

이권 기로실		
주요인	성명	문번호
90 5/12	A4	192.

“ 장애인 고용촉진 정말 어렵습니다. ”

최 현 숙 (장애인고용촉진공단 연구원)

1. 장애인 노동자군이 있을 수 있다

※ 사 전기에서 있었던 일

권선생은 수료생이 취업해 있는 사 전기 인사부장으로 부터 “병신들 취직시켜 주었더니 데모에 앞장이나 서고, 이런 놈 필요없으니 데려 가시오”라는 전화를 받고 일산에서 부터 부리나게 안산으로 달려 갔다. 회사의 양해를 구하고 수료생들을 불러 모아 그간의 사정을 물었다.

사 전기에는 5명의 수료생이 근무하는데, 지난주 회사 노동조합에서 임금협상이 순조롭지 않자 안산공단 거리를 돌며 시위를 했고 그때 다리가 불편한 자신들이 뒤따라 가면 처지게 된다고 맨앞에서

게 되었던 것 뿐 별다른 행동을 한 일은 전혀 없었다는 것이다. 사 전기는 근로자 1000명의 대기업이고 안산공단내에서는 강성 노조가 조직되어 있으며 입사와 동시에 노조에 가입하게 된 그들은 동료와 함께 동료들 하는 데로 했을 뿐 병신들로서 은혜를 저버릴 아무런 행동도 하지 않았다는 것이다.

※ 광고회사를 차린 강실장

강실장은 청각장애인으로 순천에서 일반고등학교를 졸업하고 미술대에 진학하려다 두차례 실패하고 여기 저기 몇개월씩 일하며 4년을 방황하다가 작년 서울에 올라와 교대역 앞에 있는 디자인 학원에서 1년간 수학하고 3개월전 구로동에 광고회사

를 차렸다. 직원은 외부영업을 맡은 비장애인 남자 1명과 사무실을 지키는 비장애인 여자 1 명이 있으며 일거리가 생기면 내부작업은 자신의 몫이다. 다행히 지금까지는 부천에서 전도사로 일하는 형님이 일거리를 연결해 주어 2명의 월급만 겨우 지급하며 사무실을 꾸려 가고 있다.

2. 장애인 무엇인가?

국제연합의 결의에 의한 장애인의 권리선언 제1조에서는 장애인을 선천적이든 후천적이든 간에 신체적, 정신적 능력의 불완전으로 인하여 일상의 개인 혹은 사회생활에 필요한 것을 자기 스스로 완전히 혹은 부분적으로 수행할 수 없는 사람을 말한다.

ILO 제99호 권고 "신체장애인의 직업개선에 관한 권고"에 의하면 신체장애인이란 신체적 또는 정신적 손상의 결과 적당한 직업에 취업하거나 그것을 계속할 가망성이 상당히 감퇴하고 있는 자를 말한다.

세계보건기구(WHO)에 의하면 장애는 다음과 같이 계층적으로 분화하여 정의할 수 있다.

- impairment(정신 신체의 손상) : 정신적신체적 또는 해부학적 기회나 기능의 상실 또는 이상
- disability(기능불능) : 인간으로서 정상적인 생활 범위에 있어서의 활동을 형성하는 능력이 정신 신체 손상에 의하여 제한 또는 결핍되어 있음
- handicapped(사회적 불리) : 정신 신체 손상이나 기능불능으로 인하여 초래되는 개인적 불리으로써 연령, 성, 사회 또는 문화적 요소에 관련된 정상적인 개인으로서의 역할이 제한되거나 방해되는 것

우리나라의 장애인 복지법에 의하면 장애인은 지체장애인, 시각장애인, 청각장애인, 언어장애인, 정신지체인 등 5개 유형으로 나누어져 있다.

다음의 페이지의 <표>는 특수교육진흥법에서 사용되는 분류 방법으로 교육을 목적으로 보다 세분화하여 나누어져 장애인복지법에 의한 분류보다 발전적이나 아직도 장애인의 범위와 분류는 미개한 수준으로 질병에 의한 내부장애, 정서장애 등의 문제가 숙제로 남아 있다. 현재 6등급으로 나누어진 장애등급도 산업재해장애분류와 불일치하는 부분이 많으며, 직업능력에 따른 지원을 할 경우(중증, 경중) 현재의 등급으로는 논란의 여지가 많다.

