

문화예술 분야 장애인 일자리 확대 방안

목차

- I. 장애인 고용을 위한 새로운 시도
- II. 문화예술분야의 안정적인 고용방식
- III. 정책 제언

공공영역에서 의무고용률 확대와 고용창출을 위한 새로운 시도

- ▶ 장애인고용률은 낮고 비정규직 비율은 증가하고 있으나 공공영역의 장애인 의무고용률은 확대되고 있음
 - 장애인의 고용률은 36.4%(vs. 전체고용률 63%), 비정규직 근로자는 67.3%로 고용조건이 좋지 않은 가운데 공공영역 의무고용률 3.4%(2019년) → 3.8%(2024년)로 증가
- ▶ 장애인의 다양한 직군으로 취업과 장애예술인이 지원을 위한 제도 마련
 - 장애인의 취업은 제조업보다 그 외 직군에서 증가율이 높음. 또한, 장애인의 문화예술활동을 지원 법률 제정과 창작품 우선구매제도 도입

장애예술인 고용지원을 위한 컨소시엄형 표준사업장 마련

- ▶ 컨소시엄형 표준사업장은 장기적·양질 일자리 창출 및 고용유지를 목적으로 국가, 지방자치단체, 공공기관이 민간기업과 공동 참여·설립
 - 장애인 근로자 수 최소 10인 이상, 상시근로자수의 30%를 장애인으로 고용하고 최저임금 보장. 공공기관, 민간기업, 공단 등과의 협약을 통해 신규 장애인 고용인원에 따라 최대 20억 원의 무상 지원금 지원
- ▶ 사업장 구축을 통해 장애예술인 일자리 제공 및 기업의 고용부담금 경감, 직무지도원 등의 배치를 통한 사회적일자리 창출
 - 관계기관(경기복지재단, 경기아트센터, 민간기업, 고용공단 등)과의 협력체계 구축을 장애 개별 특성에 맞는 예술활동 지원을 하는 장애인예술단 마련

정책 제언

- ▶ 관계기관들과의 파트너십 및 협약 준수와 사업의 지속 가능성 검토
- ▶ 장애인 지원을 위한 전문인력(직무지도원, 장애인재활상담사 등) 배치
- ▶ BF인증을 통한 장애유형별 편의시설 확충



ISSN 2982-5547

I. 장애인 고용을 위한 새로운 시도

고용의무률은 증가하고 있으나 전체 고용률은 36.4%로 저조

장애인에게 있어 일자리는 독립적인 생활을 위해 중요하나 고용률은 저조

- ▶ 일자리는 인간다운 삶을 영위하게 하거나 자기만족을 통해 자아실현을 위한 중요한 수단임
 - 장애인이 일자리를 갖는다는 것은 장애인 자신의 존재가치와 존엄성을 높이고 사회 구성원으로서 사회에 기여할 수 있는 기회를 가진다는 것을 의미함
 - 특히, 의존적인 생활에서 탈피하여 독립적인 생활을 할 수 있게 함으로써 자아실현과 자존심을 고취시키는 역할을 함¹⁾
- ▶ 정부는 장애인고용촉진 및 직업재활법 제정을 통한 의무고용률로 장애인의 고용률을 높이고자 노력하고 있으나 실적은 저조함
 - 장애인의 고용률(36.4%-2022년 기준)은 전체인구 고용률(63.0%)의 57%수준으로 낮음²⁾
 - 장애인의무고용률은 매년 상승하고 있으나 장애인 근로자를 고용하고자 하는 기업의 의사는 21.8%로 낮고, 각 영역별로 격차를 보이고 있음³⁾. 즉 민간부문의 공공기관 중 준정부기관이 4.43%로 가장 높고, 민간기업의 고용률이 가장 낮게 나타남

〈표 1〉 장애인 의무고용률

(단위 : %)

기준연도	2019	2020	2021	2022	2023	2024
국가 및 지자체	3.4	3.4	3.4	3.6	3.6	3.8
공공기관	3.4	3.4	3.4	3.6	3.6	3.8
민간기업	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1

※ 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공사·지방공단과 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」에 따른 출자기관·출연기관.

