

정책연구 2008-25

제주지역 장애인의 노동시장 구조와  
적극적 노동시장 정책 방안

2008. 11

제주발전연구원

# 발 간 사

인간은 누구나 법 앞에 평등하고 행복추구권을 가지고 존엄하게 살아갈 천부적 권한을 가지고 있다. 그러나 현실 생활에서 인간은 인종, 종교, 민족, 계급, 지역 등에 의해서 사회적 편견과 차별을 받는 경우가 많다. 장애인도 예외가 아니다.

장애인에 대한 사회적 편견과 차별은 어제 오늘에 일어나는 문제가 아니고 인류 역사의 전개과정에서 끊임없이 지속되어온 것이다. 장애인은 마치 다른 나라에서 온 사람처럼 취급하고 또한 취급받아 비인간적으로 살아 왔다. 비록 보다 민주화된 사회에서 조차도 장애인에 대한 사회적 편견과 차별은 사람들의 일상생활에서 흔히 일어나고 있고, 당사자에게 경제적 손실을 주거나 혹은 마음의 상처를 주기도 한다.

장애인들이 일정한 교육과정을 거쳐 직업을 가지려고 노력하는 과정에서 사회적 차별을 많이 받는 경향이 있다. 비록 장애인이 취업할 수 있는 직업적 능력을 갖추고 있다할지라도 취업 장벽에 부딪치곤 한다. 더구나 장애인이 노동시장에 진입하여 일자리를 가져 취업활동을 하고 있더라도 그 결과에 대한 임금이나 종사자 지위에 대한 직·간접의 차별을 받는다. 그렇기 때문에 장애인의 삶의 질적 수준을 향상시키기 위한 적극적 노동시장 정책이 필요하다.

1998년에 선포된 「한국장애인인권헌장」의 제6조에서 제시하였듯이 “장애인은 능력에 따라 직업을 선택하고 그에 따른 정당한 보수를 받을 권리를 가지며, 직업을 갖기 어려운 장애인은 국가의 특별한 지원을 받아 일하고 인간다운 생활을 보장받을 권리를 가진다.”고 명시함으로써 장애인의 기본권으로서 고용보장권을 천명하고 있다.

제주지역에는 2007년 12월 31일 현재로 등록된 장애인 수는 26,320명이며, 그 가운데 50인 이상 사업체, 행정 및 공공부문에 취업한 장애인은 598명으로 고용율이 2.3%에 머무르고 있는 실정이다. 이처럼 제주사회에서

전체 장애인 가운데 장애인 고용률이 전국 평균에 비하여 높으나 장애인 고용보장이 아직도 미흡한 실정이다. 따라서 사회적 취약계층에 속한 장애인의 경제·사회·문화적 생활이 유지될 수 있도록 제주특별자치도 차원에서 장애인 고용정책 방안을 시급히 강구할 필요성이 있다.

장기적 경기침체와 실업난 시대에 취약계층으로서 장애인 취업 및 고용 문제에 대한 보다 적극적 해결을 위한 기초조사 연구가 필요한 시점이다. 왜냐하면 장애인 노동시장에 대한 보다 객관적 조사 자료를 근거로 장애인 고용정책 방안을 마련하는 것이 중요하기 때문이다. 이런 맥락에서 본 연구는 바로 그런 정책수요를 충족시켜 주는 하나의 중요한 디딤돌이 될 것이다.

2008년 11월

제주발전연구원장 허향진

# 목 차

제1장 연구의 개요 .....	1
1. 연구의 배경 및 필요성 .....	1
2. 연구목적 .....	3
3. 연구의 주요내용 .....	3
4. 연구방법 .....	4
5. 연구의 기대효과 .....	4
제2장 장애인 노동시장의 일반적 특성과 고용정책 .....	5
1. 장애인의 일반적 특성 .....	5
2. 장애 및 직업적 장애 .....	6
3. 장애인 노동시장의 구조적 특성 .....	14
4. 장애인 고용정책 유형, 현황 및 문제점 .....	17
5. 장애인 고용을 위한 적극적 노동시장 정책 .....	25
제3장 제주지역 장애인 노동시장 현황 및 문제점 .....	38
1. 제주지역 장애인 취업현황 .....	38
2. 제주지역 장애인 노동시장의 구조적 특성 .....	41
3. 제주지역 장애인 고용지원 정책 .....	43
제4장 제주지역 장애인 고용 실태조사 분석 및 결과 .....	48
1. 조사의 설계 .....	48
2. 취업장애인 조사결과 분석 및 해석 .....	51

3. 미취업장애인 조사결과 분석 및 해석 .....	71
4. 전문가 조사결과 분석 및 해석 .....	87

**제5장 향후 장애인 고용촉진을 위한 정책적 제언 .....102**

1. 요약 및 결론 .....	102
2. 정책적 제언 .....	116

<input type="checkbox"/> 참고 문헌 .....	130
<input type="checkbox"/> 부 록 1 (설 문 조 사 표) .....	132
<input type="checkbox"/> 부 록 2 (장애인고용촉진 및 직업재활법) .....	159
<input type="checkbox"/> 부 록 3 (장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령) .....	184
<input type="checkbox"/> 부 록 4 (장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙) .....	206

## 〈표 목차〉

〈표 2-1〉 등록장애인 추계(2006-2010년) .....	5
〈표 2-2〉 장애인고용의무 현황 .....	20
〈표 2-3〉 OECD 주요국 고용할당제 개요 .....	21
〈표 2-4〉 적극적 조치의 옹호론과 반대론 비교 .....	26
〈표 2-5〉 제3차 장애인고용촉진 5개년(2008-2012) 계획 정책목표와 추진전략 .....	27
〈표 2-6〉 제3차 장애인고용촉진 5개년(2008-2012) 정책목표와 추진전략(계속) .....	28
〈표 2-7〉 장애인 고용에 관한 차별금지 내용 .....	31
〈표 3-1〉 장애유형별 도내 장애인 등록 현황 .....	38
〈표 3-2〉 전국대비 도내 장애인 등록 현황 .....	39
〈표 3-3〉 고용의무사업체 장애인 고용현황 .....	39
〈표 3-4〉 장애인 공무원 고용 현황 .....	40
〈표 3-5〉 공기업 고용현황 .....	40
〈표 3-6〉 도내 사업체 및 근로자수 .....	41
〈표 3-7〉 도내 업종별 업체현황 .....	42
〈표 3-8〉 규모별 업체현황 .....	42
〈표 3-9〉 장애인고용촉진사업 .....	43
〈표 3-10〉 장애인복지일자리(아르바이트형) .....	44
〈표 3-11〉 도내 사업체 현황(고용보험적용 사업체) .....	45
〈표 3-12〉 연도별 장애인고용장려금 지원현황 .....	46
〈표 3-13〉 도내 장애인 직업재활시설 운영 현황 .....	47
〈표 4-1〉 취업장애인 응답자의 일반적 특성 .....	52
〈표 4-2〉 장애유형 및 등급 .....	53
〈표 4-3〉 일하는 직종 유형 .....	54
〈표 4-4〉 취업장애인의 고용 형태 .....	54
〈표 4-5〉 과거 직장 근무 경험 여부 .....	55
〈표 4-6〉 과거 직장을 옮긴 이유 .....	55
〈표 4-7〉 현 직장을 구하기 위한 노력 .....	56
〈표 4-8〉 직장을 얻는데 가장 필요한 사항 .....	56
〈표 4-9〉 직장에 다니는 이유 .....	57

<표 4-10> 직장에서 가장 시급히 개선되어야 할 사항 .....	58
<표 4-11> 취업을 위한 장애인 개인별 노력 .....	58
<표 4-12> 장애인 취업을 위한 행정기관 역할 .....	59
<표 4-13> 장애인 직업재활 전문기관의 역할 .....	60
<표 4-14> 장애인 취업을 위한 기업(사업체)의 역할 .....	61
<표 4-15> 제주지역의 장애인 취업 개선 정도 .....	62
<표 4-16> 직장생활의 만족 정도 .....	62
<표 4-17> 직장생활에서 느끼는 불만족 사항 .....	63
<표 4-18> 현 직장 구직정보 수집방법 .....	63
<표 4-19> 직장에서 능력개발(직무향상)을 위한 교육훈련 여부 .....	64
<표 4-20> 능력개발을 위해 가장 많이 받은 교육 .....	64
<표 4-21> 직장에서의 능력개발 교육 형태 .....	65
<표 4-22> 능력개발 교육 받지 않는 이유 .....	65
<표 4-23> 향후 이직 의향 여부 .....	66
<표 4-24> 이직 의향 이유 .....	66
<표 4-25> 이직을 위한 노력 정도 .....	67
<표 4-26> 직장 이직할 경우 희망 직종 .....	68
<표 4-27> 직장을 바꾸고 싶지 않은 이유 .....	68
<표 4-28> 향후 직장 근무 가능시기 정도 .....	69
<표 4-29> 장애인의 안정된 일자리를 위해 가장 필요한 사항 .....	70
<표 4-30> 제주지역 장애인 일자리 제공 정도 .....	70
<표 4-31> 장애인 취업 활성화를 위한 주요 역할 기관 .....	71
<표 4-32> 미취업장애인 응답자의 일반적 특성 .....	72
<표 4-33> 장애유형 및 등급 .....	73
<표 4-34> 다른 직장 근무 경험 여부 .....	73
<표 4-35> 직장을 그만 둔 이유 .....	74
<표 4-36> 직장을 얻기 위한 노력 정도 .....	74
<표 4-37> 직장을 구하기 위한 노력을 안 한 이유 .....	75
<표 4-38> 미취업장애인의 취업 준비 근황 .....	76
<표 4-39> 직장을 얻는데 가장 필요한 사항 .....	76
<표 4-40> 제주지역 장애인 취업의 어려움 정도 .....	77

<표 4-41> 취업을 위한 장애인 개인별 노력 .....	77
<표 4-42> 장애인의 직장 근무환경 개선 사항 .....	78
<표 4-43> 장애인 취업을 위한 행정기관 역할 .....	79
<표 4-44> 장애인 직업재활 전문기관의 역할 .....	80
<표 4-45> 장애인 취업 시 기업(사업체)의 역할 .....	81
<표 4-46> 제주지역의 장애인 취업 개선 정도 .....	81
<표 4-47> 미취업자 구직 의향 여부 .....	82
<표 4-48> 구직활동 시 받은 교육훈련 정도 .....	82
<표 4-49> 향후 구직정보 수집방법 .....	83
<표 4-50> 기술교육을 받은 직업훈련기관 .....	83
<표 4-51> 직장을 구하려는 이유 .....	84
<표 4-52> 가장 많이 받은 취업훈련교육 .....	84
<표 4-53> 장애인의 안정된 일자리를 위해 필요한 사항 .....	85
<표 4-54> 제주지역 장애인 일자리 제공 정도 .....	86
<표 4-55> 장애인 취업 활성화를 위한 주요 역할 기관 .....	86
<표 4-56> 전문가 응답자의 일반적 특성 .....	87
<표 4-57> 중앙정부의 장애인 취업·고용을 위한 일자리사업 개선과제 .....	88
<표 4-58> 제주특별자치도의 장애인 취업·고용을 위한 일자리사업 개선과제 .....	89
<표 4-59> 제주지역 장애인 취업·고용의 근본적인 문제인식 .....	90
<표 4-60> 장애인의 직장 근무환경 개선 사항 .....	91
<표 4-61> 장애인의 안정된 일자리를 위해 필요한 사항 .....	92
<표 4-62> 제주지역 장애인 일자리 제공 정도 .....	92
<표 4-63> 제주지역 장애인 취업 개선 정도 .....	92
<표 4-64> 장애인 취업을 위한 현실적 필요사항 .....	93
<표 4-65> 취업을 위한 장애인 개인별 노력 .....	94
<표 4-66> 장애인 취업을 위한 행정기관의 역할 .....	95
<표 4-67> 장애인 취업을 위한 장애인 직업재활 전문기관의 역할 .....	96
<표 4-68> 장애인 취업을 위한 기업(사업체)의 역할 .....	97
<표 4-69> 장애인 취업 활성화를 위한 주요 역할 기관 .....	97
<표 4-70> 가장 권유하고 싶은 취업정보 취득 방법 .....	98
<표 4-71> 장애인들에게 가장 효과적인 교육을 시킬 수 있는 기관 .....	99



<표 4-72> 구직에 필요한 장애인의 기술교육 .....	99
<표 4-73> 제주지역 장애인 직업교육훈련 운영 정도 .....	100
<표 4-74> 제주지역에서 장애인 직업교육훈련이 잘 안 되는 이유 .....	100
<표 4-75> 사업장에 대한 가장 유용한 정보 수집방법 .....	101
<표 4-76> 장애인 취업 활성화를 위한 주요역할 기관 .....	101

## <그림 목차>

<그림 2-1> 장애인 노동권의 법적 환경 .....	29
-------------------------------	----

## 제1장 연구의 개요

### 1. 연구의 배경 및 필요성

- 우리사회에는 ‘선천적이든 후천적이든 신체적·정신적·정서적 능력의 불안정으로 인하여 일상의 개인적 또는 사회적 생활에서 필요한 것을 자기 자신으로서는 확보할 수 없는 사람’들이 존재함. 이를 1975년 UN 총회에서는 장애인으로 규정하고 있음.
- 물론 장애인에 대한 규정의 범위와 내용은 신체적, 사회적, 그리고 법적 인 의미에서 달리 나타나고 있지만 오늘날은 더욱 포괄적 의미로 접근되고 있음. 즉, 선진국 뿐 만 아니라 우리나라도 장애 그리고/혹은 장애인의 개념과 규정이 신체적·의학적 접근에서 한정하지 않고 보다 넓은 사회적 접근 혹은 사회적 환경과의 관계 속에서 파악되고 있음(권선진, 2005).
- 우리사회에서 장애인은 법적·제도적 그리고 사회적으로 차별을 받아 다양한 사회·경제활동으로부터 배제되어 왔음. 비록 장애인이 관련 분야에 능력을 갖고 있고 일할 의욕과 열망이 강하다 할지라도 단순히 ‘장애인’이라는 이유 때문에 노동시장 진입이 대단히 어려웠음.
- 사실상, 장애인들이 경제적으로 어려움에 처하여 차상위계층으로 전락하거나 혹은 빈곤계층으로 남아있는 주요 원인은 노동시장에서 장애인의 진입을 막는 다양한 차별 요인들이 존재하고 있음. 특히 기업체의 고용주들이 갖고 있는 사회적 편견과 부정적 견해가 장애인의 고용에 직·간접적 저해요인으로 작용하고 있음.
- 특히 노동시장에서도 장애인을 특별한 교육이나 훈련을 요구하지 않는 단순한 일/업무에 종사하는 인적자원으로 규정하기 때문에 많은 장애인

## 제1장 연구개요

들이 1차 노동시장(고임금, 양호한 노동조건, 고용의 안정성, 다양한 내부승진기회 등) 보다는 그렇지 않은 2차 노동시장(저임금, 고용의 불안정, 열악한 노동조건, 승진기회의 차단 등)에 진입하여 노동활동에 참여하고 있음. 그 결과 장애인들은 노동시장에서 취업과 실업을 반복하는 악순환에 처해 있다는 것임(유동철, 2000).

- 그럼에도 불구하고 정부는 1981년 처음으로 「심신장애자복지법」을 제정하였다가 1989년 「장애인복지법」으로 개정된 것을 시작으로 장애인 관련 법률(특수교육진흥법, 장애인고용촉진 및 직업재활법, 장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률, 교통약자의 이동편의증진법)을 제정하였음.
- 이처럼 정부는 장애인의 권익증진, 교육, 고용, 이동 등과 관련하여 각종 법률을 제정하여 정책적 실효성을 제고시키려고 노력하고 있으나 현실적으로 그렇게 만족하지 못한 실정에 놓여 있음. 특히 장애인의 취업과 고용문제를 해결하여 장애인의 경제생활 및 고용안정을 꾀하려고 장애인의 의무고용제를 실시하고 있지만 만족한 수준에 이르지 못하고 있음.
- 제주지역의 2007년도 12월 기준으로 15개 장애유형(예컨대, 지체, 시각, 청각·언어, 정신지체, 정신장애, 발달장애, 호흡기, 안면, 간질 등) 별로 전체 장애인은 총 26,320명(제주시 18,038명, 서귀포시 8,282명)으로 나타나고 있음.
- 제주지역의 장애인들도 다른 타시·도 장애인들과 마찬가지로 취업하기에 어려운 실정에 놓여 있음. 물론 제주지역에 장애인을 위한 일자리 수 혹은 취업기회가 부족한 요인도 있지만, 장애인 고용에 대한 고용주의 편견 및 부정적 견해, 노동시장의 불합리한 여건 등도 장애인의 고용문제에 직·간접 영향을 주고 있음.
- 제주지역 장애인의 삶의 질적 향상을 위하여 사회적 일자리를 창출하는 정책적 방안들을 마련하지 않으면 사회적 통합과 수눌음 복지공동체 구

현에 문제를 초래할 것으로 예상됨.

- 제주지역 장애인이 취업할 수 있는 노동시장의 구조와 성격을 고찰하여 장애인이 자활할 수 있는 일자리를 창출할 수 있는 적극적 노동시장 정책 방안 마련이 필요함.

## 2. 연구 목적

- 제주지역 장애인의 노동시장 혹은 취업실태를 조사 분석함.
- 제주지역 장애인의 노동시장 구조와 관련된 다양한 문제(예컨대, 직업 유형, 고용형태, 임금수준, 종사자 지위, 작업환경, 업무종류 등)들을 실증적으로 고찰함.
- 제주지역 장애인의 노동시장 구조를 고찰하여 장애인의 고용 안정화 및 삶의 질적 향상을 위한 적극적 노동시장 정책을 제시함.

## 3. 연구의 주요 내용

- 장애인의 개념적 정의, 일반적 특성, 그리고 장애인 고용정책의 변화 분석
- 제주지역의 장애인 실태, 노동시장의 구조 및 성격 그리고 문제점 분석
- 제주지역에 거주하는 취업 및 미취업 장애인, 그리고 전문가를 대상으로 고용문제 관련 심층 면접 조사를 통한 자료 분석
- 제주지역의 장애인의 자활·자립할 수 있는 일자리 창출을 위한 적극적 노동시장 정책 방안 제시

#### 4. 연구방법

- 장애인에 대한 일반적 특성은 문헌조사 연구에 의해서 이루어짐. 문헌 조사에서 나온 내용들은 기술적(descriptive) 방법에 의해 설명하였음.
- 장애인에 대한 실증적 연구는 설문지에 의거한 심층면접조사에 의해서 이루어졌으며 이에 대한 자료 분석은 빈도분석 방법에 의존하였음.

#### 5. 연구의 기대효과

- 제주지역 장애인이 참여하고 있는 노동시장 구조 및 성격 그리고 문제 점에 대한 종합적 고찰을 통해서 향후 장애인의 적극적 노동시장 정책 수립 및 복지향상을 위한 실증적 자료 제공
- 제주지역 장애인을 위한 일자리 창출 및 직업훈련 프로그램 개발 그리고 인적자원개발 정책에 대한 정책적 시사점 제공

## 제2장 장애인 노동시장의 일반적 특성과 고용정책

### 1. 장애인의 일반적 특성

- 1989년 장애인 등록제도가 실시되었는데 등록률은 꾸준히 증가하고 있음. 한국보건사회연구원(2008)에 따르면, 여성이 남성보다 평균수명이 길고 여성의 경제 및 사회활동의 참여가 크게 늘어남에 따라 여성 장애인이 남성 장애인보다 더 많은 분포를 보이고 있으며, 장애범주 확대 등은 장애인구의 증가를 예측할 수 있다고 하였음.
- 한국보건사회연구원(2008)은 등록 장애인 추계를 다음과 같이 제시하였고(표 2-1. 참고), 우리나라의 장애인구가 증가함에 따라 등록 장애인 또한 꾸준히 증가하여 2010년에는 90%를 넘을 것이며, 장애정도별로는 중증장애인은 2010년에는 1,000천명 정도에 달할 것이라고 예측하였음.

〈표 2-1〉 등록장애인 추계(2006-2010년)

(단위: 명, 건수, %)

연도	추정장애인	장애인구 비율(%)	등록장애인	
			등록수	등록률
2005	2,148,686	4.59	1,777,400	82.7
2006	2,325,030	4.79	1,964,027	84.5
2007	2,515,971	5.17	2,170,250	86.2
2008	2,722,729	5.57	2,398,172	88.1
2009	2,946,625	6.01	2,649,929	89.9
2010	3,189,092	6.48	2,928,172	91.8

출처: 한국보건사회연구원(2008), p.263.

## 2. 장애 및 직업적 장애

### 가. 장애 개념의 변화

- WHO(World Health Organization, 세계보건기구)는 1980년 국제장애분류(ICIDH: International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps)를 발표하면서 장애에 관한 개념 틀을 정립하였음.
- 손상(Impairment)은 심신의 구조적, 기능적 손상자체를 의미하고, 불능(Disability)은 손상에 의한 개인적 차원에서 일상의 활동에 나타나는 이차적 장애를 의미하며, 그리고 불리(Handicaps)는 손상과 불능으로 인한 사회적 차원에서 경험하는 불이익으로서 편견, 차별 등을 의미함.
- 1997년 WHO는 기존의 ICIDH의 개념을 발전시킨 ICIDH-2를 발표하였는데, 이 분류법의 특징은 장애 문제를 이해함에 있어서 기본적으로 환경과 개인이라는 상황적 요인을 포함한 장애개념을 채택한 것임.
- 이러한 특징에 따라 장애를 손상(Impairment), 활동(Activities), 참여(Participation)로 구분하고 있음.
- 즉, 장애의 문제를 더 이상 정적인 문제가 아닌 동적인 측면에서 파악하는 새로운 관점을 잘 보여주고 있음(이윤석·홍보람, 2007).
- Oliver(1996)는 장애 문제를 보는 관점을 개인적 모델과 사회적 모델로 구분하였는데(이윤석·홍보람, 2007:재인용), ICIDH-2분류는 장애 문제를 개인적 모델(Individual Model)에서 사회적 모델(Social Model)로 인식하게 된 계기가 되었다고 할 수 있음.

### 나. 주요 국가의 장애 개념

- 미국의 ADA(Americans with Disabilities Act, 장애인 법률조항) 제1편은 ‘자격이 있는 장애인’ (Qualified Individual with a Disability)에

대하여 장애를 이유로 하는 고용차별을 금지함. 이에 대한 내용은 조용만(2007: 재인용)에 의해서 다음과 같이 언급되고 있음.

- 이러한 유자격 장애인은 “합리적 편의제공 유무와 관계없이 자신이 보유하고 있거나 원하는 고용지위상 업무의 필수적 기능을 수행할 수 있는 장애인”(제101조), 차별금지사유인 ‘장애’에는 현재의 장애뿐만 아니라 과거의 장애(장애기록), 추측되는 장애(타인에 의해 장애가 있다고 여겨지는 장애)가 포함됨.
- 영국의 DDA(Disability Discrimination Act, 장애인차별금지법)는 장애를 “통상적인 일상 활동을 행할 능력에 실질적이고 장기적으로 불리한 영향을 미치는 신체적 또는 정신적 손상”으로 정의하고 있음.
- 또한 현재에는 장애가 없지만 과거에 있었던 자에게도 고용차별과 관련하여 DDA는 이를 적용함(제2조 및 부칙2).
- 프랑스의 노동법전에서는 장애인을 “신체 또는 정신적 능력이 불충분하거나 저하된 결과 고용을 획득하거나 유지할 가능성이 실제로 감소된 모든 자”로 규정함(L.323-10조).
- 독일의 사회법전 제9권에서는 장애인을 “신체적 기능, 정신적 능력 또는 심리적 건강이 각 연령의 전형적인 상태로부터 6개월 이상 벗어날 가능성이 상당히 높아서 사회생활에의 참여가 저해되는 자”로 정의함(제2조).
- 우리나라의 장애인차별금지법은 장애를 “신체적, 정신적 손상 또는 기능상실이 장기간에 걸쳐 개인의 일상 또는 사회생활에 상당한 제약을 초래하는 상태”로 정의하고 있고, 이러한 장애가 있는 사람을 장애인으로 규정함(제2조).
- 또한 동법은 현재의 장애뿐만 아니라, “과거의 장애경력 또는 장애가 있다고 추측됨을 이유로” 하는 차별을 금지함(제6조).



다. 직업적 장애

- 직업적 장애 개념은 우리나라 장애 판정체계에서 제대로 다루어 지지 않았으나, 최근 직업재활이나 고용 서비스 제공이 점차 강조되면서 중요하게 인식되고 있음.
- 한국보건사회연구원(2008)은 보고서를 통하여, 현재 대부분의 직업적 장애판정은 장애인복지관이나 직업재활기관에서 이루어지고 있으나, 지역 내 관련 기관간의 서비스 역할 분담과 협력이 제한적이고 의료적 판단에 의한 장애등급이 서비스 제공 기준에 중요하게 작용하므로 향후에는 직업적 장애 평가기준 및 절차에 대한 제도 개선이 필요하다고 지적하였음.
- 직업적 장애와 관련된 국내법을 살펴보면, 「장애인복지법」에서 정하고 있는 장애인의 정의, 장애의 종류 및 기준, 장애인 등록에 관한 내용은 손상 관련 생·의학적 모델을 중심으로 정의하고 있어 WHO에서 정의하고 있는 능력 장애나 사회적 불리의 문제를 다루고 있지 않고 있으며, 직업적 장애에 대한 언급 없이 제19조에서 직업재활의 내용을 정하고 시책을 강구해야 함을 제시하고 있음(한국보건사회연구원, 2008).
- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조에서는 ‘장애인’이란 신체 또는 정신상의 장애로 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 자로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 자를 말하며, ‘중증장애인’이란 장애인 중 근로능력이 현저하게 상실된 자로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 자를 말한다고 제시되어 있음.
- 그러나 직업적 장애에 대한 구체적인 개념정의가 제시되어 있지 않아서 제시된 장애인 개념정의만으로는 직접적 장애를 평가하는데 불충분함.
- 따라서 우리나라는 장애인고용을 활성화시키기 위하여 우선되어야 할 직업적 장애에 대한 개념정의, 평가기준 및 절차가 체계적으로 정비되

어 있지 않는 상황임.

- 직업적 장애에 대한 개념과 판정체계를 갖추고 있는 외국의 사례를 살펴 보면, 우선 미국 직업재활국(Division of Vocational Rehabilitation)에서는 장애정도를 파악하여 서비스 대상자를 선정하는 적격성(Eligibility Criteria) 심사에 참고함.
  - 서비스 적격자 선정과정에서 장애가 경증인 경우에는 일반고용을 담당하는 노동부 산하의 직업센터(Job Center)에 의뢰하여 적격성 심사에서 제외되며, 중증인 경우에는 직업평가 및 검토를 한 후 일반고용을 할 수 없다고 판단되면 지역사회재활센터(Community Rehabilitation Center)로 전이되어, 직업능력을 기본으로 직업재활서비스의 방향이 결정됨.
  - 장애정도는 직업재활의 궁극적인 목적인 직업배치 선정에 영향을 미치지 않지만 중증장애인에게는 지원고용을 제공할 수 있는 근거를 제공하며 재활공학이 필요한 대상자에게는 기초 자료로 활용됨(권선진, 2005; 한국보건사회연구원, 2008:97 재인용).
- 미국의 직업재활서비스 적격성 과정에서 평가되는 내용은 적격성(Eligibility: 신청자와 직업재활사가 함께 장애로 인한 직업적 능력을 판단하고 직업적 능력과 직무분석을 비교하여 고용 가능성을 가늠하여 직업재활사가 직업재활서비스 대상에 대한 서비스 적격성을 결정), 장애의 중요성(Significance of Disability: 신청자의 장애가 고용상황에서 기능을 수행하는데 영향을 미칠 수 있는지 장애정도를 판단), 직업재활욕구사정(Vocational Rehabilitation Needs Assessment: 신청자와 직업재활사는 어떠한 직업재활서비스가 고용효과 측면에서 유용한가를 파악하고 연결할 수 있는 서비스를 결정) 등임(한국보건사회연구원, 2008:97-98 재인용).
- 영국의 노동복지사무소(Jobcenter Plus)는 2002년부터 경제활동 연령

## 제2장 장애인 노동시장의 일반적 특성과 고용정책

에 있는 사람들에게 고용 서비스와 사회보장 급여 관련한 일부 서비스를 통합하여 제공하고 있음.

- 장애인과 비장애인이 함께 서비스를 제공받고 있으며, 구직과 관련하여 기본적으로 개별 상담사가 적절한 취업안내를 하고 있음.
- 장애인 고용상담사가 제공하는 서비스로는 고용평가(Employment Assessment), 작업준비(Work Preparation) 프로그램에 대한 의뢰, 구직 관련 상담과 지원, 직업훈련 관련 상담과 정보, 직업유지를 위한 상담과 정보, 직업진입계획(Job Introduction Scheme)에 대한 정보, 보다 복잡한 고용 장벽을 가지고 있는 장애인에게 지원고용 기회를 제공하는 WORKSTEP 프로그램에 대한 정보제공, 장애심볼(Disability Symbol)에 대한 정보, 장애인을 위한 New Deal 프로그램에 대한 세부 정보 등임(한국보건사회연구원, 2008).
- 또한 장애인들은 노동복지사무소에서 구직 신청 외에도 사회보장 관련 각종 연금과 수당 지급 신청을 할 수 있음. 소득능력 상실 보전을 위한 공적 연금인 장애연금(Incapacity Benefit)은 개인이 질병이나 장애로 인해 더 이상 일을 할 수 없는 경우에 지급되는 소득대체 급여로서, 일정수준 이상의 보험료 납부에 기반 한 사회보험 방식의 급여임.
- 소득능력 상실을 알아보기 위하여 신청자는 ‘개인능력평가(Personal Capability Assessment)’를 받는데, 이는 개인에게 무능력(Incapacity)이 시작된 처음 28주 후에 실시되며 개인의 의학적 상태 또는 장애가 개인의 일상생활 수행능력에 미치는 영향을 평가한다. ‘개인능력평가(PCA)’는 장애연금을 전문적으로 처리할 수 있도록 교육된 인정의(Approved Doctor)가 실시하며 인정의는 평가 결과를 노동연금부(Department of Work and Pensions)에 송부함(한국보건사회연구원, 2008:105 재인용).
- 호주에서는 장애인의 사회보장 급여에 대한 결정과 고용 서비스는 센터연결(Centerlink)를 통해 이루어짐.

## 제주지역 장애인의 노동시장 구조와 적극적 노동시장 정책 방안

- 2006년 7월 이후부터 사회보장 급여의 적격성 판정과 고용지원서비스의 연계 등은 모두 직업능력평가(Job Capability Assessment)를 받아야 함. 직업능력평가(JCA)를 통해 장애나 질환, 손상, 혹은 사회적 불이익과 같은 고용 획득에서의 장벽, 현재와 미래의 근로능력(시간단위로), 직업을 가지거나 혹은 직업을 유지하는데 요구되는 지원의 유형이 확인되거나 결정됨.
- 직업능력평가(JCA)는 숙련된 평가자가 각 개인의 고유한 상황에 대한 고려를 통해 그 사람의 근로능력을 평가하는 과정으로, 평가 후 그 개인이 직업을 찾고 유지하는데 도움을 줄 기관, 즉 장애인 고용 네트워크(Disability Employment Network), 장애인 지원고용서비스(Disability Supported Employment Services), CRS Australia(호주의 직업재활프로그램 제공기관)를 통한 직업재활서비스(Vocational Rehabilitation Services), 개인지원 프로그램(Personal Support Program), 직업매치, 교육 및 훈련 등으로 의뢰됨(한국보건사회연구원, 2008).
- 일본의 경우, 장애인고용촉진법에 제시된 장애인이란 신체나 정신상의 장애로 인하여 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제한을 받거나, 직업생활을 영위하는 것이 상당히 곤란한 자를 말함.
  - 장애의 범주는 지체장애, 시각장애, 청각장애, 언어장애, 정신지체, 정신장애, 내부장애(심장, 신장, 호흡기, 방광·직장, 소장, 기능장애)로 구분됨.
  - 장애인고용촉진법상 직업재활은 직업지도, 직업훈련, 직업소개, 기타 다른 법률이 정한 조치를 강구하고 직업생활에 있어서의 자립을 도모함을 말함.
  - 구체적으로 이 법에 규정된 직업재활조치로는 직업재활의 대상이 되는 장애인의 파악 및 장애인에 관한 정보수집, 직업평가, 직업지도, 직업훈련, 적응훈련, 직업소개, 취업 후 장애인의 직장적응에 관한 조언과 지도, 사업주에 대한 직장적응, 직장정착제도 등이 있음.
  - 또한 장애등급과 직업상 불편함에 괴리가 있는 장애인이 직업상 중증장

## 제2장 장애인 노동시장의 일반적 특성과 고용정책

애인이라고 인정되면, 고용율의 더블 카운트, 높은 조정금 및 조성 기간의 연장 등에 의한 일반기업의 고용촉진이라고 하는 효과 이외에도 일반기업에 취직하기 어려운 직업적 중증장애인을 보다 많이 취업대상으로 하는 제3센터 방식의 사업소 등에 고용될 기회가 많아지는 효과를 기대하고 있음.

- 그러나 1~2회의 직업평가 업무만으로 측정할 수 없는 제요소가 현실 상황에서 발생하고 이것을 장애판정의 수단인 사전 평가방법, 기준에서 반드시 발견할 수 없는 상황이기 때문에 직업적 중증장애인에 대한 구체적이며 범용성 있는 판정수단이 필요한 실정임.
- 이러한 가운데 지역개발원조 사업 등에 의해 장애인을 현실의 작업상황 안에서 다면적, 또는 상당한 기간에 걸쳐(최장 5개월) 시행을 반복하면서 그 직업상의 적성 및 곤란성을 평가할 수 있는 새로운 현상이 보이고 있고, 고령장애인고용지원기구 연구팀에서는 장애인 개인의 특성, 일의 특성 및 조건, 장애인의 개인적 특성과 직업영역에서 일의 조건이 결합되었을 때 고려사항, 지역사회 활용 가능한 자원을 포함하여 직업 재활영역의 문헌자료를 종합한 컴퓨터 종합판정시스템을 개발하고 있음 (한국보건사회연구원, 2008).

### 라. 장애와 생산성

- 장애인 노동시장의 여러 어려움이 장애인의 생산성과 관계없는 원인에 근거하고 있다면 불합리한 차별이 될 수밖에 없으며, 장애인에 대한 선입견과 차별은 이러한 불합리한 차별의 대표적인 원인이라고 할 수 있음.
- 장애인의 직무수행 능력 또는 생산성이 과연 비장애인에 비해 격차를 보이는가에 대해서는 일치된 결과를 보이지 않고 있음.
- 장애인은 노동시장에서 차별의 대상이 되는 다른 소수집단과는 달리 직무

생산성을 심각하게 제약받는 신체 및 건강상의 제약을 가지고 있는 것이 사실이기 때문에 비장애인에 비해 낮은 생산성을 보일 것이라는 이론적 예측이 가능함(이석원, 2007: 재인용).

- 반면, 유동철(2002)의 연구에서는 생산성과 관련한 기능제한, 교육수준, 직업훈련 요인 중 교육수준과 직업훈련은 장애인의 취업에 유의미한 영향을 미치지 않았으며 기능제한 정도만이 유일하게 영향을 미치는 것으로 나타났음.
- 노동시장에서 이루어지는 장애인에 대한 차별적 처우가 신체 및 건강상의 제약에 의한 생산성의 차이에 의한 것인지 아니면 불합리한 편견과 차별에 의한 것인지를 규명하는 것은 정책적으로 매우 중요한 의미를 지님.
- 만약 장애인에 대한 차별적 처우가 생산성의 차이에 기인한 것이라면, 장애인의 고용 장려정책은 교육과 직업훈련을 통해 장애인의 인적자본을 강화하고 생산성을 향상시키는 방향으로 진행되는 것이 바람직하지만, 불합리한 편견과 차별에 의한 영향이 크다면 차별적 처우를 방지할 수 있는 법적, 제도적 규제장치와 더불어 보장구 지급, 편의시설 설치 등 기능을 향상시킬 수 있는 조치를 보장하는 방향으로 정책이 수립되어야 할 것임(이석원, 2007).
- 이석원(2007)은 장애인을 고용하면 무조건 기업의 생산성이 떨어진다는 일반화된 결론은 적절하지 않으며 해당 직무를 수행하는데 지장을 주는 ‘직업적 장애’를 갖지 아니한 장애인을 채용한다면 생산성 손실이 발생하지 않을 수 있고 이윤 추구라는 기업의 존재 이유와 장애인 채용이라는 사회적 연대활동이 조화롭게 양립할 수 있다고 주장함.
- 정부는 부담금과 장려금의 지급방식, 지급대상, 지급액수 등의 개혁을 통해 기업에 동기를 부여하려는 현재의 노력보다는 구인 직무와 구직 장애인을 적절하게 매칭(Matching)시키는 기능이나 구인 직무에 적합하도록 구직 장애인을 훈련시키는 기능을 보장시켜 장애인 의무고용제

도를 개혁하려는 노력을 기울여야 한다고 하였음.

### 3. 장애인 노동시장의 구조적 특성

#### 가. 장애인 노동시장 내부의 분절성

- 우리나라의 장애인 고용정책의 현실은 생존권과 노동권 보장을 통한 사회통합의 실현이라는 목표달성에는 거리가 있음.
- 현실적으로 우리나라 장애인 노동시장은 학력, 성별, 장애유형 및 장애정도 등에 따라 각기 다른 모습을 나타내고 있으며, 노동시장 내부구조는 단층적 혹은 분절적인 특성을 띠고 있다는 것임(강동욱, 2002).
- 권유경(1998)은 노동시장과정을 설명하는데 있어서 일반인들의 노동시장과정을 설명하는 이론으로는 장애인의 장애로 인한 영향을 축소하여 평가하게 된다고 주장하였음.
- 즉, 장애인 노동시장내부의 분절성은 1차적으로는 장애인 집단 내부의 통합을 저해하고, 2차적으로는 내부 분절성이 결국에는 장애인과 사회전체(또는 비장애인)의 통합을 방해하게 됨.
- 또한 장애인 노동시장 내부의 다양한 형태의 취약계층들, 즉 다른 장애유형이나 장애정도에 비해 상대적으로 매우 낮은 취업률, 저임금, 열악한 근무환경 또는 불안정한 고용 등으로 인해 고통을 받고 있는 고용정책의 사각지대 문제가 심각함.

#### 나. 장애인 노동시장 내부의 분절성 관련 이론

- 노동시장 분절의 원인이나 결과적 실태를 잘 설명하는 세부이론에는 이중노동시장이론, 직무경쟁이론, 단층노동시장론, 그리고 통계적 차별론·취향가설 등이 있음.

- 이 이론들은 일반노동시장의 구조적 특징을 설명하기 위한 것이지만, 장애인 노동시장 내부영역에서도 상당한 설명력을 가짐(강동욱, 2005:개인용).
- 장애인 노동시장 내부의 분절성을 설명하는 이론을 살펴보면 첫째, Doerunger & Piore(1971)에 의해 제시된 이중노동시장론(Dual Labor Market Theory)으로 노동시장을 1차 노동시장과 2차 노동시장으로 나눌 수 있다고 주장하였음.
  - 1차 노동시장내의 직무들은 고임금, 양호한 근로조건, 고용의 안정성, 승진 및 승급의 기회, 공평성, 그리고 적절하고 합리적인 노무관리 등이며, 2차 노동시장의 직무는 저임금, 저수준의 부가급여, 열악한 근로조건, 높은 노동이동, 승진기회의 결여, 자의적인 관리감독 등임.
  - 따라서, 이러한 이중성으로 양 시장 간의 차이점에 기초하여 노동정책도 달라야한다는 것임(배무기, 1989).
  - 어수봉 외(1991)의 연구결과, 장애정도가 덜할수록 임금이 증가하는 경향을 보였으며, 장애유형에서도 지적장애인을 제외한 다른 장애유형들이 지적장애인보다 상대적으로 임금수준이 높은 것으로 나타났음.
  - 둘째, 직무경쟁이론(Job Competition Theory)은 노동시장 분절의 구조적 원인에 초점을 둔 것으로 분절성의 원인이 경쟁시장론자들이 가정하는 임금경쟁이 아니라 오히려 직무경쟁의 원리 때문이라고 설명함.
  - 즉, 근로자들이 취업할 수 있는 직무의 수와 종류는 기술적으로 미리 결정되어 있으며, 근로자들의 기술 내지 숙련과 그들이 요구하는 임금수준 등은 실제 충원되는 직무의 수와 종류를 결정하는데 거의 의미가 없다고 함.
  - 사용자들은 그들 입장에서 근로자들의 앞으로의 훈련 가능성과 적응가능성을 염두에 두고 근로자들을 선별하여 채용한다고 주장함(배무기, 1989).
  - 이선우(1997)의 연구결과, 장애인들은 비장애인과는 달리 장애유형과 장애정도와 같은 의료적 요인이 취업 및 취업형태에 많은 영향을 미치



## 제2장 장애인 노동시장의 일반적 특성과 고용정책

는 것으로 나타났음.

- 권유경(1998)의 연구결과, 장애인의 근로제한 변수가 장애인의 피고용 가능성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났음.
- 셋째, 단층시장이론(Segmented Labor Market)에 의하면, 노동시장구조는 노동력의 이질성(노동공급측), 직무의 이질적 구조(노동수용측), 노동시장 고용관리관행이라는 세 가지 요인에 의해 결정된다고 함(이효수, 1984).
  - 강동욱(2002)은 단층시장이론을 장애인 노동시장에 적용한 결과, 성별과 학력 등 개별적 특성에 따라 장애인 노동시장 내부가 몇 개의 단층 또는 집단으로 나누어져 있음을 발견하였음.
- 넷째, 통계적 차별론(Statistics Discrimination Theory)·취향가설(Preference Hypothesis)이며, 통계적 차별론은 고용주가 근로자의 잠재적 생산성을 쉽게 파악할 수 없기 때문에 이에 대한 평가도구로 학력, 연령, 장애유형 및 장애정도 등과 같은 통계적 특성을 중요한 채용 기준으로 제시하는 경우를 의미함(강동욱, 2005:재인용).
- 취향가설은 노동시장에서 차별이 생기는 이유를 고용주의 편견 또는 개인적 취향에 의해 발생하는 것으로 봄.
  - 고용주는 개인적 편견에 의해서 장애인이나 노인과 같은 특정 노동력을 고용하는 것을 싫어하는 취향을 보이고, 이는 곧 노동시장 취약계층의 실업으로 이어진다고 할 수 있음(강동욱, 2005).

### 다. 장애인 노동시장 내부의 분절성에 대한 대책

- 장애인 노동시장 내부의 분절성에 대한 대책으로 정부의 노력을 살펴보면 첫째, 취약계층 장애인들의 사회경제적 지위향상에 적극적인 관심을 가져야 함.

- 대부분의 장애인들이 일반적으로 고실업, 저임금, 열악한 근무환경 및 각종 차별에 노출되어 있어 이들에 대한 정부의 정책적 개입이 매우 중요함.
- 둘째, 장애인 고용정책의 사각지대에 놓여 있었던 특정 장애유형들과 중증장애인들에게 1차적인 관심을 가져 장애인 노동시장 내부의 분절성이 더 이상 고착화되는 것을 막아야 함.
- 이들을 위해 장애인전용작업장, 복지공장, 지원고용, 보조공학적 지원, 더블카운터제도, 장애유형과 정도에 적합한 신규직종·직무개발, 세금감면과 임금보조, 그리고 강력한 차별금지법 시행 등 적극적 노동시장정책을 통해서 최소한의 노동권과 생존권을 보장해 주어야 한다는 것임.
- 그리고 현재 시행중인 수화통역수당, 직무지도원, 중증장애인 장려금 우대 및 창업지원 등 제도적 미미점도 현실적으로 대폭 보완하여 정책의 실효성을 높여야 함.
- 셋째, 지금까지 노동공급측면에 초점이 맞추어져 있던 장애인 노동시장 정책을 노동수요측면의 지원과 일자리 창출 강화를 통해 장애인노동시장의 내부 분절성이 최소화되도록 해야 함.

#### 4. 장애인 고용정책 유형, 현황 및 문제점

- 장애인의 생존권 및 노동권 등 기본적 인권을 보장하는 것이 인간존엄성을 확보하기 위한 복지의 최종목표이며, 이는 또한 헌법과 법률에 의해 부여된 국민이 기본 권리를 보장하기 위한 국가의 의무와 책임이기도 함.
- 동시에 장애인 복지정책의 핵심도 일할 의사와 능력이 있는 장애인에게 다른 사회구성원과 동등하게 취업기회를 보장함으로써 일반적인 생활환경 속에서 일상생활을 영위할 수 있도록 제반 여건을 조성해 주는 것이라 할 수 있음.
- 현대사회에서의 직업활동은 소득의 원천일 뿐만 아니라 가장 기본적인

## 제2장 장애인 노동시장의 일반적 특성과 고용정책

사회참가 형태이기 때문에 장애인 고용정책은 소득보장이라는 측면과 함께 사회적 통합이라는 관점에서도 그 중요성이 대단히 높음(안주엽 외, 2002).

