

세계장애 동향

GLOBAL
DISABILITY
ISSUES

2021
Vol. 1





「세계장애동향」에 게재된 글은
한국장애인고용공단의
공식입장과 다를 수 있습니다.



ISSUE & THEME

공공부문의 장애인 고용

일본 / 4

일본의 공공부문 장애인고용 현황과 제도

독일 / 10

노르트라인-베스트팔렌(Nordrhein-Westfalen)
주의 공공부문 장애인의 재활 및 참여를 위한 지침

미국 / 17

미국 장애인법(ADA) 제정 이후 장애인 고용
관련 제도 및 정책 변화

호주 / 23

호주의 공공부문 장애인 고용 전략

프랑스 / 29

최근 프랑스 공공부문의 장애인 고용을 위한 노력

세계장애동향

등록번호 성남마0008(2013년 7월 22일) | 2021년 제1호(통권58호) | 발행일 2021년 2월
발행인 조종란 | 발행처 한국장애인고용공단 고용개발원 | 인쇄인 김정열(리드릭)
편집위원장 김언아 | 편집위원 윤상용 전영환 최영수 임지영 | 편집간사 조승희

홈페이지 <http://edi.kead.or.kr> | 전자우편 chosh205@kead.or.kr

Tel 031)728-7191 | Fax 050)3470-0901

주소 13619 경기도 성남시 분당구 구미로173번길 59 | 디자인 · 인쇄 리드릭 02)2269-1919



ISSUE & THEME

공공부문의 장애인 고용



일본의 공공부문 장애인고용 현황과 제도

일본은 공공부문 장애인고용 현황과 관련하여, 매년 두 가지 조사 결과를 발표하고 있다. 2018년 중앙 부처의 장애인 고용 수 부풀리기 문제가 된 이래 공공부문의 장애인 고용에 대한 경각심이 높아졌다¹⁾. 아래에서는 2020년 9월에 발표된 「국가 기관의 장애인 임면(任免) 상황 집계결과」와 「국가 행정기관의 장애인 채용·정착 상황 등 특별조사 집계결과」를 중심으로 일본의 공공부문의 장애인고용에 대해 살펴보고자 한다.

국가기관 장애인 고용 상황

장애인 고용 촉진 등에 관한 법률에 기초하여 민간기업, 국가, 지방공공단체는 법정 고용률을 달성해야 한다. 민간기업 중 노동자 45.5명 이상의 일반 민간기업의 장애인 법정고용률은 2.2%, 독립행정법인이나 국립대학법인 등 특수법인은 2.5%이다. 국가, 지방공공단체(40인 이상)의 법정고용률은 2.5%이다. 도도부현 등의 교육위원회의 법정고용률은 2.4%이다.

1) 이와 관련해서는 세계장애동향 2020년 2월호 「일본 장애인 고용 최신 현황: 국가 공무원 장애인 4,748명 신규 채용」을 참조.

2020년 국가기관 고용 장애인수는 9,336명(전년 7,577명)이며 실고용률은 2.83% (전년 2.31%)이다. 국가 기관에 재직하고 있는 장애인의 수는 전년 대비 23.2%인 1,759명이 증가하였다. 실고용률은 2.83%로 전년 대비 0.52% 상승하였다. 국가 기관은 45기관 중 44기관이 법정고용률을 달성하였다.

2020.6.1. 기준

	법정고용 장애인수의 산정기초 직원수	장애인 수	실고용률	법정고용 달성기관 수	달성비율
계	329,989.5 (328,132.5)	9,336.0 [7,807] (7,577.0)	2.83% (2.31%)	44 / 45 (27 / 44)	97.8% (61.4%)
행정 기관	300,586.5 (299,324.5)	8,563.0 [7,223] (7,184.0)	2.85% (2.40%)	36 / 36 (22 / 35)	100/0% (62.9%)
입법 기관	3,993.0 (3,688.0)	109.5 [83] (101.0)	2.74% (2.74%)	5 / 5 (5 / 5)	100.0% (100.0%)
사법 기관	25,410.0 (25,120.0)	663.5 [501] (292.0)	2.61% (1.16%)	3 / 4 (0 / 4)	75.0% (0.0%)

<표 1> 공공부문 장애인 고용 현황

(출처: 2020 후생노동성 국가 기관의 장애인 임면 상황의 집계결과)

※ []은 실인원 수. 중증장애인은 법률에 근거하여 1명을 2명으로 계산함. 단시간 근무자는 1명을 0.5명으로 계산함.

※ ()는 전년도 현황.

공공부문의 장애인 신규 채용 및 정착 상황

공공부문에서 2019년 10월 23일부터 2020년 6월 1일까지 신규 채용된 장애인은 5,786.5명(실인원은 5,267명)이다. 이직자수는 실인원 876명(정착율은 83.4%)이다. 비정규 직원 중 이직자는 815명이며 이 중 기간 종료에 의한 이직한 사람이 357명(43.8%)이다.

공공부문에 재직 중인 장애인에 대한 만족도 조사에서는 전체 평가에서 만족, 약간 만족으로 응답한 비율이 90.3%이다. 업무 내용과 직장환경에 대해서는 70% 이상이 만족, 약간 만족으로 응답하였다.

[현재 근무하는 부처 및 일에 대한 전체 평가]				
만족	약간 만족	보통	약간 불만	불만
64.4%	25.9%	6.8%	2.0%	0.9%
90.3%			2.9%	
[물리적인 작업 환경에 대한 만족도]				
만족	약간 만족	보통	약간 불만	불만
53.5%	23.1%	14.7%	7.0%	1.7%
76.6%			8.7%	
[장애 배려에 대한 평가]				
장애특성에 맞는 업무분담·업무지시	근무시간	지원자 배치	상황에 따른 재택근무활용	
33.3%	2.9%	6.8%	4.3%	
통근지원	병원통원에 대한 배려	기타		
4.8%	9.2%	17.4%		

<표 2> 공공부문 재직 장애인 만족도 조사 결과

공공부문 장애인의 고용 확대를 위한 실천

공공부문에서는 장애인 고용을 확대하기 위해 다양한 형태로 장애인을 확보하려고 한다.

① 스텝 업 채용

비상근 직원으로 근무한 후 심사를 거쳐 상근 직원이 될 수 있도록 한 제도를 2018년도부터 도입하였다. 심사에 비상근 직원으로 근무한 경력을 평가할 수 있도록 하였다.

② 사전 근무

전형을 거쳐 상근 직원으로 채용할 예정자에 대해 본인이 원할 경우 채용 전에 비상근 직원으로 사전에 고용하는 제도이다. 사전 고용 임기 동안의 근무 실적에 따라 채용 내정을 취소하는 등의 불이익을 줄 수 없다. 사전 고용 임기 동안 담당한 업무를 채용 후에도 동일하게 할 수 있도록 하였으며, 사전 고용이 어려운 경우는 직장 견학, 직장 실습을 할 수 있도록 하였다.

③ 인사 평가 방법 개선

적절한 인사 평가를 위해 장애의 형태 등에 따라 유의해야 할 사항을 정리하여 각 부처에 통보한다. 장애인 공무원의 장애 유형 및 정도를 고려하여 달성 할 수 있는 목표를 설정하고 평가 기간에 그 달성 상황을 평가한다. 평가기간 이전에 면담을 실시하여 목표를 재검토하는 등 유연하게 대처하도록 하였다. 장애인이 원할 경우 취업 지원 기관 담당자 등이 동석하여 의견교환을 활성화 하도록 하였다.

④ 기타

비상근 직원에 대해 장애 특성 등에 따른 적절한 대응을 할 수 있도록 운용 지침을 각 부처에 전달한다. 직무 내용, 근무일, 근무 시간 등은 장애인과 논의하여 정한다. 다음 해에도 비상근 직원으로 근무를 희망할 경우 공모하지 않고 다시 채용할 수 있도록 한다. 가능한 연속해서 고용할 수 있도록 한다.

공공부문 장애인의 고용 우수 사례 발표

공공부문의 장애인 고용을 촉진하기 위해 우수 사례를 발굴하여 사례집을 제작·발표하고 있다. 작년에 발표한 사례 중 지적장애인의 채용 사례, 이원화 직원 모집에 대해 살펴보려고 한다.

먼저, 지적장애인 채용 사례는 직장 실습생을 받아 해당 특별지원학교(특수학교)와 협의하여 업무를 결정하였다. 처음부터 향후 채용하게 되면 담당할 수 있는 업무를 고려하여 실습 내용을 정하였다. 지적장애인 업무 지도 경험이 있는 ‘장애인 지도원’을 채용하고 실습생 지도 및 관리를 담당하도록 하였다. 장애인만 지도원을 이용하는 것이 아니라, 다른 직원이 지도원을 적극적으로 이용할 수 있도록 하였다. 지적장애인과 일한 적이 없는 직원이 ‘장애인 지도원’과 상담할 수 있는 체제를 만들었다. 또한 지적장애인이 사용할 수 있도록 글자는 줄이고 그림을 추가하는 등 알기 쉬운 업무 매뉴얼을 만들었다.

이원화 직원 모집은 직원 모집 단계에서 ‘일반직원’과 ‘가벼운 업무에 종사할 직원’을 이원화하여 모집·채용하는 방법이다. 후생노동성, 도도부현 노동국, 노동기준감독원, 공공 직업 안정소(헬로 워크) 등에서 실시하였다. 가벼운 업무의 경우 장애의 특성을 고려하여 문서 작성 보조, 문서 정리, 우편물의 취급, 불필요해진 문서의 폐기 등을 담당하는 직원을 별도로 모집하는 것이다. 이 이원화 모집 및 채용을 통해 지적장애인을 상근 직원으로 채용할 수 있게 되었으며, 업무와의 매칭을 도모할 수 있어 정착률도 좋은 이점이 있는 것으로 나타났다.

