

제 30 회 석사학위논문  
지도교수 조 성 한

장애인 의무고용제도의 개선방안에 관한 연구  
- 국·공립대학교의 사례를 중심으로 -

중앙대학교 행정대학원  
복지행정학과 사회복지학전공  
노 근 숙  
2006년 2월

# 장애인 의무고용제도의 개선방안에 관한 연구

- 국 · 공립대학교의 사례를 중심으로 -

이 논문을 석사학위논문으로 제출함.

2005년 12월

중앙대학교 행정대학원

복지행정학과 사회복지학전공

노 근 숙

노근숙의 석사학위논문을 인정함.

심사위원장 \_\_\_\_\_인

심사위원 \_\_\_\_\_인

심사위원 \_\_\_\_\_인

중앙대학교 행정대학원  
복지행정학과 사회복지학전공

노 근 숙

2005년 12월

# 목 차

## 제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 의의 및 목적 .....	1
제 2 절 연구의 범위와 방법 .....	3
1. 연구의 범위 .....	3
2. 연구의 방법 .....	4

## 제 2 장 이론적 배경 및 분석틀

제 1 절 장애인의 개념 및 장애인의 고용 .....	6
1. 장애인의 개념 .....	6
2. 장애인 고용 차별에 관한 이론 .....	13
3. 장애인 고용에 관한 이론적 논거 .....	17
제 2 절 외국의 장애인 고용정책 .....	22
1. 미국의 장애인 고용정책 .....	22
2. 영국의 장애인 고용정책 .....	23
3. 독일의 장애인 고용정책 .....	24
4. 스웨덴의 장애인 고용정책 .....	25
5. 일본의 장애인 고용정책 .....	26
제 3 절 우리나라의 장애인 고용정책 .....	26
1. 장애인 취업 현황 .....	26
2. 장애인 고용정책의 변화 .....	29
3. 장애인공무원 고용정책의 변화 .....	34
제 4 절 본 연구의 관점 및 연구의 분석틀 .....	37
1. 본 연구의 관점 .....	37
2. 연구의 분석틀 .....	44

<b>제 3 장 국공립대학교의 장애인 의무고용제의 현황 및 문제점</b>	
제 1 절 공공부문의 장애인 고용 현황	46
1. 연도별 장애인 고용율의 추이	46
2. 공공부문의 장애인 고용 현황	47
제 2 절 국공립대학교의 장애인 고용 현황	57
1. 국공립대학교 전체의 장애인 고용 현황	58
2. 국공립대학교 유형별 장애인 고용 현황	59
제 3 절 국공립대학교의 장애인 의무고용제의 문제점 분석	64
1. 면접 및 설문조사 결과의 검토 및 분석	65
2. 국공립대학교의 장애인 의무고용제도의 문제점	71
<b>제 4 장 국공립대학교의 장애인 의무고용제도 활성화 방안</b>	
제 1 절 국공립대학교의 장애인 의무고용제도 개선안	78
1. 제도 내적 차원의 개선안	78
2. 제도 외적 차원의 개선안	82
제 2 절 국공립대학교의 장애인 고용 활성화 방안	85
<b>제 5 장 결론 및 정책적 제언</b>	88
참고문헌	92
부    록	95
Abstract	99

## 표 목 차

<표 2-1> 장애인복지법에서의 장애인의 종류 .....	12
<표 2-2> 장애인 고용의 경제적 측면에서의 비용과 편익 .....	18
<표 2-3> 장애유형별 취업수 및 취업률 현황 .....	27
<표 2-4> 장애등급별 취업률 현황 .....	28
<표 2-5> 장애인 의무고용 적용 제외 직종 .....	36
<표 2-6> 국공립대 공무원의 직렬별 범위 .....	43
<표 3-1> 공공부문에서의 연도별 장애인 고용율 추이 .....	46
<표 3-2> 공공부문에서의 장애인 고용 현황 .....	48
<표 3-3> 실·위원회 단위 중앙행정기관에서의 장애인 고용 현황 ·	50
<표 3-4> 부·처 단위 중앙행정기관에서의 장애인 고용 현황 .....	52
<표 3-5> 청 단위 중앙행정기관에서의 장애인 고용 현황 .....	54
<표 3-6> 전국 시도 교육청 장애인 공무원 고용 현황 .....	56
<표 3-7> 전국 국공립대학교 전체적인 장애인 고용 현황 .....	58
<표 3-8> 전국 국공립 종합대학에서의 장애인 고용 현황 .....	60
<표 3-9> 전국 교육대학에서의 장애인 고용 현황 .....	62
<표 3-10> 전국 국공립 산업대학 및 전문대학에서의 장애인 고용 현황 .....	63
<표 3-11> 설문 응답 국공립대학교 현황 .....	67
<표 3-12> 장애인 의무고용 달성 여부에 따른 집단간 비교 .....	69
<표 4-1> 장애유형별 적합 직무의 범위 .....	79

## 그 립 목 차

<그림 2-1> 본 연구의 분석 틀 .....	44
<그림 3-1> 국공립대학교의 장애인 의무고용제도의 문제점 .....	76
<그림 4-1> 국공립대학교의 장애인 의무고용제도의 개선안 .....	84

# 제 1 장 서 론

## 제 1 절 연구의 의의 및 목적

사람은 태어나면서부터 인간으로서의 존엄과 가치를 지니며, 행복을 추구할 권리와 인간다운 생활을 보장 받을 권리를 가진다. 장애인도 그러한 인간의 범주에 해당하므로 장애인의 인권을 보호하고 완전한 사회 참여와 평등을 이루어 더불어 살아가는 사회를 만들기 위한 여건과 환경을 만들어야 한다는 데에는 이견이 없을 것이다. “인간은 평등하게 태어났다”는 말은 모든 인간이 평등한 기회를 보장받았다는 것을 의미하며, 이러한 관점은 장애인에게도 예외일 수 없는 것이다.

세계인권선언 제1조는 “모든 사람은 태어날 때부터 자유롭고, 존엄성과 권리에 있어서 평등하다.”고 선언하고 있으며, 우리나라 헌법도 제10조에는 “모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다.” 제32조에는 “모든 국민은 근로의 권리를 가진다.” 제34조에는 “모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다.”라고 명시하고 있다. 또한 장애인 복지법 제4조도 “장애인은 국가·사회의 구성원으로 정치·경제·사회·문화 기타 모든 분야의 활동에 참여할 권리가 있다.”라고 명시하고 있다. 이렇듯 장애인은 존엄성을 지닌 한 인간으로서 사회적으로나 개인적으로 사회구성원의 일원으로서 평등한 대우를 받아야 하는 것이다.

이러한 차원에서 장애인 복지정책의 의의를 찾아볼 수 있으며, 특히 기존의 질병뿐만 아니라, 인구의 노령화, 급격한 산업화에 따른 산업재해, 교통사고를 비롯한 각종 사고, 약물남용, 공해, 치료가 곤란한 새로운 질병의 등장 등에 따라 장애인 인구가 꾸준히 증가하고 있으며 장애인의 욕구 또한 다양해지고 있는 요즈음, 장애인의 복지정책은 그 어떠한 때보다

국가적 차원에서 큰 비중으로 다루어져야 할 정책적 과제라고 보여 진다.

서유럽 등지의 소위 복지선진국들에서는 이와 같은 장애인 문제 해결 및 장애인 복지 증진을 위한 정책과 노력에 대해 이미 많은 관심을 가지고 추진하고 있었고 지금도 그러한 노력은 꾸준히 증가하고 있는 반면에, 우리나라의 경우에는 장애인 문제에 대한 관심이 선진국에 비해 매우 늦게 시작되었다.

그러한 관심의 일환으로서 우리나라에서 추진되고 있는 정책이 ‘장애인의 의무고용제도’이다. 정부부문의 장애인 의무고용을 달성은 참여정부의 정책 사업으로, 2003년 이후 정부 차원에서 적극적으로 추진되고 관리되고 있는 사안이지만, 그 시작은 1990년으로 올라간다. 국가 및 지방자치단체의 장애인 의무고용은 1990년 장애인고용촉진등에관한법률이 제정될 때부터 포함되어 있던 사항으로서, 고용률 2% 달성은 민간부문과 동일하게 강제적으로 이행되어야 한다는 의미를 가지고 있었던 것이다.

그러나 정부부문에서의 장애인 고용은 2000년대에 이르기까지는 민간 부문에 비해 덜 강조되고 그 이행에 대해 적극적인 독려가 이루어지지 않았던 것은 사실이다. 그 이유는 장애인 의무고용제가 시행된 초반에는 주로 부담금 징수 대상이었던 민간기업의 장애인 고용을 확대해나가는 데에 중점을 두고 있었기 때문이다. 이는 장애인 의무고용적용 대상인 민간기업의 수가 정부기관보다 훨씬 많고, 장애인들의 일반 노동시장으로서의 진출이 보다 중요한 과제이며, 정상화의 목표라고 여겼던 점과 무관하지 않다. 특히 학생들을 지도하고 육성하는 대학기관의 성격상 국공립대학교에서의 장애인 고용문제는 그 자체의 문제를 떠나 국가 발전에도 큰 장애요인이 될 것으로 보인다.

따라서 본 연구를 통해 공공부문 특히 대학기관에서의 장애인 의무고용제도의 현실을 분석해 보고 제도적 보완책을 마련해 봄에 그 목적을 둔다. 특히 교육기관인 국공립대학교의 장애인 의무고용제도의 현실적 문제



점을 분석해 보고 그러한 문제점을 개선하고 국공립대학교에서의 장애인 고용제도 및 장애인 고용이 활성화 될 수 있는 방안을 제도내적차원(제도 자체적 개선안) 및 제도의외적차원(제도를 둘러싼 환경적 차원의 개선안)에서 마련함을 본 연구의 목적으로 한다. 이러한 과정을 통해 장애인의 의무고용제도가 장애인의 의무고용의 양적인 측면(2% 고용율 달성) 뿐만 아니라 질적인 측면(장애인 고용의 실질적 효율성 달성)까지의 효과를 거둘 수 있는 기틀을 마련해 보고자 하는 것이다.

## 제 2 절 연구의 범위와 방법

### 1. 연구의 범위

장애인 의무고용제는 민간부문으로부터 시작되어 공공부문으로 그 영역이 확산된 경향을 보인다. 따라서 장애인 의무고용제의 현실적 문제점 및 대안을 제시하기 위해서는 공공부문 뿐만 아니라 민간부문까지 망라해서 살펴보아야 함이 당연하겠지만, 이는 그 영역이 지나치게 방대하여 시간적인 한계가 있을 뿐 아니라, 본 연구에서 관심있는 부분은 민간부문보다는 공공성이 강조되는 공공부문이고 또한 그 중에서도 학생들을 지도하고 육성하는 교육기관을 대상으로 하므로, 본 연구의 대상으로서는 전국 국공립대학교의 장애인 의무고용 적용 대상 직종으로 정하기로 한다. 국공립대학교 내에서 그러한 장애인 의무고용율의 이행정도 및 수준에 대해 살펴보고, 정책·제도 적용상의 현실적 문제점 및 한계점을 파악한 후 개선방안을 제시해 보기로 한다.

구체적으로 국공립대학교의 장애인 고용사례를 중심으로 a)장애인 의무고용율의 양적달성정도, b)의무고용율 달성을 위한 조직적·인사적 보완책, c)장애인 의무고용제 및 장애인의 업무능력에 대한 인사관리자들의 인식

등에 대해 분석해 보고 문제점을 도출하여 제도적 보완책을 마련해 볼 것이다.

장애인 의무고용의 문제점에 대해 예상되는 원인으로서 a)장애인의무고용에 의해 비효율화 될 수 있는 조직적·재정적 문제점을 보완해 줄 수 있는 제도적 기반의 취약, b)장애인의 업무능력에 대한 기존인력들의 불신감, c)의무고용을 달성을 위한 제도적 강제수단의 미약 등의 문제점들을 예상할 수 있는 바, 그러한 원인 및 기타 원인들을 제도적·현실적 차원에서 분석해 보고, 그러한 제도적·정책적 문제점을 보완할 수 있는 현실적인 방안을 제시하는 정책적 제언을 행할 것이다.

## 2. 연구의 방법

연구의 방법으로는 먼저 2차자료로서 장애인 고용율 및 고용문제와 관련된 통계자료를 확보하고, 장애인 고용 관련 논문 및 연구보고서 등의 선행 연구를 면밀히 검토하여, 전국 국공립대학교의 장애인 고용실태 및 장애인공무원 고용 관련 제반 사항 및 정책에 대해 파악해 보는 분석방법을 통해 연구를 진행해 나갈 것이다. 장애인 고용에 대한 많은 선행연구들이 장애인 공무원 고용에 있어서의 문제점 및 개선안을 모색하고 있기는 하지만 국공립대학교에서의 장애인 공무원 고용에 대해서는 그리 많은 연구가 이루어지지 않고 있으므로 본 연구를 통해 국공립대학교에서의 장애인 공무원 고용 활성화 방안을 모색해 볼 것이고 그 기초자료로서 장애인 고용 및 장애인 공무원 고용에 관한 선행연구들을 참고하여 그를 보다 발전시켜 보다 깊은 수준의 분석 및 개선안 도출을 기하기로 할 것이다.

또한 본 연구의 목적 및 특성에 부합하는 1차자료로서, 장애인 고용율이 잘 지켜지지 않는 이유, 장애인 고용상의 현실적·제도적 문제점 또는 한계점 등을 분석하고 그 개선책 등을 도출하기 위한 정책적 참고자료를

연구 위해 전국 국공립대학교의 인사관리자, 장애인 고용 관련 전문가를 대상으로 면접조사 및 간이설문조사 방식을 통해 분석하는 질적 분석 방법을 병행하기로 한다. 이 때 면접조사 및 간이설문조사의 대상으로서 각 국공립대학교의 인사관리자 및 장애인 고용 관련 전문가야 말로 장애인 고용의 문제점 및 개선안에 대한 아이디어를 현실적인 수준에서 제시해 줄 수 있을 것으로 판단되기 때문이다. 그러한 분석들을 토대로 정책적 판단을 통하여 장애인 고용이 활성화 될 수 있는 정책적 대안을 모색할 것이다.

## 제 2 장 이론적 배경 및 분석틀

### 제 1 절 장애인의 개념 및 장애인 고용

#### 1. 장애인의 개념

어떤 상태를 장애로 볼 것인가 그리고 장애인을 어떻게 규정할 것인가 하는 것은 국가 간 그리고 국가 내에서도 법의 목적에 따라 상이하지만, 장애와 장애인에 대한 개념정의는 장애인 고용정책에 있어 기본적으로 핵심적인 부분에 해당한다. 이러한 장애의 개념 및 상태에 대한 국제기구의 기준을 살펴보고, 외국과 우리나라의 기준을 비교해 보기로 한다.

#### 가. 장애인의 개념에 대한 국제기구의 기준

##### ① 국제연합(UN)의 정의

UN은 장애인 권리선언(Declaration on the Rights of Disabled Persons)<sup>1)</sup>을 통해 장애에 관한 기본적인 개념을 다음과 같이 정의하고 있다.

‘장애인이라 함은 선천적이든 후천적이든 신체적·정신적 능력의 불완전으로 인하여 일상의 개인적 또는 사회적 생활에서 필요한 것을 확보하는데 자기 자신으로서는 완전하게 또는 부분적으로 할 수 없는 사람을 의미한다.’

---

1) UN총회 제 30차 결의 3447, 1975. 12. 9

또한 UN은 1979년에 세계장애인의 해 행동계획을 채택하면서 개인적 특질인 손상(Impairment), 손상으로 인한 기능적 제한인 능력장애(Disabilities), 그리고 장애의 사회적 결과인 사회적 불리(Handicaps) 등의 개념을 구별할 것을 강조하였다. 그리고 환경이 개인의 일상생활에 있어서 손상의 정도를 결정하기 때문에 장애의 문제는 개인과 환경간의 관계 속에서 파악되어야 한다고 명시하기도 하였다.

## ② 세계보건기구(WHO)의 정의

### ㄱ) 국제장애분류 (ICIDH/1980년)

세계보건기구(WHO)에서는 1980년에 국제장애분류(ICIDH ; International Classification of Impairment, Disabilities, and Handicaps)를 통하여 장애인에 대한 개념적 틀을 발표하고 ‘세계장애인의 해 행동계획’에서 구분한 장애의 세 가지 차원, 즉 손상(Impairments), 기능장애(Disabilities), 사회적 불리(Handicaps)를 기준으로 장애인의 개념을 정의하였다(WHO, 1980).

'Impairment'는 심리적 또는 해부학적 구조 및 기능의 손실 또는 비정상을 의미하며, 'Disability'는 손상으로부터 야기된 것으로서 인간에게 정상적인 것으로 간주되는 범위 내에서의 혹은 그러한 방식으로서 활동을 수행하는 능력의 제약 또는 결여를 의미한다.

또한 'Handicap'은 손상이나 기능장애로부터 야기되는 것으로서 정상적인 인간의 역할을 수행하는데 있어 사회적으로 불이익을 받는 것을 의미한다.

## ② 국제장애분류-2(ICIDH-2/2001년)

WHO에서는 2001년에 새로이 국제장애분류-2(ICIDH-2 ; International Classification of Functioning, Disabilities, and Health)를 발표하였는데, 이는 질병이나 기능장애, 건강 상태에 대한 진단은 국제질병분류(ICD-10 ; International Classification of Diseases, Tenth Revision)에 일임하고, ICIDH-2에서는 이 진단에 기능적인 측면의 추가적인 정보를 제공하는 것을 주요 내용으로 하고 있다.

국제장애분류(ICIDH-2)에서는 이전의 국제장애분류에 비해 장애를 바라보는 시각이 보다 세분화되고 진화되었다. 이 분류에서는 기능적인 관점에서 모든 신체 기능과 활동, 참여 등으로 분류하고, 장애(disability)로서 손상, 활동제한, 참여제한 등으로 분류하고 있으며, 이러한 장애의 구분은 1980년의 국제장애분류의 세 가지 분류 개념(Impairment, disability, handicap)을 포괄하고 있는 것이다.(WHO, 2001)

## ③ 국제노동기구(ILO)의 정의

국제노동기구(ILO) 총회에서 1983년 6월 20일 채택한 장애인 직업재활 및 고용에 관한 협약(제 159호 협약)<sup>2)</sup>에서는 ‘장애인이라 함은 정당하게 인정된 신체적·정신적 손상의 결과, 적절한 고용을 확보·유지·승진할 수 있는 가능성이 사실상 감소된 자’라고 정의하고 있다(동 협약 제 1조 제1항).

동 협약의 목적 달성을 위해 회원국은 직업재활의 목적을, 장애인이 적절한 고용을 확보·유지·승진할 수 있도록 보장함으로써 장애인의

---

2) 1985년 6월 20일(68개국 비준)에 효력 발생함.

사회로의 용화를 촉진시키는 데 두어야 한다고 명시하고 있으며(동 협약 제1조 제2항), 동 협약은 모든 장애인에게 적용된다고 규정하고 있다.

#### 나. 외국에서의 장애인의 개념

미국, 영국, 독일, 스웨덴 그리고 일본 등의 주요 선진국들은 장애인에 대해 어떠한 개념정의를 내리고 있는지 간략하게 살펴보기로 한다.<sup>3)</sup>

먼저 미국의 경우, 사회보장적 측면에서 장애를 규정하고 있는 사회보장법에 의하면, 장애연금(SSDI)을 받을 수 있는 장애인은 ‘의학적으로 판정되어 적어도 1년간 지속될 것으로 기대되는 또는 사망에 이를 것으로 기대되는 신체적·정신적 손상으로 인하여 실질적인 소득생활에 참여하지 못하는 자’일 것을 규정하고 있다. 또한 미국 재활법에서는 장애인을 ‘주요 생활활동분야 중 한 분야 이상에서 실질적인 제한을 주는 신체적 또는 정신적 결함을 갖고 있는 자’로 규정하고 있다. 이처럼 미국에서는 장애인을 사회보장적 측면에서 소득활동 가능 여부에 따라 장애를 판정하고 있는 것이다.

영국의 경우에는 법의 목적과 성격에 따라 장애인에 대한 정의가 조금씩 다르게 나타나고 있다. 먼저 공적부조서비스의 대상이 되는 국가부조법에 따르면, 장애인이란 ‘맹·농·언어장애, 또는 어떠한 특성이든 지닌 정신적 질병(mental disorder)으로 고생하는 자 및 질병, 부상 또는 선천적 기형에 의해 현저히 그리고 영구적으로 장애를 지니게 되는 모든 사람들’들을 포함하고 있다. 한편 장애인고용법에 따르면, 장애인을 ‘부상, 질병, 선천적 기형 등으로 인하여 자신의 연령, 경험 및 자격에 상응하는 직업을 취득하고 유지하거나 자영업을 운영하는 데에 있어서 상당한 장애를 지닌 자’로 규정하고 있다. 장애인차별법(1995)에서는 장애를, ‘신체

3) 각국의 장애인 개념정의를 대해서는, 이상윤, “장애인고용정책의 개선방안에 관한 연구”, 「중앙행정논집, 제14권 제1호(2000) 를 주로 참고함.

혹은 정신적인 손상으로 인해 일시적 또는 장기간에 걸쳐 정상적인 일상 활동 수행 능력에 영향을 끼친 경우'로 규정하고 있으며, 장애, 정신적 손상, 장기간의 지속, 정상적인 일상의 활동 등의 구체적 내용에 대해서도 명시하고 있다.

독일의 장애인지원법 제13조에 의하면 '장애인이란 영구히 일을 하는 것이 불가능하거나 정신적·육체적으로 부적격자이어서 보호고용<sup>4)</sup>의 혜택을 받지 아니하면 영구히 일을 할 수 없다고 판단되는 사람 및 시각장애인을 의미한다'라고 정의하고 있다.

스웨덴의 경우에는 장애인에 대한 정의가 따로 없으며 장애인은 정상인과 같은 통합적인 법적 적용을 받고 있다. 장애인복지서비스의 대상이 되는 자는 '스웨덴 국민으로서 신체적·정신적 손상 또는 사회적 장애로 인해 스스로 취업하거나 직장을 유지하는 것이 타인에 비해 곤란한 자(고용 곤란자 포함)'이다. 또한 알콜중독자, 약물중독자, 이주자 등 언어가 통하지 않는 외국인도 포함하고 있는데, 이는 스웨덴에서는 장애를 파악하는 방법이 상해나 질병을 원인으로 하는 장애를 가진 사람의 고유한 특성이 아니라 그런 사람과 환경간의 관계로 시작된다고 보기 때문이다. 즉 장애의 정의를 사회적·환경적으로 포괄적인 측면에서 규정하고 있는 것이다. 또한 스웨덴에서는 장애정도에 의해 등급을 나누지 않고 있으며, 장애의 종류로서 폐질환, 심장질환, 알레르기, 당뇨, 마른벼짐(건선), 이동장애, 시각장애, 청각장애, 노동력 감소, 타인의존, 중복장애 등을 포함하고 있다. (한국보건사회연구원, 1996)

일본의 경우에는 심신장애자대책기본법 제2조에서 '장애자란 지체부자유, 시각장애, 청각장애, 심장기능장애, 음성기능장애, 언어기능장애, 평형기능장애, 호흡기 기능장애 등의 고정적이고 장기적인 기능장애 및 정신지체 등의 정신적 결함으로 인하여 일상생활 또는 사회생활에 장기적으

---

4) 보호고용(sheltered employment)이란, 기관의 경영, 설비, 인사관리 등에 복지적 배려를 겸비하고 평균적인 생활수준을 유지시킬 수 있을 만큼을 보장하는 취로형태를 의미함.



