

o 개선 방안

1) 가산점제도의 철폐

- 가점제의 원칙지는 근로무자의 복무기간에 대한 보상일 것이나 이상의 목적 달성을 위해 장애인·여성·국빈자의 평등의 권리 및 직업선택의 자유, 고용기회의 균등의 원칙 등이 침해 당하는 것은 본 법의 취시에도 맞지않을 뿐만아니라
- 제대군인의 근로무자의 근로무에 대한 보상은 「채용후 연한 인정제」 등의 여러 제도에 의해 사회적 약자의 권리를 침해하지 않는 범위안에서도 충분히 보상 받고 있음에도 불구하고 특정인을 지나치게 보호하는 법의 형평의 원칙에 어긋나는 법규이며
- 사회적 약자보호, 남녀 평등의 보상등 지향되어야 할 이념에도 반하는 과거 군사주의 잔재적 제도이므로 철폐되어야 함.

2) 장애인에게 별도의 가산점 부여하여 고용기회의 공정성 보장

- 만약 현행법상 군필자에 대한 가점제의 시급한 철폐가 어려운 때는
- 장애인의 경우 병역을 기피한 것이 아니며 부득이 장애로인해 병역을 면제받은 것이고
- 가점제 적용에 따른 감점의 경우가 아니고서도 신체의 불편함으로 취업이 어려운 현실이므로 장애인이 공채시험에 응시할 경우 사회복지 증진 및 장애인의 직업재활의 목적에서 별도의 가산점을 부여 하여 고용기회의 평등을 보장하는 제도가 마련되어 져야할 것이다.

ex) · 7급 장애인 별도 배당선발

· 장애인에 5% 가산점 인정(관례있음 - 장애인 고용촉진공단 국감자료)

나. 국가 및 지방자치단체의 장애인 의무고용 제도

o 내 용

- 국가 및 지방자치단체의 장애 대하여
- 장애인이 소속 공무원 정원의 2%이상 고용될 수 있도록 노력하고
- 공개채용 인원의 100분의2 이상이 되도록 시험을 실시하여야 하는 의무를 규정

o 취 지 : 신체의 어려움으로 취업이 곤란한 장애인의 취업기회를 국가 및 지방자치단체에서 먼저 채용하여 장애인의 고용을 촉진함.

o 문 제 점

- 국가 및 지방자치단체의 장애인 고용회피의 관행에 의해 이행률이 저조함

※ 44개 중앙행정기관 장애인 고용 현황 (표)

- '93. 10. 22 노동부 국정감사 자료중 -

구 분	'92. 1. 1	'93. 1. 1
고용 의무 인원	1,591 명	1,704 명
장애인 공무원	366 명	503 명
고 용 율	0.46 %	0.58 %

- 장애인 채용의무에 따른 재량권의 남용

- 공무원 공개채용시 고급직인 5급의 경우는 응시자에게 평등 기회를 보장하기위해 가산 점제도를 적용하지않고 있으며
- 9급 하위직급의 경우는 장애인을 별도 모집함으로써 장애인 채용의무를 이행
- 그러나 7급의 중견직에서는 장애인을 별도모집하지도 않고 군복무 가산 특전제만 적용하여 결과적으로 시험응시에 있어 장애인을 차별하고 있음.
- 즉, 법에의한 장애인채용 의무를 재량권을 남용하여 하급직급에서만 적용·시행함으로써 그 수에 있어서는 평등권을 준수 한 것 같으나 능력에 대한 평등은 지켜지지 않음.

o 개선 방향

- 1) 국가 및 지방자치단체의 장애인 의무고용 실태에 관한 철저한 조사 및 이행촉구
- 2) 국가 및 지방자치단체는 장애인 고용시 법정채용의무를 이행의 수용에 관한 평등과 함께 능력에 관한 평등을 함께 고려해야 한다. (『장애인 복지와 인권』 15P -이 홍제 -)
 즉, 장애인 고용의무를 이행할때 능력에 차별을 두어서는 안될 것이므로 장애인 공개 채용시 직렬·직급에을 분리하여 재량권을 행사하여야 할 것이다. (9급직 모집인원의 2% 이상, 7급직 모집인원의 2% 이상으로 하여야 함

3. 우리의 주장

가. 『군복무 가산 특전제』는 철폐되어야 한다.

- o 공정해야 할 국가 및 지방자치단체가 공무원을 선임하는 과정에서 특정인들에게 가한점을 부여하여 고용이전부터 응시자에게 차별을 줌으로써 결과적으로 가점혜택을 받지 못하는 다수의 사회적약자의 채용기회를 박탈하는 『군복무가산특전제』는 철폐되어야 한다

나. 직급별 채용의무율의 엄수

- o 국가 및 지방자치단체는 적용대상 공무원의 2% 이상을 장애인으로 고용하도록 한 장애인 채용의무를 직급별로 공평하게 준수하여 “장애인 고용촉진”의 사회적 책임을 분담해야한다.

다. 가산점제도에 의한 피해자에 대한 보완제도 마련

- o 『군복무 가산점 특전제』는 마땅히 철폐되어야하나 본 제도의 시급한 폐지가 어려운 경우 이로인한 선의의 피해자에 대한 피해를 극소화 하도록 보완제도가 마련되어야 할 것이다.

4. 사 례

'93 충청남도 7급 행정직 공채시험에서 불합격처리된 정강용씨(31, 지체장애3급)의 경우

가. 사건의 개요

- 정강용은 88년 충남대학교 행정학과를 우수한 성적으로 졸업하고 6년간 취업을 위해 여러차례 공·사기업의 채용공채시험에 응시하였으나 매번 필기고사에서는 합격하였으나 면접과정에서 탈락하여 취업을 하지 못하고있던 중
- '93. 1월 충청남도의 지방공무원 채용에관한 계획을 보고 국가기관은 장애인에 대한 편견이 없을 것이라 기대하고 7급 행정직에 응시할 것을 결심
- '93년 8월 8일 충청남도 7급 행정직 지방공무원 임용 공개 경쟁시험에 응시하여 평균점 78.33을 취득하였으나 불합격처분 되었음.
- 그러나 당시의 합격선인 평균점 82.22는 응시자들이 취득한 시험점수만을 환산한 순수한 통계가 아니며 응시자 중 90% 이상이 5점의 가점을 적용받은 결과임을 알고 (실지로 합격자 41명중 39명이 『국가유공자 예우 등에 관한 법률』 제 70조 및 동법시행령 제 89조의 규정에 따라 가점 5점을 적용받았음)
- 자신은 장애로인한 병역면제지이기때문에 가점의 적용을 받지도 못하고
- '93년 충청남도 지방공무원 임용과정에서 9급에서만 장애인을 4명 모집하였을뿐 7급에서는 1명도 임용하지않고 있으며 모집인원 총 271명중 4명을 모집한것은 『장애인고용촉진법』에 의한 의무고용들에 미달하고 있는 등
- 충청남도 7급 지방공무원 공채시험상에 불공정한 처분 및 위헌·위법이 있다고 판단하고
- 11월 8일 충청남도 행정심판위원회에 『불합격처분 무효 확인 신청』을 청구하고 현재 소송 진행중임.

나. 진행 경과

- '93. 1. 15 : 충청남도 지방공무원 임용시험 시행계획 공고
- '93. 7. 5 : 7급 행정직 공채시험 응시원서 접수
- '93. 8. 8 : 7급 행정직 공채 필기시험 시행
- '93. 9. 10 : 7급 행정직 필기시험 합격자 발표에 의해 불합격 통고 받음
- '93. 11. 8 : 충청남도에 행정심판 청구(무효확인 심판청구)에 의해 충청남도 7급 행정직 공채시험 장애인 불합격처리에 관한 무효주장
- '93. 11. 22 : 충청남도 인사위원회로 부터 「행정심판 청구서 재결 송부 통지, 송달
- 내 용 : 11월 8일자 행정심판청구에 관한 사항을 재결청인 충청남도 도지사로 이송
- '93. 11. 24 : 충청남도 인사위원회에 7급 행정직 장애인 채용(의무이행) 신청
- 내 용 : 『장애인 고용 촉진능에관한 법률』 제 34조를 적법하게 이행하여 하지 않는 재량권 행사할 것
- 청구인이 장애인으로 공채시험에 응시한자중 구제 가능한 자인지 적극적으로 검토할 것

① 무효확인
 ② 위헌

- '93. 11. 26 : 『 충청남도 행정 위원회 』로 부터 피청구인의 답변서 송달
- '93. 12. 1 : 『 피청구인의 답변서에 대한 반론 및 주장의 보충서 』 제출
- '93. 12. 2 : 『 구술심리 허가 신청, 증거서류 및 첨부서류 』 제출
- '93. 12. 7 : 충청남도 행정위원회로부터 『 행정심판위원회의 개최에 관한 사실 』 통고 받음

* 심리 의결 일시 : '93년 12월 17일 14:00 로 지정

- '93. 12. 13 : 충청남도 행정심판위원회에 심리의결에 대한 『 참가 신청서 』 제출, 재결청 변경 신청, 행정심판위원 제척 신청
- '93. 12. 16 : 충청남도 행정심판위원회가 채택신청을 받아들여 심리의결 날짜를 12월 17일에서 12월 21일로 연기함을 통보

저 연기한 리
 ↳ 재결서 제출 받아 들였는지 여부는 불분명

다. 정강용씨의 행정 심판 청구 취지 (별첨 자료참조)

라. '93 충청남도 지방공무원 임용 실태

(표)

(단 위 : 명)

직 급(직류)	인 원	장 애 인 고 용		비 고
		법정기준	시 행	
계	209	4	4	채용인원의 2%
7 급(행정)	41	1	-	
9 급(행정)	160	3	4	
9 급(보건)	9	-	-	

- (표)와 같이 충남도는 지방직공채에 있어 장애인의 적용대상 직류별 총 209명중,
- 장애인고용촉진등에 관한 법률 제 34조에 의거 4명을 채용하게 되어 있는데
- 4명의 장애인 채용인원을 직급별로 볼때, 공채 9급 행정직에만 적용별도 공채 하였고,
- 7급의 경우 41명중 최소 1인을 장애인으로 별도 공채하지 않음.

