

## 미등록 정신질환자의 고용활성화 방안에 관한 연구: 직업재활실무자의 인식을 중심으로

최희철<sup>1</sup>, 박동진<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>강남대학교 사회복지학부, <sup>2</sup>경기복지재단 복지협력팀

### A Study on the Employment Promotion Policy of Unrestered Mentally Illness: Focusing on the Perception of Vocational Rehabilitation Practitioners

Hee-Chul Choi<sup>1</sup>, Dong-Jin Park<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Division of Social Welfare, Kangnam University

<sup>2</sup>Welfare Cooperation Team, Gyeonggi Welfare Foundation

**요약** 본 연구의 목적은 미등록 정신질환자의 발전적이고 지속적인 고용활성화 방안을 마련하고자 함에 있다. 이를 위해 본 연구는 한국정신재활시설협회의 시범사업으로 미등록 정신질환자의 취업지원 사업을 담당하고 있는 직업재활실무자들을 대상으로 초점집단인터뷰(FGI)를 실시하였다. 연구결과, 연구참여자들은 미등록 정신질환자가 등록장애인의 채용우대를 받지 못하고, 직업훈련 경험을 많이 갖지 못하는 것으로 보고하였다. 사업운영에 있어서도 당사자들의 낮은 참여수당과 고용사업체에 대한 지원금이 부족하며, 직무에 따른 훈련기간이 짧고, 단순노무직 등의 한정된 일자리에 국한되고 있다고 인식하고 있었다. 또한 이들을 위한 지원방안으로 지원체계 구축과 취업전담인력의 확충, 전문화된 훈련과정의 개발 및 확대 등을 제시하였다. 이러한 연구결과를 바탕으로 미등록 정신질환자의 고용활성화를 위한 논의 및 실제적인 방안에 대해 제안하였다.

**Abstract** This study was undertaken to prepare a developmental and continuous employment promotion policy for unregistered mental illness using focused group interviews (FGI) by targeting vocational rehabilitation professionals in charge of an employment support project for unregistered mentally disabled as a pilot project by Korea Association of Mental Rehabilitation Facility. Research participants reported that unregistered mental illness was not given preferential treatment in employment and that those affected had insufficient experience of vocational training. Regarding project operation, vocational rehabilitation professionals reported that participation allowances are low, the support fund for employers is inadequate, the training period is short, and job opportunities are limited. As a support plan for unregistered mental illness, participants suggested the construction of a support system, the hiring of more professionals in charge of employment, and the development and expansion of specialized training courses. The results of this study provide practical suggestions for developing a plan aimed at promoting the employment of individuals with unregistered mentally illness.

**Keywords** : Unregistered Mentally Illness, Employment Promotion Policy, Employment Support Project, Vocational Rehabilitation Practitioner, Focus Group Interview

본 논문은 한국정신재활시설협회의 2021년 '정신장애인 고용활성화 방안 연구' 보고서를 수정·보완한 것임.

\*Corresponding Author : Dong-Jin Park(Gyeonggi Welfare Foundation)

email: wookana@hanmail.net

Received December 7, 2022

Revised January 10, 2023

Accepted February 3, 2023

Published February 28, 2023

## 1. 서론

정신질환자에게 있어 장애등록 여부는 당사자의 삶에 있어 다양한 측면에 영향을 미치는데, 대표적으로 취업과 관련된 서비스의 이용에 영향을 미친다. 한국의 경우 장애인복지정책의 대상으로 선정되기 위해서는 장애등록이 필수적이다. 즉 「장애인복지법」상 규정된 15개 장애 유형에 속하지 않은 경우 장애인복지서비스의 제공에서 배제될 수 있으며, 정신장애 또한 2000년 「장애인복지법」의 2차 개정으로 장애유형 중 하나로 규정되었다. 만일 장애의 어려움이 있음에도 미등록 장애인으로 남아있게 되면 다양한 복지서비스와 정당한 편의제공 등의 권리를 갖지 못하고 배제되는데, 이것은 「장애인차별금지법」에서의 차별조항에 해당될 뿐 아니라 일상적인 삶을 영위하는데 어려움을 가질 수 있다. 실제로 취업은 정신질환자에게 있어 경제적인 지원뿐 아니라 삶의 질, 자립, 사회적 관계의 향상 등에도 긍정적인 영향을 미친다[1].

2021년 보건복지부의 장애인등록 현황에 의하면, 전체 등록장애인 2,644,700명 중 정신질환자는 104,214명을 차지했는데 전체 등록장애인의 3.9%이다[2]. 이는 타 장애유형인 지체장애 45.1%, 청각장애 15.6%, 시각장애 9.5%에 비해 정신장애는 매우 낮은 구성의 비율을 보여주는 것이다. 또한 국내의 정신질환자의 등록 현황은 정신의료기관에 입원 중인 정신질환자는 약 14만명, 정신요양시설 입소자 1만명, 지역사회 거주 추정 중증 정신장애인 약 30만명 등을 모두 합해 약 45만명 정도가 정신장애 등록에 포함되어야 하지만, 현재 약 10만명 정도에 그쳐 당사자의 75% 이상이 복지서비스 지원을 받지 못하는 사각지대에 놓여있는 것으로 파악된다[3]. 정신장애는 장애등록에 대한 사회적 편견으로 인해 그리고 조현병 등의 강력범죄가 기사화됨에 따라 ‘자·타해 위험을 주는 장애인’으로 낙인되어, 정신질환자의 등록은 더욱 더 꺼려지고 있다[4]. 사회적 낙인과 편견은 장애 수용과 적응에 있어 더욱 부정적 요인으로 작용하여[5,6], 정신질환자에게 있어 장애 등록을 기피하게 된 주된 원인이 되어 왔다.

1995년 제정된 「정신보건법」은 2015년까지 한차례의 전부개정(1997)과 다섯 차례(2000, 2004, 2008, 2013, 2015)의 일부개정을 거쳤다[7]. 그 후 정신보건법 전면 개정을 통해 「정신건강복지법」에서는 제4장 복지서비스의 제공과 관련된 규정이 신설되면서 정신질환자의 고용 및 직업재활을 지원하는 내용이 포함되었다[8]. 정신질환자에 대한 국가 차원의 직업재활프로그램은 1995

년 「정신보건법」 제정 이후, 정신재활시설에서 대부분 직업재활을 필수사업으로 규정하여 실시되고 있으나, 지금까지 정신재활시설 내 주간재활시설의 일부 프로그램으로서 제공되고 있으며, 제도적, 정책적 지원의 부족으로 이를 담당할 1~2명의 직업재활 담당자의 개별적인 노력에 의해 유지되고 있는 실정이다[9]. 이렇게 정신질환자 직업재활에 대한 인프라 부족과 지원 환경이 열악한 상황에서 사회적 편견 등의 여러 이유로 장애등록을 하지 않은 미등록 정신질환자의 경우, 정신재활시설에서의 취업지원이 쉽지 않은 상황이다. 그러한 이유는 장애인 영역에서 취업지원 서비스에 대한 근거를 「장애인복지법」 제21조(직업)와 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제13조(지원고용) 등에 두고 있는데 기본적으로 장애등록이 되어있어야 직업재활 서비스 제공이 가능하기 때문이라 할 수 있다. 한편 정신질환자의 복지서비스 배제조항으로 지적돼 온 「장애인복지법」 제15조가 폐지되고 올해 12월 시행을 앞두고 있지만 여전히 미등록 정신질환자의 경우에는 장애인에게 지원되는 혜택에서 제외되는 배제와 차별의 문제가 존재하고 있어 이에 대해 개정법률의 보완과 지역사회에서의 대응노력이 절실히 필요한 상황이다[10].

