

碩 士 學 位 論 文

指 導 教 授 李 允 魯

장애인의무고용제도 확대 방안에
관한 연구

-공공부문을 중심으로-

A Study on the Activation of Quota System
for Persons With disability
- Focusing on Public Sectors -

2001年 8月 日

漢城大學校行政大學院

福祉行政學科

社會福祉專攻

崔 承 熙

碩士學位論文

指導教授 李允魯

**장애인의무고용제도 확대 방안에
관한 연구**

**A Study on the Activation of Quota System
for Persons With disability**

위 論文을 行政學 碩士學位論文으로 提出함

2001年 8月 日

漢城大學校行政大學院

福祉行政學科

社會福祉專攻

崔 承 熙

崔承熙의 行政學 碩士學位論文을 認定함

2001年 8月 日

審査委員長 (印)

審査委員 (印)

審査委員 (印)

목 차

표목차	iii
국문요약	v
제 1 장 서 론	1
제1절 연구 필요성 및 목적	1
제2절 연구 범위와 방법	5
제 2 장 이론적 배경	6
제1절 장애인고용의 이론적 기초	6
1. 장애인고용의 이념	6
2. 장애인고용제도의 유형	10
3. 장애인의무고용제도의 이론	12
1) 장애인고용의 배경	12
2) 장애인의무고용제도의 기본방향	14
3) 법률상 공공부문의 장애인의무고용	16
제2절 장애인 취업현황과 문제점	18
1. 장애인 취업현황	18
1) 장애인 취업현황	18
2) 공공부문의 장애인의무고용 이행 현황	23
2. 노동시장에서의 장애인 차별	25
3. 노동시장에서의 장애인 취업을 저조의 원인	27
제3절 공공부문 의무고용제도 확대 방안에 관한 논의	28
1. 장애인 문제에 대한 정부개입의 정당성	28

2. 장애인의무고용의 경제적 효과	34
3. 외국의 의무고용제도	36
제4절 선행 연구	41
제 3 장 연구방법	43
제1절 조사연구	43
제2절 조사대상 및 측정도구	43
제3절 조사방법	45
제 4 장 연구결과 및 분석	46
제1절 조사응답자의 사회인구학적 특성	46
제2절 장애인공무원의 일반적 특성에 대한 분석	50
제3절 장애인공무원의 직무태도의 요인별 특성 분석	53
제4절 장애인의무고용제의 효과성 인식에 대한 분석	60
제5절 장애인의무고용제도가 장애인 인식개선에 긍정적인지에 대한 분석	66
제6절 인구사회학적 특성에 따른 의무고용제도의 의견에 대한 차이 분석	73
제 5 장 결론 및 제언	77
참고문헌	86
부 록	89
ABSTRACT	93

표 목 차

(표 1) 2000년도 전국 장애인 추정수	18
(표 2) 재가 장애인의 연령별 취업 인구 및 실업률	19
(표 3) 장애인과 비장애인의 경제활동참가율 및 실업률 비교	20
(표 4) 재가 장애인의 장애유형별 경제활동참가율 및 실업률	21
(표 5) 장애인과 비장애인의 경제활동 분야	22
(표 6) 연도별 고용의무사업체 장애인고용현황	23
(표 7) 국가 및 지방자치단체 장애인고용현황	24
(표 8) 장애인 고용실태 비교	24
(표 9) 연도별 국가 및 지방자치단체 장애인고용현황	24
(표 10) 외국의 장애인의무할당고용제	40
(표 11) 설문지 조사의 구성	44
(표 12) 조사응답자의 인구사회학적 특성	49
(표 13) 장애인공무원의 일반적 특성에 대한 평균값	50
(표 14) 장애인공무원의 일반적 특성에 대한 응답 분포①	51
(표 15) 장애인공무원의 일반적 특성에 대한 응답 분포②	51
(표 16) 장애인공무원의 일반적 특성에 대한 응답 분포③	52
(표 17) 장애인공무원의 일반적 특성에 대한 응답 분포④	53
(표 18) 장애인공무원의 직무태도에 대한 평균값	54
(표 19) 자신의 직무 흥미성에 대한 응답 분포	55
(표 20) 직무의 장래성과 자기발전에 대한 응답 분포	55
(표 21) 자신의 직무수행에서 활용도에 대한 응답 분포	56

(표 22) 승진의 적절성에 대한 응답 분포	57
(표 23) 공무원 생활중 불평등한 대우에 대한 응답 분포	58
(표 24) 업무환경 개선의 필요성에 대한 응답 분포	58
(표 25) 특별한 업무분야 개발 필요성에 대한 응답 분포	59
(표 26) 장애인의무고용제의 효과성 인식에 대한 평균값	61
(표 27) 장애인의무고용제의 효과성 인식에 대한 응답 분포①	61
(표 28) 장애인의무고용제의 효과성 인식에 대한 응답 분포②	62
(표 29) 장애인의무고용제의 효과성 인식에 대한 응답 분포③	63
(표 30) 장애인의무고용제의 효과성 인식에 대한 응답 분포④	64
(표 31) 장애인의무고용제의 효과성 인식에 대한 응답 분포⑤	64
(표 32) 장애인의무고용제의 효과성 인식에 대한 응답 분포⑥	65
(표 33) 의무고용제의 인식개선에 대한 평균값	67
(표 34) 장애인의무고용제의 인식개선에 대한 응답 분포①	67
(표 35) 장애인의무고용제의 인식개선에 대한 응답 분포②	68
(표 36) 장애인의무고용제의 인식개선에 대한 응답 분포③	69
(표 37) 장애인의무고용제의 인식개선에 대한 응답 분포④	70
(표 38) 장애인의무고용제의 인식개선에 대한 응답 분포⑤	70
(표 39) 장애인의무고용제의 인식개선에 대한 응답 분포⑥	71
(표 40) 장애인의무고용제의 인식개선에 대한 응답 분포⑦	72
(표 41) 장애인의무고용제의 인식개선에 대한 응답 분포⑧	73
(표 42) 성별에 따른 정부기관의 업무효율성에 대한 의견차이	74
(표 43) 임용시기에 따른 의무고용제의 인식개선에 대한 의견차이	75
(표 44) 장애 정도에 따른 불평등한 대우에 대한 의견차이	76

국 문 요 약

우리 나라는 장애범주의 확대와 2000년 “장애인실태조사” 그리고 『장애인고용촉진법』 시행 10년의 경과와 2000년 『장애인고용촉진및직업재활법』 개정을 통하여 국가기관의 의무고용이 강제규정으로 바뀐에 따라 고용을 준수를 지키지 않을 수 없는 상황에 놓여 있다. 정부도 사회의 한 구성체로써 인식한다면 정부를 구성하는 장애인공무원들의 직무에 대한 고충이나 태도에 대한 정확한 이해는 그들의 태도 변화와 창조적 다양한 업무 수용을 더욱 용이하게 할 것이다. 소수라하여 그들을 단순히 법규나 제도 등과 같은 구조적인 측면에 중점을 두어 보호, 관리의 대상으로만 보고 방치한다면 장애인공무원이 느끼는 소외는 더욱 가속화될 수 밖에 없다고 본다.

따라서 본 연구는 다음과 같은 목적을 가진다.

첫째, 장애인고용의무를 갖고 있는 해당 정부기관들의 장애인 의무고용 이행실태를 분석하고 외국의 경우와 비교분석을 통하여 우리 나라 정부가 시행해 온 장애인 의무고용 이행 성과의 문제점을 파악하여 향후 국가 책임 하에 의무고용의 확대 방안을 모색해 보고자 한다.

둘째, 현재 해당정부기관들의 피고용대상자인 장애인공무원들의 관점에서 현직 장애인공무원들의 직무태도 그리고 의무고용제도에 대한 장애인공무원들의 의견을 분석한 실증적 연구를 통해 장애인들이 현대 사회에 경쟁력 있게 대응할 수 있는 직업중의 하나인 공무원 채용에 있어 양적인 확대의 필요성을 실증하는데 그 의의가 있다.

이러한 연구목적을 달성하기 위해 본 연구에서는 문헌연구와 조사연구를 병행하였으며, 문헌연구에서는 공공부문 중심으로 장애인고용의 이론적 체계와 현황 및 선행연구의 성과 등을 고찰하였고, 특히 장애인 고용정책의 성과에 대해서 현재의 한국장애인고용촉진공단을 중심으로 한 연구에서 장애인고용은 경증 장애인 위주로 진행되고 있으며 의무고용이행사업주들은 장애인고용 보다 부담금 납부를 선호하고 있다는 사실에서 장애인고용촉진정책의 실효성에 의문을 제기하고 있다. 그리고 정책의 측면에서 장애인고용을 위해 장애인복지의 장기계획을 수립하거나,

국가 책임성을 강조하고 있으며, 고용촉진법령을 제정하고 직업재활훈련 프로그램의 개선을 주장하며, 법적인 의무고용 범위의 확대와 기업경영의 측면에서는 기업경영의 사회적 책임모델을 제시하면서 고용주의 자발성을 강조하고 있다. 마지막으로 장애인의 직업재활과정에서는 장애인 자신의 능력개발을 중시하고 있다.

따라서 본 연구는 장애인고용에 대한 선행연구들이 포괄적 접근으로 공공부문과 민간부문으로 구체적 발전방향을 제시하는데 미흡했다고 판단되어 공공부문으로 범위를 설정하고 피고용 당사자인 장애인공무원들의 직무태도와 의무고용제에 대한 실증적 의견 분석을 통하여 장애인 의무고용제도 시행 10년의 성과와 2000년 「장애인고용촉진및직업재활법」 개정으로 강제규정으로 강화된 국가책임성과 공공부문의 장애인의무고용 확대방안을 찾아보고자 하였다.

조사연구는 설문지를 통한 조사를 실시하여 장애인공무원들의 일반적 사항, 장애인공무원의 직무태도, 장애인의무고용제의 효과성에 대한 인식, 의무고용제의 장애인 인식개선에 대한 의견 등을 알아보았다.

조사대상은 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용인원 중 2001년 4월 현재 고용되어 있는 장애인공무원을 중앙행정기관, 지방자치단체, 교육청 및 기타헌법기관별로 층화하고 각 소집단의 크기를 비율에 따라 구성하였다. 조사도구로는 Smith, Kendall, Hulin이 의해 개발된 JDI(Job Descriptive Index; 직무기술지표)척도를 수정하여 사용하였다. 회수된 자료는 SPSS를 이용하여 통계처리 하며 주로 사용된 통계방법은 각 문항에 대한 응답내용의 빈도분포 특성을 파악하기 위한 빈도분석(frequency analysis)과 각 문항별 집단간 차이를 규명하기 위한 T-test를 실시하였다.

본 연구에서 얻어진 분석결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 인구사회학적 특성을 요약하면 다음과 같다. 연령분포를 볼 때, 특히 40대 이상 중년층이 차지하는 비율이 75.4%로 전체 조사응답자의 3/4를 차지하였다. 성별로는 남자가 89.3%, 여자가 10.7%으로 남자가 여자에 비해 월등히 높았으며, 학력별로는 대학교 졸업(중퇴) 31.7%, 고등학교 졸업(중퇴) 29.5%, 초등학교 졸업(중퇴) 12.5%, 중학교 졸업(중퇴) 11.6%, 대학원 이상 8.0%, 전문대학 졸업(중퇴) 6.7%의 순으로 나타났고, 대학교 졸업(중퇴)의 학력자가 가장 많았으며 전문대학

졸업(중퇴)이 가장 적었는데, 특히 대학교 졸업(중퇴)과 고등학교 졸업(중퇴)의 학력자가 전체 조사응답자의 거의 반 이상(61.2%)이 되었다.

장애급수로는 6급 25.8%, 5급 22.0%, 4급 20.6%, 3급 21.5%, 2급 9.6%, 1급 0.5%의 순으로, 3~6급까지의 경증장애인이 전체의 89.9% 정도인데 반해, 1~2급까지의 중증장애인은 10.1%에 불과하였다. 소속기관별로는 국가공무원(교원포함) 48.0%, 지방공무원 29.6%, 교육공무원 17.9%, 기타 4.0%, 법원공무원 0.4%, 국회사무처공무원 0.0%의 순으로 교원을 포함한 국가공무원이 이 거의 절반에 가까울 정도로 가장 많고 국회사무처공무원은 한 명도 없었다.

둘째, 장애인공무원의 일반적 특성을 살펴보면 다음과 같다.

장애인공무원과 함께 일하는 것은 비장애공무원과 일하는 것과 크게 다르지 않다고 보는 견해가 높았으며, 장애인공무원은 일반적으로 자신감이 부족하고 의기소침하는 경향이 높다고 보는 견해 보다 그 반대가 약간 낮았고, 장애인공무원은 신체적·정신적 이유로 업무이행에 불성실하다는 견해 보다 그 반대가 압도적으로 낮았다. 또한 장애인공무원 중에서도 개인적으로 능력이 뛰어난 사람이 많다고 보는 견해가 압도적으로 높게 나타났다. 즉 장애인공무원의 일반적 특성에 대해 긍정적으로 평가하는 경향이 있는 것으로 나타났다.

셋째, 장애인공무원의 직무태도의 요인별 특성을 살펴보면 다음과 같다.

장애인공무원들은 현재 자신들에게 맡겨진 직무에 대해 많은 흥미를 가지고 있을 뿐 아니라, 장래성과 자기발전에도 어느 정도 도움이 되며 자신이 지닌 능력과 기술이 자신의 직무수행에 잘 이용된다고 응답함으로써 공무원 생활에 대해 만족도와 자부심이 비교적 높은 것으로 나타났다. 또한 승진에 있어서는 불만족하는 사람들의 비율이 만족하는 사람의 비율보다 약간 높게 나타나 다소의 불만을 갖고 있는 것으로 조사됐으며, 공무원 생활에서 장애 때문에 부당한 대우를 받은 적은 없다고 응답하는 경향이 높아 비교적 만족하는 경향이 높다고 볼 수 있다. 그리고 장애인을 위한 업무환경 개선과 특별한 업무분야의 개발이 필요성이 있다고 나타났다.

넷째, 장애인의무고용제의 효과성 인식에 대한 의견은 다음과 같다.

장애인의무고용제는 효율성에는 문제가 있는 것으로 나타났고, 국가 및 지방자

치단체의 장애인의무고용제 실시는 형식적이지 않다는 중도적인 입장을 취하고 있으며, 장애인의무고용제도의 국가기관부터 실천과 2% 장애인의무고용율을 준수하는 것은 적극적인 입장을 나타내어 국가기관의 책임성을 더욱 강화해야 할 필요성이 있음을 의미한다. 그리고 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용제가 실효를 거두기 위해서는 아직 여러 가지 여건이 개선되어야 할 필요가 있으며, 장애인의무고용제를 실시하는데 있어서 별도의 특별한 보완책이 필요함을 나타내고 있다.

다섯째, 장애인의무고용제도가 장애인 인식개선에 대한 의견은 다음과 같다.

국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 기관과 공무원의 권위가 실추되지 않을 것이며, 국가기관의 신뢰도가 높아지고, 생산적 노동력 활용이나 인력공급의 안정성에 도움될 것이라는 데 있어서 긍정적인 답변이 높게 나타났다. 또한 기관의 업무효율성과 대국민서비스에 불편을 초래하지 않을 것으로 응답했다. 그리고 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용 실천은 기업체의 장애인고용촉진에 효과를 가져올 것이며, 일반인의 장애인에 대한 인식개선에도 도움이 되고, 나아가 장애인의 사회통합과 지위향상에 기여할 것으로 나타남으로써 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 우리 사회 전반의 장애인고용에 효과적인 영향을 미칠 것이며 장애인의 인식개선에 크게 기여할 것으로 판단하고 있다.

여섯째, 인구사회학적 특성에 따른 의무고용제도의 의견에 대한 유의미한 차이는 다음과 같다.

성별에 따라 여성 장애인공무원들 보다 남성 장애인공무원들이 국가기관의 업무효율성에 지장을 주지 않을 것으로 나타나 남성 장애인공무원들이 업무에 더 적극적인 것으로 나타났지만 이는 조사응답 장애인공무원들 중, 성별로는 남자가 89.3%, 여자가 10.7%으로 남자가 여자에 비해 9배 정도 많았다는 사실을 감안할 때 우리 나라 여성장애인들이 얼마나 고용에 있어서 차별을 받고 있는지를 잘 나타내는 증거로서 장애와 고용의 이중적 고통을 겪고 있는 여성장애인들이 지니고 있는 현실을 잘 대변해 준다고 하겠다.

임용시기에 따라 1990년 이전에 임용 집단이 1991년 이후 임용집단보다 대중 앞에 서는 자리에 장애인공무원이 배치되면 국가기관과 공무원의 권위가 실추될 가능성이 있는 것으로 응답하여 '장애인고용촉진법' 시행 이후에 채용된 장애인공

무원들이 이전에 채용된 장애인공무원들 보다 장애인공무원의 직무배치에서 긍정적인 입장을 보이고 있는 것으로 조사됐다.

또한 장애정도에 따른 의견 차이에서는 중증장애인집단이 경증장애인집단 보다 더 교육이나 연수 등을 비롯한 일반적인 공무원 생활에서 장애 때문에 불평등한 대우를 받은 적이 있다고 생각하는 것으로 조사됐다.

이상의 결과들을 종합해 보면, 장애인공무원의 직무태도는 보통 보다 상위 하는 수준에서 만족하는 것으로 나타났으나 승진의 기회나 공정성에 있어 차별을 받고 있는 것으로 느끼고 있어 공무원이라는 직종이 장애인들에게 적합하며 훌륭한 직종으로서 지금보다 대폭 장애인공무원의 고용률을 높일 수 있는 방법을 강구해야 할 필요성이 있음을 시사한다. 또한 시설물에 대한 편의시설 및 물리적 환경에 있어서도 장애인공무원들 일하고 적응하는데 도움이 필요함을 나타내고 있다.

여성장애인의 실업률은 남성장애인 보다 두배 이상을 나타내고 있는 것이 현실이다. 본 연구의 결과에서는 여성 장애인공무원은 거의 모든 부문에서 남성 장애인공무원들과 통계상 의미 있는 차이점을 보이지 않고 있으며, 직무태도에서도 유의미한 차이가 발견되지 않았다. 이는 공무원이라는 직업이 여성장애인에게 적합한 직업임을 대변해 주는 결과이다. 그러나 본 연구의 표본수에서 알 수 있듯이 여성 장애인공무원과 남성 장애인공무원 수는 너무나 현격한 차이를 보이고 있다. 이는 공공부문에서 여성장애인에 대한 정부의 정책적인 배려가 적극적으로 필요함을 나타낸다.

이와 같은 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 공무원이라는 직종이 장애인들에게 적합하며 훌륭한 직종으로서 장애인공무원의 고용률을 높일 수 있는 방법을 대폭 강구하여 장애인고용을 실질적으로 확대시키기 위한 노력이 공공부문에서부터 강력하게 실천되어야 한다.

둘째, 업무환경이 장애인을 고려하여 개선되어야 하고 장애인공무원들을 위한 특별한 업무분야의 개발이 필요성을 인식하고 고려하여야 한다.

셋째, 중증장애인과 여성장애인에게도 사회통합을 전제로 하는 직업재활과정이 필요하며, 이들의 고용촉진을 위한 구체적인 재활과정이 신설될 필요가 있다. 중증장애인의 고용을 복지시혜적인 차원을 넘어 노동정책의 일환으로 실시될 필요가

있다는 점이다.

넷째, 국가 및 지방자치단체가 장애인공무원 채용하는 의무를 제대로 이행할 수 있도록 유도하고 관리감독하기 위한 보다 체계적이고 조직적인 기능과 역할을 수행해야 할 것이다.

다섯째, 장애인고용에 있어서의 평등원칙을 현실적인 고용상황을 고려한다는 점에서 의미가 있으나 적용제외율 수준이 높아 고용의무제의 실효성 문제가 제기될 수 있으므로 빠른 시일 내에 합리적 수준으로 개선해야 할 것이다.

여섯째, 구직과정에서 뿐 만 아니라 채용 후 승진 및 기타 고용에 수반되는 제반 조건에 있어서 장애인에 대한 차별 금지하는 구체적인 내용의 명시, 차별이 발생될 시 행정소송이나 민사소송을 통해 그로부터 구제받을 수 있는 강력한 제도적 장치의 마련 등의 지속적인 사후관리가 요청된다.

그 동안 우리 나라의 경우, 사업주들이 장애인을 고용하지 않고 부담금 지급을 통해 고용의무를 회피하는 것이 충분히 가능하도록 구조화된, 비합리적이고 느슨한 고용할당제를 채택해 왔다. 하지만 법개정으로 장애인의무고용이 임의규정에서 강제규정으로 강화된 공공부문에서 조속한 시일 내에 고용할당의무를 충족시키고, 특히 중증장애인과 여성장애인의 고용확대 및 업무환경개선과 장애인공무원들이 활동하기 적합한 다양한 업무분야의 개발의 필요성이 절실히 요구되며, 나아가 선진국 수준의 의무고용율의 확대를 통하여 사회에 전반적 파급효과를 상승시켜 장애인의 인권과 사회통합에 단초를 마련해야 할 것이다.

제1장 서론

제1절 연구 필요성 및 목적

한 개인이 인간다운 삶과 자기실현을 위한 조건으로서 직업활동이 갖는 의미는 현대사회에서 가장 기본적인 사회참여의 형태이고, 소득의 근원이라는 점에서 장애인이 사회로부터의 차별과 소외를 극복하고 사회통합을 이루어 인간다운 생활을 영위하는데 있다.

이것은 인간존엄의 이념에 입각하며 장애인에게도 자신의 존재와 능력을 발휘하고 사회적 활동에 참여가 보장되어야 함은 당연한 것이다. 자본주의를 기반으로 하는 우리 사회에서 직업활동의 기회는 자유경쟁의 장에서 실현되기 때문에 장애인이 실제로 비장애인에 비해 불리한 입장에 있음은 부정할 수 없는 사실이다. 따라서 장애인의 직업을 통한 자립에 있어서 장애인에게 고용의 기회를 제공하여 주는 것은 신체적 부자유로 인한 차별금지와 동등한 기회의 제공으로 장애로 인한 불평등이 상당 부분 해소될 수 있음을 의미한다.

특히 '세계장애인 해'의 주제를 '완전참여와 평등'으로 했던 것은 인류의 가장 고귀한 양심선언임과 동시에 사회가 지향해야 할 이념과 인류의 새로운 미래를 시사해 주는 것이라 할 것이다. 현대 복지국가는 개체 인간에게 자기실현의 기회를 보장해 주는 것을 기본 임무로 한다. 개인의 자기실현을 위한 최적의 조건보장은 인권보장의 기본방향이다. 이런 의미에서 장애인복지 특히 고용문제는 인간의 존엄, 사회의 연대, 대등한 참가 등 권리로서의 복지와 평등의식에서의 권리보장이 실현되는 인간존중이 그 기반이 될 것이다¹⁾.

산업화과정에서 장애발생은 개인 탓이라기보다는 사회구조적으로 발생될 수밖에 없는 필연성에 있다. 다시 말해서 산업재해, 교통사고, 공해문제 등은 결과적으로 개인에게 있어서는 장애를 안겨 주기 때문에 우리 사회 모두의 책임이라고 할 수 있다. 특히 산업재해 장애인수의 증가는 기업이 가지고 있는 책임이 그만큼 크

1) 이태영, '권리로서 추구되어야 할 심신장애자 복지문제', 전국사회사업가 세미나, 1980, p21.

다고 할 수 있겠다. 그래서 장애인을 기업이 고용한다는 사실은 당연히 치러야 할 의무인 것이다. 이러한 현실인식에서 장애인의 인간다운 삶과 권리를 보장하고 장애인의 생활안정에 기여하는 등 장애인의 복지증진 및 사회활동 참여증진에 기여함을 목적으로 제정된 『장애인고용촉진등에관한법률』(이하 장애인고용촉진법)의 이념적 배경은 사회연대책임에 있다.

이러한 이념을 바탕으로 장애인이 정상적인 삶을 영위할 수 있도록 그들의 직업획득에 도움을 주고자 장애인의무고용제도를 규정함으로써, 제정 당시 장애인들에게 커다란 꿈과 희망을 주었던 『장애인고용촉진법』이 시행된 지 10년이라는 짧은 세월이 경과되었음에도 불구하고, 장애인고용에 관련된 여러 가지 통계자료나 조사는 그 성과가 질적으로나 양적으로 지극히 회의적이라는 것을 지적하여 왔다²⁾.

2000년 우리 사회를 뜨겁게 달구었던 공무원 채용시험에서의 ‘군 가산점 위헌소송³⁾’에서 승소판결을 이끌어낸 정강용 씨의 경우에서 처럼 장애인에게 거의 유일하다시피 한 공정한 경쟁시장⁴⁾인 공무원 채용시험에서도 차별이 존재한다면 사회 문화적인 통념상 장애인에게 능력에 맞는 직업을 민간에게서 구한다는 것은 거의 불가능하다.

정부는 『장애인고용촉진법』에 의한 한국장애인고용촉진공단을 설립하여 직업

2) 오길승, 「장애우정책 입문」, 장애우권익문제연구소, 1998.

3) 공무원 채용 시험에서 군필자에게 주는 5%의 가산점, 구체적으로 언급하면 한 과목당 5점씩 9과목을 합해서 45점의 가산점 제도로 93년 충청남도 공채 시험에서 군가산점으로 인해 탈락한 이후 7년째 혼자서 법정투쟁을 하여 승소한 실례로 재판일지를 살펴보면 다음과 같다.

-1994. 2. 대전지방법고등법원에 충청도청을 상대로 고용촉진법을 제대로 지키라는 행정심판 청구
-1995. 8. '충남도청은 7급 행정직 공채 시험을 치르면서 장애인고용촉진법 의무 조항을 이행하지 않았기 때문에 위법하다'는 승소 판결

-1997. 충청남도 상고-원심파기(대법원 상고심)

-1998. 원고청구 기각(대전고법 파기 환송심)

-1998. 헌법소원 심판 청구

-1999. 헌법재판소 군필자 가산점제도 위헌 결정

-2000. 5. 원심판결 파기(대법원 재상고심)

충남도 관계자는 대전고법의 최종결정이 내려진 만큼 절차를 밟아 정강용씨를 임용할 계획이라고 말했다.

-헌법재판소 전원재판부 1999. 12. 23. 98헌바33 [위헌]

【구 국가유공자예우등에관한법률 제70조 등 위헌소원】 [판례집 11-2, 732~763]

4) 월간 함께 걸음, 2000년 2월호, p15.

재활을 체계적으로 실시하여 직업을 가질 권리를 보호하는데 노력하고 있다. 그러나 우리 나라의 장애인의 경제활동 참가율은 과거와 비교하여 큰 변화를 보이지 않고 있다.

2000년 '장애인실태조사'의 자료를 기초로 장애인의 경제활동을 살펴보면 만 15세 이상 장애인 경제활동 인구 중 실업률이 90년 32.4%, 95년 27.4% 2000년 28.4%로⁵⁾ 당시의 일반인 실업률 90년 2.4%, 95년 2.0% 2000년 4.1%에 비해 매우 높게 나타나고 있어 장애인 고용문제가 아주 심각한 실정임을 알 수 있다.

이러한 현실 속에서 비장애인과 장애인의 경제활동 격차를 줄이기 위하여 만들어진 장애인의무고용제도(Quota System for Persons With disability)의 실태를 보면, 의무고용제도를 선도해야 할 중앙행정기관은 1.06%, 지방자치단체 1.63%, 교육청 1.12%, 기타헌법기관 0.46%의 고용현황(2000.1.1)을 보이고 있다. 민간부문에서 실제로 고용된 장애인 근로자의 수는 17,840명으로 고용의무인원의 0.91%에 불과했다. 이는 법이 시행되기 직전인 1990년 말에 의무고용 적용사업장에 고용된 장애인의 수가 7,758명인 것에 비해 볼 때, 그 동안 증가된 고용 장애인의 수는 10,082명으로 연평균 1,120명의 고용증가에 불과한 극히 저조한 실적을 보여주었다. 이것은 『장애인고용촉진법』이 통과된 지 10여 년이 가까운 세월동안에 나타난 실적으로 사실상 유명무실하다고 볼 수 있는 좋은 증거이다.

