

장애인고용촉진법개정(안)과 장애인직업재활법(안) 비교분석

오길승(한신대 세평학과 교수)

장애인고용촉진법개정(안)의 주요 내용

(1) 자영장애인 지원방안 강구

- 현재 사업주에 고용된 장애인에 한해 출퇴근 차량 구입 및 직업생활 자금융자
- 장애인이 자영업을 하고자 하는 경우에도 창업운영자금을 장기저리로 융자하는 제도 신설

(2) 중증장애인 보호고용 시인 확대

- 현재 직업재활시설에 수용된 중증장애인의 취업촉진을 위하여 직업준비훈련 등에 필요한 비용을 지원하고 있으나 실적 미흡
- 보건복지부로부터 추천 받은 우수직업재활시설은 집중 지원하여 인성직업훈련기관으로 육성
- 직업재활시설에서 생산활동에 종사하는 중증장애인에 대하여 사업체에 고용된 것으로 인정하여 고용장려금을 지급
- 현재 장애유형, 장애성도를 고려하지 않고 일률적으로 고용장려금을 시인함으로써 사업체에서 경중 장애인고용을 선호
- 중증장애인을 고용할 경우 최저임금의 2배 액 또는 시급임금의 2/3를 인정기간 차당 지급

(3) 사업체의 장애인고용촉진 지원강화

- 현재 장애인에게 적합한 복지형 공장 건립을 지원하고 있으나 영세기업만 참여, 장애인고용 저조
- 대기업에서 소사장 또는 사회사를 설립할 경우 「장애인복지공장」 형태로 운영토록 적극 유도
- 현재 고용의부사업주가 직업재활시설의 생산품에 한하여 구매시 당해 사업주의 부담금을 감면하고 있으나 장애인복지공장의 생산품 구매 또는 의무제의 사업장에서 이를 구매시 지원근거가 미흡
- 직업재활시설 외에 장애인복지공장의 생산품을 구매할 경우에도 부담금감면 대상으로 확대
- 직업재활시설 운영의 내실화를 위하여 의무제외사업장도 생산품 구매시 부담금에 상응하는 금액을 고용장려금으로 지급
- 장애인고용지원 장려금을 부담기조액(최저임금 60% 수준)을 기준으로 지원함으로써 임금수준이 높은 대기업의 장애인고용 관심 지조
- ▶ 지급기준을 최저임금 수준으로 인상하여 사업주의 장애인고용비용 인정을 현실화

(4) 수혜자 중심 장애인단체 지원방안 마련

- 장애종류별 훈련이 필요한 직업훈련을 농난만이 직접 수행, 장애인수요에 맞는 다양한 훈련이 미흡
- ▶ 정신지체, 시각 등 중증장애인 직업훈련을 장애인단체에 위탁하여 다양한 서비스 제공
- 장애인단체가 장애인고용 사업을 수행하는 경우 일반예산에서 지원토록 규정되어 있으나 반영이 안되어 지금까지 실적이 미비
- 장애인단체가 실시하는 직업훈련, 취업알선 등의 직업재활 사업 또는 고용촉진홍보 사업 등을 실시할 경우 장애인고용촉진기금에서 지원

(5) 국가·지방자치단체 장애인고용의무 상제과

- 장애인공무원 채용 시 공개채용 할 경우에만 의무화함으로써 자재특별채용 방법으로 공무원 채용하는 경우 의무가 없다는 이유로 채용저조
- 민간기업 법정고용율 이상 장애인을 고용토록 의무화하는 등 정부의 장애인 고용의지 실현

→ 장애인직업재활과정을 직접 제공하고 다양한 직업재활사업을 개발하는 장애인직업재활실시기관을 장애인복지관, 장애인직업재활시설, 장애인단체 등으로 구성하고 이에 대한 지원근거 마련(제9조)

(9) 장애인직업재활실시기관의 생산품 판로 보장

○ 그 동안 직업재활실시기관은 안성권 판로확보가 어려운 까닭에 생산활동에 집중하기 어렵고 따라서 운영의 내실을 기하는데 애로사항이 있었음

→ 발수지정제를 통해 국가 및 지방자치단체는 그 소요비용 중 인성 품목과 물량을 직업재활실시기관에 생산을 의뢰하고 그들의 구매요구에 응하도록 함(제60조).