〈표 2〉 2022년 장애인 의무고용 현황

(단위 : %)

구분	정부부문*	민간부문					민간기업
		공공기관				출자·출연 기관	
		공기업	준정부	기타 공공기관	지방공기업		
고용률	3.89	3.84	4.43	3.5	4.01	3.27	2.91

주1) 장애인 고용인원 및 고용률은 중증장애인 2배수 산정제도를 적용한 결과임.

주2) 고용률=(장애인고용인원/상시근로자수)×100.

주3) 정부부문은 중앙행정기관, 헌법기관, 지방자치단체, 교육청임.

1) 이병화 외(2016). 경기도 직업재활시설 모델개발 연구.
 2) 한국장애인고용공단 고용개발원(2024). '한눈에 보는 2023 장애인 통계' 재구성.
 3) 한국장애인고용공단 고용개발원(2024). '한눈에 보는 2023 장애인 통계' 재구성.

I. 장애인 고용을 위한 새로운 시도

비정규직 규모는 커지고 있으나 고용은 다양한 직군으로 확대

의무고용 이행률은 낮으나 다양한 직군에서의 고용창출 시도 지속

- ▶ 의무고용 이행률 낮고, 비정규직 비율이 개선되지 않고 증가하고 있음
 - 의무고용 이행률은 43.1%에 그치고 있으며, 각 영역별 큰 격차를 보이고 있음. 정부부문의 비공무원이 89.8%로 가장 높고 민간기관이 42.0%로 가장 낮게 나타남

〈표 3〉 2022년 장애인 의무고용 이행률 현황

(단위 : %)

정부부문 (공무원)	정부부문 (비공무원)	공공기관	민간기관	전체
57.1	89.8	59.5	42.0	43.1

주1) 의무고용 이행률=(의무고용 이행사업체 수/의무고용 대상 사업체수)×100.

- 전체 고용자의 비정규직 비율이 개선되지 않고 커지고 있고, 이로 인해 고용의 안정은 떨어지고 있음⁴⁾

〈표 4〉 장애인 비정규직 근로자 규모

(단위 : 천 명, %)

구분	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
인원	310.6	328.5	310.1	363.1	350.1	346.3	376.5	369.0	419.6	448.2
비정규직 비율	59.1	58.5	58.2	61.0	59.4	59.4	60.0	59.4	67.8	67.3

주1) 15세이상 장애인 기준

- ▶ 전통적으로 많은 장애인이 고용되어 있는 제조업의 고용 증가율은 낮은 반면, 그 외 직군의 증가율은 제조업에 비해 높게 나타나고 있음

〈표 5〉 직군별 장애인 고용현황⁵⁾

(단위 : 천 명, %)

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
2018	인원	5,337	6,786	36,279	22,066	569	14,269	157	3,300	2,228	1,124	47,866	7,846	3,406	5,383	7,891	10,952	369	7,011	5,308	-
	비율	6.32	4.37	4.06	3.79	3.4	3.26	3.23	3.21	3.1	2.36	2.3	2.19	2.17	2.11	2.03	1.94	1.92	1.69	1.63	-
2022	인원	6,517	9,221	38,191	33,507	655	14,502	157	3,978	2,659	1,314	51,191	12,385	3,516	6,366	13,227	13,140	433	7,917	7,085	2
	비율	7.66	4.89	4.26	4.3	3.07	3.36	3.13	3.58	3.44	2.46	2.4	2.64	2.52	2.31	2.67	2.24	2.33	1.83	1.89	1.34
2022-2018	비율차	1.34	0.52	0.2	0.51	-0.33	0.1	-0.1	0.37	0.34	0.11	0.1	0.45	0.35	0.2	0.64	0.3	0.41	0.14	0.26	1.34

주) 1.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, 2.공공 행정, 국방 및 사회보장 행정, 3.사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업, 4.보건업 및 사회복지 서비스업, 5.수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, 6.운수 및 창고업, 7.광업, 8.부동산업, 9.전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업, 10.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업, 11.제조업, 12.전문, 과학 및 기술 서비스업, 13.숙박 및 음식점업, 14.교육 서비스업, 15.정보통신업, 16.도매 및 소매업, 17.농업, 임업 및 어업, 18.금융 및 보험업, 19.건설업, 20.국제 및 외국기관

4) 한국장애인고용공단(2023). 2023년 상반기 장애인경제활동실태조사 및 각년도 자료.
5) <https://kosis.kr>(산업별 장애인 고용현황).

