

고용개발 2010-07



본 책자의 우측 상단에는 시각장애인을 위한 음성변환용 바코드 보이시아(VOICEYE)가 실려 있습니다.

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

김용탁 · 변민수 · 장창엽 · 유완식 · 이호성

한국장애인고용공단 고용개발원



발/간/하/며

정책 혹은 고용정책 그리고 장애인 고용정책이란 개념을 이해하는 것은 생각만큼 쉽지 않습니다. 그 개념들이 포함하고 있는 다양한 의미가 있기 때문입니다. 또한 장애인 고용정책이 왜 필요한지, 그 전략과 근거, 이념은 무엇인지에 대해서도 쉽게 이해하기 어려운 것이 현실입니다. 그런 점에서 장애인 고용정책과 관련된 이해관계자들 특히 정책을 수립하고 추진하는 당사자나 장애인 고용을 시행하는 담당자들이 손쉽게 이해할 수 있는 장애인 고용정책의 소개가 제대로 이루어질 필요가 있습니다.

본 길라잡이는 바로 이러한 필요성에 근거하여 추진되었습니다. 즉, 지금까지 장애인 고용과 관련한 다양한 입문서, 소개서가 존재했음에도 가장 필요하고 근본이 되는 장애인 고용정책 그 자체에 대한 안내서가 없었기 때문에 장애인 고용정책 자체를 소개하는 안내서를 마련할 필요가 있었던 것입니다.

그런 의미에서 본 길라잡이는 장애인 고용정책에 대한 기초적인 개념에서부터 제도의 내용까지 포괄하고 있습니다. 예를 들어 장애인 고용정책에 대한 이론적인 개념에서부터 우리나라 장애인 고용정책의 이해 그리고 장애인 고용과 관련된 흐름을 소개해주고 있습니다. 따라서 장애인 고용에 대해 관심을 갖기 시작하거나 장애인 고용 업무를 수행하고자 하는 사람들에게 의미있는 안내서가 될 수 있을 것입니다.

본 안내서를 내실 있게 만들어주신 자문위원님들께 감사드리며, 모쪼록 본 안내서가 장애인 고용정책의 좋은 ‘길라잡이’가 될 수 있기를 기대하겠습니다.

C·o·n·t·e·n·t·s

Abstract 06

일러두기 07

Part

01

장애인 고용정책의 이론적 탐색 09

- Q1. 왜 장애인 고용이 필요한가요?10
- Q2. 장애인 고용정책을 수립하고 추진하는 논리는 어떻게 설명할 수 있을까요?12
- Q3. 장애인 고용정책 추진에 있어서 기본적인 이념은 무엇입니까?14
- Q4. 장애인 고용정책에 대한 접근법은 어떤 것들이 있나요?16
- Q5. 장애인 고용정책의 특성은 어떻게 이해할 수 있나요?18
- Q6. 장애인 고용정책의 유형에는 어떤 것들이 있나요?21
- Q7. 고용정책 대상으로서 장애인은 어떻게 이해할 수 있나요?23
- Q8. 장애인 고용정책을 위한 재원은 어떻게 구성되나요?25
- Q9. 의무고용제도의 기본 방향은 무엇입니까?27
- Q10. 제외국의 장애인을 고용해야 하는 사업주의 책임은 어떻게 됩니까? ...29
- Q11. 장애인 고용을 이행하지 않은 사업주에 대한 조치는 각 국가에서 어떻게 이루어집니까?32

Part

02

우리나라 장애인 고용정책의 이해 39

- Q12. 우리나라 장애인 고용정책은 장애인 고용 효과를 가져왔나요?40
- Q13. 우리나라 장애인 고용정책의 재원은 어떻게 구성되나요?42
- Q14. 우리나라 장애인 의무고용 제도의 성립과 변천은 어떻게 되나요? ...44
- Q15. 의무고용률은 어떻게 결정되며 의무고용인원은 어떻게 산정할 수 있나요?48

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

Q16. 장애인 고용의무 미이행시 사업주에 대한 제재는 무엇입니까?50

Q17. 부담금의 목적은 무엇이며 어떻게 변화되어 왔나요?52

Q18. 장려금 제도의 의미는 무엇이며 어떻게 변화되어 왔나요?55

Q19. 의무고용 이행지도를 통한 의무고용률 제고 방안으로
어떤 사업이 추진되고 있나요?59

Q20. 정부부문의 장애인 고용 책임과 의무는 무엇입니까?61

Q21. 장애인 고용 사업주 지원제도는 어떤 것들이 있나요?63

Q22. 장애인 근로자 지원제도는 어떤 것들이 있습니까?67

Q23. 직업재활을 통한 장애인 고용 활성화는 어떻게 평가됩니까?70

Q24. 장애인 직업능력개발 사업 내용과 성과는 어떻습니까?73

Q25. 취업알선의 특징과 효과는 어떻습니까?76

Q26. 보조공학기기 지원사업의 내용은 어떻습니까?80

Q27. 지원고용의 내용과 추진 실적은 어떻게 나타납니까?83

Q28. 장애인 고용과 관련한 전달체계의 특징은 무엇입니까?86

Q29. 자회사형표준사업장은 장애인 고용 관련 어떤 역할을 하고 있나요? ·88

Q30. 연계고용 부담금 감면제도는 장애인 고용에 어떻게 도움이 됩니까? 90

Q31. 장애 인식 개선교육이 갖고 있는 의미는 무엇입니까?92

Part
03

장애인 고용의 다양한 흐름

95

Q32. 장애인 차별금지 제도의 의미는 무엇입니까?96

Q33. 유니버설 디자인과 장애인 고용정책의 관계는 어떻습니까?98

Q34. 다양성관리와 장애인 고용정책의 관계는 어떻습니까?100

Q35. 사회적 기업과 장애인 고용정책의 관계는 어떻습니까?102

Q36. 기업의 사회적 책임(CSR)은 장애인 고용에 어떤 의미가 있나요? ·104

참고문헌

106



Abstract

A Guidebook of the Disability Employment Policy in Korea

Kim, Yong-tak

(Research Fellow, Employment Development Institute, KEAD)

Byoen, Min-su

(Research Fellow, Employment Development Institute, KEAD)

Jang, Chang-yub

(Head of R&D Center, Employment Development Institute, KEAD)

Yoo, Whan-shick

(Senior Executive, Research Fellow, Employment Development Institute, KEAD)

Lee, Hyo-sung

(Assistant Deputy, Korea Employment Agency for the Disabled)

This guidebook is for both the person in charge and the staff of disability employment policy in Korea. We can understand a variety of ideas of disability employment policy from this guidebook.

This guidebook comprehensively explains the theory and practice such as theoretical aspects and practical contents of disability employment policy. We will be able to get the sufficient understanding of a wide range of disability employment policy from this guidebook.

Key words : guidebook, disability employment policy, theory and practice

일/러/두/기

본 길라잡이는 장애인 고용정책의 중요성에도 불구하고 장애인 고용정책에 접근하고자 하는 사람들에게 기초적인 소개를 해줄 안내서가 부재하다는 현실 인식에서 시작되었다. 따라서 책의 구성과 내용은 기본적으로 장애인 고용정책에 대한 기초적인 소개를 중심으로 하고 있다.

먼저 책의 구성은 크게 세 개의 범주로 구분하였다. 첫째는 장애인 고용정책과 관련한 이론적 탐색 부문으로 주로 장애인 고용정책의 필요성이나 이념, 접근법 등에 대한 소개를 하였다. 여기서는 특히 외국제도 등도 함께 살펴봄으로서 다양한 이론과 제도적 흐름을 알 수 있도록 구성하였다.

두 번째는 우리나라 장애인 고용정책의 실제로서 정책의 내용과 효과 혹은 평가 부문이다. 특히 장애인 고용정책에 대한 일반적인 소개이외에 그 정책에 따르는 정책 효과나 정책에 대한 평가를 포함시킴으로써 장애인 고용정책에 대한 이해를 도모하였다.

세 번째는 장애인 고용에 있어서의 다양한 흐름을 살펴보았다. 이는 차별금지 이외에 사회적 기업, 다양성관리, 기업의 사회적 책임 등과 관련된 것으로 이러한 개념들과 장애인 고용과의 관계성을 살펴보는 것이다.

책의 편집과 관련하여 먼저 본 길라잡이는 질문과 답변 형태로 구성하였다. 이 방식은 읽은 사람들로 하여금 궁금증 유발과 그에 대한 자연스러운 답변을 도출할 수 있다는 장점을 갖고 있다. 특히 다양한 장애인 고용정책을 소개함에 있어서 이슈의 중요성에 대한 관점이 다를 수 있기 때문에 이를 선별하거나 혹은 향후 보완을 할 경

우에도 이러한 형태의 논의 전개가 의미가 있다고 판단했기 때문이다.

각각의 질문에 대한 답변은 기본적으로 한국장애인고용공단 고용개발원에서 출판된 연구보고서 내용을 발췌, 수정하여 작성하였다. 그리고 부족한 부분에 대해서는 국내의 연구 논문과 서적 등을 참고하였다. 이 과정에서 문헌의 내용을 인용하여 활용하였으며, 인용된 저서나 논문 등의 출처는 「더 자세한 내용이 알고 싶다면」이란 코너에 포함시켰다.

끝으로 장애인 고용정책의 다양한 스펙트럼 속에서 독자들의 요구와 관심에 맞는 질문과 답변을 정확하게 이끌어 낸다는 것이 매우 어려운 일이라는 점을 밝히고자 한다. 특히 본 길라잡이의 주 수요층이 장애인 고용정책에 대한 입문이나 장애인 고용 사업을 추진하고자 하는 담당자 등으로 한정되었기 때문에 다양하고 전문적인 논의 보다는 정책 소개와 이해에 주안점을 두었다는 점을 밝혀두고자 한다.

Part

01

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

장애인 고용정책의 이론적 탐색

장애인 고용정책이란 “장애인을 대상으로 일할 능력을 갖추게 하는 직업훈련과 직업재활 그리고 취업알선 및 직업안정과 직업을 잃은 장애인에 대한 실업대책”으로 정의할 수 있습니다.

본 장에서는 장애인 고용정책의 필요성 및 논리와 이념 그리고 유형 등과 같이 장애인 고용정책 일반에 대한 이론적 탐색을 중심으로 구성하였습니다.

왜 장애인 고용이 필요한가요?

Q1

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ❖ 장애인에 대하여 고용기회를 확대하여 준다는 것은 그들의 자립과 발전을 도와준다는 복지 정책적 측면뿐만 아니라 우리사회의 조화로운 발전을 도모하는 것입니다. 장애인 간의 동일한 노동기회 부여의 노력은 사회통합 뿐만 아니라 국민통합이 공고해지고 사회의 정치적 기반도 안정될 것입니다. 즉, 장애인의 통합은 국가 발전과 사회경쟁력 측면에서 절대적으로 필요합니다.
- ❖ 둘째는 인도주의적 필요성입니다. 인간다운 생활의 보장은 현대 복지국가의 궁극적 목적으로 의식주의 기본적 보장에서 각자의 인격적 존엄성을 보장하는 데로 확대되어 가고 있습니다. 즉, 장애인 고용은 장애인으로 하여금 사회적으로 자립할 수 있도록 돕는 것이라고 할 것입니다.
- ❖ 셋째, 경제적 필요성입니다. 장애인 고용은 신체적, 정신적 결함으로 인해 국가와 사회에 의존적 생활이 불가피한 장애인들을 직업인으로 사회에 복귀시킴으로써 국가와 사회의 부담을 경감시켜줍니다. 그리고 납세로써 사회에 기여하도록 하는 것입니다.
- ❖ 넷째, 사회적 필요성입니다. 장애인 문제를 가정이나 사회단체 등에 맡긴 채 국가 차원의 본격적, 근본적 대책이 강구되지 않을 때 비생산적인 성격을 가질 수밖에 없고 좌절감과 소외감으로 사회적 갈등을 일으킬 수 있습니다. 이에 반해 국가가

장애인의 노동능력 향상과 고용기회 증진을 위한 적극적인 정책을 수립하고 배려자로서의 기능을 강화해 나간다면 전체로서의 투자효율도 커지고 갈등이 해소되어 장애인들의 성취감, 참여의식, 일체감이 증대될 것입니다.

- ❖ 다섯째, 정치적 필요성입니다. 한 사회가 노동하기를 원하는 모든 구성원에게 노동할 기회를 마련해주지 못해 그 생활이 의타적이고 굴욕적인 것이 될 때 그 사람들은 자신들을 방치해 두는 체제에 대하여 반감을 갖게 될 것입니다. 그리고 이 결과는 국민적 해체와 직결될 수 있는데, 생산 활동 기회에 장애인이 적극 참여할 수 있는 방안을 마련함으로써 국민통합과 정치적 안정을 도모할 수 있습니다.
- ❖ 장애인을 고용하는 것은 결과적으로 사회의 조화와 공동발전 그리고 국민통합과 정치적 안정 등과 같은 다양한 필요성에 기반을 두고 있습니다. 이는 단순히 장애인 문제를 복지적 차원에서 수혜의 대상으로 보는 것이 아니라 이들을 국가사회에 포함시키고자 하는 전제를 바탕으로 하는 것입니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 이근수 (2007). 장애인 고용과 정책 집행. 파주 : 한국학술정보(주).
- ② 심진예, 최무현 (2007). 장애인고용정책논리 분석 연구. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- ③ 최무현 (2003). 한국의 장애인 고용정책 과정에 관한 연구 : 장애인고용촉진 및 직업재활 개정 과정을 중심으로. 한국행정연구.
- ④ 전영평 (2000). 장애인고용정책의 논리와 위상 분석. 한국행정학보.

장애인 고용정책을 수립하고 추진하는 논리는 어떻게 설명할 수 있을까요?

Q2

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

장애인 고용정책의 수립과 추진 등에 있어서 토대가 되는 논리는 어떻게 찾아 볼 수 있을까요? 이러한 장애인 고용정책 논리는 크게 일곱 가지로 볼 수 있습니다.

- ⊛ 보상의 논리입니다. 장애인 고용정책이 국가에 대해 공헌한 일정한 노력에 대한 장애인에게 보상을 주기 위한 수단으로 실시되는 것입니다. 예를 들어 전쟁에 참가한 상이군인이나 국가에 일정한 경제적, 정신적 기여 후에 장애인이 되었을 경우 이에 대한 보상으로 취업하도록 하는 것입니다.
- ⊛ 부성주의 논리입니다. 장애인의 불행한 처지를 구제하고자 하는 부성주의 동기에서 장애인 고용정책을 추진하는 경우입니다. 부성주의는 장애인과 비장애인간의 분리를 전제로 장애인에게 고용의 혜택을 부여하지는 입장이며, 그러한 분리가 장애인에게 더 이익이 된다고 보는 것입니다.
- ⊛ 갈등완화의 논리입니다. 기능주의 관점에서 장애인을 경제적, 사회적 하층 계급의 일원으로 보고 사회적 갈등과 불안의 소지가 될 수 있기 때문에 이를 통제·관리하는 차원에서 국가적 개입이 필요하다는 것입니다. 따라서 장애인 고용에 관해 국가가 적극적으로 개입하기 보다는 소극적이고 시혜적인 개입을 강조하는 것입니다.
- ⊛ 총생산증가의 논리로서 경제적 관점에서 장애인을 노동시장에 진입시켜 경제적

총생산을 증가시키고자 하는 것입니다. 장애인을 노동시장에 진입시켜 정부의 복지 지출을 줄이고 경제적 총생산을 증가시킨다는 것입니다.

- ❖ 차별금지의 논리는 장애인도 정상적인 인간과 똑같은 인간다운 삶을 누릴 권리가 있다는 것입니다. 따라서 이를 위해서는 기본적으로 장애인에 대한 고용상의 차별을 금지함으로써 장애인의 고용을 확대할 수 있다는 논리라고 할 수 있습니다.
- ❖ 공존의 논리는 장애인 고용정책을 장애인의 발전과 사업주의 발전이 공존할 수 있다는 논리에 의해 채택된 것입니다. 장애인은 단지 다양한 인간 중의 하나이기 때문에 특별한 관심과 지원을 통해 이들이 사회에 잘 적응할 수 있도록 할 필요가 있다는 점을 강조하고 있습니다.
- ❖ 노동주권 논리는 인간은 누구에 의해서건 침해될 수 없는 평등한 노동의 권리를 갖는다는 정치적 이데올로기를 토대로 국가는 일을 원하는 장애인에게 의무적으로 직장을 부여해야 한다는 논리입니다.
- ❖ 장애인 고용정책 논리는 특정한 정책 상황(환경) 맥락에서 형성된 장애인 고용정책을 관통하는 문제에 대한 인식과 이로부터 도출된 이념화된 정책가치와 구체화된 정책 목표 그리고 이를 달성하기 위한 구체적인 수단 등으로 구성된 것이라고 할 수 있습니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 이근수 (2007). 장애인 고용과 정책 집행. 파주 : 한국학술정보(주).
- ② 심진예, 최무현 (2007). 장애인고용정책논리 분석 연구. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- ③ 전영평 (2000). 장애인고용정책의 논리와 위상 분석. 한국행정정보.
- ④ 전주구 (2000). 사회규제정책으로서 장애인 고용정책 : 설계 논리와 평가. 사회복지정책.

장애인 고용정책 추진에 있어서 기본적인 이념은 무엇입니까?

Q3

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ❖ 장애인 고용정책의 이념은 크게 다섯 가지로 나누어 설명될 수 있습니다.
- ❖ 첫째는 인간의 존엄성에 대한 이념입니다. ‘세계 인권선언’에 나타난 생활할 권리와 평등권의 주장 그리고 1975년 ‘장애인의 권리 선언’에서 나타난 생존권과 취업권에 구체적으로 나타나 있습니다. 즉, 장애인이 존엄성을 지닌 인간으로서 당연한 권리와 의무를 가지고 있으며, 장애인 고용은 인간의 존엄, 사회의 연대, 대등한 참가 등의 권리로서 복지와 평등의식에서의 권리 보장이 실현되는 인간존중이 기반이 된다는 것입니다.
- ❖ 둘째는 사회적 책임에 대한 이념입니다. 장애인이 가지고 있는 능력을 최대한으로 활용하여 사회·경제활동에 참여하도록 노력할 것을 강조하는 것입니다. 이에 따라 기업은 사회를 기반으로 존재한다는 점에서 사회적 책임을 부담하고 정부는 장애인 고용에 대한 기업 및 일반 국민의 이해를 높이며, 장애인 고용촉진과 직업안정에 필요한 종합적 시책 마련 및 추진을 하고 있습니다.
- ❖ 셋째는 정상화(normalization)의 이념입니다. 장애인은 보통의 일상생활 환경 속에서 정상적인 생활을 영위할 수 있는 사회현실을 추구합니다. 일반적으로 정상화라는 것은 지역사회에서 고령자나 장애인 등 사회적 불리를 지닌 사람들이 일정 수 존재하는 것이 정상적인 사회이기 때문에 이런 점을 충분히 염두에 둔 사회

적 제시책을 구성하고 사회적 불리를 가진 시민이 일상적인 생활을 영위할 수 있는 정신적, 물리적 환경을 정비하는 것을 의미합니다.

- ❖ 넷째는 생애에 걸친 노동력 확보의 이념입니다. 장애인이 한 사람의 인간, 한 사람의 사회인으로서 생활을 해 가는 과정에서 자신의 생애에 걸친 고유한 욕구를 받아들이고 그것을 권리의 시점에서 보장해 가는 것입니다.
- ❖ 생애에 걸친 장애인의 욕구에 대응하기 위해서는 근로를 비롯하여 의료, 교육, 복지 등의 관련 전문 영역이 상호 연계되어 협력하지 않으면 안됩니다. 그러한 연계와 협력이 없다면 점점 더 다양화되고 복잡화되는 사회 속에서 장애인 직업재활의 전체적인 발전을 꾀할 수 없기 때문입니다.
- ❖ 마지막으로 전체 장애인에 대한 대응의 이념입니다. 고용의 대상이 되는 장애인을 단순히 신체적·기능적 손상이라는 관점이 아니라 실생활 속에서 사회적 불리를 경험하는 모든 장애인에 대응해갈 필요가 있음을 의미합니다. 사회적 불리는 장애인을 둘러싼 주변의 인적·물적 환경을 개선함으로써 상대적으로 감소해간다는 전제를 두고 있습니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 심진예, 최무현 (2007). 장애인고용정책논리 분석 연구. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- ② 전영평 (2000). 장애인고용정책의 논리와 위상 분석. 한국행정학보.
- ③ 이성규 (2000). 사회통합과 장애인 복지정치. 서울: 나남출판.
- ④ 권도용 (1995). 장애인재활복지 : 체계와 실태. 서울: 흥익제.

