

**중증장애인 노동권 차별 철폐!
권리중심공공일자리 제도화 쟁취!**

중증장애인 노동권 보장 입법 · 예산 요구자료

2026년 1월

**전국장애인차별철폐연대
전국권리중심중증장애인맞춤형공공일자리협회**

고용노동부

1

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 개정 및 '권리중심중증장애인맞춤형 공공일자리' 명문화

[1] 현황 및 필요성

- 현행 「장애인고용촉진 및 직업재활법」은 장애인 고용을 촉진한다는 목적에도 불구하고, 제도의 운영은 의무고용률, 고용부담금, 고용장려금 등 양적 지표 중심으로 설계·관리되어 왔음. 이는 “얼마나 고용했는가”를 측정하는 데에는 일정한 효과를 거두었으나, “어떤 일을, 어떤 조건에서 수행하게 할 것인가”라는 질적 요소는 제도 설계의 핵심으로 자리 잡지 못했음. 그 결과 직무 설계, 업무 조정, 지원체계 구축은 개별 사업장이나 담당자의 재량에 맡겨졌고, 중증장애인이 참여할 수 있는 직무 자체가 제도적으로 축적·확장되지 못하는 구조가 고착됨.
- 이러한 구조 속에서 중증장애인은 채용 단계에서부터 반복적으로 배제됨. 정형화된 직무 기준, 비장애인 중심의 근무환경은 중증장애인에게 사실상 넘기 어려운 진입 장벽으로 작동하고 있음. 채용이 이루어지더라도 직무 수행을 위한 지원 장치가 충분히 마련되지 않아(근로지원인 배치, 보조공학 지원, 근로시간·업무방식의 합리적 조정 등), 단기간 내 퇴사하는 사례가 반복되고 있음. 이는 개인의 역량 부족이 아니라 제도적·구조적 미비에서 비롯된 문제임에도 불구하고, 그 책임이 장애인 개인에게 전가되는 방식으로 작동해 왔음. 또한 일부 영역에서는 여전히 최저임금 적용 제외가 되어 중증장애인의 저임금·불안정 노동을 구조화하고 있음.
- 실제로 중증장애인의 고용률은 지난 10여 년간 약 20% 수준에 정체되어 있으며, 관련 법률에 근거한 정책이 시행되어 왔음에도 경증장애인 중심의 설계로 인해 중증장애인은 제도의 주변부에 머무르는 구조가 반복되어 왔음.
- 한편 13개 지방자치단체가 운영 중인 ‘권리중심 중증장애인 맞춤형 공공일자리’는 권리옹호, 인식개선, 정보접근 개선, 문화·예술 등 공익직무를 발굴·재설계하고, 중증장애인의 안정적인 노동 참여를 보장하고 있음. 그러나 권리중심 공공일자리는 현재 개별 지자체의 정책적 의지와 재정 여건에 따라 제한적으로 운영되고 있으며, 상위 법률에 명확한 정의와 원칙이 부재해 예산 안정성·전국 확산·체계화에 한계가 있음. 이에 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 권리중심일자리의 정의를 신설하여 제도적 위상을 정립하고, 의무고용 제도 및 하위 법령과의 연계를 통해 실효성을 높일 필요가 있음.

[2] 요구사항

1. 법률상 정의 신설(제2조 보완)

- 아래 정의를 고용촉진법 제2조에 신설해, 중증장애인이 참여 가능한 직무를 법적으로 명시

“권리중심중증장애인맞춤형공공일자리(이하 권리중심공공일자리)”란 국가와 지방자치단체가 능력과 관계없이 중증장애인을 고용하여, 중증장애인 당사자가 장애인 인식개선·문화예술·권리옹호를 통해 UN 장애인권리위원회의 권고에 따라 「장애인의 권리에 관한 협약」을 홍보하고 협약에 명시된 권리의 이행을 촉구하는 캠페인 일자리를 말한다.