시사점

일본의 경우 공공부문의 장애인 고용이 민간부문의 장애인 고용을 선도할 수 있도록 별도의 고용 현황을 발표하고 있다. 특히, 매년 공공부문 장애인의 정착 상황과 만족도 조사를 실시하고 있다. 아울러, 공공부문의 장애인 고용 매뉴얼을 제작하여 배포하고 있으며, 공공부문 장애인 사례집 및 우수 사례를 발표하고 있다. 오는 봄 3월 1일

부터는 장애인 법정 고용률이 향상될 예정이다. 국가, 지방공공단체는 2.5%에서 2.6%로 향상될 예정이며, 민간기업과 교육위원회 역시 0.1% 향상된다. 이와 같은 꾸준한 노력으로 공공부문의 장애인 고용뿐만 아니라 민간부문의 장애인 고용도 매년 기록을 갱신 중이다. 앞으로 한국에서도 공공부문의 장애인 고용을 촉진하기 위한 체계적이고 일관된 정책이 요구된다.

작성 광정란(강남대학교 특수교육·재활연구소 연구원)
출처 内閣官房. 2020. 「公務部門における 障害者雇用マニュアル」 (2020.01.27. 열람) https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/jinji_b.html#saiyou
厚生労働省. 2020. 「国の行政機関の障害者の採用・定着状況等特別調査の集計結果」 (2020.01.27. 열람) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13257.html
厚生労働省. 2020. 「令和2年 国の機関における障害者任免状況の集計結果」 (2020.01.27. 열람) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13450.html
厚生労働省. 2020. 「公務部門における障害者雇用に関する各種支援策」 (2020.01.27. 열람) https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972_00019.html



노르트라인-베스트팔렌주의 공공부문 장애인의 재활 및 참여를 위한 지침

독일의 사회법전 제9권 ‘장애인의 재활 및 참여법’은 장애인과 관련된 사회적 기본 법이다. 3부로 구성된 이 법은 특히 중증장애인의 통합을 장려하는 내용을 담고 있다. 제1부는 ‘장애인과 장애위험이 있는 사람에 관한 규정’, 제2부는 ‘장애인의 자기 결정적 생활방식을 위한 특별 지원(사회통합지원권)’, 제3부는 ‘중증장애인의 참여에 관한 특별 규정(중증장애인 권리)’에 대한 내용을 다룬다.

모든 연방 주는 사회법전 제9권의 규정을 기본으로 장애인의 고용촉진을 위한 조례를 제정하였다. 이번 글에서는 노르트라인-베스트팔렌주의 ‘공공부문에서 장애인의 재활 및 참여를 위한 지침’의 핵심내용을 사회법전 제9권의 중증장애인 고용과 관련하여 소개하고자 한다. 본 글에서 노르트라인-베스트팔렌주의 지침을 소개하는 이유는 이 주가 공공부문뿐만 아니라 민간영역에서도 중증장애인의 의무고용률이 전국 평균보다 높기 때문이다.

독일은 상시근로자가 20인 이상인 민간 및 공공부문 사업장에 대해 5% 이상 중증장애인 고용의무를 부과하고 있다. 노르트라인-베스트팔렌주는 이미 2011년 5%의 중증장애인 고용의무 할당률을 달성하였으며 이후 이 상태를 계속 유지하고 있다. 2013년 이후 노르트라인-베스트팔렌주의 중증장애인 고용비율은 5.2%로 전국 비율인 4.7%보다 0.5%p 높다. 독일 고용률(Beschäftigungsquote)에는 자영업자와 미니잡 노동자를 제외한 사회보험에 가입된 피고용자만 포함되기 때문에 고용률은 취업률(Erwerbstätigkeitsquote)보다 낮다. 미니잡 노동자에는 월 근로소득 450 유로 미만 또는 연 70일 이하 고용된 노동자가 포함된다.

공공과 민간부분을 구별하여 살펴보면 특히 공공부문의 의무고용 이행률이 2010년 6.7%에서 2016년 7.1%로 상승하였으며, 이는 독일 평균보다 0.5%p나 높은 수치이다. 민간고용주의 의무고용 이행률도 같은 기간 4.4%에서 4.7%로 증가하였는데, 이는 필

수한도인 5%를 여전히 달성하지 못하였지만 독일 평균보다는 0.6%p 높은 수치이다 (<표 1> 참조).

(기준: %)

연도	NRW			독일		
	전체	공공부문	민간부문	전체	공공부문	민간부문
2010	4.9	6.7	4.4	4.5	6.4	4
2011	5	6.9	4.4	4.6	6.5	4
2012	5.1	7	4.5	4.6	6.6	4.1
2013	5.2	7	4.6	4.7	6.6	4.1
2014	5.2	7.1	4.7	4.7	6.6	4.1
2015	5.2	7.1	4.7	4.7	6.6	4.1
2016	5.2	7.1	4.7	4.7	6.6	4.1

<표 1> 2010~2016 독일과 NRW 주의 중증장애인 의무고용 이행률

(출처: Lätzsch et al., 2020: 100)

1. 일반규정

노르트라인-베스트팔렌주의 공공부문에 대한 장애인의 재활 및 참여 이행 지침(이하 지침)은 고용주로서 중증장애인에 대한 특별한 보호 및 지원 의무를 명시하며 중증장애인 실업자 모집을 촉진하기 위한 것이다.

이 지침은 사회법전 제9권 외에 일반 평등대우법(Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz)의 차별금지, 노르트라인-베스트팔렌주의 장애인평등법(Behindertengleichstellungsgesetz) 및 UN의 장애인권리협약, 그리고 중증장애인 및 장애인을 상대하는 기타 모든 법적 규정을 준수한다.

지침이 규정하는 “기관”에는 관청, 주의 시설 및 기업뿐만 아니라 전문대학을 포함한 대학 및 사법행정기관(법원, 검찰청, 형사기관 등)이 포함된다. 또한 주는 주가 감독하거나 승인한 대체학교와 주의 계열사에도 이 지침을 적용하며, 지방자치단체 및 지방자치단

체조합과 주의 감독을 받는 공법상의 단체, 시설 및 재단도 지침을 준수하도록 권고한다.

지침은 인사를 담당하는 간부와 직원들이 법적 배려의무(Fürsorgepflicht)와 촉진 의무(Förderungspflicht)를 효과적으로 이행할 수 있도록 하기 위하여 이들을 위한 심층교육과정에서 사회법전 제9권과 추가 규정에 관한 내용을 정기적으로 다루도록 규정하고 있다.

2. 보호받는 사람들

이 지침에서 의미하는 중증장애인은 사회법전 제9권 규정에 의거한 중증장애인(장애정도가 50 이상) 및 동등한 지위를 가진 준중증장애인(장애정도가 30 이상 50 미만)이다. 보호받는 대상으로서 “공무원”이라는 용어에는 판사와 검사도 포함된다. 또한 이미 고용된 자로서 중증장애인 또는 준중증장애인으로 인정받으려는 자는 중증장애인대표위원회에게 도움을 요청할 수 있다.

3. 중증장애인의 권익 보호 협력

포괄대리인(Inklusionsbeauftragter)은 장애인 보호업무에서 고용주로부터 전권을 위임받은 자로 중증장애인대표위원이 없더라도 모든 기관에 선임되어야 한다. 즉, 고용주는 중증장애인의 업무에서 고용주 자신을 책임 있게 대리할 포괄대리인을 선임해야 하며, 필요한 경우 여러 포괄대리인을 선임할 수 있다. 포괄대리인은 가능하면 본인이 중증장애인이어야 한다. 고용주의 포괄대리인은 임명된 후 포용사무소의 훈련조치 또는 이와 유사한 지속교육에 참여해야 한다. 포괄대리인은 고용주에게 부과된 의무가 이행되고 있는지에 특히 유의해야 한다.

중증장애인의 이익을 위해서는 중증장애인대표위원, 직원대표, 평등담당관 또는 기관운영진, 그리고 고용주의 포괄대리인 사이에 긴밀하고 신뢰할 수 있는 협력이 보장되어야 한다. 이를 위해 기관운영진 또는 고용주의 포괄대리인과의 정기적인 회의를 통해 중증장애인 직원의 요구 사항이 충족되어야 한다.

4. 고용의무

사회법전 제9권 제154조에 따라 중증장애인 고용의무는 공공부문과 민간부문에 전적으로 적용된다. 즉, 상시 20인 이상 근로자를 고용하는 민간 및 공공 고용주는 전체 근로자의 5% 이상을 중증장애인으로 고용하여야 한다. 이때 여성 중증장애인은 특별히 배려하여야 한다. 이와는 별도로 상시 40인 미만 근로자를 고용하는 고용주는 중증장애인 1명을 고용하여야 하며, 상시 근로자 수가 60인 미만인 경우 중증장애인 2명을 고용하여야 한다. 또한 장애의 종류나 정도 때문에 근로생활에 특별한 어려움이 있는 중증장애인 또는 50세 이상의 중증장애인을 고용하고 직업교육을 위한 자리, 특히 직업훈련생을 위한 일자리를 제공하는 고용주는 이 일자리 중의 적절한 비율을 중증장애인으로 채워야 한다. 중증장애인 1명이 직업훈련에 참여할 경우 의무고용자 2명을 고용한 것으로 인정하며, 직업훈련 후 고용된 첫 해도 동일한 기준을 적용하여 인정한다.

직업훈련 기간 동안 장애정도가 30 미만이거나 장애정도가 결정되지 않은 청소년 장애인 및 청년장애인도 중증장애인으로 동등하게 인정된다(사회법전 제9권 제151조 제4문).