이처럼 장애인의무고용제의 실적이 매우 저조함에도 불구하고, 1998년 3월 30일 전국경제인총연합회(이하 전경련)가 IMF 체제 하에서 기업경영 정상화 방안의 명분을 앞세워 장애인의무고용제 폐지를 주장하고 나섰다(여론에 밀려 철회되었지만⁶⁾, 사실상 그들의 문제제기는 장애인복지를 위해 술선수법을 보여야 할 정부가 자신들은 법정의무고용률을 준수하지 않고 있으면서도 민간기업들과는 달리 장애인의무고용 미달인원에 대한 고용부담금을 내지 않도록 되어있기 때문에 장애인 고용부담을 민간기업에만 전가하고 있다는 불만에서 출발하였다. 이것은 장애인의무고용제의 실적저하의 중요한 요인이 될 수 있다는 인식을 갖게 하는 계기가 되었으며, 장애인고용의 선도적 역할을 담당해야 할 정부가 오히려 장애인고용을 기

5) 한국보건사회연구원, '장애인실태조사', 2000

6) 장애인복지신문, "전경련 장애인 의무고용제 폐지 주장", 998.4.3일자.

피하는 인식을 심어줄 수가 있어 실질적으로 장애인고용을 어렵게 하는 요인으로 작용할 수 있다는 것을 의미한다.

또한 시대의 흐름에 따라 정치, 경제, 사회 각 부문에 걸쳐 새로운 패러다임의 변화를 요구하고 있다. 우리 나라는 장애범주의 확대와 2000년 『장애인실태조사』 그리고 『장애인고용촉진법』 시행 10년의 경과와 2000년 『장애인고용촉진 및 직업재활법』 개정을 통하여 국가기관의 장애인의무고용이 강제규정으로 바뀜에 따라 고용율 준수를 지키지 않을 수 없는 상황에 놓여 있다.

이와 같은 인식 하에 정부도 사회의 한 구성체로써 인식한다면 정부를 구성하는 장애인공무원들의 직무에 대한 고충과 태도에 대한 정확한 이해는 그들의 태도 변화와 창조적 다양한 업무수용을 더욱 용이하게 할 것이다. 소수라 하여 그들을 단순히 법규나 제도 등과 같은 구조적인 측면에 중점을 두어 보호, 관리의 대상으로만 보고 방치한다면 장애인공무원이 느끼는 소외는 더욱 가속화될 수 밖에 없다고 본다.

본 연구의 목적은 첫째, 장애인고용의무를 갖고 있는 해당 정부기관들의 장애인의무고용 이행실태를 분석하고 외국의 경우와 비교분석을 통하여 우리 나라 정부가 시행해 온 장애인의무고용 이행 성과의 문제점을 파악하여 향후 국가 책임 하에 의무고용의 확대 방안을 모색해 보고자 한다. 둘째, 현재 해당정부기관들의 피고용 대상자인 장애인공무원들의 관점에서 현직 장애인공무원들의 직무태도 그리고 의무고용제도에 대한 장애인공무원들의 의견을 분석한 실증적 연구를 통해 장애인들이 현대 사회에 경쟁력있게 대응할 수 있는 직업중의 하나인 공무원 채용에 있어 양적인 확대의 필요성을 실증하는데 그 의의가 있다.

제2절 연구 범위와 방법

본 연구는 1991년 『장애인고용촉진법』 시행 이후 10년만에 개정된 『장애인 고용촉진및직업재활법』이 시행되고 있는 2000년까지의 장애인 고용 현황을 분석하고 장애인공무원들의 직무태도와 의무고용제에 대한 의견을 들어봄으로써 사회 환경 변화에 따른 공공부문의 의무고용제도의 문제점을 짚어보고 의무고용의 확대 필요성과 그 방안을 찾는 데 초점을 두었다.

이러한 연구목적을 달성하기 위해 본 연구에서는 문헌연구와 조사연구를 병행 하였으며, 문헌연구에서는 공공부문 중심으로 장애인고용의 이론적 체계와 현황 및 선행연구의 성과 등을 고찰하였고, 조사연구는 설문지를 통한 조사를 실시하여 장애인공무원들의 일반적 사항, 장애인공무원의 직무태도, 장애인의무고용제의 효과성 인식에 대한 의견과 의무고용제의 장애인 인식개선에 대한 의견 등을 알아보았다.

제2장 이론적 배경

제1절 장애인고용의 이론적 기초

1. 장애인고용의 이념

자본주의 사회에서 한 개인이 인간답게 살아가기 위해서는 자립생활이 가능하여야 한다. 자립생활이 가능하기 위해서는 노동을 통하여 해결하는 것이 바람직하다⁷⁾. 장애인이 직업을 갖는 것은 권리를 행사하는 주체가 되는 것이다.

장애인고용의 이념이 내포하고 있는 공통된 함의는 장애인의 ①인권존중, ②존엄성존중, ③생명존중, ④생존권존중, ⑤Normalization존중, ⑥평등의식존중, ⑦사회접근권 보장, ⑧기회균등 보장 등이다⁸⁾. 장애인을 왜 고용하여야 하는가에 대한 논의는 장애인의 생존과 권리, 그리고 장애인을 위한 국가와 사회의 역할을 규정함에 있어서도 매우 중요하다. 전영평은 기존의 문헌조사를 통하여 장애인 고용정책 채택의 이념을 다음과 같은 7가지로 나누어 제시하고 있다⁹⁾.

1) 보상

장애인고용정책은 국가에 대해 공헌한 일정한 노력에 대한 장애인에게 보상을 주기 위한 수단으로 채택될 수 있다. 예컨대 어떤 사람이 전쟁에 나가 상이군인이 되었던가 또는 국가에 일정한 정신적 기여를 한 후 장애인이 되었을 경우 이에 대한 보상으로 그를 취업시켜주도록 정책을 만드는 경우가 이에 해당된다¹⁰⁾. 그러나 기여에 대한 보상적 고용정책은 예외적인 소수의 장애인에게만 취업을 인정하는 문제점을 가지고 있으며 일반 장애인의 고용에 대한 국가의 적극적인 역할을 포기하고 사회적 책임을 외면하는 것이 된다.

7) 김정렬, "직업재활법워크샷", 장애우권익문제연구소, 1999, p37

8) 권도용, 사회재활 개념에 대한 분석적 고찰, 1993, p 1.

9) 한국장애인고용촉진공단, 장애인고용 범호, 1998, p26-31

10) 미국의 경우, 정부에 의한 최초의 사회 복지는 특별한 책임 또는 정치적 의무를 수행한 집단들, 예컨대 제대 장병, 토착 미국인, 무역 상인들에게만 주어졌는데 이러한 공헌에 대한 보상의 논리는 나중에 상이 군인의 고용에도 적용되었다.

2) 부정주의

장애인고용정책은 장애인의 불행한 처지를 구제하고자 하는 시혜적인 동기에서 비롯될 수 있다. 이는 사회적인 다수에게 장애인에 대한 심각한 동정심을 갖게 할 뿐 아니라 장애인을 사회적으로 고립된 지위에 머물게 한다¹¹⁾. 부정주의 논리는 문제의 해결을 전적으로 정부에 맡기는 효과를 가져오기 때문에 본격적인 장애인의 고용 대책의 수립을 어렵게 한다¹²⁾. 한편 부정주의적 분위기 속에서는 장애인의 적극적인 참여도 기대하기 힘들게 된다.

(3) 갈등완화

장애인 고용정책은 장애인의 대량적 실업으로 인한 사회계층간의 대립을 해소하기 위한 수단으로 채택될 수 있다. 기능주의적 관점에서 볼 때, 장애인을 중심으로 한 소외계층의 형성은 사회적 갈등과 불안의 소지가 되기 때문에 이를 수정할 수 있는 국가적 개입이 필요하게 된다¹³⁾. 그러나 이 논리는 장애인고용에 관한 적극적인 문제 인지와 해결의 주체를 국가에 한정시킬 우려가 있으며, 장애인의 자발적 참여를 조정하기보다는 그들에 대한 국가의 시혜적 개입을 조장하는 결과를 초래할 수 있다는 비판을 면하기 어렵다.

(4) 총생산 증가

장애인 고용정책은 장애인을 노동시장에 진입시켜 경제적 총생산을 증가시킬 수 있다는 논리에 의해 채택될 수 있다. 경제적인 관점에서 볼 때 엄청난 숫자의 장애인 실업은 국가 경제력의 손실을 가져온다¹⁴⁾.

11) -Hahn, Harlan. Disability and Rehabilitation Policy: Is Paternalistic Neglect Really Benign?. Public Administration Review 42 (4), 1982, p388.

-Scotch, R. K. and Schriener, K. Disability as Human Variation: Implications for Policy. The Annals of the American Academy 549, 1997, p150.

12) 한 장애인 운동가는 현재의 장애인 고용 정책은 "장애우를 하나의 독립된 인격체로 보지 않는 것은 물론이며....다름 아닌 장애우에 대한 뿌리깊은 동정적이고 시혜적인 사고에서 비롯됨을 여실히 보여주고 있다"고 비판하고 있다(월간 함께걸음, 1995년 10월: p10-11).

13) Rawls(1971)는 불이익 받는 집단에 대한 불공평한 혜택의 부여는 사회 정의에 부합된다고 하였는데 이러한 입장은 사회적 갈등 해소를 추구하는 기능주의적 입장과 유사하다고 하겠다. 맑시스트의 관점에 서서 볼 때, 자본주의 국가는 장애인의 대량적 실업이 상위 계급의 기득권 유지에 위협이 되는 것을 막기 위해 장애인 고용 정책을 시행하는 것이라고 비판할 수 있다.

장애인의 고용은 사회복지 지출을 감소시킴으로써 국가의 지출을 줄이고 국민의 조세 부담을 줄일 수 있는 효과도 있다¹⁴⁾. 이 관점은 장애인의 고용을 철저한 비용-효과 분석(cost benefit)에 입각하여 판단하고는 있으나 장애인의 경제적 역할을 어느 정도 인정하고 있다는 장점을 지닌다. 미국장애인법(ADA)이 공화당 의원들의 반대에 부딪히지 않고 통과된 배경 중의 하나는 바로 장애인을 노동시장에 진입시켜 정부의 복지지출을 줄이고 경제적 총 생산을 증가시킨다는 것이었다.

(5) 인권보장

장애인 고용정책은 장애인도 정상적인 인간과 똑같은 인간다운 삶을 누릴 권리가 있다는 이념에서 채택될 수 있다. 사회학의 낙인이론(label theory)에 따르면 장애인은 장애표찰(disability label)이 붙은 채로 항상 사회적, 천대의 대상이 되어 집단적인 행동 추구는 커녕 장애의 책임을 자신의 탓으로 돌리는 억울함을 당하고 있다고 주장한다. 이러한 관점에서 보면 장애인에 대한 사회의 편견과 고용주의 자의적 차별의 금지는 장애인의 고용을 촉진하는 중요한 계기가 된다. 미국장애인법(ADA)은 바로 장애인의 차별금지를 통한 고용촉진을 유도하는 의도에서 제정된 입법이다. 그러나 인권보장의 이념에 입각한 정책은 고용주의 차별에 대한 처벌만을 확보했을 뿐이지 장애인의 고용을 촉진할 수 있는 적극적인 유인책(incentive)은 제시하지 못하고 있다는 비난을 받고 있다. 인권 보장의 관점은 장애인들이 적극적인 권리 행사 활동을 필요로 함과 동시에 고용주의 차별관행을 막기 위한 적극적인 국가의 개입을 필요로 한다고 볼 수 있다.

(6) 공존

장애인 고용정책은 장애인의 발전과 고용주의 발전은 공존할 수 있다는 이념에 따라 채택 될 수 있다. Scotch와 Schriener는 탈산업사회의 급속한 사회, 경제, 생산, 기술의 변화는 장애인의 고용을 보다 용이하게 할 것이라고 한다. 또 현대사회의 기술적 변화는 기존의 생산 및 고용의 개념을 변화시키고 있기 때문에 고용주

14) Berkowitz, M. and Hill, M. A. eds. Disability and Labor Market. New York: ILR Press, 1989, p 1.

15) Collignon, F. C. Is the ADA Successful? Indicators for Tracking Gains. The Annals of the American Academy 549, 1997, p129-147.

들의 한정된 인력(즉, 비장애인)에만 국한된 경직된 관리는 인력의 부족 시 많은 비용을 초래하게 되다. 이러한 관점에서 장애인의 고용은 고용주의 인력자원 확보를 위한 매력적인 대안이 될 것이며 장애인 또한 고립된 존재가 아닌 공존하는 존재로서의 삶의 의미를 갖게 된다¹⁶⁾.

공존의 이념은 고용주와 장애인간의 편견과 대립을 극소화하면서 장애인고용을 촉진하는 근거가 될 수 있다.

(7) 평등

인간은 본질적으로 평등한 존재이기 때문에 장애인에게도 정상인과 마찬가지로 평등한 고용의 기회를 보여줘야 한다는 이념이 있다. Michael Oliver(1996)는 장애는 개인에게 존재하는 것이 아니라 전적으로 사회가 만들어 낸 편견에 불과하기 때문에 국가나 사회는 사회적 편견과 차별을 제거함으로써 장애인 고용문제를 해결하여야 한다고 주장하고 있다¹⁷⁾. 이 주장은 장애인 고용이념 중에서 가장 급진적인 것으로서 장애인에 대한 전면적인 시각의 수정을 요구하는 것이다. 이 이념 하에서는 정상인과 장애인을 구분하는 일조차 불필요한 것이 된다.

한국은 지금 장애인 고용정책의 이념이 부성주의에 머물고 있거나 기껏해야 사회적 갈등 완화 차원에서 진행되고 있는 것으로 보인다. 선진국에서 장애인 고용정책의 획기적인 변화가 생겨난 계기가 장애인에 대한 차별금지 및 인권보장의 이념이 부성주의나 갈등완화의 이념을 대체하면서부터라는 사실을 인식할 때, 한국의 장애인 고용정책은 매우 심각한 기로에 서 있다고 할 수 있다.

몇 개의 법조문에 차별금지와 장애인 권리 보장에 대한 선언적 규정을 했다고 해서 장애인고용의 정책적 이념이 수립되었다고 볼 수 없다.

한편, 공존의 이념도 장애인 고용정책 수립과 집행의 실효성을 거두기 위한 필요한 이념으로 수용되어야 한다. 공존의 이념은 고용주와 장애인 노동자간의 대립

16) Scotch, R. K. and Schriener, K. Disability as Human Variation: Implications for Policy. The Annals of the American Academy 549, 1997, p148-159.

17) Oliver, Michael. Understanding Disability: From Theory to Practice. London: Macmillan Press LTD, 1996.

을 극소화하며 상호 이해와 신뢰성을 증가시킬 수 있는 원만한 대안이기 때문이다. 차별의 금지가 정부에 의한 제재 중심의 소극적 고용촉진 이념이라면 공존의 이념은 이해와 관심 속에서 고용을 촉진할 수 있는 적극적 고용촉진의 이념이 될 수 있다.

2. 장애인 고용제도의 유형

1) 고용촉진제도

정부는 1988년 장애인 문제에 대한 종합적이고 강력한 대응을 위해 대통령 직속의 '장애인복지대책위원회'를 설치하고, 1990년 『장애인고용촉진법』을 제정하여 1991년 시행함으로써 장애인 고용의무이행을 강제할 수 있는 법적 근거를 마련하게 되었다.

노동부 직업안정국에 장애인고용과를 설치하고, 1990년 한국장애인고용촉진공단을 설립하여 그 산하에 1개의 고용개발원과 3개의 장애인 직업전문학교를 두고 있으며, 12개의 지방사무소를 설치하여 운영하고 있다.

(1) 고용할당제

장애인의 경우 일반인에 비해 여러 가지 측면에서 노동시장에 접근하기 어렵다. 특히, 고용의 주체인 기업의 경우 장애인이 직업능력을 갖추었다하더라도 여러 가지 이유를 들어 고용을 기피한다. 따라서 장애인이 원천적으로 직업에 접근하기 어렵다는 점을 고려하여 정부가 노동시장에 적극 관여하여 수요측면을 조정하는 제도가 고용할당제이다. 고용율에 의한 고용의무는 사업주에 대해 고용하고 있는 근로자중에서 차지하고 있는 장애인의 비율이 일정율(기준고용율)이상이 되도록 장애인의 고용을 의무화하는 데에 있다.

민간부문을 살펴보면, 『장애인고용촉진법』 제35조(사업주의 장애인 고용의무와 동법 시행령 제33조에 의하면, 장애인의 고용증대를 위하여 상시근로자 300인 이상 사업체에서 일정비율의 장애인을 의무고용토록 하는 할당의무고용제도를 채택하여 의무고용율에 미달하는 사업주는 부담금을 납부하도록 하고 있다. 장애인

의무고용율은 사업주의 부담을 고려하여 시행 첫해인 1991년에는 1%, 1992년에는 1.6%이었으며, 1993년부터 2%로 상향조정되었다. 2000년 1월 현재 고용의무대상업체는 1,925개소이고 고용의무인원은 38,903명에 이르고 있으나, 장애인 고용율은 0.91%로 1/2수준에도 못미치고 있다. 이는 사업주의 장애인고용에 대한 부정적인 시각을 단적으로 보여주는 결과로, 사업주의 경우 부담금을 내더라도 장애인을 고용하지 않는 편이 기업에 이익이 된다는 점이 확고한 것으로 보인다.

하지만, 장애인의 경우 장애인에 대한 보호장치 없이 일반노동시장에서 일반인과 경쟁해야 한다면, 이는 고용의 형평성 측면에서 문제가 될 수 있다. 따라서 사업체에 대한 정부의 적극적인 의무고용이행에 대한 권장이 필요하다.

(2) 고용유인제도

장애인 고용유인제도는 사업주가 장애인을 고용하도록 지원하는 여러 유인제도로써, 현재 사업주에 대한 장애인 고용시설자금 지원 및 용자사업, 장애인 고용유지 및 원활한 고용관리를 위한 각종 지원 등이 있다.

우선 사업주에 대한 장애인 고용시설자금 지원 및 용자사업은, 장애인을 고용하고 있거나 고용하고자 하는 사업주와 복지공장을 설립, 운영하고자 하는 사업주에 대해 장애인 고용시설을 설치, 구입, 수리에 소요되는 비용을 무상지원, 용자해 주는 제도이다.

복지공장을 설립, 운영하고자 하는 사업주에게 토지구입비를 제외한 공장설립·운영에 필요한 생산, 작업, 부대시설 등 투자비용의 70%를 용자해 주는 장애인복지공장설립자금 용자제도가 있다. 또한 장애인공용시설자금 용자제도는, 장애인을 고용하고 있거나 고용하고자 하는 사업주에 대하여 장애인 고용시설(작업자, 작업경비, 작업설비, 기숙사, 휴게실, 의무실 등)의 설치, 구입, 수리에 소요되는 비용전액을 장애인고용 1인당 3,000만원 내에서 용자해 준다. 장애인공용시설자금 무상지원은 장애인을 고용하고 있거나 고용하고자 하는 사업주에 대하여 장애인용 작업장비 등을 설치, 구입, 수리하는 경우 장애인 고용 1인당 1,000만원 내에서 무상지원해 주는 제도이다.

한편, 장애인고용유지 및 원활한 고용관리를 위한 각종 지원사업으로 장애인근

로자 자동차구입비용 용자제도와 장애인근로자 직업안정자금 용자제도가 있다. 장애인 근로자 자동차구입비용 용자는 장애인근로자에 대하여 원활한 직장생활 영위를 위해 장애인 본인 명의로 자동차를 구입하는 경우 1,000만원 한도내(휠체어 탑재장치 등 장애인용 특수설비 부착 시 1,500만원 한도내), 구입비용을 용자해 주는 제도이다. 장애인근로자 직업안정자금 용자는 동일 사업장에 2년 이상(중증장애는 1년 이상)계속 근로한 장애인근로자에게 직업안정을 위하여 1,000만원 한도내에서 용자해 주는 제도이다.

2) 보호고용제도

일반기업체에 취업하기 어려운 중증장애인을 위해 마련된 보호고용제도는, 1986년 장애인 복지시설 내의 자립작업장 설치운영계획에 의하여 22개의 보호작업장이 설치되면서부터 본격화되었다. 1981년 제정 당시 「심신장애자복지법」은 제15조에서 심신장애자 근로시설을 규정하고 보호작업장을 설립할 수 있는 기본적인 법적 근거를 마련하였다. 1989년 「장애인복지법」으로 개정되면서 본법 제37조에 근거하여 장애인근로시설과 보호작업장 운영지침을 제정하였다. 이러한 작업장은 보건복지부에서 운영하고 있는 장애인 노동시설과 장애인 이용 및 수용요양시설에 부설된 보호작업장, 그리고 노동부 산하 근로복지공단에서 운영하고 있는 산재장애인 자립작업장이 있다. 하지만 엄밀한 의미에서 보호고용은 주로 보호작업장에서 활동하는 경우를 의미하며 자립작업장과는 다르다.

3. 장애인의무고용제도의 이론

1) 장애인고용의 배경

1944년 필라델피아에서 개최된 제26회 ILO회의에서 “전쟁으로부터 평화에의 과도기에 있어서 고용조직에 관한 권고”에서 장애인의 고용문제에 대하여 다음과 같이 선언하고 있다.

첫째, 신체장애인은 그 장애의 원인여하를 불문하고 복직, 전문적 취업 보존, 훈련 및 재훈련과 병행하여 유효한 훈련에의 취업을 위해 충분한 기회를 제공하여야

한다.

둘째, 신체장애노동자의 훈련 및 고용을 위한 표준은 신체장애원인의 여하를 불문하고 본인의 노동능력이 되어야 한다.

셋째, 고용주에 대해서는 널리 인식시키고 기타 방법에 의하거나 필요한 경우에 이를 강제하여서라도 상당한 정도의 신체장애인을 고용하도록 권고하여야 한다.

넷째, 특히 중도의 신체장애인노동자가 고용에 적용할 수 있는 종류의 직업에 있어서는 이러한 노동자는 기타 모든 노동자에 대해 우선권을 주어야 한다.

이와 같은 필라델피아 장애인에 대한 고용권고는 여타 국가에게도 파급을 미쳐, 제2차세계대전 이후에는 미국, 일본 등으로 확대되어 장애인고용에 관한 법률이 제정되기에 이르렀다.

UN에서는 1975년 장애인에 대한 권리선언을 발표하여 장애인의 기본적 권리 및 노동의 권리를 명확히 하였다. 1981년을 '세계 장애인의 해'로 정하여 장애인의 복리증진 및 완전한 참여와 평등을 강조하였다. 여기서 완전참여란 장애인이 살아가고 있는 사회에서 사회생활, 사회발전에 완전참여 하는 것이고, 평등이란 그 사회의 다른 사람과 똑같이 사회적·경제적 활동으로 얻어지는 경제적 잉여가치의 평등한 배분을 의미하는 것이다. 인간이 사회에 참여하는 형태 중 가장 기본적인 것은 스스로의 생존유지를 위한 경제활동에 의한 사회참여이다.

1983년 ILO 제69회 총회에서는 1955년에 채택된 '신체장애인의 직업갱생권고'를 보완하는 형식으로 장애인의 직업재활 및 고용에 관한 조약을 제159회 조약으로 채택하였다. 이에 모든 종류의 장애인이 적당한 고용의 자리에 취업할 수 있도록 하고 이에 의하여 장애인의 사회에서의 통합을 촉진하기 위하여 장애인의 직업재활 및 고용에 관한 조치를 취할 것 등을 규정하고 있다¹⁸⁾. 그러므로 근로 욕구가 있는 장애인들에 대하여 취업 및 직업재활의 기회를 확대하는 최대한의 고용촉진에 대한 노력이 강조된다.

우리 나라의 경우 사회복지에 대한 제도적 접근의 필요성은 한국전쟁이 직접적으로 계기가 되었으나 1960년대에 들어서 경제개발 5개년 계획이 수립된 이후 수

18) 한국장애인고용촉진공단, 장애인고용 보호, 1992, p54.

차에 걸친 경제개발 5개년 계획의 진행에 따라 정부의 사회복지정책에 대한 책임이 점차 확대되었다. 따라서 장애인복지는 국가의 계획경제 추진에 따른 산업화, 도시화, 복합화 등의 추세로 장애인의 출현 가능성이 높아지고 이러한 사회변동에 따른 장애인문제에 효율적으로 대처해 가기 위해서는 통합적인 장애인복지시책의 마련이 시급하게 되었다¹⁹⁾.

국가가 근로욕구와 그 자격을 갖춘 모든 국민에게 고용기회를 창출해 주어야 하는 것은 중요한 책임의 하나로서, 특히 비장애인에 비해 신체적 부자유로 인한 더 많은 어려움을 겪으며 노동의 시장에서 소외되어 있는 장애인에게 경제적 자립과 삶의 질을 높일 수 있는 장애인고용에 국가는 책임을 다하여야 할 것이다.

2) 장애인 의무고용제도의 기본방향

제2차세계대전 후에는 제1차세계대전 후와는 달리 장애인의 범위가 전쟁희생자에서 점차 모든 장애인으로 확대되고 장애인의 정도도 신축적으로 됨으로써 종래 고용정책의 중심을 이루었던 의무고용 등의 강제고용조치에 병행하여 개개의 장애인에 대한 직업지도, 직업훈련 등을 기하게 되었다. 이처럼 각국에서 장애인에 대한 고용의무제도를 실시하게 된 주된 동기로서는 장애에 대한 지식의 발전과 인간의 존재에 관한 신성불가침의 권리를 인식하는 가치관의 발전, 현대사회가 가져오는 각종 사회생활상의 위기에 대한 안정과 이에 대한 공동의 대응, 경제적인 역량의 확대 등으로 인하여 국가적, 경제적으로 장애인에 대한 관심이 증대되었지만, 무엇보다도 다음과 같은 고용환경이 요구되면서 고용의무제도를 실시하게 되었다.

첫째, 장애인을 대상으로 한 유희노동력의 활용이 절실히 필요하게 되었다. 현 산업사회에서 실업률이 전반적으로 낮아지면서 사업주의 입장에서 노동력의 수급사정은 심화되어 가고 있다. 그러나 장애인에 대한 노동력은 제대로 활용이 되지 못하여 경제활동이 어려운 환경 하에서 잠식되어 가고 있다. 이에 따라, 장애인도 일반인과 같이 노동력의 원활한 수급균형에 이바지할 수 있다는 점에서 고용의무제도는 유용하다고 보기 때문이다²⁰⁾.

19) 하수련, 「우리나라 장애인의무고용의 개선방안에 관한 연구」, 2000, p16.

20) 이채필, “장애인 고용제도의 올바른 이해와 적절한 수용”, 장애인고용 창간호, 1991, p34.

둘째, 일할 수 있는 장애인에게 직업은 자립생활을 도모시킬 수가 있다. 장애인 재활의 이념가운데 특히 강조되고 있는 것은 정상화이다. 이것은 장애를 가진 사람을 장애인으로 취급하는 것이 아니라, 그전에 한 사람의 인간으로서 보통생활의 환경 하에서 정상생활을 하면서 자율화를 한다는 점이다²¹⁾.

셋째, 실효성이 있는 각 국의 장애인에 대한 고용의무제도의 창설로 장애인고용을 촉진시킬 수 있는 계기점이 마련되었다는 점이다. 현재 각 국에서 실시되고 있는 고용의무제도의 유형으로는 할당고용, 유보고용, 우선권설정, 채용 및 해고제한 등이 있는데, 이들 모두가 고용의무제도에 의거하여 실시되고 있다²²⁾.

오늘날 복지국가에서는 장애인들에게 의무고용제도를 실시하고 있는데, 기본방향은 다음과 같다²³⁾.

(1) 일반인과 동일한 대우

신체적·정신적 장애를 이유로 한 차별의 금지 및 능력에 상응한 사회참여의 보장을 국가의 강제력으로 실현코자 고용의무제도를 실시하고 있다. 따라서 종래의 온정·자선정책은 권리보장정책으로 전환되어 가고 있다.

(2) 타 노동자와의 화합

고용의무제도의 기본방향에서는 직장 내에서 타 노동자와의 화합을 요구하고 있다. 구체적인 작업공정이 다르겠지만, 일반인노동자와 장애인노동자를 같은 생산라인에 근무하게 하는 것도 같은 직장 내에서 화합할 수 있는 점이다. 그러나 일반인노동자는 항상 장애인노동자에게 거리감이 없이 지내려는 노력이 필요하겠지만, 사회실무자의 동등한 배려도 화합을 유도할 수 있는 계기가 된다는 점이다.

(3) 완전고용정책의 이념

한 사회가 노동하기를 원하는 모든 구성원에게 노동할 기회를 마련해 주지 못할 때 완전고용의 정책은 각 노동자들에 대한 삶의 의욕을 고취시킬 수가 있다.

21) 안병준, "장애인의 직업재활과 과제", 장애인고용, 1991, p29.

22) 장창업, "장애인 고용에 있어서의 할당고용 부담금제도의 역할", 장애인고용, 1992, p27.

23) 송윤호, 「장애인의 인사관리에 관한 연구」, 연세대 석사논문, 1991, p39-40.