장애인 고용정책에 대한 접근법은 어떤 것들이 있나요?

Q4

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ❖ 장애인 고용의 필요성을 바탕으로 장애인 고용정책을 추진합니다. 그러나 장애인 고용정책은 단일화된 체계가 아닙니다. 국가와 사회의 특성과 환경에 따라 다르게 나타나기 때문입니다. 이를 유형화시키면 크게 의료적 접근법, 경제적 접근법, 사회-정치적 접근법 그리고 다양성에 기초한 장애관리 등이 있습니다.
- ❖ 의료적 접근법은 장애의 문제를 오직 장애인 개인의 신체적 제약으로 초래되는 것으로 파악하는 것입니다. 따라서 장애인 고용정책은 개인적 차원에서 신체적 제약을 의학적인 방법으로 극복하려는 데 초점을 두고 있습니다.
- ❖ 경제적 접근법은 장애인의 고용상 문제는 장애인 개인의 신체적 한계와 이로 인한 직무상의 기능적 한계와 무능력에 기인하는 것으로 파악하고 있습니다. 개인의 장애를 노동력 참여를 제한하는 주로 인적 자본 상의 결점으로 파악하고, 장애인에 대한 직업알선, 교육·훈련, 각종 직업재활 서비스 등과 같은 수단으로 장애인의 직무상의 기능적 한계를 극복하고자 하는 것입니다.
- ❖ 사회-정치적 접근법은 장애인 고용의 문제를 사회의 요구에 적응하지 못하는 장애인 개인의 무능력에 기여하는 것이 아니라 장애인들의 요구와 열망을 충족시켜 주지 못하는 구조화된 사회 환경의 실패에서 일차적으로 원인을 찾고 있습니다. 이 접근법에서는 장애인을 인종적 소수집단처럼 사회적 편견·차별·분리로 고

통 받고 있는 사회 소수집단으로 파악합니다.

- ❖ 다양성에 기초한 장애 관리는 사회-정치적 접근법과 마찬가지로 장애인을 독특한 물리적 혹은 문화적 특성을 가지며, 사회적으로 차별 혹은 불평등한 대우를 받는 소수집단이라고 파악합니다. 장애인 집단을 내부적으로 동질적이라고 파악하지 않고 신체장애의 원인, 그 정도, 장애의 맥락 등의 여러 가지 이유로 다양성을 가지며, 이러한 차이 혹은 다양성은 인정되고 존중되어야 한다고 주장하는 것입니다.
- ❖ 이 접근법의 입장에 서게 될 때, 장애인은 환자나 비경제인으로서의 지위 설정에서 벗어나 장애를 자산(asset)이라 여기는 긍정적인 자아를 발전시킬 수 있는 수단을 발견하게 되며, 비장애인은 장애가 가지는 사회구조적인 의미가 무엇인지 깨닫게 된다는 것입니다.
- ❖ 위와 같은 접근법은 다시 자유주의, 급진주의, 다양성 관리의 개념으로 분류하여 볼 수 있으며, 이러한 분류에 따라 자유주의는 기회의 평등을 강조하고 급진주의는 결과의 평등을 그리고 다양성 관리 접근에서는 조직목적과 연계된 평등을 강조하는 측면에서 논의를 전개하기도 합니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 이근수 (2007). 장애인 고용과 정책 집행. 파주 : 한국학술정보(주).
- ② 심진예, 최무현 (2007). 장애인고용정책논리 분석 연구. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- ③ 전영평, 이근수 (2002). 항해와 정박효과의 은유를 통한 장애인고용정책 집행의 해석. 한국행정학보.
- ④ 전영평 (2000). 장애인고용정책의 논리와 위상 분석. 한국행정학보.

장애인 고용정책의 특성은 어떻게 이해할 수 있나요?

Q5

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ❖ 장애인 고용정책은 어떤 사회든 ‘사회적 소수집단(social minority)’ 이 존재하며, 이 집단에 대한 ‘사회적 차별(social discrimination)’ 이 존재한다는 것을 전제하고 있습니다.
- ❖ 장애인 고용정책은 궁극적으로 평등한 사회 실현을 목적으로 합니다. 따라서 어떤 집단이나 계층에 대한 사회적 차별이 존재하지 않는 평등한 사회라면 장애인 고용정책은 그 존재가치가 없다고 할 수 있습니다.
- ❖ 장애인 고용정책이 사회적 차별을 전제한다는 것은 논리적으로 ‘한시성’, ‘잠정성’ 인 특성을 가진다는 것과 연결됩니다. 다시 말해 적극적 장애인 고용정책은 사회적 차별을 전제하기에 그 사회가 목표로 하는 평등 수준이 달성될 때까지만 그 유용성이 있다는 것입니다.
- ❖ 둘째, 장애인 고용정책은 단순히 사회소수집단에 대한 현존하는 차별을 철폐하는 것뿐만 아니라 사회적 차별로 인해 과거의 손실과 피해를 복구하고 치료한다는 개념을 내포하고 있습니다. 따라서 수동적이고 중립적인 무차별정책이나 실적주의 정책을 뛰어 넘어 소수집단을 고용 및 인사상 특별 대우하는 적극적이면서도 공격적인 정책을 의미하게 됩니다.

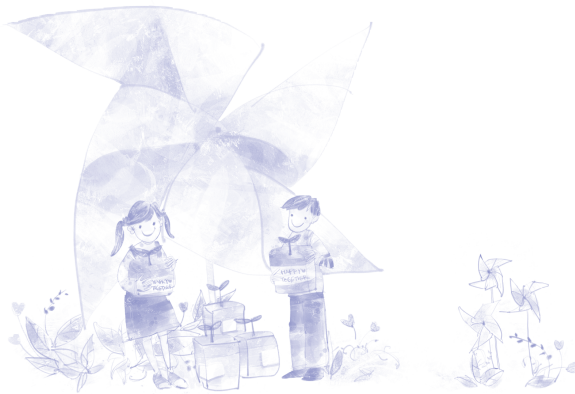
- ❖ 셋째, 장애인 고용정책은 특정 집단 성원의 자격에 기초해서 사람들에게 기회등과 같이 여타 혜택을 제공하거나 제공하려고 합니다. 즉, 장애인 고용정책은 ‘특정 집단의 성원들’ 에게만 혜택을 주는 집단에 근거한 특혜조치의 성격을 갖고 있습니다.
- ❖ 따라서 적극적인 장애인고용정책은 차별을 받은 실제의 희생자인 개인에게 개별적인 보상을 해주는 것이 아니라 차별받은 집단 전체에게 보상한다는 점에서 논란의 여지가 있습니다.
- ❖ 넷째, 장애인 고용정책의 실행 주체는 모든 ‘공적’ 기관과 ‘사적’ 기관을 포함합니다. 즉, 중앙정부, 민간기업, 대학, 노동조합 등이 적극 평등인사의 수단으로 민간기업에 직접적으로 고용할당제를 적용하거나 사립학교 입학에서 일정 비율을 소수집단 출신으로 선발하게 한다면, 장애인 고용정책은 공공부문뿐 아니라 민간부문까지 정책범위로 한다고 할 수 있습니다.
- ❖ 장애인 고용정책은 정부가 인사 혹은 인력정책을 통해 사회 소수집단에 대한 사회적 차별을 철폐하고 전체 사회의 평등을 향상시키고자 하는 목적을 갖고 있습니다.
- ❖ 이에 따라 장애인 고용정책은 현재의 사회적 차별을 금지하는 소극적인 대응에서부터 고용할당제와 같이 소수집단에 특별대우를 하는 적극적인 대응에 이르기까지 다양한 정책수단을 가집니다. 정책의 수혜자가 사회적 약자인 장애인을 대상으로 한다는 점에서 사회복지 정책의 성격을 띠고 있습니다.
- ❖ 장애인 고용정책은 장애인의 고용증진을 위해 기업과 정부기관에 의무고용을 강제하고 이를 위반할 때에는 고용부담금 등의 벌칙을 부과하는 등 규제정책 수단을 동원하였습니다. 따라서 장애인 고용정책은 규제 정책적 성격을 가집니다.

- ❖ 장애인 고용정책은 이전까지 간과되었던 인종·성 문제와 같은 사회에 만연한 차별문제에 대응하는 발전한 형태의 복지정책이자 사회소수 집단의 삶의 질과 기본권을 신장하고 사회적 형평성을 확보하려는 목적으로 사회적 차별에 대응하는 정부의 규제정책이며, 채용·승진·훈련·보수·퇴직 등과 같은 고용 및 인사과정에서 직무상담, 직무평가, 취업알선, 사후관리 등의 다양한 인사 혹은 인력관리 수단으로 목적을 달성하려고 하는 인사 혹은 인력정책의 성격을 동시에 가진다고 할 수 있습니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 심진예, 최무현 (2007). 장애인고용정책논리 분석 연구. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- ② 이근수 (2007). 장애인고용과 정책 집행. 파주 : 한국학술정보(주)
- ② 전영평 (2000). 장애인고용정책의 논리와 위상 분석. 한국행정학보.
- ③ 이성규 (2000). 사회통합과 장애인 복지정치. 서울 : 나남출판.



장애인 고용정책의 유형에는 어떤 것들이 있나요?

Q6

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ❖ 장애인 고용촉진을 위한 정책적 접근은 크게 할당제(Quota) 형태와 비할당제 형태로 구분하여 비교할 수 있습니다. 할당제는 다시 제재수단의 성격과 그 효과성에 따라 다시 구분될 수 있습니다.
- ❖ 비할당제는 차별금지법 및 노동법과 자발적 노력을 유도해 장애인 노동시장 통합을 도모하고 있습니다. 먼저, 시민권에 기초한 접근방식인 차별금지법을 도입한 경우 고용과 관련해 과도한 곤란이나 비용을 초래하지 않는다면 사용자가 장애인이 직장에서 직무요건을 충족시키는데 필요한 조치를 취할 것을 권고 받거나 의무화하는 내용을 주된 골자로 하고 있습니다.
- ❖ 일반적인 노동법 또는 근로환경법제를 중요한 수단으로 시행하고 있는 국가에서 사용자는 채용상 차별행위를 할 수 없고 작업장을 장애인 근로자에게 적합하게 변형하거나 혹은 장애근로자의 재활을 촉진하도록 하는 의무를 가지고 있습니다. 자발적 행동이나 정보제공에 기초를 두는 국가는 사업주의 우수관행을 확산시키는 인식제고를 위한 정규적인 홍보활동에서부터 인센티브 수단, 예컨대 작업장 변형을 위한 보조금의 확충 노력을 포함하고 있습니다.
- ❖ 장애인 고용정책 대상자를 살펴보면, 할당제 국가는 정책대상자로서 의무고용 대상자 및 할당구조 즉 의무고용률, 의무고용 적용범위에 차이가 있습니다. 비할당제

국가는 장애인차별금지법 국가의 경우 고용차별금지 적용대상, 그 외 국가의 경우 장애인고용관련 법상에서 정책대상자 규정 방식 및 그 내용에 차이가 있습니다.

- ❖ 장애인 고용촉진을 위한 각 국가들의 사업주 제재와 인센티브 및 재원을 살펴보면, 할당제 국가의 경우 사업주 제재 및 인센티브는 의무고용이행과 관련되어 있으며 비할당제 국가의 경우는 차별금지법상이나 노동법 및 근로환경법상에서 사업주 의무와 관련한 제재와 인센티브에 차이가 있습니다.
- ❖ 할당제 국가는 일반적으로 부담금을 재원으로 하는 기금으로 운영하고 있으며 비할당제 국가는 할당제 국가와 같이 사업주를 통해 징수되는 부담금 제도가 없으므로 별도의 재원조성방식을 취하고 있습니다.

〈참고〉 장애인고용정책에 따른 국가별 구분

구 분		국 가
비 할 당 제	장애인차별금지법	미국, 호주, 영국, 스위스, 네덜란드, 스페인
	포괄적 차별금지법	캐나다
	노동법 및 기타	스웨덴, 노르웨이, 덴마크
할 당 제	제재조치 있는 법적 의무고용	프랑스, 이탈리아, 독일, 오스트리아 폴란드, 한국, 일본, 중국
	제재조치 없는 법적 의무고용	벨기에, 포르투갈

※ 자료 : OECD(2003)

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 심진예, 김경아, 김용탁, 남용현, 박자경, 이국주 (2006). 장애인 고용정책 국제비교 연구. 한국 장애인고용촉진공단 고용개발원
- ② 조용만 (2004). 고용차별금지법의 국제 비교 : 영미 법계의 연령, 장애 차별금지법제를 중심으로. 한국노동연구원. 노동부 수탁연구.
- ③ OECD (2003). Transforming Disability unto Ability.

고용정책 대상으로서 장애인은 어떻게 이해할 수 있나요?

Q7

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ❖ 국제적인 차원에서의 장애인 개념을 살펴보면, 일반적으로 장애인이라 함은 UN 과 세계보건기구(WHO)에서 개념화하였는데, 이는 기능 장애(impairment), 능력 장애(disability), 사회적 불리(handicap)를 기준으로 나누어 정의할 수 있습니다.
- ❖ 기능장애는 심리적 · 생리적 · 해부학적 구조나 기능의 손실 또는 비정상상을 의미 하며, 이는 손실을 포함한다는 의미에서 질병에 비하면 더 포괄적인 개념이라 할 수 있습니다.
- ❖ 능력 장애는 기능장애에서 야기된 것으로 인간에게 정상적인 것으로 간주되는 범 위 내에서 활동을 수행하는 능력의 제약이나 결여를 뜻합니다. 사회적 불리는 기 능장애나 능력 장애에서 야기되는 것으로 인간에게 정상적인 것으로 간주되는 범 위 내에서 활동을 수행하는 능력의 제약이나 결여를 의미합니다.
- ❖ 그러나 이러한 장애 분류 개념은 장애 발생에 대한 사회적 책임을 외면하고 있다 는 비난을 받게 됩니다. 그래서 등장한 것이 장애 문제에 대한 두 가지 이론적 관 점입니다. 즉, 개인 모형(individual model)과 사회모형(social model)이 그것입 니다.
- ❖ 개인모형은 장애의 문제를 장애로부터 야기된 기능적 한계 혹은 심리적 손상으로

야기된 개인적 문제로 파악하는 반면, 사회모형은 장애의 문제를 개인의 한계보다는 장애인에게 적절한 서비스를 제공하고 욕구 충족을 보장하는데 실패한 사회의 문제로 파악합니다.

- ❖ 따라서 개인모형에서는 장애를 신체장애와 같이 협소하게 정의하는 반면, 사회모형에서는 장애를 장애인에게 부과된 개인적 편견에서부터 제도적 차별까지, 접근하기 힘든 공공건물에서부터 사용 불가능한 교통체계까지, 분리된 교육에서부터 직업에서의 배제까지를 포함하는 포괄적 개념으로 정의하게 됩니다.
- ❖ 결과적으로 장애인 단순히 개인의 신체적·정신적 기능장애에 따른 무능력에 기인하는 것이 아니라 그러한 개인이 정상적인 사회생활과 직장생활을 할 수 없게 하는 물리적 사실과 사회문화적인 편견 및 차별과 결합될 때 비로소 발생하는 것으로 이해할 수 있습니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 박수경 (2008). 장애의 사회적 의미와 사회통합. 서울 : 집문당
- ② 최무현 (2005). 한국의 Affirmative action 정책 연구 : 장애인고용정책을 중심으로. 파주 : 한국학술정보(주)
- ③ 전영평 (2000). 장애인고용정책의 논리와 위상 분석. 한국행정학보.

장애인 고용정책을 위한 재원은 어떻게 구성되나요?

Q8

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ⊛ 장애인 고용정책을 위한 재원은 통상적으로 의무고용제도를 운영하는 국가와 차별금지제도를 운영하는 국가로 구분하여 볼 수 있습니다.
- ⊛ 의무고용제도를 운영하는 국가의 경우 장애인 의무고용률을 충족하지 못한 사업주가 납부한 부담금과 국가의 일반회계로 대부분 재원이 충당되는 반면에 차별금지법제를 운영하고 있는 국가에서는 일반회계나 사회보험에서 재원을 충당하고 있습니다.
- ⊛ 여기서 중요한 것은 비할당제 국가로부터 기금을 통해 운영하고 있습니다. 그리고 기금은 다시 국가의 일반회계와 사회보험 그리고 부담금 등으로 구분할 수 있습니다. 일반회계와 사회보험의 경우에는 대부분의 나라가 대동소이합니다. 다만, 부담금의 경우에는 의무고용제도를 운영하는 국가에서 활용되고 있습니다. 따라서 의무고용제도를 도입하지 않는 나라에서는 다른 수단을 통해 재원을 조달합니다.
- ⊛ 예를 들어 차별금지제도를 운영하고 있는 미국의 경우 관련 재원 조달은 연방정부가 담당하고 사업별 시행 및 관할은 지역정부가 관할하며, 사업운영은 공공고용서비스 기관이 아닌 각 지역의 민간 및 지방자치단체가 주로 운영하고 있습니다.

- ❖ 마찬가지로 영국의 경우 재원은 주로 중앙정부의 일반회계입니다. 다만, 민영화된 공기업의 독점적 초과이윤에 대해 징수하는 ‘초과이윤세(windfall tax)’로부터 거둬들인 세금을 장애인 고용관련 사업 재원으로 활용하고 있습니다. 반면, 캐나다의 경우 주로 장애인 고용 사업주에 대한 지원인 ‘고용연금 및 지원 프로그램’은 고용보험을 재원으로 하고 있습니다.
- ❖ 한편, 의무고용제도를 운영하고 있는 국가의 경우에도 국가마다 재원 조달 방법이 상이합니다. OECD 국가를 분석한 결과를 보면, 대부분 국가 재정에서의 출연금을 통해 장애인 고용정책을 수행하고 있습니다.
- ❖ 특히, 일반회계와 사회보험을 통한 재원 조달 규모가 장애인 미고용에 따른 사업주들의 부담금보다 비슷하거나(오스트리아) 높은 나라(독일, 일본, 프랑스)의 경우가 있습니다. 사업주의 부담금보다는 국가 책임에 중점을 더 두고 있다는 것입니다.
- ❖ 기본적으로 장애인 고용정책의 재원은 장애인 고용의 국가 책임성이라는 차원에서 일반회계를 통하는 방법이 많음을 알 수 있습니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 남용현, 최종철, 류정진, 이일행, 윤형경 (2010). 장애인 고용정책 재원 합리화 방안. 한국장애인 고용공단 고용개발원.
- ② 심진예, 김경아, 김용탁, 남용현, 박자경, 이국주 (2006). 장애인 고용정책 국제비교 연구. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- ③ 김호경, 안주엽, 황수경, 박찬임, 김재직 (2002). 장애인 고용정책의 재원조성 및 효과적 활용방안에 관한 연구. 한국노동연구원, 노동부 수탁과제.

의무고용제도의 기본 방향은 무엇입니까?

Q9

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ⊛ 장애인을 대상으로 한 유휴 노동력의 활용이 필요하게 되었습니다. 현대 산업사회에서 실업률이 전반적으로 낮아지면서 사업주의 입장에서 노동력의 수급 사정은 심화되어 가고 장애인에 대한 노동력은 제대로 활용되지 못하여 경제활동이 어려운 환경 하에서 잠식되어 있는 장애인도 일반인과 같이 노동력의 원활한 수급 균형에 이바지할 수 있다는 점에서 의무고용제도는 유용하다고 할 수 있습니다.
- ⊛ 일할 수 있는 장애인에게 직업은 자립생활을 도모할 수 있습니다. 장애인 재활의 이념 가운데 특히 강조되고 있는 것은 정상화입니다. 이것은 장애를 가진 사람을 장애인으로 취급하는 것이 아니라 그 이전에 한 사람의 인간으로서 보통생활의 환경 하에서 정상 활동을 하면서 자율화를 한다는 점입니다.
- ⊛ 실효성 있는 각국의 장애인에 대한 의무고용제도의 창설로 장애인고용을 촉진시킬 수 있는 계기가 마련되었다는 점입니다. 현재 각국에서 실시되고 있는 의무고용제도의 유형으로는 할당고용, 유보고용, 우선권설정 채용, 해고제한 등이 있습니다.
- ⊛ 비장애인과 동일한 대우를 할 수 있습니다. 신체적, 정신적 장애를 이유로 한 차별의 금지 및 능력에 상응한 사회참여의 보장을 국가의 강제력으로 실현코자 의무고용제도를 실시하고 있습니다. 따라서 종래의 온정, 자선 정책은 권리보장정책으로 전환된 것입니다.

