원)

자문위원

김상호 (다니엘직업재활원 시설장)

김춘만 (서울남부보호작업장 시설장)

신재형 (보건복지부 장애인자립기반과장)

이남우 (샘 시설장)

조성혜 (동국대학교 법학과 교수)

최종태 (한국장애인직업재활시설협회 회장)

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

차례 | Contents

요약 / 1

Ⅰ 서론 / 25

1. 연구 배경 및 목적 ····· 27
2. 연구 내용 및 방법 ····· 29
3. 연구수행체계 ····· 30

Ⅱ 장애인직업재활시설 현황 및 제도 분석 / 31

1. 장애인직업재활시설 운영 현황 ····· 33
   1) 장애인직업재활시설 운영 현황 분석 ····· 33
   2) 이용장애인 현황 분석 ····· 36
2. 장애인직업재활시설 지원 제도 ····· 41
   1) 보건복지부 지원 제도 ····· 41
   2) 유관기관 지원 제도 ····· 56
   3) 기타 기관의 지원 ····· 62
3. 관련 법령 분석 ····· 66
   1) 근로기준법 ····· 66
   2) 최저임금법 ····· 68
   3) 근로자직업능력 개발법 ····· 71
   4) 고용보험법 ····· 74
   5) 장애인고용촉진 및 직업재활법 ····· 77

Contents | 차례

Ⅲ 해외 장애인직업재활시설 현황 분석 / 79

1. 미국 ····· 81
   1) 장애인직업재활시설 운영 현황 ····· 81
   2) 장애인직업재활시설 지원 및 관련 제도 ····· 83
2. 일본 ····· 88
   1) 장애인직업재활시설 운영 현황 ····· 88
   2) 장애인직업재활시설 지원 및 관련 제도 ····· 90
3. 스웨덴 ····· 94
   1) 장애인직업재활시설 운영 현황 ····· 94
   2) 장애인직업재활시설 지원 및 관련 제도 ····· 95
4. 소결 ····· 97

Ⅳ 전문가 의견조사 / 99

1. 전문가 패널조사 ····· 101
   1) 조사 개요 ····· 101
   2) 1차 조사결과 ····· 104
   3) 2차 조사결과 ····· 109
2. 포커스그룹인터뷰 ····· 120
   1) 조사 개요 ····· 120
   2) 조사 결과 ····· 122

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

차례 | Contents

V 장애인직업재활시설 이용장애인 기준안 / 133

1. 근로장애인과 훈련장애인 구분 필요성 ····· 135
2. 훈련장애인과 근로장애인 구분 기준안 ····· 138
   1) 구분을 위한 직업재활서비스 과정 ····· 138
   2) 구분을 위한 기준 ····· 138
3. 훈련장애인 및 근로장애인의 최소근로조건 ····· 140
   1) 근로장애인의 임금수준과 산정 기준 ····· 140
   2) 근로장애인의 근로조건 ····· 140
   3) 훈련장애인의 훈련수당 ····· 141
   4) 훈련장애인의 훈련기준 ····· 142
4. 제도개선 방안 ····· 143
   1) 근로자와 훈련생에 대한 세부 기준 마련 ····· 143
   2) 근로자 임금과 산정기준, 근로조건 기준 마련 ····· 143
   3) 훈련생의 수당기준과 훈련기준 마련 ····· 144
   4) 관련 법률 개정 ····· 144
   5) 부처간 연계와 협력 ····· 145

◆ 참고문헌 ····· 147

◆ 부 록 ····· 149

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

요 약



Ⅰ 서론

1 연구 배경 및 목적

○ 장애인직업재활시설(이하 '직업재활시설'이라 함)은 장애인 직업재활과 관련된 제반 서비스(보호고용, 직업상담, 직업능력평가, 직업적응훈련, 직업훈련, 작업활동, 취업알선, 취업 후 지도, 장애인생산품 판매 및 판로확대)를 제공하고 취업기회를 제공하기 위한 목적으로 설립·운영되고 있음

- 2020년 12월 말 기준 전국에 720개가 운영되고 있으며, 1986년 22개로 시작했을 때와 비교하면 30배 이상 양적으로 확대되었으며, 현재 19천여명의 장애인이 직업재활시설을 이용하고 있음

○ 직업재활시설은 장애인근로사업장(이하'근로사업장'이라 함), 장애인보호작업장(이하 '보호작업장'이라 함), 장애인직업적응훈련시설(이하'직업적응훈련시설'이라 함)로 구분하여 시설의 기능과 역할에 따라 다른 운영 기준을 적용하고 있음

- '작업활동프로그램'은 생산능력이 떨어져 당장 유상적 임금을 제공할 수 없는 훈련장애인을 대상으로 주당 20시간 이상을 실시하도록 규정
- '재활프로그램'은 근로사업장과 보호작업장에서 근로장애인을 대상으로 실시되며, 근로사업장에서는 필요에 따라 수행하고, 보호작업장에서는 주 8시간 이상을 실시하도록 규정하고 있음
- 즉 훈련장애인에게는 작업활동프로그램을, 근로장애인에게는 재활프로그램을 실시하도록 규정하고 있음

○ 직업재활시설은 「장애인복지법」 제58조에 따른 장애인복지시설의 한 유형으로 구분되어 있음에도 불구하고, 「근로기준법」, 「최저임금법」, 「근로자 직업능력개발법」, 「고용보험법」, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」등에 근거하여 근로자로서의 법적 지위를 부여받고 지원을 받고 있음

- 직업재활시설의 근로장애인은 근로기준법에 근거하여 근로계약서를 작성하고, 최저임금 이상을 받을 수 있도록 하고 있으나, 일부 장애인의 경우 최저임금 적용제외 규정에 따라 매년 평가를 받아 최저임금을 받지 못하고 있음. 이에 따라 직업재활시설 근로장애인의 평균 임금은 50만원을 조금 넘고 있어 평균 임금근로자에 비해 매우 낮은 수준이라 할 수 있음

○ 한편, 직업재활시설의 훈련장애인은 근로장애인 보다는 생산능력이 떨어져 당장 유상적 임금을 제공할 수 없는 장애인으로써 작업활동프로그램 대상으로 구분하고 있음. 그러나 직업재활시설에서는 최저임금적용제외 대상인 근로장애인과의 월평균 임금 수준과 월 평균 훈련수당에 큰 차이가 없고, 실제적으로 수행하는 업무에 있어서도 큰 차이를 확인할 수 없으며, 이에 따른 구분 기준에 모호함이 존재하여 직업재활시설 운영 및 지원상에 혼선이 발생하고 있음

○ 이에 따라 본 연구는 직업재활시설을 이용하는 근로장애인과 훈련장애인의 구분 필요성을 검토하여 구분 기준을 재정립하고, 이에 따른 직업재활시설 및 이용장애인의 운영 및 지원 방안을 제안하고자 하는데 주요한 목적이 있음

2 연구 내용 및 방법

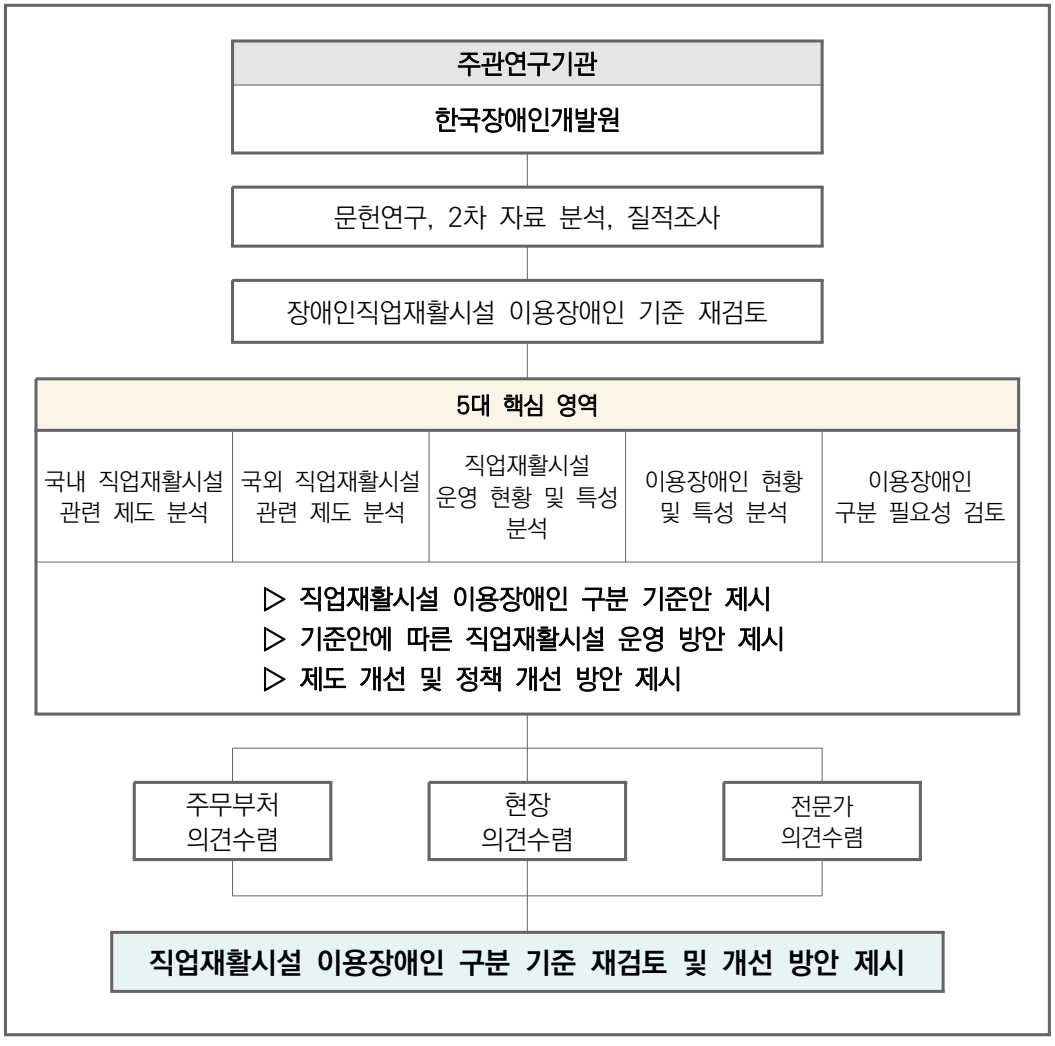
○ 직업재활시설 관련 정책과 제도 현황 분석
- 장애인복지법을 비롯하여 직업재활시설 운영기준의 변화와 발전 정도 분석
- 보건복지부와 장애인복지법 이외에 근로기준법, 최저임금법, 근로자 직업능력개발법, 고용보험법, 장애인고용촉진 및 직업재활법 등 직업재활시설 운영 및 이용장애인과 관련된 법령 분석
- 국내의 직업재활시설 지원 제도와 해외의 직업재활시설 지원제도 및 법적 근거 분석

○ 직업재활시설 운영 현황 분석
- 보건복지부 보유 자료인 장애인직업재활시설 운영 현황 자료를 토대로 직업재활시설, 근로장애인, 이용장애인 현황 분석

○ 전문가 패널조사와 포커스그룹인터뷰 실시

- 전문가 패널조사(2회)를 실시하여 직업재활시설의 기능, 이용장애인 구분 필요성, 구분 기준 등에 대해 마련
- 포커스그룹인터뷰(2회)를 통해 직업재활시설 운영 및 이용장애인 지원방안에 대한 구체적 방안 모색

3 연구수행체계



〈그림 1〉 연구수행체계

Ⅱ 장애인직업재활시설 현황 분석

1 장애인직업재활시설 운영 현황

○ 장애인직업재활시설 운영 현황

- 2009년 386개소이던 직업재활시설은 2020년 기준 722개로 약 340여개가 증가하였으며, 매년 지속적으로 꾸준히 직업재활시설 수가 증가하고 있음
- 장애인직업재활시설 이용장애인 수도 2019년 19,056명에서 2020년 19,734명으로 678명이 증가하였음
- (시설 유형별)보호작업장은 2020년 619개소로 2019년도 593개소 대비 26개소(4.4%) 증가, 근로사업장은 67개소로 2019년 65개소 대비 2개소(3.1%) 증가, 적응훈련시설은 2020년 34개소로 2019년도 25개소 대비 9개소(26.5%) 증가함
- (이용장애인 수) 2020년 16,147명으로 2019년 15,796명 대비 2.2% 증가, 근로사업장은 2020년 2,875명으로 2019년 2,823명 대비 1.8 % 증가, 직업적응훈련시설은 712명으로 2019년 437명 대비 38.6% 증가함
- (평균 매출액)2019년 직업재활시설의 평균 매출액은 700백만원으로 2015년도 594백만원 대비 17.8% 증가한 것으로 나타났고, 평균 이익금은 2019년 186백만원으로 2015년 227백만원 대비 -18.1% 감소함

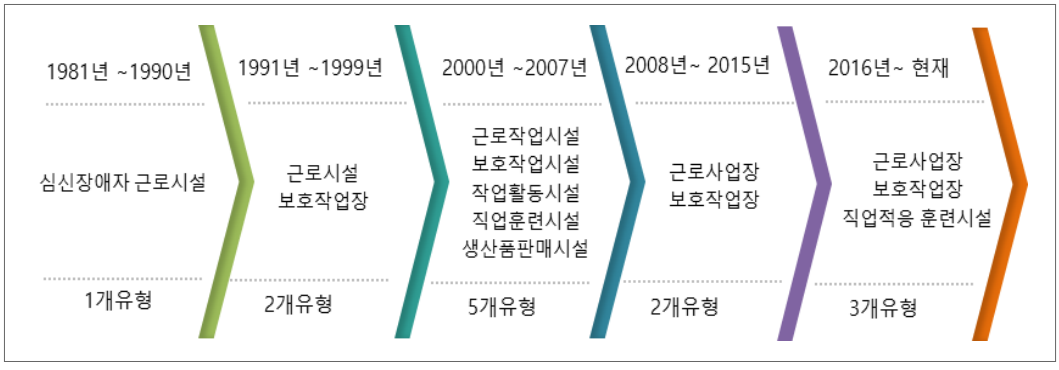
○ 이용장애인 현황 분석

- 3년간의 직업재활시설 이용장애인 현황을 보면, 지속적으로 이용장애인 수가 증가하고 있으며, 2020년 기준 약 19천명 이상의 장애인이 직업재활시설을 이용하고 있는 것으로 나타남
- 지역별로는 제주가 시설당 평균 40.1명으로 전체 평균인 27.4명보다 13명이 더 많았으며, 울산의 경우 시설당 19.3명임
- 직업재활시설을 이용하는 장애인의 장애유형은 지적장애가 가장 많고, 자폐성장애, 지체장애, 정신장애, 시각장애, 뇌병변장애, 청각장애 순으로 나타나고 있음

- 직업재활시설 근로장애인의 월평균임금은 2020년 572천원으로 2019년 617천원 대비 7.3% 감소하였고, 훈련장애인의 월평균 훈련수당은 2020년 96천원으로 2019년 97천원 대비 1.0% 감소한 것으로 나타남
- 훈련장애인의 평균 훈련수당은 전남이 133천원으로 가장 높게 나타나고 있으며, 대전은 23천원, 제주와 강원은 28천원으로 약 10만원 가량 지역별로 차이가 있음. 또한 주 평균 훈련시간은 전북이 18시간, 제주가 19시간이며, 울산은 30시간, 경북과 세종은 27시간으로 나타남
- 직업재활시설 유형별 훈련장애인간의 월평균 수당과 근무시간에 차이가 있으며, 근로사업장의 훈련장애인은 평균 100.6천원, 보호작업장의 훈련장애인은 78.5천원, 직업적응훈련시설의 훈련장애인은 9.1천원을 받는 것으로 나타났으며, 강원, 경기, 부산, 울산, 전북의 경우 직업적응훈련시설의 훈련장애인에게는 훈련수당이 전혀 없는 것으로 나타남

2 장애인직업재활시설 지원 제도분석

○ 장애인복지법에 따른 직업재활시설 지원 기준 변화



〈그림 2〉 우리나라 직업재활시설 유형 변천

- 2000년~2007년 (직업재활시설 확대기)

〈표 1〉 2000년~2007년 직업재활시설 유형

장애인작업활동시설	작업능력이 극히 낮은 장애인에게 주기능으로 작업활동, 일상생활훈련등을 제공하여 기초작업능력을 습득시키고, 부기능으로 작업능력평가 및 사회적응훈련 등을 실시하는 시설
장애인보호작업시설	작업능력이 낮은 장애인에게 주기능으로 직업 훈련 및 일거리 등을 제공하여 보호적 조건에서 생산활동에 참여하게 함으로써 이에 상응하는 노동의 대가를 지급하고, 부기능으로 직업알선 등을 실시하는 시설
장애인근로작업시설	직업능력은 있으나 사회적 제약 등으로 취업이 어려운 장애인에게 주기능으로 근로의 기회를 제공하여 생산활동에 참여하게 함으로써 최저임금 이상을 지급하고, 부기능으로 직업알선 등을 실시하는 시설
장애인직업훈련시설	직업훈련을 받고자 하는 장애인에게 주기능으로 직업능력평가, 사회적응훈련 및 직업훈련 등을 일정기간 실시하여 직업능력을 향상시키고, 부기능으로 직업알선 및 사후 지도 등을 실시하는 시설
장애인생산품판매시설	주기능으로 장애인생산품의 판매활동 및 유통을 대행하고, 부기능으로 장애인생산품에 관한 상담, 홍보, 판로개척 및 정보 제공 등을 실시하는 시설

〈표 2〉 2000년~2007년 직업재활시설 유형별 이용장애인 기준

구 분	근로작업시설	보호작업시설	작업활동시설	직업훈련시설
최소인원수	30인이상	10인이상	10인이상	20인이상
근로장애인 비율	총인원 중 장애인이 70%이상, 근로장애인중 70% 이상 중증, 재가장애인이 2/3이상	총인원 중 장애인이 70%이상,근로장애인중 80% 이상 중증, 근로장애인 중 재가장애인이 50%이상	일반사업장에 취업이 곤란한 장애인으로 노동능력이 현저하게 떨어지는 자를 우선하여 선정	훈련대상자는 각 훈련시설이 정하는 장애의 유형과 훈련직종 등을 고려하여 선발
임금	최저임금 이상의 지급을 위하여 최선의 노력	직무수행능력에 따라 차등 지급(최저임금기준 X)	시설수익금의 범위내에서 소정의 임금을 지급가능, 직무수행능력에 따라 차등 지급(최저임금기준X)	국가 또는 지방자치단체는 예산의 범위내에서 훈련을 받는 장애인에 대하여 훈련장려수당을 지급

- 2008년~2015년 (직업재활시설 발전기)

〈표 3〉 2008년~2015년 직업재활시설 유형

장애인보호작업장	직업능력이 낮은 장애인에게 직업적응능력 및 직무기능 향상훈련 등 직업재활훈련 프로그램을 제공하고, 보호가 가능한 조건에서 근로의 기회를 제공하며, 이에 상응하는 노동의 대가로 임금을 지급하며, 장애인 근로사업장이나 그 밖의 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설.
장애인근로사업장	직업능력은 있으나 이동 및 접근성이나 사회적 제약 등으로 취업이 어려운 장애인에게 근로의 기회를 제공하고, 최저임금 이상의 임금을 지급하며, 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설.

※ 보호작업장 프로그램: 장애인근로사업장 내의 보호된 환경에서 작업능력을 향상시키기 위한 직업훈련 및 보호작업 등을 통해 장애인근로사업장이나 경쟁고용으로 전이될 수 있도록 실시하는 프로그램
※ 작업활동 프로그램 : 작업능력이 매우 부족한 장애인들이 일정기간 일상생활 및 가사생활훈련, 사회적응훈련, 직업적응훈련, 여가활동 교육 등을 통해 보호작업장이나 근로사업장으로 전이되어 유상적 임금을 받을 수 있도록 장애인보호작업장 또는 장애인근로사업장 내에서 실시하는 프로그램

〈표 4〉 2008년~2015년 직업재활시설 유형별 이용장애인 기준

구 분	근로사업장	보호작업장	보호작업장 프로그램	작업활동 프로그램
최소인원수	30인이상	10인이상	10인이상	10인이상
대상자 비율	총인원 중 장애인이 70%이상, 근로장애인중 60% 이상 중증, 재가장애인이 50%이상	총인원 중 장애인이 70%이상,근로장애인 중 80% 이상 중증, 근로장애인 중 재가장애인이 50%이상	장애등급 3급 이상인 장애인이 프로그램 현원의 60%이상	장애등급 3급 이상인 장애인이 프로그램 현원의 80%이상이 되도록 유지
임금	- 근로장애인의 2/3 이상에게 최저임금 이상 - 근로장애인 1인당 월평균임금은 최저 임금의 80%이상	- 근로장애인의 2/3 이상에게 최저임금의 40%이상 - 근로장애인 1인당 월평균 임금은 최저 임금의 30%이상		작업활동프로그램 내의 장애인에게 소정을 훈련수당을 지급할 수 있음

- 2016년~현재

〈표 5〉 2016년 이후 직업재활시설 유형

장애인 보호작업장	작업능력이 낮은 장애인에게 직업적응능력 및 직무기능 향상훈련 등 직업재활훈련 프로그램을 제공하고, 보호가 가능한 조건에서 근로의 기회를 제공하며, 이에 상응하는 노동의 대가로 임금을 지급하며, 장애인 근로사업장이나 그 밖의 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설
장애인 근로사업장	직업능력은 있으나 이동 및 접근성이나 사회적 제약 등으로 취업이 어려운 장애인에게 근로의 기회를 제공하고, 최저임금 이상의 임금을 지급하며, 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설
장애인 직업적응훈련시설	작업능력이 극히 낮은 장애인에게 작업활동, 일상생활훈련 등을 제공하여 기초작업능력을 습득시키고, 작업평가 및 사회적응훈련 등을 실시하여 장애인 보호작업장 또는 장애인근로사업장이나 그 밖의 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설('15.12.31자 시행규칙 개정으로 유형 신설)

〈표 6〉 2016년 이후 직업재활시설 유형별 이용장애인 기준

구 분	근로사업장	보호작업장	직업적응훈련시설
최소인원수	30인이상	10인이상	20인이상
대상자 비율	근로장애인중 60% 이상 장애정도가 심한장애인, 재가장애인이 50%이상	근로장애인중 80% 이상 장애정도가 심한장애인, 근로장애인 중 재가장애인이 50%이상	발달장애인 80%이상, 재가장애인이 50%이상
임금	- 근로장애인의 임금은 객관적인 기준에 근거하여 지급되어야 하며, 최저임금 이상의 임금을 지급하기 위하여 노력 - 장애인 보호작업장, 장애인 근로사업장에서 작업활동 프로그램을 운영하는 경우 훈련장애인에게는 소정의 훈련수당을 지급할 수 있음		장애인직업적응훈련시설은 소속 훈련장애인에게 훈련수당을 지급할 수 있고, 지방자치단체는 예산의 범위 내에서 이를 지원

○ 유관기관 지원제도

- 고용노동부 : 최저임금 적용제외 근로장애인 전환지원 사업
- 한국장애인개발원 : 중증장애인직업재활지원사업 (직업적응훈련)

○ 직업재활시설 운영 관련 법령 분석

- 근로기준법 : 임금, 소정근로시간, 단시간근로자 근로조건, 취업규칙 등 명시

- 최저임금법 : 최저임금 적용제외
- 근로자 직업능력개발법 : 직업능력개발 정의, 훈련참여지원수당, 직업능력개발훈련시설 등
- 고용보험법 : 직업능력개발 수당, 직업능력개발 훈련비용 지원 등
- 장애인고용촉진 및 직업재활법 : 직업적응훈련, 직업재활실시기관, 기금용도, 관계부처 협력 등

Ⅲ 해외 장애인직업재활시설 현황 분석

○ 미국

- 미국은 보호작업장(sheltered workshop)으로 불리던 것이 최근 'CRP(Community Rehabilitation Programs)'로 불리고 있으나 현장에서는 보호작업장이나 '작업활동센터(work activity center)'라는 용어로 사용하며, 장애인의 근로기준에 대해서는 우리나라의 근로기준법과 같은 공정노동기준법(FLSA)을 적용
- 미국장애인법(ADA)은 장애에 따른 고용 차별로부터 지원자와 직원을 보호
- 공정노동기준법 제14항(c) 항에서 장애가 있는 근로자*에게 최저 임금 미만(연방 최저임금보다 낮은 임금)을 지급할 수 있도록 허가하고 있으나 최근 폐지 움직임

* 직무수행상 장애가 있는 근로자는 연령이나 부상 등 신체적·정신적 장애로 인하여 소득 또는 생산능력이 저하된 근로자

○ 일본

- 장애인종합지원법에서 장애인의 직업재활시설과 관련된 사항을 제시
- 동법 제5조제13호에서는 "취로이행지원"이란 취업을 희망하는 장애자에 대해 후생노동성령으로 정하는 기간 중 생산활동 기타 활동기회를 제공함으로써 취업에 필요한 지식 및 능력향상을 위해 필요한 훈련 기타 후생노동성령(厚生勞動省令)으로 정하는 편의를 제공하는 것으로 규정하며, 취로이행지원사업, 취로계속지원A형사업, 취로계속지원B형사업을 규정
- 최저임금은 원칙적으로 노동자를 사용하는 모든 사업주에게 적용이 되는데 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사무소, 가사사용인에게는 적용하지 않음. 적용제외근로자 범위와 관련해서는 원칙적으로 사업장에서 일하는 상용·임시·파트타이머·아르바이트 등 고용형태 및 호칭과 관계없이 모든 노동자에게 적용하되 일부에 대해서는 최저임금 적용을 제외하거나 특례를 적용*

* 일반노동자보다 노동능력이 낮아 최저임금을 획일적으로 적용하는 것이 적당하지 않은 정신·신체장애인, 시용 중인 자, 인정직업훈련을 받고 있는 자 등에 대해서는 최저임금 적용을 제외에서 감액적용 대상으로 변경

○ 스웨덴

- 스웨덴에서는 장애인이나 장애인의 인권에 국한되어 있는 법률이 존재하지 않으며, 일반적으로 장애인의 통합에 대한 내용은 보편적인 조항이나 법률에 특별 내용을 포함
- 스웨덴의 장애인은 독립적인 삶을 영위함과 동시에 사회생활에 참여할 수 있도록 적절한 서비스와 지원을 받음
- 스웨덴이 노동시장에서 장애인의 기능을 지원하기 위해 여러 사업을 펼치고 있으며, 가장 큰 성공은 지원고용의 이행
- 스웨덴 모델은 항상 장애인 노동자의 고립을 막는 데 초점을 두고 있음
- Samhall의 중증장애인들은 그곳에서 일할 뿐만 아니라 재활도 할 수 있는 일자리를 찾을 수 있으며, 총 500여개 지점의 네트워크의 전체 고용자 중 90%이상(약 26,000여명) 은 장애인으로 고용

○ 소결

- 최저임금 적용제외와 관련한 별도 규정 마련 필요
- 직업재활시설 유형마다의 대상자 구분 제시, 유형별 최저임금과 근로시간 규정 등 마련
- 장애인 고용을 위한 지원은 체계적이며, 계획적이고, 지속적임

〈표 7〉 해외 장애인직업재활시설 비교

구분	미국	일본	스웨덴
근거법	ADA, 공정노동기준법	장애인종합지원법	
운영 목적	계획된 환경에서 교육의 기회를 제공	장애인의 취업지원, 취업기회 제공 및 훈련	증증장애인 고용, 장애인 노동자의 고립을 막는 데 초점
이용 대상	신체적·정신적 장애로 인하여 소득 또는 생산능력이 저하된 근로자	기업 등에의 취로를 희망하는 자, 이행지원사업을 이용하다가 기업 등에 고용되지 않았던 자 등	장애인
주요 내용	최저임금, 초과근무수당, 기록유지	취로이행지원, 취로계속지원A형, 취로계속지원B형	장애인이 독립적인 삶을 영위함과 동시에 사회생활에 참여할 수 있도록 적절한 서비스와 지원

Ⅳ 전문가 의견조사

1) 전문가 패널조사

○ 조사대상

〈표 8〉 패널 조사 참여 리스트

순번	분야	직종	성별	연령	근무경력
1	학계 및 연구자	학계	남성	52세	10년 2개월
2		학계	남성	51세	10년
3		학계	남성	57세	30년 5개월
4		학계	남성	51세	23년
5		학계	남성	40세	5년
6		학계	남성	52세	15년 8개월
7		학계	여성	50세	20년
8		학계	여성	57세	10년
9	근로 사업장	현장전문가	여성	55세	30년 6개월
10		현장전문가	남성	62세	10년 1개월
11		현장전문가	남성	50세	25년 2개월
12	보호 작업장	현장전문가	남성	48세	22년 1개월
13		현장전문가	남성	52세	28년 8개월
14		현장전문가	남성	54세	11년
15		현장전문가	남성	45세	8년 8개월
16		현장전문가	남성	49세	17년 1개월
17		현장전문가	남성	45세	19년 1개월
18	직업적응 훈련시설	현장전문가	남성	41세	4년
19		현장전문가	남성	39세	10년
20		현장전문가	여성	52세	14년

○ 주요 결과

- 직업재활시설의 주요 목적 및 기능이 '노동에 대한 합당한 임금을 지급하는 사회적 목적'이라는 것에 대해서 '고용과 직업훈련, 직업적응훈련 기능'이 포함되어야 한다는 의견과, 중증장애인을 대상으로 잠재적 직업 능력을 개발하고, 일반고용으로의 전이를 주 목적으로 해야한다는 반대의견 있음
- 직업재활시설의 근로자성에 대해서는 '국가책임제'하에 근로기준법 및 최저임금법 등 관련법 적용 준수 및 부가적 제도 필요함
- 직업재활시설의 근로장애인의 최소 근로시간 기준에 대해서, 주당 30시간 기준 설정, 주당 15시간 이상과 미만으로 구분, 일 4시간 이상으로, 시설 자율에 맡겨야 한다는 의견과, 근로시간 제한이 없이 개별특성에 따라 근로시간을 탄력적으로 운영해야한다는 반대의 의견이 있음
  - 그러나 직업재활시설의 근로시간을 근로기준법의 청소년이나 여성과 같이 별도의 기준을 설정하는 것보다 장애인 특성 및 장애정도에 맞게 최소근로시간(주15시간 또는 단기시간 근로시간)을 설정하는 것이 필요하다고 함
- 직업재활시설 근로장애인의 임금기준에 대해서, 최저임금 적용하되, 부족분은 국가 보전, 각 시설의 생산품을 토대로 직무분석하고 그 기준으로 임금기준 마련해야 한다고 하였음, 그러나, 시설별 격차가 크게 발생할 수 있으므로, 공적 차원의 임금 또는 수당 보전 필요하다는 의견이 제시됨
- 직업재활시설 근로장애인의 근로시간 외 근로조건은 근로기준법을 적용 여부에 대해서 근로기준법에서 제시하고 있는 근로계약과 맞지 않으므로 예외규정 필요, 보호고용 중증장애인에 대한 기준 마련 필요함
- 직업재활시설 근로장애인과 훈련장애인 구분 기준조건에 대해서 기초능력, 직업능력, 직업행동 기준이 필요하며, 생산성에 초점을 두어야 함. 그 외 일상생활 자립능력, 심리적(도전적 행동 및 부적응행동 등) 문제 등 고려해야함
- 직업재활시설 근로장애인 정원 적정기준에 대해서 종합적인 평가 후 시설내 기준에 따라 근로계약서를 체결하되, 근로자 기준과 임금지급 여력을 고려해야함

○ 장애인직업재활시설 근로장애인 관련

- (1차 조사) 직업재활시설 훈련생에 대해서 훈련생과 근로자로 구분하는 것은 타당하며, 일정기간 훈련과 교육이 요구되나 근로장애인의 비중이 높아야 하며, 정확한 훈련 목적 및 훈련과정이 있어야 함. 다만 근로장애인의 근로자성에 대한 법적 지

위와 최저임금 적용 문제를 반영한 직업재활시설 새로운 기능에 따른 훈련장애인은 부적합할 것이라는 의견이 있었음

- (1차 조사) 직업재활시설 근로장애인의 근로기준법 적용 및 예외규정 적용에 대해서는 의견이 나뉨.
- (2차 조사) 근로장애인과 훈련장애인을 구분하기 위해 기초능력, 직업능력, 직업행동 기준에 대해서 모두 필요한 영역이며, 이외 직무배치와 직무습득과 관련한 내용, 도전적 행동이나 부적응행동, 정서, 심리적 문제 등에 대한 고려도 필요하다고 제시됨
- (2차 조사) 직업재활시설 장애인에게 근로기준법의 단시간 근로자 적용하는 것에 대하여 적정하다는 의견이 많았으나 특정 시간을 정하지 않고 탄력적으로 적용하거나 시설의 수익성을 고려하여 조정이 필요하다는 의견도 있었음

○ 장애인직업재활시설 훈련장애인 관련

- (1차 조사) 직업재활시설 훈련장애인에 대한 근로자 직업능력개발법 적용이 필요하다는 의견에 대체로 동의하며, 발달장애인의 특성에 맞는 별도의 기준 적용이 필요하다는 의견도 제기됨
- (2차 조사) 구분 기준영역에 대한 종합적 평가 후 직업재활시설 내 기준에 따라 근로계약서를 체결하고, 직업재활시설 훈련장애인의 훈련기간을 정하되 현행기준 유지하는 방향으로 의견이 모아짐
- (2차 조사) 직업재활시설 훈련장애인의 훈련수당은 월20~30만원을 적정한 수준이며, 훈련기간은 현행과 동일한 수준으로 운영 필요함. 다만 훈련수당에 대해서 고용노동부의 훈련수당과 동일한 수준으로 지급되어야 하거나 시설 여건에 맞게 기준을 정하는 것에 대한 의견도 있었음

○ 장애인직업재활시설 운영 및 지원 관련

- (1차 조사) 최저임금 적용제외 제도에 대한 개선이 필요하며, 중증장애인에 대한 평가기간을 2년 내지 3년으로 연장 필요성 제기
- (1차 조사) 직업재활시설 유형별 이용장애인 최소 인원 확대 의견
- (1차 조사) 직업재활시설 유형별 역할 및 기능 정립 필요성 제기
- (2차 조사) 훈련수당 재원조달은 장애인고용촉진기금이 적절하다는 의견이 가장 많았으며, 고용보험을 통한 지원이나 국가 및 지방자치단체의 지원에 대한 의견도 제기됨

2) 포커스그룹인터뷰

○ 포커스 그룹 인터뷰는 직업재활시설 종사자, 직업재활관련 학계 전문가로, 총 9인을 대상으로 실시하였음. 직업재활시설의 운영자 및 학계전문가의 입장에서 직업재활시설 이용장애인 기준 등에 대해서 의견을 조사하였으며, 기관방문 및 대면 인터뷰 시 코로나19 지침에 따라 인원을 제한하여 진행함. 그 조사결과 아래와 같이 주요결과를 범주화 함.

〈표 9〉 포커스그룹인터뷰 주요 결과 범주화

구분		주요내용
1. 직업재활시설의 주요기능	주기능과 부기능	- 직업재활시설의 주 기능은 사회적 고용 - 주기능은 고용, 부가적인 서비스로 훈련제공 - 두 기능 모두에 대한 강화
	유형별 기능	- 시설유형별 상이 - 부기능 수행 시 직업적응훈련생의 고용 전환 강화 - 훈련장애인 선발기준 강화
2. 훈련장애인 전환	전환 기준	- 훈련장애인을 근로장애인으로 전환할 필요 - 훈련 기간을 3+3년으로 정할 필요가 있음
	전환에 따른 지원	- 훈련시 훈련 수당을 지급 - 근로장애인으로의 전환이 불가능한 장애인은 적응훈련 시설로 전이
3. 근로장애인의 근로기준	근로기준법 및 최저임금법 적용	- 근로사업장은 근로기준법과 최저임금법의 적용 - 보호작업장은 별도의 최저임금 적용 기준을 마련할 필요 있음
	별도 규정 마련 및 적용	- 일본 및 스웨덴의 직업재활시설 근로장애인과 같이 다르게 적용 - 최저임금법을 그대로 적용하기에는 어려움 - 보호작업장은 장애 특성 맞게 자율적으로 적용
4. 이용장애인 구분하기 위한 과정도	과정도 흐름	- 이용자 초기면접 및 상담 → 직업평가 및 현장평가 → 사례회의 및 적격성결정→ 개별화직업재활계획수립
5. 근로 및 훈련 장애인 구분하는 최소한의 임금 산정 기준 선정	임금산정 기준 필요	- 각 시설의 특성에 맞는 임금 산정 기준 마련 - 임금 산정 기준표와 같은 구체적이고 체계적인 매뉴얼 필요

구분		주요내용
6. 근로장애인 임금의 최저한도 기준 설정	최저임금 기준 설정 필요	- 구체적인 최저임금 기준 설정 필요 - 최저임금 기준 정할 시 근로시간의 최소 기준 정할 필요 있음 - 수급권을 유지할 경우에 대한 고려 필요
	기존 근로권 및 최저임금에 따름	- 헌법에서 보장하는 근로권 및 최저임금이 기본으로 인정되어야 함
7. 훈련생에 대한 평가 등의 가이드라인 적용	적용 필요	- 각 시설과 훈련장애인의 특성에 맞게 적용할 수 있는 가이드라인 필요
	연장 또는 종결	- 훈련과정 관찰 및 직업평가 등의 정기적인 평가 등을 통해 연장 또는 종결
	이용기간 제한 등의 기준 필요	- 훈련기간 최대3년, 근로계약시 2년까지의 직업재활시설 이용기간 제한 - 직업재활시설에서의 서비스 대상자, 종결 나이(정년) 등에 대한 명확한 기준 제시

Ⅴ 이용장애인 기준 개선안

1 근로장애인과 훈련장애인 구분 필요성

○ 장애와 관련된 국제규범이나 기준에서 직업재활시설의 정의와 필요성을 언급
- ILO의 '장애인 직업재활에 관한 권고'(1955년)에서는 장애인의 직업지도, 직업훈련, 배치 등에 대한 다양한 원칙과 방법이 정리
- '장애인 고용과 직업재활에 관한 협약'(1983년)에서는 장애 노동자가 직업재활 및 고용에 관한 국가 정책에 참여할 수 있도록 돕기 위해 장애인 노동자를 보호하는 것을 목표로 하고 있음
- 장애인권리협약 제27조(근로 및 고용)에서 장애인의 노동권과 창업, 훈련 등에 대한 보장, 촉진을 언급

○ 직업재활시설은 사회적 경제 혹은 연대경제 과정에서 자연스럽게 나타나고 있는 고용의 한 형태로, 장애를 가진 사람들에게 고용기회를 제공하거나 촉진시키는 것을 목적으로 하기 때문에, 고용의 장으로서의 기능이 주 목적이나 고용기회를 촉진시키거나 장애인 근로자의 직업능력개발을 위한 훈련의 기능을 가질 수 밖에 없는 특성을 지님

○ 따라서 직업재활시설은 고용과 훈련의 기능을 가질 수 밖에 없고, 이와 같은 맥락에서 직업재활시설 장애인을 근로장애인과 훈련장애인으로 구분하여 왔음

○ 또한 이 경우, 근로장애인은 「근로기준법」 제2조의 협의적 개념의 근로자 개념이 적용되고, 훈련장애인은 「근로자 직업능력개발법」 제2조의 광의적 근로자 개념이 적용되어야 할 것임
- 참고로, 직업재활시설에서 직업훈련을 받는 것에서 나아가 근로를 제공한 훈련장애인이 이에 대한 대가로 임금을 받은 경우라면, 근로기준법에 따른 근로자로 보아야 한다는 판례(행법 2011구합15374(2011.10.19))도 있듯이, 직업재활시설의 훈련장애인도 근로자성을 인정해야 함을 고려할 필요가 있음

○ 직업재활시설 이용장애인의 구분 방안
- 1안 : 근로자와 훈련생으로 구분 (현행과 동일)
- 2안 : 구분 없이 모두 광의적 의미의 근로자로 간주

2 훈련장애인과 근로장애인 구분 기준안

○ 훈련장애인과 근로장애인을 구분 시 '고용'여부에 초점

○ 구분을 위한 직업재활서비스 과정



○ 구분을 위한 기준
- 이용장애인 모두 독특성을 가지기 때문에 일률적인 기준을 적용하는데는 제한이 있고, 다양한 영역의 평가기준을 마련할 필요

〈표 10〉 훈련장애인과 근로장애인 구분을 위한 기준안

구분	세부내용
기초 능력	- 신체능력 평가 : 장애특성 확인, 일상생활 능력, 장애로 인한 제한점, 신체적 강점 등 - 인지능력 평가 : 읽기, 쓰기, 수, 시간, 화폐계산, 암기능력 등 - 심리 및 정서상태 평가 : 경쟁적 상황이나 직업에 대한 심리 평가, 약물복용 등 의료영역 정보 확인 등
직업 태도	- 직업과 연관된 행동변화, 기술인지에 대한 잠재적 능력 확인 - 직업적 잠재능력 향상을 위한 교육 및 훈련프로그램 - 직업태도 향상, 직업능력향상에 필요한 사항 확인
직업 능력	- 현장평가 실시 - 작업량, 작업속도, 직무수행 능력, 작업(일) 이해 평가 - 직무수행 시 필요한 직무조정, 직무개조 확인 - 직무유지를 위해 필요한 지원서비스 확인

3 훈련장애인 및 근로장애인 최소근로조건

○ 근로장애인 임금수준과 산정 기준
- 근로장애인 임금의 최저한도 기준 설정
  • 근로사업장은 최저임금의 80%, 보호작업장은 20~40%
- 기초능력, 직업행동(태도), 직업능력을 포함한 최소한의 임금산정 기준 마련 필요
  • 이미 개별 직업재활시설에 기준을 자체적으로 가지고 활용하고 있음으로, 정기 시설평가에서 인증하는 방안 고려

○ 근로장애인의 근로조건
- 근로기준법 상 근로자 기준인 주40시간 미만, 1일 8시간 미만의 근로시간으로 설정 (단시간 근로자 기준 적용)
- 향후 추가조사를 통해 기준 설정, 주당 15시간 이상 일할 수 없는 중증장애인의 경우 특례조항 신설 필요

○ 훈련장애인의 훈련 수당
- 직업재활시설 내에서 충분한 직무 및 직업적응훈련 과정을 거쳐 전환될 수 있도록 훈련수당 지원 필요
- 직업재활시설별 훈련액수가 상이하므로 수당지급 기준을 마련하고 활용
  • 직업재활법 상의 고용촉진 및 직업재활기금이나 고용보험법 상의 고용보험기금 등을 통해 지원 마련
- 외부기금이나 국가의 예산을 통해 수당을 지원하기 위해서는 직업재활시설이 근로자 직업능력개발법 상의 훈련기관으로 지정 받아야 함

○ 훈련장애인의 훈련 기준
- 직업재활시설이 근로자 직업능력개발법의 훈련기관으로 인정되기 위해서는 동 법에서 규정하고 있는 기준에 부합해야 하고, 직업재활시설의 훈련 기준을 만들 필요가 있음
- 직업재활시설 훈련장애인의 훈련 기준은 일정 기간 훈련을 통해 능력과 기능이 향상될 수 있도록 하여 3년 후에는 근로장애인으로 전환되거나 일반고용으로 전이될 수 있도록 노력. 3년 후 전이되지 못한 장애인은 3년 더 연장하여 훈련할 수 있고,

이를 위해 직업재활시설에서는 정기적인 평가를 실시해야 함

- 훈련장애인의 근로장애인 전환을 위해 일 평균 훈련시간, 훈련프로그램에 대한 가이드라인을 만들어 제공할 필요가 있고, 각 시설의 특성에 맞게 적용할 필요

4 제도개선 방안

○ 근로자와 훈련생에 대한 세부 기준 마련

- 현재 훈련장애인은 작업활동프로그램 또는 직업적응훈련시설을 이용하는 장애인으로 구분하고 있는데, 작업활동프로그램 이용자의 직업적 능력에 대한 판단이나 모니터 기준없이 시설에서 자율적, 편의적으로 운영하고 있어 상당기간 훈련생으로 이용하거나 시설에서 편법으로 운영되는 빌미를 주고 있어 이에 대한 기준을 규정할 필요가 있음

○ 근로자 임금과 산정기준, 근로조건 기준 마련

- 직업재활시설의 근로자는 근로기준법에 따른 근로계약을 체결하고, 근로기준을 적용하도록 규정하고 있으나 근로기준법 상에는 장애인 근로자에 대한 별도의 기준이 없음
  - 근로기준법에서는 청소년이나 가임여성에 대하여 별도의 근로조건을 규정하고 있음
- 따라서, 근로장애인의 임금 산정 기준, 최소근로시간을 마련하여 최저임금적용제외와는 별도로 최소임금기준을 마련하여 정당한 대가를 받을 수 있도록 개선
  - 최소 근로시간과 관련해서는 청소년이나 가임여성에 준하는 근로시간제와 단시간 근로자에 대해서는 판단에 특례를 두는 방안 제안

○ 훈련생의 수당기준과 훈련기준 마련

- 훈련장애인의 훈련수당과 훈련기준 설정이 필요한데, 이를 위해 직업재활시설은 근로자 직업능력개발법의 훈련기관으로 인정될 수 있도록 해야 함
- 훈련기간은 현행 기본 3년으로 하고, 3년 이내 근로장애인으로 전환되거나 일반고용으로 전이되지 못하면 3년 더 연장하여 훈련을 제공
- 지방자치단체로부터 훈련장애인과 훈련계획서(프로그램)에 대한 승인을 받아 실시하고, 그 결과 지방자치단체장에게 보고하는 평가 및 사후점검 등의 모니터링을

강화

- 훈련수당은 근로자 직업능력개발법에 의한 훈련기관 임으로 국가 및 지방자치단체에 훈련수당 지급의 책임이 있으며, 재원은 장애인고용촉진기금이나 고용보험을 활용하는 방안 고려

○ 관련 법률 개정 필요

- 장애인복지법 및 동법 시행규칙 개정 : 근로자와 훈련생에 대한 정의와 임금, 근로조건 등의 기준 반영, 직업재활시설 재유형화(직업적응훈련시설은 직업재활시설에 분리하여 기타 시설 혹은 발달장애인법에 의한 직업훈련시설)
- 근로기준법 : 장애인근로자에 대한 기준, 단시간 근로자 특례조항 신설
- 근로자 직업능력개발법 : 직업재활시설이 직업능력개발훈련시설로 인정될 수 있도록 근거 마련
- 최저임금법 : 최저임금 적용 예외규정에 장애를 명시하는 것은 차별의 소지가 있으므로 폐지. 직업재활시설 근로자의 최저임금 적용예외 기준, 최소한의 임금수준 제시 필요

○ 부처간 연계와 협력 필요

- 세계 각국은 장애인의 사회보장과 노동문제에 대해서 부처연계와 협력이 필수적이며, 최일선 전달체계는 통합창구를 통한 조건부 복지를 실현
- 우리나라 근로자의 최소한의 근로조건을 규정하고 있는 근로기준법에 장애에 대한 정당한 편의를 고려한 기준이 마련되어 있지 않은 것은 부처의 연계와 협력이 제한적이기 때문이며, 이로 인한 문제가 장애인의 노동기본권을 저해
- 따라서 고용노동부와 보건복지부의 연계, 협력 기능을 강화하여 근로자로서의 장애를 가진 사람들에 대한 기준이 노동행정이나 정책에서 만들어질 수 있도록 해야 함

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

CHAPTER
I

서 론



Ⅰ 서론

1 연구 배경 및 목적

우리나라의 등록장애인구는 전체 인구의 약 5%를 웃도는 2,633천명(2020.12.기준)으로 최근 10년간 장애인구는 지속적으로 증가하고 있으며, 장애정도가 심한장애인은 37.2%로 장애 정도가 심하지 않은 장애인의 비율이 62.8%로 더 높으며, 장애유형별로는 지체장애인이 45.8%, 청각장애인 15.0%, 시각장애인 9.6%, 뇌병변장애인 9.5%, 지적장애인 8.2% 등의 순으로 등록장애인의 수가 많은 것으로 나타났다. 자폐성장애와 지적장애 등록 인구는 다른 장애유형에 비해 상대적으로 지속적으로 상승하고 있는 추세이다.

