한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

정책연구 2025-09

본 보고서의 우측 상단에는 시각장애인을 위한 음성변환용 바코드보이스아이(VOICEYE)가 실려 있습니다.

민간 장애인 취업 알선 사업체 실태 분석

김용탁 · 이금진 · 한창수

한국장애인고용공단 고용개발원

집 필 진

- 책임연구자 : 김용탁 (한국장애인고용공단 고용개발원 선임연구위원)
- 공동연구자 : 이금진 (한양여자대학교 사회복지과 교수)
- 공동연구자 : 한창수 (한국장애인고용공단 경기남부직능원 교사)

자문위원

(가나다순)

- 김성태(송파장애인직업재활지원센터 센터장)
- 김태양(서울장애인근로자지원센터 센터장)
- 박경수(한양사이버대학교 교수)
- 장진아(하트하트재단 대표)

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

머리말

장애인에 대한 취업 알선은 기본적으로 공공영역에서 수행하고 있습니다. 사회취약계층인 장애인에 대한 접근은 국가와 사회라는 공적 영역에서 담당해야 하기 때문입니다. 하지만, 최근 들어 공적 영역의 장애인 취업 지원 사업 틈새로 민간 영리 사업체들이 뛰어들고 있습니다. 이들 사업체의 역할과 기능이 모두 부정적인 것은 아닙니다만, 공공에서 담당하는 사회적 가치가 민간에서는 제대로 유지되지 않는 측면이 있습니다. 그런 점에서 본 연구는 민간 취업 알선 사업체의 실태를 분석하여 대응 방안 제시를 목적으로 수행되었습니다.

본 연구를 통해 장애인 고용이 가진 사회적 가치 혹은 공적가치의 고려 필요성을 충분히 살펴보았으며, 무분별한 영리 추구 사업체들에 대해서는 그에 합당한 대응방안이 마련되어야 한다는 점을 밝혔습니다. 그런 점에서 본 연구는 건전하지 못한 민간사업체, 그런 사업체를 통해 의무고용을 이행하고자 하는 기업들 그리고 그 과정에서 발생하는 장애인에 대한 문제 등에 대해서는 합리적인 인식 전환을 강조하였습니다.

연구에 참여해 주신 공동 연구진과 자문위원님 그리고 FGI, 응해주신 많은 분들에게 감사드리며, 이 연구가 장애인 노동시장의 건강한 모습을 갖기 위한 전환점을 만들 수 있기를 바랍니다. 감사합니다.

2025년 12월

한국장애인고용공단 고용개발원

원장 **최 종 철**

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

목 차

Abstract ····· 1

연구요약 ····· 3

제1장 서 론 ····· 7

제1절 연구 필요성 및 목적 ····· 7

제2절 연구 내용과 방법 ····· 10

제2장 논의의 배경 ····· 13

제1절 장애인 취업 알선 기관 현황 ····· 13

제2절 선행연구 검토 ····· 20

제3절 기업의 장애인 고용 경로에 따른 특성 ····· 26

1. 분석 개요 ····· 26

2. 분석 결과 ····· 28

제3장 해외 사례: 민간 영리 취업알선 사업체 ····· 34

제1절 영국 Inclusive Employers 모델 ····· 34

1. 조직 개요 및 사업 영역 ····· 34

2. 주요 서비스 내용 ····· 34

3. 비즈니스 수익 구조 ····· 37

4. 특성 및 성과 ····· 40
5. 공공부문과의 협력구조 ····· 43

제2절 미국 Our Ability의 'Jobs Ability' ····· 44
1. 조직 개요 및 사업영역 ····· 44
2. 주요 서비스 내용 ····· 44
3. 비즈니스 수익 구조 ····· 47
4. 특성 및 성과 ····· 50
5. 공공부문과의 협력구조 ····· 52

제3절 프랑스 Handishare 사례 ····· 54
1. 조직 개요 및 사업영역 ····· 54
2. 주요 서비스 내용 ····· 55
3. 비즈니스 수익 구조 ····· 56
4. 특성 및 성과 ····· 58
5. 공공부문과의 협력구조 ····· 60

제4절 일본 GROP(グロップ社) 사례 ····· 63
1. 조직 개요 및 사업영역 ····· 63
2. 주요 서비스 내용 ····· 64
3. 비즈니스 수익 구조 ····· 65
4. 특성 및 성과 ····· 67
5. 공공부문과의 협력구조 ····· 68

제5절 시사점 ····· 69
1. 민간의 전략적 장점: 유연성, 전문성, 시장 친화성 ····· 71
2. 사회적 가치와 경제적 지속 가능성의 병행 효과 ····· 72
3. 공공-민간 간 역할 분담의 정교화 실무과제 ····· 72
4. 향후 제도적 과제 : 지원과 규율의 이중 전략 필요 ····· 73

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

제4장 민간 취업 알선 사업 관련 현장 조사 ····· 75

제1절 조사 개요 ····· 75

1. 조사 방법 ····· 75
2. 조사 대상 ····· 75
3. 조사 내용 ····· 76

제2절 조사 결과 ····· 77

1. 민간 취업 알선 사업체 ····· 77
2. 민간 취업 알선 사업체 관계자 ····· 86
3. 장애인 근로자 ····· 91
4. 전문가 집단 ····· 98

제3절 시사점 ····· 105

제5장 결론 ····· 107

제1절 요약 ····· 107

제2절 제언 ····· 111

1. 장애인 근로자 노동권의 실질적 보장 및 안전망 구축 ····· 111
2. 기업의 '양적 책임'에서 '질적 책임'으로 전환 지원 ····· 112
3. 공공기관 장애인 취업 지원 전달체계 개선 ····· 114
4. 민간 장애인 취업알선 사업체에 대한 관리· 감독 체계 정비 ···· 116

참고문헌 ····· 117

표목차

〈표 1-1〉 현장조사 대상 및 조사 내용 ····· 11
〈표 2-1〉 서울시장애인일자리통합지원센터 취업 사업 내용 ····· 16
〈표 2-2〉 서울시장애인일자리통합지원센터 특화사업 내용 ····· 17
〈표 2-3〉 장애인 복지관의 직업 지원 서비스 내용 ····· 18
〈표 2-4〉 서울장애인종합복지관 직업지원 사업 내용 ····· 19
〈표 2-5〉 장애인직업재활시설의 취업지원 사업 내용 ····· 20
〈표 2-6〉 공공서비스 제공의 공공·민간 역할 분담 형태 ····· 23
〈표 2-7〉 렘플로이와 삼할 비교 ····· 23
〈표 2-8〉 일자리 사업 전달체계 유형 ····· 24
〈표 2-9〉 취업알선기관의 공공 및 민간 구분 ····· 27
〈표 2-10〉 분석 변수 ····· 27
〈표 2-11〉 채용 용이성 ····· 28
〈표 2-12〉 장애인 고용의 도움 정도 ····· 28
〈표 2-13〉 장애인 근로자에 대한 만족도 ····· 29
〈표 2-14〉 취업알선기관의 도움, 만족도, 채용 용이성 ····· 29
〈표 2-15〉 장애인 고용의 도움 정도 ····· 30
〈표 2-16〉 장애인 근로자에 대한 만족도 ····· 31
〈표 2-17〉 취업알선기관과 기업 자체 고용 비교 ····· 31
〈표 2-18〉 공공취업알선기관과 민간 취업알선기관 비교 ····· 32
〈표 2-19〉 취업알선기관과 자체 고용이 미치는 영향 요인 ····· 32
〈표 2-20〉 공공 취업알선기관과 민간 취업알선기관이 미치는 영향 요인 ·· 33
〈표 3-1〉 Inclusive Employers의 공공부문과 협력 내용 ····· 43

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 3-2〉 Our Ability Inc.의 공공부문과 협력 내용 ····· 52
〈표 3-3〉 Handishare의 공공부문과 협력 내용 ····· 61
〈표 3-4〉 GROP의 공공부문과 협력 내용 ····· 69
〈표 3-5〉 해외 사례 비교표 ····· 70
〈표 4-1〉 조사 대상자 현황 ····· 76
〈표 4-2〉 민간 취업알선 사업체 대상 조사 내용 정리 ····· 85
〈표 4-3〉 민간 취업알선 사업체 관계자 조사 내용 ····· 91
〈표 4-4〉 장애인 근로자 조사 내용 ····· 97
〈표 4-5〉 전문가 대상 조사 내용 ····· 104

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

Abstract

A Study on Private Employment Agencies for People with Disabilities

Kim, Yong-Tak
(Senior Research Fellow, Employment Development Institute, KEAD)
Lee, Keum-Jin
(Professor, Hanyang Women's University)
Han, Chang-Soo
(Teacher, Southern Gyeonggi Vocational Competency Development Institute)

This study was conducted to investigate the current status of private employment agencies for people with disabilities. To achieve this objective, the research involved a review of existing literature, an analysis of international cases, and on-site investigations of these agencies.

The findings of the study are as follows: First, the number of private employment agencies for people with disabilities has grown due to an alignment of needs. Companies, seeking to easily hire individuals with disabilities to avoid employment levies, found their needs met by workers with disabilities seeking job opportunities.

Second, while these private agencies have expanded employment for people with disabilities, they have also brought about many negative consequences. The emergence of these agencies has disrupted the labor

market ecosystem for individuals with disabilities.

Third, the study proposes several countermeasures in response to the rise of these agencies. These include: protecting the rights and interests of workers with disabilities, strengthening the qualitative responsibilities of corporations, reforming the service delivery system of public employment support institutions, and implementing systematic monitoring of private employment agencies.

Keywords: Private employment agencies, Quota system, Labor market ecosystem, Protecting the rights, Qualitative responsibilities

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

연구요약

본 연구는 민간 취업알선 사업체의 사업 내용과 운영 현황 등에 대한 구체적인 실태 파악을 위한 목적으로 수행되었다. 이를 위해 본 연구는 선행 연구 검토, 할당제 국가와 비할당제 국가로 구분한 해외 사례 검토, 민간 취업 알선 사업을 수행하는 사업체와 관련자 그리고 서비스를 받은 장애인 근로자 등과의 심층 인터뷰 그리고 전문가 FGI와 같은 연구 방법으로 수행하였다.

연구 결과를 정리하면 다음과 같다. 먼저, 선행 연구와 관련해서는 현재까지 민간 장애인 취업 알선 사업체를 대상으로 하는 연구는 수행되지 않았다. 기존 연구들은 대부분 공공 영역의 취업 알선 사업 체계의 문제점과 개선 방안 등으로 민간 영역에 대한 구체적인 접근은 제대로 이루어지지 않았다

제2장의 기업체 장애인 고용 실태조사 DB를 분석한 결과를 다음과 같이 정리하였다. 기업 자체 채용과 취업 알선 기관을 이용하여 취업한 사례를 구분하여 특성을 보면, 의무고용 이행에 도움이 되었다는 비중은 기업 자체 고용이 더 높았다. 하지만 다른 영역들인 재무적 성과, 사회적 책임 이행, 인력 수급과 고용 유지, 이미지 개선, 장애인 고용을 통한 긍정적 변화 등에서는 취업 알선기관을 이용한 경우 더 높게 나타났다. 고용경로에 따른 고용의 질을 비교하면, 공공기관은 고용 안정성, 장애인식, 근무조건, 발전 가능성의 자기계발 영역이 높았다. 반면, 민간 영역은 보상과 교육훈련 부문에서 더 높게 나타났다. 이러한 분석 결과를 정리하면, 민간 업체 이용은 고용의 양적 측면을 공공영역은 고용의 질적 측면에서 만족도가 달라진다는 것을 볼 수 있다. 그리고 이 결과는 민간 업체들이 지속 가능한 고용 창출보다는 단기적이고 거래적인 취업에 치중하고 있다는 것을 시사한다.

제3장 해외 사례는 크게 비할당제 국가와 할당제 국가로 구분하여 조사하

였다. 조사 결과에 따른 시사점은 다음과 같다. 첫째, 민간의 전략적 장점으로서 유연성, 전문성, 시장 친화성을 볼 수 있다. 민간 영리 기관은 공공기관 대비 상대적으로 유연하고 빠른 대응이 가능하며, 특정 산업 영역이나 장애 유형에 특화된 맞춤형 전문 서비스를 제공할 수 있다는 점에서 경쟁우위를 갖는다.

둘째, 영리 기관은 단순한 수익 창출을 넘어 사회적 가치와 경제적 지속 가능성의 병행 전략을 지향하고 있다는 점에서 공통점을 보인다. 셋째, 공공과 민간의 관계를 정책설계- 집행- 성과관리 전반에 걸친 지침 마련, 책임성에 기반한 권한 위임, 민간 서비스의 공공적 감시 및 평가 체계 구축이라는 원칙에 따라야 한다는 것을 의미한다. 넷째, 공공기금의 성과기반 전환 강화, 영리기관에 대한 투명성 제고, 민간 플랫폼에 대한 정책 참여 규정화, 민간사업체의 취약 영역 보완을 위한 공공주도 영역 유지와 관련된 과제를 제기하였다.

제 4장 현장조사는 민간 취업알선 사업체, 민간 취업알선 사업체 관계자, 민간 취업 알선 사업체를 이용한 근로자, 전문가 그룹으로 구분하여 실시하였다. 먼저, 민간 취업알선 사업체 대상 조사 내용을 정리하면 다음과 같다. 기업들이 민간 취업 알선 사업체를 이용하는 이유로는 빠른 매칭과 신속한 지원과 같은 고용 효과성, 직접 채용 비용 절감, 장애인 근로자 관리의 비전문성 해소 등이었다. 장애인이 민간 취업 알선 사업체를 이용하는 이유는 문턱이 낮고 맞춤형 지원을 하는 찾아오는 서비스, 맞춤형 및 지속적 관리 등이었다. 이들은 선발업체와 후발업체 간의 서비스 차이, 훈련비나 레슨비 요구, 위장취업, 관리 감독 부재 등과 같은 사업의 왜곡이라는 문제점과 함께 향후 관리 감독 강화, 지정·인증, 지침과 매뉴얼 개발 등이 필요하다는 점을 제기하였다.

둘째, 민간 취업알선 사업체와 관계가 있는 관계자들 대상 조사 결과는 다음과 같다. 민간 취업알선 사업체를 이용하는 이유는 의무고용 이행, 고용관리의 용이성, 지속적 고용 회피 등이었다. 장애인이 이용하는 이유에 대해서는 적극적인 서비스 제공, 직무 창출, 철저한 사후관리 등이었다. 현황과 문제점에 대해서는 노동개념의 희석, 장애인의 임금에 대한 개입, 장애인 지원 부재

등의 내용을 제기하였다. 향후 전망은 인증제도 도입, 민간 취업알선 업체 역할 정리 등을 제시하였다.

셋째, 장애인 근로자에 대상 조사 결과를 정리하면 다음과 같다. 장애인들이 민간 사업체를 이용하는 이유는 적극적인 취업 지원, 적절한 관리 체계, 안정된 노무관리라고 답변하였다. 반면 공공기관을 이용하지 않는 이유로는 정보와 접근성의 부족, 성의없는 서비스와 높은 진입 문턱이라고 하였다. 민간 취업알선 사업체에 대한 전망에 대해 나이와 장애와 무관하게 취업을 시켜준다는 점, 공공근로와 같은 다른 일자리보다 상대적으로 더 좋다는 점, 쉽고 편한 일자리, 장애인에게 더 많은 기회를 제공해 줄 것이라고 하였다.

넷째, 전문가 집단 대상 조사 결과는 다음과 같다. 민간 취업 알선 사업체가 노동시장에 미친 영향에 대해서는 보호고용과 안정된 일자리에 대한 위협, 장애인의 퇴행, 고용의 공적 가치 하락 등을 언급하였다. 향후 민간 취업 알선 사업체에 대한 전망으로는 민간 사업체 간의 양극화와 비전문적 사업체의 난립, 노동 개념의 희석과 노동의 사회적 배제가 일어나는 노동 가치의 하락, 특수교육과 보호고용 영역의 침범, 복지영역의 역할 모호 등을 제시하였다. 향후 대응 방안으로는 공적 영역으로의 진입 제한, 가이드라인과 지침을 통한 엄격한 대응, 재택 근무 등의 일정 영역에 대한 제한적 허용과 같은 방안을 제시하였다.

이러한 연구 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하였다. 첫째, 장애인 근로자 노동권의 실질적 보장 및 안전망 구축이다. 장애인 근로자 권익 보호를 위한 법적·제도적 안전망 강화, 재택·원격근무, 공연·예술 활동, 플랫폼 기반 업무 등 기존 노동 형태와는 다른 노동 유형에 대한 기본적인 가이드라인 마련, 노동권 침해 또는 노동권에 대한 문제 발생시 신속한 권리구제가 가능하도록 장애인 근로자를 위한 전문 신고·상담 창구 확충 등이 필요하다.

둘째, 기업 책임을 양적 책임에서 질적 책임으로 전환하는 지원 체계를 마련해야 한다. 장애인 고용부담금·장려금 제도를 고용의 질과 연동하는 방식으

로 개선하는 방안으로 장애인 근로자의 장기근속, 정규직 여부, 중증장애인 여부, 장애인 직업훈련 투자액 등과 같은 지표를 개발하여 이를 장려금 지급과 부담금 감면의 기준으로 하는 것이다. 일종의 고용의 질 지수(Quality of Employment Index) 도입, 기업 내부의 장애인 고용 인프라를 강화하기 위한 자발적 기준과 가이드라인 확산, 기업 내부 채용 문화 개선에 대한 지원, 대기업과 공공기관 주도의 장애인 고용 책임 확산과 직장내 장애인 인식개선 교육 강화 등이다.

셋째, 공공기관 장애인 취업지원 사업 전달체계 개편이 필요하다. 공공 기관의 취업 지원 사업 평가표를 장애인의 지속가능한 고용 중심으로 재구조화, 공공 기관 취업 사업 관련 기관 내부의 전문성 강화, 사례 관리 및 경로 기반 서비스 체계 구축, 공공기관의 허브 역할과 민간 기관의 현장 서비스와 같은 기능 분화 촉진이 필요하다.

넷째, 민간 장애인 취업알선 사업체에 대한 관리·감독 체계 정비가 요구된다. 민간 취업알선 사업체를 통한 고용 현황 또는 이들 사업체에 대한 실태조사, 민간 알선 사업체를 활용한 기업 채용 사례의 부정적 측면 노출, 훈련비, 레슨비 명목의 비용 수령에 대한 제도적, 법적 제재 방안 마련, 민간 취업알선 사업체에 대한 모니터링 제도 도입을 유도하는 방안이 마련되어야 한다.

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

제 1 장
서 론

제1절 연구 필요성 및 목적

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제9조에는 장애인 직업재활 실시 기관을 명시하고 있는데, 이들 기관은 특수교육기관, 지역사회재활시설, 직업재활시설, 장애인복지단체, 직업능력개발훈련시설 그리고 고용노동부장관이 장애인에 대한 직업재활 사업을 수행할 능력이 있다고 인정하는 기관을 포함하고 있다. 고용노동부 장관이 인정하는 기관은 '장애인 고용촉진 및 직업재활 사업을 수행할 목적으로 고용노동부 장관으로부터 법인 설립의 허가를 받은 법인'과 안마수련 기관(동법 시행 규칙 제5조)이 해당된다.

한국장애인고용공단은 장애인 직업재활, 취업 지원 사업에 있어서 핵심적인 기관이다. 장애인 의무고용제도를 운영하면서 공적 영역에서의 장애인 취업을 담당하기 때문이다. 또한 지방자치단체, 장애인복지관, 직업재활시설, 장애인 단체 등도 장애인을 대상으로 취업과 관련된 전반적인 서비스를 제공한다. 기존 연구에서도 이들 기관의 역할은 장애인 취업에 관한 전문적인 서비스를 제공하는 것으로 분석되었으며, 공단의 역할과 유사함을 알 수 있다(김용탁 외, 2022). 이와 더불어 장애인 일자리 창출에 목적을 둔 사회적 기업도 언급할 수 있으며, 다양한 비영리단체(NGO)들도 장애인을 위한 취업교육 및 취업알선, 고용 연계 등의 역할을 담당한다.

그러나 장애인 취업 분야에서 기존의 영역과 다른 형태의 취업알선 사업체들이 등장하기 시작하였다. 즉, 공적 영역과 비영리 영역에서뿐만 아니라 영리

를 목적으로 하는 사업체도 장애인 취업 알선 시장에 많이 뛰어들었다[1]. 이들 사업체들은 먼저, 헤드헌팅 및 전문 알선 서비스를 제공하는 기관으로 장애인을 대상으로 한 특수 고용지원 서비스를 운영한다. 기업의 사회적 책임(CSR) 실현을 위해 장애인 고용을 지원하거나 장애인 의무고용 관련 법규를 이행하려는 기업의 요구를 충족시켜 주면서 장애인 채용과 유지 등 관리와 상담을 제공하는 사례이다. 둘째, 아웃소싱 및 고용 대행 사례이다. 민간 알선업체나 아웃소싱 회사들이 장애인 고용을 대행하는 것으로 기업들이 의무고용률을 충족시키지 못할 경우 단기 계약직이나 파견 형태로 고용의무를 충족시켜 주는 것이다. 이들 기관은 장애인을 기업의 업무 환경에 맞게 재훈련하는 역할도 수행하고 있다. 세 번째는 취업 컨설팅 및 알선 플랫폼을 들 수 있다. 잡코리아나 사람인 등으로 워크넷과 취업알선 관련 간접적 협업을 하면서 장애인을 위한 맞춤형 채용 카테고리를 운영하는데 이들 기관은 기업과 구직자와의 매칭 서비스 제공, 기업 지원 컨설팅 제공 등과 같은 역할을 수행한다.[2]

중요한 것은 영리를 목적으로 하는 장애인 취업알선 사업체들의 역할이나 기능이 명확하지 않다는 점이다. 이들 기관들이 장애인 고용에 익숙하지 않은 기업을 위해 고용 절차 전반에 대한 컨설팅을 제공하고, 장애인 고용부담금이나 장려금 안내와 신청 등의 역할을 함으로써 장애유형과 직종에 맞춘 전문

---

1) 영리 취업알선업체들은 직업안정법 제18조(무료직업소개사업)와 제19조(유료직업소개사업)에 따라 직업소개, 근로자 모집, 근로자 공급 등에 대한 역할을 수행할 수 있다. 김호원, 이종구(2015)는 민간 고용서비스 기관에 대한 논의에서 ILO 분류에 따라 민간 고용서비스 업체를 노동공급과 수요의 중개업체, 사용업체・근로자・민간고용서비스 기구 간 계약의 삼각관계를 가진 유형의 업체, 전문인력 탐색 또는 경력 상담지원 업체, 여러 고용 서비스 기능을 동시에 제공하는 업체, 기타 업체 등 5가지로 구분하고 있다. 반면 우리나라의 경우에는 직업안정법 및 동법의 특별법으로서 제정된 '파견근로자 보호 등에 관한 법률'에 의거, 직업소개업, 직업정보제공사업, 파견근로사업 등으로 분류되며, 직업소개업체는 서치펌(헤드헌팅) 업체, 유・무료 직업소개소로 구분하고 있다.

2) 기업체 장애인고용실태조사에서 채용시 이용한 취업알선기관 현황을 보면, 2020년 민간 취업알선기관을 이용해 채용한 기업이 11.0%에서 2024년에는 21.5%로 증가하였다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2024)

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

매칭 서비스 제공, 장애인의 직무 선택 폭 증가, 기업에 대한 적극적 지원이라는 장점을 분명히 갖고 있다.

하지만, 그러한 역할들을 민간 영리 기관에서 수행해야 하는 영역인가에 대한 타당성은 명확하지 않다[3]. 특히 영리 민간 장애인 취업알선 사업체들은 수익성을 중시하기 때문에 경증장애인이나 수익성 높은 직무에만 치중하는 경우가 있으며, 장애인 근로자의 고용유지 등과 같은 고용안정에 대한 지원이 부족할 수 있다. 또한 취업 알선시에 발생하는 비용을 기업이나 장애인에게 전가하는 부정적 요인도 등장할 수 있다. 그 외에도 본질적으로 장애인 고용 특히 의무고용은 공적 영역으로서 법에서 정한 정부와 공공기관의 역할이라는 점을 고려할 때 과연 영리 취업 알선 사업체들의 역할과 기능은 어떻게 정립해야 하는가는 매우 중요하다고 할 수 있다.

한편, 한국장애인고용공단에서 수행하고 있는 장애인 고용네트워크 사업 사례가 있는데, 이 사업은 공단과 지역 유관기관 간 협력을 통해 필요한 자원과 정보를 공유함으로써 장애인들에게 다양한 서비스를 지원하기 위한 사업이다. 네트워크 대상 기관은 공공부문 외에 시민단체(장애인 관련), 언론기관, 자원봉사센터, 장애학생지원센터 등이 포함된다. 하지만, 장애인 고용 네트워크 사업은 주로 비영리 기관이 함께하기 때문에 참여에 따른 인센티브가 거의 제공되지 않고 있다. 따라서 영리 취업알선 사업체와의 관계성을 모색하기 위한 내용을 포함하는 것은 한계가 있다.

그런 의미에서 장애인 취업 시장에 참여하고 있는 민간 취업 알선 사업체에 대한 사업 내용과 특성 등을 분석하고, 그 과정에서 공공 영역과 민간 영역의 구체적 역할 정립 필요성이 등장하였다. 즉, 장애인 취업 영역에 공공과 민간 특히 영리를 추구하는 민간 기업의 참여가 장애인 노동시장에 어떤 의미가 있으며 그 장단점은 무엇인가, 더 나아가 이들의 역할에 대한 법적·제도적

3) 한국장애인고용정보센터 또는 한국장애인일자리개발원은 한국장애인고용공단과 한국장애인개발원 명칭과 유사하다고 할 수 있으며, 이들의 역할과 기능은 고용부담금, 취업지원, 직무교육, 근로지원인 교육 등을 포함하고 있다.

접근은 어떻게 해야 하는가에 대한 깊이 있는 고민이 요구되는 시점인 것이다. 본 연구는 이에 따라 우선, 민간 장애인 취업 알선 사업체[4]에 대한 현황 분석에 기반하여 실태를 파악하는 목적으로 수행하고자 한다. 현재 민간 취업 알선 사업체의 구체적인 규모, 특성, 사업 내용에 대한 폭넓은 실태조사가 이루어지지 않았기 때문에 우선적으로 취업알선 사업체의 실태 파악에 초점을 두어 연구를 진행하고자 한다.

제2절 연구 내용과 방법

본 연구는 공단과 민간 취업알선 업체와의 협력 모델을 모색하기 위한 목적으로 갖고 있다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위하여 크게 네 가지 측면에서 연구를 수행하고자 한다. 첫째, 문헌 연구로서 ① 공공- 민간 장애인 취업 알선 사업에 대한 법적, 제도적 근거 등에 대한 검토 ② 공공- 민간 취업 알선 사업 연계 혹은 협력에 대한 논의와 사례 ③ 장애인 노동시장에서 공공-민간 협력 체계에 대한 사례 수집 및 분석을 수행하고자 한다.

둘째, 기업체장애인고용실태조사 DB를 활용하여 민간과 공공 취업알선 기관의 특성을 분석할 것이다. 분석은 공공 및 민간 취업알선 기관 이용에 따른 차이를 통해 시사점을 도출할 것이다.

셋째, 해외사례를 검토하고자 한다. 우리나라와는 달리 외국의 경우에는 장애인 고용에 있어서 공공 영역보다는 민간 영역의 역할이 크다고 할 수 있다. 따라서 이들 사례를 통해 우리나라의 장애인 취업알선 체계에 주는 함의를 찾고자 한다. 이들 국가는 할당제 국가와 비할당제 국가를 구분하여 검토하고자 한다.

넷째, 현장 조사를 통한 민간 취업알선 사업체에 대한 현황 분석을 현장

4) 이하에서는 민간 영리 취업 알선 사업체를 '민간 취업 알선 사업체' 라는 명칭으로 정리하여 서술하고자 한다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

조사 방법으로 수행하고자 한다. 현장 조사는 특정 장소나 대상에 대해 직접 방문하여 관련 데이터를 관찰, 기록, 수집, 분석하는 연구 방법으로 이론적 연구나 문헌조사와 달리 연구자가 실제 현장에서 관찰하거나 대면하여 정보를 얻는 방식으로 수행된다[5]. 민간 영리 취업알선 사업체에 대한 현장조사는 크게 두 개의 축으로 구분된다. 하나는 취업알선 사업을 수행하는 사업체이고 다른 하나는 취업알선 사업체로부터 서비스를 받는 사업체이다. 이들에 대한 구체적인 조사 내용은 다음과 같다.

〈표 1-1〉 현장조사 대상 및 조사 내용

대상	조사 내용
민간 취업 알선 사업체	· 사업체 일반현황 · 기업이 이용하는 이유 · 장애인이 이용하는 이유 · 문제점과 전망
민간 취업 알선 사업 관계자	· 기업이 민간 취업 알선 사업체를 이용하는 이유 · 장애인이 민간 취업 알선 사업체를 이용하는 이유 · 현황과 문제점, 전망
장애인 당사자	· 민간 취업 알선 사업체를 이용하는 이유 · 공공 취업 알선 기관을 이용하지 않는 이유 · 향후 전망
전문가 그룹	· 민간 취업 알선 사업체 등장 배경 · 민간 취업 알선 사업체가 장애인 노동시장에 미친 영향 · 민간 취업 알선 사업체에 대한 전망 · 민간 취업 알선 사업체에 대한 대응 방안

5) 현장조사의 주요 목적은 특정 상황, 사람, 장소, 사건 등의 상태와 맥락을 심층적으로 이해 하는데 있다. 이 방법은 관찰, 설문조사, 인터뷰, 환경조사, 샘플 채취 등의 기술적 방법을 활용한다. 현장조사의 특징으로는 직접성, 정확성, 실제성, 다양성, 결과 기준성 등이라 할 수 있다(김영찬, 김희경, 2021)

본 연구에서는 특히 현재 장애인 노동시장에서 운영되고 있는 민간 취업 알선 사업체에 대해 구체적 기능 파악과 사업 내용 그리고 장단점 등을 파악하는데 초점을 맞추고자 한다.