정신질환자의 고용 욕구와 관련하여 Kim[11]의 연구에 의하면, 정신질환자들은 취업 유지를 위해 취업회원의 지원, 직업재활 사례관리, 취업준비교육, 지원고용 등을 원하고 있었다. 그러나 고용 정보를 얻는데 어렵다고 응답한 비율이 63.7%로 나타나 이러한 서비스의 획득에도 어려움을 겪고 있다. 대표적으로 한국장애인고용공단의 ‘중증장애인 지원고용 훈련제도’는 잠재적으로 취업이 가능한 중증장애인을 3주에서 7주간 사업체에서의 현장훈련을 거쳐 취업으로 연계에 배치하는 프로그램이나, 미등록 정신질환자에게는 기회조차 제공되지 않는 현실이다. 정신질환자의 직업재활서비스 현황을 보면, 고전적 형태의 보호작업장 모델이 많고, 전체 사업비 중 직업재활에 배정된 예산이 미비하며, 등록된 정신질환자의 비율이 낮은 것으로 보고된다[11]. 이러한 결과는 정신질환자 고용을 위한 환경 여건이 적절히 갖추어지지 않아 이들의 직업에 대한 욕구에 적절히 대응하기에는 여전히 미흡한 점이 많다는 것을 의미하는 것이라 할 수 있다.

미등록 정신질환자와 관련하여 그동안의 선행연구를 살펴보면, 정신장애 등록과 미등록 집단의 특성에 관한 비교[12]와 장애등록제도에 대한 정신장애인의 인식 및 태도[13,14], 그리고 미등록 정신질환자의 장애등록 경험과 관련된 연구[15]만이 진행되었으며, 미등록 정신질

환자의 고용과 관련한 지원방안이나 본 사업을 수행중인 직업재활 실무자들을 대상으로 한 경험들을 살펴본 연구는 찾아보기 어려운 상황이다.

이에 본 연구에서는 선행연구에서의 필요성과 한계점을 반영하기 위해서 한국정신재활시설협회에서 시범사업으로 실시하는 「미등록 정신질환자 외부취업 지원사업」에 참여하고 있는 직업재활실무자들을 대상으로 초점집단인터뷰(FGI)를 통해 미등록 정신질환자의 발전적이고 지속적인 고용 활성화 방안을 모색하고자 하였다. 미등록 정신질환자 외부취업 지원사업은 시범사업으로 한 시설당 5명까지 지원할 수 있으며, 한국장애인고용공단의 지원고용 사업에 직무지도원으로 참여하여 5개월 동안 시설별 취업 전 준비교육, 사업체 개발 및 직무분석 그리고 3주간의 현장훈련 등으로 진행되는 사업이다. 이를 위하여 본 연구에서는 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

“미등록 정신질환자의 고용에 관한 직업재활실무자의 인식은 어떠한가, 이들의 고용을 활성화시키기 위한 방안은 무엇인가?”

본 연구는 미등록 정신질환자에게는 서비스의 기회가 거의 막혀있는 상황에서 한국장애인고용공단에서의 지원고용 사업참여가 새로운 취업기회의 모색을 할 수 있는 기초자료로서 그 의미가 있다고 본다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구참여자 및 자료수집방법

본 연구에서는 본 연구는 한국정신재활시설협회에서 주관한 「2021년 미등록 정신질환자 외부취업 지원사업」에 참여한 기관들의 직업재활 실무담당자 5명을 대상으로 초점집단인터뷰(Focus Group Interview: FGI)를 진행하였다. 「2021년 미등록 정신질환자 외부취업 지원사업」은 정신재활시설의 서비스를 이용하고 있는 정신질환자들 중 장애등록이 되어있지 않은 당사자를 대상으로, 이들이 외부취업을 할 수 있도록 일정 기간동안 시설 내에서 유사한 취업환경을 조성하고, 업무를 배정하여 직업경험을 할 수 있도록 지원하는 사업이다. 이 때 일대일 매칭으로 직무지도원이 지원하는 형태로 진행되었다.

이 사업의 직업재활 실무담당자를 연구참여자로 설정한 이유는 「미등록 정신질환자 외부취업지원 사업」을 담당하여 추진하였으므로, 사업에 대한 이해가 높으며, 사업추진과정에서 사업의 대상자인 정신질환자들을 직·간

접적으로 접하면서, 이들이 처한 상황에 대한 이해가 높다고 판단했기 때문이다. 또한 본 연구는 정신질환자들의 취업경험 및 해당사업 참여경험을 중요한 연구의 초점으로 두고 있기는 하나, 고용활성화 방안을 모색하기 위한 차원에서 접근하고자 하므로, 정신질환자 당사자보다는 사업 담당 실무자를 연구참여자로 설정하는 것이 본 연구목적을 달성하는 데 보다 적합하다고 판단하였다.

사전에 연구목적 및 내용을 고지하였고, 반구조화된 질문지를 제공하였으며, 연구참여자들이 진술한 내용이 연구의 목적으로만 사용된다는 점에 대해 안내하고, 이 들로부터 FGI 참여에 대한 자발적인 동의를 획득하였다. FGI는 2021년 8월 10일에 약 90분 가량 진행되었으며, 코로나19 감염방지를 위해 화상회의플랫폼인 ZOOM을 활용하여 온라인 비대면 인터뷰로 진행하였다. 연구참여자의 동의를 얻어 영상 및 음성녹음을 하였고, 녹음된 자료를 전사하여 연구자료로 사용하였다. 연구참여자의 주요정보는 Table 1과 같다.

Table 1. Research Participants

Participants No.	Region	Facility Type	Gender	One's Duty	professional qualification
1	Gyeonggi	Day Rehabilitation Facility	Female	Vocational Rehabilitation	Mental Health Social Worker
2	Gyeonggi		Male		
3	Chungbuk		Female		
4	Seoul		Female		
5	Busan		Female		

자료수집은 사전에 검토한 반구조화된 질문과 문헌검토한 내용을 바탕으로, 연구진 토의에서 상기와 같이 진행된 초점집단 인터뷰를 통해 연구주제와 관련된 내용이 충분히 수집되었다고 판단하였으며, 더 이상 새로운 내용이 수집되지 않을 것으로 판단하였다. 이로써 추가적인 인터뷰를 진행하지 않았으며, 자료수집을 종결하였다.

### 2.2 자료분석

초점집단인터뷰를 통해 수집된 전사자료에 대해 주제 분석을 하였다. 주제분석은 자료 내에서 주제를 도출하고, 의미를 분석하여, 이를 구조화하는 방법이다[16]. 본 연구에서의 초점은 연구참여자들이 가진 경험의 심층적인 의미를 탐구한다기보다, 직업재활 담당실무자들이 정신질환자 고용지원사업을 통해 인식한 현실, 고용활성화 방안을 탐색하고자 하는 것이다. 그러므로 이러한 핵심

적인 주제를 도출해내는데 주제분석이 적합한 분석방법인 것으로 판단하였다. 이에 따라 초점집단인터뷰를 통해 수집된 진술을 전사한 자료를 반복적으로 읽고, 비교하면서 의미단위로 코딩하였으며, 이를 범주화하였다. 범주화하는 과정에서도 원자료 및 명명한 주제들을 지속적으로 비교하여 정교화해갔으며, 각 주제의 의미 및 맥락을 적절히 설명할 수 있는 범주명으로 통합해나갔다.

### 2.3 질적연구의 신뢰성과 타당성 확보

본 연구에서는 질적연구의 신뢰성과 타당성을 제고하기 위하여 다양한 자료들을 활용하여 검증하고자 하는 삼각검증법(triangulation)을 사용하였다. 그리고 문헌검토를 통해 보다 초점화되고 적절한 자료수집 및 분석이 이루어질 수 있도록 하였다. 기존에 발표된 미등록 정신질환자 고용, 직업재활 등과 관련된 문헌을 검토하여 [1,3,11-15], 이 결과들과 차이가 나는 부분이 있는지, 그 부분이 있다면, 그 내용이 어떠한 부분에서 차이가 나는지 검토하였다. 특히 초점집단인터뷰에 사용된 질문들도 문헌검토를 통해 구성하였으며, 자료수집 및 분석을 진행함에 있어서도 문헌내용들과 비교검토하였다. 또한 연구진 토의를 여러 차례에 걸쳐 함으로써 보다 정확하고 구체적인 분석이 이루어질 수 있도록 하였다. 연구진 토의에서는 연구책임자와 공동연구자가 문헌내용과 연구결과와의 비교검토를 하였으며, 이것이 논리적으로 타당하는지를 확인하였다. 확인결과에 따라 논리적으로 타당하지 않은 것으로 판단된 내용에 대해서 재차 확인하였고, 오류인 부분으로 판단된 내용에 대해서는 연구결과에서 제외하였다.