노르트라인-베스트팔렌주는 중증장애인 고용의무의 사회정책적 중요성 때문에 적합한 지원자를 의무고용률 이상으로 고용하는 것을 시급한 과제로 보고 있다. 이러한 입장 때문에 의무고용률 이행과 관련하여 하나의 사업장 내에서 그리고 여러 개별 사업장들 사이에서 부서 간의 다양한 조건들을 조정할 수 있게 되었다. 공공부문 의무고용률이 달성되지 못한 경우, 사업장의 부서들은 - 법적으로 그리고 실질적으로 가능한 경우 - 주에서 추가 고용부담금을 지불하지 않기 위하여 채우지 못한 의무고용 할당량의 50% 이상을 장애인작업장 및 시각장애인 작업장과 공공계약을 체결하도록 한다.

5. 공공 고용주의 특별의무 및 채용

타 법률이 특정 인적 대상의 우선적 채용과 고용의무를 규정한다 하더라도 그 법률이 중증장애인을 위한 특별규정에 따른 중증장애인 고용의무에서 고용주를 면제할 수 없다. 고용주는 중증장애인대표위원의 참여 하에 빈 일자리가 중증장애인, 특히 지역

노동공단, 노동공동체(Arbeitsgemeinschaft) 또는 승인된 지자체 기관에 구직자로 등록된 중증장애인으로 채워질 수 있는지 여부를 조사할 의무가 있다.

공공 고용주인 관청은 자체 일자리를 검토한 후 공석이 될 일자리, 곧 충원될 일자리, 새로운 일자리를 노동청에 조기에 신고한다. 이 신고는 구인공고에 동의한 것으로 간주한다. 중증장애인이 이러한 일자리에 지원하거나 연방노동청 또는 연방노동청이 위임한 통합전문가로부터 제안을 받는 경우 중증장애인은 채용면접에 초대된다. 빈 일자리에 동등하게 적합한 구직자가 있을 경우 중증장애인에게 우선권을 부여하여야 한다(사회법전 제9권 제165조).

중증장애인이 자신의 경력에서 특정 직위만 가질 수 있는 경우 필요한 최소 신체적 성 수준은 주어진 것으로 간주되어야 한다. 중증장애인은 장애로 인해 근무능력을 조기에 상실하게 된 경우라도 공무원으로 고용될 수 있다.

채용승낙과 동시에 무리가 없는 한 중증장애인 근로자를 위하여 신입자의 참여 하에 장애인 친화적인 근무환경을 형성하는 데 필요한 조치를 취하여야 한다.

6. 고용

상급자는 중증장애인 근로자의 전반적인 상황을 파악하고 당사자가 동의하는 경우 개별 대화를 나눌 의무가 있다. 이는 상급자가 중증장애인이 모든 다른 직원과 마찬가지로 직무를 수행할 수 있도록 지원하기 위한 것이다. 상급자는 이와 관련하여 필요한 지원을 제공해야 한다.

중증장애인은 고용주를 상대로 다음의 내용을 청구할 권리가 있다.

- 자신의 능력과 지식을 가능한 한 완전히 발휘하고 향상할 수 있는 업무
- 직업적 발전을 촉진하는 사내 직업교육 조치에서의 우선적 고려
- 사외 직업교육 조치 참가 시 예상되는 범위에서의 편의
- 일자리, 노동환경, 노동조직 및 노동시간 조정뿐만 아니라 기업의 시설, 기계 및 장치를 포함한 일자리의 장애인 친화적 설비 및 유지
- 일자리에 필요한 기술 지원

중증장애인은 업무를 수행할 때 활동보조인의 지원을 받을 권리가 있다. 중증장애인은 스스로 활동보조인을 고용하거나 기관의 부서에 활동보조인을 구해달라고 선택할 수 있다. 모든 경우에 기관은 이를 지원하고 책임 영역 내에서 모든 조치를 취해야 한다.

7. 근무 관련

고용주는 시간제 일자리 설치를 촉진하며 통합청은 고용주를 지원한다. 장애의 종류나 정도 때문에 짧은 근로시간이 필요한 경우 중증장애인에게는 시간제 근무에 대한 기본 권리가 보장된다(사회법전 제9권 제164조제5항). 근무 시간과 휴식 시간은 중증장애인의 능력과 필요에 따라 근로시간 규정에서 벗어날 수 있다. 그러나 정규 주간 근무시간을 줄여서는 안 된다.

중증장애인이 요구할 경우 초과근무를 면제하며, 이로 인해 어떠한 불이익도 발생해서는 안 된다.

근로계약을 통해 재택근무를 도입한 부서는 각 서비스 계약 조건을 전제로 중증장애인의 신청에 응해야 한다. 부서가 결정하기 어려운 경우나 보조금 지급이 가능한 경우 통합전문서비스 및 관할 포용사무소에 적시에 문의할 수 있다. 중증장애인대표위원회는 재택근무 계약 체결에 참여해야 한다.

8. 고용보장보조금

중증장애인이 장애로 인해 일시적으로 뿐만 아니라 지속적으로 현저히 감소된 업무 성과(30~50%)를 수행할 경우, 예기치 못한 부담을 보상받기 위해 통합전문기관들의 참여 하에 조정금에서 재정 지원을 신청할 수 있다. 서로 다른 장애를 가진 모든 직원에 대한 공정한 절차와 동등한 대우를 위해 중립기관(공공의료진, 의료보험조합 소속 의료진, 통합청의 기술자문부서, 통합전문기관)에서 성과 부진 정도를 평가한다.

이상 노르트라인-베스트팔렌주가 중증장애인 고용을 촉진하기 위하여 제정한 지침의 핵심 내용을 살펴보았다. 노르트라인-베스트팔렌주는 중증장애인 노동영역에서 선

도적인 역할을 한 주이다. 노동예산(Budget für Arbeit)을 이미 2008년에 도입한 것이 한 예이다. 노동예산은 장애인작업장에서 종사하는 장애인이 1차 노동시장으로 진입할 수 있도록 사회부조를 담당하는 기관이 지원하는 편입지원금을 의미한다. 노동예산은 2016년에야 연방참여법(Bundesteilhabegesetz)이 제정되면서 비로소 연방 전체에 도입되기 시작하였다.

노동예산은 장애인작업장에서 종사하는 장애인이 일반 1차 노동시장으로 진입할 수 있도록 사회부조를 담당하는 기관이 직접 지급하는 고용지원금이다. 중증장애인을 고용한 고용주는 노동예산을 통해 장애인에게 지급하는 임금의 75%까지 임금보조금(2021년 1월 기준 월 최고 1,316 유로)을 받을 수 있으며, 고용된 중증장애인은 활동보조인과 같은 직장에서의 동반서비스(Begleitung am Arbeitsplatz)를 받을 수 있다.

노르트라인-베스트팔렌주는 공공부문에서의 중증장애인 고용을 촉진하기 위하여 세부적인 지침을 마련하고 이를 공공기관뿐만 아니라 주의 감독을 받는 시설 및 단체까지 최대한 적용함으로써 전국 평균보다 훨씬 높은 중증장애인의 고용률을 달성해왔다. 우리나라에서 장애인 고용정책을 발전시키는 데 있어 독일연방방법뿐 아니라 사회정책 영역에서 선도적인 역할을 하는 개별 연방 주의 조례를 분석함으로써 더 많은 시사점을 도출할 수 있을 것이다.

작성 남현주(가천대학교 사회복지학과 교수)

출처 Lätzsch, R., Wattenberg, I., Hornberg, C. & Arhelger, A. (2020). Teilhabebericht Nordrhein-Westfalen. Bericht zur Lebenssituation von Menschen mit Beeinträchtigungen und zum Stand der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Düsseldorf: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen).
Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen.
Sozialgesetzbuch IX
betanet. (2021). Budget für Arbeit.
Retrieved from <https://www.betanet.de/budget-fuer-arbeit.html> 2021.02.13.



미국 장애인법(ADA) 제정 이후 장애인 고용 관련 제도 및 정책 변화

미국 노동부의 장애 고용 정책부(Office of Disability Employment Policy)는 지난 2020년 미국 장애인 권리 보호를 위하여 1990년 제정된 미국 장애인법(Americans with Disabilities Act, 이하 ADA)이 제 30주년을 맞이했다고 전했습니다. 하지만 미국 장애인법 제 30주년을 맞이한 2020년에도 12월 기준으로 발표된 공공 및 민간부문 장애인 고용률은 29.4%로 여전히 비장애인 고용률 70.9%에 비하여 낮게 나타났습니다. 장애인 고용 증진을 위하여 매해 10월에는 미국 모든 주에서의 장애인 고용 활성화 필요성을 널리 알리는 캠페인인 미국 장애 고용 인식의 달(National Disability Employment Awareness Month)을 실시하고 있는데, 이 캠페인의 2020년 주요 테마는 '장애인의 접근성과 기회 증가(Increasing Access and Opportunity)'로 미국의 공공부문 장애인 고용 활성화에 대한 고민과 노력이 지속적으로 이루어지고 있음을 보여줍니다.

하지만 2019년 미국 노동통계 보고서에 따르면 생산연령(16-64세) 기준으로 전체 미국 장애인 고용률은 30.9%로 비장애인 고용률 74.6%보다 두 배 이상 낮았습니다. 공공부문 장애인 근로자의 비율(13.3%)은 낮은 수치였지만, 이 수치는 비장애인 근로자 비율(13.3%)과 같았습니다. 이러한 동일한 수치는 공공부문에서 장애인 고용 활성화를 위한 노력과 결실들을 보여주고 있습니다.

이는 미국의 제도적인 노력들의 결과로 1973년 미국의 재활법(Rehabilitation Act of 1973)은 공공부문에서의 장애인 고용에 모범을 보이고 차별을 방지하기 위하여 제정된 선구적인 법입니다. 이러한 미국의 재활법을 토대로 2000년 7월 26일 발표된 행정명령 13163(Executive Order 13163)에서는 5년 동안 100,000명의 공공부문에서의 장애인 고용을 목표로 하는 내용을 담았습니다. 그리고 2010년 7월 26일 발표된 행정명령 13548 (Executive Order 13548)에서는 장애인 고용을 다시 한 번 강조하며 공공부문이 앞장서서 좋은 본보기가 되어야 한다고 강조합니다.