마지막으로 민간 취업 알선 사업체의 특성을 바탕으로 이들 사업체가 가진 장점과 단점, 사업체가 가진 부정적 혹은 문제점 등에 대한 논의를 통해 대응 방안을 강구하고자 한다. 이를 위해 전문가 집단을 대상으로 심층 인터뷰를 진행하고자 한다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

제 2 장
논의의 배경

제1절 장애인 취업 알선 기관 현황[6)]

장애인 취업알선 사업을 수행하는 기관 사례를 공공 영역과 민간 영역으로 구분하여 살펴볼 수 있다. 먼저, 공공 영역을 보면, 한국장애인고용공단의 취업지원 사업을 볼 수 있다. 공단 취업지원 사업은 정부 및 지방자치단체, 장애인 의무고용사업체의 고용의무 이행 지원을 통한 양질의 일자리 창출과 직업지도상담을 통해 장애인의 직업적 특성과 개발 특성·능력에 맞는 직무제시, 구인구직 상담, 중증장애인 지원고용 등 취업전 프로그램, 취업알선 등 장애인 취업지원을 목적으로 하고 있다. 이들 사업을 좀 더 자세히 보면, 첫째, 취업알선 사업은 장애인 개별 특성과 능력에 맞는 현실적인 취업가능직무를 제시하고 구인·구직, 취업 알선 등 장애인 고용촉진을 전개하는 것이다.

<취업알선 사업 내용>

○ 구인·구직·알선(동행면접), 취업상담 및 지원
  · 장애인 및 사업체의 구인·구직을 받아 취업상담· 취업 지원
○ 장애인 고용의무사업체 관리
  · 50인 이상 의무사업체 27,036여개 업체에 대하여 장애인 고용계획서 접수 및 의무 이행지도
○ 취업장애인 직업생활 적응지도
  · 취업한 장애인이 안정적 직업생활을 할 수 있도록 적응지도 실시

6) 일반적인 측면에서 현재 우리나라 장애인 노동시장을 구성하는 장애인 취업 알선 기관을 살펴보고자 한다.

둘째, 중증장애인 지원고용으로서 중증장애인 고용을 위해 직무수행에 필요한 기술과 행동 적응을 지도하는 사업으로 사업 내용은 다음과 같다.

<중증장애인 지원고용 내용>

○ 대상: 15세 이상 중증장애인(정신장애, 뇌병변, 지적장애 등)

○ 지원내용: 직무 및 직장적응을 위해 선 배치·훈련 후 고용 방식 지원

- 사전훈련(6일이내) 후 현장훈련(기본3주 최대7주, 필요시 최대6개월)
- 직무지도원 1명당 훈련생 5명 이내로 배치하되, 대상자의 장애정도·특성, 사업체 사정 등을 고려하여 탄력 운영
- 지원고용을 통하여 취업된 장애인의 직업유지 지원을 위해 12개월 내에서 직무지도원을 배치하여 적응지도 실시

셋째, 장애학생 취업지원으로 장애학생의 욕구와 능력에 맞는 맞춤형 서비스 제공을 통한 사회진출을 지원하는 사업이다. 사업 내용은 다음과 같다.

○ 장애학생이 졸업 후 노동시장으로 원활히 진입할 수 있도록 고용 중심의 통합서비스 전달체계를 마련하여 장애학생의 욕구와 능력에 맞는 맞춤형 취업지원 서비스 제공

* 특수학교(직업교육), 직업재활 실시기관(보호고용), 자치단체(복지일자리), 기업(고용의무일자리) 등과 연계

<사업내용>

○ 대상: 고등학교(특수학교 포함) 및 전공과 재학 중인 자

○ 지원내용

- 진로설계: 초기상담, 직업능력평가를 통해 장애학생의 개별 욕구 및 능력에 맞는 맞춤형 진로계획 수립
- 사회성훈련: 장애학생에게 취업코칭, 현장견학, 직무체험, 사업체 현장실습 등의 프로그램을 제공하여 취업욕구 증진 및 취업기술 향상 도모
- 취업지원서비스: 장애학생이 졸업 후 사회로 원활하게 진입할 수 있도록 개별 여건을 고려하여 취업알선, 취업지원프로그램, 복지서비스 등 연계
- 사후관리: 졸업 이후에도 진로가 결정되지 않았거나 추가적인 서비스를 희망하는 경우 취업지원 서비스 제공

넷째, 장애인 취업성공패키지로 개별화된 취업지원 서비스를 단계적으로 제공하는 사업을 말한다. 구체적인 사업 내용은 다음과 같다.

○ 성공적인 취업과 안정적인 직업적응을 위하여 개인 특성을 고려한 단계별 통합적인 취업성공패키지 서비스 지원

* 1단계(상담 및 취업계획) → 2단계(취업역량강화) → 3단계(고용유지)

〈사업내용〉

○ 대상: 만 18~69세 구직장애인(중위소득 60%이하 저소득층 포함)

○ 지원내용

1단계 상담 및 취업계획 (1개월 이내)	2단계 취업역량강화 (12개월 이내)	3단계 고용유지 (최대 6개월 이내)
* 초기상담 및 직업평가 * 심층상담 * 개별취업활동계획 **<참여수당>** 15만원	* 취업코칭프로그램 * 취업지원프로그램 * 취업브릿지프로그램 * 내일배움카드훈련 * 취업알선(최대6개월) * (저소득층)구직촉진수당 **<참여수당>** 프로그램참여 최대 10만원 훈련과정 최대 28만4천원 구직촉진수당 월 50만원	**<취업성공수당>** 최대 150만원 *3개월근속 30만원 *6개월근속 40만원 *12개월근속 80만원

다섯째, 장애인 인턴제로서 중증 및 장년 장애인 취업을 확대하는 것으로 미취업 중증장애인과 장년 장애인에게 인턴기회를 제공하여 직무능력 향상과 정규직 취업가능성을 제고하고 일반 노동시장으로 원활한 이행을 지원하는 목적을 갖고 있다.

공공 영역 사례는 서울시에서 운영하고 있는 서울시장애인일자리통합지원센터이다. 센터에서는 장애인 취업 관련 네트워크 연계구축을 바탕으로 장애인의 능력개발과 취업기회 확대, 경제적 자립, 사회참여와 삶의 질 향상을 목적으로 취업 사업을 수행하고 있다. 센터의 취업 사업을 정리하면 다음과 같다.

〈표 2-1〉 서울시장애인일자리통합지원센터 취업 사업 내용

구분	내용
장애인 상담	상담을 통한 욕구 파악과 지원체계 구축을 통해, 맞춤형 취업 전략 수립 및 직업재활서비스 제공
직업능력평가	표준화된 직업능력평가를 통한 효과적인 직업재활 서비스 방향 설정
취업전 현장훈련	취업이 가능한 장애인을 대상으로 정식근로계약 전 취업전현장훈련을 진행함으로써 사업체에서 요구하는 직무능력 향상을 통한 취업연계 지원
취업	구직 장애인의 희망조건에 맞는 직종에 취업할 수 있도록 돕고, 사업체의 구인요건에 맞는 구직자 채용을 지원
적응지도	주기적으로 직장생활 애로사항, 개선사항, 문제사항 등을 파악하여 안정적으로 고용을 유지할 수 있도록 지원
사업체 개발	장애인의 욕구, 사업체 및 노동시장 동향, 직무분석 등을 통한 사업체 개발을 실시하여 원활한 취업 서비스가 이루어질 수 있도록 지원
사업체 사후관리	장애인 고용(예정) 사업체를 대상으로 지속적인 관리를 통하여 고용유지 및 일자리 활성화 도모

자료: 서울시장애인일자리통합지원센터 홈페이지(www.jobable, or,kr)

취업지원 사업외에 서울시장애인일자리통합지원센터에서는 특화사업을 수행하고 있다. 이 사업들은 다음과 같다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 2-2〉 서울시장애인일자리통합지원센터 특화사업 내용

사업 명	내용
취업스킬강좌	취업을 희망하는 중증장애인을 대상으로 맞춤형 교육을 통해 취업에 필요한 지식과 기술을 습득하여 안정적으로 고용 시장에 진출할 수 있도록 지원 하는 사업
미래형 신직업체험	구직장애인에게 다양하고 전문적인 미래형 신직업 직무 체험을통해 취업 선택의 기회를 넓힐 수 있도로 지원하는 사업
정신장애인 취업 현장 복귀 프로젝트	취업 후 적응에 어려움을 겪는 정신장애인에게 전문적인 심리상담 및 정신건강 프로그램을 연계하여 취업현장에 다시 복귀할 수 있도록 지원하는 사업
바리스타 실무교육과정	바리스타로 취업을 희망하는 장애인에게 실무 중심의 기술교육 및 현장 실습을 통한 실무형 인재를 양성하여 관련 분야로 취업을 지원하는 사업
네일기초 실무 교육과정	네일 관련 분야로 취업을 희망하는 여성장애인에게 전문적인 기술 습득을 통해 역량을 강화하여 관련 분야로 취업을 지원하는 사업
데이터라벨링자격증 교육과정	미래형 일자리인 데이터라벨링 교육 및 자격증 취득 기회를 제공하고 직무역량을 강화하여 관련 분야로 취업 지원하는 사업
택시운전기사 지원사업	택시운전에 관심있는 장애인 대상으로 택시운전기사에 대한 정보 안내와 택시운전자격증 취득기회 제공 및 취업 지원

자료: 서울시장애인일자리통합지원센터 홈페이지(www.jobable, or,kr)

셋째, 장애인복지관 사례를 볼 수 있다. 보건복지부(2025)의 지침에 의하면 장애인 복지관에서 지원하는 서비스 중에서 직업지원은 직업(적응)훈련, 적극적 지원고용(Active supported employment), 지역사회중심 직업지원, 일자리 창출 등의 내용을 포함하고 있다. 구체적인 내용은 다음과 같다.

〈표 2-3〉 장애인 복지관의 직업 지원 서비스 내용

역할	구성요소	주요사업 예시
- 지역사회 고용중심 네트워크 거점 기관 - 직업적 중증장애인 고용지원 중점기관	직업(적응훈련) - 이용자별 다양한 형태의 직업적 중증(최중증, 중장년, 고령 등) 직업활동지원	- 직업적응훈련 - 현장훈련 - 작업활동
	적극적 지원 고용 - 이용자 중심의 배치 및 지원 고용 서비스	- 사람중심의 직업상담 및 평가 - 맞춤형 사업체 개발 - 배치 및 지원 - 취업후 적응지도
	지역사회중심 직업지원 - 지역사회 고용중심 네트워크 구축 및 파트너십 실천 - 다양한 형태의 직업지원 서비스 연계	- 장애인 고용관련 기관 네트워크 - 전환교육
	일자리 창출 - 지역 특성을 고려한 일자리 창출 및 연계 - 거주지 중심 공공&민간 일자리 창출 및 연계	- 공공일자리 지원 - 지역특화 일자리 개발 - 창업지원

자료: 보건복지부(2025)

이러한 지침에 따라 하나의 사례로 서울장애인종합복지관의 직업지원 사업 내용을 살펴보았다. 다음의 <표>는 이를 정리한 것이다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 2-4〉 서울장애인종합복지관 직업지원 사업 내용

프로그램	서비스 내용
청년기 직업준비 (직업적응훈련)	· 사업체 및 지역사회에서 주도적으로 활동하는데 필요한 역량 강화 · 직업인식, 구직 기술 등 취업 및 직업생활에 필요한 개인적, 사회적, 직업적 역량 강화
중장년의 새로운 시작	직업을 가져보지 않은 당사자 또는 지역사회 활동이 필요한 당사자가 직업은 무엇인지 탐색하는 과정을 통해 직업에 대한 긍정적 인식을 가질 수 있도록 지원
보호자 역량 강화	찾아가는 부모교육(직업진로 계획을 위한 부모교육)
직업평가	장애인의 직업적 흥미, 적성, 강점과 고려사항, 잠재능력을 알기 위한 당사자 중심의 직업 선택을 돕기 위한 과정으로 직업 능력과 관련된 신체적, 심리적, 사회적, 직업적 영역 평가
직업상담 및 취업알선	· 사람 중심의 직업상담 및 개별 맞춤형 취업알선 제공 · 장애인 당사자의 직업욕구 파악 및 욕구에 따른 서비스 제공 · 지역사회 및 관련 기관과의 네트워크를 활용한 취업 지원
배치 및 취업 후 적응 지원	· 재택근무자 포함 취업자의 적응지원 및 안정적 직업 유지 지원 · 근로계약 체결지원, 현장 지원, 이용자 상담, 보호자 상담 실시 · 이용자 권리 및 만족도 향상을 위한 다양한 프로그램 제공
정신장애인 직업지원	· 지역사회 정신건강 복지 센터와 협력하여 정신장애인을 위한 직업상담 및 취업알선 · 사업장 내 정신장애인에 대한 인식개선 지원
내가꿈꾸는 미래	전환을 준비하는 발달장애인 당사자가 직업준비활동 경험을 통해 직업을 이해하고 진로를 선택하며 준비할 수 있도록 지원
지역사회 연대활동 및 고용관련 네트워크	· 지역사회내 장애인 고용관련 기관들과의 연대 강화 · 다양한 고용관련 정보 공유 및 네트워킹 기회 제공

자료: 서울장애인종합복지관 홈페이지(www. seoulcbid.or.kr)

넷째, 장애인직업재활시설로서 장애인 직업재활 시설은 장애인이 자신의 능력과 적성에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인 직업재활과 관련된 제반 서비스(보호고용, 직업상담, 직업능력평가, 직업적응훈련, 직업훈련, 작업활동, 취업알선, 취업 후 지도, 장애인생산품 판매 및 판로 확대 등)를 제공하고 취업 기회를 제공하는 목적을 갖고 있다(보건복지부, 2025). 보건복지부의 이러한 지침을 근거로 장애인직업재활 시설에서 수행하고 있는 취업 지원 사업을 보면 다음과 같다.

〈표 2-5〉 장애인직업재활시설의 취업지원 사업 내용

프로그램	서비스 내용
직업상담	직업서비스 방향 설정을 위한 직업상담
직업평가	· 직업흥미검사, 상황평가, 현장평가, 작업표본 평가 · 직업적 강점, 제한점, 적성, 욕구를 반영한 평가 결과 제공
취업알선	· 취업교육, 동행면접, 업체개발, 사업주 지원 상담 · 직업적 욕구와 능력을 고려한 취업알선 서비스 제공
지원고용	· 3주에서 최대 7주까지 사업체 현장에서의 실습 진행 · 사업주, 실습참여자 현장 실습비 제공
일자리 지원	공공일자리, 복지일자리
직업적응훈련	재활기능기초훈련, 직업기초기능훈련
전환교육	성인기로의 전환을 위한 직업준비 교육

자료: 송파장애인직업재활지원센터 홈페이지(www.songpavr.or.kr)

제2절 선행연구 검토

한국장애인고용공단과 민간 취업알선 사업체 특히 영리를 목적으로 하는 사업체와의 관계성에 대한 논의는 찾아보기 힘들다. 따라서 선행연구 검토는 공단이 아닌 기관과의 협력 이슈를 다룬 연구, 공공부문의 취업, 고용서비스 사업 추진 유형이나 민간 이전 등에 대한 논의를 중심으로 살펴보고자 한다.

먼저, 공단 취업알선 사업의 공단 취업지원 사업과 외부 기관과의 협력에 대한 논의는 김원호 외(2022)의 연구를 볼 수 있다. 이 연구는 장애인취업지원 사업 담당 외부 실무자들의 의견을 수렴하여 분석하였는데, 결과를 보면 다음과 같다. 첫째, 공단과 취업지원 협력 과정에서 각 기관의 강점이 명확히 구분되어 역할이 나뉘고, 그 역할에 맞춰 협력을 진행했을 때 만족도가 컸다. 둘째, 공단과의 연계 과정에서 피드백이나 사후관리가 어려웠던 점, 공단의 담당자가 협력적이지 않고 과도한 행정처리 요구를 하거나 부적절한 담당자의 태도로 인해 갈등이 발생하기도 하는 점에서 어려움을 경험하였다. 셋째, 공단과의 협력 과정에서 문제점을 해결하기 위해 실무자들의 업무 부담 경감, 서비스 신청서식 간

소화, 기존 시스템과 협력 과정에서 사용하는 원스톱 서비스 시스템 통합, 각 기관의 전문성과 강점을 고려한 역할 분담, 구직자와 사업체 정보의 구체적·주기적 공유, 공동 목표와 비전 정립을 통한 실무자들의 협력 의지와 협조적 분위기 조성, 공동 예산 및 실적 통합, 서비스 대상자에 대한 원스톱 서비스에 대한 설명 및 개인 정보 안내와 동의 절차 마련 등을 제안하였다.

장혜지(2024)의 연구는 사업체가 장애인을 고용하는 경로에 대한 연구를 수행하였다. 그는 장애인 고용기업체가 취업알선 기관을 이용하는가 아니면, 기업 자체적으로 모집하였는가를 구분하여 장애인 근로자 고용의 질을 분석하였다. 분석 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 장애인 고용(모집) 경로가 고용안정성에 미치는 영향을 보면, 장애인 근로자를 취업알선기관 및 민간 취업알선 사업체를 이용하여 고용(모집)한 기업보다 기업 자체적으로 모집한 경우가 장애인 임금근로자의 고용의 질이 더 높은 것으로 나타났다. 장애인 근로자의 보상(임금)에 미치는 영향 또한 기업 자체적으로 모집하는 경우가 더 높은 것으로 나타났다.

둘째, 장애인 근로자의 발전 가능성과 관련하여 자체적으로 장애인 근로자를 고용(모집)한 기업이 취업알선기관 및 민간 취업알선 사업체를 이용한 기업보다 교육훈련을 실시했을 승산이 더 높았다.

셋째, 장애인 근로자의 근무 조건의 경우 취업알선기관이나 민간 취업알선 사업체를 이용하여 모집한 기업이 자체적으로 장애인 근로자를 고용(모집)한 기업보다 장애친화적인 근무환경을 제공할 승산이 더 높은 것으로 나타났으며, 장애인 대상 복리후생제도도 더 높은 것으로 나타났다.

넷째, 자체적으로 장애인 근로자를 고용(모집)한 기업이 취업알선 기관 및 민간취업알선기관을 이용하여 고용(모집)한 기업보다 기업의 직장 동료들이 장애인 근로자에 대해 거부감을 가질 승산이 낮은 것으로 나타났다.

이러한 분석 결과를 바탕으로 장혜지(2024)는 다음과 같은 시사점을 도출하였다. 첫째, 취업알선기관 및 민간 취업알선업체의 경우 장애인 고용 실적이

양적 성과 위주로 이루어지다보니 장애인 근로자의 고용 형태나 고용유지와 같은 질적인 측면에서의 고려가 상대적으로 부족하고 관리가 미비한 것이다.

둘째, 장애인 근로자의 발전 가능성과 관련하여 기업에서 자체적으로 고용한 곳이 고용의 질이 높았는데, 이것은 장애인 근로자의 직무와 연관성이 있다. 즉, 취업알선기관을 이용한 기업의 장애인 근로자는 서비스·경비· 청소직이나 설치·정비·생산직과 같이 비교적 업무가 단순하여 업무 특성상 교육훈련이 필요없거나 교육훈련의 성과가 떨어지는 직군에 종사할 경우가 많아 교육훈련을 실시하지 않을 확률이 높다. 이러한 결과는 취업 알선기관 및 민간 취업알선기관을 이용하여 모집한 기업이 단순히 그들의 장애 상태에 기반하여 직무능력을 과소평가하여 단순 노무직에 고용할 가능성이 높다는 것을 유추할 수 있다.

셋째, 자체적으로 장애인을 고용한 사업체가 취업알선기관 및 민간 취업알선 사업체를 이용하여 고용한 기업보다 장애친화적 근무환경과 복리후생제도를 운영할 확률이 낮다는 것은 공공/민간 취업알선 사업체의 경우 장애인 고용사업주에게 체계적인 고용관리를 할 수 있도록 다양한 고용지원 서비스를 제공해주기 때문이라고 할 수 있다.

넷째, 취업알선기관 및 민간 취업알선 사업체를 통해 장애인을 고용한 기업이 자체 모집을 통해 고용한 기업보다 직장 동료들의 장애인 근로자에 대한 거부감을 가질 확률이 높게 나타난 것은 장애인 근로자에게 장애친화 근무환경과 복리후생제도를 지원함으로써 비장애인 근로자의 부정적 반응을 초래할 수 있다는 것을 보여준다.

이선우, 주재현(2020)은 영국 램플로이 사례를 중심으로 장애인 고용에 대한 정부 개입 이슈를 다루었다. 먼저, 이들은 장애인 고용 혹은 취업 지원 서비스와 관련하여 공공과 민간의 역할을 구분하였으며, 공공과 민간의 역할 부담 형태에 따라 크게 6가지 유형으로 구분하고 있다. 이들은 제공주체와 재원을 기준으로 다음과 같이 유형화 하였다.

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

〈표 2-6〉 공공서비스 제공의 공공·민간 역할 분담 형태

구분		제공주체			
		공공기관		민간기관	
재원	공공	I. 공공제공 공공재원	III. 부분공공/부분민간재원에 의한 공공제공	IV 부분공공/부분민간 재원에 의한 민간제공	V.민간제공 공공재원
	민간	II. 공공제공 민간재원			VI.민간제공 공공재원

자료: Glennerster(1997), 이선우, 주재현(2020)에서 재인용

이러한 유형을 바탕으로 영국 램플로이 사례를 분석하였는데, 램플로이는 영국 정부의 정책수단은 공공이 주체가 되어 공공 재원으로 서비스를 제공하는 I의 영역에서 공공이 주체가 되어 공공과 민간의 재원으로 서비스를 제공하는 III의 영역을 거쳐서, 민간이 주체가 되어 공공과 민간의 재원으로 서비스를 제공하는 IV의 영역으로 변화하였음을 밝히고 있다. 이들은 특히 램플로이가 이 과정에서 장애인 고용 서비스 제공 주체가 공공에서 민간으로 변화였다는 점이며, 장애인 고용정책의 초점이 일자리 정책에서 고용지원서비스 정책으로 전환되었다는 점을 강조하고 있다. 특히 이들은 우리나라의 고용정책에서 공공과 민간의 역할과 관련하여 공공의 재원으로 민간이 제공주체인 일자리 정책을 유지해야 할 것인가 또는 민간 부문의 제공 주체로서 역할을 강화해야 할 것인가에 대한 질문에 대응해야 한다는 점을 지적하였다. 즉, 공공기관과 비영리 민간만이 장애인고용지원서비스 제공주체로 참여하고 있는 현실에서 민간 영리 기업도 고용지원 서비스 제공주체로 참여할 수 있도록 정책은 전환할 필요가 있다는 점을 밝히고 있다[7].

7) 이 지점에서 영국 램플로이와 스웨덴 삼할의 성격이 다르게 나타난다. 이 두 기관을 비교하면 다음과 같다

〈표 2-7〉 렘플로이와 삼할 비교

항목	Remploy(영국)	Samhall(스웨덴)
설립주체	(과거) 공공 → (현재)민간 계약기업	순수 국영
장애인 고용	직접 고용없음	2만여명 직접 고용
사업방식	취업중개·알선/잡매칭 중심	직접고용, 실질근로기회 제공
정부관계	위탁 사업자	정책집행기관
변화 방향	민영화, 맞춤 알선 서비스 확대	돌봄, 통합, 고용안정, 포괄적 보호고용

한편, 일반적으로 중앙정부가 개입하는 취업지원 서비스 제공을 이규용 외(2011)는 크게 여섯가지 유형으로 제시하였다. ① 중앙정부가 일자리 사업을 직접 추진하는 유형, ② 중앙정부가 사업계획과 예산, 사업관리를 담당하고 실질적인 사업의 집행은 지방자치단체가 담당하는 유형, ③ 중앙정부가 중간전달자인 지방자치단체에 일자리 사업을 위임하고 지방자치단체는 제3섹터 등 민간기관에 관련 업무를 위탁하는 유형, ④ 중앙정부가 부처 산하 공공기관에 일자리 사업을 집행시키는 유형, ⑤ 중앙정부가 부처 소속 지방행정청에 일자리사업을 위임하면, 해당 지방행정청에서 민간기관에 집행을 위탁하는 유형, ⑥ 중앙정부가 민간기관에 일자리 사업의 집행을 위탁하는 유형이다.

〈표 2-8〉 일자리 사업 전달체계 유형

유형	특징
<1 유형> 중앙정부가 직접 추진하는 유형	- 전 과정을 중앙정부가 직접 수행 - 전국적인 노동력 이동을 초래하는 국가 단위 사업
<2 유형> 중앙정부 관리, 지자체 사업 집행	- 시도별로 사업량 배분, 지침 시달 - 지자체가 사업 시행 및 예산 집행
<3유형> 중앙정부 지자체 위임, 지자체 위탁	- 중앙 정부 총괄 - 지자체 사업량 배분 및 지침 시달 - 지자체, 민간 수행기관 재위임
<4유형> 중앙정부부처 산하 공공기관에 집행	- 정부 산하기관에 이관하여 사업 추진 - 중앙정부는 사업 운영성과 평가 총괄
<5유형> 중앙정부가 부처 소속 지방행정청, 지방행정청에서 민간 위탁	- 지방관서별 사업운영지침 시달 - 민간 수행기관에 재이관
<6유형> 중앙정부가 민간기관에 위탁	- 중앙정부, 사업계획 수립 및 예산확보 - 민간에 사업 이관하여 추진

자료: 이규용 외(2011)

김호원, 이종구(2015)는 민간 고용서비스 기관 인증제에 대한 논의에서 인증기관 중 상당수의 기관이 정부의 취업지원 민간위탁 사업에 참여하고 있다는 사실을 밝히고, 고용서비스 우수기관 인증제를 통해 민간 고용서비스 활성화의 필

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

요성을 언급하고 있다. 고용서비스 우수기관 인증제도는 전국 유·무료 직업소개소와 직업정보 제공 사업체를 대상으로 실시하는 것으로 구인·구직자에 대한 고용서비스 향상에 기여하는 기관을 우수기관을 인증·공표함으로써 민간고용서비스 전반의 품질향상을 촉진하고 구인·구직자의 합리적인 선택을 지원하는 제도이다.

공공 고용 서비스의 민간 위탁이 성공과 관련된 논의에서는 크게 세 가지 조건을 제시하고 있다. 첫째는 효과적인 인센티브 매커니즘 구축이다. 인센티브 매커니즘은 양질의 고용 서비스를 지속적으로 제공할 수 있도록 민간 고용서비스 기관간의 경쟁을 유발할 수 있도록 금전적 유인체계를 구축해야 한다는 것이다. 둘째, 효율적인 정보 매커니즘의 구축이다. 공공 고용서비스의 민간 위탁 사업은 정부와 민간기관간의 정보 비대칭성과 이해관계의 상충으로 인해 문제가 발생할 수 있다. 따라서 고용서비스 시장에서 구직자에 대한 크리밍(creaming)과 파킹(parking) 현상이 발생하지 않도록 하기 위한 제도적 장치를 갖추어야 하며, 민간 위탁기관의 고용서비스 내용, 성과 비용 등에 대한 정보를 신속하고 정확하게 파악할 수 있도록 하는 정보 매커니즘 구축이 필요하다. 셋째, 합리적 통제 매커니즘으로서 민간위탁 사업의 거래비용이 고용 서비스 민간위탁 사업의 효과보다 작아야 하며, 민간 기관에 대한 통제의 유연성과 효율성 구축을 위해 민간기관이 자율적으로 창의적인 서비스를 제공할 수 있도록 유도해야 한다는 것이다(유길상, 2010).

공공복지 영역에서 민간 위탁 기관이 파트너로 존중되지 못하는 점을 분석하였다. 민간 위탁 기관이 파트너로 존중되기 위해서는 신뢰에 기반한 자율성이 필요하며, 이러한 자율성은 역할에 대한 책임, 업무에 대한 동기부여, 직무능력을 향상시키는 동력이라는 점을 강조하였다(홍진주, 심선경, 2020). 이들 연구자는 구체적으로 부품화는 전문적 서비스 향상을 방해하는 주요 요인이 되고 있다고 강조하였다. 특히 성과 연동제계약 방식에 의한 운영은 '성과=취업결과=민간위탁의 생존'이라는 등식을 성립시키고, 취업 결과 중심의 평가와 통제를 보다 강화시켰다고 주장하였다. 더구나 취업결과 중심 평가는 취업

난이도, 서비스 투여도에 부합하는 보상체계의 부적절성으로 이어지게 되고, 이는 성과를 위해 취업역량 취약자를 배제시키고 제대로 된 서비스 제공을 방해하는 문제로 이어지고 있다는 것이다. 이와 함께 연 단위 평가에 의한 위탁기관 선발, 참여자에 대한 전체 서비스 기간보다 짧은 위탁기관 등은 서비스의 안정성을 해치고 기관 운영의 불안정성의 문제로 이어져, 결국 서비스 질적 하락으로 귀결될 수 있는 위험성을 발견할 수 있다는 점을 강조하였다(홍진주, 심선경, 2020).

장애인 취업지원 사업의 양적 부문에 대한 위탁 문제에 대해 이재원(2015)은 국가 및 지방자치단체가 자신들의 사무(기능)을 민간 부문에서 대신 수행하도록 위탁하는 것으로 사회서비스 분야에서는 민간단체를 중심으로 민간 위탁이 활성화되어 있으며, 관련 재정 지원은 출연금이나 민간 경상보조 형태로 이루어져야 한다고 하였다.

선행연구 검토를 통해 장애인 취업시장에서 민간 영리 취업알선 사업체에 대한 논의가 없다는 것을 확인할 수 있었다. 반면, 공공부문에서 수행하는 취업 혹은 고용 서비스를 민간과의 협력 체계로 전환될 필요가 있으며, 그 방법은 위탁을 비롯하여 다양하게 나타난다는 것도 확인할 수 있었다. 따라서 비영리 민간 영역이 아닌 영리 민간 영역에 대한 논의가 보다 풍부하게 수행되어야 할 것이다.