I. 장애인 고용을 위한 새로운 시도

제도 마련을 통해 장애인 지원을 마련하고 있으나 현실은 녹록지 않음

- ▶ 시민의 문화여가생활에 대한 소비가 증가함에 따라 장애인의 문화예술활동을 지원하기 위한 법률 제정(2020)과 창작품에 대한 우선구매제도 도입
 - 장애인예술인은 경제적 어려움뿐만 아니라 예술작품의 창작 및 발표 기회의 부족, 창작·연습공간의 부족, 공연장 등 문화시설에 대한 낮은 접근성 등 문화예술 활동을 영위하는데 복합적인 어려움을 겪고 있음⁶⁾. 이를 개선하여 장애인예술인의 문화예술 활동을 촉진하고 삶의 질 향상에 이바지하려는 것임
 - 제6차 장애인정책종합계획('23~'27)에 따르면, 장애인예술인의 원활한 창작활동 지원을 위해 표준창작공간 조성 사업을 지속 추진하고, 장애인예술 단체 육성지원과 장애인예술인 창작품에 대한 우선구매제도를 도입, 창작물 유통 플랫폼 구축의 내용을 담고 있음⁷⁾
- ▶ 경기도 장애인 문화예술 활동 지원 조례 제정(2014)과 경기도 장애인예술인 지원 사업 수행
 - 경기도는 경기도장애인종합지원센터(=이하 누리센터)에 위탁하여 장애인예술품 유통 활성화를 통한 장애인예술인 활동 저변 확대를 위해 「장애인예술인 지원사업」을 수행하고 있음
 - 경기도내 공공청사 등에 장애인예술인 작품 임대를 통한 소득지원, 「누리아트 갤러리」 운영으로 장애인예술인 가치 제고, 작품 판매 및 활동의 장 마련, 기획 전시 운영을 통한 도내 주요행사 지원, 작품 구매 연계

문화예술 활동은 녹록지 않으나 새로운 일자리로써 주목할 필요가 있음

- ▶ 현재 장애인예술인은 적은 근로시간과 낮은 수입으로 인해 비문화예술활동의 일자리를 갖는 등 활동에 어려움이 있는 것으로 나타나고 있음⁸⁾
 - 비문화예술 활동의 다른 일자리를 갖게 된 이유는 '낮은 소득'이 47.5%로 가장 높고 다음으로 '불규칙한 소득'(37.3%), '고용 불안정'(10.8%), '열악한 작업환경'(4.4%) 등의 순으로 나타났고, 장애인예술인의 예술인 고용보험에 가입한 경험은 1.0%에 불과함
- ▶ 장애·예술분야 일자리는 경제적 독립뿐만 아니라 사회적 인식과 정서적 안정에 기여함
 - 문화예술 분야에서의 일자리는 장애인에게 경제적 독립과 사회참여를 가능하게 하며, 활동을 통해 장애인에 대한 사회적 인식 개선과 예술적 표현을 통해 내적 갈등이나 스트레스 완화를 통해 정서적 안정을 가져올 수 있어서, 더욱 활동하고 지원할 필요가 있음

6) 법제처(<https://www.law.go.kr>).

7) 국무조정실 국무총리비서실 보도자료(2023. 3. 9) '장애인정책조정위, '제6차 장애인정책종합계획('23~'27) 확정'.

8) 문화체육관광부(2021). 2021 장애인예술인 문화예술 활동 실태조사 및 분석 연구.