또한, 2021년 미국은 전세계적인 팬데믹 코로나-19의 영향으로 경기 침체와 높은 실업률을 경험하고 있으며 그 영향은 새해에도 지속될 것이라고 예측합니다. 미국의 장기적인 실업과 빈곤의 파급력은 비장애인에 비하여 장애인의 삶에 더 많은 영향을 미칠 수 있으며 최근 코로나-19에 따른 장애인 고용현황과 활성화 방안에 대한 연구에서는 팬데믹 이후에도 부족한 일자리와 과도한 인력으로 고용 취약 계층인 장애인의 구직 활동 및 일자리 유지가 어려울 것이라고 합니다. 그러므로 연구에서는 코로나-19 때와 비슷한 노동력 과잉과 일자리 부족 현상이 지속되었던 미국 경기 대침체(2007-2009년) 전후에 장애인 고용을 위하여 실질적인 노력(Disability inclusion practices)을 시행한 회사 및 고용주를 통하여 향후 포스트 코로나-19 사회 속에서 공공과 민간부문에서 함께 장애인 고용을 위한 대비책을 고민해야 한다고 강조합니다.

30주년을 맞이한 미국 장애인법(ADA)을 먼저 살펴보면 이 법률은 1990년 제정되었으며 이는 1964년 제정된 시민권법과 1973년 제정된 미국의 재활법(The Rehabilitation Act of 1973)에 토대를 두고 있습니다. 이는 장애인이 동등한 시민으로서 누려야 하는 기본적인 권리와 함께 이들이 비장애인과 차별받지 않으며 주류 사회에 통합되어 살아가는 것에 취지를 둔 법률입니다. 법률의 내용은 장애인의 인권, 권익옹호 및 보호에 대한 다양한 조항을 포함하지만 특히나 장애인의 독립생활에 있어서 직업의 중요성을 강조합니다.

이렇듯 재활법과 미국 장애인법은 장애인 고용에 대한 사회적 인식개선과 기회의 증가에 큰 기여를 했습니다. 특히 미국 재활법은 중증장애인이 우선적으로 직업을 찾고 가질 수 있도록 서비스 지원을 규정했다는 점에서 큰 의미를 가집니다. 또한, 미국 장애인법 타이틀 I(ADA Title I)은 15명 이상의 직원을 두고 있는 고용주에 대해서는 장애인 고용과 관련된 모집, 채용, 승진, 훈련, 급여 등을 통한 고용의 기회와 평등성을 규정하고 있습니다. 장애인은 일정한 고용인원이 있는 공공 및 민간부문의 고용주에 대하여 미국장애인법 타이틀 I을 적용하고 있습니다. 해당 정보는 균등고용위원회(Equal Employment Opportunity Commission, 이하 EEOC)를 통하여 자세하게 전달하고 있습니다.

미국 장애인법과 재활법은 지원고용(Supported employment), 내담자 개별화된 재활계획(Individualized Written Plan) 등의 직업 훈련, 서비스 지원제도 및 직업

재활 프로그램에 대한 구체적인 규정을 포함하고 있으며, 장애 관련 국가 기관이 이러한 장애 고용 지원을 전문적으로 행할 수 있도록 법적으로 규정했습니다. 이러한 지원은 재활서비스청(Rehabilitation Services Administration)에서 관리 및 시행을 하고 연구적인 지원은 국립장애 및 재활연구소(National Institute on Disability, Independent Living, and Rehabilitation Research, 이하 NIDILRR)에서 하고 있습니다. 또한, 국가장애평의회(National Council on Disability)는 장애와 관련된 국가 및 지역 내 기관에서 장애인이 사회 속에서 다양하게 경험하고 있는 독립, 통합, 그리고 경제적인 자립에 대한 결과 보고를 담당합니다. 이 기관은 지역과 국가에서의 장애인을 위한 프로그램의 생성 및 지원의 필요성에 대한 인식개선을 위한 활동을 담당하고 있습니다. 마지막으로, 미국에서는 장애를 비롯하여 인종, 종교, 민족 등의 이유로 고용과 관련된 차별에 대한 적극적인 개입을 하기 위하여 1965년에 균등고용위원회(EEOC)를 설립했습니다. 장애인의 고용 차별에도 힘쓰고 있는 이 고용 위원회의 설립 근거에는 미국 장애인법도 포함되어서 장애인 고용 연방법인 장애인법 타이틀 I의 활발한 집행을 담당하고 있습니다. 장애인은 구직 및 고용 유지의 과정에서 개인이 경험한 고용과 관련된 차별을 경험한 뒤 180일 이내에 고용 위원회에 접수할 수 있습니다. 이는 지역 기관을 통해서 고용 위원회에 접수가 되는 경우에는 접수 기간이 300일까지 연장됩니다.

미국의 장애인 고용 위원회에서는 매해 고용 차별 민원을 접수한 뒤에 공식적인 조사와 중재를 위한 안건을 추려내며 장애인 및 안건 접수자를 대신하여 접수된 차별 민원과 관련하여 고용주에 대한 장애 고용 차별에 대한 민사 소송을 제기할 수 있습니다. 또한, 공공부문에 대하여 접수된 민원에 대해서는 판결을 내리기도 합니다. 최근 활동이 가장 활발했던 2011년을 보면 고용위원회에서 성공적인 사례라고 하는 고용 차별 민원이 마지막 단계인 소송으로 가기 전 민원 단계에서 조정된 케이스의 숫자가 전년도에 비하여 약 18% 늘어났습니다. 같은 해에 약 23,446명의 장애인을 포함한 접수자의 고용 차별 민원을 조사 및 집행한 결과 고용 차별과 관련된 중재, 고용주 혜택 중지, 승소 등을 통해 재정적, 비재정적인 혜택을 가져왔습니다.

미국 장애인법(ADA) 30주년 이후의 제도적인 변화는 1992년 재활법 개정(Rehabilitation Act Amendments)부터 시작됩니다. 이 개정안에는 재활의 가장 중

요한 목표를 '직업재활'이라고 하며 장애인 고용을 강조합니다. 이 개정안에서는 장애인의 제한보다는 고용 가능성을 중요시 여기며 서비스 자격 대상이 되는 장애인은 자주적으로 직업재활 목표와 서비스에 대해 선택권과 결정권이 있다고 했습니다. 1996년 고용 기회 세금 감면(Work Opportunity Tax Credit)은 고용률이 특히 저조한 장애인과 같은 취약 계층을 고용하는 회사에 대한 정부 세금 감면을 해주겠다는 내용입니다. 1998년 성인 장애인 고용에 대한 정부 대책 (Presidential Task Force on Employment of Adults with Disabilities)을 발표했는데 이는 기존의 정부 프로그램을 조사하여 성인 장애인 고용과 관련된 장벽을 최소화 시키는 것에 목표를 두었습니다. 같은 해 1998년 노동력 투자법(Workforce Investment Act of 1998)는 구직자 및 고용주에 대한 정부 직업 교육, 훈련 등의 서비스를 지원하는 내용이었는데, 섹션 188에서는 구체적으로 장애인에 대한 서비스와 기술적인 접근에 대한 차별을 금지한다는 내용을 포함합니다. 1999년의 근로 기회 및 인센티브 향상법(Ticket to Work and Work Incentives Improvement Act)은 장애인 구직자가 일을 구하고 난 후에도 최소한의 건강 및 재정적 보증을 유지할 수 있도록 했습니다. 2000년도에는 미국 장애인법 10주년을 맞이하며 행정명령 13163(Executive Order 13163, Increasing the opportunity for individuals with disabilities to be employed in the federal government)이 시행되었습니다. 이는 공공부문의 장애인 고용을 더욱 활성화 시키는데 도움이 되었습니다. 2000년 발달 장애인 지원법(Developmental Disabilities Assistance and Bill of Rights Act)에서는 발달 장애인에 대한 서비스 및 고용 지원과 함께 이들이 유급 노동 기회를 통하여 좀 더 지역사회에 통합되는 것을 장려했습니다. 2001년에는 장애 고용 정책부(Office of Disability Employment Policy)가 생겼으며 이는 미국 최초로 장애인의 고용과 관련된 업무만 담당하는 독립적인 기관으로 공공 노동 정책에 기반을 둔 국가 기관을 설립하기 위한 법률입니다. 2004년의 보조 기기 법(Assistive Technology Act)의 한 부분으로 고용주가 장애인 노동자들이 고용 환경에서 보조 기기를 사용할 수 있도록 지원하는 내용을 포함합니다. 2008년 미국 장애인법 개정안(Americans with Disabilities Acts Amendments Act of 2008)은 이전의 미국 장애인법과 달리 '장애'를 해석하는 것보다 실제로 행해지고 있는 장애 차별을 살피고 줄이는 것을 목표로 개정되었습니다. 2009년 장애 고용 캠페인이