특히, 장애인에게 직업재활을 통한 고용은 사회통합이라는 차원에서 모든 국민들이 갈구해 온 평등한 참여에 접근할 수 있다는 점에서 그 의의가 크다고 본다.

1930년대 이후에는 완전고용정책에서 생산활동기회가 더 중시되었고 최근에는 생산과 관계되는 모든 결정에 대한 평등한 참여로 고용역할이 전환됨에 따라 노·사·정의 삼원체제로 이행되고 있다. 생산활동에 장애인을 고용시키려는 각 정부의 정책의도는 국민통합의 차원에서 법에 의한 강제를 최소화하고 공감과 참여를 통해 복지이념이 실현될 수 있다는 점이다. 이러한 점을 근거로 하여, 장애인의무고용제도에 대한 기본방향이 설정되고 있다.

3) 법률상의 공공부문의 장애인 고용의무

(1) 2000년 7월 1일 개정된 「장애인고용촉진및직업재활법」에 있어서 국가 및 지방자치단체의 장애인고용의무

第23條 (國家 및 地方自治團體의 障礙人雇傭義務) ①國家 및 地方自治團體의 長은 障礙人을 所屬公務員 定員의 100分의 2 이상 雇傭하여야 한다.

②각 試驗實施機關(이하 “各級機關”이라 한다)의 長은 障礙人이 新規採用人員의 100分의 2 이상 採用되도록 試驗을 실시하여야 한다. 다만, 在職중인 障礙人公務員의 數가 1萬名 미만인 경우에는 公開採用比率을 100分의 5로 한다.

③任用權을 위임받은 機關의 長이 公開採用을 하지 아니하고 公務員을 모집하는 경우에도 第2項의 規定을 準用한다.

④第1項 및 第2項의 경우 職務의 성격상 障礙人의 勤務가 부적합한 職務分野· 職種· 職級 등에 대하여는 大統領令이 정하는 바에 따라 이를 적용하지 아니할 수 있다.

⑤國家公務員法에 의한 中央人事管掌機關의 長과 地方自治團體의 長은 소속 各級機關의 公務員採用計劃을 포함한 障礙人公務員採用計劃과 그 실시상황을 大統領令이 정하는 바에 따라 勞動部長官에게 제출하여야 한다.

⑥勞動部長官은 第5項의 規定에 의한 障礙人公務員採用計劃이 부적절하다고 인정되는 경우 障礙人公務員採用計劃을 제출한 者에 대하여 그 計劃의 변경을 요구할 수 있으며, 第1項의 規定에 의한 雇傭義務의 履行實績이 현저히 부진한 때에는

그 내용을公表할 수 있다.

이전의 『장애인고용촉진법』에서는 “국가 및 지방자치단체의 장은 장애인을 소속 공무원의 100분의 2이상 고용하도록 노력하여야 한다”는 식으로 구체성과 강제성을 전혀 내포하고 있지 않음으로써 임의적인 규정에 지나지 않았다. 따라서 현실적으로 볼 때 정부가 국가적인 차원에서 책임을 제대로 이행하지 않아도 아무런 문제가 제기될 수 없는 상황이었다. 이는 장애인복지를 위해 술선수범을 보여야 할 정부가 장애인 고용부담을 민간기업에만 전가하고 있다는 사실에 대한 불만을 야기하였고 결과적으로 민간기업들도 국가가 수행하는 장애인고용정책에 소극적인 협조를 보임으로써 장애인고용의 직접적인 저해요인으로 작용하였다고 보아도 과언이 아니다.

그러나 금번 『장애인고용촉진및직업재활법』에서는 제23조(국가 및 지방자치단체의 장애인고용의무) 조항을 “국가 및 지방자치단체의 장은 장애인을 소속 공무원의 100분의 2이상 고용하여야 한다”는 식의 강제규정으로 바꿈으로써 이제는 국가 및 지방자치단체도 장애인고용의무를 회피할 수 없도록 규정하였다는 것이 이전의 『장애인고용촉진법』과 확연히 달라진 점이다. 또한 재직중인 장애인공무원의 수가 1만 명 미만인 경우 공개채용비율을 100분의 5로 하도록 하여 국가 및 지방자치단체가 가능한 빠른 시한 내에 장애인의무고용율을 달성할 수 있는 방안을 모색하였다. 그 외에도 위와 같은 규정은 공개채용시 뿐 아니라 공개채용을 하지 않고 공무원을 모집하는 경우에도 적용되며, 정부의 각급 기관들은 장애인공무원채용계획과 그 실시상황을 노동부장관에게 제출하고 노동부장관은 그 계획이 부적절하다고 인정되는 경우 그 변경을 요구할 수 있으며 고용의무의 이행실적이 부진할 때에는 그 내용을 공표할 수 있도록 규정하고 있다.

또한 제22조(장애인실태조사 등)의 조항을 추가하여 노동부장관은 장애인의 취업직종·근로형태·근속기간·임금실태 등 장애인고용현황에 대한 전국적인 실태 조사를 실시하고 필요한 경우 국가·지방자치단체 및 사업주의 장애인고용현황을 공표할 수 있도록 규정함으로써 향후에는 그들이 이전에 비해 장애인고용의무를 도저히 회피할 수 없도록 유도하고 있다.

제2절 장애인 취업현황과 문제점

1. 장애인 취업현황

이 부분은 주로 한국보건사회연구원이 2000년 전국 39,411가구의 가구원 수 123,721명을 대상으로 조사한 “장애인실태조사” 결과를 재 구성한 것으로, 그 조사에서 확인된 재가 장애인 4,125명으로 전국의 장애인은 1,449,500명으로 추정되었으며, 1995년의 1,053,500명에 비해 396,000명이 증가했다. 이중 지역사회에 거주하고 있는 재가장애인은 1,398,200명이며, 시설에 거주하고 있는 장애인수는 51,300명으로 추정된다.

(표 1) 2000년도 전국 장애인 추정수

(단위: %, 천명)

구 분	1995년			2000년		
	계	재가장애인	시설장애인	계	재가장애인	시설장애인
장애인 수	1,053.5	1,028.8	24.6	1,449.5	1,398.2	51.3
구성비	100.0	97.7	2.3	100.0	96.5	3.5
출현율	2.35	2.37	-	3.09	2.98	-

자료: 한국보건사회연구원, 장애인실태조사, 2000

1) 장애인 취업현황

(1) 장애인의 경제활동참가와 실업실태

15세 이상 장애인 중 실업자는 180,900명으로 실업률은 28.4%로서 1995년의 27.4%에 비해 1% 포인트 증가하였는데, 이는 전체 실업률(2000년 6월) 4.2%에 비해 6.8배 높은 수준임을 알 수 있다.

경제활동 상태를 연령별로 보면, 노동시장에 진출하는 10대 후반의 경제활동참가율이 비장애인에 비해 장애인이 높게 나타났다. 비장애인의 경우 이 연령층은 학교 등에서 교육을 받는 시기여서 노동시장의 진입이 늦는 반면, 장애인은 취학율이나 진학율이 비장애인에 비해 낮은 이유로 노동시장의 진입이 이른 것으로 보

인다. 그리고 연령이 증가할수록 장애인과 비장애인 사이의 경제활동참가율의 격차가 역전되어 점차 크게 벌어지는 것은 장애인의 경우 비장애인에 비해 노동시장에서 조기 진출과 조기 퇴장하는 것을 의미한다. 또한 비장애인이 노동시장에 본격적으로 진입하는 20대부터는 실업률이 급격히 떨어져 완전고용상태에 있는 반면에, 장애인의 경우에는 계속적으로 높은 실업률을 보이고 있어 장애인에 대한 취업기회가 비장애인에 비해 매우 제한적인 양상을 나타내고 있다.

(표 2) 재가 장애인의 연령별 취업 인구 및 실업률 (단위: %, 명)

구 분	15세 이상 인 구	경 제 활 동 인 구			비경제 활동인구	경제활동 참가율	실업률
		계	취업	실업			
15~19세	30,137	7,203	3,243	3,960	22,934	23.90	55.0
20~29세	88,941	54,471	30,889	23,582	34,470	61.24	43.3
30~39세	183,863	131,913	94,839	37,074	51,950	71.75	28.1
40~49세	233,501	173,624	128,376	45,248	59,877	74.36	26.1
50~59세	231,927	138,434	100,194	38,240	93,493	59.69	27.6
60세+	563,117	131,009	98,188	32,821	432,108	23.3	25.1
계	1,331,486	636,654	455,729	180,925	694,832	47.82	28.4

자료: 한국보건사회연구원, 장애인실태조사, 2000

(표 3) 장애인과 비장애인의 경제활동참가율 및 실업률 비교 (단위: %)

구 분	경제활동참가율		실업률	
	장애인	비장애인	장애인	비장애인
15~19세	23.9	12.0	55.0	13.6
20~29세	61.2	64.7	43.3	7.1
30~39세	71.8	75.1	28.1	3.4
40~49세	74.4	78.9	26.1	3.3
50~59세	59.7	68.8	27.6	3.0
60세+	23.3	38.0	25.1	1.4
계	47.8	60.7	28.4	4.1

자료: 한국보건사회연구원, 장애인실태조사, 2000
 통계청, 표준통계수치, 2000

장애유형별로 살펴보면, 경제활동참가율은 지체장애인이 60.0%로 가장 높고, 다음이 시각장애인 56.8%, 언어장애인 49.8%, 청각장애인 48.3%, 신장장애인 45.5%의 순으로 나타났다. 주목할만한 사실은 2000년부터 새롭게 장애의 범주에 속하게 된 발달장애인 14.8%, 뇌병변장애인 18.8%, 심장장애인 26.1%, 정신장애인 26.8% 등의 경제활동참가율이 매우 낮게 나타나 많은 시간 동안 경제활동에서 소외되어 왔음을 알 수 있다.

(표 4) 재가 장애인의 장애유형별 경제활동참가율 및 실업률

(단위: 명, %)

구 분	15세이상 인구	경제활동인구			비경제 활동인구	경제활동 참가율	실업률
		계	취업	실업			
지체장애	590,460	354,560	259,185	95,375	235,900	60.0	26.9
뇌병변장애	209,485	39,426	15,143	24,283	170,059	18.8	61.6
시각장애	175,742	99,809	80,222	19,587	75,933	56.8	19.6
청각장애	143,924	69,541	58,381	11,160	74,383	48.3	16.0
언어장애	23,359	11,638	9,326	2,312	11,721	49.8	19.9
정신지체	67,821	25,302	14,746	10,556	42,519	37.3	41.7
발달장애	3,077	454	0	454	2,623	14.8	100.0
정신장애	50,069	13,406	5,009	8,397	36,663	26.8	62.6
신장장애	25,149	11,450	5,701	5,749	13,699	45.5	50.2
심장장애	42,402	11,070	8,017	3,053	31,332	26.1	27.6
계	1,331,486	636,654	455,729	180,925	694,832	47.8	28.4

자료: 한국보건사회연구원, 장애인실태조사, 2000

(2) 장애인의 취업자의 경제활동분야

장애인 취업자의 경제활동분야를 보면, 농·임·어업에 종사하는 비율이 25.6%로 가장 많았으며, 단순노무직 23.4%, 서비스판매직 21.0% 순으로 나타났으며, 비장애인의 경우 서비스판매직에 종사하는 비율이 26.1%로 가장 높았으며, 입법공무원, 전문가 분야를 제외한 각 분야에서 고르게 활동하는 것으로 나타났다. 특히 장애인 취업자의 다수를 점하는 농·임·어업에는 10.2%, 단순노무직 10.1%로 절반 미만이 종사하는 것으로 볼 때, 장애인 취업자는 비장애인 취업자에 비해 상대적으로 사회적 지위가 낮은 업종에 종사하는 것으로 판단된다.

(표 5) 장애인과 비장애인의 경제활동 분야

(단위: %)

구분	입법 공무원 관리자	전문가	기술공 준 전문가	사무직	서비스 판매직	농·임· 어업	기능원 관련 기능 근로자	장치 기계 조작 조립원	단순 노무직	계
장애인	0.3	2.4	3.6	4.8	21.0	25.6	11.7	6.5	23.4	100.0
비장애인	2.3	6.5	9.6	11.4	26.1	10.2	12.7	10.9	10.3	100.0

자료: 한국보건사회연구원, 장애인실태조사, 2000

통계청, 표준통계수치, 2000

(3) 민간부문의 장애인의무고용 이행실태

민간고용의무사업체의 고용률은 『장애인고용촉진법』 시행 첫해의 0.37%에 비해 2000년 1월 1일 현재 0.91%이다. 하지만 일반 고용의무사업체의 고용률은 장애인고용촉진법 시행 첫해의 0.37%에 비해 1997년 12월 현재 0.46%로서 약 0.09%밖에 증가하지 못한데 반해, IMF와 그에 따른 구조조정의 여파로 인해 1998년 이후 민간적용대상업체나 적용대상근로자수의 급격한 감소로 장애인고용률의 급속한 증가의 주요요인이 됨을 알 수 있다.

(표 6) 연도별 고용의무사업체 장애인고용현황

(단위: 명, %)

연도	대상 사업체수	적용대상 근로자수	의무고용 인원수	장애인 근로자수	고용률(%)
1991. 1. 1	2,017	-	21,000	7,758	0.37
1992. 1. 1	2,178	2,170,898	33,692	8,764	0.40
1993. 1. 1	2,242	2,152,751	33,411	8,748	0.41
1994. 1. 1	2,158	2,013,363	39,059	8,843	0.44
1995. 1. 1	2,141	2,092,005	40,585	9,097	0.43
1996. 1. 1	2,229	2,238,490	43,505	9,582	0.43
1997. 1. 1	2,231	2,279,116	44,455	10,185	0.45
1998. 1. 1	2,184	2,240,868	43,411	10,331	0.46
1999. 1. 1	1,919	1,962,499	38,145	10,625	0.54
2000. 1. 1	1,925	1,960,002	38,903	17,840	0.91

자료: 한국장애인고용촉진공단, 장애인고용현황, 2000

2) 공공부문의 장애인의무고용 이행 현황

국가 및 지방자치단체의 고용률은 「장애인고용촉진법」 시행 첫해의 0.52%에 비해 2000년 1월 1일 현재 1.33%로서 5,380명이지만 실제 고용되어 있는 장애인 공무원의 수는 3,591명으로 고용의무인원의 66.7%에 해당하며 고용률은 법에서 설정하고 있는 목표치(법정의무고용률) 2%에 크게 못 미치는 1.33%에 머물고 있다. 민간기업의 실고용률 0.91%에 비해 조금 나은 편이지만 장애인고용에 솔선수범을 보여야 할 정부기관들조차 제대로 의무고용을 이행하지 않고 있다. 민간기업과 국가 및 지방자치단체 모두 2배 이상 증가한 것으로 나타나지만 (표 6)과 (표 9)를 자세히 살펴보면, IMF와 그에 따른 구조조정의 여파로 인해 1998년 이후 민간기업과 국가 및 지방자치단체의 적용대상업체나 근로자, 공무원 수 자체가 감소한 것이 그러한 장애인고용률의 급속한 증가의 주요요인이 됨을 알 수 있다. 특히 법 시행 이후 10년이라는 결코 짧지 않은 세월이 지났음을 감안할 때, 이러한 실적은 매우 저조하다고 볼 수 있다.

이 뿐만 아니라 이들 정부기관들은 민간 기업들과는 달리 장애인의무고용 미달 원인에 대한 고용부담금을 내지 않기 때문에 정부가 장애인 고용부담을 민간기업에만 전가하고 있다는 지적을 면하기 어렵다.

(표 7) 국가 및 지방자치단체 장애인고용현황

(단위: 명, %)

구 분	적용대상공무원	고용의무인원	장애인공무원	고용률(%)
계	270,985	5,380	3,591	1.33
중앙행정기관	78,211	1,542	829	1.06
지방자치단체	133,737	2,667	2,184	1.63
교육청	46,393	920	520	1.12
기타헌법기관	12,644	251	58	0.46

자료: 한국장애인고용촉진공단, 장애인고용현황, 2000

(표 8) 장애인 고용실태 비교 (2000.6.30일 기준)

(단위: 개소, 명, %)

구 분(단위)	국가 및 지방자치단체	정부투자 출연기관	민간기업
대상사업주(개소)	84	48	1,925
적용근로자수(명)	276,303	94,052	1,960,002
의무고용인원(명)	5,526	1,881	38,903
장애인수(명)	4,086	1,816	17,840
고용률(%)	1.48	1.93	0.91

자료: 한국장애인고용촉진공단, 장애인과 일터 3월호, 2001

(표 9) 연도별 국가 및 지방자치단체 장애인고용현황

(단위: 명, %)

연도	적용대상 공무원수	의무고용 인원수	장애인 공무원수	고용률(%)
1991. 1. 1	291,584	5,793	1,504	0.52
1992. 1. 1	256,403	5,128	1,698	0.66
1993. 1. 1	279,480	5,548	1,987	0.71
1994. 1. 1	280,887	5,580	2,181	0.78
1995. 1. 1	279,849	5,568	2,309	0.83
1996. 1. 1	291,325	5,794	2,565	0.88
1997. 1. 1	294,594	5,851	2,926	0.99
1998. 1. 1	305,542	6,073	3,303	1.08
1999. 1. 1	277,002	5,500	3,413	1.23
2000. 1. 1	270,985	5,380	3,591	1.33

자료: 한국장애인고용촉진공단, 장애인고용현황, 2000

2. 노동시장에서의 장애인 차별

1) 선입견

선입견은 장애인에 대한 차별이 고용주의 편견으로부터 야기된다는 가설이다. Becker에 따르면 차별은 특정 인구집단에 대한 고용주의 선호(preference) 및 편견(prejudice)에 발생한다. 즉, 고용주가 소수집단과 접촉하기 싫어하는 선입견에 의해 차별이 일어난다는 것이다. 이에 따르면 차별을 하는 사람은 차별하기 때문에 발생하는 비용을 감수할 정도의 편견 및 선호를 갖고 있으며 이에 따라 편견을 심하게 받는 인구집단일수록 고용기회도 낮고 임금수준도 낮다²⁴⁾. 경제학적인 의미의 노동시장에서의 차별은 노동자의 생산성에 근거하지 않고 고용이나 임금을 결정하는 것이라고 할 수 있다. 이런 관점에서 볼 때 장애인의 생산성이 낮고, 이 낮은 생산성의 크기 만큼 장애인의 고용과 임금을 결정한다면, 이것은 차별이라고 할 수 없다.

2) 통계적 차별론

통계적 차별론은 한 개인이 그 자신의 개인적 특성이 아닌 소속집단의 평균적인 특성에 근거해서 처우를 받을 때 차별이 발생한다는 이론이다. 고용주가 고용이나 임금수준을 결정할 때 개인의 생산성에 대한 정확한 정보가 없기 때문에 성이나 인종, 장애 등으로 구분된 집단의 평균적인 생산성을 사용함으로써 차별이 발생한다는 것이다²⁵⁾. 통계적 차별론은 장애인에게 매우 중요하다. 왜냐하면 고용주들이 장애인에 대한 고용 경험이 거의 없어 정보가 부족한 기술이나 경력면에서 매우 다양하며, 더욱이 같은 유형의 장애인이라고 하더라도 개인적인 편차가 커서 생산성이 다를 수 있기 때문이다. 통계적 차별론은 장애인에 대한 차별은 장애인 개인에 대한 정보가 증가함에 따라 소멸될 것이라라는 이론이다.

24) 유동철, 「노동시장의 장애인 차별과 대책」, 불교사회복지연구소, 1999, pp127-128.

25) 유동철, 위의 책, p128.

3) 이중노동시장론

자유시장론자들은 대부분 완전경쟁하에서의 완전정보, 임금경쟁, 단일노동시장 구조 등으로 가정하고 있다. 즉, 노동시장은 본질적으로 하나의 동질적인 시장으로 이루어져 있으며, 노동시장의 분리현상이 존재하더라도 자유경쟁의 힘에 의하여 분리현상은 곧 사라진다고 본다. 반면에 이중노동시장론은 인적자본론²⁶⁾의 이러한 가정에 대해 독점의 실현으로 완전경쟁의 시장원리가 가능할 수 없다고 보고 노동시장은 분절되어 있다고 주장한다.

노동시장이 질적으로 상이한 두 개의 시장으로 분절되어 있다는 사실을 인식하고, 내부시장에 대한 개념을 확대하여 이중노동시장론을 처음으로 이론화시킨 사람은 Doeringer 와 Pior이다. 이들은 노동시장을 서로 다른 원리에 의해 지배되는 1차 노동시장(primary labor market)과 2차 노동시장(secondary labor market)으로 나누고 있다. 1차 노동시장의 직무는 상대적으로 높은 임금, 양환 노동조건, 다양한 내부승진기회, 고용의 안정성 등이 보장되나, 2차 노동시장은 저 임금, 낮은 부가급여, 열악한 노동조건, 고용의 불안전성, 승진기회의 결여 등을 특징으로 갖고 있다. 그리고 2차 노동시장에는 소수집단 즉 장애인, 여성, 소수민족, 도시빈민층 등으로 구성되어 있다. 왜냐하면 2차 노동시장의 특징적인 직무는 특별한 훈련이 필요없는 직종이므로 단순업무에 적합하다고 생각되는 소수집단이 주로 고용되는 것이다²⁷⁾.

위의 3가지 이론을 검토해 보면 장애인은 노동시장에서 생산성에 근거한 차별보다는 고용주의 막연한 편견때문에 차별을 받고 있으며, 장애인 개개인의 능력과 처지에 대한 이해보다는 사회적 편견에 편승하여 장애인의 부정적인 일부분을 장애인 집단에게 적용하여 개개인에게 차별을 주고 있다. 또한 장애인의 직업재활을 위한 정책부재와 기회제공의 박탈은 일반 노동시장에 편입되지 못하고 항상 2차적 노동시장에 머물게 하고 있다. 이것은 한국사회에서 장애인은 스스로 자립할 수 있는 취업보장이 안되기 때문에 부모, 형제 등 주변인의 도움을 받아야 살아갈 수

26) 인적자본론에 의하면, 개인의 고용기회나 고용수준 및 임금수준의 차이는 노동자 개인의 생산성의 차이에 의해 결정되며 개별 노동자의 생산성은 학교교육, 직업훈련, 노동시장 경력, 건강 등에 대한 투자량이 증가함에 따라 증가하는 것으로 파악하고 있다.

27) 유동철, 앞의 책, p129.

밖에 없는 기생적 소비계층으로 전락하고 있음을 의미한다.

3. 노동시장에서의 장애인 취업률 저조의 원인

1) 높은 실업률

(표 1)과 (표 2)에서 보면, 전국의 장애인 수는 1,449,500명으로 15세 이상의 경제활동인구 중 실업률은 28.4%에 이른다. 여기에 낮은 취업가능성으로 인해 구직활동 자체를 포기한 장애인들을 포함하면 장애인들에게 있어서 실업의 문제는 어느 계층보다도 심각한 실정이다. 더구나 IMF를 겪으면서 경제불황의 긴 터널 속에서 비장애인들의 실업률 상승도 장애인 실업문제를 더욱 가중시키고 있다.

이에 정부가 법개정을 통해 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용을 임의규정에서 강제조항으로 전환하면서 국가의 책임하에 솔선하여 장애인고용의 적극성을 띠는 것은 고용을 통해서 장애인의 자립과 사회통합의 기초를 마련한다고 보기 때문이다.

2) 장애인 고용의 방해 요인

장애인고용을 방해하는 요인은 크게 노동수요 측면과 공급측면으로 나누어 생각할 수 있다. 노동수요 측면은 인력을 채용하는 사업주의 입장으로 일단 장애인에 대한 선입관이나 부정적인 인식으로 인해 인원이 필요한 경우 장애인을 아예 채용대상으로조차 생각하지 않는 것이 문제이다. 장애인을 채용하려고 하는 경우라도 사용자는 장애인을 채용하는 경우 발생하게 될 저생산성의 문제, 장애인에 대한 시설 및 관리비용의 증가, 혹시 발생하게 될지도 모르는 산재위험 등으로 채용을 꺼리게 된다. 이러한 부분을 해결하기 위해 정부는 장애인을 채용하는 사용자에게 대해 임금의 일정부분과 시설비용 등을 지원하고 있으나 그것이 장애인고용의 증가로 직결되지는 않고 있는 실정이다.

공급측면으로는 장애인 근로자의 기능 및 학력수준이 낮아 취업자체가 어려워 취업을 한다고 해도 상대적으로 근로조건이 열악한 직종이나 직무에 취업을 하게 되어 이직율도 매우 높게 나타나고 있다. 장애인 취업에 매우 중요한 애로요인은 장애인

기능인력의 부족에 기인한다는 것은 이미 “장애인취업실태조사”를 통해서도 나타난 바 있다²⁸⁾. 사업체가 필요로 하는 기능을 가진 장애인이 공급될 수 있어야 수요가 취업이라는 형태로 현실화 될 수 있는 것이다.

마지막으로 수요와 공급을 원활히 연결시켜 줄 수 있는 장애인 취업전산망의 미비가 또 다른 중요한 장애요인이다. 장애인의 취업알선 지원을 위한 고용관리전산망의 미비로 아직 효율적인 구인·구직정보가 제대로 제공되고 있지 못한 상황이다²⁹⁾.

3) 장애인에 대한 인식과 태도의 문제

한국갤럽이 1999년에 실시한 “장애인에 대한 인식 및 실태조사” 결과³⁰⁾에 따르면 장애인 취업이 어려운 이유로 고용자의 이해부족 37.7%, 장애인에게 적합한 일의 부족 22.9%, 편의시설 부족 18.4%로 나타나 있다. 이 부분에 대해서 비장애인들 역시 고용자의 이해부족 42.1%, 편의시설 부족 31.0%, 장애인에게 적합한 일의 부족 13.1%로 나타나 장애인과 별다른 차이가 없음을 알 수 있다.

그리고 장애인들의 비장애인들에 대한 바람에서는 “장애인에 대한 편견을 없앴으면” 하는 의견이 23.2%로 가장 높았으며, 다음이 “동등한 대우”로 18.6%로 나타나 장애인들에 대한 인식의 전환이 우선시 되어야 함을 의미하고 있다.

제3절 의무고용제도의 확대 방안에 관한 논의

1. 장애인 문제에 대한 정부개입의 정당성

현대 국가에 있어 장애인 문제는 사회의 각별한 관심은 물론 정부차원의 정책적 배려가 요청되는 매우 민감하고도 중요한 문제 영역에 해당된다. 장애인은 육체적 또는 정신적으로 취약한 존재이기 때문에³¹⁾ 이들에 대한 정책적 배려가 없이는 장애인복지가 실현되기 힘든 것이 사실이다. 특히 현대 산업 사회의 특성과 관련된 각종 사고, 질병, 재해, 노령 등으로 인해 장애인의 발생이 급증하고 있다는

28) 한국장애인고용촉진공단, 장애인 취업 실태조사, 1994.

29) 박우성, “노동시장의 변화와 장애인고용” 장애인고용 보호, 1998.

30) 한국갤럽, “장애인에 대한 인식 및 실태조사”, 1999.

31) 강경선, “장애인 문제에 관한 사회구조적 고찰”, 장애인복지법제, 법무부, 1989, p83.

점을 인식할 때³²⁾, 장애인문제에 대한 현대적 관점의 정부 개입과 사회적 협동이 더욱 필요하다.

일반적으로 장애인에 대한 인간으로서의 존엄성 보장과 정상인과 동등한 사회적 대우를 받도록 한다는 복지국가적 이념에는 상당한 합의가 존재하고 있는 것처럼 보인다. 그러나 이 목적을 달성하기 위해 국가가 실천적으로 어떠한 역할을 해야 할 것인가에 대해서는 논란의 여지가 있다. 서로 상이한 사회적 가치관을 토대로 다양한 사회 세력들 간에 장애인문제의 해결을 위해 혜택과 분배의 문제와 관련하여 어떻게 그러한 혜택이 계획되고 분배되어야 하는가 하는 방법을 둘러싼 논쟁이 발생하고 있으며, 학자들간에도 이에 대한 의견의 일치를 보지 못하고 있는 것이다. 이러한 논쟁의 핵심은 장애인복지를 확보하는 적절한 장치가 시장 메커니즘인가, 아니면 정부부문에서 장애인문제를 국가의 적극적인 정책적 개입으로 해결해야 할 것인가, 아니면 개인의 자유의사에 기초해 작동하는 시장 메커니즘에 맡겨두는 것이 바람직한가의 문제로 귀착된다. 여기에서는 장애인문제를 해결하기 위한 정부 개입의 정당화 논리와 이에 대항하는 논리를 검토하였다.

