

제목 : 사회적 통합을 위한 장애인 고용정책

◆ 본 자료는 제2차 장애인고용촉진5개년계획의 수립에 앞서 장애인고용현황과 전망 및 고용정책을 살펴보고 효과적인 정책전달체계를 구축하는 방안을 제시하고 있음

- 장애인 고용정책의 목표는 장애인에 대한 교육, 훈련 및 근로 기회를 확대함으로써 일자리를 통한 장애인 사회통합
- 추진전략으로는
 - 장애인특성을 고려한 직업능력개발 및 취업지원체계 확충
 - 다양한 일자리의 창출 및 고용안정
 - 유인체계 개선을 통한 사업주의 자발적 장애인 고용 유도
 - 장애인 고용정책의 추진기반 및 과학적 평가체계 구축
- 관련부서간 업무의 연계조정 및 장애인고용촉진공단의 핵심역할에 역량집중
- 장애인에 대한 사회적 책무를 바탕으로 장애인 고용·복지정책 재원의 합리적 조달

사회적 통합을 위한 장애인 고용정책

- 장애인이란 함은 선천적이든 후천적이든 간에, 신체적, 정신적 능력의 불완전으로 인하여 일상의 개인적 또는 사회적 생활에서 필요한 것을 확보하는데 자기 자신으로는 완전하게 또는 부분적으로 할 수 없는 사람을 의미한다.
 - 장애인은 보장구를 포함한 의료적, 심리적, 기능적 치료와 의료적, 사회적 재활, 교육, 직업교육, 훈련 및 재활, 원조, 상담, 직업알선 및 기타 장애인의 능력과 기술을 최대한으로 개발하고 그들이 사회통합 또는 재통합의 과정을 촉진시킬 수 있는 서비스를 받을 권리가 있다.
 - 장애인은 경제적, 사회적 보장 및 상당한 수준의 생활을 누릴 권리를 가진다. 장애인 그 능력에 따라 보장을 받고, 고용되어, 유익하고 생산적이며 보수를 받는 직업에 종사하고, 노동조합에 참여할 권리를 가진다.
- 장애인의 권리선언, 제30차 UN총회 결의 중에서 -

I. 장애인 고용정책의 이해

□ 장애인복지 최종목표는 기본적 인권의 보장을 통한 인간존엄성의 확보

- 장애인이 어떠한 사회적 편견이나 차별 없이 정상인과 동일하게 사회일원으로서의 권리와 의무를 행사함으로써 사회적 통합을 달성
 - 「국제 장애인의 해」 행동계획은 '장애인은 다른 구성원과는 다른 욕구를 지닌 특별한 사람이 아니라 다만 통상적이고 인간적인 욕구를 충족시키는 데 특별히 곤란을 갖고 있는 보통의 시민'임을 명시하고 이러한 인식이 장애인 복지정책의 기본전제임을 천명
 - 장애인이란 '선천적이든 후천적이든 신체적, 정신적 능력의 불완전으로 인하여 일상의 개인적 또는 사회적 생활에서 필요한 것을 확보하는데 자기 자신의 힘만으로는 완전하게 할 수 없는 사람'(장애인의 권리선언, 제30차 UN총회 결의 3447(1975년 12월 9일))
- 헌법과 법률이 부여한 국민의 기본권리를 보장하는 것이 국가의 의무와 책임
 - '지체장애, 시각장애, 청각장애, 언어장애 또는 정신지체 등 정신적 결함으로 인하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 자' (「장애인복지법」, 1990. 1. 13 법 4219호)
 - '외부 신체기능의 장애, 내부기관의 장애와 정신지체, 정신질환에 의한 장애로 인하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 불편을 겪는 사람'(「장애인복지법」 제2조 2000. 1. 12 법6166호)

□ 시혜적 복지정책에서 사회적 통합을 목표로 하는 정상화 정책

- 장애인 고용정책의 궁극적인 목표는 직업재활을 통해 장애로 인한 손상을 상쇄함과 동시에 기업의 장애인 채용유인을 신장함으로써 장애인의 노동시장 진입비용을 낮추어 장애인에게 "동일한 고용기회"를 보장
 - 장애인에 대한 복지정책은 소득보조와 직업재활이 근간이며 소득보조프로그램은 장애로 인해 손실된 소득을 국가가 직접적인 금전적 보조를 통해 보상하는 소득재분배 정책의 일종이며 직업재활 및 고용지원프로그램은 장애로

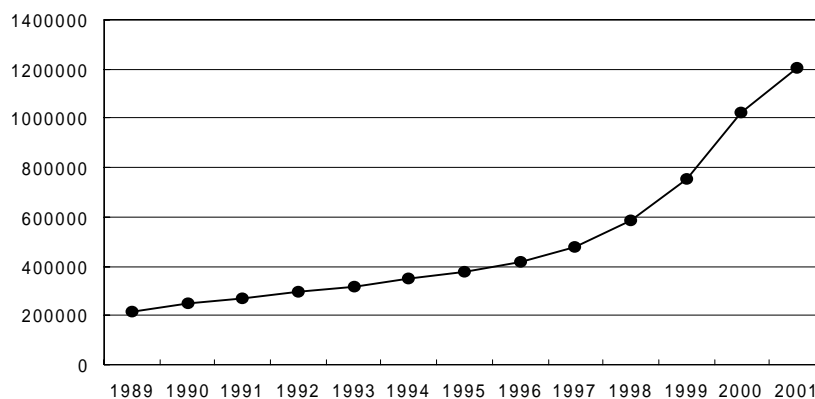
인해 손상된 직업능력을 향상시켜 장애인 스스로의 자립기반을 마련하는 데 초점을 맞춘 간접적인 보상정책

