



237

인권 자료실		
등록일	분류기호	자료번호
	A-6	

장애우권익문제연구소

서초구 방배 1동 922-16 진일빌딩 2층

전화: 521-5364 전송: 584-7701

문서번호 : 장·권·연 94-402

1994. 10. 5

수 신 :

제 목 : 정부의 장애인고용촉진 등에 관한 법률 개정안에 관한 의견

1. 새로운 언론문화 창달을 위해 애쓰시는 귀사의 발전을 기원합니다.

2. 최근 정기국회 국정감사 기간에 노동부는 중증장애인 고용촉진과 사업주 부담금 완화 등을 주요골자로 한 '장애인고용촉진 등에 관한 법률(이하 장고법) 개정안을 국회에 제출했습니다. 노동부는 장애인의 무고용제 도입 시행 후 3년이 경과되었으나 장애인고용증가 수준은 22.6%로 미미한 수준이라고 보고 장애인고용촉진을 위한 범국민적 운동 추진의 근거를 마련하기 위해 중증장애인의 고용대책을 강화하고 사업주의 장애인고용에 따른 재정지원을 강화한다는 필요성의 이유를 들고 개정안을 내놓았습니다.

3. 그러나 이 개정안은 근본적으로 재고되거나 아니면 획기적으로 수정해야 할 몇가지 중요한 문제를 가지고 있습니다. 따라서 본장애우권익문제연구소는 이에 관한 내용을 첨가한 보도자료를 보내드리오니 꼭 참고하시고 기사화하는데 도움이 되길 바랍니다. 감사합니다.

장애우권익문제연구소

이 사 장 김 성 재

장애인고용촉진 등에 관한 법률 개정안에 관한 의견

1. 애초 장애인고용촉진 등에 관한 법률(이하 장고법)을 제정할 당시 장애인계는 중증장애인중심의 고용정책을 요구했다. 그러나 중증장애인중심 고용정책의 활성화는 곧 보호고용정책으로 진행될 위험이 있기 때문에 모든 장애인에 초점을 맞춘 고용정책을 마련하되 장애인이 일반 어떤 기업이든지 취업을 해서 경제활동을 함으로써 중증장애인 경증장애인 모두를 포함한 사회통합적 차원의 장애인고용정책을 요구했다. 따라서 현재는 단계적 고용정책이 이루어지기 위한 방안들을 모색하기도 하며 정부에 요청하기도 한다.

2. 300인 이상 기업체에 2%의 장애인을 고용하도록 하고 고용하지 않았을 경우 기업체는 1인당 최저임금의 60%에 해당하는 14여만원의 부담금을 내도록 하는 내용을 주요골자로 한 장고법이 지난 88년 제정되었으며 90년부터 시행되고 있다. 그러나 현재 장애인의 의무고용율은 2.6%에 미쳐 극히 미미한 수준이다.

3. 그런데 얼마전 정부와 민자당은 경쟁력 강화를 위한 '기업규제 완화'정책을 만들면서 장애인의 의무고용율을 1%로 낮추겠다는 움직임을 보였으나 장애인계는 강력한 대응 등으로 연행유지기로 됐다.

4. 문제는 최근 국정감사가 이루어지고 있는 가운데 중증 장애인 1명 고용시 경증장애인 2명을 고용한 것으로 하고 그에 따른 부담금을 감해 주며 재발시설과 연계한 기업체 부담금 감면액 관한 내용을 주요골자로 한 장고법 개정안이다.

5. 다음은 이 안에 대한 주요 분석 내용이다.

첫째로 현재 경증 장애인의 고용도 제대로 이루어지고 있지 않은 상황에서 역 중증장애인 고용중심의 개정안이 제출되었는가 하는 점이다. 장애인고용현황을 보면 기업 0.39%, 정부 0.78%로 의무고용율 2%의 절반에도 못미치는 실정이다. 더우기 장애인복지와 고용의 주무부처인 보건사회부와 노동부도 고용율이 1.33%와 1.45%밖에 되지 않는다. 이렇게 무책임한 행정을 하면서 세삼스레 중증장애인 고용 중심의 개정안을 제출한 의도를 도저히 이해할 수 없다. 정부가 정말 중증장애인 고용을 확대 시키려면 현행법으로도 얼마든지 가능하다. 문제는 법에 있는 것이 아니라 정부의 의지에 달려있다. 따라서 정부는 법 개정 이전에 장애인 고용에 대한 의지를 분명히 밝히고 의무고용율을 실현할 방안을 적극적으로 강구해야 한다.

