

장애인 최저임금 적용제외 사업장 및 근로자에 대한 실태조사

2007. 12.

연구기관 : 한국노동연구원

노 동 부

제 출 문

노동부 장관 귀하

본 보고서를 노동부 수탁연구과제 『장애인 최저임금 적용제외 사업장 및 근로자에 대한 실태조사』에 대한 최종보고서로 제출합니다.

2007. 12.

한국노동연구원

원장 최 영 기

— 연 구 진 —

연구책임자 : 박찬임(한국노동연구원 부연구위원)

참여연구자 : 박정선(한국디지털대학교 조교수)

김영민(한국노동연구원)

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 목적 및 필요성	1
2. 연구내용 및 방법	2
II. 장애인 최저임금 적용제외 인가 현황	3
1. 장애인 최저임금적용제외와 관련된 법제도	3
2. 장애인 최저임금 적용제외 신청 및 허가 절차	5
3. 장애인 최저임금 적용제외 인가 현황 및 유형별 분류	8
III. 장애인 최저임금 적용제외와 관련된 논의점	24
1. ‘노동’이 갖는 이중적 의미와 장애인	24
2. 장애인직업재활시설이 갖는 이중성: 보호와 근로의 동시성	26
3. 장애인 최저임금 적용제외에 관한 국제기준과 외국의 사례	28
4. 관련 이해당사자의 반응과 예상되는 문제점	30
IV. 앞으로의 방향	32
1. 중증장애인에 대한 국가책임의 확대	32
2. 최저임금제도의 장애인 적용제외 개선	32
참고문헌	35
<부록 1> 설문지	37
<부록 2> 장애인의 종류 및 기준(장애인복지법)	44
<부록 3> 장애로 인한 최저임금 적용제외인가 관련 작업능력평가 업무처리방법	47
<부록 4> 장애인 직업재활시설의 설치·운영기준	50

표 목 차

<표 1> 연도별 장애인근로자에 대한 최저임금 적용제외 인가 추이	8
<표 2> 장애유형별 최저임금 적용제외 현황 (2007년 9월 현재)	8
<표 3> 업종유형별 최저임금 적용제외 현황 (2007년 9월 현재)	9
<표 4> 지역별 최저임금 적용제외 현황 (2007년 9월 현재)	9
<표 5> 업종유형 및 장애유형별 최저임금 적용제외 현황 (2007년 9월 현재)	10
<표 6> 장애인 직업재활시설 인력지원 기준	14
<표 7> 장애인 고용촉진 장려금의 지급기준	15
<표 8> 무상지원 대상시설 및 지원비율	16
<표 9> 장애인고용사업주 자금융자의 지원조건	17
<표 10> 고용관리지원의 지급요건	18
<표 11> 장애인직업재활시설 운영현황 (2006.12. 현재)	27
<표 12> 연도별 직업재활시설 추이	28
<표 13> 장애인 근로자에 대한 최저임금 적용제외 규정	29
<표 14> 장애인근로자에 대한 최저임금 적용에 대한 찬성비율	30
<표 15> 장애인 대상 사업장별 최저임금 적용제외 개선방향	34

그림목차

[그림 1] 최저임금 적용제외 업무처리 절차	6
[그림 2] 업무처리절차	16
[그림 3] 업무처리 절차	17

I. 서론

1. 연구의 목적 및 필요성

최저임금제도는 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 기함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하게 함을 목적으로 한 제도로서, 1986년 법제화되어 1987년부터 실시되고 있다.

우리나라의 최저임금제도는 지난 1988년 이후 적용대상이 되는 사업장 규모 및 산업을 점진적으로 확대하여, 2000년 11월 24일 이후에는 1인 이상 모든 사업장의 모든 근로자에 대하여 적용되고 있으며(정진호, 2003), 연소근로자, 양성훈련자, 수습근로자, 감시단속직 근로자 등 제도 시행 초기에 감액적용되거나 적용제외되던 근로자 들에 대해서도 2005년 법개정을 통하여 최저임금의 적용을 받을수 있게 되었다.

현재 동 법에서는 ‘정신 또는 신체의 장애로 근로능력이 현저히 낮은 자’만을 적용제외 근로자로 규정함으로써, 장애인 근로자만이 적용제외되고 있다. 최저임금에서 적용제외되고 있는 장애인 근로자는 주로 보건복지부 산하 장애인보호작업장과 장애인근로사업장에서 근로하고 있는 자들로서, 2007년 9월 현재 101개 작업장의 905명인 것으로 보고되고 있다.

장애인보호작업장은 ‘장애인복지법’ 상 ‘장애인직업재활시설’로서 ‘직업능력이 낮은 장애인에게 직업적응능력 및 직무기능 향상훈련 등 직업재활훈련 프로그램을 제공하고, 보호가 가능한 조건에서 근로의 기회를 제공하며, 이에 상응하는 노동의 대가로 임금을 지급하며, 장애인 근로사업장이나 그 밖의 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설’로서 장애인 복지시설의 하나이다. 그리고 장애인근로사업장은 ‘직업능력은 있으나 이동 및 접근성이나 사회적 제약 등으로 취업이 어려운 장애인에게 근로의 기회를 제공하고, 최저임금 이상의 임금을 지급하며, 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 돕는 역할을 하는 시설’이다. 이러한 시설의 장애인들은 근로자로서 노동을 하고 있는 동시에 보호의 대상자로서 보호 받고 있는 것으로 볼 수 있다.

이러한 이들의 두 가지 지위는 이들에 대한 최저임금 적용에 논란을 야기하게 된다. 민주노동당과 일부 장애인 단체 등에서는 이들의 최저임금 적용제외가 “장애인이라는 이유만으로 사실상 합법적인 착취를 당하고 있는 셈”이라고 주장하고 있고, 일부 장애인 보호자들은 이들이 집 밖으로 나가서 재활훈련 및 일을 할 수 있는 기회 자체가 늘기를 바라고 있으며, 일부 장애인직업재활시설의 운영자 및 담당자 들은 장애인의 생산성이 낮아서 작업장이 적자를 면하기 어렵다는 점을 호소하고 있는 실정이기도 하다.

이에 최저임금에서 적용제외되고 있는 장애인들이 근로하는 사업장과 당해 사업장에서 근로하고 있는 장애인에 대한 조사를 통하여 이들의 정확한 실태를 파악하는 것이 필요하다. 이러한 연구는 향후 장애인 최저임금 논란이 있을 때, 이에 대한 심도 있는 토의가 가능하게 할 수 있는 기초자료를 제공할 수 있을 것이다.

2. 연구내용 및 방법

가. 연구내용

- 장애인 최저임금 적용제외 **인가** 사업장 및 장애인에 대한 실태 조사
- 실태조사의 내용
 - 사업장조사에서는 산물, 재무상태, 사회복지사 등 지원요원, 장애인 고용촉진 장려금 수급내용, 대상 장애인 근로자의 업무능력 등을 조사함
 - 장애인조사에서는 장애정도, 임금, 근로시간, 만족도 등을 조사함
- 조사내용의 종합분석
 - 의견조사 내용을 종합하고 분석을 통해 장애인에 대한 최저임금적용에 관한 의견을 제시

나. 연구방법

- 최저임금 적용제외 사업장 설문조사
 - 대상사업장 101개
- 최저임금 적용제외 장애인에 대한 조사
 - 대상사업장 30개 이상
- 보호작업장 운영자 및 담당자, 장애인단체와의 간담회

II. 장애인 최저임금 적용제외 인가 현황

1. 장애인 최저임금적용제외와 관련된 법제도

가. 최저임금법 및 시행령, 시행규칙

최저임금법 제7조 및 시행령 제6조에서는 ‘근로자의 정신 또는 신체의 장애가 당해 근로자를 종사시키고자 하는 업무의 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 자’는 노동부장관의 인가를 받아 최저임금 적용대상에서 제외할 수 있도록 되어 있다. 동 법안의 내용을 구체적으로 살펴보면 다음과 같은 인가기준을 발견할 수 있다.

< 법에서 규정된 장애인근로자 적용제외 인가기준 >

■ 「최저임금법」 제7조 【최저임금의 적용 제외】

- 정신 또는 신체의 장애로 근로능력이 현저히 낮은 자

■ 「최저임금법 시행령」 제6조 【최저임금의 적용제외의 인가기준】

- 근로자의 정신 또는 신체의 장애가 당해 근로자를 종사시키고자 하는 업무의 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 자

■ 「최저임금법 시행규칙」 제3조 【최저임금적용제외의 인가기준】

- 인가기준 : 별표 3

- 정신 또는 신체장애자로서 담당하는 업무를 수행함에 있어 그 정신 또는 신체의 장애로 인하여 동일 또는 유사한 직종의 최저임금을 받는 다른 근로자 중 가장 낮은 근로능력자의 평균작업능력에도 미치지 못하는 자로, 인가기간은 1년을 초과할 수 없음.

※ 작업능력은 장애인고용촉진공단의 의견을 들어 판단하여야 함

1) 정신 또는 신체의 장애

- 『신체장애』란 주요 외부 신체기능의 장애, 내부기관의 장애 등을 말하며, 『정신장애』란 정신지체 또는 정신적 질환으로 발생하는 장애를 말하는 바, 구체적으로는 장애인복지법 및 동법 시행령, 시행규칙을 참조
 - 따라서 단순히 노령에 의한 심신쇠약 등은 최저임금법상의 장애는 아님.
 - 반면, 장애인복지법에 의한 장애가 아니라 하더라도 그 장애가 원인이 되어 업무에 직접 현저한 지장을 초래하는 경우에는 최저임금법 상의 장애가 될 수 있음.
- 정신 또는 신체의 장애 유무는 장애상태에 대한 의사의 소견서, 사용자가 작성한 당해 근로자에 대한 최저임금 적용제외 필요성 등을 참고로 판단

2) 업무수행에 직접적인 지장

- 정신 또는 신체의 장애가 당해 근로자가 수행하고자 하는 또는 수행하고 있는 업무에 직접적인 지장을 주어야 함.
- 따라서 다리에 장애가 있는 자가 앉아서 수작업을 주로 하는 경우와 같이 장애와 업무가 직접 관련이 없는 경우는 인가대상이 아님.

3) 현저한 지장

- 『현저한 지장』이란 동일 또는 유사직종의 최저임금을 적용받는 다른 근로자 중에서 가장 낮은 근로능력의 평균 작업능력에도 미치지 못함을 의미
 - 동일유사 직종의 가장 낮은 근로능력자는 원칙적으로 동일 사업장내에서 선정하되, 없으면 인근 사업장에서 선정. 인근사업장에도 없는 경우에는 중졸신규 취업자무기능 미숙련자의 작업능력을 고려하여 판단
- 장애근로자의 근로능력은 양적 비교가 바람직하나, 양적 비교가 어려운 경우에는 사업장의 근로실태를 파악한 후 동료근로자, 근로자의 가족, 의사 등의 의견을 들어 판단
 - 양적인 근로능력의 측정이 가능한 경우에도 상당기간 적어도 1주일 이상 기간 동안의 평균 실적을 가지고 비교

4) 인가기간

- 정신 또는 신체장애자가 요건에 해당되어 인가를 하고자 하는 경우에도 인가기간이 1년을 초과할 수 없음.

나. 장애인 고용촉진 및 직업재활법

장애인 고용촉진 및 직업재활법에서는 장애인의 고용을 촉진하기 위하여 ‘장애인 고용장려금’을 운영하고 있다. 장애인고용장려금제도를 살펴보면 장애인을 고용한 사업주가 최저임금액보다 임금을 적게 지급할 경우 지원금액도 감액하기 때문에, 사업주가 장애인근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하도록 유도하고 있다.

< 장애인고용장려금 지급기준>

제4조(지급단가) 제3항 : 사업주가 당해 장애인에 대하여 지급한 월평균임금액(최저임금산정에 산입되는 임금)이 월단위 최저임금액보다 적을 경우 장려금의 지급단가는 당해 장애인에게 지급한 월 평균임금액의 100분의 60(중증장애인 및 여성장애인은 100분의 75)으로 함.

2. 장애인 최저임금 적용제외 신청 및 허가 절차

가. 최저임금 적용제외 대상 인가 방식의 변경과 합리성 제고

과거 장애인 최저임금 적용제외와 관련해서는 법상에서의 언급만 있을 뿐, 객관적이고 구체적인 적용제외 인가요건이 정립되어 있지 않기 때문에 장애인을 고용하고 있는 사업주가 장애인의 최저임금 적용제외를 신청하는 경우 장애인의 실질적인 근로능력에 관계없이 일괄적으로 처리·인가될 가능성이 높다는 비판이 제기되어(정진호 등, 2003) 왔다.

이에 정부는 2005년 최저임금법 시행규칙을 개정하여 지방노동관서에서는 장애로 인한 최저임금 적용제외 인가신청서 접수 후 장애인고용촉진공단에 작업능력평가를 의뢰하여 공단의 의견을 들어 인가여부를 판단하도록 개정한 바 있다.

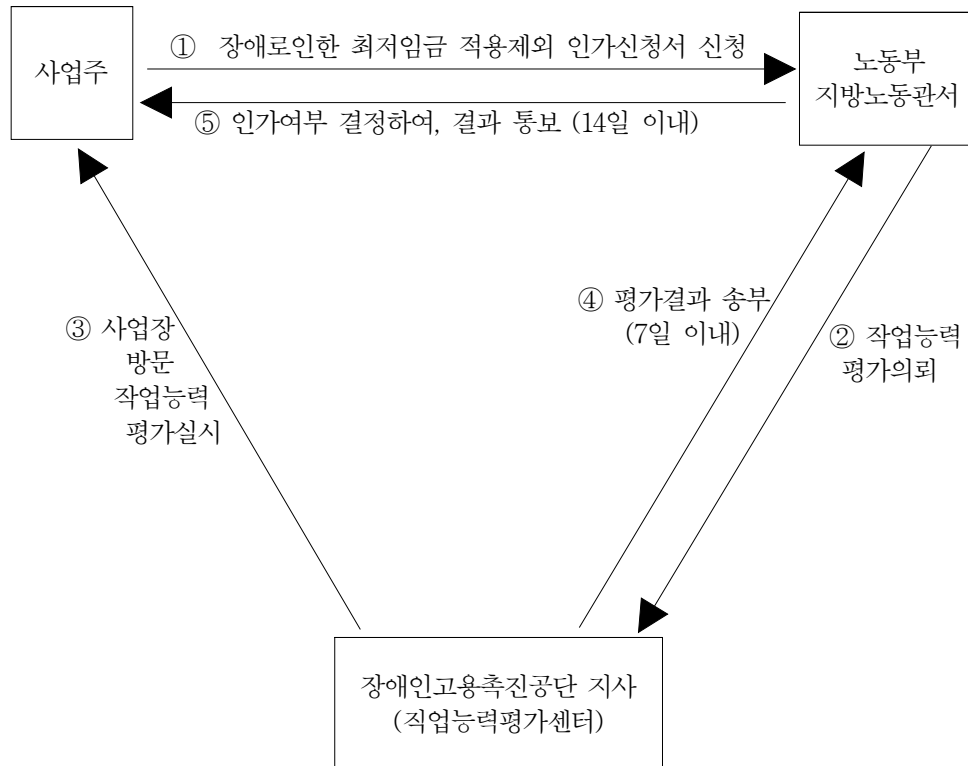
즉 장애근로자의 작업능력에 대한 과학적·합리적인 기초평가 자료의 확보 필요성이 제기됨에 따라서, 첨부된 의사소견서를 근거로 노동부 지방노동관서에서 검토·결정하던 방식에서 벗어나 장애인고용촉진공단 지사(작업능력평가센터)에 작업평가를 의뢰하여 장애근로자의 작업능력에 대한 의견을 들은 후 장애로 인한 최저임금 적용제외를 인가하는 것으로 바뀐 것이다.

나. 최저임금 적용제외의 업무처리 절차

장애근로자에 대한 최저임금 적용제외는 사업주가 노동부 지방노동관서에 신청하도록 되어있다. 사업주는 「장애로 인한 최저임금 적용제외 인가신청서」를 지방노동관서에 신청 정해진 서식에 따라서 하면, 노동부 지방노동관서장은 공단 해당 지사장(작업능력평가센터)에게 신청 장애근로자에 대한 작업능력평가 의뢰하게 된다.