- 1990년 『장애인고용촉진등에관한법률』을 제정하여 장애인 의무고용제를 도입
- 1997년 장애인고용촉진 5개년계획(1998~2002)을 수립
- 2000년 『장애인고용촉진및직업재활법』에서 법전문을 개정하여 장애인정책이 소득보조나 보호작업장 중심의 정책에서 고용과 연계된 직업재활 및 다양한 형태의 고용촉진정책으로 전환하는 전기를 마련

□ 제1차 5개년계획의 시행에도 불구하고 장애인 고용환경은 여전히 열악

- 장애인 출현율은 장애범주 확대와 자연증가율에 의해 1995년의 2.35%에서 2000년에는 3.09%로 상승
 - 장애인 인구는 동기간 중 약 40여만 명이 증가한 1,449,496명으로 추정되어 연평균 7.5%의 높은 증가율을 보임
- 고용촉진 및 직업재활서비스 등 일차적인 정책대상이 되는 등록장애인 수도 등록원년인 1989년에는 218천 명에 불과하였으나 2001년 12월말 현재 1,205천 명으로 급증

[그림 1] 연도별 등록장애인 수 증가추이



- 장애인 노동시장의 특징은 낮은 경제활동참가율과 취업자비율 및 높은 실업률
 - 2000년 현재 15세 이상 장애인구 1,331천명 중 47.8% 만이 경제활동에 참가하고 있으며 취업자비율은 34.2%에 불과
 - 당시 전체 인구의 경제활동참가율 및 취업자비율과 비교할 때 12.9%p, 24.1%p나 저조
 - 장애인 실업자는 180.9천명, 실업률은 28.4%로 전체 실업률 4.1%와 비교할 때 상당히 높은 수준이며 1995년의 27.4%에 비해 오히려 1%p상승
 - 이는 장애인의 경제활동참가결정 및 취업결정에서 진입의 문턱이 매우 높다는 것을 시사
 - 장애인 취업자 중 40% 이상이 자영업자이며 일용직이 비중이 높아 고용이 불안정

<표 1> 취업자의 종사상 지위

(단위 : %)

	자영업자	고용주	무급가족	상용(전일)	상용(시간)	임시	일용
장애인a	40.2	3.4	10.5	23.8	1.2	5.2	15.8
전 체b	21.4	7.0	9.1	29.7		21.4	11.3

자료 : a 한국보건사회연구원, 장애인 실태조사, 2000.

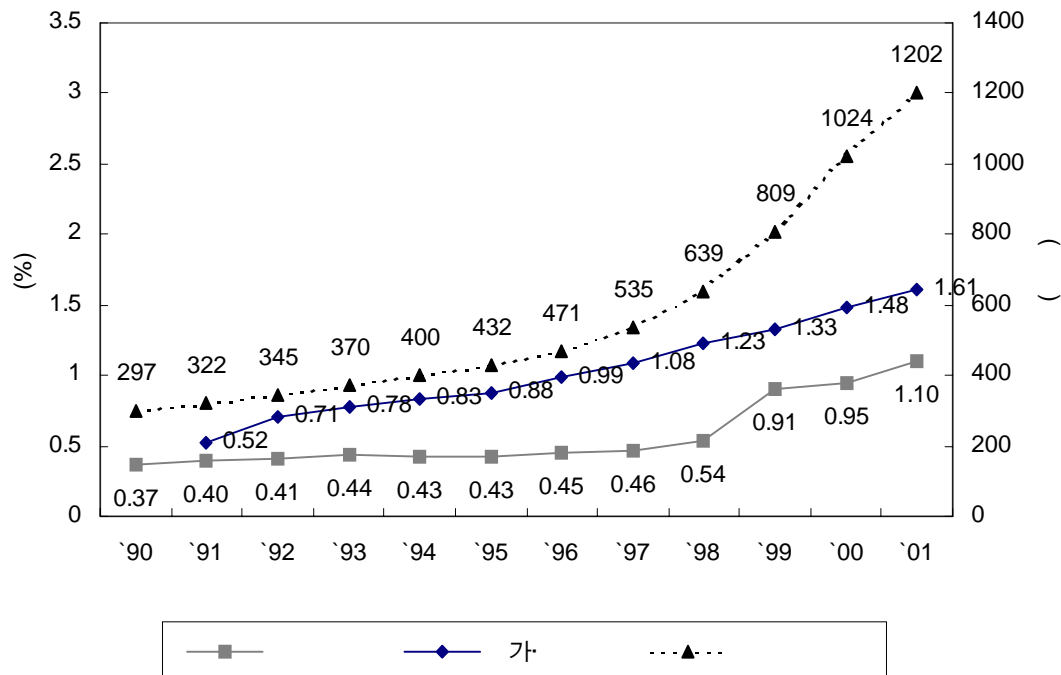
b 통계청, 경제활동인구연보, 2000.