### 2.4 윤리적 고려

본 연구의 목적을 달성함에 있어 연구참여자들을 보호하기 위해 윤리적 고려를 하였다. 가장 중요한 것은 연구참여자가 본 연구목적에 대해 충분히 안내를 받고, 자발적으로 참여할 수 있도록 하는 것과 연구참여과정에서 충분히 보호받아 혹시라도 겪게 될 수 있는 피해를 최소화하는 것이다. 이를 위해 연구주제와 연구목적을 비롯하여 연구개요를 안내하는 자료를 연구참여자들에게 제공하였으며, 구두로도 안내하였다. 이와 함께 연구참여를 통해 제공하게 되는 진술자료가 녹음되고 문자형태로 전사하여 기록된다는 점, 연구목적으로 활용된다는 점, 결과 발표시 익명처리된다는 점을 고지하였고, 자발적인 의사에 따라 중도에 연구참여를 철회할 수 있고 어떠한

불이익이 없음을 고지한 후 자발적인 연구참여 의사를 확인하였고, 이를 통해 서면으로도 확인하여 기록을 남겼다.

## 3. 연구결과

### 3.1 미등록 정신질환자 고용지원사업 참여동기

#### 3.1.1 지원고용연계의 어려움으로 인해 선택한 대안

미등록 정신질환자는 한국장애인고용공단에서 실시하는 중증장애인 대상 사업으로의 연계가 되지 않는 대상자라는 한계점을 갖고 있다. 이에 따라 미등록 정신질환자의 고용을 지원하기 위한 차원에서 사업에 참여하게 되었다.

기존에 저희 기관이 장애인고용공단에서 실시하고 있는 중증장애인 대상 사업을 수행하고 있었거든요. 그런데 그렇게 사업을 수행하다보니까 장애등급이 없으신 중증정신질환자 대상으로 이렇게 지원고용이 연계가 되지 않는 부분이 있어 이번에 한국정신재활시설협회에서 이런 사업을 수행한다고 하게 돼서 지원을 하게 되었습니다. (연구참여자5)

#### 3.1.2 당사자에게 긍정적인 ‘일’ 경험을 지속할 수 있는 기회 제공

당사자에게 있어서 긍정적인 ‘일’을 해본 경험이 있을 경우에 이를 지속하는 것이 필요하다. 그러나 당사자에게 이러한 경험을 할 수 있는 기회를 지속적으로 제공하는 것은 쉽지 않은 일이다. 이 사업이 당사자에게 취업훈련을 제공하면서 취업을 할 수 있도록 하는 목적에서 이루어지는 것이어서 이에 대한 기대를 갖고 사업에 참여하게 된 경우가 있었다.

작년에도 미등록 장애 회원분들을 위한 이런 취업훈련 사업을 좀 진행을 좀 했었고요. 그 때 저희 회원분들이 이제 장애인고용공단에 진입하지 못하셨던 미등록 장애 회원 열 분이 이 훈련을 통해서 여러 가지 사회서비스직 그 다음에 마트나 사무직 등을 좀 많이 경험을 하셨어요. 그러면서 이제 본인들이 할 수 있는 활동에 대해 굉장히 많은 자신감을 좀 가지셨고, 시설에 대해서도 많이 자신감도 얻으시면서 시설을 이용하시는 당사자들이 계속 바뀌시잖아요. 그러면서 이렇게 이 훈련을 통해서 자신감도 얻으신 분들이 새로 들어오신 미등록 회원분들에게 이 사업을 소개하시고... (연구참여자1)

### 3.1.3 장애인 대상 서비스를 대체할 수 있는 기회 제공

장애등록이 되어있지 않은 당사자들은 장애인을 대상으로 제공되는 서비스를 이용할 수 없다. 게다가 경쟁고용체제로 진입하기에도 매우 어려운 상황에 놓여있다. 이 사업은 장애등록이 되어 있지 않은 당사자들을 대상으로 하고 있어, 이들에게 매우 유익한 사업이 될 수 있을 것이라는 기대로 사업에 참여하게 되었다.

등록하신 분들에 비해서 애초에 이용할 수 있는 사회적 인 자원이나 제도들이 조금 많이 부족하다고 느꼈고 그렇다고 해서 바로 경쟁고용으로 하기에는 너무 좀 벽이 있다고 많이 어려움이 있어가지고 이런 취업 등 교육부터 차근차근 해볼 수 있는 이 사업에 신청을 하게 됐습니다. (연구참여자4)

### 3.1.4 직업훈련을 거친 후 취업기회 부여

이 사업은 당사자가 훈련을 거쳐 취업으로도 연결될 수 있도록 설계가 되어있으므로, 당사자에게 취업기회를 부여할 수 있다는 장점을 갖고 있다. 이에 따라 당사자에게 취업기회를 부여하고자 하는 기관에서는 이 사업에 참여하게 되었다.

이번 사업은 이제 직무지원을 통해서 훈련을 거친 후에 취업의 기회가 주어지는 것이기 때문에 미등록 장애 회원분들 그리고 저희 실무자분들 또한 크게 메리트를 느꼈고요. 그래서 미등록 장애 분들이 한번 해보고 싶다고 먼저 요청을 하셔서 저희도 이제 계획서를 제출하게 되었습니다. (연구참여자2)

### 3.1.5 취업유지역량강화 기회 제공

취업유지역량강화를 위해서 지속적이고 반복적인 훈련이 필요하다. 특히 장애등록이 되어있지 않은 경우에는 적절한 훈련을 받을 수 있는 기회가 매우 제한되어 있다. 또한 취업을 한다고 해도 오랫동안 지속되는 것이 중요한데, 이를 위해 특별한 훈련이 필요하다. 이러한 필요성에 의해 이 사업에 참여한 기관이 있었다.

저희 같은 경우에도 지금 취업률이 한 70% 정도가 유지되고 있는데. 그 중에서도 보면 이제 복지카드 없으신 분들 같은 경우에는 만약에 경쟁취업을 하시더라도 취업유지가 너무 힘들시더라고요. 그리고 그것들이 단기간에 그만두거나 하시는 경우들이 너무 많아서 이 기회에 다시 한 번 복지카드 없으신 분들에게 좀 기회를 드리고자 이 사업에 신청하게 됐습니다. (연구참여자2)

## 3.2 장애 미등록과 등록 간의 차이

### 3.2.1 등록장애인 채용우대를 받지 못함

장애등록이 되어있지 않을 경우에 가장 크게 경험하는 문제는 바로 등록장애인 채용우대를 받지 못하는 것이다. 그러다보니 당사자는 비장애인과 같은 그룹으로 구분되어 이들과 경쟁해야 하는 상황에 처하게 되며, 이것이 장애 미등록으로 인해 취업시 겪게 되는 가장 큰 제약 사항이기도 하다.

사업장에서 지원을 받으려면 등록 장애인만 고용을 해야지만 지원이 되기 때문에 그런 면에 있어서는 저희가 고용이 어렵고요. 그리고 보호작업장에 대부분 취업을 많이 하시는데 그것도 이제 지원 기준 자체가 등록 장애인이어야만 지원이 가능해서 상대적으로 제한된 서비스가 될 수밖에 없어요... (연구참여자3)

### 3.2.2 직업훈련 경험을 많이 갖지 못함

직업훈련은 장애인 대상으로 이루어지는 것이 대부분이다. 그러다보니 장애등록이 되어있지 않은 당사자들은 상대적으로 직업훈련 경험을 갖지 못하는 경우가 매우 많다. 직업훈련의 경험이 많다는 것은 해당 직업에서 주로 사용하게 되는 기술들을 익히고, 그 숙련도가 높다는 것을 의미할 수 있으나, 당사자들은 장애등록이 되어있지 않다는 이유로 이러한 기회를 갖지 못하는 것이다.