3. 장애인 복지의 이념

장애인을 보는 사회의 눈은 오랜 역사의 과정에서 편견이나 차별로 존재하다가 세계대전 후 유럽과 미국 등에서는 상이군인에 대한 문제인식과 산업화 결과로 발생되었던 산재장애인, 자동차의 발 달로 교통장애인이 늘어나면서 오늘날에는 남의 문제가 아닌 나의 문제로 인식되고 있으나 우리나라에서는 아직도 생소한 편이다. 장애인 복지를 말할 때 흔히 인권의 존중, 생명의 존중, 전인격의 존중, 평등의식의 존중 등을 들고 있으나 최근 가장 강조되고 있는 것으로는 정상화(Normalization)이다.

이것은 장애를 가진 사람을 장애인으로 취급하는 것이 아니라 한사람의 인간으로서 보통의 생활환경 속에서 정상의 생활하도록 하는 사회를 실현하려는 생각이며 또한 지역사회에서는 어떠한 결함을 가진

장애별	판별 기준	
	취학학교 및 학급별	교육 대상자
시각 장애	특수학급	1. 두 눈의 교정시력이라 함은 안경이나 콘택트렌즈에 의한 시력을 말한다. 2. 시력 이외의 시기능 장애가 고도의 경우 점자에 의해서 교육을 필요로 하는 자 또는 장래 점자에 의해서만 교육이 필요하다고 생각되는 자
	특수학급	3. 두 눈의 교정시력이 0.04 이상 0.3 미만인 자
청각 장애	특수학급	1. 두 귀의 청력손실이 90데시벨 이상인 자 2. 두 귀의 청력손실이 90데시벨 미만 50데시벨 이상의 경우 보청기를 사용해서 보통 말소리의 이해가 불가능하거나 아주 곤란한 정도인 자
	특수학급	3. 두 귀의 청력손실이 50데시벨 미만이라 할지라도 특수교육을 필요로 하는 자
정신 박약	특수학급	1. 정신발달의 지체정도가 중도 이상(지능지수 50미만)인 자 2. 정신발달의 지체정도가 경도(지능지수 50~75)일지라도 사회적 적응이 특히 결핍된 자.
	특수학급	3. 정신발달의 지체정도가 경도로서 정상적인 학업이 곤란한 자.
지체부자유	특수학급	1. 체간기능의 장애가 체간을 지지할 수 없거나 곤란한 정도인 자 2. 상지의 기능장애가 필기를 불가능하게 하거나 곤란한 자.
	특수학급	3. 하지의 기능장애가 보행하기에 불가능하거나 곤란한 정도인 자 4. 지체기능장애가 위 각호의 장애 정도에 미치지 못하더라도 6월 이상의 의료적 치료가 필요한 자.
정서 장애	특수학급	정서적, 감정적인 혼란으로 인하여 이상행동을 하는 자로서 특수교육을 필요로 하는 자
언어 장애	특수학급	1. 발성이나 발어가 불완전하거나 아주 곤란한 자 2. 발어기관에 이상이 있거나 기능이 불완전하여 동 지역, 동 연령에 비하여 크게 불쾌한 소리나 내용으로 부자유스럽게 말하는 자.
기타의 심신장애자	특수학급	기타의 심신장애로 인하여 특수교육을 필요로 하는 자.

비고 : 시력측정은 국제시력표에 의하고, 청력측정은 국제공업규격품인 청력계에 의하며, 정신박약자의 판별을 위하여는 지능검사, 사회성숙도검사, 학력검사 등을 실시하여야 하되 표준화 검사도구를 사용하여야 한다.

사람이 일정수 존재하는 것이 정상적이라는 것이다. 정상화의 이념과 함께 정상적인 사회에 장애인을 당연하게 받아들인다는 개념으로 사회통합(Integration)도 현대 장애인 복지 이념으로 대단히 강조되고 있다. 그러나 장애인에 대한 인식 자체가 일천한 우리나라의 현실과 소득수준에 비하여 사회복지 투자가 미천하고, 국가경쟁력의 강조가 최우선인 정부 방침에 생산성 없는 투자만이 요구되는 사회통합은 우리에게서 시기상조라는 반박도 만만치 않다.