1) 정부 개입의 옹호론

사회문제의 해결을 위한 정부개입에 관한 전통적인 논의는 기본적으로 공공부문과 민간부문의 경계선에 관한 논의이다. 이런 공공부문과 민간부문의 경계선에 대한 가장 체계적인 논의는 경제학자들이 주장하는 시장실패이론이다. 이 이론은 국가의 생존에 필요한 모든 기능을 시장 메커니즘에 의해 이루어진다는 가정에서 시작된다. 여기서 시장 메커니즘은 재화나 서비스가 각 행위자의 자발적 교환행위에 의해 이루어지는 것을 의미하며, 시장은 보이지 않는 손에 의해 효율적으로 자원배분이 이루어지는 가장 이상적인 메커니즘으로 강조된다. 그러나 시장 메커니즘이 제대로 작동하지 않는 경우, 즉 시장에 의한 자원배분이 효율적이지 못하는 경우가 발생하게 되는데 이를 시장실패라고 한다. 이러한 실패의 존재가 정부의 시장에 대한 개입이 정당화되는 근거가 된다.

장애인문제에 있어 대표적 시장실패 현상은 시장의 기능장애 및 내적 결함과

32) 전영평, '장애인 고용촉진을 위한 행정전략의 평가' 한국행정학보 29(1), 1995, p279.

관련시켜 볼 수 있다. 즉 장애인을 위한 각종 시설 및 서비스의 공급은 시장 메커니즘에 맡겨 놓을 경우 제대로 이루어지지 않는다는 점이다. 이는 장애인복지시설 및 서비스가 공급측면에서는 대체로 특수한 기술과 많은 비용이 소요되는 반면에 수요측면에서 볼 때는 장애인 시장의 규모가 제한적이기 때문에 시장실패가 발생할 수 있는 부문이다. 또한 장애인복지시설 및 서비스의 공급을 그냥 민간부문에 방치할 경우 그것을 필요로 하는 수많은 장애인들, 특히 경제적으로 취약한 장애인들을 소외시키는 문제가 발생하게 된다는 것이다. 따라서 이러한 시장실패를 해결하기 위해서는 장애인복지시설 및 서비스를 국가가 직접 생산하여 제공하거나 민간 생산자에 대한 원조를 통해 개입해야 할 필요가 있다.

그러나 장애인문제와 관련한 시장실패는 무엇보다 시장기능의 결과로 나타나는 시장 외재적결함으로서 소득분배의 불평등 측면에서 제기된다. Rawls는 어느 누구도 자신의 기호, 소득, 능력을 알지 못하고 어느 누구도 사회에 있어서 자신이 어떤 위치를 차지하게 될 지 모르는 가상적인 원초적 상황 속에서 사람들이 합의하게 될 기본적인 원칙이 바로 사회적 정의가 되어야 한다고 주장한다³³⁾. 이러한 가정을 통해 두 가지의 정의의 원칙을 도출하고 있는데, 첫째 원칙은 모든 사람이 동등한 만큼의 기본적 자유에 대한 사회적 권리를 가져야 한다는 것으로 이것은 자유가 모든 경제적, 사회적 가치에 우선하여야 함을 강조하는 것이다. 두 번째 원칙은 소위 최소극대화의 원칙으로 이것은 사회적, 경제적 불평등은 가장 불리한 위치에 있는 자의 후생(well-being)을 극대화하고 기회의 평등을 확보할 수 있도록 이루어져야 한다는 것이다. 특히 이 두 번째의 최소극대화의 원칙이 중요한데 이것은 가장 가난하고 불리한 위치에 있는 자에게 이들을 가져다주기 위해 절대적으로 필요한 경우가 아니고서는 자유와 기회, 소득과 부, 자존 등 모든 사회적 기본 가치 및 재화는 평등하게 분배되어야 한다는 것이다. 이 주장은 한 사회에서 가장 못사는 사람들의 지위를 향상시키는 것이 평등의 실현 수단이 된다는 것을 역설적으로 강조하고 있는 것이다.

특히 현대 산업사회에 있어 무엇보다 중요한 장애인문제는 노동시장에 있어서의 어려움이다. 이와 관련하여 다른 인구집단에 비해 장애인이 갖는 보다 심각한

33) Rawls John, 황경삭 역, 「사회정의론」, 서광사, 1972.

사회적 불이익은 다음과 같다. 첫째 부분적 기능장애로 인한 노동력의 결손, 둘째 중증의 심신장애로 인한 노동력의 부재, 셋째 장애 치료 및 재활 과정과 보장구 구입 등을 위한 과도한 특별지출이다. 물론, 장애인이라 하여 모두 노동력이 없는 것은 아니며, 대체로 심신의 어느 일부분의 장애로 인하여 노동력에 결손이 있을 뿐이다. 신체일부에 장애가 있다고 하더라도 교육 및 직업재활 등을 통하여 잔존 능력을 발휘하고 대체 기능을 양성하면 어느 정도 노동력을 갖출 수 있다. 그러나 고용주는 고용을 회피하거나 열악한 임금조건으로 고용하게 된다. 전통적으로 산업사회에 있어 장애는 고용여부를 판단하는 가장 대표적인 기준이 되어 왔고 이는 다시 소위 통계적 차별(statistical discrimination)에 의해 장애인에 대한 고용의 기회를 제한하는 결과를 초래하였다³⁴⁾. 장애인고용에 관한 경험적 연구 결과들은 고용주들의 장애인고용에 대해 부정적 태도를 가지고 있으며, 아무리 사회·경제적으로 불리한 입장에 있다고 하더라도 장애인보다는 비 장애인을 선호하고 있음을 보여준다. 그래서 장애인들은 다른 사회적으로 불리한 집단들의 실업률보다 훨씬 높은 수준의 실업상태에 있는 것이다.

특히 중증장애인들은 생산적인 노동력이 결여되어 시장을 통한 소득의 기회가 박탈됨으로써 더욱 더 빈곤을 겪게 된다. 더구나 중증장애인의 경우 일상적인 행동조차 혼자할 수 없는 경우가 많기 때문에 장애인 본인뿐만 아니라 그 가족의 노동력까지 감소되어 장애인 가족의 빈곤을 강화하는 결과를 초래하게 된다. 또한 거의 모든 장애인들은 신체적 손상을 발견하게 되면 막대한 의료비를 감수하면서도 치료를 받고자 한다. 결국 장애인은 의료재활, 교육재활, 그리고 직업재활 등에 추가적인 과다 지출을 하게 되는 것이다. 이처럼 장애 발생 초기에 부담하는 과도한 의료비는 물론 재활과정에서의 비용, 그리고 주택 등 물리적인 생활환경의 개선 및 보장구의 구입 등에 대한 경제적 부담으로 인하여 장애인과 그 가족은 빈곤의 악순환에서 벗어나기 어렵게 된다. 이러한 맥락에서 사회의 가장 불리한 그리고 가장 소외되는 계층의 복지나 편익에 초점을 맞추어야 한다는 Rawls의 정의론은 사회의 부와 소득분배의 불평등을 완화하기 위한 제도적 장치로서 사회복지정

34) Johnson and Baldwin, The Americans With Disabilities Act: Will it Make a difference?, Policy Studies Journal 21(4), 1993, p776-777.

책 차원에서 장애인에 대한 정부의 우선적인 책임의 논리를 성립시킨다.

2) 정부 개입에 대한 반론과 비판

(1) 신보수주의의 정부개입에 대한 반론

앞에서 살펴본 바와 같이 자본주의 체제 하에서 정부 개입의 정당성은 시장의 자원배분에 관한 잠재적, 실재적 실패와 소득 분배의 결함에 기초하고 있다. 이러한 정부개입활동이 본래 의도한 결과를 나타내지 못하거나 기존의 상태를 오히려 악화시키는 경우가 있는데 이를 '시장실패'에 대응하여 '정부실패'라고 한다. 특히 복지부문에 있어 정부실패의 문제는 자본주의의 모순을 해결하고 시민의 복지요구에 대응하여 복지국가의 이념을 실현하기 위한 정부의 적극적인 복지정책을 통한 개입이 정부개입의 영역 확장을 초래하고, 나아가 정부의 과부하를 야기함으로써 이른바 '복지국가의 위기'로 나타나게 되었다. 이러한 복지국가와 관련한 정부실패의 문제는 1970년대 후반과 80년대 초반 서유럽과 미국 등에서 서구 자본주의의 위기의 주요 원인을 과도한 정부, 부문의 팽창으로 진단하고 그 해결책으로 정부 부문의 축소와 시장 메커니즘으로의 복귀를 주장하는 신보수주의자들에 의해 제기되어 왔다(Mishra, 1984)³⁵⁾. 이 신보수주의는 1980년대에 걸쳐 구미의 복지국가 체제에 상당한 변화를 초래하였다.

한국에서도 이러한 사회복지정책의 신보수주의적 경향은 이른 바 '한국형복지모형'³⁶⁾이라고 하는 데에서 찾아볼 수 있다. 여기서는 경제성장과 사회복지의 확대가 상충됨으로써 복지가 경제성장을 저해하지 않는 범위 내에서 이루어져야 하며, 복지의 책임을 국가뿐만 아니라 기업, 가족, 종교계, 지역사회 등이 분담해야 한다는 복지다원론을 내용으로 하고 있다. 사회복지의 책임을 지역사회, 기업, 종교단체 등 민간부문이 공유한다는 복지다원주의는 국가의 사회복지 책임영역의 적극적

35) Mishra Ramesh, 김한조·최경구 역, 「복지국가위기론」, 법문사, 1990.

36) 국민복지기획단 보고서(1995)에 따르면, 한국형복지모델의 구성에 있어 복지다원주의의 도입은 종합적 복지의 증진은 국가뿐만 아니라 민간단체와 기업 등 공급주체를 다원화하여 복지공급체계의 유연성을 확보함으로써 가능해지고 공공부문에 있어서는 중앙과 지방정부의 기능배분을 적절히 이루어지도록 하며 가족, 기업, 민간단체 등 다양한 주체를 복지체제에 접근하도록 하여 상호 조화와 협력을 통한 종합적이고 다양한 사회복지의 보완적 역할을 이루도록 한다는 것이다.

확대를 회피하고자 하는 의도와 동전의 양면을 이루고 있다. 노인시설의 유료화, 민간보육시설의 확대정책, 그리고 장애인부문에 있어 장애인 유료복지시설 확대, 장애인 복지공장의 설립, 특수유치원 확대 등의 정책은 바로 이러한 경향을 보여주는 것이다.

특히 장애인 유료복지시설의 유치라든가 공동체적 복지지향 등은 장애인 복지 문제에 국가의 책임을 회피하려는 태도이다. 즉 가족, 기업, 종교, 단체, 시민단체 등 민간부문으로 복지책임을 떠넘기려는 신보수주의의 복지관을 반영하고 있는 것이다. 또한 '생산적복지'의 근거 하에 노동력이 없는 장애인에 대한 지원은 국가가 책임을 지지만 근로능력 있는 장애인은 기업과 장애인에게 그 책임을 전가하고 있다는 비판을 받고 있다.

(2)신보수주의 반론에 대한 비판

정부의 사회복지 개입의 축소를 주장하는 신보수주의의 주장은 여러 가지 점에서 비판을 받고 있다. 일반적으로 신보수주의자들의 복지국가 비판 및 정부개입 축소에 대한 주장은 사실에 기초한 접근이기보다는 국가 개입의 극소화와 시장질서의 강화라는 이념적 목표실현을 위한 하나의 주장에 불과하다는 것이다. Mishra(1984)에 따르면, 무엇보다 복지국가의 성장과 위기에 대해 매우 불충분한 근거를 바탕으로 일반화하고 있으며, 복지지출의 증가는 단순히 정당의 정치적 동기나, 관료주의적 동기에 의한 것이 아니라는 점에서 비판된다. 복지지출의 증가는 노령층의 증가, 상대적 가격의 영향, 연금계획의 성숙 등의 다른 요인들로 설명될 수 있는 것이다. 그리고 정부의 예산적자에 대한 주장 또한 과대 포장되고 있는 경향이 있으며, 정부의 사회복지정책이 경제적으로 비효율의 문제인가에 대해 의문이 제기되고 있다. 예컨대 보수주의자들은 서독과 오스트리아의 경우 탁월한 경제성장, 그리고 상대적으로 낮은 인플레이션과 실업률을 유지하면서 높은 수준의 사회복지비 지출과 사회적 보호제도를 실시해 왔다는 점에 대해서 설명하지 않고 단순히 서구 몇몇 국가의 경우를 모든 국가에 일반화시켜 정부실패로 규정하는 무리한 논리를 전개하고 있다는 비판을 면하기 어렵다. 더구나 국가복지가 전체 사회복지의 핵심이 되는 체제에서 복지다원주의를 수용하는 과정과 그 결과는 국가

복지가 매우 취약한 상황에서 이를 수용되는 것과는 전혀 다를 수 있다. 국가복지가 상당한 정도 제도화되어 있는 사회에서의 복지다원화는 근본적으로 국가복지의 체계모니를 해치지 않는 범위 내에서 수용될 수 있을 것이다. 그러나 반대로 국가복지가 매우 취약한 사회에서는 이러한 복지다원주의의 주장은 오히려 시장원리에 의해 움직이는 민간부문이 전체 사회복지의 주도권을 행사하고 국가의 복지부문은 더욱 취약한 형태로 존속하게 될 가능성이 있다.

또한 국가 복지부문이 낙후되어 있는 우리 나라의 경우, 복지다원주의의 전면적 수용은 사회복지에 대한 국가책임의 회피를 정당화하고 가족, 지역사회, 기업, 종교단체 기업의 복지책임 전가 및 강화로 이어져 결국은 복지공급을 시장 메커니즘에 의존하는 체제가 형성될 가능성이 크다.

특히 다른 사회복지영역보다 더욱 더 취약한 장애인 복지부문의 경우 이러한 흐름에서 예외일 수는 없을 것이며, 더욱이 장애인복지의 시장실패에서 논의된 요인들로 인하여 소수의 부유한 장애인을 제외한 모든 장애인들의 복지는 진공상태가 될 수도 있을 것이다. 결국 복지다원주의가 비록 신보수주의의와 출현배경과 지향점을 달리한다고 할 지라도 한국과 같은 국가복지가 미약한 사회에서 복지다원주의의 전면적 도입은 시장 위주로 공급되는 신보수주의적 복지공급모형으로 흡수될 위험이 있는 것이다.

인간은 누구나 소중하고 귀한 존재로서 존중받아야 할 뿐만 아니라 존엄성과 가치를 지니며 권리를 보장받아야 한다. 그리고 가장 근본적으로 이러한 인권과 존엄성을 보호하기 위해서는 국가책임주의적 법적 정책이 바탕이 되어야 한다. 특히 장애인고용은 그 재할·복지정책의 바람직한 실행은 간과할 수 없이 중요한 부분으로 장애인과 그 관련기관들 만으로는 해결하기 힘들며 관련 정책 등 다면적이고 복합적인 사회적 해결을 요구한다³⁷⁾.

2. 장애인의무고용의 경제적 효과

전통적인 견해에 의하면, 장애인의 재할을 위해 투자하는 것은 경제적으로 실익이 없고, 단지 장애인도 인간이기 때문에 인간 존엄성 차원에서 복지혜택을 제공

37) 김종인, "외국의 장애인 고용정책", 장애인고용, 겨울호, 1999.

해야 한다는 시각이 지배적이었다고 할 수 있다. 그러나 최근 많은 실증적 연구를 통해 장애인의 재활을 위한 투자가 결코 경제적인 측면에서 효용가치가 없다는 견해는 잘못이라는 사실이 밝혀지고 있다. 흔히 직업재활은 막대한 투자가 요하게 되므로 재원도 없고 경제적 손실만을 큰 것으로 간주하여 적극적으로 추진하기를 주저하는 경향을 볼 수 있다.

그러나 실제로는 재활과정을 통해서 사회적 경제적 공헌을 하게 되고 오히려 투자의 실효를 거두고 있음을 입증하는 실례를 찾아볼 수 있는 것이다. 가령 장애인의 재활에 필요한 비용은 그 장애인이 취직하여 납부하는 소득세를 감안하면 평균 15배나 된다. 장애인 본인에게도 그가 취직하기 전과 비교해 보면 평균 7~10배의 수입이 있다고 한다. 장애인을 재활시키기 위해 일시에 사용하는 비용은 그 장애인이 복귀하지 않는다면 공적부조로서 지불되는 일년간의 급부액에 불과하다. 이러한 사실은 재활대책의 경제적가치를 입증하는 중요한 자료라고 인정할 수 있겠다³⁸⁾.

미국의 경우, 장애인이 직업재활에 대한 경제적 효과분석의 결과 비용에 비하여 편익이 모두 크게 나타나고 있다. 장애인에 대한 직업훈련은 8%의 할인을 하에서 3.5~4.5배의 비용편익 비율이 발생하는 것으로 추정되고 있다. 직업훈련으로 증감된 급부지출과 증가된 세금수입을 고려할 때, 재활훈련 비용을 3.5~5년만에 충당할 수 있는 것으로 나타났다. 그리고 보호작업장에 대한 지원만으로 한정하는 경우에도, 지출된 1달러의 사회비용은 1.56달러의 편익을 가져온 것으로 추정되었다³⁹⁾.

직업재활은 장애인 개인의 존엄성을 높이는 인도주의적 사업일 뿐 아니라 비경제적 인간을 경제적 가용 인간으로 만듦으로써 사회적 부담을 없애고 사회적 생산에 기여하게 하는 가장 경제적이고 생산적인 사업임을 DiMichael, Cohen, McGowan, Porter 등의 연구에서도 밝혀지고 있다⁴⁰⁾. 따라서 장애인의 재활을 위한 투자는 경제적인 측면에서 보아도 결코 손실이 아니라는 사실은 장애인 직업재

38) 김정권 외 3인, 「정신지체인 직업지도의 이론과 실제」, 이레, 1995, p29.

39) 한국보건사회연구원, “장애인 취업실태와 정책과제 토론회”(자료집), 1996, p17.

40) 김정권 외, 앞의 책, p28

활의 효용가치를 뒷받침해 주는 것으로서, 경제적인 손실이라는 편견에 사로잡혀 장애인 재활서비스를 평가절하 하거나 서비스를 중단하는 우를 범해서는 안된다는 사실을 강력하게 대변해 주고 있는 것이다. 물론 직업재활을 경제적 가치의 측면에서만 그 가치를 판단할 수는 없을 것이다. 직업재활은 사회적, 심리적, 정서적 자존감과 가치를 향상시켜 한사람의 사회인으로서의 역할을 재정립시켜 주는 가장 본질적인 노력이 되는 것이다. 이럼에도 불구하고 직업재활이 경제적으로도 효용 가치가 있다는 사실을 바르게 인식해야 할 것이다.

우리 나라에서의 장애인고용의 비용-편익분석을 실증적으로 시행해 본 결과, 장애인고용 효과가 장애인 개인은 물론 국가적으로도 매우 유리한 것으로 나타난 점은 향후 장애인고용에 대한 사회적 합의를 강화시켜 나가는 데 정부의 역할이 더욱 강조되어야 함을 입증하고 있다⁴¹⁾.

3. 외국의 의무고용제도

1) 독일의 의무고용제도

독일의 장애인고용정책은 기본적으로 중증장애인을 위한 정책으로, 장애인고용과 관련하여 여러 번의 법률을 제정, 개정하였으며 중증장애인을 위한 구체적이고 포괄적인 법이 구성된 것은 1974년 4월 29일에 제정된 「중증장애인법」에서이다. 이 법의 주요 골자를 살펴보면 첫째 장애의 종류나 원인에 관계없이 모든 중증장애인을 직업재활과 고용의 대상으로 하며, 둘째 의무고용율은 “공공기관, 민간기업 똑같이 종업원 수 16인 이상의 모든 사업주⁴²⁾는 6%의 종업원을 중증장애인으로 고용할 의무가 있다”로 상향 조정, 이 외에 1995년까지는 한시적으로 직업훈련인원을 의무고용인원으로 간주하지는 않고 있으나 중증장애인을 훈련에 참가시킨 경우에는 2인으로 계산한다. 의무고용인원을 채우지 못한 경우에는 해당 인원 1인당 월 200DM의 분담금을 납부하여야 하는데, 이는 고용주로 하여금 중증장애인 고용을 유도하여 적어도 불건전한 사용자의 비용이익을 없애자는 데에 있다⁴³⁾. 셋째

41) 이성규, 「사회통합과 장애인 복지정치」, 나남출판, 2000, p132.

42) 민간기업의 사업주와 국가 및 지방자치단체, 기타 공법상의 단체를 총칭하여 사업주라 한다.

중앙부조사무소(Halbfursorgestelle)의 승인이 전제되고 4주간의 해고에 대한 고지 기간을 두는 해고보고제 실시, 넷째 장애인 수권 대표의 청문권 부여, 다섯째 장애인의 근로와 관련된 도움의 제공, 여섯째 장애인 보호작업장을 설치하도록 하고 최저임금제 및 노동법을 적용하는 것 등이다.

중증장애인법에 의한 특별한 부조 등(예: 직장해고제한, 특별보호, 추가휴가)은 원칙적으로 중증장애인에게만 해당되며, 장애인이라는 증명이 필요하다. 중증장애인은 장애인으로서 장애 정도(GdB)가 적어도 50% 이상이고 독일 내에 거주하는 자, 즉 주로 독일을 주거지로 하고 있거나, 독일에서 근무하는 자를 말한다. 대부분의 소득손실과 비용발생에 대한 보전은 중증장애인에게만 해당된다. 중증장애인의 장애상태에 대해서는 중증장애인증명서에 따로 표시하도록 하고 있다.⁴⁴⁾

또한 『중증장애인법』 제11조에 의하면 의무고용기관이 보호작업장에 제품주문을 하는 경우 주문금액의 30%를 부담금에서 감면해 주고 있다⁴⁵⁾.

다시 말해, 장애인 고용문제와 관련된 중요 법률로 이 ‘중증장애인법’과 ‘노동촉진법’을 들 수 있는데 ‘중증장애인법’에 의하면 이 법의 시행은 일차적으로 복지청의 소관사항이며, 장애인 자격의 판정은 원호청이 관장하도록 되어 있다. 또한 ‘노동촉진법’의 시행 책임은 일차적으로 노동청에 주어지고 있어 장애인의 직업재활에 관해서는 노동청의 역할이 매우 중요하다. 특히 복지청과 노동청의 협조하에서 장애인 고용정책이 수행되고 있으며, 복지청은 장애인 해고보호, 장애인고용의 확보와 유지를 위한 상담 및 물질적 보조, 장애인 고용부담금의 징수 및 사용 등의 역할을 하며, 노동청은 장애인 직업상담, 직업재활, 취업알선, 보호공장의 인정 등의 역할을 한다.

보호고용의 형태는 보호작업장으로 단지 수용보호 역할이 아니라 직업훈련부문과 노동부분으로 나뉘고, 직업훈련은 기초과정, 상급과정으로 분류, 수료기간을 둠으로서 실질적인 지역사회고용으로의 확대에 초점을 맞추고 있다.

43) 김진수, “독일의 사회보장책과 장애인고용” 장애인고용 겨울호, 1997.

44) 독일연방노동사회부, “장애인을 위한 자문서(Ratgeber für Behinderte)”, 1993.

45) 김종인, “외국의 장애인 고용정책”, 장애인고용 겨울호, 1999.

2) 프랑스의 의무고용제도

프랑스의 장애인고용은 우선 국가에 의해 정착화되었고 실행과정은 기업의 인식과 수용에 크게 의존하고 있다. 1992년 20인 이상의 사업체에 장애인을 4% 고용시키는 놀라운 결과를 맺기까지는 할당고용제와 그에 따른 법적 조치 뿐만 아니라 기업자체의 인식전환과 기업의 부담을 경감시키는 인센티브 메카니즘(incentive mechanism)이 국가 및 공공부문에 의해 주어졌음도 상기하여야 한다⁴⁶⁾.

이형열은 프랑스에서 장애인, 장애인근로자에 대한 사회적 위치에 대해서 다음과 같이 세 부분으로 나누어 설명하였다⁴⁷⁾.

첫째, 프랑스 노동시장의 특징중의 하나가 “노동조합의 결성”으로서 전사업장의 장애인근로자에게도 큰 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 보호공장 및 근로지원센터에도 1975년 「장애자오리엔테이션법」 이후 2~3개의 노동조합동맹이 조직되어 장애인의 고용과 함께 장애인근로자의 노동권·자치권에 대한 운동이 전개되고 있다는 현실을 주목할 필요가 있다.

둘째, 국가의 적극적인 장애인근로자 보호책으로서 ① 고용주가 장애인의 고용상황보고를 게을리 하게되면 1년분의 벌금을 납부해야 하며, ② 이러한 상황이므로 사업주가 장애인근로자를 해고시키고자 할 때에는 사전에 COTOREP⁴⁸⁾과 협의를 거쳐야 하는 엄격함이 있으며, ③ 사업체에 신규로 소개된 장애인을 정당한 이유없이 채용하지 않을 경우 최저 임금의 3배에 일수를 곱한 벌금을 납부해야 한다. 이것은 바로 장애인근로자에 대해 정부차원에서 적극적인 보호를 한다는 것으로 해석할 수 있다.

셋째, 장애인에 대한 사회·문화적인 인식 정도로서 장애인고용을 회피하는 사업체의 경우 교회 등의 인권단체에서 그 사업체에 대한 물품불매운동을 벌이는 등 장애인고용이 일반시민의 인식에 뿌리깊게 확산되어 있음을 알 수 있고 “더불어

46) 手塚直樹, 松井亭輔, 「障害者の雇傭と就労」, 東京:光生館, 1986, p214.

47) 이형열, “프랑스와 한국의 장애인고용정책 비교”, 장애인고용 봄호, 2001.

48) 장애인의 사회복귀를 지원하는 전문적인 창구로서 직업지도·직업복귀전문위원회(COTOREP)로 그 역할로는 장애인근로자의 인정 및 장애정도 판정과 장애인근로자의 진로결정(직업재활센터, 민간사업주와의 직업훈련계약), 보호근로시설 및 근로지원센터의 입소, 일반고용으로의 취직 지원과 장애인을 고용하고 있는 기업에 대한 소득공제 인가 등을 하고 있으며, 또 다른 부분에서는 장애(연금지급을 위한)판정, 각종 수당의 수급자격심사 등의 업무를 하고 있다.

함께 사는 사회”라는 슬로건이 기본사항으로 인식되어 있다고 볼 수 있다.

프랑스의 의무고용율은 20인 이상의 사업체 및 공공기관에서 6%로 되어 있으며, 1998년 12월 기준으로 4%의 실제고용율을 보이고 있으면서 의무고용율 6%를 달성하기 위해 “장애인고용정책 중장기종합계획(1998~2003)”을 수립하고 시행하는 국가적 실행의지를 적극적으로 보여주고 있다.

3) 일본의 국가·지방공공단체 의무고용제도 및 현황

일본의 장애인고용은 1960년 『신체장애인고용촉진법』이 제정된 후 1987년에는 『장애인고용촉진등에관한법률』로 명칭이 바뀌고 일부내용이 개정되면서 정신장애인을 포함한 모든 장애인을 법적 고용대상으로 확대했다. 또한 이에 근거 노동대신이 책정하는 “장애인고용대책기본방침”등에 근거하여, 종합적인 대책이 추진되고 있다⁴⁹⁾.

국가·지방공공단체는 민간기업과는 달리 많은 장애인을 고용해야 된다는 주장에 입각하여, 민간기업의 장애인 법정고용률인 1.6%보다 높은 장애인을 고용하지 않으면 안되게 되어 있다. 이 비율은 현업적 기관(체신부, 대장성 조폐국, 산림청, 지방공공기업 등)이 1.9%, 비현업적 기관(각부·성, 도도부현의 행정기관)이 2.0%로 규정되어져 있다⁵⁰⁾.

(1) 비현업적 기관

1998년 6월1일 현재 국가·지방공공단체 중에서 비현업적 기관은 2.0%의 법정고용률이 적용되었다. 신체장애인을 1인 이상 고용해야만 되는 기관(직원수 50인 이상)은 4천43개소(직원수 206만9천506명)이며 고용되고 있는 장애인은 4만2천547명(전년도 4만2천037명), 실고용률은 2.06%(전년도 2.02%)이다. 구체적으로 보면 국가기관 2.15%(전년도 2.08%), 도도부현기관 1.68%(전년도 1.65%), 시정촌기관 2.34%(전년도 2.31%)로 시정촌의 장애인고용이 가장 적극적으로 추진되고 있다.

49) 이정숙, “일본의 장애인 고용정책의 현황과 과제”, 장애인고용 겨울호, 1998.

50) 일본 총리부, 『장애인 백서』, 1998.