(10) 장애인고용촉진공단의 명칭변경 및 기능보장

○ 「한국장애인고용촉진공단」이라는 명칭은 공단이 단순히 고용(취업)에 한정된 역할을 수행하고 직업재활의 전과정을 소홀시 해도 좋은 것 같은 인상을 줌.

→ 한국장애인고용촉진공단을 한국장애인재활공단으로 개칭(제32조)

○ 실질적인 장애인고용확대를 위해서는 기존의 직업재활실시기관들과의 연계와 지원이 이루어져야 할 데도 불구하고 현행 장애인고용촉진법에서는 그와 관련된 규정 부재.

→ 장애인직업재활실시기관 지원인부의 보장(제32조 1항)

→ 장애인직업재활실시기관의 생산품에 대한 수주확보 및 판로개척 등의 지원(제32조 2항 5호)

○ 공단 직원과 임원에 대한 자격기준 미비로 공단인력의 전문성과 효율성 저하

→ 공단은 그 명칭이나 전문성에서 애매한 장애인직업상담원보다는 전문요원을 두도록 규정(제32조 3항)

→ 공단 임원의 결격 사유를 강화(제39조)하고 임원의 승인취소 사유를 신설(제42조)

(11) 장애인고용촉진기금의 명칭변경 및 사용범위 확대

○ '장애인고용촉진기금'이라는 명칭은 그 기금이 단순히 고용(취업)에 관련된 사업에만 사용되고 기타 직업재활의 전과정에 관련되는 다른 사업에는 사용 불가능하다는 인상을 줌. → 장애인고용촉진기금을 장애인재활기금으로 개칭(제32조)

○ 그 동안 노동부는 고용을 미달성 기업들로부터 기투어시 숙시한 막대한 고용기금은 원칙적으로 기업들이 낸 돈이니 만큼 그들이 장애인고용 장해를 위하여 노력하는 가운데 소요되는 손실이나 경비에 대한 지원이나 자극책에만 사용되어야 하기 때문에 그것이 비록 장애인 관련 사업이라 할지라도 다른 부처에 는 사용될 수 없다는 논리를 고집. 따라서 보건복지부 산하에 있는 많은 직업재활실시기관들은 예산의 부족으로 중증장애인의 고용활성화를 위한 사업을 적극적으로 추진할 수 없는 상황.

→ 장애인직업재활정책 및 사업의 인구에 필요한 경비에 대한 지원(제56조 1항), 장애인의 자영업 또는 장애인직업재활실시기관이 직영하는 소규모사업장의 창업 및 운영경비의 융자·지원(2항), 장애인직업재활실시기관에 대한 보조금 및 사업수행에 필요한 경비의 융자·지원(4항) 등 기금의 용도 확대

(12) 연계고용제나 장애인복지공장의 활성화 등 잘못된 제도의 삭제

○ 현행 장애인고용촉진법 상 연계고용제나 장애인복지공장의 활성화는 의무고용 대상사업체의 장애인 고용의무를 탄감시킴으로서 장애인의 통합고용의 기회를 시해하고 장애인고용률을 수치적으로만 증가시키기 위한 졸속 안

→ 잘못된 제도의 삭제를 통해 장애인고용이 정상적이고 바람직한 방법으로 이루어질 수 있도록 유도.

장애인직업재활법(안)의 주요 내용

(1) 장애인직업재활의 기본원칙 설정

○ 현행 장애인고용촉진법에는 장애인직업재활 및 고용사업을 진행·추진함에 있어서 근간이 되어야 하는 기본이념 및 정신이 부재하여 고용상의 차별, 분리·보호고용의 편중경향, 장애인중심보다는 서비스 제공사 중심의 직업재활서비스 등의 잘못된 방향으로 흐름 기능성에 대한 통제 불가능
→ 직업부여 및 차별금지 원칙(제2조 1항), 사회통합의 원칙(2항), 장애인중심주의의 원칙(3항), 사회연대 책임의 원칙(4항)을 기본원칙으로 제시함으로써 장애인은 단순히 시혜대상이 아니라 미장애인과 동일한 소중한 인격체로서 존중하며 그들이 직업생활을 통해 신성한 인간다운 삶을 영위할 수 있도록 함.