- ❖ 타 노동자와의 화합을 들 수 있습니다. 의무고용제도의 기본방향에서는 직장 내에서 타 노동자와의 화합을 요구하고 있습니다. 구체적인 작업 공정이 다르겠지만 일반 노동자와 장애인노동자를 같은 생산라인에 근무하게 하는 것도 같은 직장 내에서 화합을 유도할 수가 있습니다.
- ❖ 그러나 일반노동자는 항상 장애인 노동자에게 거리감이 없이 지내려는 노력이 필요하고 실무자의 동등한 배려는 화합을 도모하는 계기가 될 것입니다.
- ❖ 완전고용 정책의 이념입니다. 한 사회가 노동하기를 원하는 모든 구성원에게 노동할 기회를 마련해주지 못할 때 완전고용의 정책은 각 노동자들에 대한 삶의 의욕을 고취시킬 수 있습니다. 특히 장애인에게 직업재활을 통한 고용은 사회통합이라는 차원에서 모든 국민들이 갈구해 온 평등한 참여에 접근할 수 있다는 점에서 그 의미가 크다고 할 수 있습니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 김종진, 장창엽, 유완식, 김연아, 이정주, 류정진, 강필수, 최종철, 남용현, 김윤삼 (2008). 의무 고용제도 재설계 방안. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- ② 황수경, 안주엽, 이인재 (2003). 장애인 의무고용제도의 합리적 운용방안. 한국노동연구원, 노동부 수탁과제.

제외국의 장애인을 고용해야 하는 사업주의 책임은 어떻습니까?

Q10

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ❖ 장애인 고용과 관련하여 각 나라의 사업주들에 대한 책임은 어떠한가 하는 점은 OECD 자료 중 사업주 책임을 의무 수준과 입법 체계로 구분하여 분석한 내용을 보면 알 수 있습니다.
- ❖ 사업주 책임 강도는 기업에 대해 장애인 고용 의무를 얼마나 강하게 부과할 수 있는가로 판단할 수 있는데, 이는 다음을 기준으로 합니다. 즉, 장애인 고용을 이행하지 않을 경우 제재를 가할 수 있는 제도적 장치 여부와 이러한 제재 조치를 실제로 실행할 수 있는 정책 수단 여부가 바로 그것입니다. 이를 정리하여 보면 다음과 같습니다.

〈참고〉 장애인 고용 법적 틀과 사용자 책임 정도

		입법체계			
		강력한 반차별법	의무고용할당	사업주에 의무부여	자발성에 기초를 둔 정책
사업주의 의무정도	중대한 사업주의 의무	호주 캐나다 영국 미국	독일 이탈리아	스웨덴	
	의무가 있으나 신규규칙에 대해서는 미약		오스트리아, 프랑스, 독일, 폴란드, 스페인	네덜란드 노르웨이	
	극히 미약한 사업주 의무		오스트리아 터키, 한국	벨기에	멕시코, 포르투갈 스위스

※ 자료 : OECD(2003)

- ⊛ 사업주의 의무 정도에 따라서는 중대한 사업주의 의무, 의무가 있으나 신규구직에 대해서는 미약, 극히 미약한 사업주의 의무 등이 그것이며, 입법 체계에 있어서도 반차별법, 할당, 의무부여, 자발성 등으로 구분하여 각 나라별 현황을 분석하고 있습니다. 이를 정리하여 보면, 다음과 같습니다.

〈참고〉 장애인 고용 정책의 특성과 사업주 책임

		장애인고용관련 제도		
		정책기조	의무고용률	사업주 책임
I	덴마크	GL	-	2.0
	스웨덴	GL	-	3.0
	노르웨이	GL	-	2.0
	평균		-	2.3
II	독일	MQ	5%	2.5
	오스트리아	MQ	4%	1.5
	네덜란드	RQ	(최후수단)	2.0
	평균			2.0
III	벨기에	RQ	2-2.5%	1.0
	프랑스	MQ	6%	2.0
	폴란드	MQ	6%	2.0
	스페인	MQ	2%	2.0
	포르투갈	RQ	5%	1.0
	평균			1.6
IV	영국	AD		2.5
	호주	AD		2.5
	캐나다	AD		2.5
	미국	AD		2.5
	평균			2.5
스위스		GL		1.0
이탈리아		MQ	7%	3.0
한국		MQ	2%	1.0
OECD 평균				2.1

주1) GL : 일반 노동법, MQ : 강제적 할당고용, RQ : 비강제적 할당고용, AD : 차별금지

주2) 점수가 높을수록 제재가 강함을 의미함

※ 자료 : 남찬섭(2008)

❖ OECD의 분석에서는 기본적으로 차별금지법제를 강력한 사업주 의무로 간주하고 있다는 것을 알 수 있습니다. 또한 할당제를 취한다 하더라도 개별 국가 차원에서 적용은 사업주에게 다른 의무를 부과하고 있음을 알 수 있습니다. 그러나 기본적으로 일반 노동법이나 차별금지법하에서 사업주 책임이 할당제보다 더 크다는 것을 확인할 수 있습니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 남찬섭 (2008). 장애인 고용실태의 특성 및 그 배경과 개선 방향, 사회복지정책.
- ② 심진예, 김경아, 김용탁, 남용현, 박자경, 이국주 (2006). 장애인 고용정책 비교 연구. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- ③ OECD (2003). Transforming Disability unto Ability.



장애인 고용을 이행하지 않은 사업주에 대한 조치는 각 국가에서 어떻게 이루어집니까?

Q11

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ⊛ 장애인 고용을 제대로 이행하지 않는 사업주에 대한 조치는 차별금지법, 형법, 고용형태법 그리고 의무고용제(할당제)를 구분하여 살펴볼 수 있습니다.

| 차별금지법 |

- ⊛ 장애인 고용 관련 차별금지법 하에서 사업주에 대한 제제는 기본적으로 차별 발생 → 차별 피해자의 진정 → 진상 조사 → 차별 판명 등의 절차를 거쳐 결과적으로 사업주의 차별이 분명하게 드러났을 경우 취해진다고 할 수 있습니다. 이와 관련하여 차별금지제도를 시행하고 있는 5개 국가를 살펴보면 다음과 같이 나타낼 수 있습니다.

〈참고〉 장애 차별에 대한 구제 및 제재

내용	미국	영국	독일	호주	스웨덴
진정	○	○	○	○	○
근로제공거부	×	×	○	×	×
침해 중지	○	×	○	×	×
손해 배상	○	○	○	○	○
계약의 무효	×	○	○	×	○
징벌적 손해배상	○	×	×	×	×
형벌	×	×	×	○	×

※ 자료 : 심진에 외(2006) 및 조용만(2005), 장지연 외(2005)를 재구성

- ⊛ 장애차별의 구제는 기본적으로 진정을 통해 이루어지며, 진정을 통해 피해자는 근로제공 거부와 침해 중지, 계약의 무효 등과 같은 결과를 얻을 수 있습니다. 이와 더불어 사업주의 경우는 손해배상과 징벌적 손해배상, 형벌 등과 같은 제재 조치를 당할 수 있습니다.

| 형 법 |

- ⊛ 프랑스의 경우는 형법에서 고용차별을 범죄로 규정하고 있습니다. 즉, 장애인 차별을 형법상의 차별죄로 규정하며, 차별 행위시 형사 처벌 대상이 됩니다. 장애 등을 사유로 채용을 거부하거나 징계 또는 해고하는 행위, 근로자의 모집, 연수생의 연수 신청 내지 기업 내 교육훈련에 있어 차별적 조건을 다루는 행위를 고용차별로 규정하고 있습니다.

| 고용형평법 |

- ⊛ 캐나다의 경우 「고용형평법」에서 장애인 차별을 금지하고 있는데, 캐나다의 주된 고용 전략은 고용할당제를 강제 부과하기 보다는 개별 사업장의 향후 고용평등계획을 자체적으로 수립하고, 그 준수 목표와 수행과정에 대한 타당성을 철저히 감사하고 그 결과에 따라 협력과 설득을 하고 있습니다.

※ 고용형평법의 대상은 여성, 원주민, 장애인, 소수집단 임

●●● 대상 기업 ●●●

- 법정 고용평등프로그램(LEED) : 100명 이상 종업원 고용 기업
- 연방계약자 프로그램(FCP) : 100명 이상 종업원 고용 기업 중 연방정부와 20만 달러 이상 계약 맺은 기업

- ⊛ 이들 프로그램에서는 각 현황을 보고 하도록 하고 있으며, 인권위원회 혹은 인적자원개발부에서 준수 심사 및 규제를 하고 있습니다.

••• 위반 사항 •••

- 고용평등 보고서를 제출하지 않은 기업
- 요구 정보를 보고하지 않은 기업
- 잘못된 정보를 제출하거나 거짓으로 작성한 보고서를 제출한 기업

⊛ 1회 위반시 1만 달러, 반복 위반시 5만 달러의 금액을 벌금으로 내야하며, 연방 계약자의 경우는 고용평등 프로그램을 제대로 실행하지 않거나 불이행을 했을 경우 정부와 관련된 사업 기회를 박탈하고 인적자원개발부의 '계약 준수 프로그램 무자격 사업체 리스트'에 등재됩니다.

| 할당제 |

⊛ 할당제는 기본적으로 의무 고용률에 맞도록 장애인을 고용하는 것을 의미합니다. 그리고 이러한 의무 고용률에 미치지 못할 경우 그에 따라 사업주에 대한 제재 조치를 취하고 있습니다.

프랑스

⊛ 장애인 직접 채용이외에 간접적인 방법을 통해 고용 의무 이행

- 고용의무 50% 한도 내에서 장애인 보호 고용 사업장과 공급 계약, 하청계약 또는 용역계약을 체결
 - 장애인의 채용 등 장애근로자를 위한 프로그램의 시행을 예정하고 있는 단체협약(accord collectif)의 적용
 - 의무고용 대상이 되는 장애인 1인당 일정액을 장애인의 직업 통합을 위한 발전 기금(교육훈련 및 고용 적응을 위한 재정)에 매년 부담금 납부
- ※ 부담금액은 기업규모에 따라 시간당 최저임금액의 300~500배

〈참고〉 프랑스의 장애인 의무 고용 비율 불이행 기여금 산정 기준

기업규모	비율	SMIC(시간당)	1명 결원당
20~199인	300배	7.61유로	2,283유로
200~749인	400배	7.61유로	3,044유로
750인 이상	500배	7.61유로	3,805유로

※ 자료 : 심진에 외(2006)

⊕ 장애인 고용 의무를 직접적 혹은 간접적으로 이행하지 않는 사업주는 부담금액보다 25% 많은 과태료(penalite)를 국고에 납부

- 부담금 신고를 하지 않을 경우
- 신고서상 고용의무에 관한 사항을 충실히 기재하지 않은 경우
- 행정기관이 요청하는 증빙서류 제출 요구에 응하지 않는 경우

⊕ 또한 부담금 납부 의무를 이행하지 않는 등 장애인 근로자 고용 의무에 관한 규정을 준수하지 않은 기업들은 공공 계약에서 제외시킴

※ 공익사업 위임 경쟁 입찰 신청이 허용된 기업들 중 장애인 고용의무 조항을 준수하지 않는 후보 기업들은 제외

독 일

⊕ 민간 기업은 물론 국가기관을 포함한 모든 공공부문의 사업주도 장애인 미고용에 따른 조정금을 납부해야 함

〈참고〉 중증 장애인 실 고용률에 따라 조정금의 차등화

중증 장애인 고용률	조정금
0~2% 미만	260유로
2~3% 미만	180유로
3~5% 미만	105유로

※ 자료 : 남용현 외(2009)

- ⊛ 근로자 총 수가 40인 미만인 경우 중증장애인을 한명도 고용하지 않았을 경우에도 조정금 부담 감면, 의무고용 관련 제도를 준수하지 않을 경우 2,500유로의 과태료를 부담해야 함

이탈리아

- ⊛ 장애인 채용에 부적합한 업종(예, 위험업종)의 사업주는 장애인 고용을 목적으로 하는 지역기금에 부담금(의무고용 관련 1인당, 1일 약 13유로)을 납부
 - ※ 채용 부적합 업종은 시행령으로 규정
- ⊛ 의무 고용을 이행하지 않은 기관에 대해서는 과태료 부과
 - 채용되어야 할 장애인 1인당 1일 51.65유로
 - 부담금을 납부하지 않을 경우 그 금액이 5~24% 인상됨
- ⊛ 기업이 주기적으로 직원 현황 및 장애인 근로자 채용 가능한 일자리 수를 알리지 않을 경우 행정 벌금 부과
 - 500유로의 행정 벌금 및 지연시 1일 25유로 가중
- ⊛ 공공기관과의 조달 계약 체결시 사업주는 장애인 고용 관련 법적 의무를 이행하였음을 증명해야 함

스페인

- ⊛ 장애인 직접 고용이 불가능할 경우 사업주는 장애인의 직업 통합을 목적으로 하는 공익 기금이나 공익단체에 납부금을 지불함으로써 고용 의무 이행

- 장애인이 채용되지 않은 일자리 1개당 최저 금액의 1.5배 이상

- ❖ 직접적 혹은 간접적인 장애인 고용 의무를 준수하지 않을 경우 중대한 행정 법규 위반으로 간주, 300유로에서 3,000유로의 과태료 부과
- ❖ 장애인 고용률이 2% 미만일 경우 정부와 계약할 수 없으며, 고용률에 도달하지 못한 기업의 경우 비장애인에 대한 신규채용도 할 수 없음

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 남찬섭 (2008). 장애인 고용실태의 특성 및 그 배경과 개선 방향. 사회복지정책.
- ② 심진예, 김경아, 김용탁, 남용현, 박자경, 이국주 (2006). 장애인 고용정책 국제비교 연구. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- ③ 장지연, 부가청, 김향아 (2005). 선진국의 적극적 고용개선 조치 사례 연구 : 미국, 호주, 캐나다의 사례. 한국노동연구원.
- ④ 조용만 (2005). 장애인 고용의무제 시행 국가에서의 장애인 차별 금지제도 연구. 노동부 수탁 연구.





Part

02

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

우리나라 장애인 고용정책의 이해

장애인 고용정책은 각 나라마다 정치적, 사회적 특성에 따라 다르게 나타납니다. 따라서 장애인 고용정책은 일정한 기준이 있는 것이 아닙니다. 우리나라의 경우에도 우리나라의 여러 가지 여건에 근거하여 장애인 고용정책이 수립되고 또 변화되어 왔다고 할 수 있습니다.

본 장에서는 우리나라의 장애인 고용정책에 대한 이해를 돕기 위한 내용으로 구성하였습니다. 장애인 고용정책 전반에서부터 세부적인 사업들까지 구체적인 내용과 효과 등을 살펴보도록 하겠습니다.

우리나라 장애인 고용정책은 장애인 고용 효과를 가져왔나요?

Q12

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ⊛ 우리나라 장애인 고용정책은 기본적으로 장애인 고용촉진을 목적으로 하고 있습니다. 따라서 정책을 수행한 결과가 어느 정도 장애인의 고용을 촉진시키고 있는지 판단함으로써 정책의 효과 여부를 가늠할 수 있습니다. 장애인 고용정책의 효과와 관련하여 전체 장애인의 실업률과 취업률 그리고 고용률의 증감을 통해 그동안 우리나라 장애인 고용정책의 효과를 포괄적으로 살펴볼 수 있습니다.

※ 참고

장애인 고용정책은 직업재활, 직업훈련, 취업알선, 고용안정, 사업주 고용관리 지원 등 세부적인 사업이 수행되고 있기 때문에 장애인 고용정책의 효과를 구체적으로 파악하기 위해서는 각 사업의 목적과 그에 따른 효과를 살펴볼 필요가 있음.

| 장애인의 경제활동 참가율 증가 |

- ⊛ 장애인 고용정책의 효과를 살펴보기 이전에 먼저 장애인 고용정책의 대상이 되는 장애인이 어느 정도 경제활동에 참가하고 있는지 파악할 필요가 있습니다.
- ⊛ 한국보건사회연구원에서 조사한 「2005년 장애인 실태조사」와 「2008년 장애인 실태조사」에 의하면 전체 장애인의 경제활동 참가율은 2005년 38.2%에서 2008년 41.1%로 2.9%p 증가한 것으로 나타났습니다.

| 장애인의 실업률 감소와 취업률 증가 |

- ⊕ 실제 의무고용제 도입이후 지난 10년 간 전체 장애인의 실업률은 점차 감소하고 있습니다. 상기 조사결과에 의하면 전체 장애인의 실업률은 2005년 10.6%에서 2008년 8.3%로 2.3%p 감소한 것으로 나타났습니다. 감소하고 있는 장애인의 실업률과 비교하여 전체 장애인의 취업률은 2005년 89.4%에서 2008년 91.7%로 2.3%p 증가한 것으로 나타났습니다. 무엇보다 전체 장애인의 고용률은 2005년 34.1%에서 2008년 37.7%로 3.6%p 증가한 것으로 나타났습니다.
- ⊕ 전체 인구의 경제활동참가율과 고용률이 감소하는 상황에서도 해당 장애인의 고용지표는 증가하였습니다. 그러나 통계청 「경제활동인구조사」 결과에서 제시하고 있는 전체 인구의 경제활동상태와 비교하면 장애인은 여전히 높은 실업률과 낮은 취업률을 보이고 있어 앞으로도 개선할 필요가 있습니다.

●●● 전체 경제활동인구 경제활동참가율, 실업률, 취업률, 고용률 ●●●

- 전체 경제활동인구 경제활동 참가율 : '05년 62.0% → '08년 61.5%
- 전체 경제활동인구 실업률 : '05년 3.7% → '08년 3.2%
- 전체 경제활동인구 취업률 : '05년 96.3% → '08년 96.8%
- 전체 경제활동인구 고용률 : '05년 59.7% → '08년 59.5%

※ 자료 : 변용찬외(2006, 2009)

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 변용찬 외 (2006). 2005년 장애인 실태조사. 한국보건사회연구원.
- ② 변용찬 외 (2009). 2008년 장애인 실태조사. 한국보건사회연구원.
- ③ 노동부, 한국장애인고용촉진공단 고용개발원 (2009). 2009 장애인통계.
- ④ 류정진, 전영환, 남용현, 박창수 (2010). 장애인 고용정책 20년 평가와 미래전략. 한국장애인고용공단 고용개발원.

우리나라 장애인 고용정책의 재원은 어떻게 구성되나요?

Q13

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ⊛ 우리나라의 장애인 고용정책은 기본적으로 장애인 고용촉진 및 직업재활 기금으로 운용하고 있습니다.
- ⊛ 장애인 고용기금의 목적은 장애인들이 직업생활을 통하여 자립할 수 있도록 지원하고, 한국장애인고용공단 운영 등을 통해 장애인의 고용촉진 및 직업재활사업을 원활히 수행하는데 있습니다(장애인고용촉진 및 직업재활법 제687조).
- ⊛ 기금의 재원은 정부 또는 정부 외의 자로부터의 출연금 또는 기부금, 사업주가 납부하는 부담금·가산금 및 연체금, 기금 운용에 의하여 생기는 수익금과 기타 공단의 수입금, 차입금(장애인고용촉진 및 직업재활법 제69조제1항)입니다.
- ⊛ 보다 구체적으로 살펴보면, 출연금은 정부의 일반회계를 의미합니다. 즉, 정부의 예산을 기금으로 출연하여 한국장애인고용공단 운영 사업 수행을 위해 에 사용되고 있습니다.
- ⊛ 부담금은 의무고용률을 달성하지 못한 사업주들이 미달된 장애인 수를 계상하여 내는 것으로 기금의 대부분을 차지하고 있습니다. 그리고 이와 관련하여 가산금, 연체금, 융자회수금, 기금운용수입, 기타 수입으로 구성됩니다.