(1) 현황 및 필요성

- <최저임금법> 제7조에는 “정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람”에게 “대통령령이 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 자”에 한해서 최저임금을 적용하지 아니할 수 있게 되어 있음. 한편, 최저임금법 시행령 제6조(최저임금 적용 제외의 인가 기준)는 “사용자가 법 제7조에 따라 고용노동부장관의 인가를 받아 최저임금의 적용을 제외할 수 있는 자는 정신 또는 신체의 장애가 업무수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람으로 한다”고 명시되어 있으며, 최저임금법 시행규칙에서는 “최저임금 적용 제외의 인가를 받으려는 사용자”가 최저임금적용제외 인가를 위하여 1. 근로자 임금대장, 2. 장애인임을 증명할 수 있는 서류, 3. 친권자 의견서 사본 등을 지방고용노동관서에 제출해야 한다고 명시하고 있음.
- 장애로 인해 최저임금적용제외 인가대상이 되는 자는 작업능력평가를 거치며, 이 평가 결과 기준 노동자의 70% 이하의 생산능력을 가진 것으로 판정될 경우, 합법적으로 최저임금적용에서 제외될 수 있음.
- 장애인 최저임금적용제외 인원은 10,043명(2022년 기준)이며, 최저임금 적용제외 장애인 노동자 임금 수준은 39만 7,710원(2023년 기준)으로 사실상 임금으로 생계를 유지할 수 없는 상황. 최저임금적용제외 장애인 노동자의 월평균 임금은 최저임금 기준의 20%[2020년 20.7%(179만 5,310원), 2021년 20.3%(182만 2,480원), 2022년 19.9%(191만 4,440원), 2023년 19.7%(201만 580원)] 선에서 격차가 더 벌어지고 있으며, 이 금액은 전체 인구의 월 평균 임금 299만 8,000원은 물론, 1인 가구 최저생계비 기준에도 매우 미달.
- 최저임금적용제외인가제도는 상당수 장애인 노동자의 빈곤 상태를 고착화하는 데 결정적인 역할을 하고 있으며, 심각한 임금 차별과 함께, 장애인 당사자의 노동자성을 부정하고, 장애인 노동자의 임금협상의 주체로서의 자격을 박탈하는 데에도 결정적인 역할을 하고 있음.
- 최저임금 적용제외 장애인 노동자 중 보호작업장에 속하는 장애인 당사자는 2021년 9월 기준으로 7,678명으로 최저임금 적용제외 노동자의 80% 이상이 여기에 해당됨. 이에 UN장애인권리위원회는 2014년 한국 정부에 보호작업장 폐지를 권고하기도 했고, 국내에서도 보호작업장의 단계적 전환 등에 대한 요구들이 지속 제기되고 있으나, 최저임금적용제외에 대한 아무런 대안도 마련되지 않은 채로 보호작업장은 도리어 점점 증가하고 있는 추세임.
- 현대 22대 국회에서 더불어민주당, 국민의힘은 모두 <최저임금법> 제7조 ‘최저임금적용제외조항’의 개정을 발의했으나, 감액제도 도입(장애인 별도의 최저임금제 도입) 내지는 해당 법률 조항 내 1항의 ‘장애인’ 표현의 삭제, 혹은 기껏해야 <장애인고용촉진 및 직업재활법> 제21조 개정을 통한 보충급여제(정부가 최저임금 미지급분의 일부를 지원할 수 있다)에 머물고 있음. 고용노동부도 최저임금법 장애인 최저임금 적용제외의 심각성을 인식하고 있으면서도 이 조항이 장애인의 ‘보호기관’으로 기능하는 보호작업장 운영에 큰 타격을 줄 수 있다면서, 이 법의 폐지 내지 개정을 추진하려 하지 않는 상황.
- 한편 <UN장애인권리협약>은 명백히 장애인에 대한 임금차별과 최저임금적용제외 등을 비준 당사국들에게 폐지할 것을 권고하고 있으며, UN장애인권리위원회는 2021년 <UN장애인권리협약 제27조 노동 및 고용에 대한 권리에 대한 일반 논평> 초안에서 한국의 최저임금법 제7조 조항 및 작업능력평가제도 등에서도 발견되는 ‘근로능력’, ‘고용불능’ 등의 개념과 ‘노동에 대한 의료적 적합성’ 기준을 비준 당사국들의 법률에서 삭제할 것을 권고한 바 있음.