### 가. 장애인고용촉진제도

- 장애인의 고용을 촉진하기 위한 지원책으로는 노동공급 측면에서 장애인의 인적자본수준을 높이는 방법과 노동수요 측면에서 기업들이 장애인을 고용하도록 강제 혹은 권장하는 방법이 있음.
- 우리나라의 장애인고용촉진제도는 노동수요측면의 접근방식을 주로 사용하고 있음.
- 장애인고용촉진제도가 도입된 1990년 이후 최근까지 장애인 고용률은 꾸준히 증가해 왔으나, 장애인고용촉진제도의 성과에 대해서는 의무고용률 2%를 채우지 못하고 있는 사업장이 많고, 대기업일수록 장애인고용률이 저조하다는 부정적인 견해들이 많음(김태일·이규선, 2007).
- 장애인 고용을 위한 규제정책은 장애인이 고용과정에서 불이익을 받는 것을 방지하는 차별금지법과 고용을 강제하는 고용할당제도임.
- 우리나라의 장애인고용촉진제도는 의무고용률을 제시하고 있어 성과기준 규제와 유사함.
- 그러나 의무고용률을 충족하지 못한 기업에 대하여 일률적인 제재를 가하는 대신 경제적 인센티브에 의하여 각 기업이 장애인 고용수준을 선택할 수 있도록 하고 있음.
- 장애인고용촉진제도의 효과성은 고용총량의 달성여부인 양적 측면과 고용내용의 질적으로 구분하여 볼 필요가 있음.
- 현재 김태일·이규선(2007)은 앞으로 장애인고용촉진제도는 현행 의무고용률과는 다른 개념으로 목표고용량을 명확하게 제시해야 하며, 장애

인을 좋은 직장에 취업하도록 하는 질적 측면의 효과성에 대한 합의가 전제가 되어야 한다고 주장하며, 대기업일수록 장애인 고용보다 부담금 납부를 선택하는 경향에 대하여 기업 여건에 따라 부담금을 차등화하는 방법을 제안하였음.

#### 나. 장애인 의무고용제도(할당고용정책)

- 우리나라의 장애인 고용의무제도는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 의거 국가, 지방자치단체와 상시 50인 이상 근로자를 사용하는 사업주에게 2% 장애인 고용의무를 부과하고 있음.
- 또한 상시 100인 이상 민간기업과 공공기관은 고용의무 미이행시 부담금을 납부하게 되어 있으며, 국가, 지방자치단체에 대해서는 장애인공무원이 2%에 도달할 때까지 신규채용 인원의 5%를 장애인으로 채용하도록 하고 있음.
- 2008년 7월 노동부가 발표한 '07년 민간기업 장애인고용의무현황'에 따르면(표 2-2. 참고), 2007년 말 현재 장애인 고용의무제에 의해 고용된 장애인은 89,546명이며, 고용률은 1.54%로 전년 대비 10,066명 0.17% 증가한 것으로 나타났음.
- 연도별 고용률은 1.18%(2003년), 1.37%(2004년), 1.55%(2005년), 1.37%(2006년), 1.54%(2007년)이며, 2006년 정부기관의 장애인의 무고용 적용직종 확대와 민간부문의 적용제외율 폐지에 따라 장애인고용률이 다소 하락된 것으로 파악하고 있음.

〈표 2-2〉 장애인고용의무 현황

( '07.12.31현재, 개소, 명, %)

구분	대상사업주	적용대상인원	고용의무인원	장애인수	고용률
계	20,462	5,807,665	107,012	89,546	1.54
정부 기관	87	822,590	16,497	13,142	1.60
공공 기관	250	288,331	5,643	5,650	1.96
민간 기업	20,125	4,696,744	84,872	70,754	1.51

출처: 노동부(2008).

- 또한 2008년 7월 국무회의 보고 자료에 의하면, 공공부문 장애인 고용 확대 방안을 다음과 같이 제시하고 있음.
- 첫째, 장애인 고용의무 이행을 독려하기 위하여, 의무고용률에 미달하는 정부기관에 대해 장애인 채용계획을 제출토록 한 후 부적절한 경우 계획 변경을 요구(장애인고용촉진 및 직업재활법 제27조), 정부기관의 장애인 고용의무가 2009년부터 3%로 상향조정됨에 따라 이에 대한 홍보 강화함.
- 둘째, 중증장애인고용이 확대될 수 있도록 2008년 「장애인고용촉진 및 직업재활법」을 개정하여 2010년 시행을 하는 장애인 고용의무제도를 개편할 계획을 밝혔음.
- 셋째, 장애인을 1명도 고용하지 않은 33개 공공기관에 대해 일정기간 이행지도 후 준수여부에 따라 명단을 2008년 9월 공표할 예정임(장애인고용촉진 및 직업재활법 제29조).
- 넷째, 공공기관의 인력활용계획에 장애인 채용우대방안이 포함되도록 유도하며, 장애인고용 우수기관에 대한 정부포상 및 우수사례를 전파할 예정임을 밝혔음.

〈표 2-3〉 OECD 주요국 고용할당제 개요

국가	할당	순응률	제재	장애인 고용률
오스트리아	4%: 중증 2배 가중	64%	미고용 장애인 1인당 월 200유로의 벌금	43.4%
프랑스	6%: 중증 2배 가중	67%	시간당 최저임금의 300-500배, 미납시 25%의 가산금	47.9%
독일	5%: 중증 2, 3배 가중	57%	미고용 장애인 1인당 월 100-250유로	46.1%
한국	2%	공공 72% 민간 47%	최저임금의 65-75%	44.7%

출처: 유동철(2006). “장애인 노동, 노동이다 아니다(3).” 「노동사회」 pp.108.

- 유동철(2006)은 장애인 고용할당제의 장점과 단점을 제시하였는데, 장점으로서는 첫째, 장애인을 위한 사회의 집합적 책임을 인정하는 것임.
  - 둘째, 고용주의 장애인 고용 노력을 구체적으로 파악할 수 있음.
  - 셋째, 고용부담금을 통해 형성된 기금을 장애인 고용촉진사업에 활용할 수 있음.
- 반면 단점으로는 첫째, 고용주들은 부담금을 세금의 하나로 인식할 수 있음.
  - 둘째, 고용주가 의무고용률을 지키면 유능한 장애인 구직자를 취직시키지 않아도 아무런 제재조치를 취할 수 없음.
  - 셋째, 장애인을 고용하지 않고 고용부담금으로 대체할 수 있기 때문에 장애인고용의 실질적인 증대에는 한계가 있음.

#### 다. 비할당고용정책

- 현재 우리나라의 비할당고용정책은 사업주 지원제도, 취업지원서비스, 장애인지원, 그리고 근로자 복지지원 등이 있음.

1) 사업주 지원제도

- 사업주 지원제도는 고용장려금, 고용지원자금 융자, 무상지원, 고용관리 비용지원, 그리고 재택근무지원 등이 있음.
- 장애인고용장려금은 장애인근로자의 직업생활안정을 도모하고 고용촉진을 유도하고자 의무고용률(2%)을 초과하여 장애인을 고용하는 사업주에게 일정액의 지원금을 지급하는 제도임.
- 지원대상으로는 월별 상시근로자의 2%를 초과하여 장애인을 고용하는 경우에는 초과 고용하는 장애인의 수에 비례하여 당해 사업주에게 지원금을 지급하며, 장애인 고용의무가 없는 사업주가 장애인을 고용하는 경우에는 일정액의 장려금을 지급하도록 하고 있음(시행령 제27조).
- 2004년 1월부터는 장려금대상 사업주는 업종별 제외율 적용을 제외하며, 고용장려금 신청기간 내에 장애인근로자의 임금을 전액 지급 후 신청하여야 함.
- 고용지원자금융자는 사업주의 장애인 고용의지를 높여 장애인고용을 유도하기 위하여 장애인을 고용하여 사업을 운영하고 있거나 장애인을 고용하여 사업을 운영하고자 하는 모든 사업주를 대상으로 함.
- 융자금의 용도로는 작업시설, 편의시설, 부대시설의 설치비용 및 구입비용, 수리비용, 출퇴근용 승합자동차 구입비용으로 하지만, 2007년부터는 운영자금이 지원대상에서 제외되었음.
- 무상지원은 장애인을 고용하여 사업을 운영하고 있거나 장애인을 고용하여 사업을 운영하고자 하는 모든 사업주를 대상으로 장애인근로자가 작업보조기 및 장비 등을 통해 작업환경에서 근로능력을 보완할 수 있고, 사업장내 각종 시설에 대한 접근성을 높이기 위하여 편의시설을 설치하는 등의 기초 환경을 개선하는 제도임.
- 또한, 장애인고용에 수반되는 장비 및 시설의 구입, 수리, 개조비용을 지원함.

## 제주지역 장애인의 노동시장 구조와 적극적 노동시장 정책 방안

- 고용관리비용지원은 중증장애인근로자 등을 고용하여 적정한 고용관리를 유지하기 위하여 자격을 갖춘 수화통역사, 작업지도원, 직업생활상담원을 위촉, 선임, 배치하여 수화통역, 작업지도, 직업생활상담을 실시한 사업주에게 소용되는 비용을 지원하는 제도임.
- 단, 국가 또는 지방자치단체가 설치한 장애인 관련 시설이나 사회복지법인, 기타 비영리법인이 설치한 장애인복지시설(법인포함)은 지원대상에서 제외됨.
- 재택근무지원은 중증장애인을 신규고용(단, 채용 후 3개월이 경과하지 아니한 자)하여 재택근무의 형태로 고용하는 사업주에게 재택근로자 고용에 따른 작업장비의 구입, 설치비용을 지원하는 제도임.
- 재택근로자의 근로자 인정기준으로는 근로자법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서 그 계약의 형식에 관계없이 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단되며, 지원금액은 한 사업장당 3천만원(장애인근로자 1인당 3백만원 한도) 이내에서 지원됨.

### 2) 취업지원서비스

- 취업지원서비스로는 보조공학기기 지원사업이 있는데, 이는 장애인의 고용촉진과 직업생활안정을 도모하기 위하여 직업생활에 필요한 각종 보조공학기기를 무상으로 임대 또는 지원하는 제도를 말함.
- 신청대상으로는 장애인을 고용하여 사업을 행하거나 하고자 하는 사업주, 공단지정 직업훈련기관장, 노동부지정 직업훈련기관장이며, 장애인근로자 및 장애인 직업훈련생 중에서 보조공학기기 사용자를 지정하여 신청함. 단, 보조공학기기 사용자가 사업주인 경우에는 신청할 수 없음.
- 보조공학기기지원은 장애인공단산하 보조공학센터에서 기기지원사업을 수행하고 있으며, 기기별 무상임대, 지원여부에 대하여 한도금액 내에서 재활용 가능성 및 효과성 등을 고려하여 별도로 선정대상자를 결정 통보함.



### 3) 장애인지원

- 장애인지원에는 자영업창업자금융자와 영업장소전대지원이 있으며, 자영업창업을 희망하는 장애인에 대하여 창업자금을 융자하는데, 융자금 용도로는 시설, 장비구입비, 영업장소매입비, 임차보증금, 원·부자재 및 상품구입 등이며, 권리금, 운영자금은 지원에서 제외됨.
- 융자한도액은 1인당 5천만원 이내이며, 대출금리는 연리 3%이고, 융자기간은 7년(2년 거치 5년 분할상환)임.
- 영업장소전대지원은 창업을 희망하나 담보능력이 부족하여 융자금을 받기 어려운 장애인에게 공단이 영업장소를 빌려주는 제도로서, 창업을 희망하는 장애인은 법적 채권보전(전세권 설정 등)이 가능한 영업장소를 제시한 경우에 지원함.
- 단, 20세 미만인자, 재직근로자, 사업주, 고용시설, 운영자금을 융자받은 후 원리금을 상환 중에 있거나 영업장소전대지원을 받고 있는 경우, 법인형태의 창업을 희망하는 자는 제외됨.

### 4) 근로자 복지지원

- 근로자 복지지원에는 자동차구입자금융자와 직업생활안정자금융자가 있음.
- 자동차구입자금융자는 장애인근로자의 출퇴근 편의제공을 통하여 안정적인 직업생활이 가능하도록 자동차구입비용을 융자해주는 것임.
- 단, 과거에 자동차구입자금 또는 직업생활안정자금을 융자받은 후 원리금 상환중인 자 또는 자동차구입자금융자 결정전에 구입한 자는 융자대상에서 제외됨.
- 융자대상 자동차는 9인승 이하 승용자동차 또는 이륜자동차로서, 융자한도액은 1인당 1천만원 이내에서 자동차 구입 실가격을 융자하며, 휠체어 리프트 등 장애인용 특수설비를 부탁하는 경우는 500만원 범위

내에서 설치비용을 별도로 융자해 주며, 대출금리는 연리 3%이며 융자 기간은 5년 균등분할상환임.

- 직업생활안정자금융자는 장애인근로자의 직업생활안정을 통하여 장기근속이 가능하도록 필요한 자금을 융자해주는 것임.
- 단, 과거에 자동차구입자금 또는 직업생활안정자금을 융자받은 후 원리금 상환 중에 있는 경우에는 제외됨.
- 융자한도액은 1인당 1천만원 이내로서 대출금리는 연리 3%이며 융자 기간은 5년 균등분할상환임.

## 5. 장애인 고용을 위한 적극적 노동시장 정책

### 가. 적극적 노동시장 정책

- ‘적극적 고용개선조치’는 ‘적극적 조치(Affirmative Action)’을 고용 부문에 적용한 개념임.
- 적극적 고용개선조치를 도입하는 것은 노동시장에 존재하는 차별을 적극적으로 해석하겠다는 의미이며, 노동시장에서 직접적인 차별이 거의 해소되었다고 하더라도 간접차별로 인한 장벽이 존재한다고 하는 문제 의식에 기초하는 것임.
- 가장 일반적인 적극적 조치의 수단은 기업 스스로 소수집단을 위한 목표치를 설정하고 이를 달성하기 위하여 적절한 수준의 우대조치를 시행하는 것임.
- 우리나라는 2006년 3월 1일 ‘적극적 고용개선조치’ 제도가 시행되었음.
- 이 제도는 공기업과 일정 규모 이상의 모든 민간 기업을 대상으로 한다는 점에서 정부와 조달계약을 체결한 기업을 적용대상으로 하는 미국의 제도와는 차이가 있으며, 이러한 차이로 인하여 조달계약 파기와 같은

제2장 장애인 노동시장의 일반적 특성과 고용정책

엄격한 제재수단을 법적으로 명시할 수 없다는 한계도 가지고 있음(한국노동연구원, 2006).

<표 2-4> 적극적 조치의 옹호론과 반대론 비교

구 분		옹호론	반대론
필요성	판단근거	차별은 과거 행위의 결과이며 현재 진행 중인 문제	왜곡된 고용분포는 과거 차별의 결과, 차별하지 않는다면 개인에게 더 이상의 불이익은 없음
	주장1	출발선 맞추기 없이 더 이상의 차별금지만으로는 공정한 기회보장을 할 수 없음	더 이상의 차별을 금지하는 것으로 충분
	주장2	국가 개입 없이 기업의 차별 근절은 어려움	기업이 비합리적인 차별을 근절해 나갈 것
효과성	판단근거	여성/소수자에게 도움이 됨	여성/소수자에게 도움이 안 됨
	주장1	교육훈련에 더 분발, 질서와 배제는 이전에도 존재	교육훈련 투자 저하 초래, 낙인효과와 집단 간 갈등을 유발함
	주장2	하층민(생산직노동자)에 도움이 됨	중산층, 고학력자에게만 도움이 됨
정당성	판단근거	분배적 정의: 현재의 문제에 대한 치유책	보상적 정의: 과거 차별을 현재에 보상하는 제도
	주장1	재분배를 통하여 왜곡된 구조를 바로 잡는 것이므로 직접적인 피해자를 찾아낼 필요는 없음	피해자가 아닌 사람이 보상을 받음
	주장2	공정한 경쟁이 된다면 백인남성에게 돌아갈 자리가 아님	가해자가 아닌데도 불구하고 벌을 받는 형국
역기능	판단근거	현재의 업적주의는 불완전함. 불필요한 자격요구는 차별임	현재는 업적/능력주의 시스템
	주장1	불완전한 업적주의 재점검의 기회	업적주의를 침해하는 결과
	주장2	전체 사회수준의 효율성이 증가	비효율 증가, 경쟁력 저하

출처: 한국노동연구원(2006), pp.23-36을 재구성함.

- 미국에서는 노동시장에서의 적극적 조치에 대한 많은 논쟁이 이루어졌는데, 노동시장에서의 적극적 조치 옹호론과 반대론을 필요성, 효과성, 정당성, 역기능 등의 측면에서 요약하여 비교하면 <표 2-4>와 같음

나. 우리나라의 적극적 노동시장 정책

1) 제 3차 장애인고용촉진 5개년(2008-2012) 계획

○ 노동부(2006)는 ‘장애인고용제도 발전방향 연구’ 보고서를 통하여 제3차 장애인고용촉진 5개년 계획의 정책목표와 추진전략을 제시하였으며, 주요내용은 <표 2-5>과 같음.

<표 2-5> 제3차 장애인고용촉진 5개년(2008-2012) 계획 정책목표와 추진전략

구분	세부분류	추진전략 (개선방안)	정책목표 (기대효과)
제도 개선	부담금	-부담기초액을 최저임금 수준으로 인상하고, 실고용률과 기업규모에 따라 차등적용 -부담기초액 산정 시 최저임금에 연동 -부담금의 사용처 제한(인건비 등 간접경비는 일반회계로 충당)	-실효성 있는 정책집행 수단 마련 -의무고용사업주지원확대에 따른 고용 활성화
	장려금	-지급대상 사업체는 부담금 납부업체로 한정 (표준사업장 등 장애인다수고용사업장은 EITC 확대적용) -지급대상 장애인은 ‘직업적 장애인’ 또는 ‘중증장애인’ 으로 제한 -지급수준 인하 및 지급기간 제한(대신 사업주부담 사회보험료 면제 또는 경감)	-장려금 부정수급 방지 -중증장애인 취업 확대 -사업주의 실질적 혜택 증가
	의무고용	-장애인구, 장애근로자 비율, 장애인실업자수 및 취업욕구를 감안하여 의무고용률 상향조정(3~5% 범위 내) -공공부문 적용 제외 폐지(공안직군 공무원, 검사, 경찰·소방·경호공무원 및 군인 등)	-장애인의 인구, 사회, 경제적 상황변화가 반영된 현실적 고용제도 마련
	직업적 장애 개념	-장애인고용 정책대상을 ‘직업적 장애’ 또는 ‘중증장애인’ 으로 한정 -공단 지사에 (가칭) 직업적 장애 판정위원회 운영(ICF 장애개념 활용)	-합리적인 장애인고용 정책대상 선정 -직업적 장애 또는 중증 장애인의 취업 활성화

출처: 노동부(2006). 「장애인고용제도 발전방향 연구」 pp.133-134.

제2장 장애인 노동시장의 일반적 특성과 고용정책

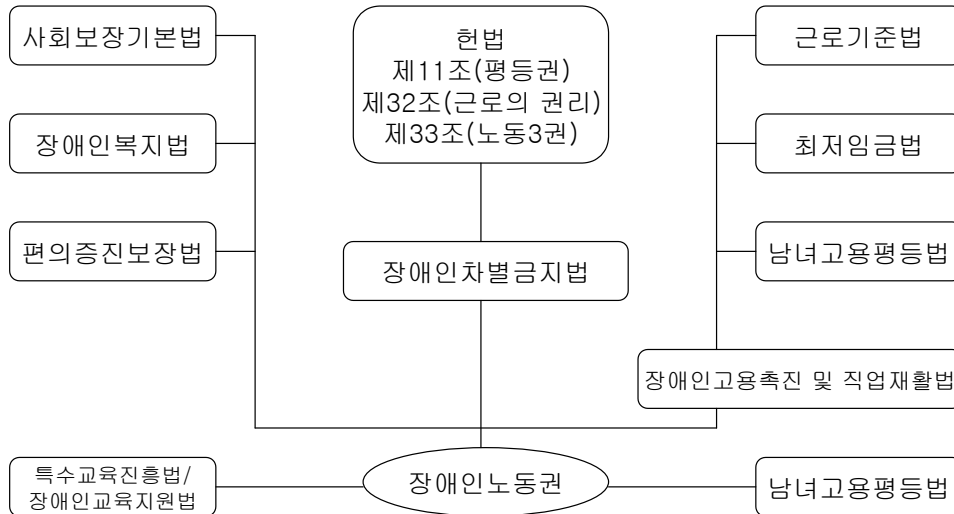
〈표 2-6〉 제3차 장애인고용촉진 5개년(2008-2012) 정책목표와 추진전략(계속)

구분	세부분류	추진전략 (개선방안)	정책목표 (기대효과)
인적 자원 개발	직업능력 개발	-조기 직업훈련실시 및 직업훈련 의무화 -소프트웨어적 직업훈련 인프라 강화 -청년 및 고학력 장애인 직업능력개발 지원 확대 -직업훈련기관 간 DB 공유 및 편의시설 확충	-장애인의 중·고급인적 자원화 -시장친화적 인력 공급 기반마련
고용 환경 개선	사업주 지원	-사업장 고용환경개선 지원강화 -고용환경개선예의 사업주 참여확대 -세제, 사회보험료 지원 등 인센티브 확충	-고용안정 및 잠재적 노동수요 극대화 -정부·사업주 공동 파트너십 형성
일자리 창출	신규 일자리 창출	-성장산업분야 집중공략 -대기업 취업확대 -직무보조원(근로지원인) 제도 도입 -장애인공기업 활성화(벤치마킹대상: 미국 NISH 기업, 영국 REMPLOY, 일본 특례자 회사 등)	-지속가능한 장애인 고용 전략 마련 -중증장애인 일자리 확대
인프라 강화	전달체계	-장애인복지조정위원회의 조정기능 강화 -장애인고용위원회(국무총리직속) 신설 -노동부, 복지부, 교육부는 고유영역에 핵심 역량 집중, 이후 연계강화 -장애인고용 및 직업재활사업은 특화기관인 공단 을 주축으로 하되, 필요시 유관기관과 밀접히 연계	-정부부처 간 유기적 협조를 통한 장애인 고용효과 극대화 -관련기관의 선택과 집중 효과 확보
	통계·DB· 전문인력	-장애인고용포털 및 관련 DB구축 강화 -노동부, 복지부, 교육부 장애관련 DB공유 -장애인고용관련 전문인력 지속적 육성	-신속하고 전문적인 취업지원서비스 제공
	재원	-의무고용제도 운영에 소요되는 간접경비는 일반 회계에서 담당 -장애인 고용안정사업 및 직업능력개발사업 예산 은 고용보험에서 출연	-장애인고용촉진사업 안정적 수행 -정부주도의 모범적 장애인 Workfare 실현

출처: 노동부(2006). 「장애인고용제도 발전방향 연구」 pp.133-134.

## 2) 장애인 노동권의 법적 환경

- 노동권의 확보는 장애인과 비장애인 구분이 없는 기본적인 것이라 할 수 있음.
- 장애인 노동권 확립을 위해서는 장애인 노동권의 법적 환경이 장애인 노동권의 확보가 보편적 노동권의 관점에서 법적으로 명문화되어 있는지의 여부에 대한 검토는 매우 중요함.
- 장애인에게 있어 노동권이 확보되기까지는 교육권, 생존권, 이동권 등의 포괄적 권리에 대한 집합적 요구가 선행되어야 하며(이상훈, 2006), 이를 위한 법적 보장을 <그림 2-1>과 같이 제시하였음.



<그림 2-1> 장애인 노동권의 법적 환경

- 이상훈(2006)은 고용권과 노동권의 총체적 사고의 필요성을 강조하면서, 장애인 노동권 보장을 위한 대안적 정책생산을 다음과 같이 제안하였음.
  - 첫째, 노동시장 진입 전과 진입 후의 차별에 대한 동시적인 정책적 개입

## 제2장 장애인 노동시장의 일반적 특성과 고용정책

이 필요하며, 장애인노동권의 확보는 시설접근권, 사회보장수급권, 교육권 등의 권리에 대한 확보노력과 동시에 진행되어야 함을 의미함.

- 둘째, 장애인의 고용증대는 신규고용창출과 온전한 일자리(Decent Works)의 확보가 동시에 진행되는 방향으로 나아가야 함.
- 셋째, 현행 장애인고용에 대한 정책적 실효성을 높이는 방안이 강구되어야 하는데, 이는 의무고용률의 상향 조정, 적용대상기업의 실질적 확대, 적용제외율의 대폭축소, 장애여성 및 중증장애인에 대한 차별화된 정책도구를 구비해야 할 필요가 있음.
- 넷째, 장애인고용의 질을 확보하기 위해 동일한 작업환경을 구축하기 위한 재원투자가 활성화되어야 하고, 그 실효성을 높일 수 있는 방안이 강구되어야 하며, 장애인 노동자의 작업환경개선은 장애인노동의 동일노동, 동일임금, 동일 환경을 구축하는 것을 의미하며, 작업장 시설개선을 통한 「작업장 기본법」을 재확립하는 것을 의미함.
- 다섯째, 노동을 통한 장애인의 생존권을 확보하는 현행 제도가 어느 정도 수준의 생계권을 보장할 수 있는지에 대한 명확한 법적, 정책적 공감대가 필요함.

### 3) 장애인 노동권의 제도적 환경

- 최근 정부는 적극적인 장애인 고용정책을 위하여 제도적 환경을 개선하고자 2007년 ‘장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률’과 2008년에는 ‘장애인고용촉진 및 직업재활법일부개정법률안’을 제시하였음.
- 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률이 2007년 4월 10일에 제정되어 2008년 4월 11일 시행되었음.
- 이 법에 제시된 내용 중 장애인 고용과 관련된 내용은 차별금지(제10조), 정당한 편의제공 의무(제11조), 의학적 검사의 금지(제12조) 등으로 구성되어 있음(표 2-7. 참고).

〈표 2-7〉 장애인 고용에 관한 차별금지 내용

구분	내 용
제10조 차별금지	① 사용자는 모집, 채용, 임금 및 복리후생, 교육, 배치, 승진, 전보, 정년, 퇴직, 해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다. ② ‘노동조합 및 노동관계조정법’ 제2조 제4호에 따른 노동조합은 장애인 근로자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 권리 및 활동에 차별을 두어서는 아니 된다.
제11조 정당한 편의제공 의무	① 사용자는 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어서 장애인 아닌 사람과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 다음 각 호의 정당한 편의를 제공하여야 한다. 1. 시설, 장비의 설치 또는 개조 2. 재활, 기능평가, 치료 등을 위한 근무시간의 변경 또는 조정 3. 훈련 제공 또는 훈련에 있어 편의 제공 4. 지도 매뉴얼 또는 참고자료의 변경 5. 시험 또는 평가과정의 개선 6. 화면낭독, 확대 프로그램, 무지점자단말기, 확대 독서기, 인쇄물 음성변환 출력기 등 장애인보조기구의 설치, 운영과 낭독자, 수화 통역자 등의 보조인 배치 ② 사용자는 정당한 사유 없이 장애를 이유로 장애인의 의사에 반하여 다른 직무에 배치하여서는 아니 된다. ③ 사용자가 제1항에 따라 제공하여야 할 정당한 편의의 구체적 내용 및 적용대상 사업장의 단계적 범위 등에 관하여는 대통령령으로 정한다.
제12조 의학적 검사의 금지	① 사용자는 채용이전에 장애인 여부를 조사하기 위한 의학적 검사를 실시하여서는 아니 된다. 다만, 채용이후에 직무의 본질상 요구되거나 직무배치 등을 위하여 필요한 경우에는 그러하지 아니한다. ② 제1항 단서에 따라 의학적 검사를 실시할 경우 그 비용은 원칙적으로 사용자가 부담한다. 사용자의 비용부담 방식 및 그 지원 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ③ 사용자는 제1항 단서에 따라 취득한 장애인의 건강상태나 장애 또는 과거 장애경력 등에 관한 개인정보를 누설하여서는 아니 된다.

출처: 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법」(2007)을 재구성함.

- 2008년 ‘장애인고용촉진 및 직업재활법 일부 개정법률안’이 제시되었음.
- 이 제도를 제안한 이유로는 첫째, 직업적 능력이 부족한 장애인을 위하여 장애인 고용의무제도를 도입, 운영하여 경증장애인의 고용률은 점진



## 제2장 장애인 노동시장의 일반적 특성과 고용정책

적으로 상승하고 있으나, 중증장애인의 고용사정은 나아지지 않고 있어 중증장애인의 고용을 확대시킬 수 있는 방향으로 장애인 고용의무제도를 개편하고, 둘째, 적극적인 장애인 고용정책을 위하여 법률 명칭 및 기금명칭 등을 변경하고, 정부부문 공무원이외의 근로자에 대한 고용의무제 적용 등을 통하여 공공부문에서 장애인 고용을 선도하는 등 장애인 고용확대를 위한 제도, 기반을 보완하려는 것임.

- 개정법률안의 주요내용을 살펴보면 첫째, 법명을 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에서 「장애인고용법」으로 변경하고, 적극적인 장애인 고용정책의 목적을 명시하고, 법률 명칭 변경에 따른 기금, 공단명 등 개정(안 제명 및 제1조, 제2조, 제3조, 제7조, 제4장, 제43조, 제5장, 제68조)임.
- 둘째, 정부부문 공무원이외의 근로자에 대해서도 고용의무제를 적용하고, 장애인 구분 모집을 예외로 인정하던 교사직의 예외 폐지(안 제27조, 제79조.)
- 셋째, 공공기관 중 공기업, 준정부기관의 의무고용률을 정부부문과 동일하게 적용하도록 기준 변경(안 제79조의 2).
- 넷째, 고용기간, 장애정도에 따라 장려금 수준을 달리 정할 수 있도록 하고, 국가 및 지방자치단체로부터 동일한 목적으로 지원금을 받는 경우 지원 제한(안 제30조).
- 다섯째, 한국장애인고용촉진공단이 장애인을 위하여 다양한 사업을 할 수 있도록 수입근거 조항 신설(안 제55조의 2, 제62조).
- 여섯째, 공단 사업계획을 보건복지가족부장관과 협의하도록 정한 것을 폐지하고, 장애인고용촉진 및 직업재활기금에서 직업재활기관에 대한 지원 사업에 지출근거 삭제(안 제59조, 제60조).
- 일곱째, 그 밖의 장애인고용부담금 납부기한 전 징수제도 신설, ‘공공기관의 운영에 관한 법률’ 관련 조문 정리, 타 법률 제정·개정에 따른 조

문 정리(안 제36조의 2, 제8조, 제9조, 제21조, 제48조, 제49조, 제51조, 제61조, 제71조) 등.

#### 다. 주요 국가의 장애인 고용을 위한 적극적 노동시장 정책

##### 1) 일본

- 일본은 장애인고용촉진법의 개정 및 기업의 사회적 책임 증가 등의 영향으로 최근 일본의 장애인 취업자수와 실고용률이 증가하고 있음.
- 장애인고용촉진 등에 관한 법률은 1인 이상의 장애인을 고용하는 것이 의무화되어 있는 사업주가 매년 6월 1일 현재의 신체 및 지적장애인, 그리고 정신장애인의 고용상황을 보고하도록 규정하고 있음.
- 후생노동성이 2007년 11월 20일에 발표한 자료에 의하면, 2007년 6월 1일 현재 민간기업에 고용된 장애인수는 약 30만 3천명으로 전년보다 약 1만 9천명 증가하였으며, 실고용률은 전년에 비해 0.03% 상승한 1.55%인 것으로 나타났음.
- 장애인의 취업건수가 증가하고 있는 이유에 대하여 후생노동성은 일하고 싶어하는 장애인의 의욕이 증가하고 있는 점, 기업의 장애인 고용 관련 대책이 확대 실시되고 있는 점, 공공직업안정소의 대책이 강화된 점 등을 들었음(김명중, 2008).
- 일본의 장애인 고용촉진을 위한 제도를 살펴보면, 첫째, 정인지체장애인에 대한 고용대책을 강화하고 있음.
  - 2005년 10월부터 신규 고용과 복직 후의 고용지속에 대한 종합적인 지원을 실시하는 정신장애인종합고용지원을 실시하고 있으며, 취업지도조성금과 그룹취로훈련조성금을 창설하였음.
  - 둘째, 재택취업장애인 지원제도를 창설하였으며, 재택취업장애인에게 일을 발주하는 사업주에 대해서 장애인고용납부금제도에 의해 특별조정금

## 제2장 장애인 노동시장의 일반적 특성과 고용정책

및 특별장려금을 지급하며, 사업주가 재택취업지원단체를 사이에 두고 재택취업장애인에게 일을 발주한 경우에도 특별조성금과 특별장려금을 지급함.

- 셋째, 장애인복지정책과 유기적인 연계를 하기 위하여 지역장애인취로지원사업실시(2005년), 기업노하우를 활용한 복지시설의 취로지원 촉진(2006년), 잡코치(직장지원원조자) 조성금제도 창설(2005년), 장애인취업 및 생활지원센터사업 확충, 사회복지법인 등을 활용한 다양한 위탁훈련 등을 실시하고 있음.
- 넷째, 2006년 10월부터 본격적으로 시행된 장애인자립지원법에 의하여, 안정적인 재원 확보, 장애인시책의 일원화, 실시 주체의 통일, 취로지원 강화, 이용자 본위의 서비스체계로 재편, 지급결정의 투명화 및 명확화 등을 강조하고 있음.
- 일본의 경우, 장애인의 취업에 대한 의식은 계속해서 높아지고 있는 반면, 장애인을 수용할 수 있는 노동시장은 아직 충분히 정비되어 있지 못한 상태라고 볼 수 있음.
- 또한, 수산시설 등에서 장애인에게 지급되는 낮은 임금은 장애인의 자립을 저해할 수 있는 주요한 요인이 되고 있어, 일본 정부 및 지방자치단체는 이에 대한 개선책을 마련하고 있음.

### 2) 영국

- 영국의 장애인 고용정책의 역사는 1944년 장애인고용법(The Disabled Persons Employment Act)이며, 노동당 정부는 장애인의 노동시장 지위를 개선하기 위해 일련의 법률적, 재정적, 그리고 적극적 노동시장 정책을 도입하는 한편 서비스 전달체계의 개혁을 단행하였음.
- 주요 법률 개혁은 차별에 대응하여 장애인을 보호하고 고용으로의 접근을 촉진하기 위해 1995년 보수당 정부에 의해 도입된 장애인차별법을

개정하였으며, 2000년 4월에 설립된 장애인권리위원회(Disability Rights Commission)를 통해 장애인차별법에 명시된 장애인의 권리를 보장하기 위한 조언, 정보, 그리고 지원을 제공하고 있음.

- 또한 미숙련과 저임금 직종에 종사하고 있는 장애인을 위한 최저임금법을 도입하였으며, 저소득 근로 장애인에 대한 인센티브를 제공하기 위한 장애인세금공제제도(Disabled Persons Tax Credit)를 도입하여 조세와 급여제도에서의 변화를 보였음.
- 적극적 노동시장 프로그램은 2001년 7월에 장애인을 위한 뉴딜(New Deal for Disabled People)을 도입하였으며, 2005년 2월에는 근로경로프로그램(Pathway to Work Programme)을 2008년부터 전국 확대 실시를 발표하였음.
- 또한 2002년에 사회복지급여와 고용서비스를 통합하여 노동시장 프로그램의 효율성을 개선하기 위해 기존의 급여기관과 고용서비스를 통합한 구직센터(Jobcentre Plus)를 설립하였음.
- 노동당은 2015년까지 무능력급여(Incapacity Benefits) 수혜자를 1백만명 이하로 감축, 근로연령 인구의 총고용률에 상응하는 수준으로 장애인 고용률 개선, 그리고 2025년까지 장애인과 비장애인 간의 기회 균등 확립이라는 세 가지 목표를 제시하였음(강욱모, 2007:재인용).

### 3) 독일

- 독일정부의 장애인고용정책은 기업에게 장애인 고용에 따른 각종 혜택을 부여하며, 장애인 당사자에게는 직업 능력행상과 사회생활 참여를 보다 활성화시키는데 초점을 두고 있음.
- 특히, 2001년 이후 시행된 사회법 IX(SGB IX: Sozialgesetzbuch Neuntes Buch-Rehabilitation und Teilhabe Behinderter Menschen)에서는 장애인의 고용활성화와 재활을 목적으로 기존 장애인 관련 법률이

## 제2장 장애인 노동시장의 일반적 특성과 고용정책

통합되었으며, 관련 세부 규정도 강화되었음.

- 현행 사회법 IX에 규정된 장애인 고용촉진을 위한 주요 내용은 다음과 같음.
  - 첫째, 장애인고용에 따른 발생비용 최대 3개월까지 보조(중증장애인 고용에 따른 필수 발생비용 전액보조)
  - 둘째, 장애인 고용에 따른 필수시설 설치비용에 대한 보조금 지급, 청년층 중증장애인 고용관련 수수료 보조
  - 셋째, 임금의 최대 70%를 36개월까지 보조(50세 이상 60개월, 55세 이상 근로자 96개월까지)
  - 넷째, 직업교육을 이수한 중증장애인 고용시 임금의 70%까지 1년간 보조
  - 다섯째, 장애인 직업교육 급여의 60%까지 보조(예외적인 경우 100%)
  - 여섯째, 중증장애인 직업교육 급여 및 고용주가 부담하는 사회보장비용의 80%까지 보조(예외적인 경우 100%)
  - 일곱째, 중증장애인에게 직업교육 기회를 부여할 경우, 기업이 의무적으로 제공해야 하는 직업교육 할당 2개를 충족시킨 것으로 간주, 장애의 정도가 매우 심한 중증장애인의 경우 3개의 교육기회를 제공한 것으로 인정
  - 여덟째, 중증장애인에게 주 18시간미만 일자리 제공시 정규직 1인 의무고용으로 인정(연령에 따라 최소의 시간도 인정)
  - 아홉째, 장애의 정도가 40%가 넘는 근로자를 고용할 경우 세제 혜택,
  - 열째, 근로자 20인 이상 고용사업장 전체 근로자 가운데 5%를 장애인 근로자로 고용하며 그 현황을 연장노동청에 보고할 것을 규정하고 있음.
- 해당 사항을 이행하지 않은 고용주에게는 미고용 장애인 근로자 1인당 월 최소 105유로에서 최대 260유로의 장애인 고용분담금이 부과됨(이정언, 2008).
- 독일정부는 2004년 9월부터 정부기관, 사용자단체, 노조단체 및 각종 사회단체 등 총 18개 기관의 협력 프로젝트인 ‘장벽 없는 일자리’를 진행하여 장애인의 고용과 이들의 적극적인 경제활동을 활성화시키기

위한 유인책을 제공하였음.

- 이 프로그램은 장애인 직업훈련 촉진, 중소기업에서 장애인의 고용기회 향상, 근로자의 건강을 장기적으로 유지하기 위한 기업차원의 예방책 강화 등의 목표로 운영되었음.
- 장애인의 직업교육, 장애인 고용과 관련된 각종 세부 프로그램이 해당 프로젝트를 통해 지원되었으며, 모범사례의 발굴 및 소개, 각종 홍보자료의 제작과 제공, 행사 주최 등 다양한 활동이 이루어졌으며, 2008년 1월부터는 'Job 4000' 프로그램이 시작되었음.
- 이 프로그램은 중증장애인을 위한 보다 많은 일자리와 직업훈련 기회 제공을 목표로 하며, 특히 청년층 중증장애인 관심에 초점을 두어, 이들을 위한 최소 500개의 신규 직업훈련기회 창출을 목표로 지원책이 마련되었음.
- 중증장애인을 위해 1천개 이상의 신규고용창출을 목표로 하며, 중증장애인을 고용하는 각 사업주에게는 최대 5년 동안 3만 6천유로가 지원됨.
- 장애인의 고용촉진, 재활 및 적극적인 사회참여 지원활동은 통합청(Integrationsamt)과 산하 부문조직(Integrationsfachdienste)이 담당함.
- 통합청은 장애인 고용분담금의 징수와 활용, 중증장애인의 원활한 직장 생활을 위한 상담 및 재정지원, 고용보호 및 교육훈련 제반사항 관리 등 장애인의 고용과 관련된 핵심적 업무를 맡고 있음(이정언, 2008).

## 제3장 제주지역 장애인 노동시장 현황 및 문제점

### 1. 제주지역 장애인 취업현황

#### 가. 도내 등록 장애인 현황

- 2007년 12월 31일 현재 장애유형별로 도내 등록 장애인 현황을 살펴보면 <표 3-1>와 같음.
- 지체장애인이 12,199(46.3%)명으로 가장 많은 분포를 보였으며, 그 다음으로 시각장애인 3,682(13.9%)명, 청각장애인 2,856명, 뇌병변장애인 2,662명, 지적장애인 2,183명 등의 순으로 분포되었음.

<표 3-1> 장애유형별 도내 장애인 등록 현황

(2007.12.31현재, 단위: 명)

구분	계	지체장애	뇌병변장애	시각장애	청각언어	지적장애	자폐장애	정신장애	신장장애	심장장애	기타
제주지역	26,320	12,199	2,662	3,682	3,061	2,183	184	936	592	209	612
제주시	18,038	8,303	1,873	2,455	2,120	1,478	145	714	415	141	394
서귀포시	8,282	3,896	789	1,227	941	705	39	222	177	68	218

출처: 한국장애인고용촉진공단 제주지사(2008) 「내부자료」

기타: 호흡기, 간, 안면변형, 장루, 요루, 간질장애.

- 2007년 12월 31일 현재 전국 대비 도내 등록 장애인 현황을 살펴보면 <표 3-2>과 같음.
- 등록 장애인은 전체 26,320명으로, 전국 등록 장애인 2,104,889명과 비교하여 제주지역 등록 장애인 비율은 전국대비 1.25%임.

<표 3-2> 전국대비 도내 장애인 등록 현황

(2007.12.31현재, 단위: 명, %)

구분	계	지체 장애	뇌병변 장애	시각 장애	청각 언어	지적 장애	자폐 장애	정신 장애	신장 장애	심장 장애	기타
전국	2,104,889	1,114,094	214,751	216,881	218,206	142,589	11,874	81,961	47,509	14,352	42,672
제주	26,320	12,199	2,662	3,682	3,061	2,183	184	936	592	209	612
비율 (도내)	1.25 100.0	1.09 46.3	1.23 10.1	1.69 13.9	1.40 11.6	1.53 8.29	1.54 0.69	1.142 3.55	1.24 2.24	1.55 0.79	1.43 2.32

기타: 호흡기, 간, 안면변형, 장루, 요루, 간질장애.

출처: 한국장애인고용촉진공단 제주지사(2008) 내부자료.

## 나. 도내 장애인 고용현황

### 1) 민간부문

- 제주지역 50인이상 장애인고용의무사업장의 고용률은 2.17%로 전국 평균 1.53%에 비해 매우 높은 분포를 보였으나, 고용의무인원을 초과한 업체는 49개업체에 불과하였음. 고용의무사업체 장애인 고용현황은 <표 3-3>과 같음.

<표 3-3> 고용의무사업체 장애인 고용현황

(2007.12.31현재, 단위: 명, %)

구분	사업체수	적용대상 근로자수	고용의무인	장애인 고용인원	고용률	
전국	20,375	4,985,075	90,515	76,404	1.53	
제주지역	전체	149	19,568	326	425	2.17
	300인이상	11	5,381	103	89	1.65
	200~299인	13	3,192	59	42	1.32
	100~199인	32	4,381	74	92	2.10
	50~99인	93	6,614	90	202	3.05

출처: 한국장애인고용촉진공단 제주지사(2008) 「내부자료」



제3장 제주지역 장애인 노동시장 현황 및 문제점

2) 정부부문

- 제주특별자치도와 교육청의 장애인 고용률은 2.40%, 1.10%로 전국평균 2.34%와 0.93%에 비해 높은 분포를 보였음. 장애인 공무원 고용현황은 <표 3-4>와 같음.

<표 3-4> 장애인 공무원 고용 현황

(2007.12.31현재, 단위: 명, %)

구 분		적용대상인원	고용의무인원	고용인원	고용률
지 자 체	전 국	247,911	4,968	5,793	2.34
	제주특별 자치도청	4,415	89	106	2.40
교 육 청	전국	382,351	7,655	3,550	0.93
	제 주 교육청	5,648	113	62	1.10

출처: 한국장애인고용촉진공단 제주지사(2008) 내부자료.

- 전국 공기업 24개소에 고용된 장애인근로자는 2,148명으로 고용의무인원 1,924명과 비교하여 고용률 2.22%인 반면, 제주특별자치도 국제자유도시개발센터에 고용된 장애인근로자는 10명으로 고용의무인원 5명과 비교하여 고용률 3.53%로, 전국대비 공기업 고용률이 더 높게 나타났으며, 도내 공기업 고용현황은 <표 3-5>와 같음.

<표 3-5> 공기업 고용현황

(2007.12.31, 단위: 명, %)

구분	상시근로자수	고용의무인원	장애인근로자	고용률
전국 공기업(24개소)	96,821	1,924	2,148	2.22
제주국제자유도시개발센터	283	5	10	3.53

출처: 한국장애인고용촉진공단 제주지사(2008) 내부자료.

## 2. 제주지역 장애인 노동시장의 구조적 특성

### 가. 도내 사업장 현황

#### 1) 사업체 및 근로자수

- 도내 전체 사업체수는 43,609개이며, 근로자수는 176,648명임. 지역별로는 제주시의 사업체수가 서귀포시의 사업체수보다 약 3배 더 많은 것으로 나타났으며, 도내 사업체 및 근로자수는 <표 3-6>과 같음.

<표 3-6> 도내 사업체 및 근로자수

(2006.12.31현재, 단위: 명, 개소)

구분	인구	사업체수	근로자수	남성	여성
계	558,496	43,609	176,648	95,564	81,084
제주시	403,601	31,947	132,130	71,776	60,354
서귀포시	154,895	11,662	44,518	23,788	20,730

출처: 한국장애인고용촉진공단 제주지사(2008) 내부자료.

#### 2) 업종별 업체현황

- 도내 민간부문 업종별 사업장 현황은 비중이 큰 업종별로 도매 및 소매업이 26.6%, 숙박 및 음식점업 23.4%, 운수업 1.7% 등의 순으로 분포되었음.
- 제조업은 4.7%로 전국 비율 10.6%보다 낮은 분포를 보인 반면, 농림, 광·어업 숙박 및 음식점업, 운수업 비율이 높은 업종으로 나타났으며, 도내 업종별 업체현황은 <표 3-7>와 같음.