- ❖ 한편, 최근에는 고용보험기금에서 출연되어 장애인고용환경개선 사업을 수행하고 있기도 합니다.
- ❖ 우리나라의 장애인 고용정책 관련 재원에 대해서는 타 OECD 국가들과 비교할 때 국가 출연금이 너무 적다는 비판이 제기되고 있습니다. 이는 민간 사업주들이 부담하는 부담금에 의존하는 장애인 고용정책을 추진한다는 것입니다.
- ❖ 만약 지금과 같이 대부분의 재원을 부담금으로 운용한다면, 의무고용률이 완전히 이행된 이후에는 장애인 고용정책을 추진할 수 있는 자원 조달의 어려움에 부딪칠 수도 있습니다. 따라서 우리나라의 장애인 고용정책에 대한 자원 조성에 있어서 국가 책임성에 대한 부분을 좀 더 생각해야 할 것입니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 남용현, 최종철, 류정진, 이일행, 윤희경 (2010). 장애인 고용정책 자원 합리화 방안. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- ② 유완식, 장창엽, 김용탁, 변민수, 홍자영, 윤희경 (2010). 장애인고용정책의 변천과 의무고용제도의 발전 방향. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- ③ 김호경, 안주엽, 황수경, 박찬임, 김재직 (2002). 장애인 고용정책의 자원조성 및 효과적 활용방안에 관한 연구. 한국노동연구원, 노동부 수탁과제.

우리나라 장애인 의무고용 제도의 성립과 변천은 어떻게 되나요?

Q14

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ❖ 의무고용제도는 노동시장에 장애인의 통합을 촉진시키기 위해 널리 알려진 적극적 조치로 기회의 평등보다는 결과적 형평성을 더 중시하고 있습니다. 즉, 근로자의 일정 비율에 대해서 장애인을 고용하도록 사용자를 강제하는 조치로 제도를 지키지 않을 경우 적절한 제재조치를 통해 제도의 집행능력을 제고하고 있습니다.
- ❖ 결과적으로 장애인 의무고용제도는 사업주에 대한 강제할당에 의해 사업체에서 장애인의 일자리를 확보하고, 그 일자리를 통해 노동시장 진입이 어려운 장애인의 고용증대를 도모하고자 하는 정책이라 할 수 있습니다.

● ● ● 의무고용제도의 구분 ● ● ●

의무고용제도는 강제성 여부와 사업주가 요구를 충족시키지 못할 경우 가해지는 제재(sanction)의 성격과 그 효과성에 따라 차이가 있습니다. ILO 연구는 할당제를 세 가지 기본 그룹으로 나누고 있는데, ① 강제적 제재가 뒷받침된 의무적 할당(프랑스, 이탈리아, 독일, 오스트리아, 스페인, 폴란드, 한국, 일본, 중국), ② 효과적인 제재 또는 의무 기제가 뒷받침되지 않은 의무할당(벨기에, 포르투갈), ③ 권고에 기초한 비의무적 할당(네덜란드) 등입니다.

- ❖ 우리나라 장애인 고용정책이 본격적으로 추진되기 시작한 것은 1990년 「장애인 고용촉진 등에 관한 법률」의 제정부터라고 할 수 있습니다. 의무고용제도의 도입

에 따라 우리나라 장애인 고용정책의 기본적인 제도의 틀이 마련되었으며 그동안 지금까지 장애인 고용정책의 핵심적인 기능으로 작용해 왔다고 할 수 있습니다.

1. 의무고용 대상 장애인의 기준은 무엇입니까?

- ❖ 우리나라 의무고용제도의 특징을 파악하기 위한 지표 가운데 하나로 정책대상인 장애인의 기준을 살펴 볼 수 있습니다. 고용의무 대상이 되는 장애유형이 점진적으로 확대됨에 따라 고용의무 대상이 증가하였습니다.

〈참고〉 고용의무대상 장애인기준 변천

연 도	고용의무대상 장애인기준
1991년	<ul style="list-style-type: none"> • 「장애인복지법」상 장애인(1.1) <ul style="list-style-type: none"> - 지적장애인, 시각장애인, 청각장애인, 언어장애인, 정신지체인
1999년	<ul style="list-style-type: none"> • 국가유공 상이자(1~7급) 및 산재장해자(1~14급) 까지 확대(3.3)
2000년	<ul style="list-style-type: none"> • 「장애인복지법」상 장애인 범주(10개) 확대(1.1) <ul style="list-style-type: none"> - 뇌병변장애인, 발달장애인, 정신장애인, 신장장애인, 심장장애인 추가
2003년	<ul style="list-style-type: none"> • 산재장해자 10~14급 제외(3.1) • 「장애인복지법」상 장애인 범주(15개) 확대(7.1) <ul style="list-style-type: none"> - 호흡기장애인, 간장애인, 안면장애인, 장루·요루장애인, 간질장애인 추가
2005년	<ul style="list-style-type: none"> • 산재장해자 1~9급 제외(1.1) <ul style="list-style-type: none"> - 고용된 산재장해자의 경우 2008년말까지 인정
2007년	<ul style="list-style-type: none"> • 장애명칭 변경(10.15) <ul style="list-style-type: none"> - 정신지체인 → 지적장애인, 발달장애인 → 자폐성장아인
2009년	<ul style="list-style-type: none"> • 중증장애인 범위 확대(12.31) <ul style="list-style-type: none"> - 호흡기 간질장애인의 경우 3급까지 중증장애로 인정

※ 자료 : 김종진 외(2008) 및 한국장애인고용공단(2010a)를 재구성

- ⊛ 한편, 중증 장애인의 고용을 유도하는 규정이 있습니다. 예를들어 중증장애인 1명을 고용한 경우 의무고용이행에 있어서 장애인 2명으로 계산되는 것입니다.

2. 의무고용 제도의 적용은 어떻게 됩니까?

- ⊛ 국가 및 지방자치단체에서는 소속 공무원 정원의 3% 이상을 고용해야 하며, 특히 신규 채용단계에서 각 시험실시기관은 신규채용인원의 3% 이상 채용되도록 시험을 실시해야 합니다.
- ⊛ 민간기업의 장애인 의무고용은 상시 50인 이상 근로자를 고용하는 기업에 적용됩니다. 그러나 50인 이상 100인 미만을 고용하는 사업주에 대해서는 고용의무를 이행하지 않은 경우에도 부담금 납부의무가 없습니다.
- ⊛ 일정 직종에서의 적용제외 제도가 있습니다. 공무원의 경우에는 공안직군 공무원, 검사, 경찰, 소방·경호 공무원 및 군인 등에 대해서는 의무고용이 적용되지 않고 있습니다. 반면 민간기업에서는 업종별 적용제외 제도가 있었는데, 2006년도에 폐지되었습니다.
- ⊛ 의무고용에 대한 특례로서 특정 장애인의 능력에 적합하다고 인정되는 직종에 대해서는 장애인 고용비율을 따로 정할 수 있습니다. 현재 안마사 직역에서 시각장애인의 경우 중증과 경증장애인의 고용비율을 각각 70%와 30%로 하고 있습니다.

3. 의무고용의 주요 제도는 무엇이 있나요?

- ⊛ 장애인을 고용하지 않을 경우 부과되는 고용 부담금 제도가 있습니다. 또한 의무고용대상 기업 또는 의무고용대상 기업이 아닌 기업이 의무고용률을 초과하여 장애인을 고용한 경우 고용장려금지 지급됩니다. 이외에도 각종 지원을 통해 고용

을 유도하고 있습니다.

- ❖ 특히 장애인 고용 사업주의 욕구를 충족시킬 수 있는 인센티브로서 세제상의 지원제도가 있습니다. 이는 장애인 고용을 위한 시설 설치시 투자금액의 7%를 소득세 또는 법인세에서 공제해 주는 것입니다. 또한 장애인표준사업장에 대해서는 소득세 또는 법인세를 4년간 50% 감면해주기도 합니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 유완식, 장창엽, 김용탁, 변민수, 홍자영, 윤희경 (2010). 장애인고용정책의 변천과 의무고용제도의 발전 방향. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- ② 전광석, 박창수, 김진곤, 정필운, 박찬권 (2010). 장애인 의무고용제도의 실효성 및 효과적 운영 방안. 고용노동부 수탁과제.
- ③ 김종진, 장창엽, 유완식, 김언아, 이정주, 류정진, 강필수, 최종철, 남용현, 김윤삼(2008). 의무고용제도 재설계 방안. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.



의무고용률은 어떻게 결정되며 의무고용인원은 어떻게 산정할 수 있나요?

Q15

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ❖ 장애인 의무고용률은 의무고용제도를 도입하고 있는 국가가 의무고용사업주에게 강제로 장애인의 고용을 할당하는 비율을 의미합니다.
- ❖ 의무고용사업주에게 할당하는 장애인 고용 인원은 기업의 경영활동을 위축시키지 않는 범위(5%)에서 전체 인구 중 장애인구의 비율, 전체 근로자 총수에 대한 장애인 근로자의 비율, 장애인 실업자 등 비장애인과의 상대적인 인구 및 노동시장의 상황을 고려하여 매 5년마다 결정(법 제28조)하고 있습니다.

●●● 2010년 이후 의무고용률 변화 ●●●

2010년 2.3% → 2012년 2.5% → 2014년 2.7%

- ❖ 그러나 구체적으로 장애인 의무고용률을 산정하는 방식은 그동안 존재하지 않았습니다. 그런 점에서 고용개발원의 연구에서는 크게 세 가지의 의무고용률 산정 방식을 제시하였습니다.
- ❖ 첫째는 고용률 균등화 방식으로서 장애인의 고용평등 개념을 노동시장에서의 장애인 인구와 비장애인구의 동등한 취업기회를 전제로 하고 있습니다. 이는 비장애인 인구 중에서 취업자와 장애인 인구 중에서 취업자를 비교하여 고용률을 균등하게 하는 고용률을 산정하는 것입니다.

- ❖ 둘째는 실업률 균등화 방식입니다. 장애인 실업률 균등화 방식은 장애인의 고용 평등 개념을 노동시장에 참가한 장애인으로 한정하여 비장애인과 동등한 취업 기회를 가질 수 있도록 해야 한다는 시각에 기초하고 있습니다. 이는 비장애인 경제 활동인구와 장애인 실업자 그리고 장애인 경제활동인구와 장애인 실업자를 비교하여 고용률을 산정하는 것입니다.
- ❖ 셋째는 경제활동 참가율 균등화 방식입니다. 이 방식은 고용평등 개념을 노동시장의 경제활동 참가율에 두고 장애인과 비장애인이 동등하게 노동시장에 참가할 수 있는 기회를 부여하는 것입니다. 이 경우 비장애인 인구와 비장애인 경제활동인구 그리고 장애인 인구와 장애인 경제활동인구를 비교하여 고용률을 산정하는 것입니다.
- ❖ 한편, 기업의 의무고용인원은 「상시근로자×의무고용률」에 의해 산정되고, 여기서 상시근로자는 월 임금 지급의 기초가 되는 날이 16일 이상인 근로자로 정의합니다. 단, 근로자 수를 확인하기 곤란한 건설업의 상시근로자 산정은 다음의 산식에 의해 결정하고 있습니다.

$$\text{상시근로자} = \frac{(\text{총 공사실적액} - \text{하도급실적액})}{\text{노동부장관이 고시하는 금액}(62\text{억}300\text{만원})} \times 50\text{명}$$

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 국가법령정보센터 (2010). 장애인고용촉진 및 직업재활법. www.law.go.kr.
- ② 유완식, 장창엽, 김용택, 심진예 (2009). 장애인의무고용률 조정방안. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.

장애인 고용의무 미이행시 사업주에 대한 제재는 무엇입니까?

Q16

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

| 부담금 징수 |

- ⊛ 상시근로자 100인 이상을 고용하는 사업주가 의무고용률에 미달하는 경우 미고용인원에 상응하는 부담금 징수하고 있습니다. 미고용인원 1인당 징수하는 부담금 기초액은 2010년 현재 월 53만원입니다.

| 저조기업 명단의 언론 공표 |

- ⊛ 매년 장애인 고용률이 저조한 기업(민간 0.5%, 공공 1.0% 미만)을 대상으로 대중매체를 통해 기업명단 공표하고 있습니다.

| 그 외의 조치들 |

- ⊛ 사업주는 법이 정하는 바에 따라 장애인고용에 관한 계획과 그 실시상황 기록을 작성하여 제출하여야 합니다(법 제29조 제1항). 만약, 제출하지 아니하면 법에 의거하여(법 제86조) 300만원 이하의 과태료가 부과됩니다.
- ⊛ 고용노동부는 장애인고용 계획이 적절하지 아니하다고 인정하는 때에는 사업주에게 그 계획의 변경을 명할 수 있으며 정당한 사유 없이 장애인고용계획의 수립

의무 또는 고용의무를 현저히 불이행하면 그 내용을 공표할 수 있습니다(법 제29조 제2항).

- ✦ 사업주는 직장 내 장애인 근로자의 안정적인 근무여건 조성 및 채용확대를 위하여 인식개선 교육을 실시하여야 합니다(법 제 5조).
- ✦ 한편, 의무고용제도와는 별개지만, 사업주는 장애인 차별 금지법에 의한 차별금지 및 편의제공 의무가 있습니다. 이는 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 장애를 이유로 차별받는 사람의 권익을 구제하고자 하는 것입니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 국가법령정보센터 (2010). 장애인고용촉진 및 직업재활법. www.law.go.kr.
- ② 한국장애인고용공단 (2010b). 기업지원안내서.



부담금의 목적은 무엇이며 어떻게 변화되어 왔나요?

Q17

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

1. 부담금이란 무엇인가요?

- ⊛ 고용부담금은 의무고용률에 미달하는 장애인을 고용하는 사업주에게 미달 인원에 해당하는 만큼을 다음년도에 정산 납부토록 하는 제도입니다. 부담기초액은 장애인 고용으로 인해 매달 소요되는 시설·장비의 설치, 수리 및 장애인의 적절한 고용관리를 위한 조치 등에 필요한 특별비용의 평균액을 기초하되 최저임금의 60% 이상이 되어야 합니다.

●●● 부담기초액 결정 ●●●

1. 1999년까지 특별비용이 최저임금액의 60%에 미치지 못함에 따라 외생적 결정방식을 적용하다가 2000년 이후부터 특별비용이 최저임금액의 60%를 초과하면서 특별비용에 기초하여 부담기초액을 결정
2. 2000년 이후 부담기초액은 특별비용의 크기에 따라 점차 증가하다가 사업주 부담이 과다하다는 경제계의 요구에 따라 2005년 이후부터 최저임금액 상승률에 미치지 못하는 월 50만원을 유지하다가 최저임금액의 60%에 직면하여 2010년 월 53만으로 인상

2. 부담금의 목적은 무엇입니까?

- ⊛ 사업주에 대한 고용부담금의 부과는 장애인 고용으로 발생하는 손실에 대하여 사

업주 간 형평성을 도모하기 위한 것입니다. 사회연대책임의 이념을 반영하여 장애인 고용의무제도의 실효성을 확보하고, 장애인 고용에 따르는 경제적 부담을 장애인을 고용하는 사업주와 고용하지 아니하는 사업주 간에 평등하게 조정하기 위한 유도적·조정적 특별부담금이라고 할 수 있습니다.

3. 부담금과 장애인 고용은 어떠한 관계가 있습니까?

- ⊛ 할당고용제에서 의무고용량에 미달하는 미고용인원에 대해 부담금을 부과하는 부담금제도에서 장애인 고용량은 부담기초액의 크기에 의해 결정됩니다.
- ⊛ 우리나라의 경우 평균 부담기초액(2006년)이 1.0% 증가할 때 의무고용 사업체의 장애인 고용은 0.7%가 증가해 부담기초액이 장애인 고용에 미치는 영향은 비탄력적인 것으로 추정되고 있습니다.
- ⊛ 부담기초액의 장애인 고용에 대한 비탄력성은 두 가지 정책적 시사점을 제시합니다.
- ⊛ 첫째, 부담기초액의 증가는 장애인 고용을 증가시켜 미고용인원의 감소를 가져오지만, 미고용인원의 감소로 인한 부담금 감소보다 부담기초액 증가로 인한 부담금 증가가 더 커 부담금은 순증가를 가져옵니다.
- ⊛ 둘째, 부담기초액의 장애인 고용 비탄력성은 장애인의 추가고용에 다른 특별비용의 급격한 증가를 가져오기 때문에 부담금 납부가 어려운 의무고용기업은 부담금 납부와 장애인 고용 중 어느 것도 선택하지 못하는 딜레마에 봉착할 수 있어 특별비용 지출이 어려운 의무고용기업에 대한 특별비용 감소 지원정책(사업주 지원)을 보다 강화시킬 필요가 있습니다.

〈참고〉 고용부담금 변천

연 도	주요 변천 내용
1991년	<ul style="list-style-type: none"> • 민간부문의 경우 미고용시 부담금 부과(1.1) - 부담기초액 120천원
1995년	<ul style="list-style-type: none"> • 연계고용에 따른 부담금 감면제도 도입(8.4) - 대상 : 직업재활시설
2000년	<ul style="list-style-type: none"> • 부담금 차등 징수(1.1) - 1% 미만 사업체 : 253천원/ 1% 이상 사업체 : 216천원 • 연계고용 대상 시설 확대(7.1) - 표준사업장 포함
2001년	<ul style="list-style-type: none"> • 부담금 차등 징수(1.1) - 1% 미만 사업체 : 316천원 - 1% 이상 사업체 : 273천원
2004년	<ul style="list-style-type: none"> • 연계고용 대상 시설 확대(1.29) - 장애인 자립작업장 포함
2005년	<ul style="list-style-type: none"> • 부담금 차등 징수(1.1) - 1% 미만 인원에 대해 부담기초액의 50% 가산 징수 • 중증장애인 고용시 부담기초액의 50% 감액 징수
2006년	<ul style="list-style-type: none"> • 상시 200인~299인까지 부담금 부과대상 확대(2007년 납부)(1.1) - 5년간 50% 감면 • 업종별 적용제외율 폐지에 따른 부담금 부과 특례(1.1) - 부담금 부과를 할 때 2010년까지 단계적으로 축소하여 적용
2007년	<ul style="list-style-type: none"> • 상시 100인~199인까지 부담금 부과대상 확대(2008년 납부)(1.1) - 5년간 50% 감면
2009년	<ul style="list-style-type: none"> • 정부·지자체 의무고용률 3%, 민간 2%
2010년	<ul style="list-style-type: none"> • 정부·지자체 의무고용률 3%, 민간 2.3% • 중증 장애인 고용시 2배수 인정, 중증장애인 고용시 감면 폐지

※ 자료 : 김종진 외(2008) 및 한국장애인고용공단(2010a)를 재구성

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 김종진, 장창엽, 유완식, 김언아, 이정주, 류정진, 강필수, 최종철, 남용현, 김윤삼 (2008). 의무 고용제도 재설계 방안. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- ② 이정주, 유완식, 김언아, 남용현, 홍자영, 윤형경 (2010). 논의로 풀어보는 장애인 고용정책. 한국장애인고용공단 고용개발원.

장려금 제도의 의미는 무엇이며 어떻게 변화되어 왔나요?

Q18

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

1. 장려금이란 무엇입니까?

- ⊛ 장애인 고용 장려금 지급제도는 적극적인 수요정책의 일환으로 장애인의 고용촉진과 직업안정을 위하여 장애인을 고용한 사업주에게 장려금을 지급하는 제도입니다. 노동시장에서 고용문제가 수요 측면에서 발생할 때 장애인과 비장애인의 고용을 위해 사업주에게 지원하는 소득이전 정책은 소득재분배를 수반하는 일종의 노동수요 정책이라고 할 수 있습니다.
- ⊛ 장애인 고용 장려금은 의무고용 사업주뿐만 아니라 비의무고용 사업주라도 의무 고용율 이상을 고용하는 경우 추가로 고용한 장애인에 대해서 장려금을 지급하고 있습니다.

2. 장려금의 목적은 무엇입니까?

- ⊛ 민간 사업주에게 장애인고용에 대한 사회적 책임을 강조하면서 강제적인 의무고용 인원을 할당함과 동시에 고용촉진을 위한 목적으로 장려금을 지급하고 있습니다.
- ⊛ 장애인 의무고용 사업체는 사업주의 사회적 책임의 공동실천이라는 장애인 고용의 기본이념에 따라 장애인고용으로 인한 손실을 감수해야 하지만 이윤을 극대화

하는 비의무고용 사업체는 장애인 고용을 위한 사회적 책임이 면제되기 때문에 손실을 감수하면서 장애인을 고용하려고 하지 않을 가능성이 높습니다.

- ⊛ 따라서 비의무고용 사업체가 장애인을 고용하는 목적이 의무고용 사업체와 다르다는 것을 의미하기 때문에 장애인을 고용하는 목적의 차이는 장려금의 고용효과를 달리 할 수 있습니다

3. 장려금과 장애인 고용은 어떠한 관계가 있습니까?