[2] 요구사항

- 최저임금법 제7조 전면 폐지 및 관련 시행령, 시행규칙 전면 폐지
- 보호 고용, 재활, 훈련 등의 패러다임을 넘어서면서도, 동시에 최저임금 전면적용으로 인한 장애인 고용을 하락에 대비하기 위한 대책의 강구.
 - 권리중심공공일자리 등 중증장애인에게 적합하고 수행가능한 직무로 구성되어 있고, 최저임금 이상의 임금을 지급하며, 안정된 노동 조건을 보장하는 장애인 재정지원일자리의 전면 확대.
 - 보호작업장의 표준사업장으로의 단계적 전환과 이 전환 심 내지 공과정에서 표준사업장의 직무를 다양화할 것, 특히 중증장애인 당사자에게 적합한 사회적 가치 생산을 위한 직무를 표준사업장 일자리로 개발

1. 현황 및 필요성

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」은 1990년 제정 이후 장애인의 경제활동 참여 확대를 목표로 의무고용률 제도를 핵심 수단으로 운영해 왔음. 현행 법 제27조 및 제28조에 따라 국가·지방자치단체와 공공기관에는 2024년 이후 3.8%, 상시근로자 50인 이상 민간사업주에는 3.1%의 장애인 의무고용률이 적용되고 있음. 한편 법 제28조는 사업주의 의무고용률을 근로자 총수의 5% 범위 내에서 대통령령으로 정하도록 규정하고 있어, 법률상으로는 의무고용률의 단계적 상향이 이미 예정된 구조라 할 수 있음.
- 그럼에도 불구하고 현재까지 의무고용률 상향은 0.1~0.2%p 단위의 소폭 조정에만 그쳐 왔으며, 중장기 목표와 이행 경로가 명확히 제시되지 않아 장애인 고용 확대 효과는 제한적이었음. 그 결과 2024년 기준 장애인의 경제활동참가율은 35.7%, 중증장애인은 24.2%에 머물고 있으며, 중증장애인의 고용률 또한 23.3%로 전체 인구 고용률과 큰 격차를 보이고 있음. 특히 뇌병변장애인, 발달장애인을 포함한 정신적 장애인의 고용 지표는 더욱 열악한 수준으로 나타나고 있음.
- 이러한 고용 격차는 민간부문뿐 아니라 공공부문에서도 장애인 의무고용이 충분히 이행되지 않고 있다는 현실과 직결되어 있음. 다수의 대기업과 공공기관이 법정 의무고용률을 달성하지 못하고 있으며, 이로 인해 장애인을 고용하는 대신 고용부담금을 납부하는 방식이 관행적으로 활용되고 있음. 특히 현행 고용부담금 수준은 실제 고용에 따르는 비용에 비해 낮게 책정되어 있어, 기업과 공공기관이 의무고용을 적극적으로 이행할 유인이 충분하지 않은 구조임.
- 그 결과 장애인 노동자의 대다수는 의무고용제도가 적용되지 않는 50인 미만 사업체에 집중되어 있으며, 대규모 민간기업과 공공기관에서의 장애인 고용 비중은 매우 낮은 수준에 머물러 있음. 이는 의무고용률이 낮은 수준에 고정된 채 장기간 유지될 경우, 장애인 고용이 양질의 일자리로 확장되지 못하고 구조적 한계에 봉착할 수밖에 없음을 보여줌.
- 이에 현행 법률이 허용하고 있는 의무고용률 5% 상한을 실질적으로 이행하기 위한 중장기 로드맵을 수립할 필요가 있음. 단순한 비율 인상이 아니라, 공공부문이 선도적으로 상향을 이행하고 이를 민간부문으로 단계적으로 확산하는 전략을 통해 장애인 고용의 양적 확대와 질적 개선을 동시에 도모해야 함. 이러한 관점에서 2029년까지 장애인 의무고용률 5% 이행을 목표로 한 단계적 로드맵 수립은 더 이상 미룰 수 없는 정책 과제임.