작업능력평가를 의뢰 받은 공단 해당 지사장(작업능력평가센터)은 신청 사업장을 방문하여 장애근로자에 대한 작업능력평가 실시한 후, 노동부 지방노동관서장에게 평가결과를 송부한다(작업능력평가 결과를 의뢰 받은 날로부터 7일 이내). 노동부 지방노동관서장은 작업능력평가 결과 검토 후 인가여부를 결정하여 신청인(사업주)에게 결과 통보하도록 되어 있다. 그 처리기한은 접수일로부터 14일 이내에 하도록 되어 있다.

[그림 1] 최저임금 적용제외 업무처리 절차



다. 평가내용

최저임금 적용제외 여부를 결정하는 과정은 직무조사를 통한 작업요소 추출, 동일 유사 직종의 최저임금 근로자 중 가장 낮은 근로자의 평균 작업능력 수준 결정, 해당근로자의 작업능력 측정의 과정을 거쳐서 작업능력평가가 이루어지게 된다. 이 내용을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

< 평가과정과 내용 >

1) 작업요소 추출

- 사업체 현황조사
- 장애근로자 담당직무조사

2) 동일/유사 직종의 최저임금 근로자 중 가장 낮은 근로 능력자의 평균작업능력 수준 결정

- 동사업장에서 최저임금을 받는 동일유사 직종의 가장 낮은 근로능력자의 작업능력
 - 인근사업장에서 최저임금을 받는 동일유사 직종의 가장 낮은 근로능력자의 작업능력
 - 최저임금을 받는 무기능 미숙련자의 작업능력
- (※ 단, 대상자 선정은 근로자의 작업능력 및 임금수준을 비교하여 정할 수 있음)

3) 작업수행량 측정

- 장애근로자의 근로능력은 작업요소별 실제 수행직무를 측정하는 것을 원칙으로 하되, 필요하다고 판단할 경우 연관된 작업평가도구를 활용하여 작업능력을 평가·비교할 수 있음

4) ‘작업능력평가 결과표’ 작성

- 평가기준 및 측정량, 평가 결과를 종합하여 제시하되 측정한 수행량을 기준으로 간략히 기술
- 평가도구를 활용한 경우, 도구의 목적 및 측정내용 기술
- 장애근로자의 장애와 수행 업무와의 직접적인 관련성 제시

5) ‘작업능력평가 결과표’의 내용

- 해당직무 배치일
- 장애부위 및 보조기구(ex: 양하지·W/C사용, 청력저하(우측)·보청기 등)
- 사업체
- 직무(ex: 박스포장, 제품 상·하차, 전자부품조립, 스팀세차 등)
- 작업: 직무를 수행하기 위한 구체적 행위 (작업순서대로 기록)
(ex: 박스 나르기, 상품을 박스에 넣기, 박스 테이핑 등)
- 평가기준(ex: 1시간 동안 상품박스를 창고에서 작업장까지 운반한 개수, 1시간 동안 상품을 넣은 박스를 테이프로 붙여 포장한 개수, 성냥갑포장 소요시간 등)
※ 단, 측정시간 및 측정회수 등은 상황에 따라 평가사가 결정
- 요구수행량: 최저임금 이상을 받는 직원 중 가장 낮은 근로능력자의 평균수행량
- 수행량: 평가대상자의 수행량
- 결과 : 요구수행량 대비 평가대상자의 수행량 비율
- 가중치 : 빈도 및 중요도에 따라 전체 작업요소 중 해당 작업요소가 차지하는 업무비중(%)
- 가중치 적용값 : 작업요소별 결과에 대해 가중치(%)를 적용한 값
- 평가결과 : 작업요소별 가중치를 적용한 값의 합
- 기준근로자 : 최저임금을 받는 직원 중 가장 낮은 근로능력자
- 평가소견 : 평가기준, 요구수행량, 가중치, 기준근로자 등 측정방법 및 기준에 대한 설명, 평가 결과 종합소견. (부득이 양적 비교만으로 판단이 어려운 경우, 사업장의 근로실태 및 동료근로자의 의견을 종합적으로 고려하여 제시할 수 있음)

3. 장애인 최저임금 적용제외 인가 현황 및 유형별 분류

가. 장애인 최저임금 적용제외 인가현황

그간 장애인 최저임금 적용제외 인가 현황을 살펴보면 다음과 같다. 이를 보면 장애인 근로자에 대한 최저임금 적용제외 인가신청과 인가인원이 2004년부터 급속히 증가한 것을 볼 수 있다.

〈표1〉 연도별 장애인근로자에 대한 최저임금 적용제외 인가 추이
(단위: 개소, 명)

	사업장 수	인원
1998.9 ~ 1999.8	3개 사업장	8
1999.9 ~ 2000.8	5개 사업장	45
2000.9 ~ 2001.8	51개 사업장	55
2001.9 ~ 2002.8	14개 사업장	76
2002.9 ~ 2003.8	4개 사업장	43
2004.1 ~ 2004.12	50개 사업장	482
2005.1 ~ 2005.12	61개 사업장	476
2006.1 ~ 2006.12	58개 사업장	640
2007.1 ~ 2007.12	101개 사업장	905

자료: 노동부 내부자료

최근 1년간 이루어진 장애인 최저임금 적용제외 인가를 살펴보면 다음과 같다.

〈표 2〉 장애유형별 최저임금 적용제외 현황 (2007년 9월 현재)

(단위: 명, %)

장애 유형	인원수
정신지체	599 (66.2)
지체장애	142 (15.7)
정신장애	57 (6.3)
발달장애	34 (3.8)
뇌병변장애	24 (2.7)
청각장애	16 (1.8)
시각장애	6 (0.7)
언어장애	3 (0.3)
기타	24 (2.7)
계	905 (100.0)

〈표 3〉 업종유형별 최저임금 적용제외 현황 (2007년 9월 현재)

(단위: 명, %)

업종 유형	최저임금 적용제외 장애인 수
제조업	552 (61.0%)
보건 및 사회복지사업	114 (12.6%)
도매 및 소매업	55 (6.1%)
사업서비스업	37 (4.1%)
기타공공, 수리 및 개인서비스업	37 (4.1%)
운수업	17 (1.9%)
교육서비스업	10 (1.1%)
통신업	9 (1.0%)
부동산임대업	1 (0.1%)
공공행정, 국방 및 사회보장행정	1 (0.1%)
기타	72 (8.0%)
계	905 (100%)

〈표 4〉 지역별 최저임금 적용제외 현황 (2007년 9월 현재)

(단위: 명, %)

지역	적용제외자의 수
서울	247 (27.3%)
인천경기	285 (31.5%)
강릉	38 (4.2%)
광주	50 (5.5%)
대구	25 (2.8%)
대전	47 (5.2%)
보령	2 (0.2%)
부산	28 (3.1%)
양산	16 (1.8%)
울산	2 (0.2%)
전주	2 (0.2%)
제주	13 (1.4%)
창원	88 (9.7%)
천안	1 (0.1%)
청주	55 (6.1%)
춘천	2 (0.2%)
포항	4 (0.4%)
계	905(100.0%)

〈표 5〉 업종유형 및 장애유형별 최저임금 적용제외 현황 (2007년 9월 현재)

(단위: 명)

장애 유형 업종 유형	정신 지체	지체 장애	시각 장애	청각 장애	뇌병변 장애	정신 장애	언어 장애	발달 장애	기타	계
제조업	345	94	3	13	10	47	1	33	6	552
보건 및 사회복지사 업	81	15							18	114
도매 및 소매업	55									55
사업서비스업	27	6			1	1	1	1		37
기타공공, 수리 및 개인서비스업	8	8			12	9				37
운수업	0	13	3	1						17
교육서비스업	10									10
통신업	9									9
부동산임대업					1					1
공공행정, 국방 및 사회보장행정	1									1
기타	63	6		2			1			72
계	599	142	6	16	24	57	3	34	24	905

나. 최저임금 적용제외 조사 결과

본 연구에서는 최저임금 적용제외자의 실태 파악을 위하여 2007년 현재 적용제외 인가를 받은 101개 사업장을 대상으로 조사를 실시하였다. 조사는 2007년 12월에 이루어졌다. 전체적인 현황 파악을 위하여 서울, 인천, 경기, 창원, 광주 등의 사업장을 직접 방문하여 담당자와 면담 및 사업장현황을 살펴보았다.

조사 결과 최저임금 적용제외를 받은 사업장은 장애인을 위주로 하는 사업장과 일반 사업장으로 나눌 수 있다. 우선 눈에 띄는 형태는 보건복지부 장애인복지법의 적용을 받고 있는 장애인 직업재활시설이다. 직업재활시설은 일반 작업환경에서는 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업환경에서 직업훈련을 받거나 직업 생활을 할 수 있도록 하는 시설을 말하는 것으로, ‘장애인 보호작업장’과 ‘장애인 근로사업장’이 있다. 또한 장애인 표준

사업장도 장애인이 주된 근로자인 사업장이다. 각 사업장 별 정의와 현황을 살펴보면 다음과 같다.

1) 장애인 최저임금 적용제의 사업장의 종류

(1) 장애인 보호작업장과 장애인 근로사업장

장애인 보호작업장과 장애인 근로사업장은 보건복지부가 관장하는 장애인 직업재활시설이다. 이 둘은 직업재활을 목적으로 하는 것은 동일하지만, 근로하고 있는 장애인의 생산성에서 차이가 난다. 보호작업장은 보다 소규모로 생산성이 더 낮은 장애인을 대상으로 하고 있고, 장애인 근로사업장은 상대적으로 중규모로 생산성은 어느 정도 되지만 시장에서의 취업이 어려운 장애인을 대상으로 근로계약을 맺고 일을 제공하고 있다. 이 둘의 법적 차이를 알아보면 다음과 같다.

장애인 보호작업장은 장애인근로자를 보호하는 환경에서 장애인에게 근로의 기회를 제공하고 유상적인 임금을 지급하는 시설이다. 장애인 보호작업장에서 근로하는 장애인은 당장 경쟁적인 고용시장이나 장애인 근로사업장에서 생산능력을 발휘하기 어려운 장애인을 대상으로 하되, 장애등급 3급 이상인 장애인이 80% 이상 되어야 한다. 장애인 보호작업장에서는 장애인을 대상으로 주당 8시간 이상 직업적응훈련, 문제해결훈련, 직업평가, 직무기능 향상훈련, 지역사회 자원활용훈련 등의 재활프로그램을 실시하도록 되어 있다. 마지막으로 장애인 보호작업장의 최소 설비기준은 부대시설을 포함하여 90제곱미터 이상이어야 하고, 작업실이나 작업활동 프로그램실의 면적은 기계설비를 제외하고 장애인 1명당 2.0제곱미터 이상이어야 한다.

장애인 근로사업장은 장애인근로자를 보호하는 환경에서 장애인에게 근로의 기회를 제공하고 최저임금 이상의 유상적인 임금을 지급하는 것을 원칙으로 하는 시설이다.¹⁾ 장애인 근로사업장에서 근로하는 장애인은 교통, 건축 환경의 접근성이나 적응의 문제로 경쟁적인 고용시장에서의 취업이 어려운 장애인을 대상으로 하되, 장애등급 3급 이상인 장애인이 60% 이상 되어야 한다. 장애인 근로사업장에서 일하는 장애인에 대해서는 재활훈련에 대한 강제규정은 없고, 필요할 경우 실시하도록 되어 있다. 장애인 근로사업장의 최소설비

1) 과거 장애인 복지법에서는 최저임금 이상을 지급하도록 명시되어있으나, 2007년 법개정을 통하여 현재는 최저임금 이상을 지급하도록 최선의 노력을 다하도록만 명시되어 있다.

기준은 부대시설을 포함하여 430제곱미터 이상이어야 하고, 작업실의 면적은 기계설비를 제외하고 장애인 1명당 2.0제곱미터 이상이어야 한다. 또한 장애인 보호작업장 프로그램이나 작업활동 프로그램을 운영하려는 경우는 장애인 보호작업장의 작업실규모를 충족하여야 한다.

이 외에도 장애인 보호작업장이나 장애인 근로사업장에서는 적격 대상 장애인보다 생산능력이 떨어지는 장애인에 대하여는 작업활동 프로그램에 참여하게 할 수 있다. 작업활동 프로그램은 장애등급 3급 이상 장애인이 80% 이상 유지되도록 하여야 한다. 작업활동 프로그램에 참여하는 장애인에게는 임금을 줄 수 있도록 노력하여야 한다고 하여 임금을 주지 않아도 되도록 하고 있다. 이 경우 작업활동 프로그램에 참여한 장애인은 적어도 3년 후의 평가 결과에 따라 장애인 보호작업장이나 장애인 근로사업장 또는 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 하여야 하며, 평가 결과 작업활동 프로그램에 참여할 필요성이 인정되면 참여기간을 3년 더 연장할 수 있도록 시한규정을 만들어서, 실질적인 임금착취를 방지하고자 하고 있다.

(2) 장애인 표준사업장

장애인 표준사업장은 장애인 복지법상의 장애인 재활시설이 아니라, 장애인 고용촉진 및 직업재활법 상에서 규정된 사업체이다. 표준사업장은 일반 경쟁고용이 곤란한 (중증)장애인의 취업을 위해서 만들어진 것으로, 장애인근로자의 활용을 기업운영의 주된 변수로 고려하는 사업장을 말한다. 표준사업장은 장애인에게 대기업의 안정적인 일자리와 높은 수준의 임금 등 복리후생 제공한다는 것을 목적으로 만들어진 것이다.

장애인 표준사업장의 기준은 장애인근로자 수가 10인 이상이고, 상시근로자의 30% 이상이 장애인이고 장애인 근로자 중 50% 이상이 중증장애인²⁾인 사업장을 말한다. 또한 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」에 따른 편의시설을 갖추어야 하며, 장애인근로자에게 「최저임금법」 제5조에 따른 최저임금액 이상의 임금을 지급할 것을 법으로 명시하고 있다.

표준사업장이 논의되기 시작한 것은 1999년부터인데, 2003년부터 본격적인 지원에 들어가서 2003년 3개소(예산 50억원), 2004년 16개소(예산 50억원), 2005년 21개소(예산 62억원), 2006년 15개소(예산 50억원), 2007년 20개소(예산 미상) 등을 지원하였다. 이는 5년간

2) 장애인 고용촉진 및 직업재활법에서 의미하는 중증장애인이란 장애등급 2급 이상의 장애인이다.

총 200억원 이상의 예산을 들여서 75개소에 지원을 한 것이다. 이 중 부적격한 사업장 19개소가 지정취소되어,³⁾ 2007년 12월 말 기준 56개소가 현재에도 표준사업장으로 지정되어 있다.

(3) 일반 사업장으로 등록된 곳 중 장애인이 중심이 된 소규모 사업장

일반사업장으로 등록된 곳 중 장애인 중심 소규모 사업장이 있다. 이들 사업장은 장애인 학부모 등이 주축이 되어서 만든 곳이 대부분이다. 보호작업장의 시설기준에 부합하지 않은 소규모이기 때문에 보호작업장의 혜택을 받기는 어려운 정도이지만, 노동부 장애인고용 촉진 장려금을 받기 위하여 일반사업장으로 신고한 곳이다.

(4) 일반사업장 중 장애인 근로자가 일부 있는 사업장

일반 사업장에서 직원 중 장애인이 일부 있는 경우이다. 일반 기업에서 장애인 근로자를 일부 고용하는 경우는 대체로 현재 시장에서 인력조달이 어려운 분야이다. 예를 들자면 A급 미싱사의 경우 요즘 젊은이들이 채용일을 하려하지 않기 때문에 나이든 사람들만이 남아있고, 장애인이라 하더라도 A급 미싱 기술을 가진 경우는 취업이 어렵지 않다. 특별한 기술이 없지만 시장에서 국내 인력을 구하기 어려운 경우에도 장애인이 채용된다. 가구제조, 도금, 주물 등의 일은 일 자체가 힘들거나 인체에 위해하다는 생각에 근로자를 구하기 어려운 분야이다. 이런 분야에서 중증 장애인 근로자를 채용하는 경우가 있다. 이러한 사업장에서 중증장애인을 채용하게 하는 또 하나의 유인은 중증장애인을 채용한 사업주에 대한 여러 혜택이다.