(2) 현업적 기관

법정고용률 1.9%가 적용되고 있는 현업적 기관 322개소(직원수 26만7천769명)에 고용되고 있는 장애인수는 6천168명(전년도 6천144명)이며 실고용률은 2.30%(전년도 2.25%)이다. 국가기관 2.14%(전년도 2.07%), 도도부현기관 3.11%(전년도 3.19%), 시정촌기관 2.65%(전년도 2.62%)로 도도부현기관이 다른 기관에 비해 높지만 전년도에 비하면 감소상태이다.

이에 정부는, 앞에서 기술한 민간기업과 마찬가지로 국가기관의 각 인사담당자에게 계획적인 채용을 하도록 지시하는 한편, 지방공공단체기관도 법정고용률 달성에 심혈을 기울여줄 것을 강력히 권고했다. 만약 이 규정을 따르지 못 할 경우에는 기관명을 공표하는 등의 조치를 취했다.

(표 10) 외국의 장애인의무할당고용제

국가	관련법	대상	할당 고용율	벌칙	
오스트리아	장애인 고용법	상시근로자 25인 이상의 고용업체나 정부기관	4%	장애인 1인당 매월 AS 1,960의 강제징수금	
프랑스	1987년 장애인고용을 위한법률	상시근로자 20인 이상의 모든 민간, 공공 부문의 고용주	6%	장애인 1인당 SMIC(프랑스 전 산업체에 일률적으로 적용되는 법정 최저임금)의 3배정도의 납부금	
독일	2000년 중증 장애인법	상시근로자 16인 이상의 모든 민간, 공공 부문의 고용주	6%	중증장애인고용률이 ●0%~2% 미만일 경우 1인당 월 500 DM ●2%~3% 미만일 경우 1인당 월 350 DM ●3%~5% 미만일 경우 1인당 월 200 DM의 조정금	
네덜란드	1986년 장애인근로자 고용법	모든 기업	3~7%	업체 당 매년 10,000 guilder(법정 최저임금의 15/38에 해당하는)의 기부금	
스페인		상시근로자 50인 이상의 모든 민간, 공공 부문의 고용주	2%	50,000~500,000 PTA	
일본		상시근로자 63인 이상	민간기업	1.8%	장애인 1인당 매월 50,000엔의 납부금
			특수법인	2.1%	
			국가 및 지방자치단체	2.1%	
			일정의 교육위원회	2.0%	

자료: Thornton & Lunt(1997)⁵¹⁾

渡邊 勝彦(1998)⁵²⁾

제4절 선행연구

사회과학 분야에서는 장애인복지와 관련해서 사회복지전공 중심으로 장애인관에 관한 연구, 장애유형별, 정도별 특성에 주목하여 진행된 장애 부분별 특수교육에 대한 연구, 고용과 관련된 정책에 관한 연구, 고용된 장애인의 직무만족에 대한 연구, 편의시설 등의 연구 등이 있으며 행정학 중심으로는 장애인복지제도 정책과 서비스에 관한 연구가 활발하게 이루어지고 있다.

선행 연구 중에서 본 연구의 주제와 관련된 장애인고용의 제도와 정책에 관한 연구성과들을 다음과 같이 몇 가지로 분류하였다.

장애인고용에 영향을 미치는 요인 중 정책적 요인에 대한 연구는 두 가지로 나뉘어질 수 있는데 첫째는 한국장애인고용촉진공단에서 발행되는 조사연구작업을 들 수 있다. 이들 연구는 장애인 고용정책에 대한 사업주의 만족도, 직업재활과 고용정책의 연구, 고용사업실태의 연구, 장애인고용촉진을 위한 사업주 지원방안, 장애인직업적응에 대한 연구, 장애인들의 취업실태조사들로 장애인고용정책의 구체화된 연구라고 할 수 있다. 둘째로 일반적인 장애인고용정책과 관련해서 진행된 연구를 들 수 있다. 전영평은 왜 장애인을 고용해야 하는지에 대한 논의를 통해 바람직한 장애인고용의 논리를 제시하고 있다⁵³⁾. 장애인고용의 문제점을 해결할 수 있는 행정부의 효과적인 규제전략을 탐색하면서 장애인고용정책의 성격 및 정부전략의 효과성을 분석한 연구(전영평, 1995)가 있다. 한국의 사회정책이 현재까지 어떻게 발전되고 집행되어왔는지를 장애인 고용시스템을 통하여 분석 (이성규, 1997)하였는데 연구방법으로 노동부, 보건복지부, 한국 장애인고용촉진공단, 국회의원, 장애인단체, 그리고 장애인을 장애유형별로 면접 조사하였다. 면접조사를 통해 장애인 고용정책에 대한 장애인들의 견해와 태도 그리고 장애인에 대한 차별의 실태를 조사한 후 장애인 고용정책의 개선 방안을 제시하고 있으며, 선진 외국의 국

51) Thornton, P., & Lunt, N, Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries: A Review. Social Policy Research Unit, University of York, 1997.

52) 渡邊 勝彦(1998). "일본의 중증장애인 고용대책과 장애인직업종합센터의 역할". '98 장애인고용촉진세미나-중증장애인 고용활성화 방안'. 한국장애인고용촉진공단. p 3~38.

53) 전영평, "장애인 고용의 논리: 검토, 비교, 제안", 장애인고용 봄호, 1998.

제 비교를 통한 분석을 중심으로 한 한국장애인고용촉진제도에 관한 김영목의 연구⁵⁴⁾는 국가책임주의하에 직업재활프로그램 개선과 의무고용 강화 그리고 장애인 고용 전문가의 양성과 적절한 배치 등을 강조하였다. 한국장애인고용촉진에 관한 연구(김은영, 2000)에서는 의무고용율의 단계적 확대와 공공부문의 적극적인 고용 촉진성과를 위한 노력과 기업의 책임을 강조하였다⁵⁵⁾. 법적 보장의 측면으로는 길인배⁵⁶⁾의 장애인의무고용제도를 중심으로 장애인고용촉진법을 살펴본 연구가 있다.

이들 연구는 장애인 고용정책의 성과에 대해서 한국장애인고용촉진공단을 중심으로 한 연구에서 장애인고용은 경증 장애인위주로 진행되고 있으며 의무고용이행 사업주들은 장애인고용 보다 부담금 납부를 선호하고 있다는 사실에서 장애인고용 촉진정책의 실효성에 의문을 제기하고 있다. 그리고 정책의 측면에서 장애인고용을 위해 장애인복지의 장기계획을 수립하거나, 국가책임성을 강조하고 있으며, 고용촉진법령을 제정하고 직업재활훈련 프로그램의 개선을 주장하며, 법적인 의무고용 범위의 확대와 기업경영의 측면에서는 기업경영의 사회적 책임모델을 제시하면서 고용주의 자발성을 강조하고 있다. 그리고 마지막으로 장애인의 직업재활과정에서는 장애인 자신의 능력개발을 중시하고 있다.

따라서 본 연구는 장애인고용에 대한 선행연구들이 포괄적 접근으로 공공부문과 민간부문으로 구체적 발전방향을 제시하는데 미흡했다고 판단되어 공공부문으로 범위를 설정하고 피고용 당사자인 장애인공무원들의 직무태도와 의무고용제에 대한 실증적 의견 분석을 통하여 장애인의무고용제도 시행 10년의 성과와 2000년 「장애인고용촉진및직업재활법」 개정으로 강제규정으로 강화된 국가책임성과 공공부문의 장애인의무고용 확대방안을 찾아보고자 한다.

54) 김영목, 「한국 장애인 고용촉진 제도에 관한 연구」, 한양대학교, 석사학위논문, 1998.

55) 김은영, 「한국 장애인 고용촉진 방안에 관한 연구」, 목원대학교, 석사학위논문, 2000.

56) 길인배, 「장애인 고용제도에 관한 연구」, 강원대학교, 박사학위논문, 1996.

제3장 연구방법

제1절 조사연구

본 연구는 장애인의무고용제도의 개선방안에 대하여 알아보기 위해 장애인공무원을 대상으로 설문조사를 시행하였다. 설문지의 구성은 먼저 일반적 특성, 직무관련 특성, 그리고 1990년 「장애인고용촉진법」 시행 이후의 장애인의무고용제의 효과성에 대한 인식과 장애인의무고용제도의 장애인에 대한 인식개선에 대한 의견 등이다.

연구문제

- 1) 장애인공무원의 일반적 특성은 어떠한가?
- 2) 장애인공무원들은 현재의 직무에 긍정적인 태도를 가지고 있는가?
- 3) 정부기관에서 시행하는 장애인의무고용제도의 효과성 인식은 어떠한가?
- 4) 장애인의무고용제도가 장애인에 대한 인식개선에 도움을 주는가?

제2절 조사대상 및 측정도구

조사대상의 표집은 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용인원 중 2001년 4월 현재 고용되어 있는 장애인공무원을 중앙행정기관, 지방자치단체, 교육청 및 기타 헌법기관별로 층화하고 각 소집단의 크기를 비율에 따라 구성하였다.

직무태도를 측정하기 위한 부분은 1969년 Smith, Kendall, Hulin이 의해 개발되어 현재까지 직무만족의 측정에서 신뢰도와 타당도를 인정받고 있는 JDI(Job Descriptive Index; 직무기술지표)척도⁵⁷⁾를 이용하여 일반사업체 근로자를 대상으로 직무만족을 측정한 유병주 연구⁵⁸⁾에서 .8623의 높은 신뢰도를 나타낸 것으로 본 연구의 직무태도에 대한 의견 7문항에서는 .6205의 신뢰도를 나타냈다. 그리고 장애인공무원의 일반적 특성에 대한 4문항, 장애인의무고용제의 효과성에 대한 인식 6문항, 의무고용제도의 장애인의 인식개선에 대한 의견 8문항은 기존의 연구를

57) P. C. Smith, L. M. Kendall, C. S. Hulin, The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement, Chicago : Rand McNal, 1967.

58) 유병주, 「직무만족과 직무관련 행동에 관한 연구」, 고려대학교 대학원 박사학위논문, 1982.

참고, 수정하여 사용하였으며 총 32문항으로 구성하였으며, 연구의 변수 중 직무태도 이외의 변수는 동일 변수를 여러 가지 indicator로 측정하는 것이 아니기 때문에 cronbach's alpha를 구하지 않았다.

각각의 문항은 '전혀 그렇지 않다'인 1점부터 '매우 그렇다'인 5점 그리고 부정적 경향의 질문인 경우 그 반대인 Likert 5점 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 긍정적인 결과를 나타낸다.

(표 11) 설문지 조사의 구성

구 분	내 용
일반적 사항	- 연령, 성별, 학력, 장애유형, 장애급수 소속기관, 직제, 임용년도
직무태도	- 흥미성 - 장래성 - 자신의 능력을 직무에 이용 - 승진의 적절성 - 불평등한 대우 - 업무환경 - 특별한 업무분야의 개발
의무고용제의 효과성에 대한 인식	- 의무고용제의 효율성 - 의무고용제 실시의 형식성 - 국가기관의 실천 - 국가기관의 의무고용율 준수 - 의무고용제도 실효를 위한 여건개선 - 의무고용제도 실시의 특별한 보완책
장애인공무원의 일반적 특성	- 차별성 - 자신감 - 성실성 - 개인적 능력
의무고용제의 인식개선	- 국가 신뢰도 - 장애인공무원 배치와 기관의 권위 - 노동력활용과 인력공급의 안정 - 기관의 업무효율성 - 일반인의 인식개선 - 장애인고용촉진에 효과 - 대민서비스의 불편성 - 장애인의 사회통합과 지위향상에 기여

제3절 조사방법

2001년 4월 현재 중앙행정기관 및 산하기관, 지방행정기관, 교육청 및 산하기관에서 근무하고 있는 장애인공무원들을 파악하여 총 600부를 각 개인별로 설문지를 우편으로 발송하였다. 우편발송 후 전화작업을 통해 수신 확인 후 팩스를 이용한 회신작업을 수행하였으며, 그 결과 총 236개의 설문지가 회수(회수율: 39.3%)되었으며 그 중 12개의 설문지가 잘못된 방식으로 응답한 것으로 발견되어, 그것을 제외한 총 224개의 설문지가 결과 분석에 유효하게 사용되었다. 그리고 각 기관별 인사담당자들에게 같은 내용의 설문을 통하여 두 집단간의 견해 차이를 분석하려 하였으나 설문지 회수율의 저조로 분석의 오류가 우려되어 본 연구에서는 장애인 공무원들의 응답내용만 분석자료로 이용되었으며, 수집된 자료는 SPSS를 이용하여 통계처리 하며 주로 사용된 통계방법은 각 문항에 대한 응답내용의 빈도분포 특성을 파악하기 위한 빈도분석(frequency analysis)과 각 문항별 집단간 차이를 규명하기 위한 T-test를 실시하였다.

제4장 연구결과 및 분석

제1절 조사응답자(장애인공무원)의 인구사회학적 특성

1. 연령

전체 조사응답자(장애인공무원) 224명 중 20대는 10명(4.5%), 30대는 45명(20.1%), 40대는 89명(39.7%), 50대 이상은 80명(35.7%)으로 40대 이상 중년층이 차지하는 비율이 75.4%로 전체 조사응답자의 높은 비중을 차지하였다.

2. 성별

전체 조사응답자(장애인공무원) 224명 중, 남자가 200명(89.3%), 여자가 24명(10.7%)으로 남자의 구성비가 압도적으로 매우 높았다.

3. 학력

전체 조사응답자(장애인공무원) 224명 중, 초등학교 졸업(중퇴)이 28명(12.5%), 중학교 졸업(중퇴)이 26명(11.6%), 고등학교 졸업(중퇴)이 66명(29.5%), 전문대학 졸업(중퇴)이 15명(6.7%), 대학교 졸업(중퇴)이 71명(31.7%), 대학원 이상이 18명(8.0%)으로 대학교 졸업의 학력자가 차지하는 비율이 가장 높았으며 고등학교 졸업의 학력자가 차지하는 비율이 그 다음 순이었다.

4. 장애유형

전체 조사응답자(장애인공무원) 224명 중, 이 문항에 응답하지 하지 않은 3명을 제외한 221명의 문항응답자 중에서 지체장애 186명(84.2%), 뇌병변장애 3명(1.4%), 시각장애 11명(5.0%), 청각·언어장애 7명(3.2%), 정신지체 0명(0.0%), 발달장애 0명(0.0%), 정신장애 0명(0.0%), 신장장애 10명(4.5%), 심장장애 0명(0.0%)이었고 두 가지 이상의 장애유형에 응답한 중복장애는 4명(1.8%)으로 지체장애가 전체 문항응답자의 대부분을 차지하였고 정신지체, 발달장애, 정신장애처럼 사고기능에 문제

가 있는 장애인은 응답자에 전혀 포함되지 않았다.

5. 장애급수

전체 조사응답자(장애인공무원) 224명 중, 이 문항에 응답하지 하지 않은 15명을 제외한 209명의 문항응답자 중에서 1급 1명(0.5%), 2급 20명(9.6%), 3급 45명(21.5%), 4급 43명(20.6%), 5급 46명(22.0%), 6급 54명(25.8%)으로 일반적으로 중증 장애로 인정되는 1~2급에 해당하는 장애인이 차지하는 비율이 10.1%인데 반해, 3~6급까지의 경증에 해당하는 장애인의 비율은 89.9%로 중증장애의 9배 정도가 되었다.

6. 소속기관

전체 조사응답자(장애인공무원) 224명 중, 이 문항에 응답하지 아니한 1명을 제외한 223명의 문항응답자 중에서 국가공무원(교원포함) 107명(48.0%), 지방공무원 66명(29.6%), 교육공무원 40명(17.9%), 국회사무처공무원 0명(0.0%), 법원공무원 1명(0.4%), 기타 9명(4.0%)으로 교원을 포함한 국가공무원이 차지하는 비율이 거의 절반에 가까울 정도로 가장 높았으며 그와 아울러 지방공무원, 교육공무원의 구성비가 90% 이상으로 장애인공무원의 거의 대다수가 국가공무원이나 지방공무원, 교육공무원으로 일하고 있는 것으로 나타났다.

7. 직제

전체 조사응답자(장애인공무원) 224명 중, 이 문항에 응답하지 아니한 2명을 제외한 222명의 문항응답자 중에서 일반직 57명(25.7%), 특정직 10명(4.5%), 기능직 117명(52.7%), 정무직 0명(0.0%), 별정직 16명(7.2%), 계약직 1명(0.5%), 고용직 3명(1.4%), 기타 18명(8.1%)으로 기능직 공무원이 차지하는 비율이 절반 이상으로 가장 높았으며 그 다음은 일반적으로, 기능직과 일반직의 두 가지가 차지하는 비율이 거의 80%에 육박하였다.

8. 임용년도

전체 조사응답자(장애인공무원) 224명 중에서 174명(77.7%)이 '장애인고용촉진법'이 발효된 시점인 1990년 이전에, 50명(22.3%)이 1991년 이후에 공무원으로 임용되었다고 응답함으로써 '장애인고용촉진법'이 발효되기 전에 임용된 응답자의 구성비율이 그 이후에 임용된 응답자의 3배 이상이나 높았다.

장애인의무고용 관련 의견조사에 참여한 장애인공무원 조사응답자들의 인구사회학적 특성을 종합해보면 (표 12)의 분포를 보이고 있다. 연령분포를 볼 때, 특히 40대 이상 중년층이 차지하는 비율이 75.4%로 전체 조사응답자의 3/4를 차지하였다. 성별로는 남자가 89.3%, 여자가 10.7%으로 남자가 여자에 비해 월등히 높았으며, 학력별로는 대학교 졸업(중퇴) 31.7%, 고등학교 졸업(중퇴) 29.5%, 초등학교 졸업(중퇴) 12.5%, 중학교 졸업(중퇴) 11.6%, 대학원 이상 8.0%, 전문대학 졸업(중퇴) 6.7%의 순으로 나타났고, 대학교 졸업(중퇴)의 학력자가 가장 많았으며 전문대학 졸업(중퇴)이 가장 적었는데, 특히 대학교 졸업(중퇴)과 고등학교 졸업(중퇴)의 학력자가 전체 조사응답자의 거의 반 이상(61.2%)이 되었다. 장애유형별로는 지체장애가 84.2%로 전체 문항응답자의 대부분을 차지하였고 정신지체, 발달장애, 정신장애처럼 사고기능에 문제가 있는 장애인은 응답자에 전혀 포함되지 않았다. 장애급수별로는 6급 25.8%, 5급 22.0%, 4급 20.6%, 3급 21.5%, 2급 9.6%, 1급 0.5%의 순으로, 3~6급까지의 경증장애인이 전체의 89.9% 정도인데 반해, 1~2급까지의 중증장애인은 10.1%에 불과하였다. 소속기관별로는 국가공무원(교원포함) 48.0%, 지방공무원 29.6%, 교육공무원 17.9%, 기타 4.0%, 법원공무원 0.4%, 국회사무처공무원 0.0%의 순으로 교원을 포함한 국가공무원이 이 거의 절반에 가까울 정도로 가장 많고 국회사무처공무원은 한 명도 없었다. 직제별로는 기능직 공무원이 차지하는 비율이 절반 이상으로 가장 높았으며, 기능직과 일반직의 두 가지가 차지하는 비율이 거의 80%에 이르는 것으로 나타났다. 임용년도를 기준으로 할 때, 장애인고용법이 발효된 시점인 1990년 이전에 공무원으로 임용된 사람이 77.7%, 1990년 이후에 공무원으로 임용된 사람이 22.3%로 장애인고용촉진법이 발효되기 전에 임용된 사람이 그 이후에 임용된 사람보다 약 3배 이상 많았다.

(표 12) 조사응답자의 인구사회학적 특성

구분	집 단	분포(%)	구분	집 단	분포(%)	
연 령	20 대	10(4.5%)	장 애 급 수	1 급	1(0.5%)	
	30 대	45(20.1%)		2 급	20(9.6%)	
	40 대	89(39.7%)		3 급	45(21.5%)	
	50대 이상	80(35.7%)		4 급	43(20.6%)	
200(89.3%)		5 급		46(22.0%)		
성 별	남	24(10.7%)		6 급	54(25.8%)	
학 령	무 학	0(0.0%)	소 속 기 관	국가공무원(교원포함)	107(48.0%)	
	초등학교 졸업	28(12.5%)		지방공무원	66(29.6%)	
	중학교 졸업	26(11.6%)		교육공무원	40(17.9%)	
	고등학교 졸업	66(29.5%)		국회사무처공무원	0(0.0%)	
	전문대학 졸업	15(6.7%)		법원공무원	1(0.4%)	
	대학교 졸업	71(31.7%)		기 타	9(4.0%)	
	대학원 이상	18(8.0%)	직 제	일반직	57(25.7%)	
장 애 유 형	지체장애	186(84.2%)		특정직	10(4.5%)	
	뇌병변장애	3(1.4%)		기능직	117(52.7%)	
	시각장애	11(5.0%)		정무직	0(0.0%)	
	정신지체	0(0.0%)		별정직	16(7.2%)	
	발달장애	0(0.0%)		계약직	1(0.5%)	
	정신장애	0(0.0%)		고용직	3(1.4%)	
	청각·언어장애	7(3.2%)		기 타	18(8.1%)	
	신장장애	10(4.5%)		임 용 년 도	1990년 이전	174(77.7%)
	심장장애	0(0.0%)			1990년 이후	50(22.3%)
	중복장애	4(1.8%)				

제2절 장애인공무원의 일반적 특성에 대한 분석

설문지 문항들 중 “(14) 장애인공무원과 함께 일하는 것은 비장애공무원과 일하는 것과 크게 다르지 않다”와 “(17) 장애인공무원 중에서도 개인적으로 능력이 뛰어난 사람이 많다”라고 하는 긍정적 문항 2개와, “(15) 장애인공무원은 일반적으로 자신감이 부족하고 의기소침하는 경향이 높다”와 “(16) 장애인공무원은 신체적·정신적 이유로 업무이행에 불성실하다”라는 부정적 문항 2개는 장애인공무원의 일반적 특성과 성격에 대해 묻는 문항들로서 각각에 대해 반응한 내용을 분석(빈도 및 평균값)하면 다음과 같다.

(표 13) 장애인공무원의 일반적 특성에 대한 평균값

의 견	N	평균	표준편차
1.장애인공무원과 함께 일하는 것은 비장애인공무원이 일하는 것과 크게 다르지 않다	216	3.5278	1.1203
2.장애인공무원은 일반적으로 자신감이 부족하고 의기소침하는 경향이 높다	220	3.2318	1.2185
3.장애인공무원은 신체적·정신적 이유로 업무이행에 불성실하다	220	4.4773	.6920
4.장애인공무원 중에서도 개인적으로 능력이 뛰어난 사람이 많다	219	4.1781	.7359

1. “장애인공무원과 함께 일하는 것은 비장애공무원과 일하는 것과 크게 다르지 않다”라는 문항에 대해서 조사응답자(장애인공무원) 총 224명 중 이 문항에 응답하지 아니한 8명을 제외한 216명의 문항응답자 중에서 35명(16.2%)이 매우 그렇다, 106명(49.1%)이 그런 편이라고 응답한데 반해, 11명(5.1%)이 전혀 그렇지 않다, 40명(18.5%)은 그렇지 않은 편이라고 응답하였으며 24명(11.1%)은 잘 모르겠다고 응답하였다. 즉 장애인공무원과 함께 일하는 것은 비장애공무원과 일하는 것과 크게 다르지 않다고 보는 견해가 65.3%로서 그 반대 견해의 비율 23.6%보다 훨씬 높았다.

(표 14) 장애인공무원의 일반적 특성에 대한 응답 분포①

N	빈 도					평균 (표준편차)
	전혀 그렇지 않다 (1점)	그렇지 않은 편이다 (2점)	잘 모르겠다 (3점)	그런 편이다 (4점)	매우 그렇다 (5점)	
216	11(5.1%)	40(18.5%)	24(11.1%)	106(49.1%)	35(16.2%)	3.5278 (1.1203)
	51(23.6%)			141(65.3%)		

조사응답자의 응답점수 평균은 3.53(표준편차 1.12)으로 ‘그런 편이다’(4점)에 가깝게 응답했다. 즉 장애인공무원들은 “장애인공무원과 함께 일하는 것은 비장애인공무원과 일하는 것과 크게 다르지 않다”라는 문항에 중도적인 입장을 취하지만 약간 정도 동의하는 쪽으로 기운다고 해석할 수 있다.

2. “장애인공무원은 일반적으로 자신감이 부족하고 의기소침하는 경향이 높다”라는 문항에 대해서 조사응답자(장애인공무원) 총 224명 중 이 문항에 응답하지 아니한 4명을 제외한 220명의 문항응답자 중에서 11명(5.0%)이 매우 그렇다, 72명(32.7%)이 그런 편이라고 응답한데 반해, 38명(17.3%)이 전혀 그렇지 않다, 69명(31.4%)은 그렇지 않은 편이라고 응답하였으며 30명(13.6%)은 잘 모르겠다고 응답하였다. 즉 장애인공무원은 일반적으로 자신감이 부족하고 의기소침하는 경향이 높다고 보는 견해가 37.7%로서 그 반대견해의 비율 48.7%보다 약간 낮았다.

(표 15) 장애인공무원의 일반적 특성에 대한 응답 분포②

N	빈 도					평균 (표준편차)
	전혀 그렇지 않다 (5점)	그렇지 않은 편이다 (4점)	잘 모르겠다 (3점)	그런 편이다 (2점)	매우 그렇다 (1점)	
220	38(17.3%)	69(31.4%)	30(13.6%)	72(32.7%)	11(5.0%)	3.2318 (1.2185)
	107(48.7%)			83(37.7%)		

조사응답자의 응답점수 평균은 3.23(표준편차 1.22)으로 ‘잘 모르겠다’(3점)에 가

장 가깝지만 문항에 약간 부정하는 경향이라고 볼 수 있다. 즉 “장애인공무원들은 일반적으로 자신감이 부족하고 의기소침하는 경향이 높다”는 의견에 중도적인 입장을 취하지만 약간 부정하는 쪽으로 기운다고 해석할 수 있다.

3. “장애인공무원은 신체적·정신적 이유로 업무이행에 불성실하다”라는 문항에 대해서 조사응답자(장애인공무원) 총 224명 중 이 문항에 응답하지 아니한 4명을 제외한 220명의 문항응답자 중에서 2명(0.9%)이 매우 그렇다, 2명(0.9%)이 그런 편이라고 응답한데 반해, 122명(55.5%)이 전혀 그렇지 않다, 87명(38.8%)은 그렇지 않은 편이라고 응답하였으며 7명(3.2%)은 잘 모르겠다고 응답하였다. 즉 장애인공무원은 신체적·정신적 이유로 업무이행에 불성실하다고 보는 견해가 1.8%로서 그 반대견해의 비율 95.5%보다 압도적으로 낮았다.

(표 16) 장애인공무원의 일반적 특성에 대한 응답 분포③

N	빈 도					평균 (표준편차)
	전혀 그렇지 않다 (5점)	그렇지 않은 편이다 (4점)	잘 모르겠다 (3점)	그런 편이다 (2점)	매우 그렇다 (1점)	
220	122(55.5%)	87(39.5%)	7(3.2%)	2(0.9%)	2(0.9%)	4.4773 (.6920)
	209(95.0%)			4(1.8%)		

조사응답자의 응답점수 평균은 4.48(표준편차 0.69)로 거의 ‘그렇지 않은 편이다’(4점)라고 응답하였다. 즉 장애인공무원들은 “장애인공무원은 신체적·정신적 이유로 업무이행에 불성실하다”라는 문항에 부정하는 편으로 해석할 수 있다.

4. “장애인공무원 중에서도 개인적으로 능력이 뛰어난 사람이 많다”라는 문항에 대해서 조사응답자(장애인공무원) 총 224명 중 이 문항에 응답하지 아니한 5명을 제외한 219명의 문항응답자 중에서 73명(33.3%)이 매우 그렇다, 119명(54.3%)이 그런 편이라고 응답한데 반해, 2명(0.9%)이 전혀 그렇지 않다, 3명(1.4%)은 그렇지 않은 편이라고 응답하였으며 22명(10.0%)은 잘 모르겠다고 응답하였다. 즉 장애인

공무원 중에서도 개인적으로 능력이 뛰어난 사람이 많다고 보는 견해가 87.6%로
서 그 반대견해의 비율 2.3%보다 압도적으로 높았다.