마. 정강용씨 사례에 대한 우리의 수상

- 이상에서 살펴본대로 정강용씨의 경우
- 만약 『 장애인 고용 촉진등에 관한 법률 』 제 34조의 의무고용률이 2%이상 엄격히 지켜졌거나
- 합격자 중 근필자 (합격자 41명 중 39명에 해당)들에 대한 5점의 가점이 적용되지 않았으면 합격할 수 있었으므로
- 이상의 과정을 면밀히 검토한 후 불합격처분을 취소하고
- 『 장애인 고용 촉진법등에 관한 법 』 제 34조를 적용하여 적극 구제하여야 함

인권 자료실		
등록일	분류기호	자료번호
	A4	58

장애인고용의 실태와 개선방향

한국장애인복지공동대책협의회

장애인에게 직업생활은 경제활동에 참여함으로써 사회를 구성하는 주체로서의 의미를 지니게 하고, 함께 더불어 살아갈 수 있는 기회를 제공하는 사회통합의 의미가 있다. 또한 국가는 근로 능력이 있는 경제 활동 장애인에 대한 직업 생활의 참여 기회를 보장하고, 유휴인력의 효과적인 활용을 기함으로서 장애인의 자립 생활과 국민경제의 균형 있는 발전을 도모할 수 있는 것이다.

장애인의 90%이상이 산업재해·교통사고·환경공해 및 각종 재해로 인한 중도장애인이다. 즉 장애인의 문제는 단순히 개인의 차원을 넘어 기업과 국가가 연대 책임을 져야할 중요한 사회문제인 것이다. 그러나 국민소득 만불이 넘는 오늘날에도 장애인은 노동의 권리를 보장받지 못하고 소외와 빈곤 속에 살아가고 있다.

1. 실태

가. 장애인의 실태

- UN에 의하면 각국의 10%를 장애인으로 보고있어 우리나라의 경우 약 450만명이 장애인인것으로 추정된다. 그러나 보건복지부에 의하면 우리나라 장애인은 총 105만명에 이르는 것으로 추정된다. (등록장애인수 : 약 378천명/추정장애인수의 35.1%)
- 한국산업안전공단 사업연보(1992)에 따르면 년도별로 발생한 산업재해 장애인은 1988년에 26,239명, 1989년에 25,536명, 1990년에 27,813명, 1991년에 29,854명으로 4년간에 발생한 산업재해 발생 장애인의 총수는 109,452명이다. 또한 1991년 한해동안에 교통사고로 인한 장애인 발생은 20,807명(구본권, 1993.)이다.
- 따라서 이상과 같은 산업재해 장애인이나 교통사고 장애인의 연간 발생률을 감안할 때 매년 장애인의 사망률을 감안한다고 할지라도 실제적인 장애인 출현율은 한국보건사회연구원의 조사에 의한 장애인 출현율(2.3%)을 상회할 것으로 추정된다.

나. 장애인의 고용실태

- 경제활동가능장애인중 취업장애인은 32%이고 장애인 중 생활보호대상자는 12.1%에 이르고 있음. 즉, 장애인은 고용의 기회를 얻기가 어려워 빈곤한 삶을 살고 있다(전체 생활보호대상자는 총인구의 3.3%)
- 장애인의 경제활동상태를 살펴보면 15세 이상 장애인의 경제활동참가율은 약 44.0%로 1994년 현재

전국의 경제활동참가율 61.8%보다 약 17.8% 포인트가 낮다.

- 장애인의 직종별 취업분포를 보면, 농림어업 근로자가 전체의 31.4%인 반면 전문기술사무직 종사자는 9.4%에 불과함(전국 취업자의 직종별 구성은 1994년 현재 전문기술사무직 25.3%, 농림어업 14.6%)
- 1994년 장애인 취업자중 일용직의 비중은 16.1% (전국 취업자중 일용직 종사자는 전체의 8.9%에 불과)
- 장애인가구의 월평균소득은 91만원 정도로 일반가정의 50%수준이며
 - 월평균근로소득은 50만원 이하가 전체의 48.9%를 차지하고, 50-100만원이 36.3%, 100만원 이상이 14.7%임(1995년 장애인실태조사)
 - 특히 여성 취업 장애인은 월 25만원 미만이 36.3%
 - 장애인의 월평균근로소득 683천원은 1995년 2/4분기 월평균임금 1,074천원의 약 64%에 불과한 수준으로, 장애인의 열악한 경제 현실을 잘 보여주고 있다.

다. 장애인의무고용 이행 실태

장애인고용촉진 등에 관한 법에 의하면 국가 및 지방자치단체 300인 이상 사업주의 경우는 2%이상을 장애인으로 채용할 의무를 규정하고 있다.
* 근거 : 장애인고용촉진 등에 관한 법 “제 34조” “제 35조”

1) 국가 및 지방자치단체의 이행 실태 및 제재조치

- 이행실태
 - 국가 및 지방자치단체의 장애인고용율은 0.78%(94년 기준)

<표1> 국가 및 지방자치단체의 장애인 고용율

연도 구분	적용대상공무원	의무고용인원	장애인공무원	고용율(%)
1991	291,584	5,793	1,504	0.52
1992	256,403	5,128	1,698	0.66
1993	279,480	5,548	1,987	0.71
1994	280,887	5,580	2,181	0.78

한국노동연구원, '공공부문의 장애인고용촉진을 위한 간담회 자료' 1995.10. 5

- 제재조치
 - 국가 및 지방자치단체는 낮은 고용율에도 불구하고 고용의 모범을 보여야 함에도 아무런 제재조치 없이 스스로 묵인하고 있다.

구분	1991	1992	1993	1994
정부출연금	1,286	2,625	900	700
사업주부담금	-	22,233	42,505	55,085
기금운용수입등	124	1,068	4,091	11,241
계	1,410	25,926	47,496	67,026
장애인공단출연	1,286	4,118	8,485	25,863
지원.장려금	-	513	328	266
보조금 등	-	83	421	646
용자금	-	200	888	6,939
계	1,286	4,914	10,122	33,714

마. 30대 재벌기업의 장애인고용 및 부담금 납부현황

○ 30대 재벌 기업의 장애인고용현황은 평균 0.24%로 법정 의무고용률 2%에 현저히 미달된 뿐 아니라 전체 장애인고용율인 0.43%에도 훨씬 미달하고 있음

<표4>30대재벌기업장애인고용현황

그룹명	사업체수(개소)	적용대상근로자 수(명)	고용의무인원(명)	장애인근로자수(명)	고용률(%)
계	270	714,149	14,063	1,694	0.24
현대	27	119,648	2,378	195	0.16
대우	12	65,625	1,314	318	0.48
삼성	27	126,227	2,511	140	0.11
럭키금성	27	86,113	1,635	191	0.22
쌍용	15	24,608	484	99	0.28
한진	12	19,666	387	86	0.44
선경	9	19,518	387	23	0.12
대림	7	11,204	221	23	0.21
한국화약	10	18,256	359	78	0.43
롯데	15	34,836	690	62	0.18
동아건설	9	15,363	301	42	0.27
한일	7	11,326	224	38	0.36
기아	6	39,172	728	85	0.22
두산	12	17,178	337	63	0.37
범양상선	4	3,106	60	12	0.39
효성	6	10,990	216	18	0.16
동국제강	6	5,508	105	49	1.89
삼미	6	4,005	77	16	0.40
한양	2	7,609	151	20	0.26
극동건설	2	6,103	121	5	0.08
코오롱	8	10,598	207	10	0.09
금호	6	6,753	132	12	0.18
동부	7	8,420	156	34	0.40
고려합섬	3	2,457	107	7	0.28
한보	3	1,881	36	18	0.96
해태	8	14,798	281	23	0.16
미원	4	4,807	94	4	0.08
삼환기업	2	2,712	54	10	0.37
한라	5	11,251	223	24	0.21
우성건설	3	4,411	87	19	0.43

95 국정감사 자료

- 현재 30대 재벌기업이 납부한 부담금 총액은 17,691,784천원에 이릅니다.