제3장 제주지역 장애인 노동시장 현황 및 문제점

<표 3-7> 도내 업종별 업체현황

(2006.12.31 현재, 단위: 명, 개소, %)

구분	총계	농림 광어업	제조업	건설업	도매 소매업	숙박 음식점업	운수업	교육 서비스	보건 사회복지	오락,문화 서비스	기타공공 개인서비스	기타	
													비율
사업 체수	전국	3,226,569 (100.0)	4,073 (0.1)	340,724 (10.6)	90,486 (2.8)	865,358 (26.8)	618,301 (19.2)	343,598 (10.6)	132,916 (4.1)	79,868 (2.5)	123,641 (3.8)	357,412 (11.1)	270,192 (8.4)
	제주	43,609 (100.0)	510 (1.2)	2,031 (4.7)	1,188 (2.7)	11,599 (26.6)	10,210 (23.4)	5,914 (13.6)	1,763 (4.0)	1,118 (2.6)	1,676 (3.8)	4,754 (10.9)	2,846 (6.5)
	비율	1.4	12.5	0.6	1.3	1.3	1.7	1.7	1.3	1.4	1.4	1.3	1.1
종사 자수	전국	15,435,766 (100.0)	50,195 (0.3)	3,435,491 (22.3)	845,339 (5.5)	2,468,173 (16.0)	1,661,782 (10.8)	879,553 (5.7)	1,245,864 (8.1)	696,150 (4.5)	376,990 (2.4)	818,749 (5.3)	2,957,480 (19.2)
	제주	176,648 (100.0)	6,156 (3.5)	8,556 (4.8)	10,148 (5.7)	31,054 (17.6)	31,130 (17.6)	13,026 (7.4)	15,027 (8.5)	9,543 (5.4)	9,279 (5.3)	10,780 (6.1)	31,949 (18.1)
	비율	1.1	12.3	0.2	1.2	1.3	1.9	1.5	1.2	1.4	2.5	1.3	1.1

출처: 한국장애인고용촉진공단 제주지사(2008) 내부자료.

기타: 전기·가스 및 수도사업, 통신업, 금융 및 보험업, 부동산 및 임대업, 사업서비스업, 공공행정·국방 및 사회보장행정.

3) 규모별 업체현황

- 5인 미만 사업장의 비율은 83.9%이며, 50인 미만 사업체는 도내 전체 사업체의 99.2%를 차지하였으며, 도내 사업체를 규모별로 살펴보면 <표 3-8>와 같음.

<표 3-8> 규모별 업체현황

(단위: 개소, %)

구분	사업체수		구성비		증 감	
	2005	2006	2005	2006	사업체수	증감률
전체	43,305	43,609	100.0	100.0	304	0.7
1-4명	36,217	36,609	83.6	83.9	392	1.1
5-9명	4,448	4,269	10.3	9.8	-179	-4.0
10-19명	1,591	1,595	3.7	3.7	4	0.2
20-49명	748	805	1.7	1.8	57	7.6
50-99명	206	228	0.5	0.5	22	10.7
100-299명	79	84	0.2	0.2	5	6.3
300명 이상	16	19	0.0	0.1	3	18.7

출처: 한국장애인고용촉진공단 제주지사(2008) 내부자료.

### 3. 제주지역 장애인 고용지원 정책

#### 가. 장애인고용촉진사업

- 전체 구인건수는 177건, 303명이며, 취업확정은 172명이며, 이 중 지사에 취업확정 143명, 복지관 취업확정 21명, 그리고 단체 취업확정은 8명으로 대부분 지사에 취업확정이 된 것으로 나타났다.
- 2008년 6월 30일 취업확정은 2007년 6월말과 비교했을 때, 29.3% 증가하였으며, 2008년 6월 30일 현재 장애인고용촉진사업 실적을 살펴보면 <표 3-9>와 같음.

<표 3-9> 장애인고용촉진사업

(단위: 명, 건, %)

구분	구인		구직 등록	직업 평가	취업 알선	취업 확정	적응 지도
	건수	인원					
2008.6.30	177	303	482	62	304	172	404
지 사	134	239	386	62	246	143	388
복지관	24	34	58	0	37	21	0
단 체	19	30	38(1)	0	21	8	16
2007.6.30	124	219	387	63	210	133	761
증감(률)	53 (42.7)	84 (38.4)	95 (24.5)	△1 (△1.6)	94 (44.8)	39 (29.3)	△357 (△46.9)

출처: 한국장애인고용촉진공단 제주지사(2008) 내부자료 재구성.

#### 나. 장애인일자리사업

- 장애인일자리사업은 장애인의 낮은 경제활동 참가율과 높은 실업율을 해소하고, 저임금 및 자영업 중심의 열악한 취업구조를 해결하기 위해 사회적 일자리 사업의 일환으로 수행하는 사업을 말함.

### 제3장 제주지역 장애인 노동시장 현황 및 문제점

- 제주특별자치도는 장애인복지법 제21조(직업)에 근거하여 장애인일자리사업을 시행하고 있음.
- 장애인일자리사업 추진실적 및 계획을 살펴보면 첫째, 2007년 장애인복지일자리(아르바이트형) 실적은 제주시 81명, 서귀포시 33명 총 114명 193백만원이었으며, 2008년 6월 30일 현재 제주시 90명, 서귀포시 55명 총 145명 335백만원으로 증가현상을 보였으며(표 3-10), 구체적인 지원기준으로 인건비 1인, 월 200천원, 7개월(부대비용 1인 135천원)이며, 근무조건은 주 12시간(월 48시간)임.
- 둘째, 2007년 장애인주민자치센터도우미(행정도우미) 실적은 35명(제주시 24명, 서귀포시 11명) 165백만원에서 2008년 40명 410백만원으로 증가하였음.
- 구체적인 지원기준으로 1인 월 855천원 12개월(4대 보험, 본인 및 사업주 부담분 포함)이며, 일자리 유형은 읍, 면, 동사무소에 장애인복지행정업무 수행보조를 하며, 근무조건은 공무원시간과 동일함.

〈표 3-10〉 장애인복지일자리(아르바이트형)

(2008.6.30 기준)

구분	종류	참여자 현황	내용	적합장애
	계	145	(제주시 90명, 서귀포시 55명)	
복지형	건강도우미 (Health Helper)	12	보건소 및 장애인사회복지관의 물리치료실 등에서 활동	시각장애 등
	동료상담 (Peer Supporter)	24	장애인복지시설 및 관련단체에서 장애인에 대한 상담 및 재활지도 등의 활동	지체장애, 뇌병변장애 등
공익형	주차단속보조요원	68	장애인 주차구역 위반 단속보조요원 활동	지체장애 등
	환경도우미	28	읍면동주민센터 등 환경정비 보조요원 활동	지적장애 등
	학교앞교통정리	13	등하교시 교통사고의 위험이 있는 장소에서 교통지도 실시	지체장애 등

출처: 제주특별자치도 노인장애인복지과(2008) 내부자료.

**다. 장애인고용장려금 지원책**

- 장애인고용장려금 지원책은 전국에서 최초로 실시한 도 특수시책사업이며, 장애인고용장려금 지원대상은 2003년 4월 1일 이후 장애인을 고용한 5인이상 50인미만 사업체이며, 사업자 등록업체로서 4대보험 가입업체가 지원대상이 됨.
- 2008년에는 도내 노동시장구조를 고려하여 ‘장애인표준사업장’으로서 고용장애인 40명 범위내에서 지원한다는 지침을 개정하였음.
- 그러나 정부지원을 받고 있는 사업체 및 비영리법인(관공서 등)에 대해서는 장애인고용장려금 지원대상에서 제외됨.
- 지원기준으로는 첫째, 성별 및 장애등급별로 20만원에서 50만원으로 차등 지원을 하며 둘째, 장애인을 고용하여 3개월이 경과하고, 최저임금법에 의한 최저임금이상 임금을 지급한 사업체임.
- 제주특별자치도는 2008년 장애인고용장려금 지원책에 대한 예산을 대비 1,191,720천원을 책정하여 시행하고 있음.
- 2007년 12월 31일 현재 총 사업체는 13,499업체이며, 1인 이상 5인 미만인 업체가 9,584업체로 가장 많은 분포를 보인 반면, 300인 이상인 업체가 23개에 불과한 것으로 나타났고, 이는 도내의 노동시장 구조의 열악한 현실을 보여준 결과이며, 고용보험 적용 사업체를 중심으로 도내 사업체 현황을 살펴보면 <표 3-11>와 같음.

**<표 3-11> 도내 사업체 현황(고용보험적용 사업체)**

(2007.12.31 현재)

총 계	1인이상~ 5인미만	5인이상~ 50인미만	50인이상~ 100인미만	100인이상~ 150인미만	150인이상~ 300인미만	300인이상
13,499	9,584	3,656	170	25	41	23

출처: 제주특별자치도 노인장애인복지과(2008) 내부자료.

### 제3장 제주지역 장애인 노동시장 현황 및 문제점

- 다음으로 년도별 장애인고용장려금 지원 현황은 <표 3-12>와 같으며, 장애인고용장려금 지원책은 년도별로 점차 증가현상을 보였음.
- 즉 2003년 지원 업체 18개 업체, 57명에 대하여 65백만원을 지원한 것을 비롯하여 2007년에는 86개업체, 350명에 대하여 801백만원을 지원하였으며, 2008년 9월말 현재 91개업체, 462명에 대하여 816백만원을 지원하였음.

<표 3-12> 년도별 장애인고용장려금 지원현황

(단위: 개, 명, 백만원)

구분	계			2003년			2004년			2005년			2006년			2007년		
	지원 업체	지원 인원	지원 금액	지원 업체	지원 인원	지원 금액	지원 업체	지원 인원	지원 금액	지원 업체	지원 인원	지원 금액	지원 업체	지원 인원	지원 금액	지원 업체	지원 인원	지원 금액
고용 장려금	282	1,056	2,294	18	57	65	41	203	245	60	224	491	77	272	692	86	350	801

출처: 제주특별자치도 노인장애인복지과(2008) 내부자료.

#### 라. 도내 장애인 직업재활시설 운영 현황

- 작업활동 시설 4개, 보호작업장 2개, 근로시설 1개, 그리고 판매시설 1개 등으로 총 8개소이며, 종사자 37명, 장애인 236명이며, 2008년 현재 도내 장애인 직업재활시설 운영 현황은 <표 3-13>과 같음.

#### 마. 제주지역 장애인 고용정책의 문제점

- 제주지역의 장애인 고용지원 및 안정화시켜 나가는 정책이 중앙 정부의 정책, 예산지원 범위 등에 입각한 단기적 접근에 치우치는 경향이 있어서 향후에 제주지역의 장애인 특성을 고려한 보다 중·장기적 비전과 목표를 수립할 필요성이 있음.

〈표 3-13〉 도내 장애인 직업재활시설 운영 현황

(단위: 명, m<sup>2</sup>)

시설 유형	시설명	시설장	종사자 및 장애인 현원			생산품	시설 내역	
			계	종사자	장애인		운영법인	건물면적
계	9개소		283	37	236			
작업활동 시설(4)	일배움터	최영렬	42	4	38	도자기, 화훼, 비즈공예	(사복)제주가톨릭 사회복지회	593m <sup>2</sup>
"	어울림터	조인석	43	4	39	양초공예 된장, 간장	(사복)춘강	610m <sup>2</sup>
"	혜정원	이민숙	30	4	26	지점토, 공예, 악세서리	(사복)혜정원	2,830m <sup>2</sup>
"	한라원	박상현	33	3	30	제과제빵	(사복)한라원	597m <sup>2</sup>
보호작업장 (2)	길직업 재활센터	양은심	25	3	22	물수건 세탁용역	(사복)마로원	595m <sup>2</sup>
"	평화마을	남시영	33	3	30	제과제빵 육가공	(사복)평화마을	688m <sup>2</sup>
근로시설 (1)	춘강 근로센터	양광호	73	12	51	갈옷, 목공예, 세탁업	(사복)춘강	3,679m <sup>2</sup>
판매시설 (1)	제주장애인 생산품 판매시설	양창오	4	4	-	장애인생산품 판매	(사단)한국장애인 복지시설협회	42.9m <sup>2</sup>

출처: 제주특별자치도 노인장애인복지과(2008) 내부자료.

- 제주지역 장애인들이 저임금 구조에 놓여 있으며, 아울러 중증장애인 및 지적 장애인이 취업하기 어려운 상황에 놓여 있어서 이에 대한 획기적 대책이 요구됨.
- 제주지역 장애인 고용문제 해결을 위한 다양한 사회주체(예컨대, 행정, 대학, 연구소, 장애인단체, 장애인고용촉진공단, 직업재활기관, 시민사회단체 등) 간의 네트워크 협력 체제 구축이 미흡한 실정임. 따라서 향후 장애인 고용촉진을 위한 다양한 주체간의 네트워크 체제 구축이 필요함.



## 제4장 제주지역 장애인 고용 실태조사 분석 및 결과

### 1. 조사의 설계

- 본 연구는 제주지역의 장애인 노동시장의 구조적 특성 및 장애인 고용과 관련된 현황과 문제점을 파악하여 장애인의 적극적 노동시장 정책 방안을 마련하고, 향후 제주지역 장애인의 고용증대와 삶의 질적 수준을 향상시키는데 필요한 기초자료로 활용하기 위해 수행되었음.
- 또한 장애인들의 취업활동이 활기차고, 안정된 일자리를 보장할 수 있도록 장애인의 고용안정, 고용지원 및 직업능력개발을 위한 정책 수립에 필요한 기초자료를 수집하는데 연구의 목적이 있음.
- 자료 수집은 구조화된 설문지에 의한 직접(face-to-face) 심층면접조사에 의존하였으며 면접조사 경험이 많은 면접조사원이 조사대상자를 직접 방문하여 자료를 수집하였음.
- 조사의 모집단은 현재 제주지역에 거주하는 만 20세 이상 장애인을 대상으로 하였으며, 조사대상자는 취업장애인과 미취업장애인으로 선정되었음.
  - 또한 장애인 노동시장 구조 및 적극적 노동시장 정책에 대한 전문가들의 의견을 수렴하기 위해서 제주도내 장애인 관련단체 관계자, 행정기관의 장애인 관련 업무 담당자, 학계, 언론계 등의 전문가도 조사대상자로 선정되었음.
  - 장애인이 취업한 사업체는 대개 호텔업, 건설업, 자동차공업사, 세탁업, 유통업, 가공식품업 등이며 5인 미만 사업장임. 이들 업체는 장애인고용장려금을 받는 업체로서 대부분 업체는 1명 혹은 2명 이상의 장애인을 고용하는 것으로 나타남.

## 제주지역 장애인의 노동시장 구조와 적극적 노동시장 정책 방안

- 미취업장애인은 장애인복지관 혹은 직업재활기관에서 취업준비를 위한 특별한 프로그램을 통해 직업훈련 교육을 받고 있는 사람들이며, 또한 거주지와 근접한 사회복지관에서 직업훈련 교육프로그램을 받는 사람들을 대상으로 하였음.
- 취업장애인의 최종 면접조사 대상자 선정에는 장애인을 고용한 사업체 명단을 제주특별자치도로부터 확보하여 사업체의 고용인원 비율과 지역 분포를 고려하였음.
- 제주특별자치도에 현재 등록되어 있는 1인 이상 장애인을 고용한 제주시의 총사업체 수는 58개, 총 고용인원 수는 235명이며, 이 가운데 최종 면접대상자는 제주도 각 동지역별 업체 종사자 비율을 고려하여 단순무작위표출(simple random sampling) 방법에 의해서 선정하였고, 반면에, 서귀포시 취업장애인 최종면접은 서귀포시청에 등록된 7개 사업체에 고용된 28명 전체를 대상으로 삼았음.
- 미취업장애인 조사대상자는 장애인복지관, 장애인특수학교, 직업재활시설기관 등의 14개 기관에서 취업 관련 프로그램에 참여하고 있는 성인 혹은 학생이 해당됨. 이들 조사대상자 가운데 임의할당표집 방법에 의해서 기관 담당자의 협조를 얻어 응답 가능한 성인 혹은 학생을 최종면접 대상자로 선정함.
- 전문가 조사대상자는 제주도내에 거주하면서 장애인 관련 실무 업무를 총괄 및 교육·훈련시키거나, 혹은 전문적 연구 등의 담당자를 선정하였음.
- 제주특별자치도 노인장애인복지과, 행정시(제주시, 서귀포시), 사회복지과 장애인 관련 담당자, 제주도장애인고용촉진공단, 도내 지방신문사, 제주지역의 대학에 근무하는 사회복지관련 교수, 제주장애인 특수학교 교사, 장애인복지관 관장 및 실무자, 사회복지법인체 원장 등 총 29개 기관에 종사하는 전문가를 최종 면접대상자로 선정함.

#### 제4장 제주지역 장애인 고용 실태조사 분석 및 결과

- 최종 면접조사대상자는 취업장애인 172명, 미취업장애인 171명, 그리고 전문가 62명이고 이들로부터 면접설문 조사한 자료를 가지고 최종 분석하였음.
- 자료수집 기간은 2008년 11월 5일 ~ 11월 14일 사이에 이루어졌음.
- 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science Program)를 이용하여 빈도분석 방법을 이용하여 분석됨.

## 2. 취업장애인 조사결과 분석 및 해석

### 가. 일반적 특성

- 본 연구의 조사대상자인 취업장애인의 일반적 특성은 <표 4-1>에 나타나 있음.
- 조사대상자의 성별 분포를 보면 남성이 89명(51.7%), 여성이 83명(48.3%)으로 나타났고, 연령은 20대가 35명(20.3%), 30대가 46명(26.7%), 40대가 64명(37.2%), 50대가 23명(13.4%), 그리고 60세 이상이 4명(2.3%)으로 나타났음.
- 취업장애인의 혼인상태로는 기혼이 95명(55.2%), 미혼이 71명(41.3%), 별거와 사별이 각각 3명(1.7%)으로 나타났고, 조사대상자의 최종학력과 관련해서, 초등학교 졸업 18명(10.5%), 중학교 졸업 17명(9.9%), 고등학교 졸업 81명(47.1%), 전문대학 졸업 39명(22.7%), 대학교 졸업 17명(9.8%) 등으로 나타났음.
- 거주형태를 살펴보면, 부모와 함께 44명(25.6%), 형제 6명(3.5%), 배우자·자녀 88명(51.2%), 친구 2명(1.2%), 친척 1명(0.6%), 시설의 동료 7명(4.1%), 혼자 18명(10.5%), 기타 6명(3.5%)으로 나타났으며, 근무기간을 살펴보면, 1년 미만 24명(14.0%), 1년-2년 미만 32명(18.6%), 2년-3년 미만 31명(18.0%), 3년-5년 미만 36명(20.9%), 5년-10년 미만 38명(22.1%), 10년-15년 미만 8명(4.7%), 15년 이상 3명(1.7%) 등으로 나타났음.
- 응답자의 직급을 살펴보면, 평사원 106명(61.6%), 주임(계장) 6명(3.5%), 대리 9명(5.2%), 팀장(과장) 14명(8.1%), 부장 3명(1.7%), 사장 2명(1.2%), 기타 32명(18.6%)으로 나타났으며, 응답자의 근무시간을 살펴보면, 4-5시간 5명(2.9%), 6-7시간 27명(15.7%), 8-9시간 119명(69.2%), 10-11시간 13명(7.6%), 12시간 이상 8명(4.7%) 등으로 나타났음.

제4장 제주지역 장애인 고용 실태조사 분석 및 결과

- 응답자의 월 평균 소득을 살펴보면, 90만원 미만 108명(62.8%), 90-100만원 미만 21명(12.2%), 100-150만원 미만 26명(15.1%), 150-200만원 미만 11명(6.4%), 200만원 이상 6명(3.6%) 등으로 나타났음.

〈표 4-1〉 취업장애인 응답자의 일반적 특성

(단위 : 명, %)

구분		빈도	비율	구분		빈도	비율
성별	남성	89	51.7	근무 기간	1년 미만	24	14.0
	여성	83	48.3		1년-2년미만	32	18.6
연령	20대	35	20.3		2년-3년 미만	31	18.0
	30대	46	26.7		3년-5년 미만	36	20.9
	40대	64	37.2		5년-10년 미만	38	22.1
	50대	23	13.4		10년-15년 미만	8	4.7
	60대	4	2.3	15년 이상	3	1.7	
혼인 상태	미혼	71	41.3	직급	평사원	106	61.6
	기혼	95	55.2		주임(계장)	6	3.5
	별거	3	1.7		대리	9	5.2
	사별	3	1.7		팀장(과장)	14	8.1
최종 학력	초등학교 졸업	18	10.5		부장	3	1.7
	중학교 졸업	17	9.9		사장	2	1.2
	고등학교 졸업	81	47.1	기타	32	18.6	
	전문대학 졸업	39	22.7	근무 시간	4-5시간	5	2.9
	대학교 졸업	17	9.8		6-7시간	27	15.7
거주	부모	44	25.6		8-9시간	119	69.2
	형제	6	3.5		10-11시간	13	7.6
	배우자·자녀	88	51.2	12시간 이상	8	4.7	
	친구	2	1.2	월 평균 소득	90만원 미만	108	62.8
	친척	1	0.6		90-100만원 미만	21	12.2
	시설의 동료	7	4.1		100-150만원 미만	26	15.1
	혼자	18	10.5		150-200만원 미만	11	6.4
	기타	6	3.5	200만원 이상	6	3.6	
합 계		172	100.0	합 계		172	100.0

- 취업장애인의 응답자의 장애유형 및 등급을 살펴보면, 지체장애인 1급 14명(8.1%), 2급 17명(9.9%), 3급 32명(18.6%), 4급 17명(9.9%), 5급 17명(9.9%), 6급 14명(8.1%)으로 나타났고, 청각장애인 1급 11명(6.4%), 2급 4명(2.3%), 3급 3명(1.7%), 4급 1명(0.6%), 5급 2명(1.2%) 등으로 나타났음.

제주지역 장애인의 노동시장 구조와 적극적 노동시장 정책 방안

- 다음으로 지적장애인 2급 4명(2.3%), 3급 9명(5.2%), 정신장애인 2급 2명(1.2%), 3급 9명(5.2%), 시각장애인 3급 1명(0.6%), 5급 1명(0.6%), 6급 4명(2.3%), 뇌병변장애인 1급 2명(1.2%), 3급 2명(1.2%), 5급 1명(0.6%), 신장장애인 2급 3명(1.7%), 청각·언어장애인 1급2명(1.2%) 등으로 나타났음(표 4-2. 참고).

〈표 4-2〉 장애유형 및 등급

(단위 : 명, %)

종류 등급	지체 장애인	청각 장애인	지적 장애인	정신 장애인	시각 장애인	뇌병변 장애인	신장 장애인	청각·언어 장애인
제1급	14(8.1)	11(6.4)	-	-	-	2(1.2)	-	2(1.2)
제2급	17(9.9)	4(2.3)	4(2.3)	2(1.2)	-	-	3(1.7)	-
제3급	32(18.6)	3(1.7%)	9(5.2)	9(5.2)	1(0.6)	2(1.2)	-	-
제4급	17(9.9)	1(0.6)	-	-	-	-	-	-
제5급	17(9.9)	2(1.2)	-	-	1(0.6)	1(0.6)	-	-
제6급	14(8.1)	-	-	-	4(2.3)	-	-	-
합 계	111 (64.5)	21 (12.2)	13 (7.6)	11 (6.4)	6 (3.5)	5 (2.9)	3 (1.7)	2 (1.2)

나. 고용현황에 대한 인식

- 취업장애인이 종사하는 직종을 살펴보면, 생산·노무직이 69명(40.1%)으로 가장 많았고, 판매·서비스직 35명(20.3%), 사무관리직 31명(18.0%), 기타 23명(13.4%), 전문직 5명(2.9%), 행정서비스 4명(2.3%), 자영업 4명(2.3%), 1차산업 1명(0.6%) 등의 순으로 나타났음(표 4-3. 참고).

〈표 4-3〉 일하는 직종 유형

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
1차산업(농업, 어업, 축산업 등)	1	0.6
자영업(식당 등 개인사업)	4	2.3
판매·서비스직	35	20.3
생산·노무직	69	40.1
사무관리직(일반 회사원 등)	31	18.0
전문직(연구직, 의사, 변호사 등)	5	2.9
행정서비스(공무원 등)	4	2.3
기타	23	13.4
<b>합계</b>	<b>172</b>	<b>100.0</b>

- 응답자의 고용형태를 살펴보면, 정규직이 130명(75.6%)으로 가장 많았고, 임시계약직 23명(13.4%), 단시간근로자가 4명(2.3%), 아르바이트 6명(3.5%), 파견·용역업체 근로자 2명(1.2%), 재택근로노동자 1명(0.6%) 등의 순으로 나타났음(표 4-4. 참고).
- 이처럼 정규직에 종사하는 장애인이 많은 이유는 제주특별자치도 혹은 행정시(제주시, 서귀포시)에 등록된 업체에 종사하는 장애인을 대상으로 면접을 하였기 때문인 것으로 판단됨.

〈표 4-4〉 취업장애인의 고용 형태

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
정규직	130	75.6
임시계약직	23	13.4
단시간 근로자	4	2.3
아르바이트(시간제근로자)	6	3.5
파견·용역업체 근로자	2	1.2
재택근로노동자	1	0.6
기타	6	3.5
<b>합계</b>	<b>172</b>	<b>100.0</b>

- 응답자의 과거 직장 근무 경험여부를 살펴보면, 근무 경험이 ‘있다’ 라고 응답한 수는 117명(68.0%), 근무 경험이 ‘없다’ 55명(32.0%)으로 나타났음(표 4-5. 참고).

<표 4-5> 과거 직장 근무 경험 여부

(단위 : 명, %)

구 분	빈도	비율
과거 직장 근무 경험이 있다	117	68.0
과거 직장 근무 경험이 없다	55	32.0
<b>합계</b>	<b>172</b>	<b>100.0</b>

- 과거 직장 근무 경험이 있는 응답자 중에서 직장을 옮긴 특별한 이유에 대해, 다른 꿈과 계획이 있어서가 27명(15.7%)으로 가장 많았고, 임금 수준이 낮아서, 일 자체가 힘들어서가 각각 17명(9.9%), 일터가 너무 멀어 출퇴근이 힘들어서, 정규직 직장이 아니기 때문에 각각 7명(4.1%), 고용주의 차별이 심해서 5명(2.9%), 장애인을 위한 편의시설이 없어서, 4대 사회보험(국민, 건강, 고용, 산재보험) 혜택이 없어서 각각 4명(2.3%) 등의 순으로 나타났음(표 4-6. 참고).

<표 4-6> 과거 직장을 옮긴 이유

(단위 : 명, %)

구 분	빈도	비율
장애인을 위한 편의시설이 없어서	4	2.3
임금 수준이 낮아서	17	9.9
일 자체가 힘들어서	17	9.9
고용주의 차별이 심해서	5	2.9
4대 사회보험혜택이 없어서	4	2.3
일터가 너무 멀어 출퇴근이 힘들어서	7	4.1
다른 꿈과 계획이 있어서	27	15.7
정규직 직장이 아니기 때문에	7	4.1
기타	29	16.9
<b>합계</b>	<b>117</b>	<b>100.0</b>

- 현 직장을 구하기 위한 노력을 살펴보면, 친구·친척의 소개나 추천이 43명(25.0%)으로 가장 많았고, 직업재활 전문기관 도움, 장애인 고용 촉진제도 혜택이 각각 34명(19.8%), 내가 가진 탁월한 기술과 자격증이 있어서 13명(7.6%), 비장애인들과 똑같이 공개경쟁을 통한 신규임용과 이전 직장 경력(스카웃 제의 등)이 각각 12명(7.0%), 부모의 도움



제4장 제주지역 장애인 고용 실태조사 분석 및 결과

으로 창업을 하여서 4명(2.3%) 등의 순으로 나타났음(표 4-7. 참고).

〈표 4-7〉 현 직장을 구하기 위한 노력

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
비장애인들과 똑같이 공개경쟁을 통한 신규임용	12	7.0
직업재활 전문기관 도움	34	19.8
이전 직장 경력(스카웃 제의 등)	12	7.0
내가 가진 탁월한 기술과 자격증이 있어서	13	7.6
장애인 고용촉진제도 혜택으로	34	19.8
친구·친척의 소개나 추천으로	43	25.0
부모의 도움으로 창업을 하여서	4	2.3
기타	19	11.0
무응답	1	0.6
<b>합계</b>	<b>172</b>	<b>100.0</b>

- 직장을 얻는데 가장 필요한 사항을 살펴보면, 장애인 스스로 일하고자 하는 강한 의지와 노력이 40명(23.3%)으로 가장 많았고, 우수한 기술과 능력을 가지는 일 35명(20.3%), 장애인에 대한 사회적 차별 철폐 31명(18.0%), 장애인 취업에 대한 행정기관의 적극적 지원 29명(16.9%), 취업에 필요한 교육훈련 및 자격증 취득 21명(12.2%), 장애인 취업을 위한 취업진로 및 상담 프로그램 개설 9명(5.2%), 전문대학 혹은 4년제 대학 진학 2명(1.2%) 등의 순으로 나타났음(표 4-8. 참고).

〈표 4-8〉 직장을 얻는데 가장 필요한 사항

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
우수한 기술과 능력을 가지는 일	35	20.3
장애인에 대한 사회적 차별 철폐	31	18.0
장애인 취업에 대한 행정기관의 적극적 지원	29	16.9
취업에 필요한 교육훈련 및 자격증 취득	21	12.2
장애인 스스로 일하고자 하는 강한 의지와 노력	40	23.3
전문대학 혹은 4년제 대학 진학	2	1.2
장애인 취업을 위한 취업진로 및 상담 프로그램 개설	9	5.2
기타	2	1.2
무응답	3	1.7
<b>합계</b>	<b>172</b>	<b>100.0</b>

- 직장에 다니는 이유를 살펴보면, 가정의 생계유지를 위해서 라고 응답한 수가 77명(44.8%)으로 가장 많았고, 생활비와 용돈을 스스로 해결하기 위해서 41명(23.8%), 자아실현을 위해서 25명(14.5%), 배운 기술을 활용하기 위해서 14명(8.1%), 결혼하기 위하여 7명(4.1%), 부모로부터 독립하기 위해서 5명(2.9%), 주위의 눈치 때문에 2명(1.2%) 등의 순으로 나타났음(표 4-9. 참고).

〈표 4-9〉 직장에 다니는 이유

(단위 : 명, %)

구 분	빈도	비율
결혼하기 위하여	7	4.1
가정의 생계유지를 위해서	77	44.8
생활비와 용돈을 스스로 해결하기 위해서	41	23.8
자아실현을 위해서	25	14.5
부모로부터 독립하기 위해서	5	2.9
배운 기술을 활용하기 위해서	14	8.1
주위의 눈치 때문에	2	1.2
기타	1	0.6
<b>합계</b>	<b>172</b>	<b>100.0</b>

- <표 4-10>에서는 직장(사업장)에서 가장 시급히 개선되어야 할 사항에 대한 순위별 응답결과가 제시되어 있음.
- 1순위 응답결과를 중심으로 살펴보면, 임금 수준 향상이라는 응답이 79명(45.9%)으로 가장 많은 것으로 나타났음.
- 다음은 잔업수당지급 18명(10.5%), 최저임금보장 16명(9.3%), 열악한 근로조건 13명(7.6%), 4대 사회보험 혜택이라는 응답과 상급자의 장애인 차별임금이 각각 7명(4.1%), 성희롱 4명(2.3%), 임금체불, 해고 압력 및 사직 권고 각각 2명(1.2%) 등의 순으로 나타났음.
- 2순위 응답결과에서는 잔업 수당 지급 37명(21.5%)으로 직장(사업장)에서 시급하게 개선되어야 할 사항으로 나타났음.

〈표 4-10〉 직장에서 가장 시급히 개선되어야 할 사항

(단위 : 명, %)

구분	1순위		2순위	
	빈도	비율	빈도	비율
잔업 수당 지급	18	10.5	37	21.5
4대 보험 혜택 (국민연금, 건강, 고용, 산재보험)	7	4.1	9	5.2
최저 임금 보장	16	9.3	20	11.6
상급자의 장애인 차별	7	4.1	9	5.2
성희롱	4	2.3	0	0
열악한 근로조건	13	7.6	22	12.8
임금체불	2	1.2	4	2.3
해고 압력 및 사직 권고	2	1.2	2	1.2
임금 수준 향상	79	45.9	22	12.8
기타	20	11.6	9	5.2
무응답	4	2.3	38	22.1
<b>합계</b>	<b>172</b>	<b>100.0</b>	<b>172</b>	<b>100.0</b>

다. 고용지원 및 고용인프라에 대한 인식

- 취업을 위한 장애인 개인별 노력을 살펴보면, 취업에 가장 필요한 기술 습득 및 자격증 취득을 꼭 해야 한다고 응답한 수가 74명(43.0%)으로 가장 많았고, 취업에 대한 아주 적극적이고 강한 의지 61명(35.5%), 취업하기 전 사회생활 적응 상담 및 프로그램 참여 23명(13.4%), 4년제 대학 졸업 7명(4.1%), 전문대학 졸업 3명(1.7%) 등의 순으로 나타났음(표 4-11. 참고).

〈표 4-11〉 취업을 위한 장애인 개인별 노력

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
전문대학 졸업	3	1.7
4년제 대학 졸업	7	4.1
취업에 가장 필요한 기술 습득 및 자격증 취득	74	43.0
취업에 대한 아주 적극적이고 강한 의지	61	35.5
취업하기 전 사회생활 적응 상담 및 프로그램 참여	23	13.4
기타	4	2.3
<b>합계</b>	<b>172</b>	<b>100.0</b>

제주지역 장애인의 노동시장 구조와 적극적 노동시장 정책 방안

- 장애인 취업을 위한 행정기관의 역할 1순위 응답결과를 중심으로 살펴 보면, 일자리 창출을 위한 예산 확충 53명(30.8%), 장애인 일자리 제공에 기업의 적극적 협조 유도 44명(25.6%), 장애인 취업지원센터 개설 25명(14.5%), 취업 전 후 사회생활 적응 훈련 프로그램 운영에 지원과 장애인 고용장려금 증액이 각각 11명(6.4%), 장애인 직업재활 및 보호작업장에 대한 지원 확충 8명(4.7%), 사회적 기업에 대한 지원 확대와 장애인 일자리 및 취업 박람회의 정기적 개최가 각각 6명(3.5%), 장애인복지관에 대한 지원 확충 5명(2.9%), 진로 상담 프로그램 운영 및 지역자활센터 등에 대한 지원 확대 각각 1명(0.6%) 등의 순으로 나타났음(표 4-12. 참고).
- 2순위 응답결과에서는 장애인 일자리 제공에 기업의 적극적 협조 유도를 해야 한다는 응답이 42명(24.4%)으로 가장 많은 것으로 나타났음.

<표 4-12> 장애인 취업을 위한 행정기관 역할

(단위 : 명, %)

구분	1순위		2순위	
	빈도	비율	빈도	비율
일자리 창출을 위한 예산 확충	53	30.8	15	8.7
진로 상담 프로그램 운영	1	0.6	13	7.6
장애인 취업지원센터 개설	25	14.5	9	5.2
취업 전 후 사회생활 적응 훈련 프로그램 운영에 지원	11	6.4	15	8.7
장애인 고용장려금 증액	11	6.4	17	9.9
장애인 직업재활 및 보호작업장에 대한 지원 확충	8	4.7	12	7.0
사회적 기업에 대한 지원 확대	6	3.5	9	5.2
지역자활센터 등에 대한 지원 확대	1	0.6	2	1.2
장애인복지관에 대한 지원 확충	5	2.9	4	2.3
장애인 일자리 제공에 기업의 적극적 협조 유도	44	25.6	42	24.4
장애인 일자리 및 취업 박람회의 정기적 개최	6	3.5	29	16.9
기타	0	0	4	2.3
무응답	1	0.6	1	0.6
<b>합계</b>	<b>172</b>	<b>100.0</b>	<b>172</b>	<b>100.0</b>

- <표 4-13>에서는 제주지역에서 장애인 취업의 어려움이 과거에 비하여 어느 정도 개선되었는지에 대한 순위별 응답결과가 제시되어 있음.

제4장 제주지역 장애인 고용 실태조사 분석 및 결과

- 1순위 응답결과를 중심으로 살펴보면, 장애인 취업을 위해서 장애인 직업재활 전문기관에서 각종 일자리 및 취업정보 제공해야 한다고 응답한 수가 76명(44.2%)으로 가장 많은 것으로 나타났음.
- 다음은 수익사업을 창출하여 장애인에게 직접 일자리 제공 21명(12.2%), 기업과 긴밀한 협력체제 구축 19명(11.0%), 취업 후 사회생활 적응 훈련 프로그램 개설 17명(9.9%), 장애인에 대한 취업차별에 대한 감시 및 고발 12명(7.0%), 진로·상담 프로그램 운영 및 행정기관과 긴밀한 협조 유지가 각각 11명(6.4%) 등의 순으로 나타났음.
- 2순위 응답결과에서는 기업과 긴밀한 협력체제 구축 및 수익사업을 창출하여 장애인에게 직접 일자리 제공해야 한다고 응답한 수가 각각 30명(17.4%)으로 가장 많은 것으로 나타났음.

〈표 4-13〉 장애인 직업재활 전문기관의 역할

(단위 : 명, %)

구분	1순위		2순위	
	빈도	비율	빈도	비율
각종 일자리 및 취업정보 제공	76	44.2	21	12.2
진로·상담 프로그램 운영	11	6.4	25	14.5
취업 후 사회생활 적응 훈련 프로그램 개설	17	9.9	13	7.6
장애인에 대한 취업차별에 대한 감시 및 고발	12	7.0	20	11.6
행정기관과 긴밀한 협조 유지	11	6.4	22	12.8
기업과 긴밀한 협력체제 구축	19	11.0	30	17.4
다른 시민사회단체와 연대	0	0	5	2.9
수익사업을 창출하여 장애인에게 직접 일자리 제공	21	12.2	30	17.4
기타	1	0.6	1	0.6
무응답	4	2.3	5	2.9
<b>합계</b>	<b>172</b>	<b>100.0</b>	<b>172</b>	<b>100.0</b>

- <표 4-14>에서는 장애인 취업을 위해서 장애인 직업재활 전문기관은 무엇을 해야 하는지에 대한 순위별 응답결과가 제시되어 있음.
- 1순위 응답결과를 중심으로 살펴보면, 장애인 취업을 위한 기업(사업체)의 역할에 대해 1순위 응답을 살펴보면, 장애인을 위한 각종 일자리 및 취업정보 제공을 해야 한다고 응답한 수가 56명(32.6%)으로 가장

많은 것으로 나타났음.

- 다음은 장애인 취업에 대한 인식 변화 42명(24.4%), 기업의 사회적 책임과 윤리 경영으로서 장애인 고용에 적극적 동참 25명(14.5%), 장애인 취업을 위해 행정기관과 협력체제 구축 13명(7.6%), 취업 후 사회생활 적응 훈련 프로그램 개설 및 직무교육 역량 강화 프로그램 운영이 장애인 단체와 긴밀한 협력체제 구축이 각각 11명(6.4%) 등의 순으로 나타났음.
- 2순위 응답결과에서는 기업의 사회적 책임과 윤리 경영으로서 장애인 고용에 적극적 동참이 58명(33.7%)으로 가장 많은 것으로 나타났음.

〈표 4-14〉 장애인 취업을 위한 기업(사업체)의 역할

(단위 : 명, %)

구분	1순위		2순위	
	빈도	비율	빈도	비율
장애인을 위한 각종 일자리 및 취업정보 제공	56	32.6	12	7.0
장애인의 취업에 대한 인식 전환	42	24.4	35	20.3
취업 후 사회생활 적응 훈련 프로그램 개설	11	6.4	13	7.6
직무교육 역량 강화 프로그램 운영	11	6.4	9	5.2
장애인 취업을 위해 행정기관과 협력체제 구축	13	7.6	25	14.5
기업의 사회적 책임과 윤리 경영으로서 장애인 고용에 적극적 동참	25	14.5	58	33.7
장애인 단체와 긴밀한 협력체제 구축	11	6.4	16	9.3
무응답	3	1.7	4	2.3
<b>합계</b>	<b>172</b>	<b>100.0</b>	<b>172</b>	<b>100.0</b>

- 제주지역의 장애인 취업 개선 정도 응답결과를 살펴보면, 그저 그렇다 73명(42.4%)으로 가장 많았고, 개선되지 않았다고 응답한 수는 61명(35.4%), 대체로 개선되었다 33명(19.2%), 매우 개선되었다 5명(2.9%) 등의 순으로 나타났음(표 4-15. 참고).

〈표 4-15〉 제주지역의 장애인 취업 개선 정도

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
전혀 개선되지 않았다	25	14.5
대체로 개선되지 않았다	36	20.9
그저 그렇다	73	42.4
대체로 개선되었다	33	19.2
매우 개선되었다	5	2.9
<b>합계</b>	<b>172</b>	<b>100.0</b>

라. 직업생활에 대한 인식

- 직장생활의 만족 정도를 살펴보면, 매우 불만족 6명(3.5%), 대체로 불만족 23명(13.4%), 보통 57명(33.1%), 대체로 만족 68명(39.5%), 매우 만족 18명(10.5%)으로 나타났음(표 4-16. 참고).

〈표 4-16〉 직장생활의 만족 정도

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
매우 불만족	6	3.5
대체로 불만족	23	13.4
보통	57	33.1
대체로 만족	68	39.5
매우 만족	18	10.5
<b>합계</b>	<b>172</b>	<b>100.0</b>

- 직장생활에서 느끼는 불만족 사항을 살펴보면, 낮은 임금 13명(38.2%), 열악한 근무환경(더위, 추위 등) 6명(17.6%), 건강악화 4명(11.8%), 장애인에 대한 차별 3명(8.8%), 장시간 노동 2명(5.9%), 승진의 어려움 1명(2.9%), 장애인 편의시설의 부족 2명(5.9%) 등의 순으로 나타났음(표 4-17. 참고).

〈표 4-17〉 직장생활에서 느끼는 불만족 사항

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
장시간 노동	2	5.9
장애인에 대한 차별	3	8.8
낮은 임금	13	38.2
건강악화	4	11.8
승진의 어려움	1	2.9
열악한 근무환경(더위, 추위 등)	6	17.6
장애인 편의시설의 부족	2	5.9
기타	3	8.8
<b>합계</b>	<b>34</b>	<b>100.0</b>

- 현재 직장(사업장)에 대한 구직정보 수집방법을 살펴보면, 가족, 친구 및 친척의 소개로 구직정보를 알았다고 응답한 수가 56명(32.6%)으로 가장 많았고, 장애인종합복지관 43명(25.0%), 공공기관 17명(9.9%), 신문, 잡지, 벽보 등 구인·구직 광고 11명(6.4%), 장애인 취업알선 전문기관 10명(5.8%), 취업 및 일자리 박람회 9명(5.2%), 학교 혹은 학원 3명(1.7%), 워크넷 등 인터넷 사이트 7명(4.1%), 민간 직업훈련기관과 직업소개소가 각각 1명(0.6%) 등의 순으로 나타났음(표 4-18. 참고).

〈표 4-18〉 현 직장 구직정보 수집방법

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
신문, 잡지(오일장, 교차로 등), 벽보 등 구인·구직 광고	11	6.4
취업 및 일자리 박람회	9	5.2
학교 혹은 학원	3	1.7
워크넷(Worknet) 등 인터넷 사이트	7	4.1
공공기관(고용지원센터, 고용촉진공단 등)	17	9.9
가족, 친구 및 친척의 소개	56	32.6
민간 직업훈련기관(인력개발센터, 학원 등)	1	0.6
직업소개소	1	0.6
장애인종합복지관	43	25.0
장애인 취업알선 전문기관	10	5.8
기타	14	8.1
<b>합계</b>	<b>172</b>	<b>100.0</b>



바. 직업능력개발 현황 인식

- 직장에서 능력개발(직무향상)을 위한 교육훈련을 받고 있다고 응답한 수가 47명(27.3%)인 반면, 교육훈련을 받고 있지 않았다고 응답한 수는 125명(72.7%)으로 나타났음(표 4-19. 참고).

〈표 4-19〉 직장에서 능력개발(직무향상)을 위한 교육훈련 여부

(단위 : 명, %)

구 분	빈도	비율
예	47	27.3
아니오	125	72.7
<b>합계</b>	<b>172</b>	<b>100.0</b>

- 직장에서 능력개발을 위해 가장 많이 받고 있는 교육을 살펴보면, 직무 실무능력 교육 33명(70.2%)으로 가장 많았고, 정보화능력교육(컴퓨터, 인터넷, 파워포인트, 포토샵 등) 6명(12.8%), 대인관계(고객관리) 대처 능력 교육 3명(6.4%), 조직관리(리더십) 교육·훈련 2명(4.3%) 등의 순으로 나타났음(표 4-20. 참고).

〈표 4-20〉 능력개발을 위해 가장 많이 받은 교육

(단위 : 명, %)

구 분	빈도	비율
직무실무능력 교육	33	70.2
조직관리(리더십) 교육·훈련	2	4.3
대인관계(고객관리) 대처 능력 교육	3	6.4
정보화능력교육(컴퓨터, 인터넷, 파워포인트, 포토샵 등)	6	12.8
기타	3	6.4
<b>합계</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>

- 직장에서 능력개발 교육의 형태를 살펴보면, 사내 교육훈련 프로그램 운영 15명(31.9%), 사내 프로그램이 없어서 외부기관에 위탁 12명(25.5%), 인터넷(또는 통신)을 통한 교육 9명(9.1%), 외부 강사의 초빙 6명(12.8%) 등의 순으로 나타났음(표 4-21. 참고).

〈표 4-21〉 직장에서의 능력개발 교육 형태

(단위 : 명, %)

구 분	빈도	비율
사내 교육훈련 프로그램 운영	15	31.9
인터넷(또는 통신)을 통한 교육	9	19.1
사내 프로그램이 없어서 외부기관에 위탁	12	25.5
외부 강사의 초빙	6	12.8
기타	5	10.6
<b>합계</b>	<b>47</b>	<b>100.0</b>

- 능력개발 교육을 받지 않는 이유에 대해, 사내 교육훈련 프로그램이 없어서라고 응답한 수가 43명(34.4%)으로 가장 많았고, 이미 필요한 교육훈련은 모두 받았기 때문에 23명(18.4%), 개인적으로 관심이 없어서 17명(13.6%), 규모가 작은 영세 사업체여서 15명(12.0%), 개인적으로 업무가 과다하여서 6명(4.8%), 사업체 교육훈련 예산이 부족하여 5명(4.0%), 육아 등 가사문제로 시간이 없어서 2명(1.6%) 등의 순으로 나타났음(표 4-22. 참고).