3) 표준사업장 취소사유는 다음의 것이다: 1. 지원금을 허위 또는 부정한 방법으로 선정·지급받은 경우; 2. 지원금을 규칙에서 정한 용도로 사용하지 아니한 경우; 3. 기한 내 이행담보를 제출하지 않은 경우; 4. 기한 내 투자를 완료하지 않은 경우(편의시설 설치 포함); 5. 장애인고용인원 수가 연속하여 2회 동안 장애인고용 의무인원 수의 50% 미만인 경우 및 장애인미고용에 따른 반환금을 공단에 반환하지 않는 경우; 6. 시정명령을 연속2회 이상 받고도 시정기간 내에 시정하지 아니한 경우; 7. 사업의 폐지 또는 6개월 이상의 휴업으로 사업수행이 어려운 경우.

2) 장애인 고용사업장에 대한 혜택

(1) 보건복지부 산하 장애인 직업재활시설에 대한 지원

보건복지부 산하 장애인 직업재활시설은 장애인복지법에 의하여 시설의 직원에 대한 인건비와 시설 유지비, 차량 운행비 등의 보조를 받고 있다. 각 시설마다 약간의 편차는 있지만 보건복지부의 인건비 지원을 보면, 장애인 10명으로 구성된 보호작업장의 경우 2-3명(원장포함)이고, 장애인 30명으로 구성된 근로사업장의 경우 11-13명(원장포함)이다(부록 참조).

〈표 6〉 장애인 직업재활시설 인력지원 기준

직종명	배치기준	비고
시설장	1명	
사무국장	1명	장애인 근로사업장 시설당 1명
직업훈련교사	1명(장애인 보호작업장은 장애인 근로자가 12명 이상인 경우 1명 추가, 작업활동 프로그램 인원 합산)	* 장애인 보호작업장 배치기준: 자폐성장애인이 현재 인원의 1/2 이상인 시설 1명 추가 * 위 기준 초과 시 초과 인원을 반올림하여 지원 • 장애인근로자 18명부터 2명 • 장애인근로자 30명부터 3명
간호사	1명	
영양사	1명	장애인 30명 이상인 경우 배치
사무원	1명	근로인원 30명 이상인 시설에 배치(장애인 보호작업장의 경우 작업활동 프로그램 인원은 합산한다)
생산 및 판매 관리기사	1명	장애인 근로사업장 15명당 1명
	1명	장애인 보호작업장의 장애인근로자가 20명 이상인 경우 시설당 1명(작업활동 프로그램 인원은 제외한다)
시설관리기사	1명	자체시설이나 기숙시설을 운영하는 시설, 제조업을 주 업종으로 하는 시설의 경우 장애인근로자가 50명 이상인 경우 배치(직원과 원장은 포함한다)
조리원	1명	장애인 30명 이상인 경우 배치
위생원	1명	

이외에도 해당 직업재활시설이 장애인을 근로자로 신고하면 노동부에서 장애인 고용촉진 장려금을 제공하고 있다. 장애인 최저임금 적용제외 관련 논의가 나오게 된 것이 바로 이 점 때문이라고 할 수 있다. 장애인 근로사업장은 장애 근로자와 고용계약을 맺을 것을 법이 정하고 있지만, 보호작업장은 근로계약 여부에 대하여 아무런 조항이 없다. 아마도 그간 장애인 고용촉진장려금이 없던 시절에는 근로자로서 근로계약을 맺지 않았을 것으로 추정된다. 그러나 2001년부터 장애인 ‘근로자’를 고용한 경우, 사업주에게 장애인 고용촉진 장려금을 지급하고 있기 때문에 보호작업장에서도 국가 보조금을 받아야겠다는 취지로 장애근로자와 ‘고용계약’을 체결하고 이들을 근로자로 신고하고 있는 경우가 생겼다.

장애인 고용촉진장려금은 중증장애인, 여성장애인, 전체 직원 중 장애인 고용비율이 30% 이상일 경우 그 지급액이 높아진다. 따라서 장애인 직업재활 시설에 오는 장애인은 대부분 중증장애인이기 때문에 높은 액수의 장애인 고용촉진장려금을 받고 있는 실정이다.

〈표 7〉 장애인 고용촉진 장려금의 지급기준

구 분		지급단가				비고
		경증 남성	경증 여성	중증 남성	중증 여성	
2001년 1월 1일 - 2001년 8,31		421,000	526,250	631,500	736,750	장애인에 대하여 지급한 임금(최저임금에 산입되는 임금)이 최저임금 미만인 경우 지급된 임금의 60~75% 만 지급
2001년 9월 1일 - 2002년 8월 31일		474,000	592,500	711,000	829,500	
2002년 9월 1일 - 2003년 12월 31일		474,000	592,000	711,000	829,000	장애인에 대하여 지급한 임금이 장려금 지 급단가보다 적은 경우 지급된 임금이 지급 단가가 됨
2004년 이후	고용률 30% 이하 인원	300,000	375,000	375,000	450,000	장려금의 지급단가가 장애인에게 지급된 임금(최저임금에 산입되는 임금)의 75/100 를 초과하는 경우 장려금 지급단가는 75/100로 함 (1천원 미만 버림)
	고용률 30% 초과 인원	400,000	500,000	500,000	600,000	

(2) 장애인을 고용한 일반 사업장에 대한 사업주 혜택

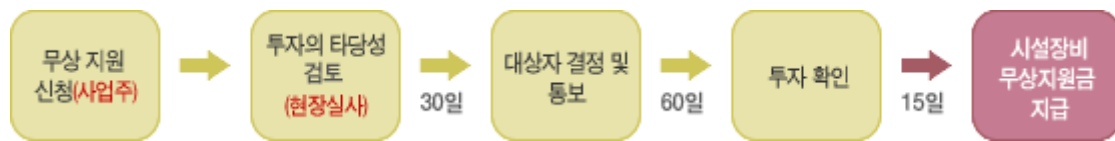
장애인을 고용하고 있는 일반사업장에 대한 사업주 혜택은 실로 광범위하다. 앞에서 언급한 장애인 고용촉진 장려금 이외에도 사업주에 대하여 시설개선자금의 무상지원, 편의시설설치 및 자동차 구입, 운영비(2006년까지)의 지원, 고용관리와 관련된 인건비 지원 등이

이루어지고 있다.

(가) 시설장비 무상지원

시설장비 무상지원은 장애인을 고용하여 사업을 운영하고 있거나 장애인을 고용하여 사업을 운영하고자 하는 모든 사업을 대상으로, 한 사업장당 3억원 한도내에서 장애인근로자 1인당 1천만원(중증장애인 1천 5백만원) 이내로 지원이 이루어진다. 지원내역은 리프트 등 장애인용 특수설비의 구입, 통근용 승합차의 구입, 『장애인·노인·임산부 등의 편의증진에 관한 법률』 시행령 제4조에서 정한 편의시설의 설치·구입·수리비용 등이다. 이외에 장애인의 작업편리 및 직장생활에 필요한 작업대, 작업장비, 작업보조기기의 지원 또한 이루어지고 있다.

[그림 2] 업무처리절차



<표 8> 무상지원 대상시설 및 지원비율

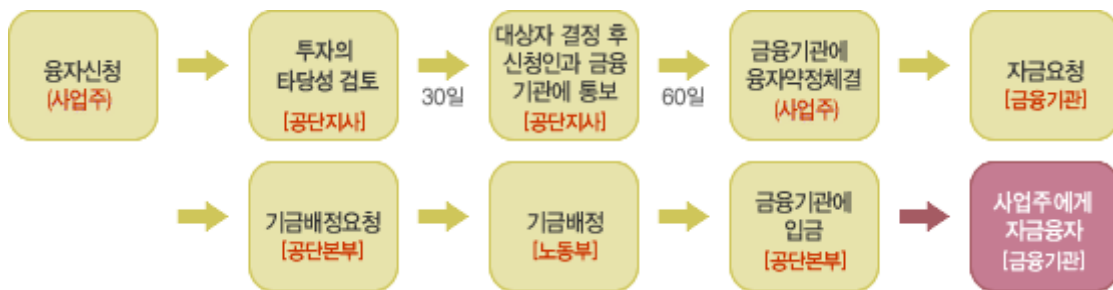
무상지원 대상시설지원비율	지원비율
통근용 승합자동차의 리프트 등 장애인용 특수 설비의 설치·구입·수리비용	소요비용 전액
장애인고용촉진및직업재활법 제 20조의 규정에 의한 장애인고용우수사업주 또는 상시근로자의 30/100(장애인근로자가 최소 20인 이상, 이 중 중증장애인이 50/100 이상) 이상을 장애인으로 고용한 사업주의 통근용 승합자동차의 구입비용	4천만원 한도
『장애인·노인·임산부 등의 편의증진에 관한 법률』 시행령 제4조에서 정한 편의시설의 설치·구입·수리비용	* 1천만원 이하 시 : 전액지원 * 1천만원 초과 시 : 001천만원 + 1천만원 초과금액의 002/3(만원이하 절사) 지원

출처: 장애인고용촉진공단 홈페이지

(나) 장애인 고용사업주에 대한 자금용자

장애인을 고용하여 사업을 운영하고 있거나 장애인을 고용하여 사업을 운영하고자 하는 모든 사업주는 작업시설, 편의시설, 부대시설의 설치비용 및 구입비용, 수리비용, 출퇴근용 승합자동차 구입비용 등을 용자받을 수 있다. 2006년까지는 운영자금도 용자를 받을 수 있었지만 2007년 이후 이는 용자대상에서 제외되었다. 용자규모는 15억원까지이고, 연 3%의 저리로 5년거치 5년 상환하도록 되어 있다.

[그림 3] 업무처리 절차



<표 9> 장애인고용사업주 자금용자의 지원조건

구분	지원내용	지원범위	지원한도	용자기간 · 대출금리
시설 자금	작업시설 - 장애인 고용에 따라 설치·구입·수리하는 작업장, 작업설비 작업장비 등	시설투자비 전액	사업장당 15 억원 이내 (장애인 1인 당 3천만원)	10년 (5년 거 치 5년 분할상 환) 연 3%
	편의시설 - 장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률 시행령 제 4조 규정에 의한 시설			
	부대시설 - 장애인 고용에 따라 설치·구입·수리하는 기숙사, 식당, 휴게실, 의무실 또는 물리 치료실 등			

출처: 장애인고용촉진공단 홈페이지

(다) 장애인 고용사업주에 대한 고용관리지원

고용관리지원은 중증장애인 등을 고용하여 기준에서 정한 자격을 갖춘 수화통역사, 작업지도원, 직업생활상담원을 위촉·선임·배치하여 수화통역, 작업지도, 직업생활상담을 실시한 사업주를 지원대상으로, 이에 필요한 비용을 지원하는 것이다. 지원기간을 보면 다음과 같다. 직업생활상담비용, 수화통역비용은 3년까지이고 (6개월 단위로 지급), 작업지도비용을 보면 지적장애인, 정신장애인, 뇌병변장애인, 자폐성장애인, 시각장애인은 3년, 그 외 장애인은 1년으로 되어 있다.

〈표 10〉 고용관리지원의 지급요건

	지급요건	지급액
직업생활상담비용	상담비용 사업주가 장애인근로자를 사업장당 상시 5명이상 10명까지 고용하고 당해 사업장에 배치된 장애인직업생활상담원으로 하여금 월 2회 이상 직업생활상담을 실시한 경우에 당해 사업주에게 지급하며 10명을 초과하는 경우에는 같은 방법으로 산정하여 추가지급	직업생활상담원. 1인당 월 30만원
작업지도비용	사업주가 중증장애인(청각·언어장애인 제외) 근로자를 사업장당 상시 1명이상 5명까지 수급자격 인정신청일 이전 90일 이내 새로이 고용하고 당해 사업장에 배치된 작업지도원으로 하여금 장애인근로자 1명당 월 12시간 이상 작업지도할 경우 월 14만원 지급하되 작업지도원 1명당 관리대상 장애인근로자 5명을 초과할 수 없음	대상장애인 1인당 월14만원
수화통역비용	사업주가 청각·언어장애인(장애인복지법시행규칙 별표1의 규정에 의한 장애인등급 1급 내지 3급에 해당하는 자에 한한다) 근로자를 사업장당 상시 1명이상 5명까지 고용하고 당해 사업장에 배치·위촉된 수화통역사로 하여금 주 1회 이상 수화통역을 실시한 경우에 당해 사업주에게 지급하며 5명을 초과하는 경우에는 같은 방법으로 산정하여 추가지급	수화통역사 1인당 월30만원

출처: 장애인고용촉진공단 홈페이지

이외에도 장애인을 고용한 일반사업장 고용주에게는 재택근무지원, 고령자 고용환경개선 자금 융자지원 등이 주어지고 있다.

3) 각 사업장별 최저임금 적용제외 신청 배경

(1) 장애인보호작업장과 장애인근로사업장

장애인보호작업장은 장애인복지법상의 직업재활시설로서, 이것이 반드시 사업장으로 분류될 필요는 없으며, 동시에 여기에서 일하는 장애인에 대하여 반드시 최저임금 이상을 지급하여야 한다는 규정은 없다.⁴⁾ 그러나 장애인 보호작업장이 사업자 등록을 하고 장애인 근로자와 근로계약을 맺게 되면, 이제 이 보호작업장과 그 근로자들은 노동부로부터 기업체와 근로자와 같은 취급을 받게 된다. 이제 사업체는 장애인고용장려금을 지급받음과 동시에 최저임금 관리대상 사업장이 된다. 또한 일부 장애인보호작업장이 사업자 등록을 하는 이유는, 수익사업을 하기 위해 법적으로 충족이 필요하고 근로계약이 이루어진 장애인에 대해서만 장애인고용촉진장려금을 받을 수 있기 때문이라고 할 수 있다. 이처럼 장애인 보호작업장이 사업자 등록을 하면 장애인근로사업장과 실질적으로 큰 차이가 없게 되므로 여기서는 함께 묶어서 논의하도록 하겠다.

장애인보호작업장과 장애인근로사업장은 임금지급과 관련하여, 모든 장애인 근로자에게 최저임금이상 지급, 일부 장애인 근로자에 대해서만 최저임금적용제외 신청, 모든 장애인 근로자에 대해 최저임금적용제외 신청이라는 세 가지 선택이 가능하다. 이에 대해, 모든 장애인에게 최저임금 이상을 지급하는 것은 재정적으로 어렵고, 장애인 근로자들 간에 작업능력의 차이를 반영하는 것이 그들 사이의 갈등을 줄이고 근로의욕 감소를 막는 방법이기 때문에 최저임금적용 제외를 신청했다는 것이 조사에 응한 사업장들의 전반적인 입장이었다. 다음은 최근 2-3년 사이 최저임금 적용제외를 신청한 사업장이 많았기 때문에 그 이유를 질문하였다. 이들은 최저임금은 인상률이 상당히 높은 것에 반해서 장애인 고용촉진장려금은 오히려 감소하였기 때문에 이를 해소하는 방안의 하나로 최저임금 적용제외를 신청하였다고 답한 경우가 많았다. 또한 그간은 최저임금 적용제외를 신청하지않은채 최저임금 미만의 임금을 주었었는데, 다른 사업장에서 그것이 적발되었다는 소식을 들었으며 장애인고용촉진공단에서 최저임금적용제외를 신청하라고 권유하여 신청하게 되었다고 답한 경우도 상당수 있었다.

4) 반면 장애인 근로사업장은 보건복지부 장애인복지법상에 따르면 직업재활시설이지만, 일하는 사람을 전원 '근로자'로 취급하여 '최저임금 이상을 지급하도록 노력'하도록 법에 명시되어 있다. 이는 노동부 시각에서 보자면 '기업체(사업장)'으로 분류될 수 있을 것이다.

