

< 장애인 고용정책 대토론회 > 발표내용

◆ 우리 연구원에서는 「장애인 고용정책 대토론회」를 4월 1일 오후 2시 렉싱턴 호텔에서 개최합니다.

이 보도자료는 발표논문을 요약한 것입니다.

◆ 순서

- 장애인고용장려금·부담금 추계를 통한 기금의 적정운영: 황수경 연구위원(KLI)
- 장애인고용 추가비용 진단표 개발: 이성규 교수(서울시립대)
- 장애인 취업지원서비스 통합전달체제 구축에 관한 연구:
강동욱 교수(한국재활복지대학)
- 대기업 장애인고용확대 방안: 염규문 차장(장애인고용촉진공단 고용개발원)

장애인고용장려금·부담금 추계를 통한 기금의 적정운영

담당자	황수경 연구위원
전화	02)785-1802
매수	2매

- 장애인고용기금은 1992년 260억원 규모로 출발하였으며, 2004년 현재 3,000억원 이상으로 기금운용 규모가 확대
 - 그러나 장애인고용기금의 주수입원이 되고 있는 부담금 수입은 1990년대 말 이후 정체 내지 완만한 속도로 증가하고 있는 반면, 장려금 지출은 급격한 증가세를 보이고 있어 기금수지 악화가 빠르게 진행
 - 기금 고갈에 대한 대응책으로 2002-2004년에 걸쳐 장려금 단가 인하, 자원 다각화 등 특단의 제도개선을 단행하였으나, 제도개선 이후 예상치 못한 등록장애인 증가가 지속되고 있고 고용장려금 지출도 급증하여 장려금 추계액과 집행행액에서 큰 차이를 보임에 따라 향후 기금운영 계획에도 차질이 예상

- 등록장애인의 규모는 장애인 고용기금 추계에서 부담금 및 장려금 규모를 추계함에 있어 가장 중요한 변수이며, 등록장애인의 규모에 대한 보수적인 전망은 지나치게 낙관적인 기금운영을 유도하여 기금수지 악화의 원인을 제공
 - 기금수지에 대한 정확한 예측을 위해서는 등록장애인 규모에 대한 보다 정확한 전망이 필수적임.

- 향후 2년간 성장률을 4.5%로 가정하고 제조업비중과 산재발생률은 2003년 평균치와 동일하다는 가정 하에 향후 등록장애인수를 전망하면, 2009년쯤 장애인이 200만에 이를 것이라는 보사연의 보수적인 전망과는 달리, 향후 2년 안에 등록장애인 200만 명 시대가 도래할 것으로 보임.
 - 1990년 장애인 규모 20만 명이던 시절에 만들어진 제도적 틀을 장애인 200만 명 시대에 걸맞게 재편할 필요성이 제기

- 업종별, 사업체 규모별 고용구조를 토대로 향후 5년간 부담금을 추계한 결과,
 - 장애인 근로자가 매년 5%씩 증가한다고 가정하면 부담금은 당분간 의무고용 적용사업장 확대 효과로 근소한 증가세를 유지할 수 있을 것으로 예측되나,
 - 장애인 근로자가 7% 이상 증가하면 부담금은 2년 안에 다시 감소세로 전환될 수 있을 것으로 보임.

- (등록)장애인수 전망치를 이용하여 향후 5년간 장려금을 추계한 결과,
 - 2003년 현재 약 14천명에 불과한 (월평균)지급대상인원은 장애인 취업자 증가 및 지급대상인원으로서의 편입 증가 등에 의해 향후 빠르게 증가할 전망
 - 2004년 장려금 단가의 대폭적인 인하에도 불구하고 향후 장려금 증가가 공단(2004)에서 제시한 추계치보다 더 가파르게 이루어져 2008년이면 장려금 지출에만 2천억원 이상이 소요될 것으로 전망