(표 17) 장애인공무원의 일반적 특성에 대한 응답 분포④

N	빈 도					평균 (표준편차)
	전혀 그렇지 않다 (1점)	그렇지 않은 편이다 (2점)	잘 모르겠다 (3점)	그런 편이다 (4점)	매우 그렇다 (5점)	
219	2(0.9%)	3(1.4%)	22(10.0%)	119(54.3%)	73(33.3%)	4.1781 (.7359)
	5(2.3%)			192(87.6%)		

조사응답자의 응답점수 평균은 4.18(표준편차 0.74)으로 ‘그런 편이다’(4점)에 가
장 가깝다. 즉 장애인공무원들은 “장애인공무원 중에서도 개인적으로 능력이 뛰어
난 사람이 많다”라는 문항에 동의하는 편이라고 해석할 수 있다.

장애인공무원의 일반적 특성에 대한 응답을 종합했을 때의 평균은 3.86(표준편
차 0.60)으로 장애인공무원의 일반적 특성에 대해 긍정적으로 평가하는 경향이 있
다고 해석할 수 있다.

제3절 장애인공무원의 직무태도의 요인별 특성 분석

설문지 문항 중 “(1) 귀하에게 맡겨진 직무에 많은 흥미를 가지고 있습니까”,
“(2) 현재 귀하에게 맡겨진 직무는 장래성이 있으며 자기발전에 도움이 된다고 생
각하십니까”, “(3) 귀하가 지닌 능력과 기술이 현재 맡겨진 직무수행에 잘 이용된
다고 생각하십니까”, 그리고 “(4) 귀하는 자신의 승진이 다른 비장애인공무원에 비
해 적절하다고 생각하십니까”라는 긍정적 문항 4개와, “(5) 귀하는 교육, 연수 등을
비롯한 일반적인 공무원 생활에서 장애 때문에 불평등한 대우를 받은 적이 있다고
생각하십니까”, “(6) 현재 일하시는 업무환경(편의시설이나 업무기자재, 통근수단
등)이 장애인을 위해 고려되어야 한다고 생각하십니까”, 그리고 “(7) 장애공무원들

을 위한 특별한 업무분야의 개발이 필요하다고 생각하십니까”라는 부정적 문항 3개는 장애인공무원의 직무고충 및 직무태도에 대해 묻는 문항들로서 각각에 대해 반응한 내용을 분석(빈도 및 평균값)하면 다음과 같다.

(표 18) 장애인공무원의 직무태도에 대한 평균값

의 견	N	평균	표준편차
1. 직무의 흥미에 대한 인식	223	3.8700	.9937
2. 직무의 장래성과 자기발전에 대한 인식	224	3.2768	1.1957
3. 자신의 직무수행에서 활용도에 대한 인식	224	3.7857	1.0016
4. 승진의 적절성에 대한 인식	207	2.6039	1.0917
5. 공무원생활중 불평등한 대우에 대한 인식	221	3.9095	1.0875
6. 업무환경 개선의 필요성에 대한 인식	223	2.6502	1.2019
7. 특별한 업무분야 개발 필요성에 대한 인식	223	2.1166	1.0505

1. 자신에게 맡겨진 직무에의 흥미성

“귀하에게 맡겨진 직무에 많은 흥미를 가지고 있습니까?”라는 문항에 대해서 조사 응답자(장애인공무원) 총 224명 중 이 문항에 응답하지 아니한 1명을 제외한 223명의 문항응답자 중에서 57명(25.6%)이 매우 그렇다, 117명(52.5%)이 그런 편이라고 응답한데 반해, 3명(1.3%)이 전혀 그렇지 않다, 31명(13.9%)이 그렇지 않은 편이라고 응답하였고 15명(6.7%)은 잘 모르겠다고 응답하였다. 즉 자신에게 맡겨진 직무에 흥미 있다고 응답한 비율이 78.1%로서 그 반대견해의 비율 15.2%보다 훨씬 높았다.

(표 19) 자신의 직무 흥미성에 대한 응답 분포

N	빈 도					평균 (표준편차)
	전혀 그렇지 않다 (1점)	그렇지 않은 편이다 (2점)	잘 모르겠다 (3점)	그런 편이다 (4점)	매우 그렇다 (5점)	
223	3(1.3%)	31(13.9%)	15(6.7%)	117(52.5%)	57(25.6%)	3.8700 (.9937)
	34(15.2%)			174(78.1%)		

조사응답자의 응답점수 평균은 3.87(표준편차 0.99)로 ‘그런 편이다’(4점)에 가장 가깝다. 즉 장애인공무원들은 “현재 맡겨진 직무에 많은 흥미를 가지고 있는가?”라는 의견에 동의하는 것으로 해석할 수 있다.

2. 자신에게 맡겨진 직무의 장래성과 자기발전에 대한 인식

“귀하에게 맡겨진 직무는 장래성이 있으며 자기발전에 도움이 된다고 생각하십니까?”라는 문항에 대해서 조사응답자(장애인공무원) 224명이 모두 이 문항에 응답하였는데 그 중에서 25명(11.2%)이 매우 그렇다, 101명(45.1%)이 그런 편이라고 응답한데 반해, 23명(10.3%)이 전혀 그렇지 않다, 43명(19.2%)이 그렇지 않은 편이라고 응답하였고 32명(14.3%)은 잘 모르겠다고 응답하였다. 즉 자신에게 맡겨진 직무를 다른 사람도 중요하게 여긴다고 응답한 비율이 56.3%로서 그 반대견해의 비율 29.5%보다 두 배 가까이 높았다.

(표 20) 직무의 장래성과 자기발전에 대한 응답 분포

N	빈 도					평균 (표준편차)
	전혀 그렇지 않다 (1점)	그렇지 않은 편이다 (2점)	잘 모르겠다 (3점)	그런 편이다 (4점)	매우 그렇다 (5점)	
224	23(10.3%)	43(19.2%)	32(14.3%)	101(45.1%)	25(11.2%)	3.2768 (1.1957)
	66(29.5%)			126(56.3%)		

조사응답자의 응답점수 평균은 3.28(표준편차 1.20)로 ‘잘 모르겠다’(3점)에 가장

가깝지만 문항에 약간 동의하는 경향이라고 볼 수 있다. 즉 장애인공무원들은 “자신에게 맡겨진 직무는 장래성이 있으며 자기발전에 도움이 된다고 생각하는가?”라는 의견에 중도적인 입장을 취하지만 약간 동의하는 것으로 해석할 수 있다.

3. 자신이 지닌 능력과 기술의 현재 직무수행에서 활용도에 대한 인식

“귀하가 지닌 능력과 기술이 현재 맡겨진 직무수행에 잘 이용된다고 생각하십니까?”라는 문항에 대해서 조사응답자(장애인공무원) 총 224명 모두 이 문항에 응답하였는데 그 중에서 47명(21.0%)이 매우 그렇다, 121명(54.0%)이 그런 편이라고 응답한데 반해, 7명(3.1%)이 전혀 그렇지 않다, 25명(11.2%)이 그렇지 않은 편이라고 응답하였고 24명(10.7%)은 잘 모르겠다고 응답하였다. 즉 자신이 지닌 능력과 기술이 현재 맡겨진 직무수행에 잘 이용된다고 응답한 비율이 75.0%로서 그 반대 견해의 비율 14.3%보다 훨씬 높았다.

(표 21) 자신의 직무수행에서 활용도에 대한 응답 분포

N	빈 도					평균 (표준편차)
	전혀 그렇지 않다 (1점)	그렇지 않은 편이다 (2점)	잘 모르겠다 (3점)	그런 편이다 (4점)	매우 그렇다 (5점)	
224	7(3.1%)	25(11.2%)	24(10.7%)	121(54.0%)	47(21.0%)	3.7857 (1.0016)
	32(14.3%)			168(75.0%)		

조사응답자의 응답점수 평균은 3.79(표준편차 1.00)로 ‘그런 편이다’(4점)에 가장 가깝다. 즉 장애인공무원들은 “귀하가 지닌 능력과 기술이 현재 맡겨진 직무수행에 잘 이용된다고 생각하십니까?”라는 문항에 동의하는 편이라고 해석할 수 있다.

4. 자신의 승진의 적절성에 대한 인식

“귀하는 자신의 승진이 다른 비장애인공무원에 비해 적절하다고 생각하십니까?”라는 문항에 대해서 조사응답자(장애인공무원) 총 224명 중 이 문항에 응답하지 않은 17명을 제외한 207명의 문항응답자 중에서 12명(5.8%)이 매우 그렇다, 36

명(17.4%)이 그런 편이라고 응답한데 반해, 26명(12.6%)이 전혀 그렇지 않다, 90명(43.5%)이 그렇지 않은 편이라고 응답하였고 43명(20.8%)은 잘 모르겠다고 응답하였다. 즉 자신의 승진이 다른 비장애인공무원에 비해 적절하다고 생각한다는 응답한 비율이 23.2%로서 그 반대견해의 비율 56.1%보다 훨씬 낮았다.

(표 22) 승진의 적절성에 대한 응답 분포

N	빈 도					평균 (표준편차)
	전혀 그렇지 않다 (1점)	그렇지 않은 편이다 (2점)	잘 모르겠다 (3점)	그런 편이다 (4점)	매우 그렇다 (5점)	
207	26(12.6%)	90(43.5%)	43(20.8%)	36(17.4%)	12(5.8%)	2.6039 (1.0917)
	116(56.1%)			48(23.2%)		

조사응답자의 응답점수 평균은 2.60(표준편차 1.09)으로 '잘 모르겠다'(3점)에 가장 가깝지만 문항에 약간 부정하는 경향이라고 볼 수 있다. 즉 장애인공무원들은 "자신의 승진이 다른 비장애인공무원에 비해 적절하다고 생각하십니까?"라는 문항에 중도적인 입장을 취하지만 약간 부정하는 것으로 해석할 수 있다.

5. 불평등한 대우에 대한 인식

"귀하는 교육이나 연수 등을 비롯한 일반적인 공무원 생활에서 장애 때문에 불평등한 대우를 받은 적이 있다고 생각하십니까?"라는 문항에 대해서 조사응답자(장애인공무원) 총 224명 중 이 문항에 응답하지 아니한 3명을 제외한 221명의 문항응답자 중에서 8명(3.6%)이 매우 그렇다, 23명(10.4%)이 그런 편이라고 응답한데 반해, 74명(33.5%)이 전혀 그렇지 않다, 92명(41.6%)이 그렇지 않은 편이라고 응답하였고 24명(10.9%)은 잘 모르겠다고 응답하였다. 즉 자신이 교육이나 연수 등을 비롯한 일반적인 공무원 생활에서 장애 때문에 불평등한 대우를 받은 적이 있다고 응답한 비율이 14.0%로서 그 반대견해의 비율 75.1%보다 훨씬 낮았다.

(표 23) 공무원 생활중 불평등한 대우에 대한 응답 분포

N	빈 도					평균 (표준편차)
	전혀 그렇지 않다 (5점)	그렇지 않은 편이다 (4점)	잘 모르겠다 (3점)	그런 편이다 (2점)	매우 그렇다 (1점)	
221	74(33.5%)	92(41.6%)	24(10.9%)	23(10.4%)	8(3.6%)	3.9095 (1.0875)
	166(75.1%)			31(14.0%)		

조사응답자의 응답점수 평균은 3.91(표준편차 1.09)로 ‘그렇지 않은 편이다’(4점)에 가장 가깝다. 즉 장애인공무원들은 “교육이나 연수 등을 비롯한 일반적인 공무원 생활에서 장애 때문에 불평등한 대우를 받은 적이 있는가?” 라는 문항에 부정하는 편이라고 해석할 수 있다.

6. 업무환경 개선의 필요성에 대한 인식

“현재 일하시는 업무환경(편의시설이나 업무기자재, 통근수단 등)이 장애인을 고려하여 개선되어야 한다고 생각하십니까?”라는 문항에 대해서 조사응답자(장애인공무원) 총 224명 중 이 문항에 응답하지 아니한 1명을 제외한 223명의 문항응답자 중에서 35명(15.7%)이 매우 그렇다, 92명(41.3%)이 그런 편이라고 응답한데 반해, 16명(7.2%)이 전혀 그렇지 않다, 52명(23.3%)이 그렇지 않은 편이라고 응답하였고 28명(12.6%)은 잘 모르겠다고 응답하였다. 즉 “현재 일하는 업무환경이 장애인을 고려하여 개선되어야 한다”고 응답한 비율이 57.0%로서 그 반대견해의 비율 30.5%보다 두 배정도 높았다.

(표 24) 업무환경 개선의 필요성에 대한 응답 분포

N	빈 도					평균 (표준편차)
	전혀 그렇지 않다 (5점)	그렇지 않은 편이다 (4점)	잘 모르겠다 (3점)	그런 편이다 (2점)	매우 그렇다 (1점)	
223	16(7.2%)	52(23.3%)	28(12.6%)	92(41.3%)	35(15.7%)	2.6502 (1.2019)
	68(30.5%)			127(57.0%)		

조사응답자의 응답점수 평균은 2.65(표준편차 1.20)로 '잘 모르겠다'(3점)에 가장 가깝지만 약간 동의하는 경향이 있다고 볼 수 있다. 즉 장애인공무원들은 “현재 일하시는 업무환경(편의시설이나 업무기자재, 통근수단 등)이 장애인을 고려하여 개선되어야 한다고 생각하십니까?”라는 문항에 중도적인 입장을 취하지만 약간 동의하는 것으로 해석할 수 있다.

7. 특별한 업무분야 개발의 필요성에 대한 인식

“장애인공무원들을 위한 특별한 업무분야의 개발이 필요하다고 생각하십니까?”라는 문항에 대해서 조사응답자(장애인공무원) 총 224명 중 이 문항에 응답하지 아니한 1명을 제외한 223명의 문항응답자 중에서 68명(30.5%)이 매우 그렇다, 98명(43.9%)이 그런 편이라고 응답한데 반해, 6명(2.7%)이 전혀 그렇지 않다, 25명(11.2%)이 그렇지 않은 편이라고 응답하였고 26명(11.7%)은 잘 모르겠다고 응답하였다. 즉 장애인공무원들을 위한 특별한 업무분야의 개발이 필요하다고 응답한 비율이 74.4%로서 그 반대견해의 비율 13.9%보다 훨씬 높았다.

(표 25) 특별한 업무분야 개발 필요성에 대한 응답 분포

N	빈 도					평균 (표준편차)
	전혀 그렇지 않다 (5점)	그렇지 않은 편이다 (4점)	잘 모르겠다 (3점)	그런 편이다 (2점)	매우 그렇다 (1점)	
223	6(2.7%)	25(11.2%)	26(11.7%)	98(43.9%)	68(30.5%)	2.1166 (1.0505)
	31(13.9%)			166(74.4%)		

조사응답자의 응답점수 평균은 2.12(표준편차 1.05)로 '그런 편이다'(2점)에 가장 가깝다. 즉 장애인공무원들은 “장애인공무원들을 위한 특별한 업무분야의 개발이 필요하다고 생각하십니까?”라는 문항에 동의하는 편이라고 해석할 수 있다.

종합해 보면, 장애인공무원들은 현재 자신들에게 맡겨진 직무에 대해 많은 흥미

를 가지고 있을 뿐 아니라, 장래성과 자기발전에도 어느 정도 도움이 되며 자신이 지닌 능력과 기술이 자신의 직무수행에 잘 이용된다고 응답함으로써 공무원 생활에 대해 만족도와 자부심이 비교적 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과들은 공무원이라는 직종이 장애인들에게 적합하며 훌륭한 직종으로서 지금보다 대폭 장애인 공무원의 고용률을 높일 수 있는 방법을 강구할 필요성이 있음을 의미한다. 또한 승진에 있어서는 불만족하는 사람들의 비율이 만족하는 사람의 비율보다 약간 높게 나타나 다소의 불만을 갖고 있는 것으로 조사됐으며, 공무원 생활에서 장애 때문에 부당한 대우를 받은 적은 없다고 응답하는 경향이 높아 비교적 만족하는 경향이 높다고 볼 수 있다. 그리고 장애인을 위한 업무환경 개선과 특별한 업무분야의 개발이 필요성이 있다고 나타나 자신들이 장애인공무원으로 일하고 적응하는데 조금이라도 도움을 받기를 희망하는 것으로 나타났다.

제4절 장애인의무고용제의 효과성 인식에 대한 분석

설문지 문항 중 “(8) 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용제는 그 의도는 좋지만 효율성에는 문제가 있다”, “(10) 장애인 2% 장애인의무고용은 국가기관부터 실천해야 한다”, “(12) 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용제가 실효를 거두기 위해 여러 여건이 개선되어야 할 필요가 있다” 라는 긍정적 문항 3개와, “(9) 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용제 실시는 형식적이지 않다”, “(11) 국가 및 지방자치단체가 반드시 2% 장애인 의무고용율을 준수하도록 하는 것은 지나치다”, 그리고 “(13) 국가 및 지방자치단체가 장애인의무고용제를 실시하는데 있어서 별도의 특별한 보완책이 필요하지 않다”라는 부정적 문항 3개는 장애인의무고용제의 효과성 인식에 대해 묻는 문항들로서 각각에 대해 반응한 내용을 분석(빈도 및 평균값)하면 다음과 같다.

(표 26) 장애인의무고용제의 효과성 인식에 대한 평균값

의 건	N	평균	표준편차
1. 의무고용제는 그 의도는 좋지만 효율성에는 문제가 있다	218	3.7477	1.0672
2. 국가 및 지방자치단체의 의무고용제 실시는 형식적이지 않다	218	2.9817	1.1439
3. 장애인 2% 의무고용은 국가기관부터 실천해야 한다	220	4.6364	.7052
4. 2% 장애인의무고용율을 준수하도록 하는 것은 지나치다	219	4.1187	1.0686
5. 의무고용제가 실효를 거두기 위해 여러 여건이 개선되어야 할 필요가 있다	218	4.4725	.6452
6. 장애인 의무고용제를 실시하는데 있어서 별도의 특별한 보완책이 필요하지 않다	216	3.5926	1.2467

1. “국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용제는 그 의도는 좋지만 그 효율성에는 문제가 있다”라는 문항에 대해서 조사응답자(장애인공무원) 총 224명 중 이 문항에 응답하지 아니한 6명을 제외한 218명의 문항응답자 중에서 51명(23.4%)이 매우 그렇다, 105명(48.2%)이 그런 편이라고 응답한데 반해, 8명(3.7%)이 전혀 그렇지 않다, 28명(12.8%)이 그렇지 않은 편이라고 응답하였고 26명(11.9%)은 잘 모르겠다고 응답하였다. 즉 장애인의무고용제는 그 의도는 좋지만 효율성에는 문제가 있다고 보는 견해가 71.6%로서 그 반대견해의 비율 16.5%보다 훨씬 높았다.

(표 27) 장애인의무고용제의 효과성 인식에 대한 응답 분포①

N	빈 도					평균 (표준편차)
	전혀 그렇지 않다 (1점)	그렇지 않은 편이다 (2점)	잘 모르겠다 (3점)	그런 편이다 (4점)	매우 그렇다 (5점)	
218	8(3.7%)	28(12.8%)	26(11.9%)	105(48.2%)	51(23.4%)	3.7477 (1.0672)
	36(16.5%)			156(71.6%)		

조사응답자의 응답점수 평균은 3.75(표준편차 1.07)로 ‘그런 편이다’(4점)에 가장

가깝다. 즉 장애인공무원들은 “장애인의무고용제는 그 의도는 좋지만 그 효율성에는 문제가 있다”라는 문항에 동의하는 편이라고 해석할 수 있다.

2. “국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용제 실시는 형식적이지 않다”라는 문항에 대해서 조사응답자(장애인공무원) 총 224명 중 이 문항에 응답하지 아니한 6명을 제외한 218명의 문항응답자 중에서 20명(9.2%)이 매우 그렇다, 62명(28.4%)이 그런 편이라고 응답한데 반해, 22명(10.1%)이 전혀 그렇지 않다, 54명(24.8%)이 그렇지 않은 편이라고 응답하였고 60명(27.5%)은 잘 모르겠다고 응답하였다. 즉 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용제 실시는 형식적이지 않다고 보는 견해가 37.6%로서 그 반대견해의 비율 34.9% 보다 약간 높았다.

(표 28) 장애인의무고용제의 효과성 인식에 대한 응답 분포②

N	빈 도					평균 (표준편차)
	전혀 그렇지 않다 (5점)	그렇지 않은 편이다(4점)	잘 모르겠다 (3점)	그런 편이다 (2점)	매우 그렇다 (1점)	
218	22(10.1%)	54(24.8%)	60(27.5%)	62(28.4%)	20(9.2%)	2.9817 (1.1439)
	76(34.9%)			82(37.6%)		

조사응답자의 응답점수 평균은 2.98(표준편차 1.14)로 ‘잘 모르겠다’(3점)에 가장 가깝지만 문항에 약간 긍정하는 경향이 있다고 볼 수 있다. 즉 장애인공무원들은 “국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용제 실시는 형식적이지 않다”라는 문항에 중도적인 입장을 취하지만 약간 긍정하는 것으로 해석할 수 있다.

3. “장애인 2% 의무고용은 국가기관부터 실천해야 한다”라는 문항에 대해서 조사응답자(장애인공무원) 총 224명 중 이 문항에 응답하지 아니한 6명을 제외한 218명의 문항응답자 중에서 160명(72.7%)이 매우 그렇다, 47명(21.4%)이 그런 편이라고 응답한데 반해, 2명(0.9%)이 전혀 그렇지 않다, 3명(1.4%)이 그렇지 않은 편이라고 응답하였고 8명(3.6%)은 잘 모르겠다고 응답하였다. 즉 장애인 2% 의무고

용은 국가기관부터 실천해야 한다고 보는 견해가 94.1%로서 그 반대견해의 비율 2.3%보다 압도적으로 높았다.

(표 29) 장애인의무고용제의 효과성 인식에 대한 응답 분포③

N	빈 도					평균 (표준편차)
	전혀 그렇지 않다 (1점)	그렇지 않은 편이다(2점)	잘 모르겠다 (3점)	그런 편이다 (4점)	매우 그렇다 (5점)	
220	2(0.9%)	3(1.4%)	8(3.6%)	47(21.4%)	160(72.7%)	4.6364 (.7052)
	5(2.3%)			207(94.1%)		

조사응답자의 응답점수 평균은 4.64(표준편차 0.71)로 ‘매우 그렇다’(5점)에 가장 가깝다. 즉 장애인공무원들은 “장애인 2% 의무고용은 국가기관부터 실천해야 한다”라는 문항에 적극 동의한다고 해석할 수 있다.

4. “국가 및 지방자치단체가 반드시 2% 장애인의무고용율을 준수하도록 하는 것은 지나치다”라는 문항에 대해서 조사응답자(장애인공무원) 총 224명 중 이 문항에 응답하지 아니한 5명을 제외한 219명의 문항응답자 중에서 10명(4.6%)이 매우 그렇다, 10명(4.6%)이 그런 편이라고 응답한데 반해, 99명(45.2%)이 전혀 그렇지 않다, 77명(35.2%)이 그렇지 않은 편이라고 응답하였고 23명(10.5%)은 잘 모르겠다고 응답하였다. 즉 국가 및 지방자치단체가 반드시 2% 장애인의무고용율을 준수하도록 하는 것은 지나치다고 보는 견해가 9.2%로서 그 반대견해의 비율 80.4%보다 훨씬 낮았다.

(표 30) 장애인의무고용제의 효과성 인식에 대한 응답 분포④

N	빈 도					평균 (표준편차)
	전혀 그렇지 않다 (5점)	그렇지 않은 편이다(4점)	잘 모르겠다 (3점)	그런 편이다 (2점)	매우 그렇다 (1점)	
219	99(45.2%)	77(35.2%)	23(10.5%)	10(4.6%)	10(4.6%)	4.1187 (1.0686)
	176(80.4%)			20(9.2%)		

조사응답자의 응답점수 평균은 4.12(표준편차 1.07)로 '그렇지 않은 편이다'(4점)에 가장 가깝다. 즉 장애인공무원들은 “국가 및 지방자치단체가 반드시 2% 장애인의무고용율을 준수하도록 하는 것은 지나치다”라는 문항에 부정하는 편으로 해석할 수 있다.

5. “국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용제가 실효를 거두기 위해서는 아직 여러 가지 여건이 개선되어야 할 필요가 있다”라는 문항에 대해서 조사응답자(장애인공무원) 총 224명 중 이 문항에 응답하지 아니한 6명을 제외한 218명의 문항 응답자 중에서 117명(53.7%)이 매우 그렇다, 90명(41.3%)이 그런 편이라고 응답한 데 반해, 1명(0.5%)이 전혀 그렇지 않다, 1명(0.5%)은 그렇지 않은 편이라고 응답하였으며 9명(4.1%)은 잘 모르겠다고 응답하였다. 즉 국가 및 지방자치단체의 장애인 의무고용제가 실효를 거두기 위해서는 아직 여러 가지 여건이 개선되어야 할 필요가 있다고 보는 견해가 95.0%로서 그 반대견해의 비율 1.0%보다 압도적으로 높았다.

(표 31) 장애인의무고용제의 효과성 인식에 대한 응답 분포⑤

N	빈 도					평균 (표준편차)
	전혀 그렇지 않다 (1점)	그렇지 않은 편이다(2점)	잘 모르겠다 (3점)	그런 편이다 (4점)	매우 그렇다 (5점)	
218	1(0.5%)	1(0.5%)	9(4.1%)	90(41.3%)	117(53.7%)	4.4725 (.6452)
	2(1.0%)			207(95.0%)		

조사응답자의 응답점수 평균은 4.47(표준편차 0.65)로 ‘그런 편이다’(4점)에 가장 가깝다. 즉 장애인공무원들은 “국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용제가 실효를 거두기 위해서는 아직 여러 가지 여건이 개선되어야 할 필요가 있다”라는 문항에 적극 동의한다고 해석할 수 있다.

6. “국가 및 지방자치단체가 장애인의무고용제를 실시하는데 있어서 별도의 특별한 보완책이 필요하지 않다”라는 문항에 대해서 조사응답자(장애인공무원) 총 224명 중 이 문항에 응답하지 아니한 8명을 제외한 216명의 문항응답자 중에서 15명(6.9%)이 매우 그렇다, 35명(16.2%)이 그런 편이라고 응답한데 반해, 61명(28.2%)이 전혀 그렇지 않다, 71명(32.9%)이 그렇지 않은 편이라고 응답하였고 34명(15.7%)은 잘 모르겠다고 응답하였다. 즉 국가 및 지방자치단체가 장애인의무고용제를 실시하는데 있어서 별도의 특별한 보완책이 필요하지 않다고 보는 견해가 22.1%로서 그 반대견해의 비율 61.1%보다 23.1% 정도 낮았다.

(표 32) 장애인의무고용제의 효과성 인식에 대한 응답 분포⑥

N	빈 도					평균 (표준편차)
	전혀 그렇지 않다 (5점)	그렇지 않은 편이다(4점)	잘 모르겠다 (3점)	그런 편이다 (2점)	매우 그렇다 (1점)	
216	61(28.2%)	71(32.9%)	34(15.7%)	35(16.2%)	15(6.9%)	3.5926 (1.2467)
	132(61.1%)			50(23.1%)		

조사응답자의 응답점수 평균은 3.59(표준편차 1.25)로 ‘그렇지 않은 편이다’(4점)에 가장 가깝다. 즉 장애인공무원들은 “국가 및 지방자치단체가 장애인의무고용제를 실시하는데 있어서 별도의 특별한 보완책이 필요하지 않다”라는 문항에 부정하는 편이라고 해석할 수 있다.

장애인의무고용제는 효율성에는 문제가 있는 것으로 나타났고, 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용제 실시는 형식적이지 않다는 중도적인 입장을 취하고 있

으며, 장애인의무고용제도의 국가기관부터 실천과 2% 장애인의무고용율을 준수하는 것은 적극적인 입장을 나타내어 국가기관의 책임성을 더욱 강화해야 할 필요성이 있음을 의미한다. 그리고 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용제가 실효를 거두기 위해서는 아직 여러 가지 여건이 개선되어야 할 필요가 있으며, 장애인의무고용제를 실시하는데 있어서 별도의 특별한 보완책이 필요함을 나타내고 있다.

제5절 장애인의무고용제도가 장애인 인식개선에 긍정적인지가 대한 분석

설문지 문항 중 “(18) 국가가 장애인을 많이 고용할수록 국민의 국가에 대한 신뢰도가 높아질 것이다”, “(22) 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 일반인의 장애인에 대한 인식개선에 도움이 될 것이다”, “(23) 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용율 2% 달성은 일반기업체의 장애인 고용촉진에 효과를 가져올 것이다”, “(25) 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 장애인의 사회통합과 지위향상에 기여할 것이다”라는 긍정적 문항 4개와, “(19) 대중 앞에서는 자리에 장애인공무원이 배치되면 국가기관과 공무원의 권위가 실추될 가능성이 있다”, “(20) 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 생산적 노동력 활용이나 인력공급의 안정성에 도움이 안 될 것이다”, “(21) 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 기관의 업무효율성에 지장을 줄 수 있다”, “(24) 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 대민 서비스에 불편을 초래할 수 있다”, 라는 4개의 부정적 문항이 장애인의무고용제의 인식개선에 대해 묻는 문항들로서 각각에 대해 반응한 내용을 분석(빈도 및 평균값)하면 다음과 같다.