미국 노동부의 장애 고용 정책부에서 처음 시작되어 매해 10월마다 장애인의 고용과 관련된 인식 개선 및 현황 보고를 담당하고 있습니다. 2010년에는 장애인이 공공부문과 관련된 시설을 이용할 때 편리함을 지원하기 위하여 Americans with Disabilities Act Standards for Accessible Design 법률을 제정하였으며 이는 기존의 미국 장애인법 타이틀 II와 III을 수정한 내용입니다. 2010년 장애 고용 계획법(Disability Employment Initiative)에서는 미국 장애 고용 정책부가 정부의 고용 훈련부서와 함께 9개의 주를 먼저 상대로 노동시장에 막 진입을 시작한 청년 장애인과 성인 장애인 중에서 실직을 하거나 장애 관련 사회 보장 연금을 받는 이들에 대한 고용 훈련 및 기회의 증가를 목표로 했습니다. 2014년 노동 기회 증진(Workforce Innovation and Opportunity Act)에서는 1998년에 구직자를 위한 고용 관련 서비스와 고용주와의 매칭 관련 서비스를 업데이트한 법입니다. 섹션 188에서는 주 정부 기관, 미국 잡 센터 그리고 재활 관련 기관에서는 장애인이 서비스 참여에 있어서 공평한 기회와 개인에게 적합한 편의 제공(Accommodations)을 받을 권리가 있다고 강조합니다. 2014년의 더 나은 삶을 성취하기 위한 법(Achieving a Better Life Experience Act)은 장애인이 고용을 통해서 저축을 할 수 있도록 세금 혜택이 있는 계좌설립을 따로 하여 이들이 기존에 받고 있는 장애혜택에 대한 손실을 최소화 시킬 수 있도록 지원했습니다. 장애인의 경쟁고용 증진을 위한 위원회(Advisory Committee on Increasing Competitive Integrated Employment for Individuals with Disabilities)는 기존의 장애인 고용 슬로건과 함께 경쟁 고용에서의 장애인의 기회와 접근성 향상을 위한 위원회로 체결되었습니다. 또한, EEOC에서는 재활법의 섹션 501에서 규정되었던 공공 부문에서 12% 장애인 고용률 의무화 그리고 장애인들 중에서도 취업이 어려운 지적, 중증, 그리고 정신 장애인들에 대한 고용률을 2%로 의무화 시키는 것에 대한 집행 상황을 모니터링하며 장애인 고용의 중요성을 강조하였습니다. 2017년에는 장애로 인해 필요한 개인적인 보조 기구들에 대한 지원을 법적으로 규정하였습니다.

2018년 미국의 장애 고용 정책부와 사회보장부에서는 8개의 주 기관에 대하여 장애인이 일자리 유지 및 직장 복귀를 위하여 행하고 있는 서비스에 대한 평가를 하는 RETAIN 프로그램을 실시했습니다. 이는 장애인을 비롯하여 고용주, 그리고 이들의 재활에 관련되어 있는 전문가들이 함께 장애인이 일을 할 수 있는 실제적인 전략을 연

구하는 데 도움이 되었습니다. 2019년에는 처음으로 미국 노동부 통계에서 공식적으로 장애 고용과 관련하여 통계 수치를 발표하기 시작했습니다. 또한, 2019년에는 재활법의 섹션 503에 초점을 둔 리뷰를 시행하는 것을 의무화 했습니다. 이는 공공부문 및 공공기관과 계약관계를 맺고 있는 고용주들을 포함하고 있으며 이는 장애인 고용에 있어서 고용 과정 및 이후에 장애와 관련된 차별을 방지하기 위한 섹션 503의 실행력을 살피기 위함입니다. 마지막으로 2019년에는 장애 고용 활성화에 기여한 민간 부문(공공기관과 계약관계의 고용주 포함)에 대한 포상을 하는 Excellence in Disability Inclusion Award로 2020년 3월에는 대중적으로 잘 알려져 있는 CVS Health와 PepsiCo가 수상한 바 있습니다.

이렇듯 미국은 장애인 고용에 대한 접근성과 기회를 더욱 확대하기 위하여 장애인법(ADA)이 처음 제정된 이후 30년 동안 꾸준히 장애인 고용과 관련된 제도 및 정책의 변화와 발전을 해왔습니다. 코로나-19로 인하여 위축된 노동 시장 속에서도 2021년 미국의 장애인 고용을 위하여 '장애인의 접근성과 기회 증가' 키워드는 여전히 강조될 것으로 보입니다.

작성 박미량(위스콘신 메디슨대학교 재활상담 박사과정)

출처 Office of Disability Employment Policy Website. Disability Employment Statistics. Available at: www.dol.gov/agencies/odep/research/statistics. Accessed Jan 24, 2021).
Office of Disability Employment Policy Website. Disability Employment Statistics. Available at: <http://www.bls.gov/news.release/pdf/disabl.pdf>. Accessed Jan 24, 2021).
Kampfe, C. M., Wadsworth, J. S., Mamboleo, G. I., & Schonbrun, S. L. (2008). Aging, disability, and employment. *Work*, 31(3), 337-344.
Job Accommodation Network (2020). Aging. <https://askjan.org/disabilities/Aging.cfm>.
Frankel J. The United States is officially in recession thanks to the coronavirus crisis. *The Guardian*: 2020. <https://www.theguardian.com/business/2020/june/16/us-recession-coronavirus-crisis>
Fogg NP, Harrington PE, McMahon BT. The impact of the Great Recession upon the unemployment of Americans with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation* 2010; 33(3): 193-202.
Chan F, Tansey TN, Iwanaga K, Bezyak J, Wehman P, Phillips BN, Strauser DR, Anderson C. Company characteristics, disability inclusion practices, and employment of people with disabilities in the post COVID-19 job economy: A cross sectional survey study. *Journal of Occupational Rehabilitation* 2020: 1-11.
미국 재활법의 이해. 직업재활연구 2003년 13권 1호 p.205-233.
<https://www.eeoc.gov/employers/coverage-0>
<https://www.eeoc.gov/disability-discrimination>
https://en.wikipedia.org/wiki/Equal_Employment_Opportunity_Commission
<https://www.dol.gov/agencies/odep/ada30/timeline>
<https://askearn.org/topics/laws-regulations/rehabilitation-act/>
<https://www.ada.gov>
<https://www.ada.gov/cguide.htm>
<https://www.opm.gov/policy-data-oversight/disability-employment>

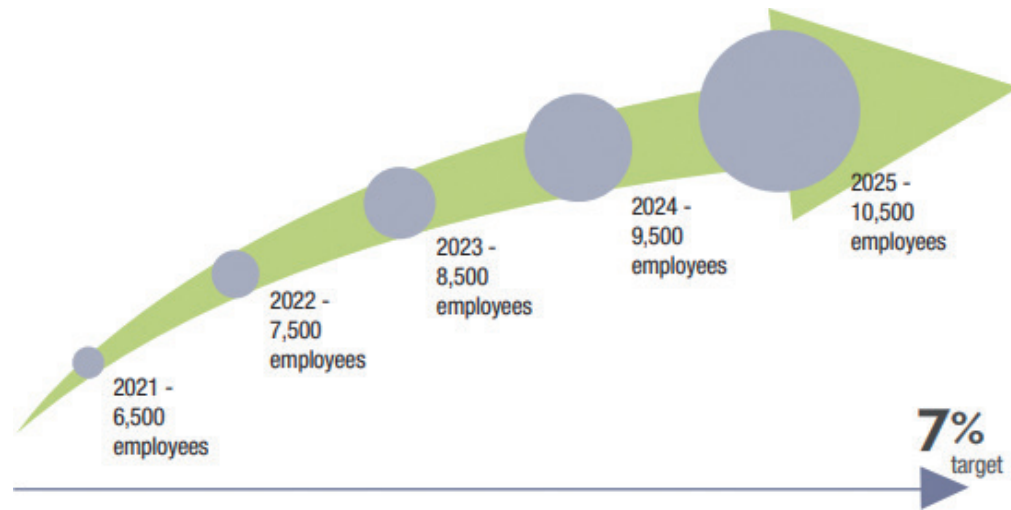


호주의 공공부문 장애인 고용 전략

1. 배경

호주 정부는 2020년 12월 '국제장애인의 날'에 즈음하여 공공부문에서 장애인 고용을 확대하고 유지하기 위한 전략을 발표했다. '2020-2025 호주 공공부문 장애인 고용 전략(Australian Public Service Disability Employment Strategy 2020-2025, 이하 장애인 고용 전략)'이라는 이름의 보고서는 다양한 이해관계집단의 의사를 수렴하여 개발되었다. 이 전략 수립에는 호주 공공부문 관리자, 공공부문 장애인 공무원, 호주 인권위원회(Australian Human Rights Commission) 산하 장애인 차별금지 위원회(Disability Discrimination Commission), 장애인 옹호 그룹 및 단체, 장애인 고용서비스 제공자들, 비장애인 공무원, 청년 장애인 등이 설문조사, 포커스 그룹 인터뷰, 워크숍 등을 통해 참여했다.

본 전략은 호주 공공부문에서 장애인 고용에 대한 관심이 감소되고 있는 추세를 전환하기 위한 대응책으로 수립되었다. 지난 30년 동안 공공부문에서 장애인 근로자의 비율은 감소해왔다. 1986년 6.8%였던 수치는 2020년 현재 4.0%로 줄어든 상태다. 이에 호주 정부는 2025년까지 공공부문 장애인 고용을 7%까지 상승시킨다는 새로운 목표를 설정했다. 이는 2025년까지 추가적으로 최소 4,500명, 혹은 매년 평균적으로 최소 1,600명의 장애인을 더 고용한다는 것을 의미한다.



<그림1> 공공부문 장애인 고용 목표

(출처: Australian Public Services Commission, 2020)

‘장애인 고용 전략’은 공공부문 장애인 고용이 장애인 개인, 공공부문, 그리고 더 나아가 지역사회에 가져올 혜택을 명시하고 있다. 우선, 장애인 개인에게 고용은 역량강화의 기회가 되고, 사회적 연계성을 강화하고, 재정적인 독립과 생활수준을 향상시키며, 자존감을 증가시킴으로써 건강을 증진하는 효과를 가진다. 공공부문은 장애인을 더 많이 고용함으로써 인재 자원(Talent pool)을 확장하고, 장애인 인구비율에 부합하도록 공공부문 인력 구성을 개선(Better representation)하며, 장애인의 생애 경험과 욕구를 실제 정책에 더 잘 반영할 수 있는 이점을 가진다. 지역사회 관점에서는 무엇보다도 노동력의 다양성이 강화되고, 더 많은 사람들이 의미 있는 고용에 종사하게 되고, 실질적으로는 장애인의 사회복지 의존 욕구를 감소함으로써 재정 운용에도 기여하게 된다.