<표5> 30대 재벌 기업 장애인의무업체 고용 및 부담금 납부현황('95.8.31 현재)

(단위 천원)

사업체명	사업체수	상시근로자수	적용대상 근로자수	고용의무인원	장애인 근로자수	부담금납부액
총계	299	992,953	773,782	15,268	1,808	17,691,784
현대	28	187,570	135,176	2,681	336	3,094,117
삼성	29	175,545	155,028	3,087	169	3,729,637
대우	17	76,221	62,310	1,238	314	1,376,692
엘지	24	85,835	79,460	1,576	176	1,768,166
선경	10	27,504	20,200	400	19	525,643
쌍용	15	36,471	27,749	549	76	603,335
한진	14	41,487	22,152	437	82	527,044
기아	7	46,622	42,734	809	95	930,225
한화	11	20,030	17,442	343	59	353,460
롯데	16	39,260	33,304	646	50	783,889
금호	6	17,881	11,019	217	23	300,270
두산	13	20,729	14,757	292	36	315,729
대림	9	17,912	11,382	222	34	276,319
동아건설	7	24,935	13,963	276	30	307,332
한라	5	20,469	14,860	295	31	306,865
동국제강	6	7,272	4,416	85	44	55,987
효성	7	12,301	10,857	212	22	263,952
한보	4	13,546	6,549	129	3	107,915
동양	6	10,137	9,814	193	15	250,541
한일	7	9,080	7,505	143	34	172,728
코오롱	10	15,036	11,427	224	9	299,413
고합	4	3,976	3,009	59	8	70,601
진로	6	9,618	7,029	138	7	136,980
해태	8	16,005	15,871	313	17	394,128
삼미	3	4,113	2,732	54	19	45,595
동부	8	14,868	9,458	186	32	188,857
우성건설	5	10,753	5,811	114	21	113,788
극동건설	4	11,392	6,457	128	11	118,119
벽산	5	10,665	6,037	118	25	134,435
미원	5	5,720	5,274	104	11	140,022

*부담금 납부액은 94년도 장애인 미고용에 따른 부담금중 95.1.1-95.7.31 현재 납부된 금액임
(95, 국정감사 자료)

바. 부담금 운용상의 문제점

1) 낮은 정부출연율로 인한 책임이양(정부→민간)

○ 장애인부담금은 정부지원금과 함께 장애인고용을 위해 쓰여지게 되어 있으나 정부의 출연금은 사업주 부담금에 비하여 현저히 낮은 70억원에 불과하여 장애인고용에 따른 정부의 책임은 민간에게 떠넘겨져 있는 상태이다.

○ 더군다나 기업에서는 장애인 고용시 생산성 저하와 비용추가부담 등에 대한 우려로 장애인 고용을 기피하는 실정이므로 장애인고용에 따른 보상 측면의 재정지원이 규제에 못지 않게 중요한데도 1992

년부터 1994년까지 사이의 재정지원액을 부담금 징수액과 비교한 결과 재정지원액이 부담금 징수액의 1.72%에 불과했다.(표6참조)

<표6> 기업의 부담금징수액과 재정지원액 비교

(금액단위 ; 백만원)

구분	계	1992	1993	1994	
부담금징수(A)	119,823	22,233	42,505	55,085	
재정지원	계(B)	2,064	713	887	464
	지원금	780	428	227	125
	장려금	327	85	101	141
	융자금	957	200	559	198
비율(B/A)	1.72%	3.21%	2.09%	0.84%	

※ 94년말 현재 기금운용총액 : 107,615백만원
(공공자금예탁 : 40,000백만원, 금융기관예탁 : 59,849백만원, 융자금 : 7,766백만원)

2) 부담금의 대부분이 장애인고용촉진공단운영기금으로 지출

○ 또한 부담금의 대부분이 장애인고용에 책임을 지고 행정업무와 각종 알선, 사후지도와 연구에 힘써야 하는 한국장애인고용촉진공단에 운영비로 쓰여지고 있고

- 공단집행액의 36.5% 상당이 임·직원 보수 등 경비로 지출되고 있다.

- 92년, 93년간 645억원의 부담금을 거두었으나(93년 부담금 징수액 : 420억원) 장애인고용사업에 활용한 것은 172억원에 불과하며 이중 공단운영비 57억원, 건물임차료 35억원, 장애인직업훈련 35억원, 인정직업훈련원 훈련보조 2억원 등으로 공단운영에 필요한 경상비가 대부분임

3) 장애인 고용보다는 부담금을 선호하는 경향이 있어 장애인고용촉진 등에 관한 법률의 근본 취지가 흔들리고 있음

사. 장애인고용촉진공단운영 실태 및 문제점

○ 장애인고용을 주도해야할 공단이 예산의 70% 가까이를 공단 운영비로 사용하고 있어 장애인고용은 뒷전인 실정임

○ 1991년부터 1994년까지 167억원상당의 예산을 공단 임직원 인건비와 사업비로 집행하면서 장애인고용촉진업무를 수행하고 있는 공단의 장애인 취업실적은

- 4년간 총4,606명으로 같은 기간 동안 취업한 장애인(장애인단체.복지관등에서 취업시킨 실적 포함) 계12,702명의 36%에 불과하였고 공단조직 및 예산대비 장애인취업실적을 보면 공단직원 1인당 장애인 취업인원이 연간평균6.7명이고 1인 취업에 소요되는 공단경비는 363만원

<표7> 연도별 기금구성, 집행총액 및 공단집행액

(금액단위 : 백만원)

구분		계	1991	1992	1993	1994
장애인고용촉진기금	조성액	141,858	1,410	25,926	47,496	67,026
	집행총액	42,009	1,286	4,714	9,234	26,775
	공단출연금	39,752	1,286	4,118	8,485	25,863
공단집행액	계	23,029	1,251	4,077	8,220	9,481
	인건비	8,403	519	1,835	2,388	3,661
	사업비	8,268	531	1,803	2,598	3,336
	자본적경비	6,358	201	439	3,234	2,484

아. 그밖에

○ 바로 취업이 곤란한 장애인에게 필요한 훈련을 담당하는 보호작업장은 전국적으로 140개소가 운영되고 있으며 대부분이 봉제, 금은세공등 성공가망성이 희박한 사양직종에 근무하고 있음

<표8> 직종별 보호작업장 현황

계	봉제	목공	전자	도자기	안마	세탁	기타
140	25	14	12	87	4	3	78

- 보호작업장에서 일하고 있는 장애인 근로자 중 최저임금이하의 임금을 받고 있는 사람이 92.1%나 되며, 49천원 이하의 임금을 받고 있는 사람이 58.4%로 비현실적이고 비효율적인 운영을 하고 있다

2. 대안

가. 현행 고용촉진법이 사회통합과 적극적인 정책을 펼 수 있도록 새롭게 개정되어야 한다.

○ 현행 「장애인고용촉진 등에 관한 법률(이하 본법이라 함)」은 고용에 초점을 맞추고 있기 때문에 고용을 창출하는 전단계에 대해서는 소극적으로 규정하고 있을 뿐 아니라

- 직업소유를 강조하는 조항은 있으나 직업유지에 대해서는 소극적으로 규정하고 있어 고용창출이나 직업유지를 가능하게 할 수 있는 직업재활정책을 산출할 수 있는 근거법이 되지 못하고 있다.

- 따라서 직업재활의 전과정을 포괄할 수 있는 근거법이 될 수 있도록 해야 한다.

○ 또한 제34조 3항과 제35조에서 규정하고 있는 장애인고용제외율 적용은 의무고용사업체간의 형평성을 무시한 부당한 제도이며, 어떤 업종에도 장애인이 담당할 수 있는 직종은 있을 수 있으나 직무는 있을 수 없으므로 제외율제도는 장애인 차별제도이므로 삭제되어야 한다.

- 특히 본법 제 34조 3항에 의해 국가 및 지방자치단체에 적용되는 제외율 범위가 무려 69%에 이르고 있음은 도저히 간과될 수 없는 부당한 법제도라 아니할 수 없다.

나. 비현실적인 국가 및 지방자치단체의 책임을 구체적, 현실적, 강제적인 내용으로 개선해야 한다.

○ 본법 제3조에서 규정하고 있는 국가 및 지방자치단체의 책임은 구체성이나 강제성이 없기 때문에 임의법에 지나지 않은 성격을 가지고 있어 정부는 대부분의 책임을 회피하고 있다.

○ 따라서 일본의 고용촉진법 제2조나 미국의 재활법 제311조, 제621조 등과 같이 구체적인 내용으로 명시해야 할 뿐 아니라 의무와 책임을 불이행할때에 대처할 수 있는 대체의무를 엄격히 규정함으로써

장애인 고용정책이 국가 및 지방자치단체의 의무와 책임하에 실현될 수 있도록 해야 한다.