4. 장애인고용촉진법

장애인고용촉진법은 1989. 11. 16 여야합의에 의한 법률 심의 의결을 거쳐, 1990. 1. 13에 법률 제 4219호로 제정 공포되어, 1991년 1월 부터 시행되기 시작했다.

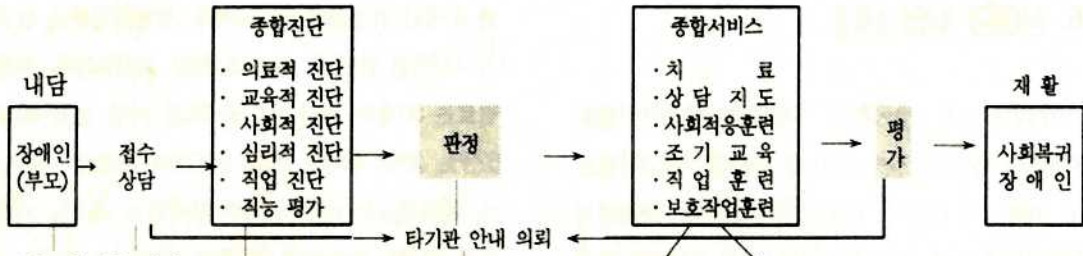
주요 골자는 상시근로자 300인 이상 사업체는 2%의 장애인을 의무 고용하게 되어 있고, 미고용시 1인당 173,000원('96년 기준, 해마다 조정됨)의 부담금을 납부하게 되어 있다. 부담금은 정부출연금과 함께 장애인고용촉진기금을 조성하게 되어 있다.

부담금의 용도는

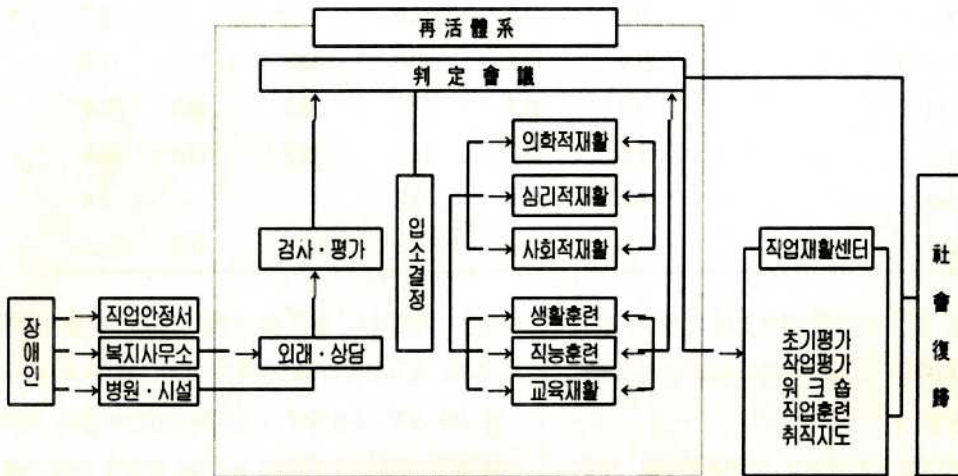
- 장애인 고용에 필요한 작업시설, 장비의 설치, 구입에 필요한 경비의 용자
- 장애인 고용에 필요한 편의시설 및 부대시설의 설치 비용 용자
- 장애인의 직업능력 개발(교육, 훈련) 또는 직업재활 사업수행에 소요되는 비용 보조 : 훈련생 장려금 지급 1인당 연 132만원, 훈련원의 편의시설 및 장비개선 등 지원 : 무상 2억원 이내