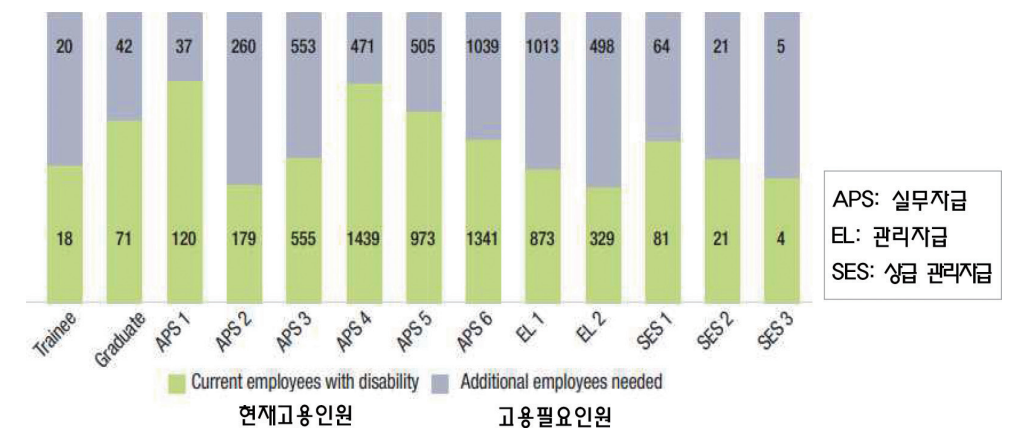
장애인 고용 증가는 단지 추가 고용의 증가만으로는 달성하기 어렵다. 즉, 포용적인 직장문화(Inclusive culture)와 장애인에게 유연한 근무환경 등을 통해 고용된 장애인이 장기로 근무할 수 있도록 보유(Retention)하는 것이 중요한 것이다. 더불어, 장애인 인구 집단 내의 다양성에도 주목을 할 필요가 있다. ‘장애인 고용 전략’은 여성 장애

인, 다문화 배경 장애인, 원주민 장애인, 그리고 성소수자 장애인 등 장애인 내에서도 특히 고용 장벽을 경험하는 하위 인구집단들의 고용률을 제고하는 데에도 관심을 기울이고 있다.

2. 장애인 고용 증가를 위한 집중 실행 목표 및 계획

1) 더 많은 장애인을 모집하고 장기 보유하기

‘장애인 고용 전략’이 설정한 장애인 고용률 목표에 따라 향후 5년 내에 현재보다 2배 정도의 추가 고용이 이루어져야 한다. 이를 달성하기 위해 공무원 직급별로 추가 모집 계획이 수립되어 있다. 참고로 호주 공무원 직급 체계는 세 단계로 분류된다. 가장 낮은 단계는 실무자급(Australian Public Service, APS)이며, 상위단계에 관리자급(Executive Level, EL), 그리고 상급 관리자급(Senior Executive Service, SES)있다. 현실적으로 관리자급보다는 고용기회가 많은 실무자급에 더 많은 고용을 촉진할 계획이며, 이는 젊은 장애인들에게 공공부문 진출의 기회를 더 많이 제공하는 것을 의미한다.



<그림 2> 직급별 고용 증가 계획

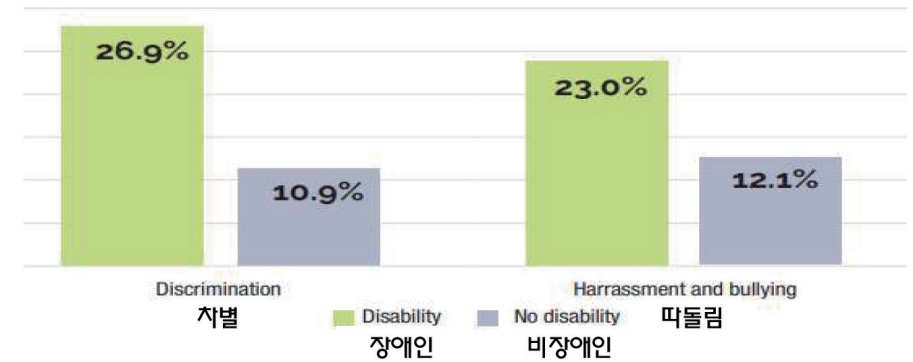
(출처: Australian Public Services Commission, 2020)

노동시장 경험이 상대적으로 부족한 젊은 장애인의 공공부문 진출을 촉진하기 위해 진입 경로를 확대하고, 현행 채용 방법과 체계에 내재된 장벽을 제거하는 것이 필요하다. 젊은 장애인이 공공부문 노동시장에 진입하는 경로를 최대한 제공할 필요가 있으며, 구체적으로 인턴십, 실습, 대학졸업자 할당(Graduate positions), 기타 특수 프로그램 등을 제공할 계획이다. 실무자급과 함께 관리자급 채용을 위한 고용 경로는 상대적으로 제한적일 수 있는데, 이를 극복하기 위해서는 적극적 우대 조치(Affirmative measures) 혹은 역차별 조치를 활용할 계획이다. 장애인 적극적 우대조치의 일환으로 호주 정부는 ‘장애인 채용 제도(Recruit Ability Scheme)’를 운영하고 있다. 지원자가 장애인인 경우 자신의 장애 보유를 미리 선언하는 제도이며, 채용인은 이에 기반하여 장애를 고려한 개별적인 접근을 취할 수 있다.

장애인이 공공부문 노동시장에 진출하기 어려운 장벽은 다양하다. 무엇보다도 채용과정에서 장애인은 장애라는 이유로 불이익을 경험할 수 있다. 호주의 차별금지법(Disability Discrimination Act 1992)은 장애가 채용 결정의 이유가 되는 것을 금하고 있다. 법적으로 장애에 근거한 차별을 금함과 동시에 포용적인 채용은 지원자로 하여금 지원하는 기관이 장애인 친화적이며 장애인을 피고용인으로 맞이할 준비가 되어 있다는 자신감을 갖도록 해야 한다. ‘호주 공공부문위원회(Australian Public Service Commission)’는 모든 채용 기관과 협력하여, 현행 채용 과정을 검토하고 포용적인 채용을 위한 대안들을 마련, 실행하기 위한 노력할 계획이다.

2) 접근가능하고 포용적인 직장 문화와 근로환경 제공하기

장애인 피고용인 수를 늘리는 것은 장애인 고용 증대의 일부분일 뿐이며, 더 중요한 것은 장애인의 장기 고용 유지이다. 이를 위해서는 무엇보다도 채용 기관의 태도와 사고방식을 변화시키고, 이를 위한 컨설팅을 제공하는 것이 필요하다. 장애인 근로자는 공공부문에서도 차별과 따돌림 등의 피해를 경험할 확률이 비장애인 근로자에 비해 훨씬 높다. 장애인 근로자는 승진 등 경력관리 측면에서도 상대적 불이익을 경험할 확률이 높고 따라서 직장 만족도가 상대적으로 낮다. 이러한 직장 문화를 개선하기 위해서는 관리자급의 역할이 중요하며, 인식개선을 위한 직무교육(Professional Development) 등을 체계적으로 제공할 계획이다.



<그림 3> 공공부문 장애인 차별과 따돌림

(출처: Australian Public Services Commission, 2020)

포용적인 조직문화를 구축하는 것은 인식개선 노력만으로 충분하지 않다. 제도화된 접근이 요구됨에 따라 공공부문 직장에 ‘장애인 지원 담당관(Disability Liaison Officer)’이 배치될 계획이다. 장애인 지원 담당관은 장애인 근로자의 직장생활을 지원하는 역할을 담당하게 된다. 또한 기관의 관리자의 영향력에서 벗어난 독립적인 지위에서 공정한 판단을 할 수 있도록 하며, 장애인 근로자를 위해 관리자에게 조언과 안내를 제공할 수 있다.

장애인 근로자의 장기 고용 유지를 위해 관심을 두어야 할 또 다른 점은 접근성(Accessibility)이다. 접근성은 장애인 근로자가 직장에서 자신의 역량을 발휘하는데 있어 장벽이 없는 것을 의미한다. 장벽은 물리적일 수도 있고, 비물리적일 수도 있다. 물리적 장벽을 제거하기 위해 공공부문 기관들은 장애인들을 위한 일상생활 보조도구(Assistive technology)를 확보하고 있어야 할 뿐만 아니라 직장의 물리적 공간과 사무용품 등은 ‘호주 건축 표준(Australian Standard)’을 따르도록 의무화되어 있으며, 보편적 설계(Universal design)를 실행하도록 권장되고 있다. 비물리적인 장벽이란 근로자들을 위한 서비스에 대한 접근, 디지털 및 정보기술에 대한 접근과 관련되며, 승진 기회에 대한 접근도 포함된다. 뿐만 아니라 장애인 근로자가 특정 기관이나 업무에 적합하지 않을 경우 직무 이동을 용이하게 해주는 지원 제도(Workplace Adjustment Passports)도 포함된다.