이른바 자폐성장애와 지적장애는 발달장애로 일상생활과 사회활동에 제약이 있어 집중적이고 추가적인 지원을 필요로 하며, 특히 직업생활을 통한 사회통합을 위해 직업재활서비스를 제공하고 있다. 특히 보호된 환경에서 지속적인 서비스를 제공하기 위하여 「장애인복지법」에 근거하여 장애인직업재활시설(이하 '직업재활시설'이라 함)을 설치·운영하고 있다.

우리나라의 직업재활시설은 1979년 보호작업장의 기능과 형식을 갖춘 삼육아동불구원(현 삼육재활센터)이 개설한 수산시장을 최초로 하여, 이후 1981년 「심신장애자복지법」에 규정되었다. 이후 「심신장애자복지법」(현 「장애인복지법」)에 근거하여 1986년 '자립작업장 설치운영 계획'에 의거하여 22개의 보호작업장이 설치되면서 본격적으로 운영되기 시작하였다.

이후, 1989년 「심신장애자복지법」의 전면개정, 1999년 「장애인복지법」 전문개정, 2007년 「장애인복지법」 개정 등 「장애인복지법」이 개정될 때 마다 직업재활시설 역시 변화가 있었고, 이에 따른 발전을 거듭하여 현재에 이르고 있다.

직업재활시설은 장애인이 자신의 능력과 적성에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인 직업재활과 관련된 제반서비스(보호고용, 직업상담, 직업능력평가, 직업적응훈련, 직업훈련, 작업활동, 취업알선, 취업 후 지도, 장애인생산품 판매 및 판

로확대)를 제공하고 취업기회를 제공하기 위한 목적으로 설립·운영되고 있다. 2020년 12월 말 기준 전국에 720개가 운영되고 있으며, 1986년 22개로 시작했을 때와 비교하면 30배 이상 양적으로 확대되었으며, 현재 19천여명의 장애인이 직업재활시설을 이용하고 있다.

직업재활시설은 장애인근로사업장(이하 '근로사업장' 이라 함), 장애인보호작업장(이하 '보호작업장' 이라 함), 장애인직업적응훈련시설(이하 '직업적응훈련시설' 이라 함)로 구분하여 시설의 기능과 역할에 따라 다른 운영 기준을 적용하고 있으며, 작업활동프로그램 내지는 재활프로그램을 운영할 수 있도록 규정하고 있다. '작업활동프로그램'은 생산능력이 떨어져 당장 유상적 임금을 제공할 수 없는 훈련장애인을 대상으로 주당 20시간 이상을 실시하도록 하고 있다. 재활프로그램은 근로사업장과 보호작업장에서 근로장애인을 대상으로 실시되며 근로사업장에서는 필요에 따라 수행하고, 보호작업장에서는 주 8시간 이상을 실시하도록 규정하고 있다.

또한 직업재활시설은 「장애인복지법」에 따른 장애인복지시설의 한 유형으로 구분되어 있음에도 불구하고, 근로기준법, 근로자 직업능력개발법, 최저임금법, 장애인고용촉진 및 직업재활법 등에 근거하여 근로자로서의 법적 지위를 부여받고 지원을 받고 있다.

직업재활시설의 근로장애인은 근로기준법에 근거하여 근로계약서를 작성하고, 최저임금 이상을 받을 수 있도록 하고 있으나, 일부 장애인의 경우 최저임금 적용제외 규정에 따라 매년 평가를 받아 최저임금을 받지 못하고 있다. 이에 따라 직업재활시설 근로장애인의 평균임금은 50만원을 조금 넘고 있어 평균 임금근로자에 비해 매우 낮은 수준이다.

한편, 직업재활시설의 훈련장애인은 근로장애인 보다는 생산능력이 떨어져 당장 유상적 임금을 제공할 수 없는 장애인으로, 작업활동프로그램 대상으로 구분하고 있다. 그러나 직업재활시설에서는 최저임금 적용제외 대상인 근로장애인과의 월평균 임금 수준과 월 평균 훈련수당에 큰 차이가 없고, 실제적으로 수행하는 업무에 있어서도 큰 차이를 확인할 수 없으며, 이에 따른 구분 기준이 모호함이 존재하여 직업재활시설 운영 및 지원상에 혼선이 발생하고 있다.

이에 따라 본 연구는 직업재활시설을 이용하는 근로장애인과 훈련장애인의 구분 필요성을 검토하여 구분 기준을 재정립하고, 이에 따른 직업재활시설 및 이용장애인의 운영 및 지원 방안을 제안하고자 하는데 주요한 목적이 있다.

2 연구 내용 및 방법

본 연구는 직업재활시설 이용장애인 기준을 재정립하고 이에 따른 직업재활시설과 이용장애인 지원 방안을 모색하기 위한 연구로, 지금까지 이루어졌던 직업재활시설 관련 연구와는 차별성을 갖는다. 지금까지의 직업재활시설 관련 연구는 현재의 법적 기준이나 운영기준에서 문제점을 파악하고 개선방안을 모색해왔다면, 본 연구는 근본적인 기준의 적절성을 검토하고 그 기준을 다시 제시하고자 하는 것이며, 직업재활시설 유형이 아닌 시설을 이용하는 장애인에 초점을 둔 것으로 다음과 같은 내용으로 연구를 수행하고자 한다.

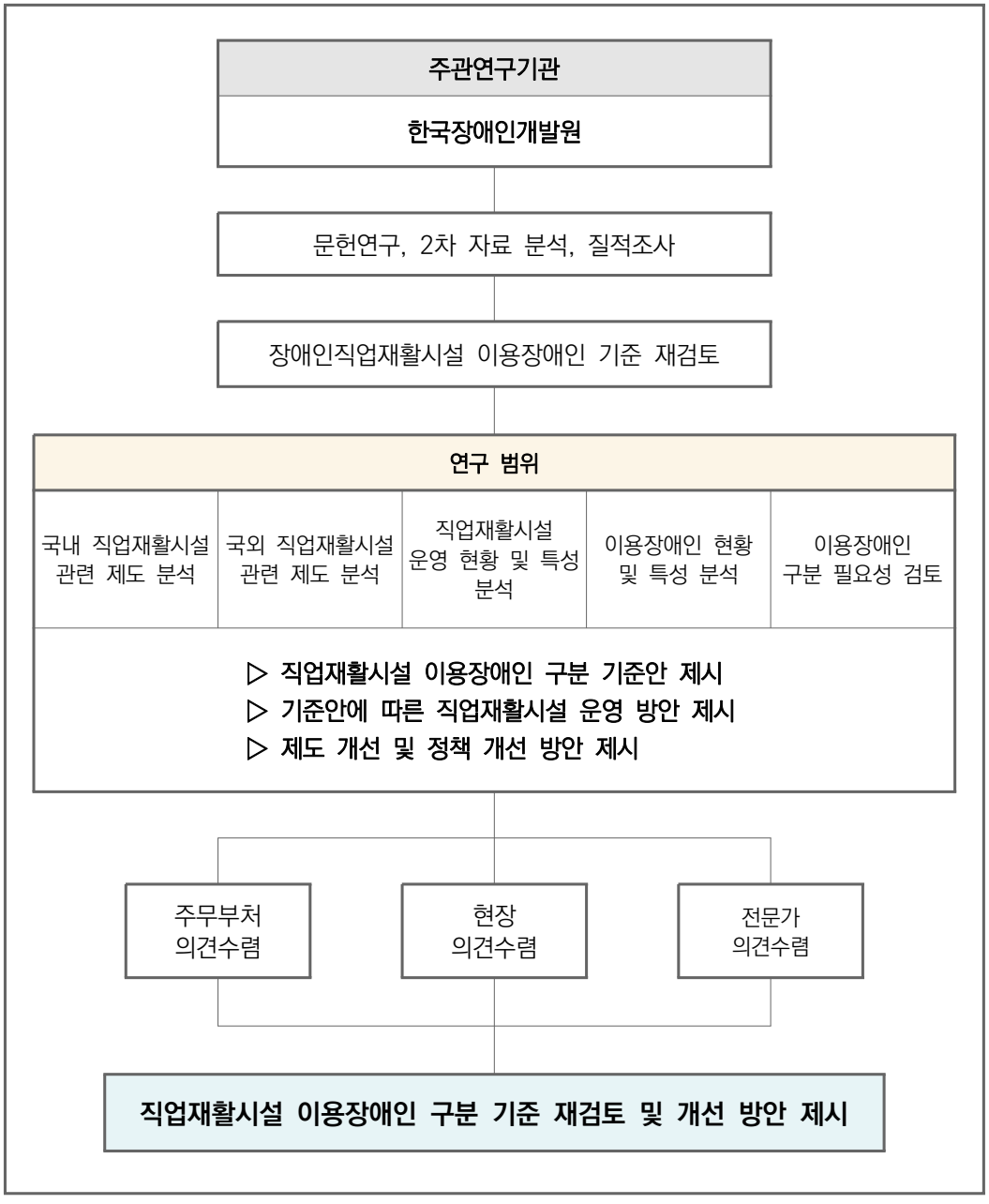
첫째, 직업재활시설 관련 정책과 제도 현황을 분석한다. 장애인복지법을 비롯하여 직업재활시설 운영기준의 변화와 발전 정도를 분석하고, 장애인복지법 이외 근로기준법, 최저임금법, 근로자 직업능력개발법, 고용보험법, 장애인고용촉진 및 직업재활법과 같이 직업재활시설 운영과 이용장애인과 관련된 법령을 분석한다. 또한 국내외에서 직업재활시설 운영에 대한 지원 정책을 분석한다. 또한 해외(미국, 일본, 스웨덴)의 직업재활시설 지원제도 및 법적 근거 등을 살펴봄으로써 국내 시사점을 도출한다.

둘째, 직업재활시설 운영 현황 분석을 통해 시설과 이용장애인의 특성을 파악한다. 이를 위해 보건복지부가 보유하고 있는 '장애인직업재활시설 운영 현황' 자료를 토대로 직업재활시설 유형별, 지역별 특성과 이용장애인(근로장애인, 훈련장애인) 현황과 특성을 분석한다.

셋째, 직업재활시설 이용장애인의 구분 필요성과 이에 따른 운영 및 지원방안을 모색하기 위해 전문가 패널조사와 포커스그룹인터뷰를 실시한다. 이용장애인에 대한 정의, 근로장애인과 훈련장애인의 구분 필요성, 구분 기준 등에 대해서는 이루어진 선행연구가 거의 없는 상태로, 이를 위하여 전문가 패널조사를 실시하여, 관련한 정의와 기준을 마련하고자 한다. 또한 포커스그룹인터뷰를 통해 직업재활시설 운영 및 이용장애인 지원 방안에 대한 구체적 방안을 모색하고자 한다.

넷째, 문헌연구 및 해외자료분석, 통계자료 분석, 전문가 패널조사 및 포커스그룹인터뷰를 통해 직업재활시설 이용장애인의 구분 기준을 제시하고, 이에 따른 직업재활시설 운영 및 지원 방안을 제시하며, 새로운 기준 적용에 따른 행정적 조치 방안, 제도개선 방안을 제시한다.

3 연구수행체계


주관연구기관
한국장애인개발원
문헌연구, 2차 자료 분석, 질적조사
장애인직업재활시설 이용장애인 기준 재검토
연구 범위
국내 직업재활시설 관련 제도 분석
국외 직업재활시설 관련 제도 분석
직업재활시설 운영 현황 및 특성 분석
이용장애인 현황 및 특성 분석
이용장애인 구분 필요성 검토
▷ 직업재활시설 이용장애인 구분 기준안 제시
▷ 기준안에 따른 직업재활시설 운영 방안 제시
▷ 제도 개선 및 정책 개선 방안 제시
주무부처 의견수렴
현장 의견수렴
전문가 의견수렴
직업재활시설 이용장애인 구분 기준 재검토 및 개선 방안 제시

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

CHAPTER
II

장애인직업재활시설 현황 및 제도 분석



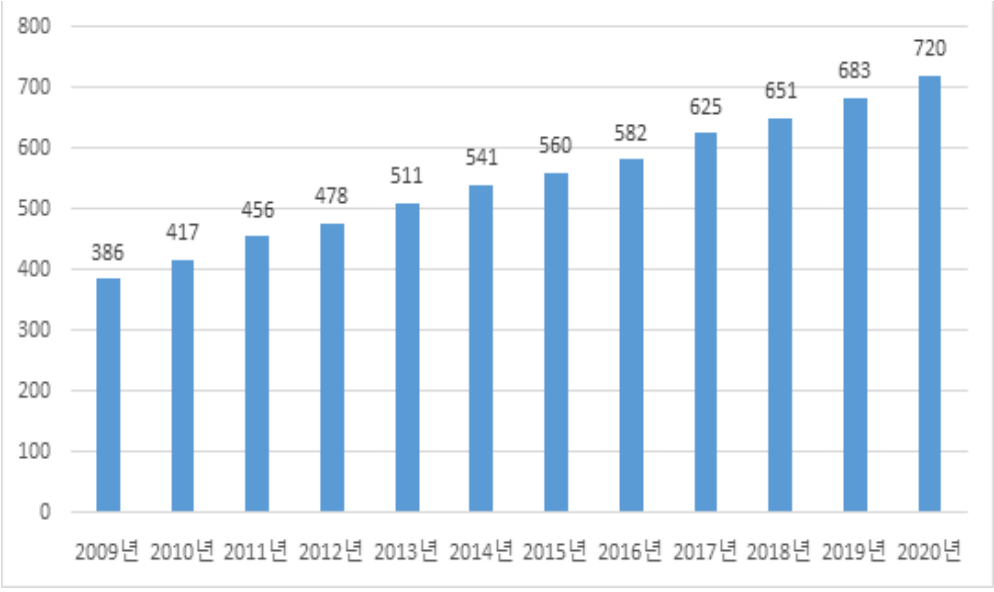
Ⅱ 장애인직업재활시설 현황 및 제도 분석

1 장애인직업재활시설 운영 현황

1) 장애인직업재활시설 운영 현황 분석

전국 직업재활시설의 운영현황은 보건복지부의 자료를 활용하여 분석하였고, 이 자료는 반기별로 개별 직업재활시설에서 입력한 자료이므로, 현재로서는 가장 많은 정보를 담고 있는 자료라고 할 수 있다.

2009년 386개소 이던 직업재활시설은 2020년 기준 722개로 약 340여개가 증가하였으며, 매년 지속적으로 꾸준히 직업재활시설 수가 증가하고 있음을 알 수 있다.



[그림 Ⅱ-1] 연도별 직업재활시설 수

이용장애인 수도 2019년 19,056명에서 2020년 19,734명으로 678명이 증가하였다.

〈표 Ⅱ-1〉 지역별 직업재활시설 수와 이용장애인 현황

(단위 : 개소, 명)

지역	2020년		2019년	
	시설수	이용장애인 수	시설수	이용장애인 수
전체	720	19,734	683	19,056
서울	138	1,226	133	4,136
부산	41	1,121	40	1,129
대구	42	1,164	43	1,200
인천	34	932	32	907
광주	29	852	26	798
대전	28	754	24	694
울산	15	289	15	288
세종	6	171	6	144
경기	145	3,832	130	3,569
강원	36	197	36	787
충북	27	897	25	797
충남	23	713	21	692
전북	22	564	22	546
전남	22	514	22	500
경북	46	1,270	44	1,257
경남	56	1,237	54	1,212
제주	10	401	10	400

유형별로 살펴보면, 보호작업장은 2020년 619개소로 2019년도 593개소 대비 26개소(4.4%) 증가하였고, 근로사업장은 67개소로 2019년 65개소 대비 2개소(3.1%) 증가하였다. 적응훈련시설은 2020년 34개소로 2019년도 25개소 대비 9개소(26.5%) 증가하였다. 또한, 보호작업장을 이용하는 장애이용자 수는 2020년 16,147명으로 2019년 15,796명 대비 2.2% 증가하였고, 근로사업장은 2020년 2,875명으로 2019년 2,823명 대비 1.8% 증가하였다. 직업적응훈련시설은 712명으로 2019년 437명 대비 38.6% 증가하였다.

〈표 Ⅱ-2〉 직업재활시설 유형별 현황

(단위 : 개소, 명)

구분		2018	2019	2020
시설수	전체	651	683	720
	보호작업장	573	593	619
	근로사업장	63	65	67
	적응훈련시설	15	25	34

2019년 직업재활시설의 평균 매출액은 700백만원으로 2015년도 594백만원 대비 17.8% 증가한 것으로 나타났고, 평균 이익금은 2019년 186백만원으로 2015년 227백만원 대비 -18.1% 감소한 것으로 나타났다.

직업재활시설 유형별 매출을 각각 살펴보면, 2019년도 보호작업장의 시설 당 평균 매출액은 485백만원, 근로사업장의 시설 당 평균 매출액은 2,622백만원이다. 2015년도 보호작업장의 평균 매출액은 365백만원, 근로사업장의 평균 매출액은 2,193백만원으로 2019년도 대비 각각 32.9%, 19.6% 증가한 것으로 나타났다.

반면, 평균 이익금에서는 2019년도 보호작업장은 평균 이익금이 143백만원으로, 2015년 171백만원 대비 18.1% 감소한 것으로 나타났고, 근로사업장의 평균 이익금은 646백만원으로 2015년도 622백만원 대비 3.9% 증가한 것으로 나타났다.

적응훈련시설은 훈련장애인만 있으므로, 매출은 발생하지 않으므로 본 분석에서 제외하였다.

〈표 Ⅱ-3〉 장애인직업재활시설 매출 현황

(단위: 백만원, 개소)

연도	시설유형	총매출액	이익금	시설수	시설평균	
					매출액	이익금
2018	전체	410,371	102,100	651	630	157
	보호작업장	254,321	67,264	573	444	117
	근로사업장	156,049	34,781	63	2,477	552
	직업적응훈련시설	1	55	15	0.1	3.7
2019	전체	445,004	126,969	683	700	186
	보호작업장	277,198	84,974	593	485	143
	근로사업장	167,804	41,994	65	2,622	646
	직업적응훈련시설	1	0	25	0	0
2020	전체	527,693	130,366	720	798	206
	보호작업장	328,046	80,436	619	555	142
	근로사업장	178,442	51,763	67	2,703	808
	직업적응훈련시설	1	0	34	0	0

직업재활시설의 매출액 및 이익금의 변화추이를 살펴보면, 근로사업장이 매출액과 이익금이 모두 증가를 보이고 있다. 반면 보호작업장은 경우 2019년 대비 2020년의 매출액은 증가 하고 있으나 이익금은 감소하는 것으로 나타났다.

2) 이용장애인 현황 분석

최근 3년간의 직업재활시설 이용장애인 현황을 보면, 지속적으로 이용장애인 수가 증가하고 있으며, 2020년 기준 약 19천명 이상의 장애인이 직업재활시설을 이용하고 있는 것으로 나타나고 있다.

〈표 Ⅱ-4〉 직업재활시설 유형별 현황

(단위 : 개소, 명)

구분		2018	2019	2020
이용 장애인수	전체	18,205	19,056	19,734
	보호작업장	15,262	15,796	16,147
	근로사업장	2,690	2,823	2,875
	적응훈련시설	253	437	712

지역별로는 제주의 직업재활시설이 시설당 평균 40.1명으로 전체 평균인 27.4명 보다 약 13명이 더 많은 것을 알 수 있고, 울산의 경우 시설당 19.3명으로 전체 평균 보다 약 8명이 적으며, 제주와는 약 2배 정도 차이가 나고 있다. 제주 이외에도 충북과 충남, 서울 지역은 시설당 평균 30명이 넘고 있으며, 강원과 경남 지역은 평균 22.1명으로 직업재활시설의 규모가 상대적으로 작은 것을 알 수 있다.

〈표 Ⅱ-5〉 지역별 직업재활시설 현황

(단위 : 개소, 명)

지역	2017년			2019년			2020년		
	시설수	이용 장애인 수	시설당 평균 장애인 수	시설수	이용 장애인수	시설당 평균 장애인 수	시설수	이용 장애인수	시설당 평균 장애인 수
전체	625	17,841	28.5	683	19,056	27.9	720	19,734	27.4
서울	128	4,144	32.4	133	4,136	31.1	138	4,226	30.6

지역	2017년			2019년			2020년		
	시설수	이용 장애인 수	시설당 평균 장애인 수	시설수	이용 장애인수	시설당 평균 장애인 수	시설수	이용 장애인수	시설당 평균 장애인 수
부산	39	1,059	27.2	40	1,129	28.2	41	1,121	27.3
대구	42	1,087	25.9	43	1,200	27.9	42	1,164	27.7
인천	31	889	28.7	32	907	28.3	34	932	27.4
광주	22	739	33.6	26	798	30.7	29	852	29.4
대전	19	587	30.9	24	694	28.9	28	754	26.9
울산	14	293	20.9	15	288	19.2	15	289	19.3
세종	4	98	24.5	6	144	24.0	6	171	28.5
경기	106	3,118	29.4	130	3,569	27.5	145	3,832	26.4
강원	36	810	22.5	36	787	21.9	36	797	22.1
충북	22	762	34.6	25	797	31.9	27	897	33.2
충남	21	630	30.0	21	692	33.0	23	713	31.0
전북	21	527	25.1	22	546	24.8	22	564	25.6
전남	19	434	22.8	22	500	22.7	22	514	23.4
경북	42	1,153	27.5	44	1,257	28.6	46	1,270	27.6
경남	49	1,146	23.4	54	1,212	22.4	56	1,237	22.1
제주	10	365	36.5	10	400	40.0	10	401	40.1

직업재활시설을 이용하는 장애인의 장애유형은 지적장애가 가장 많고, 자폐성장애, 지체장애, 정신장애, 시각장애, 뇌병변장애, 청각장애 순으로 나타나고 있다. 이러한 현황은 최근 3년간 동일하며, 지적장애와 자폐성장애, 청각장애는 최근 3년간 지속적으로 수가 늘고 있으며, 시각장애인의 경우에는 조금씩 줄어들고 있는 것으로 나타나고 있다.

〈표 Ⅱ-6〉 장애유형별 이용장애인 수

(단위 : 명, %)

구분		합계	지적	자폐성	지체	정신	시각	뇌병변	청각	언어	뇌전증	기타
2020	근로	12,088	9,202	849	902	674	262	317	329	41	33	32
	훈련	6,968	5,515	561	167	254	226	148	37	8	13	9
	합계	19,734	14,717	1,410	1,069	928	488	465	366	49	46	41
2019	근로	12,088	8,797	807	888	664	242	300	289	37	36	28
	훈련	6,968	5,531	510	167	281	267	145	35	13	9	10
	합계	19,056	14,328	1,317	1,055	945	509	445	324	50	45	38
2018	근로	11,498	8,355	722	900	621	233	294	277	34	32	30
	훈련	6,707	5,287	498	173	273	290	138	24	14	7	3
	합계	18,205	13,642	1,220	1,073	894	523	432	301	48	39	33

한편, 직업재활시설 근로장애인의 월평균임금은 2020년 572천원으로 2019년 617천원 대비 7.3% 감소하였고, 훈련장애인의 월평균 훈련수당은 2020년 96천원으로 2019년 97천원대비 1.0% 감소한 것으로 나타났다.

근로사업장의 근로장애인 월평균 임금은 2020년 1,160천원으로 2019년도와 변화가 없었고, 훈련장애인은 2020년 102천원으로 2019년도 181천원 대비 33.7% 감소한 것으로 나타났다.

보호작업장의 근로장애인 월평균 임금은 2020년 450천원으로 2019년도 464천원 대비 3.0% 감소하였고, 훈련장애인의 월평균 훈련수당은 2020년 98천원으로 2019년도 100천원 대비 2.0% 감소한 것으로 나타났다.

직업적응훈련시설의 훈련장애인 수당은 월평균 40천원으로 2019년 13천원 대비 207% 증가하였다.

〈표 Ⅱ-7〉 이용장애인 월평균 임금 비교

(단위 : 천원)

구분		2020	2019	2018	2017
전체	근로장애인	572	617	591	567
	훈련장애인	96	97	86	96
근로사업장	근로장애인	1,160	1,160	1,131	1,057
	훈련장애인	102	181	108	106
보호작업장	근로장애인	450	464	439	423
	훈련장애인	98	100	87	95
적응훈련시설	훈련장애인	40	13	39	135

* 훈련장애인의 경우, 월평균 훈련수당으로 해석

한편, 직업재활시설 지역별, 유형별 훈련장애인의 특성을 살펴본 결과, 다음 표와 같이 지역별, 유형별로 차이가 있는 것으로 나타났다. 우선 훈련장애인의 평균 훈련수당은 전남이 133천원으로 가장 높았으며, 경북 124천원, 충남 111천원, 인천 106천원 등의 순으로 높게 나타났다. 반대로 대전은 23천원, 제주와 강원은 28천원, 전북 30천원으로 평균 수당보다 낮은 것으로 나타났다. 또한 평균 훈련시간은 전북이 18시간, 제주가 19시간으로 20시간 미만인 것으로 나타났으며, 강원과 제주지역은 22시간으로 상대적으로 훈련시간이 적었으며, 울산은 30시간, 경북과 세종은 27시간으로 상대적으로 훈련시간이 많은 것으로 나타났다. 한편, 근로사업장의 훈련장애인은 평균 100.6천원, 보호작업장의 훈련장애인은 78.5천원, 직업적응훈련시설의 훈련장애인은 9.1천원을 받고 있는 것으로 나타나 유형별 차이가 큰 것으로 나타났다. 또한 강원, 경기, 부산, 울산, 전북의 경우, 직업적응훈련시설의 훈련장애인에게는 훈련수당이 전혀 없는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅱ-8〉 직업재활시설 지역별 훈련장애인 훈련수당과 훈련시간 현황

(단위: 천원, 시간, 명)

구분	평균 수당	주당 훈련시간	훈련장애인 수				근로사업장		보호작업장		적응훈련시설	
			근로	보호	적응	계	수당	훈련 시간	수당	훈련 시간	수당	훈련 시간
강원	28	22	0	255	33	288			32	21	0	30
경기	53	26	16	1,003	253	1,272	149	35	64	25	0	30
경남	80	24	7	289	0	296	0	20	82	24		
경북	124	27	1	512	0	513	159	24	124	27		
광주	94	22	0	230	0	230			94	22		
대구	77	26	34	495	0	529	160	28	71	26		
대전	23	25	27	255	61	343	19	29	28	23	4	30
부산	59	26	0	350	31	381			64	25	0	30
서울	67	26	41	1,306	211	1,558	144	26	69	26	38	30
세종	88	27	0	76	0	76			88	27		
울산	90	30	0	39	21	60			138	30	0	30
인천	106	24	22	394	0	416	175	30	102	24		
전남	133	24	9	187	0	196	200	25	130	24		
전북	30	18	1	124	17	142	0	35	34	16	0	30
제주	28	19	1	65	0	66	0	20	28	19		
충남	111	25	0	334	0	334			111	25		
충북	64	25	0	235	85	320			76	23	31	31
계(평균)	73.8	24.5	159	6,149	712	7,020	100.6	27.2	78.5	23.9	9.1	30.1

2 장애인직업재활시설 지원 제도

1) 보건복지부 지원 제도

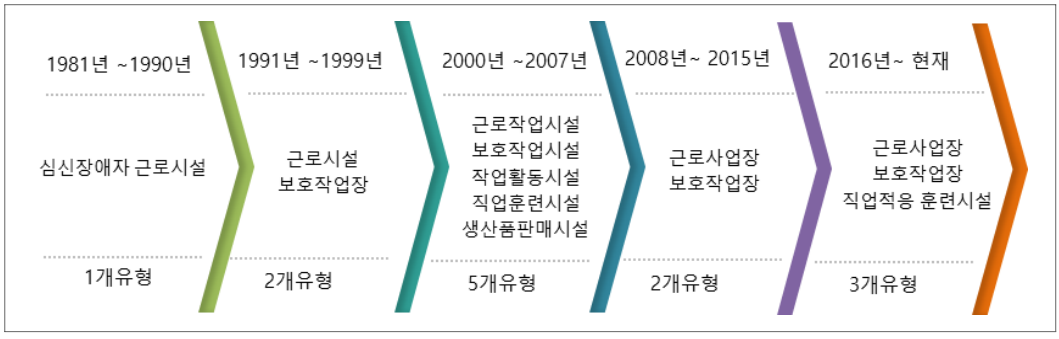
보건복지부는 「장애인복지법」에서 "장애인 직업재활시설"을 '일반 작업환경에서는 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업환경에서 직업훈련을 받거나 직업 생활을 할 수 있도록 하는 시설'로 정의(동법 제58조제1항제3호)하고 있다.

국내 직업재활시설의 종류는 현재 보건복지부의 「장애인복지법」 제58조 제1항 및 동법 시행규칙 제41조에 따라 다음과 같이 규정되어 있다.

먼저 장애인 보호작업장은 '직업능력이 낮은 장애인에게 직업적응능력 및 직무기능 향상훈련 등 직업재활훈련 프로그램을 제공하고, 보호가 가능한 조건에서 근로의 기회를 제공하며, 이에 상응하는 노동의 대가로 임금을 지급하며, 장애인 근로사업장이나 그 밖의 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설'로 규정하고, 장애인 근로사업장은 '직업능력은 있으나 이동 및 접근성이나 사회적 제약 등으로 취업이 어려운 장애인에게 근로의 기회를 제공하고, 최저임금 이상의 임금을 지급하며, 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설'로 규정하고 있다. 장애인 직업적응훈련시설은 '작업능력이 극히 낮은 장애인에게 작업활동, 일상생활훈련 등을 제공하여 기초작업능력을 습득시키고, 작업평가 및 사회적응훈련 등을 실시하여 장애인 보호작업장 또는 장애인근로사업장이나 그 밖의 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설'로 규정되어 있다(장애인복지법 시행규칙 별표 4, 2021).

이러한 직업재활시설이 현재는 세 개 유형으로 제시되어 있으나, 우리나라 장애인 직업재활시설의 발전과정을 살펴보면, 몇 차례의 유형개편이 진행된 것을 알 수 있다. 즉, 국내 장애인 직업재활시설은 1981년 심신장애자복지법이 제정되면서 법에 심신장애자근로시설이 명시되면서부터 시작되었다고 할 수 있고, 1989년에 심신장애자복지법이 전면개정을 통해 없어지고 장애인복지법이 제정되면서, 이때 '직업재활시설'이라는 명칭을 처음 사용하게 되었고, 1991년 장애인복지법 시행규칙의 개정으로 근로시설과 보호작업장 2개의 유형으로 구분되었다가 1999년 장애인복지법이 전면 개정되면서 직업재활시설이 근로사업장, 보호작업장, 작업활동시설, 직업훈련시설, 장애인생산품판매시설 등 5개 유형으로 세분화 된다. 2005년에 지방분권화 추진에 따라 직업재활운영사업이 지방으로 이양되었고, 2008년부터 2015년까지 다시 근로사업장과 보호작업장 2개 유형으로 개편되었고,

이후 2016년부터 직업적응훈련시설이 추가되어 현재까지 3개 유형으로 운영되고 있다.



[그림 Ⅱ-1] 우리나라 직업재활시설 유형 변천

(1) 연도별 현황

가. 2000년~2007년(직업재활시설 확대기)

① 직업재활시설의 유형

1999년 장애인복지법이 전면 개정되면서 직업재활시설이 장애인작업활동시설, 장애인보호작업시설, 장애인근로작업시설, 장애인직업훈련시설, 장애인생산품판매시설 등 5개 유형으로 세분화되었다.

먼저 장애인작업활동시설의 경우 작업능력이 극히 낮은 장애인에게 주기능으로 작업활동, 일상생활훈련 등을 제공하여 기초작업능력을 습득시키고, 부기능으로 작업능력평가 및 사회적응훈련 등을 실시하는 시설이고, 장애인보호작업시설은 작업능력이 낮은 장애인에게 주기능으로 직업 훈련 및 일거리 등을 제공하여 보호적 조건에서 생산활동에 참여하게 함으로써 이에 상응하는 노동의 대가를 지급하고, 부기능으로 직업알선 등을 실시하는 시설이다. 장애인근로작업시설은 직업능력은 있으나 사회적 제약 등으로 취업이 어려운 장애인에게 주기능으로 근로의 기회를 제공하여 생산활동에 참여하게 함으로써 최저임금 이상을 지급하고, 부기능으로 직업알선 등을 실시하는 시설이며, 장애인직업훈련시설은 직업훈련을 받고자 하는 장애인에게 주기능으로 직업능력평가, 사회적응훈련 및 직업훈련 등을 일정기간 실시하여 직업능력을 향상시키고, 부기능으로 직업알선 및 사후 지도 등을 실시하는 시설이다. 장애인생산품판매시설은 주기능으로 장애인생산품의 판매활동 및 유통을 대행하고, 부기능으로 장애인생산품에 관한 상담, 홍보, 판로개척 및 정보 제공 등을 실시하는 시설로 규정하고 있다.

〈표 Ⅱ-9〉 2000년~2007년 직업재활시설 유형

장애인작업활동시설	작업능력이 극히 낮은 장애인에게 주기능으로 작업활동, 일상생활훈련등을 제공하여 기초작업능력을 습득시키고, 부기능으로 작업능력평가 및 사회적응훈련 등을 실시하는 시설
장애인보호작업시설	작업능력이 낮은 장애인에게 주기능으로 직업 훈련 및 일거리 등을 제공하여 보호적 조건에서 생산활동에 참여하게 함으로써 이에 상응하는 노동의 대가를 지급하고, 부기능으로 직업알선 등을 실시하는 시설
장애인근로작업시설	직업능력은 있으나 사회적 제약 등으로 취업이 어려운 장애인에게 주기능으로 근로의 기회를 제공하여 생산활동에 참여하게 함으로써 최저임금 이상을 지급하고, 부기능으로 직업알선 등을 실시하는 시설
장애인직업훈련시설	직업훈련을 받고자 하는 장애인에게 주기능으로 직업능력평가, 사회적응훈련 및 직업훈련 등을 일정기간 실시하여 직업능력을 향상시키고, 부기능으로 직업알선 및 사후 지도 등을 실시하는 시설
장애인생산품판매시설	주기능으로 장애인생산품의 판매활동 및 유통을 대행하고, 부기능으로 장애인생산품에 관한 상담, 홍보, 판로개척 및 정보 제공 등을 실시하는 시설

② 직업재활시설의 운영 기준

직업재활시설 유형별 참여인원을 살펴보면 먼저 근로작업시설의 경우 최소인원이 30명(총인원 중 장애인이 70%이상, 근로장애인중 70% 이상 중증, 재가장애인이 2/3이상)이상이고, 보호작업시설은 최소인원 10인 이상(총인원 중 장애인이 70%이상, 근로장애인중 80% 이상 중증, 근로장애인 중 재가장애인이 50%이상), 작업활동시설 또한 최소인원 10인 이상(일반사업장에 취업이 곤란한 장애인으로 노동능력이 현저하게 떨어지는 자를 우선하여 선정), 직업훈련시설은 20인이상(훈련대상자는 각 훈련시설이 정하는 장애의 유형과 훈련직종 등을 고려하여 선발)으로 규정하고 있다.

임금의 경우 근로사작업시설은 최저임금 이상의 지급을 위하여 최선의 노력해야 하고, 보호작업시설의 경우 직무수행능력에 따라 차등 지급(최저임금기준 없음)을 규정하고 있고, 작업활동시설은 시설수익금의 범위내에서 소정의 임금을 직무수행능력에 따라 차등 지급(최저임금기준 없음)하도록 규정하고, 직업훈련시설의 경우 국가 또는 지방자치단체에서 예산의 범위 내에서 훈련을 받는 장애인에 대하여 훈련장려수당을 지급하도록 규정하고 있다.

〈표 Ⅱ-10〉 2000년~2007년 직업재활시설 최소인원 및 임금 규정

구 분	근로작업시설	보호작업시설	작업활동시설	직업훈련시설
최소인원수	30인이상	10인이상	10인이상	20인이상
근로장애인 비율	총인원 중 장애인이 70%이상, 근로장애인중 70% 이상 중증, 재가장애인이 2/3이상	총인원 중 장애인이 70%이상,근로장애인중 80% 이상 중증, 근로장애인 중 재가장애인이 50%이상	일반사업장에 취업이 곤란한 장애인으로 노동능력이 현저하게 떨어지는 자를 우선하여 선정	훈련대상자는 각 훈련시설이 정하는 장애의 유형과 훈련직종 등을 고려하여 선발
임금	최저임금 이상의 지급을 위하여 최선의 노력	직무수행능력에 따라 차등 지급(최저임금기준 X)	시설수익금의 범위내에서 소정의 임금을 지급가능, 직무수행능력에 따라 차등 지급(최저임금기준X)	국가 또는 지방자치단체는 예산의 범위내에서 훈련을 받는 장애인에 대하여 훈련장려수당을 지급

직업재활시설 유형별 수행사업을 살펴보면 근로작업시설의 경우 근로장애인에 대하여 최저임금을 지급하기 위하여 수익성이 높은 사업을 개발 추진해야 하고, 재활사업은 주당 4시간 이상 실시하고 장애인의 유형, 연령별 특성과 현재 수행중인 업종의 특성에 따라 재활계획을 수립하여야 하며, 그 계획에는 일반고용으로의 전환을 위한 내용을 포함하여야 한다.