둘째 장애인 고용은 사회통합의 원칙에서 시행되어야 한다. 그런데 이번에 제출된 개정안을 보면 별도의 보호작업장에서 도급으로 고용할 수 있게 한다는 것이다. 이렇게 되면 중증 장애인 고용이란 구실로 이들을 격리 수용하는 범죄적 행태가 자행될 가능성이 크다. 사실 이미 복지시설 안에서 자행되는 이러한 중류의 범죄가 사회에 여러번 표면화 되었으나 사건이 일어날 때마다 잠시 문제가 되었을 뿐 근본적인 해결은 전혀 되지 않은 실정이다. 따라서 이 개정안이 정당성을 가지려면 정부가 복지시설에 대한 조사를 철저히 하고 중증 장애인 고용에 있어서 사회통합의 원칙을 명문화 해야 한다.

셋째 중증장애인을 1인 고용할 경우 경증 장애인 2인 고용으로 간주한다는 안은 중증장애인의 고용을 확대한다는 측면에서 타당성이 있다고 본다. 그러나 중증장애인을 고용한다고 해서 별도로 부담금을 줄여주는 것은 법의 형평성에 맞지 않는다. 특히 현재 기업들이 장애이 규모비율보다 보타금의 회피 싸기 때문에 보타금도 낮고 장애이 규모도 기미하는 사회에서 이 개정안이 장애인

을 위한 것이 아니라 기업의 이익만을 도모하는 것이기 때문에 이것은 절대로 안된다. 아울러 기업이 고용계획서를 제출하지 않거나 조사를 기피할 경우 내야하는 벌금 300만원, 그 이하의 과태료를 부과하도록 하는 안도 그것은 맥락에서 문제가 된다.

네째 중증장애인을 1-2급 장애인으로 규정하는 것은 문제가 있다. 같은 급수라도 장애별, 일하는 직종에 따라 크게 다를 수 있기 때문이다. 따라서 중증장애인을 보다 구체적으로 명시하지 않을 경우 기업이나 정부에 의해 악용될 소지가 많다. 또한 일반적으로 장애인은 비장애인보다 낮은 임금을 받은 현실에서 중증장애인의 노동력이 저임금으로 착취당하는 것에 대한 방지책이 있어야 한다. 이 점에서 정부가 장애인을 9급으로 한정해서 임용하는 것은 장애인에 대한 분명한 차별정책으로 위법일 뿐 아니라 도덕적으로도 지탄의 대상이 되고 있다. 따라서 정부는 장애인을 차별없이 임용해야 한다.

다섯째 장애인 고용촉진공단은 장애인을 장애정도와 직종에 맞는 전문인력으로 양성하도록 해야 한다. 그런데 현재 상황은 무사안일하게 장애인을 단순 노동적 차원에서 고용시키려 한다. 사실 공단이 장애인을 전문인력으로 양성하면 기업들이 장애인고용을 적극 환영할 것이다. 따라서 기업이 장애인 고용을 기피하는 데는 기업의 도덕성도 문제지만 공단의 무책임도 크다. 또한 공단이 기업편에서 장애인 고용정책을 실시한다는 비판의 소리가 높다. 그러므로 공단은 장애인 직업훈련에 대한 전문적인 방안을 강구하고 2%이상 고용이 확대되도록 노력해야 한다. 이 점에서 공단예산이 기업의 부담금으로 운영되어서는 안된다. 공단의 예산이 늘어난다는 것은 기업이 낸 부담금이 많아진다는 것이고 그것은 그만큼 장애인 고용이 안된다는 것은 의미하기 때문이다. 따라서 공단의 예산은 정부가 별도로 편성해야 한다.

여섯째 장애인고용은 단순히 경제적 차원에서만 생각해서는 안되고 인간가치의 함양이란 차원이 보다 강구되어야 한다. 아무리 중증장애인이라도 그들과 더불어 일할 때 돈으로 살 수 없는 인간의 가치를 획득한다는 사실을 인식해야 한다. 정부는 기업편에서 국제 경쟁력을 강화를 명분으로 장애인의무고용율을 낮추고 부담금을 줄이려고 하지만 이것은 그야말로 어리석은 사고이다. 정말 기업의 국제 경쟁력을 강화하려면 경제논리만이 아니라 인간 가치를 증진시키는 사고의 전환이 있어야 한다.

결론적으로 정부의 정책은 정직해야 한다. 정부의 정책이 복선을 깔고 교묘히 국민을 속이면 순간을 성공한 것 같지만 결국은 치유하기 어려운 불신을 낳게 된다. 특히 정부는 가장 약자인 장애인을 속이는 정책을 실시하려고 해서는 안된다. 이 점에서 정부는 이번 개정안이 장애인들에게 한점 부끄러움이 없는 법인가를 심사숙고하기 바란다.