<표 2> 장애인 고용현황 (2001.12월 현재)

(단위 : 개소, 명)

구 분	계	국가·지자체			
			소계	민간기업	정부투자기관
대상 사업주	2,079	84	1,995	1,907	88
적용근로자수	2,252,416	274,488	1,977,928	1,819,850	158,078
고용의무인원	44,059	5,490	38,569	35,444	3,125
고용장애인수	26,174	4,420	21,754	18,853	2,901
고 용 률 (%)	1.16	1.61	1.10	1.04	1.84

[그림 2] 연도별 의무고용업체의 장애인고용비율 및 등록장애인 추이



- 장애인 고용촉진을 위한 의무고용제는 절반 수준만 지켜지는 정도
 - 2001년 현재 장애인 의무고용인원 44천 명 중 26.2천 명만 충족되어 장애인 고용률은 1.16%에 불과
 - 「장애인고용촉진및직업재활법」은 국가·지방자치단체의 장애인 고용 2%를 의무화하고 있으나 1.61%로 역시 기준 의무고용율에 미달
 - 공기업을 포함한 민간기업의 장애인고용율은 지속적으로 상승하였으나 여전히 1.10%에 불과

- 장애인고용촉진공단의 장애인 취업알선 역할이 뚜렷하였으나 최근에는 현저하게 약화
 - 장애인 취업알선 추이를 보면 구직자수가 급격하게 증가하였으나, 최근 경기 회복으로 구인수가 늘어난 2001년에는 공단을 찾는 구직자수가 오히려 감소
 - 공단의 취업알선서비스의 장애인 개인의 특성이나 처해진 조건과의 적절성에 대한 검증과 장애인노동력 수급불균형의 존재가능성에 대한 점검이 필요

<표 3> 기관별 장애인 취업알선 현황 (2001.12월 현재)

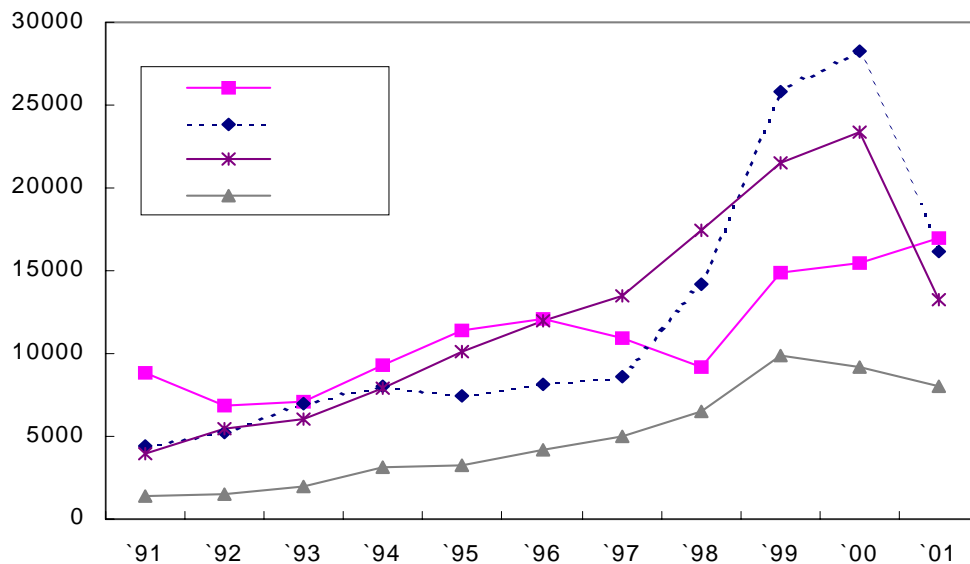
(단위 : 명)

구 분	구 인	구 직	알 선	취 업	구인배율	취업률(%)
계	28,487	38,091	29,409	11,664	0.75	30.6
장애인고용촉진공단	16,934	16,159	13,286	8,042	1.05	49.8
지방노동관서	1,230	8,858	9,989	957	0.14	10.8
직업재활실시기관	10,323	13,074	6,134	2,665	0.79	20.4

주 : 알선의 경우 장애인 1인에 대해 복수의 건수가 포함될 수 있음.

자료 : 노동부, 장애인고용과 내부자료, 2002.

[그림 3] 장애인촉진공단의 장애인 취업알선 추이



- 장애인 노동시장은 공급측면에서 장애인의 학력 및 기능수준이 상대적으로 낮은 측면도 있으나 기업의 노동수요가 단순노무직에 한정
 - 장애인에 대한 충분한 직업훈련의 부족 및 장애인에 대한 기대치가 낮아 구인과 구직 모두 단순노무직에 한정되는 협소한 노동시장을 형성
 - 장애인노동력에 대한 수요가 주로 30-40대 중장년층, 중졸 이하의 저학력층에 집중되어 있는 반면, 노동력 공급은 20대와 50대의 연령층에서 상대적으로 높은 비중을 보이며 고졸 이상의 학력소지자가 많다는 특징
 - 특히 전문대 이상의 학력소지자에 대한 수요(2.3%)는 공급(10.3%)에 비해 현격히 낮은 것으로 나타남.

<표 4> 지체장애인의 연령 및 학력 분포

(단위 : %)

연 령	공급	수요	학 력	공급	수요
	경제활동 지체장애인 ^a	구인동향 ^b		경제활동 지체장애인 ^a	구인동향 ^b
20-29세	11.2	7.0	무학	9.5	-
30-39세	24.4	37.2	초등졸	29.7	38.6
40-49세	27.6	35.9	중졸	21.5	33.4
50-59세	34.3	14.9	고졸	29.0	25.7
60세이상	-	4.8	전문대이상	10.3	2.3
전 체	100	100	전체	100	100

자료 : a 보사연, 1995년도 장애인실태조사.

b 한국장애인고용촉진공단, 1998 구인동향.