보호작업시설은 보호작업시설로써의 기능과 역할을 충실히 이행하기 위하여 수익성이 높은 사업을 개발 추진하여야 하고, 근로장애인에게 보호적인 환경에서 유상적인 작업을 제공하여야 하며, 작업에 대한 보수가 제공되어야 하며, 훈련관리(장애인근로자의 개인별 재활계획을 수립하여 직업전훈련, 직업적응훈련, 고용상담 및 직업평가를 실시, 직무분석 실시)와 재활사업(장애인의 유형, 연령별 특성과 당해 시설에서 수행중인 업종의 특성을 반영하여 재활사업계획을 수립)을 주당 10시간 이상 실시하도록 규정하고 있다.

작업활동시설은 장애인의 직업능력과 적성을 찾기 위하여 정기적인 직업상담 및 평가를 실시하며, 평가결과를 토대로 한 서비스 계획을 수립하고 교육·훈련, 재활서비스 제공, 작업장으로서의 기능을 규정하고 있다. 재활사업으로는 일상생활 및 가사생활훈련, 사회적응훈련, 작업훈련, 통근훈련, 취미 및 여가활동 등을 규정하고 있다. 또한 작업장의 기능으로 궁극적으로 장애인에게 개별적인 직업재활서비스를 통하여 그들이 지역사회 내에서 발

생할 수 있는 많은 직업적인 문제점을 사전에 예방할 수 있는 기능을 담당해야 하고, 생산활동과 병행된 직업적응훈련을 통해 장애인의 작업기능을 향상시키고 장애인에 대해 소정의 임금을 지불하는 기능을 담당하여야 하며, 일반사업장 취업이 가능한 장애인에 대해 지원고용의뢰, 취업알선, 취업후 지도 등을 통해 일반고용 현장에서 완전한 직업을 가질 수 있도록 하는 기능을 담당하도록 규정하고 있다.

직업훈련시설은 직업재활서비스가 필요한 장애인의 잠재능력과 현재의 직업능력의 수준을 파악, 효과적이고 종합적인 재활계획을 수립하여 적성과 능력에 적합한 직업적응훈련, 직업훈련 및 직업평가, 취업알선(지원고용 포함), 사후지도 등의 직업훈련이 이루어져야 하며, 주당 34시간 이상 훈련을 규정하고 있다. 그리고 재활사업으로 직업준비훈련, 사회적응훈련, 상담지도, 현장훈련 및 고용전환, 취업알선 및 사후지도 등을 규정하고 있다.

〈표 Ⅱ-11〉 2000년~2007년 직업재활시설 수행사업

구 분	근로작업시설	보호작업시설	작업활동시설	직업훈련시설
재활사업	○ 주 4시간이상 실시 ① 사회적응훈련 ② 직업평가 ③ 취업 및 사후지도 ④ 전환고용 및 지원고용	○ 주 10시간이상 실시 ① 직업전훈련 ② 직업적응훈련 ③ 직업평가 ④ 자원봉사자 모집 및 관리 ⑤ 부모회의 조직 및 운영 ⑥ 전환고용훈련	○ 일상생활 및 가사생활훈련 ○ 사회적응훈련 ○ 작업훈련 ○ 통근훈련 ○ 취미 및 여가활동	○ 주간 34시간 직업훈련·평가, 재활사업실시
수행사업	장애인근로작업시설의 사업성 강화를 위한 사업개발 추진	장애인보호작업시설의 사업성 강화,보호고용, 훈련관리 사업수행	직업상담 및 평가, 교육·훈련, 작업장으로서의 기능	○ 직업준비훈련 ○ 사회적응훈련 ○ 상담지도 ○ 현장훈련 및 고용전환 ○ 취업알선 및 사후지도

나. 2008년~2015년

장애인직업재활시설의 유형별 역할·기능을 재정립하고 시설기준을 강화하는 한편, 지원을 강화함으로써 중증장애인에게 양질의 일자리 제공하고 직업재활시설의 보호고용을 확대하고 직업능력 개발 기능 강화하기 위해 2008년 장애인직업재활시설의 유형개편이 이루어진다.

① 직업재활시설의 유형(장애인복지법시행규칙 제41조 [별표4]의 규정)

2008년 5개 유형의 직업재활시설(근로사업시설, 보호작업시설, 작업활동시설, 직업훈련시설, 장애인생산품판매시설)이 아래의 표와 같이 근로사업장과 보호작업장 2개 유형으로 개편되었다.

〈표 Ⅱ-12〉 2010년 유형 개편 주요내용

구분	개편 전		개편 후	
근로자 직업능력 향상	- 직업능력개발훈련 등 운영체계 미흡	⇒	- 직업능력개발훈련 기간 명시 등 목표 명확화	
보호고용 기능강화	- 유상적 임금과 관련 없는 프로그램 운영 - 단순 교육프로그램 중심 운영	⇒	- 유상적 임금을 제공하는 근로자 육성 * 보호작업장:작업활동프로그램 운영 * 근로사업장:보호·작업활동 프로그램 운영	
직원배치 기준강화	- 평균시설당 4명 지원 * 근로작업시설 편중 보호작업시설 이하는 원장과 직업훈련교사 2-3명	⇒	- 평균 시설당 11명 지원근거 마련 * 보호작업장과 근로사업장의 배치기준 유사, * 보호작업장 사무원, 간호사, 영양사, 생산및판매관리기사, 시설관리기사, 조리원, 위생원 추가	
임금지급 기준완화	- 보호작업시설 : 근로장애인 2/3이상 최저임금의 50%이상 지급 - 근로작업시설 : 근로장애인 2/3이상 최저임금 이상 지급	⇒	- 보호작업장 : 근로장애인 2/3이상 최저임금의 40% 지급노력(1인 평균 최저임금 30%이상 지급 노력) - 근로사업장 : 근로장애인 2/3이상 최저임금 지급노력 (1인 평균 최저임금 80%이상 지급노력)	
상위 시설로 전이 사례 미흡 (시설수: '09.6월 기준)	〈유형개편 전〉		〈유형개편 후〉	자체 프로그램을 통한 시설내 전이 및 일반고용 전이 기능 강화
	일반고용 미약		일반고용 확대	
	근로작업시설 33개소(8.8%)		근로사업장	
	보호작업시설 225개소(60.0%)		보호작업장	
	작업활동시설 103개소(27.5%)		작업활동·직업훈련	
	직업훈련시설 14개소(3.7%)			

장애인보호작업장은 직업능력이 낮은 장애인에게 직업적응능력 및 직무기능 향상훈련 등 직업재활훈련 프로그램을 제공하고, 보호가 가능한 조건에서 근로의 기회를 제공하며, 이에 상응하는 노동의 대가로 임금을 지급하며, 장애인 근로사업장이나 그 밖의 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설로 규정하고 있으며, 장애인근로사업장은 직업능력은 있으나 이동 및 접근성이나 사회적 제약 등으로 취업이 어려운 장애인에게 근로의 기회를 제공하고, 최저임금 이상의 임금을 지급하며, 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설로 규정하고 있다. 또한 경쟁고용 시장으로의 전이를 위해 보호작업장 프로그램과 작업활동 프로그램에 대한 규정을 제시하고 있다.

보호작업장 프로그램의 경우 장애인근로사업장 시설장이 보호작업장 프로그램 운영 여부를 자율적으로 결정할 수 있고, 최소인원은 10명 이상이고, 이용자를 장애인복지법 시행규칙 별표1의 규정에 의한 장애등급 3급 이상인 장애인이 프로그램 현원의 60%이상이 되도록 유지하고, 일정기간 훈련을 통해 능력과 기능이 향상될 수 있도록 3년 후 근로사업장 또는 경쟁고용으로 전이될 수 있도록 노력해야 하고, 3년 후 전이되지 못한 장애인은 3년을 더 연장하여 훈련할 수 있고, 시설은 이를 위해 정기적으로 평가를 실시하여야 함을 규정하고 있다.

작업활동프로그램은 장애인보호작업장 및 장애인근로사업장의 시설장이 작업활동프로그램 운영 여부를 자율적으로 결정할 수 있고, 최소 10인 이상으로 구성하되, 장애인보호작업장 대상 장애인들보다 더욱 생산능력이 떨어져 당장 유상적 임금을 제공할 수 없는 장애인을 대상으로 하고, 장애인복지법 시행규칙 별표1의 규정에 의한 장애등급 3급 이상인 장애인이 프로그램 현원의 80%이상이 되도록 유지해야 하며, 일정기간 훈련을 통해 능력과 기능이 향상될 수 있도록 하여 3년 후에는 장애인보호작업장 또는 장애인근로사업장으로 전이될 수 있도록 노력하여야 하고, 3년 후 전이되지 못한 장애인은 3년을 더 연장하여 훈련할 수 있고, 시설은 이를 위해 정기적으로 평가를 실시하여야 함을 규정하고 있다.

〈표 Ⅱ-13〉 2008~2015년 직업재활시설 유형

장애인보호작업장	직업능력이 낮은 장애인에게 직업적응능력 및 직무기능 향상훈련 등 직업재활훈련 프로그램을 제공하고, 보호가 가능한 조건에서 근로의 기회를 제공하며, 이에 상응하는 노동의 대가로 임금을 지급하며, 장애인 근로사업장이나 그 밖의 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설.
장애인근로사업장	직업능력은 있으나 이동 및 접근성이나 사회적 제약 등으로 취업이 어려운 장애인에게 근로의 기회를 제공하고, 최저임금 이상의 임금을 지급하며, 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설.

※ 보호작업장 프로그램: 장애인근로사업장 내의 보호된 환경에서 작업능력을 향상시키기 위한 직업훈련 및 보호작업 등을 통해 장애인근로사업장이나 경쟁고용으로 전이될 수 있도록 실시하는 프로그램
※ 작업활동 프로그램 : 작업능력이 매우 부족한 장애인들이 일정기간 일상생활 및 가사생활훈련, 사회적응훈련, 직업적응훈련, 여가활동 교육 등을 통해 보호작업장이나 근로사업장으로 전이되어 유상적 임금을 받을 수 있도록 장애인보호작업장 또는 장애인근로사업장 내에서 실시하는 프로그램

② 직업재활시설의 운영 기준

직업재활시설 유형별 참여인원을 살펴보면 먼저 근로사업장의 경우 최소인원이 30명(총인원 중 장애인이 70%이상, 근로장애인 중 60% 이상 중증, 재가장애인이 50%이상)이상 이고, 보호작업작은 최소인원 10인 이상(총인원 중 장애인이 70%이상, 근로장애인중 80% 이상 중증, 근로장애인 중 재가장애인이 50%이상)을 규정하고 있다.

임금의 경우 직업재활시설은 모든 근로장애인에게 임금을 지급하여야 하고, 근로사업장은 근로장애인의 2/3 이상에게 최저임금이상을 지급하도록 노력해야 하며, 1인당 월평균 임금은 최저임금의 80% 이상을 유지하여야 한다. 보호작업장은 모든 장애인에게 임금을 지급하고, 근로장애인의 2/3이상에게 최저임금의 40%이상을 지급하기 위해 최선의 노력을 하고, 근로장애인 1인당 월평균 임금은 최저 임금의 30%이상을 유지할 수 있도록 노력을 하여야 한다고 규정하고 있다. 작업활동 프로그램에 참여하는 장애인에 대하여 소정의 훈련수당을 지급하도록 규정하고 있다.

〈표 Ⅱ-14〉 장애인직업재활시설 인원 기준(장애인복지법 시행규칙 제33조)

구 분	근로사업장	보호작업장	보호작업장 프로그램	작업활동 프로그램
최소인원수	30인이상	10인이상	10인이상	10인이상
대상자 비율	총인원 중 장애인이 70%이상, 근로장애인중 60% 이상 중증, 재가장애인이 50%이상	총인원 중 장애인이 70%이상,근로장애인 중 80% 이상 중증, 근로장애인 중 재가장애인이 50%이상	장애등급 3급 이상인 장애인이 프로그램 현원의 60%이상	장애등급 3급 이상인 장애인이 프로그램 현원의 80%이상이 되도록 유지
임금	- 근로장애인의 2/3 이상에게 최저임금 이상 - 근로장애인 1인당 월평균임금은 최저 임금의 80%이상	- 근로장애인의 2/3 이상에게 최저임금의 40%이상 - 근로장애인 1인당 월평균 임금은 최저 임금의 30%이상		작업활동프로그램 내의 장애인에게 소정을 훈련수당을 지급할 수 있음

장애인근로사업장은 사업성 강화를 위한 사업개발 추진, 재활프로그램 운영, 개별고용계획 수립 등의 사업을 수행한다. 장애인근로사업장의 재활사업은 장애인의 유형, 장애 정도, 연령별 특성과 현재 수행중인 업종의 특성에 따라 필요하다면 재활프로그램을 계획하여야 하며, 그 계획에는 일반고용으로의 전이를 위한 내용을 포함하여야 한다. 사업내용으로는 사회적응훈련, 직무기능향상 훈련, 작업태도 및 기술훈련, 직무개발 및 경쟁적인 고용시장으로의 전이를 위한 조치 등을 포함한다.

보호작업장은 보호작업장으로서의 기능과 역할을 충실히 이행하기 위해 수익성이 높은 사업을 개발 추진, 보호고용, 개별화고용계획 수립, 재활프로그램 운영 등의 사업을 수행한다. 보호작업장의 재활프로그램은 주당 8시간 이상 실시, 직업적응훈련(일상생활훈련, 사회적응훈련, 작업 태도 및 기술훈련), 문제해결훈련(의사소통 기술훈련, 문제해결훈련, 대인관계능력 향상훈련, 위급 혹은 응급상황 대비훈련, 자기옹호 및 주장훈련), 직업평가(작업표본평가 및 현장평가), 직무기능 향상훈련(직무분석에 따른 직무변경, 개조, 보조공학 개입에 따른 훈련), 지역사회 자원활용훈련(지역사회적응훈련)을 실시를 규정하고 있다.

〈표 Ⅱ-15〉 장애인직업재활시설 수행사업(장애인복지법 시행규칙 제33조, 제42조)

구 분	근로사업장	보호작업장	보호작업장프로그램	작업활동프로그램
재활사업	- 재활프로그램 실시 ① 사회적응훈련 ② 직무기능향상 훈련 ③ 작업태도 및 기술훈련 ④ 직무개발 및 경쟁적인 고용시장으로의 전이를 위한 조치	- 주 8시간 이상 실시 ① 직업적응훈련 ② 문제해결훈련 ③ 직업평가 ④ 직무기능 향상훈련 ⑤ 지역사회 자원활용 훈련	- 주당 16시간 이상 ① 직업적응훈련 ② 문제해결훈련 ③ 직업평가 ④ 직무기능 향상훈련	- 주당 24시간 이상 ① 일상생활 및 가사생활 훈련 ② 사회적응훈련 ③ 작업훈련 ④ 직업평가 ⑤ 통근훈련 ⑥ 취미 및 여가활동
수행사업	장애인근로사업장의 사업성 강화를 위한 사업개발 추진, 개별고용계획 수립	장애인보호작업장의 사업성 강화, 보호고용, 개별고용계획 수립		

다. 2016년 ~ 현재

① 직업재활시설의 유형

2008년 장애인직업재활시설 유형 개편 이후 적은 인력으로 재활프로그램을 통한 복지성과와 근로 및 고용을 통한 생산성과(최저임금 지급기준 등)를 함께 고려해야 함에 따라 직업재활시설 분류기준과 역할의 모호함, 수익창출의 어려움, 일반고용으로의 전이 및 연계 부족 등의 운영상의 문제가 지속적으로 제기되었다. 이와 같은 여러 차례의 유형개편은 각 시설의 여건 및 장애유형 등이 고려되지 않은 채 고용 및 수익창출에 중심을 둔 유형개편으로 인한 것이라 할 수 있다(이병화 외, 2016).

이러한 이유로 2015년 '장애인복지법 시행규칙 일부개정'을 통해 보호작업장, 근로사업장 외에 작업능력이 극히 낮은 장애인에게 작업활동, 일상생활훈련, 작업평가 및 사회적응훈련 등을 실시하는 장애인직업적응훈련시설 유형이 추가 되었다.

장애인보호작업장은 직업능력이 낮은 장애인에게 직업적응능력 및 직무기능 향상훈련 등 직업재활훈련 프로그램을 제공하고, 보호가 가능한 조건에서 근로의 기회를 제공하며, 이에 상응하는 노동의 대가로 임금을 지급하며, 장애인 근로사업장이나 그 밖의 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설로 규정하고 있으며, 장애인근로사

업장은 직업능력은 있으나 이동 및 접근성이나 사회적 제약 등으로 취업이 어려운 장애인에게 근로의 기회를 제공하고, 최저임금 이상의 임금을 지급하며, 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설로 규정하고 있으며, 장애인직업적응훈련시설은 작업능력이 극히 낮은 장애인에게 작업활동, 일상생활훈련 등을 제공하여 기초작업능력을 습득시키고, 작업평가 및 사회적응훈련 등을 실시하여 장애인 보호작업장 또는 근로사업장이나 그 밖의 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설로 규정하고 있다.

〈표 Ⅱ-16〉 직업재활시설 유형(2016년 ~ 현재)

장애인 보호작업장	작업능력이 낮은 장애인에게 직업적응능력 및 직무기능 향상훈련 등 직업재활훈련 프로그램을 제공하고, 보호가 가능한 조건에서 근로의 기회를 제공하며, 이에 상응하는 노동의 대가로 임금을 지급하며, 장애인 근로사업장이나 그 밖의 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설
장애인 근로사업장	직업능력은 있으나 이동 및 접근성이나 사회적 제약 등으로 취업이 어려운 장애인에게 근로의 기회를 제공하고, 최저임금 이상의 임금을 지급하며, 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설
장애인 직업적응훈련시설	작업능력이 극히 낮은 장애인에게 작업활동, 일상생활훈련 등을 제공하여 기초작업능력을 습득시키고, 작업평가 및 사회적응훈련 등을 실시하여 장애인 보호작업장 또는 장애인근로사업장이나 그 밖의 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설('15.12.31자 시행규칙 개정으로 유형 신설)

또한 장애인보호작업장과 장애인근로사업장에 훈련장애인을 두어 작업능력이 매우 부족한 장애인들이 경쟁고용 시장으로의 전이를 할 수 있도록 돕고, 이들이 작업활동 프로그램에 참여할 수 있도록 규정을 제시하고 있다.

작업활동 프로그램은 작업능력이 매우 부족한 장애인들이 일정기간 일상생활 및 가사생활훈련, 사회적응훈련, 직업적응훈련, 여가활동 교육 등을 통해 보호작업장이나 근로사업장으로 전이되어 유상적 임금을 받을 수 있도록 보호작업장 또는 근로사업장 내에서 실시하는 프로그램이다.

〈표 Ⅱ-17〉 작업활동 프로그램

○ 보호고용 및 경쟁고용으로 전이될 수 있도록 주당 20시간 이상 아래의 내용으로 훈련을 실시하여야 한다.(직업적응훈련시설은 별도)
- 일상생활 및 가사생활훈련 : 가정생활 및 독립생활을 수행하는 데 필요한 기술을 습득하기 위한 훈련
- 사회적응훈련 : 지역사회의 한 일원으로 통합하여 살아가는데 필요한 대인관계기술, 각종 시설을 이용하는 기술 등을 습득하도록 지도
- 작업훈련 : 작업기능의 향상을 위한 작업활동을 제공하고 장애인보호고용으로의 전환을 위한 작업기술을 습득하도록 지도
- 직업평가 : 적절한 평가도구를 통한 직업평가를 실시
- 통근훈련 : 지역사회의 대중교통 수단을 이용하여 통근할 수 있도록 지도
- 취미 및 여가활동 : 건전한 여가활동을 통하여 사회성과 대인관계기술을 습득하고 긍정적인 생활인의 자세를 기를 수 있도록 지도

○ 이 밖에 생산활동과 연계된 직업적응훈련을 통해 작업기능을 향상시킬 수 있도록 하여야 한다.
○ 작업활동 프로그램에 참여하는 훈련장애인에게는 소정의 훈련수당을 지급할 수 있다.

작업활동프로그램은 장애인보호작업장 및 장애인근로사업장의 시설장이 작업활동프로그램 운영 여부를 자율적으로 결정할 수 있고, 최소 10인 이상으로 구성하되, 장애인보호작업장 대상 장애인들보다 더욱 생산능력이 떨어져 당장 유상적 임금을 제공할 수 없는 장애인을 대상으로 하고, 장애인복지법 시행규칙 별표1의 규정에 의한 장애의 정도가 심한 장애인이 프로그램 대상 현원의 80%이상 되도록 유지해야 하며, 일정기간 훈련을 통해 능력과 기능이 향상될 수 있도록 하여 3년 후에는 장애인보호작업장 또는 장애인근로사업장으로 전이될 수 있도록 노력하여야 하고, 3년 후 전이되지 못한 장애인은 3년을 더 연장하여 훈련할 수 있고, 시설은 이를 위해 정기적으로 평가를 실시하여야 함을 규정하고 있다. 자세한 프로그램 내용은 위의 표와 같다.

② 직업재활시설의 운영 기준

직업재활시설 유형별 참여인원을 살펴보면 먼저 장애인근로사업장의 경우 최소인원이 30명(총인원 중 장애인이 70%이상, 근로장애인 중 60% 이상 장애 정도가 심한장애인, 재가장애인이 50%이상)이상 이고, 장애인보호작업장은 최소인원 10인 이상(총인원 중 장애인이 70%이상, 근로장애인 중 80% 이상 장애 정도가 심한장애인, 근로장애인 중 재가장애인이 50%이상)을 규정하고 있다. 장애인직업적응훈련시설의 경우 장애정도가 심한 장애인으로 하되 발달장애인 80%이상 유지해야 하고, 재가장애인이 50%이상이 되도록

규정 하고 있다.

보호작업장과 근로사업장 모두 근로능력이 현저히 낮아 장시간 근무가 어렵거나 근로장애인이 희망하는 경우 단시간(주 소정근로 15시간 미만) 근로 계약을 체결할 수 있다.

임금의 경우 직업재활시설은 모든 근로장애인에게 임금을 지급하여야 하고, 근로사업장은 근로장애인의 2/3 이상에게 최저임금이상을 지급하도록 노력해야 하며, 1인당 월평균 임금은 최저임금의 80% 이상을 유지하여야 한다. 보호작업장은 모든 장애인에게 임금을 지급하고, 근로장애인의 2/3이상에게 최저임금의 40%이상을 지급하기 위해 최선의 노력을 하고, 근로장애인 1인당 월평균 임금은 최저 임금의 30%이상을 유지할 수 있도록 노력을 하여야 한다고 규정하고 있다.

또한 작업활동 프로그램에 참여하는 장애인에 대하여 소정의 훈련장려수당을 지급하도록 규정하고 있다.

〈표 Ⅱ-18〉 장애인직업재활시설 인원 기준 및 임금규정(장애인복지법 시행규칙 제33조)

구 분	근로사업장	보호작업장	직업적응훈련시설
최소인원수	30인이상	10인이상	20인이상
대상자 비율	근로장애인중 60% 이상 장애정도가 심한장애인, 재가장애인이 50%이상	근로장애인중 80% 이상 장애정도가 심한장애인, 근로장애인 중 재가장애인이 50%이상	발달장애인 80%이상, 재가장애인이 50%이상
임금	- 근로장애인의 임금은 객관적인 기준에 근거하여 지급되어야 하며, 최저임금 이상의 임금을 지급하기 위하여 노력 - 장애인 보호작업장, 장애인 근로사업장에서 작업활동 프로그램을 운영하는 경우 훈련장애인에게는 소정의 훈련수당을 지급할 수 있음		장애인직업적응훈련시설은 소속 훈련장애인에게 훈련수당을 지급할 수 있고, 지방자치단체는 예산의 범위 내에서 이를 지원

장애인직업재활시설의 운영사업을 살펴보면, 장애인근로사업장은 중증장애인의 고용기회 획대 및 직무참여 강화, 재활프로그램 운영, 개인별 직업재활계획 수립 등의 사업을 수행한다. 장애인근로사업장의 재활사업은 장애인의 유형, 장애 정도, 연령별 특성과 현재 수행중인 업종의 특성에 따라 필요하다면 재활프로그램을 계획하여야 하며, 그 계획에는 일반고용으로의 전이를 위한 내용을 포함하여야 하며 재활사업을 실시하기 위해서는 사업

계획과 예산을 수립한 후 지방자치단체장의 승인을 받아 시행하여야 한다. 사업내용으로는 사회적응훈련, 직무기능향상 훈련, 작업태도 및 기술훈련, 직무개발 및 경쟁적인 고용시장으로의 전이를 위한 조치, 직업평가 등을 포함한다.

보호작업장은 중증장애인의 고용기회 확대 및 직무참여 강화, 보호고용, 개별화 재활계획수립, 재활프로그램 운영 등의 사업을 수행해야 한다.

장애인보호작업장의 재활프로그램은 장애인의 유형, 장애 정도, 연령별 특성과 현재 수행중인 업종의 특성을 반영하여 계획을 수립하여야 하며, 그 계획에는 근로사업장 등 상위단계의 직업재활시설 또는 일반고용으로의 전이를 위한 내용을 포함하여야 하며 재활사업을 실시하기 위해서는 사업계획과 예산을 수립한 후 지방자치단체장의 승인을 받아 시행하여야 한다.

보호작업장의 재활프로그램은 근로장애인을 대상으로 실시되며(훈련장애인의 경우 작업활동프로그램을 실시), 프로그램 시간은 주당 8시간 이상 실시하고, 프로그램의 내용은 직업적응훈련(일상생활훈련, 사회적응훈련, 작업 태도 및 기술훈련), 문제해결훈련(의사소통 기술훈련, 문제해결훈련, 대인관계능력 향상훈련, 위급 혹은 응급상황 대비훈련, 자기옹호 및 주장훈련), 직업평가(작업표본평가 및 현장평가), 직무기능 향상훈련(직무분석에 따른 직무변경, 개조, 보조공학 개입에 따른 훈련), 지역사회 자원활용훈련(지역사회적응훈련)을 실시하도록 규정하고 있다.

장애인직업적응훈련시설은 개인별 직업재활계획 수립, 훈련프로그램 운영 등의 사업을 수행해야 한다. 장애인직업적응훈련시설의 훈련프로그램은 훈련장애인이 장애인 보호작업장 또는 장애인 근로사업장이나 그 밖의 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 주당 30시간 이상 훈련을 실시하고, 프로그램의 내용은 재활기능 기초훈련, 직업기초기능훈련, 직업생활을 가능하게 하기 위한 기초훈련(직업태도, 직업 및 안전수칙에 대한 이해, 대인관계, 일상생활 습관과 작업습관을 몸에 익히기 위한 훈련)을 시실 하도록 규정하고 있다. 또한 훈련 프로그램의 효과적인 수행을 위해 개인별 적응훈련계획 수립, 훈련 과정 설치 및 실시(훈련장애인의 장애유형 및 기관의 특성을 고려하여 자율적으로 설정하되 1일 기준 4시간 이상, 단위시간은 45분 이내로 실시), 훈련 결과 평가, 서비스 전이에 관한 사항을 규정하고 있다.

〈표 Ⅱ-19〉 장애인직업재활시설 유형별 수행사업(장애인복지법 시행규칙 제42조)

구 분	근로작업장	보호작업장	직업적응훈련시설
재활 프로그램	- 재활프로그램 실시 ① 사회적응훈련 ② 직무기능향상 훈련 ③ 작업태도 및 기술훈련 ④ 직무개발 및 경쟁적인 고용시장으로의 전이를 위한 조치	- 주 8시간이상 실시 (근로장애인) ① 직업적응훈련 ② 문제해결훈련 ③ 직업평가 ④ 직무기능 향상훈련 ⑤ 지역사회 자원활용훈련 〈훈련장애인〉 장애인보호작업장은 훈련장애인이 일정 기간 훈련을 통하여 향후 근로장애인으로 전환될 수 있도록 작업활동 프로그램을 실시	- 주당 30시간 이상(1일 기준 4시간 이상, 단위시간은 45분 이내로 실시) ① 재활기능 기초훈련 ② 직업기초기능훈련 ③ 직업생활을 가능하게 하기 위한 기초훈련
운영기준	장애인근로사업장의 사업성 강화를 위한 사업개발 추진, 통근 지원, 개인별고용계획 수립	중증장애인의 고용기회 확대 및 직무참여 강화, 보호고용, 개인별 직업재활계획 수립	개별직업재활계획 수립, 훈련프로그램 운영, 생계급여신청, 훈련수당 지급

그 동안의 직업재활시설 운영 기준을 보면, 시설 유형 구분과 각 시설 유형별 기능, 프로그램 운영, 시설 운영 기준 등에 대하여 제시하고 있으나, 직업재활시설을 이용하는 장애인 즉, 근로장애인과 훈련장애인의 정의나 구분 기준에 대해서는 제시되고 있지 않다. 근로사업장의 근로장애인은 최저임금 이상을 받아야하고, 보호작업장의 근로장애인에게 재활프로그램을 실시할 수 있다는 언급은 있으나 명확한 정의나 구분기준이 없어 이에 대한 제시가 필요한 것으로 보인다.

2) 유관기관 지원 제도

(1) 고용노동부 지원 현황

가. 최저임금 적용제외 근로장애인 전환지원 사업[1)]

① 사업의 개요

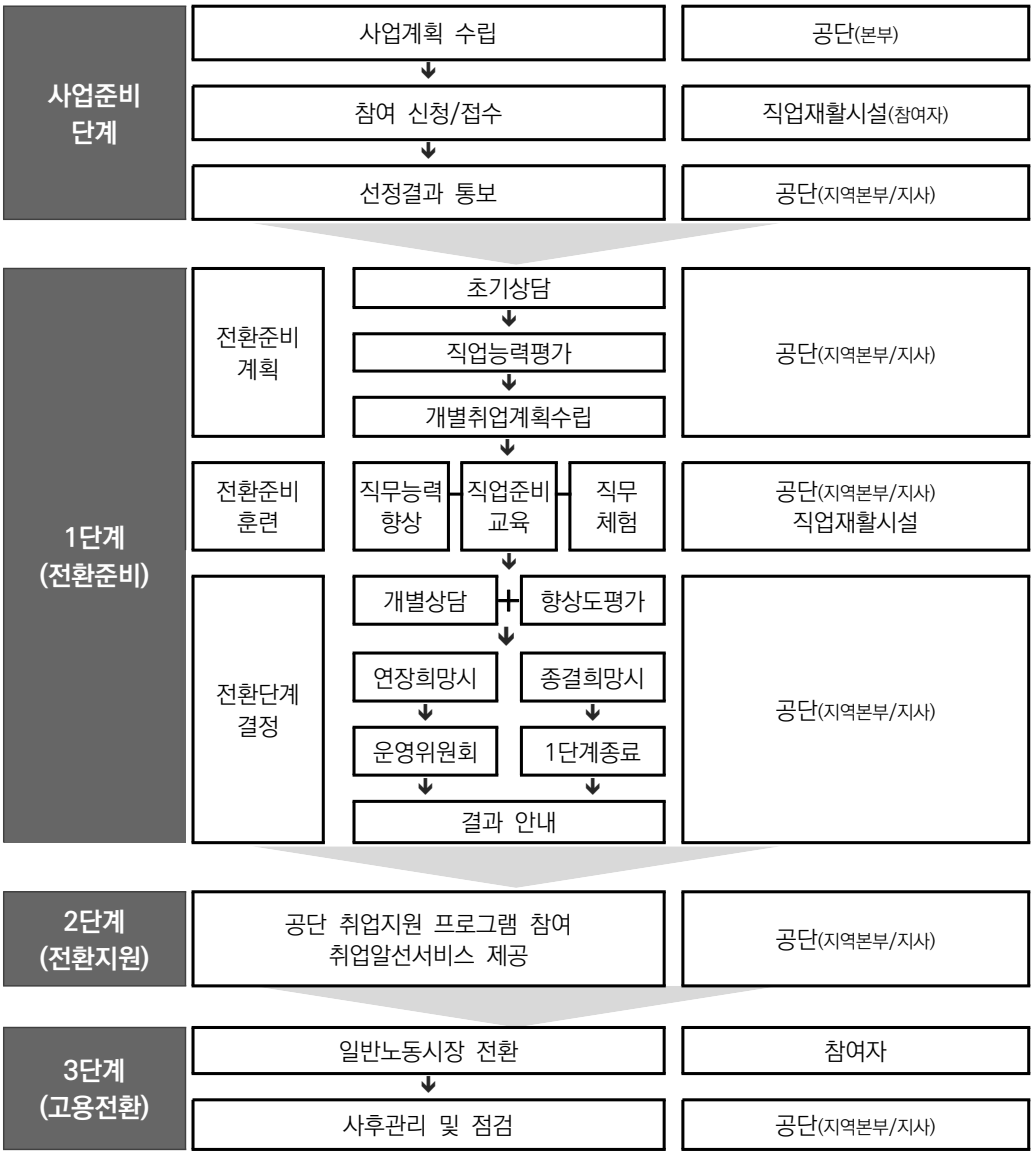
고용노동부에서는 장애인직업재활시설 최저임금 적용제외 인가 근로장애인에게 직업재활과 훈련기회를 제공하여 최저임금 이상 양질의 일자리로 고용전환 지원을 하고 있다.

「최저임금 적용제외 근로장애인 전환지원 사업(이하, 전환지원사업)」은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제10조(직업지도)와 동법 시행령 제19조(취업알선의 지원)에 근거한 중증장애인 고용지원을 위한 사업으로, 2019년에 발표되었던 「직업재활시설 저임금 장애인 노동자 지원방안」에 따라 직업재활시설 최저임금 적용제외 인가 근로장애인에게 직업재활과 훈련기회를 제공하여 최저임금 이상 양질의 일자리로 고용전환을 지원하기 위해 마련되었다.

이 사업의 대상은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」상 장애인으로, 신청일 이전 직업재활시설 소속으로 최저임금 적용제외 인가를 받은 근로자 이고, 신청주체는 장애인을 고용하고 있는 장애인 직업재활시설이 된다. 시설 내 취업욕구가 있는 근로자를 직업재활시설이 모집하여 공단 소속기관으로 신청서를 제출하면 소속기관별 참여인원 목표에 따라 선발하되 신규참여자에게 우선 참여 기회가 부여된다. 선발 시 최근 1년 이내 작업능력평가 결과 값이 높은 근로자를 선발하되, 작업능력평가 결과 값이 동일한 경우에는 장기 근속자가 우선 선발된다. 전환지원사업의 업무 흐름도는〔그림 Ⅱ-2 〕와 같다.

사업의 추진 체계를 살펴 보면, 한국장애인고용공단 본부의 장애인서비스국이 사업 추진 주체가 되어 사업 계획 및 운영 방침을 수립하고, 공단 지역본부 및 지사는 참여자를 모집하고 신청서를 접수하며 참여 자격을 확인하고 사업참여 시설과 근로자들을 응대하며 사업단계별 운영과 점검 및 관리를 담당한다. 직업재활시설은 참여장애인을 관리하고 지원하며 사업 운영에 협조하고, 프로그램 참여 신청과 직무지도원 및 근로지원인을 신청하여 운영하며, 프로그램 운영과 참여자 구직활동 시 공단 등과 연계, 고용전환촉진수당 신청도 시설에서 담당한다.

1) 이 내용은 한국장애인고용공단(2021.4.19.) '최저임금 적용제외 근로장애인 전환지원 사업 매뉴얼'을 요약 정리한 것내용임

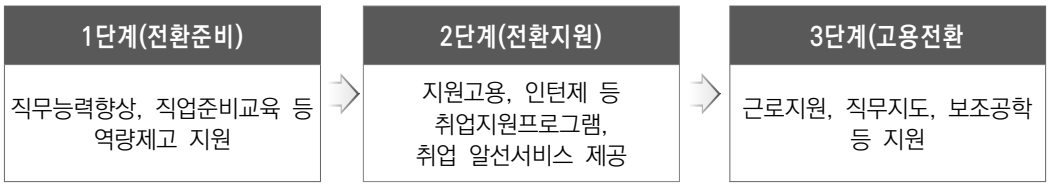


[그림 Ⅱ-2] 업무의 흐름도

자료: 한국장애인고용공단(2021). 2021년 최저임금적용제외 근로장애인 전환지원사업 매뉴얼

② 사업 단계

사업참여와 전환 고용을 희망하는 근로장애인에게는 3단계에 걸친 지원 서비스를 제공한다. 1단계는 전환준비단계, 2단계는 전환지원단계, 3단계는 고용전환단계로 이루진다.

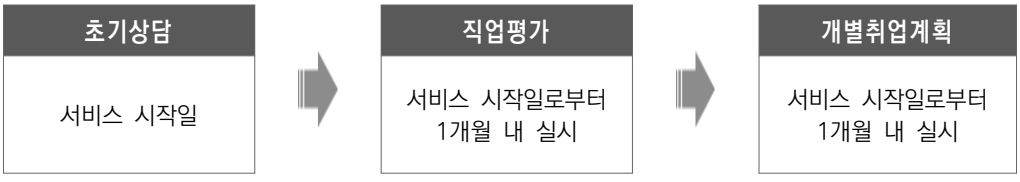


[그림 Ⅱ-3] 전환지원 단계별 업무

자료: 한국장애인고용공단(2021). 2021년 최저임금적용제외 근로장애인 전환지원사업 매뉴얼

㉮ 1단계: 전환준비단계

참여 근로장애인의 일반고용시장 전환을 목표로 개인별 취업계획을 수립하고 직무능력 향상 등 훈련프로그램 지원을 통해 취업역량강화를 지원하는 단계이다. 참여기간은 서비스 시작일로부터 12개월이며 최대 12개월 범위 내에서 전환지원운영위원회 의결을 통해 연장 기간을 결정하게 된다. 서비스과정은 전환준비 계획, 전환준비 훈련, 전환 단계 결정 순으로 이루어진다.

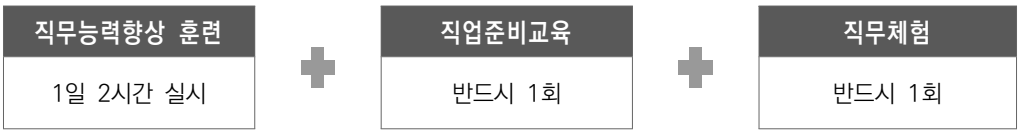


[그림 Ⅱ-4] 전환준비 계획

자료: 한국장애인고용공단(2021). 2021년 최저임금적용제외 근로장애인 전환지원사업 매뉴얼

먼저 전환준비 계획 단계에서는 '초기상담'을 통해 서비스 시작일에 참여자 기본정보 및 장애 특성, 취업욕구, 전환의욕 등을 파악하고 사업의 이해를 돕기 위한 정보를 제공한다. 사업의 취지와 단계별 지원내용, 고용전환촉진수당 지급기준 등 전환지원사업 전반에 대해 상세히 안내하고, 이후 '직업능력평가'를 실시하여 직업능력 및 서비스 요구도 등을 파악한다. 직업평가 시기는 서비스 시작일로부터 1개월 이내에 실시하며 '장애인 고용서비스 다양성검사', '고용전환 훈련생 평가 기록부'를 반드시 실시하고 필요시 「장애인 취업지원 업무처리규칙」별표 4에 따른 종합평가를 실시한다.

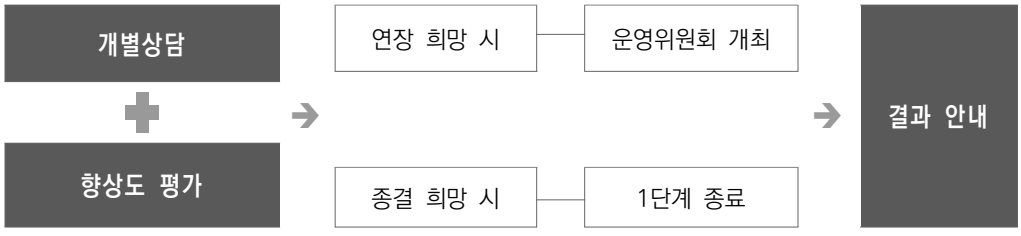
초기상담, 직업능력평가 결과를 바탕으로 훈련대상 직무 및 목표, 훈련시간, 직무능력향상 방안을 포함함 '개별취업계획(IPE)'을 수립한다.



[그림 Ⅱ-5] 전환준비 훈련

자료: 한국장애인고용공단(2021). 2021년 최저임금적용제외 근로장애인 전환지원사업 매뉴얼

다음으로 전환준비 훈련 단계에서는 직무능력향상 훈련(1일 2시간)과 직업준비교육 1회, 직무체험 1회를 포함하며, '직무능력향상 훈련'은 개별취업계획에 수립된 훈련 목표와 과정에 따라 실시한다. 훈련시간은 근로계약서 상 훈련시간을 활용하여 1일 2시간 실시하되, 상황에 따라 2시간 이상 실시하는 경우에는 근로시간에도 진행할 수 있고, 지역본부(지사) 담당자는 전환준비 훈련 기간 중 훈련 진행상황과 애로사항 등을 파악하기 위한 분기별 1회 개별상담을 실시한다. '직업준비교육'은 기초직업교육, 구직역량강화, 직장 적응력 향상 등을 위해 교육훈련 프로그램을 제공하며, 훈련생의 역량을 고려하여 적합 수준의 프로그램을 선택, 활용하고 필요에 따라 외부 전문강사를 위촉하여 활용할 수 있으며 운영시간과 참여인원은 탄력적으로 운영한다. '직무체험'은 다양한 직무경험을 제공하여 전환 동기를 강화하기 위해 반드시 1회 이상 참여해야 하며, 장애인 고용 사업장, 공단 발달장애인훈련센터, 기타 공공·민간이 운영하는 직업체험기관 등 견학을 실시할 수 있다. 훈련 과정에서 직무지도원과 근로지원인을 지원할 수 있으나 중복지원은 되지 않으며 직무지도원의 경우 내부 또는 외부 인력이 활용될 수 있으고 최대 1년까지 지원한다. 훈련에 참여한 근로자에게 최대 월30만원까지 참여 수당을 지원한다.