다. 장애인을 분류할 수 있는 기준과 평가할 수 있는 체계를 갖추기 위한 평가센터가 마련되어야 하며 평가를 의무화 해야 한다.

라. 장애의 정도와 등급에 맞는 개별적인 직업훈련기회가 마련되어야 하며 일반직업훈련소에서도 훈련을 받을 수 있도록 통합훈련기회를 확대하여야 한다.

- 또한 장애인직업전문학교나 인정직업훈련원, 재활시설의 훈련프로그램은 중증장애인을 위한 훈련기관으로 전환하여 잠재능력을 개발하여야 한다.

마. 장애인고용촉진 등에 관한 법률의 의무고용대상업체를 확대하여야 한다.

○ 모든 선진국들이 많은 시행착오 끝에 채용하고 있는 기준이 최저 10명이상, 최고 25명이상의 상근 근로자를 가진 사업체를 의무고용사업체 결정 기준으로 하고 있음을 받아들여 중소형 기업체 수준으로 하향 조정하여 개정해야 실질적인 고용이 촉진될 것이다.

○ 열악한 조건을 가지고 있는 중소형 사업체를 의무고용사업체로 규정할 경우(더욱 경영이 어려울 것에 대비해서)

- 부담금으로 조성되는 고용촉진기금을 투입, 중 소형 의무고용사업체를 효과적으로 지원하고

- 장애인고용촉진사업을 중소형 의무고용사업체 육성사업과 동의개념으로 정책화할 경우 긍정적인 고용의식이 개발될 뿐 아니라 부담금의 의무고용사업체간의 상호협력개념이 백분 발휘될 것이다.

바. 다양한 지원서비스를 마련하여야 한다.

○ 현행 장애인고용촉진 등에 관한 법률이나 장애인복지법에서도 여러 가지 지원서비스를 마련하고 있지만 장애인이 취업하기전 취업과 연결될 수 있도록 고용일시유예기간제, 대독서비스, 통역, 교통비보조, 작업보장구의 개발 및 보급, 전담훈련고사의 배치 등의 지원책이 마련되어야 한다.

사. 부담금이 장애인고용의 확대와 취업이 곤란한 중증장애인의 직업재활을 위하여 충분히 쓰여져야 하며 고용촉진기금 중 국가출연금의 확대되어야 한다.

아. 장애인의 고용과 관련한 조사를 실시하여 장애유형별, 정도별, 원인별, 연령별, 남녀별, 욕구, 고용에 관한 실태를 정확히 파악하여 실질적인 욕구에 의해 정책을 수립 시행해야 한다.

자. 사업체에 대한 세제상우대책, 관급공사 수주시 가산점, 그리고 지금 노동부에서 추진하고 있는 장애인 초과 고용 사업주에 대한 지원금 및 장려금의 대폭적인 인상, 신규 장애인고용에 따른 생산성 손실보전등의 유인책을 적극 개발해야 한다.

차. 사업주의 채용 또는 해고제한을 뚫으로써 장애인의 해고에 관해서는 행정관청의 허가, 통보, 사전예보등의 조치를 취하는 것을 의무화함으로써 장애인의 취업보장을 마련해야 할 것이다.

<참고> 소속단체 현황

전국민주노동조합총연맹 소속 산업별 조직(18개)

전국건설노동조합연맹, 전국건설일용노동조합협의회, 전국교직원노동조합
전국농업협동조합노동조합, 전국민주화하노동조합협의회, 전국대학노동조합연맹
전국민주금속노동조합연맹, 전국병원노동조합연맹, 전국사무노동조합연맹
전국출판노동조합협의회, 전국시설관리노동조합연맹, 전국언론노동조합연맹
전국의료보험노동조합, 전국자동차산업노동조합연맹, 전국전문기술노동조합연맹
전국지하철노동조합협의회, 전국대학강사노조, 전국화물운송노동조합연맹

*** 그룹조직으로는 현대그룹노동조합총연합, 대우그룹노동조합협의회, 기아그룹
노동조합총연합이 소속되어 있으며 소속 노조들이 광역 시도단위로 지역본부를 구성
하고 있음.

한국장애인복지공동대책협의회 소속 단체(15개)

부름의 전화(대장 김정희), 삼육재활센터(이사장 민군식), 장애우권익문제연구소
(~~소장 이상계~~), 전국장애인한가족협회(회장 채종걸), 한국교통장애인협회(회장 임통일),
한국농아복지회(회장 김기창), 한국맹인복지연합회(회장 나종천), 한국장애인 문인협회
(회장 방귀희), 한국장애인복지체육회(회장 김석원 ~~윤종로~~), 한국장애인선교단체총연합회
(회장 양동춘 목사), 한국장애인 재활협회(회장 조일묵), 한국재활재단(이사장 문병기),
한국정신지체인애호협회(회장 ~~박일장~~), 한국지체장애인협회(회장 장기철), 한국청각장애
인협회(회장 김완) 이상 가나다순

김기창
김석원

김석원

인권 자료실		
등록일	분류기호	자료번호
WS	A4 장애인	94

장애인고용의 실태와 우리의 대안

한국장애인복지공동대책협의회

장애인에게 직업생활은 경제활동에 참여함으로써 사회를 구성하는 주체로서의 의미를 지니게 하고, 함께 더불어 살아갈 수 있는 기회를 제공하는, 즉 사회통합의 의미가 있다. 또한 국가는 근로능력이 있는 경제활동 장애인에 대한 직업생활의 참여 기회를 보장하고, 유희인력의 효과적인 활용을 기함으로써 장애인의 자립생활과 국민경제의 균형 있는 발전을 도모할 수 있는 것이다.

장애인의 사회통합과 취업기회를 확대하는 것은 산업이 고도로 발전함에 따라 장애발생 90% 이상이 산업재해·교통사고·환경공해로 인한 질병 등이 원인이어서 기업과 국가의 연대책임을 당연히 물을 수 있게 되었다.

그러나 국민소득 만불이 넘는 오늘날에도 장애인은 취업의 기회로부터 노동의 권리로부터 소외된 채 살아가고 있는 것이다.

I. 현황

○ 한국의 장애인은 한국 산업안전공단 사업연보(1992)에 나타난 년도별로 발생한 산업재해 장애인은 1988년에 26,239명, 1989년에 25,536명, 1990년에 27,813명, 1991년에 29,854명으로 4년간에 발생한 산업재해 발생 장애인의 총수는 109,452명이다.

또한 1991년 교통사고로 인한 장애인발생은 20,807명(구본권, 1993.)이다.

이상과 같은 산업재해 장애인이나 교통사고 장애인의 연간 발생률을 감안할 때 매년 장애인의 사망률을 감안한다고 할지라도 실제적인 장애인 출현율은 한국보건사회연구원의 조사에 의한 장애인 출현율(2.3%)을 상회할 것으로 추정된다.

○ 장애인의 경제활동상태를 간략히 살펴보면 다음과 같다. 우선 15세 이상 장애인의 경제활동참가율은 위 조사에 의하면 약 44.0%로 1994년 현재 전국의 경제활동참가율 61.8%보다 약 17.8% 포인트가 낮다. 또한 장애인의 추정실업률은 27.5%로서 1994년 현재 전국 실업률 2.4% 보다 훨씬 높게 나타나고 있다. 경제활동인구(95년 인구보건연구원 자료 참조)

○ 장애인의 직종별 취업분포를 보면, 농림어업 근로자가 전체의 31.4%인 반면 전문기술사무직 종사자는 9.4%로 나타난다. 한편 전국 취업자의 직종별 구성은 1994년 현재 전문기술사무직 25.3%, 농림어업 14.6%로, 장애인의 농림수산업 종사자 비중이 높고, 전문직·사무직 비중이 낮음을 알 수 있다. 또 1994년 현재 전국 취업자중 일용직 종사자가 전체의 8.9%에 불과한 반면 장애인 취업자중 일용직의 비중은 16.1%로, 장애인의 고용형태도 일반인보다 더 불안정한 것을 볼 수 있다.

○ 1995년 조사에 따르면 장애인의 월평균근로소득은 50만원 이하가 전체의 48.9%를 차지하고, 50-100만원이 36.3%, 100만원 이상이 14.7%로, 특히 여성 취업장애인은 월 25만원 미만이 36.3%나 차지하고 있다. 장애인의 월평균근로소득 683천원은 1995년 2/4분기 월평균임금 1,074천원의 약 64%에 불과한 수준으로, 장애인의 열악한 경제현실을 잘 보여주고 있다.

<표 1> 장애인 현황

	1990년	1995년
장애출현율	22.3명 (천명당)	23.67명 (천명당)
재가장애인수	937,000명	1,029,000명
전국장애인수	956,000명	1,053,000명
경제활동참가율	36.1%*	44.0%
실업율	27.0%*	27.5%

자료: 보건사회연구원, 1991, 1996.