〈표 4-22〉 능력개발 교육 받지 않는 이유

(단위 : 명, %)

구 분	빈도	비율
사내 교육훈련 프로그램이 없어서	43	34.4
규모가 작은 영세 사업체여서	15	12.0
사업체 교육훈련 예산이 부족하여	5	4.0
개인적으로 업무가 과다하여서	6	4.8
이미 필요한 교육훈련은 모두 받았기 때문에	23	18.4
육아 등 가사문제로 시간이 없어서	2	1.6
개인적으로 관심이 없어서	17	13.6
기타	14	11.2
<b>합계</b>	<b>125</b>	<b>100.0</b>

사. 노동시장의 현황과 변화에 대한 인식

- 향후 이직 의향 여부를 살펴보면, 앞으로 직장을 옮길 의향이 ‘있다’ 61명(35.5%)인 반면, ‘없다’ 라고 응답한 수는 111명(64.5%)으로 상대적으로 높게 나타났음(표 4-23. 참고).

〈표 4-23〉 향후 이직 의향 여부

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
있다	61	35.5
없다	111	64.5
합계	172	100.0

- 직장을 옮기고자 하는 이유에 대해, ‘업무량에 비해 수입이 적다’ 라고 응답한 수가 20명(32.8%)으로 가장 많았고, ‘직업의 안정성이 떨어진다’ 9명(14.8%), ‘일 자체가 많이 힘들다’ ‘전문지식이 부족하다’ 가 각각 6명(9.8%), ‘업무(일)가 적성과 능력에 맞지 않다’ 5명(8.2%), ‘자아발전이 어렵다 4명’ (6.6%), ‘남녀 차별이 심하다’ ‘대인관계가 어렵다’ ‘작업환경이 너무 열악하다’ 가 각각 2명(3.3%) 등의 순으로 나타났음(표 4-24. 참고).

〈표 4-24〉 이직 의향 이유

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
업무량에 비해 수입이 적다	20	32.8
남녀 차별이 심하다	2	3.3
대인관계가 어렵다	2	3.3
일 자체가 많이 힘들다	6	9.8
전문지식이 부족하다	6	9.8
작업환경이 너무 열악하다	2	3.3
직업의 안정성이 떨어진다	9	14.8
자아발전이 어렵다	4	6.6
업무(일)가 적성과 능력에 맞지 않다	5	8.2
기타	5	8.2
합계	61	100.0

- 직장을 옮기기 위한 노력 정도를 살펴보면, ‘그냥 생각만 하고 있을 뿐이다’ 31명(50.8%)라고 응답자 중 가장 많았고, ‘새로운 일자리를 위한 정보를 수집 중이다’ 15명(24.6%), ‘주변사람 혹은 취업알선 기관에 일자리를 알아보고 있다’ 7명(11.5%), ‘창업 자금을 마련하고 있다’ 3명(4.9%), ‘직업훈련교육을 따로 받고 있다’ 1명(1.6%) 등의 순으로 나타났음(표 4-25. 참고).

〈표 4-25〉 이직을 위한 노력 정도

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
그냥 생각만 하고 있을 뿐이다	31	50.8
직업훈련교육을 따로 받고 있다	1	1.6
주변사람 혹은 취업알선 기관에 일자리를 알아보고 있다	7	11.5
새로운 일자리를 위한 정보를 수집 중이다	15	24.6
창업 자금을 마련하고 있다	3	4.9
기타	4	6.6
<b>합계</b>	<b>61</b>	<b>100.0</b>

- 직장을 옮길 의사가 있는 경우 희망하는 직종을 살펴보면, 공공기관의 사무관리직과 일반 기업의 기술직이 각각 9명(14.8%), 일반 기업의 사무관리직과 단순 노무직 8명(13.1%), 도소매 판매직 등의 서비스업 7명(11.5%), 문화예술 분야의 직종 (예술가 등) 5명(8.2%), 보건·복지업 4명(6.6%), 관광서비스업 2명(3.3%), 학원 강사 등의 교육서비스직 1명(1.6%) 등의 순으로 나타났음(표 4-26. 참고).

〈표 4-26〉 직장 이직할 경우 희망 직종

(단위 : 명, %)

구 분	빈도	비율
문화예술 분야의 직종 (예술가 등)	5	8.2
공공기관의 사무관리직	9	14.8
일반 기업의 기술직	9	14.8
일반 기업의 사무관리직	8	13.1
도소매 판매직 등의 서비스업	7	11.5
단순 노무직	8	13.1
학원 강사 등의 교육서비스직	1	1.6
보건·복지업	4	6.6
관광서비스업	2	3.3
기타	8	13.1
<b>합계</b>	<b>61</b>	<b>100.0</b>

- 직장을 바꾸고 싶지 않은 이유에 대해 살펴보면, 도내에서 이만한 직장(일 자리)을 찾기 힘들어서 26명(23.4%), 직장 내 일하는 분위기가 좋아서 24명(21.6%), 본인의 적성과 능력에 맞는 일이여서 21명(18.9%), 정규직이여서 11명(9.9%), 근무환경이 좋아서, 장애인에 대한 이해와 배려가 좋아서 각각 9명(8.1%), 본인 자신의 개인적 발전을 꾀할 수 있어서 5명(4.5%), 임금(보수)이 적정하다 2명(1.8%), 사내 복지후생이 잘 되어 있다 1명(0.9%) 등의 순으로 나타났음(표 4-27. 참고).

〈표 4-27〉 직장을 바꾸고 싶지 않은 이유

(단위 : 명, %)

구 분	빈도	비율
임금(보수)이 적정해서	2	1.8
도내에서 이만한 직장(일자리)을 찾기 힘들어서	26	23.4
정규직이여서	11	9.9
직장 내 일하는 분위기가 좋아서	24	21.6
근무환경이 좋아서	9	8.1
사내 복지후생이 잘 되어 있어서	1	0.9
본인 적성과 능력에 맞는 일이여서	21	18.9
장애인에 대한 이해와 배려가 좋아서	9	8.1
본인 자신의 개인적 발전을 꾀할 수 있어서	5	4.5
기타	3	2.7
<b>합계</b>	<b>111</b>	<b>100.0</b>

- 현재의 일을 언제까지 가능한지에 대한 응답으로 일을 할 수 없을 때 까지 (정년퇴직) 64명(37.2%)로 가장 많았고, 다른 직장으로 옮길 때까지 53명(30.8%), 가정의 경제적 살림이 좋아질 때까지 24명(14.0%), 조만간 그만 둘 생각이다 8명(4.7%), 결혼할 때 까지 6명(3.5%), 자녀들이 대학 졸업할 때까지 4명(2.3%), 자녀를 출산할 때까지 1명(0.6%) 등의 순으로 나타났음(표 4-28. 참고).

〈표 4-28〉 향후 직장 근무 가능시기 정도

(단위 : 명, %)

구 분	빈도	비율
조만간 그만 둘 생각이다	8	4.7
결혼할 때 까지	6	3.5
자녀를 출산할 때까지	1	0.6
자녀들이 대학 졸업할 때까지	4	2.3
가정의 경제적 살림이 좋아질 때까지	24	14.0
다른 직장으로 옮길 때까지	53	30.8
일을 할 수 없을 때 까지 (정년퇴직)	64	37.2
기타	11	6.4
무응답	1	0.6
<b>합계</b>	<b>172</b>	<b>100.0</b>

- 장애인의 안정된 일자리를 위해 가장 필요한 사항으로 장애인 스스로 기술과 능력 향상이 가장 필요하다고 응답한 수가 51명(29.7%)으로 가장 많았고, 기업이 장애인의 정규직화에 적극적 노력 38명(22.1%), 장애인 정규직화를 위해 고용장려금 증액 24명(14.0%), 장애인 스스로 정규직화에 대한 관심과 노력 20명(11.6%), 국가적 차원에서 비정규직 보호법 개정 18명(10.5%), 기업(사업체)의 경쟁력 강화와 발전 16명(9.3%) 등의 순으로 나타났음(표 4-29. 참고).

〈표 4-29〉 장애인의 안정된 일자리를 위해 가장 필요한 사항

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
기업이 장애인의 정규직화에 적극적 노력	38	22.1
장애인 스스로 기술과 능력 향상	51	29.7
국가적 차원에서 비정규직 보호법 개정	18	10.5
장애인 정규직화를 위해 고용장려금 증액	24	14.0
장애인 스스로 정규직화에 대한 관심과 노력	20	11.6
기업(사업체)의 경쟁력 강화와 발전	16	9.3
기타	3	1.7
무응답	2	1.2
<b>합계</b>	<b>172</b>	<b>100.0</b>

- 제주지역에 장애인을 위한 일자리(직장) 제공 정도를 살펴보면, 장애인을 위한 일자리(직장)가 ‘없다’고 응답한 수가 113명(65.7%)인 반면, ‘있다’고 응답한 수는 28명(16.3%)으로 상대적으로 낮게 나타났음(표 4-30. 참고).

〈표 4-30〉 제주지역 장애인 일자리 제공 정도

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
전혀 없다	15	8.7
대체로 없다	98	57.0
보통	31	18.0
대체로 있다	26	15.1
아주 많다	2	1.2
<b>합계</b>	<b>172</b>	<b>100.0</b>

- 장애인 취업 활성화를 위한 주요 역할 기관을 살펴보면, 제주특별자치도청이 75명(43.6%)으로 가장 많았고, 기업체(사업체) 27명(15.7%), 공공직업훈련교육기관(종합고용지원센터, 장애인고용촉진공단) 26명(15.1%), 장애인종합복지관 22명(12.8%), 제주시청·서귀포시청 14명(8.1%), 민간 직업훈련교육기관(각종 학원 등) 2명(1.2%), 제주지역의 각 대학1명(0.6%) 등의 순으로 나타났음(표 4-31. 참고).

〈표 4-31〉 장애인 취업 활성화를 위한 주요 역할 기관

(단위 : 명, %)

구 분	빈도	비율
제주특별자치도청	75	43.6
제주시청·서귀포시청	14	8.1
기업체(사업체)	27	15.7
제주지역의 각 대학	1	0.6
공공 직업훈련교육기관(종합고용지원센터, 장애인고용촉진공단)	26	15.1
민간 직업훈련교육기관(각종 학원 등)	2	1.2
장애인종합복지관	22	12.8
기타	2	1.2
무응답	3	1.7
<b>합계</b>	<b>172</b>	<b>100.0</b>

### 3. 미취업장애인 조사결과 분석 및 해석

#### 가. 일반적 특성

- 본 연구의 조사대상자인 미취업장애인의 일반적 특성은 <표 4-32>에 나타나 있음.
- 조사대상자의 성별 분포를 보면 성별을 살펴보면, 남성이 95명(55.6%), 여성이 76명(44.4%)으로 나타났으며, 연령은 20대가 23명(13.5%), 30대가 31명(18.1%), 40대가 54명(31.6%), 50대가 43명(25.1%), 60세 이상이 20명(11.7%) 등으로 나타났음.
- 미취업장애인의 혼인상태를 살펴보면, 미혼 59명(34.5%), 기혼 93명(54.4%), 별거 10명(5.8%), 사별 9명(5.3%)으로 나타났으며, 거주형태를 살펴보면, 부모와 함께 48명(28.1%), 형제 5명(2.9%), 배우자자녀 89명(52.0%), 친구와 친척이 각각 1명(0.6%), 혼자 22명(12.9%), 기타 5명(2.9%) 등으로 나타났음.



제4장 제주지역 장애인 고용 실태조사 분석 및 결과

- 응답자의 최종학력을 살펴보면, 초등학교 졸업이 19명(11.1%), 중학교 졸업이 21명(12.3%), 고등학교 졸업이 96명(56.1%), 전문대학 졸업이 11명(6.4%), 대학교 졸업이 17명(9.9%), 대학원 졸업이 3명(1.8%), 무학 4명(2.3%) 등으로 나타났음.
- 응답자의 월평균 소득을 살펴보면, 90만원 미만 124명(72.5%), 90~100만원 미만 19명(11.1%), 100~150만원 미만 9명(5.3%), 150~200만원 미만 4명(2.3%), 200~250만원 미만 4명(2.3%), 250~300만원 미만 1명(0.6%), 400만원 이상 1명(0.6%), 소득없음 9명(5.3%) 등으로 나타났음.

〈표 4-32〉 미취업장애인 응답자의 일반적 특성

(단위 : 명, %)

구분		빈도	비율	구분		빈도	비율	
성별	남성	95	55.6	최종 학력	초등학교 졸업	19	11.1	
	여성	76	44.4		중학교 졸업	21	12.3	
연령	20대	23	13.5		고등학교 졸업	96	56.1	
	30대	31	18.1		전문대학 졸업	11	6.4	
	40대	54	31.6		대학교 졸업	17	9.9	
	50대	43	25.1		대학원 졸업	3	1.8	
	60세 이상	20	11.7		무학	4	2.3	
	혼인 상태	미혼	59		34.5	월평균 소득	90만원 미만	124
기혼		93	54.4		90~100만원 미만		19	11.1
별거		10	5.8		100~150만원 미만		9	5.3
사별		9	5.3	150~200만원 미만	4		2.3	
거주	부모	48	28.1	200~250만원 미만	4		2.3	
	형제	5	2.9	250~300만원 미만	1		0.6	
	배우자·자녀	89	52.0	400만원 이상	1		0.6	
	친구	1	0.6	소득없음	9		5.3	
	친척	1	0.6					
	혼자	22	12.9					
	기타	5	2.9					
합 계	171	100.0	합 계	171	100.0			

- 미취업장애인의 응답자의 장애유형 및 등급을 살펴보면, 지체장애인 1급 43명(25.1%), 2급 25명(14.6%), 3급 17명(9.9%), 4급 7명(4.1%), 5급 6명(3.5%), 6급 4명(2.3)으로 나타났으며, 청각장애인은 3~6급 각각 1명

제주지역 장애인의 노동시장 구조와 적극적 노동시장 정책 방안

(0.6%) 나타났고, 지적장애인은 1급 3명(1.8%), 2급 7명(4.1%), 3급 6명(3.5%) 등으로 나타났음(표 4-33. 참고).

- 다음으로 정신장애인은 2급 2명(1.2%), 3급 3명(1.8%)으로 나타났으며, 시각장애인은 1급 5명(2.9%), 2급 2명(1.2%), 3급 6명(3.5%), 5급 1명(0.6%), 6급 3명(1.8%)으로 나타났고, 뇌병변장애인은 1급 17(9.9%), 2급 8(4.7%), 3급 2(1.2%) 등으로 나타났음.

〈표 4-33〉 장애유형 및 등급

(단위 : 명, %)

종류 등급	지체 장애인	청각 장애인	지적 장애인	정신 장애인	시각 장애인	뇌병변 장애인
제1급	43(25.1)	-	3(1.8)	-	5(2.9)	17(9.9)
제2급	25(14.6)	-	7(4.1)	2(1.2)	2(1.2)	8(4.7)
제3급	17(9.9)	1(0.6)	6(3.5)	3(1.8)	6(3.5)	2(1.2)
제4급	7(4.1)	1(0.6)	-	-	-	-
제5급	6(3.5)	1(0.6)	-	-	1(0.6)	-
제6급	4(2.3)	1(0.6)	-	-	3(1.8)	-
합 계	102 (59.6)	4 (2.3)	16 (9.4)	5 (2.9)	17 (9.9)	27 (15.8)

나. 고용현황에 대한 인식

- 다른 직장에 근무한 경험이 ‘있다’ 100명(58.5%)이며, ‘없다’ 71명(41.5%)으로 나타났음(표 4-34. 참고).

〈표 4-34〉 다른 직장 근무 경험 여부

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
있다	100	58.5
없다	71	41.5
합 계	171	100.0

제4장 제주지역 장애인 고용 실태조사 분석 및 결과

- 직장을 그만 둔 특별한 이유를 살펴보면, 일 자체가 힘들어서 17명(17.0%)으로 가장 많았고, 임금 수준이 낮아서 13명(13.0%), 장애인을 위한 편의시설이 잘 되어 있지 않아서 10명(10.0%), 다른 꿈과 계획이 있어서 9명(9.0%), 정규직 직장이 아니기 때문에 6명(6.0%), 일터가 너무 멀어 출퇴근이 힘들어서 5명(5.0%), 고용주의 차별이 심해서 2명(2.0%) 등의 순으로 나타났음(표 4-35. 참고).

〈표 4-35〉 직장을 그만 둔 이유

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
장애인을 위한 편의시설이 잘 되어 있지 않아서	10	10.0
임금 수준이 낮아서	13	13.0
일 자체가 힘들어서	17	17.0
고용주의 차별이 심해서	2	2.0
일터가 너무 멀어 출퇴근이 힘들어서	5	5.0
다른 꿈과 계획이 있어서	9	9.0
정규직 직장이 아니기 때문에	6	6.0
기타	38	38.0
<b>합 계</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>

- 직장을 얻기 위한 노력 정도를 살펴보면, 조금 해 보았다 53명(31.0%), 아주 열심히 해 보았다 35명(20.5%), 전혀 안 해 보았다 28명(16.4%), 보통 28명(16.4%), 대체로 안 해 보았다 26명(15.2%), 해당사항 없음 1명(0.6%)으로 나타났음(표 4-36. 참고).

〈표 4-36〉 직장을 얻기 위한 노력 정도

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
전혀 안 해 보았다	28	16.4
대체로 안 해 보았다	26	15.2
보통	28	16.4
조금 해 보았다	53	31.0
아주 열심히 해 보았다	35	20.5
해당사항없음	1	0.6
<b>합 계</b>	<b>171</b>	<b>100.0</b>

- 직장을 구하기 위한 노력을 안 한 이유를 살펴보면, 장애 정도가 심해서 일하기 힘들기 때문 25명(43.9%), 질병 때문에 14명(24.6%), 여러 번 시도하였으나 번번이 안 되었기 때문에, 취업할 수 있는 능력이나 기술이 없어서가 각각 5명(8.8%), 취업에 대한 정보를 몰라서 3명(5.3%), 취업할 생각이 전혀 없기 때문에 2명(3.5%), 정부의 지원금으로 생활이 가능하기 때문에 1명(1.8%)로 나타났음(표 4-37. 참고).

〈표 4-37〉 직장을 구하기 위한 노력을 안 한 이유

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
여러 번 시도하였으나 번번이 안 되었기 때문에	5	8.8
취업할 생각이 전혀 없기 때문에	2	3.5
장애 정도가 심해서 일하기 힘들기 때문	25	43.9
질병 때문에	14	24.6
취업에 대한 정보를 몰라서	3	5.3
취업할 수 있는 능력이나 기술이 없어서	5	8.8
정부의 지원금으로 생활이 가능하기 때문에	1	1.8
기타	2	3.5
<b>합 계</b>	<b>57</b>	<b>100.0</b>

- 미취업장애인의 취업을 위한 근황을 살펴보면, ‘특별한 계획이나 일없이 집에 있다’가 75명(43.9%)으로 가장 많았고, ‘취업에 필요한 교육훈련을 받고 있다’ 24명(14.0%), ‘창업을 하기 위해 준비하고 있다’ 9명(5.3%), ‘친구 혹은 친척 일을 도와주고 있다’ 8명(4.7%), ‘부모의 일을 도와주고 있다’ 7명(4.1%), ‘취업을 하기 위해 시험준비 (공무원 시험 등 준비)’ 3명(1.8%), ‘대학진학을 위해 준비하고 있다’가 4명(2.3%) 등 순으로 나타났음(표 4-38. 참고).

〈표 4-38〉 미취업장애인의 취업 준비 현황

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
취업을 하기 위해 시험준비 (공무원 시험 등 준비)	3	1.8
취업에 필요한 교육훈련을 받고 있다	24	14.0
부모의 일을 도와주고 있다	7	4.1
친구 혹은 친척 일을 도와주고 있다	8	4.7
창업을 하기 위해 준비하고 있다	9	5.3
대학진학을 위해 준비하고 있다	4	2.3
특별한 계획이나 일없이 집에 있다	75	43.9
기타	40	23.4
무응답	1	0.6
<b>합 계</b>	<b>171</b>	<b>100.0</b>

- 직장을 얻는데 가장 필요한 사항을 살펴보면, 장애인 취업에 대한 행정기관의 적극적 지원이 필요하다고 응답한 수가 47명(27.5%)으로 가장 많았고, 장애인에 대한 사회적 차별 철폐 34명(19.9%), 장애인 스스로 일하고자 하는 강한 의지와 노력 32명(18.7%), 취업에 필요한 교육훈련 및 자격증 취득과 장애인 취업을 위한 취업진로 및 상담 프로그램 개설이 각각 22명(12.9%), 비장애인 보다 우수한 실력을 쌓는 일 9명(5.3%), 대학 졸업 1명(0.6%) 등의 순으로 나타났음(표 4-39. 참고).

〈표 4-39〉 직장을 얻는데 가장 필요한 사항

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
비장애인 보다 우수한 실력을 쌓는 일	9	5.3
장애인에 대한 사회적 차별 철폐	34	19.9
장애인 취업에 대한 행정기관의 적극적 지원	47	27.5
취업에 필요한 교육 훈련 및 자격증 취득	22	12.9
장애인 스스로 일하고자 하는 강한 의지와 노력	32	18.7
대학 졸업	1	0.6
장애인 취업을 위한 취업진로 및 상담 프로그램 개설	22	12.9
기타	4	2.3
<b>합 계</b>	<b>171</b>	<b>100.0</b>

- 제주지역 장애인 취업의 어려움 정도를 살펴보면, 제주지역에서 장애인으로서 취업하는데 힘들다고 응답한 수가 149명(87.1%)으로 가장 많았고, 그저 그

렇다 11명(6.4%), 대체로 힘들지 않다 9명(5.3%), 전혀 힘들지 않다 1명(0.6%), 무응답 1명(0.6%) 등의 순으로 나타났음(표 4-40. 참고).

〈표 4-40〉 제주지역 장애인 취업의 어려움 정도

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
전혀 힘들지 않다	1	0.6
대체로 힘들지 않다	9	5.3
그저 그렇다	11	6.4
대체로 힘들다	71	41.5
매우 힘들다	78	45.6
무응답	1	0.6
<b>합 계</b>	<b>171</b>	<b>100.0</b>

- 제주지역 장애인의 취업을 위해 꼭 해야 할 일을 살펴보면, 취업에 가장 필요한 기술 습득 및 자격증 취득을 해야 한다고 응답한 수가 82명(48.0%)으로 가장 많았고, 개인 스스로의 적극적 취업 의지 49명(28.7%), 취업하기 전에 사회생활 적응 상담 및 프로그램 참여 32명(18.7%), 전문대학 혹은 4년제 대학 졸업 6명(3.5%) 등의 순으로 나타났음(표 4-41. 참고).

〈표 4-41〉 취업을 위한 장애인 개인별 노력

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
전문대학 혹은 4년제 대학 졸업	6	3.5
취업에 가장 필요한 기술 습득 및 자격증 취득	82	48.0
개인 스스로의 적극적 취업 의지	49	28.7
취업하기 전에 사회생활 적응 상담 및 프로그램 참여	32	18.7
기타	2	1.2
<b>합 계</b>	<b>171</b>	<b>100.0</b>

- 장애인들이 일하는 직장에서 가장 시급하게 개선되어야 할 사항 1순위 응답을 살펴보면, 장애인에 대한 차별이 45명(26.3%)으로 가장 많았고, 최저 임금 보장 25명(14.6%), 열악한 근로조건 22명(12.9%), 4

제4장 제주지역 장애인 고용 실태조사 분석 및 결과

대 보험 혜택 19명(11.1%), 출퇴근 교통 불편 13명(7.6%), 잔업수당 지급 12명(7.0%), 상급자가 장애인에 대한 차별과 직장 내 불편한 이용시설이 각각 7명(4.1%), 성희롱 3명(1.8%), 임금체불 1명(0.6%) 등의 순으로 나타났음(표 4-42. 참고).

- 2순위 응답결과에서도 장애인에 대한 차별이 39명(22.8%)으로 가장 시급하게 개선되어야 할 사항이라고 응답하였음.

<표 4-42> 장애인의 직장 근무환경 개선 사항

(단위 : 명, %)

구분	1순위 응답		2순위 응답	
	빈도	비율	빈도	비율
잔업수당 지급	12	7.0	8	4.7
4대 보험 혜택 (국민, 건강, 고용, 산재보험)	19	11.1	15	8.8
최저 임금 보장	25	14.6	17	9.9
상급자가 장애인에 대한 차별	7	4.1	9	5.3
성희롱	3	1.8	1	0.6
열악한 근로조건	22	12.9	11	6.4
장애인에 대한 차별	45	26.3	39	22.8
임금체불	1	0.6	5	2.9
출퇴근 교통 불편	13	7.6	16	9.4
직장 내 불편한 이용시설	7	4.1	26	15.2
해고 압력 및 사직 권고	0	0	5	2.9
기타	3	1.8	2	1.2
무응답	14	8.2	17	9.9
합 계	171	100.0	171	100.0

다. 고용지원에 대한 인식

- <표 4-43>은 장애인 취업을 위한 행정기관의 역할이 무엇인가에 대한 순위별 응답결과가 제시되어 있음.
- 1순위 응답결과를 중심으로 살펴보면, 장애인을 위한 일자리 창출 관련 예산 확충 73명(42.7%)으로 가장 많은 것으로 나타났음.
- 다음은 기업이 장애인 일자리 창출에 적극적 노력 22명(12.9%), 장애

제주지역 장애인의 노동시장 구조와 적극적 노동시장 정책 방안

인 직업재활 시설에 대한 지원 확충 20명(11.7%), 장애인의 취업을 위한 진로·상담 프로그램 운영 16명(9.4%), 장애인 취업지원센터 개설 14명(8.2%), 장애인 고용장려금 증액과 사회적 기업에 대한 지원 확대가 각각 7명(4.1%) 등의 순으로 나타났음.

- 2순위 응답결과에서는 기업이 장애인 일자리 창출에 적극적 노력이 필요하다고 응답한 수가 45명(26.3%)으로 가장 많은 것으로 나타났음.

<표 4-43> 장애인 취업을 위한 행정기관 역할

(단위 : 명, %)

구분	1순위 응답		2순위 응답	
	빈도	비율	빈도	비율
장애인을 위한 일자리 창출을 위한 예산 확대	73	42.7	19	11.1
장애인의 취업을 위한 진로·상담 프로그램 운영	16	9.4	23	13.5
장애인 취업지원센터 개설	14	8.2	15	8.8
장애인 고용장려금 증액	7	4.1	12	7.0
장애인 직업재활 시설에 대한 지원 확충	20	11.7	24	14.0
사회적 기업에 대한 지원 확대	7	4.1	6	3.5
지역자활센터 등에 대한 지원 확대	3	1.8	5	2.9
장애인복지관에 대한 지원 확충	3	1.8	8	4.7
기업이 장애인 일자리 창출에 적극적 노력	22	12.9	45	26.3
장애인 일자리 및 취업 박람회의 정기적 개최	4	2.3	14	8.2
기타	2	1.2	0	0
<b>합 계</b>	<b>171</b>	<b>100.0</b>	<b>171</b>	<b>100.0</b>

- <표 4-44>에서는 장애인 취업을 위한 장애인 직업재활 전문기관의 역할이 무엇인가에 대한 순위별 응답결과가 제시되어 있음.
- 1순위 응답결과를 중심으로 살펴보면, 장애인을 위한 각종 일자리 및 취업 정보 제공 93명(54.4%)으로 가장 많은 것으로 나타났음.
- 다음은 장애인의 취업을 위한 진로·상담 프로그램 운영 24명(14.04%), 장애인 취업을 위해 창업하여 직접 일자리 제공 15명(8.84%), 행정기관과 긴밀한 협조 유지 14명(8.24%), 취업 후 사회생활 적응 훈련 프로그램 개설 12명(7.04%), 장애인 취업차별에 대한 감시 및 고발 6명(3.54%), 기업과 긴밀한 협력체제 구축 5명(2.94%), 다른 시민사회단



제4장 제주지역 장애인 고용 실태조사 분석 및 결과

체와 연대 1명(0.64%) 등의 순으로 나타났음.

- 2순위 응답결과에서는 장애인의 취업을 위한 진로·상담 프로그램 운영이 37명(21.65)으로 가장 많은 것으로 나타났음.

〈표 4-44〉 장애인 직업재활 전문기관의 역할

(단위 : 명, %)

구분	1순위 응답		2순위 응답	
	빈도	비율	빈도	비율
장애인을 위한 각종 일자리 및 취업 정보 제공	93	54.4	15	8.8
장애인의 취업을 위한 진로·상담 프로그램 운영	24	14.0	37	21.6
취업 후 사회생활 적응 훈련 프로그램 개설	12	7.0	25	14.6
장애인 취업차별에 대한 감시 및 고발	6	3.5	18	10.5
행정기관과 긴밀한 협조 유지	14	8.2	18	10.5
기업과 긴밀한 협력체제 구축	5	2.9	27	15.8
다른 시민사회단체와 연대	1	0.6	2	1.2
장애인 취업을 위해 창업하여 직접 일자리 제공	15	8.8	28	16.4
기타	1	0.6	1	0.6
<b>합 계</b>	<b>171</b>	<b>100.0</b>	<b>171</b>	<b>100.0</b>

- <표 4-45>에서는 장애인 취업을 위해서 기업(사업체)의 역할에 대한 순위별 응답결과가 제시되어 있음.
- 1순위 응답결과를 중심으로 살펴보면, 장애인을 위한 각종 일자리 및 취업 정보 제공 69명(40.4%)으로 가장 많은 것으로 나타났음.
- 다음은 장애인 고용에 대한 인식 전환 65명(38.0%), 장애인 취업을 위해 행정기관과 협력체제 구축 20명(11.7%), 장애인을 위한 취업 인턴쉽 프로그램 운영 7명(4.1%), 기업의 사회적 책임과 윤리 경영 실천 7명(4.1%), 장애인 단체와 긴밀한 협력체제 구축 3명(1.8%) 등의 순으로 나타났음.
- 2순위 응답결과에서는 장애인 취업을 위해 행정기관과 협력체제 구축 43명(25.1%), 장애인 고용에 대한 인식 전환 39명(22.8%), 장애인을 위한 각종 일자리 및 취업 정보 제공 34명(19.9%) 등의 순으로 나타났음.

〈표 4-45〉 장애인 취업 시 기업(사업체)의 역할

(단위 : 명, %)

구분	1순위 응답		2순위 응답	
	빈도	비율	빈도	비율
장애인을 위한 각종 일자리 및 취업 정보 제공	69	40.4	34	19.9
장애인 고용에 대한 인식 전환	65	38.0	39	22.8
장애인을 위한 취업 인턴쉽 프로그램 운영	7	4.1	10	5.8
장애인 취업을 위해 행정기관과 협력체제 구축	20	11.7	43	25.1
기업의 사회적 책임과 윤리 경영 실천	7	4.1	27	15.8
장애인 단체와 긴밀한 협력체제 구축	3	1.8	16	9.4
기타	0	0	2	1.2
<b>합 계</b>	<b>171</b>	<b>100.0</b>	<b>171</b>	<b>100.0</b>

- 제주지역 장애인 취업의 어려움이 개선된 정도를 살펴보면, ‘개선되지 않았다’ 고 응답한 수가 98명(57.3%), ‘그저 그렇다’ 49명(28.7%), ‘과거에 비하여 어느 정도 개선되었다’ 고 응답한 수가 24명(14.1%)으로 나타났음(표 4-46. 참고).

〈표 4-46〉 제주지역의 장애인 취업 개선 정도

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
전혀 개선되지 않았다	39	22.8
대체로 개선되지 않았다	59	34.5
그저 그렇다	49	28.7
대체로 개선되었다	23	13.5
매우 개선되었다	1	0.6
<b>합 계</b>	<b>171</b>	<b>100.0</b>

라. 향후 취업의사 및 직업훈련에 대한 인식

- 미취업자의 구직 의향 여부를 살펴보면, 앞으로 직장(일자리)을 구할 의향이 있다라고 응답한 수가 111명(64.9%), 의향이 없다는 60명(35.1%)으로 나타났음(표 4-47. 참고).

〈표 4-47〉 미취업자 구직 의향 여부

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
예	111	64.9
아니오	60	35.1
<b>합 계</b>	<b>171</b>	<b>100.0</b>

- 구직활동 시 받은 교육훈련 정도를 살펴보면, ‘받지 않았다’라고 응답한 수가 35명(40.5%), ‘받았다’ 48명(13.5%), ‘그저 그렇다’ 18명(16.2%)으로 응답하였음(표 4-48. 참고).

〈표 4-48〉 구직활동 시 받은 교육훈련 정도

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
전혀 받지 않았다	28	25.2
대체로 받지 않았다	17	15.3
그저 그렇다	18	16.2
조금 받았다	33	29.7
많이 받았다	15	13.5
<b>합 계</b>	<b>111</b>	<b>100.0</b>

- 응답자의 향후 구직 정보 수집 방법을 살펴보면, 장애인고용촉진공단 정보를 통해 일자리를 알아볼 생각이라고 응답한 수가 47명(42.3%)으로 가장 많았고, 취업 및 일자리 박람회 16명(14.4%), 신문, 잡지(오일장, 교차로 등), 벽보 등 구인·구직 광고 13명(11.7%), 공공 및 민간 직업훈련기관 11명(9.9%), 종합고용지원센터 8명(7.2%), 가족, 친구 및 친척의 소개 7명(6.3%), 워크넷(Worknet) 등의 인터넷 사이트 4명(3.6%), 학교 3명(2.7%) 등의 순으로 나타났음(표 4-49. 참고).

〈표 4-49〉 향후 구직정보 수집방법

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
신문, 잡지(오일장, 교차로 등), 벽보 등 구인·구직 광고	13	11.7
취업 및 일자리 박람회	16	14.4
학교	3	2.7
워크넷(Worknet) 등의 인터넷 사이트	4	3.6
장애인고용촉진공단 정보	47	42.3
가족, 친구 및 친척의 소개	7	6.3
공공 및 민간 직업훈련기관	11	9.9
종합고용지원센터	8	7.2
기타	2	1.8
<b>합 계</b>	<b>111</b>	<b>100.0</b>

- 미취업자가 기술교육 받은 직업훈련기관을 살펴보면, 장애인복지관 및 장애인 직업재활 시설 53명(47.7%), 민간 직업훈련기관(노동부 지정 직업훈련기관, 학원) 12명(10.8%), 공공 직업훈련기관(장애인고용촉진공단, 한국폴리텍대학 제주캠퍼스 등) 10명(9.0%), 지역자활센터(각종 자활사업단 등) 5명(4.5%), 사회적기업(마로원, 평화의 마을, 제주YWCA 여성인력개발센터, 클린서비스보급자리) 4명(3.6%) 등의 순으로 나타났음(표 4-50. 참고).

〈표 4-50〉 기술교육을 받은 직업훈련기관

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
공공 직업훈련기관 (장애인고용촉진공단, 한국폴리텍대학 제주캠퍼스 등)	10	9.0
민간 직업훈련기관(노동부 지정 직업훈련기관, 학원)	12	10.8
장애인복지관 및 장애인 직업재활 시설	53	47.7
지역자활센터 (각종 자활사업단 등)	5	4.5
사회적기업 (마로원, 평화의 마을, 제주YWCA 여성인력개발센터)	4	3.6
기타	27	24.3
<b>합 계</b>	<b>111</b>	<b>100.0</b>

제4장 제주지역 장애인 고용 실태조사 분석 및 결과

- 직장을 구하려는 이유를 살펴보면, 가정의 생계유지를 위해서가 46명(41.4%)으로 가장 많았고, 생활비와 용돈을 스스로 해결하기 위해서 36명(32.4%), 자아실현을 위해서 11명(9.9%), 부모로부터 독립하기 위해서 7명(6.3%), 배운 기술을 활용하기 위해서 5명(4.5%), 결혼하기 위해서와 주위의 눈치 때문애가 각각 2명(1.8%) 등의 순으로 나타났다(표 4-51. 참고).

〈표 4-51〉 직장을 구하려는 이유

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
결혼하기 위해서	2	1.8
가정의 생계유지를 위해서	46	41.4
생활비와 용돈을 스스로 해결하기 위해서	36	32.4
자아실현을 위해서	11	9.9
부모로부터 독립하기 위해서	7	6.3
배운 기술을 활용하기 위해서	5	4.5
주위의 눈치 때문애	2	1.8
기타	2	1.8
<b>합 계</b>	<b>111</b>	<b>100.0</b>

- 가장 많이 받은 취업훈련교육을 살펴보면, 정보화능력교육(컴퓨터, 인터넷 등)이 49명(45.0%)으로 가장 많았고, 직무실무 기술교육(제빵기술 등) 16명(14.4%), 대인관계(고객관리) 대처 능력 교육 10명(9.0%), 조직관리(리더십) 교육·훈련 1명(0.9%) 등의 순으로 나타났다(표 4-52. 참고).

〈표 4-52〉 가장 많이 받은 취업훈련교육

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
직무실무 기술교육(제빵기술 등)	16	14.4
조직관리(리더십) 교육·훈련	1	0.9
대인관계(고객관리) 대처 능력 교육	10	9.0
정보화능력교육(컴퓨터, 인터넷 등)	49	45.0
기타	34	30.6
<b>합 계</b>	<b>111</b>	<b>100.0</b>

마. 노동시장의 안정화에 대한 인식

- 장애인의 안정된 일자리(직장)에 가장 필요한 사항을 살펴보면, 기업이 장애인의 정규직화에 적극적 노력과 장애인 스스로 기술과 능력 향상이 각각 50명(29.2%)으로 가장 많았고, 장애인 정규직화를 위해 고용장려금 증액 22명(12.9%), 장애인 직업훈련 전문기관 확충 19명(11.1%), 취업 전 장애인에 대한 사회적응 훈련프로그램 개설 17명(9.9%), 법률 개정을 통한 비정규직보호 강화 6명(3.5%), 기업(사업체)의 경쟁력 강화와 발전 2명(1.2%) 등의 순으로 나타났음(표 4-53. 참고).

〈표 4-53〉 장애인의 안정된 일자리를 위해 필요한 사항

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
기업이 장애인의 정규직화에 적극적 노력	50	29.2
장애인 스스로 기술과 능력 향상	50	29.2
법률 개정을 통한 비정규직보호 강화	6	3.5
장애인 정규직화를 위해 고용장려금 증액	22	12.9
기업(사업체)의 경쟁력 강화와 발전	2	1.2
취업 전 장애인에 대한 사회적응 훈련프로그램 개설	17	9.9
장애인 직업훈련 전문기관 확충	19	11.1
기타	3	1.8
해당사항 없음	2	1.2
<b>합 계</b>	<b>171</b>	<b>100.0</b>

- 제주지역 장애인 일자리 제공 정도를 살펴보면, 장애인을 위한 일자리가 없다고 응답한 수가 139명(81.3%)인 반면, 보통은 28명(16.4%), 조금 많다는 4명(2.3%)으로 상대적으로 낮게 나타났음(표 4-54. 참고).

〈표 4-54〉 제주지역 장애인 일자리 제공 정도

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
전혀 없다	20	11.7
대체로 없다	119	69.6
보통	28	16.4
조금 많다	4	2.3
<b>합 계</b>	<b>171</b>	<b>100.0</b>

- 장애인 취업 활성화를 위한 주요 역할 기관을 살펴보면, 제주특별자치도청 82명(48.0%)으로 가장 많은 역할을 해야 한다고 응답하였고, 제주시청·서귀포시청 37명(21.6%), 공공직업훈련교육기관(장애인고용촉진공단, 종합고용지원센터) 20명(11.7%), 기업과 장애인종합복지관이 각각 11명(6.4%), 장애인 직업재활 시설 7명(4.1%), 민간직업훈련교육기관(각종 학원 등) 2명(1.2%) 등의 순으로 나타났음(표 4-55. 참고).

〈표 4-55〉 장애인 취업 활성화를 위한 주요 역할 기관

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
제주특별자치도청	82	48.0
제주시청·서귀포시청	37	21.6
기업	11	6.4
공공직업훈련교육기관 (장애인고용촉진공단, 종합고용지원센터)	20	11.7
민간직업훈련교육기관(각종 학원 등)	2	1.2
장애인종합복지관	11	6.4
장애인 직업재활 시설	7	4.1
기타	1	0.6
<b>합 계</b>	<b>171</b>	<b>100.0</b>

#### 4. 전문가 조사결과 분석 및 해석

##### 가. 일반적 특성

- 본 연구의 조사대상자인 전문가의 일반적 특성은 <표 4-56>에 나타나 있음.
- 조사대상자의 성별 분포를 보면 남성이 29명(46.8%), 여성이 33명(53.2%)으로 나타났으며, 연령은 20대가 9명(14.5%), 30대가 27명(43.5%), 40대가 21명(33.9%), 50대가 5명(8.1%) 등으로 나타났음.
- 전문가의 최종학력을 살펴보면, 전문대학 졸업이 15명(24.2%), 대학교 졸업이 28명(45.2%), 대학원 석사 졸업이 11명(17.7%), 대학원 박사과정 이상이 8명(12.9%) 등으로 나타났음.
- 응답자의 종사분야를 살펴보면, 연구직 8명(12.9%), 장애인복지 서비스 분야 27명(43.5%), 언론계 7명(11.3%), 직업훈련 관련 교육서비스 분야 10명(16.1%), 사회복지분야 담당 공직 4명(6.5%), 기타 6명(9.7%) 등으로 나타났음.

<표 4-56> 전문가 응답자의 일반적 특성

(단위 : 명, %)

구 분		빈도	비율					
성별	남성	29	46.8	종사 분야	연구직	8	12.9	
	여성	33	53.2		장애인복지 서비스 분야	27	43.5	
연령	20대	9	14.5		언론계	7	11.3	
	30대	27	43.5		직업훈련 관련 교육서비스 분야	10	16.1	
	40대	21	33.9		사회복지분야 담당공직	4	6.5	
	50대	5	8.1		기타	6	9.7	
최종 학력	전문대학 졸	15	24.2					
	대학교 졸	28	45.2					
	대학원 석사 졸	11	17.7					
	대학원 박사과정이상	8	12.9					
합 계		62	100.0			62	100.0	



나. 고용정책 및 고용현황에 대한 인식

- <표 4-57>에서는 중앙정부가 장애인 취업·고용을 위한 일자리 창출 사업에 개선할 사항이 무엇이라고 생각하는가에 대한 순위별 응답결과가 제시되어 있음.
- 1순위 응답결과를 중심으로 살펴보면, 장애인 고용정책의 중장기 과제 실천의 미흡이 개선되어야 한다고 응답한 수가 22명(35.5%)으로 가장 많은 것으로 나타났음.
- 다음은 고용 및 직업재활을 위한 각종 법적 조치의 미흡 12명(19.4%), 중앙 정부의 부처 간 조율 부족 7명(11.3%), 일자리 창출을 위한 예산 부족 6명(9.7%), 지방자치단체와 협력체제 구축 5명(8.1%), 장애인 고용장려금의 지원 예산 부족 4명(6.5%), 장애인 단체와의 연계 부족 2명(3.2%) 등의 순으로 나타났음.
- 2순위 응답결과에서는 일자리 창출을 위한 예산 부족이 17명(27.4%)으로 가장 많은 것으로 나타났음.

<표 4-57> 중앙정부의 장애인 취업·고용을 위한 일자리창출사업 개선과제

(단위 : 명, %)

구 분	1순위 응답		2순위 응답	
	빈도	비율	빈도	비율
장애인 고용정책의 중장기 과제 실천의 미흡	22	35.5	11	17.7
중앙 정부의 부처 간 조율 부족	7	11.3	2	3.2
고용 및 직업재활을 위한 각종 법적 조치의 미흡	12	19.4	14	22.6
일자리 창출을 위한 예산 부족	6	9.7	17	27.4
장애인 고용장려금의 지원 예산 부족	4	6.5	2	3.2
지방자치단체와 협력체제 구축 부족	5	8.1	7	11.3
장애인 단체와의 연계 부족	2	3.2	7	11.3
기타	4	6.5	2	3.2
<b>합 계</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

- <표 4-58>에서는 제주특별자치도의 장애인 취업·고용을 위한 일자리 창출 사업에 개선할 사항이 무엇이라고 생각하는가에 대한 순위별 응답

제주지역 장애인의 노동시장 구조와 적극적 노동시장 정책 방안

결과가 제시되어 있음.

- 1순위 응답결과를 중심으로 살펴보면, 제주지역의 장애인 중장기 고용정책 미흡이 개선되어야 한다고 응답한 수가 24명(38.7%)으로 가장 많은 것으로 나타났음.
- 다음은 장애인 직업훈련기관 및 직업재활시설에 대한 지원 미흡 13명(21.0%), 일자리 창출을 위한 예산 부족 9명(14.5%), 중앙 정부와 협력체제 구축 미흡 5명(8.1%), 고용 및 직업재활을 위한 각종 법적 조치의 미흡 5명(8.1%), 중앙 정부 예산지원에 의존 2명(3.2%), 장애인 고용장려금 예산 부족과 장애인 단체와의 협력 미흡이 각각 1명(1.6%) 등의 순으로 나타났음.
- 2순위 응답결과에서도 제주지역의 장애인 중장기 고용정책의 미흡이 개선되어야 한다고 응답한 수가 13명(21.0%)으로 가장 많은 것으로 나타났음.

<표 4-58> 제주특별자치도의 장애인 취업·고용을 위한 일자리창출사업 개선과제

(단위 : 명, %)

구 분	1순위 응답		2순위 응답	
	빈도	비율	빈도	비율
제주지역의 장애인 중장기 고용정책의 미흡	24	38.7	13	21.0
중앙 정부와 협력체제 구축 미흡	5	8.1	4	6.5
고용 및 직업재활을 위한 각종 법적 조치의 미흡	5	8.1	9	14.5
일자리 창출을 위한 예산 부족	9	14.5	10	16.1
장애인 고용장려금 예산 부족	1	1.6	7	11.3
중앙 정부 예산지원에 의존	2	3.2	4	6.5
장애인 단체와의 협력 미흡	1	1.6	2	3.2
장애인 직업훈련기관 및 직업재활시설에 대한 지원 미흡	13	21.0	11	17.7
기타	2	3.2	2	3.2
<b>합 계</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

- <표 4-59>에서는 제주지역 장애인 취업·고용의 근본적인 문제가 무엇이라 생각하는가에 대한 순위별 응답결과가 제시되어 있음.
- 1순위 응답결과를 중심으로 살펴보면, 제주지역에 장애인을 위한 일자

제4장 제주지역 장애인 고용 실태조사 분석 및 결과

리 절대적 부족이 근본적인 문제라고 응답한 수가 26명(41.9%)으로 가장 많은 것으로 나타났다.