- ⊛ 사업주는 장애인고용으로 인한 손실을 최소화하기 위해 장려금 기초액과 한계손실이 같아지는 수준에서 장애인 고용량을 결정하게 됩니다. 이는 장려금 기초액의 크기가 장애인 고용량에 영향을 미친다는 것을 의미하며 장려금 기초액이 크면 클수록 장애인 고용량을 커지고, 작으면 작을수록 고용량은 작아진다는 것을 의미합니다.
- ⊛ 따라서 일반 고용장려금은 사업주의 고용유인적 인센티브(순수장려금)가 작용하는 수준에서 크기가 결정되지만, 장애인 고용장려금은 고용유인적 인센티브뿐만 아니라 고용하는 장애인의 생산성 손실로 인한 비용(지원금)을 반영하는 수준에서 크기가 결정됩니다.

4. 장려금의 장애인 고용 효과는 어떻게 측정될 수 있을까요?

- ⊛ 장애인 고용장려금의 고용효과는 고용유인효과와 고용유지효과로 측정 가능합니다. 사업주의 고용유인 및 고용유지효과는 고용장려금 수급자의 사증적 손실(deadweighted loss)의 크기를 추정하여 파악하고 있습니다.
- ⊛ 우리나라 장애인 고용장려금의 사증적 손실은 48%로 추정합니다. 이는 의무고용을 초과인원 100명에게 고용장려금을 지급하면 52명의 순고용 효과가 발생하고,

나머지 48명은 고용장려금 지급이 없더라도 사업주가 고용 가능하다는 것을 의미합니다.

- ⊛ 일반 취약계층(고령자, 장기실업자 등) 고용장려금(고용유인효과)의 사중적 손실은 국내외 모두 80% 이상 높게 발생하는 것으로 추정하고 있으나, 장애인 고용장려금은 성격(고용유인+손실보전)이 달라 이들과의 비교는 곤란합니다. 그러나 지원 대상자를 세분화하여 명백하게 정의하고, 사업주의 도덕적 해이를 방지하면 순 효과는 20~30% 개선이 가능합니다.

〈참고〉 고용 장려금 변천

연 도	주요 변천 내용
1991년	<ul style="list-style-type: none"> • 지원금 및 장려금 신설(1.1) <ul style="list-style-type: none"> - 지원금 : 상시 300인 이상(부담금 납부대상 사업체), 부담기초액의 50% - 장려금 : 상시 300인 미만, 부담기초액의 25%
1994년	<ul style="list-style-type: none"> • 지원금과 장려금의 단가 일원화(1.1) <ul style="list-style-type: none"> - 부담기초액의 80%
1995년	<ul style="list-style-type: none"> • 지원금과 장려금의 단가 상향 조정(1.1) <ul style="list-style-type: none"> - 부담기초액의 100%
2000년	<ul style="list-style-type: none"> • 지원금 및 장려금을 장려금으로 제도 통합(7.1) <ul style="list-style-type: none"> - 장애정도·성별에 따라 최저임금의 100%~175%까지 차등지급(4단계 : 경증남성, 경증여성, 중증남성, 중증여성) - 최저임금 미만자 임금의 75%(경증은 60%) 지급
2002년	<ul style="list-style-type: none"> • 지급단가의 정액화 및 동결(8.1) <ul style="list-style-type: none"> - 최저임금과 관계없이 정액화 하여 동결조치 - 지급단가보다 낮은 임금을 받는 경우 지급임금만큼만 지급
2004년	<ul style="list-style-type: none"> • 장려금 단가 축소(1.1) <ul style="list-style-type: none"> - 지급단계를 3단계로 축소(경증남, 여성 및 중증남, 여성) - 지급단가를 지급임금의 75%로 제한 - 연 1회 지급에서 반기 지급으로 전환
2009년	<ul style="list-style-type: none"> • 장려금 지급 횟수 조정 <ul style="list-style-type: none"> - 연 반기 지급에서 4회 지급으로 전환

연 도	주요 변천 내용
2010년	<ul style="list-style-type: none"> • 2010년부터 의무고용률 2.7%를 초과고용한 장애인근로자를 대상으로 장려금 지급 • 30% 초과 고용 시 가중지원제도를 폐지하고, 여성·중증에 대한 장려금 지급 단가 상향조정 <ul style="list-style-type: none"> - 경중여성, 중중남성 33.3%, 중중여성 66.7% 할증 • 경중장애인 지급단가 근속기간별로 차등 조정 <ul style="list-style-type: none"> - 입사일의 만3년 이후부터 만5년까지는 100분의 70, 만 5년부터는 100분의 50% 지급 • 최경중인 6급 장애인에 대해서는 2011.1.1부터 만 4년간만 지원

※ 자료: 김종진 외(2008) 및 한국장애인고용공단(2010a)를 재구성

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 유완식 (2006). 공단 고용지원사업 평가 및 개선방안: 사업주 고용장려금을 중심으로. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- ② 김종진, 장창엽, 유완식, 김언아, 이정주, 류정진, 강필수, 최종철, 남용현, 김윤삼 (2008). 의무 고용제도 재설계 방안. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- ③ 이정주, 유완식, 김언아, 남용현, 홍자영, 윤형경 (2010). 논의로 풀어보는 장애인 고용정책. 한국장애인고용공단 고용개발원.

의무고용 이행지도를 통한 의무고용률 제고 방안으로 어떤 사업이 추진되고 있나요?

Q19

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

❖ 의무고용 이행지도는 장애인 고용의무사업주가 의무고용률을 충실히 이행할 수 있도록 지도하는 제반 정책 및 서비스(「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제43조에 근거하여 공단이 수행)를 말합니다. 의무고용 이행지도가 필요한 이유는 첫째, 장애인 고용의무 미이행 기업을 해소하기 위해서입니다. 2009년 12월 현재 민간부문의 장애인 고용의무기업은 2,128개이고, 이 중 11,828개인 53.5%만이 의무고용률을 이행하였습니다. 장애인 미고용기업 10,300개 중 3,736개의 기업은 장애인을 고용하고 있지만, 의무고용률에 미달하고 있고, 6,564개의 63.7%에 달하는 기업은 아직까지 장애인을 1명도 고용하지 않고(사업체 장애인고용계획 및 실시 상황보고서, 2009) 있습니다. 이들에 대한 이행지도를 하는 것입니다.

❖ 둘째는 기업의 장애인 고용애로를 해결하기 위해서입니다. 장애인 미고용기업의 92.0%는 장애인에 대한 정보부족, 나머지 8.0%는 장애인이 일할 수 있는 근무환경이 갖추어지지 않아 장애인을 고용하지 못하고 있는 것으로 조사(2008년 사업체 장애인고용 실태조사)되었습니다. 이들 기업에 대해 장애인 고용을 위한 정보 제공 등을 하는 것입니다.

1. 의무고용 이행지도를 위해 어떤 사업을 추진하고 있습니까?

❖ 기업의 장애인 고용계획 실수요를 유도하고 있습니다. 의무고용사업주로부터 연

1회 고용계획 및 실시상황보고서를 제출 받아 장애인 고용계획이 있는 기업을 대상으로 고용계획인원의 실수요를 확인, 실고용을 유도합니다.

- ⊛ 장애인 고용증진 협약입니다. 공단과 기업이 장애인 고용증진을 위한 협약을 체결하여 상호협조를 통해 의무고용률을 조기에 달성할 수 있도록 지원 및 노력(2009년 현재 214개 기업과 협약체결)하고 있습니다.
- ⊛ 통합지원서비스입니다. 기업의 고용자문과 고용진단을 통해 장애인 고용과 관련된 제반 문제점을 체계적, 종합적으로 분석하여 장애의 고용유도 및 고용안정을 위한 해결방안 제시(연간 180개 기업에 고용자문 및 고용진단 서비스 제공)하고 있습니다.
- ⊛ 장애인 인식개선 사업입니다. 장애인에 대한 편견의 해소를 위해 사업주와 동료 근로자를 대상으로 인식개선교육을 실시(연 4,000명)하고 있습니다.
- ⊛ 저조기업 대상 고용전략 설명회를 개최하고 있습니다. 매년 장애인 고용률이 저조한 기업(민간 0.5%, 공공 1.0% 미만)을 대상으로 고용전략 설명회 등을 개최하여 저조기업 해소운동 전개하고 있습니다.
- ⊛ 자회사형 표준사업장의 설립 지원 사업입니다. 장애인의 직접고용이 어려워 고용률이 저조한 대기업집단을 대상으로 자회사형 표준사업장 설립을 지원하여 간접고용 유도('09년 현재 11개 기업이 자회사형 표준사업장 설립 운영)하고 있습니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

① 한국장애인고용공단 (2010a). 공단현황. 내부자료.

② 한국장애인고용공단 (2010c). 장애인 고용의무제 이행실태 점검체계 개편 세부시행계획, 내부자료

정부부문의 장애인 고용 책임과 의무는 무엇입니까?

Q20

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ⊛ 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관하여 사업주 및 국민 일반의 이해를 높이기 위한 교육·홍보 및 장애인 고용촉진 운동을 추진해야 합니다. 즉, 장애인 고용촉진을 위한 종합적이고 효과적인 시책을 추진해야 합니다.

●●● 국가와 지방자치단체의 책임 ●●●

- 사업주, 장애인, 그 밖의 관계자에 대한 지원
- 장애인의 특성을 고려한 직업재활조치 강구
- 중증장애인과 여성장애인에 대한 고용촉진 및 직업재활 중시

1. 국가 및 지방자치단체는 어떤 의무가 있습니까?

- ⊛ 소속 공무원 100분의 3 이상의 장애인을 고용해야 할 의무가 있습니다. 다만 직업의 특성상 장애인 의무고용 적용을 제외하는 직군이 있습니다. 공안직군 공무원, 검사, 경찰, 소방·경호 공무원 및 군인 등입니다.
- ⊛ 신규채용인원의 100분의 3 이상 장애인 채용의무(단, 장애인 공무원 수가 3% 미달하는 기관은 100분의 6 이상)가 있습니다. 공무원 채용계획을 포함한 장애인 공무원 채용계획과 그 실시상황을 고용노동부장관에게 제출할 의무가 있습니다. 또한 장애인 채용계획 변경 요구 및 고용의무 이행실적이 현저히 저조한 기관을

언론에 공포해야 합니다.

2. 정부부문의 장애인 고용의 이행 실적은 어떻습니까?

- ⊛ 2009년 현재 국가 및 지방자치단체의 정부부문에 대한 장애인 고용실적은 전체 적용대상 공무원 823천명에 대한 의무고용인원은 25천명인데 16천명의 장애인을 고용하여 장애인 고용률은 1.97%에 이르고 있습니다.
- ⊛ 반면, 민간부문의 장애인 고용률은 1.86%로 정부부문의 장애인 고용률이 다소 높기는 하지만, 의무고용인원 대비 장애인이 차지하는 의무고용 충족률은 민간부문이 평균적으로 100.0%를 초과하고 있는데 비하여 정부부문은 65.6%에 지나지 않습니다.

〈참고〉 연도별 정부부문 장애인 고용 추진실적 (단위: 명, %)

연 도	적용대상공무원	의무고용인원	장애인공무원	고용률
'07년	822,590	16,497	13,142	1.60
'08년	824,164	16,526	14,468	1.76
'09년	822,749	24,723	16,232	1.97

※ 자료 : 한국장애인고용공단(2010a)

- ⊛ 2010년도부터 그간 고용의무에 사각지대였던 정부부문 공무원이 아닌 근로자 영역이 의무고용제도에 포함되어 민간과 동일한 2.3%의 의무고용률을 준수해야 합니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 고용노동부, 한국장애인고용공단 (2010). 정부부문 장애인 의무고용제도 안내 리플렛.
- ② 전영환, 김호진 (2007). 공공부문 장애인 고용모델 연구. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- ③ 이효성, 오옥찬, 안태희, 김언아 (2005). 정부부문 중증장애인 고용확대방안 연구. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.

장애인 고용 사업주 지원제도는 어떤 것들이 있나요?

Q21

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ⊛ 장애인고용사업주 지원제도는 장애인 고용에 따른 사업주의 경제적 부담을 완화하는 동시에 장애인이 일하기에 편리한 고용환경을 제공해 장애인의 신규 고용 및 고용안정을 도모하는 데 그 목적이 있습니다.
- ⊛ 공단의 사업주 지원 사업은 고용 장려금 지원 이외에도 고용 지원자금융자, 무상 지원, 보조공학기기 지원, 고용 관리비용지원, 재택근무지원, 고령자 고용환경개선자금융자지원, 장애인취업알선지원금제도, 장애인표준사업장설립지원제도, 통합지원서비스 등이 있습니다.

| 고용지원 자금융자 |

- ⊛ 장애인을 고용하거나 고용하려는 사업주에게 장애인을 고용하기 위해 필요한 시설과 장비의 구입 및 설치, 수리 등에 드는 비용을 지원하고 있습니다. 즉, 출퇴근용 승합자동차 구입비용과 작업시설, 편의시설, 부대시설의 설치비용 및 구입비용, 수리비용을 지원하고 있습니다.

| 무상지원 |

- ⊛ 장애인용 작업 장비, 설비 등을 무상 지원하여 장애인의 근로능력을 보완하고 사

업장 내 각종 시설에 대한 장애인 접근 편의성을 높이기 위하여 편의시설을 설치하는 등의 고용환경 개선을 지원하는 사업입니다.

- ⊛ 장애인용으로 제작된 작업대, 작업 장비, 작업보조기기의 설치, 구입, 수리비, 장애인용 특수 설비의 설치, 구입, 수리비, 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진에 관한 법률」에서 정한 편의시설의 설치, 구입, 수리비 등을 지원하고 있습니다.

| 보조공학기기 지원 |

- ⊛ 장애인의 고용촉진과 직업생활 안정을 도모하기 위하여 직업생활에 필요한 각종 보조공학기기를 무상으로 임대 또는 지원하는 제도를 말합니다.
- ⊛ 상용보조공학기기 무상임대의 경우 장애인 1인당 지원물품가액 최고 1,000만원 (중증 1,500만원) 한도이며, 사업장 당 총 2억원 이내에서 무상임대 방식으로 지원합니다.
- ⊛ 무상지원기기의 경우 장애인 1인당 지원물품가액 최고 300만원 한도, 사업장당 총 5,000만원 이내에서는 무상지원하고 있습니다. 맞춤형보조공학기기는 장애인 1인당 지원물품가액 최고 300만원 한도, 사업장 당 총 5,000만원 이내에서 무상지원하고 있습니다.

| 고용관리비용 지원 |

- ⊛ 장애인의 적절한 고용관리를 위하여 작업지도원을 배치하는데 필요한 비용을 지원하는 것을 말합니다. 중증장애인 등을 고용하여 기준에서 정한 자격을 갖춘 작업지도원을 위촉, 선임, 배치하여 작업지도를 실시한 사업주를 지원하고 있습니다.

| 재택근무지원 |

- ⊛ 정보통신 기술의 발전과 사회전반에 걸친 근무환경의 변화에 따라 이동이 자유롭지 못한 중증장애인을 재택근무 형태로 고용하는 사업주에게 재택근로자 고용에 따른 작업장비의 설치, 구입, 수리비용을 지원하고 있습니다. 한 사업주당 3천만원(장애인근로자 1인당 3백만원 한도)이내에서 지원됩니다.

| 고령자고용환경개선자금 용자 지원 |

- ⊛ 고령자의 고용안정 및 취업의 촉진을 위하여 관련시설이나 장비를 설치하거나 개선하고자 하는 사업주에게 지원하는 제도입니다. 용자는 작업환경 개선 설비를 취득하는데 사용합니다(고령자 작업공정 자동화 설비 13종, 고령자 작업환경 개선설비 10종, 고령자 근골격계 질환 예방 설비 9종).

| 장애인 취업알선 지원금 제도 |

- ⊛ 법 제15조 제4항 및 영 제19조 제1항의 규정에 의한 장애인취업알선지원금 지급 대상자는 직업안정법 제18조의 규정에 의하여 무로직업소개사업을 행하는 자 중 장애인을 사업장에 취업 알선하여 일정기간 이상 상시근로하게 한자에게 지원하는 제도입니다.

| 장애인표준사업장 설립 지원제도 |

- ⊛ 일반노동시장에서 취업에 어려움을 겪고 있는 중증장애인에 대한 안정된 일자리 창출과 사회통합 기반을 조성하기 위해 모범적이고 성공적인 장애인 고용기업 모델을 제시함으로써 장애인고용을 통하여 기업이 성공할 수 있도록 지원하는 제도입니다.

- ⊛ 지원 요건을 보면, 장애인 10명 이상, 상시근로자 중 장애인을 30% 이상(그 중 중증장애인 50% 이상, 30%초과 장애인에 대해서는 중증장애인 25% 이상)을 고용한 사업장입니다.

| 통합지원서비스 |

- ⊛ 장애인의 신규고용촉진 및 고용유지를 유도하고자 사업체의 장애인고용환경을 체계적이고 종합적으로 분석하여 그 결과에 따라 장애인고용을 할 수 있도록 사업체별 지원계획을 수립하여 지속적으로 관리·지원하는 서비스입니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 심진예, 김경아, 김용탁, 남용현, 박자경, 이국주 (2006). 장애인 고용정책 국제비교 연구. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- ② 한국장애인고용공단 (2010b). 2010 기업지원안내서.



장애인 근로자 지원제도는 어떤 것들이 있습니까?

Q22

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ❖ 장애인근로자 지원제도는 장애로 인한 불편을 해소하기 위한 제도로써 장애인근로자의 안정된 직장생활을 지원하는데 그 목적이 있습니다. 자동차 구입자금 용자와 직업생활안정자금용자가 대표적인 장애인 당사자 지원제도입니다.

1. 먼저 외국의 장애인 근로자 지원제도를 알아볼까요?

미국

- 장애인 근로자의 직무배치와 작업내용 전환
- 건강관리를 위한 근무시간 단축과 휴식시간 도입, 통원을 위한 배려
- 보조공학서비스(Assistive Technology Service)를 제공하고 원하는 보조공학기기를 소유할 수 있도록 비용 부담을 축소하도록 지원
- 재택근무자의 경우 필요에 의해 제공되는 컴퓨터, 소프트웨어, 기타 장비의 비용은 근로자의 소득에서 공제

일본

- 신원보증 : 장애인이 공공직업안정소의 소개로 상용근로자로 취업할 경우 해당 장애인을 고용하는 사업주에 대하여 고용촉진사업단이 신원보증을 함으로써 원활한

취업 촉진 도모를 위해 지원

- 취업자금대부제도 : 우리나라의 직업생활안정자금과 유사한 제도로 공공직업안정소를 통하여 일정기간 구직활동을 하고 있거나, 또한 공공직업안정소의 소개로 취업하는 자가 취업으로 인해 발생하는 비용의 문제를 부담하기 어려워 취업이 곤란할 경우 고용촉진사업단이 자금을 대부

독 일

- 출퇴근 시 교통비 보조, 차량구입 지원, 일시적 수당지급, 작업장에 대한 기술적 지원
- 장애에 적합하거나 또는 작업장까지 교통이 편리한 주택으로 이사할 경우에 이사 지원금을 제공하며, 주거제공과 관련해서도 지원 또는 용자 제공
- 고용안정과 관련해서 상시근로자가 10인 이상 고용된 모든 사업장에서 근무하고 있는 근로 장애인은 해고보호 조치를 받고 있으며, 중증장애인의 경우에는 사회보장법에 의해 회사규모에 상관없이 해고보호를 적용

2. 우리나라의 장애인 근로자 지원제도는 어떤 것들이 있나요?

- ⊛ 자동차 구입자금 용자는 1993년부터 시행되었고 장애인근로자의 출퇴근 편의를 도와 고용안정을 돕는 데 그 목적이 있습니다.

● ● ● 내 용 ● ● ●

- 대상차량 : 9인승 이하 승용자동차와 이륜자동차
- 용자금액 : 1인당 1,000만원 한도(단 휠체어 탑재장치 또는 리프트를 장착하는 경우 500만원 별도 지원)이며 연리 3%, 5년 균등 분할상환 조건

- ⊛ 직업생활안정자금용자는 1998년에 신설된 제도로 장애인의 장기근속을 유도하고 직업생활안정을 도모하는 데 목적이 있습니다. 용자금액은 1인당 1,000만원

한도이며, 연리 3%, 5년 균등 분할상환 조건을 갖고 있습니다.

☞ 이들 두 가지 장애인근로자 용자지원제도는 2009년을 마지막으로 한국장애인고용공단에서 보건복지부로 이관되어 사업이 수행되고 있습니다.

- ⊕ 근로지원인 지원은 중증 장애인이 핵심 업무는 본인이 처리하고 장애로 인해 처리할 수 없는 부수적인 업무는 근로지원인의 도움을 받아 처리하는 서비스 제도입니다.