2. 요구안

- 장애인의무고용률 상향
 - (민간) '25년 3.1% → '27년 4% → '29년 5%
 - (공공) '25년 3.8% → '27년 4.5% → '29년 5%

(1) 현황 및 필요성

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」은 장애인 고용 확대를 위해 의무고용제도와 함께 고용부담금과 고용장려금 제도를 핵심 수단으로 도입해 왔음. 고용부담금은 의무고용을 이행하지 않은 사업주에게 부과되는 제재 장치임. 고용장려금은 장애인을 실제로 고용한 사업주를 지원하는 유인 장치로 설계되었으나, 현재의 제도 구조는 장애인 고용을 확대하기보다 오히려 고용 회피를 합리화하는 방향으로 작동하고 있음.
- 특히 현행 장애인 고용부담금은 최저임금의 약 60% 수준을 부담기초액으로 삼고 있어, 장애인을 실제로 고용하는 데 소요되는 비용에 비해 현저히 낮은 수준임. 이로 인해 상당수 기업은 장애인을 고용하는 것보다 고용부담금을 납부하는 것이 경제적으로 더 유리한 선택이 되고 있으며, 고용부담금 제도는 제재 수단이 아닌 대체 비용으로 인식되고 있음. 그 결과 고용부담금 납부 규모는 지속적으로 증가하고 있음에도 불구하고, 장애인 고용 확대 효과는 제한적인 상황이 반복되고 있음.
- 이러한 구조는 민간기업뿐 아니라 공공기관에서도 동일하게 나타나고 있음. 다수의 대기업과 공공기관이 법정 의무고용률을 달성하지 못한 채 고용부담금을 납부하는 방식을 택하고 있으며, 이는 장애인 고용을 국가와 공공부문이 선도해야 한다는 제도의 취지를 근본적으로 훼손하고 있음. 현재의 부담금 수준으로는 의무고용 미이행에 대한 실질적인 책임을 묻기 어려움. 그 결과 장애인 노동자의 83.9%가 의무고용제도가 적용되지 않는 50인 미만 사업체에 집중되어 있으며, 대규모 민간기업과 공공기관에서의 장애인 고용 비중은 매우 낮은 수준에 머물러 있음.
- 한편 장애인 고용장려금 제도 역시 장애인 노동자의 고용 안정과 임금 보전을 충분히 뒷받침하지 못하고 있음. 2003년 이후 고용장려금이 대폭 축소되면서, 장려금은 최저임금 적용 제외 장애인 노동자의 임금 보전조차 감당하지 못하는 수준으로 전락하였음. 현재 장애인고용기금은 고용부담금 증가로 인해 고갈 상태가 아님에도 불구하고, 저임금 장애인 노동자의 임금 보전이나 고용 취약계층의 신규 고용 창출에 적극적으로 활용되지 못하고 있음.
- 최근 정부 정책 기조 역시 이러한 문제의식을 뒷받침하고 있음. 2024년 12월 11일 고용노동부 업무보고에서 이재명 대통령은 장애인 의무고용 미이행 사업장에 부과되는 고용부담금 수준에 대해 “현재 최저임금의 60% 수준인데, 좀 올려야 할 것 같다”며, 법이 있음에도 불구하고 이행이 담보되지 않는 현실을 직접적으로 지적함. 이는 장애인 고용 정책의 핵심이 단순한 비율 조정이 아니라, 실제 고용을 선택하도록 만드는 재정·제도적 유인 구조의 개편에 있음을 분명히 한 발언으로 해석됨.
- 이에 장애인 고용 확대의 실효성을 확보하기 위해서는 고용부담금과 고용장려금 제도의 전면적인 개혁이 필수적임. 고용부담금은 최소한 최저임금의 100~150% 수준으로 대폭 인상하여, 장애인을 고용하지 않는 것이 결코 더 유리한 선택이 되지 않도록 해야 함. 동시에 고용장려금은 대폭 확대하여, 장애인을 실제로 고용하고 임금을 보전하며 고용을 유지하는 사업주에게 실질적인 지원이 이루어지도록 재설계할 필요가 있음. 이는 의무고용률의 실질적 이행을 담보하고, 장애인 노동권을 형식이 아닌 현실로 만드는 핵심적인 정책 과제임.