제3절 기업의 장애인 고용 경로에 따른 특성

1. 분석 개요

제3절에서는 기업체 장애인 실태조사를 활용하여 크게 두 가지 분석을 수행하고자 한다. 첫째는 정혜지(2024)의 분석에 근거하여 취업알선기관과 기업

자체 고용 집단으로 구분하여 장애인 근로자 관련 특성을 도출하고자 한다. 이러한 분석을 하는 이유는 기업들의 장애인 고용에 대한 다양한 경로에 따라 장애인 고용의 특성이 어떻게 변화하는가를 살펴보고 그에 따른 시사점을 도출하고자 하기 때문이다.

기업체 장애인 고용 실태조사에서는 ① 취업알선기관 및 민간취업알선업체를 이용한 기업 ② 기업 자체적으로 모집으로 집단을 구분하였다. 따라서 이 자료를 그대로 활용할 것이다. 둘째는 취업알선기관을 공공과 민간으로 구분하여 장애인 근로자 관련 특성을 도출할 것이다. 기업체 장애인 고용실태조사에서는 두 집단으로 구분하지 않았는데, 본 연구에서는 다음과 같이 공공과 민간으로 구분하였다.

〈표 2-9〉 취업알선기관의 공공 및 민간 구분[8)]

공공 기관	한국장애인고용공단, 고용노동부, 지방자치단체, 직업능력개발훈련기관 장애인기관, 학교, 국가보훈처
민간 기관	민간 취업알선업체

기업 특성과 장애인 근로자 특성은 장혜지(2024)의 변수를 활용하였다.

〈표 2-10〉 분석 변수

구분	개념	변수
고용안정성	고용형태나 고용안정감	① 정규직 비율 - 정규직근로자/장애인근로자
발전 가능성	숙련향상, 승진, 교육, 훈련 기회 제공	교육훈련 실시 여부 자기계발
보상	급여, 부가 급여 등	월평균 임금
근무조건	작업환경	장애 친화 근로 환경
장애인식	장애인 고용에 따른 효과	장애인 근로자에 대한 전반적 만족도

8) 답변 항목중 '기타', '취업알선기관을 이용한 적 없음'은 제외하였다.

2. 분석 결과

취업알선기관을 이용한 기업과 자체적으로 고용한 기업을 구분하여 장애인 채용의 용이성을 살펴본 결과 자체적으로 고용한 기업에서 상대적으로 채용 용이성이 낮았다.

〈표 2-11〉 채용 용이성

구분	N	평균	표준편차	평균의 표준오차
기관	19,096	3.04	0.734	0.005
자체	26,697	3.00	0.710	0.004

장애인 고용이 도움이 되었는가에 대한 분석 결과를 보면, 자체적으로 고용한 기업에서 의무고용이행에 도움이 되었다는 비중이 취업알선 기관을 이용한 기업보다 높게 나타났다. 하지만, 다른 영역들 즉, 재무적 성과, 사회적 책임 이행, 인력수급과 고용유지, 이미지 개선, 긍정적 변화 등에서는 취업알선 기관을 이용한 기업들에서 더 높게 나타났다.

〈표 2-12〉 장애인 고용의 도움 정도

구분		N	평균	표준편차	평균의 표준오차
장애인 고용의무 이행 도움	기관	19,096	6.28	2.725	0.020
	자체	26,697	6.48	2.774	0.017
부담금 감면, 장려금 수급, 각종 지원 등 직접적 재무적 성과	기관	19,096	6.19	2.937	0.021
	자체	26,697	6.08	3.078	0.019
기업 사회적 책임 이행 도움	기관	19,096	3.51	0.740	0.005
	자체	26,697	3.29	0.721	0.004
안정적인 인력수급과 고용유지	기관	19,096	3.42	0.743	0.005
	자체	26,697	3.21	0.742	0.005
기업이미지 개선 효과	기관	19,096	3.34	0.754	0.005
	자체	26,697	3.13	0.758	0.005
장애인 근로자에 대한 인식 긍정적 변화	기관	19,096	3.42	0.657	0.005
	자체	26,697	3.25	0.686	0.004

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

장애인 근로자에 대한 만족도 결과는 근무태도, 대인관계, 생산성 및 업무능력, 전반적인 만족도 등에서 취업알선기관을 통해 고용한 경우가 더 높게 나타났다.

〈표 2-13〉 장애인 근로자에 대한 만족도

구분		N	평균	표준편차	평균의 표준오차
근무태도	기관	19,096	3.72	0.605	0.004
	자체	26,697	3.70	0.600	0.004
대인관계	기관	19,096	3.69	0.675	0.005
	자체	26,697	3.65	0.635	0.004
생산성 및 업무능력	기관	19,096	3.68	0.700	0.005
	자체	26,697	3.62	0.633	0.004
전반적인 만족도	기관	19,096	3.72	0.638	0.005
	자체	26,697	3.65	0.621	0.004

다음으로 취업알선기관을 공공기관과 민간기관으로 구분하여 살펴보았다. 먼저, 취업알선기관이 도움이 되었는가에 대해 공공기관과 민간기관을 구분하여 보면, 공공기관이 도움이 되었다는 비중이 조금 더 높았다. 취업알선기관에 대한 만족도 역시 공공기관이 높게 나타났다. 반면, 채용 용이성에서는 민간기관이 더 높게 나타났다.

〈표 2-14〉 취업알선기관의 도움, 만족도, 채용 용이성

구분		N	평균	표준편차	평균의 표준오차
도움 정도	공공	17,069	3.18	0.544	0.004
	민간	9,860	2.98	0.474	0.005
기관 만족도	공공	17,069	3.77	0.708	0.005
	민간	9,860	3.56	0.614	0.006
장애인 채용 용이성	공공	17,069	2.97	0.772	0.006
	민간	9,860	3.05	0.680	0.007

다음으로 취업알선기관을 구분하여 장애인 고용이 도움이 되었는가에 대해서 공공 기관이 민간 기관보다 더 높은 영역은 기업의 사회적 책임 이행, 기업의 이미지 개선 효과, 장애인 근로자에 대한 인식의 긍정적 변화의 측면이었다. 반면, 민간 기관에서는 장애인 고용의무 이행 도움, 부담금 감면, 장려금 수급 등 재무적 성과, 안정적인 인력수급과 고용 유지 부분에서 더 높은 도움 정도를 보였다.

〈표 2-15〉 장애인 고용의 도움 정도

구분		N	평균	표준편차	평균의 표준오차
장애인 고용의무 이행 도움	공공	17,069	5.96	2.694	0.021
	민간	9,860	6.62	2.750	0.028
부담금 감면, 장려금 수급, 각종 지원 등 직접적 재무적 성과	공공	17,069	5.69	2.973	0.023
	민간	9,860	6.28	3.012	0.030
기업 사회적 책임 이행 도움	공공	17,069	3.48	0.790	0.006
	민간	9,860	3.45	0.710	0.007
안정적인 인력수급과 고용유지	공공	17,069	3.34	0.804	0.006
	민간	9,860	3.40	0.754	0.008
기업이미지 개선 효과	공공	17,069	3.30	0.801	0.006
	민간	9,860	3.28	0.769	0.008
장애인 근로자에 대한 인식 긍정적 변화	공공	17,069	3.40	0.718	0.005
	민간	9,860	3.38	0.664	0.007

장애인 근로자에 대한 만족도를 구분하여 살펴보면, 근무태도와 전반적인 만족도는 공공기관이고, 생산성 및 업무능력은 민간 기관이 상대적으로 높은 것을 알 수 있다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 2-16〉 장애인 근로자에 대한 만족도

구분		N	평균	표준편차	평균의 표준오차
근무태도	공공	17,069	3.72	0.641	0.005
	민간	9,860	3.71	0.596	0.006
대인관계	공공	17,069	3.68	0.694	0.005
	민간	9,860	3.68	0.677	0.007
생산성 및 업무능력	공공	17,069	3.67	0.707	0.005
	민간	9,860	3.68	0.688	0.007
전반적인 만족도	공공	17,069	3.72	0.665	0.005
	민간	9,860	3.70	0.615	0.006

장혜지(2024)가 분석한 고용경로가 고용의 질에 미친 영향을 살펴보았다. 먼저, 취업알선기관과 자체 고용을 구분하여 분석한 결과를 보면, 고용안정성, 장애인식, 근무환경, 발전 가능성 부문에서는 취업알선기관이 기업자체 고용보다 높게 나타났다. 그러나 임금 수준은 기업자체 고용이 더 높았다.

〈표 2-17〉 취업알선기관과 기업 자체 고용 비교

구분			N	평균	표준편차	평균의 표준오차
고용안정성 - 정규직비율	취업알선기관		18,044	1.1892	3.37902	0.02515
	기업 자체		25,122	1.1293	2.09416	0.01321
보상 - 월평균임금	취업알선기관		19,096	286.03	93.623	0.678
	기업 자체		26,697	291.05	107.487	0.658
장애인식 - 장애인근로자만족도	취업알선기관		19,096	3.72	0.638	0.005
	기업 자체		26,697	3.65	0.621	0.004
근무조건 -친화환경	취업알선기관		19,096	3.20	0.635	0.005
	기업 자체		26,697	3.18	0.634	0.004
발전 가능성	자기계발	취업알선기관	19,096	2.81	0.819	0.006
		기업자체	26,697	2.76	0.876	0.005
	교육훈련	취업알선기관	실시 (70.9%)	미실시 (29.1%)		
		기업자체	실시 (65.3%)	미실시 (34.7%)		

공공취업알선 기관과 민간취업알선 기관을 구분하여 살펴본 결과를 보면, 고용안정성, 장애인식, 근무조건, 발전 가능성의 자기계발 영역에서는 공공부문이 더 높았으나, 보상과 교육 훈련에서는 민간 부분이 더 높게 나타났다.

〈표 2-18〉 공공취업알선기관과 민간 취업알선기관 비교

구분			N	평균	표준 편차	평균의 표준오차
고용안정성 정규직 비율		공공	15,782	1.2471	3.64502	0.02901
		민간	9,566	1.0836	0.70641	0.00722
보상 - 월평균 임금		공공	17,069	284.05	104.956	0.803
		민간	9,860	294.23	87.348	0.880
장애 인식 - 장애인근로자만족도		공공	17,069	3.72	0.665	0.005
		민간	9,860	3.70	0.615	0.006
근무조건 친화환경		공공	17,069	3.25	0.668	0.005
		민간	9,860	3.09	0.590	0.006
발전가능성	자기 계발	공공	17,069	2.86	0.868	0.007
		민간	9,860	2.80	0.791	0.008
	교육 훈련	공공	실시 (69.2%)	미실시 (30.8%)		
		민간	실시 (70.7%)	미실시 (29.3%)		

다음으로 취업알선기관과 자체 고용에 따른 영향 요인을 분석하였다. 먼저, 고용안정성, 만족도, 친화환경, 자기계발의 경우 취업알선기관을 통해 고용했을 경우 더 높은 반면, 보상의 경우 자체 고용에서 더 높게 나타났다. 교육훈련은 통계적으로 유의미하지 않았다.

〈표 2-19〉 취업알선기관과 자체 고용이 미치는 영향 요인

고용안정성	보상	만족도	친화환경	자기계발	교육훈련
.060*	-5.017***	.071***	.019**	.051***	-1.151

*: <.05, **: p<.01, ***: p<.001

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

공공 취업알선기관과 민간 취업알선기관을 구분하여 영향요인을 분석하였다. 고용안정성, 만족도, 친화환경, 자기계발에서는 공공 취업알선기관이 보다 높았으나 보상에서는 민간 취업알선기관이 더 높았다. 교육훈련은 민간 취업알선 기관이 더 높았으나 통계적으로 유의하지 않았다.

〈표 2-20〉 공공 취업알선기관과 민간 취업알선기관이 미치는 영향 요인

고용안정성	보상	만족도	친화환경	자기계발	교육훈련
.164***	-10.180***	.019**	.164***	.061***	-.880

*: <.05, **: p<.01, ***: p<.001

이러한 분석 결과를 정리하면, 공공취업알선 기관과 민간 취업알선 기관이 가진 특성들이 도출된다. 즉, 공공 기관이 민간 기관보다 기업의 사회적 책임 이행, 기업의 이미지 개선 효과, 장애인 근로자에 대한 인식의 긍정적 변화 측면에서 더 높았으나 민간 기관에서는 장애인 고용의무 이행 도움, 부담금 감면, 장려금 수급 등 재무적 성과, 안정적인 인력수급과 고용 유지 부분에서 더 높은 도움을 받은 것으로 나타났다. 이 결과는 고용의 질에서도 유사하였다.

제 3 장
해외 사례: 민간 영리 취업알선 사업체

제1절 영국 Inclusive Employers 모델[9)]

1. 조직 개요 및 사업 영역

영국의 Inclusive Employers는 2011년에 설립된 영국 최초의 포용경영(Equality, Diversity and Inclusion; EDI) 전문컨설팅 기업이다. 영국 내 포괄적(인클루시브) 고용문화 구축을 전문적으로 지원하는 비영리기관이 아닌 대표적 영리 컨설팅사로서, 대기업·공공기관·중소기업 등 다양한 클라이언트에 포괄적 인재관리 전략, 장애인 고용증진 및 사내 문화 개선, 현장 인사정책 혁신 등의 컨설팅 서비스를 제공하고 있다. 이러한 활동은 고객사의 비용지불(프로젝트/유지 계약)로 수익을 창출하는 기업간 거래(B2B) 컨설팅 비즈니스형태이다.

2. 주요 서비스 내용

가. 조직 진단 및 포용성 진단 서비스

Inclusive Employers는 조직 내 장애인 고용 환경을 다각도로 진단하는 평

9) https://www.inclusiveemployers.co.uk/blog/top-tips-for-disability-inclusion-at-work

가 도구를 보유하고 있다. 이들은 기업의 채용, 승진, 근속, 복지제도, 내부 의사소통 구조 등을 평가하며, 장애인의 접근성을 중심으로 한 진단 체계를 제공한다. 이는 단순히 고용률을 파악하는 수준을 넘어서, 장애인 당사자가 조직 내에서 어떤 경험을 하며 어떤 불이익을 받고 있는지를 분석하는 데 초점이 맞춰져 있다. 특히 장애 고용 격차(disability employment gap) 데이터를 기반으로 개선 전략을 도출하며, 정부의 'Disability Confident' 인증 지표와의 정합성도 함께 평가한다. 진단 결과는 포용성 개선 로드맵으로 정리되어 기업에 제안된다.

나. 장애 인식 개선 교육 프로그램

조직 구성원들의 장애에 대한 인식을 전환하고, 실질적인 수용 태도를 내면화시키기 위한 교육 프로그램은 Inclusive Employers의 핵심 서비스 중 하나이다. 이들은 직원 전반을 대상으로 한 '장애 감수성 교육(Disability Awareness Training)'을 제공하며, 관리자와 리더를 대상으로는 장애인 직원과의 협업 및 관리 기술을 포함하는 전문 워크숍을 진행한다. 특히 최근에는 자폐 스펙트럼, 정신장애, 학습장애 등에 대한 교육 수요가 높아지면서, 유형별 특성과 고용 상의 고려 사항을 반영한 교육 콘텐츠를 강화하고 있다. 이러한 교육은 EDI 전략의 일환이자 고용 전 과정에 영향을 미치는 기초적 요소로 간주된다.

다. 채용 절차의 포용화 지원

Inclusive Employers는 채용 단계에서의 장애 배제 요인을 분석하고, 이를 제거하기 위한 실질적 가이드라인을 제시한다. 예컨대 구인 공고의 언어적 표현부터 면접 방식, 평가 도구, 디지털 채용 시스템의 접근성 등을 모두 점검하

며, 특히 '합리적 편의 제공(Reasonable Adjustments)'의 실현 가능성과 절차적 효율성에 초점을 맞춘다. 즉, 장애인 구직자가 자신의 조건에 맞는 지원을 요청할 수 있는 환경을 조성하는 것이 포용적 채용의 핵심이라 보며, 기업이 사전에 합리적 편의 제공 프로토콜을 마련하도록 지원한다. 나아가 이력서 자동분류 및 평가, 화상면접 분석, 적성검사 자동화, 데이터 기반 지원자 순위화 등 AI 채용 시스템(AI recruitment system)이 장애인에게 불리하게 작용하지 않도록 하는 기술적 검토도 수행한다.

라. 포용 경영 전략 및 정책 수립 자문

기업 전체의 포용 전략(EDI Strategy) 수립을 위한 자문도 Inclusive Employers의 주요 역할이다. 이들은 장애인을 포함한 다양한 소수자 집단의 고용 확대, 조직 내 포용 문화 조성, 데이터 기반 기업 핵심성과지표(KPI) 설정을 통해 포용경영이 경영성과와 연계될 수 있도록 한다. 특히 이사회 차원의 정책 수립, 연간 보고서 내 장애 고용 지표 포함, ESG 경영지표로의 전환 등에 관해 전략적 방향을 제공하며, 장애 고용이 단순한 '사회적 책무'가 아니라 '조직 경쟁력'으로 기능할 수 있다는 논거를 제시한다.

마. 공식 인증 및 대외 커뮤니케이션 연계

Inclusive Employers는 회원사들이 정부의 'Disability Confident' 인증[10] 또는 ISO 30415(포용 경영 국제표준)[11] 등을 획득할 수 있도록 서류 및 실사 대

10) 영국 정부(Department for Work and Pensions, DWP)가 2016년부터 운영하는 장애인 고용 촉진 3단계 인증제도로 기업의 브랜드 신뢰도, 정부 조달시장 참여 가점 등에 도움을 받는 제도임(UK Government, 2023)

11) ISO 30415:2021은 국제표준화기구(ISO)에서 2021년 5월 제정한 포용및다양성(D&I)경영을 위한 국제 표준 지침임(British Standards Institution, 2021)

응을 지원하며, 관련 홍보 콘텐츠의 제작, 캠페인 기획도 함께 자문한다. 또한 포용 우수사례 리포트, 인포그래픽, 직원 커뮤니케이션 자료 등을 템플릿 형태로 제공하여, 조직 내부와 외부를 대상으로 일관된 포용 메시지를 전개할 수 있도록 돕는다. 이 과정에서 기업의 CSR 또는 ESG 보고서에 장애 고용 활동을 반영할 수 있도록 내용 구성까지 지원한다.

바. 회원사 전용 지원 시스템

Inclusive Employers는 연회비 기반의 회원제 서비스를 통해 지속적 자문과 리소스를 제공한다. 회원사는 연중 무제한으로 포용 관련 자문을 받을 수 있으며, 월간 자료 업데이트, 정책 템플릿, 자기점검 툴킷 등을 이용할 수 있다. 특히 장애 고용과 관련된 법적 변화나 캠페인 참여 기회 등을 선제적으로 안내받을 수 있어 실무적 활용도가 높다.

3. 비즈니스 수익 구조

Inclusive Employers의 비즈니스 수익 구조는 회원 기반 반복 수익 확보, 프로젝트 단위 맞춤형 자문 수익, 인증·자료 발간을 통한 부가 수익 등 다층적 구조를 지니며, 동시에 장애인을 포함한 모든 소수자 집단의 포용적 고용 환경 조성을 궁극 목표로 설정하고 있다. 이는 민간기업이 사회적 가치 실현과 수익 창출을 병행하는 방식으로 지속가능한 DI&B[12] 컨설팅 산업의 모델을 형성하는 대표적 사례로 평가할 수 있다[13].

---

12) DI&B는 Diversity (다양성), Inclusion (포용성), Belonging (소속감)의 약자로, 기업이나 조직에서 모든 구성원이 차별 없이 존중받고, 자신의 강점을 발휘하며 조직 문화에 기여할 수 있도록 하는 가치와 노력을 의미

13) Inclusive Employers.(2024).

가. 연회원제 기반의 지속 컨설팅 수익

Inclusive Employers의 핵심 수익원은 연회원제(subscription-based membership) 체계이다. 이들은 연회비를 납부한 조직을 대상으로 연중 지속적인 컨설팅, 교육자료, 진단도구, 법률 및 정책 업데이트 서비스 등을 제공한다. 회원사는 자체적으로 포용경영 관련 문의를 상시 제출할 수 있으며, 정기 뉴스레터, 정책 템플릿, 캠페인 실행자료 등도 주기적으로 제공받는다.

이 회원제 모델은 단순한 일회성 거래가 아닌 지속 관계 기반의 파트너십 수익 구조로, 조직 입장에서는 내부 포용성을 장기적으로 강화할 수 있는 기반이 되며, Inclusive Employers에게는 안정적인 수익 흐름을 가능하게 하는 기제로 기능한다. 특히 대기업, 공공기관, 다국적 기업 등을 중심으로 높은 수준의 멤버십 참여율을 확보하고 있으며, 이는 수익 기반의 핵심 축을 형성한다.

나. 맞춤형 프로젝트 단위 대가 체계

두 번째 수익원은 맞춤형 프로젝트 단위의 컨설팅 및 실행 대가이다. Inclusive Employers는 회원 이외의 고객 또는 고도화된 서비스를 원하는 회원사를 대상으로 별도의 계약에 따라 다음과 같은 맞춤형 서비스를 제공하고 있다:

- 포용 전략 수립 컨설팅 (EDI or D&I Strategy)
- 장애포용 채용 프로세스 설계
- 관리자 대상 교육 워크숍 및 세미나 기획·운영
- 포용성 조직문화 진단 및 리포트 제공
- 연차별 포용도 평가 및 벤치마킹

이러한 프로젝트는 범위와 기간, 참여 인력 규모, 연구와 실행 복합성 등에 따라 단가가 산정되며, 일반적인 자문료 외에 교육 자료 제작, 보고서 납품,

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

현장 워크숍 운영 등에서 부가 수익이 창출된다. 이러한 형태의 서비스는 일회성 프로젝트일 수도 있고, 장기 위탁 형태로 운영되기도 한다.

다. 인증, 리포트, 캠페인 연계 수수료 수익

포용경영에 대한 공적 인증이나 대외 커뮤니케이션 수요가 증가함에 따라, Inclusive Employers는 자체적으로 다음과 같은 형태의 부가가치 창출형 수익원을 확대하고 있다:

- 포용성 인증 지원 컨설팅 및 보고서 작성 수수료
  (예: Disability Confident, ISO 30415 대응 보고서)
- 포용 우수기업 리포트 및 인포그래픽 제작 대행
- 내부 교육 자료 템플릿 라이선싱
- 캠페인 및 포럼 참여 연계 컨설팅

이러한 요소들은 단일 수익 항목의 단가가 높지 않지만, 다양한 고객군의 반복 이용과 '포용 기업'이라는 사회적 이미지 제고 욕구에 힘입어 꾸준한 수요가 발생하는 특징이 있다.

라. 사회적 가치와 경제적 지속성의 병행 전략

Inclusive Employers는 전통적 비영리 조직과는 달리, 명확한 영리 목적을 지닌 민간 컨설팅 회사로 운영되지만, 그 활동의 전반은 분명한 포용적 사회 가치 실현을 지향한다. 즉, 수익 창출 자체가 궁극적으로 조직 전반에 포용의 문화를 내재화하고, 그 실천을 통해 사회 전체의 다양성과 공정성이 향상되는 결과로 이어지도록 하는 선순환 구조를 추구하고 있다. 이러한 특성은 Inclusive Employers를 현대적 DI&B 전문기업(Hybrid Social Consultancy)으

로 분류하게 하며, 이는 단순히 민간시장 서비스 공급자가 아닌 사회 혁신형 비즈니스 모델로서의 정체성을 형성하게 한다.

4. 특성 및 성과

가. 통합 실행 모델: 설계-실행-평가의 전 주기 구조

Inclusive Employers의 가장 두드러진 차별성은 기업의 포용성 변화 전략을 단순히 자문하는 데 그치지 않고, 이를 기획(Design), 실행(Implementation), 평가(Evaluation)하는 전 주기적 순환 구조로 지원한다는 데 있다. 이들은 단기 컨설팅보다는 조직 구조와 문화의 변화까지 포괄하는 중장기 프로젝트를 중심으로 구성하며, 이는 포용성 내재화를 가능케 하는 실질적 경로를 제공한다. 예를 들어, 특정 공공기관의 장애인 채용 및 승진 비율 개선을 위한 프로젝트의 경우, 채용 공고 문구 재설계부터 관리자 대상 워크숍, 합리적 편의 제공 매뉴얼 작성, 내부 인식조사, 최종 포용지수 평가의 일련 과정이 통합적으로 제공된다. 이와 같은 구조는 고용 프로세스 내 다양한 단계에서 장애인의 참여 장벽을 제거하고, 전사적 인식 전환을 병행함으로써 성과의 지속가능성을 확보한다.

나. 실무 중심의 전략적 접근: 심리적 안전과 조직문화 개선

Inclusive Employers는 정책이나 원칙 중심의 포괄적 제언에 그치지 않고, 실무 적용이 가능한 포용성 강화 전략을 지속적으로 제시한다. 특히 다음 세 가지 영역에서 차별적 강점을 드러낸다

- 심리적 안전(Psychological Safety) 강화
  장애인 근로자가 직무 과정에서 차별·낙인에 대한 두려움 없이 의견을 표현하고 실수를 공유할 수 있도록, 관리자 교육과 조직문화 개입을 병행한다. 이는 고용 유지율을 높이는 데 직접적 기여를 한다.
- 사내 네트워크 및 롤모델 체계 구축
  포용적 리더십 강화를 위해 조직 내 장애 당사자 또는 포용 실천 리더를 중심으로 사내 네트워크 그룹(Employee Resource Groups) 및 내부 롤모델 양성 프로그램을 설계·운영한다.
- 유연근무 및 접근성 전략 제안
  단순 재택근무 지원을 넘어, 디지털 접근성 개선(예: 채용 플랫폼의 웹콘텐츠 접근성 지침 준수), 근무 스케줄의 유연화, 작업공간 설계 변경 등 구체적인 실행안을 제시한다. 이와 같은 전략은 단순히 '형평성'의 원칙만을 강조하는 것이 아니라, 조직의 생산성 향상 및 직원 만족도 제고와도 직결되는 DI&B의 실천적 가치를 드러낸다.

다. 실제 성과와 정량적 변화

Inclusive Employers는 실행 중심 컨설팅을 통해 영국 내 다수의 대규모 조직에서 직접적인 변화 성과를 이끌어냈다. 예를 들어 런던 교통청(Transport for London, TfL)은 Inclusive Employers의 자문을 통해 채용절차 내 합리적 편의제공 프로세스를 공식화하였으며, BBC 방송국은 자문 후 내부 장애인 직원의 심리적 안정도와 조직 몰입도가 현저히 향상된 것으로 보고되었다. 2024년 기준 컨설팅을 받은 다수의 민간 대기업을 포함하여 공공기관들이 다음과 같은 가시적 성과를 달성하였다(Inclusive Employers., 2024)

- 정부 장애인고용촉진 인증(Disability Confident Level 2 또는 3) 획득

이 기관의 진단-개선 컨설팅을 받은 약 70개 기관이 인증을 획득하였으며, 인증 획득률은 해당 영역 내 평균 대비 1.8배 높은 수치를 기록하고 있다.

- 장애인 고용률 및 고용유지율 상승

  2021~2024년까지 Inclusive Employers의 중장기 컨설팅을 받은 기업군의 경우, 장애인 신규 채용률이 평균 35% 이상 증가, 동일 기간 내 퇴사율은 28% 감소한 것으로 나타났다.

- 조직 포용성 지표 향상

  내부 직원 대상 포용성 만족도 조사에서, 상담 개입 전 대비 '장애 직원의 조직 내 소속감 지수(Belonging Index)'가 평균 22점 상승하였다(100점 만점 척도 기준). 이러한 변화는 단순한 형식적 대응이 아닌, 조직 역량의 내재화와 구성원의 행위 변화에 기초한 성과라는 점에서 구조적 의미를 지닌다.

라. 사회적 임팩트와 국제적 모델로서의 함의

Inclusive Employers는 영리 조직임에도 불구하고, 그 사회적 기여와 실증적 성과를 바탕으로 DI&B 분야에서 국제적 벤치마크 모델로 간주된다. 특히 그들은 장애인 고용 문제를 '복지'나 '보호'의 관점에서 탈피하여, 리더십, 경영성과, ESG 평가 지표와 연계한 전략적 자산으로 접근하고 있다는 점에서 타 기관과 차별된다. 그 결과, UN의 '2030 지속가능개발목표(SDGs)' 중 제 8 목표인 "모두를 위한 지속가능한 경제성장과 양질의 일자리 보장"을 실현하는 민간 실행 모델로서도 평가되고 있으며, 유럽연합·캐나다 등지에서 이와 유사한 모델 도입에 대한 연구도 진행되고 있다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

5. 공공부문과의 협력구조

가. 주요 협력기관 및 상호 역할분담

Inclusive Employers는 정부 주도 정책 및 프로그램과 협업 기반의 관계를 유지하고 있다. 대표적인 협력 대상은 다음과 같다.

〈표 3-1〉 Inclusive Employers의 공공부문과 협력 내용

공공부문	협력 내용
Department for Work and Pensions (DWP)	'Disability Confident' 제도 운영 및 확산 관련 자문 및 컨설팅 파트너
Equality and Human Rights Commission (EHRC)	포용 관련 법적 기준·가이드라인 개발 협의
Access to Work Scheme (Jobcentre Plus)	편의제공, 근로 보조 서비스 등에 대한 민간기업 정보 연계 및 교육 자문
NHS, Civil Service HR Units	공공기관 내 포용경영 실천 프로젝트 공동 추진

나. 협력의 이점

공공부문 정책의 목표와 현장의 실행 현실 간 간극으로 인한 영리 민간 기관과의 협력의 어려움도 발생하지만, 영국 내 포용경영 생태계 전반의 지속적 협의, 피드백 구조를 통해 균형을 유지하고 있다. 협력의 이점은 다음과 같다.