등록 장애인에 비해서 어려웠던 거는 훈련 기회가 없었고 그리고 취업을 하는 다양한 업무나 사업장이 있잖아요. 그런 경험들이 없으세요. 그래서 예전에 장애 등급이 있으신 분들은 지원 고용을 통해서 단기 아니면 장기로라도 다양한 취업 경험이 있으시지만 장애 미등록 대상자들은 그런 경험 자체가 없으셨기 때문에...(연구참여자5)

### 3.2.3 장애등록에 대한 오해 존재

정신질환자의 장애등록이 매년 긍정적으로 작용하지는 않았다. 장애등록이 오히려 낙인처럼 인식되는 경우가 있었던 것이다. 이에 따라 당사자들은 오히려 장애등록을 하려고 하기보다는 혜택을 받을 수 있음에도 장애등록을 하지 않으려고 하는 경우가 있었다.

먼저 장애등록을 하고 싶어도 못하는 경우들이 있지 않습니까. 이게 장애기준이 맞지 않아서 못하는 경우들도 있을 거고, 아니면 가족이나 친척이 반대해서 못하는 경

우, 본인이 희망하지 않는 경우도 있을 거고, 그리고 지금은 이제 법이 바뀌었지만 복지카드를 한 번 받으면 이제 평생 가지고 가야 된다는 생각들을 가지고 있는 가족들도 되게 심하다 보니까, 이분이 충분히 일상적인 기능들이나 직업적인 기능이 분명히 조금 경쟁 취업하기에는 조금 힘들는데, 힘든 상황인데도 가족분들이나 또 그렇게 생각 안 하시는 분들이 있으시다는 거죠. (연구참여자2)

### 3.3 당사자가 처한 불리한 노동환경

#### 3.3.1 자동화 등으로 인한 단순노동 일자리의 감소

과학기술 및 산업환경의 발달에 따라 점차 생산설비 등이 자동화되면서 단순노동 일자리가 다수 감소하였다. 주로 단순노동 일자리에 종사했던 당사자들은 점차 일자리를 잃게 되는 경우가 많았으며, 재취업에 어려움을 겪고 있었다. 앞으로 이러한 변화는 노동환경 전반에서 이루어질 것이므로 당사자가 처한 노동환경은 매우 어렵고 힘들다고 할 수 있다.

#### 3.3.2 비장애인보다는 취약한 기능상태로 인해 일자리가 제한됨

신체적·정신적인 기능상태가 비장애인보다 기능이 취약한 당사자는 비장애인에 비해 일정시간 이상, 일정 강도 이상의 일을 하는 것이 어렵다. 특히, 약물복용 등이 필요한 경우에는 업무시간 내에 할애되는 시간들이 있으므로, 이를 고려하게 될 때 당사자가 진입할 수 있는 일자리가 매우 제한된다. 게다가 취업을 했다고 해도 정신질환의 특성으로 인해 여느 장애인보다도 낮은 환경에 적응하기 어렵다. 특히 당사자들에 대한 부정적인 시선, 태도 등을 보이는 환경에서는 당사자가 더욱 적응하는데 취약할 수 밖에 없다. 그러다보니 여러 가지 지원방안이 병행되지 않으면 일하기가 매우 제약된다고 할 수 있다.

취업처를 이걸 뚫었다고 해도, 또와서 취업을 했다고 해도 스트레스를 감당할 수 있는 것들이나 오래 일하는 거나 이런 게 일반 장애인보다는 조금 더 어려움이 있기 때문에 그런 독립 취업을 했다고 하면 그건 유지하는 거 그리고 애초에 뚫는 것 자체가 좀 힘들었던 것 같습니다. (연구참여자5)

#### 3.3.3 코로나19로 인한 일자리 감소

2020년 이후에는 특히 코로나19로 인해 전반적인 산업환경이 위축되었기에 전반적인 일자리 규모 자체가 감소되어, 당사자들의 취업은 더욱 어려워졌다.

코로나 시대에 맞춰서 뭔가 일자리 자체가 줄어들었던 것도 가장 크게 분명히 작용했을 거고, 그러다보니까 경쟁이 더 치열해지는데 거기를 뚫고 들어가는 거 자체가 좀 힘들다고 생각해요. (연구참여자4)

### 3.3.4 정신질환에 대한 사회적 편견

정신질환에 대한 사회적인 편견으로 인해 정신질환을 갖고 있는 당사자들의 취업장벽은 높다. 정신질환이 있는 당사자에 대한 막연한 두려움뿐 아니라 돌발행동으로 인한 피해를 우려하고 있었다. 해당 당사자 개인에 대한 정확한 이해를 바탕으로 하는 것이 아니라 정신질환에 대한 사회적인 편견으로 인한 것으로, 이러한 연유로 사업에서는 당사자를 쉽게 고용하려고 하지 않는 것이다.

저희가 사업하면서 제일 힘들거나 정책적인 것들도 꼭 추구해야 되는 것들이 지금 정신질환자에 대한 편견인 것 같아요. 지역인식들이 계속 부정적인 인식도 되게 강해요... (연구참여자2)

### 3.3.5 경쟁고용시 상대적으로 약한 경쟁력

신체적·정신적 기능이 약한 당사자는 장애등록이 되어 있지 않은 입장이기에 취업이 어려운 상황이다. 그런데 이들은 등록장애인이 아니므로 경쟁고용을 해야 하는 상황을 마주하게 된다. 신체적·정신적 기능이 약한 상태이고, 숙련된 기술을 갖고 있는 경우도 아직은 많지 않으므로, 경쟁고용시 경쟁력이 비장애인에 비해 약할 수 밖에 없는 상황이다. 이에 따라 취업이 매우 어려운 상황이라고 할 수 있다.

일단은 첫 번째로 등록 장애인들에 비해서 기회가 상당히 적고요. 서비스 자체도 참여할 기회가 적으셨어요. 그리고 경쟁 취업을 통해서만 취업을 할 수 있는데 그 또한 취업에 어려움이 있고 지속하는 것에도 어려움이 있었는데... (연구참여자3)

### 3.4 사업체에서 말하는 당사자 고용의 어려움

#### 3.4.1 장애인의무고용률 충족을 위해 고용

일정 규모 이상의 사업체에서는 장애인의무고용률 충족을 위해 장애인 고용을 해야 하는 상황이었다. 그러므로 사업체에서는 장애인 등록이 되어있지 않은 당사자를 장애인 고용에 더해 추가로 고용하는 것이 어려운 상황이라고 하였다.

만약에 회원분들이 훈련을 하시는 곳이나 지원을 하시려고 하는 업체가 근로자 수가 좀 많은 업체인 경우에는 장애인의무고용률이 있잖아요. 업체에서도 같은 정신질환을 갖고 있다 하더라도 본인들 업체에서의 의무고용률을 채워야 하기 때문에 이왕이면 장애인등록을 받으신 분들은 우선 채용을 많이 하시더라고요. (연구참여자 1)

### 3.4.2 당사자 고용에 대한 막연한 불안

정신질환이 있는 당사자를 고용하는 데 있어서 사업체에서 가장 불안해야 하는 것은 바로 당사자를 고용했을 때 후속되는 문제가 없는가이다. 일하는 것 자체뿐 아니라 함께 일하는 동료들 간의 관계 등 막연한 불안을 느끼는 것이다.

### 3.4.3 당사자의 돌발행동에 대한 두려움

사업체에서 당사자 고용에 대한 막연한 불안과 함께 갖고 있는 것이 바로 당사자가 혹시나 돌발행동을 하지는 않을까하는 두려움이다. 이는 당사자에 대한 이해 부족으로 인한 것이기는 하지만, 당사자의 고용을 저해하는 중요한 요인이 되고 있다.

정신질환자의 특성인데. 이게 지속적인 취업이 되게 어려우시고. 그리고 제조업 쪽에 제가 좀 요청을 드리면 돌발행동에 대한 두려움이 많으시더라고요. 정신질환자는 돌발행동을 하기 때문에 다칠 수가 있어서 안 받고 싶다는 말도 많이 하시어요. 이게 정신질환자에 대한 전체적인 편견인 것 같아서... 이것을 어떻게 기능을 변화시키면 될 수 있을까라는 생각은 있어요. (연구참여자2)

## 3.5 경쟁고용시 전략

### 3.5.1 당사자의 정신질환 여부 등을 공개하고 취업업체 개발 시도

당사자가 경쟁고용이 되도록 시도할 때 사용하는 전략 중 하나는 당사자의 정신질환 여부 등을 공개하고, 이를 수용하는 취업업체를 개발하는 것이다. 취업업체 개발 시부터 당사자가 갖고 있는 정신질환을 수용하는 사업체를 개발하기 때문에 개발된 이후에는 취업이 가능하다.