[그림 Ⅱ-6] 전환지원 결정단계

자료: 한국장애인고용공단(2021). 2021년 최저임금적용제외 근로장애인 전환지원사업 매뉴얼

마지막으로 전환결정 단계에서는 전환준비 과정 종료 전 참여자에 대한 후속 서비스 결정을 위해 개별상담 및 향상도를 평가한다. '개별상담'에서는 2단계진입 희망 여부와 구체적인 욕구를 파악한다. '향상도 평가'는 '장애인고용서비스 다양성 검사' 및 '고용전환 훈련생종합 평가 기록부'(2차)를 실시하여 전환준비 계획단계에서 실시한 검사결과(1차)와 비교 하고, 근무태도·대인관계·작업태도·작업수행에 대한 평가를 실시한다. 1차 전환준비 계획 수립과 2차 전환단계결정을 위한 향상도 평가 시 고용전환 훈련생 평가 기록부를 활용한다.

전환단계 결정에서는 1단계 연장을 희망하는 사람과 종결 희망하는 사람으로 나누어지는데 연장을 희망할 경우 전환지원운영위원회를 통해 연장기간을 결정한다. 1단계 연장자에 대해서는 초기상담, 직업능력평가, 향상도 평가 자료를 참고하여 연장기간에 대한 개별취업계획(IPE)를 수립하며 직무능력향상, 직업준비교육, 직무체험 과정은 동일하게 운영한다.

㉯ 2단계: 전환지원 단계

2단계 전환지원 단계는 참여자의 일반고용시장 전환을 목표로 1단계 종료자를 대상으로 다양한 취업지원 프로그램을 제공하게 된다. 대표적으로 공단의 취업지원 프로그램인 중증장애인 지원고용, 장애인인턴제, 직업훈련, 맞춤훈련, 취업성공패키지 등의 프로그램을 이용할 수 있으며, 취업지원프로그램(직업훈련) 없이 취업이 가능한 자는 적합업체를 찾아 바로 취업알선 서비스를 제공할 수 있다.

㉰ 3단계: 고용안정 단계

3단계 고용안정 단계는 전환 참여자가 고용전환 지원 요건에 해당하는 일자리로 취업한 경우 직무지도원을 활용한 적응지도, 근로지원인 등 서비스를 연계하여 고용안정을 돕는다.또한 참여자가 고용전환 지원 요건에 해당하는 일자리로 취업한 경우 고용전환 취업성공수당 및 사업주 지원금을 지원한다. 참여자에게 주는 고용전환 취업성공수당은 3개월간 최대 100만원 지급이 된다(1개월 유지시 20만원, 2개월 유지시 30만원, 3개월 유지시 50만원 지급). 고용전환 훈련생을 고용한 사업주에게 월 80만원 한도에서 최대 3년간 고용전환 사업주지원금을 지급한다. 이후 전환단계결정을 위해 개별상담 및 향상도 평가를 통해 다음 단계로의 진입을 결정한다. 만약 1단계 연장을 원할 때는 전환지원운영위원회를 개최하여 결정하게 된다.

③ 지원금 구성

사업에 참여하는 장애인과 사업주에게는 지원금이 지급된다. 지원금은 '참여수당'과 '사업주지원금'으로 구성되며, '참여수당'은 '고용전환촉진수당'과 '고용전환 취업성공수당'으로 구분된다.

직업재활시설에서 일반 노동시장(공공 및 민간사업체, 사립학교 교직원 등의)으로 전환할 경우 또는 보호작업장에서 근로사업장으로 전환하는 경우에 장애인근로자는 고용전환 취업성공수당을 지급하고 사업주에게는 고용전환사업주 지원금이 지원된다. 사업체가 국가 및 지방자치단체인 경우 고용전환사업주 지원금은 지원하지 않고 장애인에게 고용전환 취업성공수당은 지원 한다. 또한 재정일자리, 직계 존비속 또는 배우자가 대표자인 사업장, 동일 법인에서 운영하는 시설 간 전환일 경우에는 지원에서 제외된다.

취업 시 근로 계약은 만 1년 이상 채결해야 하며 근로시간은 월 16일 이상, 월 60시간 이상(월력 기준) 계약할 때 인정된다. 최저임금 이상 지급해야 하며 전환 전 임금 총액 이상을 지급받아야 한다.

〈표 Ⅱ-20〉 전환지원 수당 지급 내용

단계	구분	지원금	지급요건
1 단계	장애인 참여 수당	고용전환촉진수당	개별취업계획 수립 후 프로그램 참여자
3 단계		고용전환 취업성공수당	1단계 종료일로부터 3년 이내 고용전환 지원요건 충족한 참여자
	사업주 지원금	고용전환 사업주지원금	1단계 종료자를 고용한 사업주

직업재활시설 근로장애인 전환프로그램에 참여한 이용자가 고용전환에 성공해서 퇴소한 경우 후임 신규 이용자 충원은 퇴소일로부터 3개월 이내에 하여야 한다. 단, 입소 희망자가 없거나 입소 적격자가 없는 경우 위 기간 내에 충원이 어려운 불가피한 사정이 있는 경우 3개월 추가 연장이 가능하다. 사업에 참여하는 사람이 전환에 성공한 이후 고용유지에 실패해서 직업재활시설에 재입소를 희망하는 경우에는 복귀가 가능하며, 부득이한 이유 원소속 시설 복귀가 어려운 경우 시설, 참여자, 부모가 협의를 하여 타 시설로 복귀를

유도해야 한다. 시설 재입소 신청은 종전 직장의 퇴사일로부터 6개월 이내 하도록 하되, 6개월이 경과한 후 재입소를 희망하는 경우는 신규입소 절차에 따른다. 시설 복귀 장애인이 프로그램에 재참여를 희망하는 경우나 1단계 및 2단계에서 중도 포기(탈락)하는 경우 최대 3회까지 참여 가능하다.

1단계 중도포기 또는 1단계 지원 종료 결정 후 6개월 이내에 2단계에 참여하지 않은 경우에는 중도포기(탈락) 또는 종료일로부터 6개월 간 참여가 제한된다. 단, 정당한 사유가 있는 경우 증빙자료를 첨부하여 서변으로 공단지역본부(지사)에 신청하고 전환지원운영위원회 논의를 거쳐 예외로 인정받을 수 있다.

3) 기타 기관의 지원

(1) 중증장애인직업재활지원사업

가. 사업 개요

중증장애인 직업재활 지원사업의 기본목표는 사각지대 없는 촘촘한 직업재활서비스 제공을 통한 중증장애인의 자립기반 마련 및 사회참여 증진에 두고 있고, 목적은 진단·평가, 교육·훈련 및 자립지원정책 등의 차원에서 접근하는 명실상부한 종합적인 직업재활서비스를 제공함으로써 중증장애인의 보호고용 또는 일반노동시장으로 취업을 지원하고 이를 통하여 사회적·경제적 활동에 동등한 사회구성원으로 자리매김하는데 있으며, 추진방향은 첫째, 중증장애인 현장 중심 훈련 확대를 통한 현장 적응력 강화 및 취업률 제고, 둘째, 공공과 민간을 아우르는 중증장애인 신규일자리 확대, 셋째, 직업재활서비스 평가체계 개선을 통한 서비스 품질관리 체계 구축, 넷째, 부처 간(복지-교육-고용) 및 수행기관 간 협력체계 구축을 통해 수요자 중심 직업재활서비스 강화한다는 것이다.

나. 중증장애인직업재활지원사업의 추진체계

중증장애인 직업재활 지원사업의 추진체계는 보건복지부, 한국장애인개발원, 지원사업 수행기관으로 이루어져 있다(한국장애인개발원, 2012).

추진체계	주요기능
보건복지부	■ 중증지원사업에 대한 총괄적인 권한과 책임 ■ 중증지원사업에 대한 관리, 감독
한국장애인개발원	■ 사업계획수립과 예산 편성 및 집행 관리 ■ 사업수행기관 관리 및 지원 ■ 사업수행기관 평가·교육, 현장점검 ■ 사업실적 및 통계관리 ■ 직업재활프로그램 개발·보급 ■ 장애인직업재활에 관한 조사·연구 ■ 기타 보건복지부장관이 정하는 사항 및 사업관련 업무
중증장애인 직업재활 지원사업 수행기관	■ 직업상담, 직업능력평가, 직업적응훈련, 지원고용, 취업알선, 취업 후 적응지도 등 직업재활서비스 제공

[그림 Ⅱ-7] 중증장애인직업재활지원사업 추진체계

〈그림 Ⅱ-7〉과 같이 보건복지부는 중증장애인 직업재활 지원사업의 총괄적인 권한과 책임을 가지며 이 사업과 관련한 관리, 감독업무를 담당하고 있다. 보건복지부는 이 사업과 함께 직업재활시설, 장애인 복지일자리 사업의 권한도 함께 가지고 있으므로 중증장애인 직업재활사업의 총체적인 기획과 사업집행과 관리의 총체적인 책임을 지닌다고 할 수 있다.

한국장애인개발원은 보건복지부로부터 이 사업과 관련한 위임을 받고 사업계획 수립, 예산편성 및 집행관리, 사업수행기관 관리 및 지원, 사업수행기관 평가·교육, 현장점검, 사업실적 및 통계관리, 직업재활 프로그램 개발·보급, 장애인 직업재활에 관한 조사·연구 등과 같은 업무를 담당하는 총괄 수행기관의 역할을 수행하고 있다.

사업을 직접 수행하는 중증 지원사업 수행기관은 장애인을 대상으로 직업상담, 직업능력평가, 직업적응훈련, 지원고용, 취업알선, 취업 후 적응지원 등 직업재활서비스를 제공한다.

한편, 중증장애인 직업재활 지원사업 수행기관은 그 유형과 역할에 따라 각각의 사업을 수행하고 있는데, 각 기관의 특성에 따라 주 기능과 부 기능으로 구분하여 업무를 수행하고 있다.

사업유형별 수행기관의 기능과 역할을 살펴보면 첫째, 직업재활센터에서는 직업재활과 관련된 종합적이고 전문적인 서비스를 제공하여, 장애인들이 지역사회 구성원으로 활동할 수 있도록 필요한 기술적 지원과 서비스를 제공한다. 직업재활센터의 주 기능은 직업상담, 직업능력평가, 직업적응훈련, 지원고용, 취업알선 및 취업 후 적응지원, 부 기능은 직종개발이 있다.

둘째, 장애인단체는 다른 지원사업 수행기관과 비교할 때, 상대적으로 열악한 환경과 적은 인력으로 직업상담부터 사업체 개발, 취업알선, 그리고 취업 후 적응지도까지 실시하고 있다. 장애인단체의 주 기능은 직업상담 및 취업알선이며, 부 기능은 직종개발 및 취업 후 적응지원이 있다.

셋째, 직업평가센터는 직업재활과 관련된 종합적이고 전문적인 직업능력평가 서비스를 제공하여 직업에 대한 통찰력을 향상시키고 개인별 능력과 특성을 고려한 적합 직종개발 및 직업재활서비스의 방향을 결정할 수 있도록 장애인을 지원하는데 그 목적이 있다. 이러한 목적을 수행하기 위하여 직업평가센터의 주기능은 직업능력평가와 직업상담이며, 부기능은 직종개발로 제시되고 있다.

넷째, 직업재활시설은 원래 경쟁노동시장에서 고용을 확보하기 어려운 장애인에게 보호된 환경에서 직업재활서비스를 제공하며, 일할 기회를 제공하여 직업의 제한을 개선시키고 사회통합을 도모하는 목적을 가지고 있다. 따라서 직업재활시설의 주 기능은 보호고용, 직업적응훈련이 될 수 있으며, 부 기능은 직업상담과 직종개발이다.

다섯째, 직업재활 프로그램사업 수행기관은 장애정도, 장애유형, 지역 및 기관특성에 따른 특화된 사업제공의 필요성과 지역적 특성 및 기관의 특성을 반영한 전문적 직업재활서비스 제공기관의 확대 필요성이 증가함에 따라 2009년부터 중증장애인을 대상으로 실시되었다. 직업재활 프로그램사업은 각 기관 및 지역적 특성에 맞는 직업능력개발훈련 및 일자리창출 관련 사업을 지원하여 중증장애인 직업능력개발, 취업 활성화 및 직업적 자립을 도모하기 위하여 실시하게 되었다. 선정대상은 「장애인복지법」 제53조에 따른 중증장애인 자립생활지원센터와 동법 제58조 제1항 제2호에 따른 장애인복지관, 동법 제63조에 따른 장애인단체가 대상이 된다. 사업내용은 기관 및 지역의 특성을 반영한 중증장애인 직업능력개발 및 일자리 창출과 직접 연계되는 사업으로 단순훈련 및 교육 실시 후 종결되거나 역량강화만을 목표로 하는 사업은 제외된다(한국장애인개발원, 2019).

여섯째, 현장중심직업재활센터는 직업재활서비스 기관 및 시설이 아닌 실제 근무하는 사업체 현장에서 전환기 장애청소년 및 미취업 성인을 대상으로 직무훈련을 실시, 이를

통해 중증장애인의 취업률을 제고하고 취업유지율을 높이기 위한 사업으로 가형은 현장중심 직업훈련서비스가 실시되며 나형은 시범사업 유형으로 직업지도, 현장중심적응훈련, 취업알선 및 적응지원 등이 제공된다.

〈표 Ⅱ-21〉 중증장애인직업재활지원사업 수행기관 현황(2008년~2020년): 수행기관 유형별

(단위 : 개)

구 분	2008	2013	2016	2017	2018	2019	2020
계	181	192	178	176	177	161	171
직업재활센터	34	34	35	34	34	33	33
직업평가센터	6	6	6	6	6	6	6
장애인단체	33	32	32	32	30	30	30
보호작업장(직업훈련시설)	8						
보호작업장(작업활동시설)	29	79	75	75	75	74	74
보호작업장(보호작업시설)	43						
직업적응훈련기관	10	10	-	-	-	-	-
직업능력개발훈련기관	10	21	21	20	20	-	-
직업재활프로그램수행기관	8	10	9	9	5	5	5
현장중심직업재활센터(가형)	-	-	-	-	5	10	20
현장중심직업재활센터(나형)	-	-	-	-	2	3	3

출처 : 한국장애인개발원(2019). 중증장애인직업재활지원사업 성과분석 및 발전방안 연구.
중증장애인직업재활지원사업 홈페이지 (https://vr.koddi.or.kr)

2021년 현재 전국의 직업재활시설 중 74개소가 중증장애인직업재활지원사업 수행기관으로 사업을 수행하고, 훈련장애인이 직업 환경이나 직무에 적응하는데 직업적 혹은 간접적으로 연관된 훈련을 실시하여 장애인의 구직이나 직업 안정에 기여하고 있으며, 이를 위해 직업적응훈련을 수행하는 기관들에게 전문인력 1인의 인건비와 사업비와 직업적응훈련생 수당과 상해보험료를 지원하고 있다.

3 관련 법령 분석

1) 근로기준법

직업재활시설 장애인근로자의 근로계약과 관련한 사항을 살펴보면, 제17조~제18조, 제50조, 제69조, 제93조 등을 들 수 있다.

임금과 근로시간 관련해서는「근로기준법」제17조에서 임금, 소정근로시간 및 임금의 구성항목·계산방법·지급방법등의 근로조건을 명시하도록 규정하고 있다.

제18조에는 단시간 근로자의 근로조건에 관한 내용을 담고 있으며 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다. 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 주휴일과 연차 유급휴가를 적용하지 아니한다. 단시간근로자의 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 시행령 별표 2와 같이 규정 하고 있다. 현재 대다수 직업재활시설에서 단시간 장애인근로자를 채용하고 있지만, 근로기준법의 단시간 근로자에 관한 조항에서는 장애는 고려되고 있지 않고 있기에 별도의 규정을 마련할 필요가 있어 보인다.

근로자의 근로시간과 관련한 사항은「근로기준법」제50조에서 규정하고 있다. 근로자의 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없으며, 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다고 규정하고 있으며 위 조항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

또한 동법 제69조에서는 청소년의 근로시간을 규정하고 있는데, 15세 이상 18세 미만인 사람의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못하며 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다. 이처럼 근로기준법에는 연소자의 경우 근로시간을 제한하고 있는데 발달장애인이 대다수인 직업재활시설의 경우도 근로시간 제한에 대한 규정마련이 필요해 보인다.

제93조에서는 취업규칙과 관련한 내용에서 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 '임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항' 에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다라고 규정하고 있어 장애인근로자 10명 이상을 고용하고 있는 근로사업장과 보호작업장의 경우 취업규칙

을 갖추어야 하고, 임금의 결정 및 계산에 관한 구체적인 내용을 작성해야 한다. 하지만 장애인근로사업장 및 보호작업장의 훈련장애인과 직업적응훈련시설의 훈련장애인의 경우에는 「근로기준법」의 근로자에 해당되지 않기에 훈련수당의 결정 및 계산에 대한 별도의 기준이 마련될 필요가 있다.

■ 근로기준법 시행령 [별표 2]

단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항(제9조제1항 관련)

1. 근로계약의 체결
   가. 사용자는 단시간근로자를 고용할 경우에 임금, 근로시간, 그 밖의 근로조건을 명확히 적은 근로계약서를 작성하여 근로자에게 내주어야 한다.
   나. 단시간근로자의 근로계약서에는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제17조 각 호의 근로조건이 명시되어야 한다.

2. 임금의 계산
   가. 단시간근로자의 임금산정 단위는 시간급을 원칙으로 하며, 시간급 임금을 일급 통상임금으로 산정할 경우에는 나목에 따른 1일 소정근로시간 수에 시간급 임금을 곱하여 산정한다.
   나. 단시간근로자의 1일 소정근로시간 수는 4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상 근로자의 총 소정근로일 수로 나눈 시간 수로 한다.

3. 초과근로
   가. 사용자는 단시간근로자를 소정 근로일이 아닌 날에 근로시키거나 소정근로시간을 초과하여 근로시키고자 할 경우에는 근로계약서나 취업규칙 등에 그 내용 및 정도를 명시하여야 하며, 초과근로에 대하여 가산임금을 지급하기로 한 경우에는 그 지급률을 명시하여야 한다.
   나. 사용자는 근로자와 합의한 경우에만 초과근로를 시킬 수 있다.
   다. 단시간근로자의 초과근로의 제한, 가산임금의 지급에 관한 사항 등에 대해서는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에서 정하는 바에 따른다.

4. 휴일·휴가의 적용
   가. 사용자는 단시간근로자에게 법 제55조에 따른 유급휴일을 주어야 한다.
   나. 사용자는 단시간근로자에게 법 제60조에 따른 연차유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 유급휴가는 다음의 방식으로 계산한 시간단위로 하며, 1시간 미만은 1시간으로 본다.

$$\text{통상 근로자의 연차휴가일수} \times \frac{\text{단시간근로자의 소정근로시간}}{\text{통상 근로자의 소정근로시간}} \times 8\text{시간}$$

다. 사용자는 여성인 단시간근로자에 대하여 법 제73조에 따른 생리휴가 및 법 제74조에 따른 출산전후휴가와 유산·사산 휴가를 주어야 한다.
라. 가목 및 다목(생리휴가는 제외한다)의 경우에 사용자가 지급해야 하는 임금은 제2호가목에 따른 일급 통상임금을 기준으로 한다.
마. 나목의 경우에 사용자가 지급하여야 하는 임금은 시간급을 기준으로 한다.

5. 취업규칙의 작성 및 변경
가. 사용자는 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 통상근로자에게 적용되는 취업규칙과 별도로 작성할 수 있다.
나. 가목에 따라 취업규칙을 작성하거나 변경하고자 할 경우에는 적용대상이 되는 단시간근로자 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 단시간근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.
다. 단시간근로자에게 적용될 별도의 취업규칙이 작성되지 아니한 경우에는 통상 근로자에게 적용되는 취업규칙이 적용된다. 다만, 취업규칙에서 단시간근로자에 대한 적용을 배제하는 규정을 두거나 다르게 적용한다는 규정을 둔 경우에는 그에 따른다.
라. 가목 및 다목에 따라 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 작성 또는 변경하는 경우에는 법 제18조제1항의 취지에 어긋하는 내용이 포함되어서는 아니 된다.

2) 최저임금법

「최저임금법」 제7조는 “정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람”으로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 경우 최저임금을 적용하지 않는다고 규정하고 있다. 이 규정의 적용을 받는 장애인들은 대부분 직업재활시설에서 보호를 받으며 직업훈련을 받고 있는 중증의 발달장애인(지적장애인, 자폐성장애인)들이다.

■ 근로기준법 시행령

제7조(최저임금의 적용 제외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 사람에 대하여는 제6조를 적용하지 아니한다. 〈개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.〉
1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람
2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 사람
[전문개정 2008. 3. 21.]

■ 근로기준법 시행령

제6조(최저임금 적용 제외의 인가 기준) 사용자가 법 제7조에 따라 고용노동부장관의 인가를 받아 최저임금의 적용을 제외할 수 있는 자는 정신 또는 신체의 장애가 업무 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람으로 한다.〈개정 2010. 7. 12.〉
[전문개정 2009. 6. 26.]

2009년 보건복지부가 직업재활시설 근로자를 대상으로 최저임금적용제외인가를 받도록 안내하고 2010년부터 최저임금적용제외 근로자에게도 고용장려금을 지급할 수 있게 되었고 이를 계기로 2010년부터 직업재활시설 근로자의 최저임금적용제외 신청이 급증하게 되었다.

〈표 Ⅱ-22〉 연도별·장애정도별 최저임금 적용제외 인가 신청인원 현황

(단위 : 명, %)

연도	합계	중증장애인		경증장애인	
		신청 인원	비율	신청 인원	비율
2020	9,143	8,950	98.0	183	2.0
2019	9,227	9,042	98.0	185	2.0
2018	9,632	9,384	97.4	248	2.6
2017	9,068	8,828	97.4	240	2.6
2016	8,108	7,786	97,1	232	2.9

자료 : 한국장애인고용공단 장애인고용업무시스템 DB분석, 변민수, 조성혜(2020) 최저임금 적용제외 인가 제도 개선 방안을 참고하여 재구성

한국장애인고용공단 자료에 따르면 2020년 기준 최저임금적용제외 평가 신청 인원 9,143명 가운데 중증장애인이 8,960명 경증장애인이 183명으로 중증장애인이 차지하는 비율이 97.9%에 이른다(한국장애인고용공단, 2020). 이 가운데 직업재활시설 근로자는 2019년 기준 8,919명으로 96.7%를 차지하는 것으로 나타났으며, 매해 직업재활시설 근로자 신청비율이 증가하는 것으로 나타나고 있다.

〈표 Ⅱ-23〉 사업장 유형별 최저임금 적용제외 인가 신청인원 현황

(단위 : 명, %)

연도	합계	일반기업체		직업재활시설 등	
		신청 인원	비율	신청 인원	비율
2019	9,227	308	3.3	8,919	96.7
2018	9,632	467	4.8	9,165	95.2
2017	9,068	512	5.6	8,556	94.4
2016	8,108	487	6.0	7,621	94.0

주 : 사업장 유형은 사업체명 등으로 추정한 자료로서 실제와는 차이가 있을 수 있으며, 미인가시설이나 유사 직업재활시설 등은 직업재활시설로 분류함

자료 : 한국장애인고용공단(2020) 장애인고용업무시스템 DB분석. 변민수 외(2020) 최저임금적용제외 인가제도 개선방안 연구에서 재인용

최저임금적용제외인가를 받은 전체 근로장애인의 월평균임금은 2019년 기준 387,199원으로 나타났으며, 업체 유형별로 보면 일반사업체의 경우 871,799원인 반면, 근로사업장은 656,650원, 보호작업장은 334,186원으로 나타났다. 일반사업체의 최저임금적용제외인가 근로장애인과 비교해 볼 때 근로사업장은 75.3% 수준이며, 보호작업장은 38.33% 수준의 저임금을 받는 것으로 나타났다.

이러한 직업재활시설 최저임금적용제외인가 근로장애인의 저임금 문제는 인가를 받은 근로자 임금에 대한 최저기준이 마련되어 있지 않고 사업체의 사정에 따라 임금수준이 결정될 수 있다는 점에 기인한다(정승원, 송창근, 2021). 직업재활시설의 근로장애인들은 시설의 보호를 받으며 직업훈련을 받는다는 점에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 일반근로자와 동일시할 수 없다. 따라서 근로기준법 또는 「최저임금법」 등에서 이들에 대한 특례 규정을 두고 일부 규정을 적용, 배제 또는 부분 적용하도록 하는 것이 타당하다고 할 것이다(조성혜, 2020).

〈표 Ⅱ-24〉 최저임금 적용제외 인가 신청 장애인 월임금 현황

(단위 : 명)

구분		2016	2017	2018	2019
전체	평가인원	8,108	9,068	9,632	9,227
	월임금	341,810	360,982	939,298	387,199
일반사업체	평가인원	487	512	467	308
	월임금	695,015	725,088	903,629	871,799

구분		2016	2017	2018	2019
근로사업장	평가인원	657	820	750	963
	월임금	575,367	590,793	688,609	656,650
보호작업장	평가인원	6,918	7,710	8,205	7,795
	월임금	294,491	312,301	334,232	334,186
기타	평가인원	46	26	210	161
	월임금	383,078	378,632	510,757	415,153

주 : 월임금은 근로시간 등의 고려 없이 최저임금 적용제외 인가 신청 시 사업주가 기입한 금액
자료 : 한국장애인고용공단 장애인고용업무시스템 DB분석, 변민수, 조성혜(2020) 최저임금 적용제외 인가제도 개선 방안에서 재인용

3) 근로자 직업능력개발법[2)]

「근로자 직업능력개발법」 제3조에서는 직업능력개발훈련이 중시되어야할 사람으로 고령자·장애인, 「국민기초생활 보장법」에 따른 수급권자, 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」에 따른 국가유공자와 그 유족 또는 가족이나 「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」에 따른 보훈보상대상자와 그 유족 또는 가족, 「5·18민주유공자예우 및 단체설립에 관한 법률」에 따른 5·18민주유공자와 그 유족 또는 가족, 제대군인지원에 관한 법률」에 따른 제대군인 및 전역예정자, 여성근로자, 「중소기업기본법」에 따른 중소기업의 근로자, 일용근로자, 단시간근로자, 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자, 일시적 사업에 고용된 근로자, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 파견근로자 등을 규정하고 있다.

또한 동법 제10조에서는 직업능력개발훈련을 실시하는 자는 직업능력개발훈련을 받는 훈련생에게 훈련수당을 지급할 수 있다고 규정하고 있다.

■ 근로자 직업능력개발법

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 〈개정 2010. 5. 31., 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2014. 5. 20.〉

1. "직업능력개발훈련"이란 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련을 말한다.

2) 2022. 2. 18.부터 「국민평생 직업능력개발법」으로 개정 예정

2. “직업능력개발사업”이란 직업능력개발훈련, 직업능력개발훈련 과정·매체의 개발 및 직업능력개발에 관한 조사·연구 등을 하는 사업을 말한다.
3. “직업능력개발훈련시설”이란 다음 각 목의 시설을 말한다.
가. 공공직업훈련시설: 국가·지방자치단체 및 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 “공공단체”라 한다)가 직업능력개발훈련을 위하여 설치한 시설로서 제27조에 따라 고용노동부장관과 협의하거나 고용노동부장관의 승인을 받아 설치한 시설
나. 지정직업훈련시설: 직업능력개발훈련을 위하여 설립·설치된 직업전문학교·실용전문학교 등의 시설로서 제28조에 따라 고용노동부장관이 지정한 시설
4. “근로자”란 사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사가 있는 사람을 말한다.
5. “기능대학”이란 「고등교육법」 제2조제4호에 따른 전문대학으로서 학위과정인 제40조에 따른 다기능기술자과정 또는 학위전공심화과정을 운영하면서 직업훈련과정을 병설운영하는 교육·훈련기관을 말한다.
[전문개정 2008. 12. 31.]

제3조(직업능력개발훈련의 기본원칙) ① 직업능력개발훈련은 국민 개개인의 희망·적성·능력에 맞게 국민의 생애에 걸쳐 체계적으로 실시되어야 한다. 〈개정 2021. 8. 17.〉
② 직업능력개발훈련은 민간의 자율과 창의성이 존중되도록 하여야 하며, 노사의 참여와 협력을 바탕으로 실시되어야 한다.
③ 직업능력개발훈련은 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 신앙 또는 사회적 신분 등에 따라 차별하여 실시되어서는 아니 되며, 모든 국민에게 균등한 기회가 보장되도록 노력하여야 한다. 〈개정 2021. 8. 17.〉
④ 다음 각 호의 사람을 대상으로 하는 직업능력개발훈련은 중요시되어야 한다. 〈개정 2011. 9. 15., 2019. 4. 30., 2021. 1. 5.〉
1. 고령자·장애인
2. 「국민기초생활 보장법」에 따른 수급권자
3. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」에 따른 국가유공자와 그 유족 또는 가족이나 「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」에 따른 보훈보상대상자와 그 유족 또는 가족
4. 「5·18민주유공자예우 및 단체설립에 관한 법률」에 따른 5·18민주유공자와 그 유족 또는 가족
5. 「제대군인지원에 관한 법률」에 따른 제대군인 및 전역예정자
6. 여성근로자
7. 「중소기업기본법」에 따른 중소기업(이하 “중소기업”이라 한다)의 근로자
8. 삭제 〈2016. 1. 27.〉
9. 일용근로자, 단시간근로자, 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자, 일시적 사업에 고용된 근로자
10. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 파견근로자
⑤ 직업능력개발훈련은 교육 관계 법에 따른 학교교육 및 산업현장과 긴밀하게 연계될 수 있도록 하여야 한다.
⑥ 직업능력개발훈련은 국민의 직무능력과 고용가능성을 높일 수 있도록 지역·산업현장의 수요가 반영되어야 한다. 〈신설 2016. 1. 27., 2021. 8. 17.〉

⑦ 직업능력개발훈련은 직업에 필요한 직무능력뿐만 아니라 지능정보화 및 포괄적 직업·직무기초능력 등 직무 수행과 관련되는 직무기초역량을 함께 지원하여야 한다. 〈신설 2021. 8. 17.〉
⑧ 직업능력개발훈련은 「고용정책 기본법」 제6조에 따른 직업소개, 직업지도 및 경력개발 등과 긴밀하게 연계될 수 있도록 하여야 한다. 〈신설 2021. 8. 17.〉
[전문개정 2008. 12. 31.]
[시행일: 2022. 2. 18.]

제10조(훈련수당) 직업능력개발훈련을 실시하는 자는 직업능력개발훈련을 받는 훈련생에게 훈련수당을 지급할 수 있다.
[전문개정 2008. 12. 31.]

제11조의2(공공단체의 직업능력개발사업) 공공단체는 근로자의 직업능력개발을 위하여 다음 각 호의 사업을 할 수 있다.
1. 제12조제1항 각 호의 사람에 대한 직업능력개발훈련
2. 제15조에 따른 국가기간·전략산업직종의 인력수급을 위한 직업능력개발훈련
3. 직업능력개발사업에 관한 조사·교육·홍보사업
4. 직업능력개발훈련 과정·매체 및 방법 등의 개발·보급사업
5. 직업능력개발훈련교사와 인력개발담당자의 양성 및 능력개발사업
6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사업
[전문개정 2010. 5. 31.]
[제18조에서 이동 〈2010. 5. 31.〉]

제11조의3(소요 재원) 이 법에 따른 직업능력개발사업과 그 지원 또는 융자에 필요한 재원은 일반회계, 「고용보험법」에 따른 고용보험기금 등에 의한다.
[전문개정 2008. 12. 31.]
[제41조에서 이동 〈2010. 5. 31.〉]

훈련참여지원수당은 국민취업지원제도 Ⅱ유형 수급자 중 취업활동계획에 따라 직업훈련에 참여하고 있는 사람에게 훈련기간 동안 생계 부담 완화 차원에서 지급하는 수당으로 참여자가 직업훈련에 성실히 참여하고 집중하도록 유도하여 직업 역량 개발 환경을 조성하고 직업훈련의 효과를 높이고자 지급한다. 지급대상은 아래와 같다.

훈련 종류
• 국민내일배움카드(국가기간 및 전략산업 직종훈련, 계좌제 적합훈련 등을 포함) • 한국폴리텍대학의 1년 이하 비학위 과정 직업훈련 • 한국폴리텍대학이 중앙정부와 지방자치단체에서 위탁받아 진행하는 직업훈련 • 국가인적자원개발컨소시엄 채용예정자 훈련(지역•산업 맞춤형 인력양성사업 포함) • 사업주가 채용예정자를 대상으로 실시하는 양성훈련 • 한국장애인공단이 장애인을 대상으로 직접 실시하는 직업훈련 • 지역 맞춤형 일자리 창출 사업 중 직업훈련 사업 • 일학습병행제 • 기타(창업교육, K-Move 스쿨 국내 훈련과정, 계좌제 인터넷 원격훈련 중 집체훈련 등)

훈련 수당은 1개월 기준 훈련일수 1일당 18,000원, 월 최대 284,000원(참여자의 지급 단위기간이 다른 재정지원이나 사업의 수당 수급기간과 중복되면, 중복되지 않는 훈련일수에 대해서만 훈련참여지원수당을 지급)을 지급하며 지급기간은 최초 훈련 개시일을 기준으로 6개월까지(수당 수급을 목적으로 장기훈련에 참여하는 등의 도덕적 해이 방지)로 하고 있다. 하지만 직업활시설에서 실시하는 직업훈련의 경우 직업능력개발법에 따른 직업능력개발훈련에 해당 되지 않기에 동법의 적용에 따른 지원을 받지 못하고 있다.

4) 고용보험법

「고용보험법」 제65조 에서는 직업능력개발 수당과 관련하여 “직업능력개발 수당은 수급자격자가 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발 훈련 등을 받는 경우에 그 직업능력개발 훈련 등을 받는 기간에 대하여 지급한다”고 규정하고 있다. 직업능력개발 수당의 금액은 교통비, 식대 등 직업훈련 등의 수강에 필요한 비용을 고려하여 고용노동부장관이 결정하여 고시하는 금액(2021년 기준 1일 7,530원)으로 정하고 있다.

또한 동법 시행령 제41조에서는 사업주에 대한 직업능력개발 훈련비용의 지원에 관한 사항을 규정하고 있으며 시행규칙 제 68조에서는 훈련비와 훈련 수당지급과 관련하여 규정하고 있다. 훈련수당 지급 대상은 실업급여 수급자격이 없는 사람, 고용노동부장관이 정하는 훈련시간 이상인 과정을 수강하는 사람, 훈련기간 동안 매 단위 월의 출석일수가 100분의 80 이상인 사람으로 규정하고 있다. 현재 직업재활시설에서 실시하고 있는 직업훈련의 경우 장애인근로자와 훈련생이 고용보험상 수급자격자가 아니기에 직업능력개발

수당의 대상에 해당 되지 않으며, 시행령 제 41조의 사업주에 대한 직업능력개발 훈련비용 지원의 또한 「근로자직업능력 개발법」 제24조제1항에 따라 인정받은 직업능력개발훈련 과정이 아니기에 적용을 받지 못하고 있는 실정이다.

■ 고용보험법

제65조(직업능력개발 수당) ① 직업능력개발 수당은 수급자격자가 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발 훈련 등을 받는 경우에 그 직업능력개발 훈련 등을 받는 기간에 대하여 지급한다.

② 제1항에도 불구하고 제60조제1항 및 제2항에 따라 구직급여의 지급이 정지된 기간에 대하여는 직업능력개발 수당을 지급하지 아니한다.

③ 직업능력개발 수당의 지급 요건 및 금액에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 이 경우 인력의 수급 상황을 고려하여 고용노동부장관이 특히 필요하다고 인정하여 고시하는 직종에 관한 직업능력개발 훈련 등에 대하여는 직업능력개발 수당의 금액을 다르게 정할 수 있다. 〈개정 2010. 6. 4.〉

■ 고용보험법 시행령

제41조(사업주에 대한 직업능력개발 훈련비용의 지원) ① 법 제27조제1항에서 "대통령령으로 정하는 직업능력개발 훈련"이란 「근로자직업능력 개발법」 제24조제1항에 따라 인정받은 직업능력개발훈련과정으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 훈련 또는 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 제15조제2항에 따라 인정받은 일학습병행과정을 말한다. 〈개정 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2012. 1. 13., 2016. 12. 30., 2020. 3. 31., 2020. 8. 27., 2020. 9. 29., 2021. 6. 8., 2021. 12. 31.〉

1. 피보험자[법 제2조제1호나목에 따른 피보험자(이하 "자영업자인 피보험자"라 한다)는 제외한다]를 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련
2. 피보험자가 아닌 사람으로서 해당 사업주에게 고용된 사람을 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련
3. 해당 사업이나 그 사업과 관련되는 사업에서 고용하려는 사람을 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련
4. 직업안정기관에 구직등록한 사람을 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련
5. 해당 사업에 고용된 피보험자(자영업자인 피보험자는 제외한다)에게 유급휴가[「근로기준법」 제60조의 연차 유급휴가가 아닌 경우로서 휴가기간 중 같은 법 시행령 제6조에 따른 통상임금(이하 "통상임금"이라 한다)에 해당하는 금액 이상의 임금을 지급한 경우를 말한다]를 주어 실시하는 직업능력개발 훈련으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 훈련
   가. 우선지원대상기업의 사업주나 상시 사용하는 근로자 수가 150명 미만인 사업주(이하 이 호에서 "우선지원대상기업사업주등"이라 한다)가 해당 근로자를 대상으로 계속하여 5일 이상의 유급휴가를 주어 20시간 이상 실시하는 훈련
   나. 우선지원대상기업사업주등이 해당 근로자를 대상으로 계속하여 30일 이상의 유급휴가를 주어 120시간 이상 실시하면서 대체인력을 고용하는 훈련

다. 삭제 〈2021. 6. 8.〉

라. 우선지원대상기업사업주등이 아닌 사업주가 1년 이상 재직하고 있는 근로자를 대상으로 계속하여 60일 이상의 유급휴가를 주어 180시간 이상 실시하는 훈련

마. 삭제 〈2021. 6. 8.〉

바. 사업주가 기능·기술을 장려하기 위하여 근로자 중 생산직 또는 관련 직에 종사하는 근로자로서 고용노동부장관이 고시하는 자를 대상으로 유급휴가를 주어 20시간 이상 실시하는 훈련

② 제1항에 따른 직업능력개발 훈련의 지원금은 다음 각 호의 금액으로 한다. 〈개정 2020. 8. 27.〉

1. 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 직업능력개발 훈련에 대한 지원금: 훈련비(고용노동부장관이 고시하는 기준에 해당하는 비용에 한정한다)에 사업 규모 등을 고려하여 고용노동부장관이 고시하는 비율을 곱하여 산정한 금액. 다만, 다음 각 목의 직업능력개발 훈련에 대한 지원금은 본문에 따른 금액에 다음 각 목의 구분에 따른 금액을 더한 금액으로 한다.

가. 제1항제3호 및 제4호에 해당하는 직업능력개발 훈련: 고용노동부장관이 정하여 고시하는 훈련수당

나. 제1항제5호에 해당하는 직업능력개발 훈련: 유급휴가기간 중에 지급한 임금 및 제1항제5호나목에 따른 대체인력에게 지급한 임금 중 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액

2. 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 제15조제2항에 따라 인정받은 일학습병행과정에 대한 지원금: 고용노동부장관이 고시하는 훈련비에 훈련의 종류·직종, 사업 규모 등을 고려하여 고용노동부장관이 고시하는 비율을 곱하여 산정한 금액에 고용노동부장관이 고시하는 숙식비·훈련장려금을 더한 금액

③ 법 제27조제2항제6호에서 "대통령령으로 정하는 사람"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 〈개정 2017. 6. 27.〉

1. 생산직 또는 생산 관련 직에 종사하는 근로자로서 고용노동부장관이 기능·기술을 장려하기 위하여 필요하다고 인정하여 고시하는 사람
2. 법 제20조에 따른 고용창출을 위하여 사업주가 근로자를 조(組)별로 나누어 교대로 근로하게 하는 교대제를 새로 실시하거나 조를 늘려 교대제를 실시(4조 이하로 실시하는 경우로 한정한다)한 이후 교대제의 적용을 새로 받게 되는 근로자로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사람
3. 고용노동부장관이 정한 직업능력개발 훈련 및 평가를 받는 것을 조건으로 고용한 근로자

④ 고용노동부장관은 법 제27조제2항 각 호에 해당하는 근로자를 대상으로 직업능력개발 훈련을 실시하는 사업주에 대하여 훈련에 필요한 비용을 우대하여 지원하려는 경우에는 훈련비, 훈련기간 중 훈련대상자 및 대체인력에게 지급한 임금, 그 밖에 훈련에 필요한 비용을 고려한 지원수준을 정하여 고시하여야 한다. 〈신설 2017. 6. 27.〉

⑤ 직업능력개발 훈련의 훈련비와 훈련수당의 지원범위, 지원상한액 및 지원신청절차와 그 밖에 지원에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. 〈개정 2010. 7. 12., 2017. 6. 27.〉

5) 장애인고용촉진 및 직업재활법

장애인고용촉진 및 직업재활법 제11조(직업적응훈련)에서 장애인이 그 희망·적성·능력 등에 맞는 직업생활을 할 수 있도록 하기 위하여 필요하다고 인정하면 직업 환경에 적응시키기 위한 직업적응훈련을 실시할 수 있다고 규정하고 있으며, 장애인의 개발·향상을 위하여 직업적응훈련 시설 또는 훈련 과정을 설치·운영하거나 하려는 자에게 필요한 비용(훈련비를 포함한다)을 융자·지원할 수 있고, 직업적응훈련시설에서 직업적응훈련을 받는 장애인에게 훈련수당을 지원할 수 있다고 규정하고 있다.

또한 동법 제71조(기금의 용도)에서는 장애인에 대한 직업적응훈련, 직업능력개발훈련을 행하는 자 및 그 장애인에 대한 훈련비·훈련수당의 사용에 관한 내용이 포함 되어 있음에도 불구하고, 현재 직업재활시설에서 진행되는 직업적응훈련에 대해서는 동법의 적용에 따른 지원을 받지 못하고 있는 실정이다.

■ 장애인고용촉진 및 직업재활법

제8조(교육부 및 보건복지부와의 연계) ① 교육부장관은 「장애인 등에 대한 특수교육법」에 따른 특수교육 대상자의 취업을 촉진하기 위하여 필요하다고 인정하면 직업교육 내용 등에 대하여 고용노동부장관과 협의하여야 한다. 〈개정 2008. 2. 29., 2009. 10. 9., 2010. 6. 4., 2013. 3. 23.〉

② 보건복지부장관은 직업재활 사업 등이 효율적으로 추진될 수 있도록 고용노동부장관과 긴밀히 협조하여야 한다. 〈개정 2008. 2. 29., 2010. 1. 18., 2010. 6. 4.〉

[제목개정 2008. 2. 29., 2010. 1. 18., 2013. 3. 23.]