(2) 직업재활과정의 체제 강화

○ 현행 장애인고용촉진법에서는 직업상담, 직업평가, 직업적응훈련, 직업훈련, 취업안선, 사후관리 등 직업재활과정이 소홀시 다루어져 전문직 기초체제 미확립의 문제 야기. 따라서 장애인의 고용창출이 어려울 뿐 아니라 높은 이직률의 문제에 대한 보완대책 미비
→ 직업지도로부터 직업평가, 직업적응훈련, 식인훈련, 취업안선, 사후지도까지 직업재활의 기초과정에 대한 법적 명시를 통해 가 과정들이 보다 체계적으로 발전되고 실효화되어 상호 유기적으로 작용할 수 있는 체제를 마련(제11조 1~9항).

(3) 중증장애인 직업재활의 강화

○ 그 동안 장애인 고용확대의 노력은 경증장애인 위수이었기 때문에 장애특성 심 국가적인 도우미 지원이 실질적으로 필요한 정신지체 등 발달장애인을 포함한 중증장애인들이 시업적으로 재할 하는데 도움이 될만한 구체적이고 적합한 방법이 제시되지 못함.
→ 중증장애인에 대한 개념을 신설(제3조 2항)
→ 지원고용(제12조), 보호고용(제13조) 등 중증장애인을 위한 프로그램 제시
• 국가 및 지방자치단체가 중증장애인의 직업훈련 및 고용을 실시하는 장애인직업재활실행기관을 설치하고 운영경비·전문요원 배치 등의 구체적이고 지속적인 지원조치를 상구하도록 규정(제12, 13조 2항)

(4) 다양한 직업재활 방안 제시

○ 장애는 그 종류와 수준이 매우 다양한 만큼, 한 두 가지에 편중된 직업재활 접근방식만을 가지고는 장애인의 고용확대라는 목표를 달성할 수 없음. 하지만 그 동안 우리의 직업재활 프로그램은 다양성이 부족하기 때문에 장애인의 고용을 확대하는데 근원적인 제한점을 내포
→ 의무고용(제18, 19조), 지원고용(제12조), 보호고용(제13조), 지정고용(제14조), 자영업 지원(제15조) 등 다양한 직업재활방안 제시
• 장애인 개개인의 창업자금 지원 이외에도, 장애인직업재활기금이 '장애인직업재활실행기관이 직영하는 소규모 사업장의 창업 및 운영에 필요한 경비의 용자·지원'이라는 명목으로 사용될 수 있도록 규정함으로써 장애인직업재활실행기관들로 하여금 이전에 일반기업에 취업이 어려웠던 장애인들의 고용확대를 위한 다양한 사업수행 유도(제56조 2항)
○ 최근 재활분야에 대한 사회의 관심과 지원으로 각종 직업재활단체와 시설 등이 난립하고 있지만 장애인의 구체적이고 욕구를 충족시킬 수 있는 전문성 있는 다양한 프로그램의 부족. 직업재활실행기관들이 프로그램의 다양화와 전문화를 위하여 노력해야 할 의무를 강조할 필요가 있음.
• 장애인직업재활실행기관들로 하여금 다양한 장애인직업재활사업은 개발하도록 규정(제9조 1항)
→ 프로그램 평가(program evaluation)제도의 도입을 통한 장애인직업재활사업들이 지속적으로 좋은 프

프로그램이나 서비스를 개발시켜 가도록 유도하기 위한 제도적 장치 마련(제4조 4항)