로 상당히 제약을 받는 자'라고 규정하고 있다.

다. 우리나라에서의 장애인의 개념 정의

① 「장애인복지법」에서의 정의

장애인 복지법은 장애인의 복지에 관한 기본법적 성격을 지니고 있다고 할 수 있으며, 우리 나라에서의 장애인의 개념도 일반적으로 장애인 복지법에서 규정하는 것을 기준으로 하고 있다.

1981년에 심신장애자복지법이 제정된 후부터 1999년말까지는 장애인의 범주가 지체장애, 시각장애, 청각장애, 언어장애, 정신지체로 분류되어 오다가, 장애인 인구의 지속적인 증가 및 복지욕구의 다양화 등 사회적 여건의 변화로 사회적 제약을 받고 있는 자들의 삶의 질 향상을 위해 1999년 2월 8일 동법의 전문을 개정, 1999년 12월 31일 동법 시행령과 시행규칙의 전문을 개정하여, 2000년 1월부터 시행되고 있는 장애인복지법에서는 장애의 범주를 대폭 확대하고 장애인을 재개념화했다.

현행 장애인복지법 제2조에서는 장애인을 '신체적·정신적 장애로 인하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 자'로 정의하고 있으며, 장애인의 종류(장애인복지법시행령 제2조)를 지체장애인, 뇌병변장애인, 시각장애인, 청각장애인, 언어장애인, 정신지체인, 발달장애인, 정신장애인, 신장장애인, 심장장애인 등 10가지 종류로 구분하고 있다(<표 2-1>). 그리고 장애종류별 장애등급은 장애정도에 따라 1급에서 6급까지 나누고 있다.

<표 2-1> 장애인복지법에서의 장애인의 종류

대분류	중분류	소분류	세분류
신체적 장애	외부장애 (외부기관의 장애)	지체장애	절단장애, 관절장애, 지체기능장애, 변형 및 단축
		뇌병변장애	중추신경 손상장애
		시각장애	시력장애, 평형기능장애
		청각장애	청력장애, 평형기능장애
		언어장애	언어장애, 음성장애
	내부장애 (내부기관의 장애)	신장장애	투석중인 만성신부전증 신장이식자
		심장장애	일상생활이 현저히 제한되는 심장기능 이상자
정신적 장애	정신지체		지능지수 70이하
	정신장애		정신분열병, 분열정동장애, 양극성정동장애, 반복성우울장애
	발달장애		자폐증

\* 자료 : 보건복지부, 장애인 판정 지침

## ② 「장애인고용촉진및직업재활법」에서의 정의

장애인고용촉진및직업재활법은 장애인이 그 능력에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인의 고용촉진 및 직업생활을 도모함을 목적으로 하고 있으며, 동법 제2조에서는 장애인을 ‘신체 또는 정신상의 장애로 인하여 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 자로서 대통령이 정하는 기준에 해당하는 자’로 그리고 중증장애인은 ‘장애인 중 근로능력이 현저하게 상실된 자로서 대통령이 정하는 기준에 해당하는 자’로 규정하고 있다.

이러한 정의에 따라 장애인고용촉진및직업재활법상 장애인 고용정책의 대상이 되는 장애인은 a)장애인복지법상의 장애인(1~6급), b)산업재해보상보험법상의 장애인(1~14급), c)국가유공자등예우및지원에관한법률상 상이등급(1~7급)에 해당되는 자이다.

## 2. 장애인 고용 차별에 관한 이론

합리적인 장애인 고용정책을 강구하기 위해서는 장애인에 대한 고용 차별의 발생원인이 무엇인가에 대한 분석이 선행되어야 할 것이다. 따라서 본 항을 통하여 장애인 고용 차별의 원인에 대하여 살펴보기로 할 것이다.

### 가. 개인적 편견에 의한 차별 이론

개인적 편견에 의한 차별이론은 장애인에 대한 차별이 사용자, 근로자 또는 소비자가 장애인들과 관련되는 것을 꺼리는 개인적 편견 또는 선호(taste)때문에 발생한다고 보는 이론이다(Becker, Gary S., 1971). 이에 따르면 개인적 편견에 의해, 장애인이 비장애인과 동일한 수준에서 제공할 수 있는 양과 질의 서비스에 대한 수요가 감소된다고 본다.

개인적 편견에 의한 장애인 차별은 그 유형에 따라 a)사용자에 의한 차별(employer discrimination), b)소비자에 의한 차별(customer discrimination), c)근로자에 의한 차별(employee discrimination)의 세 가지로 구분할 수 있다.

## ① 사용자에 의한 차별

사용자에 의한 차별 이론에서는 사용자들이 장애인과 비장애인의 생산성이 동일함에도 불구하고 비장애인을 채용하려고 하는 확고한 선호를 가지고 있다고 가정한다. 이 경우 사용자는 마치 장애인이 비장애인보다 생산성이 낮은 것처럼 간주하여 고용 여부를 결정한다고 보며, 이러한 평가는 주관적인 개인적 선호의 표명이라는 것이다. 따라서 장애인에 대한 편견이 클수록 사용자의 장애인의 생산성에 대한 주관적 평가는 장애인의 실제 생산성 보다 더욱 낮아진다고 한다.

이러한 차별이론은 다음과 같은 경제논리를 내포하고 있다. 즉, 만약 사용자의 선호체계 때문에 장애인들의 실제 생산성의 가치가 실제보다 낮게 평가된다면, 장애인들이 일자리를 얻기 위해서는 비장애인 보다 낮은 임금으로 고용되어야 함을 뜻한다는 것이다.

## ② 소비자에 의한 차별

소비자에 의한 차별이론은 차별의 한 원인으로 소비자의 편견을 강조한다. 소비자들은 특정의 서비스의 경우 특정한 성격을 지닌 그룹에 의해 서비스가 제공되기를 원할 수 있으며, 만일 소비자들이 비장애인에 의해 서비스가 제공되기를 매우 강하게 요구하는 경우 장애인들에게 불리한 직종분단 현상이 발생할 수 있다는 것이다. 따라서 만약 장애인들이 소비자 차별이 존재하는 일자리에 고용되거나 사업을 영위하려면 낮은 임금을 감수하거나 또는 평균적인 비장애인 기업보다 낮은 가격 또는 더 높은 질의 상품 및 서비스를 제공하여야 한다는 것이다.

### ③ 근로자에 의한 차별

근로자에 의한 차별이론은 장애인과 함께 일하는 근로자들의 편견에 의해서도 차별이 발생할 수 있음을 지적하고 있다. 비장애 근로자들이 장애인 근로자에 대한 편견을 가지고 있는 경우를 가정하여, 만일 비장애 근로자들이 다른 비장애 근로자들과 함께 근무하는 경우, 비장애 근로자들은 장애인 근로자들과 함께 일하는 경우 발생하는 심리적 비용에 대한 보상으로 사용자에게 보다 높은 임금을 요구하게 된다는 것이다. 이는 보상적 임금격차(compensating wage differential)의 원리와 같은 것으로서, 만일 사용자가 비장애 근로자들에게 높은 임금을 지급하지 않는다면 사용자는 장애인 근로자와 함께 근로할 비장애인 근로자들을 고용하기 어려울 것이라는 논리이다.

따라서 사용자의 입장에서는 비장애인 근로자들에게 지급되는 임금을 감소시키기 위해 장애인 고용을 회피할 경제적 유인이 존재하며, 승진, 부가급여 등에 있어 비장애인을 우대하는 방법으로 비장애인에게 보상하는 경우도 생각할 수 있다는 것이다.

#### 나. 통계적 차별이론

통계적 차별이론에서는 사용자가 근로자의 생산성에 대한 완전한 정보(perfect information)를 가지고 있지 않은 경우 사용자가 근로자 개개인들을 생산성과 관련이 있다고 생각되는 외적인 지표(예를 들면, 장애의 정도)를 통해 근로자의 생산성을 판단하는 통계적 선입관(statistical prejudice) 때문에 장애인의 고용에 있어서의 차별이 발생한다고 본다 (Altonji, Joseph G. and Pierret, Charles R., 2001).

통계적 차별이론은 사용자가 개인의 특성뿐만 아니라 개인이 속한 소속집단의 특성에 근거하여 개인의 능력을 평가함으로써 차별이 발생한다고 보는 견해로서, 사용자는 채용시 근로자들의 능력을 평가할 필요가 있으나 근로자 개인의 능력을 정확히 평가하는 것은 불가능하거나 비용이 많이 든다는 것이다. 따라서 사용자는 고용될 근로자의 개인적 특성을 평가함과 동시에 그들이 속한 그룹의 평균적인 특성에 관한 정보도 이용하게 된다는 것이다. 이처럼 만일 그룹특성이 채용결정의 요소가 된다면, 개인적 편견이 존재하지 않는 경우에도 차별의 결과가 나타날 수 있을 것이다.

통계적 차별은 생산성과 상관관계가 있다고 판단되는 관찰할 수 있는 개인적 특성이 생산성의 완전한 예측치가 아닐 때 나타나게 되는 선별의 문제(screening problem)로 이해할 수 있다. 예를 들어 장애인과 비장애인이 동일한 일자리에 지원하고 양자의 입사시험 점수가 같은 경우, 시험 결과가 동일할 뿐만 아니라 시험점수가 당사자의 능력을 완벽하게 평가하는 것도 아니므로 (생산성이 높음에도 불구하고 시험점수가 나쁠 수도 있음) 사용자는 장애인 근로자와 비장애인 근로자 중 누가 생산성이 더 높은가를 정확히 판단할 수 없을 것이다. 이 경우 사용자가 채용결정을 내리는데 있어 정보의 부족을 보완하기 위해 장애인과 비장애인 전체그룹의 통계자료를 활용하여 채용 여부를 결정할 것이다. 만일 장애인의 평균적 생산성이 비장애인의 생산성에 미치지 못한다면 사용자는 비장애인을 고용할 가능성이 높은 것이다.

이러한 그룹특성의 활용은 동일하게 측정된 생산적 특성(시험점수, 교육수준 등)을 지닌 장애인이 장애인이라는 이유만으로 비장애인에 비해 불리한 대우를 받을 가능성이 있음을 의미한다. 중요한 것은 사용자의 그룹특성에 대한 평가는 편견에 기초한 것일 수도 편견에 기초하지 않은 것일 수도 있다는 것이다. 만일 통계적 차별이 순수한 편견에 의한 것이 아

나라 정보의 부족에 의한 것이라면, 개인에 대한 보다 정확한 정보의 이용이 가능해짐에 따라 통계적 차별은 장기적으로 해소될 수 있을 것이다. 소위 사용자의 ‘학습효과(employer learning effect)’가 존재하는 것이다. 하지만 순수한 편견이 존재한다면 이는 장애인에 대한 고용차별이 상당히 심각한 수준에 이를 수 있음을 의미할 것이다.

### 3. 장애인 고용에 관한 이론적 논거

장애인 고용문제에 대해 정부가 정책적으로 개입하는 논리(또는 정당성)에 대해서는 크게 a) 경제적 효과에 의한 논리와 b) 사회적 필요성에 의한 논리로 구분지어 살펴볼 수 있다.<sup>5)</sup>

#### 가. 장애인 고용에 의한 경제적 효과

##### ① 비용-편익효과

비용편익분석(cost-benefit analysis)은 시행된 정책이나 프로그램이 투입된 노력에 비해 얼마나 많은 긍정적 효과를 낳는지를 분석하는 것이다. 이는 이른바 효율성을 평가하는 기법중의 하나로서 분석의 명료성을 위해 비용과 편익을 현재의 가격으로 전환해서 비교하는 방식이다. 장애인고용의 측면에서의 비용과 편익은 <표 2-2>와 같이 분류될 수 있다.

<표 2-2>와 같은 비용편익분석에 의한 연구결과들을 살펴 보면 다음과 같다(유동철, 1998). 미국의 경우 60년대 초부터 장애인 직업재활의 경제적 효과에 관한 연구가 진행되었는데, 거의 모든 연구에서 비용에

---

5) 장애인 고용의 논리에 대해서는 이상운, “장애인고용정책의 개선방안에 관한 연구”, 「중앙행정논집」 제14권 제1호(2000) 및 전영평, “장애인 고용정책의 논리와 위상분석”, 「행정학보」 제3권 제3호(2000)를 주로 참고함.

비해 편익이 크다는 연구결과가 나왔다(Kisner, 1973; 정기원 등, 1996). Hill 등은 1983년부터 4년여에 걸쳐 행한 미국의 지원경쟁고용 프로그램 비용편익분석에서 프로그램의 총비용이 53만불인 반면에 총편익은 62만 불로서 9만불의 순편익이 발생했다는 결론을 도출해냈다(Hill & Wehman, 1983).

<표 2-2> 장애인 고용의 경제적 측면에서의 비용과 편익

구 분	비 용	편 익
국가적 측 면	- 제도시행 비용 증가	- 소득증대로 인한 세수증대 - 소득증대로 인한 소득지원지출 감소 - 다른 재활프로그램 비용 감소
개별적 측 면	- 재활활동의 노동비용 - 재활활동의 자본비용 - 재활기간 동안의 참여자의 소득상실	- 장애인 근로자의 소득증가 - 소득지원지출 감소에 따른 국민들의 세금부담 감소 - 장애인고용에 따른 기업의 분담금 감소

\* 자료 : 유동철, “장애인고용의 경제적 효과”, 「장애인고용」(1998 여름호), 한국장애인고용촉진공단, p.6.

이들은 다시 1978년부터 1986년까지의 9년간 214명의 정신지체인들을 대상으로 지원경쟁고용의 비용편익분석을 시도하였는데 여기에서도 총비용이 179만불인 반면에 총편익이 260만불로 나타나 편익이 비용에 비해 약 1.5배 크게 나타났다는 결론을 얻어냈다(Hill & Wehman, 1989). Conley는 미국에서의 장애인에 대한 재활훈련이 8%의 할인율 하에서 3.5~4.5배의 비용편익율을 양산했다고 추정하였다(Conley, 1965; 정기원 등, 1996). 이상과 같은 연구결과들은 장애인고용이 사회의 총생산을 증가시킴을 나타낸다 할 수 있다. Levy 등은 장애인고용의 개별기



업차원에서의 효과를 평가한 연구에서, 개별기업들은 노동력활용이라는 측면 외에도 장애인 고용이 개별기업의 이윤에도 도움이 되었다는 긍정적 평가를 내리고 있다(Levy, 1991). 또한 Morrell(1990)의 조사에 의하면 장애인을 고용하고 있는 고용주 중 10%가 장애인근로자가 다른 피고용인에 비해 업무수행수준이 높다고 평가했으며, 70%는 비슷하다는 평가를 하였다(Doyle, 1995).

이상의 연구결과들을 볼 때, 장애인 고용은 사회전체적인 차원에서 뿐만 아니라 개별기업의 차원에서도 경제적으로 부정적인 영향을 끼친다고 볼 수 없을 것이다.

## ② 근로자 대체효과

장애인고용의 경제적 효과성 분석에서 빠질 수 없는 부분이 근로자 대체효과에 관한 것으로서, 근로자 대체효과에 대한 논의가 빠진 비용편익분석은 부분적일 수 밖에 없다(Burkhauser & Haveman, 1982). 근로자 대체효과란 장애인이 고용됨으로써 일반인들의 고용기회가 얼마나 감소하는가와 관련된 것이다. 장애인을 고용함으로써 일반인들의 고용이 감소된다면 그러한 정책은 사회적인 맥락에서는 큰 의미가 없을 것이기 때문이다.

노동시장에서의 고용량과 임금은 노동공급과 노동수요에 의해 결정된다. 완전고용상태(실업율이 낮은)의 노동시장을 가정했을 때, 재활프로그램에 의해 경쟁력을 갖춘 장애인근로자가 노동시장에 참여하여 총노동공급이 늘어나면 총고용량을 증대할 수 있다. 그러나 총노동공급의 증대로 인해 높은 능력을 가진 일반근로자들이 노동시장에서 탈퇴할 수도 있을 것이며 이에 따라 장애인 고용으로 인한 순고용창출효과는 작아질 수 있는 것이다. 그러나 임금은 한번 상승하면 쉽게 내려가지 않는다. 따라

서 장애인들이 고용됨으로써 나타나는 일반인들의 임금감소는 미미할 것이며, 이에 의한 일반근로자들의 대체효과도 크지 않을 것이다. 장애인과 일반인의 임금결정체제는 현실적으로 다르기 때문이다(Johnson & Lambrinos, 1995; Johnson & Baldwin, 1993). 따라서 저실업상태의 노동시장에서 장애인의 고용은 기존노동력을 대체하기보다는 사회의 총고용량을 증대시키는 효과를 가져오게 된다고 할 수 있다.

### ③ 총생산증가 효과

장애인 고용정책은 장애인을 노동시장에 진입시켜 경제적 총생산을 증가시킬 수 있을 것이다. 이에 따르면, 경제적인 관점에서 볼 때 장애인의 대량실업은 엄청난 사회적 비용과 국가 경제력의 손실을 가져온다. 미국장애인법(ADA)이 통과된 배경중의 하나는 바로 장애인을 노동시장에 진입시켜 정부의 복지비지출을 줄이고 경제적 총생산을 증가시킨다는 것이다(전영평, 2000). 총생산증가 효과에 대한 기대성은 장애인에 대한 소득이전예의 반발을 무마하고 장애인에게 국가가 직접적으로 일자리를 창출하여 노동시장에 진입시킨다는 Haveman의 논리와 유사하다.

## 나. 장애인 고용의 사회적 필요성

### ① 차별금지의 논리

장애인 고용정책은, 장애인도 정상적인 인간과 똑같은 인간다운 삶을 누릴 권리가 있으며 이를 위해서는 기본적으로 장애인에 대한 고용상의 차별을 금지함으로써 장애인의 고용을 확대할 수 있다는 논리에서 추진된다. 장애인에 대한 사회적 편견의 제거와 고용주의 자의적 차별의 금

지는 장애인 고용을 촉진하는 중요한 계기가 되는 것으로서, 장애인 집단을 사회적 소수집단으로 간주하고 이들에 대한 차별을 금지하도록 해야한다는 시각은 미국장애인법(ADA)가 대표적이다. 미국장애인법은 장애인의 차별금지를 통한 고용촉진을 유도하는 의도에서 제정된 입법이다.

## ② 보상의 논리

국가가 노동시장에 개입하여 장애인을 취업시킨다는 것은 장애인이 국가를 위한 희생 또는 공헌에 대한 보상의 일환으로 이해할 수 있다. 국가발전의 공로에 대한 댓가인 직업의 부여는(예를 들어 제대 또는 부상군인들의 고용) 20세기 초기부터 유럽과 미국에서 사회복지의 차원에서 행해진 고용정책에서 유래를 찾아볼 수 있다. 그러나 이러한 보상적 차원의 고용정책은 제한된 소수의 장애인만이 취업한다는 문제점이 있다. 이는 일반장애인에 대한 국가의 적극적인 고용정책은 포기하는 것이며, 일반장애인의 처우에 대한 사회적 책임을 외면하는 결과를 초래하게 될 수도 있어 이에 대한 고려도 필요할 것이다.

## ③ 공존의 논리

공존의 논리란 장애인 고용정책이 장애인 고용을 촉진함으로써 장애인과 고용주가 함께 발전할 수 있는 기반을 마련한다는 생각에서 출발한다. Scotch와 Schriener(1997)는 장애를 지녔다는 것은 인간이 다양한 피부색을 가지듯이 인간다양성의 하나로 간주될 수 있는 사안에 불과하므로, 장애인에게 특별한 관심과 지원을 하면 장애인들이 사회에 적응할 수 있다고 주장한다. 기술의 변화, 고령인구의 증가 등 현대사회 노동시장의 환경변화를 고려하면 한정된(비장애인) 노동시장에서만 인적자원을 찾고

관리하는 것은 많은 시간과 비용을 초래하게 된다. 따라서 장애인 고용은 또다른 인력자원의 방안이 될 수 있는 것이다.

#### ④ 노동주권의 논리

노동주권의 논리에 의하면, 인간은 침해당할 수 없는 평등한 노동의 권리를 지니고 있기 때문에 국가는 장애인에게 능력에 맞게 일자리를 부여해야 한다. 장애는 개인이 조건이나 상황에 따라 존재하는 것이 아니라 전적으로 사회가 만들어 낸 편견과 차별에 불과한 것이므로 국가나 사회는 이러한 편견과 차별을 제거하고 장애인고용문제를 풀어야 한다는 것이다(Oliver, 1996).

## 제 2 절 외국의 장애인 고용정책

### 1. 미국의 장애인 고용정책<sup>6)</sup>

미국에서 고용과 관련하여 장애인을 차별하지 못하도록 한 것은 1973년 미국의 재활법(Rehabilitation Act of 1973)부터 그 유래를 찾아볼 수 있는데, 재활법의 주요내용은 적극적 조치(Affirmative Action)와 Project with Industries(기업과의 제휴에 의한 훈련: PWI)으로 요약될 수 있다.

‘Affirmative Action’은 노동부 중심의 장애인고용대책으로서 장애인의 고용·배치·승진에 있어서 차별을 금지할 것을 그 내용으로 하고 있다(재활법 제501조, 제503조). 적용대상으로는 연방정부의 공무원 채용시, 1만 달러 이상 연방정부와 계약을 체결한 일반회사, 연방정부로부터 재정 지원을 받는 기관이며, 부당한 처우를 받은 유자격 장애인은 노동부 제소

---

6) 외국의 장애인 고용제도 사례에 대해서는, 이성규 외(2001)의 연구를 주로 참고.

할 수 있고 노동부는 조정적 역할을 한다.

‘PWI’는 교육부의 교육재활서비스국에서 관장하는 재활 프로그램으로서, 경쟁적인 노동시장에서 장애인에게 직업기회의 창출 및 확충을 위한 재활서비스를 제공하고 있으며, 정부보조금으로 운용된다.

1990년에 제정된 미국장애인법(ADA)은 장애인 차별을 명확하고 광범위하게 금지하고 있으며, 장애인에 대한 차별금지를 국가적 목적으로 제시하고 있다. ADA 제1장은 고용에 대한 차별금지를 다루고 있는데 그 적용대상은 1992년 7월 26일 기준으로 25인 이상 근로자를 고용한 사용자이고, 1994년 7월 26일 이후부터 15인 이상 근로자 고용한 사용자이다. 이러한 조건을 가진 사용자는 장애인근로자에게 합리적인 편의를 제공(Reasonable Accommodation)하도록 하고 있다.

ADA 제정 10주년을 기념하여 2000년 7월 클린턴 행정부에서는 향후 5년간 10만명의 장애인을 고용하라고 연방정부에 촉구한 바 있으며, 고용·의료·세금·직업교육 등 각종 정보를 제공하는 장애인 웹사이트를 개설할 것을 약속하여 현재 운영하고 있다(<http://www.disability.gov>).

2001년 2월 부시행정부는 다시 종합적인 장애인복지정책인 New Freedom Initiative를 내놓았으며, 이는 교육재활을 강구하고 지원고용정책을 강화하기 위해 매년 2억 달러씩 향후 5년간 투자할 것을 그 내용으로 하고 있다.