- 지원금 지급 : 장애인 고용의무가 있는 사업주가 기준 고용율 초과하여 장애인을 고용하면 그 초과 고용하는 장애인 수에 비례하여 소정의 지원금을 지급받게 됨(1인당 173,000원)
- 장려금 지급 : 장애인 고용의무가 없는 사업주가 장애인을 고용한 경우, 일정수(2%와 2인 중 선택)를 초과하여 고용하면 초과고용 장애인 수에 대해 소정의 장려금을 지급받음(1인당 173,000원)
- 고용 보조금 : 장애인 신규 고용시 생산성 보전을 위한 임금 일부를 2년간 보조함
 - 중증장애인 : 1년차, 최저임금액의 80%, 2년차 50%
 - 경증장애인 : 1년차, 최저임금액의 60%, 2년차 40%
- 장애인 고용 특별비용 지원
 - 청각장애인을 위한 수화통역사 수당지원 (월2회, 1회당 5만원)
 - 정신지체인의 작업지도요원에 대한 수당지원 (장애인 5명당 1명의 지도요원 배치, 1인당 월 50만)
 - 직업생활상담원 배치 의무에 따른 상담 수당 지원 (월 10만원)
 - 시각장애인을 위한 작업보조기기 지원 : 시각장애인용 워드프로세서, 광학문자독해기, 확대독서기 등
- 통근차량 구입 용자 : 1인당 5백만원 (연리 3%, 2년 거치 5년 분할 상환)
- 복지공장 설립지원 : 장애인이 전체근로자의 70%이상이고 중증장애인이 장애인의 30%이상인 경우 시설자금 지원 (용자 : 건축비의 50%까지 최고 50억원, 연리 3% 5년거치 5년 분할 상환, 무상 : 편의시설, 장애인용 장비, 공구 등 2억원 이내)
- 한국장애인고용촉진공단 운영

5. 장애인 직업재활과정



재활 카운셀링 과정



- ① 직업재활상담(voc. rehab-counseling) _____ 병원·재활원·종합복지센터
- ② 직능평가(evaluation) _____
- ③ 직업전 훈련(pre-voc. training) _____ 재활상담소
- ④ 직업훈련(voc. training) _____ 직업훈련원 } 심신장애인 재활 상담센터
- ⑤ 직업소개(job placement) _____ 직업 보도
- ⑥ 추수지도(follow up service) _____

6. 장애인 취업 실태

우리나라의 장애인은 한국보건사회연구원의 <1995년 장애인 실태조사>에 의하면 1,053천명으로 추정되고 있으며, 1985년의 915천명, 1990년의 956천명에 비해 증가하고 있다. 인구 100명당 장애인 출현율은 1995년 2.35%이며, 장애인구의 증가는 출산율의 감소와 평균수명의 연장 등 인구구조의 변화에 의한 노령인구의 증가와 교통사고, 산업재해 등 재난으로 인해 증가되는 것으로 추정되고 있다. 우리나라 장애인 출현율은 외국에 비해 낮은 수

한 장애인 취업율은 38.4%이다. 성별취업율은 남자가 43.55인 반면 여자는 18.2%로 18.2%이다. 연령별로는 30대의 취업율이 59.3%로 가장 높고 40대 57.7%, 20대 43.3%, 60대 21.0%의 순으로 나타났다. 지역별로는 대도시 거주 장애인의 26.4%, 기타 도시 33.0%, 농촌지역 35.9%로 나타나고 있다

취업직종을 보면, 농·어업직 종사자가 전체의 31.4%, 단순노무직 23%, 서어비스 및 판매직 종사자 17.9%, 생산기능직 종사자 14.8%의 순으로 나타나고 있다.

취업하고 있는 장애인 가운데 취업직장의 유형을

경제활동분야	자체장애	시각장애	청각장애	언어장애	정신지체	전체
전문가·고위임직원·관리직	2.9	1.6	1.3	2.4		2.4
기술공·준전문가	3.9	9.4				3.3
사무직	4.7	1.8	2.5			3.7
서비스·판매직	21.9	11.2	10.0	13.7		17.9
농업·어업	24.9	38.1	51.3	26.6	46.3	31.4
기능직	15.5	13.2	14.1	12.2	12.4	14.8
장치조작	4.5	1.4	1.5			3.4
단순노무	21.8	23.4	19.3	45.1	41.3	23.0

준인데 이것은 앞서 지적한 장애인의 인정 범위가 좁기 때문이다.(호주 15.6%, 독일 8.4%, 일본 3.5%, UN은 10% 추정)

장애인의 경제활동참가율은 보건복지부의 가구 표본조사에 의하면 약 44%로 전국민의 경제활동참가율 61.8%보다 약 17%낮다. 또한 장애인의 추정실업율은 27.5%로 1994년 현재 전국민의 실업 2.4%와 비교할 수 없이 높다.