II. 문화·예술분야의 안정적 고용방식

직업재활시설은
보호고용을 80% 이상
장애인고용.
사회적기업은
영리기업과 비영리의
중간형태로 30% 이상
취약계층 고용

장애인일자리 정책은 보건복지부와 고용노동부로 이원화되어 있음

- ▶ 보건복지부 장애인 일자리는 상대적으로 일반고용에서 소외된 대상이거나 직업적 중증장애인으로 보호고용적 성격을 지니고 있음. 반면 고용노동부는 일반 경쟁고용으로 직업적 경증장애인을 그 대상으로 함
 - 보건복지부 장애인 일자리 지원정책은 재정지원 장애인일자리사업으로 일반형일자리(행정도우미, 전담지원행정도우미, 복지서비스지원요원), 복지일자리(참여형, 특수교육-복지 연계형), 시각장애인 안마사파견사업, 발달장애인 요양보호사 보조일자리와 장애인 직업재활시설 등이 있음⁹⁾
 - 재정지원 일자리는 재원의 제한으로 인해 특정 대상에게 지속적인 지원의 어려움을 가지고 있음. 직업재활시설은 임가공과 생산설비를 갖추고 장애인을 대상으로 훈련과 고용 겸하는 시설로 이전에는 프로그램식 성격이 강해 이용 연한을 두었으나 최근에는 정년을 보장하는 추세임
 - 고용노동부는 고용의 주무 부서로서 장애인을 위한 다양한 고용정책을 실시하고 있으며, 구체적으로 중증장애인지원고용, 고용장려금 지원, 장애인 표준사업장 설치지원, 사회적기업 설치지원 등이 있음¹⁰⁾
- ▶ 주요 정책으로 보건복지부의 직업재활시설, 고용노동부의 장애인기업, 표준사업장, 사회적기업이 대표적임
 - 근거 법률은 장애인 직업재활시설은 「장애인복지법」, 장애인기업은 「장애인기업활동촉진법」, 표준사업장은 「장애인고용법」, 사회적기업은 「사회적기업 육성법」임
 - 특히, 이들 정책은 장애인에게 있어 더 안정적이고 지속해서 일할 수 있는 곳으로서 '장애인 일자리 창출과 일정 인원 혹은 일정 비율 이상의 장애인고용'을 전제로 고용정책을 시설했고 있음
 - 직업재활시설은 직업재활시설은 직업능력이 낮은 장애인에게 직업재활 훈련 프로그램을 제공하고, 보호된 환경에서 근로의 기회를 제공하는 것을 목적함¹¹⁾
 - 시설유형에 따라 차이는 있으나, 보호작업장의 경우, 장애정도가 심한장애인이 80% 이상 유지되도록 하고 있음
 - (수원)함께걸음직업재활센터를 직업재활시설로서 중증장애인생산물품으로 공연을 지정(2021.12)을 받고 장애인마술단을 운영을 통해 수익과 장애인 인식개선에 기여하고 있음¹²⁾
 - 사회적기업은 「사회적기업 육성법」 제2조에서는 취약계층에 사회서비스 또는 일자리를 제공하여 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적으로 함¹³⁾
 - 영리기업과 비영리기업의 중간 형태로 운영되면 고용노동부 장관의 인증을 받은 기관임

9) 보건복지부 장애인일자리(<https://www.mohw.go.kr>).

10) 고용노동부(<https://www.moel.go.kr>).

11) 보건복지부(2023). 장애인복지시설 사업 안내.

12) 직업재활시설 보호작업장 '함께걸음직업재활센터' 내부자료.

13) 한국사회적기업진흥원(www.socialenterprise.or.kr).