주: 1990년 경제활동참가율 및 실업율을 15세 이상 60세 미만 장애인 대상으로 추정.

- 93년 노동부의 보고에 따르면 1992년 일반근로자의 평균실업율이 2.4%, 장애인실업율은 32.7%로 큰 10배차이를 보이고 있으며
- 장애인의무고용비율을 보면 국가 및 지방자치단체의 경우 법정채용비율은 2%에 크게 미달

연도 구분	적용대상공무원	의무고용인원	장애인공무원	고용율(%)
1991	291,584	5,793	1,504	0.52
1992	256,403	5,128	1,698	0.66
1993	279,480	5,548	1,987	0.71
1994	280,887	5,580	2,181	0.78

한국노동연구원, '공공부문의 장애인고용촉진을 위한 간담회 자료' 1995.10. 5

-또한 장애인고용촉진 등에 관한 법률에 의하면 300인 이상의 상시근로자가 있는 사업체에서는 2%의 고용율을 달성해야 하는 의무가 있음에도 300인 이상 사업체의 장애인 근로자수는 장애인의무고용제가 시행된 1991.1월 현재 7,758명이던 것이 시행 4년이 경과된 1995년 1월 현재 9,097명으로 1,339명의 장애인근로자가 증가하는데 그쳤고 특히 92년 이후부터는 장애인고용율이 0.4%정도에서 더 이상 증가하지 아니한채 담보상태에 있다.

(1995.1.1 현재)

구분	대상 사업체수(개)	상시 근로자수(A)	장애인고용 의무인원수	장애인 근로자수(B)	장애인 고용율(B/A)
1991.1	2,017	-	(21,000)	7,758	-
1992.1	2,178	2,170,898	33,692	8,764	0.40%
1993.1	2,242	2,152,751	33,411	8,748	0.41%
1994.1	2,158	2,013,363	39,059	8,843	0.44%
1995.1	2,141	2,092,005	40,585	9,097	0.43%

1995. 국정감사 자료

- 30대 재벌기업의 현황을 보면 평균 0.24%로 2%에 현저히 미달된 상태를 보이고 있다.

30대 재벌기업 장애인 고용현황

93.6 현재

그룹명	사업체수(개소)	적용대상근로자 수(명)	고용의무인권(명)	장애인근로자수(명)	고용률(%)
계	270	714,149	14,063	1,694	0.24
현대	27	119,648	2,378	195	0.16
대우	12	65,625	1,314	318	0.48
삼성	27	126,227	2,511	140	0.11
럭키금성	27	86,113	1,635	191	0.22
쌍용	15	24,608	484	99	0.28
한진	12	19,666	387	86	0.44
선경	9	19,518	387	23	0.12
대림	7	11,204	221	23	0.21
한국화약	10	18,256	359	78	0.43
롯데	15	34,836	690	62	0.18
동아건설	9	15,363	301	42	0.27
한일	7	11,326	224	38	0.36
기아	6	39,172	728	85	0.22
두산	12	17,178	337	63	0.37
범양상선	4	3,106	60	12	0.39
효성	6	10,990	216	18	0.16
동국제강	6	5,508	105	49	1.89
삼미	6	4,005	77	16	0.40
한양	2	7,609	151	20	0.26
극동건설	2	6,103	121	5	0.08
코오롱	8	10,598	207	10	0.09
금호	6	6,753	132	12	0.18
동부	7	8,420	156	34	0.40
고려합섬	3	2,457	107	7	0.28
한보	3	1,881	36	18	0.96
해태	8	14,798	281	23	0.16
미원	4	4,807	94	4	0.08
삼환기업	2	2,712	54	10	0.37
한라	5	11,251	223	24	0.21
오서지서	2	1,111	27	10	0.42

95 국정감사 자료

○ 위와 같이 기업은 장애인을 고용하기 보다는 부담금으로 대처하는 것으로 나타나고 있어 현재 30대 재벌기업은 17,691,784,000원을 납부하고 있으며, 장애인 의무고용율만큼 고용하지 아니할 때 징수하는 장애인고용부담금은 장애인 1인당 부담금기초액의 증가등으로 1992년도에는 22,233백만원이던 것이 1994년도에는 55,085백만원으로 2배이상 증가하는 것으로 나타나 민간기업에서 장애인고용의무를 부담금 납부로 대체하는 경향을 알 수 있다.

국가 및 지방자치단체는 고용의 모범을 보여야 함에도 아무런 제재조치 없이 묵인되고 있는 상황이다.

30대 재벌 기업 장애인의무업체 고용 및 부담금 납부현황('95.8.31 현재)

(단위 천원)

사업체명	사업체수	상시근로자수	적용대상근로사수	고용의무인원	장애인근로자수	부담금납부액
총계	299	992,953	773,782	15,268	1,808	17,691,784
현대	28	187,570	135,176	2,681	336	3,094,117
삼성	29	175,545	155,028	3,087	169	3,729,637
대우	17	76,221	62,310	1,238	314	1,376,692
엘지	24	85,835	79,460	1,576	176	1,768,166
선경	10	27,504	20,200	400	19	525,643
쌍용	15	36,471	27,749	549	76	603,335
한진	14	41,487	22,152	437	82	527,044
기아	7	46,622	42,734	809	95	930,225
한화	11	20,030	17,442	343	59	353,460
롯데	16	39,260	33,304	646	50	783,889
금호	6	17,881	11,019	217	23	300,270
두산	13	20,729	14,757	292	36	315,729
대림	9	17,912	11,382	222	34	276,319
동아건설	7	24,935	13,963	276	30	307,332
한라	5	20,469	14,860	295	31	306,865
동국제강	6	7,272	4,416	85	44	55,987
효성	7	12,301	10,857	212	22	263,952
한보	4	13,546	6,549	129	3	107,915
동양	6	10,137	9,814	193	15	250,541
한일	7	9,080	7,505	143	34	172,728
코오롱	10	15,036	11,427	224	9	299,413
고합	4	3,976	3,009	59	8	70,601
진로	6	9,618	7,029	138	7	136,980
해태	8	16,005	15,871	313	17	394,128
삼미	3	4,113	2,732	54	19	45,595
동부	8	14,868	9,458	186	32	188,857
우성건설	5	10,753	5,811	114	21	113,788
극동건설	4	11,392	6,457	128	11	118,119
벽산	5	10,665	6,037	118	25	134,435
미원	5	5,720	5,274	104	11	140,022

*부담금 납부액은 94년도 장애인 미고용에 따른 부담금중 95.1.1-95.7.31 현재 납부된 금액임
95, 국정감사 자료

○현재 부담금은 총 5백5십억원이 넘게 모여졌으며 이의 대부분인 400억원은 재경원에 예치되어 있는 상태인 것으로 나타났다.

*장애인고용촉진기금 조성 및 집행현황 (단위 : 백만원)

구분		1991	1992	1993	1994
	정부출연금	1,286	2,625	900	700
	사업주부담금	-	22,233	42,505	55,085
	기금운용수입등	124	1,068	4,091	11,241
	계	1,410	25,926	47,496	67,026
	장애인공단출연	1,286	4,118	8,485	25,863
	지원.장려금	-	513	328	266
	보조금 등	-	83	421	646
	융자금	-	200	888	6,939
	계	1,286	4,914	10,122	33,714

94년말 현재 기금운용총액 : 107,615백만원(공공자금예탁 : 40,000백만원, 금융기관예탁 : 59,849백만원, 융자금 : 7,766백만원)

○ 장애인부담금은 정부지원금과 함께 장애인고용을 위해 쓰여지게 되어 있으나 정부의 출연금은 사업주 부담금에 비하여 현저히 낮은 70억원에 불과하여 장애인고용에 따른 정부의 책임은 민간에게 떠넘겨져 있는 상태이다.

-더군다나 기업에서는 장애인 고용시 생산성 저하와 비용추가부담 등에 대한 우려로 장애인 고용을 기피하는 실정이므로 장애인고용에 따른 보상측면의 재정지원이 규제에 못지않게 중요한데도 1992년부터 1994년까지 사이의 재정지원액을 부담금 징수액과 비교한 결과 재정지원액이 부담금 징수액의 1.72%에 불과했다.

현재 기업에서 미달된 인원수만큼의 장애인고용부담금 1인당 149천원을 이행강제금성격으로 징수하고 있다.

기업의 부담금징수액과 재정지원액 비교

(금액단위 ; 백만원)

구분	계	1992	1993	1994
부담금징수(A)	119,823	22,233	42,505	55,085
재정지원	계(B)	713	887	464
	지원금	780	428	125
	장려금	327	85	141
	융자금	967	200	198
비율(B/A)	1.72%	3.21%	2.09%	0.84%

○ 또한 부담금의 대부분이 장애인고용에 책임을 지고 행정업무와 각종 알선, 사후지도와 연구에 힘써야 하는 한국장애인고용촉진공단에 대부분 쓰여지고 있고 공단집행액의 36.5% 상당이 임.직원 보수 등 인건비적 경비로 지출되고 있다.