제11조(직업적응훈련) ① 고용노동부장관과 보건복지부장관은 장애인이 그 희망·적성·능력 등에 맞는 직업생활을 할 수 있도록 하기 위하여 필요하다고 인정하면 직업 환경에 적응시키기 위한 직업적응훈련을 실시할 수 있다. 〈개정 2008. 2. 29., 2010. 1. 18., 2010. 6. 4.〉

② 고용노동부장관과 보건복지부장관은 제1항에 따른 직업적응훈련의 효율적 실시를 위하여 필요하다고 인정하면 그 훈련 기준 등을 따로 정할 수 있다. 〈개정 2008. 2. 29., 2010. 1. 18., 2010. 6. 4.〉

③ 고용노동부장관과 보건복지부장관은 장애인의 직업능력 개발·향상을 위하여 직업적응훈련 시설 또는 훈련 과정을 설치·운영하거나 하려는 자에게 필요한 비용(훈련비를 포함한다)을 융자·지원할 수 있다. 〈개정 2008. 2. 29., 2010. 1. 18., 2010. 6. 4.〉

④ 고용노동부장관과 보건복지부장관은 직업적응훈련 시설에서 직업적응훈련을 받는 장애인에게 훈련수당을 지원할 수 있다. 〈개정 2008. 2. 29., 2010. 1. 18., 2010. 6. 4.〉

⑤ 제3항과 제4항에 따른 융자·지원의 기준 및 훈련수당의 지급 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제68조(장애인 고용촉진 및 직업재활 기금의 설치) 고용노동부장관은 공단의 운영, 고용장려금의 지급 등 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위한 사업을 수행하기 위하여 장애인 고용촉진 및 직업재활 기금(이하 "기금"이라 한다)을 설치한다. 〈개정 2010. 6. 4.〉

제71조(기금의 용도) 기금은 다음 각 호에 규정하는 비용의 지급에 사용한다. 〈개정 2011. 7. 25.〉

1. 공단에의 출연
2. 제30조에 따른 고용장려금
3. 장애인 고용촉진 및 직업재활 정책에 관한 조사·연구에 필요한 경비
4. 직업지도, 직업적응훈련, 직업능력개발훈련, 취업알선 또는 장애인 고용을 위한 시설과 장비의 설치·수리에 필요한 비용의 융자·지원
5. 장애인을 고용하거나 고용하려는 사업주에 대한 비용·기기 등의 융자·지원
6. 장애인 표준사업장을 설립하여 운영하거나 설립·운영하려는 사업주에 대한 비용의 융자·지원
7. 직업지도, 취업알선, 취업 후 적응지도를 행하는 자에 대한 필요한 경비의 융자·지원
8. 장애인에 대한 직업적응훈련, 직업능력개발훈련을 행하는 자 및 그 장애인에 대한 훈련비·훈련수당
9. 자영업 장애인에 대한 창업자금 융자 및 영업장소 임대, 장애인 근로자에 대한 직업생활 안정자금 등의 융자
10. 사업주의 장애인 고용관리를 위한 장애인 직업생활 상담원 등의 배치에 필요한 경비
11. 제70조에 따른 차입금의 상환금과 이자
12. 이 법에 따라 장애인과 사업주 등이 금융기관으로부터 대여받은 자금의 이차보전(利差補塡)
13. 제32조에 따른 포상금
14. 그 밖에 장애인 고용촉진 및 직업재활을 위하여 대통령령으로 정하는 사업에 필요한 비용과 제1호부터 제10호까지의 사업 수행에 따르는 경비

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

CHAPTER
III

해외 장애인직업재활시설 현황 분석



Ⅲ 해외 장애인직업재활시설 현황 분석

1 미국

1) 장애인직업재활시설 운영 현황

2019년 미국 노동부 노동통계국은 장애인 실업률을 7.3%로 보고했다. 2020년에는 12%로 급증했고 장애인의 고용-인구 비율, 즉 고용 인구 비율(16세 이상)은 2019년 19.3%에서 2020년 17.9%로 감소했다. 2020년에는 비장애인은 16%가, 장애인의 29%는 시간제 근로자로 채용되었다(https://www.dol.gov). 또한 모든 연령대에서 장애가 있는 사람은 장애가 없는 사람보다 고용될 가능성이 훨씬 적어 미국 내에서 장애인의 고용 현황은 비장애인에 비해 어려운 환경인 것을 알 수 있다.

한편, 미국장애인법(ADA)은 고용, 교통, 공공시설, 통신 및 주 및 지방 정부의 프로그램과 서비스에 대한 접근 등 여러 분야에서 장애인에 대한 차별을 금지하고 있다. ADA의 I장은 민간 고용주, 주·지방자치단체, 고용기관, 노동조합이 취업지원, 고용, 해고, 직업훈련 등에서 자격이 있는 개인을 차별하는 것을 금지하고 있으며, I장은 EEOC(The U.S Equal Employment Opportunity Commission)에서 시행한다. IV장은 연방통신위원회(FCC)가 규제하고 있으며 청각과 언어 장애를 가진 사람들을 위한 전화와 텔레비전 접근성을 다룬다. 그것은 전화 회사와 인터넷 회사들이 청각과 언어 장애가 있는 사람들이 전화로 의사소통을 할 수 있는 전국적인 통신 중계 서비스 시스템을 제공하도록 요구한다.

장애인의 고용과 관련해서는 보호작업장(sheltered workshop)으로 불리던 것이 최근 CRP(Community Rehabilitation Program)로 불리고 있으나 현장에서는 보호작업장이나 '작업활동센터(work activity center)'라는 용어로 사용되고 있으며, 보호고용이라는 것에 대한 한계로 이를 이용하는 장애인에 대해서는 공정노동기준법을 적용하고 있다. 보호고용의 근로자는 대부분 장애인이다. 비장애인 근로자(대부분의 감독자 권한으로 고용된 근로자)의 비율은 일반적으로 5~25%에 이른다.

일반적으로 보호작업장의 목적은 다음을 통해 직업재활 서비스를 제공하는 것이다.

- 계획된 환경에서의 교육 기회
- 가능한 경우 장애인이 지원되고 개방적인 고용으로 이동할 수 있도록 하는 궁극적인 목표를 가진 업무 조정 및 승진 기회
- 사회적, 경제적 잠재력을 개발하고 유지하기 위한 장애인에 대한 훈련

보호작업장에서 제공하는 서비스에는 다음이 포함되지만 이에 국한되지는 않는다.

a) 업무 습관의 훈련
b) 수당 창출 업무 기술 훈련
c) 교육생의 진행 상황에 대한 지속적인 평가
d) 개발 및 사회적 요구를 충족시키기 위한 활동의 제공
e) 필요한 경우 기타 적절한 서비스에 대한 업무 관련 의뢰 및 의뢰 제공

개인이 처음 보호작업장 프로그램에 들어갈 때, 그들은 보통 그들의 특별한 욕구를 결정하기 위해 평가기간을 갖는다. 이 단계에서 근로자들은 또한 자신을 돌보고 자립심을 기르는데 필요한 삶의 기술 훈련이나 다른 훈련을 받을 수 있다.

근로자는 또한 특정한 일을 하기 위해 필요한 교육을 받을 수 있다. 때때로 근로자들은 보호작업장 프로그램의 이 단계 동안 적은 임금을 받거나 수당을 받는다. SSA는 이 기간 동안 근로자를 근로자가 아닌 학생으로 보기 때문에 SSI의 목적상 이러한 임금을 소득으로 보지 않는다(그들은 관습법 통제 시험 규칙, 즉 CLCT라고 불리는 규칙에 따라 비직원으로 간주됨). 일단 근로자들이 재활 프로그램을 떠나 정규직으로 전환하면 활동적인 근로자로 간주돼 이들의 임금은 더 이상 CLCT 규정에 의해 보호받지 못한다.

재활 단계가 종결되고 정규직에 들어가지 못하는 경우도 있다. 근로자가 다음의 경우라면, 이러한 일이 발생할 수 있다.

- 장애의 심각성으로 인해 근로자가 정규 노동력에 고용되는 것을 방해하기 때문에 보호작업장 프로그램에 머물러야 한다.
- 보호작업장 프로그램을 탈퇴하고 지원 또는 고용을 시작한다.
- 재활 단계를 완료되었지만 그녀가 직업을 찾을 수 있을 때까지 보호작업장 프로그램에 머물러야 한다.

위에서 언급했듯이 SSI 혜택에 대한 승인을 받은 후, SSA는 당신이 SGA 레벨 이상의 일을 하고 있는지 여부를 고려하지 않는다. 하지만, 당신이 보호받는 일을 통해 돈을 더 많이 벌수록, 당신의 SSI 혜택은 더 낮아질 수 있다. 이는 SSI 급여액이 가산 소득과 SSI

지급액(FBR) 간의 차이 때문이다.

하지만 SSA는 총수입을 계산할 때 임금을 모두 포함하지는 않는다. 예를 들어, SSA는 보호받는 직장에서 버는 첫 번째 임금 65달러와 그 이상 버는 금액의 반을 제외한다. 이를 근로소득 제외라고 한다. 또한 SSA는 소득에서 20달러를 추가로 제외한다(당신이 불로소득이 없다면 그 금액에서 공제된다). 이것은 당신이 보호받는 직장 고용으로부터 매달 약 1,500달러를 벌 수 있고, 여전히 적은 SSI 급여를 받을 수 있다는 것을 의미한다.

2) 장애인직업재활시설 지원 및 관련 제도

(1) 미국장애인법(ADA)

미국 장애인법(ADA)은 장애에 따른 고용 차별으로부터 지원자와 직원을 보호하고 있다. ADA 및 기타 고용 차별 금지법은 자격을 갖춘 개인을 장애에 따른 차별로부터 보호한다. "자격을 갖춘 개인"은 합리적인 숙박 시설 유무에 관계없이 작업의 필수 기능을 수행할 수있는 사람을 의미한다. ADA 및 캘리포니아주 법은 또한 장애가 있는 개인을 직장에서의 차별으로부터 보호한다. 장애가 있거나 신체적 또는 정신적 장애가 있는 것으로 추정되기 때문에 고용주가 직원을 덜 호의적으로 대우하는 것은 위반이다.

공정고용주택법(California Fair Employment and Housing Act: FEHA)에 따라 고용주가 자신의 장애로 인해 어떤 측면에서든 사람을 차별하는 것은 불법적인 고용 관행이다. 여기에는 다음과 같은 것이 포함된다.

1. 고용 또는 고용 거부
2. 교육 프로그램의 사람을 선택하지 않음
3. 직원 해고, 베어링 또는 면직
4. 보상 또는 고용의 조건 또는 특권에 있는 사람에 대한 차별

다음과 같은 고용 또는 고용의 모든 측면에서 장애 차별은 금지되어 있다.

- 고용 거부
- 교육 프로그램 선택 거부
- 강등
- 임금 감소
- 프로모션 거부

- 복직 거부
- 혜택 거부
- 직원 강제 종료
- 괴롭힘
- 다른 의무 할당
- 어떤 식으로든 차별

고용주는 실제 또는 인식된 장애에 관계없이 법률에 따라 구직자를 평가하도록 요구된다. 고용주는 고용주에게 과도한 어려움을 초래하지 않는 한 직원 또는 신청자에게 합리적인 편의(reasonable accommodation)를 제공해야 한다. 과도한 어려움은 상당한 어려움이나 비용으로 간주된다.

고용주는 신청자의 장애의 특성에 대해 물어볼 수 없으나 고용주는 지원자에게 직무 관련 기능을 수행할 수 있는지 여부를 물어볼 수 있다.

고용주는 다른 예비 직원도 그러한 시험을 치르지 않아도 되는 경우 또는 시험이 직무와 관련이 없고 비즈니스 필요성과 일치하지 않는 경우 신청자에게 의료 또는 심리 검사를 하도록 요청할 수 없다.

(2) 공정노동기준법

공정노동기준법(FLSA)은 민간부문과 연방정부, 주정부, 지방정부의 근로자들에게 영향을 미치는 최저임금, 초과근무수당, 기록유지 및 청년고용기준을 제정하고 있다. 보상 대상이 아닌 근로자는 2009년 7월 24일부터 시간당 7.25달러 이상의 최저임금을 받을 수 있다. 주 40시간 근무 후 정기 급여의 1.5배 이상의 비율로 초과 근무 수당이 지급된다.

FLSA에 따른 연방 최저 임금은 2009년 7월 24일부터 시간당 7.25달러이다. 많은 주에도 최저임금법이 있다. 근로자가 주 최저임금법과 연방 최저임금법을 모두 적용받는 경우에는 더 높은 최저임금을 받을 자격이 주어진다.

FLSA에 따라 비채용 근로자는 주당 40시간 이상 근무한 시간(168시간 - 24시간 연속 7회 연속)에 대해 정규 급여율의 1.5배 이상의 비율로 초과 근무 수당을 받아야 한다. 16세 이상 근로자가 주중에 일할 수 있는 시간에는 제한이 없다. FLSA는 주말, 공휴일, 또는 정규 휴무일에 야근을 하지 않는 한 야근 수당을 요구하지 않는다.

또한 일반적으로 근로시간에는 고용주가 근무하거나 근무 중이거나 정해진 직장에 있어

야 하는 모든 시간이 포함된다. 고용주는 FLSA의 요구사항을 설명하는 공식 포스터를 부착해야 하고, 직원들의 시간을 지키고 기록에 따라 임금을 지불해야 한다.

청소년 노동(Child Labor)과 관련한 조항도 포함되어 있는데, 이는 미성년자의 교육 기회를 보호하고 그들의 건강이나 복지에 해로운 조건 하에서 일자리에 고용되는 것을 금지하기 위해 고안되었다.

최근에는 공정노동기준법(FLSA) 제14항(c)을 폐지하려는 노력이 있었다.

FLSA 제14조(c)는 임금 및 시간 부서(The Wage and Hour Division)의 증명서를 받은 후, 고용주가 수행되는 작업에 대해 장애가 있는 근로자에게 최저 임금 미만(연방 최저임금보다 낮은 임금)을 지급할 수 있도록 허가한다. 이 증명서는 또 McNamara-O'Hara Service Contract Act (SCA)과 Walsh-Healey Public Contracts Act (PCA)이 적용되는 계약에서 수행되는 작업에 대해 장애가 있는 근로자에게 기존 임금보다 적은 임금을 지급할 수 있도록 했다.

직무수행상 장애가 있는 근로자는 연령이나 부상 등 신체적·정신적 장애로 인하여 소득 또는 생산능력이 저하된 근로자이다. 생산능력에 영향을 미칠 수 있는 장애로는 실명, 정신질환, 발달장애, 뇌성마비, 알코올 중독, 약물중독 등이 있다. 교육장애, 만성실업, 복지급여 수령, 학교 불출석, 청소년 비행, 교정 가석방 또는 보호관찰 등 최저임금 이하 지급 목적의 장애에 해당하지 않는다. 제14(3)절은 장애로 인해 실제로 근로자의 근로소득이나 생산능력이 훼손되지 않는 한 적용하지 않는다. 근로자가 장애를 가질 수 있다는 사실 자체만으로는 최저임금 미만의 지급을 정당화하기에 충분하지 않다.

고용주는 수행하는 작업에 대해 장애가 있는 직원에게 최저 임금 이하의 임금을 지급하기 전에 임금 및 시간 부서(The Wage and Hour Division)의 공인된 인증서를 받아야 한다. 고용주는 적절히 작성된 신청서(서식 WH-226-MIS, 최저임금 미만 장애인 고용 권한 신청서)와 필요한 지원 서류를 미국 노동부, 임금 및 시간 부서)에 제출해야 한다. 작업센터 직원과 환자 근로자를 포괄하는 증명서는 통상 2년간 유효하다. 경쟁고용 상황이나 학교 직업체험프로그램(School Work Experience Programs: SWEPS)에 배치된 장애 근로자들을 포괄하는 증명서가 매년 발행된다.

최저 임금은 근로자의 개별 생산성에 기반한 적절한 임금률이어야 한다. 아무리 제한적이어도, 지역사회의 노동력이 속한 지역에서 본질적으로 동일한 유형, 질, 양을 수행하는 경력 노동자의 임금과 생산성에 비례한다. 이에 상응하는 요율을 결정하는 핵심 요소는 다음과 같다.

- 장애인이 아닌 근로자의 기준을 정하고, 장애인 근로자의 생산성에 대한 객관적 측정

기준

- 동일 또는 유사한 업무에 장애가 없고 해당 지역에서 해당 업무를 수행하고 있는 경력근로자에게 지급하는 임금으로, 통상임금을 결정. 대부분의 SCA 계약에는 SCA 계약에 대한 작업에 대해 지급해야 할 일반적인 임금 비율을 명시하는 임금 결정이 포함
- 장애인 노동자의 생산성의 양과 질에 대한 평가

모든 최저임금 미만 임금은 적절하게 정기적 간격으로 검토하고 조정해야 한다. 최소한 시간당 유급근로자의 생산성을 6개월마다 재평가하고 적어도 12개월마다 새로운 효과적인 임금조사를 실시해야 한다(US. Department of Labor).

많은 조직이 2022년까지 완전한 단계적 폐지를 요구하고 있다. 섹션 14 (c)를 찬성하는 사람들은 이 프로그램이 독립된 작업장 환경에서 장애인 직원을 유지하고 고용주가 연방 최저 임금보다 적은 금액을 지불하여 그들을 활용할 수 있다고 믿는다. 반면, 제14(c)을 찬성하지 않는 사람들은 장애가 있는 개인의 일자리를 창출하고 유지하는 데 어떤 형태의 재정 지원이 필요하다고 한다.

일반적으로 FLSA, SCA 및/또는 PCA의 적용을 받는 근로자들은 주당 40시간 이상 일하는 모든 시간에 대해 정규 급여율의 1.5배 이상의 초과 근무 수당을 받아야 한다(US. Department of Labor). 18세 미만의 미성년자는 FLSA와 PCA의 청년 고용 규정에 따라 고용되어야 한다. FLSA와 PCA 모두 부가급여의 지급을 요구하는 조항을 가지고 있지 않다. 다만 최저임금 미만을 지급한 근로자는 SCA 대상 업무를 수행할 때 임금 결정서에 기재된 복리후생비 전액을 지급받아야 한다.

임금 및 시간 부서(The Wage and Hour Division)는 FLSA의 관리와 집행에 책임이 있다. 또한 최저임금 미만의 임금으로 지급되는 장애근로자 또는 그 부모·후견인은 노동행정법률판사의 특별임금률심사를 임금시간과장에게 청구할 수 있다. 장애가 있는 각 근로자와 해당 근로자의 부모 또는 보호자는 고용된 근로자에게 고용증명서의 조건을 구두 및 서면으로 통지하여야 한다. 이밖에도 사업주는 임금 및 시분할 포스터 '특별 최저임금으로 지급되는 장애인 근로자에 대한 통지서(WH 간행물 1284)'를 반드시 제공해야 한다.

고용주는 수행하는 작업에 대해 장애가 있는 직원에게 최저 임금 이하의 임금을 지급하기 전에 임금 및 시간 부서(The Wage and Hour Division)의 공인 인증서를 받아야 한다. 인증서를 신청하려면, 고용주는 적절하게 작성된 신청서(서식 WH-226), 특별 최저임금 장애인 고용 권한 신청서(서식 WH-226), 그리고 서식 WH-226A, 특별 최저임금 장애인 고용 권한 보충 자료표(Sublemental Data Sheet)를 제출해야 한다.

FLSA의 적용을 받는 모든 고용주에게 부과된 기록 유지 요건 외에도, 제14조 (c)에 따라 장애를 가진 근로자에게 최저 임금 이하의 임금을 지급하는 사람들은 근로자의 장애, 현재 임금 조사, 작업 측정 및 개인 생산성에 관한 기록도 유지해야 한다. FLSA의 적용을 받는 모든 고용주는 특정한 기록을 보관해야 한다. 고용주는 노동부 규정에 명시된 임금, 시간 및 기타 정보에 대한 기록을 보관해야 합니다. 이 자료의 대부분은 고용주가 통상적인 사업 관행에서 일반적으로 유지하는 유형이다. 기록에 필요한 양식은 없으나, 그 기록에는 그 직원에 대한 정확한 정보와 일한 시간과 벌어들인 임금에 대한 자료가 포함되어야 한다. 다음은 고용주가 유지해야 하는 기본 급여 기록 목록이다.

- 사회보장 목적으로 사용되는 직원의 전체 이름과 동일한 기록에서 직원의 식별 기호 또는 번호가 이름 대신 사용되는 경우, 언제든지, 직장 또는 급여 기록에서 사용됨
- 주소(우편 번호 포함)
- 생년월일, 19세 미만일 경우
- 성과 직업
- 직원의 근무가 시작되는 시간과 요일
- 매일 일한 시간과 주당 총 근무 시간
- 직원의 임금이 지급되는 기준(예: "시간당 9달러", "주 440달러", "일한만큼")
- 정기 시급률
- 일별 또는 주별 연속 수익 총계
- 근무시간 외 수입총액
- 직원의 임금에 대한 모든 추가 또는 공제
- 급여기간별 지급 총임금
- 지급일 및 지급기간

노동부는 이 법의 요구사항을 준수하도록 강제하기 위해 다양한 구제책을 사용한다. 근로시간과 조사관은 위반사항이 발생하면 고용주가 준수하도록 고용관행의 변화를 권고하고, 근로자로 인한 체불임금 지급을 요구한다. 노동부는 또한 밀린 임금에 대한 소송을 제기할 수 있으며, 법을 위반하는 사람을 제지하기 위한 가처분 명령을 받을 수 있다. 이 법은 또한 최저 임금, 초과 근무 수당, 아동 노동력 또는 FLSA의 최저임금 규정을 위반하여 생산된 물품을 거래하는 것을 금지한다.

2 일본

1) 장애인직업재활시설 운영 현황

일본 최초의 사회보호규정은 1874년 극빈층, 노인층, 청년층, 병자층, 장애인에게 쌀을 공급하기 위해 제정되었다. 제2차 세계 대전 이후 지역사회 의료, 실업 보험, 산업 재해에 관한 법률 외에 세 가지 복지법이 제정되었다. 공공지원법(1950년), 아동복지법(1949년), 신체장애인복지법(1949년)은 일본 장애인을 지원하는 3개의 중요한 연방 프로그램이다. 후자의 목적은 장애 퇴역 군인들에게 직업 능력을 회복할 수 있는 재활 서비스를 제공하는 것이었다. 다른 장애인들은 가족 보호나 공적 지원에 의존해야 했다. 제2차 세계대전 이후의 경제 회복으로 일본은 장애인을 위한 주거 시설을 설립함으로써 복지 요구에 부응했고, 전쟁 참전 용사들을 위해 만들어진 기관들은 더 넓은 그룹의 장애인들을 위해 이용 가능하게 되었다. 이러한 기관들은 사회의 나머지와 격리되어 있었고, 엄격한 규칙과 규제를 시행했으며, 프라이버시가 거의 없었으며, 학대가 흔했다(Hayashi & Okuhira, 2001, 페이지 857-8). 다른 나라의 발전에 영감을 받아 1970년대에 장애인 권리 운동은 분리 제도에서의 차별적 처우에 대한 비판과 '유능주의 사회'의 목소리를 높였다. 1980년대의 자립 생활 운동에 영감을 받아, 장애인 인권 단체들은 개인 출석 프로그램(IL 프로그램)을 설립하기 위해 지방자치단체들과 협상했다. 이러한 발전은 지속되고 더 큰 독립 생활 센터는 개인 지원을 수행하고, 돌봄 계획을 수립하고, 정보를 제공하기 위해 지방 정부와 계약을 맺고 있다(DINF, 2017). 그러나 일본의 사회보호에 대한 접근법은 점차 보편화되었고, 1970년대 초까지 일본의 사회보장체계는 최소한의 혜택으로 거의 모든 인구를 포괄했다(Gould, 1993, 36쪽). 1961년에 고용주와 고용인이 주정부 기여금 외에 고용주 소득의 비슷한 비율을 기여하도록 요구하는 고용인 연금 및 건강보험 제도가 설립되었다(Gould, 1993, 페이지 36-37).

일본 전체 근로자의 약 38%가 '임시직'으로 상대적으로 일자리가 확보되지 않아 장기간 유지할 수 없는 상황이다. 그들은 직업이 많이 보장된 전통적인 '평생 직원'이 아니다(Mitani &Oshio, 2012). 현재 많은 민간 대기업이 점점 더 많은 장애인을 고용하고 있지만, 일본의 고용할당제 하에서는 다수의 장애인이 '임시직'의 범주에 들어간다(Yamada, 2015). 일본의 전통적인 고용 시스템에는 연공서열 기반 임금 시스템, 즉 오래 일할수록 임금이 높아지는 것도 포함되는데, 이는 장애인 노동자에게는 흔히 있는 일이 아니다(발

Baldwin & Johnson, 1994; Kidd et al., 2000; Malo & Pagán, 2012; Nagae, 2014).

일본 장애인고용할당제는 최근 10년 연속 경쟁력 있는 고용인원 증가에 효과가 있는 것으로 나타났지만 임금이나 직급 등 고용상태도 크게 개선되는 것은 아니다(Nagano, 2014).

더군다나, 일본의 장애인 노동자들을 위한 사업장에서 합리적인 숙소를 제공하는 것은 2018년 현재 새로운 법률에 의해 공식적으로 요구되고 있다. 그러나, 합리적인 숙박시설 자체는 제한된 노동시간과 직업 설명으로 그들의 낮은 임금 문제를 해결할 수 없을 것이다 (Ishikawa, 2016; Yamamura, 2015).

일본의 직업재활시설은 일정한 고용계약이 있는 이른바 '지속적 고용지원센터 A형' (Type A of Continuous Employment Support Center)과 一로 나뉜다. 지속적 고용지원센터 A형은 일반 근로자는 하루 8시간, 비정형 근로자는 8시간 미만으로 일한다. 또한 근로자의 임금은 인사고과에 따라 결정되는데, 전형적인 고용의 경우 기본적으로 월급이며, 결근 여부와 상관없이 급여가 안정적이다. 그에 비해 비정형 고용의 경우 시급으로 임금이 책정돼 다른 장애인 직원들처럼 최저임금이 크게 개선되지 않을 수 있다.

특수 자회사 소기업(Special subsidiary small companies: SSSC) 제도는 민간 기업이 일본에서 장애인을 고용할 수 있는 효과적인 고용 전략 중 하나다. SSSC 장애인 채용 인원은 모기업이 '채용'한 것으로 집계해 모기업이 전체 직원의 2.3%에 해당하는 정원 요건을 충족할 수 있도록 했다. SSSC의 장애 근로자들은 직업의 종류와 업무 내용의 특성이 유사함에도 불구하고 전통적인 보호형 워크숍의 근로자들보다 훨씬 더 잘 벌 수 있다. 한 회사를 통한 일본의 SSSC와 전통적인 보호작업장의 직무 및 근로자수를 비교하면 다음과 같다.

〈표 Ⅲ-1〉 일본의 SSSC와 전통적 보호작업장 근로자수 비교

구분	직무	직군		근로자 수	보너스
SSSC	서무직	비장애 근로자	관리자	4	NA
			정신보건사회복지사	3	4,330달러
		장애인 근로자	지체장애	4	2,120달러
			정신장애	6	
전통적 보호작업장	전반적인 일	비장애 근로자	직무지도원	11	2,730달러
		장애인 근로자	지적장애	32	0
			정신장애	1	0

이러한 현상은 일본 내에서도 민간기업은 장애인에게 더 평등한 고용기회를 제공하고 양질의 일자리를 제공해야 한다는 시사점을 주고 있다. 일반적으로 비장애인의 경우, 신입 직원은 전문성, 판단력, 융합성, 회사에 대한 기본적인 이해도, 직무능력 등 취업결정요소를 충족하지 못해도 채용하는 경향이 있다. 따라서 장애가 있는 근로자들에게 민간기업은 더 평등한 기회를 제공해야 하고, 장애가 있는 근로자들은 노동에 대한 권리를 행사하기 위해 더 적극적으로 행동해야 한다는 목소리가 나오고 있다.

2) 장애인직업재활시설 지원 및 관련 제도

「장애인복지법」은 2005년부터 「장애인 서비스 및 지원에 관한 법률」(이하 「장애인서비스법」)에 편입되어 장애인의 사회·경제생활의 자립과 참여를 도모하는 것을 목적으로 한다. 장애인법은 세 가지 유형의 서비스(요양 및 가정 도우미, 활동 지원, 아동 주간 서비스, 휴식 돌봄 서비스, 개인 돌봄, 야간 지원, 자립 훈련 포함)에 대한 기금을 제공한다 : 교육 서비스(다양한 고용 지원, 집단 생활 지원 및 교통 서비스 포함), 지역사회 생활 지원 서비스(후생노동성, 2016). 보다 사람 중심적인 서비스를 만들고 장애인의 노동시장 참여를 촉진하기 위해 복지기관 간 조정과 협력을 강화할 것을 제안했다. 이에 따라 장애인종합지원법(2012년)이 공포되면서 장애인법이 개정되었다(National Institute of Indociation and Social Security Studies, 2014년, 54쪽).

장애인고용촉진법(EPAPD)에 따라 정신장애인을 위한 직업재활서비스와 종합적인 고용지원이 가능하다. 이런 맥락에서 할당제와 부담금·교부제는 공공·민간 사업주가 고용의무를 지고 일정 비율의 장애인을 고용 당국에 신고하는 등 장애인 고용촉진에 중심적인 역할을 한다. 의무고용률을 달성하지 못한 기업은 고용률 이상 장애인 근로자를 고용하는 사업주를 격려하고 근로조건 개선을 위해 사용하는 부담금을 내야 한다.

장애를 의학적으로 이해하면서 배제 정부 관행, 학교와 직장 분리, 그리고 나머지 사회와 분리된 정교한 복지 및 재활 기관들이 생겨났다. 이러한 일본 복지법제의 발전은 평등한 권리와 통합을 희생하면서 특별한 필요를 강조하는 것으로 보인다(Heyer,1999, pp.105-6; Heyer, 2015년). 그러나 정부의 개입은 고용주가 장애를 수용하도록 강제하기 위한 필수 요건이기 때문에, 일본은 고유한 사회-정치적 맥락과 우선순위에 적응하여 (장애를 가진 미국 법률(ADA)에서 영감을 받은) 미국식 권리 접근법과 복지를 결합하려고 노력했다(Heyer, 2015).

앞서 언급한 장애인종합지원법에서 장애인의 직업재활시설과 관련된 사항을 제시하고

있다. 동법 제5조제13호에서는 “취로이행지원”이란 취업을 희망하는 장애자에 대해 후생노동성령으로 정하는 기간 중 생산활동 기타 활동기회를 제공함으로써 취업에 필요한 지식 및 능력향상을 위해 필요한 훈련 기타 후생노동성령(厚生勞動省令)으로 정하는 편의를 제공하는 것으로 규정하고 있다. 아울러 동조 제14호에서는 “취로계속지원”이란 통상적인 사업소에 고용되기 어려운 장애자에 대해 취업기회를 제공하는 한편, 생산활동 기타 활동기회를 제공함으로써 그 지식 및 능력향상을 위해 필요한 훈련 기타 후생노동성령(厚生勞動省令)으로 정하는 편의를 제공하는 것을 말한다고 규정하고 있다. 이러한 근거에 기반하여 노동후생성령(厚生勞動省令)인 장해자종합지원법시행규칙 제6조의9, 제6조의10제1항, 제6조의10제2항에서 각각 취로이행지원사업, 취로계속지원A형사업, 취로계속지원B형사업을 규정하고 있는데 상세 내용은 아래 표와 같다.

〈표 Ⅲ-2〉 일본의 직업재활시설 유형

구분	취로이행지원시설 (제6조의9)	취로계속지원A형 (제6조의10제1항)	취로계속지원B형 (제6조의10제2항)
사업 개요	통상의 사업소에 고용되는 것이 가능한 자에 대하여 ① 생산활동, 직장체험 등의 활동의 기회의 제공 그 외의 취로에 필요한 지식과 능력의 향상을 위해 필요한 훈련, ② 구직활동에 관한 지원, ③ 이 적성에 적합한 직장 개척, 취직 후 직장에의 정착목적에 필요한 상담 등의 지원을 수행 (표준이용기간: 2년) ※ 필요성이 인정되는 장소에 한하여 최대 1년간 갱신가능	통상의 사업소에 고용되는 것이 곤란하나 고용계약을 기초로 취로가 가능한 자에 대하여 고용계약의 체결 등이 가능해 취로의 기회를 제공하고 생산활동의 기회를 제공, 그 외의 취로에 필요한 지식과 능력의 향상 목적에 필요한 훈련 등의 지원을 행함 (이용기간: 제한없음)	통상의 사업소에 고용되는 것이 곤란하고 고용계약에 기초한 취로가 곤란한 자에 대하여 취로의 기회제공 및 생산활동의 기회 제공, 그 밖에 취로에 필요한 지식과 능력의 향상 목적에 필요한 훈련, 그 외에 필요한 지원을 행함. (이용기간: 제한없음)
대상자	기업 등에의 취로를 희망하는 자 ※ 평성 30년 4월부터 65세 이상의 자도 필요를 충족하게 되면 이용가능	① 이행지원사업을 이용하다가 기업 등에 고용되지 않았던 자 ② 특별지원학교를 졸업하고 취업활동을 하다가 기업 등에 고용되지 않았던 자 ③ 취로경험이 있지만 현재 고용관계 상태가 아닌 자	① 취로경험이 있는 자였지만 연령과 체력의 면에서 일반기업에 고용되는 것이 곤란한 자② 50세에 도달해 있는 자는 장해자기초연금 1급 수령자 ③ 1과2에 해당하지 않는 자이지만 취로이행지원사업자 등에 의한 평가(assessment)를 받는 사람

구분	취로이행지원시설 (제6조의9)	취로계속지원A형 (제6조의10제1항)	취로계속지원B형 (제6조의10제2항)
보수	500~1,089단위/일 〈정원 20인 이하의 장소〉 ※ 취직후 6개월 이상 정착률이 높을수록 높은 보수 받음	322~615 단위/일 〈정원 20인 이하, 인원배치 7.5대 1의 경우〉 ※ 이용정원, 인원배치에 맞도록 설정 ※ 평균노동시간이 길수록 높은 보수	562~645 단위/일 〈정원 20인 이하, 인원배치 7.5대 1의 경우〉 ※ 이용정원, 인원배치에 맞도록 설정 ※ 평균공임월액이 높을수록 높은 보수

출처: 김진우(2019). UN장애인권리협약 이행에의 중증장애인 고용 이슈 분석. 한국법제연구원.

일본은 1959년 4월 최저임금법 제정을 통해 최저임금제도를 운영해 오고 있는 바, 2007년 개정을 통해 지역별 최저임금은 지역노동자의 생계비 및 임금, 통상의 사업의 임금지불능력을 고려하여 정하도록 하되, 노동자의 생계비를 고려함에 있어서는 노동자가 건강하게 문화적 최저한도의 생활을 영위하는 것이 가능하도록 생활보호에 관련된 시책과의 정합성을 고려하도록 하였다. 이러한 최저임금은 원칙적으로 노동자를 사용하는 모든 사업주에게 적용이 되는데 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사무소, 가사사용인에게는 적용하지 않는다. 한편, 적용제외근로자 범위와 관련해서는 원칙적으로 사업장에서 일하는 상용·임시·파트타이머·아르바이트 등 고용형태 및 호칭과 관계없이 모든 노동자에게 적용하되 일부에 대해서는 최저임금 적용을 제외하거나 특례를 적용하게 된다.

최저임금 감액적용 및 특례 적용 규정을 보면, 일반노동자보다 노동능력이 낮아 최저임금을 획일적으로 적용하는 것이 적당하지 않은 정신·신체장애인, 시용 중인 자, 인정직업훈련을 받고 있는 자 등에 대해서는 최저임금 적용을 제외할 수 있었으나 2007년 12월부터 이들을 감액적용대상으로 변경하였다. 정신 또는 신체의 장해에 의하여 현저히 노동능력이 낮은 자의 경우, 해당 노동자와 동일 또는 유사한 업무에 종사하는 노동자로서 감액하려는 최저임금액 이상의 임금을 받는 노동자 중 가장 낮은 수준의 능력을 가진 자의 노동능률의 정도에 대해 해당노동자의 노동능률의 정도에 대응한 비율을 100/100으로부터 공제하여 얻은 비율로 하며, 시용기간 중에 있는 자는 20/100을 상한으로 하고 있다. 인정직업훈련을 받고 있는 자의 경우, 해당자의 소정 노동시간 중 직업능력개발촉진법(1969년 법률 제64호) 제24조제1항의 인정을 받아 행하는 직업훈련의 시간(사용자가 일정의 이익을 얻는 업무 수행의 과정에서 행하는 직업훈련의 시간을 제외)의 1일당 평균 시간수를 해당자의 1일당 소정 노동시간 수로 나누어 얻는 비율로 한다. 가볍고 쉬운 업무에

종사하는 자의 경우, 가볍고 쉬운 업무에 종사하는 자와 다른 업무에 종사하는 노동자로서 감액하려는 최저임금액 이상의 임금을 지불하는 자 중 업무의 부담 정도가 가장 가볍고 쉬운 자의 부담의 정도에 대응한 비율을 100/100으로부터 공제하여 얻은 비율로 한다. 단속적 노동에 종사하는 자의 경우, 해당자의 1일당 소정 노동시간 수로부터 1일당 실 작업 시간 수를 공제하여 얻는 시간 수에 40/100을 곱하여 얻는 시간 수를 해당 소정 노동시간 수로 나누어 얻는 비율로 하고 있다(김진우, 2019).

'취로이행지원', '취로계속지원A형', '취로계속지원B형' 중 최저임금을 지급해야 하는 기관은 장애인과 고용계약을 체결하는 '취로이행지원', '취로계속지원A형'으로 이들 기관은 대부분 최저임금 감액 특례제도를 활용하고 있다. 감액 기준과 절차에 따라 '취로이행지원', '취로계속지원A형'은 장애인에게 임금을 지급하고 있으며 '취로계속지원A형' 중 고용계약을 체결하지 않았지만 그와 동등한 생산 활동에 참여한 경우 생산 활동에 필요한 경비를 제한 후 전액을 임금으로 지급하도록 규정하고 있다. 특히 수입이 거의 없다고 해도 사업주는 고용계약을 체결하지 않는 '취로계속지원A형'의 이용자에 대해서는 임금으로 월 평균 3,000엔(3만원)이상을 제공하도록 명시해 놓고 있다.

한편 '취로계속지원B형'의 경우는 장애인들의 장애가 중증이고 고용계약을 체결하지 않는 상황이기 때문에 최저임금적용 대상에서 제외되고 있다. 이용자가 자립해 일상생활이나 사회생활을 영위할 수 있도록 지원하는 것으로 목적으로 운영되기 때문에 임금의 최저금액 등을 명시해 놓고 있지 않다. 단, 사업주에게 임금수준을 향상시킬 수 있도록 노력해야 한다는 규정만 제시해 놓고 있다. 그러나 장애인들이 생산 활동에 참여하고 있기 때문에 생산 활동에 참여한 수입은 필요경비를 제외한 금액을 장애인에게 임금으로 지급하도록 하고 있다. 대신, 상근관리자 1인, 상근서비스 책임자 1인의 배치 외에 장애인 10명당 1명 이상의 직원을 배치하도록 규정하고 있다.

'취로이행지원'과 '취로계속지원A형'을 같이 운영하는 경우는 다기능형 사업소로 별도로 구분하고 있으며 최저임금 감액 특례제도를 악용할 우려가 있는 점을 고려, '취로이행지원'과 '취로계속지원A형' 을 동일건물 안에서 함께 운영하는 경우는 최저임금 감액특례를 신청할 수 없도록 제한하고 있다. 한편, '취로이행지원', '취로계속지원A형', '취로계속지원B형'을 이용하는 장애인들의 생산성에 비해 사업주가 고용된 장애인에게 최저임금을 지급하거나 이에 상응하는 임금을 지급하는데 한계가 있는 점을 고려, 사업주들이 각종 고용관계 조성금을 신청하고 지원받을 수 있도록 허용하고 있다(김진우, 2019).

3 스웨덴

1) 장애인직업재활시설 운영 현황

스웨덴에서는 장애인이나 장애인의 인권에 국한되어 있는 법률이 존재하지 않으며, 일반적으로 장애인의 통합에 대한 내용은 보편적인 조항이나 법률에 특별 내용을 포함하고 있다.

또한 스웨덴과 다른 북유럽 국가들은 활발한 노동시장 정책과 결합된 소득보장을 포괄하고 재분배하는 전통을 가지고 있다. 노르딕 모델의 핵심 특징은 보편주의의 가치이다. 상당히 높고 예측 가능한 수준으로 제공되는 소득 이전 등 모든 국민이 이용할 수 있는 복지 프로그램, 장애인이 가족이나 자선에 의존하지 않아도 일상생활에서 자율성을 누릴 수 있는 사회서비스, 유익한 고용 참여 촉진 방안 등이 그러한 가치들이다(Esping-Andersen, 1990; Huber & Stephens, 2001; Hvinden, 2004; Kautto, 2010; Kvist, Fritzell, Hvinden, & Kangas, 2012). 그러나 콕스(2004, 페이지 204-219)가 지적했듯이, 정치적 변화가 모형의 핵심 가치와 일치하는 것처럼 보이도록 스웨덴 모델의 개념을 확장하는 경향이 있다.

2008년 스웨덴에서는 66%의 장애인이 노동에 참여했으며, 55%의 장애인은 노동 능력이 떨어졌으며 81%의 장애인은 노동력이 떨어졌다(ILO, 2015). 이들 3개 집단의 실업률은 각각 6.5%, 9.1%, 4.9%로 전체 인구의 4.3%에 비해 근로능력이 떨어진 사람의 8.7%가 실업자였다(Danermark, 2009).

한편, 스웨덴의 장애인의 사회복귀를 위한 해결방안은 다양하다. 그러나 그것들은 본질적으로 체계적이고, 복잡하고, 계획적이고, 초기이고, 지속적이다. 장애인이 독립적인 삶을 영위함과 동시에 사회생활에 참여할 수 있도록 적절한 서비스와 지원을 받는다. GDP의 27%가 사회적 목적으로 지출되고 있는데, 이는 세계에서 가장 높은 비율 중 하나이다.