(5) 국가·지방자치단체의 책임강화

○ 현행 장애인고용촉진법에서는 국가 및 지방자치단체의 장애인고용의무와 관련, 막연하게 포괄적으로 명시하고 있을 뿐 구체성과 강제성, 또는 대체의무를 전혀 내포하고 있지 않음. 따라서 장애인복지를 위해 숙선수범을 보여야 할 정부기 자신들은 법정의무 고용을 준수하지 않고 있으면서도 민간기업들과는 달리 장애인 의무고용 미달인위에 대한 고용부담금을 내지 않도록 되어 있는 불공정성 내포. 이는 정부가 장애인 고용부담을 민간기업에만 전가하고 있다는 비판을 야기하였고 결과적으로 민간기업들도 국가가 수행하는 장애인고용정책에 소극적인 협조를 보임으로써 장애인고용의 직접적인 저해요인으로 작용.

→ 국가 및 지방자치단체의 책임을 구체적으로 세분화: 첫째, 장애인직업재활정책의 수립과 추진, 둘째, 장애인, 장애인직업재활실시기관, 장애인직업재활전문요원, 사업주에 대한 지원, 셋째, 장애인의 적성·직업능력의 특성을 고려한 직업재활조치의 강구 및 이심장애인에 대한 직업재활 및 직업안정노력, 넷째, 장애인직업재활실시기관의 사업이나 프로그램 평가 수행 및 그 결과에 따른 예산 반영, 다섯째, 지속적인 교육·홍보사업의 추진 등(제4조 1-5항)

→ 정부는 장애인직업재활에 대한 장·단기계획을 수립하고 연차보고서를 매년 정기국회 개회전까지 국회에 제출토록 규정(제8조)

→ 국가 및 지방자치단체 통보 반드시 장애인의무고용을 달성하도록 강제규정을 삽입(제18조)하고, 그에 미달하는 경우 이전처럼 면책될 수 없고 고용기여금을 납부하도록 규정(제22조)

(6) 직업재활전문인력의 양성과 판디의 강화

○ 장애는 그 종류와 수준이 다양할 뿐 아니라 아주 복잡한 인간의 특성과 관련되기 때문에 장애의 직업문제에 접근하기 위한 전략은 지극히 전문적이고 체계적이어야 함. 장애가 증증일수록 프로그램과 그 실행을 수행하는 인력의 전문성은 더욱 중요. 고도의 전문성을 갖춘 전문인력의 체계적인 양성을 통해 우리의 직업재활 서비스나 프로그램이 질적으로 진일보할 수 있는 법적인 토대 마련의 필요성 인식

→ 장애인직업능력평가, 장애인직업재활상담, 장애인직업훈련, 장애인직무지도 등 장애인직업재활을 위한 업무를 담당할 장애인직업재활전문요원 양성·배치하도록 규정함으로써 전문직업재활의 기본체제를 갖추(제10조).

(7) 사업주에 대한 지원강화

○ 사업주에 대한 재정적인 지원 이외에 직업현장에서의 시용, 기술지도를 통한 장애인의 실질적인 생산성 자체를 높일 수 있는 방법의 부재로 인하여 사업주의 장애인고용 욕구 저하

→ 일반사업장에 중증장애인의 직무수행률 높고 직무기능을 지도·평가하는 전문요원의 배치(제12조)

→ 정부는 장애인고용에 필요한 자료·정보제공, 관련직업 교육 및 작업보조용구·작업설비 또는 작업환경의 개선, 수화통역요원·심역요원의 파견 등 장애인고용관리에 필요한 지원을 하고 사업주의 요청에 응하도록 함(제17조)

(8) 장애인직업재활실시기관의 역할강화

○ 장애는 그 종류와 수준별 특성이 다양하기 때문에 그들의 실질적인 고용확대가 이루어지기 위해서는 각 목적에 맞는 접근기법과 노하우가 지속시도 확보되어야 함. 따라서 공단이 장애인고용관련 업무를 주된적으로 주관하여 고용확대를 이룬다는 것은 사실상 불가능. 각 장애유형별 또는 시력별 기관의 장애인 직업재활관련 시설과의 유대관계와 재정적인 지원을 통해 그들이 축적해 온 노하우를 충분히 활용 할 수 있도록 그 역할을 강화하는 것이 장애인고용확대에 훨씬 효과적.