전체 근로자들에게 비슷한 임금을 주면서도 최저임금 적용제외를 신청한 근로자는 소수인 경우가 상당수 있었다. 이유를 질문한 결과, 장애인고용촉진공단에 문의결과 최저임금 이상을 주던 근로자를 최저임금적용제외로 신고할 수 없다는 말을 듣고 새로 들어온 근로자만을 최저임금 적용제외자로 신청하였다는 답을 하였다. 이렇게 해놓으면 나중에 최저임금 이하를 주는 것이 알려진다 하더라도 최저임금 적용제외를 받는 근로자가 있기 때문에 괜찮다고 장애인고용촉진공단 관계자로부터 조언을 들었다고 답하였다.

최저임금적용제외 신청률에서 차이가 나타나는 이유는 사업장별로 재정상황과 장애인 구성, 그리고 시설장의 인식에 차이가 있기 때문이다. 즉, 매출상황이 비교적 좋고 작업능력이 높은 장애인이 많으며(주로 지체/시청각 장애와 일부 경증 지적/자폐성/정신 장애), 시설장이 가능한 한 최저임금을 적용시키는 것이 바람직하다는 인식을 가지고 있는 사업장은 최저임금적용제외 신청률이 낮지만, 중증 지적/자폐성/정신 장애인의 비중이 높고, 그에 따라 전반적으로 생산성이 낮은 사업장에서는 최저임금적용제외 신청률이 높게 나타났다.⁵⁾

평균적인 임금 수준을 조사한 결과, 최저임금 이상 받고 있는 장애인은 월평균 근무시간의 차이와 작업능력의 차이 등으로 인해 월평균 70만원에서 100만원 사이의 급여를 받고 있는 것으로 나타났다. 그리고 최저임금이 적용되지 않는 장애인은 20만원에서 70만원 사이로 큰 편차를 나타냈다.

만일 장애인에게도 모두 최저임금이 적용된다면 앞으로 어떻게 하겠는가를 질문한 결과, 도저히 수지를 맞출 수 없을 것이라는 상황에 대한 인식은 거의 대부분의 사업장이 동일했지만, 그 대처방식은 각기 달리 말했다. 가장 많은 것은 그래도 정부의 보조로 사업은 어떻게 꾸려갈 수 있을 것이라는 답이 많았고, 그럼에도 불구하고 장애인의 고용 자체가 줄 것이라는 우려도 있었다. 특기할 만한 응답은 만일 그렇게 된다면 현재와 똑같이 일을 하되, 이들이 시간제로 일하는 것으로 서류를 꾸며서 범망을 피해가겠다는 대답이었다. 9시부터 12시까지 3시간 정도 일한 것으로 하겠다는 답이 가장 많았다.

5) 보호작업장과 근로사업장 모두 전체 장애인 중 지적/자폐성/정신 장애인이 차지하는 비중이 다른 장애인에 비해 높지만, 본 연구에서 방문 조사한 사업장들 안에서는 보호작업장이 전반적으로 지적/자폐성/정신 장애인의 비중이 높은 것으로 나타났고 최저임금적용제외 신청률도 높게 나타났다.

(2) 장애인표준사업장

장애인 표준사업장은 2007년 12월 기준 전국 56개가 있다. 장애인 표준사업장은 장애인에 대한 최저임금 적용제외와 관계없이 최저임금 이상을 지급하도록 되어있지만, 2개 사업체에서 최저임금 적용제외를 신청하고 있었다. 적용제외를 신청한 사업장은 근로자가 더 열심히 일하도록 독려하기 위하여, 전체 근로자 중 일부 만을 대상으로 적용제외를 신청하였다고 한다. 이 중 한 사업체의 담당자는 인터뷰 도중 “제대로 일하지 않으면 최저임금 이하를 준다는 본보기를 삼고 겹주기 위하여” 적용제외를 신청하였고, 몇 달 하다가 효과가 있었던 것 같아서 이후 다시 최저임금 이상을 주고 있다고 말하였다.

즉, 워낙 최저임금 이상을 주도록 되어있지만, 장애인의 작업을 독려하기 위한 수단으로 최저임금 적용제외를 이용하는 경우이다. 이는 장애인 최저임금 적용제외 규정을 악용한 사례라고 보아도 좋을 것이다.

(3) 장애인 중심 소규모 일반사업장

이 글에서 ‘장애인 중심 소규모 일반사업장’이라고 이름붙인 것은 장애인들만 주로 모여서 일하고 있는 일반사업장을 말한다. 이 사업장은 일하는 사람들의 면면을 보면 장애인 보호작업장과 별다른 차이가 없지만, 시설적인 면을 보면 장애인 보호작업장과 차이가 있다. 보호작업장은 보건복지부 직업재활시설로서 정해진 기준을 만족해야 하지만, 일반사업장으로 신고하게되면 이러한 기준이 적용되지 않기 때문에 대체로 보호작업장보다 훨씬 열악한 경향이 있다.

이러한 사업장이 만들어지게 된 동기는 지역사회에 성인 장애인 보호시설이 부족하기 때문이다. (중증)장애인의 경우 초중고의 학령기는 특수학교를 다닐 수 있다. 그러나 문제는 고교 졸업 이후이다. 고등학교를 졸업한 이들 장애인들이 갈 수 있는 곳은 지역사회의 장애인 종합복지관에서 하는 성인 장애인 대상 프로그램, 그 중에서도 보호작업장이다. 중증장애의 성인에게 보호작업장이 특히 인기가 있는 이유는 매일 나갈 곳과 가서 할 일이 주어져서, 일반인들이 학교를 가거나 직장을 가는 것과 유사한 사회생활이 가능하기 때문이다. 보호작업장 특히 장애인 종합복지관의 보호작업장은 시설도 비교적 좋고, 작업 이외의 다른 프로그램에 대한 접근성도 높기 때문에 특히나 인기가 좋다. 그렇지만 전국의 성인 (중증)장애인의 수와 이들이 갈 수 있는 장애인 종합복지관 보호작업장의 수를 생각해

보면, 보호작업장의 수는 그 수요에 크게 못미친다. 따라서 장애인 종합복지관에서는 될 수 있으면 여러 사람들에게 기회를 제공하기 위하여, 보호작업장에 있을 수 있는 기한을 정해놓고 있다. 그 기간은 대개 2년 남짓이다.

따라서 대부분의 (중증)장애인은 특수학교를 졸업한 후, 2년은 장애인 종합복지관 등의 보호작업장에서 있을 수 있지만, 이후는 갈 곳이 마땅치 않은 상태이다. 이러한 상황 속에서 장애인 자녀를 둔 부모들은 스스로 사업장을 설립하여, 자녀들이 나가서 사회생활할 수 있는 공간을 마련하게 되는데, 이것이 장애인들이 주축이 된 소규모 일반사업장이다. 부모들이 보건복지부의 ‘보호작업장’으로 등록하지 않고, ‘사업체’로만 등록하는 이유는 경비의 문제이다. 즉, 보호작업장이나 근로사업장과 같은 직업재활시설은 설치 기준이 엄격한 편이기 때문에, 이를 설립하기 위해서는 많은 자금이 필요하다. 따라서 소규모의 자금으로 자녀들이 일할 공간을 마련하기 위해서, 이러한 시설기준이 필요없는 ‘사업체’로 등록하고, 노동부의 고용장려금을 지급받는 것을 선택하는 것이다. 이러한 사정 때문에 장애인중심 소규모 일반사업장은 대체로 그 환경이 매우 열악하다. 이상을 종합해보면 장애인 중심 소규모 일반사업장은, 성인 장애인을 위한 이용시설이 태부족한 현실 속에서 장애인 자녀를 둔 가족이 설립한 사적 ‘미인가시설’의 하나로 볼 수 있다. 또한 ‘장애인 고용촉진 장려금’은 이 사적 ‘미인가시설’을 운영할 수 있게 만드는 보조금의 역할을 한다고 볼 수 있다. 그리고 그 보조금의 지급주체는 정부가 아니라 기업주라는 것 또한 알 수 있다.

장애인 중심 소규모 일반사업장 역시 임금지급과 관련하여 위의 세 가지 선택이 가능하고, 재정상의 어려움과 현실적인 작업능력 차이의 반영을 위해 최저임금적용제외를 신청하고 있는 것으로 조사되었다. 그런데 이러한 소규모 사업장은 그 특성상 작업능력이 현저히 떨어지는 장애인들까지 고용하기는 어렵기 때문에, 장애인 근로자들은 지적/자폐성/정신장애라고 하더라도 경증인 경우가 많고 따라서 대부분 어느 정도의 작업능력을 갖추고 있고, 장애인보호작업장이나 근로사업장에 비해 관리감독이 어렵다는 특징도 가지고 있다. 따라서 각 사업장별 재정상황의 차이를 인정한다 해도, 최저임금적용제외가 사업주의 뜻에 따라 자의적으로 이루어질 가능성을 배제하기 어렵다.

최저임금 적용제외를 신청한 시기를 보면 대부분 2-3년 전이라고 답하였는데, 이는 최저임금의 인상을 생산성이 따라가지 못하기 때문이라고 답하였다. 신청하게 된 계기는 다른 사업장에서 한다는 얘기를 듣거나 장애인 고용촉진공단에서 권유해서 하게되었다는 답이 상당수 있었다. 또한 장애인 근로자에게도 최저임금이 적용된다면 사업 운영 자체가 좀 어렵지 않겠는가라는 답변이 많았고, 현재대로 근무하면서 시간제로 근무하는 것으로 서류를

바꾸어서 처리하겠다는 답변도 볼 수 있었다.

(4) 일반사업장

일반사업장은 장애인이 생산성은 낮지만 장애인고용촉진장려금을 받을 수 있고, 비장애인만으로는 인력 수요를 채우기 어렵기 때문에 장애인 근로자를 채용하고 있다. 이러한 일반사업장에는 작업능력이 낮은 장애인(주로 지적/자폐성 장애인)이 고용되기는 어렵고 대부분 작업능력이 비장애인과 가까운 장애인들이 고용되기 때문에, 전체 장애인에 대해 최저임금적용제외를 신청하는 경우는 드물다. 일부 장애인에 대해 최저임금적용제외를 신청하는 이유는 생산성이 다소 떨어지는 장애인을 해고하는 것보다는 최저임금 이하의 임금을 주면서 장애인고용촉진장려금을 받는 것이 사업장에 이익이 되기 때문이다. 또한 최저임금적용제외라 할지라도 최저임금에 거의 근접하는 수준의 임금을 받는 경우가 많다.

이들 사업장에서 최저임금 적용제외를 신청하게 된 이유를 질문해보았는데, 사업주는 고용촉진공단에서 권유해주었거나 장애인에게는 최저임금 이하로 주어도 된다는 사실을 알고 이를 실제에 적용했을뿐이라고 답한 경우가 상당수 있었다. 즉, “없으면 못쓰겠지만 제도가 있는데 왜 안쓰겠는가”라는 답이었다.

Ⅲ. 장애인 최저임금 적용제외와 관련된 논의점

1. ‘노동’이 갖는 이중적 의미와 장애인

현대 사회에서 ‘근로’나 ‘노동’이 갖는 의미는 단지 돈을 벌기위한 수단 그 이상이다. 인간은 다른 사람과의 관계나 소통을 통해서 자기 자신을 확인받고 살아갈 수 있다. 성인은 일터에서 ‘일’을 하면서 시간을 보내고, 이 속에서 가족이 아닌 외부와 소통하면서 인간관계를 맺고 사회생활을 하며, ‘일’을 통하여 만들어진 산물이나 상황을 통하여 자신의 존재감을 확인할 수 있다. 이렇게 노동은 인간이 자신의 존재감을 확인하고, 사회생활을 할 수 있는 장(場)이자 통로의 역할을 하기 때문에, ‘노동’이 갖는 의미는 단지 돈벌이 이상의 것이다.

한편 현대 사회에서 대부분의 사람들은 일터에서 노동을 제공한 대가로 받게 되는 금전적 보상을 통해서 생활에 필요한 재화와 서비스를 획득하고, 자립적인 존재로서 살 수 있게 된다. 만일 어떤 사람이 하루 종일 ‘노동’을 제공하고서도 자신의 생활을 영위할 정도의 대가를 받지 못한다면, 이는 그 사람과 가족의 생활을 어렵게 함과 동시에, 앞으로 제공되는 노동의 질을 담보하기 어렵고 노동력의 재생산에도 나쁜 영향을 미칠 것임은 자명하다. 최저임금제도는 바로 이러한 것을 방지하기 위하여 만들어진 것이다.

이렇게 노동은 인간이 자신의 자존을 확인하고 사회와 소통할 수 있는 통로라는 의미와 생활에 필요한 재화를 획득하는 수단이라는 두 가지 의미를 갖는다. 그리고 이 두 가지 노동의 의미는 어느 하나 놓칠 수 없는 중요한 것이라고 볼 수 있다.

어떤 사람을 최저임금제도의 적용대상에서 제외한다고 한다면, 이는 ‘노동’이 갖는 두 가지 의미 중 재화를 획득하는 수단으로서의 의미를 어느 정도 포기하는 것을 말한다. 여기서 논란이 될 수 있는 것은 일을 함에도 불구하고 재화획득의 수단이 되기 어려운 ‘일’이라는 것이 과연 존재할 수 있겠는가하는 것이다.

우리나라의 법에서는 ‘생산성이 현저히 떨어지는 경우’라고 하여, ‘생산성’을 조건으로 삼았다. 그렇다면 생산성이 떨어지는 경우, 근로자로 채용되어 정해진 일을 하루 종일 하였

음에도 불구하고 그 일을 통해서 생계를 영위할 수 없어도 되는가? 라는 근본적인 질문에 직면하게 된다. 이에 대한 대답은 전반적으로 노동을 통한 생계유지를 가능하게 하는 방향, 즉 ‘근로자’의 신분으로 ‘노동’을 제공하는 경우 적어도 ‘최저임금’ 이상의 보수는 받아야 한다는 방향으로 정리되고 있다. 그간 적용제외 대상이 되었던 일부 근로자층에 대한 적용제외를 금지한 2005년 최저임금법의 개정은 이러한 경향을 나타내고 있다. 이는 시장에서 경제활동을 하는 기업이 ‘근로자’를 고용하였다면 이들에게 최저임금 이상을 보장해 주어야 하며, 어떤 사람이든 ‘근로자’로서 채용되었다면 최저임금 이상의 임금을 지급받을 수 있다는 것을 의미한다.

전체적으로 볼 때 모든 ‘근로자’에게 최저임금을 보장하고 있는 경향이 있음에도 불구하고, 현재 우리나라 법에서 장애인도 여전히 최저임금의 적용에서 제외될 수 있도록 되어 있다. 이는 현재 ‘근로자’로 ‘채용’되어 있다고 기록되어 있는 장애인 중 ‘자립의 수단’으로서의 ‘노동’은 포기하지만, ‘자신의 자존을 확인하고 사회와 소통할 수 있는 통로’로서의 ‘노동’의 의미만을 사고 있는 장애인이 일부 존재한다는 것을 의미한다. 즉, 비록 ‘생계수단’이 되지는 못해도 모여서 일하고 그 속에서 존재를 확인하며 사회참여를 할 수 있다는 것만으로도 기꺼이 매일매일의 노동을 제공하고 있는 사람이 있다는 것이다.

이 때 다음과 같은 질문을 할 수 있다. 이들은 근로자인가 그렇지 않은가? 이 질문에 대한 답은 아마도 ‘이들은 근로자라고 말하기도 애매하고, 그렇지 않다고 말하기도 애매한 중간적인 지대에 놓여 있다’는 것이 될 것이다. 즉, 이들의 생산성이나 근로능력만을 볼 때에는, 사업적인 이윤창출을 목적으로 하는 기업에서 ‘근로자’로 ‘채용’하기에는 부족하다. 또한 근로자는 자신의 노동을 통해서 자신과 가족의 생계를 영위할 수 있다는 측면에서 보면 이들은 근로자로 불리기 어렵다. 그럼에도 불구하고 ‘일정 장소에 모여서 근로를 제공’하고 있으며, 비록 작은 액수이지만 근로에 대한 대가를 받고 있다는 면에서 보자면 이들은 ‘근로자’로 불릴 소지가 있다.