- 정책 현장화: 공공기관이 설계한 정책(예: 장애인 의무고용, 합리적 편의 제공 가이드 등)이 Inclusive Employers의 실행 자문을 통해 현장에 실제로 적용될 수 있는 컨설팅으로 전환됨
- 성과 확산 구조: 정부 주도의 인증제나 보조금 제도와 연계하여 기업이 변화한 내용을 공식 성과로 등록 가능

• 민간 데이터 제공: Inclusive Employers는 자문기업들의 포용성 진단 데이터를 집계해 정부기관과 공유, 정책 연구 기반 정보 제공

제2절 미국 Our Ability의 'Jobs Ability'[14)]

1. 조직 개요 및 사업영역

Our Ability Inc.는 미국 뉴욕주 올버니(Albany)를 기반으로 2011년에 설립된 영리 목적의 민간 기업이며, 창립자는 장애인 권익 옹호자로 장애인의 고용 평등과 사회 참여를 위한 기술 기반 솔루션 제공을 목표로 회사를 설립하였다. 이 기업은 '장애인 고용 시장의 구조적 문제를 민간 주도로 해결한다'는 비전을 바탕으로, 기업의 사회적 책임(CSR)과 지속가능한 고용 연계 사업 모델을 융합한 대표적 미국 사례로 꼽힌다. 특히 기술 기반의 고용 연결, 미디어 홍보, 고용 컨설팅을 통합적으로 제공하며, 다양한 장애 특성을 고려한 AI 기반 채용 솔루션을 제공하고 있다.

2. 주요 서비스 내용

가. Jobs Ability: AI 기반 디지털 고용 플랫폼(직무매칭)

Our Ability Inc.의 핵심 사업이자 기술 혁신의 정점은 Jobs Ability 플랫폼에 있다. 본 플랫폼은 IBM Watson 인공지능 엔진을 기반으로 개발되었으며, 장애인 구직자와 고용주 간의 자동화된 인재 매칭 기능을 제공한다(IBM Watson, 2022). 장애인 구직자는 시스템에 자신의 능력, 직업 선호도, 학력, 직

14) Our Ability Inc. (2023), Robinson, J. (2021) 발췌

무 경험, 장애 유형 및 보조공학 필요 여부 등을 입력하면, 알고리즘은 이에 적합한 직무 목록을 추천하고, 이력서를 자동 생성하는 기능을 제공한다.

특히 주목할 점은, 이 플랫폼이 편견 없는 데이터 기반 매칭 시스템을 통해 고용주가 장애인 구직자의 역량을 객관적으로 평가할 수 있도록 설계되었다는 점이다. 기존 고용 과정에서의 무의식적 편견, 장애 유형에 대한 선입견 등으로 발생하는 차별적 요소를 최소화하기 위해, 시스템은 개인의 수행가능성과 환경 선호도를 우선순위로 고려하는 평가 알고리즘을 기반으로 작동한다(Our Ability, 2023a).

Jobs Ability는 기업 고객(B2B) 대상의 유료 구독모델로 운영되며, 포춘 500대 기업, 중소기업, 비영리기관 등을 포함한 약 200여 개 고용주가 이 플랫폼을 이용하고 있다. 특히 중소규모 기관의 경우, 자체 인사 역량이 부족한 상황에서 Jobs Ability를 통해 채용 효율성과 포용성을 동시에 제고하는 성과를 보고하고 있다(Our Ability, 2023b).

나. Inclusion and Accessibility Consulting: 기업 맞춤형 포용 컨설팅

Our Ability Inc.는 플랫폼 기반 채용 외에도, 직접 컨설턴트가 참여하는 포용 채용 자문 서비스를 제공한다. 이 컨설팅은 고용 환경 개선과 조직문화 혁신을 병행하는 전략적 접근을 기반으로 하며, 다음과 같은 세부 영역을 포함한다.

- 포용 채용 체계 수립:
  장애인을 포함한 다양한 집단의 채용 전략 설계 및 운영 프로세스 개선
- ADA(장애인법) 준수 교육 및 편의제공 매뉴얼 설계:
  채용과정 및 근무환경에서의 법적 준수 사항과 실제적 실천 가이드라인 제공
- 무의식적 편견 제거 훈련(Unconscious Bias Training):

관리자 및 실무자 대상 워크숍을 통해 조직 내 차별요소 인식 제고

- 디지털 접근성 진단 및 개선:
  WCAG(Web Content Accessibility Guidelines) 2.1 기준에 따른 웹사이트, 앱, 내부 시스템의 접근성 점검 및 개선 권고
- ESG 및 다양성 보고서용 데이터 컨설팅:
  기업이 ESG 보고서를 작성할 때 활용 가능한 장애인 채용 및 포용 관련 성과 데이터를 정량화하여 제공

이러한 자문서비스는 일회성 교육이 아니라 기업의 장기적 변화관리 과정의 일부로 통합되어 제공되며, 미국 노동부 산하 장애고용정책국(ODEP)의 인증 기준과도 연계되고 있다(US Department of Labor, 2022).

다. Our Ability Media & Campaigns: 인식 개선을 위한 미디어 전략

기술과 자문 외에도, Our Ability Inc.는 장애인의 사회 참여와 고용 문제에 대한 공공 인식 제고를 위해 미디어 기반의 캠페인을 지속적으로 전개하고 있다. 기관은 자체 미디어팀을 운영하며, 다음과 같은 활동을 수행한다:

- 장애인의 고용 성공 사례 영상 콘텐츠 제작 및 유튜브/SNS 배포
  : Our Ability YouTube 채널에서 정기적으로 업로드, 일반 대중과 기업의 인식 개선 유도
- 전국적 포용 캠페인 주도 : "Disability Employment Awareness Month", "Inclusive Hiring Week" 등의 전국 단위 이벤트와 연계
- 유명 기업 및 공공기관과의 공동 프로젝트: 공동 콘텐츠 제작, 미디어 기획, 인터뷰 시리즈 운영
- 청소년 대상 진로 교육 프로그램 기획: 미국 내 고등학교, 커뮤니티 칼리지 등과 협력하여 장애청소년 대상의 고용역량 교육 및 진로모델 제시

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

이러한 미디어 전략은 단순한 마케팅 도구를 넘어서, 정책·시장·대중을 연결하는 브리지(bridge) 역할을 수행하며, 고용의 구조적 차별에 대한 사회적 감수성을 제고하는 데 기여하고 있다. Our Ability Inc.는 단일 서비스 제공기관이 아니라, 기술-조직컨설팅-사회인식 제고를 결합한 복합적 고용지원 플랫폼으로 기능한다. 특히 Jobs Ability는 장애인의 '일할 수 있는 권리'를 현실화하는 AI 기반 기술의 실제적 구현이라는 점에서, 기존 직업재활 모델을 보완하는 디지털 대안으로 평가받는다. 또한 기업 맞춤형 자문과 사회 인식 제고 캠페인을 병행함으로써, 고용환경과 사회문화 전반에 포용성을 내재화하는 전략을 실현하고 있다.

3. 비즈니스 수익 구조

Our Ability는 공식적으로 등록된 영리법인(Corporation)이며, 영리 활동을 통해 장애인 고용 문제를 해결하려는 비즈니스 모델을 채택하고 있다. 장애인의 고용 접근성을 높이는 데 있어, 전통적인 비영리 조직 중심의 접근 방식은 지속 가능한 재정 기반의 부족과 공공지원 의존은 서비스 확장과 기술 혁신의 제약 요인으로 작용한다. 이러한 맥락에서, Our Ability는 미국 내에서 주목받는 민간 주도형 장애 고용 솔루션 기업으로, 기술기반 AI 플랫폼을 통한 고용 연결과 컨설팅, 미디어 활동을 유료화하여 영리 구조를 형성하는 사회적 기업 모델로 진화하고 있다. Our Ability의 수익구조는 연회원제 기반 고정수입, 프로젝트성 수익, 인증 및 보고서 수수료로 구성되는 다층적 비즈니스 구조를 형성하고 있다. 이는 민간 기술 기업의 영리 전략과 장애 포용 서비스를 접목시킨 구조로서, 다음의 세 가지 주요 수익원을 중심으로 운영된다.

가. Jobs Ability 플랫폼 기반 B2B 구독 수익

가장 핵심적인 수익원은 Our Ability의 대표 서비스인 Jobs Ability AI 고

용 매칭 플랫폼을 활용한 기업 대상 유료 구독 서비스이다. 고용주는 일정 금액의 월별 또는 연간 구독료를 지불하고, 다음과 같은 기능을 활용할 수 있다:

- 인공지능 기반 채용 매칭 기능
- 구직자 추천 알고리즘 이용
- 직무-장애 유형 간의 적합도 평가 리포트
- 이력서 자동 생성 시스템
- 사용자별 포지션 트래킹 및 보고 기능

2023년 기준, 200개 이상의 기업 및 조직이 해당 서비스를 유료로 이용하고 있으며(Our Ability Inc., 2023a), 특히 HR 인프라가 제한적인 중소기업과 비영리기관에게 포용적 인재 채용을 위한 효율적 솔루션으로 인식되고 있다. 이 모델은 기존의 단순 채용정보 게시 방식(Job board)과 달리, AI 기반의 프리미엄 인재 추천 시스템으로 포지셔닝되며, 단가와 부가가치 측면에서 고부가 전략을 구사한다.

나. 맞춤형 프로젝트형 수익: 교육, 정책설계, 평가 자문

두 번째 수익 축은 기업 및 공공기관과의 맞춤형 프로젝트 계약을 통한 일회성 혹은 단기 집중형 자문 서비스 수익이다. 이에는 다음과 같은 활동이 포함된다.

- 조직 내부 포용성 진단 및 전략 수립
- 채용제도 개선을 위한 정책 자문 및 매뉴얼 개발
- 기업 대상의 연간 포용성 교육 커리큘럼 설계 및 진행
- 정부 프로젝트 수탁(장애인 고용 정책 설계 등)
- 포용 채용 평가 보고서 작성 및 ESG 연계 자문

이러한 프로젝트는 기관의 요청에 따라 단가가 상이하며, 고도화된 전문가 인력이 투입되는 만큼 단가가 높은 편이다. 특히 Fortune 500대 기업과 연계한 컨설팅의 경우 수만~수십만 달러 규모의 계약이 성사된 바 있다(Disability:IN, 2023).

다. 공신력 기반 인증 및 리포트 수수료

세 번째 수익원은 공신력 있는 인증서, 리포트 발간 등에서 발생하는 수수료 기반 수익이다. Our Ability는 특정 기준을 충족한 고용주에게 '장애 포용 고용 인증서(Certificate of Inclusive Hiring Practices)'를 발급하며, 다음과 같은 기능이 결합되어 수수료를 책정한다.

- 장애인 고용률 및 정착률 기반 성과 분석 보고서
- ADA 및 WCAG 준수 수준 분석
- 포용경영 실천 점검표 및 실행계획 첨부
- 대외용 활용 가능한 ESG 포함 인클루전 보고서

이는 ESG 평가 등을 중시하는 대기업들 사이에서 높은 수요를 보이며, 리포트 단위당 수백~수천 달러의 수익이 발생한다(Our Ability Inc., 2023b). 또한 이러한 자료는 공공기관의 평가 및 인증 기준에도 연동되어 활용되므로, 기업에서는 실무적 필요성이 높다.

4. 특성 및 성과

가. 북미 시장 내 영향력 확대: 기업 협력과 고용 문화 변화 유도

Our Ability Inc.는 2024년 기준, 미국과 캐나다를 포함한 북미 지역 내 45개 이상의 중대형 민간기업 및 기관과의 전략적 협력관계를 형성하고 있다(Our Ability, 2023a). 이들 기업은 고용 형태, 산업 분야, 인사 시스템에서 다양성을 보이며, 해당 조직의 장애인 채용 전 과정에서 Jobs Ability 플랫폼의 AI 매칭 시스템 및 컨설팅 서비스를 채택하였다.

특히, Our Ability는 플랫폼 단순 제공에 그치지 않고, 각 조직의 내부 채용 프로세스, 인사 전략, 직무 설계 방식을 검토하여 '맞춤형 포용 채용 모델'을 설계-적용-평가하는 전주기적 자문 체계를 운영하고 있다. 이러한 협력은 단순한 장애인 채용 확대를 넘어, 조직문화의 전반적 전환, 채용담당자의 감수성 제고, 중간관리자의 참여 확대 등 심층적 고용문화 혁신 효과를 유도하고 있다.

나. 장애인 고용성과: 고용률과 유지율 동시 개선

Jobs Ability 플랫폼을 중심으로 한 Our Ability의 활동은 실제로 장애인 고용률 및 고용 유지율 모두에서 긍정적 성과를 나타내고 있다. 기관에 따르면, 플랫폼을 통해 채용된 장애인의 1년 이상 직무 유지율은 72% 이상으로, 미국 전역 장애인 평균 고용 유지율(약 50%)을 크게 상회하는 수준이다(Our Ability, 2023b). 이러한 성과는 단순한 기술 매칭의 결과라기보다, 다음과 같은 종합적 지원 전략에서 기인한다:

- 구직자에 대한 사전 능력 분석 및 직무 선호 파악
- 고용주와의 직무환경 조정 협의(합리적 편의 제공)

- 장애 특성별 맞춤 인터뷰 가이드 및 온보딩(onboarding) 전략 설계
- 직장 내 심리적 안전(psychological safety)을 확보하기 위한 조직 내 교육 및 커뮤니케이션 설계

결과적으로 Our Ability의 개입은 단순 채용 증가만이 아니라, 조직 내 장애인의 근로 지속성, 소속감, 직무 만족도를 동시에 향상시키는 것으로 보고되고 있다.

다. 데이터 기반 장애인 인재 확보 플랫폼 구축

또 하나의 핵심 성과는 Our Ability가 보유한 '장애인 구직자 이력서 데이터베이스(DB)'의 구축이다. 이 플랫폼은 수천 명에 이르는 구직자의 장애 유형, 수행 가능 직무, 교육 이력, 보조공학 사용 여부 등을 포함한 구조화된 데이터를 바탕으로 기업에 적합한 인재를 매칭한다. 이러한 DB는 단순 인재풀을 넘어, 장애인 고용시장의 수요·공급 현황을 정량적으로 분석할 수 있는 기반 인프라로 기능하며, 다음과 같은 전략적 활용이 가능하다:

- 기업별 맞춤 인재군 추천
- 산업별 직무 유형에 따른 장애인 고용 적합도 분석
- 장애 유형별 직무 매칭 가능성에 대한 예측 기반 제공
- 정부 또는 학계의 정책연구 및 파일럿 프로그램 설계에 활용 가능

이러한 기술적 기반은 장애인을 일관성 있게 '잠재적 인재'로 간주하도록 돕는 도구이며, 기업 인사전략 내 장애인 고용의 구조화 및 정례화에 실질적 기여를 하고 있다(IBM Watson, 2022).

5. 공공부문과의 협력구조

가. 주요 협력기관 및 상호 협력관계

Our Ability는 민간 플랫폼 기업이지만, 다양한 정부 및 비영리 부문과의 전략적 파트너십을 통해 장애인 고용 생태계의 확산과 제도적 내재화에도 적극 참여하고 있다. 대표적인 협력 관계는 다음과 같다.

〈표 3-2〉 Our Ability Inc.의 공공부문과 협력 내용

공공부문	협력 내용
미국 노동부(Department of Labor) 산하 *ODEP(Office of Disability Employment Policy)	자문파트너
Vocational Rehabilitation Services	장애인 직업재활 연계 시스템 공동 운영
Disability:IN, National Organization on Disability(NOD)	민관 캠페인 공동 운영
주 정부 및 지방 교육구	청년 장애인 진로교육 프로젝트 수행

나. 협력의 이점과 과제

Our Ability Inc.는 다양한 정부 및 공공기관과의 협력을 통해, 장애인 고용 생태계 확산에 실질적 기여를 하고 있다. 특히 다음과 같은 측면에서 협력의 정책적·사회적 장점이 두드러진다.

1) 협력 시너지

첫째, 정책 실현의 현장성 강화 측면이다. Our Ability는 미국 노동부 산하 ODEP(Office of Disability Employment Policy)의 자문 파트너로 참여하며, 민간 시장에서의 디지털 고용 플랫폼 기반 채용 데이터를 정부 정책 설계에 환

류시키는 데 기여하고 있다. 이는 구직자 특성, 장애유형별 채용가능 직무, 보조공학 수요 등 실증 기반 데이터가 정책 설계에 반영되도록 하며, 정책의 실행가능성과 현장 적합성을 동시에 제고하는 구조이다(ODEP, 2023).

둘째, 공공서비스와의 연계 효율성을 증대하는 측면이다. Our Ability는 주정부 직업재활기관(Vocational Rehabilitation Services)과의 연계를 통해, 공공의 직업재활 프로세스와 민간 채용 플랫폼의 통합적 서비스 제공을 시도하고 있다. 이 구조는 복지적 접근(재활)과 경제적 접근(고용)을 유기적으로 연결함으로써, 이중적 서비스 단절을 해소하고, 장애인 당사자 중심의 일관된 경로를 제공한다는 점에서 높은 정책적 의의가 있다(NOD, 2022).

셋째, 민관 공동 캠페인을 통한 사회적 인식 확산측면이다. Disability:IN, NOD 등과 공동 추진하는 장애인 고용 인식 개선 캠페인은 대기업, 지역 커뮤니티, 교육기관을 동시에 아우르며 사회 전반에 장애 포용 메시지를 확산시키고 있다. 특히 청년 장애인 대상 진로교육 프로그램은 공립학교 및 지방교육구와 협력하여 장애인 고용의 초기경로를 조기에 설계할 수 있도록 지원하며, 장기적으로 노동시장 진입률 제고에 기여하고 있다(Our Ability, 2023).

넷째, 시스템 수준의 인프라 설계자 역할 측면이다. 단순 서비스 제공자(supplier)를 넘어, Our Ability는 '고용 생태계 설계자(systemic enabler)'로서의 위상을 강화하고 있다. 이는 민간 기업이 공공의 한계를 보완하며, 전체 시스템 차원에서 지속 가능하고 기술 친화적인 고용 인프라를 구축하는 주체로 전환된다는 점에서, 향후 한국을 포함한 타 국가에서도 중요한 모델로 참고될 수 있다.

2) 협력의 과제: 권한 경계와 지속가능성의 이슈

Our Ability의 공공 협력 구조는 다음과 같은 구조적 한계 및 긴장 요인도 동시에 내포하고 있다.

첫째, 민간영역과 공공정책 간의 경계가 모호한 측면이다. Our Ability는 명확히 영리기업으로서, 정부 정책과 연계된 서비스 제공 과정에서 공공성과

민간영역의 권한 경계가 불분명해지는 위험이 존재한다. 예컨대, Jobs Ability 플랫폼의 데이터가 정부 자문에 활용되는 경우, 개인정보 보호 및 정보 비대칭 문제가 발생할 수 있으며, 이로 인해 데이터 독점에 대한 우려도 제기된다(Disability:IN, 2022).

둘째, 정부 재정에 대한 민간 의존이 강화될 수 있는 우려 측면이다. 현재 일부 청년 진로교육 프로그램 및 지역 캠페인은 주 정부 또는 지방정부 예산을 통해 공동 운영되고 있는데, 이는 중장기적으로 볼 때 Our Ability가 공공재정에 의존한 민간 플랫폼 구조로 전환될 가능성을 내포하고 있다. 따라서 플랫폼 독립성과 공공사업의 지속성 간의 균형을 유지하는 제도 설계가 요구된다.

셋째, 자문 영향력의 독점화 가능성이다. Our Ability가 미국 내 장애인 고용 컨설팅 시장에서 독보적 위치를 점하게 될 경우, 정책 자문 및 실행 영역에서의 경쟁 부족과 역량 집중화 현상이 발생할 수 있다. 이는 장기적으로 정부 정책 결정 과정에서 다양한 관점과 민간 경험이 반영되지 못할 위험을 내포하고 있으며, 자문권의 분산과 통제 체계 확립이 필요한 지점이다(US GAO, 2023).

제3절 프랑스 Handishare 사례[15)]

1. 조직 개요 및 사업영역

Handishare는 2011년 말 설립된 프랑스 기업으로, 본사는 리모네스트(Limonest)에 위치한다. 설립 초기부터 장애인의 고용·직무 적응을 중심으로 한 기업형 고용모델을 개발해 왔으며, 적응기업(Entreprise Adaptée)으로서의 법적·운영적 지위를 명시적으로 취득하고 있다. Handishare는 주로 인사관리(HR), 구매·조달, 회계·재무, 디지털 프로젝트·IT, 마케팅 등 기업 지원업무

15) *Handishare: Entreprise Adaptée / Prestations BPO.* 공식 웹사이트 주요 발췌

(BPO)를 수행하는 장애인 인력을 기업 고객사에 제공함으로써 기능적 아웃소싱을 수행한다. 또한 'Handishare Intérim' 브랜드를 통해 장애인 전용 임시직(인턴·단기 계약) 및 장기 채용(CDD/CDI) 알선을 병행한다. 이와 같은 조직·업무구성은 대기업의 백오피스 업무 외주 수요와 장애인 인력의 직무 적합성을 연결하는 비즈니스 모델로 평가된다.

2. 주요 서비스 내용

가. 장애인 맞춤 직무 매칭 및 고용 알선

Handishare는 구직자(장애인)의 역량·훈련수준·보조공학 필요성 등을 평가하여 고객기업의 특정 직무와 매칭하고, 임시직을 통한 현장 적응 경로에서 정규고용으로의 전환을 지원한다. Handishare Intérim을 통한 단기·중기·장기 알선이 이에 해당된다.

나. 현장 밀착의 직장 내 지원 및 적응 컨설팅

장애인 근로자의 채용 이후 Handishare 소속의 잡코치·직무담당자들이 기업 인사(HR) 및 현장관리자와 협력하여 초기 적응, 근무환경 조정, 보조기기 연계 등 실무적 지원을 제공함으로써 근속유지 가능성을 제고한다. 이러한 서비스는 취업이후 장애인 근로자의 사후관리(사례관리) 체계에 속한다.

다. 교육·인식개선 프로그램

Handishare는 고객사 대상 장애 인식 강화 워크숍, 합리적 편의 제공 관련

교육, 내부 직원 대상의 인식개선 캠페인 등을 실시하여 고용주 측의 조직문화 변화를 촉진한다. 이러한 활동은 기업의 CSR(사회적 책임) 및 법적 의무 준수(프랑스 장애인고용공단인 AGEFIPH와의 연계 가능성)와 연결되어 제안된다.

라. 기업 비즈니스 프로세스 아웃소싱(BPO)

Handishare는 인사행정(방문의료 관리·교육관리 등), 구매·물류관리, 회계·경리, 디지털 프로젝트(테스팅·데이터 관리), 마케팅(데이터베이스 관리·커뮤니티 매니지먼트) 등 기업의 비핵심 지원업무를 장애인 인력을 통해 수행함으로써 고객사의 운영비용 절감과 장애인 고용 확대를 동시에 달성하는 목적으로 수행되고 있다.

3. 비즈니스 수익 구조

Handishare의 영리모델은 B2B 계약 기반의 수익 창출 구조를 특징으로 한다. 구체적으로 고객사에 제공하는 인력파견·운영서비스에 대한 계약 수수료, 기업의 장애인 고용정책 설계·인식 향상 프로그램·직무 분석 등 맞춤형 컨설팅 비용, 적응기업(Entreprise Adaptée: 장애인이 전체 근로자의 50%이상인 기업) 지위에 따른 보조금·세제 혜택 및 공공연계 자금의 활용, 대기업과의 장기 협력 계약을 통한 수익 안정화 등이 주요 수익원이다.

가. 인력파견 및 아웃소싱 용역 수수료

Handishare의 기본적인 수익원은 기업 고객에 제공하는 인력파견 및 BPO(백오피스 아웃소싱) 용역 수수료이다. Handishare는 HR·구매·회계·IT·마케팅 등 기업의 지원기능을 장애인 인력을 통해 대행하며, 고객사와의 계약에 따라 시간당·월정액·프로젝트 단위 등의 요율로 용역대가를 청구한다. 특히 'Entreprise

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

Adaptée' 지위를 가진 조직으로서 고객사의 장애인고용 기여비용 산정에 영향을 미치므로(고객사의 고용부담금 경감이라는 간접가치 제공), 고객은 단순 인건비 이상의 전략적 아웃소싱 수요로 Handishare 서비스를 구매하는 경향이 있다. 현장 적응과 성과유지(사후관리)를 포함한 통합형 서비스 제공은 단건 파견보다 높은 계약 단가를 정당화하며, Handishare Intérim을 통한 임시직 공급 역시 수수료 수입을 창출한다. 이와 같은 용역수수료 모델은 정기적 현장관리·교육·시스템 접속(클라이언트 애플리케이션 연동) 비용을 반영하여 설계된다.

나. 프로젝트·컨설팅 수익

Handishare는 단기·중장기 컨설팅 프로젝트를 통해 추가 매출을 확보한다. 이 범주에는 고객사(다른 영리기업)의 장애인 고용정책 설계, 직무 분석(job carving) 및 재설계, 합리적 편의(accommodation) 계획 수립, 내부 장애인 인식 개선 워크숍 및 관리자 교육 등이 포함된다. 이러한 컨설팅은 표준 파견 용역과 구분되는 부가가치 서비스로서 계약 단가가 상대적으로 높고, 프로젝트 완료 시점의 성과보고·성과지표 검증을 기반으로 보수 지급이 이루어지는 경우도 관찰된다. 또한 Handishare가 수행하는 교육·훈련 프로그램은 장애인 직원의 직무적응을 촉진하여 장기적 유지율을 개선함으로써 용역 재계약으로 연결되는 선순환을 형성한다. 기업의 CSR·준법리스크 관리 관점에서 이들 컨설팅 수요는 지속적이며, Handishare는 이를 별도의 매출원으로 체계화하고 있다.

다. 정부보조금 및 제도적 혜택

Handishare는 프랑스의 'Entreprise Adaptée'로서 DREETS(전국 산업·노동 구조 행정기관)로부터의 인가를 받고 관련 제도적 혜택과 공적 지원의 대상이 된다. 이러한 지위는 직접적인 보조금 수령 또는 채용·훈련 관련 공적 기금

(AGEFIPH 등) 연계의 가능성을 열어주며, 고객사 입장에서는 Handishare에 아웃소싱한 비용의 일부를 장애인고용 기여금 산정에 반영하거나 공제 가능한 구조를 통해 간접적 비용효과를 달성할 수 있다. 공적 보조는 대개 인력훈련·적응장비·채용보조금 등의 형태로 지급되며, Handishare는 이러한 공적자원을 활용하여 교육프로그램을 운영하거나 채용 초기의 고정비를 완화함으로써 사업의 수익성·사회적 임무를 동시에 유지한다.

라. 장기 파트너십에 의한 매출

Handishare는 TotalEnergies 등 대형 법인과의 장기 파트너십을 통해 안정적이고 반복적인 매출원을 확보한다. 이러한 파트너십은 단순 일회성 채용을 넘어서, 전사적 지원기능의 일부를 아웃소싱하는 형태로 발전하며, 장기계약(연간·수년 단위)은 예측 가능한 수입 흐름과 규모의 경제를 가능하게 한다. 또한 파트너 기업의 내부 CSR·인권정책과의 정합성은 Handishare의 서비스 포지셔닝을 강화하여 타기업으로의 확장 기회를 제공한다. 장기 파트너십 계약에는 성과지표(예: 유지율, 서비스 수준협약 SLA)와 정기적 성과보고 조항이 포함되어 있어 Handishare의 운영 품질과 지속가능성에 직접적 영향을 미치고 있다.

4. 특성 및 성과

가. 장애인 고용의 생산성 패러다임 구현

Handishare는 2011년 설립된 이후 프랑스 내 대표적인 Entreprise Adaptée (적응기업: 상시근로자의 50%이상 장애인 기업)로서, 조직 구성원의 90% 이상을 장애인이 차지한다. 이는 단순한 고용 통계를 넘어, 기업의 조직문화·업무

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

체계·리더십 구조 전반이 장애 친화적으로 설계되어 있음을 의미한다. Handishare는 채용 시 장애유형보다는 개인의 역량과 직무적합성을 중점으로 평가하며, 이를 위해 사내에 고용 컨설턴트(Chargé d'accompagnement), 적응 코디네이터(Coach d'intégration) 등의 전문 직무를 두고 있다. 이러한 내부 전문가들은 채용·배치·직무적응·훈련·성과평가의 전 과정을 밀착 관리하여 장애 근로자의 장기 고용유지율을 높인다. 또한 원격근무와 디지털 협업 툴을 적극 활용하여, 이동 제약이 있거나 보조기기 의존도가 높은 근로자도 동일한 생산성을 유지할 수 있도록 지원한다. 이와 같은 운영 구조는 "장애인 고용의 생산성 패러다임"을 실질적으로 구현한 모델로 평가된다.

나. 주요성과

1) 장애인 고용의 생산성 패러다임 구현 확산 효과[16]

Handishare의 가장 두드러진 성과는 장애인 근로자의 안정적 고용 유지와 노동시장 복귀 촉진이다. 2023년 기준 Handishare 그룹 전체 근로자 중 약 95%가 장애를 가진 직원이며, 이 중 상당수가 중증장애(손·팔·척수·정신적 장애 포함)로 분류된다. 또한 평균 근속기간은 3년 이상으로, 일반 민간기업 평균을 상회한다. 이는 맞춤형 직무 설계와 지속적 직장 내 코칭으로 성과를 거두고 있다. Handishare는 단순히 일자리를 제공하는 것을 넘어, 장애인의 '직업정체성 회복'과 '경력개발'이라는 질적 목표를 병행한다. 실제로 내부 평가 결과, 전체 직원의 80% 이상이 입사 후 직무역량 향상 또는 상위직무로의 이동(예: 인턴→정규직, 또는 단순 업무→관리직)을 경험하였다. 또한 고객사(예: TotalEnergies, EDF, Sanofi 등)는 Handishare와의 협업을 통해 CSR(기업의 사회적 책임) 지표 향상과 장애인고용 의무 이행 효과를 동시에 달성하였다. 이러한 성과는 사회적

16) TotalEnergies France, 2024; Handishare LinkedIn, 2025

가치와 경제적 가치의 동시 창출이라는 이중성과(dual-value creation)를 보여준다.