처음에 사업체를 개발할 때는 어디에서 왔더라는 것을 밝히고 시작을 했어요. 애초에 그렇게 밝히고 시작을 했어요. 그분들이 이력서를 개별적으로 내서 이렇게 진행을 하기보다는, 저희가 먼저 쫓는 형식으로 했기 때문에... (연구참여자4)

### 3.5.2 취업업체 개발 이후 당사자의 정신질환 공개

당사자의 취업을 위해 실무자들이 사용하는 전략은 당사자의 정신질환 여부를 공개하기 전에, 먼저 취업업체를 개발하고 나서 당사자의 정신질환 여부를 공개하는 것이다. 사업체 고용주가 정신질환에 대한 이해가 적고 오히려 부정적인 편견을 갖고 있는 경우라면 다수의 취업업체를 개발하기 위해서 사용하는 방법이다.

항상 취업장에 나갔을 때 약을 먹는 대상자인지를 얘기를 해야 되나 하지 말아야 되나에 대한 그런 딜레마가 있어요. 알리게 되었을 때 취업이 안되는 경우도 많아서. 그러면서 회원분들이 자신감도 많이 떨어지구요. 그래서 일단 취업처부터 개발하고 나서 정신질환에 대해 알리는 방법을 취하기도 해요. (연구참여자1)

## 3.6 고용지원사업 운영에서의 딜레마

### 3.6.1 훈련참여와 급여 지급 사이에서의 우선순위 선택

고용지원 사업 자체가 훈련의 목적으로 진행되는 것이지만 당사자는 일정한 노동을 하고, 그에 대한 급여에 해당하는 참여수당을 지급받는다. 그러나 당사자에게 생계를 위한 충분한 수당이 지급되는 것은 아니므로, 당사자는 충분한 금전적인 보상이 이루어진다고 느끼지 못하는 문제가 있다. 이럴 때 훈련참여에 대한 동기가 저하될 수 있는데, 그럴 때마다 훈련에 참여하는 기회를 갖는 것이 큰 목적이라는 것을 설명하면서 설득을 하고, 훈련참여를 독려했다.

사실 처음에 이제 참여수당에 대해서 말씀을 드렸을 때는 아무래도 장애 미등록분들은 이전 시급이랑 비교해서 생각을 하시더라고요. 그래서 사실은 거기에 대한 크게 메리트가 없었어요. 그래서 참여 자체를 고민하시더라고요. 내가 일하는 거에 비해서 돈이 너무 적다. 이렇게 얘기하셔서, 저희가 이제 훈련의 기회를 제공하는 것이 큰 목적이라는 걸 통해서 이제 계속 설득을 시켜서 참여하시는 경우가 많았어요. (연구참여자2)

### 3.6.2 당사자 고용 사업체에 대한 지원금 제공

미등록 정신질환자들의 취업을 활성화하기 위해서는 당사자들을 고용하는 사업체에 지원금을 제공하는 방안이 마련되는 것이 필요하다. 이들을 고용하는 사업체들은 일정한 손해를 감수하고 당사자들을 고용하는 것이다.

조금 더 그런 사업체나 고용주에게 지원금이나 이런 것들을 뭔가 혜택이라고 해야 될까요. 조금이라도 뭔가 제도적으로 보장을 해준다면 그분들도 조금 더 마음을 열지 않을까. 아니면 우리가 설득할 수 있는 문이 좀 넓어지지 않을까라는 생각이 들었습니다. (연구참여자4)

지원금 같은 뭔가 사업주를 혹할만한 돈, 지원금 같은 걸 좀 열어두면 조금 더 우리가 업체 개발을 하고 취업 훈련을 하는 데 용이하지 않았을까라는 아쉬움이 조금 있고요. (연구참여자4)

### 3.6.3 훈련을 위한 충분한 기간 제공

당사자에게 일정한 훈련기간을 제공할 수 있는 것도 매우 어려운 일이지만, 직무와 기술에 따라서는 훈련기간이 매우 짧을 수 있다. 그러나 직무와 기술 특성에 따라 상이하게 훈련기간을 정할 수 있거나, 충분한 훈련기간을 정할 수 있는 상황이 아니다. 당사자가 훈련에 참여하였으나, 취업으로 연계할 수 있을 정도의 훈련이 되지 않을 수 있으므로 이에 대한 고민이 있다. 훈련기간은 훈련생인 당사자에 대한 사업체의 태도에 영향을 미치기도 했다. 이를테면 짧은 훈련기간은 당사자에 대해 임시로 훈련을 받고 떠난다는 인식을 갖게 하여 집중적인 훈련을 저해하기도 하였다.

예를 들어서 이 현장훈련 3주 훈련을 통해서 취업경험이 없으신 분들은 내가 사무직을 해봤더니 이게 나한테 맞아, 그래서 굉장히 뿌듯하게 3주를 끝내신 분이 있고, 어떤 분들은 이게 정말 이제 3주의 현장훈련이 굉장히 소중한 게 현실과파이가 되시는 거죠. (중략) 어떤 분들은 굉장히 그 3주 훈련도 길게 느껴져서 중간에 탈락되거나, 못 다니시겠다고 포기하시거나 이런 분들도 있으세요. (연구참여자1)

저희가 이제 3주 훈련을 하다보니까 사업체의 3주 훈련이라는 이름 자체가 이제 훈련생이라고 저희도 소개를 하고 업체에서도 받아들이다 보니까 업무를 다 같이 경험할 수 있는 업무를 주지는 않으세요. 어차피 3주만 하고 이제 갈 사람이라는 생각을 하시다 보니까.(연구참여자1)

### 3.6.4 한정된 훈련내용에 대한 대안 마련

현재 당사자들이 훈련을 받고 있는 내용들은 대부분 단순노동직에 대한 것이다. 그러다 보니 다양한 일자리의 연계로 연결하기가 쉽지 않은 것이다. 이는 다양한 교육훈련 프로그램을 개발해야 하는 필요성과도 연결되

어 있는 부분이다.

최대한 좀 쉽게 접근할 수 있는 거, 그 다음에 이제 거기 직원들이 하지 않는 업무, 쉬운 업무들을 주시다 보니까. 어떤 회원분들은 그게 맞다고 하시기도 하지만, 요즘 저희 같은 경우는 젊은 회원분들이 좀 많다보니까 컴퓨터도 잘하시는 분도 있는데요. 오히려 나를 어떻게 생각하면 업무를 너무 안주시는 것 같아요. 이렇게 얘기하시는 경우도 있어가지고 제가 그거는 사업체와 계속 소통을 하고 있어요. (연구참여자1)

## 3.7 미등록 정신질환자 고용지원 방안

### 3.7.1 미등록 정신질환자 대상 직업재활지원체계 마련

장애인등록이 되어있지 않은 당사자들은 지원의 사각지대에 놓여있다. 현행 직업재활서비스도 대부분 등록장애인을 대상으로 하고 있다. 그러므로 정신질환의 특성을 고려하여 이들에게 적합한 직업재활 지원체계가 마련되어야 한다.

이런 장애등급이 없으신 대상자들을 대상으로 직업재활 지원고용을 할 수 있는 체계는 필요하다는 생각이 들고요. 하면서 정말 많이 고민을 하게 됐던 거 같아요. 그러니까 기능이 좀 좋으시거나 이런 미등록 장애 대상자분들 또 다르게는 장애등급이 있지만 취업기능이 되시는 분들은 고용에 문제가 크게 없으시거든요. 근데 또 장애등급 유무와 상관없이도 취업에 대한 어려움을 호소하시거나 유지가 어려운 분들이 계시기 때문에 그런 부분에 대해서도 다시 한 번 재정립을 할 필요도 있겠다는 생각은 많이 들었던 것 같아요. (연구참여자5)

### 3.7.2 미등록 정신질환자 취업 전담 인력 확충

대다수의 인력들이 미등록 장애인뿐 아니라 정신질환자들의 직업재활 및 그 외 업무도 동시에 담당하고 있는 상황에 있으므로, 직업재활을 담당하는 역할에 몰입하기가 매우 어려운 상황이다. 이러한 상황에서 필수적으로 해결되어야 하는 것이 바로 취업전담인력이 확충되어야 하는 것이다.