장애우권익문제연구소, 『실업장애우실태보고서』, 1999에서 재인용.

- 장애인 노동력의 공급은 20대 청년층과 40-50대 중고령층, 미숙련과 숙련노동력으로 다원화되는 추세를 보이고 있으며, 특히 최근 들어 학력수준이 향상되고 직업욕구가 강한 새로운 장애인 노동력이 공급되고 있으므로 향후 이들 계층에 대한 강력한 고용정책이 필요

□ 현행 장애인 고용정책 기조가 유지될 때 정책효과는 그리 크지 않을 것

- 현재의 장애범주를 유지할 경우 제2차 장애인고용촉진5개년계획 기간 (2003~2007년) 중 등록장애 출현률은 2.90%에서 3.70%까지 상승할 전망
 - 동기간 중 장애인구는 1,906천 명으로 연평균 약 4% 증가하고 장애율은 2002년의 3.3%에서 3.9%로 상승
- 기업의 의무고용률 대비 장애인 고용률은 2003년의 66%에서 지속적으로 상승하여 76%에 이를 것이나, 이 경우 장애인 고용률은 1.54%에 불과
 - 300인 이상 사업체에 고용된 장애인은 동기간 중 6천 여 명 증가한 32천 명에 불과하며 비적용 사업장에 237천 명, 자영업에 388천 명이 취업할 것으로 전망
 - 장애인의 사회적 통합을 목표로 할 경우 제2차 장애인고용촉진5개년계획 기

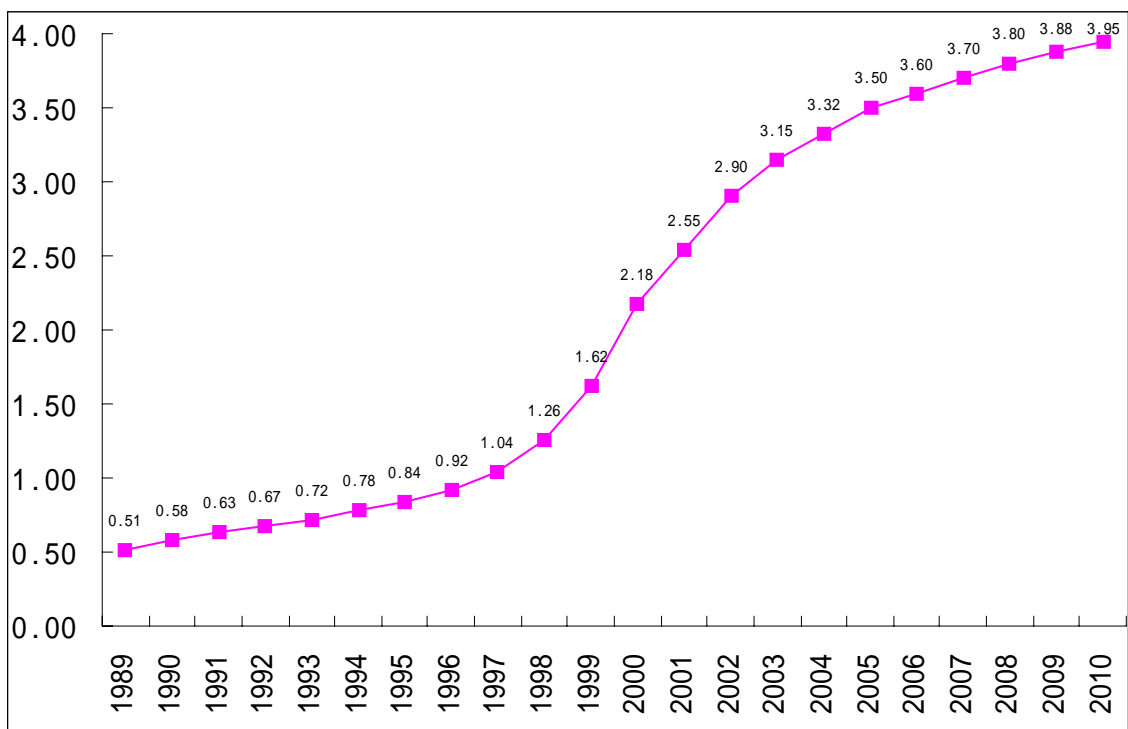
간 중 적용사업장의 확대 및 의무고용률의 상향조정이 불가피한 것으로 보임

<표 5> 장애인 전망

(단위: 천 명, %)

연도	인구	장애인구	장애률	등록장애인	등록장애 출현률
1990	42,869	905	2.11	248	0.58
1997	45,954	1,234	2.69	480	1.04
2002	47,640	1,570	3.30	1,382	2.90
2003	47,925	1,633	3.41	1,510	3.15
2007	48,948	1,906	3.89	1,811	3.70