● ● ● 내 용 ● ● ●

- 지원 대상 : 중증장애인
- 지원 기간 : 1년 단위로 재선정
- 지원 시간 : 월 100시간 이내
- 장애인근로자의 부담 : 시간당 500원5

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 한국장애인고용공단(2010b). 기업지원안내서
- ② 변민수, 김철희 (2008). 공단의 장애인고용관리비용 지원사업 평가. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- ③ 심진예, 김경아, 김용탁, 남용현, 박자경, 이국주 (2006). 장애인 고용정책 국제비교 연구. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.

직업재활을 통한 장애인 고용 활성화는 어떻게 평가되니까?

Q23

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ❖ 직업재활이란 신체장애인 등이 적합한 직업을 발견하고, 될 수 있는 한 빨리 직업 생활에 복귀할 수 있도록 행해지는 원조수단을 말합니다.
- ❖ 우리나라의 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에서는 직업재활을 직업지도, 직업 적응훈련, 직업능력개발훈련, 취업 후 적응지도 등을 통하여 장애인이 타인에게 의존하지 않고, 독립하여 살아갈 수 있도록 서비스를 제공하는 것으로 정의하고 있습니다.

●●● 국제노동기구(ILO)의 직업재활 개념 정의 ●●●

“직업상담, 직업훈련, 직업능력평가, 직업기능훈련, 보호고용에의 취업지도, 정착지도, 사후보호 등을 포함한 연속적이고 협력적인 재활과정의 일부로 장애인의 적절한 고용을 확보하고 유지할 수 있도록 돕는 것”

- ❖ 장애인 직업재활의 궁극적인 목표는 장애인이 자신의 적성과 능력에 맞는 직업을 찾아 취업을 하고 그 직무에 만족하며 적응하여 시민으로서의 역할을 수행함으로써 자신의 장애를 극복할 기회를 갖고 만족스러운 직업안정을 통해 지역사회에서 그들이 완전한 역할을 수행할 수 있도록 하는 것입니다.
- ❖ 따라서 직업재활은 장애인이 고용에 이르기까지 수행하는 계획된 체계적인 서비

스를 포함한 일련의 연속과정으로 장애인 고용과 밀접한 관계를 가지고 있습니다.

- ⊛ 우리나라의 경우에는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에서 직업지도, 직업능력개발훈련, 취업 후 적응지도로 나누어 직업재활을 시행하고 있습니다.
- ⊛ 「장애인직업재활사업규정」에서는 직업상담, 직업능력평가, 직업재활계획수립, 지원고용, 취업알선 및 취업 후 적응지도의 과정으로 재활의 단계를 규정하고 있습니다.
- ⊛ 직업능력개발원의 재활프로그램은 고용프로그램과는 달리 장애가 심한 중증장애인을 대상으로 직업의식을 고취하여 직업안정을 도모하기 위한 프로그램입니다.

1. 장애인 직업재활 사업은 장애인 고용활성화에 어떻게 기여하고 있습니까?

- ⊛ 공단은 중증장애인의 직업지도를 위해 작업지도원을 선임하는 비용을 사업주에게 지원하고 있습니다. 작업지도원은 장애인근로자가 수행해야하는 직무에 장애인근로자가 적응할 수 있도록 작업의 내용이나 기술을 지도하는 업무를 수행하고 있는 것입니다.

●●● 작업지도원 배치 효과 ●●●

고용개발원의 연구에 따르면, 작업지도원을 배치한 사업장은 그렇지 않은 사업장의 장애인의 근속 기간과 비교하여 29.1% 근속기간이 더 긴 것으로 나타나 장애인근로자의 근속 기간에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타남

- ⊛ 장애인 직업훈련은 부담금 및 장려금 제도의 고용효과를 증대시킵니다. 부담금 제도에서 사업주는 부담기초액과 장애인을 고용함으로써 발생하는 한계손실의 크기가 같아질 때까지 고용을 증가시키기 때문에 부담기초액이 일정할 경우 직업

훈련에 의한 한계생산물의 증가는 한계손실을 감소시켜 고용을 보다 촉진하는 역할을 수행하는 것입니다.

※ 참고

고용개발원의 연구에 따르면, 장애인 직업훈련이 중증장애인의 주요한 취업루트로 작용하여 중증장애인에 대한 직업훈련 효과가 큰 것으로 나타나 중증장애인을 위한 직업훈련은 일반고용으로의 취업루트를 제공해줄 뿐만 아니라 보호고용으로 발생하는 사회적 비용을 최소화한다는 차원에서 보다 확대가 필요함

- ⊛ 취업 후 적응지도는 주로 취업알선을 통해서 취업에 성공한 장애인을 대상으로 일정기간 취업한 사업장의 작업환경에 원만히 적응할 수 있도록 사후관리 차원에서 이루어지고 있습니다.
- ⊛ 현 제도에서는 장애인이 취업한 날로부터 30일 이내에 방문, 전화, 이메일 등의 방법으로 1회 이상의 취업 후 적응지도를 실시하고 직장 적응에 어려움이 있는 사람에 대해서는 지속적인 적응지도를 통해 충분히 직장에 적응할 수 있도록 지원하고 있습니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 이국주, 박자경, 장우종 (2007). 직업능력개발센터 재활프로그램 운영방안. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- ② 변민수, 김철희 (2008). 공단의 장애인고용관리비용 지원사업 평가. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.

장애인 직업능력개발 사업 내용과 성과는 어떻습니까?

Q24

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

1. 장애인 직업능력개발 사업의 목적은 무엇입니까?

- ⊛ 장애인의 직업능력을 향상시켜 보다 나은 일자리를 선택하게 함으로써 안정된 직업생활이 될 수 있도록 하는데 있습니다. 공단은 전국 5개(경기도, 부산시, 대전시, 전남, 대구시) 직업능력개발원을 운영하여 장애인이 적성, 능력 등에 맞는 직업생활을 할 수 있도록 직업능력개발훈련을 실시하고 있습니다.

2. 공단의 장애인 직업능력개발 사업에는 어떠한 것들이 있습니까?

- ⊛ 공단의 직업능력개발원은 직업능력개발과정과 직업재활프로그램 과정으로 구분하여 사업을 수행하고 있습니다. 아래의 <참고>는 직업능력개발 양성과정을 나타낸 것입니다.

<참고> 직업능력개발과정 양성현황

구분	일산	부산	대전	전남	대구
맞춤인력팀	기계, 전자 디자인, 공예 인쇄매체	기계, 전자 외식, 건축 디자인	정보기술 디자인, 전자 외식	기계, 디자인 정보기술 애니메이션	기계, 전자 정보기술, 의상 디자인

※ 기타과정 : 전직·이직자 재취업훈련/재직근로자 능력향상훈련/공무원·교원임용과정/취업예정자 단기직무훈련

- ⊛ 기업과 연계한 “나눔 맞춤형훈련” 운영하고 있습니다. “나눔 훈련”이란 기업과 사전 약정을 통하여 특정 기술 및 현장 직무에 대해 중점적으로 훈련하여 기업의 요구에 적합한 전문 인력을 양성하는 훈련방법으로 기업의 사회적 책임과 연계하여 일자리를 장애인과 나누자는 목적을 갖고 있습니다.
- ⊛ 장애유형별 특성화 훈련을 실시하고 있습니다. “장애유형별 특성화 훈련”이란 노동시장에서 특히 취업이 어려운 중증장애유형을 대상으로 장애 특성을 고려한 전문화된 직업능력개발서비스를 제공하는 훈련과정을 말합니다.

〈참고〉 직업능력개발원별 특화훈련 장애유형

구 분	일 산	부 산	대 전	전 남	대 구
특화 훈련팀	시각장애 청각장애 지적장애	청각장애 정신장애 뇌병변장애 지적장애	청각장애 정신장애 지적장애	뇌병변장애청 각장애 지적장애	뇌병변장애 청각장애 지적장애 시각장애

3. 장애인 직업능력개발 사업의 성과와 평가는 어떻게 나타납니까?

- ⊛ 기업과 사전 약정체결을 통한 맞춤형훈련을 내실화하고 훈련분야별, 장애유형별 훈련생의 개인능력을 고려한 특화훈련을 정착시켜 수료생의 취업률을 향상시키고 있습니다.

〈참고〉 훈련 수료생의 취업률

구 분	수료인원	취업인원	취업률
2007년	1,445명	1,196명	82.8%
2008년	1,354명	1,155명	85.3%
2009년	1,395명	1,212명	86.9%

※ 자료 : 한국장애인고용공단(2010a)

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 한국장애인고용공단 (2010). 공단 현황. 내부자료.
- ② 이국주, 김현종 (2008). 장애유형별 특화훈련 효과분석. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- ③ 유완식, 신인수 (2004). 장애인직업능력개발훈련 효과분석 및 발전방향. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.



취업알선의 특징과 효과는 어떻습니까?

Q25

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

1. 장애인과 비장애인의 취업알선은 어떻게 다릅니까?

- ❖ 취업알선은 직업을 구하는 구직자와 고용을 필요로 하는 구인자 간에 비대칭적 정보를 해소하여 일자리를 제공하는 것을 의미합니다.
- ❖ 일반적으로 비장애인의 취업알선은 기업의 구인에 적합한 구직자를 중개하지만, 장애인의 취업알선은 이러한 소극적인 중개기능(일반 취업)뿐만 아니라 사업주 지원을 통한 일자리 마련과 함께 장애인의 흥미와 특성, 직업적 욕구, 일할 능력 등을 고려하여 적절한 직업배치가 이루어지는 적극적인 중개기능(직무개발 및 조정을 통한 취업알선)을 의미합니다.
- ❖ 즉, 일반적으로 취업알선은 기업의 구인에 적합한 구직자의 중개를 우선하기 때문에 구인에 구직을 조정하는 공급조정적인 기능을 가지지만 공단의 장애인 취업알선은 이러한 공급조정기능 이외에 사업주지원과 연계하여 보다 적극적인 수요 조정 기능을 하고 있습니다.

2. 취업알선은 어떻게 진행됩니까?

- ❖ 직업상담 및 평가를 통해 수립된 고용계획서 상의 서비스가 이행된 이후에 지역

사회 구인정보 등을 활용하여 적절한 직장을 탐색, 취업알선 담당자는 기존의 직무를 장애인 취업이 용이하도록 조정하거나 새로운 직무를 개발하기도 합니다. 취업 후에는 3개월 동안 집중적으로 장애인의 직업적응을 지원하고 있습니다.

3. 장애인 취업알선은 어떻게 평가합니까?

- ⊛ 비장애인의 취업알선은 기업의 구인욕구에 맞는 구직자를 얼마만큼 중개했는지를 나타내는 알선율과 취업률을 평가하지만, 장애인 취업알선은 사업체의 개발노력, 장애인에 대한 취업 전 교육실시 정도 및 취업성과를 평가합니다.
- ⊛ 사업체 개발노력은 지역사회의 노동시장분석, 직무분석 등을 통해 구인현황을 정확히 파악하고 있는지, 사업체의 방문상담 횟수, 홍보, 지속적인 연계성 유지·관리 노력 등을 평가합니다.
- ⊛ 취업 전 교육실시는 사업주 요구조건, 이력서 및 관련 서류 작성, 면접요령 등의 취업처를 알선하기 위한 구직교육에 대해 평가를 실시합니다.
- ⊛ 2009년 기준으로 장애인의 취업여건 개선에도 불구하고 취업알선기능은 약화되고 있는 것으로 평가받고 있습니다.

●●● 취업알선에 대한 실적과 평가 ●●●

- 2009년 현재 공단과 워크넷에 등록된 구직자는 78천명, 구인은 70천명으로 구인배율(=구인/구직)은 0.9배이고, 2006년 이후 구직자 1인당 일자리 수는 점차 증가 추세
- 그러나 구직교육의 일환인 평가를 받은 구직자는 30천명으로 평가율(=평가/구직)은 38.2%이고, 2006년 이후 계속 감소
- 구직자 중 취업을 알선한 비중을 나타내는 알선율은 23.8%로 2007년 이후 크게 감소
- 취업알선을 통한 취업률은 16.4%로 2008년까지 증가하다가 감소

〈참고〉 연도별 취업알선 추진실적

(단위 : 명, %)

구 분	'06년	'07년	'08년	'09년
구 인	25,130	29,230	36,099	69,715
구 직	69,326	66,148	65,233	77,829
평 가	47,027	40,876	34,897	29,714
취업알선	19,212	18,571	18,303	18,559
취업확정	10,142	11,664	12,141	12,750
구인배율	0.4	0.4	0.6	0.9
평가율	67.8	61.8	53.5	38.2
알선율	27.7	28.1	28.1	23.8
취업률	14.6	17.6	18.6	16.4

※ 자료 : 한국장애인고용공단(2010a)

4. 취업알선 효과는 어떠합니까?

- ⊛ 전체 장애인의 취업률은 공단이 고용노동부나 수행기관에 비해 약 45% 더 높습니다. 장애정도별로 중증장애인에 대한 취업률 효과는 공단이 수행기관에 비해 약 17% 우위 그리고 고용노동부에 대해서는 약 11%의 우위 효과를 가지고 있습니다. 경증장애인에 대한 취업률 효과는 공단이 수행기관에 비해 약 35% 우위, 고용노동부에 비해서는 약 73%의 우위 효과를 가지고 있습니다.
- ⊛ 기관 간 취업 후 성과에 대한 분석결과 공단은 노동부나 수행기관에 비해 중증과 경증 장애인 모두에게서 월평균 임금과 사업체 규모의 효과가 더 큰 것으로 나타나 보다 괜찮은 일자리로의 취업이 이루어지고 있는 것으로 평가받고 있습니다. 단, 취업소요일수는 공단이 더 길게 소요된다는 평가입니다.
- ⊛ 공단 내 취업유형의 취업 후 성과분석 결과 장애정도와 상관없이 자립취업자가 알선취업자나 지원취업자에 비해 월임금의 효과가 높게 나타난 반면, 취업사업체의 규모는 장애정도별로 차별적인 효과를 제시하고 있습니다.

- ⊛ 중증장애인은 알선취업을 통해 자립취업자보다 훨씬 큰 규모의 사업체에 취업하는 반면, 경증장애인은 자립취업자보다 더 작은 규모의 사업체에 취업하고 있습니다. 취업소요기간은 장애정도에 상관없이 모두 알선취업자가 더 빠른 시간에 취업하는 것으로 나타나 적어도 알선취업은 자립취업자에 비해 취업소요기간이 단축되는 것으로 나타납니다.
- ⊛ 전반적으로 취업알선은 경증장애인 보다 중증장애인에게서 취업 후 성과의 우위 효과가 있지만, 공단의 지원취업은 취업알선과 비슷한 수준으로 자립취업에 비해 월임금의 감소효과를 보여주고 있으나 취업소요기간 면에서는 취업알선과는 달리 중증장애인은 더 연장되는 효과를, 그리고 경증장애인은 취업알선과 마찬가지로 단축효과 발생합니다
- ⊛ 취업사업체의 규모는 장애정도와 상관없이 알선취업자, 자립취업자에 비해 더 작은 것으로 나타나 취업의 질은 낮은 것으로 판단되고 있습니다. 공단의 지원취업은 향후 일자리의 질을 제고하는 방향으로 개선되어야 합니다.
- ⊛ 취업 후 성과분석의 종합적인 결론은 공공 취업알선이 장애인을 보다 빠른 시간에 보다 큰 사업체로 취업하게 하는 효과가 있으나 낮은 임금이 큰 취약점인 것으로 평가됩니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 김연아, 전영환, 황수정, 이석원 (2008). 공단 취업알선사업 효과 평가. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- ② 한국장애인고용공단 (2010a). 공단현황.

보조공학기기 지원사업의 내용은 어떻게습니까?

Q26

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

1. 보조공학기기 지원사업이란 무엇입니까?

- ❖ 복권기금의 지원을 받아 장애인의 고용촉진과 직업생활안정을 도모하기 위하여 직업생활에 필요한 각종 보조공학기기를 장애인 고용사업체와 직업훈련기관에 무상으로 임대 또는 지원하는 사업을 말합니다.

●●● 지원 내용 ●●●

- 무상임대는 장애인 1인당 지원물품가액의 최고 1,000만원(중증 1,500만원), 사업장 당 총 2억원 이내 지원
- 무상지원은 장애인 1인당 지원물품가액의 최고 3백만원, 사업장당 총 5천만원 이내 지원

2. 어떤 보조공학기기를 지원하고 있습니까?

- ❖ 사업주를 통해 장애인에게 제공하는 보조공학기기는 크게 시중에서 구입이 가능한 상용보조공학기기와 공단에서 장애인의 장애유형과 직무환경에 맞추어 맞춤·제작·개조한 맞춤제작보조공학기기로 구분하여 지원하고 있습니다.
- ❖ 상용 보조공학기기에는 모든 장애인을 대상으로 지원하는 높낮이 조절 작업테이블, 휠체어용 작업테이블, 특수 작업기구 및 장비, 책장 넘기는 도구, 수화기 홀

더, 보완대체 의사소통기 등이 있고, 장애유형별로 시각장애인을 위한 화면확대 및 문자인식 S/W, 점자 정보 단말기 등, 청각장애인을 위한 신호장치, 소리 증폭 장치 등, 시각장애인을 위한 계산기 등으로 공단이 공시하는 품목 내에서 지원하고 있습니다.

- ⊕ 맞춤형 제작 보조공학기기에는 휠체어용 테이블, 특수 의자, 한손 사용 키보드, 자세 보조방석, 시보 알림기 등 장애인 개개인의 직무와 환경에 맞는 기기를 제작하여 제공하고 있습니다.

3. 보조공학기기 지원실적은 어떻습니까?

- ⊕ 상용 및 맞춤형 보조공학기기 지원을 받는 기업과 장애인이 2006년 이후 계속 증가함에 따라 지원금액도 지속적으로 증가하고 있습니다.

〈참고〉 상용보조공학기기 지원

구 분	'06년	'07년	'08년	'09년
기업수(개)	595	858	825	1,076
장애인수(명)	3,365	3,597	3,891	3,850
지원제품(개)	4,826	6,082	5,592	5,752
지원금액(백만원)	4,758	4,965	5,071	5,232
장애인1인당(천원)	1,414	1,380	1,303	1,359

※ 자료 : 한국장애인고용공단(2010a)

〈참고〉 맞춤형 제작보조공학기기 지원

구 분	'06년	'07년	'08년	'09년
기업수(개)	118	170	154	212
장애인수(명)	1,002	1,014	1,034	1,960
지원제품(개)	1,243	1,094	1,066	2,055
지원금액(백만원)	327	499	444	1,631
장애인1인당(천원)	326	492	429	832

※ 자료 : 한국장애인고용공단(2010a)

- ❖ 그러나 보조공학기기를 지원 받는 장애인의 증가보다 지원금액의 증가가 낮아 장애인 1인당 지원금액은 일정한 수준을 유지하고 있습니다.

4. 보조공학기기 지원사업은 장애인에게 어떤 효과를 가져다줍니까?

- ❖ 장애인에 대한 보조공학기기의 지원은 작업의 정확성, 작업수행속도 등 장애로 인한 작업불편을 해소하여 지원 전보다 40% 이상 생산성 증가에 기여하고 있습니다. 또한 보조공학기기 지원은 장애인의 직무만족수준을 높여 삶의 질에 대한 개선을 가져오는 것으로 분석되고 있습니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 전영환, 최원석 (2007). 보조공학 서비스 효과분석. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- ② 한국장애인고용공단 (2010a). 공단현황.



지원고용의 내용과 추진 실적은 어떻게 나타납니까?

Q27

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

1. 지원고용이란 무엇입니까?

- ⊛ 지원고용이란 탈시설화 운동과 민권운동에 기반 하여 기존의 보호 작업장 중심의 전통적인 직업재활 패러다임에 반대하는 자립생활이념에서 나온 사회통합고용의 실현을 추구하고자 하는 것입니다.
- ⊛ 작업장에서 계속적인 지원이 필요한 중증장애인을 위해 선 배치, 후 훈련 방식을 적용하여 일정기간 현장에서 전문적인 직업지도(job coach)를 통해 직무수행에 필요한 기술과 행동적응 등 직업적응능력(job adjustment abilities)을 함양하여 경쟁적인 직업에서 일할 수 있게끔 하는 제도입니다.
- ⊛ 현재 지원고용은 기금지원을 받아 공단과 민간위탁기관이 수행하고 있는데, 훈련 기간은 사전훈련 6일, 현장훈련은 3주에서 최대 연장 시 7주까지 가능합니다.
- ⊛ 사전훈련은 현장훈련에 참가하기 이전에 일상생활과 여가생활, 교통기관 이용방법, 직장매너, 간단한 도구 이용방법, 보호자와 협력 관계 유지방법 등을 지도하고, 훈련기업 및 훈련 직무에 대해 설명합니다.
- ⊛ 현장훈련은 직장의 기본규칙 습득, 원만한 대인관계 형성 등의 직업생활능력의

향상과 함께 작업공정에 필요한 기초적인 지식이나 처리·조작을 위한 표준적인 동작을 습득시켜 작업수행능력을 향상시킵니다.