- 다음은 기업(사업체) 혹은 고용주들의 부정적 인식·비협조 12명(19.4%), 장애인에 대한 사회적 차별이 여전히 존재 7명(11.3%), 장애인 일자리 창출 사업에 대한 예산 부족 6명(9.7%), 장애인 자신의 취업 열망과 의지 부족 4명(6.5%), 장애특성을 고려한 행정기관의 지원 미흡 5명(8.1%), 장애인 단체의 적극적 활동 미흡 1명(1.6%) 등의 순으로 나타났다.
- 2순위 응답결과에서도 제주지역에 장애인을 위한 일자리 절대적 부족이 근본적인 문제라고 응답한 수가 17명(27.4%)으로 가장 많은 것으로 나타났다.

〈표 4-59〉 제주지역 장애인 취업·고용의 근본적인 문제인식

(단위 : 명, %)

구 분	1순위 응답		2순위 응답	
	빈도	비율	빈도	비율
장애인에 대한 사회적 차별이 여전히 존재	7	11.3	7	11.3
기업(사업체) 혹은 고용주들의 부정적 인식·비협조	12	19.4	8	12.9
장애인 일자리 창출 사업에 대한 예산 부족	6	9.7	4	6.5
장애인 자신의 취업 열망과 의지 부족	4	6.5	14	22.6
제주지역에 장애인을 위한 일자리 절대적 부족	26	41.9	17	27.4
장애특성을 고려한 행정기관의 지원 미흡	5	8.1	12	19.4
장애인 단체의 적극적 활동 미흡	1	1.6	0	0
기타	1	1.6	0	0
<b>합 계</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

- <표 4-60>에서는 장애인들이 일하는 직장에서 가장 시급하게 개선되어야 할 사항에 대한 순위별 응답결과가 제시되어 있음.
- 1순위 응답결과를 중심으로 살펴보면, 열악한 근로조건이 가장 시급하게 개선되어야 한다고 응답한 수가 18명(29.0%)으로 가장 많은 것으로 나타났다.

제주지역 장애인의 노동시장 구조와 적극적 노동시장 정책 방안

- 다음은 최저 임금 보장 15명(24.2%), 출퇴근 교통이용 불편 8명(12.9%), 상급자의 장애인 차별 7명(11.3%), 4대 보험 혜택(국민, 건강, 고용, 산재보험) 5명(8.1%), 해고 압력 및 사직권고 5명(8.1%), 직장 내 시설 이용 불편 2명(3.2%), 임금체불 1명(1.6%), 잔업수당 지급 1명(1.64%) 등의 순으로 나타났음.
- 2순위 응답결과에서도 열악한 근로조건이 가장 시급하게 개선되어야 한다고 응답한 수가 15명(24.2%)으로 가장 많은 것으로 나타났음.

〈표 4-60〉 장애인의 직장 근무환경 개선 사항

(단위 : 명, %)

구 분	1순위 응답		2순위 응답	
	빈도	비율	빈도	비율
잔업수당 지급	1	1.6	2	3.2
4대 보험 혜택(국민, 건강, 고용, 산재보험)	5	8.1	3	4.8
최저 임금 보장	15	24.2	8	12.9
상급자의 장애인 차별	7	11.3	3	4.8
열악한 근로조건	18	29.0	15	24.2
출퇴근 교통이용 불편	8	12.9	11	17.7
임금체불	1	1.6	2	3.2
해고 압력 및 사직권고	5	8.1	16	25.8
직장 내 시설 이용 불편	2	3.2	2	3.2
<b>합 계</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

- 장애인이 안정된 일자리(직장)를 갖기 위해 필요한 사항을 살펴보면, 장애인 스스로 기술과 능력 향상 19명(30.6%)으로 가장 많았고, 장애인의 정규직화에 기업의 적극적 노력 17명(27.4%), 국가 차원에서 법률개정을 통한 비정규직보호 강화 12명(19.4%), 기업(사업체)에 대한 세제 지원 5명(8.1%), 기업에 대한 고용장려금 증액 3명(4.8%), 기업(사업체)의 경쟁력 강화와 발전 2명(3.2%) 등의 순으로 나타났음(표 4-61. 참고).

〈표 4-61〉 장애인의 안정된 일자리를 위해 필요한 사항

(단위 : 명, %)

구 분	빈도	비율
장애인의 정규직화에 기업의 적극적 노력	17	27.4
장애인 스스로 기술과 능력 향상	19	30.6
국가 차원에서 법률개정을 통한 비정규직보호 강화	12	19.4
기업에 대한 고용장려금 증액	3	4.8
기업(사업체)의 경쟁력 강화와 발전	2	3.2
기업(사업체)에 대한 세제 지원	5	8.1
기타	4	6.5
<b>합 계</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

- 제주지역에 장애인을 위한 일자리(직업) 제공 정도에 대해서, ‘일자리가 대체로 없다’ 라고 응답한 수가 47명(75.8%)으로 가장 많았고, ‘전혀 없다’ 가 2명(3.2%), ‘보통이다’ 13명(21.0%) 등의 순으로 나타났음(표 4-62. 참고).

〈표 4-62〉 제주지역 장애인 일자리 제공 정도

(단위 : 명, %)

구 분	빈도	비율
전혀 없다	2	3.2
대체로 없다	47	75.8
보통	13	21.0
<b>합 계</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

- 제주지역에서 과거에 비해 장애인 취업의 어려움의 개선 정도에 대해서는 ‘전혀 개선되지 않았다’ 가 3명(4.8%), ‘대체로 개선되지 않았다’ 20명(32.3%), ‘그저 그렇다’ 20명(32.3%), ‘대체로 개선되었다’ 18명(29.0%), ‘아주 개선되었다’ 가 1명(1.6%) 등으로 나타났음(표 4-63. 참고).

〈표 4-63〉 제주지역 장애인 취업 개선 정도

(단위 : 명, %)

구 분	빈도	비율
전혀 개선되지 않았다	3	4.8
대체로 개선되지 않았다	20	32.3
그저 그렇다	20	32.3
대체로 개선되었다	18	29.0
아주 개선되었다	1	1.6
<b>합 계</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

나. 고용지원에 대한 인식

- <표 4-64>에서는 장애인 취업(일자리)을 위해서 현실적으로 무엇이 가장 필요한지에 대한 순위별 응답결과가 제시되어 있음.
- 1순위 응답결과를 중심으로 살펴보면, 장애인 취업에 대한 행정기관의 적극적 지원이 현실적으로 가장 필요하다고 응답한 수가 20명(32.3%)으로 가장 많은 것으로 나타났음.
- 다음은 장애인에 대한 사회적 차별 철폐와 장애인 스스로 일하고자 하는 강한 의지와 노력이 각각 12명(19.4%), 취업에 필요한 교육 훈련 및 자격증 취득 8명(12.9%), 비장애인 보다 우수한 실력을 쌓은 일 6명(9.7%), 장애인 취업 희망자 현황 파악 및 DB 구축 3명(4.8%), 장애인 취업을 위한 취업진로 및 상담 프로그램 개설 1명(1.6%) 등의 순으로 나타났음.
- 2순위 응답결과에서도 장애인 취업에 대한 행정기관의 적극적 지원이 현실적으로 가장 필요하다고 응답한 수가 13명(21.0%)으로 가장 많은 것으로 나타났음.

<표 4-64> 장애인 취업을 위한 현실적 필요사항

(단위 : 명, %)

구 분	1순위 응답		2순위 응답	
	빈도	비율	빈도	비율
비장애인 보다 우수한 실력을 쌓은 일	6	9.7	1	1.6
장애인에 대한 사회적 차별 철폐	12	19.4	8	12.9
장애인 취업에 대한 행정기관의 적극적 지원	20	32.3	13	21.0
취업에 필요한 교육 훈련 및 자격증 취득	8	12.9	10	16.1
장애인 스스로 일하고자 하는 강한 의지와 노력	12	19.4	11	17.7
장애인 취업을 위한 취업진로 및 상담 프로그램 개설	1	1.6	11	17.7
장애인 취업 희망자 현황 파악 및 DB 구축	3	4.8	7	11.3
기타	0	0	1	1.6
<b>합 계</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

- 제주지역 장애인의 취업을 위해서 장애인 개인이 꼭 해야 할 일로는 개인 스스로의 적극적 취업 의지가 28명(45.2%)으로 가장 많았고, 취업

제4장 제주지역 장애인 고용 실태조사 분석 및 결과

에 가장 필요한 기술 습득 및 자격증 취득 22명(35.5%), 취업하기 전에 사회생활 적응 상담 및 프로그램 참여 11명(17.7%), 전문대학 혹은 4년제 대학 졸업 1명(1.6%) 순으로 나타났음(표 4-65. 참고).

〈표 4-65〉 취업을 위한 장애인 개인별 노력

(단위 : 명, %)

구 분	빈도	비율
전문대학 혹은 4년제 대학 졸업	1	1.6
취업에 가장 필요한 기술 습득 및 자격증 취득	22	35.5
개인 스스로의 적극적 취업 의지	28	45.2
취업하기 전에 사회생활 적응 상담 및 프로그램 참여	11	17.7
<b>합 계</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

- <표 4-66>에서는 장애인 취업을 위해서 행정기관은 무엇을 해야 하는지에 대한 순위별 응답결과가 제시되어 있음.
- 1순위 응답결과를 중심으로 살펴보면, 장애인을 위한 일자리 창출을 위한 예산을 확대해야 한다고 응답한 수가 21명(33.9%)으로 가장 많은 것으로 나타났음.
- 다음은 장애인 직업재활 및 보호작업장에 대한 지원 확충 10명(16.1%), 장애인 취업지원센터 개설 6명(9.7%), 장애인 일자리 제공에 대한 기업의 적극적 노력 6명(9.7%), 취업 후 사회생활 적응 훈련 프로그램 개설 5명(8.1%), 취업 후 사후관리를 위한 직무지도원 배치 4명(6.5%), 장애인의 취업을 위한 진로·상담 프로그램 운영 3명(4.8%) 등의 순으로 나타났음.
- 2순위 응답결과에서는 장애인 직업재활 및 보호작업장에 대한 지원 확충을 해야 한다고 응답한 수가 13명(21.0%)으로 가장 많은 것으로 나타났음.

<표 4-66> 장애인 취업을 위한 행정기관의 역할

(단위 : 명, %)

구 분	1순위 응답		2순위 응답	
	빈도	비율	빈도	비율
장애인을 위한 일자리 창출을 위한 예산 확대	21	33.9	3	4.8
장애인의 취업을 위한 진로·상담 프로그램 운영	3	4.8	4	6.5
장애인 취업지원센터 개설	6	9.7	1	1.6
취업 후 사회생활 적응 훈련 프로그램 개설	5	8.1	8	12.9
장애인 고용장려금 증액	2	3.2	2	3.2
장애인 직업재활 및 보호작업장에 대한 지원 확충	10	16.1	13	21.0
사회적 기업에 대한 지원 확대	2	3.2	7	11.3
장애인복지관에 대한 지원 확충	1	1.6	2	3.2
장애인 일자리 제공에 대한 기업의 적극적 노력	6	9.7	7	11.3
장애인 일자리 및 취업 박람회의 정기적 개최	1	1.6	2	3.2
취업 후 사후관리를 위한 직무지도원 배치	4	6.5	11	17.7
장애인 고용정책의 연구개발 지원	1	1.6	2	3.2
<b>합 계</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

- <표 4-67>에서는 장애인 취업을 위해서 장애인 직업재활 전문기관은 무엇인가에 대한 순위별 응답결과가 제시되어 있음.
- 1순위 응답결과를 중심으로 살펴보면, 장애인을 위한 각종 일자리 및 취업 정보 제공을 해야한다고 응답한 수가 30명(48.4%)으로 가장 많은 것으로 나타났음.
- 다음은 장애인의 취업을 위한 진로·상담 프로그램 운영 19명(30.6%), 취업 후 사회생활 적응 훈련 프로그램 개설 6명(9.7%), 장애인 취업을 위해 창업하여 직접 일자리 제공 4명(6.5%), 기업과 긴밀한 협력체제 구축 3명(4.8%) 등의 순으로 나타났음.
- 2순위 응답결과에서는 장애인의 취업을 위한 진로·상담 프로그램 운영이 필요하다고 응답한 수가 14명(22.6%)으로 가장 많은 것으로 나타났음.



〈표 4-67〉 장애인 취업을 위한 장애인 직업재활 전문기관의 역할

(단위 : 명, %)

구 분	1순위 응답		2순위 응답	
	빈도	비율	빈도	비율
장애인을 위한 각종 일자리 및 취업 정보 제공	30	48.4	11	17.7
장애인의 취업을 위한 진로·상담 프로그램 운영	19	30.6	14	22.6
취업 후 사회생활 적응 훈련 프로그램 개설	6	9.7	13	21.0
장애인에 대한 취업차별에 대한 감시 및 고발	0	0	2	3.2
행정기관과 긴밀한 협조 유지	0	0	8	12.9
기업과 긴밀한 협력체제 구축	3	4.8	7	11.3
장애인 취업을 위해 창업하여 직접 일자리 제공	4	6.5	6	9.7
기타	0	0	1	1.6
<b>합 계</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

- <표 4-68>에서는 장애인 취업을 위해서 기업(사업체)은 무엇을 해야 한다고 생각하는지에 대한 순위별 응답결과가 제시되어 있음.
- 1순위 응답결과를 중심으로 살펴보면, 장애인 취업에 대한 차별 철폐를 해야 한다고 응답한 수가 24명(38.7%)으로 가장 많은 것으로 나타났음.
- 다음은 장애인을 위한 각종 일자리 및 취업 정보 제공 12명(19.4%), 기업의 사회적 책임과 윤리 경영 실천 7명(11.3%), 업체 내에 직업상담원 배치 6명(9.7%), 장애인 취업을 위해 행정기관과 협력체제 구축과 작업장에 각종 편의시설 제공이 각각 4명(6.5%), 취업 후 사회생활 적응 훈련 프로그램 개설 3명(4.8%), 장애인 단체와 긴밀한 협력체제 구축과 출퇴근 교통편의 제공이 각각 1명(1.6%) 등의 순으로 나타났음.
- 2순위 응답결과에서는 작업장에 각종 편의시설 제공을 해야 한다고 응답한 수가 16명(25.8%)으로 가장 많은 것으로 나타났음.

〈표 4-68〉 장애인 취업을 위한 기업(사업체)의 역할

(단위 : 명, %)

구 분	1순위 응답		2순위 응답	
	빈도	비율	빈도	비율
장애인을 위한 각종 일자리 및 취업 정보 제공	12	19.4	2	3.2
장애인 취업에 대한 차별 철폐	24	38.7	4	6.5
취업 후 사회생활 적응 훈련 프로그램 개설	3	4.8	4	6.5
장애인 취업을 위해 행정기관과 협력체제 구축	4	6.5	9	14.5
기업의 사회적 책임과 윤리 경영 실천	7	11.3	8	12.9
장애인 단체와 긴밀한 협력체제 구축	1	1.6	1	1.6
업체 내에 직업상담원 배치	6	9.7	11	17.7
작업장에 각종 편의시설 제공	4	6.5	16	25.8
출퇴근 교통편의 제공	1	1.6	7	11.3
<b>합 계</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

- 장애인 취업 활성화를 위한 주요 역할 기관을 살펴보면, 제주특별자치도청 33명(53.2%)으로 가장 많은 역할을 해야 한다고 응답하였고, 장애인 직업재활 시설 10명(16.1%), 공공 직업훈련기관 7명(11.3%), 기업 5명(8.1%), 제주시청·서귀포시청 3명(4.8%), 장애인종합복지관 2명(3.2%) 등의 순으로 나타났음(표 4-69. 참고).

〈표 4-69〉 장애인 취업 활성화를 위한 주요 역할 기관

(단위 : 명, %)

구 분	빈도	비율
제주특별자치도(도청)	33	53.2
행정시 (제주시청, 서귀포시청)	3	4.8
기업	5	8.1
공공 직업훈련기관	7	11.3
장애인종합복지관	2	3.2
장애인 직업재활 시설	10	16.1
기타	2	3.2
<b>합 계</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

제4장 제주지역 장애인 고용 실태조사 분석 및 결과

- 가장 권유하고 싶은 장애인 취업정보 취득 방법을 살펴보면, 장애인고용촉진공단 정보 43명(69.4%), 장애인종합복지관 5명(8.1%), 신문, 잡지(오일장, 교차로 등), 벽보 등 구인·구직 광고와 종합고용지원센터가 각각 3명(4.8%), 취업 및 일자리 박람회와 워크넷(Worknet) 등의 인터넷 사이트, 공공 및 민간 직업훈련기관이 각각 2명(3.2%), 학교 1명(1.6%) 등의 순으로 나타났음(표 4-70. 참고).

〈표 4-70〉 가장 권유하고 싶은 취업정보 취득 방법

(단위 : 명, %)

구 분	빈도	비율
신문, 잡지(오일장, 교차로 등), 벽보 등 구인·구직 광고	3	4.8
취업 및 일자리 박람회	2	3.2
학교	1	1.6
워크넷(Worknet) 등의 인터넷 사이트	2	3.2
장애인고용촉진공단 정보	43	69.4
공공 및 민간 직업훈련기관	2	3.2
종합고용지원센터	3	4.8
장애인종합복지관	5	8.1
기타	1	1.6
<b>합 계</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

다. 직업능력개발에 대한 인식

- 장애인들에게 가장 효과적인 교육훈련을 시킬 수 있는 기관을 살펴보면, 공공 직업훈련기관(장애인고용촉진공단, 직업능력개발센터 등) 34명(54.8%)으로 가장 많았고, 사회적기업(마로원, 평화의 마을, 제주YWCA 여성인력개발센터, 클린서비스보금자리) 10명(16.1%), 장애인복지관 7명(11.3%), 민간 직업훈련기관(각종 학원) 5명(8.1%), 지역자활센터(각종 자활사업단 등) 2명(3.2%) 등의 순으로 나타났음(표 4-71. 참고).

<표 4-71> 장애인들에게 가장 효과적인 교육을 시킬 수 있는 기관

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
공공 직업훈련기관 (장애인고용촉진공단, 직업능력개발센터 등)	34	54.8
민간 직업훈련기관 (각종 학원)	5	8.1
장애인복지관	7	11.3
지역자활센터 (각종 자활사업단 등)	2	3.2
사회적기업 (마로원, 평화의 마을, 제주YWCA 여성인력개발센터)	10	16.1
기타	4	6.5
<b>합 계</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

- 장애인의 구직에 필요한 기술교육을 살펴보면, 직무실무 기술교육(제빵기술 등) 21명(33.9%), 대인관계(고객관리) 대처 능력 교육 11명(17.7%), 정보화능력교육(컴퓨터, 인터넷 등) 6명(9.7%), 외국어능력 교육 1명(1.6%) 등의 순으로 나타났음(표 4-72. 참고).

<표 4-72> 구직에 필요한 장애인의 기술교육

(단위 : 명, %)

구분	빈도	비율
직무실무 기술교육(제빵기술 등)	21	33.9
외국어능력 교육	1	1.6
대인관계(고객관리) 대처 능력 교육	11	17.7
정보화능력교육(컴퓨터, 인터넷 등)	6	9.7
기타	23	37.1
<b>합 계</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

- 제주지역 장애인 직업교육훈련 운영 정도를 살펴보면, ‘그저 그렇다’ 31명(50.0%), ‘대체로 안 되고 있다’ 26명(41.9%), ‘아주 안 되고 있다’ 4명(6.5%), ‘대체로 잘 되고 있다’ 1명(1.6%) 등의 순으로 나타났음(표 4-73. 참고).

〈표 4-73〉 제주지역 장애인 직업교육훈련 운영 정도

(단위 : 명, %)

구 분	빈도	비율
아주 안 되고 있다	4	6.5
대체로 안 되고 있다	26	41.9
그저 그렇다	31	50.0
대체로 잘 되고 있다	1	1.6
<b>합 계</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

- 제주지역에서 장애인 직업교육훈련이 잘 안 되는 이유를 살펴보면, 우수한 강사진이 없어서가 11명(30.6%)으로 가장 많았고, 직업교육훈련 시설이 잘 갖추지 못해서 8명(22.2%), 행정기관의 지원부족 5명(13.9%), 취업이 잘 안 되어서 4명(11.1%), 직업교육훈련 프로그램 내용의 부실 3명(8.3%), 수강생들의 관심이 낮아서 1명(2.8%) 등의 순으로 나타났음(표 4-74. 참고).

〈표 4-74〉 제주지역에서 장애인 직업교육훈련이 잘 안 되는 이유

(단위 : 명, %)

구 분	빈도	비율
직업교육훈련 시설이 잘 갖추지 못해서	8	22.2
우수한 강사진이 없어서	11	30.6
직업교육훈련 프로그램 내용의 부실	3	8.3
취업이 잘 안 되어서	4	11.1
행정기관의 지원의 부족	5	13.9
수강생들의 관심이 낮아서	1	2.8
기타	4	11.1
<b>합 계</b>	<b>36</b>	<b>100.0</b>

- 가장 유용한 장애인 구직정보 수집 방법을 살펴보면, 장애인의 구직 정보 획득공공기관(종합고용지원센터, 장애인고용촉진공단 등)이 장애인이 직장(사업장)에 대한 정보를 얻는데 가장 유용하리라 생각한다고 응답한 수가 43명(69.4%)으로 가장 많았고, 취업알선 전문기관 5명(8.1%), 장애인종합복지관 4명(6.5%), 워크넷(Worknet) 등 인터넷 사이트 3명

제주지역 장애인의 노동시장 구조와 적극적 노동시장 정책 방안

(4.8%), 신문, 잡지(오일장, 교차로 등), 벽보 등 구인·구직 광고와 취업 및 일자리 박람회 2명(3.2%), 가족, 친구 및 친척의 소개가 각각 2명(3.2%), 직업소개소 1명(1.6%) 등의 순으로 나타났음(표 4-75. 참고).

〈표 4-75〉 사업장에 대한 가장 유용한 정보 수집방법

(단위 : 명, %)

구 분	빈도	비율
신문, 잡지(오일장, 교차로 등), 벽보 등 구인·구직 광고	2	3.2
취업 및 일자리 박람회	2	3.2
워크넷(Worknet) 등 인터넷 사이트	3	4.8
공공기관(종합고용지원센터, 장애인고용촉진공단 등)	43	69.4
가족, 친구 및 친척의 소개	2	3.2
직업소개소	1	1.6
장애인종합복지관	4	6.5
취업알선 전문기관	5	8.1
<b>합 계</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

- 장애인 취업 활성화를 위해 가장 많은 역할을 할 기관을 살펴보면, 제주특별자치도청 37명(59.7%)이 가장 많았고, 공공 직업훈련교육기관 12명(19.4%), 제주시청·서귀포시청과 기업이 각각 5명(8.1%), 장애인종합복지관 1명(1.6%) 등의 순으로 나타났음(표 4-76. 참고).

〈표 4-76〉 장애인 취업 활성화를 위한 주요역할 기관

(단위 : 명, %)

구 분	빈도	비율
제주특별자치도청	37	59.7
제주시청·서귀포시청	5	8.1
기업	5	8.1
공공 직업훈련교육기관	12	19.4
장애인종합복지관	1	1.6
기타	2	3.2
<b>합 계</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>

## 제5장 향후 장애인 고용촉진을 위한 정책적 제언

### 1. 요약 및 결론

- 제주지역의 취업장애인, 미취업장애인, 그리고 전문가를 대상으로 고용상황, 고용지원 및 고용인프라, 직업생활, 직업능력개발, 노동시장 현황 및 변화 등과 관련하여 주관적 인식결과에 대한 설문조사 내용을 요약하고 그에 대한 시사점을 제시하고자 함.

#### 가. 취업장애인

##### 1) 고용현황에 대한 인식

- 취업장애인이 종사하는 직종은 보면, 생산·노무직이 69명(40.1%)로 가장 많고, 그 다음으로 판매·서비스직이 35명(20.3%), 그리고 사무관리직 31명(18.0%)로 나타났음. 전문직에 종사하는 장애인이 많지 않은 것으로 나타남. 취업장애인이 생산·노무직과 판매·서비스직에 많이 종사하고 있는데 지역경제가 침체하여 기업의 구조조정이 발생할 경우에 장애인들의 고용안정은 더 힘들 것으로 판단됨.
- 취업장애인의 고용형태는 대다수가 정규직에 종사하고 있는 것으로 나타났다(75.6%). 이는 조사 대상자가 행정기관에 등록된 기업체(사업체)에 고용된 장애인이기 때문임. 따라서 행정기관에 공식적으로 등록이 되어 있지 않는 기업체 혹은 사업체에 종사하는 장애인이 비정규직인 경우도 많을 것으로 생각함.
- 현재 취업하고 있는 장애인이 과거에 다른 직장에서 일한 경험이 있다고 응답한 비율이 68.0%(117명)으로 나타나 이직률이 높은 것을 알 수 있음. 따

라서 그 만큼 장애인 고용이 불안하다는 사실을 보여주고 있음을 시사하고 있음.

- 과거 직장 근무 경험이 있는 장애인이 이직을 한 이유를 보면, 다른 꿈과 계획이 있어서, 임금수준이 낮아서, 일 자체가 힘들어서 등이 주요 요인으로 인식되고 있음.
- 취업장애인은 친구·친척의 소개나 추천, 직업재활 전문기관 도움, 장애인 고용촉진제도 혜택 등이 현재의 직장을 얻는데 도움이 되었음.
- 장애인이 취업하는데 가장 필요한 사항으로는 장애인 스스로 일하고자 하는 강한 의지와 노력이고, 다음으로 우수한 기술과 능력, 장애인에 대한 사회적 차별 철폐, 행정기관의 적극적 지원 등을 꼽고 있음. 이처럼 장애인이 직장을 얻는데 개인적 차원에서 자립하려는 의지와 직업적 역량이 필요하고, 사회적 차원에서는 장애인에 대한 편견과 차별이 없어야 하고, 아울러 장애인 취업에 대한 행정기관의 적극적 지원이 필요하다는 것임.
- 취업장애인이 직장에 다니는 주요 이유로는 가정의 생계유지가 거의 절반을 차지하고 있고(44.8%), 다음으로 스스로 생활비와 용돈의 해결 그리고 자아실현 등으로 나타났음.
- 직장에서 시급히 개선되어야 할 사항으로는 임금수준의 향상(45.9%), 잔업수당(10.5%), 최저 임금 보장(9.3%), 열악한 근로조건 개선(7.6%) 등으로 나타남.

## 2) 고용지원 및 고용인프라에 대한 인식

- 취업장애인은 취업을 위한 개인별 노력으로는 취업에 가장 필요한 기술과 자격증을 취득하는 것이고, 그리고 취업에 대한 적극적이고 강한 의지



## 제5장 향후 장애인 고용촉진을 위한 정책적 제언

가 있어야 한다는 것임. 그러나 전문대학 혹은 4년제 대학에 진학하여 학위를 받는 노력은 중요하지 않은 것으로 인식함.

- 행정기관이 장애인 취업을 위해서 하는 주요한 역할은 일자리 창출을 위한 예산 확충(30.8%), 장애인 일자리 제공에 기업의 적극적 협조 유도(25.6%), 장애인취업지원센터 개설(14.5%) 등으로 나타났음. 특히 향후 장애인취업지원센터가 설립되면 장애인을 위한 고용 및 인적자원개발 관련 업무를 총괄 기획 및 집행하고 평가하는 구심체 역할이 요구됨.
- 장애인 직업재활 전문기관에 대한 역할은 주로 각종 일자리 및 취업정보 제공(44.2%), 수익사업을 창출하여 장애인에게 직접 일자리 제공(12.2%), 기업과 긴밀한 협력체제 구축(11.0%) 그리고 취업 후 사회생활 적응훈련 프로그램 개설(9.9%) 등을 지적하고 있음.
- 장애인의 취업을 위해서 기업체(사업체)의 주요 역할은 장애인을 위한 각종 일자리 및 취업정보 제공(32.6%), 장애인의 취업에 대한 인식 전환(24.4%), 그리고 기업의 사회적 책임과 윤리 경영으로 장애인 고용에 적극 동참(14.5%) 등으로 나타남.
- 취업장애인들은 과거에 비하여 제주지역에서 장애인 취업이 개선되었다는 인식은 22.1%(35명)으로 나타났고, 반면에 개선되지 않았다는 생각이 35.4%(61명)를 차지하였음. 따라서 아직까지 제주지역에서 장애인 취업개선 정도가 미흡한 것으로 인식하고 있음.

### 3) 직업생활에 대한 인식

- 취업장애인의 절반(50.0%)이 직장생활에 만족하는 것으로 나타났고, 반면에 불만족하다는 응답은 16.9%를 차지하였음. 직장생활의 불만족 이유는 대체로 낮은 임금, 열악한 근무환경(더위, 추위 등), 건강악화, 장애

인에 대한 차별 등으로 나타났음.

- 취업한 장애인의 현재 직장을 얻는데 구직정보 수집 방법을 보면, 가족, 친구 및 친척의 소개(32.6%), 장애인복지관(25.0%), 공공기관(장애인고용촉진공단, 종합고용지원센터 9.9%), 신문, 잡지, 벽보 등의 구인·구직광고(6.4%) 등으로 나타남.

#### 4) 직업능력개발 현황 인식

- 직장에서 능력개발(직무향상)을 위한 교육훈련을 받았다는 취업장애인은 47명(27.3%)이고, 반면에 교육훈련을 받지 않은 경우는 125명(72.7%)으로 나타남. 따라서 대부분 기업체(사업체)는 장애인을 위한 사내 직업능력개발(혹은 직무향상 교육·훈련) 프로그램을 운영하지 않고 있어서 향후 새로운 기술 습득 및 노동시장 환경 적응에 어려움이 있을 것으로 판단됨.
- 취업장애인이 직장에서 받는 교육은 직무실무 능력을 향상시키는데 초점이 맞추어져 있고(70.2%), 다음으로 정보화 능력교육(12.8%) 등으로 나타남. 그러나 조직관리(리더십) 교육이나 대인관계(고객관리) 대처 능력 교육은 미미한 것으로 나타남. 따라서 취업장애인들이 주로 생산·노무직에 많이 근무하기 때문에 리더십 혹은 고객관리 관련 교육 프로그램에는 참여하지 않은 것으로 생각됨.
- 능력개발을 위해 취업한 장애인들이 교육을 받는 방법은 사내 교육훈련 프로그램에 참여(31.9%), 외부기관에 위탁 교육(25.5%), 인터넷을 통한 교육(19.1%), 그리고 외부 강사의 초빙(12.8%) 등으로 이루어지고 있음.
- 취업장애인들이 직업능력개발 교육을 받지 않은 이유를 보면, 기업체(사업체) 내에 교육프로그램이 없어서(34.4%), 교육훈련을 이미 받았기 때

## 제5장 향후 장애인 고용촉진을 위한 정책적 제언

문에(18.4%), 개인적으로 관심이 없어서(13.6%), 그리고 규모가 작은 영세 사업체여서(12.0%) 등으로 나타남. 특히 사내에 교육프로그램이 없는 경우가 1/3 정도를 차지하고 있기 때문에 향후 기업체(사업체)는 직업능력개발 교육·훈련 프로그램을 설치·운영할 필요성이 요구됨.

### 5) 노동시장의 현황 및 변화에 대한 인식

- 취업장애인 대다수가 향후 직장을 옮길 의향이 없는 것으로(64.5%) 인식하고 있으며, 반면에 직장을 옮길 의향이 있는 경우도 35.5%(61명)으로 나타났음.
- 직장을 옮길 의향이 있는 현재의 취업장애인에게 이직 이유로는 우선 업무량에 비해 수입이 적다(32.8%)는 것이고, 다음으로 직업의 안정성이 떨어진다는(14.8%), 일자체가 많이 힘들다(9.8%) 또한 전문지식이 부족하기 때문이라는 응답 비율이 9.8%를 차지하였음. 이처럼 취업장애인 절반 가까이가 저임금과 고용의 불안정성 때문에 다른 직장으로 옮길 의향이 있다는 것이고, 나머지는 근무여건의 열악성으로 오는 측면도 중요한 요인으로 인식하고 있음.
- 다른 직장으로 이직을 생각하고 있는 취업장애인들이 어떤 노력을 하고 있는지에 대하여, 우선 단순히 옮길 생각을 할 뿐이라는 경우가 31명(50.8%)이고, 다음으로 새로운 일자리를 위한 정보를 수집 중인 경우 15명(24.6%), 그리고 주변사람 혹은 취업알선 기관에 문의하고 있는 응답자는 7명(11.5%)으로 나타남. 따라서 특별한 대안없이 그저 이직을 희망하는 취업장애인이 절반을 차지하고 있어서 직장생활의 불만족을 보여주는 것으로 판단됨.
- 직장을 옮길 경우에 희망하는 직종은 우선 공공기관의 사무관리직(14.8%), 일반 기업의 기술직(14.8%), 단수노무직(13.1%), 일반 기업의 사무관리직

## 제주지역 장애인의 노동시장 구조와 적극적 노동시장 정책 방안

(13.1%), 도소매 판매직 등의 서비스업(11.5%) 등이 주를 이루고 있음. 특히 공공기관의 사무관리직은 대부분 공무원 혹은 사무직 종사자여서 고용의 안정성과 고임금이 보장되는 직종이어서 선호경향이 높은 것으로 생각됨.

- 취업장애인이 직장을 옮기고 싶지 않은 이유는 우선 제주지역에 이만한 직장(일자리)를 찾기 힘들어서(23.4%), 직장 내 일하는 분위기가 좋아서(21.6%), 그리고 본인의 적성과 능력에 맞는 일이기 때문(18.9%) 등이 대다수를 차지하였음. 따라서 직장생활에 만족하여 이직을 하고 싶지 않은 인식은 제주지역에 장애인이 진입할 노동시장이 그 만큼 좁다는 것이고, 또한 직장의 근무환경과 본인의 적성이 중요한 것으로 나타남.
- 취업장애인이 향후 직장 근무 가능시기에 대하여, 정년퇴직 때까지 근무하고 싶은 경우가 64명(37.2%)으로 가장 많고, 다음으로 다른 직장으로 이직해 갈 때까지 53명(30.8%) 그리고 가정의 경제형편이 나아질 때까지 근무할 의향이 있는 경우가 24명(14.0%)으로 나타남. 대다수 취업장애인들은 정년퇴직 혹은 타 직장으로 이직할 때 까지 현재의 직장에 근무하고자 함.
- 장애인의 안정된 일자리를 구하는데 가장 필요한 사항은 우선 장애인 스스로 기술과 능력 향상(29.7%), 기업이 장애인의 정규직화에 적극 노력(22.1%), 장애인 정규직화를 위한 고용장려금 증액(14.0%), 장애인 스스로 정규직화에 대한 적극적 관심과 노력(11.6%), 그리고 국가적 차원에서 비정규직 보호법 개정(10.5%) 등으로 나타남. 따라서 장애인의 고용안정과 관련하여 취업장애인 가운데 거의 1/3이 장애인 스스로의 기술과 능력을 중요시 여기고 있으며, 다음으로 기업의 적극적 의지와 실천을 들고 있음.
- 제주지역에서 장애인을 위한 일자리 제공 정도에 대한 인식을 보면, '일자리가 있다'라는 응답비율은 16.3%(28명)이고, '없다'라는 경우는 65.7%(113명)을 차지하였음. 이처럼 제주지역에는 장애인을 위한 취업 일자리가 그리 많지 않음을 인식하고 있음. 따라서 제주지역에서 장애인을 위한 일자리 창

## 제5장 향후 장애인 고용촉진을 위한 정책적 제언

출이 그만큼 어렵다는 사실을 반증하고 있음.

- 장애인 취업 활성화를 위해서 주요 역할을 할 기관을 보면, 먼저 제주특별자치도청(43.6%), 기업체(15.7%), 공공 기관(장애인고용촉진공단, 종합고용지원센터 15.1%), 장애인복지관(12.8%) 등의 순으로 나타남. 따라서 취업장애인들은 제주특별자치도청과 장애인 고용 관련 공공기관이 장애인 고용증대를 위해서 주요한 역할을 해야 한다는 것이고, 아울러 기업체(사업체)와 장애인 복지관도 중요한 역할을 담당하여야 한다는 점을 인식하고 있음.

### 나. 미취업장애인

#### 1) 고용현황에 대한 인식

- 현재 미취업장애인이 직장에 근무한 경험이 있는 경우가 100명(58.5%)이고, 그렇지 않은 응답자가 71명(41.5%)으로 나타남. 따라서 취업하지 않은 장애인 절반 이상이 직장을 다니다가 그만 둔 경우로서 다른 직장을 알아보거나 혹은 취업을 포기한 경우일 것으로 판단됨.
- 미취업장애인들이 직장을 그만 둔 이유로는 일 자체가 힘들어서(17.0%), 낮은 임금 수준(13.0%), 장애인을 위한 편의시설 부족(10.0%), 다른 꿈과 계획이 있어서(9.0%), 그리고 정규직 직장이 아니어서(6.0%) 등으로 나타났음. 따라서 장애인의 저임금과 열악한 근무환경 개선이 장애인 고용의 안정화에 중요한 요인으로 작용함.
- 현재 미취업 상황에 있는 장애인이 직장을 얻기 위한 노력 정도에 대하여, 노력을 해 본 경우는 88명(51.5%)으로 절반 이상이고, 반면에 노력을 하지 않은 응답자는 54명(31.6%)으로 나타났음.
- 새로운 직장을 구하기 위한 노력을 하지 않는 이유로는 우선 장애 정도가 심하여 일하기 힘들기 때문이 25명(43.9%)로 가장 많고, 다음으로 질병 때문

## 제주지역 장애인의 노동시장 구조와 적극적 노동시장 정책 방안

에 14명(24.6%), 취업할 수 있는 능력이나 기술이 없어서 5명(8.8%), 그리고 여러 번 시도해 보았으나 취업이 안 되었기 때문에 5명(8.8%) 등으로 나타났다.

- 미취업장애인들의 근황을 살펴보면, 특별한 계획이나 일없이 집에서 소일하고 있는 경우(43.9%)가 가장 많고, 다음으로 취업에 필요한 교육훈련을 받는 경우(14.0%), 창업 준비(5.3%), 친구 혹은 친척 일 도움 제공(4.7%), 그리고 부모의 일을 돕는 경우(4.1%) 등으로 나타남. 따라서 많은 미취업장애인들이 구직을 포기하여 특별한 계획없이 집에서 그냥 있다는 사실은 장애인 고용정책에 중요한 시사점을 주고 있음. 왜냐하면 장애인이 구직의지를 갖지 않고 집에 있으면 앞으로 자활뿐만 아니라 사회생활 적응에 어려움이 있을 것이기 때문임.
- 미취업장애인에게 직장을 구하는데 가장 필요한 사항은 우선 행정기관의 적극적 지원(27.5%), 장애인에 대한 사회적 차별 철폐(19.9%), 장애인 스스로 적극적 취업의지와 노력(18.7%) 등으로 인식되고 있음. 그러므로 장애인의 고용을 촉진하는데 행정기관의 역할이 중요시되고 있으며, 또한 사회적으로 장애인에 대한 편견과 차별이 철폐되어야 할 것임.
- 미취업장애인 절대 대다수 149명(87.1%)이 제주지역에서 장애인 취업이 어렵다는 인식을 보여주고 있음. 반면에 장애인 취업이 제주지역에서 힘들지 않다는 응답자는 10명(5.9%)에 불과함.
- 미취업장애인이 취업을 위한 개인적 노력으로 우선시 되는 사항은 취업에 가장 필요한 기술 습득 및 자격증 취득(48.0%), 개인 스스로의 적극적 취업의지(28.7%), 그리고 취업 전 사회생활 적응상담 프로그램 참여(18.7%) 등으로 나타남. 따라서 장애인에게 취업하는데 기술 습득과 자격증 취득이 중요한 요소로 인식됨.
- 미취업장애인은 직장 근무환경 개선 사항에 대하여, 우선 장애인에 대한 차별

## 제5장 향후 장애인 고용촉진을 위한 정책적 제언

(26.3%), 최저임금 보장(14.6%), 열악한 근로조건(12.9%), 그리고 4대 사회보험 혜택(11.1%) 등으로 나타남.

### 2) 고용지원에 대한 인식

- 장애인 취업을 위해 행정기관의 역할로는 우선 일자리 창출을 위한 예산 확충(42.7%), 기업의 일자리 창출을 위한 적극적 노력(12.9%), 장애인 직업재활 시설에 대한 지원 확충(11.7%), 장애인 취업을 위한 진로·상담 프로그램 운영(9.4%), 그리고 장애인취업지원센터 개설(8.2%) 등으로 나타남. 따라서 행정기관이 고용촉진을 위해서 예산 확충과 기업의 장애인 고용에 적극적인 관심과 실천을 유도하는데 노력을 해야 할 것임.
- 미취업장애인이 인식하는 장애인 직업재활 전문기관의 역할을 보면, 우선 장애인을 위한 각종 일자리 및 취업 정보 제공(54.4%), 장애인 취업을 위한 진로·상담 프로그램 운영(14.0%), 창업하여 직접 일자리 제공(8.8%), 행정기관과 긴밀한 협조 유지(8.2%), 그리고 취업 후 사회생활 적응훈련 프로그램 개설(7.0%) 등으로 나타남.
- 장애인 취업 시 기업체(사업체)의 역할에 대한 미취업장애인의 인식은 주로 장애인을 위한 각종 일자리 및 취업정보 제공(40.4%), 장애인 고용에 대한 인식 전환(38.0%), 그리고 행정기관과 협력체제 구축(11.7%) 등으로 나타남.
- 미취업장애인 가운데 거의 60%가 제주지역에서 장애인 취업이 개선되지 못했다고 인식하고 있고, 반면에 개선되었다는 경우는 14.1%에 머무르고 있음.

### 3) 향후 취업의사 및 직업훈련에 대한 인식

- 미취업장애인의 향후 구직 의향 여부에 대해서, 직장(일자리)을 구할 의향이 있는 경우는 111명(64.9%)이며, 의향이 없다는 응답은 60명(35.1%)으로

나타남. 따라서 많은 미취업장애인이 앞으로 취업할 의향을 가지고 있는데 이에 대한 적극적 지원이 필요함.

- 미취업장애인이 앞으로 구직을 생각한다면 지금까지 교육훈련을 어느 정도 받았는지에 대해서 교육훈련을 받았다는 경우는 48명(43.2%)이고, 반면에 교육훈련을 받지 않은 응답자는 45명(40.5%)으로 거의 비슷한 분포를 보임.
- 향후 취업을 위한 구직정보 수집방법은 장애인고용촉진공단 정보를 이용하고자 하는 경우가 47명(42.3%)로 가장 많고, 다음으로 취업 및 일자리 박람회 16명(14.4%), 신문, 잡지, 벽보 등 구인·구직 광고 13명(11.7%), 그리고 공공 및 민간 직업훈련기관 11명(9.9%) 등으로 나타남. 따라서 향후 취업을 원하는 미취업장애인이 공공기관인 장애인고용촉진공단으로부터 구직 정보를 얻으려는 인식을 가지고 있음.
- 미취업장애인이 기술교육을 받은 직업훈련기관 분포를 보면, 장애인복지관 및 장애인 직업재활 전문기관이 53명(47.7%), 민간 직업훈련기관(노동부 지정 직업훈련기관, 학원 등) 12명(10.8%), 그리고 공공 직업훈련기관 10명(9.0%) 등으로 나타남. 따라서 미취업장애인의 거의 절반 가까이가 장애인복지관 혹은 직업재활 전문기관에서 취업에 필요한 기술교육을 받은 것으로 나타남.
- 미취업장애인이 가장 많이 받은 취업훈련교육은 정보화 능력교육(컴퓨터, 인터넷 등)이 50명(45.0%), 직무실무 기술교육(제빵 기술 등) 16명(14.4%), 그리고 대인관계(고객관리) 대처 능력교육 10명(9.0%) 등으로 나타남.
- 미취업장애인들이 직장을 구하려는 이유는 먼저 가정의 생계유지(41.4%), 생활비 및 용돈의 스스로 해결(32.4%), 자아실현(9.9%), 그리고 부모로부터 독립생활(6.3%) 등으로 나타남. 따라서 대부분 미취업장애인은 경제생활 유지를 위해서 취업을 하고자 함.



#### 4) 노동시장의 안정화에 대한 인식

- 미취업장애인에게 장애인의 안정된 일자리를 위해 필요한 사항으로 먼저 기업이 장애인의 정규직화에 대한 적극적 노력(29.9%), 장애인 스스로 기술과 능력 향상(29.9%), 장애인 정규직화를 위해 고용장려금 증액(12.9%), 그리고 장애인 직업훈련 전문기관 확충(11.1%) 등으로 지적되고 있음. 따라서 장애인 스스로 취업 역량을 갖추는 일과 장애인 취업에 대한 기업의 적극적 노력과 실천이 중요한 것으로 지적됨.
- 미취업장애인 대다수(81.3%)가 제주지역에는 장애인을 위한 일자리가 없다는 인식을 보였고, 반면에 많다는 응답은 2.3%에 불과하였음.
- 미취업장애인이 장애인 취업 활성화를 위해서 주요한 역할을 수행할 기관으로는 먼저 제주특별자치도청(48.0%), 제주시청·서귀포시청(21.6%), 공공 직업훈련기관(11.7%), 기업(6.4%), 그리고 장애인종합복지관(6.4%) 등으로 지적되고 있음. 따라서 대다수 미취업장애인은 행정기관(도청, 시청)이 장애인 고용 촉진을 위해서 주요한 역할 수행을 하여야 한다는 것임.