[그림 4] 등록장애 출현률



II. 장애인 고용정책의 목표 및 정책방향

☐ 장애인 고용정책의 목표는 일자리를 통한 자주적 사회적 통합의 달성

- 고용촉진정책의 대상이 되는 장애인을 정하고 이들에게 훈련 및 직업재활과 근로기회를 확대하는 방안을 구체화
 - 고용촉진대상은 '일할 능력'이 있고 '일할 의사'가 있는 장애인과 '일할 능력'은 다소 떨어지나 '일할 의사'가 있는 장애인으로 하되 사회적 또는 노동시장의 차별에 의해 '일할 의사'를 상실한 장애인은 상담 등을 통하여 '일할 의사'를 회복하도록 하여 정책대상으로 포함
- '일할 능력'이 떨어지는 장애인에 대해서는 집중적인 특수직업상담이나 교육 및 훈련을 통해 '일할 능력'을 제고시킨 후 '일할 기회'를 확대하기 위한 고용촉진정책을 적용
 - 특히 선천성 장애인 등 '일할 능력'이 극히 떨어지는 장애인은 정규교육과정에서의 차별에 의하여 '일할 능력'을 축적할 기회를 상실한 경우가 대부분이므로 직접적인 고용촉진정책의 대상이라기보다는 교육제도의 개선에 초점을 두어야 할 것임.
- 고용촉진정책의 대상에서 제외되는 장애인은 기초복지에 초점을 두고 사회적 통합을 시도하는 것이 바람직할 것임.

☐ 장애인 고용정책의 기본전략은 장애인에게 최대한 실질적 혜택을 주되 시장왜곡과 정책실패를 최소화하는 것

- 사업주의 자발적인 장애인 고용을 유도
- 의무고용제도의 합리화를 통한 장애인 고용촉진정책의 효과 제고
- 장애인 특성을 반영하는 취업능력개발 및 취업지원체계를 마련하며 통합연계된 직업재활인프라 구축 및 소프트웨어의 개발
- 장애인 고용차별을 최소화하기 위한 실효성 있는 법제도의 정비

- 장애인과 장애근로자의 실태 및 정책효과를 분석하기 위한 기초자료를 확보함과 동시에 장애인 고용정책평가체계의 구축을 통하여 정책실효성과 사업효율성을 확보
- 장애인 고용 및 복지정책을 위한 합리적 재원조달 원칙을 수립
 - 장애인 고용촉진 및 복지정책의 재원으로는 기존의 의무고용부담금 이외에 일반회계, 고용보험기금, 산재보험기금 등을 고려할 수 있음.
 - 장애인 대상 사업의 특성에 따라 사업주관부서의 선정과 다양한 재원의 합리적 활용이 관련된 원칙을 수립함으로써 장애인 복지수준을 극대화하고 정책효율성을 제고할 수 있을 것

III. 장애인 고용정책 세부 추진전략

□ 정상화(Normalization)를 목표로 한 장애인 고용환경 개선

- 모든 장애인이 자신의 조건에 맞는 일자리를 찾아 취업할 수 있도록 하는 것을 궁극적 목표로 노동의욕을 유인하고 취업을 장려하기 위해서는 소득공제의 폭을 좀더 과감하게 확대할 필요가 있음.
 - 소득공제에 있어 직업재활시설이나 자활공동체에서의 소득에만 국한하는 것이 아니라 모든 취업영역으로 확대하고, 공제율(현행 10~15%)을 상향조정하여 적극적인 근로 유인정책을 통한 자활 및 자립을 유도할 필요가 있음.
- 장애인근로자의 직업생활 지원책 중 효과가 불분명한 제도는 지양하고 장애인근로자의 직업생활 안정화 및 장기근속을 유도하기 위한 실질적인 방안을 강구
 - 통근차량구입자금 융자지원이나 직업생활안정자금과 같이 정책효과가 불분명한 방안을 지양
 - 장애인의 직업훈련에 소요되는 필요경비를 지원하는 등 직업능력개발과 연계하여 지원방안과 장애인 장기고용 사업체에 대한 지원을 강화

□ 장애인 특성을 반영한 직업능력개발 및 취업지원체계 마련

- 장애인직업재활 및 고용지원을 공급자 중심의 획일적 지원으로부터 수요자 입장의 장애유형과 개인적 특성에 맞는 맞춤형 서비스로 전환
 - 장애인의 능력에 대한 정확한 평가를 통하여 장애인의 일반고용가능성을 제고하도록 단계별 직업능력개발, 직업재활서비스 및 취업알선을 연계
 - 경증장애인은 일반적 고용정책에서 수용될 여지가 충분해지는 추세이므로 장애인 취업지원서비스는 중증장애인이 주대상이 될 것
 - 따라서 중증장애인에 대한 단계적인 직업재활과 고용지원서비스를 통해 정상적인 고용이 가능하도록 지원하는 단계적·중층적 직업능력개발프로그램 마련이 시급
- 장애인 적합직종의 발굴을 통하여 직업영역을 확대함과 동시에 적합한 훈련 방식을 개발

- 장애인의 취업에 대한 기대수준은 높으나 직업능력수준이 낮아 취업 직무가 제한되고 단순직무, 저임금, 열악한 근무환경 등 비장애인들이 기피하는 직무만 제공되는 문제점을 극복
- 장애인 직업능력개발 및 취업지원서비스의 통합성과 역동성, 책임성을 확보하기 위한 전문적인 장애인고용 지원인력의 효과적 양성이 시급
- 직업생활상담원, 직업수화통역사, 직무지도원 등 장애인고용촉진 및 직업재활 전문요원의 종류 및 자격을 명확히 하고, 이들의 양성·배치·역할(공단 지방사무소의 Job Coach 양성, 배치 및 지원 등)에 관해 법령상에 명문의 규정을 두어 장애인고용관련서비스 단위별로 연계하여 활성화 방안을 강구