현재 장애인과 관련하여 추구하는 사회정책의 가장 중요한 결정요인은 취업, 시장 체류, 그리고 이 집단과 사회의 완전 통합이다. 스웨덴이 노동시장에서 장애인의 기능을 지원하기 위해 여러 사업을 펼치고 있다는 점은 주목할 필요가 있다. 가장 큰 성공 중 하나는 지원 고용의 이행이었다. 이 프로젝트는 지난 14년 동안 개발되어 왔으며, 이 기간 동안 수십 개의 연구가 수행되었다. 그들의 결과는 주로 장애인을 대상으로 하는 노동시장 정책

의 도구로서 지원되는 고용의 높은 효과를 보여주었다. 스웨덴인들은 개인 지원과 지원 서비스가 중증의 장애를 가진 사람들을 위해 배우고 일을 시작할 수 있는 기회를 향상시킨다고 확신한다.

스톡홀름에 있는 미사 AB 회사, 액티바 재단, 외레브로에 있는 노동 사무소의 재활 프로그램에 의해서도 성공적으로 고용이 이루어지고 있다. 미사 AB사는 직장 장벽을 경험한 사람들에게 초점을 맞추고 있다. 이 활동의 목적은 재활, 전문 기술 평가 및 일상적인 훈련 등의 형태로 직장에서 개인별 지원을 제공하는 것이다. 미사 AB는 기존 법에 근거해 자치단체와 계약을 체결하고 사회서비스 등 특정 기능장애인을 위한 다양한 서비스를 제공한다. 이 회사는 110명의 직원을 보유하고 있으며, 현재 Misa AB는 모든 종류의 고용 장벽과 싸우는 데 특화된 10개의 유닛을 보유하고 있다. 액티바 재단은 외레브로 지역에 위치해 있으며, 12개 자치구에서 29명의 직원이 근무하고 있다. 이 기관은 노동시장 접근에 어려움을 겪은 장애인 미취업자를 비롯한 실직자들에게 도움과 지원을 제공하고 있다. 그 재단은 그 사람들이 지속적인 직업을 찾도록 돕거나 그들의 교육을 향상시키기 위해 적절한 훈련 과정에 그들을 보낸다. AMI 고용 기관은 전국에 걸쳐 운영되고 있다. 그들은 전문적인 상담을 다루고 재교육과 취업을 원하는 모든 사람들을 위한 교육을 조직한다. 장애인 근로자는 급여의 일부분을 국가 예산으로 조달하고 장비 구입과 사업장 적응도 기대할 수 있으며 최대 6개월까지 보조원을 고용할 수 있다. 사회적 어려움으로 취업에 심각한 어려움을 겪는 사람들이 공공부문에 취업하고, 기업일수록 최대 650만유로의 재정지원을 받아 창업에 나선다.

2) 장애인직업재활시설 지원 및 관련 제도

장애인을 고용하는 고용주는 노동청 보조금에서 다음을 지원받을 수 있다.

1. 중증장애인의 경우 보수의 80% 또는 100%를 차지하는 장애인근로자의 보수 4년 이내의 기간
2. 고용된 장애인 노동자의 전문적 적응. 작업장 및 작업대의 적응, 장비 구입 및 시각장애인 노동자를 위한 렉터 또는 청각장애인 노동자를 위한 수화 통역자 등 개인 보조의 고용을 포함할 수 있다.
3. 취업 중 장애인이 된 직원의 전문적 적응, 이 경우 사회보험기관에서 보조금을 지급

스웨덴 모델은 항상 장애인 노동자의 고립을 막는 데 초점을 맞추고 있다.

그 특별한 예는 주정부 소유의 Samhall이라는 유한 회사에 의해 시행된 보호 고용이다. 그 조직은 전국적으로 보호되는 워크샵의 지정과 활동을 다룬다. Samhall의 중증장애인들은 그곳에서 일할 뿐만 아니라 재활도 할 수 있는 일자리를 찾을 수 있다. 총 500여개 지점의 네트워크는 전체 고용의 90% 이상을 차지하는 26,000여 명의 장애인을 고용하고 있다. 보호형 워크숍의 주요 목표는 특정 장애인 집단이 보호형 고용 이외의 시장에서 효과적으로 일자리를 구할 수 있도록 가르치는 데 초점을 맞춘 것이다. 따라서, Samhall 사업장은 가구와 포장, 봉제, 전자제품, 케이터링, 비즈니스 정보학 등의 생산에 종사한다. 이들은 광범위하고 매우 다른 서비스를 제공하며 일관된 정책 덕분에 어느 정도 단독으로 대처할 수 있다. 게다가, 스웨덴에서, 장애를 가진 사람들은 국가가 제공하는 많은 형태의 사회적 지원에 의지할 수 있다. 청각장애인은 보청기와 경고등 등 가정에서 사용할 수 있는 청각장애인은 보형물과 휠체어를 사용할 수 있다. 따라서 청각장애인들은 수화 통역사를 이용할 수 있고, 다시 시각장애인들은 녹음된 책과 잡지를 재생할 수 있는 녹음기를 제공받는다. 스웨덴의 장애인들은 또한 그들의 필요에 맞게 자동차 구입을 위한 재정적 지원으로부터 혜택을 받거나 보조금을 신청할 수 있다.

스웨덴의 재활 서비스(조기 개입, 의료, 보조 및 기술 수단 제공, 장비와 사회 서비스, 보조자의 지원)는 주로 시군과 금융의 지방 정부의 책임이다. 지방자치단체의 책무는 보건의료법에 포함돼 있어 장애인이라면 누구나 쉽게 이용할 수 있도록 하고 신속하게 정리·시행하도록 명시돼 있다. 사회복귀서비스의 대부분은 지방정부가 자체 지방세로 조달하고, 일부만 주 예산으로 충당한다. 예를 들어, 주 최대 20시간의 보조인력이 지방정부에 의해 지급되고, 주정부는 나머지 시간을 재정적으로 지원한다. 재활 장비에 대한 지출은 장비의 수리 및 유지보수를 포함하여 스웨덴 의료 보험 시스템에 의해 보장되며, 필요한 장비에 대해서는 정해진 제한이 없다. 컴퓨터, 소프트웨어, 돋보기, 진동 알람시계, 점자시계 등 기술원조에 대한 지출은 군이 부담하고 화상전화와 문자전화의 구입과 설치는 정부가 부담한다. 대부분의 카운티에는 전문가, 물리치료사, 보철사 등을 고용한 다자간 재활 시설, 청각 및 시각센터가 있다.

4 소결

미국의 경우, 직업재활시설은 최근 직업센터로 불리우고 있으며, 우리나라와 마찬가지로 직업센터에 근무하는 장애인은 공정노동기준법의 적용을 받고 있다. 우리나라의 최저임금적용제외 기준과 유사하게 공정노동기준법 제14항(c)에 근거하여 최저임금을 지급하지 않아도 되도록 하고 있다. 직무수행상 장애가 있는 근로자는 연령이나 부상 등 신체적·정신적 장애로 인하여 소득 또는 생산능력이 저하된 근로자가 대상이며, 노동부를 통해 인증서를 받아야 하고, 이 증명은 2년간 유효하다. 다만 경쟁고용 상황이나 학교직업체험 프로그램에 배치된 장애근로자들은 매년 증명서가 발행된다. 이와 관련하여 미국에서도 공정노동기준법 제14항(c)를 폐지하려는 노력이 있었고, 많은 조직들이 2022년까지 완전한 단계적 폐지를 요구하고 있다. 그러나 동 조항을 찬성하는 쪽은 독립된 작업환경에서는 최저임금 보다 적은 금액을 지급하여 장애인을 활용할 수 있다고 믿는 반면, 반대하는 쪽은 장애인 개인의 일자리 창출과 유지를 위해 재정지원이 필요하다고 주장한다. 최저임금 적용과 관련해서는 우리나라의 상황과 유사한 상황을 알 수 있다. 다만 최저임금 적용제외 판정을 매년하지 않고 2년 마다 하고 있으며, 일반경쟁고용과 학생대상의 직업체험프로그램의 경우에는 매년 실시하고 있다는 차이가 있다.

일본의 직업재활시설은 우리나라와 유사한 형태로 3가지 유형으로 구분되고 있으며, 일반고용을 위한 기능을 하는 시설과 고용체결을 통해 생산활동의 기회를 제공하고 훈련을 제공하는 시설로 구분하고 있다. 시설 유형별 인원 배치기준, 대상자를 구분하여 제시하고 있으며 최저임금 감액 적용 및 특례규정도 이행하고 있다. 전반적인 시설 유형 구분과 규정들은 유사하나 직업재활시설 유형별 최저임금과 근로시간을 규정하고 있어 우리나라의 경우에도 시설 유형별 최소근로 시간과 임금에 대한 규정을 마련할 필요가 있다.

스웨덴의 경우 일반 정책에 장애인을 포괄하고 있으며, 주정부 소유의 Samhall이라는 유한 회사에 의해 보호 고용이 시행되며, 그 조직은 전국적으로 보호되는 워크샵의 지정과 활동을 통해 Samhall의 중증장애인들은 그곳에서 일할 뿐만 아니라 재활도 할 수 있는 일자리를 찾는다.

〈표 Ⅲ-3〉 미국, 일본, 스웨덴 직업재활시설 운영 현황 비교

구분	미국	일본	스웨덴
근거법	ADA, 공정노동기준법	장애인종합지원법	
운영 목적	계획된 환경에서 교육의 기회를 제공	장애인의 취업지원, 취업기회 제공 및 훈련	증증장애인 고용, 장애인 노동자의 고립을 막는 데 초점
이용 대상	신체적·정신적 장애로 인하여 소득 또는 생산능력이 저하된 근로자	기업 등에의 취로를 희망하는 자, 이행지원사업을 이용하다가 기업 등에 고용되지 않았던 자 등	장애인
주요 내용	최저임금, 초과근무수당, 기록유지	취로이행지원, 취로계속지원A형, 취로계속지원B형	장애인이 독립적인 삶을 영위함과 동시에 사회생활에 참여할 수 있도록 적절한 서비스와 지원

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

CHAPTER
Ⅳ

전문가 의견조사



Ⅳ 전문가 의견조사

1 전문가 패널조사

1) 조사 개요

(1) 조사목적

장애인직업재활시설 이용장애인의 기준을 조사하기 위해 델파이조사를 실시하였다. 델파이 기법은 전문가의 다양한 의견을 하나의 의견으로 수렴해가는 과정을 통해서 분산된 의견을 합리적으로 조정하는 장점을 가진 조사 방법이다. 델파이조사를 통해 장애인직업재활시설의 이용장애인의 기준마련을 위해 개선하거나 도입해야하는 정책·제도에 대해 확인하였으며 내용타당비율(Content Validity Ratio)을 분석하여 정량적으로 정책·제도의 타당도를 검증하여 최종 개선안을 도출하고자 한다.

(2) 조사대상

본 연구에서는 3가지를 고려하여 조사참여 대상자의 선정기준을 정하였는데, 이는 본 연구 목적인 장애인직업재활시설 이용장애인에 대한 현황 및 필요성을 판단하고 추가될 사항을 포함함으로써 장애인직업재활시설 이용장애인에 대한 기준을 마련하기 위함이다. 따라서 델파이 패널 조사 참여자는 장애인직업재활시설과 장애인직업재활제도에 대한 충분한 지식과 경험을 갖추고 전문적인 견해를 제공할 수 있는 전문가로 선정하였다.

먼저, 참여자의 선정기준은 장애인직업재활분야와 장애인복지분야의 학계전문가(대학 및 연구기관)로 장애인직업재활시설 및 장애인직업재활 관련 연구에 참여하거나 수행한 경력이 있는 박사학위 소지자로 하였으며, 장애인직업재활분야 현장전문가(장애인직업재활시설)로 최소 5년 이상의 경험자로 의도적 표집을 통해 델파이 조사 대상을 선정하였다.

장애인직업재활분야의 전문가는 직업재활학회 및 장애복지학회에서 활발하게 활동하고 있는 전문가를 선정하였고, 직업재활시설의 시설장을 대상으로 선정하였다. 이들에게 전

화 및 이메일로 본 연구내용 안내 및 델파이 조사 참여 동의여부를 먼저 확인을 하였다. 그 중에 참여 동의한 전문가가 장애직업재활 및 장애인복지 학계 8명, 장애인직업재활시설 현장전문가(5년 이상의 근무경력자 내지는 사무국장, 시설장) 11명, 총 20명의 델파이 조사 대상자를 선정하였고, 이들을 대상으로 2회에 걸쳐 델파이 패널조사를 실시하였다.

〈표 Ⅳ-1〉 패널조사 참여 리스트

순번	분야	직종	성별	연령	근무경력
1	학계 및 연구자	학계	남성	52세	10년2개월
2		학계	남성	51세	10년
3		학계	남성	57세	30년 5개월
4		학계	남성	51세	23년
5		학계	남성	40세	5년
6		학계	남성	52세	15년 8개월
7		학계	여성	50세	20년
8		학계	여성	57세	10년
9	근로 사업장	현장전문가	여성	55세	30년 6개월
10		현장전문가	남성	62세	10년 1개월
11		현장전문가	남성	50세	25년 2개월
12	보호 작업장	현장전문가	남성	48세	22년 1개월
13		현장전문가	남성	52세	28년 8개월
14		현장전문가	남성	54세	11년
15		현장전문가	남성	45세	8년 8개월
16		현장전문가	남성	49세	17년 1개월
17		현장전문가	남성	45세	19년 1개월
18	직업적응 훈련시설	현장전문가	남성	41세	4년
19		현장전문가	남성	39세	10년
20		현장전문가	여성	52세	14년

(3) 조사내용

본 1차 패널조사내용은 총 2개 영역, 9개 문항으로 구성되어 있다. 이 조사는 장애인직업재활시설의 기능, 장애인직업재활시설 훈련생 관련 등 2가지 영역으로 구분하였고, 세부적으로는 장애인직업재활시설의 기능 관련영역에서 직업재활시설의 주요한 기능, 장애

인직업재활시설의 근로장애인 임금기준 필요여부, 장애인직업재활시설의 최소 근로시간 기준 필요여부, 장애인직업재활시설의 주요프로그램·적정근로시간·최소프로그램 시간, 장애인직업재활시설 근로자의 근로시간외 근로조건, 장애인직업재활시설 장애인의 근로자성이이다. 장애인직업재활시설 훈련생 관련 영역에서는 장애인직업재활시설 근로자 외 훈련생 필요여부, 장애인직업재활시설 훈련생의 근로자직업능력개발법 적용 필요여부, 장애인직업재활시설의 이용자에 대한 운영기준 개선이다.

〈표 Ⅳ-2〉 1차 패널조사 문항 구성

구성요인	문항내용
장애인직업재활시설 기능	주요한 기능, 임금기준, 최소 근로시간 기준, 주요프로그램 및 최소 프로그램 시간, 근로시간외 근로조건, 근로자성
장애인직업재활 훈련생	근로자 외 훈련생 필요, 근로자직업능력개발법 적용, 이용자 운영기준 개선

2차 패널조사에서는 직업재활시설의 근로장애인과 훈련장애인을 구분하기 위한 기준에 대한 적정성과 적정한 기준 수준을 파악하기 위하여 델파이 문항을 적정성 문항과 설문문항을 배합하였고, 각각 그 문항별로 분석하였다.

2차 패널조사지 문항은 1차 패널조사 결과를 취합 및 정리하여 구성하였으며, 관련 문항은 아래의 표와 같이 구성하였다.

〈표 Ⅳ-3〉 2차 패널조사 문항 구성

구성요인	문항내용
1. 장애인 직업재활시설의 근로장애인과 훈련장애인을 구분하기 위한 과정	
2. 근로장애인과 훈련장애인을 구분하기 위한 기준 영역	기초능력 직업능력 직업행동 사회적응능력
2-1. 근로장애인과 훈련장애인을 구분하기 위한 기준 영역에 따른 근로자 정원 기준	시설 내 기준 지방자치단체 지원규모 근로자 기준
3. 장애인 직업재활시설의 최저임금 수준 설정	임금의 최저한도 기준 설정 임금 최저한도 적성 수준

구성요인	문항내용
4. 장애인직업재활시설 이용장애인의 근로시간 수준 설정	근로시간 기준설정 근로시간 수준(일 기준) 근로시간 수준(주 기준) 단시간근로자 기준 적용 단시간근로자 적정 근로시간
5. 장애인직업재활시설 훈련장애인의 훈련기간 설정	훈련기간 기준설정 훈련기간 적정기준
6. 장애인직업재활시설 훈련장애인의 훈련수당 설정	훈련수당 기준설정 훈련수당 적정기준 훈련수당 지급 방법
7. 장애인직업재활시설 훈련장애인 훈련수당의 재원조달 방법	

(4) 조사방법

1차 델파이 조사는 2021년 11월 3일~ 20211년 11월 16일까지 1차 전문가 패널조사를 진행되었으며, 모든 조사는 이메일로 진행이 되었다. 먼저 본 조사에 참여의향을 유선상으로 문의한 후, 참여의사를 표명한 대상자의 이메일주소를 파악하였고, 패널조사 소개내용 및 설문지를 이메일로 발송하였다. 1차 델파이조사는 20명 전원이 응답하였으며, 이 결과를 취합 분석하여, 2차 델파이 조사를 실시하였다. 2차 델파이조사는 1차 델파이와 동일한 방법인 이메일로 진행되었고, 그 결과 18명이 참여하였다.

2) 1차 패널조사 결과

(1) 직업재활시설 운영 방향

① 직업재활시설에서의 주요한 기능

장애인직업재활시설의 주요한 기능에 대해서 정의하여 볼 때, 노동에 대한 합당한 임금을 지급하는 사회적 목적기업으로써 주요한 기능이 '고용'이라고 한다면, 이에 대한 동의 여부를 살펴보았다.

참여자들의 장애인직업재활시설의 주요한 기능에 대해서 '고용'이 주요한 기능이라는 것에 대해서 20명 중에 16명(80.0%)이 동의하는 것으로 응답하였고, 동의하지 않는다고

응답한 사람은 4명(20.0%)이었다.

그러나 세부적으로 살펴보면, 주요기능이 '고용'이라는 것을 동의하나 그 고용의 형태가 '보호고용'이어야 한다는 것에 대해서 3명이 제시하였고, 일반노동시장으로의 전이 기능과 이를 위한 훈련기능도 포함되어야한다는 의견도 있었다.

② 직업재활시설 근로장애인의 임금기준 필요여부

'고용'을 주요 기능으로 하는 장애인직업재활시설의 근로장애인의 임금기준 필요여부에 대해서 참여자 20명중 19명(95.0%)이 필요하다고 하였다. 그리고 근로장애인의 임금기준으로는 7명(35.0%)이 최저임금법에 따라서 임금 기준을 정하여야 한다고 하였고, 근로장애인에 대한 직업 능력 및 근무 평가 4명(20.0%), 직무분석 및 현장평가 3명(15.0%), 시설별 자율적인 기준 3명(15.0%), 최저임금감액제도 1명(5.0%) 순으로 나타났다.

③ 직업재활시설의 적정 프로그램

'고용'을 주요 기능으로 하는 직업재활시설의 적정 프로그램에 대해서 조사한 결과, 다양한 의견이 제시가 되었는데, 요약하여 본다면, 장애인근로자를 대상으로 훈련은 시설 내 훈련과 지역사회 훈련으로 구분하고, 시설 내 훈련은 직장인으로서 갖출 자세와 직무 관련 훈련 내용으로, 지역사회 훈련의 경우 지역사회 네트워크를 통해 운동, 안전, 음악, 미술 등 지역사회 안에서 건강하고 즐겁게 살아가는 경험을 할 수 있게 지원하는 것으로 볼 수 있겠다.

직장인으로서의 필요한 프로그램으로는 직업탐색, 직업생활의 시작, 직업생활의 유지, 직업능력향상, 직업적응훈련(일상생활훈련, 사회적응훈련, 작업 태도 및 기술훈련) 등 직무에 필요한 내용, 그리고 문제해결훈련(대인관계기술, 자기옹호 및 주장훈련), 지역사회 자원활용훈련(지역사회 적응훈련) 등과 같이 사회생활하는데에 필요한 소양교육도 포함할 것을 제안하였다.

그 외 사회생활적응훈련(일생생활기술, 여가생활, 자아존중, 성, 의사소통, 대인 및 지역사회이용, 권익옹호), 직업준비훈련(시간관리, 재정관리, 직업인식, 직업탐색, 구직 및 면접기술), 취업전이훈련(직무능력습득(체험활동, 실습, 인턴), 작업도구이해, 직업유지기술)으로 구분하는 프로그램도 제시되었다.

④ 직업재활시설의 적정 근무시간

직업재활시설에서 장애인근로자가 근무할 때, 적정한 근무시간에 대해서는 근로기준법에 따른 최대 일 8시간에서 최소 4시간으로 제시가 되었으며, 근로장애인별 개인적 특성과 욕구, 의사에 따라 달리 적용되어야 하며, 장애특성에 따라 단축할 수 있어야 한다, 최소한의 시간이 되어야 한다는 의견도 있었다.

⑤ 직업재활시설 근로시간외 근로조건의 근로기준법 적용 또는 예외 규정 여부

직업재활시설 근로자의 근로시간외 근로조건은 근로기준법을 적용해야 하는 것 인지 미국처럼 예외 규정을 두는 것이 필요한지에 대해서 조사한 결과, 참여자 20명 중에 10명(50.0%)가 근로기준법을 적용해야한다고 하였으며, 예외 규정을 두어야한다는 응답은 10명(50.0%)로 나타났다.

예외 규정을 두어야 하는 이유에 대해서, 첫째, 근로를 수행하는데 있어 훈련과 교육, 서비스가 함께 지원되어야 하기 때문이다. 둘째, 근로시간 중에 근로의 성격이라고 보기 어려운 다양한 프로그램에의 참여시간은 근로시간으로 간주하기 어렵다. 셋째, 직업재활시설의 역할은 장기적으로 전이를 도모하기 위한 사회적 고용으로 보고 있으며, 사회적 고용에 적합한 예외 규정이 필요하다. 넷째, 장애인고용활성화를 위해서도 장애인근로자의 최저인건비 적용을 달리 적용해야 된다. 다섯째, 보호고용 중증장애인에 대한 기준을 마련하는 것이 필요하다. 여섯째, 노동시간 외 노동조건은 대개 사회복지 서비스가 제공될 것이라는 가정하에, 이에 대해서는 예외 규정이 필요하다. 일곱째, 장애유형, 장애인 개개인별의 특성에 따라 장애인들은 비장애인들과 구분된 기준을 필요하다. 여덟째, 장애인의 특성에 따른 취업이 아니고 각기 특성이 다른 장애인이 함께 일하는 만큼 예외되는 상황에 있어서는 시설에서 유연하게 대처하는 것이 좋다. 아홉째, 일반고용이 어려운 근로장애인은 특성에 대한 특수성을 인정하고 그에 적절한 업무를 주어지고 있다. 열 번째, 적정근로시간과 연계하여 볼 때, 직업훈련이 필요하다.

⑤ 직업재활시설 프로그램 운영의 적절한 시간

직업재활시설에서 근로시간 외에 프로그램을 운영할 경우 적절한 시간에 대해서 일 2시간에서 월 1~2회로 다양한 의견이 제시되었다. 직업재활시설마다 다양하게 운영할 수 있도록 자율적으로 하되 개별화 계획에 맞춰서 진행될 필요가 있다는 의견이 있었다.

(2) 직업재활시설 이용장애인의 근로자 및 훈련생 구분 필요성

① 직업재활시설에 근로자 외 훈련생 구분 필요 여부

장애인직업재활시설에서 근로자 외 훈련생을 구분할 필요가 있는가에 대해서 조사하여 본 결과, 장애인직업재활시설에 근로자 외 훈련생이 필요하다는 응답이 14명(70%)이며, 필요 없다고 응답한 자가 6명(30.0%)이다.

직업재활시설 이용장애인의 근로자와 훈련생 구분이 필요한 이유에 대해서, 첫째, 직업재활시설은 고용이 주 목적이기 때문에 근로장애인이 주축이 되어 운영되어야 하나, 현실적으로 직업재활시설에서 장애인을 채용하여 바로 직무배치를 하는 것은 어려움이 있다고 하였다. 이에, 장애인의 특성과 직무의 특성을 모두 고려하여 직무적합성비교와 현장훈련을 통하여 직무에 배치해야 하며, 일정기간 훈련과 교육이 요구될 수밖에 없다는 것이다. 둘째, 본격적인 근로 이전에 다양한 탐색이 필요하고 미결정상태의 체험훈련적 성격의 기간은 필요하기 때문이다. 셋째, 중증장애인의 직업환경 적응이라는 측면에서 훈련과정이 필요하다. 넷째, 급여를 받는 근로자는 작업능력에 최소한의 기준을 충족해야 하며, 최소한의 기준에 조차 미달하는 경우 훈련생으로 두어야 한다. 다섯째, 시설유형에 따라 구분되어야 한다. 근로사업장은 훈련장애인이 필요없으며, 직업적응훈련시설은 훈련장애인만 대상으로 해야 되며, 보호작업장은 근로장애인과 훈련장애인이 함께 서비스 받을 수 있는 유형이어야 한다. 여섯째, 장애인직업재활시설은 이윤을 창출하여 임금을 지급하는 기업보다는 장애인들의 직업훈련을 위한 시설이 되어야 한다. 일곱째, 직업재활시설을 운영하는 목적에도 훈련을 통하여 전이하고 일반고용으로 사회통합이 최종 목표이다. 여덟째, 장애인직업재활시설은 중증장애인에게 직업생활에 대한 경험 제공과 훈련을 제공할 뿐만 아니라 학령기를 벗어난 장애인에게 성인으로서 사회로 나가기 위한 중간다리 역할을 감당해야한다. 아홉째, 장애인이 훈련을 받지 않고 보호고용으로 채용되거나 일반 고용시장에서 취업을 지속하거나 시작하는 것은 매우 어려운 일이기에 충분한 훈련을 필요로 하며 훈련과정을 거쳐 충분한 사회성과 직업능력이 향상된 경우에 고용시장에서 충분히 적응할 수 있다. 열 번째, 현장의 경험으로 노동시장에서 필요로 하는 기술이 부족한 훈련장애인들을 지원하고 다양한 경험과 근로자로서의 태도와 자세를 개발하는데 필요하다.

장애인직업재활시설에서 근로자 및 훈련생 구분이 필요없다고 한 이유에 대해서, 첫째, 근로장애인의 근로자성에 대한 법적 지위 부여와 최저임금 적용 문제 등을 반영한 직업재활시설의 새로운 기능과 정체성 수립이 필요하다. 둘째, 특정시간이 '근로자는 근로를, 훈

련생은 프로그램'을 시행하는 관계로 인해 근로자와 훈련생 간의 의견이 분분하고 불만의 목소리가 있기 때문에, 셋째, 업무능력에 따른 근로장애인과 훈련장애인의 직무와 실제 수행 능력의 차이 미비한 경우 많고, 훈련생에서 근로장애인으로의 전이 효과는 미비하다. 넷째, 훈련장애인이 함께 근로자의 일을 하다보면 일에 대한 능률의 차이로 차별을 받거나 스트레스를 받는 경우가 발생한다.

② 직업재활시설 훈련생의 훈련수당 기준이나 훈련 프로그램 및 훈련시간에 대한 기준에 있어서 근로자직업능력개발법 적용 필요 여부

직업재활시설 훈련생의 훈련수당 기준이나 훈련 프로그램 및 훈련 시간에 대한 기준에 대해서 근로자직업능력개발법 적용이 필요하다는 응답이 12명(60.0%)으로 나타났고, 별도의 기준이 필요하다는 응답이 8명(40.0%)로 나타났다.

직업재활시설 훈련생에 대한 별도의 기준이 필요한 이유에 대해서, 첫째, 발달장애인과 같은 장애인이용자 특성에 맞는 적용 기준이 필요하다. 둘째, 훈련생의 특성 과 급수에 맞추어야 한다.

(3) 장애인직업재활시설 이용장애인 지원 방안

직업재활시설의 이용자에 대한 현재의 운영기준에 대한 개선 방안에 대해서 조사하였다. 첫째, 이용장애인에 대한 기준이 필요하다. 특히 근로장애인과 훈련장애인의 기준을 명확하게 제시가 되어야 한다. 근로장애인과 훈련장애인으로 이원화된 것을 근로장애인만으로 시설 이용자를 명확하게 하여 시설의 기능에 부합하게 하며, 작업활동 프로그램 폐지와 직업적응훈련시설은 직업재활시설 유형에서 개편하여 기타 시설 등으로 전환하는 것이 필요하다.

둘째, 근로능력 판정 관련 체계화가 필요하다.

셋째, 최저임금 제외 제도에 대한 개선이 필요하다. 특히 최저임금 감액제도를 도입 검토해야한다. 최저임금적용제외 받고 있는 중증장애인에 대한 평가기간을 2년 내지 3년으로 기간 연장하는 방안이 제시 되었다.

넷째, 직업재활시설의 유형별 이용 장애인 최소 인원 확대 및 직업재활시설 설치 기준 근로장애인 10명 기준 개선이 필요하다. 보호작업장 근로장애인 20명, 근로사업장 근로장애인 40명으로 확대해야 한다.

다섯째, 시설유형별로 변화가 필요하다. 근로사업장, 보호작업장, 장애인직업적응훈련

시설로 나뉘어져있으나, 세부적인 기능은 모호한 부분이 많아 역할 정립이 필요하다. 직업적응훈련시설의 경우 이용장애인의 조건 및 이용기간등을 제한해야한다. 보호작업장과 근로사업장은 근로의 기능을 강화하고 임금지급 기준을 마련하여 장애인근로자의 근로자성을 확립하고, 훈련생 제도를 폐지하고 근로장애인으로서 임금수준에 차등을 둘 수 있는 제도 마련할 필요가 있다. 보호작업장의 경우는 근로사업장으로 혹은 외부 경쟁고용시장으로의 전이를 위한 실질적인 직업훈련 과정을 경험하는 곳으로서의 역할을 감당하고, 근로사업장은 최대한 경쟁고용시장에 가까운 곳으로서 생산성이 가장 우선 시 되고 가장 큰 포지션을 차지하며 장애인들의 직장임을 고려하여 복지와 교육이 제공되는 역할을 해야 한다.

3) 2차 패널조사 결과

2차 패널조사를 실시한 후에 적정성 문항에 대한 내용타당도를 측정하였으며, 내용타당도 비율CVR(Content Validity Ratio)은 응답자의 수에 따라 계산되는 Colin과 Andrew (2014)을 근거로 하였다.

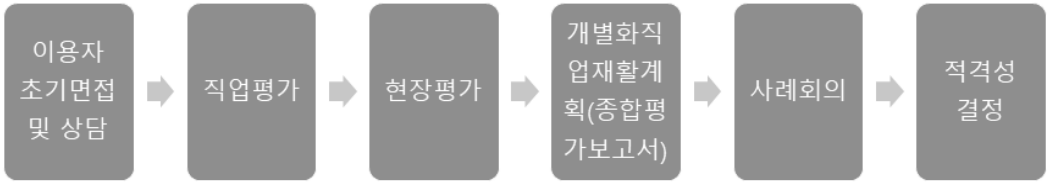
〈표 Ⅳ-4〉 내용타당도 비율

응답자수	CVR 최소값	p-Value
10	.800	.011
11	.636	.033
12	.667	.019
13	.538	.046
14	.571	.029
15	.600	.018
16	.500	.038
17	.529	0.25
18	.444	0.48
19	.474	0.32
20	.500	0.21
21	.429	0.39
22	.455	0.29
23	.391	0.47

주 : p=.05
자료 : Colin and Andrew(2014), 이수용 외(2018)에서 인용

(1) 장애인직업재활시설의 근로장애인과 훈련장애인을 구분하기 위한 과정

장애인직업재활시설의 근로장애인과 훈련장애인을 구분하기 위한 과정으로써 아래의 그림과 같이 6단계를 거치도록 구성하였다. 이 과정에 대해서 2차 패널조사 참여자들 중 6명이 적정하다고 응답하였으며, 그 외 단계중에 추가 및 수정이 되어야 한다는 의견이 제시가 되었다.



[그림 Ⅳ-1] 장애인직업재활시설의 근로 및 훈련 구분하기 위한 과정

장애인직업재활시설의 근로장애인과 훈련장애인을 구분하기 위한 과정도에 대한 의견은 다음과 같다.

이용자 초기면접 및 상담을 처음 1단계 과정으로 보는 것에 대해서 대체적으로 동의를 하고 있으나, 초기면접, 직업상담으로 구분하는 의견, 그리고 의뢰 및 접수, 면접 및 상담으로 세분화하여 구분하는 의견이 있었다.

2~3단계인 직업평가와 현장평가는 각각 구분하고 진행하느냐, 아니면 같은 개념으로 포함하여 진행하는가에 대해서 구분되어졌고, 적격성 결정하기 위한 평가로서 직업평가 및 현장평가를 실시하느냐라는 여부로 의견이 나뉘어졌다. 특히 직업평가는 적격성 결정된 이후에 직업평가(도구평가)를 실시해야한다는 의견도 있었다.

4단계 개별화 직업재활계획(종합평가보고서) 에서는 사례회의 이전에 진행이 되어야 한다는 의견이 대부분이었으며, 5단계 사례회의를 진행한 후에 적격성 결정 하는 것에 대해서도 사례회의를 진행하기 전 후로 의견이 나뉘어졌다.

또한 과정도에서 직업재활시설을 처음 이용하는 장애인과 기존 시설 이용장애인의 경우로 구분하여 제시되기도 하였다.

2차 패널조사 참여자가 제시하는 과정도를 아래의 표를 참고하면 된다.

〈표 Ⅳ-5〉 과정도에 대한 의견

초기면접 → 직업상담 → 직업평가 → 적격성 결정(훈련장애인과 근로장애인을 구분) → 직업재활계획서 작성 → 직업훈련(훈련장애인) / 보호고용(근로장애인)
이용자 초기면접 및 상담 → 직업평가 → 현장평가 → 종합평가 → 사례회의 → 직업재활계획 수립
- 시설을 처음 이용하는 경우 이용자 초기 면접 및 상담 → 현장평가 → 사례회의 → 적격성 결정 → 직업평가(도구평가) → 개별화직업재활계획 수립 - 기존 시설 이용장애인의 경우 현장평가 → 사례회의 → 적격성 결정 → 필요 시 개별화 직업재활계획 변경
초기면접 및 상담 → 초기 직업 훈련 및 평가(초기 직업재활계획서) → 사례회의 → 적격성 결정(훈련 유지) → 직업적응훈련(직업재활계획서) → 근로장애인 TO발생 시 훈련생 중 평가 결과를 통한 보호고용 전환 형태
초기면접 및 상담 → 직업평가(현장평가) → 사례회의 → 적격성결정 → 개별화직업재활계획
의뢰/접수 - 면접/상담 - 적응훈련 - 직업평가, 현장평가 - 적격성결정 - 종합평가보고서 - 개별화 직업재활계획 - 사례회의 - 직업적응훈련 - 취업알선 - 취업 - 종결 - 취업후적응지도

각 과정별로 제시된 구체적 의견은 다음과 같다.

이용자 초기면접 및 상담 과정에서는 초기면접과 직업상담을 분리해야 한다는 의견, 상담을 직업상담과 재활상담 중 어떤 개념으로 정의할 것인지 명확해야 한다는 의견이 제시되었다.

직업평가 과정 중에서 '이용자 초기면접 및 상담'에서는 초기면접과 직업상담과정을 분리할 필요가 있으며, 용어에 대한 개념 정의와 용어 정리가 필요하다고 하였다. 특히 상담은 직업상담과 재활상담 중 어떤 개념으로 해석하는 것인지에 대한 정의, 초기면접과 상담, 직업평가와 현장평가 등의 용어에 대한 정리가 필요하다고 하였다.

'직업평가'에서는 직업평가가 현장평가를 포함하는 하나의 영역으로 보게되면, 현장평가와 직업평가를 구분할 필요가 없다고 하였다.

'현장평가'에서는 개별 장애인의 특성을 고려하여 파악하여야 하기 때문에 현장평가 기간을 일률적으로 정하지 않고 융통성 있게 운영될 필요가 있다고 하였다. 또한 현장평가의 과정은 직업재활과정의 일반적인 과정으로서의 절차에 관한 것으로, 근로장애인과 훈련장애인을 구분하기 위한 과정에서 중요한 것은 의사소통능력, 신체능력, 인지능력으로써, 현장평가 과정을 통해서 확인 및 체크 할 수 있기 때문이다.

‘개별화 직업재활계획(종합평가보고서)’은 개별화 직업재활계획 수립과 사례회의간의 관계를 명확하게 정의가 되어야 한다. 이는 직업평가 이후 사례회의를 통해서 계획을 수립하고 결정하는 것이 바람직한 과정이라고 보기 때문에, 그에 대한 명확한 설명이 필요하다고 하였다.

‘사례회의’는 근로장애인과 훈련장애인을 구분하기 위한 현장평가 후에 사례회의를 통해서 적격적 결정하는 것이 가능하다. 따라서 사례회의 결과를 토대로 개별화 직업재활계획서를 작성는 것이 적절하다고 본다.

‘적격성 결정’은 사례회의 과정에서 도출되는 것이 적절하다고 본다.

(2) 근로장애인과 훈련장애인을 구분하기 위한 상기과정에서의 적정한 기준영역

근로장애인과 훈련장애인을 구분하기 위한 상기과정에서의 적정한 기준영역에 대해서 아래와 같이 나타났다. 기초능력, 직업능력, 직업행동 기준에 대해서 적정한 것으로 나타났으나, 사회적응능력에 대해서는 조정이 필요한 것으로 나타나고 있다.

추가 의견에서는 기준을 둘 때, 훈련장애인의 경우 훈련에 대한 습득, 근로장애인의 경우생산성에 초점을 두어야 한다고 하였다. 각 기준영역에 대한 의견에서, 기초능력기준은 심리정서적 상태 평가, 직업능력기준은 일에 대한 이해, 직업인으로서의 이해, 사회적응능력 기준에서 일과 급여와의 관계, 의사소통능력 기준이 순수한 의사소통인지, 인지능력이 의사소통이 수반되지 않도록 설정이 되어야 한다고 하였다.

〈표 Ⅳ-5〉 근로장애인과 훈련장애인 구분을 위한 기준영역에 대한 조사결과

기준	평균	표준편차	CVR	수렴도	합의도
기초 능력 - 신체능력, 인지능력 등	4.39	0.979	0.78	0.50	0.77
직업(작업) 능력 - 생산량, 작업속도, 직무수행 능력 등	4.44	0.707	1.00	0.50	0.78
직업(작업) 행동(태도) - 작업태도, 시간준수, 작업 준비, 작업도구 사용, 안전사항 준수 등	4.50	0.514	1.00	0.50	0.78
사회적응능력 - 의사소통, 동료 근로자와의 관계 등	4.06	0.938	0.89	0.88	0.57

* CVR (0.444), 수렴도(≦.50), 합의도 (≧.70)을 기준으로 함

추가되어야 할 영역에 대해서 1) 직무배치와 직무습득과 관련한 내용 (훈련장애인의 경우 훈련에 대한 습득, 근로장애인의 경우 생산성에 초점을 두고 기준 설정), 2) 개인의 욕구, 3) 작업이해능력, 기본적인 연산능력, 4) 일상생활 : 출퇴근, 개인위생 및 청결 관리, 신변자립 등, 5) 도전적 행동, 부적응행동, 정서, 심리적 문제 등 고려사항 필요 등이 제시되었다.

(2-1). 근로장애인과 훈련장애인을 구분하기 위한 상기과정의 적정한 기준영역에 따른 근로자 정원

근로장애인과 훈련장애인을 구분하기 위한 상기과정에서의 적정한 기준영역에 따른 근로자 정원에 대한 적정기준에 대해서 패널 조사 참여자들은 2-1과 2-3에 대해서 대체적으로 적정하다고 하였으나, 2-2에 대해서는 부정적인 의견이 나타나고 있다.

〈표 Ⅳ-6〉 근로장애인과 훈련장애인 구분을 위한 적정기준에 대한 조사결과

기준	평균	표준편차	CVR	수렴도	합의도
2-1. 기준영역에 대한 종합적인 평가 후 시설 내 기준(임금지급여력 등)에 따라 근로계약서를 체결한다.	4,06	1,197	0.76	0.50	0.75
2-2. 기준영역에 대한 종합적인 평가 후 지방자치단체 지원규모에 따라 근로계약서를 체결한다.	3.06	1,474	0.33	1.00	0.35
2-3. 근로자 기준에 부합하면 모두 근로계약서를 체결한다.	3,83	1,295	0.67	1.00	0.48

추가의견에서, ‘근로자 기준에 부합하고 지급여력과 지방자치단체의 지원을 종합적으로 고려해야 한다.’ ‘기준에 대한 우선순위의 경우 근로자 기준과 지급여력을 순차적으로 고려할 필요가 있다.’ ‘객관적인 평가에 따라 근로계약을 체결하더라도 결국은 시설이 자체적으로 지급할 수 있는 임금의 범위 안에서만 가능하다.’ ‘장애인 직업재활시설의 최저임금 수준 설정에 관한 사항에 대한 내용이 중요하다’고 언급하였다.

(3) 직업재활시설의 임금의 최저한도 기준 수준 설정

직업재활시설의 최저임금 수준 설정에 대해서 패널 조사 참여자들의 의견이 합의가 이루어지지않는 것으로 나타났다. 특히 적정하지 않다고 제시한 한 조사자의 추가의견에서 최저임금의 한도는 시설의 특성에 맞게 설정하고 앞서 제시한 기준을 고려하여 시설이 설정 기준에 대한 타당성 평가해야한다고 하였다.

〈표 Ⅳ-7〉 직업재활시설 임금의 최저한도 기준 설정에 대한 조사결과

기준	평균	표준편차	CVR	수렴도	합의도
3-1. 장애인 직업재활시설의 근로장애인에게 최저임금적용제외를 적용하더라도 임금의 최저한도 기준을 설정하는 것이 필요하다.	3.88	1.317	0.76	1.00	0.48

직업재활시설 임금의 최저한도 적정 수준에 대하여 필요하다고 응답한 17명 중에서 기타 응답이 41.2%(7명)로 가장 높았고, 30% 가 23.5%(4명), 50% 가 17.6%(3명) 순이었다.