최저 수준의 근로소득도 받지 못함에도 불구하고 근로를 제공하는 사람들이 생겨나는 이유는 무엇일까? 이러한 일이 일어나는 이유는 한 인간이 자존감을 확인하고 사회와 소통할 수 있는 방법이 ‘근로자’로서 ‘노동’에 참여하는 것이기 때문일 것이다. 중증장애인의 경우를 생각해 보면 이는 더욱 확실하다. 비록 장애의 정도가 심하다고 할지라도 움직일 수 있으며 무언가 생산활동을 할 수 있다면, 집에 가만히 있는 것보다는 나와서 생산활동에 참여하는 것이 이들과 가족의 삶의 질을 높일 수 있을 것이다. 다시 말하자면 중증장애인은 일반적인 근로자의 근로능력보다 현저히 낮은 근로능력을 가졌지만, 이들도 세상과 소

통하고 자긍심을 가질 수 있는 기제가 필요한데 오늘날의 사회에서 그러한 기제는 일반적으로 ‘일’이라는 것이다. 따라서 이들은 작은 돈이라도 받으면서 ‘일’할 수 있는 곳을 찾게 된다. 종종 장애인에게 ‘일’이란 ‘경제적’의미를 가진 것이라기보다는 ‘복지적’인 의미를 가진 것이다.

2. 장애인직업재활시설이 갖는 이중성: 보호와 근로의 동시성

어떤 사회의 도덕성을 알아보기 위한 가장 간단한 지표의 하나는 그 사회가 장애인에 대한 대우를 어떻게 하는가라고 한다. 자신이 원해서 장애인이 되는 경우는 거의 없고 누구나 살아가는 동안 장애인이 될 개연성이 있다는 점에서, 일상생활이나 사회생활을 영위하기 위해서 누군가의 도움을 필요로 하는 장애인에 대한 서비스를 제공하는 것은 사회의 의무라 할 수 있다. 우리나라는 장애인복지법에서 장애인에 대한 서비스 제공의 의무를 법으로 규정하고 있다.

법에 의하면 국가는 장애인의 기능회복과 사회성 향상을 도모할 수 있도록 장애인 복지시설에서 보호·의료·생활지도·재활훈련·자립생활지원 등의 서비스를 제공함으로써 장애인이 기능 회복과 사회성 향상을 도모할 수 있도록 필요한 정책을 강구하여야 한다. 이러한 의무에 따른 장애인 복지시설은 장애인 생활시설, 장애인 지역사회재활시설, 장애인 직업재활시설, 장애인 유료복지시설, 그 밖에 대통령령으로 정하는 시설 복지시설 등이 있다.

이 중 ‘근로’와 관계되는 것은 장애인 직업재활시설인데, 장애인 직업재활 시설에 속하는 것은 장애인 작업활동시설, 장애인 보호작업시설, 장애인 근로작업시설, 장애인 직업훈련시설, 장애인 생산품판매시설이다. 이 중 장애인에게 일거리를 제공하고 그에 대한 대가를 지불하는, 즉 장애인이 근로자의 신분으로 일하고 있는 시설은 장애인 보호작업시설과 장애인 근로작업시설이다. 장애인보호작업시설은 직업능력이 낮은 장애인에게 보호적 조건에서 생산활동에 참여하게 하고 이에 상응하는 노동의 대가를 지급하는 시설이고, 장애인근로작업시설은 직업능력은 있으나 사회적 제약 등으로 취업이 어려운 장애인에게 근로의 기회를 제공하여 생산활동에 참여하게 함으로써 최저임금 이상을 지급하는 시설을 말한다. 장애인 근로작업시설의 경우 최저임금 이상을 지불한다고 시행령에 명시되어 있기 때문에, 장애인 최저임금 적용제외와 관련하여 논란이 될 수 있는 시설은 장애인 보호작업시설이다.

장애인 보호작업시설은 ‘근로자’로 여기기에는 ‘많은’ 부족함이 있는 장애인을 대상으로 정해진 장소에 모이게 하여 직업훈련이나 일거리 등을 제공하고 보호적인 조건에서 생산 활동에 참여하게 하고 노동에 상응하는 보수를 지급하도록 하고 있다. 즉, 장애인 보호작업시설에서 일하는 장애인은 일하기에 상당한 장애를 가정하고, 보수수준이 일반 근로자의 최소수준에 못 미쳐도 괜찮은 것으로 활자화되어있다. 이는 앞에서도 지적한 바와 같이 ‘노동’의 의미는 단지 돈을 버는 것 이상의 사회적 의미가 있기 때문에, 비록 본격적인 경제적 의미의 시장에서라면 취업이 어려운 장애인이라고 할지라도 이들이 ‘일’을 하고 이 속에서 공동생활과 사회참여를 할 기회를 주려는 것이라고 해석할 수 있다.

우리나라에서 장애인 직업재활시설은 2006년 12월 현재 319개에 이르며, 이 중 가장 많은 것이 보호작업시설로 전체의 55.5%이고 다음은 작업활동시설로 33.5%이며, 근로하는 사람에게 최저임금 이상을 지급하여야 하는 근로작업시설의 비율은 전체의 7.5%이다. 각 시설에서 근로하고 있는 장애인의 수도 시설의 분포와 유사하게 나타나서 전체의 51.0%가 보호작업시설, 31.9%가 작업활동시설에 근로하고 있고, 근로작업시설에 근로하는 경우는 13.1%이다.

〈표 11〉 장애인직업재활시설 운영현황 (2006.12. 현재)

구분	계	작업활동시설	보호작업시설	근로작업시설	직업훈련시설
시설 수	319(100%)	107(33.5%)	177(55.5%)	24(7.5%)	11(3.5%)
근로 장애인수	9,481(100%)	3,019(31.9%)	4,835(51.0%)	1,246(13.1%)	381(4.0%)

※ 생상품 판매시설: 16개소(시도별 1개소씩 운영), 종사자수 48명

출처: 2006보건복지백서

직업재활시설의 연도별 추이를 살펴보면 시설 수와 입소인원은 매년 증가하고 있다. 직업재활시설에 입소하고 있는 장애인은 2002년 5,959명에서 2006년에는 9,481명으로 4년만에 1.5배 이상 증가하였다. 각 시설별 입소인원은 알 수 없지만 작업활동시설과 근로시설에서의 증가는 확실하고, 보호작업시설은 2004년과 2005년에 다소 감소하였으나 2006년 들어서 다시 증가하는 것으로 나타나고 있다.

〈표 12〉 연도별 직업재활시설 추이

구분	직업재활시설					
	합계		시설수			
	시설수	입소인원	보호작업	근로시설	작업활동	직업훈련
2002	194	5,959	177	17	-	-
2003	222	7,007	202	20	-	-
2004	238	7,486	143	19	64	10
2005	244	7,684	153	25	76	11
2006	319	9,481	177	24	107	11

출처: 보건복지백서 각연도

이 지점에서 다시 생각해 볼 것은 최저임금제도의 적용대상이 될 수 있는 근로자는 정상적인 노동시장에서 취업한 근로자까지인가 아니면 이렇게 중증장애인이라고 할지라도 근로를 제공하고 있다면 그 대상으로 삼아야 할 것인가라는 점이다. 이에 대한 답은 비교적 단순하다고 할 수 있다. 최저임금제도의 대상이 될 수 있는 근로자는 시장에서 취업하고 있는 근로자에 한한다고 보는 것이 일반적일 것이다.

3. 장애인 최저임금 적용제외에 관한 국제기준과 외국의 사례

우선, ILO협약 제159호에서는 “남녀 장애인에 대한 기회 및 대우에 있어서의 평등은 존중되어야 한다. 장애인과 다른 근로자간의 기회 및 대우에 있어서의 효과적인 평등을 위한 별도의 적극적 조치는 다른 근로자들에 대한 차별대우로 간주되어서는 아니된다”라고 규정하고 있다.

다음으로 장애인 근로자에 대한 최저임금 적용제외와 관련된 외국의 규정을 살펴보겠다. 영국 최저임금 위원회에서 보고하고 있는 보고서를 보면 장애인 근로자에 대한 최저임금 적용제외 또는 감액적용 규정이 명시적인 국가는 8개국인데 구체적으로 살펴보면 감액적용이 일반적이다.

〈표 13〉 장애인 근로자에 대한 최저임금 적용제외 규정

국가명	장애인 근로자에 대한 최저임금 적용규정
벨기에	적용제외
캐나다	감액적용
체코	특별한 규정 없음
프랑스	적용제외(별도의 법률이 적용되어서 실제로는 감액적용)
그리스	특별한 규정 없음
헝가리	특별한 규정 없음
일본	적용제외
룩셈부르크	특별한 규정 없음
멕시코	특별한 규정 없음
네덜란드	특별한 규정 없음.
뉴질랜드	적용제외
포르투갈	감액적용(별도의 법률이 적용되어서 실제로는 감액적용)
스페인	특별한 규정 없음
터키	특별한 규정 없음
미국	감액적용(노동생산성 격차 이상의 최저임금 감액을 허용하지 않음)
한국	고용주의 신청에 의해서 적용제외될 수 있음.

자료: U.K., *The National Minimum Wage- 1st Report of the Low Pay Commission*, 1988.
 , *The National Minimum Wage- 4th Report of the Low Pay Commission*, 2003.

장애인 근로자에 대한 최저임금 적용제외 국가는 벨기에, 일본, 뉴질랜드, 프랑스, 포르투갈 5개국인데, 이 중에서 프랑스와 포르투갈은 다른 법률의 적용을 받고 있기 때문에 실질적으로는 감액적용 국가로 분류될 수 있다. 또한 감액적용 국가는 캐나다와 미국인데, 미국의 경우는 노동생산성 격차 이상의 최저임금의 감액을 허용하고 있지 않는 것으로 나타나고 있다. 특히 영국은 일반 근로자와 동일하게 최저임금을 적용하고 있는 것으로 나타나고 있다.

영국이 장애인 근로자에 대한 적용제외를 허가하지 않고, 일반근로자와 동일하게 최저임금을 적용할 수 있는 이유는 시장에서 근로하는 장애인 근로자와 장애인 복지시설에서 근로하는 장애인 근로자를 철저히 구분하고 있기 때문으로 여겨진다. 실제로 램플로이와 같은 장애인 보호고용 기업의 임금은 100-110불 정도에 불과한 것으로 나타나서, 근로의 목적이 무엇인지에 따라서 확실한 구분을 해주고 있는 것으로 볼 수 있다.

4. 관련 이해당사자의 반응과 예상되는 문제점

노동계는 장애인근로자에 대한 최저임금 적용제외를 원칙적으로 반대하고 있다. 다만, 장애인 근로자에게 법정 최저임금 이외의 일정한 보조금이 지급되는 경우에 감액적용이 바람직하다고 주장하고 있는 실정이다. 이러한 주장은 보호작업장이나 근로사업장에서 최저임금적용을 받지 않는 장애인의 월급여가 사업장별로 20만원에서 70만원 사이의 큰 편차를 보이고 있다는 점에서 타당한 측면이 있다. 즉, 최저임금적용제외가 하한선 없이 이루어질 경우 일부 사업장에서는 지나치게 낮은 임금을 지급하면서 장시간 노동시킬 가능성이 있다는 것이다.

다음으로 2003년도 노동연구원이 실시한 「최저임금 운용실태 및 개선의견조사」의 분석 결과를 살펴보면, 장애인근로자의 최저임금 적용에 대해서 찬성하는 비율은 근로자 75%, 사용자 59%로 나타나고 있다. 여기서 주목할 점은 해당 근로자뿐만 아니라 해당 사용자의 경우에도 장애인근로자에 대한 최저임금의 적용을 찬성하는 의견이 반대하는 의견보다 다소 높게 나타나고 있다는 점이다.

〈표 14〉 장애인근로자에 대한 최저임금 적용에 대한 찬성비율

(단위: %)

	사용자	근로자
찬성비율	59.0	75.0

자료: 한국노동연구원, 「최저임금 운용실태 및 개선의견조사」, 2003.5.

그러나 이 조사가 실시될 당시 장애인 적용제외를 신청한 비율은 극히 낮게 나타나서, 이 조사에 응답한 사업주와 장애인 근로자는 최저임금 적용제외를 받지 않는 경우임을 유념해야 한다. 이 조사를 보면, 일반 시장에 이미 채용된 근로자의 경우 장애를 이유로 최저임금 이하를 지급할 근거는 별로 없다고 보여진다.

그러나 일반 장애인이 아닌 ‘당해 근로자를 종사시키고자 하는 업무의 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 중증장애인’에게도 최저임금을 일반근로자와 동일하게 전면적으로 적용하는 경우에는 중증장애인의 고용기회 축소를 야기할 가능성도 배제할 수는 없다.

이를 종합하면 장애인근로자와 일반근로자간 생산성의 격차를 인정한다 하더라도, 적용대상에서 제외하지 않고 감액적용으로 전환함이 타당하다고 판단된다. 즉 실효성이 없고

차별적이라고 비판받을 수 있는 소지가 많은 조항을 폐지할 필요성이 있는 것이다. 단, 최저임금 감액정도는 다른 법률조항과의 관계를 고려하되 장애정도와 업종과 직종 및 근로조건을 종합적으로 판단하여 적절하게 설정되어야 할 것이다. 그렇지만 현재 직업에 대한 장애정도를 평가하는 사회적으로 인정되는 객관적인 지표가 부재한 현실을 감안하면, 장애인에 대한 최저임금 감액적용의 기준을 무엇으로 할 것인가는 논란이 될 수 있다. 현재 장애인 최저임금 적용제외를 신청하는 경우, 장애인고용촉진공단에서 사업장을 방문하여 사업내용 및 근로자 능력에 대한 실사를 통하여 같은 직종에서 최저임금 이상 임금을 받고 있는 근로자 중 가장 능력이 낮은 사람 대비 몇 %의 능력을 가졌는가를 기록하도록 되어 있다. 보다 더 정확하고 객관적인 기준이 마련되는 것이 바람직하겠지만, 장애인에 대한 최저임금 적용이 시급하고 현재 이 기준 이외의 기준을 찾기 어렵다는 점을 감안하면, 장애인고용촉진공단의 평가를 기준으로 최저임금을 정하는 것이 합리적일 것이다.

또한 성인 장애인에 대한 주간 보호시설이 확충될 필요가 있다. 조사한 대부분의 보호작업장이나 근로작업장에서 작업능력이 현저히 낮아서 생산에 거의 기여를 못하지만 마땅히 보호할 시설이 없기 때문에 사업장에서 단순 ‘보호’하고 있는 장애인들이 있었으며 이들이 주로 최저임금적용제외 대상이 되고 있었다. 최저임금 이상을 받는 장애인들도 임금을 많이 받는 만큼 노동강도가 세기 때문에 최저임금이상을 지급하는 것만이 해결책이 되기는 어렵다. 또한 장애인 부모들이 직접 소규모 일반사업장을 설립한 이유도 지역사회에 성인 장애인 보호시설이 부족하기 때문이라는 사실도 성인 장애인에 대한 주간 보호시설의 필요성을 말해주고 있다.

IV. 앞으로의 방향

1. 중증장애인에 대한 국가책임의 확대

장애인에 대한 최저임금 적용 논란은 중증장애인이 근로자의 영역으로 진입하면서부터 예견할 수 있는 것이었다. 현재 우리나라에 부족한 것은 성인장애인을 위한 낯시설이다. 이는 특히 지적장애인, 정신장애인, 자폐장애인 등은 정상적인 두뇌활동이 어려움에도 불구하고 이들을 위한 낯시설은 그리 많지 않다. 그리고 보건복지부 산하 장애인 직업재활시설에 대한 국가의 지원은 낮은 수준이어서, 장애인 고용촉진 장려금에 대한 지급이 개시되자 이들은 국가가 정한 복지시설임에도 불구하고 사업장으로 장애인 고용촉진 장려금을 수혜하는 처지가 된 것이다.

실제 장애인 직업재활시설을 다니면서 들은 가장 큰 의문은 과연 장애인들이 그렇게 ‘열심히’ 근로를 해야만 하는가 였다. 특히 지적장애인, 자폐장애인, 정신장애인 등이 모인 집단에서 단지 최저임금 이상의 임금을 주기 위하여 혹은 ‘자립’하기 위하여 하루 8시간 이상 중노동을 하는 것은 과연 이것이 우리가 원하는 장애인의 자립하는 모습인가에 대한 의문이 가지지 않게 하였다. 이들 시설에서 강제노동에 가까운 일을 하는 것을 알고 있음에도 불구하고 부모들이 장애 자녀를 시설에 보내는 것은 성인장애인에 대한 낯시설이 턱없이 부족하기 때문이다.