## 2. 영국의 장애인 고용정책

영국에서는 1944년 장애인(고용)법을 통해 장애인고용에 관한 공적책임을 규정하였으며, 이 법에 의해 Remploy공사가 설립(1945)되었다. 동법은 20인 이상 근로자를 고용한 업체에 장애인 고용율인 3%를 적용하는 ‘할당고용제도’를 채택하고 있으며, 의무를 부과하는 것이 아니라 권고하는

방식을 택하고 있다. 이러한 고용율을 1970년대에 3%를 상회하였다.

1995년에는 장애인차별(금지)법(DDA)에 의해 기존의 할당고용제도가 폐지되었고, 장애인고용에 대한 차별도 금지하였다. 적용대상은 15인 이상의 근로자를 고용한 업체이며, DDA 적용제외 범위로는 경찰, 군인, 교도관, 소방관, 선원이나 승무원, 15인 이하의 소규모 사업장이다. DDA에서도 미국의 ADA와 마찬가지로 사용자에게 적절한 편의제공 및 근무환경에 대한 배려(Reasonable Adjustments)에 대한 의무를 부과하고 있다. 하지만 영국은 정부의 비간섭주의를 채택하여 사업주의 자발적인 행동 장려를 통한 장애인 고용을 촉진하고 있으며, 부당한 차별을 받은 장애인은 노동재판소 제소할 수 있고, 재판소는 차별제거를 권고하고 있다.

### 3. 독일의 장애인 고용정책

독일은 할당고용모형을 통해서 장애인의 고용의무를 세계 최초로 법률로 규정한 국가이다. 1919년에는 중증부상자의 고용에 관한 규정에 의해 전체 근로자의 1%를 중증부상자(중증부상자: 작업수행능력의 50%를 상실한 자)로 고용하도록 했으며, 1923년에는 중증장애인고용법에 의해 중증장애인을 해고로부터 보호하였다.

1974년에는 중증장애인의 고용, 직업, 사회에의 진입확보에 관한 법률(중증장애인법)에 따라 의무고용율을 6%로 지정, 16인 이상의 모든 사업주(민간/공공)에게 장애인을 고용하도록 의무를 부과하였으며, 2000년이 후에는 개정법에 의해 20인 이상 민간기업, 공공기관에 5%의 의무고용률을 적용하고 있다. 다만 2002년 10월 31일까지 중증장애인의 실업률이 25%(약 5만명)이상 감소하지 않을 경우에는 의무고용률을 원상태(6%)로 환원한다는 부대조항을 달고 있다. 이에 따라 현재 독일의 공공부문 중증장애인 고용률 5%를 상회하고 있다.

#### 4. 스웨덴의 장애인 고용정책

스웨덴에서는 할당고용제를 채택하고 있지 않고 국가전체적인 완전고용 정책의 일환으로서 장애인 고용정책을 추진하고 있다. 이는 스웨덴이 추구하는 복지국가의 개념이 다른 국가들과는 달리 완전고용의 유지를 포함한 사회조합주의(social corporatism)적인 특성을 지니고 있기 때문이다 (김중대, 1989)

이에 따라 장애인만을 대상으로 하는 고용관계법은 없으며 일반법률 중에 장애인이나 고령자에 관한 특별규정을 설정하여 이들의 고용문제에 대처하는 것이 정부의 방침이며, 현재 장애인 고용은 고용촉진법(1974), 고용안정법(1974), 노동환경법(1974)에 따라 이루어지고 있다. 이 중 장애인 고용에 있어 특히 주목되는 제도는 고용촉진법에 의해 일정 규모 이상의 기업체에 대해 장애인의 고용유지, 일자리 재배치, 신규채용 및 이들에 대한 태도개선의 방안 검토 등의 업무를 행하는 조정집단을 두게 한 것과, 1966년에 제정된 각종 보조금고용제도가 있다(조홍식, 1992). 보조금은 일정한도액을 정하여 50%~100%를 사정에 따라 지급하는데 장애인근로자의 작업부서 배치에 대한 준비를 요하는 경우에도 비용충당을 위한 보조금을 지급하며, 장애인근로자(예를 들어 맹인 등의)를 도와주는 사람에게 대가를 치를 수 있도록 고용주에게 일정액수의 보조금을 준다.

또한 장애인들이 공개시장에서 일자리를 쉽게 얻을 수 있도록 하기 위해 보호고용(sheltered employment)제도를 운용하고 있는데, 주로 여러 가지 사무직 일로 이루어지는 기록보관 일자리가 대부분의 장애인에게는 다른 일보다 적합하여 지방정부에서는 이러한 일자리를 장애인에게 확보해 주고 있다.

그리고 보다 중증인 장애인에 대해서는 그들의 능력에 맞게 특별히 개조된 조건에서의 소위 준보호고용(semi-sheltered employment)으로 일

자리를 마련해 주고 있다. 이러한 보호고용에 대한 임금비용은 특별보조금으로 고용주에게 지원되며, 민간기업이나 지방정부 등이 장애인을 신규로 채용할 경우 첫해에는 임금비용의 75%, 둘째 해엔 50%, 그리고 셋째와 넷째 해에는 25%를 보조해 준다. 또한 이러한 보호고용으로도 해결할 수 없는 장애인들에 대해서는 노동시장위원회의 감독 하에 지방당국이나 민간재단이 운영하는 특별보호작업장과 가정고용(home employment)병행하여 일자리를 마련해 주고 있다(이광찬, 1992).

## 5. 일본의 장애인 고용정책

일본에서는 장애인의 고용을 촉진하기 위하여 장애인고용촉진등에 관한 법률(1960)에 의해 할당고용제를 채택하고 있으며, 이에 따라 관공서 또는 민간업체에게 일정비율의 장애인 고용의무를 적용하고 있다. 고용률은 민간은 1.8%, 국가 및 지방공공단체는 2.1%로서 차등적용하고 있다.

국가기관의 장애인공무원 고용률 현황을 보면 1998년에는 2.15%로서 0.15% 초과달성하였고, 1999년에도 2.16%로서 0.06% 초과달성하였다.

## 제 3 절 우리나라의 장애인 고용 정책

### 1. 장애인 취업 현황

#### 가. 장애유형별 장애인 취업 현황

우리나라의 장애인 고용 정책을 살펴보기 전에, 장애인 고용현황을 장애유형별 그리고 장애등급별로 구분하여 살펴보기로 한다. <표 2-3>은 장애유형별 장애인 취업현황을 나타내 주고 있다.



<표 2-3> 장애유형별 취업수 및 취업률 현황

(단위 : 명, %, %p)

구 분	취업수					취업률				
	2005년		2004년	증가율		2005년		2004년	증가율	
	2/4분기	1/4분기	2/4분기	전분기	전년	2/4분기	1/4분기	2/4분기	전분기	전년
계	2,606 (100)	2,020 (100)	2,484 (100)	29.0	4.9	18.1	15.54	17.61	2.56	0.49
지 체	1,066 (40.9)	826 (40.9)	1,011 (40.7)	29.0	5.4	18.1	16.08	16.02	2.04	2.10
뇌병변	131 (5.0)	100 (4.9)	100 (4.0)	31.0	31.0	12.24	12.74	13.19	-0.5	-0.95
시 각	182 (7.0)	139 (6.9)	145 (5.8)	30.9	25.5	13.18	10.56	12.34	2.62	0.84
청 각	473 (18.1)	383 (19.0)	470 (18.9)	23.5	0.6	25.3	21.6	25.0	3.7	0.3
언 어	56 (2.1)	53 (2.6)	60 (2.4)	5.7	-6.7	21.62	19.85	22.99	1.77	-1.37
정신지체	519 (19.9)	375 (18.6)	503 (20.2)	38.4	3.2	18.24	14.04	18.85	4.2	-0.61
정신장애	128 (4.9)	101 (5.0)	155 (6.2)	26.7	-17.4	19.84	15.28	25.12	4.56	-5.28
기 타	51 (2.0)	43 (2.1)	40 (1.6)	18.6	27.5	11.3	18.9	9.2	-7.6	2.1

\* 자료 : 「장애인 고용 동향」, 한국산업인력공단(2005), p.36

2/4분기 중 장애유형별 취업자 수의 전분기 대비 증감을 살펴보면, 모든 장애유형이 증가한 것으로 나타났고, 특히 정신지체(38.4%)장애인의 취업자 수가 전분기 대비하여 가장 많이 증가한 것으로 나타났다. 또한 전년도 동분기 대비 증감을 살펴보면, 대부분의 장애유형이 다소 증가추세로 나타났으나, 정신장애(-17.4%)와 언어장애(-6.7%)유형에서는 취업자수가 감소한 것으로 나타났다.

2/4분기 중 장애유형별 취업률은 청각장애유형(25.3%)이 가장 높은 것으로 나타났고, 전분기 대비 증감을 살펴보면, 대부분의 장애유형에서 다소 증가한 것으로 나타났다. 전년도 동분기 대비 취업률의 증감을 살펴보면, 대부분 장애유형이 다소 증가하였으며, 지체장애(2.10%p)와 기타 장애유형(2.10%p)의 취업률이 크게 증가한 것으로 나타났다.

나. 장애등급별 구직 및 취업 동향

장애등급별로 구직 및 취업 현황을 살펴보면 <표 2-4>와 같다.

<표 2-4> 장애등급별 취업률 현황

(단위 : %, %p)

구 분	취업률				
	2005년		2004년	증가율	
	2/4분기	1/4분기	2/4분기	전분기	전년
계	18.1	15.54	17.61	2.56	0.49
1급	11.33	8.94	12.3	2.39	-0.97
2급	19.36	16.15	19.51	3.21	-0.15
3급	18.47	16.03	18.94	2.44	-0.47
4급	18.99	17.7	17.36	1.29	1.63
5급	16.93	14.73	15.4	2.2	1.53
6급	19.06	16.17	14.48	2.89	4.58
기타	7.54	12.19	13.16	-4.65	-5.61

\* 자료 : 「장애인 고용 동향」, 한국산업인력공단(2005), p.39

<표 2-4>를 보면, 2/4분기 중 장애등급별 취업률은 2급 장애인이 19.36%로 가장 높았고, 그 다음으로는 6급 장애인이 19.06%로 높게 나타났다. 전분기와 대비하여서는 1~3급에 해당하는 중증장애인의 취업률이 높게 상승했으나, 전년 동분기와 비교하여서는 중증장애인의 취업률이 하락한 것으로 나타났다.

## 2. 장애인 고용정책의 변화

### 가. 장애인 고용정책의 유형

장애인 고용 유형으로는 일반적으로 보호고용(sheltered employment), 경쟁고용(competitive employment), 자영업(self-employment) 등이 있고, 고용시책으로는 할당고용(quota system), 유보고용(reservation system), 우선권 설정(allocation of preferenct), 채용 및 해고 제한 등으로 구분할 수 있다(장인봉, 1999).

그 중 특히 고용시책의 구체적 내용을 살펴 보면, 먼저 할당고용은 전 종업원의 일정비율을 장애인으로 고용하지 않으면 안된다는 것으로서, 고용규제 중에서도 가장 영향력이 큰 것이다. 즉 고용해야 함에도 불구하고 고용주가 이를 이행하지 않을 때에는 벌금 또는 납부금을 징수하는 것으로서 이런 의미에서 의무고용 내지 강제고용이라 할 수 있다.

유보고용은 일정한 직종을 지정하고 그들 전부 또는 일부의 종업원을 장애인으로 충당하도록 유보하는 제도이고, 우선권 설정은 장애인에 대하여 동등능력을 지닌 비장애인에 비해 우선적으로 고용하거나 필요한 자격 기준을 완화시키는 등의 우대조치를 강구하는 것이다. 이러한 유보고용과 우선권 설정을 통틀어 우선고용이라고도 한다.

채용 및 해고에 대한 제한은 할당고용과 함께 취해지는 조치로서, 비장애인의 채용 또는 장애인의 해고에 대한 행정관청에의 통보 또는 허가, 해고의 사전예고 등이 이에 해당한다<sup>7)</sup>.

### 나. 장애인 고용정책의 변화 및 성격

---

7) 장애인고용정책의 유형에 대해서는, 한중화·안병철(2004)의 연구를 주로 참고.

## ① 장애인고용정책의 연혁 및 변화

우리나라에서의 장애인 고용에 관한 정책적 토대가 되는 법제정은 1990년의 장애인고용촉진등에관한법률의 제정으로부터 시작되었으며, 이 법률에 근거해 노동부가 장애인 고용의 주요업무를 담당하고 있다.<sup>8)</sup> 일반적으로 복지정책은 보건복지부와 교육인적자원부, 노동부가 분담하고 있는데, 보건복지부는 주로 장애인 실태조사·치료·재활·생활안정 등의 업무를 담당하고 있고, 교육인적자원부는 교과교육 및 치료교육 업무를 담당하고 있으며, 노동부는 장애인 직업훈련 및 고용촉진의 업무를 주로 담당하고 있다.

장애인고용촉진등에관한법률을 통해 1993년에는 의무고용비율을 1%에서 2%로 상향조정하였으나 고용율이 0.4%를 넘지 못하는 등 1998년까지의 장애인고용은 저조한 상태를 면치 못하였으며, 민간기업과 정부조직 등은 의무고용 대신 부담금을 선택하는 비적극적인 장애인 임용행태를 보였다. 이에 따라 부가적인 법적·행정적 조치들을 필요로 하게 되었으며, 이에 따라 1999년에는 장애인고용촉진등에관한법률이 장애인고용촉진및직업재활법으로 개정되어(2000.7 시행), 상시근로자가 300인 이상인 고용사업주에게 2% 이상의 장애인의무고용비율을 부과하게 되었다.

## ② 장애인고용정책의 구체적 내용 및 성격

장애인 고용정책은 장애인 복지를 정부규제를 통해 구현한다는 점에서 복지정책적 성격과 규제정책적 성격을 동시에 지니고 있다 할 수 있다. 즉 장애인 고용을 통한 장애인 복지를 실현함에 있어 여타 정책과는 달리 기업으로 하여금 의무고용을 이행케 하여 이를 위반할 시에는 고용

---

8) 우리나라의 장애인공무원 고용정책에 관해서는, 이성규(2002)의 연구를 주로 참고.

부담금을 부과하는 강제적 규제수단을 정책목표달성 수단으로 사용하고 있는 것이다. 이러한 장애인고용정책의 내용 및 성격에 대해 구체적으로 살펴보기로 한다.

### ㄱ) 일반고용제도

우리나라의 일반고용제도는 장애인고용촉진법에 의해 실시되고 있는데, 이의 핵심은 장애인의무고용제도에 의한 할당제를 채택하고 있다는 것이다. 자유경쟁을 원칙으로 하는 자유민주주의사회에서 심신의 장애로 인하여 취업에 어려움이 있는 장애인이 고용의 장을 확보한다는 것은 매우 어려운 일일 것이다. 또한 고용의 장은 사업주가 직접 관리하는 것으로서 사업주의 협력 없이 그 장을 확보한다는 것은 사실상 불가능하므로, 장애인의 인간다운 삶을 보장하기 위한 수단으로서 연대책임의 원칙에 의거하여 장애인의 고용의무를 사업주에게 부과하는 것이다.

이러한 장애인의무고용의 이행확보수단으로서는 장애인 고용계획 수립, 공표제도 및 장애인고용부담금제도 등이 있다. 장애인 고용계획 수립이란, 노동부장관이 사업주에 대하여 대통령령이 정하는 바에 따라 장애인 고용에 관한 계획 및 그 실시상황을 작성하여 제출할 것을 명할 수 있다는 것이다. 공표제도란 노동부장관이 제24조 제1항의 규정에 의해 장애인 의무고용 사업주<sup>9)</sup>가 정당한 사유 없이 장애인고용계획의 수립 및 고용의무 이행에 있어서 현저히 미달하는 때에 그 내용을 공표할 수 있다는 것이다. 장애인 고용부담금 제도란, 장애인 고용의무 불이행 사업주에 대하여 고용부담금을 납부하게 하는 가장 강력한 이행확보수단을 말한다.

---

9) 상시 50인 이상의 근로자를 고용하는 사업주(운전사가 딸린 건설장비임대업을 제외한 건설업에 있어서는 공사실적액이 매년 노동부장관이 정하는 금액 이상인 사업주)임.

## ㄴ) 장애인 고용 사업주 지원제도

장애인 고용의무를 모범적으로 성실하게 이행하는 사업주와 그렇지 못한 사업주에 대하여 부담의 형평을 도모하기 위한 적극적인 방법이 지원금 및 장려금 제도인데, 이러한 고용장려금은 상시 근로자의 2%(1인 미만 단수절상)를 초과하여 장애인을 고용한 사업주에게 지급된다. 종전에는 300인을 기준으로 지원금 및 장려금을 구분하였으나 2000년 7월 1일부터는 이를 일원화하였고, 지급기준을 부담 기초액에서 최저임금법에 의한 월단위로 환산한 최저임금액으로 변경하며 중증 및 여성장애인을 2배 범위 내에서 우대 지급토록 규정하였다.

장애인을 고용하고 있거나 새로이 고용하고자 하는 사업주를 대상으로 작업시설, 편의시설, 부대시설의 설치, 구입과 수리, 출퇴근용 승합자동차 구입, 장애인 고용시설 운영 및 장애인고용관리에 필요한 운영자금을 융자해주고 장애인고용시설자금 무상지원제도를 실시하고 있다.

장애인의 적절한 고용관리를 위하여 자격 있는 수화 통역사, 작업지도원, 장애인직업생활상담원을 위촉, 선임, 배치한 사업주에게 장애인고용촉진공단 사무소장으로부터 수급 자격을 인정받은 날로부터 6개월 단위로 3년간 매일 지원하는 장애인고용관리비용 지원제도도 시행되고 있다.

## ㄷ) 근로장애인 지원제도

장애인을 대상으로 일자리를 창출함으로써 장애인의 직업 및 생활안정을 도모하기 위해 자영업·창업 자금 융자를 실시하고 있다. 대상 장애인은 1주 이상의 창업교육훈련과정을 이수하고 자영업을 창업하려는 자로서, 이러한 요건을 갖춘 장애인은 1인당 5천만원의 한도내에서 자금을 융자받을 수 있으며, 융자조건은 연리 3%로 2년거치 5년 분할 상환한다.

또한 장애인근로자의 직장 출퇴근 편의를 위해 직업생활안정자금과 자동차구입자금을 융자해 주며, 직업생활안정자금은 동일 사업장에 2년 이상<sup>10)</sup> 근속한 장애인근로자에 한해 1인당 1천만원 이내로 융자가 가능하며, 자동차구입자금은 1인당 1천만원 한도내에서 융자받을 수 있다.

#### ㄴ) 장애인 관련단체 지원 제도

장애인을 취업시키는 장애인관련단체에 대해 취업알선비용을 지원하는 제도로써, 대상은 직업안정법에 의하여 시·군·구에 무료직업소개사업 신고를 필하고 장애인고용촉진공단 사무소로부터 장애인취업알선기관으로 지정 받은 후 장애인을 취업시킨 장애인관련단체이다.

#### ㄷ) 보호고용제도

보호고용제도는 일반기업체에 취업하기 어려운 중증장애인을 위한 제도로써, 자립작업장 설치운영계획에 의하여 1986년에 장애인 복지시설 내에 22개의 보호작업장이 설치되면서 본격화되었다(한국장애인재활협회, 1996). 1981년에 제정된 심신장애자복지법 제15조에서는 심신장애자 근로시설을 규정하고 보호작업장을 설립할 수 있는 기본적인 법적근거를 마련하였으며, 이 법이 1989년에 장애인복지법으로 개정되면서 장애인 근로시설과 보호작업장 운영지침이 제정되었다.

장애인을 위한 보호고용시설로는 보건복지부에서 운영을 지원하고 있는 장애인 근로시설과 장애인 이용 및 수용·요양 시설에 부설된 보호작업장, 그리고 노동부 산하 근로복지공단에서 운영하는 산업재해근로자 자립작업장 등이 있다.

선진국의 경우에는 이러한 보호고용제도가 국가책임주의적 지원

---

10) 중증 장애인은 1년 이상 근속하면 대상에 해당됨.

에 의해 일반고용 못지 않게 명확한 위상을 법적으로 정립하고 있으나, 우리나라의 경우에는 구체적으로 그 위상을 적립할 수 있는 근거법이 없을 뿐 아니라 고용촉진법에서도 완전히 제외되고 있어서 고용제도로서 그 위상이 정립되지 못하고 있는 실정이다.

### 3. 장애인공무원 고용정책의 변화

전향에서는 민간부문과 공공부문을 망라한 장애인 고용제도 전반에 대해 살펴보았지만, 본 연구의 범위가 공공부문 특히 그 중에서도 국공립대학교에서의 장애인공무원 고용실태에 한정되어 있으므로 장애인공무원 고용정책의 변화에 대해 살펴보기로 한다.

공공부문의 장애인고용에 있어서, 1990년 장애인고용촉진등에관한법률이 제정된 후로도 민간분야와 마찬가지로 장애인공무원의 비율 또한 크게 늘어나지 않았지만 느린 상향세를 보이며 지속적으로 상승하는 경향을 보였는데 이는 장애인 구분모집의 영향이 있다 하겠다(이성규, 2002).

장애인 구분모집은 공무원임용시험령 제2조에 의거하여 시행되었으며, 1989년 9월 9급 공무원 공채에 처음으로 적용되었다. 1998년 12월 행정자치부는 장애인공무원채용확대지침을 수립하였는데, 이에 따르면 각급 행정기관은 공무원 신규 채용 시에 장애인을 의무적으로 채용할 것을 규정하고 있으며, 구체적으로 공개채용 시에는 채용인원의 3%, 특별채용 시에는 중앙행정기관단위의 연간 총채용 인원의 3%를 채용하도록 하고 있다. 또한 소수인원의 채용으로 인해 의무채용인원 산출이 곤란한 경우에는 최근 3년간 채용인원을 누적합산하여 의무채용인원을 산출하도록 하고 있다. 그리고 장애인 구분모집 대상도 9급에서 7급까지로 확대 실시되었다. 1998년 이전까지의 전체고용율은 1% 수준에도 미치지 못하였지만, 1999년에 장애인고용촉진및직업재활법이 통과됨에 따라 고용율도 증가하였다.



1999년에는 장애인고용촉진등에관한법률의 시행범위와 정책적인 효과상의 단점을 보완하여 장애인고용촉진및직업재활법이 개정되었는데, 이러한 법개정을 통해 민간기업보다는 국가 및 지방자치단체에 대한 규정에서 특징적인 변화가 있었다. 즉, 국가 및 지방자치단체의 장이 소속 공무원의 100분의 2이상을 ‘고용하도록 노력하여야 한다’는 임의규정이 ‘고용하여야 한다’는 의무규정으로 변화한 것이다. 이에 더하여 ‘장애인 공무원수가 1만명 미만인 경우 장애인 공개채용의 비율을 5%로 하여야 한다’라고도 규정하고 있다.