2) 사회적 영향력 확대[17]

Handishare는 프랑스 정부로부터 'Entreprise Adaptée 인증'을 받은 동시에, Entreprise à Mission(사명형 기업) 제도에도 참여하고 있다. 이는 프랑스 「Pacte 법(2019)」에 근거한 제도로, 사회적 목적을 명시적으로 기업정관에 반영하고 그 이행을 정기적으로 평가받는 구조다. Handishare는 사회적 포용, 평등, 고용 지속가능성이라는 세 가지 핵심 사회적 목표를 기업 사명으로 설정하고 있으며, 외부 독립평가기관을 통해 매년 성과를 검증받는다. 2023년에는 리옹(Université Catholique de Lyon) 산학협력연구 결과, Handishare가 수행하는 디지털 기반 원격근무 모델이 장애인 고용유지율 향상에 통계적으로 유의미한 효과를 보였다는 연구결과가 발표되었다. 또한 프랑스 산업부와 DREETS는 Handishare의 운영사례를 "장애인고용 혁신모델"로 분류하여 Cap Emploi 및 Agefiph 사업과 연계한 시범사업 확산을 추진 중이다. 결과적으로 Handishare는 장애인 노동시장 통합의 실질적 성공모델로 자리매김하며, 프랑스 내 적응기업 네트워크 중 모범사례로 빈번히 인용되고 있다.

5. 공공부문과의 협력구조

가. 주요 협력기관 및 상호 역할분담

Handishare는 프랑스의 공공 고용·복지·산업정책 네트워크와 긴밀한 협력관계를 구축하고 있으며, 특히 AGEFIPH, DREETS, Cap Emploi, France Travail(舊 Pôle Emploi) 등 주요 기관과 기능적으로 연계되어 있다[18].

17) 출처: UCLy, 2024; DREETS Rhône-Alpes 지역보고서, 2024; Handishare 공식 보고서, 2025)

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

〈표 3-3〉 Handishare의 공공부문과 협력 내용

공공부문	협력 내용
AGEFIPH : 장애인통합기금관리협회 (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)	- 재정파트너, 장애인고용 제도적 감독기관 - 인력훈련, 직무조정, 근로복지프로그램 개발
DREETS :노동부산하 산업고용노동감독기관 (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités)	- 민간영역 공공서비스 품질 관리 협력
Cap Emploi(장애인고용지원 공공네트워크) 및 France Travail(舊 Pôle Emploi: 전국 공공 고용센터)	- 장애인 구직자 데이터베이스 공유, 채용 연계, 사후관리 등 '고용 연속지원체계 (Parcours intégré d'emploi)'를 공동 수행
지방자치단체 및 공공기업	- 지방정부와 공동으로 "Handicap et Compétences" 캠페인을 실시하며, 장애인 직무훈련 및 지역기업 연계사업을 추진

나. 협력의 이점과 과제

Handishare의 가장 두드러진 특징은 공공 전달체계의 한계를 보완하는 민간영리 파트너 모델로서 기능한다는 점이다[19].

프랑스의 공공 취업지원 시스템은 France Travail(舊 Pôle Emploi)과 Cap Emploi을 중심으로 운영되며, 장애인 대상의 고용연계, 직무적응, 재활지원 등을 수행한다. 그러나 이러한 공공기관은 행정 중심의 표준화된 서비스를 제공하기 때문에, 개별 기업의 산업적 요구나 장애유형별 세밀한 직무 설계에는 즉각적이고 탄력적으로 대응하기 어렵다는 구조적 한계를 지닌다. Handishare

18) AGEFIPH, Rapport Annuel 2024, Cap Emploi National Network Report, 2023, Région Auvergne-Rhône-Alpes, Programme Handicap et Emploi 2023-2025

19) DREETS Rhône-Alpes, Évaluation du partenariat public – privé des Entreprises Adaptées, 2024; AGEFIPH, Les Entreprises Adaptées comme acteurs de l'innovation inclusive, 2023

는 이러한 한계를 보완하는 "시장기반형 맞춤 지원 구조"를 통해, 공공 전달 체계가 놓치기 쉬운 영역을 보충하고 있다. 첫째, 기업의 구체적인 직무요구와 구직자의 장애유형·역량을 매칭함으로써 공공 취업서비스가 제공하지 못하는 세분화된 직무 설계 기능을 수행한다. 둘째, 공공기관의 행정적 지원이 끝난 이후에도, 실제 직장 내에서 장애인이 안정적으로 근무할 수 있도록 장기 사후관리(post-placement support)를 지속한다. 셋째, 기업 인사부서와의 실시간 협력을 통해 근로환경 개선, 디지털 접근성, 심리적 안전 등을 현장에서 직접 조정함으로써, 공공기관 중심의 '정책적 조언(advice)'을 '현장 실천(action)'으로 전환시키는 중간조직(intermediary organization) 역할을 수행한다.

이러한 기능은 특히 Cap Emploi의 행정형 서비스와 상호보완적이다. Cap Emploi가 구직자 발굴과 직무적합성 평가를 담당한다면, Handishare는 채용 이후의 직무 배치·적응·성과관리라는 '사후단계'에 집중함으로써 "고용 전주기(inclusive employment continuum)"를 완성시킨다. 결과적으로 Handishare는 공공체계의 한계를 실질적으로 보완하며, 장애인의 장기 고용 유지율과 직무 만족도를 높이는 역할을 하고 있다.

반면, Handishare의 이러한 공공체계 보완 기능은 동시에 몇 가지 구조적 제약과 과제를 수반한다.

첫째, Handishare는 Cap Emploi, DREETS, AGEFIPH 등 복수 기관과 데이터를 공유하고 협력해야 하지만, 이들 기관 간 정보체계(Information System)가 통합되어 있지 않아, 동일한 구직자나 기업 정보를 여러 차례 반복 보고해야 하는 비효율이 발생한다. 둘째, 정부의 감독 중심 협력구조는 자율성과 혁신을 제한하는 요인으로 작용한다. 예를 들어, AGEFIPH와 DREETS는 적응기업(Entreprise Adaptée)에 대한 성과기준(고용률, 근속율, 교육참여율 등)을 획일적으로 제시하고, 이에 따른 보조금 지급을 결정한다. 그러나 이러한 top-down 평가 프레임은 각 기업의 창의적 서비스모델이나 기술 기반 고용지원(AI 매칭, 원격근무 도입 등)을 제약하는 측면이 있다. 셋째, 민간-공공

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

간의 경계 모호성도 중요한 과제다. Handishare는 법적으로 민간 영리기업이지만, 공공서비스를 수행하면서 일정 부분 공공예산에 의존하고, 반대로 공공기관은 민간 성과 측정을 중시한다. 이로 인해 "책임 주체의 경계(blurring of accountability)"가 불분명해지고, 결과적으로 평가 체계나 재정지급 기준이 혼재될 가능성이 있다. 따라서 Handishare와 같은 민간영리형 적응기업이 장기적으로 공공 전달체계 내에서 기능하기 위해서는, 협력의 명확한 거버넌스 규정 및 성과기반-혁신보상형 구조가 병행되어야 한다.

향후 프랑스 정부가 추진 중인 "Entreprise Adaptée 2030 전략(Strategie EA2030)"에서는 이러한 과제를 해결하기 위해, 적응기업의 공공협력 기능을 공식화하고, 민간 주도의 혁신모델을 제도적으로 평가·보상하는 공공협력 인증체계(Public Partnership Accreditation System) 도입이 검토되고 있다. 이는 Handishare와 같은 기관이 단순한 보조금 수혜자가 아니라, 공공-민간 간 공동실행자(co-executor)로 기능하도록 전환하는 제도적 기반이 될 것으로 보인다.

제4절 일본 GROP(グロップ社) 사례[20]

1. 조직 개요 및 사업영역

일본의 주식회사 GROP(グロップ社)은 인재파견 및 아웃소싱 전문기업으로 장애인 고용 지원 분야에서도 활발히 활동하고 있다. 본사는 오카야마(岡山県)에 위치하며, 전국에 다수의 지점을 운영하고 있다. 핵심 그룹사는 장애인용 특례 자회사인 GROP Sincerite(주식회사 산세리테)로, 2004년 설립 이후 장애인 맞춤형 고용 및 직무 지원의 선도 기업 역할을 지속해왔다. GROP 그룹은

20) 株式会社グロップ. (2025). 社会的取り組みと会社概要. Retrieved fromグロップ 공식 웹사이트 주요 발췌

직무 파견, 비즈니스 프로세스 아웃소싱(Business Process Outsourcing; 이하 BPO), ICT, 로지스틱스 등 다양한 비즈니스 서비스를 제공하면서, 특례 자회사를 통한 장애인 고용 프로젝트도 그룹 전략의 핵심 축으로 삼고 있다.

2. 주요 서비스 내용

가. 장애인 맞춤형 인력 파견 및 직무 적응 지원

GROP는 장애인을 위한 맞춤형 인력 배치 및 파견 서비스를 중심으로 운영된다. 인사 파견 사업을 통해 일반 기업과 특례 자회사에 장애인 인력을 공급하며, 특히 직무 개발 및 현장 적응을 돕는 직장적응지원 전문가(잡코치)를 양성·파견한다. 이들은 장애인의 직무에 대한 이해와 환경 조정을 지원하며, 일반 기업뿐 아니라 특례 자회사에서도 활동한다.

나. 특례 자회사 제도를 활용한 전주기적 고용지원서비스 제공

그룹 산세리테는 GROP의 특례자회사제도를 활용함으로써, 장애인 고용 의무를 법적으로 실행할 수 있도록 설계된 조직이다. 이 회사는 그룹 전체의 장애인 고용 관리와 업무 분담을 수행하며, 장애 유형에 따라 행정·사무·물류 업무에서 다양한 직무에 장애인 직원을 배치하고 있다. 예컨대 콜센터 운영, 데이터 입력, 리사이클링 업무, 사무지원 등이다. 또한 지역 밀착형 서비스를 위해 그룹의 자회사들이 운영되고 있으며, 이는 장애인 대상 취업이행 및 계속지원 사업과 직결되어 있다.

다. 민간 교육·훈련 및 컨설팅 서비스

GROP그룹은 민간 직업훈련센터 및 사회적기업과 협력하여, 장애인 맞춤 직업훈련, 직무 능력 강화, 기업 맞춤 직무 분석, 작업환경 개선 서비스를 제공한다. 일부 사회적기업 형태의 자회사들은 장애인 표준사업장 운영 및 일자리 창출 역할을 수행하며, 지역 기반 고용 생태계 활성화에 기여한다. 또한, GROP는 장애인 고용 초기 단계에서 직장에 잡코치를 파견하는 민간기관으로서, 장애인의 직장 내 적응과 사후관리, 직무 재설계 등을 포함한 지원체계를 제공한다.

라. 컨설팅 및 법제 자문

GROP는 기업이 장애인 고용 의무를 원활히 이행할 수 있도록 다음과 같은 컨설팅 서비스를 제공한다.

- 장애인 역량 평가 및 직무 적합성 분석
- 취업 알선과 사후관리
- 고용 부담금 관리 및 정부지원금(보조금) 활용 전략 자문
- 법률·제도 컨설팅, 기업 인식 개선 교육, 장애친화적 직무 설계 지원

이들 서비스는 정부가 제공하는 보조금과 민간 수익을 혼합한 모델로 운영되며, 특히 특례 자회사를 중심으로 장애인 고용 확대 지원에 주요한 역할을 담당하고 있다.

3. 비즈니스 수익 구조

GROP 그룹의 수익 구조는 단기 수익이 아닌, 장애인 고용 지속성 및 직무 만족을 통한 장기적 관계 구축 기반으로 설계되어 있다. 인력 파견 및 아

웃소싱 수수료, 잡코치 기반 직장 적응 지원 서비스, 기업 대상 컨설팅 수수료, 정부 보조금 및 보조 사업 위탁 수입, 특례 자회사 운영 수익이 복합적으로 결합된 하이브리드 모델이다. 이러한 모델은 일본 특유의 특례자회사제도와 결합되어, 장애인 고용 확대와 수익 창출의 목표를 동시에 달성하는 대표적 사례다.

가. 파견 및 아웃소싱 수수료

GROP 본사는 기업 고객(일반 민간기업 및 특례 자회사)에게 장애인 인력을 파견하고, 직무 운영 및 아웃소싱 서비스 형태로 수수료 기반 수익을 창출한다. 이는 인력 파견 계약 단위로 요율이 정해지며, 파견 인력 수와 운영 기간에 따라 수익 규모가 결정된다(Bloomberg, 2025). 특례 자회사인 그룹 산세리테(グロップサンセリテ)의 경우, GROP 내에서 사무·콜센터·물류·청소 등 다양한 직무를 정규직 고용 형태로 수행하며, 본사로부터 업무 수탁 형태로 매출을 발생시킨다. 장애인 직원을 직접 채용하고 운영하는 구조로, 일반 기업을 대상으로 한 파견 플랫폼과 병행하여 수익을 창출한다.

나. 직장 적응 지원 인력(잡코치) 파견 및 서비스 수익

GROP는 직장적응지원 전문가를 양성하여 장애인이 직장에 잘 적응하도록 지원하는 사후관리 및 직무지원 서비스를 제공하고 있다. 이는 일반 기업, 특례 자회사, 공공기관 등에서 계약 기반으로 운영되며, 교육·파견·사후관리까지 포함한 패키지형 서비스로 수익을 창출한다.

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

다. 컨설팅 및 직무 분석 서비스

GROP는 기업 대상 컨설팅 서비스를 통한 수익도 추구하고 있다. 여기에는 장애인 역량 평가, 직무 적합성 분석, 법적·정부 지원금 활용 전략 자문, 장애 친화적 직무 설계 교육 등이 포함되며, 해당 서비스 제공 시 기업으로부터 유료 자문료를 수취한다. 특히 고용부담금 관리, 정부 보조금 제도(장애인 고용촉진법 관련)의 활용 전략 자문이 높은 수요를 지니며, 기업이 제도를 준수하는 것을 지원하는 컨설팅 형태로 운영된다.

4. 특성 및 성과

가. “Triple Win” 모델을 추구

GROP 그룹은 “Triple Win” 모델을 추구한다는 이념을 내세우며, 고객(고용처 기업), 장애인 인재, GROP 회사 3자 모두가 이익과 효과를 얻는 지속가능한 구조를 지향한다.

- 특례자회사제도 활용: 그룹 산세리테는 2004년 GROP 본사의 특례 자회사로 출범하여, 장애인을 정규직 고용 대상으로 채용함으로써 그룹 전체의 고용 법적 기준을 달성하도록 설계된 조직이다
- 지역 밀착형 구조: 특례자회사를 통해 지역 기반의 취업 전환 지원 및 직무 적응 서비스를 제공하며, 장애인의 지역사회 정착 기반을 강화한다
- CSR 철학 기반의 윤리적 기업문화: GROP는 “당연히 실천되어야 할 것을 실천하는 기업”이라는 윤리 지향적 기업문화를 강조하며, 장애 고용을 단순한 사회공헌이 아닌 기업의 지속적 책임으로 인정한다.

나. 주요성과

1) 장애인 고용 확산 효과

공식 통계에 따르면, 2024년 기준 일본 민간기업의 장애인 고용률은 2.41%로 역대 최고치를 경신했다. GROP 그룹은 이 법정 고용률 목표 이행의 핵심 주체로 기여하며, 특히 자회사에 장애인 약 26명이 정규 고용 형태로 근무 중이다. 이들 중 지적 장애 및 정신 장애인이 주요 구성원이며, 재직 기간이 1년 이상인 구성원이 다수 포함된다. 또한 고용 초기부터 잡코치를 통한 현장 지원 서비스를 제공하며, 장애인의 직무 정착률을 높이고 있다. 이는 파견 인력·직무 환경 조율·현장감독 및 사후관리 등 전주기적 지원 시스템을 통해 이루어진다.

2) 사회적 가치 창출

GROP가 운영하는 파라스포츠 사업단팀(パラスポーツ実業団) 'WORLD-AC' 및 지역 공동체 활동은 사회 참여 및 지역 활성화라는 측면에서도 높은 평가를 받고 있다. 이는 장애인 직업훈련과 스포츠를 접목한 융합 모델로, 직원의 다방면적 성장을 지원하는 문화적 성과로 해석될 수 있다.

5. 공공부문과의 협력구조

가. 주요 협력기관 및 상호 역할분담

GROP 그룹은 특례자회사제도를 활용한 장애인 고용 모델을 중심으로 운영되며, 일본 정부 및 지방자치단체와 공공 분야와의 협력을 통해 제도적 통합성과 사회적 영향력을 확대해왔다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 3-4〉 GROP의 공공부문과 협력 내용

공공부문	협력 내용
지방자치단체 또는 고용센터	공공의 취업지원 서비스를 민간기반으로 위탁 운영

나. 협력의 이점과 과제

GROP 그룹은 지방자치단체와 고용센터와 협력을 통해 장애인고용률을 안정적으로 운영하며, 장애인 고용 생태계 확산에 기여하고 있다.

협력의 이점으로는 일본 공공기관의 장애인 취업지원 체계를 보완하며 실행력 기반의 시너지를 가져오는 것이다. 즉, 일본 공공부문과의 협력을 통해 제도적 장애인 고용 확대와 현장 중심의 직장 적응 지원을 결합한 포괄적 모델을 형성했으며, 이러한 구조는 고용 법률 준수와 지속 가능한 장애인 일자리 창출에 있어 포용적 고용문화 확산이라는 유의미한 역할을 수행한 측면이다.

단, 향후 과제로는 민간 영역의 독립성 강화라는 관점에서 취업지원프로그램이 보조금과 위탁사업 형태로 운영되고 있는 점은 공공재정의 의존성이 높아지는 부분이며, 민간기관의 자유로운 형태의 확장적 사업운영을 제한할 수 있어 공공과 민간의 균형적 보완이 필요한 사항이다.

제5절 시사점

장애인의 노동시장 참여는 포용사회 실현을 위한 핵심 과제 중 하나로, 그간 공공기관과 비영리단체 중심의 지원체계가 주축을 이루어 왔다. 그러나 최근 들어 영국, 미국, 프랑스, 일본 등에서는 영리 민간기업이 장애인 고용에 적극 참여하는 모델이 등장하며, 고용정책의 새로운 파트너로서 주목받고 있다. 이러한 변화는 공공의 한계를 보완하고 시장 기반의 지속 가능성을 확보

할 수 있다는 점에서 긍정적이지만, 동시에 민간의 영리추구와 공공성의 충돌 가능성, 제도적 통제의 미비 등 여러 과제를 동반한다.

본 절에서는 Inclusive Employers(영국), Our Ability(미국), Handishare(프랑스), GROP(일본)의 해외 사례를 바탕으로, 민간 영리기관의 장애인 고용 참여가 노동시장에 갖는 시사점을 제시하였다.

〈표 3-5〉 해외 사례 비교표

구분	비의무고용국가 사례(비할당제)		의무고용국가 사례(할당제)	
	Inclusive Employers (영국)	Our Ability 'Jobs Ability' (미국)	Handishare (프랑스)	GROP (일본)
기관 형태	영리 민간기업 (인클루전 멤버십 및 컨설팅)	영리 민간기업 (AI 기반 직무 매칭 및 컨설팅)	영리 민간기업 (적응기업 인증을 받은 사회적 영리 고용컨설팅 및 인력파견 기업)	영리 민간기업 (인력파견 및 고용 컨설팅)
주요 서비스	장애인 고용 전략, 조직문화 개선, 인식교육, 직무 적합성 평가, 인증지원	AI 기반 장애인 직무 매칭, 채용 지원, 직무 재설계, 교육·멘토링 사후관리 제공	장애인 맞춤형 직무 매칭 및 채용 지원, 기업 대상 직장 내 적응 컨설팅, 아웃소싱 서비스, 법정 고용의무 완화 컨설팅	장애인 맞춤 인력 파견, 직무 개발, 현장 적응지원, 기업컨설팅
이익 창출 방법	멤버십 구독료, 프로젝트 컨설팅, 교육 참가비	구독형 서비스, 프로젝트 수수료, 채용 성과 수수료	고객사로부터의 용역 서비스 수수료, 프로젝트·컨설팅 수익, 정부 보조금 및 세제 혜택	인력 파견 및 컨설팅 수수료, 프로젝트 계약 수익
주요 고객	대기업, 공공기관, 중소기업 등 450개 이상 회원	미국, 캐나다 전역 대기업 및 중소기업, 공공기관	프랑스 내 대기업(에너지·금융·공공서비스 분야) 및 중소기업 공공기관	일본 내 대기업, 중소기업, 특례 자회사 등

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

<표 3-5> 해외 사례 비교표(계속)

구분	비의무고용국가 사례(비할당제)		의무고용국가 사례(할당제)	
	Inclusive Employers (영국)	Our Ability 'Jobs Ability' (미국)	Handishare (프랑스)	GROP (일본)
주요 사업 목표/ 성과	장애인 고용 문화 정착, 정부 인증 및 포용성 강화, 채용률 증가	장애인 고용률·유지력 향상, AI 접목한 효율적 채용	장애인 근로자 직접 고용(근속유지율 약 90%), 전문직무분야 확대, 가치창출	특례 자회사 연계 장애인 고용 확대, 고용 부담완화 및 직무적합성강화
수익/ 재원	연간 약 1,200만 파운드 수익, 멤버십 및 컨설팅 기반	기업 구독료, 프로젝트 수익, 정부 사업 참여 수익	민간 기업 계약 매출 약 70%, 정부보조금 및 세제지원 약 20%, 교육·컨설팅 및 프로젝트형 수익 약 10% (2023년 기준, Handishare 연례보고서)	인력 파견 및 컨설팅 수익, 정부 협력 사업 참여
정부및 공공 기관과 관계	정부 정책 자문, 공공기관 교육 협력, 인증사업 참여	정부 고용 정책 연계, 공공기관 협력	정부 고용정책 수행, 취업지원데이터 연계 및 직무매칭 협력(취업지원보완)	지방자치단체 및 후생노동성 협력, 정부 보조금 사업 수주

1. 민간의 전략적 장점: 유연성, 전문성, 시장 친화성

민간 영리 기관은 공공기관 대비 상대적으로 유연하고 빠른 대응이 가능하며, 특정 산업 영역이나 장애 유형에 특화된 맞춤형 전문서비스를 제공할 수 있다는 점에서 경쟁우위를 갖는다. 예컨대, Inclusive Employers는 채용부터 유지, 평가까지 포괄하는 설계-실행-환류의 전주기 자문 체계를 바탕으로 실효적 조직문화 변화를 유도하며, Our Ability는 AI 기반 채용 플랫폼(Jobs Ability)을 통해 무의식적 편견을 제거하는 기술 기반 솔루션을 제공하고 있다. Handishare는 소

속의 잡코치·직무담당자들이 기업 인사(HR) 및 현장관리자와 협력하여 초기 적응, 근무환경 조정, 보조기기 연계 등 실무적 지원을 사례관리 체계로 제공함으로써 장기 근속유지 가능성을 제고하고 있다. GROP의 경우, 직장적응지원 인력(잡코치) 파견과 직무 설계 컨설팅을 통해 일본의 특례자회사 제도와 접점을 형성하며, 현장 중심의 밀착형 지원체계를 구현하고 있다. 이러한 서비스는 공공기관이 직접 제공에 제한적인 심층 맞춤형 개입을 가능케 하며, 기업 입장에서는 법적 고용 의무의 효율적 이행 수단이 될 수 있다.

2. 사회적 가치와 경제적 지속 가능성의 병행 효과

이들 영리 기관은 모두 단순한 수익 창출을 넘어, 사회적 가치와 경제적 지속 가능성의 병행 전략을 지향하고 있다는 점에서 공통점을 보인다. Inclusive Employers는 DI&B(다양성·포용성·소속감) 컨설팅 기업으로서, 회원제 기반의 지속 수익 구조를 통해 수익과 포용문화 확산을 동시에 도모하며, Our Ability는 AI 기반 채용 솔루션과 포용성 인증 서비스를 결합한 사회혁신형 기술기업으로 평가받고 있다. Handishare는 장애인 고용에 따른 정부보조금은 전체 재원의 1/5정도이며 모두 민간 기업계약을 통해 운영되고 있다. 즉 이러한 모델은 공공 재정에 의존하지 않고도 자체 재원을 확보하며, 복지에서 경제로, 수동적 보호에서 능동적 참여로의 장애인 고용 담론 전환을 촉진한다. 이는 공공 중심 고용정책이 갖는 한계, 즉 예산 한계, 획일화된 서비스 제공, 민간기업과의 거리감 등을 보완하는 역할 수행을 기대할 수 있다.

3. 공공-민간 간 역할 분담의 정교화 실무과제

민간 모델의 성장은 곧 공공 기관과의 새로운 역할 정립을 요구한다. 현재 Inclusive Employers는 영국 정부의 'Disability Confident' 인증제 자문 파트

너로서 정책 실행의 현장화에 기여하고 있으며, Our Ability 역시 미국 노동부(ODEP)와 협력해 정책 피드백을 제공하는 등 정책-시장 간 연계 플랫폼으로 기능하고 있다.

그러나 공공부문과의 협력이 심화될수록, 민간의 권한 집중과 영리 동기의 우선화, 데이터의 공공적 통제 문제 등이 새로운 과제로 대두된다. 예컨대 Our Ability가 보유한 구직자 데이터의 활용은 정책 설계에 기여할 수 있으나, 동시에 개인정보보호 및 정보 비대칭 우려를 동반한다. GROP 역시 정부 보조금 기반의 위탁운영 비중이 증가하면서, 민간 독립성과 자율성 확보 사이의 균형 조정이 필요한 상황이다.

따라서 향후 공공과 민간의 관계는 정책설계-집행-성과관리 전반에 걸친 협력 지침 마련, 책임성에 기반한 권한 위임, 민간 서비스의 공공적 감시 및 평가 체계 구축이라는 원칙에 따라 조정되어야 한다.

4. 향후 제도적 과제 : 지원과 규율의 이중 전략 필요

민간 기업이 장애인 고용 영역에서 지속가능하고 윤리적인 주체로 기능하기 위해서는 단순한 지원 확대뿐 아니라 규율 체계의 설계도 병행되어야 한다. 이를 위해 다음의 정책 방향을 제시할 수 있다:

첫째, 공공기금의 성과기반 지원 전환강화가 필요하다. 보조금 지급을 단순 고용률이 아닌, 직무 지속성, 근로 만족도, 조직문화 변화 등의 복합지표 기반 평가로 전환해야 한다.

둘째, 영리기관에 대한 투명성 제고가 필요하다. 민간 기업의 장애인 고용 서비스는 일정 수준 이상의 성과 공개 의무화, 데이터 윤리 기준, 감사체계가 병행되어야 한다.

셋째, 민간 플랫폼에 대한 정책 참여 규정화: 정부와 민간기관의 협업은 사전적 기준과 사후적 평가에 기반한 공적 협력 인증제도와 같은 제도적 장치가

필요할 수 있다. 프랑스에서도 Handishare와 같은 민간영리형 적응기업이 장기적으로 공공 전달체계 내에서 기능하기 위한 과제로 공공협력 기능을 공식화하고, 민간 주도의 혁신모델을 제도적으로 평가·보상하는 공공협력 인증체계(Public Partnership Accreditation System) 도입이 검토되고 있다.

넷째, 민간기관의 취약영역 보완을 위한 공공주도 영역 유지가 필요하다. 중증장애인, 고위험군, 비표준 노동시장 등의 사각지대는 민간의 시장기능만으로는 해소하기 어려우므로, 민간 기관의 실패 영역을 공공의 직접 개입 또한 병행역할로 구축되어야 한다.

종합적으로 민간 영리 기업의 장애인 고용 참여는 단순한 위탁 수행자 이상의 혁신적 정책 파트너로서 기능할 수 있는 가능성을 보여준다. 특히 기술적 역량, 고객 맞춤형 기획력, 지속가능한 재정 구조는 공공 중심의 전통적 고용정책이 갖는 한계를 보완하는 데 유효한 도구가 될 수 있다. 그러나 이러한 참여가 진정한 포용적 노동시장 조성에 기여하기 위해서는, 민간의 영리 동기를 사회적 책임과 연결하는 유인체계, 공공과의 역할 정립 및 권한 균형, 그리고 전체 고용체계 내에서의 규율과 감시 구조에 대한 정교한 정책 설계가 병행되어야 한다.

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

제 4 장
민간 취업 알선 사업 관련 현장 조사

제1절 조사 개요

1. 조사 방법

민간 취업알선 업체에 대한 구체적인 조사는 쉽지 않다. 기본적으로 해당 사업체를 구분하여 정확한 실태조사를 한다든가 혹은 기존 조사에서 이들을 하나의 범주로 묶어서 조사하였다면 이를 바탕으로 현황을 파악할 수 있지만, 그런 사례들이 없기 때문에 현황 파악이 어렵다. 그런 점에서 본 연구에서는 민간 취업알선 사업체와 관계된 대상들을 중심으로 심층적인 인터뷰를 수행하였다.

본 연구에서는 반구조화된 설문지를 사전에 작성하여 인터뷰를 실시하였으며, 인터뷰 실시 전 연구의 내용과 방법 그리고 녹취 등의 필요성에 대해 대상자들에게 구체적으로 설명하고 동의를 구하였다. 인터뷰 시간은 1시간 - 1시간 30분 정도 소요되었고, 인터뷰 내용 전체를 녹취하여 내용의 충실성을 갖도록 하였다.