(표 33) 의무고용제의 인식개선에 대한 평균값

의 견	N	평균	표준편차
1.국가가 장애인을 많이 고용할수록 국민의 국가에 대한 신뢰도가 높아질 것이다	216	4.0185	.8678
2.대중 앞에서는 자리에 장애인공무원이 배치되면 국가기관과 공무원 권위가...	219	4.2511	.9167
3.장애인 의무고용은 생산적 노동력 활용이나 인력공급의 안정성에 도움이 안 될...	218	3.8073	1.1317
4.국가기관의 장애인의무고용은 기관의 업무효율성에 지장을 줄 수 있다	219	4.1005	.8980
5.국가기관의 장애인의무고용은 일반인의 장애인에 대한 인식개선에 도움이 될...	220	4.2727	.6539
6.국가기관의 장애인의무고용을 2% 달성은 일반기업체의 장애인고용촉진에...	220	4.1591	.8899
7.국가기관의 장애인의무고용은 대민 서비스에 불편을 초래할 수 있다	219	4.1370	.9084
8.국가기관의 장애인의무고용은 장애인의 사회통합과 지위향상에 기여할 것이다	220	4.3955	.7421

1. “국가가 장애인을 많이 고용할수록 국민의 국가에 대한 신뢰도가 높아질 것이다”라는 문항에 대해서 조사응답자(장애인공무원) 총 224명 중 이 문항에 응답하지 아니한 8명을 제외한 216명의 문항응답자 중에서 69명(31.9%)이 매우 그렇다, 95명(44.0%)이 그런 편이라고 응답한데 반해, 1명(0.5%)이 전혀 그렇지 않다, 11명(5.1%)은 그렇지 않은 편이라고 응답하였으며 40명(18.5%)은 잘 모르겠다고 응답하였다. 즉 국가가 장애인을 많이 고용할수록 국민의 국가에 대한 신뢰도가 높아질 것이라는 견해가 75.9%로 그 반대견해의 비율 5.6%보다 매우 높았다.

(표 34) 장애인의무고용제의 인식개선에 대한 응답 분포①

N	빈 도					평균 (표준편차)
	전혀 그렇지 않다 (1점)	그렇지 않은 편이다(2점)	잘 모르겠다 (3점)	그런 편이다 (4점)	매우 그렇다 (5점)	
216	1(0.5%)	11(5.1%)	40(18.5%)	95(44.0%)	69(31.9%)	4.0185 (.8678)
	12(5.6%)			164(75.9%)		

조사응답자의 응답점수 평균은 4.02(표준편차 0.87)로 ‘그런 편이다’(4점)에 가깝다. 즉 장애인공무원들은 “국가가 장애인을 많이 고용할수록 국민의 국가에 대한 신뢰도가 높아질 것이다”라는 문항에 동의하는 편이라고 해석할 수 있다.

2. “대중 앞에 서는 자리에 장애인공무원이 배치되면 국가기관과 공무원의 권위가 실추될 가능성이 있다”라는 문항에 대해서 조사응답자(장애인공무원) 총 224명 중 이 문항에 응답하지 아니한 5명을 제외한 219명의 문항응답자 중에서 3명(1.4%)이 매우 그렇다, 10명(4.6%)이 그런 편이라고 응답한데 반해, 107명(48.9%)이 전혀 그렇지 않다, 76명(34.7%)은 그렇지 않은 편이라고 응답하였으며 23명(10.5%)은 잘 모르겠다고 응답하였다. 즉 대중 앞에서는 자리에 장애인공무원이 배치되면 국가기관과 공무원의 권위가 실추될 가능성이 있다고 보는 견해가 6.0%로서 그 반대견해의 비율 83.6%보다 압도적으로 낮았다.

(표 35) 장애인의무고용제의 인식개선에 대한 응답 분포②

N	빈 도					평균 (표준편차)
	전혀 그렇지 않다 (5점)	그렇지 않은 편이다(4점)	잘 모르겠다 (3점)	그런 편이다 (2점)	매우 그렇다 (1점)	
219	107(48.9%)	76(34.7%)	23(10.5%)	10(4.6%)	3(1.4%)	4.2511 (.9167)
	183(83.6%)			13(6.0%)		

조사응답자의 응답점수 평균은 4.25(표준편차 0.92)로 ‘그렇지 않은 편이다’(4점)에 가장 가깝다. 즉 장애인공무원들은 “대중 앞에서는 자리에 장애인공무원이 배치되면 국가기관과 공무원의 권위가 실추될 가능성이 있다”라는 문항에 부정하는 편이라고 해석할 수 있다.

3. “국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 생산적 노동력 활용이나 인력공급의 안정성에 도움이 안 될 것이다”라는 문항에 대해서 조사응답자(장애인공무

원) 총 224명 중 이 문항에 응답하지 아니한 6명을 제외한 218명의 문항응답자 중에서 11명(5.0%)이 매우 그렇다, 24명(11.0%)이 그런 편이라고 응답한데 반해, 65명(29.8%)이 전혀 그렇지 않다, 92명(42.2%)은 그렇지 않은 편이라고 응답하였으며 26명(11.9%)은 잘 모르겠다고 응답하였다. 즉 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 생산적 노동력 활용이나 인력공급의 안정성에 도움이 안 될 것이라고 보는 견해가 16.0%로서 그 반대견해의 비율 72.0%보다 훨씬 낮았다.

(표 36) 장애인의무고용제의 인식개선에 대한 응답 분포③

N	빈 도					평균 (표준편차)
	전혀 그렇지 않다 (5점)	그렇지 않은 편이다(4점)	잘 모르겠다 (3점)	그런 편이다 (2점)	매우 그렇다 (1점)	
218	65(29.8%)	92(42.2%)	26(11.9%)	24(11.0%)	11(5.0%)	3.8073 (1.1317)
	157(72.0%)			35(16.0%)		

조사응답자의 응답점수 평균은 3.81(표준편차 1.13)로 ‘그렇지 않은 편이다’(4점)에 가장 가깝다. 즉 장애인공무원들은 “국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 생산적 노동력 활용이나 인력공급의 안정성에 도움이 안 될 것이다”라는 문항에 부정하는 편이라고 해석할 수 있다.

4. “국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 기관의 업무효율성에 지장을 줄 수 있다”라는 문항에 대해서 조사응답자(장애인공무원) 총 224명 중 이 문항에 응답하지 아니한 5명을 제외한 219명의 문항응답자 중에서 3명(1.4%)이 매우 그렇다, 13명(5.9%)이 그런 편이라고 응답한데 반해, 78명(35.6%)이 전혀 그렇지 않다, 104명(47.5%)은 그렇지 않은 편이라고 응답하였으며 21명(9.6%)은 잘 모르겠다고 응답하였다. 즉 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 기관의 업무효율성에 지장을 줄 수 있다고 보는 견해가 7.3%로서 그 반대견해의 비율 83.1%보다 압도적으로 낮았다.

(표 37) 장애인의무고용제의 인식개선에 대한 응답 분포④

N	빈 도					평균 (표준편차)
	전혀 그렇지 않다 (5점)	그렇지 않은 편이다(4점)	잘 모르겠다 (3점)	그런 편이다 (2점)	매우 그렇다 (1점)	
219	78(35.6%)	104(47.5%)	21(9.6%)	13(5.9%)	3(1.4%)	4.1005 (.8980)
	182(83.1%)			16(7.3%)		

조사응답자의 응답점수 평균은 4.10(표준편차 0.90)으로 '그렇지 않은 편이다'(4점)에 가장 가깝다. 즉 장애인공무원들은 “국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 기관의 업무효율성에 지장을 줄 수 있다”라는 문항에 부정하는 편이라고 해석할 수 있다.

5. “국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 일반인의 장애인에 대한 인식개선에 도움이 될 것이다”라는 문항에 대해서 조사응답자(장애인공무원) 총 224명 중 이 문항에 응답하지 아니한 4명을 제외한 220명의 문항응답자 중에서 80명(36.4%)이 매우 그렇다, 124명(56.4%)이 그런 편이라고 응답한데 반해, 1명(0.5%)이 전혀 그렇지 않다, 2명(0.9%)은 그렇지 않은 편이라고 응답하였으며 13명(5.9%)은 잘 모르겠다고 응답하였다. 즉 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 일반인의 장애인에 대한 인식개선에 도움이 될 것이라고 보는 견해가 92.8%로서 그 반대견해의 비율 1.4%보다 압도적으로 높았다.

(표 38) 장애인의무고용제의 인식개선에 대한 응답 분포⑤

N	빈 도					평균 (표준편차)
	전혀 그렇지 않다 (1점)	그렇지 않은 편이다(2점)	잘 모르겠다 (3점)	그런 편이다 (4점)	매우 그렇다 (5점)	
220	1(0.5%)	2(0.9%)	13(5.9%)	124(56.4%)	80(36.4%)	4.2727 (.6539)
	3(1.4%)			204(92.8%)		

조사응답자의 응답점수 평균은 4.27(표준편차 0.65)로 ‘그런 편이다’(4점)에 가장 가깝다. 즉 장애인공무원들은 “국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 일반인의 장애인에 대한 인식개선에 도움이 될 것이다”라는 문항에 동의하는 편이라고 해석할 수 있다.

6. “국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용을 2% 달성은 일반기업체의 장애인 고용에 촉진적인 효과를 가져올 것이다”라는 문항에 대해서 조사응답자(장애인공무원) 총 224명 중 이 문항에 응답하지 아니한 4명을 제외한 220명의 문항응답자 중에서 86명(39.1%)이 매우 그렇다, 101명(45.9%)이 그런 편이라고 응답한데 반해, 3명(1.4%)이 전혀 그렇지 않다, 12명(5.5%)은 그렇지 않은 편이라고 응답하였으며 18명(8.2%)은 잘 모르겠다고 응답하였다. 즉 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용을 2% 달성은 일반기업체의 장애인고용에 촉진적인 효과를 가져올 것이라고 보는 견해가 85.0%로서 그 반대견해의 비율 6.9%보다 압도적으로 높았다.

(표 39) 장애인의무고용제의 인식개선에 대한 응답 분포⑥

N	빈 도					평균 (표준편차)
	전혀 그렇지 않다 (1점)	그렇지 않은 편이다(2점)	잘 모르겠다 (3점)	그런 편이다 (4점)	매우 그렇다 (5점)	
220	3(1.4%)	12(5.5%)	18(8.2%)	101(45.9%)	86(39.1%)	4.1591 (.8899)
	15(6.9%)			187(85.0%)		

조사응답자의 응답점수 평균은 4.16(표준편차 0.89)으로 ‘그런 편이다’(4점)에 가장 가깝다. 즉 장애인공무원들은 “국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용을 2% 달성은 일반기업체의 장애인고용에 촉진적인 효과를 가져올 것이다”라는 문항에 동의하는 편이라고 해석할 수 있다.

7. “국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 대민 서비스에 불편을 초래할 수 있다”라는 문항에 대해서 조사응답자(장애인공무원) 총 224명 중 이 문항에 응답

하지 아니한 5명을 제외한 219명의 문항응답자 중에서 4명(1.8%)이 매우 그렇다, 10명(4.6%)이 그런 편이라고 응답한데 반해, 85명(38.8%)이 전혀 그렇지 않다, 97명(44.3%)은 그렇지 않은 편이라고 응답하였으며 23명(10.5%)은 잘 모르겠다고 응답하였다. 즉 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 대민서비스에 불편을 초래할 수 있다고 보는 견해가 6.4%로 그 반대견해의 비율 83.1%보다 매우 낮았다.

(표 40) 장애인의무고용제의 인식개선에 대한 응답 분포⑦

N	빈 도					평균 (표준편차)
	전혀 그렇지 않다 (5점)	그렇지 않은 편이다(4점)	잘 모르겠다 (3점)	그런 편이다 (2점)	매우 그렇다 (1점)	
219	85(38.8%)	97(44.3%)	23(10.5%)	10(4.6%)	4(1.8%)	4.1370 (.9084)
	182(83.1%)			14(6.4%)		

조사응답자의 응답점수 평균은 4.14(표준편차 0.91)로 ‘그렇지 않은 편이다’(4점)에 가장 가깝다. 즉 장애인공무원들은 “국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 대민서비스에 불편을 초래할 수 있다”라는 문항에 부정하는 편이라고 해석할 수 있다.

8. “국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 장애인의 사회통합과 지위향상에 기여할 것이다”라는 문항에 대해서 조사응답자(장애인공무원) 총 224명 중 이 문항에 응답하지 아니한 4명을 제외한 220명의 문항응답자 중에서 112명(50.9%)이 매우 그렇다, 90명(40.9%)이 그런 편이라고 응답한데 반해, 2명(0.9%)이 전혀 그렇지 않다, 3명(1.4%)은 그렇지 않은 편이라고 응답하였으며 13명(5.9%)은 잘 모르겠다고 응답하였다. 즉 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 장애인의 사회통합과 지위향상에 기여할 것이라고 보는 견해가 91.8%로서 그 반대견해의 비율 2.3%보다 압도적으로 높았다.

(표 41) 장애인의무고용제의 인식개선에 대한 응답 분포⑧

N	빈 도					평균 (표준편차)
	전혀 그렇지 않다 (1점)	그렇지 않은 편이다(2점)	잘 모르겠다 (3점)	그런 편이다 (4점)	매우 그렇다 (5점)	
220	2(0.9%)	3(1.4%)	13(5.9%)	90(40.9%)	112(50.9%)	4.3955 (.7421)
	5(2.3%)			202(91.8%)		

조사응답자의 응답점수 평균은 4.40(표준편차 0.74)으로 '그런 편이다'(4점)에 가장 가깝다. 즉 장애인공무원들은 “국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 장애인의 사회통합과 지위향상에 기여할 것이다”라는 문항에 동의하는 편이라고 해석할 수 있다.

국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 기관과 공무원의 권위가 실추되지 않을 것이며, 국가기관의 신뢰도가 높아지고, 생산적 노동력 활용이나 인력공급의 안정성에 도움될 것이라는 데 있어서 긍정적인 답변이 높게 나타났다. 또한 기관의 업무효율성과 대국민서비스에 불편을 초래하지 않을 것으로 응답했다. 그리고 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용 실천은 기업체의 장애인고용촉진에 효과를 가져올 것이며, 일반인의 장애인에 대한 인식개선에 도움이 되고, 나아가 장애인의 사회통합과 지위향상에 기여할 것으로 나타남으로써 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 우리 사회 전반의 장애인고용에 효과적인 영향을 미칠 것이며 장애인의 인식개선에 크게 기여할 것으로 판단하고 있다.

제6절 인구사회학적 특성에 따른 의무고용제도의 의견에 대한 차이 분석

1. 성별에 따른 의견 차이

성별에 따라 장애인공무원의 직무태도나 장애인의무고용제도에 대한 구체적인 의견에 있어서 다음과 같은 차이가 발견되었다. “국가 및 지방자치단체의 장애인

의무고용은 기관의 업무효율성에 지장을 줄 수 있다”라는 문항에 대해서 성별에 따라 두 집단이 보인 응답점수들은 0.5%수준에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다($t=2.674$, $p=0.013<0.05$). 남자 집단의 응답점수 평균은 4.17(표준편차 0.85)로 여자 집단의 응답점수 평균 3.52(표준편차 1.12)보다 통계적으로 높고 ‘그렇지 않은 편이다’(4점)에 가깝기 때문에, 남성 장애인공무원들이 여성 장애인공무원들보다 “국가 및 지방자치단체의 장애인 의무고용은 기관의 업무효율성에 지장을 줄 수 있다”라는 문항에 대해 부정하는 경향이 높은 것으로 해석된다.

(표 42) 성별에 따른 정부기관의 업무효율성에 대한 의견차이 (p<0.05)

구분	N	평균	표준편차	t	p
남	196	4.1684	0.8456	2.674	0.013
여	23	3.5217	1.1229		

여성 장애인공무원들 보다 남성 장애인공무원들이 국가기관의 업무효율성에 지장을 주지 않을 것으로 나타나 남성 장애인공무원들이 업무에 더 적극적인 것으로 나타났지만 이는 조사응답한 장애인공무원들 중 성별로는 남자가 89.3%, 여자가 10.7%으로 남자가 여자에 비해 9배 정도 많았다는 사실을 감안할 때 우리나라 여성장애인들이 얼마나 고용에 있어서 차별을 받고 있는지를 잘 나타내는 증거로서 장애와 고용의 이중적 고통을 겪고 있는 여성장애인들이 지니고 있는 어려움을 개선하기 위해 집중적인 노력을 해야 할 필요성이 있음을 강력히 시사한다.

2. 임용시기에 따른 의견 차이

임용시기에 따라 장애인공무원의 직무태도나 장애인의무고용제도에 대한 구체적인 의견에 있어서 다음과 같은 차이가 발견되었다. “대중 앞에서는 자리에 장애인공무원이 배치되면 국가기관과 공무원의 권위가 실추될 가능성이 있다”라는 문항에 대해서 「장애인고용촉진법」 시행 이전과 이후의 임용시기가 다른 두 집단이 보인 응답점수들은 0.5%수준에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 것으로

나타났다($t=-2.659$, $p=0.009<0.05$). 1990년 이전 임용집단의 응답점수 평균은 4.18 (표준편차 0.98)로 1991년 이후 임용집단의 응답점수 평균 4.49(표준편차 0.62)보다 통계적으로 낮고 ‘그렇지 않은 편이다’(4점)에 더 가깝기 때문에, 1990년 이전에 임용 집단이 1991년 이후 임용집단보다 “대중 앞에 서는 자리에 장애인공무원이 배치되면 국가기관과 공무원의 권위가 실추될 가능성이 있다”라는 문항에 대해 1991년 이후 임용집단이 부정하는 경향이 낮은 것으로 해석된다.

(표 43) 임용시기에 따른 의무고용제의 인식개선에 대한 의견차이 ($p<0.05$)

구분	N	평균	표준편차	t	p
1990년이전	170	4.1824	.9771	-2.659	0.009
1991년이후	49	4.4898	.6165		

‘장애인고용촉진법’ 시행 이후에 채용된 장애인공무원들이 이전에 채용된 장애인공무원들 보다 장애인공무원의 직무배치에서 긍정적인 입장을 보이고 있는 것으로 조사됐다. ‘장애인고용촉진법’이 발효된 시점인 1990년 이전에 임용된 장애인공무원이 77.7%이고, 22.3%는 1991년 이후에 공무원으로 임용되었다고 응답함으로써 ‘장애인고용촉진법’이 발효되기 전에 임용된 응답자의 구성비율이 그 이후에 임용된 응답자의 3배 이상이나 높아 향후 장애인공무원 채용이 증가될수록 장애인의 직무배치로 인한 부정적 시각이 감소할 것으로 파악된다.

3. 장애정도에 따른 의견 차이

장애 정도에 따른 구분은 중증장애인은 장애등급이 1~2급이고, 경증장애인은 장애등급이 3~6급이다. 장애 정도에 따라 장애인공무원의 직무태도나 장애인의 의무고용제도에 대한 구체적인 의견에 있어서 다음과 같은 차이가 발견되었다. “귀하는 교육이나 연수 등을 비롯한 일반적인 공무원 생활에서 장애 때문에 불평등한 대우를 받은 적이 있다고 생각하십니까?”라는 문항에 대해서 장애 정도에 따라 두 집단이 보인 응답점수들은 0.5%수준에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 것

으로 나타났다($t=-1.783$, $p=0.023<0.05$). 중증장애인 응답집단의 응답점수 평균은 3.43(표준편차 1.40)으로 '잘 모르겠다'에 가깝고, 경증장애인 응답집단의 응답점수 평균 3.99(표준편차 1.02)로 '그렇지 않은 편이다'(4점)에 가깝기 때문에 "귀하는 교육이나 연수 등을 비롯한 일반적인 공무원 생활에서 장애 때문에 불평등한 대우를 받은 적이 있다고 생각하십니까?"라는 문항에 대해 경증장애인이 중증장애인 응답집단 보다 더 부정적인 경향이 높은 것으로 해석된다.

(표 44) 장애 정도에 따른 불평등한 대우에 대한 의견차이 (p<0.05)

구분	N	평균	표준편차	t	p
중증(1,2급)	21	3.4286	1.3990	-1.783	0.023
경증(3,4,5,6급)	186	3.9892	1.0240		

장애정도별로는 3~6급까지의 경증장애인이 89.9% 정도인데 반해, 1~2급까지의 중증장애인은 10.1%에 불과 했는데, 앞서서도 나타난 바와 같이 장애인공무원 중에 많은 비율을 차지하는 지체장애인의 경우 신체기능상으로는 장애정도가 심하여도 지적기능에 문제가 없기 때문에, 공무원으로서 충분히 수행할 수 있는 업무가 존재하고 정보지식 사회에서는 앞으로 그들이 종사할 수 있는 업무를 좀더 개발할 수 있는 가능성이 많으므로 장애인공무원 중에서 특히 중증장애인의 비율을 높일 수 있는 구체적이고 집중적인 전략이 필요함을 의미한다.

제5장 결론 및 제언

본 연구는 「장애인고용촉진법」 시행 이후 10년 만에 「장애인고용촉진및직업재활법」으로 개정되면서 공공부문에서 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용 관련조항이 임의규정에서 강제규정으로 바뀌면서 장애인공무원의 고용이 확대될 것으로 예상되는 시점에서 2000년까지의 장애인 고용 현황을 분석하고 장애인공무원들의 직무태도와 의무고용제에 대한 의견을 들어봄으로써 사회환경 변화에 따른 공공부문의 의무고용제도의 문제점을 짚어보고 의무고용의 확대 방안을 모색하고자 하였다.

본 연구는 문헌연구와 조사연구를 병행하였으며, 문헌연구를 통해서도 장애인의 일반적 현황 및 공공부문 장애인의무고용의 실태를 토대로 공공부문의 의무고용제도 확대 방안에 대해 알아보았으며, 조사연구에서는 현직 장애인공무원들의 직무태도 그리고 의무고용제도에 대한 장애인공무원들의 의견을 분석한 실증적 연구는 설문조사를 실시하여 장애인공무원의 일반적 특성, 장애인공무원의 직무태도의 요인별 특성, 장애인의무고용제의 효과성에 대한 인식, 장애인의무고용제도가 장애인 인식개선에 긍정적인가를 알아보았다.

수집된 자료는 본 연구의 목적에 따라 현상적 분석이 보다 적절하여 기본적으로 빈도 및 백분율로 분석하였으며, 각 문항별 집단간 차이를 알아보기 위하여 의미가 있는 문항에 대하여 각각 비교분석을 하였다.

본 연구에서 얻어진 분석결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 일반적 사항은 50대 이상은 35.7%로 40대 이상 중년층이 차지하는 비율이 75.4%로 전체 조사응답자의 높은 비중을 차지하였고, 성별 구성비에 있어서는 남자가 89.3%압도적으로 많았다. 장애유형별로는 지체장애가 84.2%로 압도적으로 많았으며, 장애 정도에 따라 중증장애로 인정되는 1~2급에 해당하는 장애인이 차지하는 비율이 10.1%인데 반해, 3~6급까지의 경증에 해당하는 장애인의 비율은 89.9%로 중증장애의 9배 정도가 되었다. 소속기관별로는 교원을 포

함한 국가공무원이 차지하는 비율(48.0%)이 거의 절반에 가까울 정도로 가장 높았으며 그와 아울러 지방공무원, 교육공무원의 구성비가 95.5%로 나타나 장애인공무원의 거의 대다수가 국가공무원이나 지방공무원, 교육공무원으로 일하고 있는 것으로 나타났다. 직제별로는 기능직 공무원이 차지하는 비율(52.7%)이 절반 이상으로 가장 높았으며 그 다음은 일반직으로, 기능직과 일반직의 두 가지가 차지하는 비율이 78.4%를 차지하고 있었으며, 임용년도별로는 '장애인고용촉진법'이 발효되기 전에 임용된 응답자의 구성비율(77.7%)이 그 이후에 임용된 응답자의 3배 이상이나 높게 나타났다.

둘째, 장애인공무원의 직무태도를 살펴보면, 장애인공무원들은 자신들의 직무에 대해 흥미성, 장래성, 자기 능력의 활용 등에 있어서 만족도와 자부심이 비교적 높은 것으로 나타났으나 승진의 적절성에 있어서는 다소 부정적 시각을 갖고 있었으며, 공무원 생활 중 불평등한 대우에 대한 응답도 만족하는 경향을 보이고 있다. 또한 업무환경 개선과 특별한 업무분야의 개발이 필요성이 있다고 나타나 자신들이 장애인공무원으로 일하고 적응하는데 조금이라도 도움을 받기를 희망하는 것으로 나타났다. 이러한 결과들은 공무원이라는 직종이 장애인들에게 적합하며 훌륭한 직종으로서 지금보다 대폭 장애인공무원의 고용률을 높일 수 있는 방법을 강구할 필요성이 있음을 보여준다고 하겠다.

셋째, 장애인의무고용제의 효과성에 대한 인식 측면에서 살펴보면, 장애인의무고용제는 효율성에는 문제가 있는 것으로 보고 있으며, 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용제가 실효를 거두기 위해서는 여러 가지 여건이 개선되어야 할 필요가 있으며, 장애인의무고용제를 실시하는데 있어서 별도의 특별한 보완책이 필요함을 나타내고 있다. 그리고 장애인의무고용제도의 국가기관부터 실천과 장애인의무고용율을 준수하는 것은 적극적인 입장을 나타내어 국가기관의 책임성을 더욱 강화해야 할 필요성이 있음을 제기한다.

넷째, 장애인공무원의 일반적 특성을 살펴보면, 장애인공무원의 자신감, 성실성, 개인적 능력 등에 대해서 대체적으로 긍정적인 평가를 하고 있어 장애인이 공무원 생활에 잘 적응하고 있다는 것을 알 수 있다.

다섯째, 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 기관과 공무원의 권위가 실

추되지 않으며 국가기관의 신뢰도가 높아지고, 생산적 노동력 활용이나 인력공급의 안정성에 도움될 것이라는 긍정적인 답변했다. 그리고 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용 실천은 기업체의 장애인고용촉진에 효과를 가져올 것이며, 일반인의 장애인에 대한 인식개선에 도움이 되고, 나아가 장애인의 사회통합과 지위향상에 기여할 것으로 나타남으로써 국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 우리 사회 전반의 장애인고용에 효과적인 영향을 미칠 것이며 장애인의 인식개선에 크게 기여할 것으로 판단하고 있는 것으로 나타났다.

끝으로, 인구사회학적 특성에 따른 의무고용제도의 의견에 대한 차이로는 성별에 따라 여성 장애인공무원들 보다 남성 장애인공무원들이 국가기관의 업무효율성에 지장을 주지 않을 것으로 나타나 남성 장애인공무원들이 업무에 더 적극적인 것으로 나타났지만 이것은 조사응답한 장애인공무원들 중, 성별 구성비가 남자가 89.3%로 여자에 비해 9배정도 많았다는 사실을 감안할 때 우리 나라 여성장애인들이 얼마나 고용에 있어서 이중적인 차별을 받고 있는지를 잘 나타내는 증거로서 여성장애인들이 지니고 있는 어려움을 개선하기 위해 집중적인 노력을 해야 할 필요성이 있음을 의미한다. 그리고 1991년 이후 임용된 장애인공무원들이 장애인공무원이 배치되면 국가기관과 공무원의 권위가 실추될 가능성이 있다는 질문에 더 부정적인 경향을 보임으로써 향후 장애인공무원 채용이 증가될수록 장애인의 직무배치로 인한 부정적 시각이 점차 감소할 것으로 보여진다. 장애 정도별로는 중증 장애인공무원들이 공무원 생활에서 경증장애인공무원 보다 더 불평등한 대우를 받고 있다고 나타났다. 이는 장애인공무원 중에 많은 비율을 차지하는 지체장애인의 경우 신체기능상으로는 장애정도가 심하여도 지적기능에 문제가 없기 때문에, 공무원으로서 충분히 수행할 수 있는 업무가 존재하고 정보지식 사회에서는 앞으로 그들이 종사할 수 있는 업무를 좀더 개발할 수 있는 가능성이 많으므로 장애인공무원 중에서 특히 중증장애인의 비율을 높일 수 있는 구체적이고 집중적인 전략이 필요함을 의미한다.