2000년 7월부터 시행된 장애인고용촉진및직업재활법은 정부차원에서 출선하여 적극적인 고용대책을 마련하기 위해, 장애인공무원의 비율을 늘림으로써 민간기업에 대한 모범적이고 견인적인 역할을 하는 방향으로 정책방향을 설정하고 있는데, 이에 의하면 국가 및 지방자치단체의 경우 단체장은 장애인을 소속공무원 정원의 100분의 2이상 고용하여야 하며, 다만 재직중인 장애인 공무원수가 1만명이 될 때까지는 장애인 공개 채용 비율을 5%로 확대해야 한다. 대상시험은 행정자치부 및 중앙행정기관 시행 공채시험, 지방자치단체 및 시·도 교육청 시행 공채시험이며, 국가 및 지방자치단체가 실시하는 특별채용시험의 경우에도 연간 총 신규채용인원의 5% 범위 내에서 장애인 채용을 적극 실시하도록 하였다. 그리고 장애인 의무고용비율 미달기관에 대해서는 의무고용비율에 도달할 때까지 미달순위에 따라 장애인을 우선 배정하고 있다(행정자치부, 2000).

2005년 5월 장애인고용촉진 및 직업재활법 개정내용에 따르면 ‘각 시험실시기관의 장은 장애인이 신규채용인원의 100분의 2(장애인공무원의 수가 해당 정원의 100분의 2 미만인 경우에는 100분의 5) 이상 채용되도록 시험을 실시하여야 한다. 다만, 교육공무원법 제11조 제1항의 규정에 의한 교사의 신규채용에 있어서 장애인 응시인원 또는 장애인 합격자의 수가 장애인 채용예정인원에 미달하는 경우에는 그 미달되는 인원을

장애인이 아닌 자로 채용할 수 있다.’라고 규정하고 있으며, 장애인 고용에 대한 국가 및 지방자치단체의 책임을 강화하기 위하여 국가 및 지방자치단체의 장애인 고용의무 적용 제외 공무원의 범위를公安직군공무원, 검사, 경찰·소방·경호공무원 및 군인 등으로 축소하고 이를 법률에 직접 규정하였다(<표 2-5>).

<표 2-5> 장애인 의무고용 적용 제외 직종

종전 적용 제외 직종	개정 후 적용 제외 직종
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 일반직공무원 중公安직군 공무원</li> <li>▪ 특정직공무원 중 법관·검사·경찰공무원·소방공무원·지방소방공무원·군인·군무원·국가정보원의 직원</li> <li>▪ 유치원·초등학교 교육공무원</li> <li>▪ 헌법재판소법에 의한 헌법연구관</li> <li>▪ 대통령경호실법에 의한 경호공무원</li> <li>▪ 정무직 공무원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪公安직군 공무원</li> <li>▪ 검사, 경찰, 소방, 경호, 군인</li> </ul>

\* 자료 : 장애인고용촉진및직업재활법 제23조 제4항(2005.5.31개정)

이러한 법 개정에 따라 중앙인사위원회는 장애인 구분모집 비율을 종전 3%에서 5%로 상향조정하여, 각종 공무원 채용시험과 특별채용시험의 경우에도 연간 총 신규채용인원의 5% 범위 내에서 장애인 채용을 적극 실시하도록 하였고, 장애인 의무고용 비율 미달기관에 대하여는 의무고용비율에 도달할 때까지 미달순위별로 장애인을 우선 배정하는 인사지침을 수립하였다.

## 제 4 절 본 연구의 관점 및 연구의 분석틀

### 1. 본 연구의 관점

전 절의 이론적 배경을 통해 장애인의 개념 및 고용에 있어서의 장애인 차별 원인, 그리고 장애인 고용의 정당성 내지 정책논리를 살펴보았다. 또한 외국의 장애인고용 정책 사례를 살펴보고 우리나라의 장애인 취업현황 및 장애인공무원 고용정책의 변화에 대해서도 알아보았다.

본 연구에서는 국공립대학교에서의 장애인 고용제 활성화 방안을 모색함을 목적으로 하므로, 선행연구를 통해 파악된 내용들을 그러한 연구의 목적에 맞게 적용하여 그 관점을 재정립해 보고자 한다.

#### 가. 장애인의 개념에 대한 본 연구의 관점

장애인의 개념에 대해서는 전절의 이론적 배경 등을 통해 각국이 각기 다른 기준을 가지고 있으며 그에 따라 장애인 고용 보호제도의 성격도 달라짐을 확인할 수 있다.

장애인에 대한 외국의 시각 중에서 주목할 만한 것은 독일과 스웨덴의 경우이다. 먼저 독일의 경우 장애인을 ‘영구히 일을 하는 것이 불가능하거나 정신적·육체적으로 부적격자이어서 보호고용의 혜택을 받지 아니하면 영구히 일을 할 수 없다고 판단되는 사람 및 시각장애인’으로 규정하고 있다. 장애인 보호고용의 대상을 이와 같은 기준에 따라 적용함으로써 가벼운 장애인은 일반인과 비슷한 수준으로 보고 당연히 고용상의 차별을 두지 않으며 장애인 고용제도를 통해서 중증장애인의 고용을 보호하려는 의도로서 그를 통해 장애인 고용의 범위를 넓히려는 정책의도가 내포되어 있는 것으로 해석할 수 있는 부분이다.

스웨덴의 경우에는 아예 장애인에 대한 정의를 따로 하지 않고 장애인을 정상인과 같은 법적적용대상으로 하고 있다. 장애인을 신체적 특성이 아닌 환경과의 관계에 따라 사회성의 측면에서 보고 있는 것이다. 따라서 신체적인 측면에 따른 장애인 고용상의 차별을 인정하지 않는다는 정책의도를 엿볼 수 있는 부분이다.

이와 다르게 우리나라의 경우에는 장애인의 장애의 성격에 따라 각각 시각장애, 청각장애 등으로 분류하고 그 경중에 따라 다시 등급을 나누고 있다. 따라서 장애인 고용제의 보호를 받는 장애인의 범위를 경증장애인에서부터 중증장애인까지 모두를 포함하는 것으로 규정하여 그 안에서의 차별요인까지를 내포하고 있다 할 수 있다. 즉 장애인 고용제에 의해 현실적으로 혜택을 받는 것은 그나마 경증장애인에 불과하고 중증장애인은 또다른 차별을 받게 되는 것이다. 따라서 장애인의 개념에 대한 재정의도 필요하다 할 수 있으며, 이러한 관점에서 본 연구에서의 논의를 전개할 것이다.

#### 나. 국공립대학교에서의 장애인 고용 차별 원인

장애인 고용 차별의 원인에 대해서는 사용자, 소비자 및 근로자 등의 개인적 편견에 의한 차별과 통계적 요인에 의한 차별 등의 두가지 원인으로 구분해 볼 수 있었다.

장애인 공무원 고용에 있어서의 장애인 차별에는 사용자 및 근로자에 의한 개인적 편견과 통계적 요인 등이 작용한다고 볼 수 있다. 국공립대학교의 소비자에 해당하는 학생이나 교수 등에 의해서는 장애인 공무원에 대한 차별이 작용할 여지가 적다고 볼 수 있다.

먼저 사용자의 개인적 편견의 요인으로서, 이는 통계적 요인과 결부되어 작용할 수 있는데 국공립대학교에서는 아무래도 고용할 수 있거나

고용해야 하는 장애인의 수가 적기 때문에 실질적으로 관리자가 장애인을 고용하여 근무상황이나 조직적응도 등을 지켜볼 수 있는 기회가 적고 그에 따라 실제로 장애인을 고용함에 있어 편견이 작용할 여지가 크다는 것이다.

또한 근로자의 개인적 편견의 요인으로서 장애인 공무원이 동료로 일하게 되었을 때 발생하는 업무량의 증대 및 심리적 불안정에도 불구하고 부가급여는 발생하지 않을 것이므로 비장애인 공무원들은 장애인 공무원을 꺼리게 되는 것이다.

이러한 요인들로 인해 국공립대학교에서도 장애인 차별이 발생할 수 있음을 인식하고 논의를 전개해 나갈 것이다.

#### 다. 장애인 고용의 논리에 대한 본 연구의 관점

장애인 고용논리에 대해서는 비용-편익효과, 근로자 대체효과 그리고 총생산증가 효과 등의 경제적 효과 및 사회적 필요성에 의한 사회적 효과 등을 들 수 있었다.

이 중 국공립대학교라는 공공기관에서의 장애인 고용의 논리는 경제적 논리보다는 사회적 필요성이라는 사회적 논리에 의해 더 크게 지지받을 수 있을 것이다.

국공립대학교는 교육기관으로서 학생들의 최종교육기관이며 공공기관이다. 이러한 기관의 성격상 장애인 고용은 장애인 고용에 의한 사회적 형평성 및 민주성의 실현에서 더 나아가 학생들에 대한 교육의 효과까지도 기대할 수 있는 것이다.

이와 같은 장애인의 개념 및 공공부문에서의 장애인차별 원인, 그리고 공공부문 특히 국공립대학교에서의 장애인 고용 논리를 참고로 하여 국공립대학교에서의 장애인 공무원 고용 활성화 방안을 모색해 보기로 할 것이다.

## 라. 국공립대학교에서의 장애인 채용 관련 규정

본 연구의 대상이 국공립대학교이므로 국공립대학교에서의 장애인 채용관련 규정을 살펴보는 것이 선행되어야 할 것이다. 그에 앞서 공공부문에서의 장애인 채용 관련 세부 규정 및 기준을 간략하게 살펴보고 국공립대학교에서의 장애인 채용 관련 규정을 살펴보기로 할 것이다.

### ① 공공부문에서의 장애인 채용 관련 규정

전절의 장애인공무원 고용정책의 변화를 통해 살펴보았듯이 우리나라에서는 장애인고용촉진및직업재활법에 따라 장애인공무원이 1만명이 될 때까지 공무원 채용인원의 5%를 장애인으로 모집하도록 되어 있다. 이 때, 공무원시험에 있어서 장애인 구분 모집대상에 해당되는 장애인이라 함은 a)시장, 군수, 구청장이 발행한 장애인등록증 소지자, b)국가유공자등예우및지원에관한법률시행령 제14조 제3항의 규정에 의한 상이등급에 해당하는 자는 국가보훈처 발행 국가유공자증 소지자, c)산업재해보상보험법시행령 제31조 제1항의 규정에 의한 장애급여지급대상자로 결정된 자는 근로복지공단 발행 보험급여확인원을 제시한 자이다. 이 경우에 장애급수에는 따로 제한사항이 없으나 공무원채용신체검사규정상 합격요건에 부합하여 직무수행에 지장이 없어야 한다.

장애인의 경우 공무원 채용에 있어서 일반인에 비하여 보다 완화된 신체검사기준을 적용하고 있다. 예컨대, 공무원채용신체검사에서 비장애인은 ‘두 귀의 교정청력이 모두 40d이상’인 경우 불합격으로 처리되나, 장애인모집분야는 보다 완화된 기준을 적용하고 있으며 이 때의 기준은 ‘직무수행 지장여부’이다. 즉 장애인들이 보다 더 많은 비중으로 그리고 적극적으로 공직에 진출할 수 있도록 하기 위하여 직무수행에 지장이 없

으면 공무원에 임용될 수 있도록 보장하고 있는 것이다.

## ② 국공립대학교에서의 장애인 고용 관련 규정

국공립대학의 소속 직원의 임용에 대해서는, 국가공무원법 제32조 제3항에서 정한 임용권의 위임에 따라 대통령이 교육인적부장관에게 임용권을 위임하고, 교육인적자원부장관은 다시 공무원임용령 제5조에서 정한 바에 따라 대학교의 장에게 소속기관의 4급 및 5급 공무원의 전보권과 6급 이하 및 기능직 공무원의 임용권을 대학교의 장에게 위임하고 있다. 기타 기성회계의 회계직 및 계약직 등은 대학의 장에게 임용권이 있다. 이러한 규정에 따른 국공립대의 공무원 직렬은 대개 <표 2-6>의 범위 내에 속할 것이다.

앞서 언급한 바와 같이, 국가 및 지방자치단체의 장애인 의무고용에 대해서는 장애인고용촉진및직업재활법 제23조 제1항에서 ‘국가 및 지방자치단체의 장은 장애인을 소속공무원 정원의 100분의 2이상 고용하여야 한다.’라고 규정하고 있으며, 제2항에서는 ‘각 시험실시기관(이하 "각급기관"이라 한다)의 장은 장애인이 신규채용인원의 100분의 2(장애인공무원의 수가 해당 정원의 100분의 2 미만인 경우에는 100분의 5) 이상 채용되도록 시험을 실시하여야 한다. 다만, 교육공무원법 제11조제1항의 규정에 의한 교사의 신규채용에 있어서 장애인 응시인원 또는 장애인 합격자의 수가 장애인 채용예정인원에 미달하는 경우에는 그 미달되는 인원을 장애인이 아닌 자로 채용할 수 있다.’라고 하고 있다. 그리고 제3항에서는 ‘임용권을 위임받은 기관의 장이 공개채용을 하지 아니하고 공무원을 모집하는 경우에도 제2항의 규정을 준용한다.’라고 규정하고 있다.

하지만 국공립대학의 경우에는 직원의 퇴직 및 승진발령 등으로 직원 결원시 충원을 할 경우 자체적으로 신규채용하지 않고 중앙인사위원회

공무원채용시험에 의한 신규채용자를 받거나 아니면 시도교육청 소속 공무원 등 타 기관의 경력자를 할애 받아 충원하고 있다. 따라서 장애인고용촉진 및 직업재활법 제3항에서 ‘임용권을 위임받은 기관의 장이 공개채용을 하지 아니하고 공무원을 모집하는 경우에도 제2항의 규정을 준용한다.’라고 규정하고 있으나 기관장 등이 장애인 의무고용에 대해 의지가 없으면 결원시 장애인을 고용하기는 그리 쉽지 않다.

본 연구에서는 이러한 상황에서의 국공립대학교에서의 장애인 고용현황을 보다 자세히 살펴보고 장애인 고용상의 현실적 문제점 또는 개선점들을 중심으로 분석해 보기로 할 것이다.

그러한 장애인공무원 고용상의 현실적 그리고 정책적 한계점을 극복하고 장애인공무원 고용을 현실적인 차원에서 증진할 수 있는 방안을 모색하기 위해, 이론적 배경을 통해 살펴본 장애인공무원 고용 효과 및 논리를 토대로 장애인공무원 고용에 의한 사회적 행정적 기대효과를 도출해 볼 것이다. 이러한 장애인 고용의 효과성 또는 정당성을 토대로 공공부문에서의 장애인 고용을 적극적인 차원에서 증진시키고 장애인고용제도를 정착시킬 수 있는 방안을 모색해 볼 것이다.

특히 공공부문에서는 비용편익상의 경제적 효과보다는 형평성 내지 민주성 등의 사회적 가치가 더욱 중시된다는 점을 감안하여 장애인고용에 의한 경제적 효과보다는 사회적 기대성에 좀 더 초점을 맞추고자 한다.

이러한 이론적 배경 및 연구기준에 따라 현행 장애인의무고용제도의 현황과 문제점을 분석하고 제도적 개선안을 모색해 보기로 할 것이다.



<표 2-6> 국공립대 공무원의 직렬별 범위

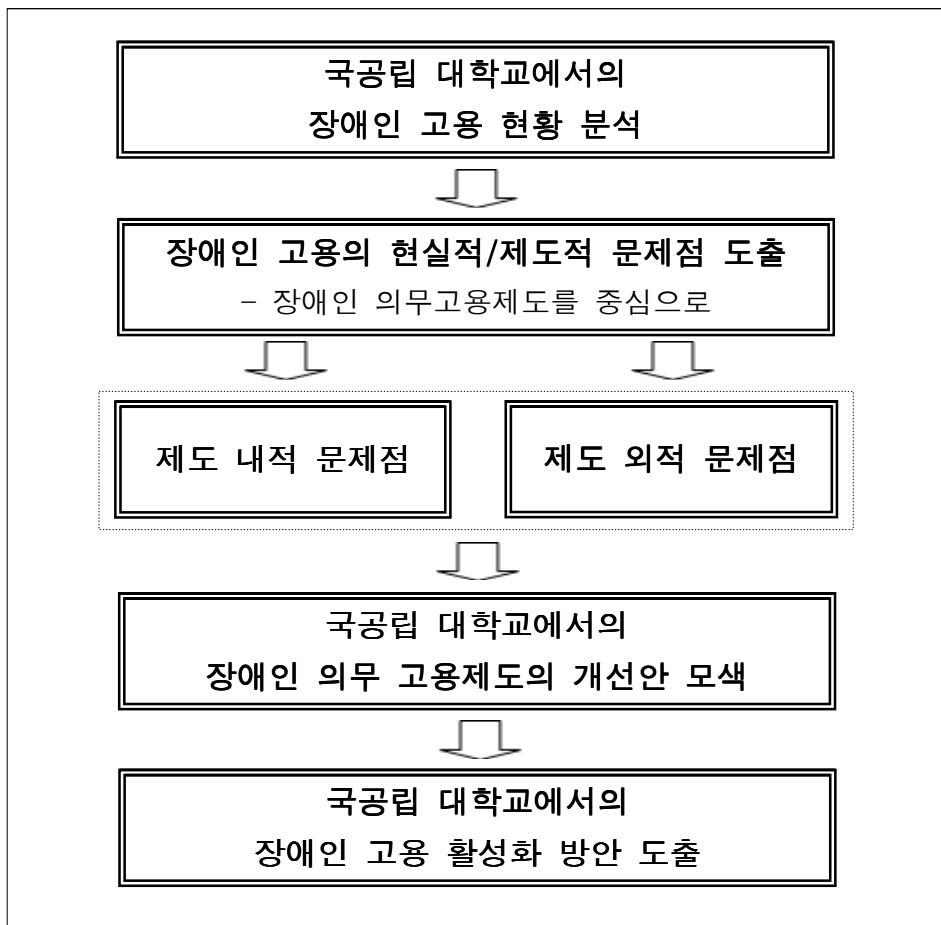
구 분		직 렬
일반직	행 정 직	교육행정, 사서
	광 공 업	기술, 기계, 전기, 전자, 원자력, 화공
	농림수산	농업, 임업, 축산, 수의
	보건 의무	보건, 식품위생, 의료기술, 약무, 간호
	환 경	환경
	시 설	기술, 토목, 건축
	정보통신	전산
별정직	별 정 직	
연구직	학예연구직	
기능직	토 건	토목, 건축
	진 신	통신, 전화수리, 교환, 전기
	기 계	기계, 난방, 운전
	화 공	화공
	농 립	농림
	보 건	보건
	위 생	간호조무, 위생
	사무보조	사무보조
	방 호	방호
기성회직	기 성 회 직	
청원경찰	청 원 경 찰	
계약직	회계별 계약직	

\* 자료 : 서울대학교 인원통계(2005)

## 2. 연구의 분석틀

전항에서 정립한 본 연구의 분석관점에 따라 연구의 분석틀을 도식화하면 <그림 2-1>과 같다.

먼저 공공부문에서의 장애인 고용 현황을 살펴보고, 그중에서도 특히 국공립대학교에서의 장애인 고용 현황에 대해 분석해 볼 것이다. 이 때 분석단위는 국공립대학교의 행정직무담당을 중심으로 분석할 것이며, 되도록이면 모든 국공립대학교를 대상으로 분석할 것이다.



<그림 2-1> 본 연구의 분석틀

이렇게 분석된 국공립대학교 장애인 공무원 고용 현황을 중심으로 장애인 고용의 현실적·제도적 문제점들을 분석해 볼 것이다. 특히 장애인 의무고용제도의 고용률 및 고용직무들을 중심으로 살펴볼 것이며, 장애인 의무고용제도와 관련된 문제점들을 제도 내/외적 차원으로 구분하여 살펴볼 것이다. 이 때 일선실무자 및 동료 그리고 인사담당자들에 대한 설문 및 면접조사, 그리고 전문가 인터뷰 등을 통해 장애인 의무고용제 및 장애인 고용에 관련된 제반 문제점 및 개선안에 대한 의견을 청취하여 연구에 적극 반영할 것이다.

그러한 문제점들을 토대로 장애인의무고용제도의 제도 내/외적 개선안들 도출하고 더 나아가 국공립대학교에서의 장애인 고용 활성화 방안을 모색해 볼 것이며, 그를 통해 공공부문에서 장애인 고용이 정착할 수 있는 방안을 도출해 볼 것이다.

# 제 3 장 국공립대학교의 장애인 의무고용제의 현황 및 문제점

## 제 1 절 공공부문의 장애인 고용 현황

### 1. 연도별 장애인 고용율의 추이

공공부문에서의 장애인 고용율은 1998년 이래로 <표 3-1>과 같은 추이로 변하고 있다.

<표 3-1> 공공부문에서의 연도별 장애인 고용율 추이

연 도	'98	'99	'00	'01	'02	'03	'04
고용률(%)	1.23	1.33	1.48	1.61	1.66	1.87	2.04
전년도 대비 증가도	-	7.51	10.14	8.07	3.01	11.23	8.33

\* 자료 : 중앙인사위원회(2005, 국정감사자료).

<표 3-1>은 공공부문에서의 연도별 장애인 고용율의 변화 양상을 보여주고 있다. 표를 보면 1998년 이후 꾸준히 상승하고 있으며, 2001년에는 1.61%로서 1.5%를 넘어섰고, 2004년에는 드디어 장애인 의무고용제에서 규정하고 있는 장애인 의무고용율인 2%를 넘어섰다.

장애인 고용율의 전년도 대비 증가 정도를 살펴 보면, 2000년도의 장애인 고용율이 전년도에 비해 크게 증가한 것을 확인할 수 있는데 이는 1999년에 이루어진 장애인고용촉진및직업재활법의 개정의 효과에 기인한

다고 볼 수 있다. 장애인 공무원을 ‘고용하도록 노력하여야 한다’라는 임의규정이 ‘고용하여야 한다’라는 의무규정으로 변화한 것, 그리고 ‘장애인 공무원수가 1만명 미만일 경우 장애인 공개채용의 비율을 5%로 하여야 한다’라는 규정에 힘입어 2000년도의 장애인 고용율이 크게 증가한 것으로 볼 수 있는 것이다. 하지만 그러함에도 불구하고 여전히 공공부문 전체에서의 장애인 고용율은 1.48%로서 1.5%에도 미치지 못하고 있었다.

그러다가 2003년도와 2004년도에 장애인 고용율이 특히 크게 증가하여 2003년도에는 1.87%로서 2%에 근접하였고 드디어 2004년도에는 장애인 의무고용기준인 2%를 넘어서게 되었다. 그러한 원인으로서 여러 가지를 생각해 볼 수 있겠으나, 제도 시행 초기의 장애인 고용율 증가가 주로 장애인 구분모집이나 장애인 의무고용이라는 제도적 원인에 의존한 것과 달리 최근에는 장애인에 대한 긍정적인 인식변화가 조금씩이나마 이루어지고 있음을 반영하고 있는 것이라 볼 수 있다. 또한, 장애인 구분모집에 의한 장애인의 공직진출 증가에 따라 공공부문에서의 장애인 고용이 어느 정도는 안정기에 접어든 것으로도 해석할 수 있을 것이다.

## 2. 공공부문의 장애인 고용 현황

2004년도를 기준으로 한 공공부문에서의 장애인 고용율이 이미 2%를 넘어섰음은 전술한 바와 같다. 그러한 장애인 고용 현황을 구분하여 살펴 보면 <표 3-2>과 같다.