II. 문화·예술분야의 안정적 고용방식

장애기업은 사업주가
장애인이며 30% 이상
장애인 고용,
표준사업장은 최소
10명, 상시근로자의
30% 이상 장애인 고용

- 사회적 목적을 우선으로 추구하면서 재화·서비스의 생산·판매 등 영업활동을 수행하는 기업으로서 그 대상을 취약계층 전체로 하고 있어 장애인을 주된 대상으로 일자리를 제공하는 일자리 창출형 사회적 기업만이 장애인 다수 고용기업에 해당하며, 장애인 등 취약계층을 30% 이상 고용하여야 함¹⁴⁾
- 대구시의 한국파릇하우스는 장애·비장애인 예술가로 구성된 사회적기업으로 공존과 공감 그리고 포용을 목적으로 다양한 예술창작 공연 및 교육 등 수행함¹⁵⁾
- 장애기업은 '장애인 창업과 기업 활동을 적극적으로 촉진하여 장애인의 경제적·사회적 지위를 높이고 경제적 향상 도모를 목적으로 함
- 장애인이 소유하거나 경영하는 「상법」상에 의한 회사로서 장애인이 그 회사의 대표권 있는 임원으로 등기된 회사(공동대표면 장애인인 공동대표가 소유하는 주식의 수가 비장애인 공동대표가 소유하는 주식의 수보다 많은 회사)로, 해당 기업에 고용된 상시근로자 총수 중 장애인의 비율이 100분의 30 이상인 기업¹⁶⁾
- 소기업과 중기업으로 구분할 수 있으며, 소기업은 사업주가 장애인인 경우로 장애인 고용 비율을 적용받지 않음. 중기업은 사업주가 장애인인면서, 고용된 상시근로자 총수 중 장애인의 비율이 30% 이상이어야 함
- 표준사업장 중증장애인의 일자리창출과 장애 친화적 작업환경을 제시하여 사회통합 기반 조성을 목적으로 함
- 일반 경쟁 노동시장에서 상대적으로 구직활동이 어려운 다수의 장애인을 고용하고 있는 사업장을 의미하며, 장애인에게 안정된 일자리 환경을 조성하여 장애인의 사회통합 기반을 마련하고 장애인 중심 직업환경 기준을 제시함으로써 장애인고용을 통한 기업의 성공을 지원하는 제도임
- 표준사업장이 장애인 근로자 수가 10명 이상이며, 상시근로자의 30% 이상을 장애인으로 고용(중증장애인 15% 내외)하면서, 장애인 노인 임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률에 따른 편의시설을 갖추고, 장애인 근로자에게 최저임금법 제5조에 따른 최저 임금액 이상을 지급하여야 함
- 자회사형 표준사업장은 장애인고용의무사업주(모회사)가 장애인의 고용을 목적으로 일정 요건을 갖춘 자회사를 설립하는 경우 자회사에서 고용한 장애인을 모회사에서 고용한 것으로 간주하여 고용률에 산입하는 장애인 고용형태임¹⁷⁾
- 컨소시엄형 장애인 표준사업장은 공공영역에서의 장애인의무고용률 확대와 중증장애인 일자리(고용) 등에 대한 국가책임 실현과 장기적인 양질의 일자리 창출 및 고용유지를 목적으로 국가기관, 지방자치단체 또는 교육청, 공공기관이 민간기업과 공동으로 참여하는 설립 형태임
- 여주시는 지자체 최초로 여주시, 푸르메재단, 한국지역난방공사가 공동출자하고 한국장애인고용공단과 SK하이닉스의 지원으로 여주팜 주식회사 법인설립을 통해 컨소시엄형 표준사업장을 설립하여 고용을 지원하고 있음. 이를 위해 '(주)푸르메여주팜 설립 및 운영에 관한 조례를 제정·공포함¹⁸⁾
- 문화·예술 교육 및 기획·공연을 하는 예비 사회적기업 (주)예인아트가 인천 최초로 문화예술 장애인 표준사업장'으로 선정됨¹⁹⁾

14) 한국사회적기업진흥원(www.socialenterprise.or.kr).

15) 찾아가는 건강달서 사회적 경제 마켓 '달서구 건강한 삶터' <https://blog.naver.com/ds9se/223292983426>.

16) 재)장애인기업종합지원센터(www.debc.or.kr).

17) 한국장애인고용공단(www.kead.or.kr).

18) 중보일보 '[e여주소식] "새로운 희망일터"... 여주시, 지자체 최초 컨소시엄형 장애인표준사업장 설립' <http://www.joongboo.com/news/articleView.html?idxno=363448652>.

19) 인천인 '예인아트, 인천 첫 문화예술 장애인표준사업장 됐다.' <https://www.incheonin.com/news/articleView.html?idxno=99185>.