●●● 사업주와 장애인 지원 내용 ●●●

- 사업주에게는 훈련보조금과 직무지도원에 대한 직무수당 지급(1일 15~30천원)
- 장애인에게는 훈련준비금(40,000원/1회), 훈련수당(12,000원/1일), 식비(10,000원/1일)를 지원

2. 지원고용 실적은 어떻게 됩니까?

- ⊛ 2009년 현재 공단과 위탁기관에서 지원고용에 참가한 장애인은 총 1,219명이고, 이 중 744명이 취업해 취업률은 61.0%로 중증장애인 고용에 크게 기여하였습니다. 그러나 2006년 이후 취업률은 지속적으로 감소하고 있습니다.
- ⊛ 공단의 지원고용 수료자는 1,058명으로 전체 수료자의 86.8%를 차지하고 있어 지원고용의 대부분이 공단에서 수행되고 있고, 취업자는 652명으로 취업률은 61.6%인데 비하여, 민간위탁기관은 161명이 수료하고 92명이 취업하여 취업률은 57.1%로 공단의 지원고용 취업률이 민간위탁보다 다소 높다고 할 수 있습니다. 그러나 공단의 지원고용 취업률이 2006년 이후 계속 감소하고 있는데 반하여, 민간위탁기관은 2007년 이후 높아지고 있습니다.

〈참고〉 연도별 지원고용 추진실적

(단위 : 명, %)

연도	전 체			공 단			민간위탁		
	수료	취업	취업률	수료	취업	취업률	수료	취업	취업률
'06년	642	448	69.8	567	404	71.3	75	44	58.7
'07년	1,106	738	66.7	1,012	689	68.1	94	49	52.1
'08년	1,222	798	65.3	1,061	713	67.2	161	85	52.8
'09년	1,219	744	61.0	1,058	652	61.6	161	92	57.1

※ 자료 : 한국장애인고용공단(2010a)

3. 지원고용의 문제점은 무엇입니까?

- ❖ 지원고용은 중증장애인의 자립생활을 위한 직업재활 분야의 혁신적인 고용모델로 평가되고 있어 기금 이외 다양한 재원에 의한 지원고용 활성화 필요합니다.
- ❖ 신체 및 감각적 기능장애는 직업적응상의 문제가 아니기 때문에 지원고용에 의한 고용효과가 낮다는 한계에 직면하고 있습니다. 최대 연장 시 훈련기간 7주는 지원고용 대상인 지적 및 발달 장애인에게는 고용안정을 유지하고 직업에 적응하기에는 부족하다는 평가를 받습니다. 각 개인별 사례관리를 통해 장애정도별로 현장훈련기간 및 직무지도원의 배치기간을 달리 적용 필요가 있습니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 전영환, 김언아 (2009). 공단 지원고용프로그램 평가. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- ② 한국장애인고용공단 (2010a). 공단현황.



장애인 고용과 관련한 전달체계의 특징은 무엇입니까?

Q28

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

1. 장애인 고용전달 체계란 무엇입니까?

- ❖ 장애인 고용전달체계란 장애인의 고용기능을 수행하는 모든 공·사 조직 등 일체의 공적 행정기관과 민간부문의 사적 기관 및 이들 기관의 고용서비스 전달망을 의미합니다.
- ❖ 장애인 고용전달체계는 좁은 의미에서는 고용서비스를 전달하는 사회적 체계를 말하지만, 서비스 전달의 집행체계는 국가 또는 지방자치단체의 행정체계로부터 규제, 지원 및 감독을 받으며 이루어지기 때문에 집행체계와 행정체계를 모두 포함하는 개념으로 이해해야 합니다.

2. 장애인 고용전달체계는 어떻게 구분됩니까?

- ❖ 장애인 고용전달체계는 운영주체에 따라 공공체계와 민간체계로 구분됩니다.
- ❖ 민간체계는 급변하는 환경에 탄력적 적응이 유리하지만, 안정적이고 일관적인 서비스를 공급하기가 곤란합니다. 반면, 공공체계는 정부조직 관련부서들의 위계적인 체계망으로 공공전달체계의 일관성, 위계적 구성 및 안정성 확보에 유리하지만, 서비스의 경직성을 초래할 수 있습니다.

3. 우리나라 장애인 고용전달체계의 문제점은 무엇입니까?

- ❖ 우리나라에서 장애인 고용서비스를 제공하고 있는 기관은 고용노동부 고용지원센터, 공단지사 및 직업능력개발원, 보건복지부와 관련된 직업재활수행기관(복지관, 단체), 교육과학기술부 소속의 특수학교(학급), 지방자치단체의 장애인일자리 통합지원센터 등이 있습니다.
- ❖ 장애인 고용서비스 기관의 증가는 접근성을 높여준다는 측면에서 바람직하지만, 서비스대상자의 중복과 서비스 누락으로 전달체계의 비효율성을 초래하고 있습니다.
- ❖ 서비스 수급자들의 욕구를 중심으로 해서 그것을 실현하기 위한 서비스 전달체계의 문제점을 통합성, 연속성, 종합성 관점에서 바라보기 위해서는 서비스별 네트워크 구축이 매우 중요하다고 할 것입니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

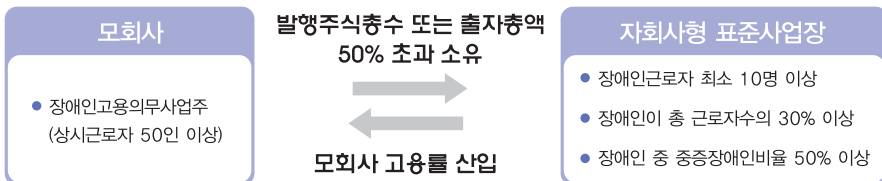
- ① 이정주, 노승용 (2009). 장애인고용서비스 전달체계 분석 및 개편 방안. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- ② 한국장애인고용공단 (2010a). 공단현황.

자회사형표준사업장은 장애인 고용 관련 어떤 역할을 하고 있나요?

Q29

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ❖ 자회사형 표준사업장은 대기업의 장애인 고용방식을 다각화하기 위해 고안된 간접고용 모델의 일환으로 2008년 법제화가 되었습니다. 제도 설계 후 아직 채 3년이 도래하지 않은 시점이지만 2010년 11월 1 현재 29개 기업이 자회사형 표준사업장 설립을 위한 양해각서(MOU)를 체결하고 12개사가 설립되었습니다.
- ❖ 자회사형 표준사업장 설립 결정을 한 회사들은 그간 장애인고용을 직접고용의 방식으로 하기 어려웠던 대기업, 병원, 학교 등 다양하며 장애인이 쉽게 접근할 수 있는 전략직종을 발굴하여 대규모의 장애인 고용을 창출함으로써 긍정적인 평가를 받고 있습니다.
- ❖ 모기업은 장애인이 잘 할 수 있는 직무 범위 내에서 안정적인 수주를 자회사에게 주고 자회사는 장애인을 고용하여 주어진 업무를 효율적으로 수행하면 자회사의 장애인 고용률을 모회사의 고용률로 산입하여 상생의 방식으로 사회적 책임을 이행하는 새로운 고용모델입니다.

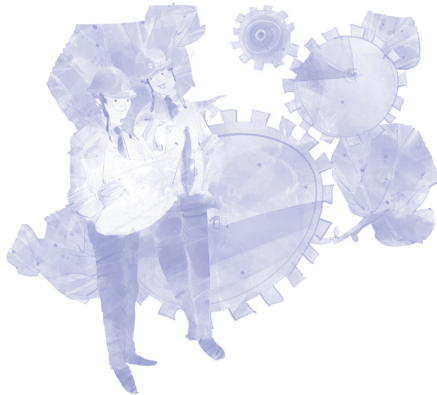


- ❖ 자회사형 표준사업장은 대기업의 장애인 고용의무를 활발하게 이행할 수 있는 효과적인 고용모델로 평가받고 있으며 최근 기업의 사회적 책임의 강화, 공정한 사회 구현을 위한 기업의 노력 영역에서 그 가치를 인정받고 있습니다.
- ❖ 기업의 입장에서는 일회성 복지 수혜가 아닌 중증장애인에게 일자리를 제공하는 기업이 가장 잘 할 수 있는 생산적인 사회공헌이라 할 수 있습니다. 제도가 도입된 2008년도부터 포스코, NHN, 삼성 SDS, 삼성 에스원 등 29개 대기업이 자회사형 표준사업장 설립을 위한 협약을 맺고 그 중 15개 사업장이 설립을 완료하였습니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 한국장애인고용공단 (2010d). 2010 장애인 고용전략 설명회 자료집.
- ② 한국장애인고용촉진공단 (2007). 자회사형 표준사업장 활성화를 위한 일본 특례회사 현황.
- ③ 한국장애인고용촉진공단 고용개발원 (2004). 사회통합과 기업의 장애인고용. 내부자료.



연계고용 부담금 감면제도는 장애인 고용에 어떻게 도움이 됩니까?

Q30

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ❖ 연계고용 제도는 장애인고용촉진 및 직업재활법 제 33조 4항 및 제 9항에 의거하여 장애인을 직접 고용하기 어려운 장애인 의무고용사업체가 장애인 직업재활 시설, 장애인표준사업장 및 장애인자립작업장에 생산설비와 원료·기술 등을 제공하고 생산관리 및 생산품 판매를 전담하거나 도급을 준 경우, 직업재활시설 등에서 생산 활동에 종사한 장애인을 해당 고용의무사업주가 고용한 것으로 간주하여 부담금을 감면해 주는 제도입니다.
- ❖ 이 제도의 목적은 중증 장애인이 직업재활시설 등에서 근로활동을 통해 직업능력을 개발하고 일반노동시장으로 전이할 수 있도록 지원하고 사업주에게는 고용의 무 이행 수단을 다양하게 제시하여 경제적 부담을 완화시키는데 있습니다.
- ❖ 연계고용을 통해 판로개척 및 시설투자, 기술개발에 어려움을 가지고 있는 장애인 다수고용사업장들이 안정적인 영업망을 확보하고 생산품을 납품하여 장애인 고용을 창출하고 유지할 수 있으며 대표적인 사례로는 삼성전자와 무궁화 전자, LG 전자와 보람동산 등이 있습니다.
- ❖ 연계고용은 특히 기업체에 직접 일하기 어렵고 보호고용을 통한 고용을 통해서 일자리 진입과 유지가 가능한 중증장애인의 고용에 효과적이라 할 수 있습니다.

※ 연계고용이 확대되면 보호 작업장에서 일하는 장애인의 수가 증가하게 되어 필연적으로 분리 고용이 더욱 강화될 가능성이 있으며, 고용의무사업주의 입장에서는 장애인을 직접 고용하기보다 연계 고용을 통한 간접 고용을 선호할 수 있다는 부정적 측면도 있음.

- ❖ 2009년도 한 해 동안 171개 고용의무사업체가 130개의 연계고용 대상 시설과 연계고용계약을 체결하여 4,289명의 장애인 근로자의 고용을 창출한 바 있으며 이 중 71.7%에 해당하는 3,077명이 중증장애에 해당됩니다.
- ❖ 이렇듯 연계고용은 동 고용방식을 통해서 중증장애인 고용이 창출되고 일자리가 유지되므로 장애인고용에 도움이 되는 제도라고 할 수 있습니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 한국장애인고용공단(2010d), 2010 장애인 고용전략 설명회 자료집 .
- ② 남용현, 박자경, 심창우 (2007). 연계고용제도 사업평가 및 개선 방안. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.

장애 인식 개선교육이 갖고 있는 의미는 무엇입니까?

Q31

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ❖ 장애에 대한 잘못된 인식과 편견은 장애에 대해 부정적 태도를 형성하고 이는 또한 장애에 대한 부정적 행동으로 이어질 수 있습니다. 일례로 고용률이 저조한 기업의 장애인 고용인식을 분석한 결과 정상적인 직장생활, 직무능력, 안전사고 기업의 사회적 이미지에 대해 그 우려감이 장애인 고용률이 높은 기업에 비해 유의미하게 높은 것으로 나타났습니다.
- ❖ 특히 장애인을 한명도 고용하지 않은 미고용사업체는 장애인의 정상적인 직장생활이 힘들며, 직무능력이 비장애인에 비해 떨어지고 직무수행 시 사고를 내는 경우라 많을 것이라는 인식이 장애인고용업체에 비해 높은 것으로 나타났습니다. 또한 미고용업체 인터뷰 결과에서도 장애에 대한 정확한 지식과 적절한 인식의 부재로 생긴 막연한 편견과 거부감이 적극적으로 장애인채용을 시도하는 노력을 방해하고 있는 것으로 확인되었으며 따라서 더욱 적극적인 사업주 대상 인식개선 노력이 필요한 것으로 나타났습니다.
- ❖ 이렇듯 장애에 대한 막연한 편견과 거부감, 잘못된 인식 등은 보이지 않는 장벽으로 존재하며 그 영향력도 매우 큼니다. 따라서 많은 연구들은 장애에 대한 잘못된 인식과 편견을 해소하기 위해 장애인식개선의 중요성을 강조하고 있으며, 이러한 분위기에 편승하여 직장 내 장애인 근로자의 채용확대와 안정적인 근무여건 조성을 위한 장애인식개선교육이 법으로 의무화 되었습니다.

❖ 이러한 흐름에 따라 장애에 대한 바른 이해를 제공하는 “장애이해교육” 온라인·오프라인 과정이 있으며 사업주, 인사담당자 및 동료근로자를 대상으로 고용현장에 적용할 수 있는 체계적이고 구체적인 프로그램인 EDI 행동프로그램을 개발하여 교육생들의 직접 참여와 토론을 통해서 장애에 대한 인식을 체계적으로 개선시키고 있습니다.

❖ 이러한 인식개선 교육의 효과는 지식교육과 태도 및 토론 교육 체험교육 등으로 나누어질 수 있는데 이론교육을 통해서는 장애인에 대한 바른 지식과 정보를 가지게 될 뿐 아니라, 장애유형 및 분류체계, 장애인에 대한 에티켓 등 기본적인 지식을 얻을 수 있고, 태도 및 토론교육을 통해서는 장애에 대한 편견, 고정관념, 오해 그리고 공포에 대한 긍정적인 변화를 통해 지식뿐만 아니라 장애인을 대하는 태도에 있어서도 긍정적인 변화를 유도하고 있습니다.

●●● 인식개선프로그램 : EDI 행동프로그램의 특징 ●●●

- 참가자의 실제적 참여와 집단토의를 통한 문제 파악 및 해결에 중점
- 일반 장애인식이 아닌 고용상황에 초점
- 10개 과정으로 상황에 맞게 조합하여 진행
(공감/이야기/소문/장애와 직업/진실 혹은 거짓/ 장애 고르기/ 질문/ 만남/ 누구의 잘못인가/ 정당한 편의제공)
- 장애스포츠 체험을 통한 장애이해와 장애인 차별금지법 관련 교육 실시

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 김대규, 이한선, 강용주, 박주원 (2010). 장애인고용인식개선을 위한 EDI 행동프로그램II 개발. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- ② 심진예, 이효성 (2009). 장애인고용저조기업의 고용확대방안, 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- ③ 강용주, 박자경, 진홍섭 (2009). 장애인고용인식개선을 위한 EDI 행동프로그램 개발. 한국장애인고용촉진공단.

Part

03

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

장애인 고용의 다양한 흐름

우리나라의 경우 의무고용제도를 근간으로 하는 장애인 고용정책을 추진하고 있습니다. 그러나 장애인 고용과 관련하여 다양한 흐름이 존재합니다. 특히 최근 들어 장애인 고용 문제가 국가 사회적으로 중요성이 높아짐에 따라 다양한 방법으로 장애인 고용에 대한 접근을 하고 있습니다.

이 장에서는 장애인 고용과 관련하여 다양한 흐름들을 살펴보도록 하겠습니다.

장애인 차별금지 제도의 의미는 무엇입니까?

Q32

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ❖ 우리나라의 장애인 고용정책은 기본적으로 할당고용제에 근거하여 왔습니다. 1990년 「장애인고용촉진 등에 관한 법률」이 제정되면서 의무고용제도는 우리나라 장애인 고용정책의 핵심적인 축으로 기능해 왔습니다. 그러나 2007년도 도입된 차별금지법의 도입으로 장애인고용영역에서 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별해서는 아니 되며 장애인 고용의 공정한 출발선을 보장하여야 하는 것이 법으로 의무화 되었습니다. 따라서 우리나라는 노동시장 진입 전 단계와 진입 후 노동시장에서의 단계에서 장애인 차별금지 의무를 부과하는 나라가 되었습니다.
- ❖ 장애인 차별금지제도가 장애인고용정책에서 갖는 의미는 우리나라가 할당고용제와 차별금지 제도를 동시에 사용하여 장애인고용을 유도하는 국가가 되었다는 것이며, 대다수의 직업적 능력을 가진 장애인들은 차별금지제도에 의해 노동시장의 진입과 유지가 가능하므로 할당고용제도의 적절한 변형을 통해 그동안 어려웠던 중증장애인의 고용을 보다 강력하게 보호하도록 그 기능을 재구성 하여야 한다는 것입니다.
- ❖ 국제조직의 장애인 정책이 인권에서 권리와 환경의 접근성으로 발전함에 따라, 의무고용제도는 다음의 세 가지 방향으로 나아가고 있다고 합니다. 첫째는 의무고용제도와 차별금지 제도는 그 이념적 차이에도 불구하고 상호보완적으로 발전

해가고 있다는 것입니다. 두 번째는 의무고용제도가 중증장애인 중심으로 옮겨가면서 그 이행수단이 강화되고 있다는 것입니다. 세 번째는 의무고용제도와 직업재활의 연계성이 높아지고 있다는 것입니다. 이와 같은 맥락 속에서 우리나라에서는 의무고용제도와 차별금지 제도의 특성을 잘 살려 장애인들의 고용효과를 최대화 할 수 있도록 적절한 접점을 찾아나가야 할 것입니다. 이를 위해서는 우리나라의 의무고용제도가 중증장애인 중심으로 전환되어야 합니다. 차별금지제도는 기회의 평등을 지향하는 한편, 의무고용제도는 실질적인 평등을 지향하기 때문에 두 제도가 상호 보완적으로 발전해 나가기 위해서는 의무고용대상자를 중증장애인 중심으로 재편해야 한다는 것입니다. 최근 중증장애인 더블카운트 제도와 장려금 제도의 개선 등은 이러한 방향에서 이루어지는 변화 중에 하나라고 할 수 있습니다.

- ⊛ 장애인 고용정책이 추구하는 궁극적인 목표는 직업을 통한 사회통합일 것입니다. 이를 위해 장애인 고용정책은 일할 의사가 있는 장애인에게 비장애인과 공존할 수 있는 환경을 조성하여 고용기회를 조성하는데 힘쓰고, 의무고용제도를 통하여서는 비장애인과 공존이 어려운 장애인에 대한 정확한 타겟팅을 바탕으로 실효성 있는 고용기회를 보장하는 하나의 정책수단으로 그 대상의 특성에 따라 기능하여야 할 것입니다. 따라서 장애인 차별금지 제도가 장애인고용정책에서 갖는 의미는 중증장애인 대상 의무고용제도의 실효성 강화기반 제공 및 전반적 모든 장애인에게는 차별금지를 통해 노동시장 진입과 고용유지 프로세스의 공평한 기회평등 기반 마련으로 요약할 수 있을 것입니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 이정주, 유완식, 김연아, 남용현, 홍자영, 윤형경 (2010). 논의로 풀어보는 장애인 고용정책. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- ② 박자경, 홍자영 (2008). 장애인 고용차별 예방가이드. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.

유니버설 디자인과 장애인 고용정책의 관계는 어떻습니까?