3. '장애인 고용 전략' 실행 관리

7%라는 고용률은 가시적인 목표 달성을 위해 분명 중요한 지표다. 각 기관들은 연차보고서(Annual reports), 진행보고서(Mid-strategy progress report), 그리고 최종평가보고서(Final evaluation) 등을 통해 고용률 개선 과정을 최신화하고 보고해야 한다. 그러나 고용률만이 정책의 성공을 의미하지는 않는다. 목표를 달성하는 과정에서 공공부문이 배운 점들과 조직문화 그리고 직장문화의 변화가 더욱 중요한 성공의 지표가 될 수 있다. 각 기관들은 장애인 고용 최고운영책임자(Chief Operating Officer)를 임명하고, '핵심성과지표(Key Performance Indicators)'를 개발하고 실행해야 한다. '호주 공공부문위원회'는 각 기관들의 경험을 서로 공유하고, 공공부문을 넘어서서 민간부문과 산업계, 그리고 학계로까지 확장하기 위한 역할을 담당하게 된다.

작성 정용문(경남대학교 사회복지학과 교수)
출처 Australian Public Service Commission (2020a) Australian Public Service Disability Employment Strategy 2020-25, https://www.apsc.gov.au/sites/default/files/apsc_-_disability_strategy.pdf
Australian Public Service Commission, 2020b) RecruitAbility scheme: A guide for applicants, <https://www.apsc.gov.au/recruitability-scheme-guide-applicants>



최근 프랑스 공공부문의 장애인 고용을 위한 노력

현재 프랑스에서 장애인고용을 지원하는 법적 장치들로는 장애인고용의무제(6%), 차별금지원칙, 직업적 편입 조치에 대한 협약 의무, 일반적인 접근성 원칙 등이 대표적이다. 이 장치들은 민간과 공공부문에서 동일하게 핵심으로 작용하고 있다. 이번 호에서는 프랑스 공공부문의 장애인고용을 위한 최근의 노력을 알아보기 위해 장애인고용의무제의 최근 개혁 내용, 관련 주요 기관의 역할 현황, 그리고 노력의 결과로서 나타나는 공공부문에서의 장애인고용 현황을 살펴본다.

1. 장애인고용의무제의 제도적 개선 현황

최근 장애인고용정책의 실효성에 대한 비판이 크게 제기되었고, 이 맥락 속에서 2018년 9월, 직업적 미래에 대한 선택의 자유에 관한 법률(Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel)이 제정되어 장애인고용의무제를 개혁했고 2020년 1월 1일부터 시행에 들어갔다. 주요 내용을 보면 아래와 같다.

1) 장애인고용정책 공식토론의 정기화와 장애인고용의무 고용비율의 주기적 재설정

위 2018년 법률은 5년마다 장애인 고용과 관련된 토론을 의회에서 열고 그 과정에서 장애인고용의무의 고용비율을 새롭게 정하도록 규정했다. 이를 통해 장애인고용정책은 주요 의제 중 하나로 자리잡게 됐고, 1987년 정해진 이후 변하지 않았던 장애인고용의무의 6% 기준선도 조정할 수 있게 됐다. 2025년 의회 토론에서 결정될 새로운 고용기준선은 6% 보다 낮을 수 없으며 장애인 출현율, 장애인노동자 인정 수, 노동시장 내 장애인노동자의 상황 등을 참조하여 설정된다.

2) 장애인노동자 고용신고의무의 확대

2020년 1월 1일부터 장애인노동자 고용에 대한 신고의무가 전 사업체로 확대되었다. 기존에는 직원이 20명 미만인 사용주는 신고 의무가 없었다. 이러한 확대는 소규모업체에 고용된 장애인노동자의 규모를 정확하게 파악하고 이들에게 고용서비스를 제공하기 위함이다. 신고절차도 온라인에 기초한 사회적 기명신고(DSN, La déclaration Sociale Nominative)로 단일화해 대폭 간소화했다.

3) 장애인고용의무 적용 사업체의 실질적 확대

1987년 이후 장애인고용의무제는 20인 이상의 직원을 고용한 경우에 적용되고 있다. 기존에는 하나의 사업체를 20명 미만의 여러 작업장으로 나누어 운영하면 이 작업장을 기준으로 고용의무제가 적용되었기 때문에 고용의무제를 피할 수 있는 문제가 있었다. 하지만 2018년 법률은 나뉜 작업장이 아니라 전체 사업체를 기준으로 고용의무제를 적용하고, 고용의무를 준수하지 않았을 경우에 해당 전체로서의 사업체가 그에 따른 분담금을 부담하도록 함으로써 이러한 문제를 제거했다. 뿐만 아니라 전체 사업체를 기준으로 하는 것은 사회보험료와 같은 다른 사회분담금의 적용 수준과의 같은 것이므로 일관성을 갖추게 됐다.

4) 장애인고용의무 노동자 수 및 분담금의 산출방식의 개선

기존에는 12월 말의 직원 수를 기준으로 장애인고용의무 적용 수를 산출했으나, 2020년부터는 연평균 직원 수를 기준으로 산출하도록 변경됐다. 그리고 50세 이상의 장애인노동자를 고용했을 때는 1.5명으로 가중치를 두어 계산하도록 바꿨는데, 이는 50세 이상의 장애인은 일자리를 찾거나 기존의 고용을 유지하기가 상대적으로 더 어렵다는 현실 때문이다.

프랑스는 장애인고용의무 적용 수를 산출할 때 직접 고용의 경우만이 아니라 장애인고용과 연관이 깊은 비용이나 계약을 고용한 것으로 여겨 그만큼 공제해준다. 기존에는 이러한 공제항목이 13가지가 있었다. 2018년 법은 이 공제항목들을 고용 창출 및 고용유지와 직접적 연관성이 강한 것을 중심으로 정비했고 공제의 상한선은 장애인고용의무 적용 수의 10%로 유지시켰다.

5) 장애인노동자 미고용에 대한 분담금 징수체계 개선

기존에는 Agefiph(민간부문)과 FIPHFP(공공부문)이 장애인고용의무를 지키지 않아 내야 하는 분담금을 징수했다. 하지만 2020년부터는 사회보장분담금 및 가족급여 징수연합(Urssaf)과 농업사회공제조합기금(Caisse de la Mutualité Sociale Agricole)이 이를 대체했다. 이로 인해 동일 기관에서 사회보장을 위한 여러 분담금을 통합·징수함으로써 일관성을 갖게 됐다.

2. 주요 기관과 활동

1) 공공부문 장애인 직업편입을 위한 기금(FIPHFP)

공공부문 장애인 직업편입을 위한 기금(FIPHFP)은 2005년 「장애인의 권리 및 기회 평등, 참여 및 시민성을 위한 법률」에 의해 도입됐다. 이 기금은 장애인고용의무를 지키지 않아 내는 분담금을 재원으로 하며 장애인노동자의 직업적 편입을 공공부문에서 촉진함에 있어 핵심적인 역할을 담당한다. 기금의 주요 활동은 <표1>과 같이 요약할 수 있다.

고용 접근 촉진	<ul style="list-style-type: none"> • 장애인노동자의 일상생활과 직업생활의 조건 향상을 위한 지원 • 생활보조기구 지원, 이사 지원, 휴가 지원 • 이동조건 향상(이동교통수단 지원, 자동차 청소 지원) 및 작업장 내 물리적 이동성 향상 지원
고용 편입 및 유지를 위한 조건 마련	<ul style="list-style-type: none"> • 자체 장애인정책 개발 및 발전을 위한 사업주 동행서비스 제공 • 장애인노동자 채용 지원 • 견습 보상금, 견습생 재정 지원금, 직업편입장려금, 실습보상금 • 장애인노동자의 직위 및 업무 조정 • 직장 생활 내 일상적 활동 보조서비스 지원 • 후견인제도 운영
장애 관련 기술 및 지식의 지속성 보장	<ul style="list-style-type: none"> • 장애인노동자 대상 직업(재)교육 제공 • 비장애인 동료 대상 교육 제공 • 장애 관련 정보 제공 및 감수성 향상 • 장애인을 위한 동행서비스 및 후견인 역할에 대한 교육

<표 1> 공공부문 장애인 직업편입을 위한 기금(FIPHFP)의 주요활동 목록

(출처: FIPHFP, Catalogue des interventions du FIPHFP: version 11, 2020)

2) 장애인고용을 위한 다년협약

장애인노동자의 고용을 위한 포괄적인 전략을 정해야 하는 공공기관은 공공부문 장애인 직업편입을 위한 기금(FIPHFP)과 다년협약을 체결한다. 이 협약은 공공기관으로 하여금 자신이 속한 지방자치단체의 특수한 맥락에 적합하고 인원수의 예상 변동에 부응하는 활동을 추진할 수 있도록 이끌어준다. 또한 장애인의 채용 및 고용 유지의 과정, 고용주의 목표 설정, 향후 취해야 할 조치 등을 적절하게 구성하는데 도움을 줌으로써 장애인 고용촉진의 조건을 마련해준다.

장애인노동자 고용유지 지원서비스센터(Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés Sameth, 이하 SAMETH)는 장애인 고용유지를 위한 지원서비스를 제공한다. 무엇보다도 장애인노동자가 건강상의 문제로 자신의 직위나 업무에 적합하지 않게 되었을 때 고용유지를 위한 적절한 방법을 찾아냄으로써 부당하게 해고되는 것을 방지하는 활동에 초점을 둔다. 이 기구는 각 도에 설치되어 있고, 공공부문을 위해서는 FIPHFP, 민간부문을 위해서는 Agefiph로부터 재정을 지원받는다.

3) 공공부문에서의 장애인고용의무제 현황

프랑스는 고용 관련 통계를 낼 때 민간부문, 공공부문(보조계약 외), 공공부문(보조계약), 공공부문 외 공공조직, 공공재정 기반 민간조직, 공기업 등 6개의 부문으로 분류한다. 이 중에 공공부문(La fonction publique)에 포함되는 것은 공공부문(보조계약)과 공공부문(보조계약 외) 뿐이며 공기업(Entreprise publique) 등의 나머지 부문은 제외된다. 본 기사에서의 공공부문도 이 기준에 따른다.