국가가 책임져야할 중증장애인 낯시설을 민간에게 맡기는 과정에서 중증장애인이 근로자인가 아닌가라는 논란이 계속 제기될 수밖에 없는 것이다.

2. 최저임금제도의 장애인 적용제외 개선

○ 개선방안 : 감액적용(인가)으로 전환 혹은 적용제외 폐지

우선, 국제기준 및 다른 OECD국가들의 사례를 살펴보면 장애인근로자에 대하여 최저임

금법 적용을 제외하고 있는 국가가 오히려 이례적이다. 우리나라도 단지 장애인이라 하여 최저임금 적용제외를 인가하고 있지는 않고 있다. 현재의 장애인 최저임금 적용제외 판정 절차를 보면, 적용제외되는 장애인의 근로능력이 최저임금이상을 받는 근로자 중 최저 능력자의 몇 %가 되는지를 쓰도록 되어 있다. 이를 활용하면 미국과 유사한 방식의 감액적용이 가능할 것으로 사료된다.

그러나 이렇게 감액적용하는 것이 바람직한가는 의문의 여지가 있다. 사실 영국과 같은 방식으로 장애인 복지시설에 해당하는 장애인 보호작업장에 근로하는 사람은 근로자로 여기지 않고, 시장에서 정상적으로 취업한 경우 근로자로 인정하는 방법이 이상적이라고 본다. 이는 시장에서 정상적으로 취업한 근로자에 대해서는 장애인이라고 해서 최저임금에서 적용제외되지 않도록 하는 방식이다. 이렇게 할 경우 장애로 인한 차별논란은 일거에 없앨 수 있지만, 장애인 고용이 감소할 개연성이 있다.

만일 이러한 방식으로 개정할 경우, 현재 지원되던 장애인 고용촉진 장려금이 지급되지 않게되면 어떤 예산이 이를 대치할 수 있겠는가에 대하여 생각해보아야 할 것이다. 또한 이와 관련하여서 중증장애인에 대한 정부지원의 초점이 고용에 두어야 할 것인가 생활자체에 두어야 할 것인가에 대한 고민이 선행되어야 할 것이다. 그럼에도 불구하고 정상적인 생각이 어려운 장애인들에게 ‘자립’이라는 기치아래 ‘어려운 일’을 강제하는 것은 인권의 차원에서 다시 생각해볼 여지가 있다. ‘시설’로 구분되지 않는 장애인 학부모들이 만든 소규모 일반사업장의 경우 폐업가능성이 없지 않지만, 사회적 기업 등 이를 소규모 낫시설로 전환시킬 수 있는 방법도 고려해 볼 필요가 있을 것이다.

결론적으로 보자면, 현재 장애인 최저임금 적용제외의 대상이 되는 장애인 고용사업장은 다음의 몇 가지로 구분되는데, 각 사업장의 성격별로 최저임금과 관련된 적용이 달라져야 한다고 본다. 보건복지부의 직업재활시설로 분류되고 있는 보호작업장과 근로사업장의 경우는 일단 감액적용을 하는 것이 해법일 것이다. 원칙적으로 보자면 장애인에게 최저임금 이상을 지급한다는 기치에서 만들어진 근로사업장은 최저임금을 적용하는 것이 타당하다. 그러나 최근 최저임금의 인상폭과 이들의 생산성 증가가 점차 괴리되고 있다는 상황을 감안하면, 최저임금 이상을 주는 것을 권유하되 특히 수준이 낮은 장애인에 한해서 감액적용하는 것을 허용하는 방향으로 정리하는 것이 현실적일 것이다. 장애인 표준사업장과 일반사업장은 장애인에게도 최저임금을 적용하여야 할 것이다. 장애인 표준사업장은 장애인에게 최저임금 이상을 지급하는 것이 의무사항이기도 하고, 장애인에게도 대기업과 유사한 수준의 임금과 복리후생을 지급하고 고용안정을 꾀한다는 장애인 표준사업장의 설립취지

를 살펴볼 때, 이는 당연한 결정이다. 일반사업장의 경우는 고용하고 있는 장애인이 직업적 중증이라고 보기는 어려운 경우가 대부분이고, 설사 중증장애인이라 하더라도 그 장애인을 고용한 것 자체가 시장상황 속에서 기업의 이익에 맞는 결정이라는 점을 감안하면 이들에게 최저임금을 적용하는 것은 당연한 결론이다. 다만, 장애인 근로자가 대부분인 거의 보호작업장의 역할을 하는 일반사업장의 경우, 장애인 최저임금 적용제외를 폐지하는 타격을 가장 많이 받을 것이고 실질적으로 사업을 접을 가능성이 있다. 이에 대해서 노동정책으로 해결하는 것이 한계가 있음은 앞에서 이미 설명하였다. 앞으로 국가가 보다 적극적으로 나서서 성인 장애인을 위한 낮 이용시설을 확대하는 것이 유일한 해법이 될 것이다.

〈표 15〉 사업장별 장애인 최저임금 적용제외 개선방향

	장애인 근로자수	지원인력수	무상지원	용자	장려금 지원여부	개선방안	비고
보호작업장	10명	2-3명	해당 없음	해당없음	수혜	감액적용	
근로사업장	30명	11-13명	해당 없음	해당없음	수혜	감액적용	
장애인 표준사업장	30명	6-10명	3억까지	15억까지	수혜	최저임금 적용	
일반사업장 (장애인중심)	10명	고용관리자 약간명	3억까지	15억까지	수혜	최저임금 적용	최저임금 적용시 폐업 우려
일반사업장	중 일부	고용관리자 약간명	3억까지	15억까지	수혜	최저임금 적용	

참고문헌

- 김수곤(1999), 「연봉제 실시를 위한 임금체계 합리화 방안」, 『한국인사관리학회』, 정책토론회 논문.
- 정병석·김현수(1988), 『최저임금법- 제정배경과 실무해설』, 법원사.
- 정진호·안주엽(2002), 「경제·사회적 여건변화에 따른 최저임금제도 합리화 방안」, 최저임금제도개선을 위한 토론회 발표문.
- 최저임금위원회(2002 a), 『우리나라 최저임금제, 궁금합니다』, 2002. 2. 28.
- 최저임금위원회(2002 b), 『OECD 주요 국가의 최저임금법 제도』, 2002. 3. 7.
- 최저임금위원회(2002 c), 『OECD국가 최저임금제도 비교분석』, 2002. 4. 11.
- 최저임금위원회(2002 d), 『우리나라 최저임금 결정절차』, 2002. 4. 24.
- 최저임금위원회(2002 e), 『주요 국가의 최저임금제 현황』, 2002. 5. 29.
- 최저임금위원회(2002 f), 『영국의 국가 최저임금 제도』, 2002. 5. 3.
- 최저임금위원회(2002 g), 『뉴질랜드·캐나다의 최저임금제도』, 2002. 7. 31.
- 최저임금위원회(2003 a), 『아일랜드 국가최저임금법 제도』, 2003. 3. 17.
- 최저임금위원회(2003 b), 『OECD 주요국가의 최저임금 현황』, 2003. 3. 21.
- 최저임금위원회(2003 c), 『최저임금 산정방법 국제비교』, 2003. 3. 24.
- 황수경(2003), 「2000년 장애인실태조사를 통해 살펴본 장애인 고용실태 및 근로조건」, 『매월노동동향』, 2003년 9월호, 한국노동연구원.
- Brown, C.(1999), "Minimum Wages, Employment, and the Distribution of Income", Ashenfelter, O. & D. Card(eds), *Handbook of Labor Economics*, vol.3, Elsevier, pp.2101 ~ 2163.
- Card, D. & A. B. Krueger(1995), *Myth and Measurement: the New Economics of the Minimum Wage*, Princeton University Press.
- OECD(1998), "Making the Most of the Minimum: Statutory Minimum Wages,

Employment and Poverty", *Employment Outlook*, OECD, pp.31 ~79.

U.K. LPC(1988), *The National Minimum Wage: 1st Report of Low Pay Commission*, Stationary Office.

U.K. LPC(2003), *The National Minimum Wage: 4nd Report of Low Pay Commission*, Stationary Office

〈부록 1〉 설문지

※ ‘전체 근로자’는 장애인과 비장애인을 모두 포함한 전체 근로자를 의미합니다.

※ ‘장애인 근로자’는 최저임금적용 장애인과 최저임금적용제외 장애인을 모두 포함한 전체 장애인 근로자를 의미합니다.

<사업장의 일반 현황에 관한 질문입니다.>

1. 사업장의 설립년도를 기재해 주십시오.

(년)

2. 사업장의 법적 유형은 다음 중 무엇입니까?

- 가. 일반사업장(장애인 의무고용 적용 사업장)
나. 일반사업장(장애인표준사업장)
다. 장애인복지법 상 장애인근로작업시설
라. 장애인복지법 상 장애인보호작업시설

3. 귀 사업장은 생산하는 물품에 따라 아래 중 무엇으로 분류될 수 있습니까?

- 가. 제조업(제조 물품:)
나. 소매업(판매 물품:)
다. 서비스업(서비스 종류:)
라. 기타()

<사업장의 인력 현황에 관한 질문입니다.>

4. 현재 귀 사업장에 근무하고 있는 전체 근로자의 수는 몇 명입니까?

(단, 사회복지사 등의 지원인력은 제외하고 써주십시오.)

(명)

5. 귀 사에는 사회복지사 등과 같은 지원요원이 있습니까?

가. 없다.

나. 있다.(인원수: 명)(과건기관:)

6. 다음은 장애 유형별 근로자수에 대한 질문입니다. 총 장애인 근로자 수와 장애인 근로자 중 최저임금 적용제외자장애인 근로자 수를 장애유형별로 써주십시오.

장애 유형	장애인 근로자 수	최저임금적용제외자 수
지체장애	명	명
시각장애	명	명
청각장애	명	명
정신지체장애	명	명
정신장애	명	명
기타장애	명	명
계	명	명

7. 다음은 귀사 근로자의 연령분포에 대한 질문입니다. 근로자 유형별로 대략적인 연령 분포를 기재해 주십시오(세로의 합은 100%가 됩니다).

	전체 근로자	장애인 근로자	최저임금적용제외 근로자
20세 미만	%	%	%
20세~44세	%	%	%
45세 이상	%	%	%
계	100 %	100 %	100 %

8. 근로자 유형별로 성별 근로자 수를 기재해 주십시오.

	전체 근로자	장애인 근로자	최저임금적용제외 근로자
남	명	명	명
여	명	명	명
계	명 (4번의 응답과 일치)	명 (6번의 계와 일치)	명 (6번의 계와 일치)

9. 장애인 근로자의 경우 주로 어떤 경로를 통해 채용하십니까?

채용 경로	비중
사업장이 속한 기관이나 재단을 이용하고 있는 장애인 채용	%
타 기관(다른 장애인 복지관 등)의 소개로 채용	%
기타(채용경로를 자세히 기재해 주십시오)	%
계	100 %

10. 근로자의 대략적인 월급여액을 적어 주십시오.

	월급여액이 가장 많은 근로자의 월급여	월급여액이 가장 적은 근로자의 월급여	평균 월급여
최저임금이 적용되는 근로자	원	원	원
최저임금이 적용이 제외되는 근로자	원	원	원

11. 비장애 근로자와 같은 일을 하는 장애인 근로자가 있습니까?

가. 있다.(11-1번으로)

나. 없다.(12번으로)

11-1. 장애인 근로자의 급여는 비장애 근로자 급여의 대략 몇 % 정도입니까?

(%)

12. 최저임금적용제외 장애인과 최저임금적용 장애인이 하는 일은 같습니까?

가. 모두 같다.(12-1번으로)

나. 같은 경우도 있다.(12-1번으로)

다. 모두 다르다. (13번으로)

12-1. (가와 나를 선택한 경우만 응답) 최저임금적용제외 장애인과 최저임금적용 장애인이 같은 일을 할 때, 최저임금적용제외 장애인의 작업능력은 최저임금적용 장애인의 작업능력의 대략 몇 % 정도라고 보십니까?

(%)

12-2. (가와 나를 선택한 경우만 응답) 최저임금적용제외 장애인과 최저임금적용 장애인이 같은 일을 할 때, 최저임금적용제외 장애인의 급여액은 최저임금적용 장애인의 급여액의 대략 몇 % 정도입니까?

(%)

13. 장애인고용장려금에 관한 질문입니다. 빈 칸을 채워주십시오.

		해당 인원 수	월급여액에서 차지하는 비중
귀사의 의무고용 장애인 수		명	
장애인고용장려금 해당 장애인	최저임금적용 장애인 수	명	%
	최저임금적용제외 장애인 수	명	%
	중증장애인과 여성장애인에 대한 추가급여 수급자 수	명	

14. 근로자의 근로계약 형태에 관한 질문입니다. 빈 칸을 채워주십시오

(단위: 명)

	최저임금적용 근로자		최저임금적용제외 근로자
	비장애인	장애인	
정규직	%	%	%
계약직	%	%	%
용역	%	%	%
기타	%	%	%

15. 근로자의 근무 시간에 관한 질문입니다. 빈 칸을 채워주십시오.

	최저임금 적용 근로자	최저임금 적용제외 근로자
주당 근무일수	주 일	주 일
하루 근무시간	시간	시간

17. 기숙사 시설이 있습니까?

가. 없다

나. 있다.

비장애근로자: ____명,

최저임금적용 장애인근로자: ____명

최저임금적용제외 장애인근로자: ____명

18. 식사가 제공됩니까?(복수응답 가능)

가. 없음

나. 아침

다. 점심

라. 저녁

<다음은 재정 상태에 관한 질문입니다.>

19. 수입 및 지출에 관해 빈 칸을 채워주시기 바랍니다.

(단위: 만원)

총 매출액	총 지출액				당기순익 (총매출-총지출)
만원	인건비	기자재 및 원료 구입 비	건물유지비	기타	만원
	만원	만원	만원	만원	

20. 사업체 설립 이후 당기 순익이 적자인 해가 있었습니까?

가. 있다.(20-1번으로)

나. 없다.

20-1. 있다고 답하신 경우, 적자가 발생한 가장 큰 원인은 무엇이라고 생각하십니까?

가. 상품이 잘 팔리지 않는다.

나. 인건비가 너무 많이 든다.

다. 인건비 외의 기타 비용이 많이 든다.

라. 기타()

<최저임금적용제외 규정에 대한 귀 사업장의 입장을 묻는 질문입니다.>

21. ‘그렇다’ 혹은 ‘아니다’에 표시해 주시기 바랍니다.

	그렇다	아니다
최저임금적용제외에 해당되는 것으로 판단되는 장애인 근로자는 모두 최저임금적용제외 신청하고 있다.		
최저임금적용제외 제도가 회사의 재정에 큰 도움이 되고 있다.		
최저임금적용제외 제도가 없어지면 앞으로는 장애인 근로자를 신규 채용하지 않을 것이다.		
최저임금적용제외 제도가 없어지면 장애인 근로자 수를 줄일 것이다.		
최저임금적용제외 제도가 없어지면 머지않아 사업체 운영을 할 수 없게 될 것이다.		