- 장애인고용기금의 수지 악화는 현재의 기금 수입 및 지출 구조가 부담금과 장려금에 의해 결정되고 있는 데 따른 것임. 이러한 기금수지 구조는 장애인 고용이 빠르게 증가하기 시작한 현재 시점에서 그 효용성을 상실하고 있으며, 향후 장애인고용촉진사업의 안정화를 위해 부분적인 수정이 아닌 근본적인 방향 전환이 모색될 필요가 있음.
 - 장애인 고용정책 재원의 다각화
 - 선택과 집중을 통한 기금사업의 효율화 필요
 - 의무고용제 위주의 고용촉진정책에서 고용지원서비스 확충을 통한 장애인 고용지원 정책으로 전환

장애인고용 추가비용 진단표 개발

담당자	이성규 교수(서울시립대)
전화	02-2210-5652
매수	2 매

- 장애인 고용 사업주지원제도는 1990년 「장애인고용촉진등에관한법률」의 시행에 따라 고용장려금, 고용지원자금융자, 고용시설무상지원, 고용관리비용지원 등으로 실시되어 왔으나 신규장애인 유입기능이나 고용안정에 큰 효과를 거두지 못해 효과성에 대한 체계적 검토와 재설계가 필요한 것으로 나타남.

- 따라서 추가비용진단표는 개별사업장 접근을 통해 추가비용을 발생시키는 제 조건과 그 비용을 조사함으로써 사업주지원 제도 개선 및 장애인 고용확대와 관련한 정책적 활용을 목적으로 개발되었으며 크게 생산성 손실비용, 고용관리비용, 시설·장비비용을 조사함.

- 생산성 손실비용은 인사평가방식을 도입하여 비장애인에 대한 장애인 근로자의 상대적 업적 측정을 통해 산정하고자 하였으며, 고용관리비용은 일반 사업주지원 관련 비용이외에 비임금노동비용인 채용비용과 채용이후 직무 습득과 숙련수준을 향상시키는 과정에서 발생하는 직·간접적 훈련 추가비용을 추가적으로 진단함.

- 시설·장비 비용은 작업시설, 편의시설, 부대시설을 비롯해 장애인용 작업대, 작업장비·공구, 작업보조기기 및 기타 장애인용 장비와 특수설비의 설치·구입·수리를 위해 사업체가 지출한 비용을 조사하였으며 인사평가를 근거로 장애인의 직무수행능력을 향상시키기 위해 개선되어야할 근로환경을 조사함.

- 추가비용 진단표는 부담기초액 및 장려금단가 조정과 관련해서도 정책적 활용가치가 매우 높다는데 의의가 있음.
 - 한국장애인고용촉진공단이 1993년부터 실시해온 특별비용조사 사업의 일환으로 실시하여 1인당 특별비용과 부담기초액 산정시 활용할 수 있음.

- 현행 장애인고용장려금 산출방식은 의학적 판정을 기준으로 한 장애등급에 기초해 지급대상 범위선택에 어려움이 있으므로, 인사평가시스템을 도입하여 장애등급표에서 파악되지 않는 생산성 손실 비용을 현장 직무중심으로 측정하여 합리적으로 장려금 단가를 산출하고 그 손실분을 사업주에게 보충적으로 지원함으로써 불필요한 재정적 손실을 감소시킬 수 있음.
- 추가비용조사의 성공의 관건은 조사의 실용성(practicality)과 신뢰성(reliability)에 있으므로 조사활용목적에 최대한 반영하되 조사비용을 최소화시킬 수 있는 방안을 모색해내고, 조사의 저항감을 줄이기 위해 사업체와의 협력체제를 구축하고 사전교육 등의 체계적인 조사관리를 마련할 필요가 있음.