<표 3-2>에서 알 수 있듯이, 공공부문 전체적인 장애인 고용율은 2%를 넘어섰지만, 중앙행정기관과 헌법기관에서의 장애인 고용율은 2%를 밑돌고 있다. 그 중에서도 중앙행정기관들의 장애인 고용율은 장애인 의무고용비율에 약간 못 미치는 수치를 기록한 반면, 헌법을 제정하고 유지할 의무를 지니고 있는 헌법기관에서 1.18%라는 극히 낮은 장애인 고

용율을 나타내고 있는 것은 문제가 있어 이에 대한 정책적 고려가 있어야 할 것으로 보인다. 이와 반대로 시도 지자체나 교육청에서의 장애인 고용율은 2%를 훨씬 넘는 수치를 나타내고 있다. 이는 시도 지자체나 교육청 등은 고객인 국민들과의 거리가 가깝기 때문에 그렇지 않은 중앙행정기구들에 비해 사회적 약자에 대한 배려와 공감대 형성이 상대적으로 더 용이하기 때문인 것으로 보인다. 이에 따라 장애인 고용에 대한 의지도 상대적으로 크게 작용하는 것으로 해석할 수 있으며 이러한 점은 교육기관인 국공립대학교에 시사해주는 바가 크다 할 것이다.

<표 3-2> 공공부문에서의 장애인 고용 현황

구 분	기관수	적용공무원수	고용의무인원	장애인공무원	고용율(%)
중앙행정기관	51	78,010	1,585	1,528	1.96
헌법기관	4	12,887	260	152	1.18
시 · 도	16	155,727	3,122	3,326	2.14
교육청	16	50,881	1,029	1,073	2.11
<b>계</b>	<b>87</b>	<b>297,505</b>	<b>5,996</b>	<b>6,079</b>	<b>2.04</b>

\* 자료 : 중앙인사위원회(2005, 국정감사자료, 2004.12.31 기준).

\*\* 음영은 장애인 의무고용율(2%) 미달 영역을 의미함.

공공부문의 여러 기관들 중 국공립대학교와 행정적 성격 및 목적이 비슷한 유형인 중앙행정기관과 교육청에서의 장애인 고용율을 구체적으로 살펴보기로 한다.

## 가. 중앙행정기관의 장애인 고용 현황

중앙행정기관은 기관의 업무의 성격에 따라 실·위원회·부처·청 등으로 구분해 볼 수 있다. 통상 실·위원회나 부처 단위의 행정기관들은 주로 기획 및 결정적 성격의 업무를 담당하고, 청단위의 행정기관들은 주로 집행적 성격의 업무를 담당하게 된다. 기획업무를 담당하는 실·위원회와 부처 사이에서도 위원회는 주로 결정 중심의 합의적인 업무를 행하며, 부처는 정책기획적 성격의 업무를 주로 행한다. 물론 단일기관 내에서도 기획부서와 집행부서가 별도로 구분되어 존재하며 기획적 기능과 집행적 기능을 동시에 수행하겠지만, 각 기관의 전반적인 업무 성격이 기획중심이거나 집행중심이라는 것이다.

이러한 분류에 따라 51개의 중앙행정기관들을 위원회, 부처, 청 단위로 구분하여 각각의 장애인 고용현황을 살펴보기로 한다. 먼저 실·위원회 단위의 중앙행정기관에서의 장애인 고용율(2004.12.31 기준)을 살펴 보면 <표 3-3>과 같다.

실·위원회 단위의 11개의 중앙행정기관의 장애인 고용 현황을 전체적으로 살펴 보면, 장애인 의무고용 적용대상인 공무원 총 2,064명 중 43명이 고용됨으로써 전체 장애인 고용율이 2.08%를 나타내고 있다. 따라서 실·위원회 단위의 중앙행정기관에서는 장애인 고용이 원활하게 이루어지고 있음을 확인할 수 있다.

이를 다시 구분하여 살펴 보면, 먼저 실단위의 기관에서는 총 3개의 기관 중 대통령비서실 및 국무총리 비서실의 두개 기관에서는 장애인 고용율이 의무고용율 2%를 훨씬 넘는 수치를 기록한 반면, 국무조정실에서는 의무고용율에 비해 장애인 고용이 다소 미흡한 것으로 나타났다.

<표 3-3> 실·위원회 단위 중앙행정기관에서의 장애인 고용 현황

구분	기관명	적용대상 공무원수(명)	고용인원(명)	고용율(%)
실 (3)	대통령비서실	367	8	2.18
	국무총리비서실	69	2	2.90
	국무조정실	213	4	1.88
	<b>소 계</b>	<b>649</b>	<b>14</b>	<b>2.16</b>
위원회 (8)	비상기획위원회	79	3	3.80
	금융감독위원회	66	2	3.03
	중앙인사위원회	328	8	2.44
	국가인권위원회	172	4	2.33
	청소년보호위원회	54	1	1.85
	공정거래위원회	460	8	1.74
	부패방지위원회	156	2	1.28
	국민고충처리위원회	100	1	1.00
<b>소 계</b>	<b>1,415</b>	<b>29</b>	<b>2.05</b>	
<b>총 계</b>		<b>2,064</b>	<b>43</b>	<b>2.08</b>

\* 자료 : 중앙인사위원회(2005, 국정감사자료 재구성, 2004.12.31 기준).

\*\* 음영은 장애인 의무고용율(2%) 미달 기관을 의미함.

위원회 단위에서의 장애인 고용 현황을 살펴 보면, 총 8개의 기관 중 4개의 기관은 장애인 고용율이 높게 나타나는 반면에 나머지 기관에서는 장애인 의무고용율에 비해 다소 크게 떨어져, 위원회 기관들 간 장애인 고용율의 차이가 크게 나타남을 확인할 수 있다. 특히 소수의 이익을 대



변해야 할 임무를 띠고 장애인 고용에 있어 모범을 보여야 할 부패방지위원회나 국민고충처리위원회 등의 기관에서 오히려 장애인 고용율이 낮게 나타나는 것은 고려해보아야 할 문제로 지적할 수 있다.

다음으로 부·처단위의 중앙행정기관에서의 장애인 고용 현황을 살펴 보면 <표 3-4>와 같다. <표 3-4>를 보면, 부·처 단위의 중앙행정기관에서의 장애인 고용율은 1.99%로서 의무고용율 2%에 비해 약간 미치지 못하는 것으로 나타났다. 하지만 적용대상 공무원수인 40,208명에 대한 의무고용 인원이 804명인데 비해 고용인원수는 803명으로서 1명이 부족한 상황이므로 거의 달성하였다고 볼 수 있을 것이다.

부 단위의 18개 중앙행정기관들 중 가장 높은 장애인 의무고용율을 달성한 기관은 해양수산부로서 장애인 고용율이 거의 3%에 달하고 있다. 그 외에도 여성부, 노동부, 환경부 및 건설교통부가 2.5%가 넘는 장애인을 고용하였다. 반면에 산업자원부나 통일부의 장애인 고용율은 1.5%에도 미치지 못하는 것으로 확인되었으며, 부 단위 중앙행정기관의 전체적인 장애인 고용율 또한 1.92%로서 2%를 달성하지 못하고 있다.

특히 본 연구의 대상인 국공립대학교와 연관되는 교육인적자원부의 장애인 고용율은 1.69%로서 다소 낮게 나타난다는 사실도 주목할만 하다. 하지만 노동부나 보건복지부 등 노동자나 장애인들의 복지와 관련있는 기관들에서의 장애인 고용율은 각각 2.73%, 2.41%로서 장애인 의무고용율을 상당 수준 달성한 것으로 나타난다.

처 단위의 중앙행정기관의 전체적인 장애인 고용율은 3.59%로서 상당히 높게 나타났다. 특히 국가보훈처는 4.70%로서 역시 복지기관으로서의 성격을 그대로 반영해 주고 있다. 기획예산처의 장애인 고용율 또한 2.11%로서 의무고용율을 달성하였지만, 법제처나 국정홍보처의 경우에는 각각 1.90%와 1.61%로서 의무고용율을 달성하지 못하고 있다.

<표 3-4> 부·처 단위 중앙행정기관에서의 장애인 고용 현황

구분	기관명	적용대상 공무원수(명)	고용인원(명)	고용율(%)
부 (18)	해양수산부	1,077	32	2.97
	여성부	139	4	2.88
	노동부	2,784	76	2.73
	환경부	1,165	31	2.66
	건설교통부	1,128	29	2.57
	보건복지부	2,988	72	2.41
	문화관광부	1,086	24	2.21
	농림부	1,651	36	2.18
	행정자치부	1,095	22	2.01
	재정경제부	674	13	1.93
	교육인적자원부	5,266	89	1.69
	외교통상부	237	4	1.69
	국방부	774	13	1.68
	법무부	1,138	19	1.67
	정보통신부	15,031	239	1.59
	과학기술부	261	4	1.53
	산업자원부	667	10	1.50
	통일부	403	6	1.49
	<b>소 계</b>	<b>37,564</b>	<b>723</b>	<b>1.92</b>
처 (4)	국가보훈처	1,128	53	4.70
	기획예산처	332	7	2.11
	법제처	158	3	1.90
	국정홍보처	248	4	1.61
	<b>소 계</b>	<b>1,866</b>	<b>67</b>	<b>3.59</b>
원 (1)	감사원	778	13	1.67
	<b>소 계</b>	<b>778</b>	<b>13</b>	<b>1.67</b>
<b>총 계</b>		<b>40,208</b>	<b>803</b>	<b>1.99</b>

\* 자료 : 중앙인사위원회(2005, 국정감사자료 재구성, 2004.12.31 기준).

\*\* 음영은 장애인 의무고용율(2%) 미달 기관을 의미함.

부나 처와는 그 성격이 조금은 다르겠지만 감사원의 경우에는 장애인 고용율이 1.67%로서 역시 의무고용율을 달성하지 못하고 있음을 확인할 수 있다. 국가기관들을 감사하며 올바른 방향으로 행정이 이루어질 수 있도록 유도하는 기관인 감사원의 장애인 고용율이 낮게 나타나는 것은 재고의 가치가 있다 하겠다.

마지막으로 청 단위의 중앙행정기관들의 장애인 고용율을 살펴보기로 한다. 청 단위 중앙행정기관들의 장애인 고용 현황은 <표 3-5>에 정리되어 있다.

청 단위의 중앙행정기관에서의 장애인 고용율은 1.91%로서 실·위원회나 부 단위의 중앙행정기관들보다 더 낮게 나타났다. 이는 대검찰청(0.75%)이나 경찰청(0.44%)의 장애인 고용율이 다른 기관들에 비해 현저하게 떨어지기 때문인 것으로 보인다. 대검찰청과 경찰청의 장애인 고용율이 다른 기관들에 비해 현저하게 낮게 나타나는 것은 여타의 기관들에 비해 활동량이 많은 기관의 업무의 성격에 기인한다고 할 수 있다. 하지만 비슷한 성격의 해양경찰청이나 소방방재청의 장애인 고용율이 적어도 1.5% 가까이 달성되었다는 것을 참고로 하여 대검찰청과 경찰청도 이러한 수준에까지 장애인 고용율을 제고하려는 노력이 필요하다 하겠다.

대검찰청과 경찰청의 두 기관을 제외하면 청 단위의 중앙행정기관에서의 장애인 고용율은 2.12%로서 높게 나타난다. 특히 기상청과 중소기업청, 조달청 등의 기관의 장애인 고용율이 높게 나타나고 있으며, 반면에 통계청과 관세청의 장애인 고용율은 1.5%에도 미치지 못하는 것으로 나타난다.

<표 3-5> 청 단위 중앙행정기관에서의 장애인 고용 현황

기 관 명	적용대상 공무원수(명)	고용인원(명)	고용율(%)
기 상 청	222	7	3.15
중소기업청	277	8	2.89
조 달 청	674	19	2.82
병 무 청	1,625	45	2.77
산 립 청	291	8	2.75
철 도 청	3,555	91	2.56
식 약 청	909	22	2.42
농촌진흥청	472	11	2.33
국 세 청	16,605	357	2.15
문 화 재 청	280	6	2.14
해양경찰청	176	3	1.70
특 허 청	556	8	1.44
소방방재청	140	2	1.43
통 계 청	1,583	22	1.39
관 세 청	3,561	47	1.32
대 검 찰 청	1,600	12	0.75
경 찰 청	3,182	14	0.44
<b>총 계</b>	<b>35,706</b>	<b>682</b>	<b>1.91</b>

\* 자료 : 중앙인사위원회(2005, 국정감사자료 재구성, 2004.12.31 기준).

\*\* 음영은 장애인 의무고용율(2%) 미달 기관을 의미함.

종합컨대, 중앙행정기관들 중 국가보훈처나 노동부, 보건복지부, 국가인권위원회, 여성부 등의 인권 및 복지 관련 기관들의 장애인 고용율은 장애인 의무고용율인 2%보다도 훨씬 높게 나타나고 있음을 확인할 수 있다. 반면에 해양경찰청, 국방부, 경찰청, 대검찰청 및 소방방재청 등의 행정기관들에서는 기관 업무의 성격상 장애인 고용율이 낮게 나타나고 있다. 이러한 차이는 기관 업무의 성격에 기인한다고 볼 수 있더라도 청소년보호위원회나 공정거래위원회, 부패방지위원회, 국무조정실, 감사원, 국민고충처리위원회, 국정홍보처 등 국민의 복지 향상을 위해 중요한 역할을 행해야 할 임무를 지닌 기관들에서의 장애인 고용율이 의무고용율보다 낮게 나타나고 있다는 사실은 재고의 여지가 있는 것으로 보인다. 특히 법제처, 교육인적자원부, 법무부, 국무조정실, 감사원 등 장애인이 진출함으로써 장애인 복지 향상에 장애인 자신이 미약하나마 직접 목소리를 낼 수 있는 기관들에서의 장애인 고용율이 낮게 나타난다는 사실은 다소 심각하게 고민해야 할 문제인 것으로 보인다.

#### 나. 시도 교육청에서의 장애인 고용 현황

전항에서 살펴 보았듯이, 국민의 복지와 관련된 중앙행정기관들의 장애인 고용율은 다른 성격의 기관들에 비해 다소 높게 나타났다. 그러나 본 연구의 대상인 국공립대학교와 관련하여 교육인적자원부의 장애인 고용율은 1.69%로서 장애인 의무고용율인 2%에 비해 낮은 것으로 확인되었다. 이와 반대로 각 시도 교육청의 전체적인 장애인 고용율은 2%를 넘어선 것으로 나타나고 있음도 전항을 통해 살펴본 바와 같다. 각 시도 교육청의 장애인 고용율을 지역별로 정리해 보면 <표 3-6>와 같다.

<표 3-6> 전국 시도 교육청 장애인 공무원 고용 현황

시 도	적용 대상 공무원 수	고용의무 인 원	장애인 공무원 수	고용율(%)
서 울	7,001	140	154	2.2
부 산	3,165	64	79	2.5
대 구	1,860	37	39	2.1
인 천	2,099	42	34	1.6
광 주	1,410	27	46	3.5
대 전	1,604	32	48	3.0
울 산	1,336	27	30	2.2
경 기	6,806	136	100	1.5
강 원	2,964	59	52	1.8
충 북	2,585	51	77	3.0
충 남	4,160	82	105	2.6
전 북	2,575	50	59	2.6
전 남	4,359	87	123	2.8
경 북	4,388	88	85	1.9
경 남	4,810	96	131	2.7
제 주	1,087	22	31	2.8
<b>합 계</b>	<b>52,209</b>	<b>1,040</b>	<b>1,193</b>	<b>2.3</b>

\* 2005. 국정감사자료(이주호 의원, 2005.6.30 기준).

\*\* 음영은 장애인 의무고용율(2%) 미달 기관을 의미함.

<표 3-6>에 나타난 전국 시도 교육청에서의 장애인 고용 현황을 보면, 전체적인 장애인 고용율은 2.3%로서 장애인 의무고용제가 잘 지켜지고 있는 것으로 보이며, 전국 16개 지역 교육청 중 장애인 의무고용율에 미달된 곳은 4개에 불과하다. 하지만 것처럼 의무고용율을 넘지 못한 교육청들의 장애인 고용율도 1.5%를 넘는 것으로 나타나 장애인 고용율이 그리 낮다고 볼 수는 없다. 이러한 결과로 볼 때 교육청에서는 장애인 의무고용제에 의한 장애인 고용이 원활하게 이루어지고 있는 것으로 판단할 수 있다.

## 제 2 절 국공립대학교의 장애인 고용 현황

전절을 통해, 공공부문 중 복지적 성격의 업무를 수행하는 중앙행정기관의 장애인 고용율은 다른 기관들에 비해 다소 높게 나타나고 있음을 확인할 수 있었다. 그리고 국공립대학교와 같은 교육기관으로서의 성격을 지닌 전국 16개 시도 교육청에서의 장애인 고용율 또한 2.3%로서 의무고용율을 훨씬 넘어선 상태이며, 지역 간에 고르게 분포하는 양상을 보이고 있음도 확인할 수 있었다. 하지만 상위교육행정기관인 교육인적자원부의 장애인 고용율은 1.69%로서 다소 낮게 나타나고 있었다.

그렇다면 교육기관이면서 학생들에 대한 복지제공의 성격까지 띠고 있는 국공립대학교에서의 장애인 고용현황은 어떠한 양상을 보이는 지에 대해 살펴보기로 한다. 국공립대학교는 다시 대규모의 종합대학, 교원양성을 목표로 한 교육대학, 그리고 특정분야의 인재양성을 목표로 하는 산업대학/전문대학으로 구분할 수 있다. 이러한 분류에 따라 각각의 장애인 고용율은 어떠한지 그리고 어떠한 차이가 있는지에 대해 살펴보기로 한다.

## 1. 국공립대학교 전체의 장애인 고용 현황

<표 3-7>은 전국 국공립대학교 전체적인 장애인 고용 현황을 나타내 주고 있는데, 이를 통해 알 수 있듯이 전국 48개 국공립대학교의 전체적인 장애인 고용율은 1.93%로서, 의무고용율인 2%에 약간 못 미치는 것으로 나타났다.

2005년 7월 현재, 종합대학들은 전체 적용대상 공무원수 3,867명에 대한 장애인 의무고용인원인 76명에 3명 모자란 73명의 장애인을 고용하여 1.89%의 장애인 고용율을 나타냈다. 그리고 산업대학 및 전문대학들은 적용대상 공무원수 547명에 대한 장애인 의무고용인원인 11명에 1명 모자란 10명의 장애인을 고용하여 1.83%의 장애인 고용율을 나타냈다. 하지만 교육대학들은 전체 398명의 적용대상 공무원에 대한 장애인 의무고용인원이 9명인데 비해 그보다 1명 더 많은 10명의 장애인을 고용하여 2.51%의 장애인 고용율을 보여 주고 있다.

<표 3-7> 전국 국공립대학교 전체적인 장애인 고용 현황

구 분	적용대상 공무원수(명)	고용의무 인원(명)	고용인원(명)	고용율(%)
종합대학(25)	3,867	76	73	1.89
교육대학(10)	398	9	10	2.51
산업대학 전문대학(13)	547	11	10	1.83
<b>총 계</b>	<b>4,812</b>	<b>96</b>	<b>93</b>	<b>1.93</b>

\* 2005, 국정감사자료 재구성(이주호 의원, 2005.6.30 기준).

\*\* 음영은 장애인 의무고용율(2%) 미달을 의미함.



교육적 성격이 강한 국공립대학교 중에서도 교원을 양성하는 교육대학들에서의 장애인 고용율이 높게 나타나는 반면, 상대적으로 그렇지 못한 종합대학이나 산업대학/전문대학에서의 장애인 고용율은 2%에 못미치는 것으로 나타났다.

국공립 종합대학의 공무원수는 중앙행정기관들에 비해 적기 때문에 장애인 의무고용인원 또한 대부분 2명에서 4명 사이로서 중앙행정기관들과 비교해 보았을 때 그리 많은 숫자는 아니며 따라서 사실 고용율이라는 비율 자체가 무의미할 수도 있다. 하지만 장애인 의무고용제에서는 엄연히 2%라는 의무고용비율을 규정하고 있고, 의무고용인원이 적을수록 장애인 의무고용제에 더욱 충실하기가 용이할 것이라는 견지에서, 장애인을 한두 명만 더 고용해도 되는 상황에서 그렇지 못하는 것도 고려해 보아야 할 문제인 것으로 판단된다. 국공립대학교에서의 장애인 고용문제를 논의함에 있어서도 그러한 측면이 많이 고려되어야 할 것이다.

## 2. 국공립대학교 유형별 장애인 고용 현황

전항을 통해 국공립대학교들에서의 장애인 고용율은 의무고용율인 2%에 근접함을 확인할 수 있었다. 그러한 장애인 고용현황을 국공립대학교의 유형별로 보다 자세하게 살펴보기로 한다.

### 가. 국공립 종합대학에서의 장애인 고용 현황

먼저 4년제 종합대학에서의 장애인 고용현황에 대해 살펴보기로 한다. <표 3-8>은 전국 4년제 국공립 종합대학들의 장애인 고용 현황을 보여주고 있다.

<표 3-8> 전국 국공립 종합대학에서의 장애인 고용 현황

대 학 명	적용대상 공무원수(명)	고 용 의무인원(명)	고용인원(명)	고용율(%)
안 동 대	85	2	4	4.71
순 천 대	97	2	4	4.12
강 원 대	146	3	6	4.11
한국체육대	51	1	2	3.92
금오공대	54	1	2	3.70
공 주 대	156	3	5	3.21
여 수 대	64	1	2	3.13
경 북 대	210	4	6	2.86
강 릉 대	107	2	3	2.80
한국교원대	164	3	4	2.44
경 상 대	176	4	4	2.27
충 남 대	195	4	4	2.05
전 남 대	199	4	4	2.01
부 산 대	206	4	4	1.94
한국방송통신대	211	4	4	1.90
부 경 대	170	3	3	1.76
창 원 대	118	2	2	1.69
제 주 대	135	3	2	1.48
전 북 대	260	5	3	1.15
목포해양대	114	2	1	0.88
군 산 대	115	2	1	0.87
충 북 대	156	3	1	0.64
서 울 대	485	10	2	0.41
한국해양대*	99	2	0	0.00
목 포 대*	94	2	0	0.00
<b>총 계</b>	<b>3,867</b>	<b>76</b>	<b>73</b>	<b>1.89</b>

\* \*는 장애인을 고용하지 않은 대학임.

\*\* 음영은 장애인 의무고용율(2%) 미달 대학교를 의미함.

\*\*\* 자료 : 2005, 국정감사자료 재구성(이주호 의원, 2005.6.30 기준).

<표 3-8>에서 볼 수 있듯이, 25개의 국공립 종합대학 중 13개의 종합대학이 장애인 의무고용율을 넘어섰지만, 나머지 12개의 학교들은 장애인 의무고용율인 2%를 달성하지 못한 것으로 나타났다. 전체적으로 1.89%의 장애인 고용율로서 장애인 의무고용율인 2%에 못미치는 것으로 나타났다.