#### 다. 전문가

##### 1) 고용정책 및 고용현황에 대한 인식

- 전문가들은 중앙정부의 장애인 고용을 위한 일자리 창출 사업에 대한 개선과 제로 장애인 고용정책의 중장기 과제 실천의 미흡(35.5%), 고용 및 직업재활을 위한 각종 법적 조치의 미흡(19.4%), 중앙정부의 부처 간 조율 부족(11.3%), 일자리 창출을 위한 예산 부족(9.7%), 그리고 지방자치단체와 협력체제 구축 부족(8.1%) 등이 지적되고 있음. 따라서 장애인 고용촉진을 위해서는 중장기 정책을 수립하여 비전과 목표를 제시하고 각종 법적·제도적 보완 조치를 취해야 할 것임.

## 제주지역 장애인의 노동시장 구조와 적극적 노동시장 정책 방안

- 전문가들은 제주특별자치도의 장애인 고용을 위한 일자리 창출 사업에 대한 개선과제로 장애인 고용정책의 중장기 과제 실천의 미흡(38.7%), 장애인 직업훈련기관 및 직업재활 시설에 대한 지원 미흡(21.0%), 일자리 창출을 위한 예산 부족(14.5%), 그리고 중앙정부와 협력체제 구축 미흡(8.1%) 등으로 나타났음. 따라서 제주특별자치도는 장애인 고용정책의 중장기 비전과 목표가 제시되어 구체적 실천 방안을 마련할 필요가 있고, 그리고 일자리 창출 예산 확충 및 직업재활 전문기관에 대한 지원을 강화할 필요성이 있음.
- 제주지역의 장애인 취업 및 고용에 대한 근본적 문제와 관련하여, 전문가들의 인식은 먼저 제주지역에 장애인 일자리를 위한 일자리 절대 부족(41.9%), 기업체(사업체) 혹은 고용주들의 부정적 인식·비협조(19.4%), 장애인에 대한 사회적 차별 존재(11.3%), 그리고 장애인 일자리 창출 사업에 대한 예산 부족(9.7%) 등으로 나타남. 제주지역에서 장애인 일자리 창출을 위해서는 일자리 창출 증가와 고용주의 적극적 협조가 필요함.
- 전문가들이 인식하기로 장애인의 직장 근무환경 개선 사항으로는 주로 열악한 근로조건(29.0%), 최저임금 보장(24.2%), 출퇴근 교통이용 불편(12.9%) 등이 지적되고 있음.
- 제주지역에서 장애인의 안정된 일자리를 위해 필요한 사항에 대하여 전문가들은 먼저 장애인 스스로 기술과 능력향상(30.6%), 장애인의 정규직화에 기업의 적극적 노력(27.4%), 그리고 국가 차원에서 법률 개정을 통한 비정규직보호 강화(19.4%) 등을 지적하고 있음. 따라서 장애인의 고용 안정화를 위해서는 장애인 개인과 기업체가 각각 적극적 노력이 중요하다는 것임.
- 대다수 전문가들은 제주지역에 장애인 일자리 제공이 안 되었다는 인식(79.0%)을 하고 있으며, 또한 과거에 비하여 장애인 취업 개선이 되지 않고 있음을 지적하고 있음(37.1%).

## 2) 고용지원에 대한 인식

- 전문가들은 장애인 취업을 위해 현실적으로 필요한 사항에 대하여 우선 장애인 취업에 대한 행정기관의 적극적 지원(32.3%), 장애인에 대한 사회적 차별 철폐(19.4%), 장애인 스스로 일하고자 하는 강한 의지와 노력(19.4%), 그리고 취업에 필요한 교육훈련 및 자격증 취득(12.9%) 등이 중요하게 인식되고 있음. 따라서 장애인 취업을 위해서 행정기관의 적극적 지원 뿐만 아니라 장애인에 대한 사회적 차별 폐지도 중요함. 또한 장애인 스스로 자활에 대한 적극적 의지와 실천 노력이 필요함.
- 전문가들이 인식하기로 장애인 개인이 취업을 위해서 적극적 취업 의지를 가지고(45.2%), 취업에 가장 필요한 기술 습득 및 자격증 취득(35.5%), 그리고 취업 전 사회생활 적응상담 프로그램 참여(17.7%)를 중요한 노력 사항으로 지적하고 있음.
- 전문가들이 생각하기로 장애인 취업을 위한 행정기관의 주요 역할로는 우선 일자리 창출을 위한 예산 확충(33.9%), 장애인 직업재활 및 보호작업장에 대한 지원 확충(16.1%), 장애인취업지원센터 개설(9.7%), 장애인 일자리 제공에 대한 기업의 적극적 노력 유도(9.7%) 등이 중요하게 지적되고 있음. 따라서 행정기관이 장애인 고용촉진을 위해서 일자리 창출 예산 확충과 직업재활 및 보호작업장 시설에 대한 지원을 강화할 필요성이 있음.
- 장애인 취업을 위한 장애인 직업재활 전문기관의 역할과 관련하여 전문가들이 인식하기로 장애인을 위한 각종 일자리 및 취업 정보 제공(48.4%), 장애인의 취업을 위한 진로·상담 프로그램 운영(30.6%), 그리고 취업 후 사회생활 적응훈련 프로그램 개설(9.7%) 등을 들고 있음.
- 전문가들은 장애인 취업을 위한 기업체(사업체)의 역할에 대하여 먼저 장애인 취업에 대한 차별 철폐(38.7%), 각종 일자리 및 취업 정보 제공(19.4%), 기업의 사회적 책임과 윤리 경영 실천(11.3%), 그리고 업체 내 직업상담원

배치(9.7%) 등을 주요한 역할로 인식하였음. 따라서 기업체(사업체) 혹은 고용주는 장애인에 대해 가지는 편견이나 차별을 버리고 장애인 취업에 적극적 관심과 노력을 보여야 할 것임.

- 전문가들은 장애인 취업 활성화를 위해서 주요 역할을 할 기관으로 먼저 제주특별자치도청(53.2%), 장애인 직업재활 전문기관(16.1%), 공공 직업훈련기관(11.3%), 그리고 기업체(8.1%) 등을 지적하였음. 따라서 절반 이상의 전문가들이 제주특별자치도청이 장애인 고용촉진을 위해서 중요한 역할을 해야 할 기관으로 인식하고 있음.
- 전문가들이 인식하기로 장애인에게 가장 유용한 구직 정보 수집 방법은 우선 장애인고용촉진공단(69.4%)의 정보를 이용하고 있고, 다음으로 장애인종합복지관(8.1%), 제주특별자치도종합고용지원센터(4.8%), 그리고 신문, 잡지, 벽보 등 구인·구직 광고(4.8%) 등으로 나타났음.

### 3) 직업능력개발에 대한 인식

- 전문가들은 장애인들에게 가장 효과적인 교육을 시킬 수 있는 기관으로 우선 공공 직업훈련기관(54.8%), 사회적기업(16.1%), 장애인복지관(11.3%), 민간 직업훈련기관(8.1%) 등으로 나타남. 따라서 공공 직업훈련기관(예컨대, 직업재활 전문기관, 장애인보호작업장 등)과 사회적기업에서 장애인을 위한 효과적인 교육훈련을 시킬 수 있다는 인식이 크게 나타났음.
- 전문가들이 인식하기로 장애인이 구직하는데 필요한 기술교육은 주로 직무실무 기술교육(제빵 기술 등, 33.9%), 대인관계(고객관리)대처 능력교육(17.7%) 그리고 정보화능력교육(9.7%) 등으로 나타남. 따라서 전문가들은 장애인이 취업하는데 필요로 하는 기술교육은 실제로 직무와 관련된 사항을 주요하게 인식하고 있음.

## 제5장 향후 장애인 고용촉진을 위한 정책적 제언

- 전문가들이 생각하기에 제주지역에서 장애인 직업교육훈련 운영이 잘 안 되고 있는 경우가 30명(48.4%)이고, 반면에 잘 되고 있는 경우가 1명(1.6%)으로 나타남.
- 제주지역에서 장애인 직업교육훈련이 잘 안 되는 이유에 대하여 전문가들은 우수한 강사진이 없어서(30.6%), 직업교육훈련 시설이 잘 갖추지 못해서(22.2%), 행정기관의 지원 부족(13.9%), 취업이 잘 안되어서(11.1%), 그리고 직업교육훈련 프로그램 내용의 부실(8.3%) 등을 들고 있음.
- 전문가들이 장애인 취업 활성화를 위해 가장 많은 역할을 할 기관으로 먼저 제주특별자치도청(59.7%), 공공 직업훈련기관(19.4%), 기업체(8.1%), 그리고 제주시청·서귀포시청(8.1%)로 인식하고 있음. 따라서 행정기관(도청, 시청)이 장애인 고용 활성화를 위해 주요한 역할을 해야 할 필요성이 있음.

## 2. 정책적 제언

- 제주지역에서 장애인 고용을 촉진하고 현실화시켜 나가는데 첫째, 법적·제도적 측면에서 여러 가지 사항들을 적극적으로 개선할 필요가 있고, 둘째, 장애인의 고용증대를 위해 일자리 창출 방안을 획기적으로 마련하고, 셋째, 장애인 고용지원을 강화하고, 넷째, 장애인 고용안정화를 적극적으로 추진하며, 다섯째, 장애인 직업능력개발 및 직업훈련 프로그램을 현실에 적합하도록 개선해 나가야 하고, 여섯째, 장애인 노동시장 및 복지 관련 조사 연구 인프라가 확충되어야 할 것이고, 끝으로 장애인 고용촉진 관련 다양한 정보 교류 및 홍보기능을 강화할 필요가 있음.

## 가. 장애인 고용촉진을 위한 법적·제도적 개선

### 1) 장애인 의무고용제도의 개선

- 국가는 장애인 고용촉진을 위해서 「장애인고용촉진 및 직업재활법」을 제정하여 시행해 오고 있지만, 장애인을 고용한 대부분 기관(혹은 업체)은 최소한 의무규정을 지키고 있는 실정임.
- 특히 대기업체는 전체 고용인원에 최소 2.0% 이상을 고용하는 기준마저도 지키지 않는 경우가 있음. 따라서 국가 및 지방자치단체 차원에서 장애인 의무고용제도를 정착시키는데 법적 요건을 더욱 강화시켜 나가야 함.
  - 국가의 법률 개정을 통하여 산업별, 장애유형별 등의 특성을 고려하여 장애인 의무고용비율을 조정하고 동시에 점차 확대해 나갈 필요성이 있음.
- 그러기 위해서 국가 및 지방자치단체는 장애인 의무고용을 잘 준수하는 기업체(혹은 사업체)에 대한 장애인 고용장려금의 증액뿐만 아니라 다른 인센티브를 제공할 필요가 있음.
- 제주지역은 장애인 의무고용률이 전국 평균에 비하여 아주 높게 나타나고 있으나 고용의 질적 측면에서는 아직도 열악한 상태에 놓여 있음. 그렇기 때문에 우선 공공 및 행정부문에서 장애인 의무고용 비율을 더욱 확대하는데 노력함은 물론 고용의 질적 개선도 도모해 나가야 할 것임.
- 제주특별자치도가 전국의 지방자치단체들 가운데서도 장애인 의무고용이 높은 것으로 나타났으나 장애인고용 우수 시범도가 되기 위해서는 장애인고용의 양적·질적 개선이 필요함.

### 2) 장애인 고용기업체 지원 관련 법적 개선

- 정부가 중소기업 지원을 위한 다양한 지원책을 제공하고 있는데 이런 지

## 제5장 향후 장애인 고용촉진을 위한 정책적 제언

원이 비영리기관(혹은 단체)에는 지원이 법적으로 사실상 어렵게 되어 있어서 사회적기업 혹은 비영리단체가 장애인고용업체로서 일정요건을 갖추면 중소기업지원 자금을 받을 수 있도록 법적 개정이 요구됨.

- 중앙 및 지방정부 차원에서 공공 및 행정기관에서 장애인이 생산한 생상품을 우선 구매할 수 있도록 법적·제도적 개선이 필요함.
- 중앙정부 차원에서 이동권 제약으로 인해서 출퇴근에 문제가 있는 장애인에 대해서는 재택고용이 가능할 수 있는 제도를 마련할 필요성이 있음.

### 3) (가칭) 「제주지역 장애인 고용·인적자원개발 기본계획 및 실행계획 수립」

- 제주특별자치도가 장애인 의무고용제도를 정착화시키고 그 결과로 장애인들이 취업활동에 참여할 수 있는 기회가 확대되어 자립생활 뿐만 아니라 삶의 질적 향상을 기하는데 (가칭) 「제주지역 장애인 고용정책 기본계획 및 실행계획」 수립이 제도화되어야 할 것임.

### 4) 장애인 고용장려금의 특성화 전략

- 정부가 지원하는 장애인 고용장려금은 지역의 장애인 노동시장과 취업별 특성을 고려하여 지원조건, 지원규모 및 평가 등을 실시할 필요성이 있음.
- 정부가 규정한 일률적 기준과 평가에 의해서 장애인 고용장려금을 지급하지 말고 지역특성, 고용업체 현황, 장애인 기술수준 등을 고려하여 고용장려금의 지급조건 및 규모를 결정할 필요가 있음.
- 장애인 고용장려금을 사업자에게 직접 지급하는 방법과 더불어 근로자에게 급여 성격으로 보전해 주는 방법도 적극 검토할 필요성이 있음.
- 제주특별자치도의 장애인 고용장려금 효율적 이용을 통한 고용장려금 지

원의 효과성을 극대화하기 위한 구체적 방안을 마련할 필요성이 있음.

## 나. 장애인 일자리 창출의 활성화

### 1) 맞춤형 일자리 창출

- 장애인 일자리 창출은 장애유형별로 고려되어야 할 것이지만 경증장애인은 중증 및 지적장애인에 비하여 비교적 취업하기가 쉬움. 그러므로 중증 및 지적장애인을 위한 일자리 창출에 보다 적극적 관심과 실천 의지가 필요함.
- 장애인 일자리는 대개 사회적 일자리 제공과 밀접한 관계를 맺고 있지만 사회적 일자리가 장애인 유형별, 성별, 연령별, 지역별 등을 고려하여 제공되어야 할 것임.

### 2) 제주지역의 사회적기업에 대한 적극적 지원

- 2008년 12월 현재 제주지역에는 노동부로부터 지정받은 사회적 기업 총 4개(사회복지법인 마로원, 사회복지법인 평화의 마을, 제주특별자치도 여성인적자원개발센터, 유한회사 클린서비스보금자리)이며, 취약계층에게 일자리를 제공하고 있음.
- (가칭) 「제주특별자치도 사회적기업 운영 및 지원에 관한 조례」 제정이 요구되며, 아울러 (가칭) 「제주사회적기업지원센터」를 설치·운영할 필요가 있음. 사회적기업은 취약계층(예컨대, 장애인, 노인, 여성, 등)을 위해서 일자리를 창출하고 고용의 안정화를 기할 수 있고, 또한 중앙정부로부터 행·재정적 지원도 받을 수 있음.
- 따라서 제주지역에 많은 사회적기업이 설립되어 정부로부터 지원을 받을



## 제5장 향후 장애인 고용촉진을 위한 정책적 제언

수 있는 일은 결국 장애인의 일자리 창출과 취업활동의 확대를 가져오는 기회가 됨.

- 더구나 예비사회적기업에 대한 적극적 지원을 통해서 장애인들에게 일자리를 제공할 수 있는 역량을 강화시켜 나가야 함.

### 3) 장애인 고용업체의 자회사형 표준사업장 지원 사업 강화

- 장애인 고용의무 사업체(모회사)가 장애인 고용을 목적으로 일정요건을 갖춘 자회사를 설립하면 장애인에게 더 많은 일자리를 제공할 수 있음.
- 이처럼 장애인 고용촉진을 위한 자회사형 표준사업장 설립시에는 장애인을 위한 작업시설, 장비구입, 부대시설, 편의시설의 설치·구입·수리·개선 등에 소요되는 비용 지원을 증액함.

### 4) 지역사회의 Co-care 시스템 구현

- 장애인 일자리 창출은 제주지역의 일반 민간 기업체(혹은 사업체)들의 적극적 투자와 행정 및 공공기관들의 채용 확대와 밀접한 관계를 맺고 있기 때문에 민간 기업 및 공공 기관은 장애인의 취업 기회 확대에 적극 동참하여야 할 것임.
- 장애인은 경쟁고용에서 일자리를 구하는 일이 현실적으로 비교적 힘들기 때문에 보호고용을 가능한 확대해야 할 것임. 그런 측면에서 지역사회의 다양한 기업체(혹은 사업체)와 행정·공공기관이 중심이 되어 1사1장애인고용 후원네트워크를 구축함.

## 다. 장애인 고용지원 강화

### 1) (가칭) 제주장애인취업지원센터 개설

- 장애인 일자리 창출 및 고용지원을 강화하기 위해서 진로·상담·이직·전직·직업훈련 프로그램 운영지원, 취업알선, 홍보지원 등의 업무를 총괄함.
- 제주특별자치도의 여러 부서에서 수행하는 장애인 고용지원 관련 업무들을 일괄 처리할 수 있는 기능과 역할을 맡음.
- 민간 기업(혹은 사업체)과 장애인복지 및 고용지원 관련 기관(예컨대, 장애인복지관, 장애인협회, 장애인직업재활기관, 특수학교, 지역자활센터, 장애인고용촉진공단 등)과의 긴밀한 협력네트워크를 구축하는 기능을 함.

### 2) 장애인 근로센터, 보호작업장 및 직업재활 전문기관에 대한 지원 확충

- 장애인이 정규 학교를 졸업하고 특수학교 전공과에 진학하거나 혹은 근로센터, 보호작업장 및 직업재활 전문기관에서 취업하기 위한 다양한 직업훈련 교육을 받고 있음.
- 장애인 근로센터, 보호작업장 및 직업재활전문기관에서 장애인의 유형별, 성별, 연령별, 직업열망 수준별, 직종별 특성 등에 따른 직업훈련 교육 및 자기주도 학습을 실현할 수 있도록 행·재정적 지원이 요구됨.
  - 행·재정적 지원의 조건 및 규모, 그리고 평가 등과 같은 사항은 (가칭) 「제주장애인취업지원센터」에서 전문가들의 협조를 얻어 구체적 실천 방안을 마련함
- 특히 고용이 어려운 중증장애인들에게 적절한 근로활동, 직업훈련 등을 실시하여 중증장애인들의 직업적 잠재력 향상과 독립생활의 기반을 마련하는데 근로센터, 보호작업장 및 직업재활전문기관의 기능과 역할이 크기

## 제5장 향후 장애인 고용촉진을 위한 정책적 제언

때문임.

- 장애인 근로센터, 보호작업장 및 직업재활 전문기관이 장애인(특히, 중증 장애인 혹은 지적장애인)들의 직업적응훈련, 자립생활지원, 취업알선, 평생학습 등을 효과적으로 수행하기 위해서는 특수전문직 교사 및 보조 인력이 요구되기 때문에 이에 대한 예산 지원이 필요함.
- 특히 특수학교에서 취업을 위해 학생들에게 제공하는 실습교육 과정에 대한 예산 지원이 필요함.
- 또한 장애인 직업재활 및 교육훈련에 필요한 작업시설, 부대시설, 편의시설 등에 대한 설치·구입·수리·개선을 위해 예산 지원이 요구됨.

### 3) 정기적으로 장애인 취업박람회 개최

- 장애인의 고용촉진 및 지원을 위해서 제주특별자치도 종합고용지원센터와 한국장애인고용촉진공단 제주지사가 함께 협력하여 장애인 취업박람회 혹은 일자리 박람회를 정기적으로 개최함.
- 장애인 취업박람회가 개최하는 동안에는 장애인 구인업체 및 구직자 간의 고용·취업 관련 정보 교환, 그리고 취업 기회를 제공하는 다양한 프로그램을 제공함.
- 장애인 취업박람회 혹은 장애인 일자리박람회 개최 기간 동안에는 장애인 고용업체들이 생산한 물품들을 전시하는 전람회를 동시에 가져 일반인들도 장애인 고용 기업체(혹은 사업체) 및 장애인 인력에 대한 사회적 관심과 지원에 대한 홍보 기능을 강화하는 계기로 삼음.

### 4) 장애인 고용지원의 행정협력네트워크 구축 사업

- 제주지역의 장애인 고용촉진 및 지원을 행·재정적으로 체계화 및 조직

화하여 장애인 고용지원 사업의 효율성과 효과성을 제고하기 위해서는 장애인 고용지원의 행정기관 간에 협력체계가 구축되어야 할 것임.

- 중앙정부 차원에서는 노동부와 보건복지가족부 등이 지방자치단체 혹은 지방의 중앙정부 기관과의 연계하여 장애인 고용지원, 고용안정화 및 직업능력개발 사업 등을 추진하고 있음.
- 이런 맥락에서 제주지역에서도 제주특별자치도의 경제정책과(종합고용지원센터), 노인장애인복지과 그리고 한국장애인고용촉진공단 제주지사 등이 장애인 관련 지원 사업을 추진하고 있는데 이들 행정기관 및 부서간에 긴밀한 협력네트워크 구축이 필요함.
- 장애인 고용지원의 행정협력네트워크를 구성하여 각 부서의 담당 관계자들이 정기적 모임을 통하여 중앙 정부의 예산 지원, 각종 장애인 고용지원 사업 프로그램 개발, 장애인 고용지원의 문제점 개선 등과 같은 현안과제를 논의하고 해결하는데 공동으로 대처할 필요성이 있음.

## 라. 장애인 고용안정화 제고

### 1) 장애인 작업환경의 질적 개선

- 장애인이 직장생활에 잘 적응하여 자립기반을 다지고 사회생활을 영위해 나가기 위해서는 직업 및 직장 만족도가 높아야 할 것임. 그런 측면에서 각 사업체는 장애인 근로자에게 여러 가지 다양한 문제(예컨대, 잔업 수당 지급, 4대 보험 혜택, 최저 임금 보장, 상급자의 장애인 차별, 성희롱, 임금체불, 해고 압력 및 사직 권고 등)들이 초래하지 않도록 작업환경(예컨대, 최저임금 보장, 잔업수당 지급 등) 개선이 절실히 필요함.
- 장애인의 이직률을 최소화하여 고용 안정을 기하기 위해서는 장애인의 직

## 제5장 향후 장애인 고용촉진을 위한 정책적 제언

업 만족도를 높여 나가야 할 것임.

- 장애인의 작업환경 질적 개선을 위해서는 관리·감독 기능을 담당하는 부서가 장애인 및 사업체 관계자와의 면담을 통해서 지도 점검을 정기적으로 시행함.
- 장애인의 고용 안정화를 유도하기 위해서 장애인 작업환경의 질적 수준을 유지하는 우수 기업체(혹은 사업체)에 대해서는 장애인 고용장려금을 증액 지원할 필요성이 있음.

### 2) 중앙정부 및 지방자치단체의 장애인 지원 서비스 강화

- 장애인 고용이 안정되어 직장생활을 계속 유지해 나가려면 장애인 고용 기업체(혹은 사업체) 그리고 공공기관에 대한 중앙정부 및 지방자치단체에서 지원하는 각종 지원서비스를 강화해 나가야 할 것임.
  - 장애인 의무고용률 2%를 초과한 장애인 고용업체에 대하여 인센티브 제공하고, 반면에 2%를 준수하지 못한 사업체에 대해서는 고용부담금을 증액 납부토록 강제하여 의무고용률을 반드시 지키도록 함.
  - 장애인을 고용하는 기업체(혹은 사업체)를 설립·운영할 경우에 창업자금을 지원함.
  - 장애인근로자를 위한 각종 시설 설치, 장비구입 등에 따른 저금리 융자 및 무상 지원
  - 장애인 고용업체에 대해서는 전문가의 경영컨설팅 비용에 대한 지원
  - 장애인을 고용한 업체에 대한 각종 세제 혜택 제공
  - 장애인근로자의 출퇴근 교통이용권에 대한 지원 강화(예컨대, 출퇴근 카풀제, 자동차 운전교육, 자동차 구입 등)

- 장애인 기업체(혹은 사업체)가 산·학·연 협력 관계를 맺을 수 있도록 행·재정적 지원을 제공함.
- 공공기관 및 공공 부문에 장애인 고용을 촉진시키기 위한 지원 및 인센티브 제공

### 3) 장애인 사회적응훈련 프로그램 개설 및 운영

- 장애인이 취업활동을 통하여 사회에 원활히 적응하기 위해서는 특수학교, 보호작업장, 직업재활전문기관 등의 사회적응훈련 프로그램 개설·운영이 질적으로 개선하기 위한 지원이 요구됨.
- 특히 장애인을 고용한 사업체에서는 정기적으로 장애인 및 비장애인 근로자를 대상으로 직장 및 사회적응 훈련교육 프로그램의 질적 개선과 지원이 요구됨.
- 2008년 1월 1일부터 장애인 고용사업체는 직장에서 장애인식개선교육을 실시해야 하는 법적 의무를 지고 있음.
- 장애인을 많이 고용하지 않은 사업체에서는 일정 기간에 고용 장애인을 다른 교육기관에 위탁하여 사회적응 교육훈련 프로그램에 참여하도록 함.

### 마. 장애인의 직업능력개발 교육 및 훈련프로그램 운영 및 지원 강화

#### 1) 직업능력개발 교육 및 훈련교육 기관에 대한 지원 확충

- 제주지역 장애인이 노동시장 진입 가능성, 직업적 잠재능력 개발, 경쟁고용 등에서 취업 경쟁력을 향상시키고, 아울러 장애인 인성 및 사회적응 교육을 관장하는 제주지역 내 특수학교, 직업재활전문기관, 장애인복지관, 사회적기업 등에 대한 지원을 확충하고 강화할 필요가 있음.

## 제5장 향후 장애인 고용촉진을 위한 정책적 제언

- 특히 특수학교, 근로센터, 보호작업장 및 직업재활 전문기관에서 장애인의 직업능력개발 교육훈련에 참여하는 교사 및 강사들에 대한 연봉 증액 및 다른 상여금(예컨대, 교재개발, 현장학습 참여 등) 지급이 필요함.

### 2) 직업능력개발 관련 교육훈련 프로그램 개발

- 제주지역의 장애인 촉진 및 고용 확대를 위해서는 기존의 직업능력개발 교육·훈련 프로그램으로는 한계가 있으므로 새로운 노동시장 변화에 능동적으로 대응하여 장애인의 취업역량을 향상시키기 위해서는 새로운 직업능력개발 프로그램 개발 및 도입이 요구됨.

### 3) 직업능력개발 관련 교육훈련 전문가 육성 지원

- 장애인의 직업능력개발과 관련된 질적인 교육·훈련 프로그램을 제공하고 학습시키기 위해서는 이를 지도할 우수 교사 및 전문가 육성이 필요함.
- 다른 타시·도에서 전문가를 데려 오기가 힘들기 때문에 제주특별자치도 및 도 교육청은 제주지역의 대학 및 관련 전문기관에서 장애인의 직업능력개발 교육훈련 전문가를 육성하는데 재정적 지원을 제공해야 할 것임.

### 4) 장애인 고용업체의 직업능력개발 프로그램 운영

- 장애인 고용기업체(혹은 사업체)는 장애인 노동력의 생산성 증가, 직무만족도, 고용 안정, 탈숙련화 방지 등을 위해서 재직훈련 차원에서 직장내 장애인근로자에게 직업능력개발 프로그램을 운영할 필요가 있음.
- 장애인 근로자가 많지 않은 사업체는 다른 보호작업장, 직업재활기관, 특수학교 등에 사내 장애인 근로자를 위탁 교육시켜 기술 및 직업훈련을 정기적으로 받도록 함.

5) 장애인 전환교육 프로그램 개발·지원·운영·관리 및 협력체제 구축을 위한 지원 확충

- 지역과 학교의 특성에 적합한 장애인 전환교육 프로그램을 개발할 필요성이 있음. 장애인 전환교육은 제주지역의 산업, 경제, 사회, 교육 및 문화적 특성을 고려하고, 동시에 학교현장의 특성을 고려해야 함.
- 장애인 전환교육 프로그램의 운영·관리는 전문성을 가진 교사나 교육행정가에 의해서 추진되어야 할 것임. 따라서 장애인 전환교육 프로그램을 운영·관리하고자 하는 학교는 반드시 전문가를 채용하여 이를 전담하도록 해야 할 것임.
- 장애인 전환교육 정책 및 프로그램 운영과 관련된 지역사회의 모든 관계기관간의 네트워킹 협력체제가 필요함. 예컨대, 학교, 장애인 단체, 사회복지기관, 행정기관(특별자치도, 행정시 장애인 관련 업무 담당 부서, 종합고용지원센터, 인력개발원, 인적자원과, 평생학습도시 담당 부서 등), 특별자치도·시 교육청, 대학, 연구소, 기업체, 제주상공회의소, 민간직업훈련기관 등이 장애인 전환교육을 위한 사회적 관심과 지원이 절실히 필요함. 더욱 중요한 사항은 이러한 기관 간에 협력네트워크 시스템을 작동시켜 나가는 구심체가 반드시 필요함.
- 장애인 전환교육 프로그램의 효율적·효과적으로 운영·관리해 나가기 위해서는 장애인, 학부모, 교사, 행정 및 교육기관 관계자, 전문가 등이 정기적으로 모임을 가질 필요성이 있음. 그래서 (가칭) 「제주장애인교육발전협의회」를 설립·운영이 요구됨.
- 제주지역의 장애인 노동시장 수요분석 뿐 만 아니라 장애인 직업훈련, 장애인 전환교육 활성화를 위한 단·중·장기 과제를 발굴하는 조사연구가 필요하고 이에 대한 기본계획 수립이 요구됨.



바. 장애인의 노동시장과 관련된 조사·연구 인프라 구축

1) (가칭) 「제주장애인고용·인적자원통계연보」 발간

- 제주지역 장애인에 대한 고용 및 인적자원개발 관련 다양한 요인별(예컨대, 성별, 연령, 교육, 지역, 가족특성, 직업별, 부모의 경제적 지위, 장애 유형별, 여가 등)로 통계를 수집 및 생성하여 일정 년도에 걸쳐 정기적으로 장애인에 대한 종합적 통계보고서를 발간하는 사업이 필요함.
- 현재 제주특별자치도는 「제주여성통계연보」를 발간하여 제주여성의 삶의 질적 향상을 위한 다양한 정책개발 및 학술 조사연구에 유용하게 활용되고 있듯이, 장애인의 고용 및 인적자원개발 정책을 올바르게 수립하여 장애인 복지 증진을 위해서는 「제주장애인고용·인적자원통계연보」 발간이 절실히 요구됨.
- 「제주장애인고용·인적자원통계연보」 발간에 앞서 제주지역의 장애인 및 지역특성을 고려한 고용·인적자원 관련 지표개발이 선행되어야 할 것임.

2) 제주지역 장애인 관련 정책개발 및 학술조사 연구의 활성화

- 제주지역에는 장애인 관련 단체(혹은 기관)들에 비하여 장애인 연구기관은 비교적 적고 연구 활동도 활발하지 못한 실정임. 특히 제주지역 장애인에 관한 다양한 주제별로 정책개발 및 학술 조사연구가 아주 미흡한 상황임.
- 제주지역의 장애인 조사연구에 대한 연구비 지원이 마련되어 장애인 관련 정책개발 및 학술 조사연구의 활성화를 기해 나가야 함.
- 특히 제주지역의 장애인 고용촉진과 지원 대책을 예측가능하고 신뢰성 있는 자료에 근거하여 단기, 중기 및 장기적으로 마련해 나가기 위해서 장애인 고용정책 관련 조사연구(예컨대, 장애인 인력수급 예측과 전망, 장애인 노동시장 구조변화, 장애인의 임금 및 비정규직 문제, 노동시장

적응을 위한 제주형 장애인 직종모델 개발 등)가 지속적으로 이루어져야 할 것임.

## 사. 장애인에 대한 사회적 인식 제고

### 1) 장애인 활동에 대한 홍보기능의 강화

- 제주지역의 장애인 개인 뿐 만 아니라 장애인 관련 단체(혹은 기관)들은 사회구성원으로 당당히 생활해 나가고 동시에 지역사회 발전에 기여하고 있음을 언론, 방송 및 인터넷 매체를 통해 홍보할 필요성 있음.
- 다양한 장애인 활동(예컨대, 장애인 인권운동, 사회공헌, 봉사활동, 일자리박람회, 각종 체험활동, 각종 공연 및 전시회, 기능경기대회 참여, 장애인 축제 등)에 대한 정보교류 및 홍보 활동의 활성화가 요구됨.
- 장애인과 비장애인이 함께 참여할 수 있는 다양한 프로그램을 개발하는데 노력이 필요함. 그래서 (가칭) 「장애인과 함께하는 어울림 마당」 행사를 열어 장애인을 이해할 수 있는 기회를 갖음.

### 2) 장애인에 대한 사회적 편견 철폐 프로그램 개발 및 보급

- 여성부가 주관하여 실시하는 성희롱 예방교육처럼 장애인에 대한 사회적 편견과 차별이 방지될 수 있도록 행정 및 공공기관에서부터 먼저 (가칭) 「장애인사랑나누기」 프로그램을 개발·보급하여 장애인에 대한 사회적 인식을 제고함.

## 참고문헌

- 강동욱(2002). “한국 장애인 노동시장의 단층구조분석: 성(性)과 학력을 중심으로.” 「한국사회복지학」 제48권. p.50.
- 강동욱(2005). “장애인 노동시장 내부의 분단성 연구.” 「사회복지정책」 21. pp.111-128.
- 강욱모(2007). “영국 노동당 정부의 장애인 고용정책: 쟁점과 정책적 시사점.” 「사회복지정책」 제30권. pp.55-81.
- 권선진(2005). 「장애인복지론」 청록출판사
- 권유경(1998). “한국 장애인의 피고용여부와 월임금수준 결정요인.” 서울대학교 석사학위논문.
- 김명중(2008). “일본의 장애인 고용현황과 대책.” 「국제노동브리프」 pp.75-88.
- 김태일·이규선(2007). “장애인고용촉진제도의 정책수단과 성과.” 「한국정책학회보」 16(1), pp.117-234.
- 노동부(2008). “공공부문 장애인 고용의무 현황 및 확대 방안.” 「국무회의 보고자료」.
- 노동부(2008). “07년 민간기업 장애인 고용의무 현황.” 「내부자료」.
- 배무기(1989). 「노동경제학」 경문사.
- 안주엽 외(2002). “사회적 통합을 위한 장애인 고용정책.” 노동부.
- 어수봉 외(1996). “장애인 고용촉진정책 및 기금운영의 합리화방안 연구.” 한국노동연구원.
- 유동철(2002). “장애인 실업의 원인: 생산성 또는 차별?” 「한국사회복지학」 48(3), pp.333-358.
- 유동철(2006). “장애인 노동, 노동이다 아니다(3).” 「노동사회」 pp.107-113.
- 이상훈(2006). “장애인 노동, 노동이다 아니다(2): 정부 장애인 고용정책의 허와 실.” 「노동사회」 pp.91-102.

- 이석원(2007). “장애인의 생산성과 의무고용제도.” 「한국정책학회보」 제16권 4호, pp.277-370.
- 이선우(1997). “장애인의 취업 및 취업형태에 영향을 미치는 요인에 대한 분석: 프로빗을 이용한 분석.” 「한국사회복지학」 제33권.
- 이윤석·홍보람(2007). “장애인 고용법제의 직업훈련 효과성에 관한 연구.” 「법학연구」 제26권, pp.381-406.
- 이정언(2008). “독일정부의 장애인 고용촉진정책.” 「국제노동브리프」 pp.34-41.
- 이효수(1984). 「노동시장구조론: 한국노동시장의 이론과 실증」 법문사.
- 조용만(2007). “장애인 의무고용과 고용차별금지: 법적 관계 및 제도개선 과제.” 「노동법연구」 제23호, pp.39-67.
- 제주특별자치도 노인장애인복지과(2008). 「내부자료」.
- 한국노동연구원(2006). “노동시장 차별과 적극적 고용개선조치 I.” 「연구보고서」 2006-11.
- 한국보건사회연구원(2008). “장애인복지인프라 개선방안 연구(I).” 「정책보고서」 2008-16-1.
- 한국장애인고용촉진공단(2008). 「내부자료」.

## <부록 1> 설문지

### 취업 장애인용

ID			
----	--	--	--

## 제주지역 장애인의 노동시장 정책 방안 설문지

### 인 사 말 씀

안녕하십니까?

이번에 제주발전연구원에서는 “제주지역 장애인의 노동시장 구조와 적극적 노동시장 정책 방안”을 마련하기 위하여 연구를 수행하고 있습니다.

본 연구의 목적은 현재 제주지역 장애인들의 노동시장 구조와 특성을 파악하여 장애인들이 보다 나은 삶을 살아가기 위한 일자리 창출을 위한 다양한 정책적 방안을 모색하는데 있습니다.

본 설문 응답 내용은 통계법 제13조와 제14조에 의거하여 통계처리에만 사용되며, 연구 이외의 목적으로는 절대로 사용되지 않음을 약속드립니다.

바쁘시더라도 귀중한 시간을 할애하셔서 설문응답에 솔직하고 정확하게 답변하여 주시기를 부탁드립니다.

2008년 11월

연구책임 : 고 승 한 박사 (☎ 726-6145)

제주발전연구원 원장 허 향 진

**일반 사항**

- 1. 귀하는 현재 어떤 직종에 종사하고 있습니까?
  - ① 1차산업(농업, 어업, 축산업 등)                      ② 자영업(식당 등 개인사업)
  - ③ 판매/서비스직                      ④ 생산/노무직                      ⑤ 사무관리직(일반 회사원등)
  - ⑥ 전문직 (연구직, 교사, 의사, 변호사 등)                      ⑦ 행정서비스(공무원 등)
  - ⑧ 전업주부                      ⑨ 학생                      ⑩ 기타\_\_\_\_\_ (적어 주십시오)
  
- 2. 귀하는 종사하는 직종에서 어떤 일을 하고 계십니까?  
\_\_\_\_\_ (예, 공무원, 제빵사, 구체적으로 적어 주십시오)
  
- 3. 귀하의 고용 형태는 어떠합니까?
  - ① 정규직                      ② 임시계약직                      ③ 단시간 근로자
  - ④ 아르바이트 (시간제근로자)                      ⑤ 파견· 용역업체 근로자                      ⑥ 호출· 일용근로자
  - ⑦ 재택근로노동자                      ⑧ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)
  
- 4. 귀하는 이전에 다른 직장에 근무한 경험이 있습니까?
  - ① 있다 (☞ 5번 문항으로)                      ② 없다 (☞ 6번 문항으로)
  
- 5. 그렇다면 직장을 옮긴 특별한 이유는 무엇입니까? (한 가지만 선택)
  - ① 장애인을 위한 편의시설이 없어서
  - ② 임금 수준이 낮아서
  - ③ 일 자체가 힘들어서
  - ④ 고용주의 차별이 심해서
  - ⑤ 4대 사회보험(국민, 건강, 고용, 산재보험) 혜택이 없어서
  - ⑥ 일터가 너무 멀어 출퇴근이 힘들어서
  - ⑦ 다른 꿈과 계획이 있어서
  - ⑧ 정규직 직장이 아니기 때문에
  - ⑨ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

<부록 1> 설문지

6. 귀하는 어떻게 하여 **현재의 직장을** 갖게 되었습니까? (한 가지만 선택)

- ① 비장애인들과 똑같이 공개경쟁을 통하여 신규로 임용
- ② 직업재활 전문기관의 도움을 받아서
- ③ 이전의 직장에서 쌓은 경력으로 (스카웃 제의 등)
- ④ 내가 가진 탁월한 기술과 자격증이 있어서
- ⑤ 장애인 고용촉진제도의 혜택으로 (고용알선 포함)
- ⑥ 친구·친척의 소개나 추천으로
- ⑦ 부모의 도움으로 창업을 하여서
- ⑧ 부모의 사업을 이어 받아서
- ⑨ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

7. 귀하는 직장을 얻는데 무엇이 가장 필요하다고 생각합니까?

(한 가지만 선택)

- ① 우수한 기술과 능력을 가지는 일
- ② 장애인에 대한 사회적 차별 철폐
- ③ 장애인 취업에 대한 행정기관의 적극적 지원
- ④ 취업에 필요한 교육 훈련 및 자격증 취득
- ⑤ 장애인 스스로 일하고자 하는 강한 의지와 노력
- ⑥ 전문대학 혹은 4년제 대학 진학
- ⑦ 장애인 취업을 위한 취업진로 및 상담 프로그램 개설
- ⑧ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

8. 귀하가 직장에 다니는 이유는 무엇입니까? (한 가지만 선택)

- ① 결혼하기 위해서
- ② 가정의 생계유지를 위해서
- ③ 생활비와 용돈을 스스로 해결하기 위해서
- ④ 자아실현을 위해서
- ⑤ 부모로부터 독립하기 위해서
- ⑥ 배운 기술을 활용하기 위해서
- ⑦ 주위의 눈치 때문에
- ⑧ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

**취업 관련**

9. 귀하는 취업을 위해서 **장애인 개인이** 꼭 해야 할 일은 무엇이라 생각하십니까?

- ① 전문대학 졸업
- ② 4년제 대학 졸업
- ③ 취업에 가장 필요한 기술 습득 및 자격증 취득
- ④ 취업에 대한 아주 적극적이고 강한 의지
- ⑤ 취업하기 전에 사회생활 적응 상담 및 프로그램 참여
- ⑥ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

10. 귀하는 장애인 취업을 위해서 **행정기관은** 무엇을 해야 한다고 생각하십니까? 제 1순위 ( ) 번 제 2순위 ( ) 번

- ① 일자리 창출을 위한 예산 확충
- ② 진로·상담 프로그램 운영
- ③ 장애인 취업지원센터 개설
- ④ 취업 전 후 사회생활 적응 훈련 프로그램 운영에 지원
- ⑤ 장애인 고용장려금 증액
- ⑥ 장애인 직업재활 및 보호작업장에 대한 지원 확충
- ⑦ 사회적 기업에 대한 지원 확대
- ⑧ 지역자활센터 등에 대한 지원 확대
- ⑨ 장애인복지관에 대한 지원 확충
- ⑩ 장애인 일자리 제공에 기업의 적극적 협조 유도
- ⑪ 장애인 일자리 및 취업 박람회의 정기적 개최
- ⑫ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

11. 귀하는 제주지역에서 장애인 취업의 어려움이 과거에 비하여 어느 정도 개선되었다고 생각하십니까?

- ① 전혀 개선되지 않았다
- ② 대체로 개선되지 않았다
- ③ 그저 그렇다
- ④ 대체로 개선되었다
- ⑤ 매우 개선되었다



<부록 1> 설문지

12. 귀하는 장애인 취업을 위해서 **장애인 직업재활 전문기관**은 무엇을 해야 한다고 생각하십니까? 제 1순위 ( ) 번 제 2순위 ( ) 번

- ① 각종 일자리 및 취업 정보 제공
- ② 진로·상담 프로그램 운영
- ③ 취업 후 사회생활 적응 훈련 프로그램 개설
- ④ 장애인에 대한 취업차별에 대한 감시 및 고발
- ⑤ 행정기관과 긴밀한 협조 유지
- ⑥ 기업과 긴밀한 협력체제 구축
- ⑦ 다른 시민사회단체와 연대
- ⑧ 수익사업을 창출하여 장애인에게 직접 일자리 제공
- ⑨ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

13. 귀하는 장애인 취업을 위해서 **기업(사업체)**은 무엇을 해야 한다고 생각하십니까? 제 1순위 ( ) 번 제 2순위 ( ) 번

- ① 장애인을 위한 각종 일자리 및 취업 정보 제공
- ② 장애인의 취업에 대한 인식 전환
- ③ 취업 후 사회생활 적응 훈련 프로그램 개설
- ④ 직무교육 역량 강화 프로그램 운영
- ⑤ 장애인 취업을 위해 행정기관과 협력체제 구축
- ⑥ 기업의 사회적 책임과 윤리 경영으로서 장애인 고용에 적극적 동참
- ⑦ 장애인 단체와 긴밀한 협력체제 구축
- ⑧ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

14. 귀하는 제주지역에서 장애인이 취업하기에 **가장 유망한 일(직종, 직업)**은 무엇이라 생각하십니까?

\_\_\_\_\_ (구체적으로 적어 주십시오)

(예, 공무원, 컴퓨터프로그래머 등)

15. 귀하는 장애인 취업을 활성화하기 위해서 장애인 취업 활성화 및 고용 정책을 추진하는데 **가장 중요한 한 가지 사항**을 말씀해 주십시오.

\_\_\_\_\_

**직장 근무 관련**

16. 귀하는 직장생활에 대하여 어느 정도 만족하십니까?

- ① 매우 불만족
- ② 대체로 불만족
- ③ 보통
- ④ 대체로 만족
- ⑤ 매우 만족

17. 귀하는 직장생활을 하는데 어떤 점이 불만족합니까? (한 가지만 선택)

(☞ 16번 문항에서 불만족 응답자만 해당)

- ① 장시간 노동
- ② 출퇴근 시간의 불규칙
- ③ 장애인에 대한 차별
- ④ 낮은 임금
- ⑤ 건강악화
- ⑥ 승진의 어려움
- ⑦ 열악한 근무환경 (더위, 추위 등)
- ⑧ 장애인 편의시설의 부족
- ⑨ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

18. 귀하는 현재의 직장(사업장)에 대한 정보를 어떻게 알았습니까?

(한 가지만 골라 주십시오)

- ① 신문, 잡지(오일장, 교차로 등), 벽보 등 구인·구직 광고
- ② 취업 및 일자리 박람회
- ③ 학교 혹은 학원
- ④ 워크넷(Worknet) 등 인터넷 사이트
- ⑤ 공공기관 (고용지원센터, 고용촉진공단 등)
- ⑥ 가족, 친구 및 친척의 소개
- ⑦ 민간 직업훈련기관 (인력개발센터, 학원 등)
- ⑧ 직업소개소
- ⑨ 장애인종합복지관
- ⑩ 장애인 취업알선 전문기관
- ⑪ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

<부록 1> 설문지

19. 귀하는 직장에서 능력개발(직무향상)을 위한 교육훈련을 받고 있습니까?