한국보건사회연구원(1995)에서 조사한 결과를 보면, 만15세 이상의 장애인 중 현재 취업하고 있는 장애인은 31.8%로 나타났으며, 학생과 주부를 제외

하면, 자영업이 61%로 가장 많고, 일반사업체 29.3%, 일용근로자 5.8%의 순으로 나타나고 있다. 남자의 경우 사업체에 고용되어 있는 비율이, 여자의 경우 자영업의 비율이 높으며, 연령이 높을 수록 자영업에 종사하는 비율이 높다.

월평균 수입은 50만원 이하가 전체의 49%, 51-100만원 36.3%, 100만원 이상이 14.7%를 차지, 평균 수입은 683천원으로 나타났다.

공단(1994)이 조사한 50인 이상 사업체에 종사하는 장애인의 취업 직종을 보면, 생산건설운수장비 운전 노무직이 56.5%, 전문기술직이 21.0%, 행정관

리사무직이 15.9%, 서비스직 3.6%, 판매직 2.2%, 농림축산업이 0.7%의 순으로 나타나고 있다.

또 위 조사 결과를 보면, 의무고용사업체(300인 이상)의 장애인 고용율은 0.35%(약 8천5백명), 100-299인 사업체는 0.43%, 50-99인 사업체는 0.61%의 장애인 고용율을 보이고 있어 규모가 작을 수록 장애인 고용이 용이함을 알 수 있다.

7. 장애인 고용부진의 원인

- ① 사회보장, 복지의 기반취약 : 의료재활 시급, 조기 발견 부족
- ② 장애인의 자립의지 미약 : 권리의식, 의무의식 부족
- ③ 가족의 잘못된 장애인 수용태도 : 과보호 또는 방치
- ④ 장애인 직업능력 개발 미흡 : 조기교육체제 미비, 직업교육 부족
- ⑤ 정부의 장애인 고용정책, 제도 미비
- ⑥ 국민의 장애인 인식 부족
- ⑦ 기업의 장애인 고용 경험 부족으로 인한 선입견
- ⑧ 우리나라 산업구조상 고용보다 자영의 가능성이 월등히 큰 점

8. 여전히 장애인 고용촉진은 어려운 것이라 생각하며

이상의 취업 실태를 종합해 보면, 우리나라에서는 장애인이 기업에 고용되기 보다는 자영업을 선호하고 자영업에 더 많이 종사하고 있으며, 기업에 고용된 경우에도 규모가 작은 업체에 더 많이 고용되어 있어 중소기업의 인력난에 장애인이 일조하는

것으로 생각할 수 있으나 이 경우의 장애인은 경증 장애인으로 직업능력이 비장애인과 동등하다. 장애인이 종사하는 직종도 단순노무직에 그 비율이 높아 비장애인에 비해 상대적으로 임금, 승진에서 불리하고, 나아가 고용불안의 요소도 크다고 생각된다. 궁극적으로 장애인 고용은 기업이 스스로의 필요에 의해 고용할 정도의 경증장애인의 문제가 아니라 국가가 개입하지 않으면 고용될 수 없는 중증장애인의 문제이며, 현재 고용되었다 하더라도 기업의 우선필요와 장애인의 불충분한 사전 정보로 빈번히 발생하는 이직의 문제, 경력을 쌓아감에도 보장되지 않는 직업적 미래 등이 장애인 고용의 문제가 되고 있다. 즉 산업구조 조정에 따른 전직 또는 재교육에 있었어도 장애인은 배제될 가능성이 크다. 실제로 청각장애인의 경우 젊을 때에는 단순노무라도 고용될 기회를 가지지만 연령이 많아짐에 따라 실업자로 남는 경우가 많아 가장으로서 가정적인 문제 뿐 아니라 이들의 가족이 야기하는 문제는 사회문제화하고 있다. 한편 조사 보고된 바는 없지만 유흥업과 퇴폐업소가 성행하는 한 시각장애인의 최대 밥벌이는 안마를 벗어날 수 없다고 시각장애인들은 말한다.

또한 심리재활이 되지 않아 직업재활로 끌어낼 수 없는 교통장애인, 미비한 프로그램으로 외면당하는 산업재활원과 직장으로 복귀하기를 원하지만 직장복귀가 어려운 산재장애인 등 문제가 산적해 있다.

그러나 이 모든 문제를 진정으로 해결하려는 의지가 결여되어 있어 어렵게 만들어진 장애인고용촉진법도 부담금 납부와 분배에만 충실할 뿐 '의욕 있는' 실무자들을 좌절케 하고 있다.