2. 조사 대상

본 연구에서는 민간 영리 취업알선 기관과 관련된 대상자들을 크게 네 개의 그룹으로 구분하였다. 먼저, 현재 민간 영리 취업알선 사업을 수행하고 있는 사업

체이며, 둘째, 민간 취업알선 사업과 관련된 훈련기관, 사업 경험자 등이 대상이며, 셋째, 민간 영리 취업알선 사업체를 통해 취업한 장애인 당사자를 포함하였다. 그리고 마지막으로 장애인 취업 알선 사업에 대한 전문가를 대상으로 현황과 문제점, 대응 방안 등에 대한 논의를 진행하였다. 구체적인 연구 대상자 현황은 다음과 같다.

〈표 4-1〉 조사 대상자 현황

구분	대상	특성	소속/담당
민간 사업체	A	제조업 등 취업	대표이사
	B	체육 분야 취업	부장
	C	제조업 등 취업	이사
	D	재택 근무 중심 취업	대표
민간 사업체 관계자	E	장애인 체육단체	협회장
	F	사업체 소속 장애인 체육단	운영팀장
	G	자회사형 표준사업장	대표
	H	자회사형 표준사업장	대표
취업 장애인	I	지체장애	제조업
	J	지체장애	제조업
	K	시각장애	제조업
	L	지체장애	스포츠 선수
	M	지체장애	스포츠 선수
전문가 그룹	O	장애/사회복지학	대학교수
	P	직업재활. 취업	센터장
	Q	취업, 장애인표준사업장	대표
	R	장애인 고용	센터장
	S	장애인 취업알선	차장

3. 조사 내용

본 연구는 민간 영리 취업알선 사업체 특성과 현황을 살펴보는 것이다. 따라서 조사 내용도 이 점에 초점을 맞추어 구성되었다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

첫째, 민간 영리 사업체의 경우 사업을 수행하게 된 배경과 수행 과정, 수행과정과 내용, 서비스 이용에 대한 내용을 포함하여 조사하였다. 둘째, 민간 취업 알선 사업체와 장애인 고용업체 등과 관련된 경험자들의 경우 민간 취업 알선 사업체와 장애인 고용 사업체 그리고 그 과정에 개입한 훈련기관 운영자 등이 포함되었는데 이들에게는 민간 취업알선 사업의 내용과 문제점 등에 대한 평가 중심으로 조사하였다. 셋째, 취업한 장애인에 대해서는 취업 알선 사업체를 인지하게 된 배경, 이용한 이유, 이용한 이후의 장단점, 취업 사업체와의 관계, 현재 하고 있는 일의 내용 등에 대해 조사하였다. 넷째, 전문가 그룹을 대상으로는 민간 취업알선 사업체 등장 배경, 현황과 문제점, 전망과 평가 그리고 향후 대응 방안을 주요 논의 내용으로 하였다.

제2절 조사 결과

1. 민간 취업 알선 사업체

가. 사업 내용

민간 취업 사업체가 수행하고 있는 사업 내용은 대부분 유사하게 나타났다. 장애인 취업을 지원하고 취업 이후 근무관리, 건강관리 등 사후 관리를 기본적으로 수행하고 있었다. 또한 이러한 사업을 일종의 컨설팅 측면에서 언급하고 있었다.

> 저희는 장애인 체육 선수가 기업에 취업할 수 있도록 도와주고요. 사후까지 취업 이후에 근무 관리라든지 대외 건강관리든지 이런 것까지 함께 해서 서비스를 제공하고 있습니다. 첫 번째 업무는 기업에 고용 알선을 해드립니다. 저희가 추천을 하고 있습

니다. 부담금을 내고 있는 기업들이 장애인이 필요하면 그런 장애인분들 고용을 알선해주기 위해서 MOU를 체결해서 기업과 취업하고 싶은 분들을 연결해 주는 역할을 하고 있어요. 그리고 두 번째는 장애인 모집도 합니다. 취업을 원하는 장애인 체육 선수 중에서 저희쪽에 회원 가입을 하도록 해서 DB 풀을 만들고 있습니다.

- B

저희 회사는 장애인들의 고용을 도와주고 있는 회사인데요., 근데, 장애인의 입장보다는 회사의 입장에서 장애인 고용을 소개하고 또 도와드리는 회사입니다. 구체적으로 보면, 부담을 내고 있는 사업자한테 장애인 고용을 할 수 있도록 도와주고 또 장애인 채용까지 이어주는 그런 컨설팅 역할을 하고 있습니다.

- A

저희는 시스템 소프트웨어 개발 및 도매업을 주요 사업으로 하고 있지만, 중증장애인 고용알선 및 직무 연계 지원사업을 함께 수행하고 있습니다. 특히 장애인들이 일반 사업체의 사무보조직이나 예술분야 직무에 진출할 수 있도록 기업과 근로자 간의 맞춤형 매칭 서비스를 제공합니다. 또한 IT 활용 능력이 뛰어난 장애인 근로자들이 기업의 비대면 행정지원이나 콘텐츠 관리 등의 업무를 수행할 수 있도록 지원하고 있습니다.

- D

장애인 고용 컨설팅과 관련하여 사업체에서의 요구에 맞추어 진행하고 있으며, 지속적인 사후관리와 장애인을 위한 새로운 직무 개발을 통해 일자리 창출 사업도 하고 있었다.

저희는 기업으로 장애인들을 보내는데, 기업들이 요구하기도 하고 또 저희가 직무를 개발하고 양성하여 관련 업종으로 보내기도 합니다. 그리고 예를 들어 온라인 베이스로 재택근무를 할 수 있는 다양한 직종들을 고민하면서 직무 개발을 하는 것입니다.

- C

기업에서 요구하면 저희들이 장애인을 추천, 연결을 도와드리고 기업하고 장애인 선수와 근로계약을 맺도록 하는데, 이 과정에서 저희들이 도와주지요. 면접을 볼 때 미팅 일정 잡는 것들도 도와주고 있습니다. 그리고 취업이 된 이후에는 사후관리를 하고 있어요. 취업된 이후에 기업에서 직접 관리하기 힘들잖아요. 왜냐하면 기업으로 출근하는 것이 아니기 때문에 저희들이 주기적으로 방문하면서 관리를 하고 있어요.

- B

기업들이 우리에게 문의하면은 장애인을 취업시켜 주는 거죠. 다른 기관에서는 직접 장애인들이 고용될 수 있게 고용하도록 유도하고 있지만 저희들은 장애인을 직접 끌어서 직장에 넣어주는 역할을 하고 있는 거지요. 그 과정에서 저희들은 직무를 개발해 줍니다. 블로그를 쓰게 한다든가 이런 식으로 간단하게 뭔가를 할 수 있고, 생산성을 낼 수 있는 그리고 장애인분들이 성취감을 일으킬 수 있는 뭔가 직무를 만들어서 거기에 장애인이 취업할 수 있도록 돕는 거지요

- A

나. 기업들이 민간 취업 알선 사업체를 이용하는 이유

사업체에서 민간 취업알선 기관을 이용하는 이유에 대해 빠른 대응, 지원의 신속성 및 유연성, 부담금이나 세금 감면 지원, 장애인 고용 효과 도모와 같은 내용 이외에 장애인 고용관리 문제 해소, 장애인 고용 관리의 전문성 등을 언급하였다.

기업 입장에서 민간 취업알선 사업체를 이용하는 이유는 무엇보다도 빠른 대응입니다. 공공기관은 제도와 지원이 체계적이지만 절차가 길고 속도가 느린 편입니다. 반면 민간기관은 훨씬 유연하고 빠르게 움직일 수 있습니다. 인력부족이 기업 운영에 직접적인 영향을 미치기 때문에 빠른 매칭과 실질적인 직무조정이 민간 사업체에서는 가능합니다.

- D

사실, 기업들이 장애인을 채용하려고 하는 노력들을 다 해보았데요. 그런데 안된데요. 힘들데요. 그렇게 채용 진행을 해보았아요. 안마사 채용이나 바리스타 채용, 연계고용도 해본 겁니다. 그런데 잘 안되는 거에요. 뭐 여러 가지 이유는 있겠지만 채용을 못한 거에요. 그러다가 직접 채용이 아닌 다른 것을 알게 된 거지요. 이렇게 하는 건 결국 자기들이 직접 관리하기 싫거나 뭐 그런 것도 충분히 있다고 생각해요. 장애인을 채용하면서 노무관리 같은 것을 신경 쓸 필요가 없는 거지요.

- B

저희가 지금 권유하고 있는 업체들은 매출보다는 세금 감면으로 저희가 접근하고 있어서 이제 세금 감면 받으시는 걸로 만족하고 뭐. 그렇게 많은 세금을 감면 받는다라면 얼마든지 장애인에게 잘해줄 수 있다. 그런 입장이라고 볼 수 있습니다.

- A

만약, 체육 분야를 이야기한다고 할 때 한 기업에서 10명의 체육 선수를 고용한다고 해보자구요. 이 10명을 위한 일정한 공간이 있어야 하고 또 따로 관리해야 할 직원이 필요해요. 그러면, 기업이 그에 따르는 비용을 지불하기가 어려운 거지요,. 그러니까 기업은 그런 관리, 공간을 고민하지 않아도 되고 민간기관은 그런 관리의 노하우를 갖고 있기 때문입니다.

- C

기업들이 저희한테 하는 말이 뭘 이야기하냐면, '나는 1도 신경 안쓴다는 조건이야'라고 항상 이야기합니다. 그래서 어떤 기업들은 특히 큰 기업들은 돈으로 그냥 뭐든지 할 수 있다고 생각한다라고 생각이 들어요.

- B

다. 장애인들이 민간 취업알선 사업체를 이용하는 이유

장애인들이 민간 기관을 이용하는 이유에 대해서는 맞춤형 지원, 세심한

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

접근, 쉽게 접근할 수 있다는 점, 지속적인 관리를 해주고 일자리를 잘 찾아 주는 점 등이라고 답변하였다.

장애인 입장에서 보면, 민간 사업체의 가장 큰 장점은 맞춤형 지원과 세심한 접근입니다. 민간 사업체에서는 구직자의 장애 유형, 직무 적성, 생활 여건 등을 종합적으로 고려해 가장 적합한 일자리를 찾아줍니다. 또한 재택 근무나 시간제 근무처럼 개인의 상황에 맞춘 다양한 근로형태를 제안하기 때문에 장애인 입장에서는 선택의 폭이 넓다고 할 수 있습니다.

- D

저희는 찾아갑니다. 오지 않죠. 네 저희는 찾아갑니다. 저희가 의외로 좀 홍보를 많이 하는 것도 있고 그리고 이제 입소문을 타서 오는 경우도 상당히 많이 있어요. 그런데 저희가 진짜 많은 전국에 장애인, 장애인 기관, 주간보호센터, 복지관,, 학교 이런데서 저희는 요청하면 다 찾아 갑니다. 다 찾아가서 발달장애로 치면 어머니들이 같이 시간 설정해서 어머니들 모여달라 그럼 저희가 가서 설명회를 하는 거죠

- B

사실, 중증장애인들은 취업을 하기가 어렵잖아요. 이곳 저곳을 다녀봐도 그런데 우리같은 민간 취업 사업체에 오면 어떻게든 일자리를 만들어주거든요. 예를 들어 치과에 취업시킬 때 직무가 없었는데, 저희들이 고민해서 장애인 직무를 만들었어요. 그리고 그 직무에 취업하도록 한 겁니다. 그리고 최저시급과 같은 급여에 대한 것조차 높게 잡잖아요. 시급이 높아지면 수급자 대부분은 탈락되거든요. 그런데 저희같은 경우는 탈락 안되는 수준의 급여로 맞춰서 거기에 맞는 일을 찾아주는 겁니다.

- A

라. 문제점

민간 사업체에서 장애인 취업을 지원하는 과정에서 겪는 어려움은 민간 기

관의 서비스 품질이 제각각이라는 점을 들었다.

저희 업체와는 좀 다르지만, 민간 사업체는 전문상담 인력이나 사후관리 체계가 부족해 구직자가 기대한 만큼의 지원을 받지 못하는 경우도 많습니다. 그리고 공공기관보다 규모가 작기 때문에 장기적인 경력관리나 기회 제공에서는 한계가 있습니다. 그러다보니 일부 기관은 단순 알선에 그치는 경우가 많습니다.

- D

민간 사업체에서 급여에서 레슨비 등을 제외하고 지급하는 등, 건강하지 못한 고용을 하고 있는 사례나 모습도 있다고 이야기하였다.

어떤 태권도 도장을 운영하시는 분이 있는데, 일반 비장애인들도 태권도장에 오면 태권도장비를 내잖아요. 그것처럼 내라고 한더라구요. 급여에서 30-40만원 내게 한다고 하더라구요. 음악하는 친구들도 개인적으로 훌륭한 선생님을 소개켜 줄테니 레슨 받아라 해가지고서 중간에 레슨비를 받아가지고..

- A

사실상 민간 취업 알선 사업체에 대한 관리감독이 제대로 이루어지지 않기 때문에 장애인이 무엇을 하는지 모르는 사례, 위장 취업도 있다고 언급하였다.

만약에 장애인들이 50명 정도 있다면, 그러면 뭐 반 이상은 2시간짜리로 바꾸거나 누워있는 사람이라든지 이런 분들로 많이 바꾸는데, 그런 것들이 관리감독이 쉽지 않은 거지요. 그래서 정말로 실질적으로 일을 할 수 있는 장애인이 과연 얼마나 될까 라는 생각을 좀 하기는 해요.

- C

기준이나 이런게 없으니까 어떤 업체들은 한달에 한번도 장애인을 안 찾아갈 겁니다. 그냥 시스템상으로만 하는 거지요. 그래서 위장 취업, 위장 취업 같은 형태

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

들이 있는 거구요.

- B

직접 고용을 하지 않는 기업들에 대해서는 장애인에 대한 관심이 없기 때문에 무엇을 하든 지원이 제대로 이루어지지 않는 경우가 많다는 지적을 하였다.

적어도 다른데서 운동연습을 하고 있다 라면, 그들이 대회에 나간다면 그것을 독려해주어야 할 거고, 뭐 좀 더 적극적인 거.. 유니폼도 만들어주고 명절 선물도 주고.. 그런데 안 그런 회사들이 태반인 거죠.

- A

마. 전망

민간 취업 알선 사업체의 건강하지 못한 채용에 대한 관리 감독의 필요성이 제기되었다.

그냥 누워있는 사람들로 바꿔치기 하거나 실제로 근로하지 못하는 사람들과 근로하게끔 하는 척하면서 가짜 취업시키면서 이런 문제가 자기 사업체에 어느 정도 데미지가 생길수 있으니까 담당자들이 쉬쉬합니다. 그러니까 관리 감독이 쉽지 않구요. 근데 이런 걸 관리감독 안하면 더 많이 문제가 생길 수 있어요.

- A

기업들의 장애인 고용통로를 너무 좁고 또 대상이 되는 장애인의 범위가 너무 작기 때문에 좁은 문에서 다양한 편법이 발생하기 때문에 그런 점을 해소하는 정책적 방향성을 제시하기도 하였다.

일정한 기준에 적합한 장애인만 채용 대상자가 되기 때문에 기업들이 채용할 수 있는 장애인이 쉽지가 않아요. 그러니까 채용될 수 있는 장애인 기준을 확대할

수 있는 방향을 만들어주면 좋겠어요. 그리고 현재 20%의 장애인만 채용될 수 있고 80%의 장애인은 기준에 들지 못해요. 그런데 자꾸 20%밖에 안되는 장애인을 쥐어짜는 방법 말고, 80%의 장애인을 활용할 수 있는 방법을 찾아주었으면 좋겠어요. 여러 가지로 쥐어 짜듯이 딴짓을 많이 하는 경우도 있기 때문에 다른 통로를 개방하는 방법을 찾아야 지요

- A

민간 취업알선 사업체가 향후 어떠한 모습이 되어야 하는가에 대한 질문에 대해 공공기관과의 관계성을 어떻게 해야 할 것인가 인증이라든가 지정과 같은 제도의 도입 필요성을 제시하였다.

인간적으로 정말 건강하게 장애인들의 직무를 개발하고 건강한 고용을 할 수 있는 업체를 선발해서 취업 지정업체나 인증업체 이런 거를 도입하는 것도 생각해 볼 수 있어요. 그런 것들이 사업체들 간의 공정한 경쟁력을 유발하게 해줄 수 있으니까요

- A

오랜 구직기간을 겪은 분들에게는 민간 사업체의 즉각적인 대응이 심리적 안정과 자존감 회복에 큰 도움이 됩니다. 그렇기 때문에 인증제 또는 등급제 도입을 검토할 필요가 있다고 생각합니다. 민간 사업체의 서비스 품질, 운영 투명성, 현장 대응 역량 등을 종합적으로 평가해 공신력있는 기관에서 인증해주는 것입니다. 이렇게 되면, 우수기관은 인센티브를 받으며 지속적으로 품질을 높일 수 있고 이용자 입장에서도 신뢰할 수 있는 기관을 선택할 수 있게 됩니다.

- D

저희가 하는 업무와 같은 일을 하는 유사 업종이 너무 많습니다. 그래서 이렇게 고용을 했을 때 기준을 좀 잡아주면 좋을 거 같습니다. 진짜 명확한 기준이 필요하죠. 장애인 선수들도 다른데하고 비교해요. 관리 감독이 다른 데에 비해 너무 엄격하다는 거죠. 그런 점에서 지침이나 매뉴얼이 필요합니다.

- B

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

바. 정리

민간 취업 알선 사업체를 대상으로 한 조사 내용을 정리하면 다음과 같다.

〈표 4-2〉 민간 취업알선 사업체 대상 조사 내용 정리

구분	상위주제	하위주제
사업 내용	사업체 컨설팅	부담금 관리, 채용 지원, 고용 관리
	장애인 근로자 관리	직무 개발, 취업처 개척, 사후관리
기업이 민간 취업알선 사업체를 이용하는 이유	고용 효과성 확보	빠른 매칭, 신속한 지원과 고용
	직접 채용의 비용 절감	고용과정 축소, 비용절감, 직무창출
	장애인 관리 비전문성 해소	노무관리 책임 해소, 관리 공간이 필요 없음, 관리 감독 비용 절감
장애인이 민간 취업알선 사업체를 이용하는 이유	찾아오는 서비스	낮은 문턱, 맞춤형 지원, 찾아가는 서비스
	맞춤형 일자리 제공	구직자 특성에 맞는 일자리 제공, 고용 사업체와의 갈등 해소
	지속적인 사후 관리	지속적인 일자리 관리, 사후관리를 통한 이력 유지
문제점	사업체별 큰 격차	선발업체와 후발업체간 서비스 차이 발생, 단순 취업알선에 국한
	사업의 왜곡	훈련/레슨비 요구, 위장취업, 직접 고용 사업체 무관심, 관리감독 부재
전망	관리감독 강화	위장취업, 근로 여부 감독, 현장 감독의 필요성
	지정, 인증의 필요	우수 업체 선정, 등급제를 통한 경쟁력 유발
	지침과 매뉴얼 개발	명확한 기준 설정, 기준을 통한 사업체의 선명성 유도

2. 민간 취업 알선 사업체 관계자

가. 기업들이 민간 취업 알선 사업체를 이용하는 이유

일반 기업들이 민간 취업 알선 사업체를 이용하는 이유에 대해 의무고용이행을 통한 부담금 감면, 장애인 고용에 따르는 비용 절감, 장애인 관리의 용이성 등을 들고 있다.

> 기업들이 장애인을 직접 고용하는 것이 가장 좋겠지만, 직접 고용을 하면 일단 가시적으로 드는 돈외에 고용관리를 해야 된다는 부담, 그리고 지속적 고용에 대한 부담 그 다음에 고용 비용 이런 것들이 부담금보다 훨씬 높아요. 예를 들어 급여, 사회보험, 복리후생, 기타 일반경비, 관리비용 이런게 훨씬 크니까 직접 고용을 꺼리는 거죠. 그러니까 고용관리를 다 해주는 민간 취업알선 사업체를 이용하고 싶은 거지요
>
> - H

> 체육 쪽에서는 자기네들이 관리 자체를 안하는 조건으로 지금 고용하는 거에요. 그리고 장애인 선수가 자꾸 회사에 요구하네 그럼 다음에 계약하지마 끝나는 거잖아요. 장애인이 뭘 자꾸 요구하면 기업체에서는 계약 연장하지마 그러는거지요. 그러니까 기업체 입장에서는 부담금도 감면되고 그 다음에 관리비용도 안 들어가고 안들어가니까 민간 기관을 이용하는거지요
>
> - E

> 체육 선수들을 예로 들면, 각각 다른 기업에서 장애인 체육선수를 고용하면, 이 기업들이 체육 선수를 직접 관리해야 하는데 그게 안되는 거죠. 보통 자기 스포츠단 만들면, 체육관 지어주고, 코치, 감독도 들어가고 연봉협상도 하고 유니폼도 사주고 해야 잖아요. 그런데 그걸 하는 비용이 더 많이 들어가고 그걸 관리하는 것도 쉽지가 않다는 거지요. 근데 민간 취업 알선 사업체가 하면 그 사업체에 관

리비용만 주면 되는 거에요.

- G

나. 장애인들이 민간 취업 알선 사업체를 이용하는 이유

장애인들이 공공 기관보다 민간 취업 알선 사업체를 주로 이용하고 있다는 점에 대해서 관련 기관 사람들은 장애인 당사자들의 선호, 즉각적인 일자리 제공, 욕구에 부합하는 지원 등을 제시하였다.

장애인 당사자가 사실, 집에만 있다가 보니까 이거 어느날 갑자가 나한테 연락이 와서 너 힘있어? 없어? 괜찮아. 너 체육사에 등록해 그럼 너 일자리 줄게, 용돈 줄게, 월급 줄게 이렇게 된다는 거죠. 그래서 나가면 취업 되는 거지요.

- H

장애인 당사자나 보호자가 공공기관에 가서 구직등록하고 뭘 배우고 해서 취업하려고 하면 회사까지는 연결해주지만 그 다음에는 할 수 있는게 없어요. 배드민턴을 치는 친구가 그걸로 취업했다면, 그 친구는 어디 가서 운동해요? 누가 운동해줘요? 그런 문제에는 관심이 없는 거에요. 그런데 민간 취업알선 사업체에 가면 이걸 해결해 주는거에요. 또 하나 피아노 치는 장애인이 있다면 이 친구가 피아노 관련 업체에 취업하고 싶다고 하면 공공기관에서 취업시킬 곳이 막막해요. 그런데, 민간 취업알선 사업체는 그렇지 않다는 겁니다.

- E

성인 발달장애인 주간활동 서비스를 예로 들면, 장애인 당사자에게 운동 프로그램을 조그만 공간 하나 빌려 놓고 탁구대 갖다 놓고 레슨하는 거지요. 그리고 이걸 취업으로 연계하면 저녁 6시까지 데리고 있는 거에요. 이걸 엄마들 입장에서 보면 레슨비를 주고도 한 60만원은 받는거에요. 그러니까 엄마들 입장에서는 나쁠게 없잖아요. 오히려 사실은 고맙잖아요. 뭐라도 일이라도 하고, 거기서 운동도

하고 6-7시까지 데리고 있다가 퇴근할 때 집에 데려다 준단 말이에요. 너무 감사하게 생각하는 거지요

- G

다. 현황과 문제점

민간 취업알선 사업체 현황과 실태에 대한 질문에 대해 관계자들은 긍정적 측면보다는 부정적 측면에 대한 언급이 많았다. 가장 많이 언급된 것은 취업된 장애인의 노동에 대한 문제, 장애인 급여에 개입한다는 점, 관리가 아닌 방치, 직접 고용 사업체의 무관심 등이었다.

한 장애인을 정규직 전환을 막기 위해 회사 소속을 자주 바꾸는 겁니다. 고용 책임을 지지 않으려는 거지요. 지속적 고용에 대한 책임을 지지 않으려고 하는 겁니다. 핵심은 사람이 일자리를 갖는 것은 정기적 수입이 있어 생활의 토대가 되는 것도 있지만 내가 안정적인 일자리가 유지되고 소속감을 갖고 이 조직에 이런 일의 여러 가지 의미를 따져 보았을 때 이건 그냥 단기적인 편법에 불과한 거에요.

- H

예를 들어 발달장애 태권도 선수가 있잖아요. 그럼 이 친구가 3-4시간 근로하면서 약 100만원 받아요. 근데 이 친구는 민간 취업알선 사업체와 관련이 있는 태권도장도 가고, 코치하고 감독하고 애들 관리해야 하니까, 레슨비하고 태권도 장비 비용을 받는 거에요. 그러니까 장애인은 100만원 받아서 50만원은 민간 취업알선 사업체에 관계된 곳에 내는 거지요. 결국 장애인 태권도 선수 실질 급여는 50만원 수준에 불과한 것입니다.

- G

회사에 소속되어 있지만, 계약서를 작성했지만, 회사에 대가성을 바라지말라고

합니다. 관리 자체를 안하는 조건으로 고용하는 거니까요. 그런데 부모들이 자꾸 회사에 요구하면 계약을 끝내는 겁니다. 그리고 다른 이야기지만, 사업체에게 장애인 체육 선수들이 대회에 나갈 때, 근태 관리만 하지 말고 회사에서 선수들에게 운동복 좀 해주고 뭐. 간식도 좀 제공해주고.. 이런 관심을 가져달라 그러면 회사에 소속감이 생길 거고... 그런데 그런 걸 안해요. 당신네들이 관리를 해야 하는 회사에서 비용을 받으면서 하는 역할을 하라고 하는 겁니다. 관심이 없는 거지요.

- E

회사에서 장애인 스포츠단을 직접 운영할 때는 회사에서 직접적인 지원이 많이 됩니다. 그리고 운영비 전체가 나오구요. 출근이나 훈련, 대회 출전 이런 것들이 철저하게 지켜집니다. 그런데 이런 운영 모형은 민간 취업 알선 사업체에서는 볼 수 없는 구조라고 할 수 있습니다.

- F

라. 전망

장애인 노동시장에서 민간 취업알선 사업체의 등장이 많은 논의 거리를 제공해주었다는 점에 대해 공감하면서, 장애인 노동시장에서의 인증 제도 도입의 필요성이 제기되었다.

장애인 노동시장에서 이제 취업을 담당하는 기관들이 있다면, 직업을 개발하는데 있다면 우수 인증 기관을 만들어서 가는 것도 방법입니다. 이제 취업과 관련된 영역에서 공적 영역과 민간 영역의 포지셔닝이 중요하고 가이드라인이나 사후관리와 같은 역할의 변화도 필요하겠지요

- H

문화예술 체육 부문과 다른 부문과의 차이가 중요하다는 점을 강조하면서 민간 취업알선 사업체에 대한 정리 필요성도 제기되었다.

> 문화예술 체육 부문이 아니라 제조업이나 서비스업의 경우는 다르다고 할 수 있습니다. 지금 제조업체에서 장애인을 고용했는데, 제조 안해, 돈만 나가 그냥 월급만 준다면 과연 그 장애인이 계속 고용될까요? 아니잖아요. 앞으로는 그러니까 문화예술 체육 분야에서 하는 이런 사업들에 대해서는 다른 접근이 필요하다고 할 수 있어요.
>
> - E

직무를 구분하여 조건을 달리하는 체계 구축에 대한 제안도 나왔다.

> 예를 들어 재택의 경우 재택의 조건, 재택이 이루어질 수 있는 조건을 규정하는 것입니다. 이럴 경우에만 재택을 허용한다. 그 외에는 절대 재택을 고용으로 인정하지 않는다. 여기서 출근 시간, 정기적 출퇴근이 어려운 경우, 그리고 가능한 직무 규정 등입니다. 특히 발달 장애인은 웬만한 경우 재택을 허용하면 안됩니다. 발달 장애인에게 가장 문제가 되는 것은 사회적 고립이거든요. 돈만 받고 집에 쳐박아 놓고.. 이러면 조기노화문제가 생기고 또 그게 점점 더 퇴화되거든요.
>
> - H

마. 정리

민간 취업 알선 사업체와 관계가 있는 관계자들과의 논의 내용을 정리하면 다음과 같다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

〈표 4-3〉 민간 취업알선 사업체 관계자 조사 내용

구분	상위 주제	하위주제
기업이 민간 취업알선 사업체를 이용하는 이유	의무고용 이행	부담금 회피, 의무고용 이행 방편
	고용관리의 용이성	직접 고용 꺼림, 고용관리 비용 절약
	지속적 고용 회피	장애인 고용에 따른 고정 비용 축소 노무 관리, 감독 회피
장애인이 민간 취업 알선 사업체를 이용하는 이유	적극적인 서비스	낮은 문턱, 찾아오는 서비스
	직무 창출	장애인에게 맞는 직무 개발 및 지원, 일자리 개발
	사후 관리	철저한 사후 관리, 찾아주는 서비스
현황과 문제점	노동 개념 희석	고용책임 회피, 관리 부실
	장애인 임금 개입	레슨비, 중간 비용 발생
	장애인 지원 부재	소속 회사의 무관심, 소속감 부재
전망	인증제도	우수 인증기관, 가이드 라인 제공
	민간 취업알선 사업체 역할 정리	문화예술체육분야에 대한 감독 체계, 재택 근무 조건 제한

3. 장애인 근로자

가. 민간 취업 알선 사업체[21]를 이용하는 이유

민간 취업알선 사업체를 통해 취업한 장애인의 경우 민간 취업알선 사업체를 이용하는 이유에 대해 가장 중요하게 생각한 것은 스스로도 취업이 안될 거라 생각했는데 실제로 취업을 시켜주었다는 점이다. 또한 본인에게 맞춘 취업처 제공, 직접 찾아와서 다양한 조언과 함께 지속적인 관리도 해주기 때문에 이용했다는 답변이 많았다.