선행연구들에서는 장애인 고용정책의 성과에 대해서 현재의 장애인고용촉진공단을 중심으로 한 장애인고용은 경증 장애인위주로 진행되고 있으며 의무고용이행

사업주들은 장애인고용 보다 부담금 납부를 선호하고 있다는 사실에서 장애인 고용촉진정책의 실효성에 의문을 제기하고 있다. 그리고 결론으로 정책의 측면에서 장애인고용을 위해 장애인 복지의 장기계획을 수립하거나, 국가 책임성을 강조하고 있으며 고용촉진법령을 제정하고 직업재활훈련 프로그램의 개선을 주장(김영목, 2000)하며, 법적인 의무고용 범위의 확대와, 기업경영의 측면에서는 기업경영의 사회적 책임모델을 제시하면서 고용주의 자발성을 강조(김은영, 2000)하고 있다. 그리고 한국의 사회정책이 현재까지 어떻게 발전되고 집행되어왔는지를 장애인 고용시스템을 통하여 분석(이성규, 1997)하였는데 연구방법으로 노동부, 보건복지부, 한국장애인고용촉진공단, 국회의원, 장애인단체, 그리고 장애인을 장애유형별로 면접 조사를 통해 장애인 고용정책에 대한 장애인들의 견해와 태도 그리고 장애인에 대한 차별의 실태를 조사한 후 장애인 고용정책의 개선 방안을 제시하고 있다.

선행연구 성과 중 정부투자 및 출연기관에서 근무하는 장애인의 직무만족 영향 요인 연구(은종균, 2000)에서 장애인의 직무만족도는 보통 보다 상위 하는 수준에서 만족하는 것으로 나타났으나 승진의 기회나 공정성에 있어 차별을 받고 있는 것으로 느끼고 있는 점은 본 연구의 직무태도 중 승진의 적절성에 대한 장애인 공무원들의 의견과 일치하고 있는 것으로 이러한 결과들은 공무원이라는 직종이 장애인들에게 적합하며 훌륭한 직종으로서 지금 보다 대폭 장애인공무원의 고용률을 높일 수 있는 방법을 강구해야 할 필요성이 있음을 의미한다. 또한 시설물에 대한 편의시설 및 물리적 환경에 있어서도 앞의 연구와 본 연구결과가 일치하는 경향을 보이고 있어 장애인공무원들 일하고 적응하는데 도움이 필요함을 나타내고 있다.

문헌연구를 통한 장애인의무고용제도의 확대 방안을 살펴보면 다음과 같다.

우리 나라 2000년도 장애인의 실업률은 28.4%로 비장애인의 실업률(4.1%) 보다 7배 높은 심각한 실정이다. 1991년 '장애인고용촉진법'이 시행되어 고용할당제가 적용되고 있는 상시근로자 300인 이상의 사업체에 취업하고 있는 장애인은 2000년 6월말 기준으로 0.91%이며, 공공부문에서는 국가 및 지방자치단체가 1.48%, 정부투자출연기관이 1.93%인 실정으로, 이는 의무고용율(2%) 달성 정도를 비교해 보면, 민간사업체가 45.5%, 국가 및 지방자치단체가 74%, 정부투자출연기관이 96.5%

로 나타나 민간사업체와 국가 및 지방자치단체가 미비한 이행율을 보이고 있음을 볼 때, 현재 우리 나라의 장애인의무고용제는 사실상 성과가 매우 낮아 형식적이라는 비난을 면하기 어렵다. 특히 국가 및 지방자치단체가 장애인고용에 있어서 솔선수범을 보일 때 다른 일반 사업체에도 파급효과를 미쳐 전반적인 장애인고용률을 높이는데 기여할 수 있다. 그나마 공정한 경쟁시장이라고 할 수 있는 공무원 채용에 있어서도 의무고용 실적이 저조하다면 사회 문화적인 통념상 장애인에게 능력에 맞는 직업을 민간에게서 구한다는 것은 거의 불가능 할 것으로 장애인고용의 선도적 역할을 담당해야 할 정부가 오히려 장애인고용을 기피하는 인식을 심어 줄 수가 있어 실질적으로 장애인고용을 어렵게 하는 요인으로 작용할 수 있다. 이러한 관점에서 공공부문의 장애인의무고용 확대 방안으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 정부의 책임성

장애인은 육체적 또는 정신적으로 취약한 존재이기 때문에 이들에 대한 정책적 배려가 없이는 장애인복지가 실현되기 힘든 것이 사실이다. 특히 현대 산업 사회의 특성과 관련된 각종 사고, 질병, 재해, 노령 등으로 인해 장애인의 발생이 급증하고 있다는 점을 인식할 때 장애인문제에 대한 정부 개입과 사회적 협동이 더욱 필요함을 의미한다. 이미 장애인에 대한 인간으로서의 존엄성 보장과 완전한 사회 통합이라는 복지국가적 이념에는 상당한 합의가 존재하고 있다. 공공부문에서 이 목적을 달성하기 위해 국가책임성을 바탕으로 한 실천적 자세로 장애인의무고용에 있어 모범적인 사례를 보여주는 의지를 보임으로써 민간부문에서도 장애인고용에 긍정적인 파급효과를 미칠 수 있다는 사실이다. 또한 본 연구 결과에서 나타난 것처럼 공무원이라는 직종이 장애인들에게 적합하며 훌륭한 직종으로서 장애인공무원의 고용률을 높일 수 있는 방법을 대폭 강구하여 장애인고용을 실질적으로 확대시키기 위한 노력이 공공부문에서부터 강력하게 실천되어야 함을 보여주고 있다.

더 나아가 장애인고용이 민간부문으로의 확대 재생산되기 위해서는 현행 장애인의무고용제 전반에 대한 근본적인 검토와 수정이 필요하다. 현재 우리 나라의 장애인의무고용제는 할당고용제도를 실시하고 있는 다른 나라에 비해 형식적이고

전시행정적인 수준에 머물러 있다고 볼 수 있다. 우리가 주목할 것은 일반대중의 장애인식수준이 훨씬 높을 뿐만아니라 자유경쟁 시장체계가 우리 보다 훨씬 발달한 선진국에서도 장애인고용을 극대화하기 위해 정부가 앞장서서 강력한 조치를 취하고 있으며 의무고용 대상업체와 의무고용율의 확대의 수준에서도 우리와는 많은 차이를 보이고 있다는 사실이다.

2. 업무환경개선 및 업무개발의 필요성

본 연구의 조사결과 업무환경이 장애인을 고려하여 개선되어야 한다고 응답한 비율이 높게 나타나고 있어 『장애인노인임산부등의편의증진보장에관한법률』이 1999년 6월에 개정되어 시행 중이지만 아직 개선해야 할 부분이 많이 있음을 보여주고 있으며, 본 연구의 조사결과 기능직 공무원이 차지하는 비율이 절반 이상으로 가장 높았으며 그 다음은 일반직으로, 기능직과 일반직의 두 가지가 차지하는 비율이 78.4%에 이르고 있으며 장애인공무원들을 위한 특별한 업무분야의 개발이 필요성을 느낀다는 것은 다양한 직제의 진출 및 직무배치상에서 다양성에 대한 욕구를 충족시켜줄 수 있는 환경이 요구된다고 하겠다.

3. 중증장애인과 여성장애인 고용촉진

현행법은 경증장애인의 고용촉진위주로 구성되어 있어 중증장애인의 고용촉진을 위한 구체적인 규정이 전혀 없다. 따라서 중증장애인의 고용은 노동시장으로의 편입보다는 보호작업장 시설에서 보호고용하는 형태를 지향하고 있다. 하지만 중증장애인에게도 사회통합을 전제로 하는 직업재활과정이 필요하며, 이들의 고용촉진을 위한 구체적인 재활과정이 신설될 필요가 있다. 최근 『장애인고용촉진및직업재활법안』의 주요내용 중 하나는, 중증장애인의 고용을 복지시혜적인 차원을 넘어 노동정책의 일환으로 실시될 필요가 있다는 점이다.

또한 사회를 구성하는 어느 조직도 마찬가지이겠지만, 여성 장애인공무원수를 늘이는데 정부기관이 노력하여야 한다. 여성장애인은 남성장애인 보다 두배 이상의 실업률을 보이고 있는 것이 현실이다. 본 연구의 결과에서도 나타났듯 여성 장애인공무원은 거의 모든 부문에서 남성 장애인공무원들과 통계상 의미 있는 차이

점을 보이지 않고 있으며, 직무태도에서도 유의미한 차이가 발견되지 않았다. 이는 공무원이라는 직업이 여성장애인에게 적합한 직업임을 대변해 주는 결과이다. 그러나 본 연구의 표본 수에서 알 수 있듯이 여성 장애인공무원과 남성 장애인공무원수는 너무나 현격한 차이를 보이고 있다. 정부는 여성부를 신설하고 여성공무원수를 30%까지 높이려고 노력하고 있다⁵⁹⁾. 여성공무원 30%중에 여성장애인이 많이 포함될 수 있도록 공공부문에서 정부의 정책적인 배려가 적극적으로 필요하다.

4. 관련기관의 체계적인 역할 수행

장애인공무원 채용 기회의 실질적인 확대는 관련 법규의 개정이나 제도를 수립하기만 하면 저절로 이루어지는 것이 아니라 그러한 법규나 정책 또는 제도를 현실에서 실현시키기 위한 조직적인 노력이 수반되지 않으면 사실상 불가능하다. 이러한 면에서 장애인고용을 확대시켜야 할 국가적 책임이 있는 한국장애인고용촉진공단은 국가 및 지방자치단체가 장애인공무원을 채용하는 의무를 제대로 이행할 수 있도록 유도하고 관리·감독하기 위한 보다 체계적이고 조직적인 기능과 역할을 수행해야 할 것이다. 또한 장애인단체 등도 해당 정부기관들이 장애인고용에 최선을 다하도록 그들의 의무이행실태를 철저히 감시하고 단속하는 보다 체계적이고 적극적인 활동을 해야 할 필요가 있다.

5. 적용제외율의 축소

또한 우리의 장애인의무고용제가 가지고 있는 가장 큰 모순점은, 앞서 논의 부분에서 언급한 것처럼, 합리적인 근거도 없이 포괄적으로 많은 직종에서 장애인의 채용을 배제하고 있는 장애인고용 적용제외제도이다. 현행법에서는 “직무의 성격상 장애인의 근무가 부적합한 직무분야, 직종, 직급 등에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 이를 적용하지 아니할 수 있다”라고 규정하고 있다. 일반기업체의

59) 2000년도 행정자치부 시행 고등고시 및 7·9급 공채시험에 적용

*공무원임용시험령 제11조의3, 여성채용목표제 실시지침(행정자치부예규 제17호)

- 5급 : 20% 유지

- 6·7급 : 2000년(20%) → 2001년(23%) → 2002년(25%)

- 8·9급 : 2000년(20%) → 2001년(25%) → 2002년(30%)

경우 현재 20~80%까지 제외율이 적용될 수 있으며, 정부의 관련기관은 69%까지 제외율이 적용되고 있는 실정이다. 이는 장애인고용에 있어서의 평등원칙을 현실적인 고용상황을 고려한다는 점에서 의미가 있으나 적용제외율 수준이 높아 고용의무제의 실효성 문제가 제기될 수 있다. 우리 정부가 사회적 약자였던 장애인들을 더 이상 우롱하지 않고 그 동안 빼앗겼던 그들의 기본권과 인간으로서의 존엄성을 회복시켜야겠다는 진정한 의지를 갖고 있다면 이는 빠른 시일 내에 합리적 수준으로 반드시 개선해야 할 것이다.

6. 사후관리

현행고용촉진법에는 장애인의 사회통합을 추구하는 직업재활에 관련된 모든 사업을 담당하는 전문인력에 대한 양성, 배치, 관리 등을 규정하는 조항이 설치되어 있지 않다. 따라서 직업재활을 위한 많은 전문인력이 부족하여 직업훈련기관에서 체계적인 서비스의 제공이 현실적으로 어려운 실정이다. 구직과정에서 뿐만 아니라 채용 후 승진 및 기타 고용에 수반되는 제반 조건에 있어서 장애인에 대한 차별 금지하는 구체적인 내용을 명시하고 차별이 발생될 시에는 행정청의 장애인의 무고용과 관련하여 부작위위법확인소송 등과 같은 행정소송이나 민사소송을 통해 그로부터 구제받을 수 있는 강력한 제도적 장치의 마련 등을 그 주요 내용으로 하는 대대적인 관련법의 개정이나 제도개혁이 없이는 실질적인 장애인고용의 확대는 결코 기대하기 어려울 것으로 보인다.

그 동안 우리 나라의 경우, 사업주들이 장애인을 고용하지 않고 부담금 지급을 통해 고용의무를 회피하는 것이 충분히 가능하도록 구조화된, 비합리적이고 느슨한 고용할당제를 채택해 왔다. 더구나 공공부문에서는 고용부담금을 내지 않도록 되어있기 때문에 장애인 고용부담을 민간기업에만 전가하고 있다는 불만이 팽배해져 왔다. 하지만 법개정으로 장애인의무고용이 임의규정에서 강제규정으로 강화된 공공부문에서 조속한 시일 내에 고용할당의무를 충족시키고, 특히 중증장애인과 여성장애인의 고용확대 및 업무환경개선과 장애인공무원들이 활동하기 적합한 다양한 업무분야의 개발의 필요성이 절실히 요구되며, 나아가 선진국 수준의 의무고

용율의 확대를 통하여 사회에 전반적 파급효과를 상승시켜 장애인의 인권과 사회 통합에 단초를 마련해야 할 것이다.

끝으로 후속연구에 대한 몇가지 제언을 하면,

첫째, 본 연구에서 나타난 것처럼 장애정도에 따른 적합한 업무분야의 개발을 통해 장애인공무원들의 다양한 욕구의 해결방안을 위한 연구가 이루어져야 하며,

둘째, 여성장애인공무원의 이중적 차별을 방지하기 위한 적극적 고용확대 방안에 대한 연구가 심층적으로 이루어져야 할 것이며,

셋째, 본 연구는 거의 유일하다시피 한 공정한 경쟁시장인 공무원에 국한되어 있으므로 장애인고용의 민간부문으로의 확대를 꾀하기 위한 법적집행체계와 장애인에게 적합한 다양한 직종 개발을 위한 후속연구가 이루어져야 할 것이다.

<참 고 문 헌>

- 강경선, “장애인 문제에 관한 사회구조적 고찰”, 장애인복지법제, 법무부, 1989, p83.
- 권도용, 사회재활 개념에 대한 분석적 고찰, 1993
- 길인배, 「장애인 고용제도에 관한 연구」, 강원대학교, 박사학위논문, 1996.
- 김영목, 「한국 장애인 고용촉진 제도에 관한 연구」, 한양대학교, 석사학위논문, 1998.
- 김은영, 「한국 장애인 고용촉진 방안에 관한 연구」, 목원대학교, 석사학위논문, 2000.
- 김정권 외 3인, 「정신지체인 직업지도의 이론과 실제」, 이레, 1995.
- 김정렬, “직업재활법위크샷”, 장애우권익문제연구소, 1999, p37.
- 박우성, “노동시장의 변화와 장애인고용”, 장애인고용 보호, 1998.
- 송윤호, 「장애인의 인사관리에 관한 연구」, 연세대학교 석사학위논문, 1991, p39-40
- 신용호, 「실직장애인 취업욕구에 관한 연구」, 중앙대학교 석사학위논문, 1998.
- 안병준, “장애인의 직업재활과 과제”, 장애인고용, 장애인고용촉진공단, 1991, p29.
- 오길승, 「장애우정책 입문」, 장애우권익문제연구소, 1998.
- 유동철, 「노동시장의 장애인 차별과 대책」, 불교사회복지연구소, 1999, p127-129.
- 유병주, 「직무만족과 직무관련 행동에 관한 연구」, 고려대학교 박사학위논문, 1982.
- 은종균, 「장애인의무고용 적용기관 취업장애인의 직무만족에 영향을 미치는 요인 연구」, 숭실대학교, 석사학위논문, 2000.
- 이성규, 「사회통합과 장애인 복지정치」, 나남출판, 2000, p132.
- 이은진, 「직업재활이 장애인직무만족에 미치는 영향에 대한 요인 연구」, 연세대학교, 석사학위논문, 1994.
- 이채필, “장애인 고용제도의 올바른 이해와 적절한 수용”, 장애인고용 창간호, 장애인고용촉진공단, 1991.

장창업, “장애인 고용에 있어서의 할당고용 부담금제도의 역할”, 장애인고용, 장애인고용촉진공단, 1992, p27.

전세일 외2인, “재가장애인의 복지실태와 개선방안”, 사회복지개발연구원, 2000.

전영평, “장애인 고용의 논리: 검토, 비교, 제안”, 장애인고용 봄호, 1998.

_____, “장애인 고용촉진을 위한 행정전략의 평가” 한국행정학보 29(1), 1995, p279.

Rawls John, 황경삭 역, 「사회정의론」, 서광사, 1972.

Mishra Ramesh, 김한조·최경구 역, 「복지국가위기론」, 법문사, 1990.

渡邊 勝彦(1998). “일본의 중증장애인 고용대책과 장애인직업종합센터의 역할”, ‘98장애인고용촉진세미나, 중증장애인 고용활성화방안’ 한국장애인고용촉진공단. p3~38.

장애우권익문제연구소, 2001, 장애우복지개론

_____, 월간 함께걸음, 2000년 2월호, p15.

_____, 월간 함께걸음, 1995년 10월: P10-11.

장애인복지신문, “전경련 장애인 의무고용제 폐지 주장”, 1998.4.3일자.

서울시장장애인복지정책토론회, 1999.

한국장애인고용촉진공단, “장애인고용촉진을 위한 사업체지원방안 세미나”, 1993.

_____, “장애인정책의 이념과제도”, 2000.

_____, “장애인고용”, 1992년 봄호, p54.

_____, “장애인고용”, 1998년 봄호, p26-31.

_____, 장애인 취업 실태조사, 1994.

_____, 장애인과 일터 3월호, 2001

한국보건사회연구원, “장애인실태조사”, 2000.

_____, “장애인 취업실태와 정책과제 토론회”(자료집), 1996, p17.

한국갤럽, 「장애인에 대한 의식 및 실태조사」, 1999.

일본 총리부, 「장애인 백서」, 1998.

<http://welfare.or.kr/library/>

<http://www.kihasa.re.kr/>

<http://www.kepad.or.kr/>

<http://www.moge.go.kr/>

<http://www.mohw.go.kr/>

<http://www.nso.go.kr/>

Berkowitz, M. and Hill, M. A. eds. (1989). *Disability and Labor Market*.
New York: ILR Press, p1-28.

Collignon, F. C. (1997). Is the ADA Successful? Indicators for Tracking Gains.
The Annals of the American Academy 549, p129-147.

Hahn, Harlan. (1982). Disability and Rehabilitation Policy: Is Paternalistic
Neglect Really Benign?. *Public Administration Review* 42 (4),
p385-397.

Johnson and Baldwin, The Americans With Disabilities Act: Will it Make a
difference?, *Policy Studies Journal* 21(4), 1993, p776-777.

Oliver, Michael. (1996). *Understanding Disability: From Theory to Practice*.
London, Macmillan Press LTD.

P. C. Smith, L. M. Kendall, C. S. Hulin, *The Measurement of Satisfaction in
Work and Retirement*, Chicago : Rand McNal, 1967.

Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge, Mass.: Harvard University
Press.

Scotch, R. K. and Schriener, K. (1997). Disability as Human Variation:
Implications for Policy, *The Annals of the American Academy* 549,
p148-159.

Thornton, P., & Lunt, N(1997). *Employment Policies for Disabled People in
Eighteen Countries: A Review*. Social Policy Research Unit,
University of York.

手塚直樹, 松井亭輔, 「障害者の雇傭と就労」, 東京:光生館, 1986.

장애인공무원의 직무와 의무고용제에 대한 의견조사

안녕하십니까?

본 설문지는 공무원으로 일하시는 가운데에 자신의 직무에 대한 의견과 장애인의무고용제도와 관련하여 의무고용제도의 여건과 효율성 그리고 개선의 방향을 알아보고자 장애인공무원 여러분께서 갖고 있는 의견을 파악하기 위해 작성된 것입니다. 여러분께서 응답하신 내용은 연구 이외 다른 목적에는 사용치 않을 것이며 개별적인 응답내용 보다는 전체적인 실태와 의견을 파악하는데 그 목적이 있습니다.

또한 결과는 컴퓨터로 집단적으로 통계처리 되기 때문에 여러분이 응답하신 내용에 대한 비밀이 철저히 보장됩니다. 이런 점을 주지하시고 전혀 마음에 부담 없이 각 문항과 관련하여 가능한 정확하고 솔직하게 응답하여 주시면 감사하겠습니다.

바쁘신 가운데 귀중한 시간을 할애하여 주신데 대해 다시 한 번 진심으로 감사드립니다.

2001. 4.

최 승 희

한성대학교 행정대학원

본 문항은 장애인의무고용제와 관련하여 귀하의 개별적인 의견을 파악하기 위한 것입니다.
 각 문항을 읽고 귀하가 소속된 기관의 입장에서가 아니라 귀하가 개인적으로 생각하시는 견해대로
 각 문항에 제시된 선택항목 중 하나에 체크하여 주십시오.

(1) 귀하의 연령은 ?

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상

(2) 귀하의 성별은 ?

- ① 남 ② 여

(3) 귀하의 학력은?

- ① 무학 ② 초등학교졸, 중퇴 ③ 중학교졸, 중퇴 ④ 고등학교졸, 중퇴
 ⑤ 전문대학졸, 중퇴 ⑥ 대학교졸, 중퇴 ⑦ 대학원재학 이상

(4) 현재 우리나라에서는 장애유형이 다음과 같이 구분됩니다. 귀하의 경우는 어디에 해당하십니까?

(해당 장애유형에 표시를 하고 밑줄 친 부분에는 급수를 명시해 주십시오).

- ①지체장애 ____급 ②뇌병변장애 ____급 ③시각장애 ____급
 ④청각·언어장애 ____급 ⑤정신지체 ____급 ⑥발달장애 ____급
 ⑦정신장애 ____급 ⑧신장장애 ____급 ⑨심장장애 ____급

(5) 우리나라 공무원은 소속기관에 따라 다음과 같이 분류됩니다. 귀하의 경우 어디에 해당하십니까?

- ① 국가공무원(교원포함) ② 지방공무원 ③ 교육공무원
 ④ 국회사무처공무원 ⑤ 법원공무원 ⑥ 기타()

(6) 우리나라 공무원의 직제는 위의 종류에 따라 다소 차이가 있지만 다음과 같이 구분방식에 의해
 대체적으로 포괄됩니다. 귀하의 경우 어디에 해당하십니까?

- ① 일반직 ② 특정직 ③ 기능직 ④ 정무직 ⑤ 별정직 ⑥ 계약직 ⑦ 고용직 ⑧ 기타()

(7) 귀하의 공무원 임용년도는?

(년)

질 의 내 용		전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	잘 모르겠다	그 런 편이다	매 우 그렇다
장애인공무원의 직무태도에 대한 의견						
1	귀하에게 맡겨진 직무에 많은 흥미를 가지고 있습니까?					
2	현재 귀하에게 맡겨진 직무는 장래성이 있으며 자기발전에 도움이 된다고 생각하십니까?					
3	귀하가 지닌 능력과 기술이 현재 맡겨진 직무수행에 잘 이용된다고 생각하십니까?					
4	귀하는 자신의 승진이 다른 비장애인공무원에 비해 적절하다고 생각하십니까?					
5	귀하는 교육, 연수 등을 비롯한 일반적인 공무원 생활에서 장애 때문에 불평등한 대우를 받은 적이 있다고 생각하십니까?					
6	현재 일하시는 업무환경(편의시설이나 업무기자재, 통근수단 등)이 장애인을 위해 고려되어야 한다고 생각하십니까?					
7	장애인공무원들을 위한 특별한 업무분야의 개발이 필요하다고 생각하십니까?					
장애인의무고용제의 효과성의 인식에 대한 의견						
8	국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용제는 그 의도는 좋지만 효율성에는 문제가 있다.					
9	국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용제 실시는 형식적이지 않다.					
10	장애인 2% 의무고용은 국가기관부터 실천해야 한다.					
11	국가 및 지방자치단체가 반드시 2% 장애인의무고용율을 준수하도록 하는 것은 지나치다.					
12	국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용제가 실효를 거두기 위해 여러 여건이 개선되어야 할 필요가 있다.					
13	국가 및 지방자치단체가 장애인의무고용제를 실시하는데 있어서 별도의 특별한 보완책이 필요하지 않다.					

	질 의 내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	잘 모르겠다	그런 편이다	매우 그렇다
장애인공무원의 일반적 특성에 대한 의견						
14	장애인공무원과 함께 일하는 것은 비장애인공무원과 일하는 것과 크게 다르지 않다.					
15	장애인공무원은 일반적으로 자신감이 부족하고 의기소침하는 경향이 높다.					
16	장애인공무원은 신체적·정신적 이유로 업무이행에 불성실하다.					
17	장애인공무원 중에서도 개인적으로 능력이 뛰어난 사람이 많다.					
장애인의무고용제의 인식개선에 대한 의견						
18	국가가 장애인을 많이 고용할수록 국민의 국가에 대한 신뢰도가 높아질 것이다.					
19	대중 앞에서는 자리에 장애인공무원이 배치되면 국가기관과 공무원의 권위가 실추될 가능성이 있다.					
20	국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 생산적 노동력 활용이나 인력공급 안정성에 도움이 안 될 것이다.					
21	국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 기관의 업무효율성에 지장을 줄 수 있다.					
22	국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 일반인의 장애인에 대한 인식개선에 도움이 될 것이다.					
23	국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용율 2% 달성은 일반기업체의 장애인고용촉진에 효과를 가져올 것이다.					
24	국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 대민 서비스에 불편을 초래 할 수 있다.					
25	국가 및 지방자치단체의 장애인의무고용은 장애인의 사회통합과 지위향상에 기여할 것이다.					

바쁘신 중에도 설문에 응해 주신데 대하여 다시 한 번 감사 드립니다.

ABSTRACT

A Study on the Activation of Quota System for Persons With disability - Focusing on Public Sectors -

Choi, Seung-Hee

Major in Social Welfare

Dept. of Welfare Administration

Graduate School of Public Administration

Hansung University

While the scope of the concept “handicapped” has widened, the handicapped population was polled in 2000. Meanwhile, the “Handicapped People’s Job Opportunity Promotion Act” which had been implemented for a decade was replaced by “Handicapped People’s Job Opportunities and Vocational Rehabilitation Act” in 2000. According to this new law, the government is obliged to set a certain percentage of the total job opportunities for the handicapped.

Assuming that the government is a part of the society, it may well be necessary to correctly understand the difficulties and troubles besetting the handicapped people working for the government if we should expect them to be more engaged in the public service. To the contrary, if we think that we are

doing our best because they are simply protected according to the law and regulations, their sense of alienation will be more deepened.

With such basic conceptions in mind, this study was aimed at analyzing how many handicapped people the governmental agencies employ and thereupon, surveying the handicapped public officials for their attitudes towards their jobs as well as for their perception of the current obligatory employment system and thereby, exploring the ways to expand the job opportunities of public services for the handicapped.

The questionnaire was designed to survey handicapped officials' demographic variables, attitude towards their jobs, their perception of the effectiveness of Quota System for Persons With disability and their opinions about improvement of the system. The results of this study can be summarized as follows;

It was found that the handicapped people of higher ranks were more satisfied with their job, but most of the handicapped public officials felt that they were discriminated against their normal colleagues in promotion review. Such findings suggests that handicapped people better suit the job of public services, and therefore, that the lower limit of the obligatory employment ratio needs to be raised. On the other hand, many handicapped public officials perceived that amenities and physical environment should be improved for them.

The handicapped women's unemployment ratio is almost twice the handicapped men's. Nevertheless, there could be found no significant difference of job attitude and other factors between male and female handicapped officials. Such a finding also suggests that the handicapped women suit the job of

public service as much as the handicapped men. Nevertheless, a very few handicapped women are working for the public, which suggests that the government should be more considerate of the handicapped women by employing more of them.

Meanwhile in Korea, the business owners might not employ a single handicapped people only if they paid a penalty to the government fund, while the government was not obliged to recruit handicapped people. However, as the law system has become compulsory, the government is requested to fill the T/O allotted to the handicapped and in particular the handicapped women and severely handicapped people as soon as possible, while improving the working environment for them. In addition, the government is expected to develop the public jobs suitable to the handicapped and in a longer term, raise the obligatory employment ratio as high as advanced nations. Then, the spreading effects would be high enough to encourage the private businesses to employ more handicapped people, and help improve handicapped people's human rights and thus, solidify our society more.