안동대학교와 순천대학교, 강원대학교, 한국체육대학교, 금오공과대학교, 공주대학교 및 여수대학교 등은 장애인 의무 고용인원의 2배수 이상의 장애인을 고용하고 있다. 반면에 충북대학교와 서울대학교, 한국해양대학교, 그리고 목포대학교는 장애인 의무 고용인원의 절반에도 못미치는 장애인을 고용하고 있다. 그 중에서도 특히 한국해양대학교와 목포대학교는 90명 이상의 장애인 고용 적용대상 인원 중 단 한명의 장애인도 고용하지 않은 상태인 것으로 나타났다. 또한 서울대는 전국 국공립대학교 중 장애인 고용 적용 대상 공무원수도 월등하게 많고 그에 따라 장애인 고용 의무인원도 10명에 이름에도 불구하고 그 20%에 불과한 2명의 장애인만을 고용하고 있어 이에 대한 정책적 고려가 필요한 것으로 보인다.

#### 나. 교육대학에서의 장애인 고용 현황

다음으로 전국 교육대학에서의 장애인 고용 현황을 살펴보기로 한다. <표 3-9>는 전국 교육대학에서의 장애인 고용 현황을 보여주고 있다.

전향의 국공립 종합대학의 경우에도 고용의무인원이 적은 편이었으나 교육대학의 경우에는 장애인 의무고용적용대상 공무원 수 자체가 적기 때문에 고용의무인원도 모두 1명이다. 단 제주교육대학교의 경우에는 장애인 고용 의무가 없다. 바꾸어 말하면 1명의 장애인만 고용해도 된다는 것이다.

<표 3-9> 전국 교육대학에서의 장애인 고용 현황

대 학 명	적용대상 공무원수(명)	고 용 의무인원(명)	고용인원(명)	고용율(%)
전 주 교 대	37	1	3	8.11
진 주 교 대	32	1	2	6.25
공 주 교 대	57	1	3	5.26
부 산 교 대	29	1	1	3.45
서 울 교 대	40	1	1	2.50
경 인 교 대*	56	1	0	0.00
광 주 교 대*	44	1	0	0.00
대 구 교 대*	42	1	0	0.00
춘 천 교 대*	38	1	0	0.00
제 주 교 대*	23	0	0	0.00
<b>총 계</b>	<b>398</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>2.51</b>

\* \*는 장애인을 고용하지 않은 대학임.

\*\* 읍영은 장애인 의무고용율(2%) 미달 대학교를 의미함.

\*\*\* 자료 : 2005, 국정감사자료 재구성(이주호 의원, 2005.6.30 기준).

하지만 전국의 10개의 교육대학의 절반인 5곳만이 장애인을 고용하고 있었고, 나머지 5개의 교육대학은 단 한명의 장애인도 고용하고 있지 않았다. 교육대학의 전체적인 장애인 고용율이 2.51%로서 높게 나타나지만 절반이나 되는 교육대학에서 장애인을 한명도 고용하고 있지 않다는 사실은 2.51%라는 높은 장애인 고용율을 무색하게 만든다.

다. 국공립 산업대학 및 전문대학에서의 장애인 고용 현황

국공립 산업대학 및 전문대학도 교육대학과 마찬가지로 장애인 의무 고용 적용대상 공무원수가 적다. 그러한 국공립 산업대학 및 전문대학에서의 장애인 고용 현황은 어떻게 나타나고 있는지 살펴보기로 한다. <표 3-10>은 국공립 산업대학 및 전문대학에서의 장애인 고용 현황을 나타내 주고 있다.

<표 3-10> 전국 국공립 산업대학 및 전문대학에서의 장애인 고용 현황

대 학 명	적용대상 공무원수(명)	고 용 의무인원(명)	고용인원(명)	고용율(%)
한 경 대	45	1	4	8.89
청주과학대	28	1	1	3.57
밀 양 대	41	1	1	2.44
한 발 대	43	1	1	2.33
진주산업대	45	1	1	2.22
서울산업대	109	2	2	1.83
상 주 대*	63	1	0	0.00
삼 척 대*	51	1	0	0.00
충 주 대*	46	1	0	0.00
익 산 대*	28	1	0	0.00
한국재활복지대*	22	0	0	0.00
원 주 대*	19	0	0	0.00
국립간호대*	7	0	0	0.00
<b>총 계</b>	<b>547</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>1.83</b>

\* \*는 장애인을 고용하지 않은 대학임.

\*\* 음영은 장애인 의무고용율(2%) 미달 대학교를 의미함.

\*\*\* 자료 : 2005, 국정감사자료 재구성(이주호 의원, 2005.6.30 기준).

<표 3-10>에서도 알 수 있듯이, 전국 13개의 국공립 산업대학 및 전문대학<sup>11)</sup> 중 절반에도 못 미치는 5개의 대학교만이 장애인 의무고용을 넘어선 것으로 나타났다. 그리고 전체적으로도 장애인 고용율이 1.83%로서 장애인 의무고용에 못미치는 것으로 나타났다.

전향의 교육대학과 마찬가지로 산업대학 및 전문대학 역시 장애인 의무고용 적용대상 공무원 수 자체가 적기 때문에 고용의무인원도 대부분이 1명이며, 한국재활복지대학, 원주대학 및 국립간호대학은 장애인 고용의 의무가 없다. 하지만 재활복지대학이나 간호대학의 성격상 장애인 의무고용제도와 관계 없이 장애인을 한명쯤은 고용할 수 있을진대 그러지 않고 있다는 것은 재고해 볼만한 문제인 것으로 보인다. 또한 국공립 산업대학 및 전문대학 전체적으로도 장애인 의무고용 인원이 적기 때문에 장애인 고용부담이 적음에도 불구하고 절반 이상의 학교들이 장애인 의무고용을 준수하고 있지 못하다는 사실 또한 재고의 가치가 있다 하겠다.

### 제 3 절 국공립대학교의 장애인 의무 고용제의 문제점 분석

전절을 통해 전국 국공립대학교에서의 장애인 고용 현황을 살펴 보았다. 전국 국공립대학교의 전체적인 장애인 고용율은 1.93%로 나타나 장애인 의무고용율인 2%에 약간 못미치는 것으로 나타났다. 하지만 그러한 비율보다 더 중요한 것은 전국 48개 국공립대학교 중 30%에 달하는 14개의 대학교에서 단 한명의 장애인도 고용하고 있지 않다는 것이다. 그 중에서도 10개의 대학교는 장애인 고용의 의무가 있는 대학교였으며, 나머지 4개 대학교는 장애인 고용의 의무가 없었다. 하지만 전체적인 장애인 의무고용 적용 대상 공무원수가 워낙 적어 단 한명의 장애인만 고용해도 되는 상황에서 이처럼 많은 대학교가 장애인을 아예 고용조차 하고 있

---

11) 한국철도대학교는 장애인 의무고용 적용대상 공무원수가 0이므로 제외하였음.

지 않다는 사실은 문제가 있다 하겠다. 특히 공공적 성격을 지닌 교육기관인 국공립대학교에서의 이러한 장애인 고용 현황에 대해서는 그 문제점을 분석해 보아야 할 것으로 보인다.

그를 위해 본 연구에서는 국공립대학교에서의 장애인 고용 현황을 잘 알고 있고 실제적으로 대학교 내에서의 인사 정책을 담당하고 있는 인사 담당 관리자들을 대상으로 개방형과 폐쇄형 질문이 혼합된 면접 및 설문 조사를 실시하였다. 그러한 설문조사 결과를 토대로, 국공립대학교에서의 장애인 고용 및 장애인 의무고용제도의 현실적인 문제점을 파악하고 그에 대한 정책적 대안을 모색해 보기로 할 것이다.

## 1. 면접 및 설문조사 결과의 검토 및 분석

### 가. 면접 및 설문조사를 위한 조사 설계

#### ① 조사범위 및 조사방법

본 연구에서는 국공립대학교의 장애인 공무원 제도의 현실적 문제점을 도출하고 그 개선안을 모색하기 위한 기초자료로 활용하기 위하여 각 국공립대학교의 인사관리자들을 대상으로 면접 및 설문조사를 실시하였다.

전국의 국공립대학교의 수가 48개이고 각 대학교의 인사관리자만을 조사의 대상으로 하기 때문에 보다 많은 의견을 포함하고 연구의 신뢰성을 높이기 위해 표본조사가 아닌 전수조사를 실시하였으며, 설문의 형태는 개방형질문과 폐쇄형질문을 혼합하여 구성하였다.<sup>12)</sup> 이 때 각 국공립대학교의 장애인 공무원 현황 및 공무원 채용 방식, 그리고 장애인 공

---

12) 설문항목의 자세한 내용은 <부록> 참조

무원 및 장애인 공무원 고용제에 대한 인사관리자의 견해를 묻는 질문은 주로 폐쇄형 질문방식을 택하였고, 장애인공무원 고용제도의 문제점 및 개선안을 묻는 질문은 개방형 질문을 통해 조사하였다.

본 조사의 공간적 범위는 전국의 국공립대학교로서, 서울 이외의 지역에 있는 대학교들에까지 면접조사를 행하는 데에는 시간적·공간적인 한계가 작용하였다. 따라서 서울지역의 국공립대학교에만 면접조사를 실시하고 그 외의 대학교에는 조사표를 배포하여 수거하는 방식의 배포조사법을 실시하였다.

그러한 조사방법상의 차이에서 기인하는 응답환경상의 차이를 극복하기 위해, 미리 작성된 조사표를 통해 모든 면접자 및 설문대상자들에게 동일하고 객관적인 문항으로써 응답을 유도하고 조사를 수행하는 구조화 조사법을 행함으로써 객관성을 기하고자 하였다.

이러한 조사방법을 통하여 행한 면접자료 및 회수된 조사표의 내용을 토대로 전국 국공립대학교에서의 장애인 공무원 고용 현황 및 문제점을 분석하고 현장 실무 관리자들이 생각하는 장애인 공무원 고용제도 및 고용 활성화 방안을 연구의 1차 자료로 활용하였다.

## ② 조사표 회수율 및 면접/설문조사 결과의 타당성 검토

국공립대학교에서의 장애인 고용에 관한 위와 같은 문제점에 대한 보다 심도 깊은 분석을 위하여 위와 같은 조사설계에 따라 전국 48개 국공립대학교의 인사담당자들을 대상으로 실시한 면접 및 설문조사 결과, 20개의 국공립대학교로부터 설문지가 회수되어 42%의 회수율을 기록하였다. 물론 이는 전체 설문대상의 절반에도 못 미치는 숫자이지만 본 설문의 목적이 면접이나 설문지를 통해 어떠한 통계치를 추출하고자 함이 아니라, 전국 국공립대학교에서 인사를 관리하는 관리자들로부터 장애인 고



용 및 장애인 의무고용제의 현실적인 문제점을 듣고 그를 토대로 현실적인 정책적 대안을 마련하고자 함에 있으므로 20개 대학교 인사담당자들로부터의 의견청취는 의미가 있다고 생각하였다.

하지만 그러한 회수표본의 전체적 대표성을 파악함으로써 면접 및 설문자료의 타당성을 확보하기 위하여, 설문조사 결과가 전국 국공립대학교의 현황을 대표할 수 있는지의 표본의 대표성 문제를 검토하는 작업이 선행되어야 할 것이다.

설문조사 결과의 전수대표가능성을 파악하기 위하여 설문에 회답해 온 전국 20개 국공립대학교를 정리하면 <표 3-11>과 같다.

<표 3-11> 설문 응답 국공립대학교 현황

구 분	대 학 교 명	장애인 의무고용율		직원 채용 방식		
		달성 (학교수)	미달성 (학교수)	공개 채용	특별 채용	전입
종합대학 (10)	강릉대학교, 공주대학교, 군산대학교, 전남대학교, 전북대학교, 서울대학교, 안동대학교, 충북대학교, 한국교원대학교, 한국방송통신대학교	5	5	6	32	9
교육대학 (5)	대구교육대학교, 부산교육대학교, 전주교육대학교, 제주교육대학교, 진주교육대학교	3	2	8	7	5
산업대학/ 전문대학 (5)	목포해양대학교, 상주대학교, 서울산업대학교, 진주산업대학교, 충주대학교, 한경대학교	2	3	4	7	5

\* 자료 : 국·공립대 인사담당자 대상 면접 및 설문결과를 토대로 재구성.

<표 3-11>에서 알 수 있듯이, 설문에 회답해 온 20개 국공립대학교 중 종합대학은 10개 학교(50%), 교육대학과 산업대학/전문대학은 각각 5개( 25%) 학교이었다. 이는 전국 48개 국공립대학교 중 종합대학 25개 학교(52%), 교육대학 10개 학교(21%) 그리고 산업대학/전문대학이 13개 학교(27%)라는 점에 비추어 보았을 때, 조사표를 회수해 온 국공립대학교들의 비율이 전국 국공립대학교의 비율과 일정 부분 비슷하게 나타난다고 볼 수 있다. 또한 각각의 대학 유형별로 장애인 의무고용율을 달성한 대학과 미달성한 대학의 비율에 있어서도 전체적인 분포와 비슷하게 나타났다.<sup>13)</sup>

이러한 응답대학교의 분포에 따라 20개 대학교로부터 회신된 설문결과를 전국 국공립대학교에서의 장애인 고용 문제 분석의 기초 자료로써 적용하는 것은 타당성에 문제가 없을 것으로 판단하여, 회신된 면접 및 설문결과를 토대로 논의를 진행해 나가기로 한다.

#### 나. 면접 및 설문조사 결과 분석

설문에 회답한 전국 20개 국공립대학교 중 10개의 대학은 장애인 의무고용율을 달성하였고, 나머지 10개 대학은 달성하지 못하였다. 이처럼 장애인 의무고용율을 달성한 대학과 그렇지 못한 대학들간의 2004~2005년도 장애인 채용 현황, 장애인 의무고용제에 대한 관심도, 장애인의 조직친화력 및 업무능력에 대한 견해에 있어서의 차이를 정리해 보면 <표 3-12>와 같다.

---

13) 전체적인 분포에서 장애인 의무고용율을 달성한 대학교의 수는, 종합대학 25개 학교 중 13개 교로서 52%, 교육대학 10개 학교 중 5개교로서 50%, 산업대학/전문대학 13개 학교 중 4개교로서 33%임.

<표 3-12> 장애인 의무고용 달성 여부에 따른 집단간 비교

구 분			장애인 의무고용율	
			달성 대학	미달성 대학
최근 의 장애 인 채용 현황 (명)	2004년도	전 체	46	73
		장 애 인	-	-
	2005년도	전 체	39	112
		장 애 인	-	2
	계	전 체	85	185
		장 애 인	-	2
직원 채용 방법	일반직	공 개 채 용	2	3
		특 별 채 용	3	3
		타기관 전입	9	10
	기능직	공 개 채 용	2	1
		특 별 채 용	10	10
		타기관 전입	-	-
	기성회직	공 개 채 용	4	3
		특 별 채 용	8	5
		타기관 전입	-	-
	계약직	공 개 채 용	2	1
		특 별 채 용	4	3
		타기관 전입	-	-
	계	공 개 채 용	10	8
		특 별 채 용	25	21
		타기관 전입	9	10
장 애 인 의무고용제에 대 한 견 해 (대학수)	인지도	많이 접함	7	8
		많이 접하지 못함	3	2
		처 음 접 함	-	-
	관심도	관 심 있 음	4	6
		관 심 없 음	6	4
장 애 인 공무원에 대 한 견 해 (대학수)	조직 친화력	매우 긍정적	1	2
		긍 정 적	5	6
		보 통	2	2
		부 정 적	2	-
		매우 부정적	-	-
	업무능력	매우 긍정적	1	1
		긍 정 적	6	7
		보 통	2	2
		부 정 적	1	-
		매우 부정적	-	-

\* 자료 : 국공립대 인사담당자 대상 면접 및 설문결과를 토대로 재구성.

<표 3-12>는 장애인 의무고용율을 달성한 대학들과 그렇지 못한 대학들 사이의 최근(2004~2005)의 장애인 고용 현황 및 직원 채용방법, 장애인 의무고용제에 대한 인지도 및 관심도, 그리고 장애인 공무원의 조직친화력 및 업무능력에 대한 견해가 정리되어 있다.

먼저 장애인 고용 현황에서 장애인 의무고용율을 달성한 대학들은 최근에 한명의 장애인도 고용하지 않았다. 하지만, 장애인 의무고용율을 달성하지 못한 대학들 중 서울대학교와 대구교육대학교는 각각 일반직과 기성회직에서 한명씩의 장애인을 채용한 것으로 확인되었다. 그러나 마찬가지로 다른 대학교에서는 단 한명의 장애인도 채용하지 않았다. 20개 대학교 중 단 2곳의 대학교에서만 장애인이 각각 한명씩 채용된 것이다. 장애인 의무고용제를 떠나 장애인 고용에 대한 국공립대학교에서의 인식 자체가 다소 부정적이지 않는지 생각해 볼만한 부분이다.

직원채용방법에 있어서는 양집단 간에 별다른 차이를 발견하기 어렵다. 단 기성회직을 채용함에 있어 장애인 의무고용율을 달성한 집단이 그렇지 못한 집단에 비해 특별채용의 비중이 다소 높게 나타나기는 하지만 그리 큰 차이는 아닌 것으로 판단된다. 따라서 직원채용방법이 장애인 고용율과 관계가 있다고 보기 어려울 듯 하다. 즉 특정한 직원채용방법상의 한계로 인해 국공립대학교에서의 장애인 고용율이 낮게 나타난다고 보기 어려운 것이다.

장애인 의무 고용제에 대한 견해에 있어서는 오히려 제도에 대한 인지도나 관심도의 모든 측면에서 장애인 의무고용율 달성 집단에 비해 미달성 집단이 다소 긍정적인 것으로 나타났다.

또한 장애인의 조직친화력이나 업무능력 자체에 대한 견해에 있어서도 장애인 의무고용율을 달성하지 못한 대학들이 의무고용율을 달성한 대학에 비해 다소 긍정적인 견해를 가지고 있는 것으로 나타났다.

이는 인사관리자들의 장애인 의무고용제에 대한 견해나 장애인의 조직친화력 또는 업무능력 자체에 대한 견해가 긍정적임에도 불구하고 어떠한

한 현실적 제도적 한계로 인하여 국공립대학교에서의 장애인 고용이 활성화되지 못하고 있음을 반증하는 결과로 해석할 수 있다.

이상의 결과를 종합컨대, 당초 예상했던 바와 달리 국공립대학교의 장애인 고용에 있어서 각 대학교의 인사정책이나 인사관리자들의 장애인이나 장애인 고용제도 자체에 대한 인식보다는, 그에 앞선 또 다른 수준의 제도적·현실적 차원의 요인이 작용하고 있으며 그러한 요인을 개선한 후 인사관리자들의 인식전환 및 노력을 기하려는 방안이 모색되어야 할 것이라는 판단이 가능하다. 실제적으로도 국공립대학교의 인사관리자들을 대상으로 한 면접 및 설문조사 결과 많은 관리자들이 제도의 현실적 개선안을 언급하고 있었다. 물론 그러한 제도적 개선의 노력 역시 인사관리자들의 몫일 것이다.

따라서 본 연구에서는 국공립대학교에서의 장애인 의무고용을 뿐만 아니라 장애인 고용 자체가 이루어지지 않는 원인을 장애인 의무고용제도 자체의 제도적·현실적 요인 등에서 찾아보기로 할 것이다. 그와 동시에 이러한 제도 내적 문제점 뿐만 아니라 그러한 제도를 이행하는 국공립대학교의 환경, 즉 제도 외적인 측면에서의 문제점 분석 및 개선안 모색도 행할 것이다.

## 2. 국공립대학교에서의 장애인 의무고용제도의 문제점

국공립대학교의 인사관리자들을 상대로 한 개방형 설문 및 면접조사 결과와 선행연구들을 토대로 장애인 의무고용제도의 제도 내·외적 문제점 및 한계점을 분석해 보면 다음과 같다.

## 가. 제도 내적 문제점

### ① 장애인 고용에 대한 장애인 의무고용제도의 소극적 접근법

장애인 의무고용제도는 장애인 의무 고용에 있어 의무고용 적용 제외 직종을 열거하고 있다.<sup>14)</sup> 이와 같은 적용 제외 직종 외의 직무에서는 장애인을 의무고용 인원에 맞추어 의무적으로 고용할 것을 규정하고 있는 것이다. 즉 공안직군의 공무원이나 검사·경찰·소방·경호·군인 공무원 등 업무의 성격상 고도의 정신적·육체적 노동력이 소요되는 직종에 대해서는 장애인이 근무하기 어렵다고 판단하여 그러한 직종에 대해서는 장애인 의무고용을 제외하고 있는 것이다. 물론 이 자체도 종전의 적용제외직종에 비해 크게 완화된 것으로서 진일보한 것이라 볼 수 있다.

하지만 이를 돌려 생각해보면 이는 네거티브(negative) 전략에 의한 소극적인 규정으로서 이러한 방식은 장애인 고용의 범주를 지나치게 넓고 애매하게 설정하여 기관의 각 부서가 장애인 고용을 서로 회피할 수 있는 여지가 많다고 할 수 있다. 장애인 의무고용 직무의 범위가 구체적이지 않게 애매하기 때문에 부서간에 장애인 수용을 서로 회피하여 타직종 및 부서로 미룰 수 있는 여지가 다분한 것이다. 그리고 그로 인해 기관의 기관장이나 인사관리자 역시 장애인을 채용하여 배치할 때의 부담이 상대적으로 커진다고 할 수 있으며 면접 및 설문조사에서도 실제로 이러한 현실적 어려움을 언급한 인사관리자도 몇몇 있었다.

즉 각 부서에서 굳이 장애인을 자기 부서에 배치하는 이유에 대하여 항의할 경우 그에 대해 대처할 수 있는 명분이 부족해 지게 될 우려가 있어 기관장이나 인사관리자가 부담을 느낄 수 있어 원천적으로 장애인 고용을 기피할 우려가 있는 것이다.

14) 장애인 의무고용 적용 제외 직종에 대해서는, 본 논문 <표 2-5> 장애인 의무고용 적용 제외 직종 참조.

이러한 소극적인 성격의 장애인 의무고용 직종 규정과 그로 인한 인사관리자들의 장애인 고용 후의 부담감으로 인해 장애인 고용이 회피될 여지가 있으므로, 제도의 규정단계에서부터 장애인이 실질적으로 근무 가능한 범위를 좀 더 구체화시켜 장애인 의무고용을 보다 현실화 시킬 필요가 있을 것이다.

## ② 국공립대학교에서의 장애인 채용 여지의 부족

앞서 살펴본 바와 같이 원천적으로 국공립대학교에서의 장애인 의무고용 적용 대상 공무원 수 자체가 타영역에 비해 적다. 국공립대학교에서의 직원의 수가 기타 공공기관에 비해 상대적으로 적기 때문에 장애인 의무고용비율에 의한 고용의무인원도 많게는 10명에서 적게는 1~2명까지로서 매우 적으며, 매년 발생하는 직원 결원의 수도 적다.

따라서 국공립대학교에서 매년 장애인을 채용할 수 있는 여지 자체가 적으며, 국공립대학교의 입장에서는 매년 발생하는 소수의 결원에 대한 채용에 있어서 장애인의 비율을 상당히 높여야 하는 현실적 어려움이 있다. 이러한 점은 전항의 부서간 장애인 고용 회피와 맞물려 궁극적으로 인사관리자로 하여금 장애인 채용을 회피하게 하는 요인으로 작용할 여지가 다분한 것이다.