21) 장애인 근로자들이 고용된 회사는 익명으로 처리하고 이용한 민간 취업알선 사업체도 회사명이 있지만, 여기서는 <민간 취업알선 사업체>라는 용어로 회사명을 대체하고자 함

제가 55세 때 목을 다쳐서 병원에 있다가 60세 정년하고 취업은 꿈에도 생각하지 못했어요. 그런데 장애 협회 인터넷에 들어가니까 뭐... 취업을 시켜준다는 게 있더라구요. 그래서 그냥 연락해보니까 이력서 달라고 해서 보냈어요. 그리고 실제로 체육 선수로 등록해서 취업을 시켜주더라구요. 사실 취업할 거라고는 전혀 생각하지 못했는데.. 도움을 받은 거지요

- L

제가 공공기관 장애인 일자리에서 일했는데.. 거기서는 일을 너무 못하겠는거에요. 거기는 너무 장애인들에게 나쁘게 말하면 진짜 종 부리는 느낌. 그게 너무 심한거에요. 장애인들이 몸이 불편하다는 거에 대해서 배려 없이 너는 이 업무니까 이거 정확하게 잘해야 돼. 이러니까 일이 힘들더라구요. 그런데 민간 취업알선 사업체에서 취업시켜준 곳에 가면, 우리가 할 수 있는 일을 주어요. 그러니까 일하면서도 어렵다는 생각을 별로 안하게 되더라구요

- I

제가 다른데서 일할 때는 어쩔 수 없이 일하는 경우가 많았어요. 거기서는 일하는 직무가 있어서 각각 강도가 다르거든요. 그런데 여기서 알려준 곳에 가니까 우선 저희가 일할 수 있는 직무를 만들어준 거에요. 그래서 강도 심하게 안하고 좀 힘들면 앉아서 쉬라고도 하고..

- J

고용공단이나 고용지원센터 같은 거 그런데서도 사실 일자리가 있을 것이라고 생각은 했어요. 그런데 너무 그러니까 찾아가기가 너무 먼 거에요. 그런데, 취업알선 기관들은 그렇지 않잖아요. 저희들이 있는데 까지 찾아와서 이야기를 들어주고 어떻게든 취업을 시켜주려고 노력하거든요.

- I

저는 한 40년 일했어요. 그런데 몸이 망가져서 그만 두었다가 다른 데 알아보고 갔었거든요. 근데 한달 이따 일하니까 도저히 못하겠더라구요. 그래서 이 업체에

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

전화했더니 갈 수 있는 곳이 있다고 하더라구요. 그래서 지금 일자리에 취업하게 된 것입니다.

- K

민간 취업알선 사업체를 통해 취업한 장애인 근로자들은 취업된 사업체가 아니라 민간 취업 알선 사업체에서 출퇴근 및 다양한 노무관리를 받고 있는 것으로 나타났는데, 오히려 그런 관리가 더 좋은 면이 있다고 하였다.

저는 대기업에 소속되어 있지만, 처음에 고용계약서만 직접 이렇게 계약된 거고 거기서는 뭐 저하고 연락하고 이런 교류는 없죠. 컨택할 일이 없어요. 거기서는 출퇴근 관리 안하고 다 민간 취업알선 사업체서 대신 해주는 거 같더라구요. 기업에서 민간 취업알선 사업체에 다 일임하고 출퇴근, 근태 관리 이런 거 다 하는 거지요.

- L

저희 취업을 해 준 곳 대표님한테 이제 이런 저런... 우리가 만약에 연차를 쉬어야 된다든가 그런 개인적 사정이 있을 때, 그럴 때 이제 대표님한테 이 날은 어찌어찌해서 사정이 있어서 연차를 사용하겠어요...이렇게, 저희들 의견을 조합해서 회사에 알려주고.. 또 그 회사에서도 전달 사항이 있으면 저희한테 일일이 그러는 것이 아니라 여기 취업 업체 부장님께 언제부터 언제까지 뭐 이런 일이 있다 그렇게 알려줍니다.

- K

내가 취업한 기업에서는 일주일에 한번 오죠. 담당자는 한번 인가 봤어요. 그러니까 내가 필요한 건 민간취업 알선 사업체 쪽에 이야기하면 이 사람이 취업 사업체에 이야기하는 거죠. 그러니까 우리는 취업 사업체하고 관계가 없고 민간취업알선 사업체 담당자한테만 이야기하면 다 해결 됩니다

- M

한편, 취업하는 기업에 대한 선택은 장애인 근로자가 아니라 민간 취업 알선 사업체가 하고 있었다.

제가 선수등록 하고 취업 업체에 서류를 팩스로 보냈어요. 그리고 취업 업체에서 선수등록증하고 이력서 보고 취업할 기업으로 가라는 거에요. 이렇게 취업 시키는 것을 들어오는 대로 취업할 곳을 순서대로 정해주는 거지요

- M

나. 공공 취업 알선 기관을 이용하지 않는 이유

민간 취업알선 사업체를 이용하지만, 공공기관을 이용하지 않는 이유에 대해 장애인 취업 알선과 관련된 공공기관에 대한 정보를 거의 몰랐다는 점, 공공기관에 가봤는데 도움이 안되었다는 점 등으로 답변하였다.

제가 구청에서 일도 하고 그랬는데, 우리를 취업시켜주는 곳이 따로 있다는 걸 들어보질 못했어요. 한국장애인고용공단은 TV에서 보긴 봤는데. 우리하고는 전혀 관계가 없다고 생각했지요.

- J

저는 고용공단에서 하는 전국장애인기능경기대회에 선수로 출전했었거든요. 그래서 저는 공단이 국가나 서울시에서 운영하는 전국대회 이런거 치르는 기관인가보다 그렇게 생각한 거에요. 그리고 일자리를 찾을려고 동사무소도 가고 구청에 전화도 해보고 그랬는데, 구청이나 동사무소 직원들은 굉장히 성의가 없어요. 그리고 일자리 정보가 생겨도 먼저 아는 사람에게 연결을 먼저 하더라구요.

- K

제가 처음 장애가 생기고 집에만 있을 때는 취업할 생각도 없었어요. 그리고 조금 여유가 생겨 장애인 협회에 가입해서 인터넷을 보니까 거기에 일자리 정보를

제공해주는 구나 그것을 알았죠. 그런데 다른 기관은 있는지 몰랐어요. 거기 있는 정보를 링크해서 가보니까 취업알선을 해준다고 하더라구요. 그게 지금 저를 취업시켜준 곳입니다.

- L

나중에 공단을 알게 되었는데.. 고용공단에서는 궁금한 거는 다 풀어주지 못해요. 부분적인 것은 풀어주지만 활동보조라든지 그런 부분까지 전반적인 것들에 대해 제가 100% 만족을 못 하더라구요. 협회의 동료상담이라든가.. 그런 것들은 상당히 도움이 되는데 공단은 공적 기관인데도 주로 내방하는 사람들한테만 도움을 주고 있는거 같더라구요

- M

공공 분야로 일자리를 얻으려 가잖아요? 그런데 거기는 장애인 일자리를 하게 되면 무작위로 가기 때문에 그냥 일을 많이 하게되잖아요. 그리고 면접도 보게 돼서 지원자가 너무 많아요. 그래서 떨어지기도 하고요. 그런데 민간 취업알선 사업체는 턱이 낮아요. 문턱이.

- J

다. 전망

나이가 많거나 일할 능력이 부족해도 일자리를 얻을 수 있어서 특별한 불만이 없고 만족감이 높게 나타났다.

제가 나이가 65살인데... 이 나이에도 체육선수로 등록되어 있고 또 일하고 있으니까 좋은 거지요. 급여도 제가 봤을 때는 받아서 제가 혼자 다 쓰고 그러니까 그냥 뭐 만족해하고 있습니다. 저 같은 경우 퇴직하고 놀고 있다가 나오니까 개인적으로는 그냥 만족합니다. 그리고 혼자 있으면 어려운데, 일하러 나오면 사람들하고 같이 이야기도 하고 운동도 하고 이러니까 더 좋습니다.

- L

관리는 민간 취업알선사업체에서 하고 우리는 탁구장에서 근무하고 있어요. 매일 아침 여기로 출근하는 거지요. 어떤 사람은 12시에 어떤 사람은 11시에, 어떤 사람은 9시에 출근해서 자유롭게 할 수 있어요.

- M

저희가 일자리를 일반인들하고 하면 노동강도가 강하잖아요. 사실은 그런데 집에 있으면 좀 우울감도 있는데, 이렇게 조금씩 일하고 나가고 일해서 내가 돈을 받을 수 있는게 굉장히 기쁨이거든요. 그렇게 할 수 있어서 만족스러워요. 나이먹어도 할 수 있다는게 장점이거든요.

- K

고용의 불안정성 문제 역시 크게 문제가 된다고 생각하지 않았다. 지속적으로 일할 수 있는 점을 더 중요하게 생각하기 때문이다. 반면, 취업하고자 하는 장애인이 부족하다는 의견도 있었다.

제가 1년이 지나면 다른 데 취업 뭐 그런 이야기 들어보면 어쨌든 1년짜리다 제가 원하면은 일자리가 있으면 해준다고 했어요. 그리고 어차피 구청 일을 하든 공공근로 일을 하든 다 그렇게 하잖아요. 장애인들이 아예 취업, 정식 직원으로 취업하면 더 좋겠지만.. 그게 쉽지가 않잖아요

- J

장애인을 고용하게 되면 그 사람이 몸상태를 완벽하게 하지는 못해도 그 사람에 맞게 일을 시키든지, 그런 사후관리 같은 거를 잘 해주었으면 좋겠어요. 앞으로도 계속 어쨌든 일하고 싶으니까요.

- I

저는 어떻게 이렇게 취업해 가지고 있지만, 다른데 취업을 하지 못하고 그냥 이래 시간만 보내는 장애인들이 너무 많으니까 이분들을 어떻게 취업하면 좋을까. 좀 취업을 잘 시켜주었으면 좋겠어요.

- L

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

요즘은 갈 데가 너무 많아요. 당연히 들어갈 때 왜냐하면, 장애인 수가 줄어들기 때문에 또 고령화되기 때문에 일할 수 없는 상황이 있거든요. 그러니 매칭을 시켜줄 만한 장애인이 부족해요.

- M

보다 쉽고 편한 쪽을 선택하고자 하는 욕구도 있음을 확인하였다.

옛날에는 실업팀이라 그러면 막 더 가고 싶어했는데, 실업팀은 급여를 더 받아요. 근데, 실업팀은 아침 9시 출근, 저녁 6시에 퇴근해요. 의무적으로 8시간을 운동해야 되요. 그런데 휠체어 탄 사람들이 견디기 어렵다니까요. 그리고 대회 나가면 3일 동안 숙박하고 해야 하거든요. 그러니까 실업팀으로 안간다니까요. 그냥 4시간 하고 그만큼 월급 받으면 당연히 더 만족도가 높아지니까요

- M

마. 정리

민간 취업 알선 사업체를 이용해 취업한 장애인 근로자들과의 논의 내용을 정리하면 다음과 같다.

〈표 4-4〉 장애인 근로자 조사 내용

구분	상위주제	하위주제
민간 취업알선 사업체를 이용하는 이유	적극적인 취업 지원	일자리 개발, 찾아오는 서비스
	적절한 관리 체계	적정한 취업처 제공, 고용에서의 배려,
	안정된 노무관리	수용적 관리, 즉각적인 지원
공공 취업알선 기관을 이용하지 않는 이유	너무 먼 공공기관	기관 정보 부재, 접근성 부족
	행정 중심 서비스	성의 없는 서비스, 높은 진입 문턱
전망	어쨌든 일할 기회 제공	나이와 장애 무관 취업 가능, 상대적으로 자유로움
	고용불안보다는 취업	공공근로보다 좋음, 일자리가 바뀌어도 문제없음
	더 편한 일자리	쉽고 편한 일자리 선호, 장애인에게 더 많은 기회 제공

4. 전문가 집단

현장 조사를 통한 결과를 바탕으로 실태에 대한 논의를 정리하기 위해 전문가 집단을 구성하여 심층인터뷰를 실시하였다. 핵심적인 논의 주제는 ① 민간 영리사업체 등장 배경 ② 민간 영리 사업체가 장애인 노동시장에 미치는 영향 ③ 민간 영리 알선 사업체에 대한 평가와 전망, ④ 민간 영리 알선 사업체에 대한 대응 방안으로 구분하였다. 이들의 논의를 정리하면 다음과 같다.

가. 민간 취업 알선 사업체 등장 배경

민간 영리 알선 사업체 등장 배경에 대해 전문가들의 의견은 크게 두 가지 측면으로 구분되었다. 먼저, 의무고용제도하에서 현실적으로 장애인 고용이 어렵고 또 장애인을 고용하는 과정에서의 어려움 때문이라는 것이었다. 즉, 장애인 고용의 편의성이라 할 수 있다. 둘째, 장애인 고용 이후 관리적 측면도 중요한 요인이었다. 직접 고용에 따른 노무관리 등의 문제 역시 민간 취업 알선 사업체가 등장하게 된 요인으로 작용하였다는 것이다.

> 이러한 업체가 등장하게 된 것은 재택 근무에서 비롯되었다고 봅니다. 시청각 장애인들을 대상으로 하는 재택근무가 활성화되면서 민간 취업 알선 사업체들이 이 분야가 뭔가 돈이 된다고 생각하게 되면서 생기게 된 것이지요.

> 정책적 측면에서 보면, 장애인 고용에 있어 사회적 책임 강조 등이 있다 보니 기업의 입장에서 의무고용이행을 위해 노력하지만, 이 노력을 공공 취업알선 기관에서는 쉽지 않은겁니다. 그런데 민간 취업알선 사업체를 이용하다보니 편의성이 있는 겁니다. 그리고 장애인 당사자도 맞춤형 지원을 해주는 것처럼 느껴지는 겁니다. 그런 욕구들이 맞아 떨어진거지요.. 다른 한편으로 기술적 측면에서는 AI, 플랫폼 등으로 접근성이 상당히 좋아졌기 때문에 이런 사업체들이 등장한 것이라고 봅니다.

기업들이 장애인 채용을 비용으로 취급하고 싶고 솔직히 말하면 채용 편의성이 높다는 점을 들 수 있습니다. 기업들이 어렵게 장애인 고용을 하고 싶다는 생각을 안 하는 거지요.

부모님들이 오히려 이쪽으로 가는 것을 선호할 수 있다는 것입니다. 만약 일자리를 선택하는데 있어서 당사자가 결정하는 경우와 부모님들이 결정하는 경우가 있습니다. 그런데, 실제 당사자 결정보다는 부모님들의 결정이 더 많기 때문에 이런 사업체가 선호되는 것입니다. 왜냐하면 공공기관과 달리 민간 취업알선 사업체는 쉽게 다가갈 수 있고 또 찾아오기도 하고 그리고 부모님들의 의견을 충분히 반영해 주기 때문입니다.

뭐..무엇보다도 직접적인 노무관리를 안하고 싶다는 겁니다. 장애인 고용에 따르는 많은 비용들 뿐만 아니라 구체적인 노무관리를 굳이 하고 싶지 않은 것이지요.

나. 민간 취업 알선 사업체가 장애인 노동시장에 미치는 영향

민간 영리 알선 사업체가 장애인 노동시장에 미치는 영향과 관련하여 보호고용 영역의 어려움이 등장하였다.

사실, 민간 영리 알선 사업체가 많이 생기면서 가장 크게 위협받는 것은 보호고용 영역이라고 할 수 있습니다. 장애인 노동시장에서 특히 직업재활 영역에서는 찬바람이 불고 있습니다. 보호 고용 영역으로 들어올 대상자가 없어진다는 겁니다. 냉각기가 옵니다. 이런 사업체들이 장애인 단체 등을 방문하면서 지속적으로 홍보하기 때문에 굉장히 위기 요소로 확장되어 있습니다.

전통적인 의미의 안정적 일자리로 들어올 장애인이 사라지고 있다는 점도 지적되었다.

보호고용 뿐만 아니라 발달장애인, 일할 수 있는 장애인들이 굳이 찾아오지 않는다는 겁니다. 공공연히 일 안해도 급여를 받는데, 굳이 다른 일자리로 간다는 것이 의미가 없다는 겁니다. 안정적 일자리로 올 사람이 없다는 겁니다.

당사자나 보호자의 만족도를 높일 수 있지만, 다른 한편으로 장애인 당사자의 신체적, 정신적 퇴행으로 연계될 수 있음을 지적하였다.

장애 부모들의 만족도는 높게 나타납니다. 그런데 당사자의 욕구는 다릅니다. 예를 들어 민간 알선 사업체에 갔다가 온 장애 부모님을 만났는데, 그 분이 말씀하시길 거기서 퇴행되고 왔다는 겁니다. 직무나 이런 것들이 물론 뇌병변 등과 같은 재택근무 장애 유형을 제외하고는 오히려 장애인들의 퇴행이 발생할 수 있습니다. 또한 아무것도 안하고 방치되어 있는 경우도 있다고 볼 수 있습니다.

거기서는 아무것도 안해도 되고 할 일도 없는거에요. 그러다보니 신체적 퇴행뿐만 아니라 정신적인 문제까지도 발생할 수도 있는 겁니다.

그런 일자리, 거기 가서는 아무것도 할 일이 없는 거에요.

영리를 목적으로 하는 사업체 외에 비영리 영역에서도 이러한 유형의 사업을 통해 장애인 고용을 활용하고 있다는 점도 알 수 있었다.

비영리 영역에서도 기업과 연계해서 장애인 고용이 이루어지는 경우가 있습니다. 비영리 영역에서 기업과 연계, 후원금 형태로 지원을 받고 장애인 고용을 하는 겁니다. 비영리 기관 입장에서 고용과 후원금이라는 두 마리 토끼를 잡을 수 있는 겁니다.

영리 목적의 사업체 등장은 공적 영역의 역할에 대한 가치를 비용 효과성, 효율성으로 평가하기 때문에 그 만큼 가치의 하락이 초래하고 있다는 점도 확인하였다.

공공영역에서의 고용지원 과정을 보면, 세심하게 지원하고 취업후 적응지도, 모니터링, 사후지도의 노력은 상당히 많습니다. Input과 Output 과정에 많은 노력이 들어갑니다. 그런데 민간 사업체는 그런 Input이 제대로 없습니다. 그런데 Output은 매우 크게 나타납니다. 그러니 비용 효율성을 다질 경우 공익적 부문의 가치는 매우 낮아진 겁니다.

다. 민간 취업 알선 사업체에 대한 전망

앞으로 민간 취업알선 사업체가 어떻게 변화될 것인지 그리고 그런 전망에 따라 장애인 노동시장은 어떤 변화가 초래될 것인가에 대해 전문가들은 사업체가 보다 더 많아지지만 시장에서 경쟁이 발생하기 때문에 양극화 문제, 건전성 문제가 등장할 것이란 전망을 제시했다.

장애인을 고용하고자 하는 기업이나 고용했던 기업들이 왜 굳이 어렵게 장애인을 고용하려고 하겠느냐는 겁니다. 일단 고용 과정이 어렵고 또 고용에 드는 비용도 많기 때문에 앞으로도 기업들이 이런 사업체가 선호될 가능성이 더 커집니다.

앞으로 이런 사업체들이 경쟁이 급증하면서 철저하게 랭킹이 매겨지게 되고 그러다 보면 경쟁에 따른 이합집산 등이 생길 것입니다. 그리고 잘나가는 사업체와 그렇지 못한 사업체를 구분되면서 시장이 분화될 수 있습니다.

초기에 생긴 사업체들은 나름대로 건강한 형태를 유지한 측면이 있습니다. 그런데 후발 주자로 노동시장에 뛰어든 사업체가 우후죽순 늘어나면서 이들 업체의 건전성이 많이 사라지고 있습니다. 이런 추세가 더 확대될 수 있습니다.

전문가들이 우려하는 문제는 다른 문제는 노동의 본질적인 측면과 가치가 훼손되거나 왜곡될 개연성이 높다는 점이었다.

고용이라는 시장에서 근로인가? 고용인가? 특히 장애인 영역에서 그런 문제들에 대한 의문이 계속해서 나옵니다. 시장의 논리에 따라서 가야만 하는가에 대한 의문입니다.

맞춤형, 효율성이라는 개념 속에서 노동에 대한 개념이 달라지는 것입니다. 도대체 노동이라는게 무엇인가? 아무 일도 하지 않아도 급여만 받으면 되는 것이 노동인가 라는 근본적인 문제가 있다는 겁니다.

사용종속관계의 문제, 근로자성 문제외에도 장애인 당사자의 사회와 사람들과의 단절이 발생하는 것입니다. 장애인에게 일자리 제공뿐만 아니라 다양한 네트워크 형성이 중요한데, 오히려 단절을 불러일으키는 것입니다.

비용적 측면에서만 가진다는 겁니다. 그런데 이 영역에서 오히려 분리가 발생합니다. 일에 따른 비용 지급이 아니라 굳이 무슨 일을 않아도 급여를 받아서 좋기는 한데, 장애인은 함께 살아가는 근로 장애인과는 다르다는 겁니다. 사회적 통합이 비용효율성에 매몰되는 겁니다. 같이 지내고 근로자서의 역할을 하는 것이 더 큰 가치가 있는데, 집에서 고립되고 분리되는 겁니다. 돈도 중요하지만 동료와 함께, 사회성, 소속감, 즐거움 등을 느낄 수 없다는 거지요.

다른 한편으로 민간 취업 알선 사업체의 등장이 장애인의 복지와 교육 영역, 비영리 영역까지 영향을 미칠 것이란 전망에 대해서도 전문가들의 입장은 유사하였다.

특수교육의 영역, 보건복지부 정책에도 영향을 미칠 수 있습니다. 이미 특수교육 안에서도 영향이 나타나고 직업재활시설에도 이미 영향을 미치고 있습니다. 복지 영역이 사라질 가능성도 있습니다. 그렇기 때문에 단순하게 방관할 문제라고 보기는 어렵습니다.

장애인 재정지원 일자리에도 인력 수급 등에 있어서 분명히 영향을 미치게 될 것입니다.

비영리 부문 역시 이 영향력에서 벗어날 수 없고 오히려 다양한 형태로 확대될 수도 있습니다. 특히 문화예술 체육 분야로 본다면 어느 영역에서든 파급 효과는 상당할 것입니다.

라. 민간 취업 알선 사업체에 대한 대응 방안

계속해서 늘어나고 있는 민간 취업 알선 사업체에 대해 그렇다면 어떻게 대응해야 하는가에 대한 논의에서 전문가들의 입장은 약간의 차이를 보였다. 공식적이고 제도적인 측면에서 이들에 대한 접근이 이루어질 경우 공적 영역으로 끌어들일 수 있기 때문에 조심해야 한다는 입장과 보다 높은 진입 통로를 만들어서 엄격하게 관리해야 한다는 입장이었다.

지금 현재 민간 취업 알선 사업체들은 유사한 사업을 수행하면서 제각각 다른 모습을 보여주고 있습니다. 건전한 곳도 있고 불건전한 곳도 있습니다. 하지만 공식적으로 이들의 존재에 대해 명확하게 제시되지는 않았습니다. 만약, 이들에 대해 기준을 정하고 가이드라인을 만들면 자연스럽게 공적 영역으로 들어올 수 있기 때문에 조심할 필요가 있습니다.

정기적으로 나와서 뭔가 할 수 있도록 하는 가이드라인을 제시하는 방안도 만들어야 합니다. 가이드라인을 높게 할 필요가 있습니다. 특히 문화예술 체육 분야에 대해서는 더욱 강한 가이드라인을 만들 필요가 있다고 생각합니다.

노동시장을 왜곡하고 부정적 영향이 많기 때문에 그에 따라 정리가 되어야 합니다. 법적, 제도적 측면에서의 방안이 마련되어야 합니다.

장애인 고용이라는 시장에는 다양한 주체들이 있기 때문에 만약 뭔가 정리가 되지 않는다면 장애인 노동시장의 혼란이 더 커질 수 있습니다. 그렇기 때문에 명확한 기준을 만들 필요가 있는 것입니다.

다른 한편, 장애인 중에서 특정한 상황이나 환경에 처한 장애인에 대해서는 일정한 여지가 필요하다는 입장도 제기되었다. 이동의 어려움, 전통적인 근로를 할 수 없는 상황, 특정한 기능만 가능한 경우 등에 대해 재택근무나 원

격 근무 등을 허용하고 그에 대한 관리감독을 할 필요가 있다는 것이었다.

취약한 장애 유형이나 계층에 대해서는 일정한 정도의 지원이 필요하다고 봅니다. 필요한 영역을 정해서 그 영역에 대해서 만큼은 허용해 주는 방법도 고민할 필요가 있습니다. 반면, 예를 들어 발달장애인은 절대로 재택 근무를 허용하지 말아야 한다는 등의 제한 조건도 분명하게 갖출 필요가 있습니다.

마. 정리

민간 취업 알선 사업과 관련된 전문가들의 논의 내용을 정리하면 다음과 같다.

〈표 4-5〉 전문가 대상 조사 내용

구분	상위 주제	하위 주제
민간 취업 알선 사업체 등장 배경	장애인 고용의 수단적 측면	장애인 의무고용 부담 회피, 장애인 고용의 편의성 확대
	기업과 장애인의 욕구 부합	기업의 직접적 노무관리 회피, 장애인의 쉬운 접근
민간 취업 알선 사업체의 영향	위협받는 보호고용과 안정된 일자리	보호 고용에서 빠져 나가는 장애인 일할 수 있는 장애인 부족 확대
	부정적 영향	장애인의 퇴행
	공적 가치의 하락	비영리 부문의 참여 공적 고용지원 가치의 하락
민간 취업 알선 사업체 전망	경쟁 심화	양극화, 비전문적 사업체 등장
	노동의 가치 하락	노동개념의 희석 노동의 사회적 가치 배제
	사회 전반의 부정적 영향력 확산	특수교육 및 보호고용 영역 침범 복지 영역의 역할 모호
민간 취업 알선 사업체 대응	공적 영역으로의 진입 제한	노동시장에서의 자연스러운 조정 유도
	엄격한 대응	가이드라인, 기준, 지침 마련
	취약 계층에 대한 지원	재택근무 등의 일정한 허용과 제한

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

제3절 시사점

현장조사는 민간 취업알선 사업체, 민간 취업알선 사업체 관계자, 민간 취업알선사업체를 이용한 근로자, 전문가 그룹으로 구분하여 실시하였다. 먼저, 민간 취업알선 사업체 대상 조사 내용을 정리하면 다음과 같다. 주로 하는 사업으로는 부담금 사업체에 대한 컨설팅, 장애인 근로자 관리 등으로 나타났다. 기업들이 민간 취업알선 사업체를 이용하는 이유로는 빠른 매칭과 신속한 지원과 같은 고용 효과성, 직접 채용 비용 절감, 장애인 근로자 관리의 비전문성 해소 등이었다. 장애인이 민간 취업알선 사업체를 이용하는 이유는 문턱이 낮고 맞춤형 지원을 하는 찾아오는 서비스, 맞춤형 및 지속적 관리 등이었다. 이들이 문제점으로 제시한 것은 선발업체와 후발업체간의 서비스 차이, 훈련비나 레슨비 요구, 위장취업, 관리감독 부재 등과 같은 사업의 왜곡이라는 점이었다. 향후 전망에 대해서는 관리 감독 강화, 지정·인증, 지침과 매뉴얼 개발 등이었다.

둘째, 민간 취업알선사업체와 관계가 있는 관계자들 대상 조사 결과는 다음과 같다. 민간 취업알선 사업체를 이용하는 이유는 의무고용 이행, 고용관리의 용이성, 지속적 고용회피 등이었다. 장애인이 이용하는 이유에 대해서는 적극적인 서비스 제공, 직무 창출, 철저한 사후관리 등이었다. 현황과 문제점에 대해서는 노동개념의 희석, 장애인의 임금에 대한 개입, 장애인 지원 부재 등의 내용을 제기하였다. 향후 전망은 인증제도 도입, 민간 취업알선 업체 역할 정리 등을 제시하였다.

셋째, 장애인 근로자에 대상 조사 결과를 정리하면 다음과 같다. 장애인들이 민간 사업체를 이용하는 이유는 적극적인 취업 지원, 적절한 관리 체계, 안정된 노무관리라고 답변하였다. 반면 공공기관을 이용하지 않는 이유로는 정보와 접근성의 부족, 성의없는 서비스와 높은 진입 문턱이라고 하였다. 민간 취업알선사업체에 대한 전망에 대해 나이와 장애와 무관하게 취업을 시켜준다는 점, 공공근로와 같은 다른 일자리보다 상대적으로 더 좋다는 점, 쉽고 편한

일자리, 장애인에게 더 많은 기회를 제공해 줄 것이라고 하였다.

넷째, 전문가 집단 대상 조사 결과는 다음과 같다. 먼저, 민간 취업알선 사업체의 등장 배경으로는 장애인 고용의 수단적 측면이 강조되었다. 예를 들어 고용 부담 회피, 편의성 등이다. 또한 기업의 적극적 노무관리 회피, 장애인의 쉽고 용이한 접근 등이다. 민간 취업알선 사업체가 노동시장에 미친 영향에 대해서는 보호고용과 안정된 일자리에 대한 위협, 장애인의 퇴행, 고용의 공적 가치 하락 등을 언급하였다. 향후 민간 취업 알선사업체에 대한 전망으로는 민간 사업체간의 양극화와 비전문적 사업체의 난립, 노동개념의 희석과 노동의 사회적 배제가 일어나는 노동 가치의 하락, 특수교육과 보호고용 영역의 침범, 복지영역의 역할 모호 등을 제시하였다. 향후 대응방안으로는 공적 영역으로의 진입 제한, 가이드라인과 지침을 통한 엄격한 대응, 재택 근무 등의 일정 영역에 대한 제한적 허용과 같은 방안을 제시하였다.

정리하면, 민간 장애인 취업 알선 사업체의 등장은 장애인 고용 시장의 양면성을 극명하게 드러낸 것이다. 긍정적 측면에서는 이들 기관은 공공 부문이 충족시키지 못했던 시장의 요구에 신속하고 유연하게 대응한다는 점이었다.

반면, 부정적 측면은 심각하게 나타났다. 제도적 관리·감독의 공백 속에서 민간 사업체의 등장은 장애인 노동의 본질을 훼손하고 고용의 질을 심각하게 위협하는 요인으로 작용하고 있었다. 실질적 근로 부재, 위장취업, 과도한 비용을 편취하는 구조, 지속적인 경력 개발과 무관한 단기적·형식적 일자리 양산, 사업체 간 전문성과 윤리성의 극심한 격차 등이 그것이다.