□ 다양한 일자리 창출 및 고용안정

- 취업이 가능한 중증장애인을 위해 다양한 일자리를 새로 창출하고(표준사업장, 특례하청기업, 지원고용 등), 경쟁력 있는 자영업 창업 지원
- 장애인 표준작업장은 장애유형에 맞도록 설계된 고용환경과 전문경영인이 운영하는 시설에서 장애인에 적합한 품목을 생산하게 함으로써 장애인의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 하는 고용시설로 사업운영은 민간기업의 자율성과 창의성에 맡기되, 장애인에 적합한 근로여건 조성을 위해 작업·편의·부대시설 및 장려금, 고용관리비용 등을 정부가 지원하는 방향으로 추진
- 장애인 의무고용 사업주가 부수 업무를 집약해 별도의 자회사를 설립하되 장애인을 고용하여 장애특성에 따라 업무를 분담하게 하는 장애인 전용사업장(특례하청기업)을 투자·운영하는 경우 장애인의무고용 부담을 감면하는 방안을 검토
- 중증장애인을 대상 지원고용을 활성화하기 위한 제도개선 및 지원고용의 핵심인 직무지도원의 역할 및 양성방안에 대해 구체적인 방안 마련
- 지원고용은 선배치-후훈련 방식이 핵심이므로 현행 시행령 상의 훈련수당 규정을 삭제하고 임금 방식의 급료를 지원고용대상자에게 지급
- 지원고용 장애인의 임금이 최저임금에 미치지 못할 경우 부족한 부분에 대한 국가가 지원
- 지원고용에서는 직무지도원(Job Coach)의 역할이 매우 중요. 작업 수행방법의 습득과 작업장에서 동료들과의 적응을 돕는 일, 작업장의 물리적·사회적 환경의 평가 및 조정, 사업주와의 임금협상 등 지원고용대상자의 고용을 유

지하기 위해 작업 및 작업 이외의 활동들을 지원하는 직무지도원의 역할 및 양성방안에 대해 구체적인 방안 마련이 시급

- 장애인 창업을 활성화시키기 위한 제도의 보완이 필요
 - 창업자금지원 한도액을 현실화하기 위한 상향조정이 필요
 - 자영업 창업지원 프로그램에서 창업성공가능성에 대한 사전 검증능력 및 자금융자 이외의 기술적 지원프로그램을 강화하고 소상공인센터, 중소기업진흥공단 등 지역사회 자원을 활용한 경영컨설팅 등 기술적 서비스 제공을 위한 연계방안을 강구
- 장애인이 단시간근로, 재택근로 등 유연하고 다양한 고용형태에 쉽게 접근할 수 있도록 하고, 장애인 유형별 적합직종 및 장기근속을 유도하는 고용형태를 개발하여 취업 후 높은 이직률, 직장부적응, 고용불안정 등 방지

□ 유인체제 개선을 통한 사업주의 자발적인 장애인고용 유도

- 사업체 수요에 맞는 장애인 인력을 양성·공급하는 한편 유인체제(incentive system)를 확대·개선하여 장애인고용에 따른 추가비용부담을 경감시키는 반면, 분담금의 할증제 등 반유인체제(disincentive system)를 강화
- 일반인과 동등한 취업기회 보장 및 장애인 직업영역 확대를 위해 의무고용의 적용제외범주(사업장 및 업종)를 축소
 - 기업규모에 따른 장애인 의무고용 적용은 타당성이나 형평성이 부족하므로 궁극적으로 완전폐지하되 현실적인 여건을 고려해 적용범위를 단계적으로 확대하는 방안을 고려
 - 장애인의 취업영역을 극히 제한하는 적용제외(민간부문은 평균 22%, 공공부문은 75%)범주를 축소 또는 폐지
- 장애인 미고용에 따르는 부담금의 현실화, 할증률 도입 등 반유인체제(disinsentive system) 강화를 통해 장애인 의무고용제를 내실화
 - 장애인 고용에 따르는 비용이나 차별에 따르는 효용을 충분히 반영하도록 부담금을 상향조정하여 의무이행 강제수단으로서의 역할을 수행
 - 또한 부담금수준을 의무고용 불이행의 수준에 따라 책정하는 가중부담방식을 고려

- 사업체의 부담금으로 조성되는 장애인촉진기금에서 지원하는 장애인 고용장려금의 지급기준을 장애인에게 지급되는 임금과 생산성 간의 격차를 지원하는 임금보조적 성격을 갖도록 재정비하는 한편 장애인다수고용 사업장에 대한 세제혜택 등 유인책을 강화