〈부록 2〉

장애인의 종류 및 기준(장애인복지법)

1. 지체장애인(肢體障礙人)

- 가. 한 팔, 한 다리 또는 몸통의 기능에 영속적인 장애가 있는 사람
- 나. 한 손의 엄지손가락을 지골(指骨 : 손가락 뼈) 관절 이상의 부위에서 잃은 사람
또는 한 손의 둘째 손가락을 포함한 두 개 이상의 손가락을 모두 제1지골 관절 이상의 부위에서 잃은 사람
- 다. 한 다리를 리스프랑(Lisfranc : 발등뼈와 발목을 이어주는) 관절 이상의 부위에서 잃은 사람
- 라. 두 발의 발가락을 모두 잃은 사람
- 마. 한 손의 엄지손가락 기능을 잃은 사람 또는 한 손의 둘째 손가락을 포함한 손가락 두 개 이상의 기능을 잃은 사람
- 바. 왜소증으로 키가 심하게 작거나 척추에 현저한 변형 또는 기형이 있는 사람
- 사. 지체(肢體)에 위 각 목의 어느 하나에 해당하는 장애정도 이상의 장애가 있다고 인정되는 사람

2. 뇌병변장애인(腦病變障礙人)

뇌성마비, 외상성 뇌손상, 뇌졸중(腦卒中) 등 뇌의 기질적 병변으로 인하여 발생한 신체적 장애로 보행이나 일상생활의 동작 등에 상당한 제약을 받는 사람

3. 시각장애인(視覺障礙人)

- 가. 나쁜 눈의 시력(만국식시력표에 따라 측정된 교정시력을 말한다. 이하 같다)이 0.02 이하인 사람
- 나. 좋은 눈의 시력이 0.2 이하인 사람
- 다. 두 눈의 시야가 각각 주시점에서 10도 이하로 남은 사람
- 라. 두 눈의 시야 2분의 1 이상을 잃은 사람

4. 청각장애인(聽覺障礙人)

- 가. 두 귀의 청력 손실이 각각 60데시벨(dB) 이상인 사람
- 나. 한 귀의 청력 손실이 80데시벨 이상, 다른 귀의 청력 손실이 40데시벨 이상인 사람
- 다. 두 귀에 들리는 보통 말소리의 명료도가 50퍼센트 이하인 사람
- 라. 평형 기능에 상당한 장애가 있는 사람

5. 언어장애인(言語障礙人)

음성 기능이나 언어 기능에 영속적으로 상당한 장애가 있는 사람

6. 지적장애인(知的障礙人)

정신 발육이 항구적으로 지체되어 지적 능력의 발달이 불충분하거나 불완전하고 자신의 일을 처리하는 것과 사회생활에 적응하는 것이 상당히 곤란한 사람

7. 자폐성장아인(自閉性障礙人)

소아기 자폐증, 비전형적 자폐증에 따른 언어·신체표현·자기조절·사회적응 기능 및 능력의 장애로 인하여 일상생활이나 사회생활에 상당한 제약을 받아 다른 사람의 도움이 필요한 사람

8. 정신장애인(精神障礙人)

지속적인 정신분열병, 분열형 정동장애(情動障礙 : 여러 현실 상황에서 부적절한 정서 반응을 보이는 장애), 양극성 정동장애 및 반복성 우울장애에 따른 감정조절·행동·사고 기능 및 능력의 장애로 인하여 일상생활이나 사회생활에 상당한 제약을 받아 다른 사람의 도움이 필요한 사람

9. 신장장애인(腎臟障礙人)

신장의 기능부전(機能不全)으로 인하여 혈액투석이나 복막투석을 지속적으로 받아야 하거나 신장기능의 영속적인 장애로 인하여 일상생활에 상당한 제약을 받는 사람

10. 심장장애인(心臟障礙人)

심장의 기능부전으로 인한 호흡곤란 등의 장애로 일상생활에 상당한 제약을 받는 사람

11. 호흡기장애인(呼吸器障礙人)

폐나 기관지 등 호흡기관의 만성적 기능부전으로 인한 호흡기능의 장애로 일상생활에 상당한 제약을 받는 사람

12. 간장애인(肝障礙人)

간의 만성적 기능부전과 그에 따른 합병증 등으로 인한 간기능의 장애로 일상생활에 상당한 제약을 받는 사람

13. 안면장애인(顔面障礙人)

안면 부위의 변형이나 기형으로 사회생활에 상당한 제약을 받는 사람

14. 장루·요루장애인(腸瘻·尿瘻障礙人)

배변기능이나 배뇨기능의 장애로 인하여 장루(腸瘻) 또는 요루(尿瘻)를 시술하여 일상생활에 상당한 제약을 받는 사람

15. 간질장애인(癇疾障碍人)

간질에 의한 뇌신경세포의 장애로 인하여 일상생활이나 사회생활에 상당한 제약을 받아 다른 사람의 도움이 필요한 사람

〈부록 3〉

장애로 인한 최저임금 적용제외인가 관련 작업능력평가 업무처리방법⁶⁾

1. 작업능력평가 기본방향

- 가. 본 작업능력평가는 대상자의 직업재활계획을 수립하게 위한 종합적인 근로 능력평가가 아닌, 현재 종사하고 있거나 혹은 종사하고자 하는 직무에 대한 수행능력을 측정함을 목적으로 함
- 나. 작업능력평가를 통해 적용제외 대상 근로자가 그 정신 또는 신체의 장애로 인하여 동일 또는 유사한 직종의 최저임금을 받는 다른 근로자중 가장 낮은 근로 능력자의 평균작업능력에도 미치지 못하는지 여부를 판단할 수 있는 근거자료를 제공하며, 이를 근로자성 여부를 판단하는데 활용할 수 없음

2. 작업능력평가 절차

- 가. 노동부 지방노동관서장으로부터 「장애로 인한 적용제외 인가 작업능력평가 의뢰서」 [별지 서식1] 접수
 - ※ 지방노동관서(근로감독과) ⇒ 공단 지사(작업능력평가센터)
- 나. 작업능력평가를 의뢰한 신청인(사업주)과 평가 일정에 대해 협의 후 대상 사업체 방문하여 장애근로자에 대한 작업능력평가 실시
 - 신청 접수된 장애근로자가 훈련생 등 근로자 신분이 아니라고 판단될 경우 노동관서에 이를 통보할 수 있음 [별지 서식3]
 - ※ 담당 : 공단 지사 작업능력평가사
- 다. 작업능력평가 실시 후 「작업능력평가 결과표」 [별지 서식2] 작성하여 노동부 지방노동관서장에게 송부
 - ※ 공단 처리기한 : 평가 의뢰 받은 날로부터 7일 이내
- 라. 기한 내 평가가 불가능한 경우, 사유발생시점에서 관할 지방노동관서에 「작업능력평가 미실시 통보」 [별지 서식3] 작성하여 통보

6) 한국장애인고용촉진공단, 고용지도팀 자료.

3. 작업능력평가 실시방법

가. 사업체 현황조사 및 장애근로자 담당직무조사를 통해 작업요소 추출

나. 동일 또는 유사한 직종의 최저임금을 받는 다른 근로자중 가장 낮은 근로 능력자의 평균작업능력 수준 결정

○ 동사업장에서 최저임금을 받는 동일유사 직종의 가장 낮은 근로능력자의 작업능력

○ 인근사업장에서 최저임금을 받는 동일유사 직종의 가장 낮은 근로능력자의 작업능력

○ 최저임금을 받는 무기능 미숙련자의 작업능력

※ 단, 대상자 선정은 근로자의 작업능력 및 임금수준을 비교하여 정할 수 있음

다. 작업수행량 측정

○ 장애근로자의 근로능력은 작업요소별 실제 수행직무를 측정하는 것을 원칙으로 하되, 필요하다고 판단할 경우 연관된 작업평가도구를 활용하여 작업능력을 평가비교할 수 있음

라. '작업능력평가 결과표' 작성

○ 평가기준 및 측정량, 평가 결과를 종합하여 제시하되 측정한 수행량을 기준으로 간략히 기술

○ 평가도구를 활용한 경우, 도구의 목적 및 측정내용 기술

○ 장애근로자의 장애와 수행 업무와의 직접적인 관련성 제시

4. 『작업능력평가 결과표』 작성방법

가. 해당직무 배치일 : 동 사업체 담당직무 배치일

나. 장애부위 및 보조기구 : 정신 또는 신체의 장애 부위, 착용 및 사용하는 보조기
예) 양하자.W/C사용, 청력저하(우측)보청기 등

다. 사업체 : 신청 장애근로자가 실제로 작업을 하고 있는 사업체

라. 직 무 : 구체적으로 종사하는 직무

예) 박스포장, 제품 상·하차, 전자부품조립, 스팀세차 등

마. 작 업 : 직무를 수행하기 위한 구체적 행위 (작업순서대로 기록)

예) 박스 나르기, 상품을 박스에 넣기, 박스 테이핑 등

바. 평가기준 : 각 작업의 수행량을 측정하기 위한 개별적인 평가기준

예) 1시간 동안 상품박스를 창고에서 작업장까지 운반한 개수

1시간 동안 상품을 넣은 박스를 테이프로 붙여 포장한 개수

VITAS2. 성냥갑포장 소요시간

※ 단, 측정시간 및 측정회수 등은 상황에 따라 평가사가 결정

사. 요구수행량 : 평가기준에 의거 최저임금 이상을 받는 직원 중 가장 낮은 근로능력자의 평균수행량 및 평가도구를 통한 측정치

아. 수행량 : 평가기준에 의거 작업요소에 따른 평가대상자의 수행량 및 평가도구를 통한 측정치

자. 결 과 : 요구수행량 대비 평가대상자의 수행량 비율

차. 가중치 : 빈도 및 중요도에 따라 전체 작업요소 중 해당 작업요소가 차지하는 업무 비중(%)

카. 가중치 적용값 : 작업요소별 결과에 대해 가중치(%)를 적용한 값

타. 평가결과 : 작업요소별 가중치를 적용한 값의 합

파. 기준근로자 : 최저임금을 받는 직원 중 가장 낮은 근로능력자로서 요구수행량을 측정한 근로자

하. 평가소견 : 평가기준, 요구수행량, 가중치, 기준근로자 등 측정방법 및 기준에 대한 설명, 평가 결과 종합소견. (부득이 양적 비교만으로 판단이 어려운 경우, 사업장의 근로실태 및 동료근로자의 의견을 종합적으로 고려하여 제시할 수 있음)

〈부록 4〉

장애인 직업재활시설의 설치·운영기준⁷⁾

1. 시설의 입지조건

지역별 적정한 분포와 장애인 수, 보건·위생·급수·안전·환경 및 교통편의 등을 충분히 고려하여 장애인이 쉽게 접근하고 편리하게 이용할 수 있는 쾌적한 환경의 부지나 건물을 선정하여야 한다.

2. 시설에서 근로를 하는 장애인(이하 “근로장애인”이라 한다)의 수

가. 장애인 보호작업장: 장애인 보호작업장 근로장애인의 최소인원은 10명 이상으로 하고 작업활동 프로그램을 운영할 경우에도 근로장애인이 최소 10명 이상 되도록 하여야 한다.

나. 장애인 근로사업장: 장애인 근로사업장의 최소인원은 30명으로 하고 장애인 보호작업장 프로그램이나 작업활동 프로그램을 운영하려는 경우에는 최소 10명 이상을 대상으로 하여야 한다.

3. 시설의 구조와 설비

가. 시설의 구조와 설비는 그 시설을 이용하는 장애인의 장애 유형, 장애정도, 성별, 연령과 작업·서비스 특성에 맞도록 하여야 한다.

나. 시설에는 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」에 따른 편의시설과 작업의 종류에 따라 「산업안전보건법」, 「식품위생법」 등 관련 법률에서 정한 산업보건 및 식품위생 관련 시설을 갖추어야 한다.

다. 장애인이 30명 이상 기숙하는 시설을 운영하는 경우에는 다음의 시설을 갖추어야 한다. 이 경우 각 시설은 장애인 1명당 21.78제곱미터 이상으로 한다. 다만, 기숙 시설을 운영하지 아니하는 시설은 1), 3), 7), 8), 9) 및 10)의 시설을 갖추지 아니할 수 있으며, 5)·6)의 시설은 한 시설로 다른 시설을 겸하여 운영할 수 있다.

1) 거실

가) 겨울에도 상당 시간의 일조량을 확보할 수 있도록 하여야 한다.

나) 출입구는 비상재해 발생 시 대피하기 쉽도록 복도 또는 넓은 공간과 직접 연

7) 장애인복지법 시행령

결되게 설계하여야 한다.

다) 적당한 난방장치 및 통풍장치를 갖추어야 한다.

라) 복도·다락 등을 제외한 바닥의 면적은 기숙하는 근로자 1명당 3.3제곱미터 이상으로 하고, 1실의 정원은 4명 이하로 한다.

마) 기숙사는 남녀별로 거실을 구분하여 설치하여야 한다.

2) 사무실: 사무를 위한 적당한 집기·설비를 갖추어야 한다.

3) 의무실 또는 의료재활실: 진찰, 건강상담 및 치료를 위한 적당한 설비 및 기계·기구를 갖추어야 한다.

4) 재활상담실: 거실과 가까운 곳에 설치하되, 비밀을 보장하기 위하여 필요한 방음설비와 칸막이를 갖추어야 한다.

5) 집단활동실: 여가·체력단련·재활 프로그램 등을 실시할 수 있는 시설과 설비를 갖추어야 한다.

6) 자원봉사자실: 자원봉사자·후원자 등이 지역사회 자원 활용 프로그램을 실시할 수 있는 시설과 설비를 갖추어야 한다.

7) 조리실

가) 채광과 환기가 잘 되도록 하고, 창문에는 방충망을 설치하여야 한다.

나) 식기를 소독하고, 위생적으로 취사와 조리를 할 수 있는 설비를 갖추어야 한다.

8) 목욕실: 남자용과 여자용을 구분하여 설치하되, 욕탕, 샤워 설비 및 세면설비와 깨끗한 물을 사용할 수 있는 설비를 갖추어야 한다.

9) 세탁장: 세탁에 필요한 기계·기구를 갖추어야 한다.

10) 건조장: 세탁물을 건조할 수 있는 설비를 갖추어야 한다.

11) 화장실: 남자용과 여자용으로 구분하여 설치하여야 한다.

12) 급·배수시설

가) 급수시설은 상수도를 사용한다. 다만, 상수도를 사용할 수 없는 경우에는 「먹는물관리법」 제5조에 따른 먹는물의 수질기준에 적합한 지하수 등을 공급할 수 있는 시설을 갖추어야 한다.

나) 지하수 등을 사용하는 경우 취수원은 화장실, 폐기물처리시설, 동물사육장, 그 밖에 지하수가 오염될 우려가 있는 장소로부터 20미터 이상 떨어진 곳에 위치하여야 한다.

다) 빗물·오수 등의 배수에 지장이 없도록 배수설비를 하여야 한다.

13) 비상재해 대비시설: 「소방시설설치유지 및 안전관리에 관한 법률」 제9조에 따른 화재안전기준에 따라 소화용 기구를 갖추어 두고, 비상구를 설치하여 비상재해에 대비한 시설을 갖추어야 한다.

14) 작업실

가) 장애인 보호작업장의 최소설비기준은 부대시설을 포함하여 90제곱미터 이상이어야 한다. 작업실이나 작업활동 프로그램실의 면적은 기계설비를 제외하고 장애인 1명당 2.0제곱미터 이상이어야 한다.

나) 장애인 근로사업장의 최소설비기준은 부대시설을 포함하여 430제곱미터 이상이어야 하며 작업실의 면적은 기계설비를 제외하고 장애인 1명당 2.0제곱미터 이상이어야 한다. 또한 장애인 보호작업장 프로그램이나 작업활동 프로그램을 운영하려는 경우는 장애인 보호작업장의 작업실규모를 충족하여야 한다.