장애인 취업지원서비스 통합전달체제 구축에 관한 연구

담 당 자	강동욱 교수(한국재활복지대학)
전 화	031-610-4785
매 수	3 매

I. 주요내용

- 고용안정센터 및 공공직업훈련기관 등 일반취업지원서비스 전달기관(관련기관)의 장애인 고용에 대한 관심도, 업무내용, 애로사항 등에 대한 실태조사 및 선진외국의 장애인고용서비스 전달체제 벤치마킹
- 일반 취업지원서비스 전달기관의 장애인에 특화된 취업지원서비스 확충방안 제시
- 전용 장애인취업지원서비스 전달기관과 일반 취업지원서비스 전달기관간의 업무연계 현황 및 이를 위한 메타조직(장애인공단, 지역별 협의체 등) 운영방안 제시 등

II. 일반취업지원기관의 장애인취업지원서비스 확충방안

1. 취업알선부문

- ① 일반취업기관(고용안정센터)에 장애인 취업알선 전담자와 전담창구 설치
- ② 고용안정센터의 취업알선업무 확대 및 장애담당자 인센티브 부여
- ③ 일반취업기관의 장애인 취업알선 마인드 변화 및 관련 노하우 보완노력 필요
- ④ 일반취업기관 담당직원에 대한 장애인공단의 교육강화, 관련 매뉴얼 제공
- ⑤ 일반취업기관 중 장애인 취업알선 모범기관(예 : 안양고용안정센터) 벤치마킹
- ⑥ 일반기관(고용안정센터)의 장애인 취업알선업무 대국민 홍보강화
- ⑦ 일반취업기관과 장애인 취업기관간 장애인 취업정보 DB, 전산망 공유 및 연계강화
- ⑧ 일원화된 장애인취업지원 전달체제구축과 관련부문 정부지원 확대

2. 직업훈련부문

- ① 장애인 적합훈련프로그램개발 및 사업체 연계
- ② 장애인 직업훈련 전문 과정 개설 및 특성화 지원

- ③ 체계적인 진로지도 및 취업알선 서비스 제공 필요
- ④ 부처, 기관 간 업무조정 및 파트너십 구축 필요
- ⑤ 체계적인 사후관리를 위한 노력
- ⑥ 자격증 취득과 취업의 질 관리
- ⑦ 창업 관련 직업훈련 프로그램 운영
- ⑧ 일반 직업훈련기관(공공직업훈련기관) 장애인 훈련 관련 역할 강화
- ⑨ 일반직업훈련기관 시설개선과 장애인공단의 직업훈련 전문성 강화

Ⅲ. 장애인특화 취업지원기관간 연계와 업무조정

1. 정부부처(노동부, 보건복지부, 교육부)간 연계와 업무조정

- 정부 부처간의 유기적 연계를 구체적 방법은 크게 두 가지가 구분됨. 첫째는 기존 장애인복지조정위원회의 장애인고용정책 조정 및 지원기능을 대폭 강화하는 것이고, 둘째는 대통령 직속기구로 별도의 장애인고용T/F팀(Presidential Task Force on Employment of Adults with Disabilities)이나 국가고용위원회를 설치하는 것임

2. 직업재활수행기관(복지부)과 장애인공단간 연계와 업무조정

- 지역 장애인고용네트워크(2004년 장애인공단 시범사업)를 통한 연계강화
- 양 기관간 업무조정(안) : 직업재활기금사업을 복지부 일반회계사업에 통합, 복지부 직업재활사업의 노동부(장애인공단) 단계별 위탁운영, 복지부 기금사업 효율화 지원강화(노동부와 장애인공단)

3. 특수학교와 장애인공단간 연계와 업무조정

- 관련부처와의 협의체 구성, 지역 장애인고용네트워크(2004년 장애인공단 시범사업) 최대 활용, 전공과 대상자들에 대한 선발, 직업평가, 직업훈련, 배치, 추수지도 등에 대한 운영체제 확립, 전공과 교육과정의 개편 및 전공과 담당교사의 전문성 확보

4. 장애인공단의 업무조정 방향

- 장애인 노동시장의 수요·공급 양측에 초점. 즉 노동공급측면에서는 직업훈련 및 교육, 지원고용, 보조공학, 통합고용, 구인업체 개발, 창업지원 등의 노력을 하고, 노동수요측면에서는 사업주의 장애인 채용시 인센티브 홍보, 고용기회확대를 위한 사업주, 정부 및 지역관련기관들과의 연계와 협력에 중점을 둠