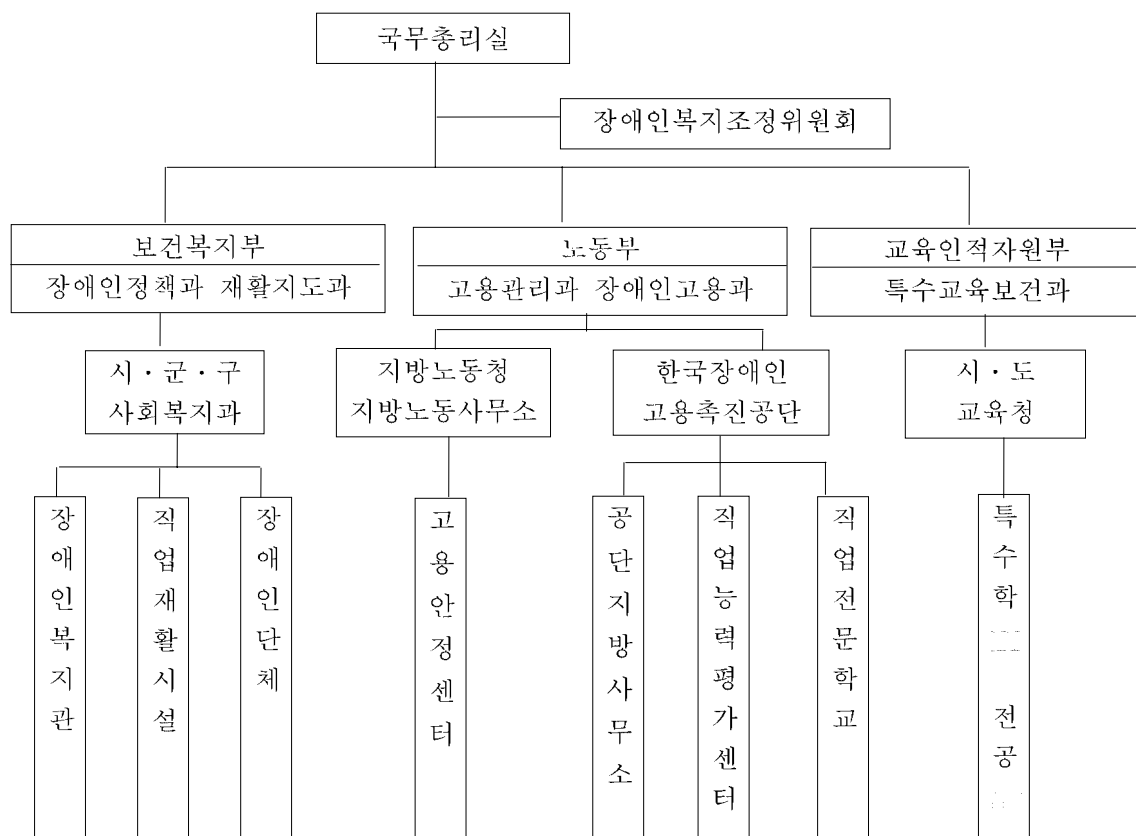
□ 장애인고용정책의 추진기반 구축

- 정상화와 사회적 통합이라는 정책목표를 가진 장애인 고용촉진사업의 체계적
 - 계획적 수행을 위한 국가주도의 안정적인 사업재원의 확충이 필요
- 장애인 근로자 및 가구의 생활안정, 복지증진, 중증장애인의 직업훈련, 사회적 인식 개선 등 장애인의 고용여건을 개선하기 위해 소요되는 비용은 원칙적으로 정부재정에서 충당하는 것이 바람직(GDP 대비 0.01% 수준으로까지 단계적으로 확충)
- 장애인근로자의 정확한 실태를 파악하고 정책수요를 예측하기 위해서는 장애인근로자에 대한 체계적이고 종합적인 기초자료 구축이 필수
 - 장애인관련 사업추진과 관련하여 장애인에 대한 기초자료가 부실하여 지원대상자 선정을 비롯하여 사업계획의 수립에 어려움이 있으며, 기왕에 진행된 장애인고용정책을 평가함에 있어서도 실증적인 평가근거를 갖지 못하고 시행착오를 거듭하는 오류를 범하고 있음.
 - 기존의 실태조사 자료(예를 들면, 통계청의 인구및주택총조사, 경제활동인구조사나 사업체기초통계조사, 노동부의 임금구조조사 등)에 장애 관련 설문항을 추가토록 추진하는 한편 경제활동인구조사에 장애인 경제활동 부가조사를 매년 1회 실시
 - 『한국장애인노동패널자료』(가칭)를 구축함으로써 효과적인 장애인 고용정책의 수립 및 정책유효성 및 전달체계의 효율성을 분석 등 과학적 정책평가를 위한 기초자료를 확보
 - 장애인 고용DB를 통합관리함으로써 효율적인 원스톱서비스를 장애인에게 제공함과 동시에 각 부처에서 보유하고 있는 자료를 연계 통합관리하고 공동활용이 가능토록 하는 장애인 포털사이트를 구축하여 복합적인 서비스를 제공

IV. 장애인 고용정책 전달체계의 효율화

- **현행 장애인 고용정책의 전달체계의 문제는 담당부서 간 업무중복 및 연계부족과 서비스의 단편성 및 고립성**
- 중앙부처 내 장애인 담당부서 사이의 역할구분이 모호하며 각 부처의 중점 대상이나 목적에는 차이가 있으나 업무내용의 일정부분이 상호 중복
 - 장애인에 관한 정책을 수립하고 집행하는 정부부처는 노동부 이외에도 보건복지부, 교육인적자원부, 국가보훈처 등 4개 부처
 - 각 전달체계의 연계가 불충분할 경우 장애인관련 정책 수립 시 중복지원 혹은 자원의 낭비, 전달체계의 단편화를 유발
 - 1990년 노동부에 한국장애인고용촉진공단이 설립되고 1992년부터 직업훈련 관련 업무를 수행해오자 노동부와 복지부간 직업훈련 업무가 중복되고 노동부내에서도 산재장애인과 일반장애인 대상 직업훈련 내용이 중복