- ① 예 (☞ 20번 문항으로)                      ② 아니오 (☞ 22번 문항으로)

20. 그렇다면 어떤 교육을 받고 있습니까? (가장 많이 받는 교육 한 가지 선택)

- ① 직무실무능력 교육  
② 조직관리(리더십) 교육· 훈련  
③ 외국어능력 교육  
④ 대인관계(고객관리) 대처 능력 교육  
⑤ 정보화능력교육 (컴퓨터, 인터넷, 파워포인트, 포토샵 등)  
⑥ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

21. 귀하의 직장에서 능력개발 교육은 어떤 형태입니까?

- ① 사내 교육훈련 프로그램 운영  
② 인터넷(또는 통신)을 통한 교육  
③ 사내 프로그램이 없어서 외부기관에 위탁  
④ 외부 강사의 초빙              ⑤ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

22. 귀하가 교육을 받고 있지 않는 이유는 무엇입니까? (한 가지 선택)

- ① 사내 교육훈련 프로그램이 없어서  
② 규모가 작은 영세 사업체여서  
③ 사업체 교육훈련 예산이 부족하여  
④ 개인적으로 업무가 과다하여서  
⑤ 이미 필요한 교육훈련은 모두 받았기 때문에  
⑥ 육아 등 가사문제로 시간이 없어서  
⑦ 개인적으로 관심이 없어서  
⑧ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

23. 귀하는 직장(사업장)에서 가장 시급하게 개선되어야 할 사항이 무엇이라 생각하십니까? 제 1순위 (     ) 번     제 2순위 (     ) 번

- ① 잔업 수당 지급              ② 4대 보험 혜택 (국민연금, 건강, 고용, 산재보험)  
③ 최저 임금 보장              ④ 상급자의 장애인 차별  
⑤ 성희롱                      ⑥ 열악한 근로조건              ⑦ 임금체불  
⑧ 해고 압력 및 사직 권고  
⑨ 임금 수준 향상              ⑩ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

24. 귀하는 앞으로 직장을 옮길 의향이 있습니까?

- ① 있다 (☞ 25, 26, 27번 문항으로)      ② 없다 (☞ 28번 문항으로)

25. 그렇다면 그 이유는 무엇입니까? (한 가지 이유만 골라주십시오)

- ① 업무량에 비해 수입이 적다
- ② 남녀 차별이 심하다
- ③ 대인관계가 어렵다
- ④ 일 자체가 많이 힘들다
- ⑤ 전문지식이 부족하다
- ⑥ 작업환경이 너무 열악하다
- ⑦ 직업의 안정성이 떨어진다
- ⑧ 자아발전이 어렵다
- ⑨ 업무(일)가 적성과 능력에 맞지 않다
- ⑩ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

26. 귀하는 직장을 옮기기 위해 어떤 노력을 하고 있습니까?

- ① 그냥 생각만 하고 있을 뿐이다
- ② 직업훈련교육을 따로 받고 있다
- ③ 창업교육을 받고 있다
- ④ 주변사람 혹은 취업알선 기관에 일자리를 알아보고 있다
- ⑤ 새로운 일자리를 위한 정보를 수집 중이다
- ⑥ 창업 자금을 마련하고 있다
- ⑦ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

27. 귀하는 직장을 옮길 의사가 있다면 원하는 직종은 무엇입니까?

- ① 문화예술 분야의 직종 (예술가 등)
- ② 공공기관의 사무관리직
- ③ 일반 기업의 기술직
- ④ 일반 기업의 사무관리직
- ⑤ 도소매 판매직 등의 서비스업
- ⑥ 단순 노무직
- ⑦ 학원 강사 등의 교육서비스직
- ⑧ 보건·복지업
- ⑨ 관광서비스업
- ⑩ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

<부록 1> 설문지

28. 귀하는 직장을 바꾸고 싶지 않은 이유는 무엇입니까?

(가장 중요한 한 가지만 골라주십시오)

- ① 임금(보수)이 적정하다
- ② 도내에서 이만한 직장(일자리)을 찾기 힘들다
- ③ 정규직이어서
- ④ 직장 내 일하는 분위기가 좋아서
- ⑤ 근무환경이 좋다
- ⑥ 사내 복지후생이 잘 되어 있다
- ⑦ 나의 적성과 능력에 맞는 일이어서
- ⑧ 장애인에 대한 이해와 배려가 좋아서
- ⑨ 내 자신의 개인적 발전을 꾀할 수 있어서
- ⑩ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

29. 귀하는 앞으로 현재의 일을 언제까지 할 생각입니까?

- ① 조만간 그만 둘 생각이다
- ② 결혼할 때 까지
- ③ 자녀를 출산할 때까지
- ④ 자녀들이 대학 졸업할 때까지
- ⑤ 가정의 경제적 살림이 좋아질 때까지
- ⑥ 다른 직장으로 옮길 때까지
- ⑦ 일을 할 수 없을 때 까지 (정년퇴직)
- ⑧ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

**노동시장 관련**

30. 귀하는 안정된 일자리(직장)를 얻기 위해서 가장 필요한 사항은 무엇이라 생각하십니까?

- ① 기업이 장애인의 정규직화에 적극적 노력
- ② 장애인 스스로 기술과 능력 향상
- ③ 국가적 차원에서 비정규직 보호법 개정
- ④ 장애인 정규직화를 위해 고용장려금 증액
- ⑤ 장애인 스스로 정규직화에 대한 관심과 노력
- ⑥ 기업(사업체)의 경쟁력 강화와 발전 ⑦ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

31. 귀하는 제주지역에 장애인을 위한 일자리(직업)가 어느 정도 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 없다    ② 대체로 없다    ③ 보통    ④ 대체로 있다    ⑤ 아주 많다

32. 귀하는 장애인 취업이 활성화되기 위해서 어떤 기관이 가장 많은 역할을 해야 한다고 생각하십니까? (중요한 한 가지만을 골라주십시오)

- ① 제주특별자치도(도청)  
② 행정시 (제주시청, 서귀포시청)  
③ 기업체 (사업체)  
④ 제주지역의 각 대학  
⑤ 공공 직업훈련교육기관 (종합고용지원센터, 장애인고용촉진공단 등)  
⑥ 민간 직업훈련교육기관 (각종 학원 등)  
⑦ 장애인종합복지관    ⑧ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

**개별적 특성**

33. 귀하의 성별은?

- ① 남성    ② 여성

34. 귀하의 연령은?

- ① 20대    ② 30대    ③ 40대    ④ 50대    ⑤ 60세 이상

35. 귀하의 혼인상태는?

- ① 미혼    ② 기혼    ③ 별거    ④ 사별

36. 귀하의 최종학력은?

- ① 초등학교 졸업  
② 중학교 졸업  
③ 고등학교 졸업  
④ 전문대학 졸업  
⑤ 대학교 졸업  
⑥ 대학원 졸업

<부록 1> 설문지

37. 귀하의 장애유형과 등급은?

\_\_\_\_\_ 장애 \_\_\_\_\_ 등급 (예, 지체장애 1등급)

38. 귀하의 근무기간은?

- ① 1년 미만                      ② 1년~2년 미만                      ③ 2년~3년 미만
- ④ 3년~5년 미만                      ⑤ 5년~10년 미만                      ⑥ 10년~15년 미만
- ⑦ 15년 이상

39. 귀하의 직급은?

- ① 평사원                                      ② 주임(계장)                                      ③ 대리
- ④ 팀장 (과장)                                      ⑤ 부장                                      ⑥ 사장
- ⑦ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

40. 귀하의 근무일수는?

- ① 주 3일 이하                                      ② 주 4일                                      ③ 주 5일
- ④ 주 6일                                      ⑤ 주 7일

41. 귀하의 하루 평균 근무시간은?

- ① 4~5시간                                      ② 6~7시간                                      ③ 8~9시간
- ④ 10~11시간                                      ⑤ 12시간 이상

42. 귀하의 월 평균 소득은 얼마입니까?

- ① 90만원 미만                                      ② 90~100만원 미만                                      ③ 100~150만원 미만
- ④ 150~200만원 미만                                      ⑤ 200~250만원 미만                                      ⑥ 250~300만원 미만
- ⑦ 300~350만원 미만                                      ⑧ 350~400만원 미만                                      ⑨ 400만원 이상

43. 귀하가 현재 누구와 함께 거주하고 있습니까? (한 가지만 골라주십시오)

- ① 부모                      ② 형제                      ③ 배우자· 자녀                      ④ 친구
- ⑤ 친척                      ⑥ 이웃                      ⑦ 시설의 동료                      ⑧ 혼자
- ⑨ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

♣ 끝까지 응답하여 주셔서 대단히 감사합니다 ♣

## 미취업 장애인용

ID			
----	--	--	--

## 제주지역 장애인의 노동시장 정책 방안 설문지

### 인 사 말 씀

안녕하십니까?

이번에 제주발전연구원에서는 “제주지역 장애인의 노동시장 구조와 적극적 노동시장 정책 방안”을 마련하기 위하여 연구를 수행하고 있습니다.

본 연구의 목적은 현재 제주지역 장애인들의 노동시장 구조와 특성을 파악하여 장애인들이 보다 나은 삶을 살아가기 위한 일자리 창출을 위한 다양한 정책적 방안을 모색하는데 있습니다.

본 설문 응답 내용은 통계법 제13조와 제14조에 의거하여 통계처리에만 사용되며, 연구 이외의 목적으로는 절대로 사용되지 않음을 약속드립니다.

바쁘시더라도 귀중한 시간을 할애하셔서 설문응답에 솔직하고 정확하게 답변하여 주시기를 부탁드립니다.

2008년 11월

연구책임 : 고 승 한 박사 (☎ 726-6145)

제주발전연구원 원장 허 향 진



**일반 사항**

1. 귀하는 이전에 다른 직장에 근무한 경험이 있습니까?

- ① 있다 (☞ 2번 문항으로)                      ② 없다 (☞ 3번 문항으로)

2. 그렇다면 직장을 그만 둔 특별한 이유는 무엇입니까?

(한 가지 만 골라주십시오)

- ① 장애인을 위한 편의시설이 잘 되어 있지 않아서  
② 임금 수준이 낮아서  
③ 일 자체가 힘들어서  
④ 고용주의 차별이 심해서  
⑤ 4대 사회보험(국민, 건강, 고용, 산재보험) 혜택이 없어서  
⑥ 일터가 너무 멀어 출퇴근이 힘들어서  
⑦ 다른 꿈과 계획이 있어서  
⑧ 정규직 직장이 아니기 때문에  
⑨ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

3. 귀하는 직장(일자리)을 얻기 위해 어느 정도 노력을 해 보았습니까?

- ① 전혀 안 해 보았다                      ② 대체로 안 해 보았다                      ③ 보통  
④ 조금 해 보았다                      ⑤ 아주 열심히 해 보았다

4. 귀하가 직장(일자리)을 구하는 노력을 안 한 이유가 있습니까?

(☞ 위의 3번 문항에서 1, 2번에 응답한 분에 해당)

- ① 여러 번 시도하였으나 번번이 안 되었기 때문에  
② 취업할 생각이 전혀 없기 때문에  
③ 장애 정도가 심해서 일하기 힘들기 때문  
④ 질병 때문에  
⑤ 취업에 대한 정보를 몰라서  
⑥ 취업할 수 있는 능력이나 기술이 없어서  
⑦ 정부의 지원금으로 생활이 가능하기 때문에  
⑧ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

5. 귀하는 요즈음 어떻게 지내고 있습니까?

- ① 취업을 하기 위해 시험준비 (공무원 시험 등 준비)
- ② 취업에 필요한 교육훈련을 받고 있다
- ③ 부모의 일을 도와주고 있다
- ④ 친구 혹은 친척 일을 도와주고 있다
- ⑤ 창업을 하기 위해 준비하고 있다
- ⑥ 대학진학을 위해 준비하고 있다
- ⑦ 특별한 계획이나 일없이 집에 있다    ⑧ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

6. 귀하는 직장(일자리)을 얻는데 무엇이 가장 필요하다고 생각합니까?

- ① 비장애인 보다 우수한 실력을 쌓는 일
- ② 장애인에 대한 사회적 차별 철폐
- ③ 장애인 취업에 대한 행정기관의 적극적 지원
- ④ 취업에 필요한 교육 훈련 및 자격증 취득
- ⑤ 장애인 스스로 일하고자 하는 강한 의지와 노력
- ⑥ 대학 졸업
- ⑦ 장애인 취업을 위한 취업진로 및 상담 프로그램 개설
- ⑧ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

**취업 관련**

7. 귀하는 제주지역에서 장애인으로서 취업하는데 얼마나 힘들다고 생각하십니까?

- ① 전혀 힘들지 않다      ② 대체로 힘들지 않다      ③ 그저 그렇다
- ④ 대체로 힘들다      ⑤ 매우 힘들다

8. 귀하는 제주지역에서 취업을 위해서 장애인 개인이 꼭 해야 할 일은 무엇이라 생각하십니까?

- ① 전문대학 혹은 4년제 대학 졸업
- ② 취업에 가장 필요한 기술 습득 및 자격증 취득
- ③ 개인 스스로의 적극적 취업 의지
- ④ 취업하기 전에 사회생활 적응 상담 및 프로그램 참여
- ⑤ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

<부록 1> 설문지

9. 귀하는 장애인 취업을 위해서 **행정기관**은 무엇을 해야 한다고 생각하십니까? 제 1순위 ( ) 번 제 2순위 ( ) 번

- ① 장애인을 위한 일자리 창출을 위한 예산 확대
- ② 장애인의 취업을 위한 진로·상담 프로그램 운영
- ③ 장애인 취업지원센터 개설
- ④ 장애인 고용장려금 증액
- ⑤ 장애인 직업재활 시설에 대한 지원 확충
- ⑥ 사회적 기업에 대한 지원 확대
- ⑦ 지역자활센터 등에 대한 지원 확대
- ⑧ 장애인복지관에 대한 지원 확충
- ⑨ 기업이 장애인 일자리 창출에 적극적 노력
- ⑩ 장애인 일자리 및 취업 박람회의 정기적 개최
- ⑪ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

10. 귀하는 장애인 취업을 위해서 **장애인 직업재활 전문기관**은 무엇을 해야 한다고 생각하십니까? 제 1순위 ( ) 번 제 2순위 ( ) 번

- ① 장애인을 위한 각종 일자리 및 취업 정보 제공
- ② 장애인의 취업을 위한 진로·상담 프로그램 운영
- ③ 취업 후 사회생활 적응 훈련 프로그램 개설
- ④ 장애인 취업차별에 대한 감시 및 고발
- ⑤ 행정기관과 긴밀한 협조 유지
- ⑥ 기업과 긴밀한 협력체제 구축
- ⑦ 다른 시민사회단체와 연대
- ⑧ 장애인 취업을 위해 창업하여 직접 일자리 제공
- ⑨ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

11. 귀하는 장애인 취업을 위해서 **기업(사업체)**은 무엇을 해야 한다고 생각하십니까? 제 1순위 ( ) 번 제 2순위 ( ) 번

- ① 장애인을 위한 각종 일자리 및 취업 정보 제공
- ② 장애인 고용에 대한 인식 전환
- ③ 장애인을 위한 취업 인턴십 프로그램 운영
- ④ 장애인 취업을 위해 행정기관과 협력체제 구축
- ⑤ 기업의 사회적 책임과 윤리 경영 실천
- ⑥ 장애인 단체와 긴밀한 협력체제 구축
- ⑦ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

12. 귀하는 제주지역에서 장애인 취업의 어려움이 과거에 비하여 어느 정도 개선되었다고 생각하십니까?

- ① 전혀 개선되지 않았다
- ② 대체로 개선되지 않았다
- ③ 그저 그렇다
- ④ 대체로 개선되었다
- ⑤ 매우 개선되었다

13. 귀하는 제주지역에서 장애인이 취업하기에 가장 유망한 일(직종, 직업)은 무엇이라 생각하십니까?

\_\_\_\_\_ (구체적으로 적어 주십시오)  
(예, 공무원, 컴퓨터 프로그래머 등)

14. 귀하는 장애인 취업을 활성화하기 위해서 장애인 취업 활성화 및 노동시장정책을 추진하는데 가장 중요한 한 가지 사항을 말씀해 주십시오.

\_\_\_\_\_

### 직장 관련

15. 귀하는 앞으로 직장(일자리)을 구할 생각은 갖고 있습니까?

- ① 예 (☞ 20번, 21번, 22번, 23번, 24번 문항으로)
- ② 아니오 (☞ 25번 문항으로)

16. 그렇다면 직장(일) 구하는데 필요한 교육훈련은 어느 정도 받았습니까?

- ① 전혀 받지 않았다
- ② 대체로 받지 않았다
- ③ 그저 그렇다
- ④ 조금 받았다
- ⑤ 많이 받았다

<부록 1> 설문지

17. 그렇다면 직장(일자리)을 어떻게 알아볼 생각입니까? (한가지 만 선택)

- ① 신문, 잡지(오일장, 교차로 등), 벽보 등 구인·구직 광고
- ② 취업 및 일자리 박람회
- ③ 학교
- ④ 워크넷(Worknet) 등의 인터넷 사이트
- ⑤ 장애인고용촉진공단 정보
- ⑥ 가족, 친구 및 친척의 소개
- ⑦ 공공 및 민간 직업훈련기관
- ⑧ 직업소개소
- ⑨ 종합고용지원센터
- ⑩ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

18. 귀하는 어떤 직업훈련기관에서 기술교육을 받았습니까?

- ① 공공 직업훈련기관 (장애인고용촉진공단, 한국폴리텍대학 제주캠퍼스 등)
- ② 민간 직업훈련기관 (노동부 지정 직업훈련기관, 학원)
- ③ 장애인복지관 이나 장애인 직업재활 시설
- ④ 지역자활센터 (각종 자활사업단 등)
- ⑤ 사회적기업 (마로원, 평화의 마을, 제주YWCA 여성인력개발센터)
- ⑥ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

19. 귀하가 직장(일자리)을 구하려는 이유는 무엇입니까? (한 가지만 선택)

- ① 결혼하기 위해서
- ② 가정의 생계유지를 위해서
- ③ 생활비와 용돈을 스스로 해결하기 위해서
- ④ 자아실현을 위해서
- ⑤ 부모로부터 독립하기 위해서
- ⑥ 배운 기술을 활용하기 위해서
- ⑦ 주위의 눈치 때문에
- ⑧ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

20. 그렇다면 어떤 취업훈련교육을 받고 있습니까? (가장 많이 받은 교육 한 가지)

- ① 직무실무 기술교육 (제빵 기술 등)
- ② 조직관리(리더십) 교육·훈련
- ③ 외국어능력 교육
- ④ 대인관계(고객관리) 대처 능력 교육
- ⑤ 정보화능력교육 (컴퓨터, 인터넷 등)
- ⑥ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

21. 귀하가 생각하기로 장애인들이 일하는 직장에서 가장 시급하게 개선되어야 할 사항이 무엇이라 생각하십니까? (순서대로 두 가지만 골라주십시오)

- ① 잔업수당 지급            ② 4대 보험 혜택 (국민, 건강, 고용, 산재보험)
- ③ 최저 임금 보장        ④ 상급자가 장애인에 대한 차별
- ⑤ 성희롱                    ⑥ 열악한 근로조건            ⑦ 장애인에 대한 차별
- ⑧ 임금체불                ⑨ 출퇴근 교통 불편        ⑩ 직장 내 불편한 이용시설
- ⑪ 해고 압력 및 사직 권고
- ⑫ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

제 1순위 (     ) 번            제 2순위 (     ) 번

22. 귀하는 장애인이 안정된 일자리(직장)를 가지기 위해서 가장 필요한 사항은 무엇이라 생각하십니까?

- ① 기업이 장애인의 정규직화에 적극적 노력
- ② 장애인 스스로 기술과 능력 향상
- ③ 법률 개정을 통한 비정규직보호 강화
- ④ 장애인 정규직화를 위해 고용장려금 증액
- ⑤ 기업(사업체)의 경쟁력 강화와 발전
- ⑥ 취업 전 장애인에 대한 사회적응 훈련프로그램 개설
- ⑦ 장애인 직업훈련 전문기관 확충
- ⑧ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

23. 귀하는 제주지역에 장애인을 위한 일자리(직업)가 어느 정도 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 없다    ② 대체로 없다    ③ 보통    ④ 조금 많다    ⑤ 아주 많다

24. 귀하는 장애인 취업이 활성화되기 위해서 어떤 기관이 가장 많은 역할을 해야 한다고 생각하십니까? (가장 중요한 한 가지를 골라주십시오)

- ① 제주특별자치도(도청)
- ② 행정시 (제주시청, 서귀포시청)
- ③ 기업
- ④ 제주지역의 각 대학
- ⑤ 공공 직업훈련교육기관 (장애인고용촉진공단, 종합고용지원센터 등)
- ⑥ 민간 직업훈련교육기관 (각종 학원 등)
- ⑦ 장애인종합복지관
- ⑧ 장애인 직업재활 시설
- ⑨ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

**개별적 특성**

25. 귀하의 성별은?

- ① 남성                      ② 여성

26. 귀하의 연령은?

- ① 20대                      ② 30대                      ③ 40대                      ④ 50대                      ⑤ 60세 이상

27. 귀하의 혼인상태는?

- ① 미혼                      ② 기혼                      ③ 별거                      ④ 사별

28. 귀하가 현재 누구와 함께 거주하고 있습니까? (한 가지만 골라주십시오)

- ① 부모                      ② 형제                      ③ 배우자·자녀                      ④ 친구  
⑤ 친척                      ⑥ 이웃                      ⑦ 시설의 동료                      ⑧ 혼자  
⑨ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

29. 귀하의 최종학력은?

- ① 초등학교 졸                      ② 중학교 졸                      ③ 고등학교 졸  
④ 전문대학 졸                      ⑤ 대학교 졸                      ⑥ 대학원 졸

30. 귀하의 월 평균 소득은 얼마입니까?

- ① 90만원 미만                      ② 90~100만원 미만                      ③ 100~150만원 미만  
④ 150~200만원 미만                      ⑤ 200~250만원 미만                      ⑥ 250~300만원 미만  
⑦ 300~350만원 미만                      ⑧ 350~400만원 미만                      ⑨ 400만원 이상

31. 귀하의 장애유형과 등급은?

\_\_\_\_\_ 장애 \_\_\_\_\_ 등급 (예, 지체장애 1등급)

♣ 끝까지 응답하여 주셔서 대단히 감사합니다 ♣

전문가용

ID		
----	--	--

## 제주지역 장애인의 노동시장 정책 방안 설문지

### 인 사 말 씀

안녕하십니까?

이번에 제주발전연구원에서는 “제주지역 장애인의 노동시장 구조와 적극적 노동시장 정책 방안”을 마련하기 위하여 연구를 수행하고 있습니다.

본 연구의 목적은 현재 제주지역 장애인들의 노동시장 구조와 특성을 파악하여 장애인들이 보다 나은 삶을 살아가기 위한 일자리 창출을 위한 다양한 정책적 방안을 모색하는데 있습니다.

본 설문 응답 내용은 통계법 제13조와 제14조에 의거하여 통계처리에만 사용되며, 연구 이외의 목적으로는 절대로 사용되지 않음을 약속드립니다.

바쁘시더라도 귀중한 시간을 할애하셔서 설문응답에 솔직하고 정확하게 답변하여 주시기를 부탁드립니다.

2008년 11월

연구책임 : 고 승 한 박사 (☎ 726-6145)

제주발전연구원 원장 허 향 진



**일반 사항**

1. 귀하는 **중앙 정부**가 장애인 취업·고용을 위한 일자리 창출 사업에 개선할 사항은 무엇이라 생각합니까? 제 1순위 ( )번 제 2순위 ( )번
- ① 장애인 고용정책의 중장기 과제 실천의 미흡
  - ② 중앙 정부의 부처 간 조율 부족
  - ③ 고용 및 직업재활을 위한 각종 법적 조치의 미흡
  - ④ 일자리 창출을 위한 예산 부족
  - ⑤ 장애인 고용장려금의 지원 예산 부족
  - ⑥ 지방자치단체와 협력체제 구축
  - ⑦ 장애인 단체와의 연계 부족
  - ⑧ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)
2. 귀하는 **제주특별자치도**가 장애인 취업·고용을 위한 일자리 창출 사업에 개선할 사항은 무엇이라 생각합니까? 제 1순위 ( )번 제 2순위 ( )번
- ① 제주지역의 장애인 중장기 고용정책의 미흡
  - ② 중앙 정부와 협력체제 구축 미흡
  - ③ 고용 및 직업재활을 위한 각종 법적 조치의 미흡
  - ④ 일자리 창출을 위한 예산 부족
  - ⑤ 장애인 고용장려금 예산 부족
  - ⑥ 중앙 정부 예산지원에 의존
  - ⑦ 장애인 단체와의 협력 미흡
  - ⑧ 장애인 직업훈련기관 및 직업재활시설에 대한 지원 미흡
  - ⑨ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)
3. 귀하는 제주지역에서 장애인 취업·고용에 **근본적 문제**는 무엇이라 생각하십니까?
- 제 1순위 ( )번 제 2순위 ( )번
- ① 장애인에 대한 사회적 차별이 여전히 존재
  - ② 기업(사업체) 혹은 고용주들의 부정적 인식/비협조
  - ③ 장애인 일자리 창출 사업에 대한 예산 부족
  - ④ 장애인 자신의 취업 열망과 의지 부족
  - ⑤ 제주지역에 장애인을 위한 일자리 절대적 부족
  - ⑥ 장애특성을 고려한 행정기관의 지원 미흡
  - ⑦ 장애인 단체의 적극적 활동 미흡
  - ⑧ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

4. 귀하가 생각하기로 장애인들이 일하는 직장에서 가장 시급하게 개선되어야 할 사항이 무엇이라 생각하십니까? 제 1순위 ( )번 제 2순위 ( )번

- ① 잔업수당 지급            ② 4대 보험 혜택 (국민, 건강, 고용, 산재보험)
- ③ 최저 임금 보장        ④ 상급자의 장애인 차별            ⑤ 성희롱
- ⑥ 열악한 근로조건      ⑦ 출퇴근 교통이용 불편            ⑧ 임금체불
- ⑨ 해고 압력 및 사직권고    ⑨ 직장 내 시설 이용 불편
- ⑩ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

5. 귀하는 장애인이 안정된 일자리(직장)를 가지기 위해서 가장 필요한 사항은 무엇이라 생각하십니까?

- ① 장애인의 정규직화에 기업의 적극적 노력
- ② 장애인 스스로 기술과 능력 향상
- ③ 국가 차원에서 법률개정을 통한 비정규직보호 강화
- ④ 기업에 대한 고용장려금 증액
- ⑤ 기업(사업체)의 경쟁력 강화와 발전
- ⑥ 기업(사업체)에 대한 세제 지원      ⑦ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

6. 귀하는 제주지역에 장애인을 위한 일자리(직업)가 어느 정도 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 없다    ② 대체로 없다    ③ 보통    ④ 대체로 많다    ⑤ 아주 많다

**취업 관련**

7. 귀하는 장애인 취업(일자리)을 위해서 현실적으로 무엇이 가장 필요하다고 생각하십니까? 제 1순위 ( )번 제 2순위 ( )번

- ① 비장애인 보다 우수한 실력을 쌓은 일
- ② 장애인에 대한 사회적 차별 철폐
- ③ 장애인 취업에 대한 행정기관의 적극적 지원
- ④ 취업에 필요한 교육 훈련 및 자격증 취득
- ⑤ 장애인 스스로 일하고자 하는 강한 의지와 노력
- ⑥ 전문대학 혹은 대학진학
- ⑦ 장애인 취업을 위한 취업진로 및 상담 프로그램 개설
- ⑧ 장애인 취업 희망자 현황 파악 및 DB 구축
- ⑨ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

<부록 1> 설문지

8. 귀하는 제주지역에서 취업을 위해서 **장애인 개인**이 꼭 해야 할 일은 무엇이라 생각하십니까?

- ① 전문대학 혹은 4년제 대학 졸업
- ② 취업에 가장 필요한 기술 습득 및 자격증 취득
- ③ 개인 스스로의 적극적 취업 의지
- ④ 취업하기 전에 사회생활 적응 상담 및 프로그램 참여
- ⑤ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

9. 귀하는 장애인 취업을 위해서 **행정기관**은 무엇을 해야 한다고 생각하십니까? 제 1순위 ( )번 제 2순위 ( )번

- ① 장애인을 위한 일자리 창출을 위한 예산 확대
- ② 장애인의 취업을 위한 진로·상담 프로그램 운영
- ③ 장애인 취업지원센터 개설
- ④ 취업 후 사회생활 적응 훈련 프로그램 개설
- ⑤ 장애인 고용장려금 증액
- ⑥ 장애인 직업재활 및 보호작업장에 대한 지원 확충
- ⑦ 사회적 기업에 대한 지원 확대
- ⑧ 지역자활센터 등에 대한 지원 확대
- ⑨ 장애인복지관에 대한 지원 확충
- ⑩ 장애인 일자리 제공에 대한 기업의 적극적 노력
- ⑪ 장애인 일자리 및 취업 박람회의 정기적 개최
- ⑫ 취업 후 사후관리를 위한 직무지도원 배치
- ⑬ 장애인 고용정책의 연구개발 지원    ⑭ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

10. 귀하는 장애인 취업을 위해서 **장애인 직업재활 전문기관**은 무엇을 해야 한다고 생각하십니까? 제 1순위 ( )번 제 2순위 ( )번

- ① 장애인을 위한 각종 일자리 및 취업 정보 제공
- ② 장애인의 취업을 위한 진로·상담 프로그램 운영
- ③ 취업 후 사회생활 적응 훈련 프로그램 개설
- ④ 장애인에 대한 취업차별에 대한 감시 및 고발
- ⑤ 행정기관과 긴밀한 협조 유지
- ⑥ 기업과 긴밀한 협력체제 구축    ⑦ 다른 시민사회단체와 연대
- ⑧ 장애인 취업을 위해 창업하여 직접 일자리 제공
- ⑨ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

11. 귀하는 장애인 취업을 위해서 **기업(사업체)**은 무엇을 해야 한다고 생각하십니까? 제 1순위 ( )번 제 2순위 ( )번

- ① 장애인을 위한 각종 일자리 및 취업 정보 제공
- ② 장애인 취업에 대한 차별 철폐
- ③ 취업 후 사회생활 적응 훈련 프로그램 개설
- ④ 장애인 취업을 위해 행정기관과 협력체제 구축
- ⑤ 기업의 사회적 책임과 윤리 경영 실천
- ⑥ 장애인 단체와 긴밀한 협력체제 구축
- ⑦ 업체 내에 직업상담원 배치
- ⑧ 작업장에 각종 편의시설 제공
- ⑨ 출퇴근 교통편의 제공
- ⑩ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

12. 귀하는 제주지역에서 장애인 취업의 어려움이 과거에 비하여 어느 정도 개선되었다고 생각하십니까?

- ① 전혀 개선되지 않았다
- ② 대체로 개선되지 않았다
- ③ 그저 그렇다
- ④ 대체로 개선되었다
- ⑤ 아주 개선되었다

13. 귀하는 제주지역에서 장애인이 취업하기에 **가장 유망한 일(직종, 직업)**은 무엇이라 생각하십니까?

\_\_\_\_\_ (구체적으로 적어주십시오)  
 (예, 공무원, 컴퓨터 프로그래머 등)

14. 귀하는 장애인 취업을 활성화하기 위해서 장애인 취업 활성화 및 노동시장정책을 추진하는데 **가장 중요한 한 가지 사항**을 말씀해 주십시오.

\_\_\_\_\_

15. 귀하는 장애인 취업을 활성화되기 위해서 어떤 기관이 **가장 많은 역할**을 해야 한다고 생각하십니까?

- ① 제주특별자치도(도청)
- ② 행정시 (제주시청, 서귀포시청)
- ③ 기업
- ④ 제주지역의 각 대학
- ⑤ 공공 직업훈련교육기관
- ⑥ 민간 직업훈련교육기관 (각종 학원)
- ⑦ 장애인종합복지관
- ⑧ 장애인 직업재활 시설
- ⑨ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)



19. 귀하가 생각하기로 제주지역에서 장애인 직업교육훈련이 어느 정도 되고 있다고 생각하십니까?

- ① 아주 안 되고 있다      ② 대체로 안 되고 있다      ③ 그저 그렇다
- ④ 대체로 잘 되고 있다      ⑤ 아주 잘 되고 있다

20. 그렇다면 그 이유는 무엇입니까? (☞ 위 18번 항목의 4번, 5번 응답자 해당)

- ① 직업교육훈련 시설이 잘 되어서
- ② 우수한 강사진
- ② 직업교육훈련 프로그램 내용이 알차서
- ④ 취업이 잘 되어서
- ⑤ 행정기관의 지원이 잘 되어서
- ⑥ 수강생들의 관심이 높아서
- ⑦ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

21. 그렇지 않은 이유는 무엇입니까? (☞ 위 18번 항목의 1번, 2번 응답 경우)

- ① 직업교육훈련 시설이 잘 갖추지 못해서
- ② 우수한 강사진이 없어서
- ② 직업교육훈련 프로그램 내용의 부실
- ④ 취업이 잘 안 되어서
- ⑤ 행정기관의 지원의 부족
- ⑥ 수강생들의 관심이 낮아서
- ⑦ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

22. 귀하는 장애인이 직장(사업장)에 대한 정보를 얻는데 어떤 방법이 가장 유용하리라 생각하십니까? (가장 중요한 한 가지만 골라주십시오)

- ① 신문, 잡지(오일장, 교차로 등), 벽보 등 구인·구직 광고
- ② 취업 및 일자리 박람회
- ② 학교
- ④ 워크넷(Worknet) 등 인터넷 사이트
- ⑤ 공공기관 (종합고용지원센터, 장애인고용촉진공단 등)
- ⑥ 가족, 친구 및 친척의 소개
- ⑦ 민간 직업훈련기관 (인력개발센터, 학원 등)
- ⑧ 직업소개소
- ⑨ 장애인종합복지관
- ⑩ 취업알선 전문기관
- ⑪ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

<부록 1> 설문지

23. 귀하는 장애인 취업이 활성화되기 위해서 어떤 기관이 가장 많은 역할을 해야 한다고 생각하십니까? (중요한 한 가지만을 골라주십시오)

- ① 제주특별자치도(도청)
- ② 행정시 (제주시청, 서귀포시청)
- ③ 기업
- ④ 제주지역의 각 대학
- ⑤ 공공 직업훈련교육기관
- ⑥ 민간 직업훈련교육기관 (각종 학원)
- ⑦ 장애인종합복지관
- ⑧ 기타 \_\_\_\_\_ (적어주십시오)

**개별적 특성**

24. 귀하의 성별은?

- ① 남성
- ② 여성

25. 귀하의 연령은?

- ① 20대
- ② 30대
- ③ 40대
- ④ 50대
- ⑤ 60세 이상

26. 귀하의 최종학력은?

- ① 고등학교 졸업
- ② 전문대학 졸업
- ③ 대학교 졸업
- ④ 대학원 석사 졸업
- ⑤ 대학원 박사과정 이상 졸업

27. 귀하가 종사하는 분야는?

- ① 연구직
- ② 장애인복지 서비스 분야
- ③ 언론계
- ④ 직업훈련 관련 교육서비스 분야
- ⑤ 사회복지분야 담당 공직
- ⑥ 기타 \_\_\_\_\_ (적어 주십시오)

♣ 끝까지 응답하여 주셔서 대단히 감사합니다 ♣

## <부록 2> 장애인고용촉진 및 직업재활법

[일부개정 2008.2.29 법률 제8852호]

### 제1장 총칙

**제1조 (목적)** 이 법은 장애인이 그 능력에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 꾀하는 것을 목적으로 한다.

**제2조 (정의)** 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "장애인"이란 신체 또는 정신상의 장애로 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 자로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 자를 말한다.
2. "중증장애인"이란 장애인 중 근로 능력이 현저하게 상실된 자로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 자를 말한다.
3. "고용촉진 및 직업재활"이란 장애인의 직업지도, 직업적응훈련, 직업능력개발훈련, 취업알선, 취업, 취업 후 적응지도 등에 대하여 이 법에서 정하는 조치를 강구하여 장애인이 직업생활을 통하여 자립할 수 있도록 하는 것을 말한다.
4. "사업주"란 근로자를 사용하여 사업을 행하거나 하려는 자를 말한다.
5. "근로자"란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말한다. 다만, 소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자(중증장애인은 제외한다)는 제외한다.
6. "직업능력개발훈련"이란 「근로자직업능력 개발법」 제2조제1호에 따른 훈련을 말한다.
7. "직업능력개발훈련시설"이란 「근로자직업능력 개발법」 제2조제3호에 따른 직업능력개발훈련시설을 말한다.
8. "장애인 표준사업장"이란 장애인 고용 인원·고용비율 및 시설·임금에 관하여 노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 사업장(「장애인복지법」 제58조제1항제3호에 따른 장애인 직업재활시설은 제외한다)을 말한다.

**제3조 (국가와 지방자치단체의 책임)** ① 국가와 지방자치단체는 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관하여 사업주 및 국민 일반의 이해를 높이기 위하여 교육·홍보 및 장애인 고용촉진 운동을 지속적으로 추진하여야 한다.

- ② 국가와 지방자치단체는 사업주·장애인, 그 밖의 관계자에 대한 지원과 장애인의 특성을 고려한 직업재활 조치를 강구하여야 하고, 장애인의 고용촉진을



**<부록 2> 장애인고용촉진 및 직업재활법**

피하기 위하여 필요한 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하여야 한다. 이 경우 중증장애인과 여성장애인에 대한 고용촉진 및 직업재활을 중요시하여야 한다.

- 제4조 (국고의 부담)** ① 국가는 매년 장애인 고용촉진 및 직업재활 사업에 드는 비용의 일부를 일반회계에서 부담할 수 있다.  
② 국가는 매년 예산의 범위에서 장애인 고용촉진 및 직업재활 사업의 사무 집행에 드는 비용을 적극 지원한다.

- 제5조 (사업주의 책임)** ① 사업주는 장애인의 고용에 관한 정부의 시책에 협조하여야 하고, 장애인이 가진 능력을 정당하게 평가하여 고용의 기회를 제공함과 동시에 적절한 고용관리를 할 의무를 가진다.  
② 사업주는 근로자가 장애인이라는 이유로 채용·승진·전보 및 교육훈련 등 인사관리상의 차별대우를 하여서는 아니 된다.  
③ 사업주는 직장 내 장애인 근로자의 안정적인 근무여건 조성 및 채용 확대를 위하여 장애인 인식개선 교육을 실시하여야 한다. <신설 2007.12.27>  
④ 노동부장관은 제3항에 따른 사업주의 장애인 인식개선 교육이 원활하게 이루어지도록 교육교재 등을 개발하여 보급하여야 한다. <신설 2007.12.27>

- 제6조 (장애인의 자립 노력 등)** ① 장애인은 직업인으로서의 자각을 가지고 스스로 능력 개발·향상을 도모하여 유능한 직업인으로 자립하도록 노력하여야 한다.  
② 장애인의 가족 또는 장애인을 보호하고 있는 자는 장애인에 관한 정부의 시책에 협조하여야 하고, 장애인의 자립을 촉진하기 위하여 적극적으로 노력하여야 한다.

- 제7조 (장애인 고용촉진 및 직업재활 기본계획 등)** ① 노동부장관은 보건복지가족부장관과 협의하여 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위한 기본계획을 세워야 한다. <개정 2008.2.29>  
② 제1항의 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.  
1. 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관한 사항  
2. 제68조에 따른 장애인 고용촉진 및 직업재활 기금에 관한 사항  
3. 장애인을 위한 시설의 설치·운영 및 지원에 관한 사항  
4. 그 밖에 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항  
③ 제1항의 기본계획, 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관한 중요 사항을 심의하기 위하여 노동부에 장애인고용촉진위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

- ④ 위원회에는 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관한 전문적 사항을 조사·연구하기 위하여 5명 이하의 상근연구위원을 둔다.
- ⑤ 위원회의 위원 중 3분의 1 이상은 장애인으로 구성하여야 한다.
- ⑥ 위원회의 구성·기능과 연구위원, 그 밖에 위원회의 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

- 제8조 (교육과학기술부 및 보건복지가족부와의 연계 <개정 2008.2.29>)** ① 교육과학기술부장관은 「특수교육진흥법」에 따른 특수교육 대상자의 취업을 촉진하기 위하여 필요하다고 인정하면 직업교육 내용 등에 대하여 노동부장과 협의하여야 한다. <개정 2008.2.29>
- ② 보건복지가족부장관은 직업재활 사업 등이 효율적으로 추진될 수 있도록 노동부장과 긴밀히 협조하여야 한다. <개정 2008.2.29>

## 제2장 장애인 고용촉진 및 직업재활

- 제9조 (장애인 직업재활 실시 기관)** ① 장애인 직업재활 실시 기관(이하 "재활실시기관"이라 한다)은 장애인에 대한 직업재활 사업을 다양하게 개발하여 장애인에게 직접 제공하여야 하고, 특히 중증장애인의 자립능력을 높이기 위한 직업재활 실시에 적극 노력하여야 한다.
- ② 재활실시기관은 다음 각 호의 어느 하나와 같다.
1. 「특수교육진흥법」 제2조제3호에 따른 특수교육기관
  2. 「장애인복지법」 제58조제1항제2호에 따른 장애인복지관
  3. 「장애인복지법」 제58조제1항제3호에 따른 장애인 직업재활시설
  4. 「장애인복지법」 제63조에 따른 장애인복지단체
  5. 「근로자직업능력 개발법」 제2조제3호에 따른 직업능력개발훈련시설
  6. 그 밖에 노동부령으로 정하는 기관으로서 노동부장이 장애인에 대한 직업재활 사업을 수행할 능력이 있다고 인정하는 기관

- 제10조 (직업지도)** ① 노동부장과 보건복지가족부장관은 장애인이 그 능력에 맞는 직업에 취업할 수 있도록 하기 위하여 장애인에 대한 직업상담, 직업적성검사 및 직업능력 평가 등을 실시하고, 고용정보를 제공하는 등 직업지도를 하여야 한다. <개정 2008.2.29>
- ② 노동부장과 보건복지가족부장관은 장애인이 그 능력에 맞는 직업생활을 할 수 있도록 하기 위하여 장애인에게 적합한 직종 개발에 노력하여야 한다. <개정 2008.2.29>

**<부록 2> 장애인고용촉진 및 직업재활법**

- ③ 노동부장관과 보건복지가족부장관이 제1항에 따른 직업지도를 할 때에 특별히 전문적 지식과 기술이 필요하다고 인정하면 이를 재활실시기관 등 관계 전문 기관에 의뢰하고 그 비용을 지급할 수 있다. <개정 2008.2.29>
- ④ 노동부장관과 보건복지가족부장관은 직업지도를 실시하거나 하려는 자에게 필요한 비용을 용자·지원할 수 있다. <개정 2008.2.29>
- ⑤ 제3항과 제4항에 따른 비용 지급 및 용자·지원의 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제11조 (직업적응훈련)** ① 노동부장관과 보건복지가족부장관은 장애인이 그 희망·적성·능력 등에 맞는 직업생활을 할 수 있도록 하기 위하여 필요하다고 인정하면 직업 환경에 적응시키기 위한 직업적응훈련을 실시할 수 있다. <개정 2008.2.29>

- ② 노동부장관과 보건복지가족부장관은 제1항에 따른 직업적응훈련의 효율적 실시를 위하여 필요하다고 인정하면 그 훈련 기준 등을 따로 정할 수 있다. <개정 2008.2.29>
- ③ 노동부장관과 보건복지가족부장관은 장애인의 직업능력 개발·향상을 위하여 직업적응훈련 시설 또는 훈련 과정을 설치·운영하거나 하려는 자에게 필요한 비용(훈련비를 포함한다)을 용자·지원할 수 있다. <개정 2008.2.29>
- ④ 노동부장관과 보건복지가족부장관은 직업적응훈련 시설에서 직업적응훈련을 받는 장애인에게 훈련수당을 지원할 수 있다. <개정 2008.2.29>
- ⑤ 제3항과 제4항에 따른 용자·지원의 기준 및 훈련수당의 지급 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제12조 (직업능력개발훈련)** ① 노동부장관은 장애인이 그 희망·적성·능력 등에 맞는 직업생활을 할 수 있도록 하기 위하여 장애인에게 직업능력개발훈련을 실시하여야 한다.

- ② 노동부장관은 장애인의 직업능력 개발·향상을 위하여 직업능력개발훈련시설 또는 훈련 과정을 설치·운영하거나 하려는 자에게 필요한 비용(훈련비를 포함한다)을 용자·지원할 수 있다.
- ③ 노동부장관은 직업능력개발훈련시설에서 직업능력개발훈련을 받는 장애인에게 훈련수당을 지원할 수 있다.
- ④ 제2항과 제3항에 따른 용자·지원 기준 및 훈련수당의 지급 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제13조 (지원고용)** ① 노동부장관과 보건복지가족부장관은 중증장애인 중 사업주

가 운영하는 사업장에서는 직무 수행이 어려운 장애인이 직무를 수행할 수 있도록 지원고용을 실시하고 필요한 지원을 하여야 한다. <개정 2008.2.29>

② 제1항에 따른 지원의 내용 및 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제14조 (보호고용)** 국가와 지방자치단체는 장애인 중 정상적인 작업 조건에서 일하기 어려운 장애인을 위하여 특정한 근로 환경을 제공하고 그 근로 환경에서 일할 수 있도록 보호고용을 실시하여야 한다.

**제15조 (취업알선 등)** ① 노동부장관은 고용정보를 바탕으로 장애인의 희망·적성·능력과 직종 등을 고려하여 장애인에게 적합한 직업을 알선하여야 한다.

② 노동부장관은 장애인이 직업생활을 통하여 자립할 수 있도록 장애인의 고용촉진을 위한 시책을 강구하여야 한다.

③ 노동부장관은 제1항과 제2항에 따른 취업알선 및 고용촉진을 할 때에 필요한 경우에는 그 업무의 일부를 재할당시기관 등 관계 전문기관에 의뢰하고 그 비용을 지급할 수 있다.

④ 노동부장관은 취업알선 시설을 설치·운영하거나 하려는 자에게 필요한 비용(취업알선을 위한 지원금을 포함한다)을 융자·지원할 수 있다.