2017년 기준으로 공공부문은 약 580만 명을 고용하고 있으며 이는 전체 고용 중 20.3%를 차지한다. 이러한 공공부문 다시 중앙정부 부문, 지방정부 부문, 보건의로 부문으로 나뉘어 자료를 산출하는데, 2018년을 기준으로 하면 <표2>와 같다.

구분	전체(명)	전일제(%)	시간제(%)
중앙정부 공무원	2,470,283	84.6	15.4
지방정부 공무원	1,915,415	73.7	26.3
보건의로 공무원	1,178,622	77	23
공무원 전체	5,564,320	79.2	20.8

<표 2> 2018년 말 기준 공공부문 근로자 수

(출처: Ministère de la Transformation et de la Fonction publique, 'Rapport annuel sur l'état de la fonction publique-édition 2020', 2020)

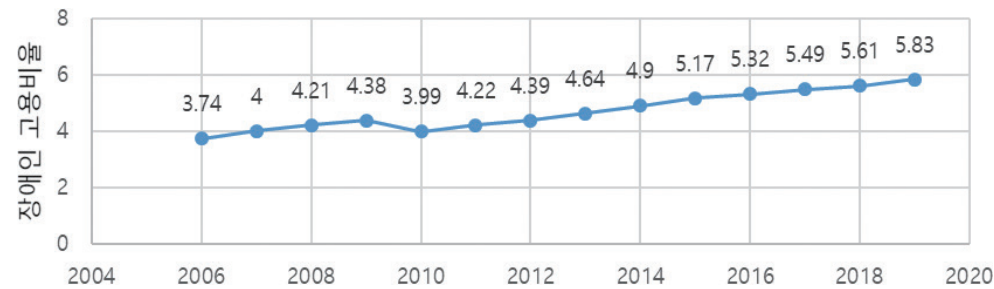
위 공공부문 노동자 중 장애인고용의무제에 의해 고용된 장애인노동자(Travailleurs handicapés)의 수는 2019년 기준으로 261,319명이며 이는 공공부문 전체 고용의 5.83%에 해당한다(<표 3> 참고). 장애인의무고용의 기준선인 6%에는 아직 미치지 못한 수준이다. 3개의 하위부문별로 보면 지방정부 부문에 속한 장애인노동자의 수가 111,493명으로 가장 많으며 장애인노동자 고용률도 7.04%로 의무고용 기준선을 넘어섰다. 반면 중앙정부는 아직도 4.86%에 머물러 있다.

	중앙정부	지방정부	공공보건의로	공공부문 전체
고용 수(명)	95,353	111,493	54,473	261,319
전체 고용 대비 비중(%)	4.86	7.04	5.79	5.83
직접 고용 비중(%)	4.67	6.7	5.54	5.58

<표 3> 2019년 기준 공공부문의 장애인 고용 현황

(출처: FIPHFP, 'Dossier de presse : Bilan et résultats 2019', 2019)

사실 프랑스의 경우, 장애인의무고용제가 도입된 이후 초기에는 공공부문에서의 의무고용 실적이 그다지 좋지 않았다가 최근 10여년 사이 장애인 고용률이 크게 증가하여 2019년에는 5.83%로 6%에 거의 근접해 있다(<그림 1> 참고).



<그림 1> 프랑스 공공부문 장애인노동자 고용비용 추이

(출처: FIPHFP, 「Dossier de presse : Bilan et résultats 2019」, 2019)

공공부문의 고용비용이 급증한 이유는 앞서 말한 2005년 「장애인의 권리 및 기회 평등, 참여, 그리고 시민성을 위한 법률」이 분담금의 부과를 공공부문에도 도입했기 때문이다. 1987년 「장애인노동자 고용 촉진을 위한 법률(Loi en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés)」은 장애인 고용의무제를 법적 제도로 명시적으로 인정하면서 그 동안 형식적으로 존재하던 고용의무제의 내용을 체계적으로 정비했다. 이때 고용의무비율 6% 기준선도 민간부문과 공공부문에 동시에 도입되었다. 하지만 고용의무 위반 시 부과되는 분담금은 민간부문에만 적용되었고 공공부문에는 적용되지 않았다. 2005년 법률은 이를 공공부문으로 확대했고, 그 이후로 공공부문의 장애인노동자 고용비용은 크게 향상되었다.

4) 분담금 규모

장애인고용의무제 미이행 시 부담하는 분담금은 다소 복잡하다. 우선 법적 기준선인 6%보다 낮으면 부족한 고용자 수가 계산된다. 그러나 만약 사업체가 노동법에서 규정하고 있는 특정 비용을 사용했거나 특정계약을 체결했다면 이에 따라 공제 가능한 고용자 수가 산출되고 이 수만큼 앞서 계산한 부족한 고용자 수가 줄어들게 된다. 사용주는 이러한 공제로도 6%에 도달하지 못하는 경우에 한해 분담금을 지불하게 된다. 최종적인 분담금의 액수는 시간당최저임금(Salaire minimum interprofessionnel de croissance, 이하 SMIC)을 기준으로 직원 수 규모에 따라

차등적으로 적용되며 부족 인원수 1명당으로 계산된다. 이를 정리하면 <표4>과 같다. 그리고 할당된 장애인노동자 수를 3년 연속으로 하나도 채우지 않은 회사에게는 직원의 수에 상관없이 부족인원 1명당 시간당최저임금(SMIC)의 1,500배의 분담금을 부과한다. 2019년 기준, 공공부문에서는 약 1억854만유로(환화 약 1472억 원, 환율 1유로=1,355.75원)의 분담금을 납부하였다.

상시근로자 수	분담금	비고
20명 이상 250명 미만	400*시간당 SMIC	부족 인원 1명당 4,100유로
250명 이상 750명 미만	500*시간당 SMIC	부족 인원 1명당 5,125유로
750명 이상	600*시간당 SMIC	부족 인원 1명당 6,150유로

<표 4> 2021년 기준 장애인고용의무 위반 시 부과되는 분담금(2021년 SMIC 적용)

(출처: <https://www.legisocial.fr/reperes-sociaux/calcul-contribution-agefiph-2021.html>)

작성 이권능(정책연구소 함께살기 소장)

출처 DARES, "L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2018 : Le taux d'emploi direct en équivalent temps plein stagne pour la deuxième année consécutive", 『DARES Résultats』, N.038, 2020/11.
FIPHFP, Catalogue des interventions du FIPHFP : version 11, 2020.
-----, 「Dossier de presse : Bilan et résultats 2019」, 2019.
Ministère de la Transformation et de la Fonction publique, 「Rapport annuel sur l'état de la fonction publique-édition 2020」, 2020.
Ministère du Travail, 「Réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés」, 2018.
Vie publique, "OETH, AAH... : quelle politique pour l'emploi des personnes handicapées ?", 『Eclairage』, 2019/4/15.
<https://www.legisocial.fr/reperes-sociaux/calcul-contribution-agefiph-2021.html>
전환과 공공부문 관할 부 : <https://www.transformation.gouv.fr/>
노동, 고용, 직업적 편입 관할 부 : <https://travail-emploi.gouv.fr/>
장애인 담당 부 : <https://handicap.gouv.fr/>
공공부문 장애인 직업편입을 위한 기금(FIPHFP) : <http://www.fiphfp.fr/>
Vie publique, "OETH, AAH... : quelle politique pour l'emploi des personnes handicapées ?", 『Eclairage』, 2019/4/15.
Ministère du Travail, 「Réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés」, 2018.
분담금 징수는 민간기관인 경우에는 장애인직업편입기금운영협회(Agefiph, Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), 공공부문인 경우에는 공공부장래인직업편입기금(FIPHFP, fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique)이 담당함
Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
FIPHFP, 「Dossier de presse : Bilan et résultats 2019」, 2019.
Inspection générale des affaires sociales, Handicaps et emploi, Rapport thématique 2019-2020 de IGAS, 2020, p.23.

이기자 코로나19 지키자 장애인일터

코로나19로 힘든 시기를 보내고 있는
장애인고용 사업주와 장애인 근로자를 응원합니다!
함께하면 이겨낼 수 있습니다. 장애인 일터를 지켜주세요!

한국장애인고용공단도 함께 뛸겠습니다!

1. 고용장려금 신속 지원체계 구축(분기 단위 ⇒ 월 단위 지급)
2. 특별고용업종 및 고용위기지역 고용부담금 납부기한 연장
 - 특별고용업종: 관광숙박업 등 4개 업종 6개월 연장(3.16.~9.15.)
 - 고용위기지역: 거제시 등 6개 지역(4.5.~12.31.), 목포·영암(5.4.~12.31.)
3. 유급휴가, 휴업수당 지급기간 고용장려금 지급기간에 산입
 - 휴업수당 지급기간은 '20.2월 부터 '국가 감염병 위기경보' 해제일이 포함된 월까지
4. 취업성공패키지 훈련참여 수당 인정범위 확대
 - 코로나19 확진 또는 격리로 인해 훈련 결석시 출석인정 및 훈련수당 지급
5. 직무지도원, 근로지원인 등 장애인근로자 지원 인원에 대한 수당 지원
6. 직장 내 장애인 인식개선 교육 강사양성과정 실기 재평가 기한 연장 등

※ 장애인고용 이탈률 Zero달성을 위해 장애인고용공단도 함께 뛸겠습니다.
자세한 사항은 공단 누리집(www.kead.or.kr) 참조 <문의처: 1588-1519>



취업지원

취업 전 준비부터 취업 후
적응까지 체계적 지원



직업능력개발

장애인이 능력을 키워
취업할 수 있도록 지원



기업지원

기업의 장애인고용 준비부터
관리까지 체계적 지원



연구개발

장애인고용의 미래를 여는
연구개발 사업 수행

장애인고용 30년,
함께 하는 도약!
1990-2020



☎ 1588-1519 www.kead.or.kr

ISSN2234-1226