- 92년, 93년간 645억원의 부담금을 거두었으나(93년 한해 거둬들인 부담금은 420억원에 달함) 장애인고용사업에 활용한 것은 172억원에 불과하며 이중 공단운영비 57억원, 건물임차료 35억원, 장애인직업훈련 35억원, 인정직업훈련원 훈련보조 2억원 등으로 공단운영에 필요한 경상비가 대부분이어서 부담금징수의 취지가 흐려지고 있으며, 장애인 고용보다는 부담금을 선호하는 경향이 있어 장애인고용촉진 등에 관한 법률의 근본 취지가 흔들리고 있다.

- 장애인고용을 주도해야 하는 공단의 역할에 있어서도 이번 국정감사에서 지적되었듯이 많은 문제를 안고 있다. 특히 운영상에 있어 많은 문제가 노정되고 있다. 예산의 70% 가까이 공단 운영비로 사용하고 있어 공단의 주요 목적인 장애인고용은 뒷전이라는 인상을 받고 있다.

- 1991년부터 1994년까지 167억원상당의 예산을 공단 임직원 인건비와 사업비로 집행하면서 장애인고용촉진업무를 수행하고 있는 공단의 장애인 취업실적은 4년간 총4,606명으로 같은 기간 동안 취업한 장애인(장애인단체, 복지관등에서 취업시킨 실적 포함)계12,702명의 36%에 불과하였고 공단조직 및 예산 대비 장애인취업실적을 보면 공단직원 1인당 장애인취업인원에 연간평균6.7명이고 1인 취업에 소요되는 공단경비는 363만원으로 나타났다.

연도별 기금조성, 집행총액 및 공단집행액

(금액단위 : 백만원)

구분	계	1991	1992	1993	1994	
장애인고용촉진기금	조성액	141,858	1,410	25,926	47,496	67,026
	집행총액	42,009	1,286	4,714	9,234	26,775
	공단출연금	39,752	1,286	4,118	8,485	25,863
공단집행액	계	23,029	1,251	4,077	8,220	9,481
	인건비	8,403	519	1,835	2,388	3,661
	사업비	8,268	531	1,803	2,598	3,336
	자본적경비	6,358	201	439	3,234	2,484

○ 보호작업장은 1986.4월 보건복지부에서 일반사업체에 바로 취업이 곤란한 장애인에게 필요한 훈련을 실시함으로써 기능을 습득시키고 작업을 통하여 제품을 생산, 자활기반을 확립케 할 목적으로 보호작업장설치를 역점으로 결정후 전국적으로 140개소의 보호작업장을 설치 운영하고 있다.

-직종별 보호작업장 현황

계	봉제	목공	전자	도자기	안마	세탁	기타
140	25	14	12	87	4	3	78

보호작업장은 훈련과 작업의 2대기능중 훈련에 중점을 두어야 장애인들이 기능을 습득, 고품질로 제품생산이 가능함에도 대부분이 봉제등 금은세공등 성공기망성이 희박한 사양직종이나 희박한 직종으로 훈련되고 있는 실정

○ 보호작업장의 총운영비를 년도별로 비교해보면 1988년도에서 1990년도까지 3년간은 국비 35.3%, 지방비 32.3%, 자부담 32.5%로 각각 47억, 48억, 46억이 투입되었으나 1991년도에는 국비와 지방비의 삭감으로 50%정도가 감소된 28억이었으며 1992년부터는 1개보호작업장에 대해 35만원씩 지원하고 있다.

○ 보호작업장에서 일하고 있는 장애인 근로자의 임금을 1992년도 수준으로 보면 최저임금이하의 임금을 받고 있는 사람이 92.1%나 되며, 특별히 49천원 이하의 임금을 받고 있는 사람이 58.4%로 비현실적이고 비효율적인 운영을 하고 있는 것이 현실이다. 보호작업장은 국가책임주의적인 정부의 책임으로 운영되어야 함에도 불구하고 정부의 무관심으로 비현실적이고 비효율적으로 운영되고 있는 것이 현실이다.

○ 95년 한해 직업훈련 받은 193명의 훈련원 중에 186명이 취업확정이 됨으로 94.7%의 취업률을 보이고 있다고 보고하고 있으나 실제로는 바로 이직율이 34.5%나되고 사후 관리가 되고 있지 않는 점으로 미루어 볼 때 실질적인 취업률은 훨씬 낮다고 보인다.

II. 우리의 대안

1. 현행 고용촉진법의 폐쇄적인 명칭을 포괄적인 명칭으로 개선해야 한다.

현행 「장애인고용촉진등에 관한 법률(이하 본법이라 함)」은 고용에 초점을 맞추고 있기 때문에 고용을 창출하는 전단계에 대해서는 소극적으로 규정하고 있을 뿐 아니라 직업소유를 강조하는 조항은 있으나 직업유지에 대해서는 소극적으로 규정하고 있어 고용창출이나 직업유지를 가능하게 할 수 있는 직업재활정책을 산출할 수 있는 근거법이 되지 못하고 있다.

따라서 직업재활의 전과정을 포괄할 수 있는 범명칭(예를 들면 “직업재활법”)으로 개선함으로써 폭넓은 직업재활정책을 산출해 내는 근거법의 명칭이 되어야 한다.

2. 비현실적인 국가 및 지방자치단체의 책임을 구체적이고 현실적이고 강제적인 내용으로 개선해야 한다.

본법 제3조에서 규정하고 있는 국가 및 지방자치단체의 책임은 구체성이나 강제성이 없기 때문에 임의법에 지나지 않은 성격을 가지고 있어 정부는 대부분의 책임을 회피하고 있다. 따라서 일본의 고용촉

진법 제2조나 미국의 재활법 제311조, 제621조 등과 같이 구체적인 내용으로 명시해야 할 뿐 아니라 의무와 책임을 불이행할때에 대처할 수 있는 대체의무를 엄격히 규정함으로써 장애인 고용정책이 국가 및 지방자치단체의 의무와 책임하에 실현될 수 있도록 해야 한다.

3. 고용창출과 직업유지를 위한 직업재활과정을 구체적이고 체계적인 내용으로 개선해야 한다.

본법 제7, 8, 9조에서 형식적으로 규정하고 있는 직업평가, 직업적용훈련, 직업훈련, 취업알선, 사후지도 등의 직업재활과정을 각 과정별로 실시전문기관 및 전문조직, 각 과정의 연계성, 전문기구의 전문인력구성, 전문프로그램, 재원 등 구체적이고 체계적인 내용으로 개선함으로써 직업재활과정이 체계적으로 정착되어야 고용이 창출되고 활성화될 수 있을 뿐 아니라 이직율을 막을 수 있으며 사회통합에 까지 연결시킬 수 있는 직업재활체계로서 존재의미를 가질 수 있다.

4. 임의적 내용으로 규정되어 있는 「국가 및 지방자치단체의 장애인 고용의무」는 강제적 내용으로 개선해야 한다.

본법 제34조 1항의 「국가 및 지방자치단체의 장애인고용의무」는 임의규정에 불과하므로 강제규정으로 개선해야 하며 의무를 수행하지 못할 경우에 대신할 수 있는 대체의무와 책임(부담금부과, 기관장 면책 등)규정을 신설해야 한다. 또한 정부기관의 본 의무수행을 위한 장애인고용계획 및 장애인채용 보고, 직업재활기관에의 공무원양성반 설치, 국가 기관의 중증장애인고용을 위한 제3섹타고용형태도입등의 규정을 신설함과 동시에 이와 같은 정부의 고용체계가 정책적으로 실현되기 위해서는 고용뿐만 아니라 총체적인 장애인대책을 수립, 조정 평가할 수 있는 「국가조정위원회(NCC)」를 대통령 또는 국무총리 직속의 상설기구로 설치해야 하며 본 국가조정위원회내에 장애인직업재활분과위원회를 구성하도록 제도화해야 한다.

5. 차별적이고 형평성이 없는 「장애인고용제외율 적용제도」는 폐지되어야 한다.

본법 제34조 3항과 제35조에서 규정하고 있는 장애인고용제외율 적용은 의무고용사업체간의 형평성을 무시한 부당한 제도이며, 어떤 업종에도 장애인이 담당할 수 있는 직종은 있을 수 있으나 직무는 있을 수 없으므로 제외율제도는 장애인 차별제도이다.

또한 장애인을 고용하기 어려운 업종에 대해서는 이를 대신할 수 있는 간접고용제도(부담금제도)를 채용하고 있음에도 불구하고 제외율제도를 법제화하고 있는 제도상의 모순이며 어떤 이유에서도 객관성이 있을 수 없는 규정으로 이 조항은 폐지되어야 형평성과 객관성 있는 고용제도가 될 것이다.

특히 본법 제 34조 3항에 의해 국가 및 지방자치단체에 적용되는 제외율 범위가 무려 69%에 이르고 있음은 도저히 간과될 수 없는 부당한 법제도라 아니할 수 없다.