II. 문화·예술분야의 안정적 고용방식

보호작업장은 지속성
양호, 안정성 미약.
사회적기업은 지속성
보통, 안정성 양호.
장애인기업은 지속성
보통, 안정성 양호

안정성과 지속성 측면에서의 고용정책의 비교분석

- ▶ 전술한 바와 같이 공공영역에서 장애인의무고용을 강화하고 있음. 이에 따라 공공영역의 역할을 활성화할 수 있는 방안을 중심으로 살펴봄. 대부분 일자리 지원 정책은 민간영역에 한정된 부분이 있었으나, 최근 공공기관(출연출자기관 등) 등의 역할을 강화하기 위한 정책이 시도되고 있음
 - 특히, 분석에 있어 지속성은 고용유지 기간 측면에서, 안정성은 적절한 급여가 안정적으로 지급되는 지, 공공기관의 기여 역할 여부를 검토함
- ▶ 직업재활 시설은 고용의 지속성은 양호하나 급여의 안정성은 미약하여 질 좋은 일자리로 보기 어렵고, 주로 사회복지 법인 등에서 운영하기 때문에 공공기관의 역할은 미약한 편임
 - 도비와 시비 지원으로 운영되는 직업재활시설은 장애인 종사자와 훈련생에 대한 지원과 관리를 할 수 있는 인력에 대한 인건비와 운영비를 지원하기 때문에 시설을 운영할 수 있는 제반여건을 갖추고 있음
 - 그러나 임가공과 특정 제품 생산을 통한 수익률이 높지 않아 급여수준이 낮아서(최저임금법 제7조에 따라 일부 최저임금 적용 제외)²⁰⁾ 급여의 안정성을 보장할 수 없음
- ▶ 사회적기업의 경우, 영리기업과 비영리 기업의 중간 형태로 전문인력 인건비 지원 등을 통해 고용의 지속성은 양호하나, 급여의 안정성은 상대적으로 낮은 편이며 공공기관의 역할은 미약한 편임
 - 재정지원(전문인력 인건비 지원, 일자리 인건비 지원, 세제 지원, 사회보험료 지원, 사업개발비 지원), 성장지원(판로지원, 경영지원·컨설팅, 자원연계) 등의 지원으로 운영의 여건을 갖추고 있음
 - 그러나, 영리와 비영리의 중간형태에 따른 태생적인 이유로 인해 급여의 안정성은 낮다고 볼 수 있음
- ▶ 장애인기업의 경우, 「상법」에 의한 회사로서 장애인이 대표로 운영되기 때문에 일반 영리법인과 마찬가지로 시장 상황이 고용 지속성에 민감한 영향을 줄 수 있으며, 급여의 안정성은 급여체계에 따라 보장받는 편이며 공공기관의 역할은 미약한 편임
 - 장애인이 실질적으로 소유하거나 경영하는 기업으로 창업지원, 자금지원, 공공기관 우선구매 등의 지원을 받을 수 있으나 무상의 재정지원은 어렵기 때문에 시장의 여건에 따라 고용의 지속성은 담보하기 어려움
 - 그러나, 기업의 기본 급여체계에 따라 최저임금 수준의 급여는 보장받음

20) 제7조(최저임금의 적용 제외)다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로서 사용자가대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 사람에 대하여는제6조를 적용하지 아니한다. 1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람. 2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 사람.

II. 문화·예술분야의 안정적 고용방식

컨소시엄형
표준사업장은 고용의
지속성과 안정성
확보와 더불어
공공기관의 역할을
강조

- ▶ 표준사업장의 경우, 「상법」에 의해 설립된 모회사의 장애인의무고용률을 높이기 위해서 자회사 설립한 형태로 시장 상황이 고용 지속성에 민감한 영향을 줄 수 있으며, 급여의 안정성은 급여체계에 따라 보장받는 편이며 안정된 고용유지를 위해 공공기관의 역할(cf. 컨소시엄형 장애인 표준사업장)이 중요하게 작용하고 있음
 - 초기 설립시 최대 20억까지 지원받을 수 있으며, 세제혜택, 장애인 표준사업장 생 산품 우선구매 지원, 고용장려금²¹⁾ 등으로 인해 일반 영리회사보다 운영에 있어 상대적으로 유리한 위치에 있음에 따라 고용 지속성이 상대적으로 양호하다고 볼 수 있음
 - 그리고, 장애인 근로자 수 최소 10인 이상, 상시근로자수의 30%를 장애인으로 고용해야 함에도 최저임금을 보장하고 있음

〈표 6〉 일자리 정책 비교분석표

구분	직업재활시설	사회적기업	장애인기업	표준사업장
고용 지속성	양호	보통	보통	양호
급여 안정성	미약	양호	양호	양호
공공기관의 역할 (출자출연기관 등)	미약	미약	미약	양호