실제로 각 대학교 인사담당자들에 대한 설문 결과, 장애인의 업무 능력이나 조직친화력 등에 대해서는 긍정적으로 인식하지만, 그러한 결원 자체적 한계 때문에 장애인 고용에 어려움을 느낀다는 의견을 많이 나타내었다. 이러한 상황에서 국공립대학교들에 장애인 의무고용을 강제하는 것도 한계가 있을 뿐만 아니라, 극히 소수인 채용인원 중 일정수를 장애인으로 의무적으로 고용하는 것은 자칫 역차별 논의로 이어질 수도 있는 문제가 있기도 하여 이에 대한 정책적 고려가 행해져야 할 것으로 보인다.

### ③ 중증장애인에 대한 정책적 배려 부족

제2절의 이론적 논의에서도 언급한 바와 같이, 우리나라의 장애인 의무고용제도에서는 ‘장애인’에 대해서만 규정되어 있을 뿐 그 경중에 대해서는 구분하고 있지 않다. 특히 의무고용대상인 장애인을 등급화하여 모든 장애인을 의무고용 대상으로 규정함으로써, 중증장애인은 경증장애인에 밀려 그 안에서의 이중적 차별을 당할 수 밖에 없는 구조로 되어 있는 것은 제도의 한계라고 볼 수 있다. 즉 일반인과 업무능력에 별반 차이가 없는 경증장애인에 비해 중증장애인은 후순위로 밀려날 수 밖에 없으므로 인해 중증장애인의 취업 기회는 더욱더 축소될 수 밖에 없는 것이다.

따라서 독일이나 스웨덴의 경우와 같이 장애인 의무고용제도의 대상을 법적·물리적 보조 없이는 직업활동을 통한 사회생활 영위가 어려운 현실적인 개념의 장애인을 고용보호의 대상으로서 규정하고 경증장애인은 일반인과 같이 인식하여 고용평등을 이룰 수 있도록 하는 정책적 고려가 이루어져야 할 것으로 보인다.

#### 나. 제도 외적 문제점

##### ① 여타 채용 고려 사항과의 경쟁·상충 가능성 및 형평성 문제

공공기관의 채용 상에는 장애인 의무고용제도 외에도 국가유공자 우대제도, 여성 우대 등 여러 가지 고려해야 할 사항이 있다. 특히 국가유공자 우대제도나 여성 채용 우대 제도 등과 달리, 장애인 의무고용제도는 특정한 계층에 대해 전형과정에서의 이익을 주는 게 아니라 일정 비율을 채용할 것을 확정짓게 하는 결과적 측면에서의 특례조항을 설정함으로써 자칫 이는 특혜적 성격으로 이해될 우려도 있다.



이러한 형평성 차원에서의 문제는 인사정책 상 많은 부담감을 줄 수도 있을 것이다. 특히 제도적으로 장애인 의무고용을 규정하고 있기는 하지만, 국공립대학교처럼 매년 소수의 인원만을 채용하는 기관의 경우 여러 가지 채용상 특례조항이 중복되거나 서로 상충하게 되면 비록 그 과정이 공정했다 할 지라도 역차별로 비취질 수 있을 뿐만 아니라, 공공기관으로서의 또 다른 차원에서의 형평성의 문제가 제기될 여지가 다분하여 이러한 내용에 대해 각 기관은 부담을 가질 수 밖에 없을 것이다. 따라서 이에 대한 정책적 고려도 이루어져야 할 것이다.

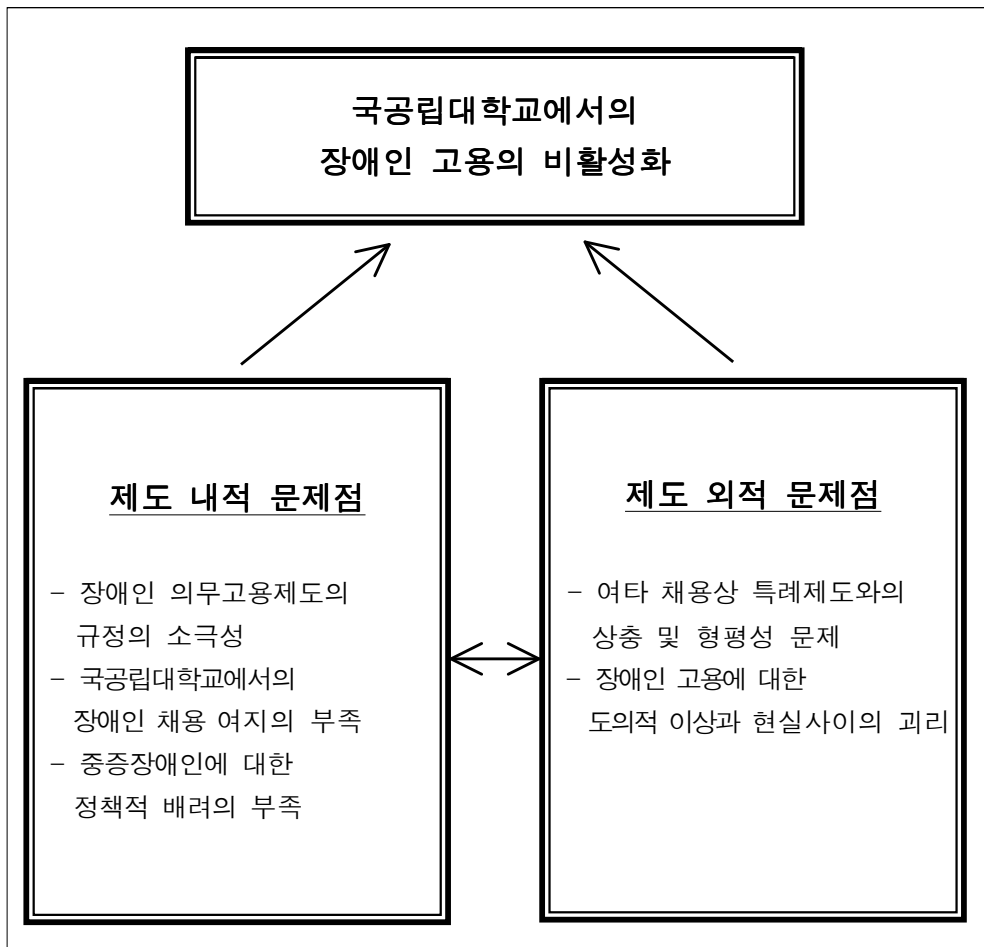
## ② 장애인 고용에 대한 도의적 견해와 현실 사이의 괴리

설문 결과 각 국공립대학교의 인사관리자들은 장애인 의무고용제도나 장애인의 조직친화력 및 업무능력에 대해서는 대체적으로 긍정적인 견해를 보여줬다. 그 중에는 실제로 장애인을 채용하여 지켜본 관리자도 있었고 그렇지 않지만 주위에서 일하는 모습을 간접적으로 경험한 관리자도 있었다. 그들은 모두 장애인이 오히려 비장애인보다 적극적이고 성실한 자세로 근무하려는 태도를 보였으며, 어떤 경우에는 비장애인보다 좋은 실적을 보이는 경우도 있었다고 한다.

하지만 막상 최근에 장애인을 채용한 기관은 서울대학교와 대구교육대학교의 두 곳밖에 없었다는 것은 시사해주는 바가 크다 하겠다. 도의적으로는 장애인을 고용하는 것이 사회복지 측면에서나 형평성 측면에서 옳바르다고 생각하고 실제로도 장애인의 고용으로 인해 조직의 업무효율성이 떨어진다고나 조직통합력이 저해되지 않는다고는 생각하지만, 막상 채용을 책임지고 기관의 입장을 고려해야 하는 기관장이나 인사관리자의 입장에서는 장애인 고용에 대해 쉽게 생각하기 힘든 것이다.

조직 구성원을 신규채용하고 부서간 배치함으로써 기존 조직구성원들간의 조직친화력을 흐트리지 않고 부서간 이해관계를 조정해주어야 하는 인사관리자의 입장에서는, 이러한 장애인에 대한 이상과 현실의 괴리 존재 또한 장애인 고용에 있어서 넘어야 할 장벽일 것이다.

이와 같은 국공립대학교에서의 장애인 의무고용제도의 문제점을 도식화하면 <그림 3-1>과 같다.



<그림 3-1> 국공립대학교의 장애인 의무고용제도의 문제점

<그림 3-1>에 정리되어 있는 바와 같이 각 국공립대학교의 면접 및 설문조사 결과와 장애인 의무고용제도에 대한 선행연구의 재검토를 토대로 분석한 국공립대학교에서의 장애인의무고용제 비활성화의 원인은 제도 내적차원과 제도외적차원에서 각각 위와 같은 문제점이 있음을 확인할 수 있었으며, 그러한 제도내/외적 문제점은 각기 따로 영향을 미치는 게 아니라 상호작용적으로 국공립대학교에서의 장애인 고용에 영향을 미치고 있는 것으로 보인다. 따라서 이러한 문제점을 극복하고 국공립대학교에서 장애인 의무고용제가 현실적으로 구현되고 개선될 수 있는 방안을 모색해 보기로 할 것이다.

## 제 4 장 국공립대학교의 장애인 고용 활성화 방안

### 제 1 절 국공립대학교의 장애인 의무고용제도 개선안

전장을 통해 국공립대학교에서의 장애인 의무고용제도 적용의 제도적·현실적 문제점들을 제도 내적인 차원과 외적인 차원으로 구분하여 정리해 보았다. 이번 장을 통해서는 그러한 문제점들에 대한 현실적 개선안을 모색해 보고, 더 나아가 국공립대학교에서의 장애인 고용이 안정되게 정착할 수 있는 방안도 강구해 보기로 한다.

#### 1. 제도 내적 차원의 개선안

##### 가. 장애유형별 적합 직종까지 고려하여 규정하는 적극적 접근법

현재의 장애인 의무고용제도는 각 기관이 제도에서 규정하고 있는 의무고용 적용 제외 직종을 제외한 나머지 분야에서 2% 이상의 수를 장애인으로 고용할 것을 규정하고 있으며, 경증장애인과 중증장애인을 구별하고 있지 않다.

이러한 장애인 고용 직종 범위 규정의 소극성과 장애정도에 대한 미고려라는 문제점들로 인해 각 기관 내의 부서 간에 서로 장애인을 수용하지 않으려는 태도를 보임으로써 기관 전체적으로 장애인 고용에 소홀하게 되고, 또한 이왕이면 더 좋은 조건인 경증장애인만을 선호하게 되어 중증장애인들은 이중적 차별을 경험하게 되는 제도적 한계점이 있음도 전장을 통해 확인한 바와 같다.

이러한 문제점을 개선하기 위하여 장애인 의무고용제도 자체에서부터 장애인 의무고용 범위를 애매하게 규정하지 않고, 구체적인 장애유형별로 적합한 직무까지 규정해 주는 적극적인 접근법을 보일 필요가 있을 것이다. 그럼으로써 장애인 의무고용제도를 보다 구체화하여 장애인 고용을 현실적 수준에서 제고할 필요가 있는 것이다.

<표 4-1>은 장애유형별로 장애인이 수행가능한 직무를 보여 주고 있다.<sup>15)</sup>

<표 4-1> 장애유형별 적합 직무의 범위

장 애 유 형	적 합 직 무
상지체장애	다양한 사무 행정 업무, 민원업무, 언어적 서비스 업무 등
하지체장애	민원업무, 전산 및 컴퓨터 활용 업무, 세무 관련 업무, 다양한 사무·행정 업무 등
정 신 장 애	환경미화, 민원·사무보조 등
정 신 지 체	환경미화, 시설관리, 사무보조 등
시 각 장 애	속기사, 전화교환 등
청각·언어장애	전산 및 컴퓨터 관련 업무, 시설 및 청사관리 업무 등

<표 4-1>에는 장애유형별로 수행가능한 직무를 열거하고 있다. 먼저 상지체장애인의 경우 적어도 한쪽 팔은 사용할 수 있으므로, 근무환경만 잘 갖추어 진다면 간단한 사무나 민원업무는 수행할 수 있을 것이다. 하지체장애인의 경우에는 상반신은 정상인과 다르지 않으므로 전산업무 및 기타 다양한 사무행정 업무의 수행이 가능할 것이다.

15) 장애유형별 적합 직무에 대해서는, 이성규 외(2001, pp.176~181)와 김언아(2004, pp.128~134)의 연구 결과를 토대로 재구성함.

정신장애인의 경우에는 유동성이 많고 많은 사람을 만나야 하는 직무보다는 혼자 있는 시간이 많고, 안정적인 직무가 적합할 듯 하다. 따라서 환경미화나 민원사무 보조 등의 직무가 적합할 것이다. 정신지체의 경우 사고능력이 일반인에 비해 다소 떨어지므로 단순업무에 종사하는 것이 적합하다. 따라서 환경미화나 시설관리 그리고 사무보조 등의 직무에 적합하다 하겠다.

시각장애인들은 시각 이외의 감각이 뛰어나고 언어능력에는 문제가 없으므로 속기사나 전화교환 등의 업무 수행이 가능할 것이다. 끝으로 청각 및 언어장애인들은 언어능력이 일반인들에 비해 떨어지고 그 외의 부분에서는 일반인과 차이가 없으므로 전산 및 컴퓨터 관련 업무나 시설 및 청사관리 업무의 수행이 가능할 것이다.

또한 각각의 직무별로 경증장애인과 중증장애인의 업무능력에 차이가 없는 직무에 대해서는 중증장애인을 우선 고용하려는 노력도 필요할 것이다.

이러한 장애유형별 적합 직무를 국공립대학교의 직무분석을 통하여 대학행정에 적용함으로써, 장애인의 고용을 보다 구체적인 수준에서 현실화시키고 구체화시키는 적극적인 접근법이 장애인 의무고용제도를 보다 현실적인 수준에서 개선하는 하나의 방안이 될 수 있을 것이다.

또한 장애유형별로 중증장애인이 수행할 수 있는 업무분야까지를 세부적으로 규정해 주어 장애정도의 경·중에 따른 이중적 차별이 발생하지 않도록 하는 정책적 배려도 필요할 것이다.

#### 나. 장애인의 정원 외 고용

국공립대학교에서 매년 발생하는 결원의 수 뿐만 아니라 장애인 의무고용 인원수 또한 원천적으로 적어서 실제적으로 장애인 채용에 있어서

현실적 부담감이 작용하는 문제점이 있음은 앞서 살펴본 바와 같다. 국공립대학교에서 장애인을 원활하게 고용할 수 있기 위해서는 기본적으로 매년 채용할 수 있는 결원 발생이 많아야 할 것이지만 현실적으로 국공립대학교에서 한해에 채용하는 인원수는 그리 많지 않으며, 그러한 채용에 있어서도 다른 제도에 의한 채용우대조건과 장애인 의무고용제도는 상충의 가능성이 다분하기 때문에 각 대학교는 장애인 고용에 소극적일 수 밖에 없는 것이다.

이러한 문제점을 개선하기 위해서는, 장애인 의무고용 비율에 의한 장애인 고용 인원을 정원 외로 책정하는 방안을 고려해 볼 수 있을 것이다. 즉 각 국공립대학교에서 고용해야 하는 의무고용 장애인 수를 기존의 기관 정원에 포함시키는 게 아니라 정원 외에 추가하여 설정함으로써 기존 비장애인 고용의 범위를 인정해 주고 비장애인이나 기타 채용상 특혜 집단의 저항 및 충돌 없이 장애인 고용을 현실화 할 수 있는 방안을 마련하는 것이다.

그리고 정원 외로 고용된 장애인에 소요되는 인건비나 관리비 등의 비용의 일부를 국가가 분담하여 조직 자체의 재정적 저항도 완화할 수 있는 보완책도 고려해 볼 수 있을 것이다. 이러한 과정을 통해 장애인 고용에 대한 조직적·개인적 저항을 극복하고 장애인 고용을 현실화 시킬 수 있을 것이다.

다. 장애인 고용 과부족 인원에 대한 상위담당기관의 일괄 채용 및 배분

장애인 고용을 단일조직(국공립대학교) 차원에서의 기관장 또는 인사관리자에 위임할 경우 인사관리자는 장애인 고용에 있어 현실적인 부담감을 느끼게 되어 장애인 채용을 기피할 우려가 있다.

따라서 장애인 고용 의무를 국공립대학교 각각에 전적으로 부담케 하

기 보다는 상위담당기관에서 매년 장애인 과부족 인원을 채용하고 이를 본인과 각 대학교의 희망 및 직무에 따라 배분하는 하향식 배분법도 고려해 볼 수 있을 것이다. 그럼으로써 각 대학교 단위에서의 부서간 이해관계 상충의 여지를 미연에 방지할 수 있고, 장애인 근무가능 부서의 명확화를 통하여 부서간 장애인 기피현상을 방지할 수 있을 것이다. 대신 이 과정에서 각 국공립대학교에 장애유형별 장애인이 고르게 분포될 수 있도록 하여 대학교간 형평성을 도모하려는 배려가 이루어져야 할 것이다.

또한 상위기관에 의한 채용 단계에서부터 직무와 범위를 설정하고 본인의 희망에 따라 선택하여 지원할 수 있도록 제한하는 방식도 고려해 볼 수 있을 것이다. 장애인은 비장애인들과 달리 장애유형에 따라 수행할 수 있는 업무의 범위가 한정적이고 이직이 불가능하기 때문에 채용 단계에서부터 적합직무별로 채용하는 것이 바람직할 것이라는 견지에서이다.

## 2. 제도 외적 차원의 개선안

### 가. 장애인 인턴십 제도를 통한 장애인 업무능력에 대한 인식 전환

현재 국공립대학교에 고용되어 있거나 고용할 수 있는 장애인의 수가 너무 적다. 이에 따라 비장애인들이나 인사담당자들은 장애인의 업무능력을 실제적으로 검증할 수 있는 기회가 적어 이는 통계적 차별 및 개인적 차별의 원인이 될 수 있으며, 장애인에 대한 긍정적인 인식은 사회적 고용 논리에 의한 단순한 도의적 이상일 뿐 실제로 자기 부서에 장애인을 동료로 두게 될 경우 발생가능한 상황에 대해 미리 부정적인 인식을 갖게 함으로써 장애인 고용을 회피하게 되는 원인으로 작용할 수 있는 것이다.

이러한 통계적 차별원인 및 개인적 차별원인을 없애고 장애인 고용상



의 문제점을 해결하기 위하여서는, 많은 수의 장애인들이 실제 업무를 행할 수 있는 기회를 가져서 장애인에 대한 오해와 편견을 경감시켜주는 것이 중요하다고 생각된다.

따라서 각 국공립대학교는 계약제나 특별임용 등의 형식을 통하여서라도 적합직무에 대한 장애인 임시채용을 행하여 장애인이 업무능력을 검증 받을 수 있는 기회를 부여해 줄 수 있도록 노력하여야 할 것이다.

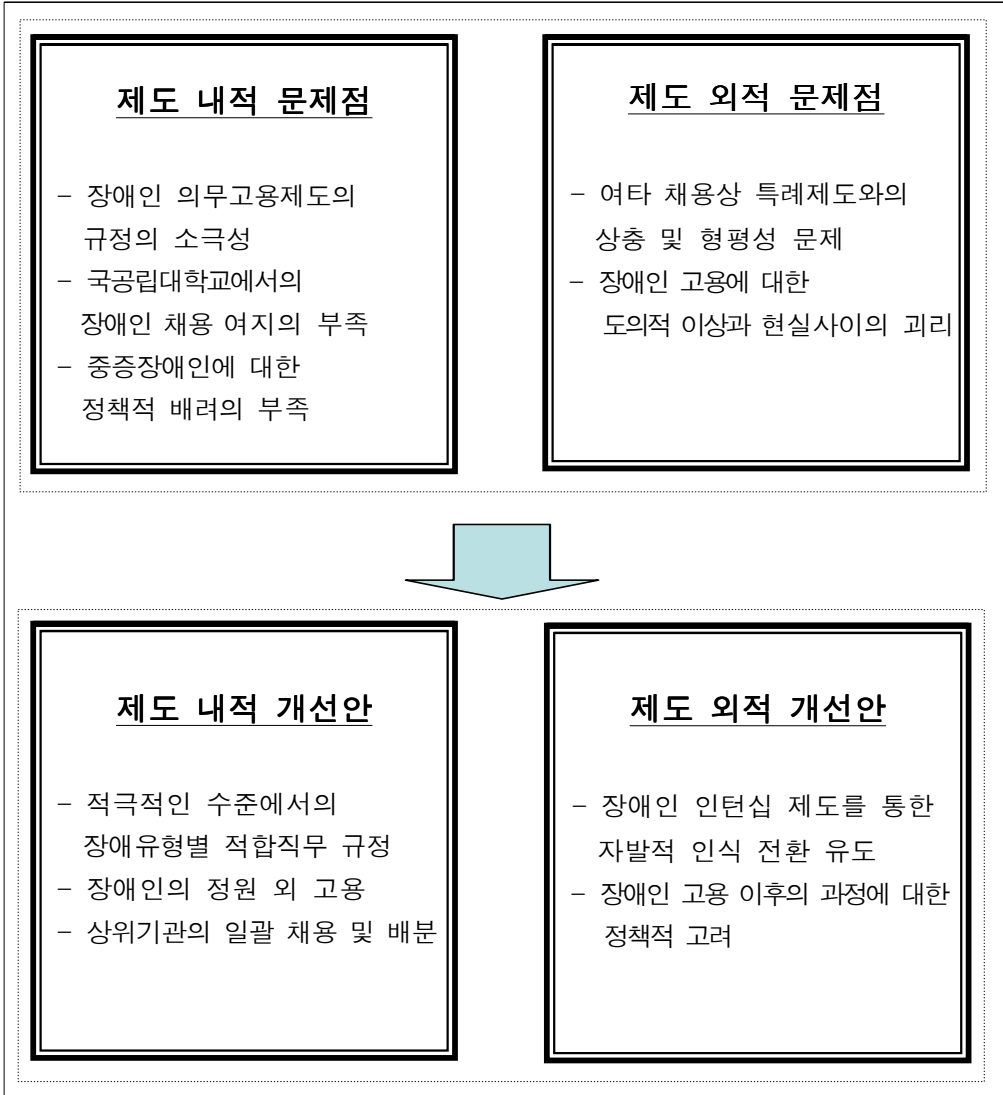
그럼으로써 비장애인 공무원이나 부서장, 인사담당자들이 장애인의 업무능력과 적합직무를 정확하게 파악하고 장애인 고용에 대한 근본적인 인식전환을 이룰 수 있을 것이라 생각된다.

#### 나. 장애인 의무고용 이후의 과정에 대한 고려

장애인이 의무고용 제도를 통해 대학교에 고용되었다고 해서 장애인 의무고용제도의 역할이 끝났다고는 볼 수 없다. 사실 더욱 중요한 것은 고용될 때까지가 아니라 고용되고 나서의 문제인 것이다. 장애 유형이나 정도에 대한 고려 없이 이리저리 옮겨 다니다가 스스로 능력의 한계에 부딪히고 장애인에 대한 인식 조차 더욱 부정적으로 바뀌어 버린다면 국공립대학교에서의 장애인 고용은 더 이상 설 자리를 잃게 될 것이다.