기타의견으로 장애인직업재활시설의 임금의 최저한도 적정 수준에 대해서 '국가 및 지방자치단체의 지원을 전제로 해야한다', '최저기준은 시설의 여건에 맞게 자체적으로 설정하도록 하도록 하는 것이 바람직하다고 생각된다', '보충급여 지원 필요하다'고 하였다.

〈표 Ⅳ-8〉 직업재활시설 임금의 최저한도 적정 수준에 대한 조사결과

(단위 : 명, %)

기준	20%	30%	40%	50%	기타	합계
3-2. 임금의 최저한도 적정 수준	2	4	1	3	7	17
	11.8	23.5	5.9	17.6	41.2	100.0

(4) 직업재활시설 이용장애인의 근로시간 수준 설정에 관한 사항

직업재활시설 이용장애인의 근로시간을 근로기준법의 청소년이나 여성과 같이 별도의 기준 설정하는 것에 대해서 패널 조사 참여자들은 적정하지 않다고 응답한 비율이 높게 나타났고, 합의도가 매우 낮게 나타났다.

〈표 Ⅳ-9〉 직업재활시설 근로시간에 대한 별도 기준 설정에 대한 조사결과

기준	평균	표준편차	CVR	수렴도	합의도
4-1. 장애인 직업재활시설의 근로시간을 근로기준법의 청소년이나 여성과 같이 별도의 기준을 설정하는 것이 적정하다고 생각하십니까?	3.00	1.572	0.22	1.38	0.08

직업재활시설 이용장애인의 근로시간 수준 설정에 대해서 1일을 기준을 하였을 때, 6시간 근무 33.3%(5명), 기타 28.7%(4명) 순으로 나타났다. 1주일을 기준으로 하였을 때, 주35시간 35.7%(5명), 주30~34시간 28.6%(4명) 순으로 나타났다.

추가의견으로 '오전과 종일근로로 나누어서 오전만 근무할 경우 점심시간 까지 근무하는 것으로 제안', '시설의 여건에 맞추어 근로시간에 대하여 별도의 기준을 설정할 수 있도록 하되 최소 시간만 제시', '적정근로시간을 정하게 되면 장애인의 특성과 장애 정도에 맞는 근로계약 체결이 어려우므로 최소근로시간(1일 3시간, 주15시간)을 정하는 것이 적절'하다고 제안하였다.

〈표 Ⅳ-10〉 직업재활시설 근로시간의 일 기준 적정한 근로시간에 대한 조사결과

(단위 : 명, %)

기준	1일 7시간	1일 6시간	1일 5시간	기타	합계
4-2. 일 기준 적정한 근로시간	3 (20,0)	5 (33.3)	3 (20.0)	4 (26.7)	15 (100.0)

〈표 Ⅳ-11〉 직업재활시설 근로시간의 주 기준 적정한 근로시간에 대한 조사결과

(단위 : 명, %)

기준	주 35시간	주 30시간~34시간	주 25시간~29시간	주 20시간~24시간	주 20시간 미만	기타	합계
4-3. 주 기준 적정한 근로시간	5 (35.7)	4 (28.6)	2 (14.3)	1 (7.1)	0 (0.0)	2 (14.3)	14 (100.0)

근로기준법의 단시간 근로자 기준 적용에 대해서 패널 조사 참여자들은 대체로 적정하다(3.65)고 하였다.

〈표 Ⅳ-12〉 근로기준법의 단시간 근로자 기준 적용에 대한 조사결과

기준	평균	표준편차	CVR	수렴도	합의도
4-4. 근로기준법의 단시간 근로자 기준을 장애인직업재활시설 근로장애인에게 적용하는 것이 적정하다고 생각하십니까?	3.65	1.225	0.76	0.50	0.73

근로기준법의 단시간 근로자 기준 적용이 적정하지 않을 경우 적정한 시간에 대해서 기타 의견이 66.7%(6명), 주12시간 33.3%(3명) 으로 나타났다.

〈표 Ⅳ-13〉 직업재활시설 적정 단시간 근로시간에 대한 조사결과

(단위 : 명, %)

기준	주 12시간	주 10시간	주 8시간	기타	합계
4-5. 적정하지 않다고 생각하신다면, 적정 단시간 근로시간은 무엇이라고 생각하십니까?	3 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (66.7)	9 (100.0)

추가의견으로 '오전근무자로 보았을 때 일 3시간 × 5일= 15시간이 적당하다고 봄', '단시간 근로는 근로자나 시설의 필요에 의해 이루어지는 것으로 특정시간을 정하지 않고 탄력적으로 적용하는 것이 바람직하다고 생각됨', '주 15시간', '3시간', '시설 수익성을 고려하여 조정 필요'하다고 하였다.

(5) 직업재활시설 훈련장애인의 훈련기간을 정하는 것과 관련한 사항

직업재활시설 훈련장애인의 훈련기간을 정하는 것에 대해서 대체적으로 패널 조사 참여자들이 적정하다고 하였다.

〈표 Ⅳ-14〉 직업재활시설 훈련장애인의 훈련기간 정하는 것에 대한 조사결과

기준	평균	표준편차	CVR	수렴도	합의도
5-1. 장애인 직업재활시설의 훈련장애인에 대한 훈련기간을 정하는 것이 적정하다고 생각하십니까?	3.72	1.364	0.67	0.38	0.80

직업재활시설 '훈련장애인의 훈련기간'에 대해서는 현행기준 유지가 38.9%(7명)로 가장 높게 나타났고, 1년 5개월~2년 미만 22.2%(4명)이었다.

〈표 Ⅳ-15〉 직업재활시설 훈련장애인의 적정한 훈련기간에 대한 조사결과

(단위 : 명, %)

기준	6개월 미만	6개월~ 1년 미만	1년~ 1년 6개월 미만	1년 6개월~ 2년 미만	2년~ 2년 6개월 미만	기타	현행 기준 유지	합계
5-2. 적정하다고 생각한다면, 적정한 훈련기간은 무엇이라고 생각하십니까?	1 (5.9)	1 (5.9)	0 (0.0)	4 (22.2)	2 (11.1)	3 (16.7)	7 (38.9)	18 (100.0)

추가의견 및 기타의견에서 '훈련기간은 갱신유효기간을 의미하는 것으로 이해하고 필요시 고용주와의 협의를 통해 단축할 수 있도록 하여, 이후는 적절한 절차를 통해 갱신가능 여부를 판단해야 한다', '3년 정도로 해야하며, 현장평가기간 포함하고, 단, 보호작업장의 경우 근로장애인만으로 구성하고, 훈련장애인은 현 직업적응훈련시설에만 배치해야 한다', '현행(3년에 3년 추가)을 유지하되 이용장애인(보호자)의 욕구에 의한 계속훈련 요구시 기회를 제공해 주는 방안이 필요하며, 훈련 종료로 전이가 필요한 경우 등을 위한 인프라가(직업적응훈련시설, 주간보호 등) 필요하다'고 제시하였다.

(6) 직업재활시설의 훈련장애인 훈련수당

직업재활시설 훈련장애인의 훈련수당 기준에 대해서 패널 조사 참여자들은 대체적으로 수당 기준을 마련하는 것이 적정하다고 하였다.

〈표 Ⅳ-16〉 직업재활시설 훈련장애인의 훈련수당 기준 정하는 것에 대한 조사결과

기준	평균	표준편차	CVR	수렴도	합의도
6-1. 장애인 직업재활시설의 훈련장애인 훈련수당에 대한 기준을 정하는 것이 적정하다고 생각하십니까?	3.29	1.863	0.57	0.50	0.75

직업재활시설 훈련장애인의 훈련수당에 대한 적정한 기준에 대해서 월20만원 미만, 월 30만원 미만, 기타가 각각 23.5%(4명)이었다.

〈표 Ⅳ-17〉 직업재활시설 훈련장애인의 적정한 훈련수당 기준에 대한 조사결과

(단위 : 명, %)

기준	월 10만원 미만	월 20만원 미만	월 30만원 미만	월 40만원 미만	월 40만원 이상	기타	합계
6-2. 적정하다고 생각한다면, 적정한 훈련수당 기준은 무엇이라고 생각하십니까?	3 (17.6)	4 (23.5)	4 (23.5)	1 (5.9)	1 (5.9)	4 (23.5)	17 (100.0)

추가의견 및 기타의견에서 '훈련장애인의 훈련수당은 근로장애인의 급여와 지급여력을 고려하여 결정해야 한다', '훈련장애인의 훈련수당을 공공재원으로 지원할 경우 비장애인의 훈련참여수당에 근거하여 지급해야 한다', '1인당 소요되는 실비 + 임가공 등 작업으로 인한 수입에 따라 결정한다', ' 시설별 평균임금이 다른 바 시설 자율성에 맡겨야 한다고 생각한다', '직업재활시설 이용시 발생하는 중식비와 교통비 수준의 수당 지급해야한다' 등의 의견이 제시되었다.

또한 직업재활시설 훈련장애인의 훈련수당에 대한 기준이 적정하지 않다고 생각한다면, 훈련장애인 훈련수당은 어떻게 지급되어야 하는가에 대해서 '훈련수당을 지급해야 한다면 비장애인의 직업훈련수당을 노동부에서 지급하는 것처럼 훈련장애인 훈련수당도 노동부에서 지급해야 한다', '시설별 평균임금이 다른 바 시설별 도덕성, 자율성에 맡겨야 한다고 생각한다', '훈련수당 또한 개별 시설의 여건에 맞게 기준을 정하는 것이 바람직하다고 생각되나, 일률적으로 최소 기준을 정할 필요가 있다면 중증장애인직업재활지원사업 훈련수당기준과 같이 제시한다', '최저 훈련 수당 금액을 적용하여야 한다', '최저 10만원 이상 그 이상의 훈련 수당의 경우 기관의 매출액과 규모에 맞게 설정되어야 한다', '보호작업장의 경우 수익사업의 투입도에 따라 정해져야 하며 적응훈련시설의 경우 공식적으로 시설의 수익활동이 제한되고 있어 이에 대한 보완책(적응훈련시설의 수익활동 인정)이 우선되어야 하며 훈련수당은 공공재원의 지원(고용부담금 수익분)을 통하여 취업 지원자금의 형식으로 훈련참여 수당이 지원되어야 한다' 라고 제시하였다.

(7) 직업재활시설의 훈련장애인 훈련수당의 재원 조달 방법

직업재활시설 훈련장애인의 훈련수당의 재원 조달방법에 대해서 장애인고용촉진기금이 55.6%(10명) 으로 절반 이상의 비율로 응답하였고, 고용보험 22.2%(4명), 국가 및 지방자치단체 일반회계 11.1%(2명) 순으로 나타났다.

기타의견으로는 '훈련수당 국가 책임/ 근로장애인 임금보존 장애인고용촉진 기금 등을 활용하여 지원'이 있다.

〈표 Ⅳ-18〉 직업재활시설 훈련장애인 훈련수당 재원 조당 방법에 대한 조사결과

(단위 : 명, %)

기준	고용보험	국가 및 지방자치 단체 일반회계	직업재활 시설 자체 조달	장애인고 용촉진기 금	기타	합계
7. 훈련장애인 훈련수당의 재원 조달 방법	4 (22.2)	2 (11.1)	1 (5.6)	10 (55.6)	1 (5.6)	18 (100.0)

2 포커스그룹인터뷰

1) 조사 개요

(1) 조사목적

직업재활시설 현장전문가 3명, 직업재활 관련 학과 교수2명을 대상으로 포커스그룹인터뷰(FGI)를 실시하였다. 인터뷰 내용은 장애인직업재활시설의 주요 기능과 부가적 기능, 장애인직업재활시설의 근로장애인과 훈련장애인 구분, 훈련장애인의 전환 문제, 근로장애인은 최저임금적용제외 적용 여부 등에 대한 의견을 수렴하였다.

(2) 조사대상

포커스그룹인터뷰의 대상은 직업재활시설 종사자, 직업재활관련 학계 전문가로, 총 9인을 대상으로 실시하였다. 직업재활시설의 운영자 및 학계전문가의 입장에서 직업재활시설 이용장애인 기준 등에 대해서 의견을 조사하였다.

〈표 Ⅳ-19〉 FGI 조사 대상자

구분	지역	참여자	유형	생산업종	비고
A시설	서울	시설장	보호작업장	식품제조업,서비스	대면, 1,2차
B시설	인천	시설장	보호작업장	제조업,인쇄업	대면, 1차
C시설	대구	시설장	근로사업장	제조업	대면, 1차
D시설	경남	시설장	보호작업장	제조업	비대면, 2차
E시설	충북	사무국장	보호작업장	제조업	비대면, 2차
F시설	경북	시설장	보호작업장	제조업	비대면, 2차
G시설	제주	시설장	근로사업장	제조업, 식품제조업	비대면, 2차
학계	대구	교수	대학	-	대면, 1차
학계	경북	교수	대학	-	대면, 1차

(3) 조사방법

코로나19로 인한 사회적 거리두기 단계가 지속적으로 강화되는 시점에 포커스그룹인터뷰를 실시해야 했으므로, 가능하면 최소한의 인원이 참여하고, 지역간 이동을 최소화하는

방향으로 조사를 실시하였다. 이에 기관방문 및 대면 인터뷰 시 코로나19 지침에 따라 인원을 제한하여 진행하였다. 대면조사는 질문에 대해 서면으로 작성하는 형으로 실시하였으며, 총 9명이 참여하였다.

인터뷰는 1시간에서 1시간 20분정도 소요되었다. 포커스그룹인터뷰를 진행하기 전에 본 연구내용 및 방향에 대해서 설명하였다.

(4) 조사내용

포커스그룹인터뷰의 조사내용은 장애인직업재활시설의 주요 기능과 부가적 기능, 장애인직업재활시설의 근로장애인과 훈련장애인 구분, 훈련장애인의 전환 문제, 근로장애인은 최저임금적용제외 적용 여부 등에 대해서 질의하였으며, 자세한 질의 내용은 다음의 표와 같다.

〈표 Ⅳ-20〉 FGI 질의내용

	주요내용
1	장애인직업재활시설의 주요 기능은 고용이어야 하고, 부가적으로 직업훈련, 직업적응훈련, 전이 등이 이루어져야 한다는 것에 대한 의견
2	장애인직업재활시설에 근로장애인과 훈련장애인을 구분하되, 훈련장애인은 근로장애인으로의 전환을 전제로 일정 기간 훈련을 제공하는 것이 적절하다는 것에 대한 의견
3	장애인직업재활시설의 많은 근로장애인은 최저임금적용제외 대상이 되고 있으며, 근로시간 내에서 다양한 프로그램에 참여하고 있는 바, 근로기준법을 그대로 적용하는 것에 대한 의견
4	이용장애인을 훈련생으로 구분하기 위해서 아래와 같은 과정으로 거쳐 선정할 수 있도록 하는 것에 대한 의견 '이용자 초기면접 및 상담 → 직업평가 및 현장평가 →개별화직업재활계획 수립 → 사례회의 및 적격성결정' 4단계를 통해 훈련장애인의 적격성을 결정할 필요가 있음.
5	일부 직업재활시설에서 근로장애인과 훈련장애인을 구분하는 기준과 근로장애인의 임금 산정에 대한 기준이 모호한 경우가 있기에 기초능력, 직업(작업)능력, 직업행동(태도) 등을 포함한 최소한 임금산정 기준을 갖추도록 하는 것에 대한 의견
6	델파이 조사에서 대다수의 전문가가 직업재활시설 근로장애인 임금의 최저한도 기준을 설정하는 것에 있어서 동의하고 있는데 이에 대한 의견
7	평가나 사후 점검이 이루어지지 않고 있기에 일 평균 훈련시간, 훈련프로그램에 대한 가이드라인을 만들어 각 시설과 훈련장애인의 특성에 맞게 적용하는 것에 대한 의견. 그리고 3+3년 후에도 전이되지 못한 장애인에 대해서는 어떠한 대안이 필요한지?

2) 조사 결과

조사지를 토대로 포커스그룹인터뷰를 진행한 결과, 다음과 같이 범주화되었다. 하위범주별 주요내용은 아래와 같다.

〈표 Ⅳ-21〉 FGI 응답내용에 따른 범주화

구분		주요내용
1. 직업재활시설의 주요기능	주기능과 부기능	- 직업재활시설의 주 기능은 사회적 고용 - 주기능은 고용, 부가적인 서비스로 훈련제공 - 두 기능 모두에 대한 강화
	유형별 기능	- 시설유형별 상이 - 부기능 수행 시 직업적응훈련생의 고용 전환 강화 - 훈련장애인 선발기준 강화
2. 훈련장애인 전환	전환 기준	- 훈련장애인을 근로장애인으로 전환할 필요 - 훈련 기간을 3+3년으로 정할 필요가 있음
	전환에 따른 지원	- 훈련시 훈련 수당을 지급 - 근로장애인으로의 전환이 불가능한 장애인은 적응훈련 시설로 전이
3. 근로장애인의 근로기준	근로기준법 및 최저임금법 적용	- 근로사업장은 근로기준법과 최저임금법의 적용 - 보호작업장은 별도의 최저임금 적용 기준을 마련할 필요 있음
	별도 규정 마련 및 적용	- 일본 및 스웨덴의 직업재활시설 근로장애인과 같이 다르게 적용 - 최저임금법을 그대로 적용하기에는 어려움 - 보호작업장은 장애 특성 맞게 자율적으로 적용
4. 이용장애인 구분하기 위한 과정도	과정도 흐름	- 이용자 초기면접 및 상담 → 직업평가 및 현장평가 → 사례회의 및 적격성결정→ 개별화직업재활계획수립
5. 근로 및 훈련장애인 구분하는 최소한의 임금산정 기준 선정	임금산정 기준 필요	- 각 시설의 특성에 맞는 임금 산정 기준 마련 - 임금 산정 기준표와 같은 구체적이고 체계적인 매뉴얼 필요
6. 근로장애인 임금의 최저한도 기준 설정	최저임금 기준 설정 필요	- 구체적인 최저임금 기준 설정 필요 - 최저임금 기준 정할 시 근로시간의 최소 기준 정할 필요 있음 - 수급권을 유지할 경우에 대한 고려 필요

구분		주요내용
	기존 근로권 및 최저임금에 따름	- 헌법에서 보장하는 근로권 및 최저임금이 기본으로 인정되어야 함
7. 훈련생에 대한 평가 등의 가이드라인 적용	적용 필요	- 각 시설과 훈련장애인의 특성에 맞게 적용할 수 있는 가이드라인 필요
	연장 또는 종결	- 훈련과정 관찰 및 직업평가 등의 정기적인 평가 등을 통해 연장 또는 종결
	이용기간 제한 등의 기준 필요	- 훈련기간 최대3년, 근로계약시 2년까지의 직업재활시설 이용기간 제한 - 직업재활시설에서의 서비스 대상자, 종결 나이(정년) 등에 대한 명확한 기준 제시

(1) 직업재활시설의 주요기능

장애인직업재활시설의 주요 기능은 고용이어야 하고, 부가적으로 직업훈련, 직업적응훈련, 전이 등이 이루어져야 한다는 의견에 대하여 어떻게 생각하십니까? 라는 물음에 직업재활시설의 주 기능은 사회적 고용, 주요 기능은 고용장, 시설 유형별로 상이, 고용과 훈련 모두 강화와 보완 필요, 주기능은 고용, 부가적인 서비스로 훈련제공, 직업적응훈련생의 고용 전환강화 등이 필요 하다는 의견이 있었다.

(응답자 A)
- 주요 기능은 고용의 장임을 명확히 해야함. 시설은 보호고용을 위한 시설유형임.
- 근로장애인의 직업적응을 위한 프로그램으로 직업(적응)훈련제공
- 근로장애인의 일반경쟁고용을 위한 전이 프로그램 제공
- 보호고용에서 사회고용이라는 용어로 전환하여 통합환경의 고용유형 성격 강조
- 고용을 창출할 수 있는 보호적인 환경을 국가차원에서 강구하여야함. 즉, 인력, 장비, 제도 등을 케어 중심의 복지시설이 아니라 고용중심의 성격을 가진 시설에 맞게 정비하여 제공.
- 필요하다면 장애인복지시설의 한 유형에서 기업의 성격으로 탈바꿈해야함.

(응답자 B)
- 장애인직업재활시설의 주요 기능은 고용이어야 하고.....이 질문은 시설 유형에 맞게 해야 할듯 함. 즉, 장애인직업재활시설중 직업적응훈련시설은 훈련중심으로 주요 기능이 고용이라고 할 수 없음
- 근로사업장은 전이를 목적으로 하지 않고 자체 고용으로 목적을 분명히 하는 것이 시설 운영의 방향성 확립에 좋을 듯 함.

- 개인적인 생각으로 보호작업장은 주요 기능은 고용을 볼 수 있고 부가적으로 직업훈련, 직업적응훈련 등 제반 직업재활서비스를 제공하는 것에 공감함
- 그러나 직업재활시설의 주요 기능을 고용이라고 명확히 하면...관계부처를 노동부로 이관해야 할 듯함. 또한 주요 기능을 고용이라고 못박으면 직업재활시설 종사자들은 고용에 따른 적절한 임금을 제공해야 하기 때문에 지금보다 큰 부담감을 가질 것이고 시설장의 저항이 아주 클 것임. 장애인복지사업안내 지침과 시설평가 기준을 고용에 초점을 맞춰 변경해야 함.

(응답자 C)
- 직업재활시설의 주요기능을 고용으로 하고 직업훈련, 직업적응훈련 등의 기능은 근로장애인을 대상으로 실시한다.
- 근로사업장은 현행대로 근로기준 등을 적용하고 보호작업장은 임금 수준을 달리하여 보호작업장의 기능을 하게 하되, 임금기준 등이 현행수전보다 줄어서는 안됨.

(응답자 D)
- 현재 국내 장애인 직업재활시설의 주요기능으로 직업일자리사업(보호고용)과 간접 일자리(직업적응훈련 등)사업을 실시하고 있는바,
- 두 기능 모두에 대한 강화와 보완일 필요하다고 사료됨.
- 강화와 관련하여 직업일자리 사업의 경우 고용기능 강화(일자리 확대, 급여수준의 질적강화) 필요함.
- 간접일자리 사업관련하여서는 상위기능으로의 전이 즉 직업적응훈련생의 고용 전환(보호 또는 일반고용) 강화해야 할 필요가 있음.
- 이를 위해 보완과 관련하여서는 직업일자리 사업관련 현재 실행되고 있는 장애인 생산품 우선구매 특별법에 대한 실질적인 강화가 필요하며 이를 통해 직업재활시설의 공공기관 판로개척 활성화로 시설의 수익사업의 개선이 필요함.
- 또한, 공공기관의 진입 가능한 품목개발이 전제되어야 하는데 이는 시설의 현실적인 기능보강 사업과 수익사업 전담 인력(마케팅인력, 생산전문 인력)에 대한 지원에 대한 보완역시 필수적으로 전제되어야 할 요소임.
- 현행 간접일자리 사업과 관련한 보완 사항으로는 전이를 위한 직관적인 프로그램 개발이 필요할 것으로 사료되어 지나, 시설별 이용자 욕구(문화여가활동 등) 또한 고려해야할 사항으로 판단됨.

(응답자 E)
- 직업재활시설의 주 기능은 사회적 고용이 분명함
- 또한 이용장애인의 사회통합적 고용이 필요할 경우, 전이를 위한 서비스(훈련)이 이루어져야 함
- 그러나 주 기능인 사회적 고용보다 이용자의 훈련기능에 더 많은 시간과 노력을 기울이는 것은 직업재활시설의 목적에 적합하지 않음.

(2) 훈련장애인 전환

장애인직업재활시설에 근로장애인과 훈련장애인을 구분하되, 훈련장애인은 근로장애인으로의 전환을 전제로 일정 기간 훈련을 제공하는 것이 적절하다는 의견에 대하여 어떻게 생각하십니까? 라는 물음에 훈련장애인의 전환은 시설 및 이용자 모두에게 불리함, 훈련기간을 3+3년으로 정할 필요가 있음, 훈련시 훈련 수당을 지급할 필요가 있음, 전환이 불가능한 장애인은 적응훈련시설로 전이 필요 등의 의견이 있었다.

(응답자 A)
- 훈련장애인은 근로장애인으로의 전환을 전제로 일정기간 훈련을 제공하는 것에 대해서는 첫째, 직업재활시설을 이용하는 장애인은 대부분 발달장애인이고, 장애인생산품목에 소요되는 인력이 제한적일 수 있고, 시설의 경제적 여건에 따라서 훈련장애인을 근로장애인으로 전환하기 어려울 경우가 있음. 둘째, 훈련장애인중 능력이 있는 장애인을 근로장애인으로 전환하려고 할 때, 장애인 또는 그 가족이 국민기초생활대상자일 경우, 소득의 노출을 꺼려 근로장애인 전환을 꺼려하는 경우도 있음. 셋째, 전환 기간을 정한다면 중증장애인을 훈련장애인으로 받지 않을 것이고, 시설 정원을 축소할 수 있음 또한 역량이 안되는 훈련장애인을 근로장애인으로 전환할 경우 시설운영에 어려움이 발생할 것임.
- 근로장애인의 비중이 훈련장애인 보다 높이 설정해야 하는 문제에 대해선 시설유형에 따라 다르게 접근해야 할 것임. 이렇게 할 경우 근로장애인의 평균임금이 낮아 질 것이고 이로 인해 직업재활시설이 비판을 받을 것임.
- 훈련장애인에게도 적정수준에서 수당을 지급하는 것과 관련해서는 훈련장애인의 훈련수당은 훈련의 결과물에 따른 수익을 1/N로 배분하는 것임
- 일정기간(6개월)이내 근로장애인으로 전환하는 것과 관련해서는 직업재활시설을 더욱더 힘들께 할 소지가 있음. 이는 이용장애인을 위하는 것 같지만 결국 이용장애인과 종사자가 피해를 볼 것임.

(응답자 B)
- 현재 시설규정을 엄격히 적용하여야 한다. 즉, 훈련장애인의 훈련기간 및 전이를 3+3년을 최대로 하여 근로장애인으로 전이를 유도.
- 훈련수당은 국가 또는 지자체에서 책임을 갖고 부담해야함.
- 훈련시 작업활동으로 발생하는 수익금은 훈련수당으로 지급해야함.
- 보호작업장에서 직업적응훈련시설로 전환을 용이하게 하여 훈련장애인 중심시설 전환의 기회를 제공하되, 고용중심 보호작업장과 훈련중심 보호작업장의 국가지원(수준)을 달리하여 고용중심 직업재활시설로의 운영을 적극적으로 유도할 필요가 있음.

(응답자 C)
- 훈련장애인의 선발에 있어 우선적으로 직업재활 대상자 선발기준을 명확히 하는 것이 전제 되어야 함(주간보호 등과 구분되어야 함).

- 정기적으로 훈련장애인은 근로장애인으로 전환되는 것을 목적으로 하고, 현행 3년에 3년을 추가하여 인증하여 주는 것을 반영하여 6년 후에는 근로장애인으로 전환하는 것을 기본으로 하고, 불가능한 훈련장애인은 직업적응훈련시설에서 훈련하도록 해야함.
- 훈련장애인의 전이를 위해서는 직업재활시설의 근로장애인과 동일 조건에서 훈련하는 것이 효율적일 것이라 사료됨.

(응답자 D)
- 장애인직업재활시설의 유형 중 보호작업장의 경우 근로장애인 최소기준을 10명 이상으로 두어야 한다는 현재의 기준이 있는데, 비중을 높인다는 의미에 대한 산출기준이 분명해야 할 것으로 사료되며 이를 위해서는 현재의 시설들과의 긴밀한 논의가 필요하며 이를 통한 공감대 형성 과정도 필요하지 않을까 라는 의견임.
- 훈련장애인의 수당과 관련하여서는 현재 개발원 훈련생의 경우 10만원으로 책정되어 있고 최대 이용기간은 6년(3년+3년)으로 하고 있는바 동일한 적용이 필요하지 않을까 사료됨.
- 물론 월 훈련수당 10만원에 대한 기준 적당하다는 판단이 아니며 수당 금액과 관련하여서는 현실적인 금액을 산출하는 과정이 필요할 것으로 사료됨.

(응답자 E)
- 직업재활시설의 주 기능이 이용장애인의 사회적 고용에 초점을 둔다면, 훈련장애인을 따로 받아서 그 사업에 영혼 쏟기보다는 주 기능에 더 힘을 기울이고 시설의 목적을 이용자에 훈련과 전이에 초점을 두기 원하는 시설은 직업적응훈련 시설로 변경하여 목적에 맞게 운영하도록 유도하는 것이 필요함.

(3) 근로장애인의 근로기준법 및 최저임금법 적용

장애인직업재활시설의 많은 근로장애인은 최저임금적용제외 대상이 되고 있으며, 근로시간 내에서 다양한 프로그램에 참여하고 있는 바, 근로기준법을 그대로 적용하기에는 어려움이 있다고 생각하십니까? 라는 물음에 근로사업장은 근로기준법과 최저임금법의 적용, 보호작업장은 별도의 최저임금 적용 기준을 마련할 필요 있음, 일본 및 스웨덴의 장애인직업재활시설과 같이 다르게 적용, 최저임금법을 그대로 적용하기에는 어려움, 보호작업장은 장애 특성에 맞게 자율적으로 적용 등의 의견이 있었다.

(응답자 A)
- 장애인직업재활시설 근로장애인에게 근로기준법 그대로 적용하는 것은 직업재활시설의 주요 기능이 고용이라면 근로기준법을 적용받아야 할 것임.
- 직업재활시설 근로장애인에게 최저인건비 기준을 다르게 적용하는 것은 시도해 볼만 함

(응답자 B)
- 근로사업장은 근로기준법과 최저임금법의 적용
- 보호작업장은 미국처럼 별도의 최저임금 적용 기준을 마련할 필요 있음.
- 보호작업장 근로장애인은 장애 특성에 맞게 근로시간 등 근로기준을 자율적으로 적용함.
- 별도의 최저임금 적용시 시설의 주기능이 고용이라는 점을 기본하여 시설목적이 달성되도록 '국가(지자체) - 종사자 - 근로장애인'의 현실적이고 합리적인 기준을 도출해야 함.

(응답자 C)
- 직업재활시설의 근로장애인의 임금은 기본적으로 근로기준법의 적용을 받아야함.
- 보호작업장의 경우, 근로장애인으로 전이 됨에 따른 임금부담이 발생할 경우 일정기간 유예기간을 두어 임금수준을 향상시키도록 반영해야 하고 근로기준법상 조건과 최저임금법 적용을 우선 반영함.
- 최저임금법 폐지 방안의 대안으로 보호작업장의 경우 보호작업장 근로장애인의 임금의 경우 어떤 재정적 기반을 두더라도 기본적인 수준은 지원되는 금액으로 하고 추가로 지급되는 부분은 생산과 서비스의 결과로 주어지게 함

(응답자 D)
- 일본 및 스웨덴의 장애인직업재활시설의 근로장애인 근로시간에 대한 기준 적용에 동의하며 필요하다고 동의 됨.
- 이러한 적용이 국내 직업재활시설에도 적용이 되면 훈련생의 고용전이 활성화에 기여할 것으로 판단되며 이는 근로장애인이 됨으로서 법적 보호(고용, 산재, 건강 보험 등 적용)를 제고할 수 있을 것이라 판단 됨.

(응답자 E)
- 직업재활시설은 중증장애인들을 위한 사회적 고용이기 때문에 최저임금법을 그대로 적용하기에는 어려움이 있음.
- 해외 사례와 같이 적절한 시간의 근로시간과 프로그램 시간을 고려한 적용제외 규정이 필요함.
- 근로시간은 근로자성을 담보할 수 있는 최소 기준이상의 시간을 조사를 통해 정해야 할 것임.

(4) 이용장애인의 훈련생 구분하기 위한 과정

장애인직업재활시설의 훈련생은 현재 작업활동프로그램 또는 직업적응훈련시설을 이용하고 있으나 훈련생의 직업적 능력 판단이나 자율적, 편의적으로 운영하고 있다. 이에 이용장애인을 훈련생으로 구분하기 위해서, 1단계 이용자 초기면접 및 상담, 2단계 직업평가 및 현장평가, 3단계 개별화직업재활계획 수립, 4단계 사례회의 및 적격성 결정과 같은 과정을 거쳐 선정할 수 있도록 하는 것에 대하여 어떻게 생각하십니까? 라는 물음에 직업

능력에 대한 기준이나 판단이 명확해야한다는 의견 동의함. 이용자 초기면접 및 상담 → 직업평가 및 현장평가 → 사례회의 및 적격성결정→ 개별화직업재활계획수립의 4단계가 적당해 보임. '이용자 초기면접 및 상담 → ②직업평가 및 현장평가 → ③사례회의 및 적격성결정'의 3단계로 조정하여 훈련장애인의 적격성을 결정할 수 있을 것임. '개별화직업재활계획 수립'은 적격성결정회의 결과를 바탕으로 본격적 서비스 제공을 위한 계획으로 수립되어야 함. 적격성 평가 기간 제시가 필요함 등으로 제시하였다.

(응답자 F)
- 직업능력에 대한 기준이나 판단이 명확해야 한다는 의견에 동의함.
- 이용자 초기면접 및 상담 → 직업평가 및 현장평가 → 사례회의 및 적격성결정→ 개별화직업재활계획수립의 4단계가 적당해 보임.

(응답자 G)
- 적격성 평가 순서는 ① '이용자 초기면접 및 상담 → ②직업평가 및 현장평가 → ③사례회의 및 적격성결정'의 3단계로 조정하여 훈련장애인의 적격성을 결정할 수 있을 것으로 생각됨
- '개별화직업재활계획 수립'은 적격성결정회의 결과를 바탕으로 본격적 서비스 제공을 위한 계획으로 수립되어야 하는 것으로 생각됨.
- 보충해야 할 것은 적격성 평가 기간을 제시하여 두는 것이 필요하다고 생각됨.
- 대상 장애인의 적격성 여부 결정회의는 현재 시설 내 전문가로 구성하여 사정회의를 진행하고 있는데 장애인을 부적격으로 결정할 때는 부담이 되므로 외부 인사를 참여시키는 방안도 고려해 볼 수 있겠음.

(5) 근로 및 훈련장애인 구분하기 위한 최소한 임금산정 기준

일부 직업재활시설에서 근로장애인과 훈련장애인을 구분하는 기준과 근로장애인의 임금산정에 대한 기준이 모호하다. 따라서 기초능력, 직업(작업)능력, 직업행동(태도) 등을 포함한 최소한 임금산정 기준을 갖추도록 하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까? 라는 물음에 임금산정을 위한 기준을 갖추는 것이 매우 필요함, 각 시설의 특성과 상황에 따라 적용할 수 있는 가이드라인 또는 시설 이용가능한 기준표, 표준화된 매뉴얼 등 필요, 직무분석을 통하여 수행여부에 따른 임금 설정이 현실적이라는 의견이 있었다.

(응답자 F)
- 현장에서 근로장애인의 임금 산정기준이 모호하여 고민이 많음. 따라서 임금산정을 위한 기준을 갖추는 것이 매우 필요해 보임.
- 시설별로 각기 다른 기준 등을 적용하고 있어 표준화된 매뉴얼이 필요함. 임금 산정 기준표 등이 구체적이고 체계적인 매뉴얼화 되었으면 좋겠음
- 각 시설의 특성에 맞는 임금 산정 기준을 마련하여 시설에서 손쉽게 응용해서 사용 가능한 기준표가 있으면 좋겠음(위의 내용을 포함한 구조화된 설문지 형식의 기준표를 의미)
- 획일화된 기준을 제시하는 것은 각 시설의 특성과 상황이 다르기 때문에 적용에 어려움을 초래할 수 있으므로 여러 가지의 가이드라인으로 예시 적용을 하면 좋겠음.
- 유사성이 있는 시설별로 컨설팅을 통해 표준안을 마련하는 것도 한 방법으로 사료됨.

(응답자 G)
- 장애인의 직업능력을 평가하는 기준을 지침으로 제시하는 것이 필요하다고 봄
- 하지만 직업재활시설에서 근로장애인과 훈련장애인을 구분하는 기준과 근로장애인의 임금 산정은 장애인의 능력도 중요하지만 시설의 수익사정이 우선 고려되어야 함. 즉 아무리 능력이 있다 해도 그 장애인이 실제로 생산에 투입되지 않거나 시설이 수입이 낮은 작업을 하고 있으면 그 사람의 능력만큼 임금을 줄 수 없는 것이 현실임.
- 오히려 직업재활시설의 수행작업을 직무분석하여 직무의 난이도와 노동강도에 따라 임금 지급 서열을 정하고 그 일을 실제 수행하는 여부에 따라서 임금을 정하는 것이 현실적이라고 생각됨.

(6) 근로장애인 임금의 최저한도 기준 설정

델파이조사에서 대다수의 전문가가 직업재활시설 근로장애인 임금의 최저한도 기준 설정에 동의하고 있다. 이에 대해 어떻게 생각하십니까? 라는 물음에 임금의 최저한도 기준을 명확히 해야함. 4시간 근로기준에 대한 금액 고려, 근로시간의 최소 기준 정할 필요, 시설 지원 필요, 제도적 허점에 대한 고려 등의 의견이 있었다.

(응답자 F)
- 임금의 최저한도 기준을 좀 더 명확히 할 필요가 있음.
- 예를 들어, 보호작업장에서 근로시간이 4시간(월961,800원)인 경우, 최저임금의 기준을 4시간 임금 총액의 20~40%(192,360원~384,720원)인지, 8시간(1,923,600원) 기준의 20~40% (384,720원~769,440원)인지에 따라 금액의 차이가 매우 클 것으로 보임.
- 4시간 근로 시 최저임금의 20% 기준(192,360원)은 임금으로는 너무 낮아 기준을 정하는 의미가 없어 보임. 시간당 근로시간에 대한 최저임금으로 할 경우, 근로사업장에서 4시간 근로를 하고

100%로 최저임금을 지급한다면 월 961,800원이고 80%이면 769,440원이 됨. 8시간일 경우(1,923,600원)의 80%는 1,538,880원으로 4시간 근로 시 100%보다 훨씬 높은 금액으로 각 시설별 해석의 차이가 있을 것으로 생각됨.
- 최저임금에 대한 기준을 정할 경우, 근로시간의 최소 기준을 정할 필요가 있음.
- 근로장애인이 수급권을 유지해야 할 경우, 근로장애인의 체력적인 부분 등을 고려하여 근로시간을 단축할 수 밖에 없는 경우가 흔히 있기 때문에 그 부분에 대한 고려도 필요해 보임.

(응답자 G)
- 직업재활시설의 최저임금 한도는 몇 년전에 지침에 있었으나 직업재활시설에서의 중증장애인 배제문제 등 복지시설로서의 정체성 문제로 폐기되었음.
- 시설별 최저임금 설정 등으로 직업재활시설의 운영을 압박하기보다 모든 장애인이 헌법이 보장하는 근로권과 최저 임금이 보장되는 것이 기본이 되어야함. 따라서 여기 전문가들이 제시하는 비율이 근거가 있다면 그 반대비율인 근로사업장은 최저임금의 20%, 보호작업장은 최저임금의 60~80%의 장애인인건비를 보충금여 행태로 시설에 지원될 수 있도록 주장 되어야 할 것임.
- 더불어 직업재활시설을 이용하는 장애인이 받을 수 있는 최고 임금 기준도 정하여 충분히 자립할 수 있는 데도 제도적 허점을 이용하여 혜택을 누리는 일부 시설과 장애인에 대하여 고민해야 할 때라고 생각됨.

(7) 훈련장애인에 대한 가이드라인 및 전이되지 못한 장애인

현재 직업재활시설 훈련생의 훈련기준은 장애인복지법 시행규칙 별표1의 규정에 의해 3년 후에는 보호작업장 또는 근로사업장의 근로장애인으로 전이될 수 있도록 노력하여야 하고, 3년 후 전이되지 못한 장애인은 3년을 더 연장하여 훈련할 수 있고, 직업재활시설은 이를 위해 정기적으로 평가를 실시하여야 한다. 하지만 이러한 규정이 있음에도 불구하고 평가나 사후 점검이 이루어지지 않고 있기에 일 평균 훈련시간, 훈련프로그램에 대한 가이드라인을 만들어 각 시설과 훈련장애인의 특성에 맞게 적용하는 것에 대하여 어떻게 생각하십니까?라는 물음에 가이드라인이 필요하다는 것에 대해서 동의함, 명확한 기준 필요, 이용기간 제한 등의 의견이 있었다.

또한 3+3년 후에도 전이되지 못한 장애인에 대해서는 어떠한 대안을 마련해야 한다고 생각하십니까? 에 대해서 연장 또는 종결, 전이될 수 있도록 함. 제계약할 수 있는 길 열어둠 등으로 제시되었다.

(응답자 F)
- 각 시설과 훈련장애인의 특성에 맞게 적용할 수 있는 가이드라인이 필요하다는 것에 동의함.
- 3+3년 후에도 전이되지 못한 장애인에 대해, 개인별 특성과 능력의 차이가 많이 나타나므로 직업적 가능성과 강점에 집중하여 훈련 기간 동안의 변화과정을 관찰하고 직업 평가를 통해 직업적 가능성을 판단하여 직업적 가능성이 조금이라도 보인다면 훈련기간을 연장해야 하고, 그렇지 않다면 훈련을 종결하고 주간보호시설이나 복지관 프로그램 등의 지역사회이용시설로의 전이를 도와야 할 것으로 사료됨.
- 개인의 능력을 최대화할 수 있는 적절한 훈련프로그램인지, 실행과정은 적절했는지, 효과성이 있는지 등의 과정 평가와 효과성 평가 등의 정기적인 평가가 매우 중요할 것으로 보임.

(응답자 G)
- 앞으로 모든 것이 분쟁의 소지가 있기 때문에 명확한 기준이 필요하다고 봄.
- 개인적으로 모든 직업재활시설의 이용자는 훈련기간은 최대 3년, 근로계약을 한 경우 최대 2년까지 시설 이용기간을 제한해야 한다고 생각함.
- 훈련장애인은 특별한 대책도 없이 계속적으로 시설 계속 머무는 것의 예방과 근로계약 후 2년이 경과하여 무기계약으로 넘어 가는 것을 방지하기위한 조치임. 물론 지역에서 다른 서비스가 없는 경우 등에는 종료 후 1개월이 지난 후에는 다시 서비스를 재계약 할 수 있는 길도 열어 두어야 할 것임.
- 현재 제도에서 시설은 더 이상 서비스를 줄 수 없는 장애인에게 종결도 시작도 없이 계속머무는 상태가 지속되고 있음. 물론 서비스 기간을 두거나 훈련을 집중한다고 해서 장애인의 능력의 가시적 변화에 대해서는 회의적임.
- 또한 직업재활시설에서의 서비스 대상자, 종결 나이(정년) 등에 대한 명확한 기준을 제시하여 주어야 한다고 생각함.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

CHAPTER
V

장애인직업재활시설 이용장애인 기준안



Ⅴ 장애인직업재활시설 이용장애인 기준안

1 근로장애인과 훈련장애인 구분 필요성

직업재활시설은 장애와 관련된 국제규범이나 기준에서도 정의와 필요성에 대하여 언급하고 있다.