※ 모든 기관들은 장애인고용장려금 확보를 통해 급여 안정성을 담보하기 노력함

공공의 역할을 강조한 컨소시엄형 장애인 표준사업장²²⁾의 주요 내용

- ▶ 컨소시엄형 장애인 표준사업장의 개념, 대상, 지원내용은 다음과 같음
 - 중증장애인 일자리(고용) 등에 대한 국가책임 실현과 장기적인 양질의 일자리 창출 및 고용유지를 목적으로 국가기관, 지방자치단체 또는 교육청, 공공기관이 민간기업과 공동으로 참여하는 설립 형태
 - 민간기업과 공동으로 「컨소시엄형 장애인 표준사업장」을 설립 운영하거나 설립하려는 국가기관, 지방자치단체, 교육청, 공공기관 등이 해당되며 특히, 공공기관, 민간기업, 공단 3자 협약이 이루어짐
 - 신규 장애인 고용 인원에 따라 최대 20억 원의 무상 지원금을 지급하고 장애인을 고용한 경우 참여 기업 및 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 교육청은 공무원이 아닌 근로자 대상) 출자 비율만큼 직접 고용한 것으로 간주하고 고용부담금 부담
- ▶ 컨소시엄형 장애인표준사업장 지원절차
 - MOU 체결(3자협약, 설립 TFT 구성, 사업계획 마련)→법인설립(투자규모 및 출자방식 등 확정, 정관 마련 및 이사회개최, 인허가 절차추진)→지원금 신청 및 투자(지원금 신청서 제출, 약정체계, 투자완료)→사업장 출범(출범식 개최, 표준사업장인정 신청)

21) 고용장려금은 의무고용률(민간 3.1%, 공공 3.8%)을 초과하여 고용한 경우, 사업주에게 지원함.

22) 한국장애인고용공단(2023). 장애인표준사업장 안내서.

II. 문화·예술분야의 안정적 고용방식

컨소시엄형 장애인 표준사업장은 공공기관, 민간기관, 공단 등 3자 이상이 참여

경기도 문화·예술분야 컨소시엄형 장애인 표준사업장 추진 방안

- ▶ 장애예술인 일자리 제공 및 고용미달 기업의 부담금 경감 기회 제공, 근로지원인 고용을 통한 사회적 일자리 창출을 목적으로 함
- ▶ 사업대상은 경기도 거주 장애예술인으로 도내 장애인문화예술 활동에 참여하고 있는 단체 또는 개인이며 분야 영역을 고려하여 인원 배정. 즉 장애인예술단을 구성하여 장애인 개별특성에 따라 현악기, 타악기, 금관악기 등 배치
- ▶ 관련 기관과의 업무협력체계 구축, 장애인예술단원 선발, 예술단 구성, 컨소시엄형 장애인표준사업장 설치 추진

〈표 7〉 추진일정

업무협력체계 구축 (3개월)	단원선발 (3개월)	예술단 운영 (6개월 이후)	표준사업장 설립 완료 (12개월)
- 사업계획 - 업무협약 체계 구축* ※ 경기도, 고용부 MOU 추진 - 도내 장애인미고용사업체 파악 - 고용 제반사항 수행	- 공개 모집을 통한 오디션 추진 - 도내 장애인 문화예술 추진자원 확보	- 장애예술인 공연 플랫폼 (연계 시스템) 개발 - 공연 및 행사 지원 - 표준사업장 설립추진위 구성 및 설립 준비	- 경기도형 장애예술인일자리 표준사업장 설립 · 컨소시엄형* 표준사업장 · 지분투자형* 표준사업장

주) 컨소시엄형 표준사업장 : 중증장애인 일자리(고용)를 위해 국가기관, 지자체 등 공공기관이 민간기업과 공동으로 참여하는 설립 형태로 1개의 민간기관이 참여하는 형태임.
 지분투자형 표준사업장 : 다수의 중소기업이 참여하는 형태임.