6. 일반고용에 있어서 비 현실적인 의무고용사업체 결정 기준을 개정해야 한다.

본법 시행령 제33조에서 의무고용사업체 결정 기준을 상근 근로자 300명을 가진 사업체로 규정하고 있으나 이것은 고용촉진을 막는 가장 큰 원인중에 하나로 되어 있다.

모든 선진국들이 많은 시행착오 끝에 채용하고 있는 기준이 최저 10명이상, 최고 25명이상의 상근 근로자를 가진 사업체를 의무고용사업체 결정기준으로 하고 있음을 받아드려 중소형 기업체 수준으로 하향조정하여 개정해야 고용이 촉진될 것이다.

그런데 열악한 조건을 가지고 있는 중소형 사업체를 의무고용사업체로 규정할 경우 더욱 경영이 어려워 질 것이 아니겠느냐는 단순사고가 있을 수 있으나 부담금으로 조성되는 고용촉진기금을 투입하여 중

소형 의무고용사업체를 효과적으로 지원함으로써 장애인고용촉진사업을 중소기업 의무고용사업체 육성사업과 동의개념으로 정책화할 경우 긍정적인 고용의식이 개발될 뿐 아니라 부담금의 의무고용사업체간의 상호협력개념이 백분 발휘될 것이다.

중소형 사업체를 효율적으로 지원해서 성공한 장애인 고용형태가 1980년에 시작한 스웨덴의 보조금 고용제도이다. 이 제도는 초기에는 대기업을 대상으로 실시하였으나 결과가 좋지 않자 5명 이상의 근로자를 가진 소형사업체를 대상으로 실시하여 성공했다.(兒島美都子, 1982)

7. 정부출연금과 부담금의 본질적인 성격을 명확히 하여 고용촉진기금을 조성해야 하며 특별히 국가출연금에 대한 국가책임주의적 의무를 올바르게 정립하여 규정해야 한다.

본법 제48조에서 규정하고 있는 고용촉진기금의 재원중 부담금은 일반고용의 육성을 위한 의무고용사업체간의 상호협력개념을 가진 민간자원으로서 간접고용형태로 의무고용사업체가 납부한 재원이다. 따라서 기금중 부담금으로 조성된 부분은 할당제 일반고용촉진에 한정하여 사용하는 것이 본질임을 법제화해야 한다.

또한 기금의 재원중 국가출연금은 국가책임주의적 개념을 가진 정부자원이다. 따라서 기금중 정부출연금으로 조성된 부분은 일반고용시장에서 취업이 어려운 중증장애인의 직업재활을 정부가 책임져야 하기 때문에 보호고용을 육성하기 위해 우선적으로 사용하는 것이 본질임을 법제화해야 한다.

그리고 정부 출연금은 헌법에 의한 장애인(특히, 중증장애인)의 국민적 권리로서 직업재활을 보장하기 위한 국가책임주의적인 부담이기 때문에 정부의 강력한 의무로 규정되어야 하며 보호고용을 육성할 수 있는 규모의 구체적인 내용으로 규정해야 한다.

성공적인 보호고용으로서 영국의 렘플로이공사, 네덜란드의 사회고용 등은 창립자금과 자립할 때 까지 운영비 전액이 정부출연금으로 지원되고 있으며 선진 각국에서 운영되고 있는 보호직업장(Sheltered Workshop)도 정부출연금으로 지원되고 있다.

4. 제한적 상황에서의 대안

장애인실태에 관한 정확한 보고서조차 없는 상황에서 법을 만들고 제도를 운영을 한다는 것부터 문제를 안고 출발한다고 볼 수 있다. 취업가능 장애인수, 이미 취업된 장애인 실태, 이 법에 따른 고용 효과, 장애인 노동 생산력, 이로 인한 사업주의 이점, 장애인 직종 연구·개발 등이 거의 이루어지지 않은 상황이다.

첫째, 약 42만명의 경제활동가능인구수중 피고용자는 12만5천명, 자영자는 16만8천명, 실업자는 14만 3천명으로 실업율은 32.6%이다. 이수치는 90년에 실시한 장애인실태조사에서 추정된 수치에 불과하다. 다시 말해서 정부에서 5년마다 실시하는 장애인실태조사를 정부조차 사용하지 않는 믿을 수 없는 통계다. 그래서 노동부도 이 통계를 근거로 정책 세우기를 꺼리고 있다. 장애인에 대한 정확한 실태파악이 제대로 되어 있지 않아 고용촉진을 위한 대책수립을 세울 수 없다는 주장을 노동부도 하고 있는 것이다. 그러므로 장애유형별·정도별·원인별·연령별·남녀별등 직업재활 욕구사항, 고용실태등을 정확히 파악하기 위한 장애인고용실태조사를 일정한 기간을 정기적으로 두어 실시할 필요가 있다.

둘째, 장애인고용이 안되는 이유가 편견과 기능부족이 문제라면 연계고용 방법전에 통합고용을 위한 구체적인 방안 마련이 필요하다. 특히 일반사업장에서 함께 할 수 있는 방안 마련으로 반도체 산업이나 자동차생산 공정중에 장애인이 할 수 있는 공정을 분석해서 일반 사업장에서 일 할 수 있는 방안 마련을 위해 정부와 기업이 공동으로 할 수 있는 제도적 장치가 필요하다. 포드자동차회사는 장애인이 할 수 있는 직종 3,000여 공정을 분석해서 적절히 고용했던 경험을 우리도 교훈으로 삼을 필요가 있다.

셋째, 장애인고용촉진등에 관한 법률의 이념적 배경은 사회연대책임과 함께 일반고용으로 삼고 있다. 그러므로 고용촉진법의 의미에 적합한 제도가 만들어 져야 한다.

넷째, 정부는 장애인을 고용한 사업체에 대해 메리트를 주어야 한다. 세제상 우대책, 관급공사 수주 시 가산점, 그리고 지금 노동부에서 추진하고 있는 장애인 초과 고용 사업주에 대한 지원금 및 장려금의 대폭적인 인상, 신규 장애인고용에 따른 생산성 손실보전등의 유인책을 적극 개발해야 한다. 일반고용에 있어서도 국가책임이 강조되는 현대국가에서 장애인고용에 있어서 국가책임을 강조하는 것은 하나도 이상할 것이 없다. 장애인고용에 있어 정부의 역할이 우선임을 강조하고 싶다.

역사의 발전법칙이 장애인고용에서도 나타나길 바란다.

첫째, 사업주의 채용 또는 해고제한을 둠으로써 장애인의 해고에 관해서는 행정관청의 허가, 통보, 사전예보등의 조치를 취하는 것을 의무화 함으로써 장애인의 취업보장을 마련해야 할 것이다.

둘째, 장애인 직업훈련기관의 증설과 훈련수준을 향상시킴으로써 일반사업장에서 필요한 전문적으로 훈련된 장애인을 공급할 수 있어야 한다.

세째, 장애인 고용업체에 대해 지원을 확대해야 한다.

R.H.17 = 9510423139
28263521

인권 자료실		
일	부류기호	번호
WS	장애인 A4	18 장애인

4/20 서간용.

장애인 고용 현황 및 대책

'95. 4.

직업안정국

1. 장애인고용의무제도

1. 법적근거

< 「장애인고용촉진등에관한법률」 >

- 민간부문 : 상시근로자 300인이상 고용사업주에게 2%이상 장애인 고용의무 부과 (제34조)
- 국가 및 지방자치단체 :
 - 소속공무원 정원의 2%이상 장애인이 고용될 수 있도록 노력할 의무부과 (제35조1항)
 - 각 시험실시기관의장은 장애인이 공개채용인원의 2/100이상 채용되도록 시험 실시 의무부과 (제35조2항)

2. 장애인 의무고용 현황

가. 300인이상 사업체의 장애인 고용현황

- '91년 제도 시행당시 7,758명이었던 의무고용기업의 장애인 근로자는 '94.12 말 현재 9,097명으로 17% 증가

(단위 : 개소, 명)

사업체수	적용대상 근로자수	장애인고용 의무인원	장애 근로자수 <고용률>	고용의무 미달인원
2,141	2,092,005	40,585	9,097 <0.43>	31,488

※ 장애유형별 : 지체장애 7,408 청각언어 1,185
시각장애 379 정신지체 125

나. 정부투자·출연기관의 장애인 고용현황 ('94)

(단위 : 명)

기관수	적용대상 근로자수	장애인고용 의무인원	장애 근로자수 <고용률>	고용의무 미달인원
44	162,451	3,230	1,049 <0.65>	2,181

다. 장애인 공무원 현황

○ '94.8 현재 장애인 공무원은 2,181명으로 '93년의 1,987명에 비해 194명 증가

(단위 : 명)

기관별	구분	적용대상 공무원정원	장애인고용 의부인원	장애인공무원 현원<고용률>	고용외무 미달인원
계		280,887	5,580	2,181<0.78>	△ 3,399
인법부		1,198	23	5<0.43>	△ 18
사법부		8,376	167	48<0.57>	△ 119
행정부		269,352	5,351	2,125<0.79>	△ 3,226
기타헌법기관		1,961	39	3<0.15>	△ 36