ILO의 1955년 장애인 직업재활에 관한 권고와 한국정부가 비준한 국제법인 1983년 ILO '장애인 고용과 직업재활에 관한 협약(2000년 국회 비준)'은 장애 노동자가 직업재활 및 고용에 관한 국가 정책에 참여할 수 있도록 돕기 위해 장애인 노동자를 보호하는 것을 목표로 한다. 제15조와 제31조부터 제37조까지는 직업재활 및 고용지원에 있어 사용자 및 노동자단체와 지역사회 자체의 중요한 역할을 강조하고 있다. 제20조는 농어촌 및 오지지역 장애인을 대상으로 한 직업재활서비스가 도시지역 장애인과 동등한 수준으로, 같은 조건으로 제공될 수 있도록 특히 노력해야 한다고 규정하고 있다. 제7절은 장애인과 그 조직이 직업재활서비스 개발에 기여하는 것에 관한 것이다. 제38조는 장애인과 그 단체가 직업재활서비스 개발에 참여할 수 있도록 해야 할 조치를 제시하고 있다.

'장애인 직업재활에 관한 권고'(ILO 권고 제99호)에는 장애인의 직업지도, 직업훈련, 배치 등에 대한 다양한 원칙과 방법이 정리돼 있다. 제2항은 직업재활서비스를 모든 장애인이 이용할 수 있도록 해야 한다고 규정하고 있다. 제3항은 '직종 선택 또는 이직 시 도움이 필요한 장애인을 위한 전문 직업지도 서비스 구축 또는 개발을 위해 필요하고 실행 가능한 조치를 취해야 한다'고 명시하고 있다. 2006년 'UN 장애인권리협약(2009년 국회 비준)'에서 모든 범주의 직업적 특성을 가지고 있는 장애를 가진 사람들이 개방된 노동시장에서의 고용기회를 제공하기 위한 국가적 조치를 이행하기 위한 것으로 제27조(근로 및 고용)에서 장애인의 노동권과 창업, 훈련 등에 대한 보장, 촉진을 언급하고 있다.

직업재활시설은 사회적 경제(Social Economy) 혹은 연대경제(Solidarity Economy) 과정에 자연스럽게 나타나고 있는 고용의 한 형태이다. ILO가 1955년 이에 대한 국가책임을 요구할 당시는 개방된 노동시장에서 고용이 적절하지 않은 장애인들을 위한 보호적

조건하에서의 훈련과 고용을 권고하였지만 1983년 협약이후 국제적으로 개방된 노동시장에서의 조치들을 요구하였고 한국정부도 2008년 장애인복지법을 개정하여 장애인 직업재활시설을 거주시설이 아닌 지역사회에 설치하도록 하였으며, 장애를 가진 사람들로만 구성된 고용의 장이 아니라 장애가 없는 사람들과 함께 일을 하는 사회적 기업 형태의 작업장으로 재편하였다.

따라서 직업재활시설은 장애를 가진 사람들에게 고용기회를 제공하거나 촉진시키는 것을 목적으로 하는 것이기 때문에 고용의 장으로서의 기능이 주 목적이나 고용기회를 촉진시키거나 장애인 근로자의 직업능력 개발을 위한 훈련의 기능을 가질 수밖에 없는 특성을 가진다. 이 같은 현상은 직업재활시설에서만 적용되는 것이 아니고 다른 영리를 추구하는 기업도 현장훈련 기능을 통해 근로자의 직업능력개발 기능을 가지고 있는 바, 동일한 현상으로 보아야 한다. 앞에서 언급했던 바와 같이, 「근로자 직업능력개발법」에 근거하여 중소기업의 근로자도 직업능력개발훈련을 실시할 수 있도록 규정하고 있다.

직업재활시설은 고용과 훈련의 기능을 가질 수밖에 없으며 이 같은 맥락에서 이용자를 근로자와 훈련생으로 구분해 왔던 것이다. 따라서 이 같은 구분으로 운영을 하는 경우 근로자는 당연히 「근로기준법」 제2조의 협의적 개념의 근로자 개념이 적용되고, 훈련생은 「근로자 직업능력개발법」 제2조의 광의적 근로자 개념(협의적 개념의 근로자 + 취업할 의사가 있는 사람)이 적용되어 「근로자 직업능력개발법」 제10조에 의해 훈련수당을 직업능력개발훈련을 실시하는 국가가 지급할 수 있다.

그러나 직업재활시설의 경우 「근로자 직업능력개발법」 제2조의 공공직업훈련시설이나 지정직업훈련시설이 아니어서 직업재활시설에서 자체적으로 훈련수당을 지급할 수밖에 없는 상황이다. 「근로자 직업능력개발법」에 따른 직업능력개발훈련은 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련으로 정의되고 있어, 사실상 직업재활시설 훈련장애인에게 제공되는 훈련과 동일한 의미를 가지는 것으로 볼 수 있음에도 훈련수당을 지원받지 못한다.

참고로, 직업재활시설에서 직업훈련을 받는 것에서 나아가 근로를 제공한 훈련장애인이 이에 대한 대가로 임금을 받은 경우라면, 근로기준법에 따른 근로자로 보지 않을 이유가 없다는 판례(행법 2011구합15374(2011.10.19.))도 있듯이, 직업재활시설의 훈련장애인도 근로자성을 인정해야 함을 고려할 필요가 있다.

한편, 본 연구의 전문가 패널조사에서도 직업재활시설의 근로자와 훈련생 구분 필요성에 대하여 상당수의 패널(70%)이 구분이 필요하다고 응답하였고, 중증장애인을 채용하여

바로 직무에 배치하는 것은 어려움이 있으며, 일정기간 훈련과 교육이 필요하고, 직업환경의 적응을 위해서도 훈련이 필요하기 때문이라고 하였다. 이러한 패널의 의견은 「근로자 직업능력개발법」상의 직업능력개발훈련을 실시하는 목적과도 일치하는 결과이다.

관련 법과 직업재활시설 운영 배경 및 현황을 살펴볼 때, 직업재활시설의 근로자와 훈련생 구분에 대한 방안은 다음 두 가지 방안이 고려될 수밖에 없다.

첫째, 현재와 마찬가지로 직업재활시설의 이용장애인을 근로자와 훈련생으로 구분하는 방안이다.

이 방안이 유효하기 위해서는 직업재활시설이 공공직업훈련시설이나 지정직업훈련시설로 인정될 수 있는 정책적 방안이 마련되어야 한다. 직업재활시설은 장애인복지법에 의해 설치되는 시설임으로 「근로자 직업능력개발법」 제2조 제3호의 국가 및 지방자치단체 및 대통령령으로 정하는 공공단체가 직업능력개발훈련을 위하여 설치한 시설에 해당할 수 있을 것이므로 공공직업훈련시설로 보는 것이 타당할 것으로 분석된다. 현재 이 같은 방안으로 운영되는 것으로 보이지만 실제적으로는 구분 없이 광의적 의미의 근로자로 운영되고 있으면서 행정적으로만 근로자와 훈련생을 구분하고 있는 실정이다.

둘째, 직업재활시설의 이용장애인을 근로자와 훈련생 구분 없이 모두 광의적 의미의 근로자로 보는 방안이다.

이 방안이 실현되기 위해서는 「최저임금법」의 최저임금 적용제외 근로자 판단기준과 직업재활시설 근로자를 위해 「근로기준법」상에 특례조항이 마련되어야 한다. 이 특례조항에는 임금기준과 최소한의 주당 근로시간, 단시간 근로자 등 직업적으로 독특한 특성을 가진 장애인 근로자의 근로조건을 보호하기 위한 기준들이 마련되어야 할 것이다.

실제 이 같은 방안으로 운영되고 있지만 실제적으로 직업재활시설의 운영능력과 기준에 따라 편의적으로 광의적 장애인 근로자를 협의적 근로자와 훈련생으로 구분하고 임금과 근로시간은 장애인 직업재활시설의 자율적인 운영기준을 만들어 적용하고 있는 실정이다.

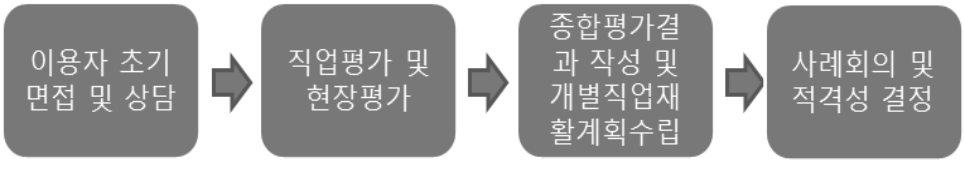
2 훈련장애인과 근로장애인 구분 기준안

직업재활시설의 훈련생과 근로장애인의 구분기준은 '고용' 여부에 초점을 맞출 필요가 있다.

본 연구의 패널조사에서는 직업재활시설의 주요기능이 '고용'이라고는 것에 대다수의 전문가 들이 동의하고 있으며, 근로장애인과 훈련장애인을 구분할 필요에 대해서도 다수의 전문가들이 동의하며, 구분이 필요한 이유로 직업재활시설의 주 목적이 고용으로, 장애인의 특성과 직무의 특성을 고려하여 직무적합성 비교와 현장훈련을 통해 직무에 배치하여야 할 뿐 아니라 중증장애인의 경우 직업환경 적응을 위해 부가적으로 훈련이 필요하다고 응답하였다.

1) 구분을 위한 직업재활서비스 과정

근로자와 훈련자로 구분을 한다면 급여를 받는 근로자는 요구되는 작업능력에 최소한의 기준을 충족해야 하고, 최소한의 기준에 미달하는 경우 훈련장애인으로서 서비스를 받는 것이 적절하며, 훈련장애인과 근로장애인을 구분하기 위해서는 적합성 판정 과정이 필요하다. 이러한 판정을 위해서는 기본적으로 델파이 조사에서 대다수의 전문가가 동의하고 있는 '이용자 초기면접 및 상담 → 직업평가 및 현장평가 → 종합평가 결과 작성 및 개별직업재활계획 수립→ 사례회의 및 적격성결정' 단계를 통해 적격성을 결정할 필요가 있을 것이다.



[그림 Ⅴ-1] 직업재활시설 훈련생과 근로자 구분을 위한 과정

2) 구분을 위한 기준

근로장애인과 훈련장애인을 구분하기 위해서는 구분의 기준이 필요하며 이 기준은 이용자가 모두 개별적인 독특성을 가지기 때문에 일률적인 기준을 적용하는데는 제한점이 있음으로 다양한 영역의 평가 기준을 마련해 줄 필요가 있다.

이에 대해, 델파이 조사에서 대다수의 전문가가 타당하다고 응답한 평가 영역 즉, 기초능력, 직업(작업)능력, 직업행동(태도), 사회적응능력에 대한 평가기준이 필요하다. 이러한 영역에서의 평가는 표준화된 도구를 사용해서 실시하는 직업평가와 작업현장에서의 실제 직무수행능력에 대한 평가를 하는 현장평가를 통해 실시할 수 있다.

기초 능력에서는 신체 능력(장애특성 확인, 일상생활능력, 장애로 인한 제한점, 신체적 강점 등), 인지 능력(읽기, 쓰기, 수 개념, 시간, 암기, 화폐계산 등), 심리 및 정서상태(경쟁적 상황이나 직업에 대한 심리 평가, 약물복용 등의 의료영역 정보 확인 등) 영역에 대한 평가함으로써 훈련생 또는 근로자로서의 기본적으로 갖추고 있어야 하는 능력에 대하여 평가하여야 한다.

직업(작업) 행동(태도)에서는 직업과 연관된 행동변화나 기술인지에 대한 잠재적 능력 확인, 직업적 잠재능력 향상을 위한 교육 및 훈련프로그램을 파악하고, 직업태도 향상과 직업능력 향상에 필요한 사항들을 확인하여야 한다. 의사소통능력과 동료근로자들과의 관계, 일과 급여의 관계 이해 등 사회적응능력 및 직무적응능력에 대해서도 평가하여야 한다.

직업(작업)능력에서는 현장평가를 통해 작업량, 작업속도, 직무수행 능력, 작업(일) 이해정도 등을 평가하고, 직무수행 시 필요한 직무조정, 직무개조 등을 확인하여야 하며, 직무유지를 위해 필요한 지원서비스도 확인하여야 한다.

이러한 과정과 내용을 기본으로 하여, 직업재활시설에서의 근로장애인과 훈련장애인 구분을 위한 기준, 근로계약서 및 훈련 계약서가 작성될 수 있도록 가이드라인을 만들고, 개별 직업재활시설의 직무와 장애인의 특성을 고려하여 각 영역별 기준을 만들어 활용될 수 있도록 할 필요가 있다.

〈표 Ⅴ-1〉 직업재활시설 근로장애인과 훈련장애인 구분을 위한 직업평가/현장평가 영역과 내용

구분	세부내용
기초 능력	- 신체능력 평가 : 장애특성 확인, 일상생활 능력, 장애로 인한 제한점, 신체적 강점 등 - 인지능력 평가 : 읽기, 쓰기, 수, 시간, 화폐계산, 암기능력 등 - 심리 및 정서상태 평가 : 경쟁적 상황이나 직업에 대한 심리 평가, 약물복용 등 의료영역 정보 확인 등
직업 태도	- 직업과 연관된 행동변화, 기술인지에 대한 잠재적 능력 확인 - 직업적 잠재능력 향상을 위한 교육 및 훈련프로그램 - 직업태도 향상, 직업능력향상에 필요한 사항 확인
직업 능력	- 현장평가 실시 - 작업량, 작업속도, 직무수행 능력, 작업(일) 이해 평가 - 직무수행 시 필요한 직무조정, 직무개조 확인 - 직무유지를 위해 필요한 지원서비스 확인

3 훈련장애인 및 근로장애인의 최소근로조건

직업재활시설에서 앞에서 제시한 기준으로 근로장애인과 훈련장애인을 구분하게 될 경우, 이를 바탕으로 근로계약 및 훈련계약이 체결될 필요가 있으며, 장애인 근로자 및 훈련생과 근로계약 및 훈련계약을 체결한 장애인 직업재활시설은 다음과 같은 최소한의 근로조건을 준수할 필요가 있다. 이러한 근로계약 체결은 직업재활시설이 고용 중심의 기능을 가지고 있는 사회적경제 혹은 연대경제 과정에서 나타나는 고용의 한 형태로 볼 때, 근로기준법에 근거하여 추진되어야함이 마땅하다.

1) 근로장애인의 임금수준과 산정 기준

먼저 근로장애인의 경우, 직업재활시설의 최저임금과 관련해서 임금의 최저한도 기준을 설정할 필요가 있다. 연구에 참여한 다수의 전문가가 최저임금의 최저한도를 설정하는 것에 동의하고 있으며, 일본 등 다른 선진국에서도 직업재활시설의 최저임금 한도를 설정하고 있다. 다만 임금의 최저한도의 적정선에 대해선 전문가 별로 의견이 상이하여 향후 추가적인 조사를 통해 임금의 최저한도를 설정할 필요가 있으나 대체적으로 근로사업장은 최저임금이나 80%, 장애인보호작업장은 20% - 40%에서 기준을 마련하는 것에 의견이 모아지고 있다.

그리고 근로장애인의 경우 「근로기준법」 제17조 및 제93조에서 따라 '임금의 결정·계산' 에 대해 구체적인 산출기준이 작성될 필요가 있다. 일부 직업재활시설에서 근로장애인과 훈련장애인을 구분하는 기준과 근로장애인의 임금 산정에 대한 기준이 모호한 경우가 있기에 기초능력, 직업(작업)능력, 직업행동(태도) 등을 포함한 최소한 임금산정의 기준이 가이드라인으로 제시될 필요가 있으며 이에 대하여는 이미 개별 직업재활시설에서 기준들을 자체적으로 가지고 활용하고 있음으로 이 기준을 정기적인 시설 평가에서 인증해 주는 방식도 고려할 필요가 있다.

2) 근로장애인의 근로조건

근로장애인의 적정 근로시간과 관련해서는 근로기준법 상 근로자 기준인 주당 40시간 미만, 1일 8시간 미만의 근로시간 설정, 단시간 근로자 기준을 적용할 필요가 있다. 대다

수의 전문가가 주당 근무시간을 35시간 미만, 1일 7시간 미만으로 조정하는 것에 동의하고 있으며, 근로기준법 제18조 및 동법 시행령 별표2에 근거한 단시간 근로자 기준을 직업재활시설 장애인 근로자에게 적용하는 것에 동의하고 있다. 하지만 구체적인 근로시간에 대해 전문가별 의견이 상이하여 향후 추가적인 조사를 통해 기준을 설정할 필요가 있다.

근로기준법은 가임여성과 청소년 근로자에 대하여 이미 이 기준을 적용하고 있으나 단시간 근로자에 대하여는 특별한 예외조항이 없기 때문에 중증장애인의 경우 주당 15시간 이상 일을 할 수 없는 경우에 대한 특례조항이 마련될 필요가 있으며 이에 대하여는 추가적인 연구가 필요해 보인다.

3) 훈련장애인의 훈련수당

훈련장애인에 대해서는 가장 우선적으로 훈련 수당의 지급 기준을 설정할 필요가 있다. 이를 위한 훈련수당과 관련하여서는 「장애인복지법」시행규칙 제33조, 「근로자능력개발법」 제10조, 「고용보험법」 시행령 제41조, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제11조 등 다양한 법률에서 훈련생의 훈련수당을 규정하고 있다. 특히 보건복지부의 '장애인복지시설 사업안내 -직업재활시설의 운영'에 이러한 내용이 명시 되어 있을 뿐만 아니라 이 연구에 참여한 대다수의 전문가 또한 직업재활시설의 훈련장애인에게 훈련수당을 지급하는 것에 동의하고 있다. 또한 '직업재활시설 훈련장애인 직업전환지원사업'에서도 단기간 내 고용시장으로 전이하기 어려운 훈련장애인이 직업재활시설 내에서 충분한 직무 및 직업적응 훈련 과정 거쳐 조기에 고용 전환할 수 있도록 프로그램 이용에 드는 비용, 즉 훈련수당(월 10만원)을 지원하고 있다.

그러나 현재 직업재활시설의 훈련생에게는 「근로자능력개발법」에 의해 지급되는 훈련수당과 같은 정액 기준이 아닌, 직업재활시설별로 훈련수당의 액수가 상이하다. 2020년 기준 직업재활시설의 훈련장애인 7,022명 중 2,118명(30.1%)은 훈련수당을 전혀 받고 있지 않는 것으로 확인되었다.

따라서 훈련수당에 대한 구체적인 기준이 마련될 필요가 있으며, 훈련수당은 장애인고용촉진 및 직업재활법 제11조 및 제71조에 근거하여 장애인고용촉진 및 직업재활 기금을 활용하거나 고용보험법 상의 고용보험기금(훈련수당)을 지원하거나 지방자치단체를 통해 조달될 필요가 있다.

다만 훈련장애인에 대한 훈련수당을 외부 기금이나 국가 및 지방자치단체의 예산을 통해 지원하기 위해서는 직업재활시설 훈련이 근로자직업능력개발법의 훈련기관이나 인정

직업능력개발훈련 기관을 지정 받아야 한다.

4) 훈련장애인의 훈련기준

직업재활시설이 근로자직업능력개발법의 훈련기관으로 인정되기 위해서는 이 법에서 규정하고 있는 기준에 부합해야하고 필요에 따라서는 직업재활시설의 훈련기준을 만들 필요가 있다. 현재 직업재활시설 훈련생의 훈련 기준은 장애인복지법 시행규칙 별표1의 규정에 의해 일정기간 훈련을 통해 능력과 기능이 향상될 수 있도록 하여 3년 후에는 보호작업장 또는 근로사업장의 근로장애인으로 전이될 수 있도록 노력하여야 하고, 3년 후 전이되지 못한 장애인은 3년을 더 연장하여 훈련할 수 있고, 직업재활시설은 이를 위해 정기적으로 평가를 실시하여야 함을 규정하고 있다. 하지만 이러한 규정이 있음에도 불구하고 평가나 사후 점검이 이루어지지 않고 있기에 일 평균 훈련시간, 훈련프로그램에 대한 가이드라인을 만들어 각 시설과 훈련장애인의 특성에 맞게 적용하도록 할 필요가 있다.

4 제도개선 방안

1) 근로자와 훈련생에 대한 세부 기준 마련

먼저 직업재활시설의 근로장애인과 훈련장애인에 대한 기준을 명확히 규정할 필요가 있다. 현재는 장애인복지법 시행규칙에 따라 훈련장애인은 작업활동프로그램 또는 직업적응훈련시설을 이용하는 장애인을 훈련생으로 구분하고 있는데 작업활동프로그램 이용자의 직업적 능력에 대한 판단이나 모니터 등의 기준 없이 시설이 자율적, 혹은 편의적으로 운영하고 있어 상당기간 훈련생으로 이용하거나 시설에서 편법으로 운영되는 빌미를 주고 있음으로 이에 대한 분명한 기준을 규정할 필요가 있다.

또한 이 기준을 정하는 과정은 '이용자 초기면접 및 상담 → 직업평가 및 현장평가 →개별화직업재활계획 수립 → 사례회의 및 적격성결정' 4단계를 통해 적격성을 결정하고, 기초능력, 직업(작업)능력, 직업행동(태도), 등에 대한 평가를 포함하는 기준을 통해 구분을 할 수 있도록 할 필요가 있으며 세부적인 평가요소나 적용 매뉴얼 등은 후속연구를 통해 만들 필요가 있다.

2) 근로자 임금과 산정기준, 근로조건 기준 마련

직업재활시설의 근로자는 운영기준에서도 근로기준법의 근로계약과 근로기준을 적용하도록 규정하고 있다. 그러나 근로기준법에서도 청소년이나 가임여성 등에 대하여는 별도의 근로조건을 규정하고 있음에도 장애인 근로자에 대하여는 이에 대한 기준이 없고 또한 최저임금법은 최저임금적용예외 규정에 장애를 명시하고 있음으로 직업재활시설 운영에 있어 현 근로기준법을 준용함에는 여러 가지 제한 사항이 따르게 된다.

따라서 장애인 직업재활시설 근로자의 최소한의 임금과 산정기준, 근로에 있어 정당한 편의가 필요한 장애인에 대한 단시간 근로자 기준을 포함한 근로조건 기준 등이 마련될 필요가 있다.

근로장애인의 임금 산정 기준은 최소 근로시간과 임금 산정 기준을 마련하여 최저임금 적용제외와는 별도로 최소 임금기준을 마련하여 근로에 대한 정당한 대가를 받을 수 있도록 개선될 필요가 있으며, 최소 근로시간과 관련해서는 적어도 청소년이나 가임여성에 준하는 근로시간제와 단시간 근로자에 대해서는 판단의 특례를 두는 방안을 제안한다.

3) 훈련생의 수당기준과 훈련기준 마련

직업재활시설 훈련장애인의 훈련수당과 훈련기준을 설정할 필요가 있다. 이를 위해 우선적으로 직업재활시설은 근로자 직업능력개발법의 훈련기관으로 인정될 수 있도록 해야 하며 동시에 훈련기간이나 훈련프로그램에 대해 이 법률에 부합하는 방식으로 기준을 마련할 필요가 있다. 이 과정에서 훈련기간은 현행 기준인 기본 3년으로 하되, 3년 이내 근로장애인으로 전환되거나 일반고용으로 전환되지 못한 경우 3년을 더 연장하여 훈련을 제공하도록 하되, 지방자치단체로부터 훈련장애인과 훈련계획서(프로그램)에 대한 승인을 받아 실시하고, 그 결과를 지방자치단체장에게 보고하도록 하는 평가 및 사후점검 등의 모니터링을 강화할 필요가 있다. 또한 훈련장애인의 훈련수당은 근로자 직업능력개발법에 의한 훈련기관임으로 국가 및 지방자치단체에 훈련수당 지급의 책임이 있으며, 재원은 장애인고용촉진 기금이나 고용보험을 활용하는 방안이 고려될 필요가 있다.

4) 관련 법률 개정

상기의 내용이 개선되기 위해서는 관련한 다음과 같은 법 형식의 개정이 필요하다

첫째, 장애인복지법과 시행규칙 개정이 필요하다.

상기의 근로자와 훈련생에 대한 정의와 임금, 근로조건 등의 기준들이 장애인복지법 시행규칙 상 직업재활시설 설치, 운영기준에 반영되어야 하며, 이 과정에서 직업적응훈련시설은 훈련만을 위한 시설임으로 장애인직업재활시설에서는 분리하여 기타시설 혹은 「발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률」 제25조(고용 및 직업훈련)에 근거한 직업훈련을 실시하는 직업재활시설로 재유형화 하는 것이 적절할 것이다.

둘째, 근로기준법의 장애인 근로자에 대한 기준과 단시간 근로자 특례조항을 신설할 필요가 있다.

장애인직업재활시설 근로자도 당연히 근로기준법의 근로계약과 근로기준을 적용하여야 하기 때문에 장애인복지법 시행규칙 운영기준 보다 근로기준법의 장애인 근로자 혹은 장애인직업재활시설 사업주에 대한 정의와 단시간 근로자를 포함한 근로시간, 근로조건 등이 규정될 필요가 있다.

셋째, 근로자 직업능력개발법의 개정이 필요하다.

직업재활시설이 공공단체가 운영하는 직업능력개발훈련시설로 인정되어야 훈련을 받고 있는 장애인의 노동의 기본권이 실현되는 것임으로 이 법률 개정이 이루어질 필요가 있다.

넷째, 최저임금법의 개정이 필요하다.

최저임금적용예외 규정에 장애를 명시하고 있는 것은 장애를 이유로 한 차별의 소지가 있음으로 폐지해야 하고 근로자 능력을 기준으로 적용 예외를 인정한다면 직업재활시설 근로자의 최저임금 적용예외 기준과 최소한의 임금수준을 제시하는 내용으로 개정될 필요가 있다.

5) 부처간 연계와 협력

세계 각국은 장애인의 사회보장과 노동문제에 대해서 부처연계와의 협력이 필수적이며 미국, 영국, 독일을 비롯한 서구 국가들이 적어도 이 부분은 최일선 전달체계는 통합창구를 통한 조건부복지를 실현하고 있다. 즉, 고용노동부와 보건복지부의 연계와 협력은 필수적이다. 우리나라나 근로자의 최소한의 근로조건을 규정하고 있는 근로기준법에 장애에 대한 정당한 편의를 고려한 기준이 마련되어 있지 않은 것은 OECD국가 중의 한국이 유일한 경우이고 이는 양 부처의 연계와 협력이 제한적이기 때문이다.

이 같은 문제가 장애인의 노동기본권을 저해하고 있기 때문에 2000년 개정「장애인고용촉진 및 직업재활법」제8조에서 보건복지부 장관과 고용노동부 장관이 협력할 수 있는 근거를 마련하고 사업계획이나 기금의 사용에 있어 양 부처의 연계와 협력을 주지하고 있음에도 제한적이다. 따라서 고용노동부와 연계, 협력 기능을 강화하여 근로자로서 장애를 가진 사람에 대한 기준들이 노동행정이나 정책에서 만들어 질수 있도록 해야 할 것이다.

참고문헌

김진우(2019). UN 장애인권리협약 이행에의 중증장애인 고용 이슈 분석. Global Legal Issue 19-3. 한국법제연구원.

나운환, 박경순, 송창근(2019). 중증장애인직업재활지원사업 성과분석 및 발전방안 연구. 한국장애인개발원.

변민수, 조성혜(2020). 최저임금 적용제외 인가제도 개선방안. 한국장애인고용공단 고용개발원.

이병화, 김동주, 노임대, 이송희, 이미영(2016). 경기도 직업재활시설 모델 개발 연구. 경기복지재단.

이혜경, 이수용, 이선화(2020). 장애인직업재활시설 운영 방향성 연구. 한국장애인개발원.

정승원, 송창근(2021). 직업재활시설 저임금 근로자 전환지원 활성화 방안. 한국장애인고용공단 고용개발원.

조성혜(2020). 보호고용된 장애인에 대한 최저임금의 적용제외 제도. 노동법총론.

한국장애인고용공단(2021). 2021년 최저임금 적용제외 근로장애인 전환지원 사업 매뉴얼.

Rafael, L. & Kamal, Lamichhane(2019). Disability policies in Japan and Sweden: A comparative perspective. Alter, European Journal of Disability Research (13), 1-14.

Melissa Linebaugh(2021.2.9.) How Sheltered Work Affects Social Security Disability.

ILO(2015). Decent Work Report(Third Edition).

U.S. Department of Labor. Fact Sheet #39: The Employment of Workers with Disabilities at Subminimum Wages.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

부 록



장애인직업재활시설 이용장애인 기준 개선을 위한 전문가 패널 1차 조사

안녕하십니까?

한국장애인개발원은 장애인복지법 제29조의2에 근거하여 장애인 관련 조사·연구 및 정책개발·복지진흥 등의 사업을 하기 위해 설립된 보건복지부 산하의 공공기관입니다.

금번 한국장애인개발원에서는 장애인직업재활시설의 근로자와 훈련생의 구분 기준과 필요성을 검토함으로써 이용장애인의 기준을 재정립하고자 보건복지부로부터 '장애인직업재활시설 이용장애인 기준 개선 연구'를 수탁받아 진행하고 있습니다.

이에 본 조사는 장애인 고용 및 직업재활 관련 전문가인 학계, 연구자, 그리고 장애인직업재활시설 종사자를 대상으로 장애인직업재활시설의 기능, 근로장애인과 훈련장애인의 구분 필요성 등에 대한 의견을 듣고자 조사를 실시하고자 합니다.

본 조사의 내용은 통계법 제33조 및 제34조에 의거하여 연구 목적으로만 사용되고 그 내용은 반드시 보장됩니다. 귀하의 응답은 연구의 주요 결과 도출을 위한 자료로 활용되오니, 바쁘시더라도 시간을 내어 협조해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2021년 11월

한국장애인개발원
Korea Disabled People's Development Institute

문의 및 연락처	연구책임 : 이혜경 연구개발팀장 (02-3433-0665) / hklee@koddi.or.kr 공동연구 : 나운환 교수 (053-850-4311) / whna@daegu.ac.kr 송창근 교수 (051-320-2778) / hopehope2@hanmail.net

* 연구 관련하여 질문이 있으신 경우, 위 번호로 연락 주시기 바랍니다.

응답자 기본정보			
소속 / 직위			
직업재활 관련 업무(연구) 경력	_____년 _____개월	**업무분야**	① 대학 또는 연구기관 ② 근로사업장 ③ 보호작업장 ④ 직업적응훈련시설
응답자 E-mail		**응답자 연락처**	

1. 장애인직업재활시설 기능 관련

1. 귀하께서는 장애인직업재활시설의 기능이 노동에 대한 합당한 임금을 지급하는 사회적 목적기업으로 주요한 기능이 고용이라는 것에 대하여 동의하십니까?
   동의하지 않는다면, 장애인직업재활시설의 주요한 기능이 무엇이라고 생각하십니까?

2. 귀하께서는 장애인직업재활시설에 근로장애인의 임금기준이 필요하다고 생각하십니까? 필요하다면 어떠한 기준을 적용해야 한다고 생각하십니까?

3. 귀하께서는 장애인직업재활시설의 주요한 기능이 고용일 경우, 장애인직업재활시설 장애인의 최소 근로시간 기준이 필요하다고 생각하십니까? 그 이유는 무엇입니까? 혹은 최소 근로시간 기준이 필요없다고 생각하신다면, 그 이유는 무엇입니까?

4. 귀하께서는 장애인직업재활시설의 주요한 기능이 고용일 경우, 장애인의 적정근로시간과 근로시간 이외 적정프로그램이 필요하다고 생각하십니까? 필요하다면, 프로그램의 주요한 내용과 최소 프로그램 시간은 어느 정도 이어야 한다고 생각하십니까?

〈주요프로그램〉

〈적정근로시간〉

5. 장애인직업재활시설 근로자의 근로시간외 근로조건은 근로기준법을 적용해야 하는 것 인지 미국처럼 예외 규정을 두는 것이 필요하다고 생각하는지 그 이유와 함께 의견을 작성해주시기 바랍니다.

6. (1번 문항 아니라고 응답한 경우만 작성) 귀하께서는 장애인직업재활시설의 주요한 기능이 고용이 아니라고 할 경우, 장애인직업재활시설 장애인의 근로자성은 어떻게 보아야 한다고 생각하십니까?

2. 장애인직업재활시설 훈련생 관련

1. 귀하께서는 장애인직업재활시설에 근로자 외 훈련생을 따로 둘 필요가 있다고 생각하십니까? 그 이유는 무엇입니까?
   혹은 훈련장애인을 둘 필요가 없다고 생각하시면, 그 이유는 무엇입니까?

2. 귀하께서는 장애인직업재활시설 훈련생의 훈련수당 기준이나 훈련 프로그램 및 훈련시간에 대한 기준에 있어서 근로자직업능력개발법 적용이 필요하다고 생각하십니까?
   아니면 별도의 기준이 필요하다고 생각하십니까? 별도 기준의 형식과 내용에 대한 의견을 기록 주시길 바랍니다.

3. 귀하께서는 장애인직업재활시설의 이용자에 대한 현재의 운영기준에 대한 개선이 필요하다고 생각하십니까? 필요하다면 어떠한 부분에서 개선이 필요하다고 생각하십니까?

☺ 설문에 끝까지 응답해주셔서 감사합니다 ☺

장애인직업재활시설 이용장애인 기준 개선을 위한 전문가 패널 2차 조사

안녕하십니까?

한국장애인개발원은 장애인복지법 제29조의2에 근거하여 장애인 관련 조사·연구 및 정책개발·복지진흥 등의 사업을 하기 위해 설립된 보건복지부 산하의 공공기관입니다.

금번 한국장애인개발원에서는 장애인직업재활시설의 근로자와 훈련생의 구분 기준과 필요성을 검토함으로써 이용장애인의 기준을 재정립하고자 보건복지부로부터 '장애인 직업재활시설 이용장애인 기준 개선 연구'를 수탁받아 진행하고 있습니다.

이에 본 조사는 장애인 고용 및 직업재활 관련 전문가인 학계, 연구자, 그리고 장애인 직업재활시설 종사자를 대상으로 장애인직업재활시설 근로장애인과 훈련장애인의 구분 기준, 지원사항 등에 대한 의견을 듣고자 조사를 실시하고자 합니다.

본 조사의 내용은 통계법 제33조 및 제34조에 의거하여 연구 목적으로만 사용되고 그 내용은 반드시 보장됩니다. 귀하의 응답은 연구의 주요 결과 도출을 위한 자료로 활용되오니, 바쁘시더라도 시간을 내어 협조해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2021년 12월

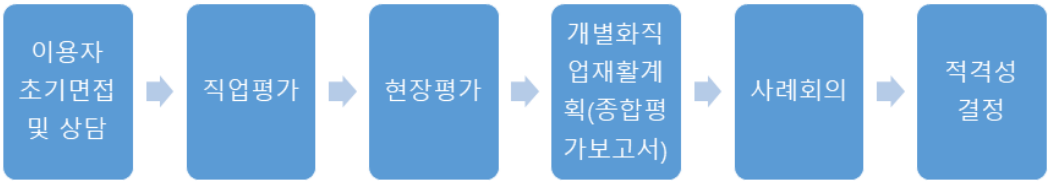
한국장애인개발원
Korea Disabled People's Development Institute

문의 및 연락처	연구책임 : 이혜경 연구개발팀장 (02-3433-0665) / hklee@koddi.or.kr 공동연구 : 나운환 교수 (053-850-4311) / whna@daegu.ac.kr 송창근 교수 (051-320-2778) / hopehope2@hanmail.net

* 연구 관련하여 질문이 있으신 경우, 위 번호로 연락 주시기 바랍니다.

응답자 기본정보			
소속 / 직위			
직업재활 관련 업무(연구) 경력	_____년 _____개월	업무분야	___ ① 대학 또는 연구기관 ___ ② 근로사업장 ___ ③ 보호작업장 ___ ④ 직업적응훈련시설
응답자 E-mail		응답자 연락처	

1. 다음은 장애인 직업재활시설의 근로장애인과 훈련장애인을 구분하기 위한 과정을 제시한 것입니다. 과정의 적정성 및 추가의견을 작성해 주시기 바랍니다.



2. 다음은 근로장애인과 훈련장애인을 구분하기 위한 상기과정에서의 적정한 기준영역에 관한 것입니다. 기준영역에 대한 적정성 및 추가의견을 작성해 주시기 바랍니다.

기준	적절성				
	1	2	3	4	5
기초 능력 - 신체능력, 인지능력 등					
직업(작업) 능력 - 생산량, 작업속도, 직무수행 능력 등					

기준	적절성				
	1	2	3	4	5
직업(작업) 행동(태도) - 작업태도, 시간준수, 작업 준비, 작업 도구 사용, 안전사항 준수 등					
사회적응능력 – 의사소통, 동료 근로자와의 관계 등					
추가 의견:					

2-1. 다음은 근로장애인과 훈련장애인을 구분하기 위한 상기과정의 적정한 기준영역에 따른 근로자 정원에 관한 것입니다. 기준에 대한 적정성 및 추가의견을 작성해 주시기 바랍니다.

기준	적절성				
	1	2	3	4	5
2-1. 기준영역에 대한 종합적인 평가 후 시설 내 기준(임금지급여력 등)에 따라 근로계약서를 체결한다.					
2-2. 기준영역에 대한 종합적인 평가 후 지방자치단체 지원규모에 따라 근로계약서를 체결한다.					
2-3. 근로자 기준에 부합하면 모두 근로계약서를 체결한다.					
추가 의견:					

3. 다음은 장애인 직업재활시설의 최저임금 수준 설정에 관한 사항입니다. 적정성 및 추가의견을 작성해 주시기 바랍니다.

기준	적절성				
	1	2	3	4	5
3-1. 장애인 직업재활시설의 근로장애인에게 최저임금적용제외를 적용하더라도 임금의 최저한도 기준을 설정하는 것이 필요하다.					
3-2. 필요하다면, 최저한도 수준은 어느 정도가 적정하다고 생각하십니까? ____ ① 20% 수준 ____② 30% 수준 ____ ③ 40% 수준 ____ ④ 50% 수준 ____⑤ 기타					

4. 다음은 장애인 직업재활시설 이용장애인의 근로시간 수준 설정에 관한 사항입니다. 적정성 및 추가의견을 작성해 주시기 바랍니다.

기준	적절성				
	1	2	3	4	5
4-1. 장애인 직업재활시설의 근로시간을 근로기준법의 청소년이나 여성과 같이 별도의 기준을 설정하는 것이 적정하다고 생각하십니까?(시설과 근로장애인의 의견을 반영하여 결정)					
4-2. 적정하다고 생각하신다면, 일 기준 적정한 근로시간은 무엇이라고 생각하십니까? ____ ① 1일 7시간 ____② 1일 6시간 ____ ③ 1일 5시간 ____ ④ 기타 ( )					
4-3. 적정하다고 생각하신다면, 주 기준 적정한 근로시간은 무엇이라고 생각하십니까? ____ ① 주 35시간 ____② 주 30시간~34시간 ____ ③ 주 25시간~29시간 ____ ④ 주 20시간~24시간 ____⑤ 주 20시간 미만 ____ ⑥기타 ( )					
4-4. 근로기준법의 단시간 근로자 기준을 장애인직업재활시설 근로장애인에게 적용하는 것이 적정하다고 생각하십니까?				√	
4-5. 적정하지 않다고 생각하신다면, 적정 단시간 근로시간은 무엇이라고 생각하십니까? ____ ① 주 12시간 ____② 주 10시간 ____ ③ 주 8시간 ____ ④ 기타 ( )					

5. 장애인 직업재활시설 훈련장애인의 훈련기간을 정하는 것과 관련한 사항입니다.

기준	적절성				
	1	2	3	4	5
5-1. 장애인 직업재활시설의 훈련장애인에 대한 훈련기간을 정하는 것이 적정하다고 생각하십니까?					
5-2. 적정하다고 생각한다면, 적정한 훈련기간은 무엇이라고 생각하십니까? ____ ① 6개월 미만 ____② 6개월~1년 미만 ____ ③ 1년~1년 6개월 미만 ____ ④ 1년 6개월~2년 미만 ____⑤ 2년~2년 6개월 미만 ____ ⑥ 기타 ( ) ____ ⑦ 현행 기준 유지					

6. 장애인 직업재활시설의 훈련장애인 훈련수당에 관한 질문입니다.

기준	적절성				
	1	2	3	4	5
6-1. 장애인 직업재활시설의 훈련장애인 훈련수당에 대한 기준을 정하는 것이 적정하다고 생각하십니까?					
6-2. 적정하다고 생각한다면, 적정한 훈련수당 기준은 무엇이라고 생각하십니까? ____ ① 월 10만원 미만 ____② 월 20만원 미만 ____ ③ 월 30만원 미만 ____ ④ 월 40만원 미만 ____⑤ 월 40만원 이상 ____ ⑥ 기타 ( )					
6-3. 적정하지 않다고 생각한다면, 훈련장애인 훈련수당은 어떻게 지급되어야 한다고 생각하십니까?					

7. 장애인 직업재활시설의 훈련장애인 훈련수당의 재원 조달 방법으로 적정한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

____ ① 고용보험　　____ ② 국가 및 지방자치단체 일반회계
____ ③ 직업재활시설 자체 조달　　____ ④ 장애인고용촉진기금
____ ⑤ 기타 (　　)

☺ 설문에 끝까지 응답해주셔서 감사합니다 ☺

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

장애인직업재활시설 이용장애인 기준 개선 연구

발 행 일 : 2021년 11월 30일
발 행 인 : 최경숙
발 행 처 : 한국장애인개발원
서울시 영등포구 의사당대로22 이룸센터 5층
Tel. 02-3433-0600
Fax. 02-3433-9567
http://www.koddi.or.kr
편집·인쇄 : (사)한국장애인상생복지회

※ 본 연구보고서의 내용을 무단 복사하는 것을 금합니다.

장애인직업재활시설 이용장애인 기준 개선 연구

보건복지부
한국장애인개발원
Korea Disabled People's Development Institute