따라서 장애인 의무고용제도에서부터 장애인의 고용가능직무까지를 적극적이고 구체적인 수준에서 규정해 주고, 장애인이 실질적으로 자기 능력을 십분 발휘하며 직무를 수행할 수 있도록 하는 정책적 고려까지 이루어져야 할 것이다. 즉 단순히 장애인을 장애유형별 적합업무에 배치하고 능력을 발휘할 수 있게 해주는 업무적 차원에서의 배려뿐만 아니라 장애인이 불편 없이 편하게 자신의 능력을 십분 발휘 할 수 있는 환경적·시설적 측면에서의 정책적 배려를 행할 수 있는 제도적이고 현실적인 뒷받침이 있어야 할 것이다.

이와 같은 국공립대학교의 장애인 의무고용제의 제도적 개선안을 문제점과 함께 종합하여 정리하면 <그림 4-1>과 같다.



<그림 4-1> 국공립대학교의 장애인 의무고용제도의 개선안

전장을 통해 분석된 국공립대학교에서의 장애인의무고용제의 문제점을 개선하기 위해서는 먼저 제도내적 측면에서는 a)장애인의 장애유형별로

적합직무까지를 규정함으로써 장애인의 고용범위를 보다 구체화하는 적극적인 규정을 통해 경증장애인은 물론 중증장애인까지 이중적 차별을 받지 않도록 정책적인 배려를 행하고, b)장애인의 채용을 정원의외로 행함으로써 국공립대학교에서의 결원 인원의 부족에 따른 장애인 채용 여지 부족으로 인한 장애인 채용상의 부담감을 제거할 필요가 있다. 또한 c)상위 기관에 의한 장애인 일괄 채용 및 분배에 의해 기관 인사관리자의 장애인 채용 부담을 줄여주고 장애유형별 적합직무 분야 설정과 연계시켜 부서의 저항을 완화시키는 정책적 고려도 필요하다 하겠다.

다음으로 제도외적 측면에서의 개선안으로서는 a)장애인 인턴십 제도를 통한 장애인의 고용 증대를 통해 장애인의 직무능력이나 조직친화력에 대한 비장애인들의 자발적 인식전환을 유도하고, 장애인 의무고용제도가 장애인의 채용에만 관심을 가질 것이 아니라 그 이후의 과정에도 배려를 하여 장애인이 조직속에서 자신의 능력을 십분 발휘할 수 있도록 도와 궁극적으로 조직이 장애인을 조직구성원의 일부로서 인식할 수 있도록 하는 정책적 지원책이 마련되어야 할 것이다.

이러한 개선안을 통해 국공립대학교에서의 장애인 의무고용제도의 안정적인 정착을 도모할 수 있을 것이고, 그를 토대로 장애인 고용을 자발적인 수준에서 구체화·현실화하여 장애인 의무고용제도가 장애인 고용 활성화에 기여할 수 있게 될 것이다.

## 제 2 절 국공립대학교에서의 장애인 고용 활성화 방안

지금까지 국공립대학교에서의 장애인 의무고용제의 현실적 문제점을 개선할 수 있는 방안에 대해 모색해 보았다. 본 절에서는 그에서 더 나아가 국공립대학교에서 장애인 고용을 보다 안정적인 수준에서 활성화 할 수 있는 방안을 모색해 보기로 할 것이다.

## 1. 기관평가에 장애인 고용 실적 반영 방안

장애인 고용 현황에 따른 단순한 재정적 지원에만 그칠 것이 아니라, 장애인 의무고용을 및 장애인 적합직무 고용 여부 등의 기준을 중심으로 하여 장애인 고용실적을 기관평가에 반영하는 방안을 고려해 볼 수 있을 것이다.

실제로 그 대학교가 얼마나 많은 장애인을 적합업무 분야에 따라 어떻게 고용하고 있으며, 고용후에도 장애인에 대한 정책적 배려를 현실적인 수준에서 행하고 있는지를 파악하고 분석하고 그 실적을 점수화하여 다음 년도 예산이나 정책 시행시 적극 반영하는 방안을 고려해 볼 수 있는 것이다. 그럼으로써 각 국공립대학교들이 단기적으로 장애인 고용을 증가시켜 장애인의 업무능력을 검증하고 체험할 수 있는 기회를 제공하고 장애인들도 실제 업무를 수행해 보면서 적합직무 및 직무능력을 확인해 갈 수 있는 좋은 기회가 될 것이다.

물론 이러한 제도는 각 대학교의 자율적인 장애인 고용을 저해한다는 측면이 있을 수도 있겠지만, 단기적으로는 그러한 반강제적인 수단을 통하여 장애인의 업무 능력 및 조직친화력을 검증한 후에 각 대학교가 자발적으로 장애인을 채용하고 고용 후의 정책적 배려를 행할 수 있는 기틀을 마련하자는 취지에서는 고려해 볼만한 방안이라 생각된다.

## 2. 장애인 고용 직급 범위의 확대

다음으로 각 국공립대학교에서의 장애인 고용 대상 직급을 향상 확대시키는 방안을 고려해 볼 수 있을 것이다. 현재 장애인들은 고용되더라도 말단의 직급에 머무르며 관리자 등의 고위정책직위에 올라가기 힘든 게 현실이다. 따라서 장애인에 대한 정책적 지원에 있어서 현실적인 목소리를 내기가 힘든 상황인 것이다.

하지만 처음부터 장애인을 정책적 판단이 가능한 고위 직급으로 고용할 수 있는 제도적 뒷받침이 이루어짐으로써, 장애인들이 관리자 직급에서 정책 결정에 참여할 수 있는 기회가 보다 많이 확보될 수 있다면, 장애인에 대한 현실적인 기회 제공 및 인식전환의 기회도 더욱 많아질 것이다.

그럼으로써 장기적인 관점에서 장애인 고용문제에 대한 보다 구체적으로 현실적인 해결방안 모색이 가능해 지고 각 국공립대학교에서의 환경에 맞게 장애인 고용정책이 자율적으로 추진될 수 있을 것이다.

### **3. 장애인에 대한 교육·훈련의 기회 제공 및 편의시설 확보**

장애인이 실질적으로 자기에 적합한 직무를 잘 이행할 수 있도록 하기 위해 채용 전과 채용 후의 지속적인 교육 훈련의 기회가 확보되어야 할 것이다. 그리고 이때 교육과정은 철저하게 장애인의 수요를 중심으로 이루어져야 할 것이다. 장애인 자신에게 부족하고 할 수 없는 부분은 장애인 자신만이 잘 알 것이기 때문이다. 이러한 내용들을 장애인 적합직무 계발에 적극 반영하고 이를 토대로 장애인 고용 정책을 개선시켜 나가는 노력이 필요할 것이다.

또한 현재 주로 비장애인 위주로 되어 있는 근무환경을 점진적으로 장애인을 배려하는 방향으로 바꾸어 나가려는 노력도 필요할 것이다. 장애인에게 적합하지 않은 시설 하에서는 장애인들이 아무리 성실하게 노력한다 하더라도 직무를 원활히 수행해 내기가 힘들 것이다. 따라서 이러한 장애인에 대한 시설적 배려도 필요할 것이다.

## 제 5 장 결론 및 정책적 제언

지금까지 중앙행정기관 및 시도 교육청 등의 공공부문에서의 장애인 고용현황을 알아 보고, 전국 국공립대학교에서의 장애인 고용 현황과 비교해 보았다. 그 결과 중앙행정기관 등 공공부문에서는 2004년 12월 현재 장애인 고용율이 장애인 의무고용제에서 규정하고 있는 장애인 의무고용율인 2%를 달성한 것으로 나타났으며, 그 중에서도 공공복지와 관련된 기관들 그리고 교육청 등의 교육과 관련된 기관들에서는 장애인 고용율이 특히 높게 나타남을 확인할 수 있었다.

그러나 일부 복지관련 중앙행정기관 및 교육인적자원부에서의 장애인 고용율은 다소 낮게 나타나 이에 대한 정책적 고려가 필요한 것으로 생각된다. 그리고 대검찰청이나 경찰청 등의 활동량이 많은 행정기관에서는 장애인 고용율이 1%에도 미치지 못하는 저조한 장애인 고용율을 나타내었다. 이는 업무의 특성에 따른 것으로 해석되지만 그렇다 하더라도 여타 행정기관과 비슷한 수준으로 장애인 고용율을 제고하려는 노력이 요구된다.

전국 국공립대학교에서의 장애인 고용 현황을 살펴본 결과, 2005년 7월 현재 전체적으로는 1.93%의 장애인 고용율을 기록하여 2%에 거의 육박하는 것으로 나타났다. 하지만 그러한 장애인 고용율보다는 장애인 고용 인원에 있어서 전국 47개 국공립대학교 중 장애인을 단 한명도 고용하지 않은 대학교가 전체의 30%에 달하는 14개 학교인 것으로 나타나 문제점을 노출하였다. 따라서 이러한 국공립대학교에서의 장애인 고용상의 문제점을 분석하기 위하여 전국 국공립대학교의 인사관리자들을 대상으로 개방형 및 폐쇄형 설문지를 작성, 직접 면접을 행하고 설문지를 배포하기도 하여 그를 토대로 국공립대학교에서의 장애인 고용의 문제점 및 개선안을 모색해 보았다.

전국 48개의 국공립대학교의 인사관리자들을 대상으로 실시한 면접 및 설문조사 결과 배포한 48개의 설문지 중 20개의 설문지가 회수되었고, 그러한 설문결과의 전체 대표성을 검증한 결과 전체 국공립대학교의 성향을 잘 반영하고 있다고 판단되어 그러한 설문답변 결과를 토대로 하여 연구를 진행하였다.

그 결과 장애인 의무고용을 준수 여부가 각 국공립대학교의 직원채용방식, 장애인 의무고용제도에 대한 인지도 및 관심도, 그리고 장애인의 조직친화력 및 업무능력에 대한 인사관리자의 인식 정도 등과 상관관계가 없다는 사실을 확인할 수 있었으며, 그에 따라 장애인 의무고용제도의 현실적 적용상 문제점을 위주로 국공립대학교에서의 장애인 의무고용제도의 현실적 문제점을 분석해 보았다.

그러한 분석과정을 통해, 장애인 의무고용제도가 가지는 문제점을 제도 내적 차원과 제도 외적 차원으로 구분하여 도출하였다. 먼저 제도 내적 문제점으로는 a) 장애인 고용에 대한 장애인 의무고용제도의 소극적 접근, b) 국공립대학교에서의 장애인 채용의 여지 부족, c) 중증장애인에 대한 배려 부족 등을 들 수 있다. 그리고 제도 외적 문제점으로는 a) 여타 채용 고려 사항과의 경쟁·상충 가능성 및 형평성 문제 및 b) 장애인 고용에 대한 도의적 견해와 현실 사이의 괴리 등을 들 수 있다.

이러한 문제점을 현실적으로 개선하기 위해서는 장애인이 장애유형별로 수행할 수 있는 적합 직무를 반영하여 직무별로 장애인을 고용하려는 구체적이고 적극적인 접근방법에 의해 장애인을 고용하고, 그러한 과정에서 장애인 고용을 기존의 정원 내 의무고용 방식이 아닌 정원 외 책정방식을 통해 비장애인이나 기타 채용우대조건과 상충되지 않는 범위에서 장애인 고용을 현실화시키려는 노력이 필요한 것으로 판단된다. 또한 장애인 인턴십 제도 등의 운영을 통하여 장애인이 직무수행 기회를 더 많이 확보할 수 있고, 장애인들이 실제적으로 업무를 수행하는 과정을 비장애인들 및

관리자들이 직접 체험하고 검증하게 함으로써 장애인에 대한 인식 자체를 변화시키려는 노력이 필요할 것이다. 그리고 각 국공립대학교에서 부족하거나 미비하다고 판단되는 직무에 대한 장애인 고용의 적극성을 기하기 위해 상위담당기관에서 중앙집중적으로 필요한 직무의 인원만큼의 장애인을 채용하여 배분하는 방식도 필요할 것으로 보인다. 이 때 채용단계에서부터 장애인의 희망직종을 최대한 고려하여 채용하는 방식도 효과적일 것이다. 또한 장애인의 채용에서 그칠 것이 아니라 고용이후의 전직이나 승진 등의 사후관리에 대한 정책적 배려도 필요할 것이다.

이러한 장애인 의무고용제도의 개선안에서 더 나아가 국공립대학교에서의 장애인 고용을 안정적으로 발전시켜 나가기 위해서는, 장애인 고용을 및 적합직무에의 장애인 고용 실적 등을 종합적으로 평가하여 기관평가에 반영하여 단기적으로 장애인 고용 기회를 넓힘으로써 장애인의 업무능력 검증의 기회를 확보하여야 할 것이다. 또한 장애인의 채용직급을 상향 확대하여 장애인의 관리직 진출을 용이하게 함으로써 장애인 관련 정책이 보다 현실화될 수 있도록 하려는 노력도 필요할 것이다.

그리고 장애인의 적합 직무를 중심으로 한 채용 전후의 교육 훈련 과정을 통해 지속적으로 장애인의 업무수행능력을 발전시키고, 장애인이 업무능력을 십분 발휘할 수 있도록 하는 편의시설 확보도 요구된다. 이러한 노력들을 토대로 하여 장애인들이 성실하고 적극적인 자세로 업무를 수행하는 모습을 보여주며 조직에 기여할 수 있는 영역을 찾아 내어 발전시키고 그를 통해 비장애인들이나 관리자들의 장애인에 대한 근본적인 인식변화를 유도할 수 있도록 하는 현실적 개선안이 필요할 것이다.

본 연구는 장애인 고용 현황 및 문제점의 분석에 있어서 민간영역까지를 포함한 전체적인 양상이 아니라 정부부문 그 중에서도 국공립대학교에서의 장애인 고용상의 문제점을 논의하였다. 또한 시간적·공간적 한계로 인하여 전국의 모든 국공립대학교의 인사관리자들을 대상으로 면접 및 설



문조사를 실시하지 못한 한계점을 내포하고 있기도 하다.

하지만 향후 이러한 문제점들을 극복하고 보다 다양하고 넓은 범위에서 다각적인 측면으로 장애인 고용 문제 및 장애인 적합 공직에 대한 분석을 행한다면 보다 더 좋은 연구 결과를 기대할 수 있으리라 생각된다.

## 참 고 문 헌

### <국내문헌>

김중대, 「장애인복지론」(1989), 서울:홍익출판사

박혜선, “장애인고용정책의 개선방안에 관한 연구”(2004), 조선대학교 석사학위논문

유동철, “장애인고용의 경제적 효과”, 「장애인고용」(1998 여름호), 한국장애인고용촉진공단

이광찬, “스웨덴에서의 장애인고용정책의 교훈”, 「장애인고용」(2002 가을호), 한국장애인고용촉진공단

이상윤, “장애인고용정책의 개선방안에 관한 연구”, 「중앙행정논집」제 14권 제1호(2000)

이성규, “공공부문 장애인 고용촉진 및 직업안정에 관한 연구-장애인공무원 인사제도를 중심으로-”, 「직업재활연구」제12권 제2호(2002), 한국직업재활학회

이성규 외. “장애인공무원 인사제도 개선방안”(2001), 한국장애인고용안정협회

장인봉, “한국 장애인 고용정책의 평가와 고용증대 방안”, 「복지행정연구」(1999)

정기원 등, “장애인 취업실태와 고용의 경제적 효과”(1996) 한국보건사회연구원

조홍식, “선진국의 장애인복지정책 프로그램과 한국 장애인복지정책의 과제”, 「장애인복지」(1992 봄호), 한국장애인고용촉진공단

한국노동연구원, “장애인 의무고용제의 합리적 운영방안”(2003)

한국보건사회연구원, “장애인 실태조사결과와 정책과제”(1996)

한국산업인력공단, “장애인 고용동향”(2005)

한중희·안병철, “공공부문 장애인고용정책의 분석과 고용확대를 위한 정책 대안에 관한 연구”, 「한국행정연구」 제13권 제4호(2004 겨울호)

### <행정기관 인터넷 사이트>

중앙인사위원회 홈페이지 <http://www.csc.go.kr>

교육인적자원부 홈페이지 <http://www.moe.go.kr>

보건복지부 홈페이지 <http://www.mohw.go.kr>

노동부 홈페이지 <http://molab.go.kr>

한국장애인고용촉진공단 홈페이지 <http://kepad.or.kr>

## <외국논문>

Altonji, Joseph G. and Pierret, Charles R., *"Employer Learning and Statistical Discrimination"*(2001), Quarterly Journal of Economics 116(1)

Becker, Gary S., *The Economics of Discrimination*, 2nd ed.(1971), Chicago: University of Chicago Press

Burkhauser, Richard V., & Robert H. Haveman, *Disability and Work: The Economics of American Policy*(1982), Johns Hopkins University Press

Doyle & Brian, *Disability, Discrimination and Equal Opportunities*(1995), Mansell

Hahn & Harlan, "Disability and Rehabilitation Policy: Is Paternalistic Neglect Really Benign?"(1982), Public Administration Review Vol 42.

Hill, M, & Wehman P., "Cost benefit analysis of placing moderately and severely handicapped individuals into competitive employment"(1983). Journal of the Association of the Severly Handicapped. Vol 8

Oliver & Michael, "Understanding Disability : From Theory to Practice"(1996). London, UK: MacMillan Press Ltd.

WHO, "International Classification of Functioning, Disabilities and health(ICIDH-2)(2001). Classification, Assessment, Surveys and Terminology Team..

# 부 록

## <면접 및 설문지>

안녕하십니까?

동 요청자료는 중앙대학교 행정대학원 복지행정과정 석사학위논문 연구와 관련하여 연구보고서 작성에 필요한 인사관련 자료를 얻고자 하여 바쁘실줄로 알지만 부탁드립니다 것이오니 붙임 양식에 의거 작성해주시면 감사하겠습니다.

연구내용은 「장애인고용촉진및직업재활법」규정에 의한 장애인 의무고용과 관련한 내용으로, 국정감사시 이주호 의원이 이미 국공립대학에 대한 장애인 의무고용 현황을 밝힌바 있습니다.

따라서 장애인 의무고용과 관련하여 귀 대학의 직원 채용방법 및 채용인원, 기타 장애인 고용과 관련한 담당선생님의 의견을 듣고자 합니다.

응답하신 내용은 본 연구이외의 다른 목적으로는 일체 사용되지 않을 것을 약속드립니다.

귀하께서 설문에 응해주신 결과가 장애인과 비장애인과의 사회통합에 많은 도움을 줄 것입니다..

여러 가지 업무로 바쁘실텐데 번거롭게 해드려 죄송합니다.

감사합니다.

2005. 11. .

\* 의뢰자 : 서울대학교 기획실 노근숙

전화 : 02-880-5082

FAX : 02-889-7489

E-mail : [gsookro@snu.ac.kr](mailto:gsookro@snu.ac.kr)

## 국·공립대 인사담당자 면접 조사표

### <임용방법>

구 분	일반직	기능직	기성회직	계약직 등	기 타
신규채용 및 결원시 충원방법					

\* 공개채용, 특별채용(특채내용 등), 제한경쟁(제한내용 등), 타 기관 전입 등

### <채용인원>

구 분		직 급 별				
		일반직	기능직	기성회직	계약직 등	계
2004년도 (1월~12월)	①전체채용인원					
	② 장애인 수					
2005년도 (1월~현재)	①전체채용인원					
	② 장애인 수					

\* 직급별 ①전체채용인원 중 ②장애인 채용자가 있으면 기재

<2-1>

## < 장애인고용에 대한 의견>

<p>1. 선생님께서는 평소 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」 규정에 의한 ‘장애인 2% 의무고용’에 대해서 어느 정도 알고 계셨으며 어느 정도 관심이 있으십니까?</p>	<p>- 제도에 대한 인지도          ① 매우 잘 알고 있었으며 관심이 많다          ② 매우 잘 알고 있지만 관심은 별로 없다          ③ 많이 접해 보지는 못했지만 관심은 많다          ④ 많이 접해 보지는 못했으며 관심도 별로 없다          ⑤ 처음 들었다</p>
<p>2. 장애인공무원의 조직친화력에 대한 귀하의 견해는?</p>	<p>① 매우 긍정적이다 ② 다소 긍정적이다          ③ 별 생각 없다          ④ 다소 부정적이다 ⑤ 매우 부정적이다</p>
<p>2-1. 위 2번과 같이 생각하시는 이유는?</p>	
<p>3. 장애인공무원의 업무능력에 대한 귀하의 견해는?</p>	<p>① 매우 긍정적이다 ② 다소 긍정적이다          ③ 별 생각 없다          ④ 다소 부정적이다 ⑤ 매우 부정적이다</p>
<p>3-1. 위 3번과 같이 생각하시는 이유는?</p>	
<p>4. 장애인 의무고용을 미달 원인 등에 대한 인사담당자로서의 견해</p>	
<p>5. 장애인 의무고용제도의 문제점에 대한 견해</p>	<p>1) 대학행정에의 적용상의 문제점(현실적용상의 문제점 등)          2) 장애인의무고용제도 자체의 문제점 또는 한계점</p>
<p>6. 장애인 의무고용의 제도적 개선책 및 적실성 확보를 위한 의견 및 건의사항</p>	
<p>7. 기타 장애인 채용관련과 관련하여 의견이 있으시면 적어 주십시오.</p>	

감사합니다.

<2-2>



# Abstract

## Study on Ways to improve the Obligatory employment system of disabled person

: focusing on the case in National and Public Universities

Ro, Geun - Sook

Graduate School of Public Administration

Chung - Ang University

Every person with disabilities should be treated without discrimination in social and personal area because he has the dignity which all men have. This principle justifies the social policy for the disabled. Actually the increasing population of the persons who are disabled forces the government to emphasize and magnify it. The Korean government administers various kinds of social policies for the disabled. The main objective is the employment policy for the disabled. It was introduced for the first time in Korea, with the enactment of 『The Employment Promotion Act for People with Disabilities』 in 1991. Although this project has been maintained for more than 15 years, the hiring rate of the disabled in the public sector has not

changed considerably. The rate is much lower than that of the private sector. According to statistics among 48 national and public universities as of July 2005, about 30% of schools don't employ any individual with disabilities .

This study began considering the above condition a problem. Therefore, the purpose of this study is to analyze the employment status of the disabled, especially in national and public universities in Korea, and to try to suggest solutions for any problems deduced from the analysis. To achieve the purpose, this study conducted data analysis and had an interview with persons in charge of employment and personnel in several national and public universities.

As a result of the study, reasons that employment rate of the disabled people in national and public universities is lower than in other sectors can be summarized as follows :

1. The employment policy for the disabled is negative.
2. The current will and possibility for national and public universities to employ individuals with disabilities are weak.
3. Consideration of the severely disabled is not common and there isn't a system in place to help them attain employment in this society.
4. An idea that the disabled are employed in national and

public universities on principle become disconnected with reality that it's hard for them to get a job in this society.

This study suggests these following solutions.

1. It is necessary for the government to make positive and tangible policies which distribute various kinds of individuals with disabilities to proper works in national and public universities.
2. The government should offer the disabled people opportunities for employment with internship system.
3. The government and NGOs have to exert all possible efforts to make distorted views which many people have about the persons with disabilities changed.
4. Case management for each individual with disabilities must be lasted after he becomes employed.

-----

**Key Words** : disabled person employment, the obligatory employment system of disabled person, job placement for disabled person, the employment revitalization of disabled person.