정신재활시설 같은 경우에는 대부분 취업전담하는 팀들이 그렇게 많은 인력이 배치되지 않는 걸로 알고 있습니다. 신규 취업장 개발도 해야 되고, 취업자들 직업유지도 지원해야 되고 또 개별업무들도 주어져고, 지원사업도 해야 되고 여러 가지 업무들이 주어져다보니까. 대부분 이제 신규 취업장 개발 같은 경우에는 다양한 업체들을 개발 못하고 있는 현실에 있습니다. (연구참여자2)



### 3.7.3 전문화된 훈련과정 개발 및 확대

먼저, 현장훈련시스템이 필수적으로 요구된다. 직업훈련을 위해서는 현장훈련시스템이 필수적으로 요구되는데, 당사자가 실제 현장에서 훈련을 하면서 직업환경을 직·간접적으로 경험할 수 있고, 그 직업에 요구되는 기술을 익힐 수 있다. 이에 따라 미등록장애인의 취업 활성화를 위해서는 집중적인 현장훈련지원이 필요하다고 할 수 있다.

현장훈련시스템은 꼭 있어야 되는 거 같아요. 근데 현장 훈련시스템을 하고 난 다음에, 좀 추가적인 걸로 1인 근무훈련에 대한 기간이 있었으면 좋겠어요. 그러니까 지금은 직무지도원이랑 같이 근무를 하다보니까, 여기서는 같이 하니깐 잘하는데, 그 사람이 혼자서도 잘할 수 있을지에 대한 확신이 없다는 고용주들의 의견이 있었어요. (연구참여자2)

그 다음으로 기술직 훈련과정의 개발이 필요하다. 고도의 기술이 아니어도 기술훈련이 필요한 직업의 경우에는 이에 맞는 훈련과정이 개발되어 운영되어야 한다. 이를테면 바리스타라는 직업을 갖기 위해서는 커피 제조기술이 있어야 하는데, 이를 익히기 위한 훈련과정이 현재 미비한 것이다. 그러므로 기술을 익힐 수 있는 훈련과정을 개발하는 것이 필요하다.

세 분은 기술직을 원하셨어요. 근데 이 세 분이 제일 힘든 거예요. 단순직의 경우는 단기간 훈련을 하거나 기관에서 훈련을 하는 것도 가능하지만, 이 기술직을 원하시는 세 분은 기술훈련을 하셔야 하잖아요. 근데 장애등급이 없으시니까 이런 것도 지원받지 못하고, 계속 그냥 원하고만 계시고, 실전을 못하고 계셨거든요. 이번에 회원분들이 많이 하셨던 것은... (연구참여자 5)

### 3.7.4 직업훈련 참여수당 확대

참여수당 지원은 직업훈련을 받는 당사자들에게 동기를 부여하는 데 사용된 방안이었다. 그러나 참여수당 수준 자체가 매우 낮은 상황이므로 이를 확대하는 것이 필요하며, 최소한 최저시급에 맞춰지는 것이 필요하다고 생각하였다.

저희는 참여수당 자체가 직무지도원에 비해서 너무 적고요. 그래서 최저시급을 맞췄으면 좋겠다는 생각을 저도 계속 하고 있고...(연구참여자2)

### 3.7.5 정신질환에 대한 인식개선 노력

미등록 정신질환자 취업에 있어서 가장 큰 장벽은 정신질환에 대한 사회적 편견이었다. 가장 희망하기로는 정신질환에 대한 사회적 편견이 사라지고, 그 개인이 갖고 있는 능력이 존중되고, 일할 수 있는 기회가 제공되는 것이었다.

저희가 제일 힘들거나 정책적인 것들도 추구해야 되는 것들이 지금 정신질환자에 대한 편견인 것 같아요. 지역의 인식들이 계속 부정적인 인식이 되게 강해요. 정책적으로 저희가 고용주분들한테 정신질환자분들 위험하지 않다고 설명하면서.. 환경이 좀 있으면 어떻게 망상이 좀 있으면 어때요. 업무하는 데 문제는 없거든요. 좀 증상이 심하신 분들은 혼자 업무할 수도 있는 거고, 다양한 형태로 업무할 수도 있고, 시간대 조정할 수 있는 것들인데...(연구참여자2)

### 3.7.6 전문가에 의한 인증 도입

전문가에 의해서 미등록 정신질환자가 충분히 일할 수 있는 것을 의견서로 인증해주는 방안도 모색해볼 필요가 있다는 의견도 있었다.

예를 들어서 저희가 이제 응급 입원이나 그런 걸 시도할 때 이제 전문 요원들이 동행해요. 경찰 구급대원 동의하에 진행이 되는 부분이 있잖아요. 그래서 그런 정신과 업무에서는 전문요원이라는 직종에 대한 중요성을 얘기하면서도 전문요원의 의견서라는 양식 자체가 법적 효력은 없어요. 그런 부분이 조금 더 인정이 되면 고용주분들에게 저희가 제시하기에도 좋을 것 같아서. 그런 것들이 있으면 더 좋지 않겠나라는 생각이 듭니다. (연구참여자2)

예를 들어서 지속적으로 치료를 받고 계시다는 그런 증빙이나, 몇 년 정도 치료를 받았고, 결과가 어떻게 그렇게 지금 안정적인 상태를 유지하고 있다는 그런 걸 증빙할 수 있는 서류를 제출하면 좀 가능하지 않을까라는 생각은 드는데요. (연구참여자2)

### 3.7.7 직업재활실무자 네트워크 구성

미등록 정신질환자의 취업활성화를 위해서는 당사자들의 직업재활을 담당하는 실무자들 간의 정보교류, 자원공유, 활발한 소통을 위한 네트워크의 구성이 필요한 것으로 인식하였다.

사업 담당자분들 카톡 창이 지금 간담회에 들어서 만들 어졌는데 그 이전에도 궁금하거나 이런 것들이 있으면 좀 자유롭게 소통할 수 있는 창구가 없었고, 거의 협회에 바로 전화를 해서 물어봤던 것 같거든요. 그래서 취업훈련에 참여하시는 분들이나 아니면 실무자들의 소통이 조금 더 원활하고 자유롭게 이루어질 수 있는 창이 있었으면 좋겠다는 생각이 들었습니다. (연구참여자5)

#### 4. 논의 및 결론

본 연구는 미등록 정신질환자의 발전적인 고용 활성화 방안을 모색하고자 하는데 그 목적이 있다. 이에 따라 한국정신재활시설협회에서 주관하는 「미등록 정신질환자 외부취업 지원사업」을 담당하고 있는 직업재활실무자들을 대상으로 초점집단인터뷰(FGI)를 실시하였다. 연구의 주요결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 실무자들은 사업참여의 동기로 여러 장점들을 들고 있었다. 먼저 지원고용 연계의 어려움으로 인해 본 사업을 대안으로 생각하였고, 당사자들에게 긍정적인 일의 경험과 장애인 대상 서비스를 대체할 수 있고 훈련 후 취업기회를 부여할 수 있는 점, 그리고 취업유지 역량을 강화시킬 수 있는 기회 제공 등을 이유로 설명하였다. 이로써 시범사업으로 진행된 「미등록 정신질환자 외부취업 지원사업」의 긍정적인 효과를 기대한 것으로, 정신질환자 직업재활현장에서는 미등록 정신질환자 외부취업에 대한 지원의 필요성을 갖고 있음을 확인할 수 있었다.