[2] 요구사항

☐ 고용부담금 상향

- 부담기초액을 최저임금의 100%~150%로 확대

☐ 고용장려금 대폭 확대

- 고용장려금을 기존보다 상향 지급. 기업 규모, 수익률, 평균 임금 수준 등을 고려한 새로운 고용장려금 기준 마련
- 중증장애인에게 최저임금을 미지급하는 사업장에 대한 고용장려금 지급 중단

(1) 현황 및 필요성

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제19조의2는 중증장애인의 안정적·지속적인 직업생활을 지원하기 위해 근로지원인 서비스를 제공할 수 있도록 규정하고 있음. 이에 따라 고용노동부는 근로지원인 제도를 운영해 왔으나, 근로지원인 서비스는 중증장애인 노동자의 고용 유지에 필수적인 제도임에도 불구하고, 제도 설계와 예산 운용 측면에서 구조적인 한계를 안고 있음.
- 최근 근로지원인 서비스에 대한 수요는 지속적으로 증가하고 있으나, 예산은 이를 충분히 반영하지 못하고 있음. 그 결과 근로지원인 제도는 매년 예산 조기 소진이 반복되는 구조로 운영되고 있으며, 중증장애인 노동자는 실제로 지원이 필요함에도 불구하고 예산 부족을 이유로 서비스를 이용하지 못하는 상황에 놓이고 있음. 이러한 문제는 근로지원인 제도가 중증장애인의 노동 지속을 보장하는 안정적인 제도로 기능하지 못하고 있음을 보여줌.

[표] 연도별 근로지원인 이용 장애인 및 신청 장애인 현황

(단위: 명)

연도	이용 장애인수	신청 장애인수
2020	7,794	8,525
2021	12,407	13,159
2022	15,015	16,225
2023	16,400	17,590
2024	18,195	19,176

- 특히 근로지원인 제도는 공급자 중심으로 운영되고 있어, 예산이 소진되는 즉시 서비스 이용이 제한되는 구조적 문제가 있음. 이로 인해 중증장애인 노동자는 장기간 대기 상태에 놓이거나, 근로지원인 지원 공백으로 인해 직장 내 적응에 어려움을 겪고, 심지어 고용이 유지되지 못하는 사례도 발생하고 있음. 이는 근로지원인 서비스의 이용 여부가 장애인의 직무 수행 필요가 아니라 행정적·재정적 여건에 따라 결정되는 구조임을 의미함.
- 이러한 예산 부족 문제는 지역 간 격차로 더욱 심화되고 있음. 일부 지역에서는 연초 또는 연말 이전에 이미 예산이 소진되는 반면, 다른 지역에서도 조기 소진과 대기 발생이 반복되고 있어, 근로지원인 서비스의 접근성이 거주 지역에 따라 크게 달라지고 있음. 이는 중증장애인의 고용 기회와 직업 유지에 있어 심각한 형평성 문제를 야기하고 있음.

[표] 소속기관별 최초 초과수요 발생시점 ('25년 기준)

- (‘25년 1월) 서울지역본부, 서울남부지사, 서울동부지사, 부산지역본부, 울산지사, 경남동부지사, 경남서부지사, 대구지역본부, 광주지역본부, 전남지사, 제주지사, 충북지사, 충남지사, 인천지사, 경기동부지사
- (‘25년 2월) 서울북부지사, 강원지사, 경북지사, 전북지사, 대전지역본부, 경기지역본부, 경기북부지사
- (‘25년 3월) 경기서부지사

- 그럼에도 불구하고 정부는 예산 확대보다는 근로지원인 동시지원 비율을 확대하는 방식으로 제도 운영을 보완해 왔음. 그러나 근로지원인 1명이 다수의 장애인을 동시에 지원하는 방식은 서비스의 질 저하를 초래할 수밖에 없으며, 중증장애인의 안정적인 노동 환경을 보장하기 어려움. 이는 예산 부족의 책임을 장애인 노동자의 노동 환경 악화로 전가하는 방식이라는 비판을 피하기 어려움.

[표] 각 연도별 근로지원인 일대다 매칭 현황

(단위: 명, %)

연도	이용 장애인 전체 인원	1:1		1:2		1:3	
		인원	비율	인원	비율	인원	비율
2022	15,015	11,735	78.16	2,976	19.82	304	2.02
2023	16,400	10,897	66.45	4,646	28.33	857	5.23
2024	18,195	9,385	51.58	6,706	36.86	2,104	11.56
2025.04	17,009	8,320	48.92	6,192	36.40	2,497	14.68