1. 장애인고용부진사유

1. 민간부문

- 우리사회 깊이 만연된 장애인에 대한 편견과 장애인 편의시설 부족 등 사회적 여건미비
- 기업체가 요구하는 직업능력을 가진 장애인이 절대 부족하며, 장애인의 직업수행 능력 향상을 위한 직업훈련과 체계적인 취업알선 서비스제공 부족
- 일반적으로 대기업은 임금수준이 높고 입사조건도 까다로워 장애인의 취업이 상대적으로 어렵고, 사업주는 장애인고용에 따른 생산성저하나 재해발생에 대한 우려·노무관리의 어려움 등을 이유로 장애인고용을 기피
- 매년 장애인 고용계획 및 실시상황 보고서를 제출케 하여 사업주의 장애인 고용 증진을 유도하고 있으나, 일선 노동관서 장애인업무 담당자의 잦은 교체와 절대적 인력부족으로 적절한 행정지도를 하지 못하고 있음

2. 국가 및 지방자치단체

- 국가 및 지방자치단체의 장애인 공무원 채용의지 미흡 및 공개채용 시험제도상의 불이익 상존
- 공개채용인원의 2%이상 장애인이 채용될 수 있도록 시험을 실시할 의무를 부과하고 있으나 실제채용비율은 '91년 1.1%, '92년 1.6%, '93년 1.2%에 머무르고 있음

(단위 : 명)

구 분	'91	'92	'93
공채인원	18,559	10,087	12,032
채용의무인원	371	201	240
실제채용인원	205	162	145
<채용률(%)>	<1.1>	<1.6>	<1.2>

- 일반직 9급 공무원의 경우 장애인만 별도로 응시케 하여 과목별 낙제점수만 없으면 선발하고 있으나 합격자가 부족한 실정
- 기타 7급, 5급 공무원의 경우 경쟁시험을 통하여 성적순으로 선발하고 있으나 시험에 합격한 공무원의 절대부족
- 전문직, 별정직등의 경우 해당직종을 전공한 적합한 장애인을 구하기 어려우며 기능직의 경우 일용직으로 채용된 후 일정기간 경과후 결원이 있어야 기능직으로 승격이 가능하며 일용직은 신분보장, 임금수준 등 근무여건의 열악으로 지원 장애인 부족

Ⅲ. 고용증진대책

1. 민간부문

- 「장애인고용촉진사업계획('94~'98)」에 의거 향후 5년간 약 3,000억원의 장애인고용촉진기금을 투자, 장애인고용촉진사업 추진
 - 장애인전문훈련원 4개소 증설 및 일반공공훈련원의 장애인 직업훈련 확대 (연간 2,000여명 양성 계획)
 - 장애인고용 우수사업주에 대한 지원 및 장려금 지급 대폭 인상 (부담기초액의 80% 수준인 11만9,000원)
 - 장애인고용을 위한 시설 및 장비의 설치·개선비용 지원
 - 장애인 편의시설 설치·구입·수리비의 2/3 무상지원
 - 장애인 고용확대를 위한 작업장, 기숙사의 신·증축자금 저리융자
 - 법개정을 통해 10,000여명의 직업재활시설 수용장애인의 직업훈련 및 고용촉진 활성화 유도

- 장애인 취업알선 강화
 - 매년 9월을 장애인고용촉진 강조기간으로 설정, 집중적인 고용촉진운동 전개
 - 현재 7개소의 장애인고용촉진공단 지방사무소를 12개소로 확충하고, 기타지역은 지방노동관서에 전문요원 배치 활용
 - 「구인·구직자 만남의 날」을 통해 적극적인 구인개척 및 취업알선 실시
 - 「인사담당 책임자 간담회」등을 개최하여 장애인 고용의무이행을 지속적으로 지도

- 장애인고용 우수사업체에 대한 우대조치 및 장애인 고용부진업체에 대한 명단 공표 등으로 고용의무이행 독려

※ 우대조치내용

{	우수사업주에 대한 포상 및 근로감독 면제
	조달청 납품업체로서의 우선권 부여
	조세감면 등 세제혜택, 기타

- 종교, 사회단체의 장애인고용 및 자원봉사활동을 활성화 하는등 장애인에 대한 인식개선 사업의 지속적 전개

- 1 교회 장애인 1인이상 고용운동 및 1사 1인 더 고용하기 운동 등

2. 국가 및 지방자치단체

- 중앙행정기관, 시·도등에 장애인의무고용 미달현황과 공무원 공개채용 계획상의 미달인원을 통보하여 각종 공무원 공개채용시험 및 총원계획에 반영 요청
- 매년 1회 국무회의에 장애인 공무원 현황을 보고하여 장애인 고용의무에 대한 관심을 제고하고, 산하단체 및 소속기관에의 지도 요청
- 공개채용 시험제도상의 불이익을 없애기 위해 관계부처에 제도개선 요구
 - 현행 법상 장애인 공무원 채용의무 규정에 대한 세부지침 협의('95.6)등을 통해 장애인 공무원 채용의무이행 적극 추진

장애인직업재활시설 연계고용제도입

(개정법률안 '95.5 임시국회 통과예정)

- 우리나라 전체 장애인은 현재 약 100만명으로 추정되고 있으며 이중 약 30만명이 중증장애인(장애등급 1~2급)으로 추계되고 있고 또한 중증장애인중 11만여명이 경제활동이 가능한 것으로 보여지나, 자영업·취업불희망인원등을 제외하면 실제 취업을 희망하는자는 약 2만여명으로 추정하고 있음
- 따라서 이들 장애인이 그능력에 맞는 직업생활을 할 수 있도록 일반노동시장에서 자유롭게 취업할 수 있는 여건이 보장되어야 하나, 아직까지 우리나라의 장애인 고용여건은 여의치 못하며, 특히 중증장애인의 경우는 일반고용이 극히 제한되어 있는 상황이기 때문에 중증장애인은 보호적 조건에서라도 고용하여 직업재활욕구를 충족시켜줄 필요성이 있음
(실제로 '94.6 현재 300인 이상 사업장에 고용된 장애인 근로자 9,200여명중 중증장애인은 11% 정도인 1,000여명에 불과한 실정임)
- 그러나 현재 우리나라 150여개의 직업재활시설에는 13,000여명의 중증장애인이 입소되어 있으나 시설·장비, 직업훈련등 직업재활면에서 활성화 되지 못하고, 거의 수용차원에 머물러 있는 실정임

- 따라서 당부에서는 보사부와 협의, 이들 직업재활시설에 직업훈련장비, 시설, 교사 등을 적극 지원하여 직업훈련을 실시할 수 있도록 여건을 조성하고, 사업주들로 하여금 입소 장애인들에게 직업훈련을 실시함은 물론, 도급 또는 생산에 필요한 시설, 재료, 기술 등을 제공하여 생산활동을 하게 함으로써 생산참여 장애인들은 직업을 갖고 필요한 기술을 습득함으로써 궁극적으로는 사회로 복귀할 수 있는 기회를 갖게 되고, 사업주들은 도급금액이나 생산매출액중 일부(부가가치부분중 인건비 부분)를 부담금에서 감면 받음으로서 생산활동을 촉진할 수 있는 기회를 가지게 될 것임

- 이와같은 직업재활시설 연계고용제는 사업주들이 직업재활시설내의 입소 장애인들을 활용한다고 해서 바로 장애인수에 부담기초액(159,000원)을 곱한액 만큼 부담금을 감면해 주는 제도는 아니며, 적정시설의 확보, 입소 장애인들에 대한 최저임금의 보장, 직업훈련의 실시, 지속적인 일감확보등 구체적인 기준을 충족시킬때 생산매출액의 일정부분(인건비부분)만큼 부담금에서 감면토록 할 계획이며, 보사부와 협의 직업재활 시설주의 중간이익 착취, 격리수용 등 인권침해사례가 없도록 철저한 관리 운영방안도 모색할 계획임

장애인고용 우수사업주를 선정하여 우대조치를 한다고 하는데 그내용은

- 장애인고용 우수사업주는 법 적용대상에 관계없이 장애인 고용실적 및 고용관리가 우수한 사업체를 대상으로 시·도지사의 추천을 받아 선정되며, 그 선정 기준·인원·기타 필요사항은 노동부장관이 별도로 정하게 됨
- 장애인고용 우수사업주로 선정되면 관계 행정기관의장과 협의하여 다음과 같은 우대조치 또는 혜택을 받을 수 있도록 조치할 계획임
 - 우수사업주에 대한 포상 및 근로감독 면제
 - 조달청 납품업체로서의 우선권 부여
 - 각종 하도급 우선권 부여
 - 조세감면 등 세제혜택
 - 장애인 고용시설·장비 등에 유·무상 우선지원
 - 기타 노동부장관이 관계부처와 협의하여 정하는 사항