둘째, 미등록 정신질환자는 등록장애인에 비해 채용 우대를 받지 못하고, 직업훈련 경험을 많이 갖지 못하고 있다고 인식하고 있었다. 이는 박성원 외[15], 조윤화 외[17]에서도 밝혀졌던 것으로 미등록 정신장애인은 장애 등록이 되지 않음으로써 여러 가지 제한들을 경험하고 있었던 것이다. 이에 대해 실무자들은 정신질환자의 노동환경이 자동화 등으로 인해 단순노동 일자리가 감소하였고, 낯선 환경에 대한 적응에 대해 취약한 기능 상태와 코로나 19로 인한 일자리 감소 문제, 정신질환에 대한 사회적 편견으로 인해 취업 장벽이 높은 등 경쟁고용의 취업은 매우 어려운 상황임을 인식하였다.

셋째, 사업체에서는 장애인의무고용률 충족을 위해 고용을 해야 하는 상황에서 장애등록이 되어있지 않은 당사자를 장애인 고용에 더해 추가로 고용하는 것이 어려운 상황이었다. 이는 박성원 외[15], 조윤화 외[17]에서와 같이 정신질환자 당사자뿐 아니라 사업체 차원에서도 부담을 느끼는 부분인 것을 확인할 수 있었다. 특히 사업

체에서는 미등록 정신질환자를 고용을 하더라도 미등록 정신질환자에 대해 일하는 것 자체뿐 아니라 함께 일하는 동료들 간의 관계 등에 있어 문제가 없는지 막연한 불안감을 느끼고 있다고 보고하였다.

넷째, 미등록 정신질환자들을 위한 경쟁고용 시 전략으로는 당사자의 정신질환 여부를 공개하고 이를 수용하는 사업체를 개발하는 방법과 먼저 사업체를 개발하고 나서 당사자의 정신질환 여부를 공개하는 방법을 설명하였다. 이는 실무자들이 다양한 취업지원 전략들을 취하고 있다는 것으로서, 당사자의 정신질환 여부를 공개하는 것은 이들의 취업을 제한시키는 요인으로도 이해할 수 있는 것이다.

다섯째, 실무자들은 사업 운영에서의 딜레마를 토로하였는데, 본 사업이 훈련의 목적으로 진행하며 참여수당을 지급하고 있지만 당사자에게 충분한 금전적 보상이 이루어지지 못해 참여 동기가 저하될 수 있는데, 그럴 때마다 훈련에 참여하는 기회를 갖는 것이 목적이라는 것을 설명하면서 설득을 하면서 훈련 참여를 독려하고 있었다. 이는 그러면서 고용 사업체에 지원금을 제공하고 훈련을 위한 충분한 기간이 필요하며, 다양한 교육훈련 개발의 필요성이 제기되는 것으로 이해할 수 있다.

마지막으로, 이들을 위한 지원방안에 대해 탐색하면서 이들에게 적합한 지원체계를 구축하고 취업전담인력의 확충과 전문화된 훈련과정의 개발 및 확대를 요구하였다. 이러한 연구결과들을 기초로 하여 미등록 정신질환자의 고용 활성화를 위한 실천적, 정책적 함의를 다음과 같이 제시하고자 한다.

먼저 연구결과를 토대로 다음과 같이 실천적인 제언을 하고자 한다.

첫째, 미등록 정신질환자의 고용 확대를 위해서 집중적인 현장 훈련과정의 개발과 지원이 필요하다. 본 시범사업의 경험을 통해서 미등록 정신질환자의 고용 가능성을 확인할 수 있었던 것 만큼 보다 전문화되고 집중적인 현장훈련 시스템은 필수적으로 요구된다고 본다. 이를 통해 이 과정에 참여한 미등록 정신질환자 당사자들이 실제 현장에서 훈련을 하면서 직업환경을 직접 경험할 수 있고, 그 직업에 욕구되는 기술을 익힐 수 있는 기회가 될 수 있다. 사전 현장훈련에는 직무지도원이 배치되어 지원을 받아 안정적으로 근무하더라도, 정식 고용 이후에는 혼자 일하게 되기 때문에 이를 위한 집중적인 현장훈련 지원도 필요하다. 또한 바리스타 등의 기술직 훈련과정의 경우에는 이에 맞는 훈련과정이 개발되어야 하고, 직종과 사업체 특성 등에 따라 취업훈련에 대한 일정

한 가이드라인을 제시해 주는 매뉴얼이 개발되어 제공되는 것도 함께 필요할 것이다.

둘째, 적절한 급여수준의 확대가 필요하다. 본 사업에 참여하는 미등록 정신질환자에게 80% 이상 직업훈련을 이수한 경우에 참여수당의 지원은 이들의 참여 동기를 부여하는 방안이었으나 참여수당 자체가 너무 낮아 최저 시급에도 못 미치는 수준으로 참여 동기를 저하하는 요인이었다. 그러므로 최소한 최저시급에 준하는 금전적인 보상으로 느껴질 수 있는 적절한 급여수준으로의 확대가 필요하다고 본다.

셋째, 이들을 위한 구직 과정에서 정신질환자의 특성을 고용주와 사업체 직원들에게 지속적으로 설명하고, 이들의 특성과 기능에 적합한 직무들을 사업체 내에서 개발해 내는 것이 필요하다. 정신질환자의 특성에 맞는 직종별로 적합한 직무와 비교적 단기간의 훈련을 통해 사회적 고용을 실질적으로 늘릴 수 있는 전략직종을 찾아내는 것이 요구된다고 본다.

넷째, 이들의 직업 배치 이후 직업유지를 위해 근무형태의 탄력적 운영이 필요하다. 본 사업에 참여한 미등록 정신질환자들은 직업훈련의 기회가 적고 숙련된 기술을 갖고 있는 경우도 많지 않아 경쟁고용 시 비장애인에 비해 취약한 상태이다. 또한 정신질환자의 경우 신체의 장애인에 비해 오랜 시간 동안의 작업 수행에 어려움을 토로하는 경우가 많아 전일제 근무 외에 필요한 경우 시간제 근무, 일시 고용 등으로 근무형태를 탄력적으로 배치한다면 직업유지에 많은 도움이 될 수 있을 것으로 판단된다.

한편, 다음과 같이 정책적인 제언을 하고자 한다.

첫째, 미등록 정신질환자에 대해서 동등한 직업재활서비스의 기회 부여가 필요하다. 장애등록이 되어있지 않은 정신질환자들은 직업재활지원체계의 사각지대에 놓여 있다. 현재 정신질환자의 경우 사회적 편견과 선입견 등으로 인해 장애 등록율은 전체 등록장애인의 3.9%에 불과한 실정이다[2]. 이처럼 정신질환자는 장애등록률이 다른 장애유형에 비해 낮고 기피하는 경우가 많고, 미등록 정신질환자에게는 「장애인복지법」상에서 제공되는 직업재활서비스의 기회에서 배제되는 경우가 대부분인 것이 현실이다. 현재 정신재활시설 등에서 자체적인 직업재활 프로그램에 참여하는 등의 노력을 하고 있으나, 이와는 별도로 장애인고용공단의 직업훈련 프로그램을 대상을 확대하여 이들에게도 직업재활 서비스의 참여 기회를 부여하는 것이 필요하다고 본다. 이때 무조건으로 대상을 확대하는 것이 아닌, 주치의 의뢰서를 제출하도록 하는 조건을 부여하는 것이 보다 적절하다고 판단된다. 이런

부분에 지속적인 제한을 둘 경우 현재 정신질환자의 참여를 제한하는 「장애인복지법」 제15조 조항에 대한 폐지가 2021년에 국회에서 통과된 부분에도 부합되지 않으며, 법적·권리적 측면에서도 정신질환자의 고용 참여 기회의 제한이라는 또 하나의 차별요소가 되기 때문에 이 부분에 대한 법적, 제도적 개선이 필요하다고 본다.