[그림 5] 한국의 장애인 직업재활 전달체계도



- 장애인고용촉진공단과 지방사무소 13개소를 통해 이뤄지는 별도의 장애인 대상 취업알선 서비스의 단편성 및 고립성은 장애인의 접근성 및 고용촉진의 효과를 저하
 - 장애인 대상 취업알선기관의 부족은 장애인이 취업알선서비스에 대한 접근성과 취업정보의 면에서 심각한 열세에 처하고 있다는 것을 의미
 - 최근 전산망의 공유를 통해서 취업정보를 확보하려는 노력이 행해지고 있지만, 장애인의 구직등록 창구가 장애인고용촉진공단 및 지역사무소로 제한되는 등 구직등록 접근성의 열세는 회복할 수 없음.
 - 노동부 지방노동사무소 46개소, 고용안정센터 166개소, 한국산업인력공단 22개소, 시군구 취업정보센터(은행) 144개소, 일일취업센터 16개소, 인력은행 4개소, 기타 5개소 등 총 403개소에서 전국적인 전산망을 이용한 취업정보 공유 및 취업알선 서비스가 존재하나 장애인 대상으로 이를 활용하지 못하는 실정
 - 장애인과 비장애인을 통합해서 교육하고 처우한다는 정상화 및 사회통합의 관점에서조차 장애인만의 별도의 취업알선체계는 장기적으로 지양되어야 함

□ 장애인 고용정책 전달체계의 효율화를 위해서는 각 부처 및 부처내 업무연계 및 조정이 급선무

- 장애인 직업재활과 관련한 정부의 여러 부처의 업무는 어느 정도의 중복은 있으나, 각기 중점적으로 맡고 있는 고유한 전문분야가 있다고 볼 수 있음. 장애인 관련 업무가 한 개인의 전반적인 삶과 관련된 부분임을 감안하면 중복이 불가피한 것이므로, 무리하게 중복부분을 없애려고 노력하기 보다는 이의 조정과 연계에 관심을 두어야 함.
 - 장애인과 관련된 사업을 하는 각 부서는 각기 고유의 관련 사업을 하되, 국무총리실 산하의 장애인복지 조정위원회에서 장애인복지 전반에 대한 총체적이고 총합적인 평가와 조정을 하는 것이 바람직함.
 - 현재 비상설기구로 운영되고 있는 장애인복지 조정위원회를 상설기구화하고 상주인원을 두어, 장애인관련 정책에 대한 최종적인 결정을 내리고 책임을 지는 것이 필요함. 이 경우 장애인관련 부처간의 연계문제는 자연스럽게 해결될 수 있음.
 - 노동부 내에서도 산재장애인을 일반장애인의 직업재활전달체계에 편입시켜 산재장애인의 접근성문제를 해소하도록 업무를 연계
 - 노동부내 취업알선업무의 연계 및 통합방안을 강구하되 일선 취업알선기관의

장애인취업 전담을 위해 장애인 개별화 및 사례관리기법을 통한 취업알선 및 고용지도를 할 수 있는 전문인력의 확충이 필수

- 장애인고용촉진공단의 다양한 업무는 선택과 집중의 원리에 따라 핵심업무를 구분하고 이에 역량을 집중
 - 장애인고용촉진공단의 업무는 ① 장애인의 고용촉진 및 취업재활에 관한 정보의 수집, 분석, 제공 및 조사, 연구 ② 장애인에 대한 직업상담, 직업적성검사, 직업능력평가 등 직업지도 ③ 장애인에 대한 직업적응훈련, 직업능력개발훈련, 취업알선, 취업 후 적응지도 ④ 장애인직업생활상담원 등 전문요원의 양성, 연수 ⑤ 사업주에게 고용시설자금 융자, 장애인용작업장비, 공구비 무상 지원, 고용보조금, 고용장려금, 고용관련특별비용 지원 ⑥ 장애인에게 통근차량구입자금, 직업안정자금, 창업자금 융자 ⑦ 장애인의 직업적응훈련시설, 직업능력개발훈련시설 및 장애인표준사업장 운영 ⑧ 장애인의 고용촉진을 위한 취업알선기관간 취업알선전산망 구축, 관리, 홍보, 교육 및 장애인기능 경기대회등 관련사업 ⑨ 기타 장애인의 고용촉진 및 취업재활을 위하여 필요한 사업 및 노동부장관 또는 중앙행정기관의 장이 위탁하는 업무 ⑩ 장애인고용부담금 적용·징수 업무 ⑪ 사업주의 장애인고용계획·실시상황 및 변경계획의 접수 ⑫ 위의 각 사업에 부대되는 사업
 - 장애인고용촉진공단은 특히 장애인의 고용과 관련된 체계적인 연구사업과 장애인 직업지도사업, 장애인 고용과 관련된 전문요원 양성, 일반 시설 및 노동부 산하기관의 장애인업무 담당자에 대한 정기적이고 전문적인 훈련 및 연수 등 타 부처나 기관에서 하기 어렵고, 전문적인 식견이 필요한 업무에 주력
- 현재 소극적으로 이루어지고 있는 장애인관련 전문요원 양성사업을 보다 대대적으로 확충
 - 노동부 관련기관 담당자 및 직업능력개발사업의 일부를 맡아서 수행하는 보건복지부, 교육인적자원부내의 시설 담당자를 대상으로 정기적이고 지속적인 교육연수를 담당
 - 장애인에 대한 이해를 높여 보다 질 높은 장애인관련 서비스를 전달하는 것이 전달체계의 핵심