4. 직원배치기준

직종명	배치기준	비고
시설장	1명	
사무국장	1명	장애인 근로사업장 시설당 1명
직업훈련교사	1명(장애인 보호작업장은 장애인 근로자가 12명 이상인 경우 1명 추가, 작업활동 프로그램 인원 합산)	* 장애인 보호작업장 배치기준: 자폐성장애인이 현재 인원의 1/2 이상인 시설 1명 추가 * 위 기준 초과 시 초과 인원을 반올림하여 지원 · 장애인근로자 18명부터 2명 · 장애인근로자 30명부터 3명
간호사	1명	
영양사	1명	장애인 30명 이상인 경우 배치
사무원	1명	근로인원 30명 이상인 시설에 배치(장애인 보호작업장의 경우 작업활동 프로그램 인원은 합산한다)
생산 및 판매 관리기사	1명 1명	장애인 근로사업장 15명당 1명 장애인 보호작업장의 장애인근로자가 20명 이상인 경우 시설당 1명(작업활동 프로그램 인원은 제외한다)
시설관리기사	1명	자체시설이나 기숙시설을 운영하는 시설, 제조업을 주 업종으로 하는 시설의 경우 장애인근로자가 50명 이상인 경우 배치(직원과 원장은 포함한다)
조리원	1명	장애인 30명 이상인 경우 배치
위생원	1명	

5. 관리 및 운영 요원의 자격기준

가. 자격기준

직종별	자격기준
시설의 장	(1) 「고등교육법」에 따른 대학에서 직업재활이나 특수교육을 전공하고 졸업한 자로서 직업재활 관련 업무에 3년 이상 종사한 경력이 있는 자 (2) 특수학교의 교장 또는 교감이었던 자 및 「초·중등교육법」에 따른 특수학교교사(교사자격증 소지자)로서 해당 시설 입소 대상 장애인의 교육에 3년 이상 종사한 경력이 있는 자 (3) 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 자격증을 가진 자로서 사회복지사업에 3년 이상 종사한 경력이 있는 자 (4) 장애인 근로사업장의 경우에는 직원이 50명 이상인 기업 및 공공기관에서 부장급 이상으로 5년 이상 관련 업무에 종사한 경험이 있는 전문경영인 (5) 장애인 직업재활 또는 장애인 직업재활시설 운영 직종과 관련된 자격증 소지자로서 장애인복지사업에 5년 이상 종사한 경력이 있는 자 (6) 위 각 호에 준하는 학식과 경력이 있다고 인정되는 자
사무국장	(1) 「고등교육법」에 따른 대학에서 직업재활이나 특수교육을 전공하고 졸업한 자로서 직업재활 관련 업무에 1년 이상 종사한 경력이 있는 자 (2) 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 자격증을 가진 자로서 1년 이상 종사한 경력이 있는 자 (3) 장애인 근로사업장의 경우에는 직원이 50명 이상인 기업 및 공공기관에서 부장급 이상으로 3년 이상 관련 업무에 종사한 경험이 있는 자 (4) (1)에 준하는 자격이 있다고 인정되는 자
직업훈련교사	(1) 「고등교육법」에 따른 대학에서 직업재활이나 특수교육을 전공하고 졸업한 자 (2) 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사 (3) 장애인 직업재활시설 운영 직종과 관련된 자격증을 취득한 자
시설관리기사	전기, 소방설비, 건축설비, 산업안전, 배관설비, 열관리 등 시설관리와 관련된 분야의 면허 또는 자격증 소지자

나. 다른 장애인복지시설을 함께 설치하는 경우에는 주된 시설의 설비 및 직원의 일부로 하여금 장애인 직업재활시설의 설비 및 직원을 겸하게 할 수 있다. 다만, 시설의 장, 사무국장, 직업훈련교사에 대하여는 그러하지 아니하다.

6. 시설이용 적격대상 장애인

가. 「장애인복지법」 제2조에 따른 장애인이어야 한다.

나. 장애인 보호작업장은 의료, 직업능력, 심리, 교육 평가 등의 결과와 초기면접의 정

보들을 토대로 전문가들이 참여한 위원회에서 적격 여부를 평가한 결과, 당장 경쟁적인 고용시장이나 장애인 근로사업장에서 생산능력을 발휘하기 어려운 장애인을 대상으로 하되, 장애인 보호작업장에 참여하는 장애인은 별표 1에 따른 장애등급 3급 이상인 장애인이 장애인근로자의 80퍼센트 이상 유지되도록 하여야 한다.

다. 나목에 따른 이용 적격 대상 장애인보다 생산능력이 떨어지는 장애인에 대하여는 작업활동 프로그램에 참여하게 할 수 있도록 하되, 작업활동 프로그램에 참여하는 장애인은 별표 1에 따른 장애등급 3급 이상인 장애인이 80퍼센트 이상 유지되도록 하여야 한다. 이 경우 작업활동 프로그램에 참여한 장애인은 적어도 3년 후의 평가 결과에 따라 장애인 보호작업장이나 장애인 근로사업장 또는 경쟁적인 고용시장으로 옮겨갈 수 있도록 하여야 하며, 평가 결과 작업활동 프로그램에 참여할 필요성이 인정되면 참여기간을 3년 더 연장할 수 있다.

라. 장애인 근로사업장은 의료, 직업능력, 심리, 교육 평가 등의 결과와 초기면접의 정보들을 토대로 전문가들이 참여한 위원회에서 적격 여부를 평가한 결과, 교통, 건축 환경의 접근성이나 적응의 문제로 경쟁적인 고용시장에서의 취업이 어려운 장애인을 대상으로 하되, 별표 1에 따른 장애등급 3급 이상인 장애인이 장애인근로자의 60퍼센트 이상 유지되도록 하여야 한다.

마. 장애인 생활시설과 동일한 법인이 운영하는 장애인 직업재활시설은 장애인 생활시설에서 생활하는 장애인 외의 장애인이 50퍼센트 이상 유지되도록 하여야 한다.

바. 작업이나 서비스 과정상 장애인이 아닌 자를 고용하여야 할 필요가 있는 경우 그 인원은 현재 근로인원 수의 30퍼센트를 넘을 수 없다.

7. 수익금 및 임금의 관리

가. 장애인 직업재활시설의 운영으로 발생한 수익금은 장애인근로자에게 보다 많은 임금을 지급하거나 장애인근로자의 복리후생을 개선하는 데 우선적으로 사용하여야 한다.

나. 가목에도 불구하고 장애인직업재활시설의 운영으로 발생한 수익금을 시설 종사자에 대한 인건비 및 시설의 일반적인 관리운영비로 사용하려는 경우에는, 시설을 운영하는 법인 이사회의 의결을 거쳐 지방자치단체장의 승인을 받아 해당 용도로 사용할 수 있다.

다. 장애인 직업재활시설의 운영으로 발생한 수익금은 장애인 직업재활시설의 운영과

관련 없이 법인의 운영을 위한 비용으로 사용되어서는 아니 된다.

- 라. 장애인근로자의 임금은 객관적인 기준에 근거하여 지급되어야 하며, 최저임금 이상의 임금을 지급하기 위하여 노력하여야 한다. 장애인 근로사업장이나 장애인 보호작업장이 작업활동 프로그램을 운영하는 경우에는 소정의 훈련수당을 지급할 수 있다.
- 마. 그 밖에 임금 지급 방법 및 관리 등에 관하여는 「근로기준법」에서 정하는 바에 따른다.

8. 근로기준 및 이용자의 권리

- 가. 장애인 직업재활시설은 장애인근로자에 대하여 차별적 대우를 하여서는 아니 된다.
- 나. 장애인 직업재활시설은 장애인근로자에게 시설 이용에 필요한 정보를 그들이 이해할 수 있는 방법으로 제공하여야 하며, 장애인근로자의 개인정보에 대하여는 비밀이 유지될 수 있도록 하여야 한다.
- 다. 장애인 근로사업장은 장애인근로자와 근로계약을 체결하여야 하며 근로계약을 체결하는 경우에는 「근로기준법」 제24조에 따른 근로조건을 명시하여야 한다.
- 라. 근로시간과 휴게시간 등 장애인근로자의 근로관계에 관하여 필요한 사항은 「근로기준법」에 따른다.

9. 보건 및 안전관리

- 가. 장애인 직업재활시설은 생산품목과 서비스 유형에 따라 「산업안전보건법」, 「식품위생법」 등에서 정하는 기준을 지켜야 한다.
- 나. 장애인 직업재활시설은 재해대책을 수립하고 이에 따른 직원교육을 실시하여야 한다.
- 다. 장애인 직업재활시설은 지역의 응급의료기관과 연계망을 구축하고 긴급연락망을 유지하여야 한다.
- 라. 장애인 직업재활시설은 생산품목과 서비스 유형에 따라 필요한 보험을 가입하도록 하여야 한다.

10. 생산 및 품질관리

- 가. 장애인 직업재활시설은 장애인들이 직무능력이나 생산성을 발휘할 수 있도록 보조기술을 이용한 장비 또는 도구의 활용과 직무과정 변경 등을 적절히 배려하기

위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

나. 장애인 직업재활시설은 장애인들의 생산품이나 서비스 업종이 장기간 유지될 수 있도록 노력하여야 한다.

다. 장애인 직업재활시설은 생산품이나 서비스에 대하여 매년 원가 나 단가에 관한 관련 자료를 토대로 분석을 하여야 하며, 그 분석결과에 따라 가격이 결정되도록 하여야 한다.

라. 장애인 직업재활시설은 생산품이나 서비스의 품질향상을 위하여 필요한 품질인증 획득 등의 노력을 하여야 한다.

11. 운영규정

장애인 직업재활시설은 다음 각 목의 사항이 포함된 운영규정을 제정·시행하여야 한다.

가. 시설의 설립 이념과 방침

나. 장애인 직업재활시설 운영을 위한 장애인근로자의 직업재활육구 수련을 위한 사항

다. 시설 운영위원회의 구성과 역할

라. 임직원의 업무 분장

마. 기숙사 운영에 관한 규칙

바. 적격 대상 판정기준과 개별 서비스계획

사. 윤리규정 및 정보보호

아. 프로그램의 내용 및 성과 평가

자. 그 밖에 시설의 관리에 관한 중요사항

12. 장부 등의 비치

시설에는 다음의 장부와 서류를 갖추어 두어야 한다.

가. 관리에 관한 장부

1) 직원관계철

2) 회의록철

3) 사업일지

4) 문서철

5) 문서 접수·발송 대장

6) 차량운행일지

나. 사업에 관한 장부

- 1) 근로자 관계 서류(근로계약서, 신상조사서, 명부, 건강기록부, 입·퇴소자의 명단, 보호의 경과, 지도, 개별 상담 등 관계철)
- 2) 재활프로그램 관리대장
- 3) 교육·훈련 관계 서류(훈련일지 및 평가 관계 서류)
- 4) 급식 관계 대장

다. 재무·회계에 관한 장부

- 1) 총계정원장 및 수입·지출보조부
- 2) 금전출납부 및 그 증명서류
- 3) 예산서 및 결산서
- 4) 비품수불대장
- 5) 비품(장비)대장
- 6) 재산대장·재산목록과 그 소유권에 관한 증명서류
- 7) 시설거주자의 비용 부담 관계 서류
- 8) 각종 증명서류와 그 밖에 필요한 서류

라. 생산 및 판매에 관한 장부

- 1) 장애인근로자 임금대장 및 임금산정 기준
- 2) 자재(원료)구매대장
- 3) 자재(원료)수불부
- 4) 제품수불부
- 5) 제품매출대장

13. 사업

가. 장애인 직업재활시설은 장애인들이 장애를 극복하고 직업생활을 독립적으로 할 수 있도록 필요한 재활프로그램을 마련하거나 직무기능 향상을 위한 개별 서비스 계획을 수립하여 실시하여야 하며 이 계획에는 다음의 사항이 포함되어야 한다.

- 1) 초기면접, 직업평가 및 평가 결과를 반영한 개인별 직업재활계획
- 2) 장애특성에 맞는 적절한 배려나 보조공학

3) 장애인의 건강이나 안전을 위협할 수 있는 요인

4) 직무기능 향상이나 재활서비스를 위한 관리계획

나. 개인별 직업재활계획서는 장애인이 이해할 수 있는 방식으로 제공되고 확인되어야 한다.

다. 장애인근로자의 고용 상황이나 서비스 과정에 대한 기록은 유지되고 관리되어야 한다.

라. 장애인 직업재활시설은 그 유형별로 다음의 기준에 따라 재활사업을 실시하여야 하며, 사업계획과 예산을 수립한 후 지방자치단체장의 승인을 받아 시행하여야 한다.

<장애인 보호작업장>

(1) 보호고용

장애인근로자를 보호하는 환경에서 장애인에게 근로의 기회를 제공하고 유상적인 임금을 지급하여야 한다.

(2) 훈련관리 및 작업관리

(가) 장애인근로자의 개인별 재활계획을 수립하여 직업상담 및 평가, 직업적응훈련, 직무기능 향상훈련 등을 실시하여야 한다.

(나) 장애인근로자가 작업공정을 잘 이해하고 작업기술을 익힐 수 있도록 작업에 대한 직무분석을 하고 이에 따라 직무를 변경하거나 보조공학을 활용한 적절한 배려 등의 조치를 하거나 훈련을 실시하여야 한다.

(3) 재활프로그램

(가) 장애인 보호작업장의 재활프로그램은 장애 유형, 장애 정도, 연령별 특성과 해당 시설에서 수행 중인 업종의 특성을 반영하여 계획이 수립되어야 하며, 그 계획에는 일반고용으로의 전환을 위한 내용이 포함되어야 한다.

(나) 재활프로그램은 아래의 내용으로 주 8시간 이상 실시하여야 한다.

- ① 직업적응훈련: 일상생활훈련, 사회적응훈련, 작업 태도 및 기술 훈련
- ② 문제해결훈련: 의사소통 기술훈련, 문제해결훈련, 대인관계능력 향상훈련, 위급상황 또는 응급상황 대비훈련, 자기옹호훈련 및 자기주장훈련
- ③ 직업평가: 작업표본평가 및 현장평가
- ④ 직무기능 향상훈련: 직무 분석에 따른 직무 변경, 개조, 보조공학 개입에 따

른 훈련

⑤ 지역사회 자원활용훈련

- (4) 장애인 보호작업장에 작업활동 프로그램을 운영하는 시설은 장애인들이 일정기간 훈련을 통하여 유상적인 임금을 받을 수 있도록 다음의 프로그램을 실시하여야 한다.

(가) 교육·훈련

장애인이 사회에 적응할 수 있도록 하기 위하여 장애 유형, 장애 정도, 직무수준별 특성, 연령별 특성 등을 고려한 재활프로그램을 지속적으로 개발하고 실시하여야 하며, 이들이 보호고용과 지역사회에 적응할 수 있도록 지도하여야 한다.

(나) 재활프로그램

- ① 일상생활 및 가사생활 훈련: 가정생활 및 독립생활을 하는 데에 필요한 기술을 습득하도록 지도하여야 한다.
- ② 사회적응훈련: 지역사회의 한 일원으로 살아가는 데에 필요한 대인관계기술과 각종 시설을 이용하는 기술 등을 습득하도록 지도하여야 한다.
- ③ 작업훈련: 작업기능을 향상시키기 위한 작업활동을 제공하고 장애인 보호고용으로의 전환을 위한 작업기술을 습득하도록 지도하여야 한다.
- ④ 통근훈련: 지역사회의 대중교통수단을 이용하여 통근할 수 있도록 지도하여야 한다.
- ⑤ 취미 및 여가활동: 건전한 여가활동을 통하여 사회성과 대인관계기술을 습득하고 긍정적인 생활인의 자세를 기를 수 있도록 지도하여야 한다.

<장애인 근로사업장>

(1) 보호고용

장애인근로자를 보호하는 환경에서 장애인에게 근로의 기회를 제공하고 최저임금 이상의 유상적인 임금을 지급하기 위하여 최선의 노력을 하여야 한다.

(2) 재활프로그램

- (가) 장애인 근로사업장은 장애 유형, 장애 정도, 연령별 특성 및 현재 수행 중인 업종의 특성에 따라 필요하다면 재활프로그램을 계획하여야 하며, 그 계획에는 일반고용으로의 전환을 위한 내용을 포함하여야 한다.

(나) 재활프로그램을 필요에 따라 실시한다면 다음의 내용으로 탄력적으로 운영할 수 있다.

- ① 사회적응훈련: 대인적응기술, 사회성훈련 등
- ② 직무기능 향상훈련: 직무분석에 따른 직무 변경, 개조, 보조공학 개입에 따른 훈련
- ③ 작업 태도 및 기술 훈련
- ④ 직무개발 및 경쟁적인 고용시장으로의 전이를 위한 조치: 지역사회노동시장 분석 및 정보제공, 직무분석 및 개입, 전이계획과 실행, 사후지도

(3) 통근지원

(가) 장애인근로자의 출퇴근을 돕기 위한 통근차량의 운영 등 방법을 마련하여야 한다.

(나) 장애인근로자는 지역적인 접근성, 장애특성 등의 특별한 경우외에는 기숙하지 아니하고 통근할 수 있도록 유도하여야 한다.