IV. 일반취업기관과 장애특화취업기관간 연계현황 및 메타조직 운영방안

- 장애인공단에서는 2004년부터 인천, 대전, 부산지역을 대상으로 “지역 장애인고용네트워크 시범사업”을 실시하고 있음. 따라서 별도의 메타조직(또는 지역협의체)을 운영하기보다 현재 시행중인 공단의 “지역 장애인고용네트워크 시범사업”을 개선·발전시키는 것이 최선의 대안

대기업 장애인고용확대 방안

담 당 자	염규문 차장 (장애인고용촉진공단 고용개발원)
전 화	031-728-7126
매 수	2 매

□ 대기업 장애인고용 현황

- 민간부문의 장애인 고용률은 정부부문에 비해 상대적으로 저조한 상태

※ 장애인고용률

- 2003년도 민간부문 1.08%, 정부부문 1.87%
 - 2004년도 민간부문(산출중), 정부부문 2.04%(의무고용율 초과달성)
- 30대 기업집단의 장애인고용률은 02년 0.69%, 03년 0.79%로 민간부문 장애인고용률에도 크게 못미치는 실정
 - 또한, '03년말 의무고용사업체 2,141개소 중 장애인 고용률이 1% 미만인 기업이 1,181개소로 전체의 55%에 달함
 - 장애인을 한명도 고용하지 않고 있는 미고용업체는 '03년말 기준 289개에 이룸

□ 장애인고용, 사회적 책임의 실천이자 생존전략 !

- 산업재해에 의한 장애의 발생이 빈번한 우리의 실정에서는 기업의 장애인 고용에 대한 사회적 책임이 더욱 막중
- '기업의 사회적 책임의 이행'에 대한 소비자의 요구 또한 증대되는 추세로, 고객확보의 차원에서도 장애인고용 등 사회적 책임의 실천은 필수
- 기업의 인력다양성 확대는 글로벌 선진기업으로 발전하는 선결요인이자, 급변하는 기업환경 속에서 살아남을 수 있는 생존의 조건

□ 대기업 장애인고용확대 방안

- 장애인고용에 대한 인식 전환 및 고용의지 제고
 - 대기업체 장애인고용을 위해서는 CEO의 장애인고용 의지는 물론 관리자 및 함께 일하게 될 동료들의 인식전환도 필수적임
- 기업에서 원하는 인적자원 육성 및 취업지원체계 마련
 - 기업의 특성에 맞는 맞춤형, 주문식 훈련을 실시하고, 장애인의 장애유형별/정도별 특성에 맞는 개별화 교육을 실시하여, 기업에서 원하는 인적자원 육성
- 다양한 일자리 창출 및 고용모델 개발
 - 장애인 구직자들이 대기업체에 진입할 수 있는 다양한 일자리를 창출하고, 기업에서 보다 쉽게 접근할 수 있는 고용모델 등을 개발하여 장애인고용 활성화
- 체계적이고 종합적인 맞춤서비스 제공
 - 개별적인 서비스 제공보다는 체계적이고 종합적인 패키지 서비스를 제공하여 기업체 별 효과적인 장애인고용 추진
- 장애인고용을 유도할 수 있는 제도적 정비
 - 기업의 자발적인 장애인고용을 유도할 수 있는 장애인고용 사업주 세제감면 혜택 등 다양한 지원방안 정비
- 대기업 장애인고용촉진을 위한 추진기반 정비
 - 기업체 관련 고용정보DB 및 장애인 고급 인력풀을 정비하여, 기업체의 요청이 있을 시 즉각적인 대응이 가능하도록 장애인 인적자원의 수급매칭시스템 강화
- 기업체, 장애인 그리고 기관간 네트워크 강화
 - 기업체, 장애인, 기관간 유기적인 정보공유 체계 및 유대관계를 형성하여 고용환경의 변화에 탄력적으로 대응하면서 장애인고용을 창출할 수 있는 네트워크 강화