Q33

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ❖ 유니버설 디자인은 인간의 존엄성과 평등을 실현할 수 있는 21세기의 창조적 패러다임으로 가능한 최대한의 사용자 요구를 만족시키는 환경 디자인이나 제품 디자인을 말합니다.
- ❖ 무장애 디자인에서 출발한 유니버설 디자인은 장애인, 노인을 위한 디자인이라는 개념을 넘어 다양한 능력과 인간의 전체 생애주기를 수용하는 디자인 개념으로 발전되었습니다.
- ❖ 유니버설 디자인 개념의 이론적 배경은 인간은 동등한 권리와 의무를 지니고 있고 사회의 모든 면에서 동일한 기회를 부여받은 존재라는 점입니다. 이는 인간 평등사상과 사회적 평등 개념을 함축하고 있다는 것을 의미합니다.

1. 유니버설 디자인의 4가지 원리는 다음과 같습니다.

- ❖ 기능적 지원성이 높은 디자인(Supportive Design)으로서 사용자가 불필요한 어떠한 부담도 느끼지 않도록 기능상 필요한 도움을 제공해야만 합니다.
- ❖ 수용 가능한 디자인(Adaptable Design)입니다. 이는 다양하게 변화하는 대다수 사람들의 요구를 충족시켜야 한다는 것입니다.

- ❖ 접근가능한 디자인(Accessible Design)으로서 장애물이 제거된 상태를 말합니다. 따라서 건축물에서의 이동성과 접근성을 높이는 형태로 이동을 방해하거나 위협적인 환경을 제거함으로써 환경을 이용하는 사람에게 편리함을 제공하는 것을 의미합니다.
- ❖ 안전한 디자인(Safety-Oriented Design)을 말합니다. 심리적으로나 물리적으로 사용자가 위험상태를 자각하고, 제품을 사용할 수 있도록 하여야 하는 것을 말합니다.

2. 장애인 고용에는 어떤 의미가 있을까요?

- ❖ 유니버설 디자인은 장애인을 특별한 것으로 보지 아니하고 누구나 겪을 수 있는 보편적 맥락에서 이해하면서 모두를 배려하는 장벽 없는 사회를 만드는 것을 지향하고 있습니다.
- ❖ 따라서 다양한 방면에서 장애인의 배재를 줄이고 접근성을 향상시켜 줌으로써, 장애인에게 많은 기회를 주게 될 것입니다. 장애인고용정책에 있어서도 장애인은 이러한 유니버설 디자인의 수혜자이자 장벽 없는 유니버설 디자인을 가장 잘 설계할 수 있는 공급자로서 기능할 수 있을 것입니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

① 유동철 (2009) 인권관점에서 보는 장애인 복지. 서울: 집문당

다양성관리와 장애인 고용정책의 관계는 어떻습니까?

Q34

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ❖ 갈수록 조직의 다양성은 증가하고 있습니다. 과거 다양성을 갈등의 원인으로 보는 시각과는 달리 기업 내 다양성을 적극적으로 관리해 기업 경쟁력의 원천으로 삼는 지혜가 필요하다는 공감대가 커지면서 다양성관리에 대한 조직의 관심이 커져가고 있는 추세입니다.
- ❖ 성별, 연령, 인종, 장애유무 등 다양성을 구성하는 하나의 요소로 장애가 인식되면서 장애는 어느 개인의 불행이거나 특별한 상황이 아니라 인간이 가진 특징 중 하나일 수 있으며 다양성을 구성하는 여러 요인의 하나로 인지되고 있는 것입니다.
- ❖ 장애인고용정책에 있어서는 기업에서 다양성 관리 인사가 보편화 되면서 장애인에 관한 긍정적 인식이 확대되고 있으며 장애직원을 받아들일 때도 다양성관리 인사전략의 하나로 받아들여지게 되면서 기업의 긍정적인 인식이 확대되고 있습니다.
- ❖ 따라서 장애인 고용정책도 여성, 고령등 기타 취업취약계층과 균형을 맞추어 가면서 장애인이면서 여성, 장애인이면서 고령자 등 사각지대에 처할 수 있는 특수취약계층에 대한 보다 세심한 배려가 필요할 것입니다.
- ❖ 조직에서 다양성은 칼의 양날과도 같다고 합니다. 다양성을 잘 관리하느냐 아니

면 그렇지 않느냐에 따라 다양성은 조직에 득이 될 수도 있고 실이 될 수도 있기 때문입니다.

- ❖ 다양성에 하나로 장애를 인지하고 관리하기 위해 장애인 고용정책은 장애인뿐만 아니라 다른 다양한 계층에 대한 공감대도 넓혀야 하고 장애인근로자에 대한 특성 및 고용관리기법에 대해서도 충분히 아는 상태에서 장애인 개개인을 관리하여야 합니다. 장애인 고용정책도 이러한 맥락에서 기업의 필요와 장애인의 특성을 최적의 비율로 조합할 수 있도록 새로운 시각으로 접근하여야 할 것입니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 이상호 (2005). 노동인력 구성의 변화와 다양성 관리 : 한국의 적용가능성 모색. 한국행정논집.
- ② 신은종 (2004). 조직생산성 제고를 위한 장애인 인적자원 관리 및 활용방안. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원 수탁연구.



사회적 기업과 장애인 고용정책의 관계는 어떻습니까?

Q35

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ❖ 사회적 기업은 사회적 목적과 경제적 이윤추구를 동시에 추구하면서 사회적 목적에 보다 더 초점을 맞추고 있는 회사입니다. 사회적 기업은 크게 세 가지의 역할을 담당하고 있습니다.
- ❖ 첫째, 복지 제도의 역할을 하고 있습니다. 사회적 기업을 통한 사회 서비스의 제공은 일정한 수준에서 복지제도의 역할을 수행할 수 있습니다. 사회적 기업은 사회에서 부의 재분배 효과를 구축할 수 있으며, 정부의 정책이 담당하지 못하는 사회적 욕구를 가진 한계 집단의 수요를 위한 사회 서비스를 제공할 수 있습니다.
- ❖ 둘째, 고용창출의 기능을 합니다. 사회적 기업은 고용창출을 위한 일정한 역할을 수행할 수 있습니다. 전통적인 비영리 조직과 달리 '사회적 기업가'의 역할을 강조하기 때문에 부의 재분배 기능과 함께 새로운 고용 기회의 확대를 위해 긍정적인 역할을 수행합니다.
- ❖ 셋째, 사회통합의 강화입니다. 사회적 기업은 사회 서비스의 제공이외에도 환경의 개선, 문화, 교통 등 다양한 사업을 통해 지역 사회의 통합을 위해 기여할 수 있습니다. 사회적 기업은 지역 사회에 기반을 두고 자원봉사와 시민참여를 통해 사회적 연대성과 상호부조를 강조하여 사회적 신뢰를 강화하고 사회 통합을 위한 사회적 자분을 창출합니다.

- ❖ 이러한 사회적 기업의 역할은 장애인 고용에 있어서 큰 의미가 있습니다. 장애인들은 사회적 기업에서 생산되는 사회적 서비스를 통해 삶의 질을 향상시킬 수 있는 사회적 기업의 산출물의 소비자일 뿐 아니라 사회적 기업에 고용되면 그 자체가 사회적 목적을 달성하였다고 보는 일자리 창출형 사회적 기업의 수혜자가 되기 때문입니다. 따라서 여러 가지 측면에서 많은 관계가 되어있다고 볼 수 있습니다.
- ❖ 특히 사회적 기업은 아이টে이머 있어 매우 자유롭기 때문에 그동안 시중에 존재하지 않았던 서비스, 문화예술, 생산품 등 다양한 아이টে이머를 장애인의 고용을 창출할 수 있습니다.
- ❖ 장애인고용 정책에 있어서도 사회적 기업이라는 고용형태를 통하여 관련 서비스를 창출할 수도 있고 장애인 고용을 창출할 수도 있기 때문에 장애인을 다수고용하고 있는 표준사업장이나 자회사형표준사업장 등에서도 사회적 기업 인증을 받아 사회적 목적을 달성하고 있는 기업이 늘어나고 있는 추세입니다.
- ❖ 사회적 기업은 장애인고용을 달성하기 위한 중요한 수단 중 하나로 세계적으로 검증받은 모델이기도 하고 우리나라에 있어서도 앞으로 많은 성장이 기대되는 분야이기도 합니다.
- ❖ 장애인고용정책에서 사회적 기업을 활용하여 많은 고용을 창출할 수 있도록 많은 관심과 전략적인 접근이 필요하다고 할 수 있을 것입니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 한국장애인고용공단 고용개발원 (2008). 장애인 사회적 기업, 어떻게 만들까?. 서울: 큰날개.
- ② 임혁백, 김윤태, 김철주, 박찬웅, 고희면 (2007). 사회적 기업과 사회적 기업: 한국형 사회적 일자리와 사회 서비스 모색. 서울: 송정문화사.

기업의 사회적 책임(CSR)은 장애인 고용에 어떤 의미가 있나요?

Q36

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

- ❖ 기업의 사회적 책임이란 '윤리적 가치를 존중하며 지키고 인간과 사회 그리고 자연 환경을 존중하는 방향으로 상업적 성공을 이루는 것'입니다. 즉, 기업 활동을 통해 이해관계자를 만족시키고 경제, 사회, 환경 문제를 기업이 속한 공동체와 사회에 긍정적 영향을 미치기 위한 책임 있는 활동이라고 할 수 있습니다.
- ❖ 기업의 사회적 책임이 장애인 고용에 갖는 의의는 첫째, 기업의 사회적 책임에서 장애인 고용 이슈는 노동권 보호와 장애인의 실제 고용에 대한 기업의 책임 있는 행동의 촉구 차원에서 다루어지고 있습니다.
- ❖ 특히 취약계층에 대한 공평한 대우에 대한 강한 압력은 장애인의 차별 금지를 위한 조치들을 확산시키고 의무고용 준수에 대한 기업의 책임감을 보다 당위적으로 부각시키고 있습니다.
- ❖ 기업의 사회적 책임 확산은 장애인 고용을 법적 책임 준수를 넘어 사회성과 경제성이 양립될 수 있는 비즈니스 영역으로 개발시키고 있습니다.
- ❖ 기업의 사회적 책임은 기업의 경쟁력 향상을 위한 영역으로 장애인 고용이 충분히 활용될 수 있다는 인식을 형성시킴으로써 시혜적 수준에 머물러 있던 장애인 고용에 대한 기업의 관점과 경영 전략의 변화를 이끌어 내고 있습니다.

- ❖ 그러나 기업의 사회적 책임은 외국의 경우 장애인 고용을 통한 다양성 확대, 기회 평등을 위한 적극적 조치 그리고 투자적 사회공헌 등 목적지향적인 전략이 확산 되고 있는 반면에 우리나라에서는 폭넓게 활용되지 못하고 있는 형편입니다.
- ❖ 기업의 사회적 책임을 장애인 고용과 연계시키기 위해서는 정부의 역할이 중요합니다. 먼저, 제도적·재정적 지원을 통해 책임활동이 활발한 기업에게 재정적 인센티브를 주고 기업의 사회적 책임과 관련 가이드라인 제공, 우수기업 시상 및 인증제도 확충 등과 같이 질적 수준을 높여야 합니다.
- ❖ 또한 민-관 파트너십 활성화를 통해 독자적 사회적 책임 활동에 대한 기업 부담을 공유하고 효과를 증대시켜야 할 것입니다. 이와 더불어 장애인을 다양성 관리의 핵심 자원으로 전환할 수 있는 장애 친화적 기업 육성에 보다 더 많은 노력을 기울여야 할 것입니다.

Point

더 자세한 내용이 알고 싶다면?

- ① 심진예 (2007). 기업의 사회적 책임(CSR) 확산에 따른 장애인 고용활성화 방안. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- ② 이장원 (2007) CSR의 동향과 장애인 고용에 대한 전략적 시사점. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원. 기업의 사회적 책임과 장애인 고용 정책 토론회, 경기.

참/고/문/헌

- 강용주, 박자경, 진홍섭 (2009). 장애인 고용인식 개선을 위한 EDI 행동프로그램 개발. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 권도용 (1995). 장애인 재활복지 : 체계와 실태. 서울 : 홍익제.
- 김대규, 이한선, 강용주, 박주원 (2010). 장애인 고용인식 개선을 위한 EDI 행동 프로그램II 개발. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 김언아, 전영환, 황수정, 이석원 (2008). 공단 취업알선사업 효과평가. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 김종진, 장창엽, 유완식, 김언아, 이정주, 류정진, 강필수, 최종철, 남용현, 김윤삼 (2008). 의무고용제도 재설계 방안. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 김호경, 안주연, 황수경, 박찬임, 김재직 (2002). 장애인 고용정책의 재원 조성 및 효과적 활용방안에 관한 연구. 한국노동연구원, 노동부 수탁과제.
- 남용현, 최종철, 류정진, 이일행, 윤형경 (2010). 장애인 고용정책 재원 합리화 방안. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 남찬섭 (2008). 장애인 고용 실태의 특성 및 그 배경과 개선 방향. 사회복지정책, 33, 31-59.
- 노동부, 한국장애인고용촉진공단 고용개발원 (2009). 2009 장애인 통계.
- 류정진, 전영환, 남용현, 박창수 (2010). 장애인 고용정책 20년 평가와 미래전략. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 박수경 (2008). 장애의 사회적 의미와 사회통합. 서울: 집문당.
- 박자경, 홍자영 (2008). 장애인 고용차별 예방가이드. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 박자경, 강용주, 황수정, 강석동 (2008). 장애, 함께 생각해보기. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 변민수, 김철희 (2008). 공단의 장애인고용관리비용지원사업 평가. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.

- 변용찬, 김성희, 윤상용, 강민희, 손창균, 최미영, 오혜경 (2009). 2008년도 장애인 실태조사. 한국보건사회연구원.
- 변용찬, 김성희, 윤상용, 최미영, 계훈방, 권선진, 이선우 (2006). 2005년도 장애인 실태조사. 한국보건사회연구원.
- 신인수, 이상택 (2005). 장애인고용관리 매뉴얼. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 신은종 (2004). 조직생산성 제고를 위한 장애인 인적자원관리 및 활용 방안. 한국장애인고용촉진공단 수탁연구.
- 심진예 (2007). 기업의 사회적 책임(CSR) 확산에 따른 장애인 고용활성화 방안. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 심진예, 이효성 (2009). 장애인 고용저조기업의 고용확대방안. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 심진예, 최무현 (2007). 장애인 고용정책논리 분석 연구. 한국장애인고용공단 고용개발원. 내부자료.
- 심진예, 김경아, 김용탁, 남용현, 박자경, 이국주 (2006). 장애인 고용정책 국제비교 연구. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 유동철 (2009). 인권 관점에서 보는 장애인 복지. 서울 : 집문당
- 유완식, 장창엽, 김용탁, 변민수, 홍자영, 윤형경 (2010). 장애인고용정책의 변천과 의무고용 제도의 발전 방향. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 유완식, 장창엽, 김용탁, 심진예 (2009). 장애인의무고용률 조정방안. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 유완식 (2006). 공단 고용지원사업 평가 및 개선방안 : 사업주 고용장려금을 중심으로. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 유완식, 신인수 (2004). 장애인직업능력개발훈련 효과 분석 및 발전 방향. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.

참/고/문/헌

- 이곤수 (2007). 장애인고용과 정책집행. 파주 : 한국학술정보(주)
- 이국주, 김현종 (2008). 장애유형별 특화훈련 효과분석. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 이국주, 박자경, 장우중 (2007). 직업능력개발센터 재활 프로그램 운영방안. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 이상호 (2005). 노동인력 구성의 변화와 다양성 관리 : 한국의 적용가능성 모색. 한국행정논집, 17(2), 503-526.
- 이성규 (2000). 사회통합과 장애인 복지정치. 서울 : 나눔출판.
- 이익섭, 신은경, 이승기, 이준일, 유동철 (2009). 장애인 차별 개선 모니터링 체계 구축을 위한 정책 연구. 연세대학교 사회복지연구소, 보건복지가족부 수탁연구.
- 이정주, 유완식, 김언아, 남용현, 홍자영, 윤형경 (2010). 논의로 풀어보는 장애인 고용정책. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 이정주, 노승용 (2009). 장애인고용서비스 전달체계 분석 및 개편 방안. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 이효성, 김언아, 안태희, 오욱찬 (2005). 함께해요 장애인 고용. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 이효성, 오욱찬, 안태희, 김언아 (2005). 정부부문 중증장애인 고용확대 방안 연구. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 임혁백, 김윤태, 김철주, 박찬웅, 고희면 (2007). 사회적 기업과 사회적 기업 : 한국형 사회적 일자리와 사회 서비스 모색. 서울 : 송정문화사.
- 장지연, 부가청, 김향아 (2005). 선진국의 적극적 고용개선조치 사례 연구 : 미국, 호주, 캐나다의 사례. 한국노동연구원.
- 전주군 (2000). 사회규제정책으로서 장애인 고용정책: 설계 논리와 평가. 사회복지정책, 11, 57-81.

- 전광석, 박창수, 김진근, 정필운, 박찬권 (2010). 장애인 의무고용제도의 실효성 및 효과적 운영방안. 고용노동부 수탁연구.
- 전영평 (2000). 장애인 고용정책의 논리와 위상 분석. 한국행정학보, 34(3), 281-298.
- 전영평, 이곤수 (2002). 항해와 정박효과의 은유를 통한 장애인 고용정책 집행의 해석. 한국행정학보, 36(1), 59-76.
- 전영환, 김언아 (2009). 공단 지원고용프로그램 평가. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 전영환, 박창수 (2008). 중증장애인 가산제도가 장애인 고용에 미치는 영향 분석. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 전영환, 김호진 (2007). 공공부문 장애인 고용모델 연구. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 전영환, 최원석 (2007). 보조공학 서비스 효과분석. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 조용만 (2005). 장애인 고용의무제 시행 국가에서의 장애인 차별 금지제도 연구. 노동부 수탁연구.
(2004). 고용차별금지법의 국제 비교 : 영미법계의 연령·장애 차별금지법제를 중심으로. 한국노동연구원.
- 진홍섭, 최종철, 이호성, 홍자영, 현정훈 (2007). 행복한 직장인의 삶을 세우는 건축술. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 최무현 (2005). 한국의 Affirmative action 정책 연구. 파주: 한국학술정보(주)
(2003). 한국의 장애인 고용정책 과정에 관한 연구: 장애인고용촉진 및 직업재활 개정 과정을 중심으로. 한국행정연구, 12(4), 33-62.
- 한국장애인고용공단 (2010a) 공단현황. 내부자료
(2010b) 2010 기업지원안내서.
(2010c) 장애인 의무고용제 이행실태 점검 체계 개편 세부시행계획. 내부자료.
(2010d) 장애인 고용전략 설명회 자료집.

참/고/문/헌

- 한국장애인고용촉진공단 (2007). 자회사형표준사업장 활성화를 위한 일본 특례회사 현황.
- 한국장애인고용촉진공단 고용개발원 (2004). 사회통합과 기업의 장애인 고용. 내부자료.
- 한국장애인고용촉진공단 고용개발원 (2008). 장애인 사회적 기업 어떻게 만들까?. 서울 : 큰 날개.
- 황수경, 안주엽, 이인재 (2003). 장애인 의무고용제도의 합리적 운용방안. 한국노동연구원, 노동부 수탁과제.
- 고용노동부, 한국장애인고용공단 (2010). 정부부문 장애인 의무고용제도 안내 리플렛.
- 국가법령정보센터 (2010). 장애인고용촉진 및 직업재활법. www.law.go.kr OECD (2003). Transforming Disability unto Ability.

고용개발 2010-07

우리나라 장애인 고용정책 길라잡이

집필진

- 책임연구자 _ 김 용 탁 (한국장애인고용공단 고용개발원 연구원)
- 공동연구자 _ 변 민 수 (한국장애인고용공단 고용개발원 연구원)
장 창 엽 (한국장애인고용공단 고용개발원 수석연구원)
유 완 식 (한국장애인고용공단 고용개발원 책임연구원)
이 효 성 (한국장애인고용공단 고용지원국 차장)

자문위원 (가나다순)

- 권 기 성 (한국장애인고용공단 고용촉진국장)
- 조 종 란 (한국장애인고용공단 고용촉진이사)
- 최 무 현 (상지대학교 행정학과 교수)

발행일 2011년 2월 8일
발행인 김 광 용
발행처 한국장애인고용공단 고용개발원
주 소 (463-939) 경기도 성남시 분당구 구미로 173-59
전 화 (031)728-7000
팩 스 (031)728-7199
홈페이지 <http://edi.kead.or.kr>
전자우편 wona@kepad.or.kr
I S B N 978-89-5813-803-7 93330
인쇄처 세븐스가든 ☎ (02)2263-0066

* 비매품