- 협력체계 구축 시 공공기관 및 민간기업 업무 협업을 통한 장애예술단 지원이 필요함. 예로 경기복지재단은 사업운영 주체, 공연 활동 지원, 장애인고용관리, 경기아트센터는 단원 공연 및 연습을 위한 전문교육 지원, 교육장소 제공, 민간기업은 장애예술인 고용, 급여 제공함

▶ 단원 구성 및 선발과 운영

- 단원 구성은 규모에 따라 15명~40명 구성하며 실제 공연이 가능한 단원은 전문가 자문을 통해 실시하며, 홍보와 모집은 공개 모집 및 공개 채용으로 경력, 실력 등 지표를 통해 선발함. 특히, 관련협회 추천자 등을 통해 심사위원을 구성하고 공개 오디션 등을 통해 선발하고 창작활동지원 및 관현악단 운영

〈표 8〉 공연지원 세부내용

구분	지원내용	비고
공간지원	경기도내 유휴공간 활용	경기아트센터 또는 의회 구청사 강당 등 활용
강사지원	주 3회 5시간	관련협회 및 경기아트센터 협업 필요
근로환경지원	근로지원인 신청	한국장애인고용공단 협조

※ 특히 공연지원은 경기도·경기도 산하기관 및 사업소 등의 행사 시 사전 공연 협조, 정기 연주회 추진

관계기관과의 파트너십
형성과 고용유지를
위한 BF인증,
장애인직무지도 및
장애인재활상담사 배치
필요

컨소시엄형 장애인 표준사업장 설립을 위한 준비와 설립 초기 검토 사항

- ▶ 「경기도 장애인 표준사업장 지원 조례」가 제정되어 있어 표준사업장 설립에 대한 근거를 가지고 있으나 관련 조례에 따른 출자기관 설립 등을 검토할 필요가 있음
 - 사업장이 설립되기 전에 타당성을 심도 있게 분석해야 하며, 이는 법률적 문제들도 함께 고려해야 함. 또한 필요한 경우 관련 조례를 개·제정하는 과정이 필요할 수 있으며, 이는 지역 특성과 법적 규정을 살펴야 함
- ▶ 관계기관들과의 파트너십 및 협약 준수와 사업의 지속 가능성을 검토할 필요가 있음
 - 파트너십 형성은 여러 기업이나 기관들이 컨소시엄을 이루어 장애인 표준사업장을 운영하게 되므로, 각 파트너사 간의 법적 권리와 의무 관계를 명확히 해야 함
 - 고용의무이행은 컨소시엄형 사업장에서는 참여 기업 및 기관의 고용 의무 비율을 법적으로 명시하고 이를 이행해야 하고 이들 기관은 장애인고용을 통해 정부 지원 혜택을 받을 수 있으므로, 그 기준과 조건이 명확히 법령에 근거하여 설정되어야 함
 - 법적 리스크관리는 장애인고용과 관련된 법령, 안전 규정, 노동관계법률 등 다양한 법적 측면을 충분히 검토하는 것은 사업의 지속 가능성을 보장하는 데 필수적임
- ▶ 장애인의 지속적인 고용유지를 지원하기 위해 초기 장애인직무지도원과 장애인 재활상담사를 배치할 필요가 있음
 - 장애인직무지도원은 성공적인 직장생활을 위해 직무수행에 필요한 기술과 직장 내 적응을 위한 현장훈련, 직업적응훈련을 지원하는 인력으로 취업 초기 1~2주 장애인을 지원함
 - 장애인재활상담사는 장애인을 대상으로 진단과 평가, 재활상담과 사례관리, 직업재활 등의 전반적인 서비스를 지원하는 재활전문가²³⁾로서 장애인이 직장내 직무관련 문제 및 사내 대인관계 문제 등을 상담 지원함으로써 장애인의 고용유지에 상당히 기여할 것임
- ▶ 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」에 따라 필요한 편의시설을 갖추고 BF인증을 받을 필요가 있음
 - 현재 표준사업장 인증 기준의 조건으로 장애인 편의시설을 갖출 것을 명시하고 있으나 다양한 장애유형을 반영하지 못하고 일률적인 기준을 적용하고 있음. 또한 설치된 편의시설이 장애인의 실제 필요와 사용 편의를 제대로 반영하지 않아, 실질적으로 사용하기 어려운 경우가 많음

23) 한국장애인재활상담사 협회(<https://www.karc.kr/>).