- 근로지원인 제도가 본래의 목적에 부합하게 기능하기 위해서는 동시지원 확대가 아니라 근로지원인 예산의 실질적인 확대와 제도 구조의 개선이 필요함. 충분한 예산을 통해 근로지원인 수를 확대하고, 장애인 노동자와 근로지원인의 적정한 매칭을 보장해야만 중증장애인의 고용 유지와 직업 안정성이 확보될 수 있음.
- 또한 근로지원인 단가는 업무의 책임과 강도에 비해 낮은 수준에 머물러 있어, 인력 확보와 서비스 질 유지에 한계가 있음. 근로지원인의 역할과 업무 내용을 고려할 때, 단가의 현실화 역시 제도 개편과 함께 추진되어야 할 과제임.
- 근로지원인 제도의 확대와 개편은 단순한 정책 선택의 문제가 아니라, 헌법 제32조, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」, 그리고 대한민국이 비준한 「UN 장애인권리협약」이 요구하는 국가의 책무임. 근로지원인 제도는 중증장애인에 대한 시혜가 아니라 노동권 보장을 위한 필수 제도인 만큼, 정부는 제한적 예산 운용의 관점에서 벗어나 제도적·재정적 기반을 근본적으로 강화해야 함.

[2] 요구사항

- 2026년 근로지원인 예산 20,000명 확대 및 제도 개편
- 향후 지속적으로 전년대비 연 2,000명 이상 확대 (자연증가분 반영)

□ 근로지원인 지원 단가 증액

□ 2026년 근로지원인 예산 20,000명 확대

○ 요구 예산 : 498,600백만원

▶ 지원금(근로지원인 인건비): 498,600백만원

- $20,000\text{명} \times 16,620\text{원} \times 125\text{시간} \times 12\text{개월} = 498,600\text{백만원}$

[1] 현황 및 필요성

- 보건복지부의 장애인일자리지원사업은 2010년 ‘able2010’을 계기로 사회참여와 자립을 명분으로 확대되어 왔으나, 실제 운영 과정에서는 장애인 노동을 ‘복지’의 하위 사업으로 취급하며 노동으로서의 권리성을 약화시켜 왔음. 2026년 예산에서도 복지일자리가 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 복지형 일자리의 추가 확대가 예정되어 있음에도 불구하고, 노동권 기준은 그대로 유지되어 시혜형 구조가 고착화될 우려가 큼. 이는 제도의 확대와 노동권 보장 사이의 괴리가 점점 분명해지고 있음을 보여줌.
- 국제노동기구(ILO)는 1999년 총회를 통해 21세기 노동의 핵심 목표로 ‘괜찮은 일자리(Decent Work)’ 개념을 제시한 바 있음. 괜찮은 일자리는 단순한 취업 기회를 넘어, 공정한 임금, 고용 안정, 사회보장, 인간다운 노동 조건을 포함하는 개념임. 그러나 보건복지부 장애인일자리지원사업 중 복지일자리는 이러한 기준과 현저한 거리를 보이고 있으며, 장애인 노동을 양질의 일자리로 전환하기보다는 최소 참여 수준에 머무르게 하고 있음.
- 특히 복지일자리의 주 14시간(월 60시간 미만) 구조는 핵심 노동권 적용을 가로막는 구조적 장벽으로 작동하고 있음. 이 기준 아래에서는 퇴직금, 주휴수당, 연차유급휴가, 국민연금·건강보험 등 기본적인 노동관계법 및 사회보험 적용이 배제되며, 동일노동·동일권리 원칙이 근본적으로 훼손됨. 더 나아가 월 60시간 미만이라는 이유로 근로지원인 서비스에서도 제외되어, 단 주 1시간 차이로 생계와 노동 지속을 위한 핵심 지원이 차단되는 명백한 차별이 발생하고 있음.
- 근로지원인은 중증장애인의 업무 수행, 안전 확보, 의사소통 지원을 담당하는 필수적 노동 인프라임에도 불구하고, 현행 복지일자리 구조는 이러한 지원에 대한 접근 자체를 봉쇄하고 있음. 그 결과 복지일자리는 경험과 숙련이 축적되는 경력 경로가 아니라, 저강도·저권리의 일자리로 고착되어 중증장애인의 지속 가능한 노동과 자립을 오히려 제약하는 역설적인 결과를 낳고 있음.
- 이러한 문제는 단지 보건복지부 소관 복지사업의 운영 방식에 국한된 문제가 아님. 주 15시간 미만 근무 시 퇴직금·사회보험 적용이 배제되는 기준, 근로지원인 연계 제한, 노동권 적용 여부 등은 모두 근로기준법, 근로자퇴직급여보장법, 사회보험 관계 법령, 장애인고용촉진 및 직업재활법 등 고용노동부 소관 법·제도와 직접적으로 연결된 사안임. 즉, 복지일자리의 구조적 문제는 복지 행정의 문제가 아니라 노동 행정의 문제이기도 함.
- 최근 정부는 공공부문이 모범적 사용자로서 최저 기준에 머무르지 않고, 노동의 권리성과 적정성을 선도해야 한다는 정책 기조를 분명히 하고 있음. 이러한 관점에서 볼 때, 장애인 복지일자리를 초단시간·저권리 구조로 유지하는 것은 정부 스스로 밝힌 노동 정책 방향과도 정면으로 배치됨. 따라서 이 문제는 보건복지부의 사업 개선을 넘어, 고용노동부가 적극적으로 개입하여 노동권 기준을 바로 세워야 할 정책 과제임.