둘째, 고용 사업체의 고용주, 동료 상사, 직원들에 대한 특화된 장애 인식 개선 노력이 필요하다. 정신질환자의 경우 사회적 편견 등으로 인해 노동시장에서의 진입뿐 아니라 진입 이후에도 직장생활 중 소득 부분에서의 차별, 직장동료와의 차별 등의 문제가 다분히 내재되어 있는 것이 현실이다. 미등록 정신질환자가 경쟁고용에 안정적으로 정착하기 위해서는 정신질환자를 고용한 사업체의 직원들을 대상으로 한 장애인 인식개선 교육에 대한 개선이 요구된다. 현행 장애인 인식개선교육이 「장애인 고용 촉진 및 직업재활법」 제5조의 2항에 규정되어 근로자들에게 연간 1회 1시간 이상 교육을 의무적으로 받도록 하고 있으나 너무 형식적이며 정신질환에 대한 교육이 아닌 전체 장애로 포괄적으로 규정하고 있어 실효성이 부족한 상황이다. 이를 해결하기 위한 방안으로 근로자뿐 아니라 사업주가 필히 받을 수 있도록 근로자와 사업주로의 교육 대상자의 확대가 필요하며, 「장애인 고용 촉진 및 직업재활법」 또는 「장애인 차별 금지 및 권리구제에 관한 법률」을 개정하여 장애인 인식개선 교육을 사업체마다 장애유형에 따른 특성을 반영하여 교육을 받도록 법령을 개정하는 방안을 적극적으로 고려하는 것이 필요하다고 본다.

셋째, 미등록 정신질환자들의 고용 활성화를 위해서는 직업재활 사업에 대한 별도의 예산 배정과 함께 사업을 담당하는 직업재활 실무자들의 전담인력 확충 노력, 그리고 직업재활 전문가 양성을 위한 체계적인 교육 및 지원이 필요하다. 정신건강 영역에서 이들을 위한 공식적인 전달 체계로는 정신재활시설을 들 수 있는데, 현재 정신재활시설에서의 직업재활서비스에 대한 지원 확대를 위해서는 필요한 예산의 지원과 전담인력의 배치는 필수적이라고 본다. 대다수의 기관들에서는 1명의 인력이 정신질환자를 위한 직업재활 업무 외에 그 외의 업무들을 함께 겸직하여 동시에 담당하고 있는 상황에 있으므로, 직업재활 사업의 역할에 몰입하기가 매우 어렵다. 이런 상황에서 필수적으로 해결되어야 하는 것이 직업재활 전담인력의 확충노력이 필요하며, 이들은 제도적, 정책적 지원없이 각 기관마다 개별적인 노력과 업무 과중으로 인해 쉽게 소진되는 현상을 보이며 담당업무도 지속적으로

로 유지되지 못하고 있는 것이 현실이다. 그러므로 이러한 직업재활 실무자의 전문성을 확보, 유지할 수 있도록 체계적이고 전문적인 교육훈련의 제공과 지원 노력, 현실적인 인력배치가 필요하다고 본다.

본 연구는 「미등록 정신질환자를 위한 외부 취업 지원 사업」에 참여한 직업재활 실무자들의 인식을 바탕으로 서비스 환경을 분석하여 이들을 위한 고용 확대와 활성화 방안에 중요한 기초자료를 제공하고 여러 함의를 제공할 수 있었다. 그러나 본 연구가 미등록 정신질환자 지원사업을 실시하는 5개의 정신재활시설을 중심으로 일부의 사례만을 살펴본 점은 본 연구가 가진 한계라고 할 수 있다.

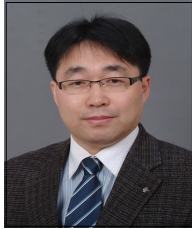
후속 연구에서는 미등록 정신질환자의 전체 대상자들로 대상을 확대하여 이들에 대한 인식 및 실태를 살펴볼 수 있다면 보다 실증적이고 발전된 결과를 기대할 수 있을 것이다. 또한 미등록 정신질환자의 고용과 관련된 표준화된 업무지침과 직종에 따른 상세한 업무 매뉴얼의 개발이 필요하다. 이를 통해 미등록 정신질환자의 새로운 고용 모델로 확대, 보급할 수 있을 것으로 기대한다.

## References

- [1] G. R. Bond. (2004). Supported employment: evidence for an evidence-based practice, *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 27(4), 345-359. DOI: <https://doi.org/10.2975/27.2004.345.359>
- [2] Ministry of Health and Welfare. (2022). 2021 Disabled Registration Status.
- [3] S. K. Kang., C. W. Je., M. K. Kim., K. H. Ha., N. H. Kim., E. H. Jung., J. W. Park., C. H. Jang., J. H. Lee., S. Y. Kim. & H. S. Jeon. (2020). Mental Rehabilitation Facility Operation and Use Status and User human rights status survey, National Human Rights Commission of Korea.
- [4] S. J. Yoon., Y. E. Kim., H. K. Lee., S. K. Chung, M. M. Choi. & K. H. Ha. (2019). Investigation of the actual condition of the medical system for the severely and mentally disabled. Korea University Medical Center, National Human Rights Commission of Korea.
- [5] D. Moore. (1998). Acceptance of disability and its correlates, *The Journal of Social Psychology*, 138(1), 13-25. DOI: <https://doi.org/10.1080/00224549809600349>
- [6] W. A. Wolfensberger. (1992). A Brief introduction to social role valorization as a high-order concept for structuring human services(2nd Edition), Syracuse.
- [7] K. C. Shin. (2018). The Enforcement and Legislative Evaluation of Mental and Welfare Act, *Journal of Legislative Evaluation*, 13, 15-58.
- [8] <https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?urlMode=lsInfoP&lsId=000222#0000>
- [9] H. C. Choi., E. M. Bae., D. J. Park. & S. K. Shin. (2018). A Study on Improvement of Working Environment for People with Mental Illness in Vocational Rehabilitation Facilities, *Health & Welfare*, 20(3), 161-181. DOI: <https://doi.org/10.23948/kshw.2018.09.20.3.161>
- [10] B. H. Lee. & J. H. Park. (2022). Response of the Community following the Abolition of Article 15 of the Welfare of Persons with Disabilities Act, *Welfare Issue FOCUS*, 3, Gyeonggi Welfare Foundation.
- [11] M. Kim, & K. S. Lim. (2017). Improvement plan for vocational rehabilitation service for the mentally disabled. Korea Disabled People's Development Institute.
- [12] M. H. Han., J. W. Kim., D. Y. Kim., H. S. Park., H. S. Park., T. Y. Hwang., Y. J. Seo., S. J. Kim., W. Y. Im. & S. M. Lee. (2017). Current State of Vocational Rehabilitation Program for Individuals with Disabling Mental Illness in Korea, *Korean Journal of Psychosomatic Medicine*, 25(2), 145-152.
- [13] H. J. Lee. (2001). A Study on the Characteristics of Registered and Non-registered Persons with Mental Illness, Master's thesis, Soongsil University.
- [14] I. T. Park. (2002). The Study on Cognition and Attitude of People with Disabilities about Disability Registration System, Master's thesis, Taegu University.
- [15] S. W. Park., M. W. Park. & J. H. Hyun. (2013). A Phenomenological Study on the Life Experiences of the Mentally Ill in the Disability Registration. *Journal of Rehabilitation Research*, 17(1), 45-76.
- [16] V. Braun, & V. Clarke. (2006). Using thematic analysis in psychology, *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. DOI: <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- [17] Y. H. Cho., S. Y. Song. & S. Y. Lee. (2021). An Exploratory Study on the Disability Registration Experience of Unregistered Mental Disabilities, *Journal of Disability and Welfare*, 52, 325-359.

최 희 철(Hee-Chul Choi)

[정회원]



- 2009년 8월 : 숭실대학교 사회복지학과 (박사)
- 2009년 8월 ~ 2010년 2월 : 경기복지재단 책임연구원
- 2010년 3월 ~ 현재 : 강남대학교 사회복지학부 교수

<관심분야>

정신건강, 직업재활, 사회복지실천

---

박 동 진 (Dong-Jin Park)

[정회원]



- 2017년 7월 ~ 2020년 2월 : 강남대학교 한국사회복지연구소 연구교수
- 2020년 3월 ~ 2022년 2월 : 한영대학교 사회복지과 조교수
- 2022년 3월 ~ 현재 : 경기복지재단 복지협력팀 연구위원

<관심분야>

장애인복지, 사회복지실천