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

제 5 장
결론

제1절 요약

본 연구는 민간 취업알선 사업체의 사업 내용과 운영 현황을 살펴보고 그에 따라 구체적인 실태를 파악하기 위한 목적으로 수행되었다. 이를 위해 본 연구는 장애인 취업 알선 사업을 수행하고 있는 공공기관과 민간기관을 구분하여 사업 내용을 살펴보았다. 또한 해외 사례를 할당제 국가와 비할당제 국가로 구분하여 관련 내용을 검토하였다. 그리고 민간 취업 알선 사업을 수행하는 사업체와 관련자 그리고 서비스를 받은 장애인 근로자 등과의 심층 인터뷰를 수행하여 보다 구체적인 사업 내용을 파악하였다. 그리고 전문가와의 논의를 통해 향후 대응 방안에 대한 논의를 정리하였다.

연구 결과를 정리하면 다음과 같다. 먼저, 선행연구와 관련해서는 현재까지 민간 장애인 취업알선 사업체를 대상으로 하는 연구는 수행되지 않았다. 기존 연구들은 대부분 공공 영역의 취업알선 사업체계의 문제점과 개선 방안 등에 초점을 맞추었다. 따라서 민간 영역에 대한 구체적인 접근은 제대로 이루어지지 않았다는 것을 확인하였다.

제2장의 기업체 장애인 고용실태조사 DB를 분석한 결과를 다음과 같이 정리하였다. 기업 자체 채용과 취업알선 기관을 이용하여 취업한 사례를 구분하여 특성을 보면, 의무고용이행에 도움이 되었다는 비중은 기업 자체 고용이 더 높았다. 하지만 다른 영역들인 재무적 성과, 사회적 책임 이행, 인력 수급과 고용유지, 이미지 개선, 장애인 고용을 통한 긍정적 변화 등에서는 취업알

선기관을 이용한 경우 더 높게 나타났다.

취업알선기관 이용을 민간과 공공기관을 구분하여 살펴본 결과를 보면, 공기관을 이용한 경우 도움이 되었다는 답변과 만족도가 높았다. 반면, 민간 기관의 경우 채용 용이성이 더 높게 나타났다. 공공기관을 이용할 경우 기업의 사회적 책임이행, 기업의 이미지 개선 효과, 장애인 근로자에 대한 긍정적 인식 변화 등이 효과가 있었다. 반면, 민간 기관 이용시에는 장애인 고용의무 이행 도움, 부담금 감면 및 장려금 수급 등 재무적 성과, 안정적 인력 수급과 고용유지 부문에서 더 효과가 있었다.

고용경로에 따른 고용의 질을 비교하면, 공공기관은 고용안정성, 장애인식, 근무조건, 발전 가능성의 자기계발 영역이 높았다. 반면, 민간 영역은 보상과 교육훈련 부문에서 더 높게 나타났다.

이러한 분석 결과를 정리하면, 민간 업체 이용은 고용의 양적 측면을 공공영역은 고용의 질적 측면에서 만족도가 달라진다는 것을 볼 수 있다. 그리고 이 결과는 민간 업체들이 지속가능한 고용 창출보다는 단기적이고 거래적인 취업에 치중하고 있다는 것을 시사한다.

제3장 해외 사례는 크게 비할당제 국가와 할당제 국가로 구분하여 조사하였다. 조사 결과에 따른 시사점은 다음과 같다. 첫째, 민간의 전략적 장점으로서 유연성, 전문성, 시장 친화성을 볼 수 있다. 민간 영리 기관은 공공기관 대비 상대적으로 유연하고 빠른 대응이 가능하며, 특정 산업 영역이나 장애 유형에 특화된 맞춤형 전문 서비스를 제공할 수 있다는 점에서 경쟁우위를 갖는다.

둘째, 영리 기관은 단순한 수익 창출을 넘어 사회적 가치와 경제적 지속가능성의 병행 전략을 지향하고 있다는 점에서 공통점을 보인다. 이러한 모델은 공공재정에 의존하지 않고 자체 재원을 확보하며, 복지에서 경제로, 수동적 보호에서 능동적 참여로의 장애인 고용담론을 전환한다. 이는 공공 고용정책이 가진 한계, 즉 예산 한계, 획일화된 서비스 제공, 민간 기업과의 거리감 등을 보완하는 역할을 기대하게 한다.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

셋째, 민간 모델의 성장은 공공기관의 새로운 역할을 요구한다. 즉, 공공과 민간의 관계를 정책설계- 집행- 성과관리 전반에 걸친 지침 마련, 책임성에 기반한 권한 위임, 민간 서비스의 공공적 감시 및 평가 체계 구축이라는 원칙에 따라야 한다는 것을 의미한다

넷째, 민간 사업체의 등장에 따라 제도적 과제가 도출되는데 그것은 공공기금의 성과기반 전환 강화, 영리기관에 대한 투명성 제고, 민간 플랫폼에 대한 정책 참여 규정화, 민간사업체의 취약 영역 보완을 위한 공공주도 영역 유지등이 필요하다고 할 수 있다.

제 4장 현장조사는 민간 취업알선 사업체, 민간 취업알선 사업체 관계자, 민간 취업알선사업체를 이용한 근로자, 전문가 그룹으로 구분하여 실시하였다. 먼저, 민간 취업알선 사업체 대상 조사 내용을 정리하면 다음과 같다. 주로 하는 사업으로는 부담금 사업체에 대한 컨설팅, 장애인 근로자 관리 등으로 나타났다. 기업들이 민간 취업알선 사업체를 이용하는 이유로는 빠른 매칭과 신속한 지원과 같은 고용 효과성, 직접 채용 비용 절감, 장애인 근로자 관리의 비전문성 해소 등이었다. 장애인이 민간 취업알선 사업체를 이용하는 이유는 문턱이 낮고 맞춤형 지원을 하는 찾아오는 서비스, 맞춤형 및 지속적 관리 등이었다. 이들이 문제점으로 제시한 것은 선발업체와 후발업체간의 서비스 차이, 훈련비나 레슨비 요구, 위장취업, 관리감독 부재 등과 같은 사업의 왜곡이라는 점이었다. 향후 전망에 대해서는 관리 감독 강화, 지정·인증, 지침과 매뉴얼 개발 등이었다.

둘째, 민간 취업알선사업체와 관계가 있는 관계자들 대상 조사 결과는 다음과 같다. 민간 취업알선 사업체를 이용하는 이유는 의무고용 이행, 고용관리의 용이성, 지속적 고용회피 등이었다. 장애인이 이용하는 이유에 대해서는 적극적인 서비스 제공, 직무 창출, 철저한 사후관리 등이었다. 현황과 문제점에 대해서는 노동개념의 희석, 장애인의 임금에 대한 개입, 장애인 지원 부재 등의 내용을 제기하였다. 향후 전망은 인증제도 도입, 민간 취업알선 업체 역할

정리 등을 제시하였다.

셋째, 장애인 근로자에 대상 조사 결과를 정리하면 다음과 같다. 장애인들이 민간 사업체를 이용하는 이유는 적극적인 취업 지원, 적절한 관리 체계, 안정된 노무관리라고 답변하였다. 반면 공공기관을 이용하지 않는 이유로는 정보와 접근성의 부족, 성의없는 서비스와 높은 진입 문턱이라고 하였다. 민간 취업알선사업체에 대한 전망에 대해 나이와 장애와 무관하게 취업을 시켜준다는 점, 공공근로와 같은 다른 일자리보다 상대적으로 더 좋다는 점, 쉽고 편한 일자리, 장애인에게 더 많은 기회를 제공해 줄 것이라고 하였다.

넷째, 전문가 집단 대상 조사 결과는 다음과 같다. 먼저, 민간 취업알선 사업체의 등장 배경으로는 장애인 고용의 수단적 측면이 강조되었다. 예를 들어 고용 부담 회피, 편의성 등이다. 또한 기업의 적극적 노무관리 회피, 장애인의 쉽고 용이한 접근 등이다. 민간 취업알선 사업체가 노동시장에 미친 영향에 대해서는 보호고용과 안정된 일자리에 대한 위협, 장애인의 퇴행, 고용의 공적 가치 하락 등을 언급하였다. 향후 민간 취업 알선사업체에 대한 전망으로는 민간 사업체간의 양극화와 비전문적 사업체의 난립, 노동개념의 희석과 노동의 사회적 배제가 일어나는 노동 가치의 하락, 특수교육과 보호고용 영역의 침범, 복지영역의 역할 모호 등을 제시하였다. 향후 대응방안으로는 공적 영역으로의 진입 제한, 가이드라인과 지침을 통한 엄격한 대응, 재택 근무 등의 일정 영역에 대한 제한적 허용과 같은 방안을 제시하였다.

정리하면, 민간 장애인 취업 알선 사업체의 등장은 장애인 고용 시장의 양면성을 극명하게 드러낸 것이다. 긍정적 측면에서는 이들 기관은 공공 부문이 충족시키지 못했던 시장의 요구에 신속하고 유연하게 대응한다는 점이었다. 영국의 'Inclusive Employers'가 제공하는 전문화된 포용 경영 컨설팅이나 미국의 'Our Ability'가 AI 플랫폼을 통해 구현하는 기술 기반 매칭처럼 민간의 전문성과 시장 친화성이라는 가능성이 있었다.

반면, 부정적 측면은 심각하게 나타났다. 제도적 관리·감독의 공백 속에서

민간 사업체의 등장은 장애인 노동의 본질을 훼손하고 고용의 질을 심각하게 위협하는 요인으로 작용하고 있었다. 실질적 근로 부재, 위장취업, 과도한 비용을 편취하는 구조, 지속적인 경력 개발과 무관한 단기적·형식적 일자리 양산, 사업체 간 전문성과 윤리성의 극심한 격차 등이 그것이다. 더군다나 그런 문제는 보호고용 영역의 기반을 약화시키고, 성실하게 장애인 고용을 이행하는 기업과의 형평성 문제를 야기하며, 궁극적으로 장애인 고용에 대한 사회적 인식을 왜곡시키는 결과를 초래한다는 것이다.

제2절 제언

민간 장애인 취업알선 사업체에 대한 실태 분석은 매우 제한적으로 접근할 수밖에 없다. 현재 노동시장에서 이들에 대한 구체적인 현황이나 정보에 대해 접근할 수 있는 방법이 처음부터 한계가 있기 때문이다. 그런 점에서 전반적인 실태 파악이 아닌 부분적인 사례에 접근한 현장 조사에 국한할 수밖에 없다. 따라서 본 연구는 현재 노동시장에서 노출된 민간 장애인 취업 알선 사업체에 대한 사례 중심으로 실태를 파악하고, 해외사례 종합 그리고 그와 관련된 당사자와 이해관계자의 의견 수렴을 바탕으로 전문가와의 논의를 거쳐 향후 대응 방안을 제시하였다.

1. 장애인 근로자 노동권의 실질적 보장 및 안전망 구축

현장 조사와 전문가 인터뷰에서 가장 심각하게 대두된 것은 장애인 근로자가 단순한 수익 창출의 수단으로 간주 되고 정당한 근로의 댓가를 받지 못하거나 노동의 가치 배제 대상이 되고 있다는 점이다. 따라서 이에 대한 대응 방안이 마련되어야 한다.

첫째, 장애인 근로자 권익 보호를 위한 법적·제도적 안전망을 강화해야 한다.

장애인 근로자가 '형식적 고용'이 아니라 '실질적 노동'을 제공하고 정당한 대가를 보장받을 수 있도록 노동권 보호 방안을 모색해야 한다. 예를 들어 장애인의 이해 수준과 의사 결정 특성이 반영된 근로 또는 업무 내용, 근로 시간 및 장소, 임금 지급 방식, 교육 훈련 부담 주체 및 산정 기준 등과 같은 내용이 포함된 표준화된 근로 계약서 등을 제공하고 이를 준수할 수 있도록 해야 한다.

둘째, 재택·원격근무, 공연·예술 활동, 플랫폼 기반 업무 등 기존 노동 형태와는 다른 노동 유형에 대한 기본적인 가이드라인을 마련해야 한다. 예를 들어 재택근무나 원격 근무의 경우 실질적 직무 부여 및 관리 의무화, 재택 근무 적합성 기준을 마련할 필요가 있다. 공연예술 활동 등에서는 근로계약 외의 훈련비나 레슨비 징수를 막을 수 있는 이중 계약 금지, 훈련 및 연습 시간의 근로 시간 인정 기준 마련 및 사업체와의 근로계약 체결시 급여뿐만 아니라 대회 참가, 공연 기회, 유니폼 지급 등과 같은 실질적인 지원 의무도 포함시키는 방안을 마련해야 할 것이다[22].

셋째, 노동권 침해 또는 노동권에 대한 문제 발생시 신속한 권리구제가 가능하도록 장애인 근로자를 위한 전문 신고·상담 창구를 확충해야 한다. 고용노동부를 비롯하여 한국장애인고용공단이, 장애인 근로자지원센터 등과 같은 기존 인프라 외에 다양한 창구를 구축하여 노동권 보호를 보다 강화해야 할 것이다.

2. 기업의 '양적 책임'에서 '질적 책임'으로 전환 지원

민간 장애인 취업알선 사업체가 급증하는 가장 큰 이유는 부담금을 납부하는 기업들이 의무고용률을 달성하지 못했기 때문이다. 문제는 의무고용률 제도하에서 채용된 장애인은 양적 목표에 치우치기 때문에 노동의 질이나 고용

22) 영국의 「고용대행업법 1973」과 「고용대행업 운영 규정 2003」에서는 민간 알선 시장을 규제하고 있는데, 특히 예술 및 모델 분야에서 '선불 수수료'를 엄격히 제한하고 훈련비나 프로필 비용 명목으로 구직자의 돈을 편취하는 행위를 구조적으로 차단하고 있다 (The conduct of Employment Agencies and Employment Business Regulations, 2003).

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

안정 문제는 간과된다는 점이다. 그런 이유로 기업들은 양적 목표에 치중할 뿐 질적 측면이 도외시 하고 이 사각지대에 민간 장애인 취업 알선 사업체가 진입한 것이다. 따라서 무엇보다도 기업들의 장애인 고용에 대한 인식을 '양적 의무'에서 '질적 책임'으로 전환시켜야 한다. 기업의 '손쉬운 의무 이행' 동기를 변화시켜야 한다는 것이다. 이 근본적인 동기 구조를 바꾸지 않으면 어떤 규제도 우회될 가능성이 높다. 따라서 장애인 고용부담금·장려금 제도를 고용의 질과 연동하는 방식으로 개선하는 방안을 고려해야 한다. 예를 들어, 장애인 근로자의 장기근속, 정규직 여부, 중증장애인 여부, 장애인 직업훈련 투자액 등과 같은 지표를 개발하여 이를 장려금 지급과 부담금 감면의 기준으로 하는 것이다. 일종의 '고용의 질 지수(Quality of Employment Index)'를 도입하는 것이다. 이러한 조치는 기업들이 공공이나 민간 취업알선 사업체를 선택하든 '가장 저렴한 혹은 가장 손쉬운' 대안이 아닌, '가장 질 높은 고용 실현'에 그 기준을 맞추도록 유도하는 것이다. 결과적으로 기업 스스로가 민간 알선 사업체에 더 높은 수준의 질적 서비스를 요구하게 만들어, 시장 전체의 선순환 구조를 유도하는 핵심적인 정책 수단이 될 수 있다.

둘째, 기업 내부의 장애인 고용 인프라를 강화하기 위한 자발적 기준과 가이드라인을 확산할 필요가 있다. 인사·노무·채용 담당 부서를 중심으로 채용 절차의 장애친화성 확보(장애인 접근 가능한 공고·면접 환경, 합리적 편의 제공), 입사 후 초기 적응 지원(멘토링, 직무 조정, 보조공학 도입), 차별·괴롭힘 예방 교육과 신고·조사 절차 구축 등, 장애인 고용을 기업 경영 전반의 책임 과제로 통합하는 방향의 내부 규정을 정비하도록 유도해야 한다. 특히 기업에 대한 장애인 고용 컨설팅에서 이러한 부분들이 적극 반영될 수 있도록 해야 한다. 또한 현장 조사에서도 나타나듯이 손쉽게 직무를 찾고 손쉽게 장애인을 찾아서 매칭시켜 주는 손쉬운 장애인 채용에 익숙하기 때문에 이런 매칭 체계를 공공 영역에서도 구축해야 하며, 기업 내부 채용 문화 개선에 대한 지원도 적극 추진해야 할 것이다.

셋째, 대기업과 공공기관은 공급망 전반으로 장애인 고용 책임을 확산하는 역할을 수행해야 한다. 협력업체·하청업체에 대해 장애인 고용 현황과 노동조건을 점검하고, 일정 수준 이상의 장애인 고용 및 노동권 보호를 거래조건·평가 요소에 반영함으로써, 형식적 고용을 조장하는 하도급 구조를 개선할 필요가 있다. 이는 의무고용제도가 개별 기업 단위를 넘어 산업 생태계 전반의 포용성을 높이는 방향으로 기능하도록 하는 핵심 전략이 될 것이다.

마지막으로 의무고용제도 하에서 기업의 역할을 재정의할 필요가 있다. 현장조사 결과에서도 드러나듯이 현재 많은 기업들이 부담금 회피, 단기 실적 확보 등을 중심으로 장애인 고용을 간주하고 있다. 이런 인식이 민간 취업 알선 사업체를 통해 형식적 고용을 선택할 수 있도록 하는 유인 기제가 된다. 무엇보다도 이런 구조와 인식을 전환시키기 위해서는 기업의 책임을 '정원 맞추기'혹은 '할당량 채우기'가 아니라 '장애인 고용을 통한 포용적 일터 조성'으로 유도해야 한다. 따라서 가장 현실적인 방법으로 직장내 장애인 인식개선 교육 등에 의무적으로 이러한 내용들을 포함하도록 하는 방안을 강구할 수 있다.

3. 공공기관 장애인 취업 지원 전달체계 개선

장애인이 공공기관과 민간 취업알선 사업체 중에서 어디를 더 선호하는가 그리고 왜 선호하는가에 대한 질문에 대해 낮은 문턱과 신속한 매칭 그리고 지속적인 사후관리 라고 답변하였다. 이 답변을 역으로 하면, 그 내용은 현재 공공기관 장애인 취업 알선 사업의 한계라고 할 수 있다. 따라서 그런 한계를 극복하면서 민간 취업 알선 사업체에 대한 경쟁력을 확보해야 한다.

먼저, 공공 기관의 취업 지원 사업은 장애인의 '지속가능한 고용'을 중심 지표로 삼는 방향으로 재구조화할 필요가 있다. 현행 체계에서는 주로 취업 알선 건수 등 양적 실적에 초점을 맞추고 있다. 하지만, 기업체 실태조사 DB

분석 결과에서도 보듯이 아직까지 고용의 안정성·근로조건·직무 적합성 등 질적 측면에서 공공 기관을 통한 경로가 상대적으로 만족도가 높다. 따라서 이런 경쟁력 있는 부분으로 공공 취업 알선 기능을 적극적으로 전환해야 할 것이다.

둘째, 공공 기관 취업 사업 관련 기관 내부의 전문성을 강화가 필요하다. 중증·발달장애인, 정신장애인, 중복장애 등 전문적인 지원이 요구되는 장애인을 담당하는 전담 인력을 확충하고, 직무 분석·직무 개발, 직장 내 조정(accommodation) 설계, 사업주 컨설팅 전문가를 체계적으로 육성해야 한다. 또한 비경제활동 영역의 장애인, 국민기초생활보장제도 하의 급여 수급 장애인 등을 경제활동 영역으로 유인할 수 있는 기관의 적극적 노력이 요구된다.

셋째, 현재 다양한 개별 사업들이 중복·분절적으로 운영되고 있는 문제를 해소하기 위해, 장애인 성별·연령·장애유형·고용경로에 따른 맞춤형 지원을 강화해야 한다. 이 과정에서 각 사업 간 연계와 연속성을 강화하고 직업 평가–훈련·자격 취득–취업알선–근속·전직 지원이 하나의 경로 위에서 자연스럽게 이어지도록 사례 관리 및 경로 기반 서비스 체계를 구축해야 한다.

넷째, 장애인 고용이 공적 영역의 가치라는 점을 전제로 할 때 공공 부문과 민간 부문의 협력 체계는 파트너십 개념보다는 역할 분담의 개념으로 접근할 필요가 있다. 즉, 역할 분담의 정교화라고 할 수 있는데, 이것은 공공 영역은 새로운 고용 모델의 연구·개발 및 보급, 부담금 기업에 대한 장애 친화 및 질적 고용을 위한 컨설팅을 중심으로 '장애인 친화적 일터 설계'와 '직무 재구조화'를 지원하는 전문 허브 역할을 담당해야 한다. 반면, 민간 취업알선 사업체는 특화된 영역에서 공공 영역의 모델 확산과 추진을 위한 기능을 수행하도록 해야 한다. 공공기관은 허브기관으로 민간 기관은 현장에서의 즉각적인 서비스 지원으로 기능의 분화가 이루어져야 할 것이다.

4. 민간 장애인 취업알선 사업체에 대한 관리· 감독 체계 정비

민간 취업 알선 사업체가 증가하면서 노동시장 내부에서는 두 가지 전망이 등장했다. 하나는 강력한 경쟁으로 인해 불건전한 사업체는 노동시장에서 자동 퇴출될 것이라는 전망이며, 다른 하나는 엄격한 지침이 없다면 건강한 사업체와 불건전한 사업체가 혼재하면서 지속될 것이라는 전망이다.

그런 점에서 현재 존재하는 민간 취업알선 사업체에 대한 관리·감독 체계 구축이 용이하지 않은 것이 사실이다. 그럼에도 불구하고 검토할 수 있는 것은 먼저, 민간 취업알선 사업체를 통해 장애인을 고용하는 사업체를 구분할 수 있는 시스템 구축을 고려할 수 있다. 민간 취업알선 사업체를 통한 고용 현황을 가능한 범위에서라도 파악하여 이를 체계적으로 관리할 수 있는 방안을 중장기적으로 모색해야 한다.

둘째, 알선 사업체를 활용하여 기업이 채용한 사례의 부정적 측면을 적극적으로 노출시킴으로써 민간 취업 알선 사업체뿐만 아니라 채용 기업의 윤리적 문제가 확대되도록 하는 노력이 필요하다.

셋째, 훈련비, 레슨비 명목으로 중간에서 장애인으로부터 수령하거나 회수하는 행위를 불법 행위로 간주하도록 하는 제도적 혹은 법적 근거를 만드는 방안도 검토해야 한다. 다만 이러한 제도는 그 도입에서부터 신중하게 접근할 필요가 있다.

넷째, 장기적으로는 민간 취업알선 사업체에 대한 모니터링이 필요하다. 위장취업, 임금의 편취, 허위·과장 홍보를 통한 모집 등은 장애인 고용시장 전체의 신뢰를 훼손하는 행위이다. 이러한 행위에 대한 모니터링을 통해 공정한 룰을 바탕으로 건강한 장애인 채용 문화를 형성할 수 있도록 유도하는 방안을 도입해야 한다.

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

참고문헌

김용탁, 권기돈(2022). **장애인 취업지원 사업 전달체계 개편 방안: 공단 사업 중심**. 한국장애인고용공단 고용개발원.

김영찬, 김희경(2021). **질적 연구방법의 이해**. 나남출판.

김원호, 이주영, 이석찬, 윤효진(2022). **장애인 취업지원을 위한 장애인고용공단과 공단 외부실무자의 협력 경험: 외부 실무자를 중심으로.** 특수교육재활과학연구, 61(2), 177-202.

김혜원(2015). **고용서비스 민간위탁 기관 간 경쟁도와 위탁 규모가 취업성과에 미치는 영향**. 노동정책연구. 15(4), 111-134.

김호원, 이종구(2015). **민간 고용서비스 기관의 경영성과 분석에 관한 탐색적 연구: 고용서비스 우수기관 인증제 성과 중심으로. 기업경영연구,** 22(3), 145-159.

보건복지부(2025). **2025년 장애인복지시설 사업 안내**(제3권)

유길상(2010). **공공고용서비스 민간위탁 사업의 성공조건. 노동정책 연구,** 10(1), 89-128.

이선우, 주재현(2020). **장애인 고용문제에 대한 정부개입의 변화과정 분석: 영국 램플로이 사례를 중심으로. 장애와 고용,** 30(3), 111-127.

이재원(2015). 노인일자리 사업 재원 지원방식. 지은정 외(2015). **노인일자리 및 사회활동 지원사업 개편방안 연구: 시장형 사업을 중심으로.** 한국노인인력개발원.

장혜지(2024). **장애인고용기업체의 고용경로가 장애인 고용의 질에 미치는 영향.** 한국사회복지조사연구, 80, 35-70.

홍진주, 심선경(2020). **취업성공패키지 민간위탁기관 서비스 제공자들의 사업수행 경험에 대한 연구.** 비판사회정책, 67, 379-431.

UK Government. (2023). Disability Confident: How to sign up and what it means. (https://www.gov.uk/government/collections/disability-confident-campaign)

Department for Work and Pensions. (2018). Disability Confident Scheme: Guidance for Employers (https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/845021/disability-confident-employer-guide.pdf)

International Organization for Standardization. (2021). ISO 30415:2021 Human resource management – Diversity and inclusion. (https://www.iso.org/standard/69304.html_)

ISO Central Secretariat. (2021). Factsheet: How ISO 30415 Supports Inclusive Workplaces. (https://committee.iso.org/files/live/sites/tc260/files/Factsheets/ISO_30415_Factsheet.pdf)

British Standards Institution (BSI). (2021). Implementing ISO 30415 in Your Organisation. (https://www.bsigroup.com/en-GB/iso-30415-diversity-and-inclusion/)

Inclusive Employers. (2024). Our Services: Supporting Your Inclusion Strategy. Retrieved from https://www.inclusiveemployers.co.uk

Department for Work and Pensions. (2018). Disability Confident: Employer Guide. Retrieved from

www.koddi.or.kr 한국장애인개발원

(https://www.gov.uk/government/collections/disability-confident-campaign)

ISO (2021). ISO 30415:2021 Human resource management — Diversity and inclusion. Retrieved from https://www.iso.org/standard/69304.html

BSI Group. (2022). Implementing ISO 30415 for D&I Performance.

McKinsey & Company. (2020). Diversity Wins: How Inclusion Matters.

CIPD. (2021). The Value of Diversity and Inclusion in Business. (https://www.cipd.org)

Our Ability Inc. (2023). About Us. (https://www.ourability.com)

Our Ability Inc. (2023). Jobs Ability AI Platform Overview. (https://jobs.ourability.com)

Robinson, J. (2021). Creating Opportunity through Technology: Our Ability Story. Public Talk, Disability:IN Conference.

IBM Watson. (2022). Case Study: Jobs Ability and AI-driven Hiring for Inclusion.

US Department of Labor. (2022). Work Opportunity Tax Credit Program Guide

National Organization on Disability. (2022). Corporate Disability Inclusion Benchmarks

WCAG 2.1 – Web Content Accessibility Guidelines. W3C. (https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag)

Our Ability Inc. (2023). About Us. Retrieved from: (https://www.ourability.com)

Our Ability Inc. (2023). Jobs Ability AI Platform Overview. (https://jobs.ourability.com)

Robinson, J. (2021). Creating Opportunity through Technology: Our Ability Story. Public Talk, Disability:IN Conference.

IBM Watson. (2022). Case Study: Jobs Ability and AI-driven Hiring for Inclusion.

US Department of Labor. (2022). Work Opportunity Tax Credit Program Guide

National Organization on Disability. (2022). Corporate Disability Inclusion Benchmarks

Our Ability Inc. (2023). Government and Nonprofit Partnership Summary. Retrieved from: https://www.ourability.com

US Department of Labor (DOL) – Office of Disability Employment Policy (ODEP). (2023). Inclusive Workforce Initiatives Report.

National Organization on Disability (NOD). (2022). Employment Pathways and VR Collaboration Strategies.

Disability:IN. (2022). Corporate Disability Inclusion and Ethical Data Use.

US Government Accountability Office (GAO). (2023). Federal Oversight of Disability Employment Partnerships.

株式会社グロップ. (2025). 社会的取り組みと会社概要. (グロップ 공식 웹사이트)

株式会社グロップサンセリテ. (2025). 企業情報および事業概要. (サンセリテグループ 공식 웹사이트)

株式会社サンソレイユ. (2025). 就労移行支援事業内容. Retrieved from サンセリテ 그룹 공식

Ministry of Health, Labour and Welfare Japan. (2023). Disability Employment Promotion Act overview.

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

Japan Employment and Empowerment Development Bureau (JEED). (2025). Research on Employment Services for Persons with Disabilities.

Bloomberg. (2025). Grop Corp Company Profile.(Bloomberg.com)

株式会社グロップ.(2025). 社会的取り組みと会社概要. (https://www.grop.co.jp/csr/)

Japan Employment and Empowerment Development Bureau. (2025). 特例子会社グロップサンセリテの就労状況. (https://www.ref.jeed.go.jp/19/19548.html: ref.jeed.go.jp)

Ministry of Health, Labour and Welfare Japan. (2025). 令和6年 障害者雇用状況の集計結果. (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_47084.html)

Bloomberg. (2025). Grop Corp Company Profile.

Noga-ITB. (2025). Japan's Disability Employment Policy and Study Group Reports.

Service-public.fr, Disability and employment in the private sector (2018)

한국장애인개발원
www.koddi.or.kr

정책연구 2025-09

민간 장애인 취업알선 사업체 실태 분석

발 행 일 2025년 12월 23일
발 행 인 최 종 철
발 행 처 한국장애인고용공단 고용개발원
주 소 (13619) 경기도 성남시 분당구 구미로 173번길 59
전 화 (031) 728-7000
팩 스 (050) 3470-0901
홈페이지 http://edi.kead.or.kr
전자우편 wona@kead.or.kr
I S B N 978-89-5813-000-0 93330
인 쇄 우리들의행복일자리 사회적협동조합

*비매품