[2] 요구사항

- 복지일자리 주 14시간 → 주 15시간 변경

[1] 현황 및 필요성

- 장애인고용촉진 및 직업재활기금(이하 장애인고용기금)은 장애인의 고용 촉진과 직업 재활을 목적으로 조성된 기금으로, 장애인 고용 확대를 위한 핵심적인 재정 수단임. 그러나 2026년 기금 운용 현황을 보면, 전체 예산 중 장애인고용증진에 직접 사용되는 비율은 36.4%에 불과하며, 나머지 예산은 노동행정지원, 기금 간 거래, 여유자금 운용 등 장애인 고용과 직접적인 관련성이 낮은 항목에 사용되고 있음.
- 특히 기금 예산의 상당 부분이 기금 간 거래(전출금)와 여유자금 운용으로 편성되어 있음에도 불구하고, 장애인 고용 확대와 직결되는 정책 사업에 대한 투자는 제한적인 수준에 머물러 있음. 이는 장애인고용기금이 본래의 목적에 부합하게 활용되고 있는지에 대한 근본적인 문제를 제기함. 장애인 고용 확대를 위해 조성된 기금이 실제로는 고용 촉진보다는 재정 운용 중심으로 기능하고 있는 구조임.
- 더욱 심각한 문제는 국가가 일반회계로 부담해야 할 한국장애인고용공단의 운영비마저 장애인고용기금에서 충당되고 있다는 점임. 한국장애인고용공단은 고용노동부 산하 공공기관으로서 장애인 고용 정책의 집행과 관리라는 국가의 책무를 수행하는 기관임에도, 그 운영비가 장애인고용기금에 전가되고 있음. 이는 장애인 고용을 위해 사용되어야 할 재원이 행정기관 운영비로 소진되는 구조로, 국가의 책임을 기금에 떠넘기는 무책임한 예산 운용이라 평가할 수 있음.
- 이러한 구조는 장애인고용기금의 목적성을 훼손할 뿐 아니라, 장애인 고용 확대를 위한 정책 재원의 부족으로 이어지고 있음. 실제로 근로지원인 확대, 중증장애인 맞춤형 일자리, 권리중심 공공일자리 등 현장에서 절실히 요구되는 사업들은 “재원 부족”을 이유로 충분히 확대되지 못하고 있음. 이는 기금 규모의 문제가 아니라, 기금 배분 원칙과 구조의 문제임을 명확히 보여줌.
- 장애인고용기금은 단순한 재정 운용 수단이 아니라, 장애인의 노동권 실현을 위한 국가의 핵심 정책 도구임. 따라서 기금 운용의 우선순위를 장애인 고용 증진이라는 본래 목적에 맞게 재정립하고, 국가가 책임져야 할 행정 비용은 일반회계로 전환하는 구조 개편이 시급히 요구됨.

[2] 요구사항

- ☐ 장애인고용기금 전체 예산 중 장애인고용증진에 직접 사용되는 비율을 최소 50% 이상으로 확대
- ☐ 한국장애인고용공단의 운영에 필요한 예산은 고용노동부 일반회계로 편성