⑤ 제3항과 제4항에 따른 비용 지급 및 융자·지원 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제16조 (취업알선기관 간의 연계 등)** ① 노동부장관은 장애인의 취업 기회를 확대하기 위하여 취업알선 업무를 수행하는 재할당시기관 간에 구인·구직 정보의 교류와 장애인 근로자 관리 등의 효율적인 연계를 꾀하고, 제43조에 따른 한국장애인고용촉진공단에서 이를 종합적으로 집중 관리할 수 있도록 취업알선전산망 구축 등의 조치를 강구하여야 한다.

② 노동부장관이 제1항에 따른 취업알선전산망 구축 등의 조치를 강구할 때에는 「직업안정법」 제4조제1호에 따른 직업안정기관과 연계되도록 하여야 한다.

**제17조 (자영업 장애인 지원)** ① 노동부장관은 자영업을 영위하려는 장애인에게 창업에 필요한 자금 등을 융자하거나 영업장소를 임대할 수 있다.

② 제1항에 따른 영업장소의 연간 임대료는 「국유재산법」에도 불구하고 그 재산 가액(價額)에 1천분의 10 이상을 곱한 금액으로 노동부장관이 정하되, 월할(月割)이나 일할(日割)로 계산할 수 있다.

③ 제1항과 제2항에 따른 융자·임대의 기준 등에 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

<부록 2> 장애인고용촉진 및 직업재활법

**제18조 (장애인 근로자 지원)** ① 노동부장관은 장애인 근로자의 안정적인 직업생활을 위하여 필요한 자금을 융자할 수 있다.

② 제1항에 따른 융자 기준 등에 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

**제19조 (취업 후 적응지도)** ① 노동부장관과 보건복지가족부장관은 장애인의 직업안정을 위하여 필요하다고 인정하면 사업장에 고용되어 있는 장애인에게 작업환경 적응에 필요한 지도를 실시하여야 한다. <개정 2008.2.29>

② 제1항에 따른 지도의 내용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제20조 (사업주에 대한 고용 지도)** 노동부장관은 장애인을 고용하거나 고용하려는 사업주에게 필요하다고 인정하면 채용, 배치, 작업 보조구, 작업 설비 또는 작업 환경, 그 밖에 장애인의 고용관리에 관하여 기술적 사항에 대한 지도를 실시하여야 한다.

**제21조 (장애인 고용 사업주에 대한 지원)** ① 노동부장관은 장애인을 고용하거나 고용하려는 사업주에게 장애인 고용에 드는 다음 각 호의 비용 또는 기기 등을 융자하거나 지원할 수 있다. 이 경우 중증장애인 및 여성장애인을 고용하거나 고용하려는 사업주를 우대하여야 한다.

1. 장애인을 고용하는 데에 필요한 시설과 장비의 구입·설치·수리 등에 드는 비용
2. 장애인의 직업생활에 필요한 작업 보조 공학기기 또는 장비 등
3. 장애인의 적정한 고용관리를 위하여 장애인 직업생활 상담원, 작업 지도원 또는 수화 통역사 등을 배치하는 데에 필요한 비용
4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 것으로서 장애인의 고용에 필요한 비용 또는 기기

② 제1항에 따른 융자 또는 지원의 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제22조 (장애인 표준사업장에 대한 지원)** ① 노동부장관은 장애인 표준사업장을 설립·운영하거나 설립하려는 사업주에게 그 설립·운영에 필요한 비용을 융자하거나 지원할 수 있다.

② 노동부장관은 제1항에 따른 융자 또는 지원을 할 때에 다음 각 호의 사업주를 우대하여야 한다.

1. 중증장애인과 여성장애인을 고용하거나 고용하려는 사업주
2. 지방자치단체로부터 지원을 받거나 비영리 법인 또는 다른 민간 기업으로부터

출자를 받는 등 지역 사회의 적극적 참여를 통하여 장애인 표준사업장을 설립·운영하거나 설립하려는 사업주

- ③ 제28조제1항에 따른 장애인 고용의무가 있는 사업주가 장애인표준사업장을 발행주식 총수 또는 출자총액 등 대통령령으로 정하는 기준에 따라 실질적으로 지배하고 있는 경우에는 제28조·제29조 및 제33조를 적용함에 있어서 그 장애인 표준사업장에 고용된 근로자를 당해 사업주가 고용하는 근로자 수(다만, 여성·중증장애인을 제외한 장애인은 그 총수의 2분의 1에 해당하는 수를 말하며, 그 수에 단수가 있는 경우에는 올린다)에 포함하고, 해당 장애인 표준사업장을 해당 사업주의 사업장으로 본다. <신설 2007.7.13>
- ④ 노동부장관은 중앙행정기관의 장, 지방자치단체 및 「정부산하기관 관리기본법」 제2조제1호에 따른 정부산하기관 등에 장애인 표준사업장에서 생산하는 제품을 우선적으로 구매하도록 하는 등 필요한 협조를 요청할 수 있다. <개정 2007.7.13>
- ⑤ 제1항과 제2항에 따른 용자 또는 지원의 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2007.7.13>

**제23조 (부당 용자 또는 지원금 등의 징수 및 지급제한)** ① 노동부장관은 제21조 및 제22조에 따라 용자받거나 지원받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 당해 금액 또는 지원에 상응하는 금액을 징수하여야 한다.

- 1. 거짓 또는 그 밖의 부정한 방법으로 용자받거나 지원받은 경우
  - 2. 사업주가 용자 또는 지원금을 제21조제1항 각 호 및 제22조제1항에 따른 사업의 목적에 집행하지 아니한 경우
- ② 제1항의 각 호에 해당하는 경우 그 사실이 있는 날부터 3년간 용자 또는 지원을 제한할 수 있다.

**제24조 (장애인 고용 우수사업주에 대한 우대)** ① 노동부장관은 장애인의 고용에 모범이 되는 사업주를 장애인 고용 우수사업주로 선정하여 사업을 지원하는 등의 조치(이하 "우대조치"라 한다)를 할 수 있다.

- ② 제1항에 따른 장애인 고용 우수사업주의 선정·우대조치 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제25조 (사업주에 대한 자료 제공)** 노동부장관은 장애인을 고용하거나 고용하려는 사업주에게 장애인의 신체적·정신적 조건, 직업능력 등에 관한 정보, 그 밖의 자료를 제공하여야 한다.

<부록 2> 장애인고용촉진 및 직업재활법

**제26조 (장애인 실태조사)** 노동부장관은 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 2년마다 장애인의 취업직종·근로형태·근속기간·임금수준 등 고용현황 및 장애인근로자의 산업재해 현황에 대하여 전국적인 실태조사를 실시하여야 한다.[전문개정 2007.7.13]

### 제3장 장애인 고용 의무 및 부담금

**제27조 (국가와 지방자치단체의 장애인 고용 의무)** ① 국가와 지방자치단체의 장은 장애인을 소속 공무원 정원의 100분의 3 이상 고용하여야 한다. <개정 2007.12.27>

- ② 각 시험 실시 기관(이하 "각급기관"이라 한다)의 장은 장애인이 신규채용 인원의 100분의 3(장애인 공무원의 수가 해당 정원의 100분의 3 미만이면 100분의 6) 이상 채용되도록 시험을 실시하여야 한다. 다만, 「교육공무원법」 제11조제1항에 따른 교사의 신규채용을 할 때에 장애인 응시 인원 또는 장애인 합격자의 수가 장애인 채용 예정 인원 미치지 못하면 그 부족한 인원을 장애인이 아닌 자로 채용할 수 있다. <개정 2007.12.27>
- ③ 임용권을 위임받은 기관의 장이 공개채용을 하지 아니하고 공무원을 모집하는 경우에도 제2항을 준용한다.
- ④ 제1항과 제2항은公安직군 공무원, 검사, 경찰·소방·경호 공무원 및 군인 등에 대하여는 적용하지 아니한다. 다만, 국가와 지방자치단체의 장은 본문에 규정된公安직군 공무원 등에 대하여도 장애인이 고용될 수 있도록 노력하여야 한다.
- ⑤ 제2항과 제3항에 따른 채용시험 및 모집에 응시하는 장애인의 응시 상한 연령은 중증장애인인 경우에는 3세, 그 밖의 장애인인 경우에는 2세를 각각 연장한다.
- ⑥ 「국가공무원법」에 따른 중앙인사관장기관의 장과 지방자치단체의 장은 소속 각급기관의 공무원 채용계획을 포함한 장애인 공무원 채용계획과 그 실시 상황을 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관에게 제출하여야 한다.
- ⑦ 노동부장관은 제6항에 따른 장애인 공무원 채용계획이 적절하지 아니하다고 인정되면 장애인 공무원 채용계획을 제출한 자에게 그 계획의 변경을 요구할 수 있고, 제1항에 따른 고용 의무의 이행 실적이 현저히 부진한 때에는 그 내용을 공표할 수 있다.

**제28조 (사업주의 장애인 고용 의무)** ① 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사

업주(건설업에서 근로자 수를 확인하기 곤란한 경우에는 공사 실적액이 노동부장관이 정하여 고시하는 금액 이상인 사업주)는 그 근로자의 총수(건설업에서 근로자 수를 확인하기 곤란한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 공사 실적액을 근로자의 총수로 환산한다)의 100분의 5의 범위에서 대통령령으로 정하는 비율(이하 "의무고용률"이라 한다) 이상에 해당(그 수에서 소수점 이하는 버린다)하는 장애인을 고용하여야 한다.

- ② 제1항에도 불구하고 특정한 장애인의 능력에 적합하다고 인정되는 직종에 대하여는 장애인을 고용하여야 할 비율을 대통령령으로 따로 정할 수 있다. 이 경우 그 비율은 의무고용률로 보지 아니한다.
- ③ 의무고용률은 전체 인구 중 장애인의 비율, 전체 근로자 총수에 대한 장애인 근로자의 비율, 장애인 실업자 수 등을 고려하여 5년마다 정한다.
- ④ 제1항에 따른 상시 고용하는 근로자 수 및 건설업에서의 공사 실적액 산정에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제29조 (사업주의 장애인 고용 계획 수립 등)** ① 노동부장관은 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 장애인의 고용에 관한 계획과 그 실시 상황 기록을 작성하여 제출하도록 명할 수 있다.

- ② 노동부장관은 제1항에 따른 계획이 적절하지 아니하다고 인정하는 때에는 사업주에게 그 계획의 변경을 명할 수 있다.
- ③ 노동부장관은 제28조제1항에 따른 사업주가 정당한 사유 없이 장애인 고용계획의 수립 의무 또는 장애인 고용 의무를 현저히 불이행하면 그 내용을 공표할 수 있다.

**제30조 (장애인 고용장려금의 지급)** ① 노동부장관은 장애인의 고용촉진과 직업안정을 위하여 장애인을 고용한 사업주(제28조제1항을 적용받지 아니하는 사업주를 포함한다)에게 고용장려금을 지급할 수 있다.

- ② 고용장려금은 매월 상시 고용하고 있는 장애인 수에서 의무고용률(제28조제1항을 적용받지 아니하는 사업주에게 고용장려금을 지급할 때에도 같은 비율을 적용한다)에 따라 고용하여야 할 장애인 총수(그 수에서 소수점 이하는 올린다)를 뺀 수에 제3항에 따른 지급단가를 곱한 금액으로 한다. 다만, 제33조에 따라 낼 부담금이 있는 경우에는 그 금액을 뺀 금액으로 한다.
- ③ 고용장려금의 지급단가는 노동부장관이 「최저임금법」에 따라 월 단위로 환산한 최저임금액의 범위에서 제33조제3항에 따른 부담기초액, 장애인 고용부담금 납부 의무의 적용 여부, 그 장애인 근로자에게 지급하는 임금액 등을 고려하여 다르게 정할 수 있다. 다만, 중증장애인과 여성장애인의 지급단가는 중



<부록 2> 장애인고용촉진 및 직업재활법

중장애인 및 여성장애인이 아닌 장애인에게 적용되는 지급단가의 2배 범위에서 따로 정할 수 있다.

- ④ 「고용보험법」과 「산업재해보상보험법」에 따른 지원금 및 장려금 지급 대상인 장애인 근로자 및 그 밖에 대통령령으로 정하는 장애인 근로자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용장려금의 지급을 제한할 수 있다.
- ⑤ 제1항에 따른 고용장려금의 지급 및 청구에 필요한 사항은 대통령령으로 정하고, 그 지급 시기·절차 등에 필요한 사항은 노동부장관이 정한다.

**제31조 (부당이득금의 징수 및 지급 제한)** ① 노동부장관은 제30조에 따른 고용장려금을 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 당해 금액을 징수하여야 한다. 다만, 제1호의 경우에는 지급받은 금액의 2배에 해당하는 금액을 추가로 징수하여야 한다.

- 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용장려금을 받은 경우
- 2. 그 밖에 잘못 지급된 고용장려금이 있는 경우
- ② 제1항 각 호 외의 부분 단서에 따른 추가 징수에 있어서 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용장려금의 지급신청을 한 날부터 3개월 이내에 자진하여 그 부정행위를 신고한 자에 대하여는 추가징수를 면제할 수 있다.
- ③ 노동부장관은 고용장려금을 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받았거나 받으려 한 자에 대하여는 고용장려금을 지급받은 날 또는 지급받으려 한 사실이 있는 날부터 2년간 고용장려금의 지급을 제한할 수 있다.

**제32조 (포상금)** 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제30조에 따른 고용장려금을 지급받은 자를 지방노동관서, 제43조에 따른 한국장애인고용촉진공단 또는 수사기관에 신고하거나 고발한 자에게는 대통령령으로 정하는 바에 따라 포상금을 지급할 수 있다.

**제33조 (장애인 고용부담금의 납부 등)** ① 의무고용률에 못 미치는 장애인을 고용하는 사업주(상시 50명 이상 100명 미만의 근로자를 고용하는 사업주는 제외한다)는 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 노동부장관에게 장애인 고용부담금(이하 "부담금"이라 한다)을 납부하여야 한다.

- ② 부담금은 사업주가 의무고용률에 따라 고용하여야 할 장애인 총수에서 매월 상시 고용하고 있는 장애인 수를 뺀 수에 제3항에 따른 부담기초액을 곱한 금액의 연간 합계액으로 한다. 이 경우 사업주가 중증장애인을 고용하는 경우에는 내야 할 부담금 총액의 2분의 1 이내의 범위에서 중증장애인의 수에 부담기초액의 2분의 1을 곱한 금액을 뺄 수 있다.

- ③ 부담기초액은 장애인을 고용하는 경우에 매월 드는 다음 각 호의 비용의 평균액을 기초로 하여 위원회의 심의를 거쳐 노동부장관이 정하여 고시하되, 장애인 고용률(매월 상시 고용하고 있는 근로자의 총수에 대한 고용하고 있는 장애인 총수의 비율)에 따라 부담기초액의 2분의 1 이내의 범위에서 가산할 수 있다. 다만, 부담기초액은 이를 고시하는 그 연도 최저임금액의 100분의 60 이상이어야 한다.
- 1. 장애인을 고용하는 경우 필요한 시설·장비의 설치, 수리에 드는 비용
- 2. 장애인의 적절한 고용관리를 위한 조치에 필요한 비용
- 3. 그 밖에 장애인을 고용하기 위하여 특별히 드는 비용 등
- ④ 노동부장관은 「장애인복지법」 및 「산업재해보상보험법」에 따른 직업재활시설 또는 장애인표준사업장, 그 밖에 노동부장관이 정하는 장애인자립작업장에 생산설비와 원료·기술 등을 제공하고 생산관리 및 생산품의 판매를 전담하는 사업주 또는 직업재활시설 및 장애인자립작업장에 도급을 주어 그 생산품을 납품받는 사업주에 대하여 부담금을 감면할 수 있다.
- ⑤ 사업주는 노동부령으로 정하는 사항을 적은 신고서와 해당 연도의 부담금을 다음 연도의 첫날부터 90일(연도 중에 사업을 그만두거나 끝낸 경우에는 그 사업을 그만두거나 끝낸 날부터 60일) 이내에 노동부장관에게 신고·납부하여야 한다.
- ⑥ 노동부장관은 사업주가 제5항에서 정한 기간에 신고서 또는 부담금을 신고하지 아니하거나 납부하지 아니하였을 때에는 이를 조사하여 부담금을 징수할 수 있다.
- ⑦ 노동부장관은 사업주가 납부한 부담금의 금액이 실제로 납부하여야 할 금액과 다르거나 거짓된 신고에 따른 것이라고 인정하는 때에는 이를 조사하여 그 차액을 추징하거나 환급하여야 한다.
- ⑧ 부담금은 대통령령으로 정하는 대로 분할 납부를 하게 할 수 있다. 이 경우 분할 납부를 할 수 있는 부담금을 제5항에 따른 납부 기한에 모두 납부하는 경우에는 그 부담금액의 100분의 5 이내의 범위에서 대통령령으로 정하는 금액을 공제할 수 있다.
- ⑨ 제4항에 따른 도급의 기준, 그 밖에 부담금 감면의 요건·기준 등에 필요한 사항은 노동부장관이 정한다.

**제34조 (부담금 등 과오납금의 충당과 환급)** 노동부장관은 사업주가 부담금, 그 밖에 이 법에 따른 징수금과 체납처분비로 납부한 금액 중 잘못 납부한 금액을 환급하려는 때 또는 제30조에 따라 사업주에게 고용장려금을 지급하여야 하는 때에는 대통령령으로 정하는 순위에 따라 납부하여야 하는 부담금, 그

**<부록 2> 장애인고용촉진 및 직업재활법**

밖에 이 법에 따른 징수금에 우선 충당하고, 그 잔액을 해당 사업주에게 환급하거나 지급할 수 있다.

**제35조 (가산금과 연체금의 징수)** ① 노동부장관은 제33조제6항 및 제7항에 따라 부담금을 징수하는 때에는 사업주가 납부하여야 할 부담금의 100분의 10에 상당하는 금액을 가산금으로 징수한다.

② 노동부장관은 제33조에 따른 납부금의 납부 의무자가 납부 기한까지 부담금을 납부하지 아니하였을 때에는 그 연체 기간에 대하여 36개월을 초과하지 아니하는 범위에서 「은행법」 제2조에 따른 금융기관의 연체이자율 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 대로 월 단위로 연체금을 징수한다.

③ 제1항과 제2항에 따른 가산금 또는 연체금은 그 금액이 소액이거나 징수가 적절하지 아니하다고 인정되는 등 대통령령으로 정하는 경우에는 징수하지 아니한다.

**제36조 (통지)** 노동부장관은 제33조제6항 및 제7항에 따른 징수를 하려 할 때에는 노동부령으로 정하는 바에 따라 납부 의무자에게 그 금액과 납부 기한을 서면으로 알려야 한다.

**제37조 (독촉 및 체납처분)** ① 노동부장관은 부담금, 그 밖에 이 법에 따른 징수금을 납부 의무자가 납부하지 아니하였을 때에는 기한을 정하여 독촉하여야 한다.

② 노동부장관은 제1항에 따라 독촉을 하는 경우에는 독촉장을 발부하여야 한다. 이 경우에는 10일 이상의 납부 기간을 주어야 한다.

③ 제1항에 따라 독촉을 받은 자가 그 납부 기한까지 부담금이나 그 밖에 이 법에 따른 징수금을 납부하지 아니하였을 때에 노동부장관은 국세 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있다.

④ 노동부장관은 제3항에 따른 체납처분의 예에 따라 압류한 재산의 공매(公賣)에 전문 지식이 필요하거나 그 밖에 특수한 사정이 있어 직접 공매하기에 적당하지 아니하다고 인정하는 때에는 대통령령으로 정하는 대로 「금융기관부실자산 등의 효율적 처리 및 한국자산관리공사의 설립에 관한 법률」에 따라 설립된 한국자산관리공사(이하 "공사"라 한다)에 이를 대행하게 할 수 있고, 이 경우 공매는 노동부장관이 한 것으로 본다.

⑤ 노동부장관은 제4항에 따라 공사가 공매를 대행하면 노동부령으로 정하는 바에 따라 수수료를 지급할 수 있다.

⑥ 제4항에 따라 공사가 공매를 대행하는 경우에 공사의 임원·직원은 「형법」

제129조부터 제132조까지의 규정을 적용하는 경우 공무원으로 본다.

**제38조 (징수 우선순위)** 부담금이나 그 밖에 이 법에 따른 징수금의 징수 우선순위는 국세 및 지방세의 다음으로 한다.

**제39조 (서류의 송달)** 부담금이나 그 밖에 이 법에 따른 징수금에 관한 서류의 송달에 관하여는 「국세기본법」 제8조부터 제12조까지의 규정을 준용한다.

**제40조 (소멸시효)** 부담금이나 그 밖에 이 법에 따른 징수금을 징수하거나 그 환급을 받을 권리와 고용장려금을 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 소멸시효가 완성된다.

**제41조 (시효의 중단)** ① 제40조에 따른 소멸시효는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 중단된다.

1. 제30조에 따른 고용장려금의 청구
2. 제31조제1항에 따른 고용장려금 환수금의 반환 명령
3. 제33조제7항에 따른 부담금 환급금의 청구
4. 제36조에 따른 납부 통지
5. 제37조에 따른 독촉
6. 제37조에 따른 체납처분 절차에 따라 행하는 교부 청구
7. 그 밖의 「민법」에서 규정하고 있는 시효중단 사유

② 제1항에 따라 중단된 소멸시효는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간이 지난 때부터 새로 진행된다. 다만, 제1항제7호에 따라 중단된 소멸시효의 진행은 「민법」에 따른다.

1. 반환 명령에 따른 납부 기한
2. 부담금 환급금의 청구 중의 기간
3. 제36조에 따라 통지한 납부 기한
4. 독촉에 따른 납부 기한
5. 교부청구 중의 기간

**제42조 (결손처분)** 노동부장관은 체납자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 때에는 부담금이나 그 밖에 이 법에 따른 징수금을 결손처분(缺損處分)할 수 있다.

1. 체납처분이 종결되고 체납액에 충당될 배분 금액이 체납액보다 적을 때
2. 제40조에 따라 소멸시효가 완성될 때

3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 바에 따라 징수 가능성이 없을 때

#### 제4장 한국장애인고용촉진공단

**제43조 (한국장애인고용촉진공단의 설립)** ① 장애인이 직업생활을 통하여 자립할 수 있도록 지원하고, 사업주의 장애인 고용을 전문적으로 지원하기 위하여 한국장애인고용촉진공단(이하 "공단"이라 한다)을 설립한다.

② 공단은 다음 각 호의 사업을 수행한다.

1. 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관한 정보의 수집·분석·제공 및 조사·연구
  2. 장애인에 대한 직업상담, 직업적성 검사, 직업능력 평가 등 직업지도
  3. 장애인에 대한 직업적응훈련, 직업능력개발훈련, 취업알선, 취업 후 적응지도
  4. 장애인 직업생활 상담원 등 전문요원의 양성·연수
  5. 사업주의 장애인 고용환경 개선 및 고용 의무 이행 지원
  6. 사업주와 관계 기관에 대한 직업재활 및 고용관리에 관한 기술적 사항의 지도·지원
  7. 장애인의 직업적응훈련 시설, 직업능력개발훈련시설 및 장애인 표준사업장 운영
  8. 장애인의 고용촉진을 위한 취업알선 기관 사이의 취업알선전산망 구축·관리, 홍보·교육 및 장애인 기능경기 대회 등 관련 사업
  9. 장애인 고용촉진 및 직업재활과 관련된 공공기관 및 민간 기관 사이의 업무 연계 및 지원
  10. 장애인 고용에 관한 국제 협력
  11. 그 밖에 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 필요한 사업 및 노동부장관 또는 중앙행정기관의 장이 위탁하는 사업
  12. 제1호부터 제11호까지의 사업에 딸린 사업
- ③ 공단은 제2항에 따른 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 노동부장관의 승인을 받아 법인 또는 단체에 그 업무의 일부를 위탁할 수 있다.

**제44조 (법인격)** 공단은 법인으로 한다.

**제45조 (사무소)** ① 공단의 주된 사무소의 소재지는 정관으로 정한다.

② 공단은 필요하다고 인정하면 노동부장관의 승인을 받아 분사무소를 둘 수 있다.

**제46조 (설립등기)** ① 공단은 주된 사무소의 소재지에서 설립등기를 함으로써 성립된다.

- ② 제1항에 따른 설립등기와 분사무소의 설치·이전, 그 밖의 등기에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제47조 (정관)** ① 공단의 정관에는 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.

- 1. 목적
  - 2. 명칭
  - 3. 주된 사무소·분사무소 및 제55조에 따른 산하기관에 관한 사항
  - 4. 사업에 관한 사항
  - 5. 재산과 회계에 관한 사항
  - 6. 임원과 직원에 관한 사항
  - 7. 이사회에 관한 사항
  - 8. 정관의 변경에 관한 사항
  - 9. 공고에 관한 사항
  - 10. 내부규정의 제정·개정 및 폐지에 관한 사항
  - 11. 해산에 관한 사항
- ② 공단의 정관은 노동부장관의 인가를 받아야 한다. 이를 변경하려고 할 때에도 같다.

**제48조 (임원의 임면)** ① 공단에 이사장 1명을 포함한 10명 이상 15명 이하의 이사 및 감사 1명을 둔다.

- ② 이사장을 포함한 이사 3명은 상근으로 한다.
- ③ 이사장은 노동부장관의 제청에 따라 대통령이 임면(任免)하고, 이사는 대통령령으로 정하는 당연직 이사 외에는 이사장의 추천(비상근 이사의 2분의 1은 보건복지가족부장관이 추천한다)에 따라 노동부장관이 임면한다. <개정 2008.2.29>
- ④ 상근 이사와 비상근 이사 중 각각 3분의 1 이상은 장애인으로 임명하여야 한다.
- ⑤ 감사는 노동부장관이 임면한다.

**제49조 (임원의 임기)** 이사장과 이사의 임기는 3년으로 하고, 감사의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다. 다만, 당연직 이사의 임기는 그 재임 기간으로 한다.

**제50조 (임원의 직무)** ① 이사장은 공단을 대표하고 공단의 업무를 총괄한다.

- ② 상근 이사는 정관이 정하는 바에 따라 공단의 업무를 맡고, 이사장에게 사고가 있을 때에는 정관으로 정하는 순서에 따라 그 직무를 대행한다.

<부록 2> 장애인고용촉진 및 직업재활법

③ 감사는 공단의 업무 및 회계를 감사한다.

**제51조 (임원의 결격사유)** 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 공단의 임원이 될 수 없다.

1. 대한민국 국민이 아닌 자
2. 「국가공무원법」 제33조 각 호의 어느 하나에 해당하는 자

**제52조 (임원의 겸직 제한)** 이사장과 상근 이사는 노동부장관의 승인 없이 다른 직무를 겸할 수 없다.

**제53조 (이사회)** ① 공단에는 그 업무에 관한 중요 사항을 심의·의결하기 위하여 이사장과 이사로 구성된 이사회를 둔다.

- ② 이사장은 이사회를 소집하고 그 의장이 된다.
- ③ 이사회는 재적 인원 과반수의 출석과 출석 인원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ④ 감사는 이사회에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.
- ⑤ 이사회에 관하여 필요한 사항은 공단의 정관으로 정한다.

**제54조 (직원의 임면)** 공단의 직원은 정관으로 정하는 바에 따라 이사장이 임면한다. 이 경우 장애인 채용을 고려하여야 한다.

**제55조 (산하기관)** ① 공단은 제43조제2항에 따른 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 노동부장관의 승인을 받아 필요한 산하기관을 둘 수 있다.

- ② 공단의 이사장은 산하기관을 지휘·감독한다.
- ③ 산하기관의 설치, 운영 등에 필요한 사항은 공단의 정관으로 정한다.

**제56조 (국유재산 등의 무상대부)** 국가는 공단의 설립 및 운영을 위하여 필요하면 「국유재산법」 및 「물품관리법」에 따라 국유재산과 물품을 공단에 무상으로 대부할 수 있다.

**제57조 (자금의 차입)** 공단은 제43조제2항에 따른 사업을 위하여 필요하면 노동부장관의 승인을 받아 자금을 차입(국제기구, 외국 정부 또는 외국인으로부터의 차입을 포함한다)할 수 있다.

**제58조 (공단의 회계)** ① 공단의 사업연도는 정부의 회계연도에 따른다.

- ② 공단은 회계규정을 정하여 노동부장관의 승인을 받아야 한다.

**제59조 (사업계획 등의 승인)** 공단은 대통령령으로 정하는 바에 따라 사업연도마다 사업계획과 예산안을 작성하여 노동부장관의 승인을 받아야 하고, 이 경우 노동부장관은 보건복지가족부장관과 협의하여야 한다. 이를 변경하려 할 때에도 또한 같다. <개정 2008.2.29>

**제60조 (사업계획 및 예산안 작성의 특례)** ① 보건복지가족부장관은 장애인의 직업재활 등을 위하여 제10조부터 제16조까지의 규정 및 제19조에 따른 사업에 대하여 매년 4월 20일까지 다음 연도의 사업계획 및 예산안을 작성하여 제59조에 따른 사업계획 및 예산안에 반영될 수 있도록 공단에 요청할 수 있다. 이 경우 공단은 특별한 사유가 없으면 보건복지가족부장관이 요청한 사업계획 및 예산안을 제59조에 따른 사업계획 및 예산안에 반영하여야 한다. <개정 2008.2.29>

② 제1항에 따라 보건복지가족부장관이 요청하는 예산안의 금액과 공단이 제10조부터 제16조까지의 규정 및 제19조에 따른 사업계획에 포함된 사업 수행에 필요한 금액을 합산한 금액은 제33조에 따른 전년도 장애인 고용부담금의 3분의 1에 해당하는 금액으로 한다. <개정 2008.2.29>

③ 제2항에 따라 보건복지가족부장관이 요청하는 금액과 공단의 사업 수행에 필요한 금액의 배분 비율은 대통령령으로 정한다. <개정 2008.2.29>

**제61조 (결산서의 제출)** 공단은 사업연도마다 세입·세출결산서를 작성하여 노동부장관이 지정하는 공인회계사의 회계감사를 받아 다음 사업연도 2월 말일까지 노동부장관에게 제출하여야 한다.

**제62조 (잉여금의 처리)** 공단은 사업연도마다 사업연도말의 결산 결과 잉여금이 생긴 때에는 이월손실을 보전(補填)하고 나머지는 다음 연도에 이월하여 사용할 수 있다.

**제63조 (수수료의 징수)** 공단은 제43조제2항에 따른 사업에 관하여 수수료나 그 밖의 실비를 받을 수 있다.

**제64조 (출자 등)** ① 공단은 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 필요하면 제43조제2항제7호 및 제11호의 사업에 출자하거나 출연(出捐)할 수 있다.

② 공단은 제17조에 따른 영업장소 임대를 목적으로 하는 시설을 관리·운영하기 위하여 노동부장관의 허가를 받아 관리기구를 설립할 수 있다. 이 경우 관



**<부록 2> 장애인고용촉진 및 직업재활법**

리기구는 법인으로 하여야 한다.

- ③ 공단은 제2항에 따라 설립된 관리기구의 업무에 관하여 지도·감독한다.
- ④ 제1항과 제2항에 따른 출자·출연 및 관리기구의 설립에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제65조 (업무의 지도·감독)** ① 노동부장관은 공단의 업무를 지도·감독한다.

- ② 노동부장관은 공단에 대하여 업무·회계 및 재산에 관하여 필요한 사항을 보고하게 하거나 그 밖에 필요한 조치를 할 수 있다.

**제65조의2 (비밀누설 등의 금지)** 공단의 임원 또는 직원이나 그 직에 있었던 자는 그 직무상 알게 된 비밀을 누설하거나 도용하여서는 아니 된다. [본조신설 2007.12.27]

**제66조 (비슷한 명칭의 사용 금지)** 공단이 아닌 자는 한국장애인고용촉진공단 또는 이와 비슷한 명칭을 사용하지 못한다.

**제67조 (「민법」의 준용)** 공단에 관하여는 이 법에 규정된 것 외에는 「민법」 중 재단법인에 관한 규정을 준용한다.

**제5장 장애인 고용촉진 및 직업재활 기금**

**제68조 (장애인 고용촉진 및 직업재활 기금의 설치)** 노동부장관은 공단의 운영, 고용장려금의 지급 등 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위한 사업을 수행하기 위하여 장애인 고용촉진 및 직업재활 기금(이하 "기금"이라 한다)을 설치한다.

**제69조 (기금의 재원)** ① 기금은 다음 각 호의 재원으로 조성한다.

- 1. 정부 또는 정부 외의 자로부터의 출연금 또는 기부금
  - 2. 제33조와 제35조에 따른 부담금·가산금 및 연체금
  - 3. 기금의 운용에 따라 생기는 수익금과 그 밖의 공단 수입금
  - 4. 제57조에 따른 차입금
  - 5. 제70조에 따른 차입금
- ② 정부는 회계연도마다 제1항제1호에 따른 출연금을 세출예산에 계상(計上)하여야 한다.

**제70조 (차입금)** 기금을 지출할 때 자금이 부족하거나 부족할 것으로 예상되면 기금의 부담으로 금융기관 및 다른 기금, 그 밖의 재원 등으로부터 차입을 할 수 있다.

**제71조 (기금의 용도)** 기금은 다음 각 호에 규정하는 비용의 지급에 사용한다.

1. 공단의 사업 수행에 필요한 경비
2. 제30조에 따른 고용장려금
3. 장애인 고용촉진 및 직업재활 정책에 관한 조사·연구에 필요한 경비
4. 직업지도, 직업적응훈련, 직업능력개발훈련, 취업알선 또는 장애인 고용을 위한 시설과 장비의 설치·수리에 필요한 비용의 용자·지원
5. 장애인을 고용하거나 고용하려는 사업주에 대한 비용·기기 등의 용자·지원
6. 장애인 표준사업장을 설립하여 운영하거나 설립·운영하려는 사업주에 대한 비용의 용자·지원
7. 직업지도, 취업알선, 취업 후 적응지도를 행하는 자에 대한 필요한 경비의 용자·지원
8. 장애인에 대한 직업적응훈련, 직업능력개발훈련을 행하는 자 및 그 장애인에 대한 훈련비·훈련수당
9. 자영업 장애인에 대한 창업자금 용자 및 영업장소 임대, 장애인 근로자에 대한 직업생활 안정 자금 등의 용자
10. 사업주의 장애인 고용관리를 위한 장애인 직업생활 상담원 등의 배치에 필요한 경비
11. 제70조에 따른 차입금의 상환금과 이자
12. 이 법에 따라 장애인과 사업주 등이 금융기관으로부터 대여받은 자금의 이차보전(利差補填)
13. 제32조에 따른 포상금
14. 그 밖에 장애인 고용촉진 및 직업재활을 위하여 대통령령으로 정하는 사업에 필요한 비용과 제1호부터 제10호까지의 사업 수행에 따르는 경비

**제72조 (기금의 운용·관리)** ① 기금은 노동부장관이 운용·관리한다.

- ② 기금의 회계연도는 정부의 회계연도에 따른다.
- ③ 기금을 운용할 때에는 그 수익이 대통령령으로 정하는 수준 이상이 되도록 하여야 하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 방법에 따라 운용하여야 한다.
  1. 「은행법」이나 그 밖의 법률에 따른 금융기관 또는 체신관서에의 예탁
  2. 국가 또는 지방자치단체가 발행하는 채권의 매입
  3. 「은행법」이나 그 밖의 법률에 따른 금융기관이나 그 밖에 대통령령으로 정

**<부록 2> 장애인고용촉진 및 직업재활법**

하는 자가 그 지급을 보증하는 채권의 매입

4. 「공공자금관리기금법」에 따른 공공자금관리기금으로의 예탁
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 방법

**제73조 (기금의 회계기관)** ① 노동부장관은 기금의 수입과 지출에 관한 사무를 행하게 하기 위하여 소속 공무원 중에서 기금수입징수관, 기금재무관, 기금지출관 및 기금출납공무원을 임명한다.

- ② 노동부장관은 제82조에 따라 공단에 업무를 위탁한 경우에는 기금의 출납 업무 수행을 위하여 공단의 상근 이사 중에서 기금수입담당이사와 기금지출원인 행위 담당이사를, 공단의 직원 중에서 기금지출원과 기금출납원을 각각 임명하여야 한다. 이 경우 기금수입담당이사는 기금수입징수관의 업무를, 기금지출원인 행위 담당이사는 기금재무관의 업무를, 기금지출원은 기금지출관의 업무를, 기금출납원은 기금출납공무원의 업무를 각각 수행한다.

**제74조 (자금계정의 설치)** 노동부장관은 기금지출관으로 하여금 한국은행에 기금계정을 설치하도록 하여야 한다.

## 제6장 보칙

**제75조 (장애인 직업생활 상담원 등)** ① 노동부장관은 장애인의 직업지도, 직업적응훈련, 직업능력개발훈련, 취업 후 적응지도 등 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위한 업무를 담당하는 장애인 직업생활 상담원 등 전문요원을 양성하여야 한다.

- ② 대통령령으로 정하는 일정 수 이상의 장애인 근로자를 고용하는 사업주는 제1항에 따른 장애인 직업생활 상담원을 두어야 한다.
- ③ 노동부장관은 필요하다고 인정하면 제9조제2항에 따른 재활실시기관에서 제1항에 따른 전문요원에 대한 협조 요청이 있을 때에는 지원하여야 한다.
- ④ 제1항에 따른 전문요원의 종류·양성·배치·역할 및 자격 등에 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

**제76조 (보고와 검사 등)** ① 노동부장관은 장애인 실태 조사, 장애인 고용 의무 이행 점검, 고용장려금 및 사업주에 대한 각종 지원, 부담금 징수 등의 업무수행을 위하여 필요하다고 인정하면 관계 공무원으로 하여금 사업장에 출입하여 관계자에게 질문 또는 서류 검사를 하게 하거나 필요한 보고를 하게 할 수 있다.

- ② 제1항에 따라 사업장에 출입하는 공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다. 이 경우 증표는 공무원증으로 대신할 수 있다.

**제77조 (세제 지원)** 제69조제1호에 따른 정부 외의 자에게서 받은 출연금 또는 기부금과 제71조제2호의 고용장려금, 제4호부터 제9호 및 제14호의 지원에 대하여는 「조세특례제한법」으로 정하는 바에 따라 조세를 감면한다.

**제78조 (경비 보조)** 국가 또는 지방자치단체는 장애인 고용촉진 사업을 수행하는 자에게는 그에 따른 비용의 전부 또는 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 보조할 수 있다.

**제79조 (국가와 지방자치단체에 대한 특례)** 제28조부터 제42조까지의 규정은 국가와 지방자치단체에 대하여는 적용하지 아니한다.

**제80조 (협조)** ① 국가기관, 지방자치단체, 재활실시기관, 그 밖에 장애인과 관련된 기관 및 단체는 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 노동부장관이 실시하는 시책에 협조하여야 한다.

- ② 노동부장관은 제1항에 따른 시책을 수행하는 자(국가기관과 지방자치단체는 제외한다)에게 필요한 지원을 할 수 있다.

**제81조 (자료 제공의 요청)** ① 노동부장관은 장애인 고용촉진 및 직업재활 사업의 효율적인 운영을 위하여 필요하면 중앙행정기관, 지방자치단체, 그 밖의 장애인 고용촉진 및 직업재활 사업과 관련되는 기관·단체에 필요한 자료의 제공을 요청할 수 있다.

- ② 제82조에 따라 노동부장관의 권한 일부를 위임받거나 위탁받은 공단 등은 위임받거나 위탁받은 업무 수행상 필요하다고 인정되면 국세청·지방자치단체 등 관계 행정기관이나 장애인 고용촉진 및 직업재활 사업과 관련되는 기관·단체 등에 필요한 자료의 제공을 요청할 수 있다.
- ③ 제1항과 제2항에 따라 자료의 제공을 요청받은 자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

**제82조 (권한의 위임·위탁)** 이 법에 따른 노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방노동관서의 장, 특별시장, 광역시장 또는 도지사에게 위임하거나 공단에 위탁할 수 있다.

<부록 2> 장애인고용촉진 및 직업재활법

**제83조 (다른 법률과의 관계)** 이 법에서 정하지 아니하는 사항은 「근로기준법」, 「직업안정법」, 「근로자직업능력 개발법」 등 노동 관계법에 따른다.

**제84조 (벌칙)** 제31조제1항제1호에 따른 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용 장려금을 지급받은 자는 5년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

**제84조의2 (벌칙)** 제65조의2를 위반하여 비밀을 누설하거나 도용한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.[본조신설 2007.12.27]

**제85조 (양벌규정)** ① 법인의 대표자, 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여 제84조의 위반행위를 하면 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 법인에도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다.

② 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 개인의 업무에 관하여 제84조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과한다.

**제86조 (과태료)** ① 제29조제1항 또는 제2항에 따른 명령을 위반한 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 200만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제33조제5항에 따른 신고를 하지 아니하였거나 거짓된 신고를 한 때
2. 제76조제1항에 따른 검사를 거부·방해·기피한 때 또는 보고를 하지 아니하였거나 거짓된 보고를 하였을 때

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제66조를 위반하였을 때
2. 제75조제2항을 위반하였을 때
3. 제76조제1항에 따른 질문에 대하여 답변을 거부·방해·기피하거나 또는 거짓된 답변을 하였을 때

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다.

⑤ 제4항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.

⑥ 제4항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제5항에 따라 이의를 제기하면 노동부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은

관할 법원은 「비송사건절차법」에 따른 과태료 재판을 한다.

- ⑦ 제5항에 따른 기간에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수한다.

**제87조 (별칙 적용에서의 공무원 의제)** 제82조에 따라 이 법의 업무를 위탁받아 행하는 공단의 임원 및 직원은 「형법」 제129조부터 제132조까지의 규정을 적용하는 경우 공무원으로 본다.

부칙 <제8491호, 2007.5.25>

제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제23조, 제31조, 제41조제1항제7호 및 같은 조 제2항 각 호 외의 부분 단서의 개정규정은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조 (부담금 부과에 관한 특례) 法律 第7154號 障礙人雇傭促進및職業再活法中改正法律 제27조의 개정규정에도 불구하고 상시 100명 이상 300명 미만의 근로자를 고용하는 사업주에 대하여는 다음 각 호의 구분에 따라 부담금을 부과한다.

1. 상시 200명 이상 300명 미만의 근로자를 고용하는 사업주에 대하여는 2006년 1월 1일부터 부담금을 부과하되, 2006년 1월 1일부터 5년간은 제33조제1항에 따른 부담금을 2분의 1로 감면한다.
2. 상시 100명 이상 200명 미만의 근로자를 고용하는 사업주에 대하여는 2007년 1월 1일부터 부담금을 부과하되, 2007년 1월 1일부터 5년간은 제33조제1항에 따른 부담금을 2분의 1로 감면한다.

제3조 (부담금 부과에서 의무고용률의 적용제외율에 관한 특례) 法律 第7568號 障礙人雇傭促進및職業再活法中改正法律 시행 당시 종전의 제24조제1항에 따른 적용제외율의 적용을 받던 업종에 대하여는 2010년까지 제33조제1항에 따른 부담금을 부과할 때에는 다음의 연도별 적용제외율표를 적용(이하생략).

제4조 (처분 등에 관한 일반적 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 행정기관의 행위나 행정기관에 대한 행위는 그에 해당하는 이 법에 따른 행정기관의 행위나 행정기관에 대한 행위로 본다.

제5조 (별칙이나 과태료에 관한 경과조치) 이 법 시행 전 행위에 대하여 별칙이나 과태료 규정을 적용할 때에는 종전의 규정에 따른다.

제6조 (다른 법률의 개정) ① 경제자유구역의지정및운영에관한법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제17조 제1항 중 "장애인고용촉진및직업재활법 제24조"를 "「장애인고용촉진 및

<부록 2> 장애인고용촉진 및 직업재활법

직업재활법」 제28조"로 한다.

② 제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제147조제3항제6호 중 "「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제25조 및 제73조"를 "「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제29조 및 제86조"로 한다.

③ 지방세법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제271조제2항 중 "동법 제36조제2항제1호 내지 제8호"를 "같은 법 제43조제2항제1호부터 제11호까지"로 한다.

제7조 (다른 법령과의 관계) 이 법 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 또는 그 규정을 인용한 경우에 이 법 가운데 그에 해당하는 규정이 있으면 종전의 규정을 갈음하여 이 법 또는 이 법의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

부칙 <제8507호,2007.7.13>

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제26조의 개정규정은 2008년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <제8817호,2007.12.27>

이 법은 2008년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제65조의2 및 제84조의2의 개정규정은 공포 후 3개월이 경과한 날부터, 제27조의 개정규정은 2009년 1월 1일부터 각각 시행한다.

부칙(정부조직법) <제8852호,2008.2.29>

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, . . . <생략> . . . , 부칙 제6조에 따라 개정되는 법률 중 이 법의 시행 전에 공포되었으나 시행일이 도래하지 아니한 법률을 개정한 부분은 각각 해당 법률의 시행일부터 시행한다.

제2조부터 제5조까지 생략

제6조(다른 법률의 개정) ① 부터 <535> 까지 생략

<536> 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제7조제1항 중 "보건복지부장관"을 "보건복지가족부장관"으로 한다.

제8조의 제목 "(교육인적자원부 및 보건복지부와의 연계)"를 "(교육과학기술부 및 보건복지가족부와의 연계)"로 한다.

제8조제1항 중 "교육인적자원부장관"을 "교육과학기술부장관"으로 한다.

제8조제2항, 제10조제1항부터 제4항까지, 제11조제1항부터 제4항까지, 제13조

## 제주지역 장애인의 노동시장 구조와 적극적 노동시장 정책 방안

제1항, 제19조제1항, 제48조제3항, 제59조 전단, 제60조제1항 전단·같은항 후단·제2항·제3항 중 "보건복지부장관"을 각각 "보건복지가족부장관"으로 한다.

<537> 부터 <760> 까지 생략

제7조 생략



## <부록 3> 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령

[일부개정 2008.2.29 대통령령 제20681호]

**제1조 (목적)** 이 영은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정하는 것을 목적으로 한다.

**제2조 (정의)** 이 영에서 사용하는 용어의 뜻은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」(이하 "법"이라 한다), 「고용정책기본법」 및 「직업안정법」에서 정하는 바에 따른다.

**제3조 (장애인의 기준)** 법 제2조제1호에 따른 장애인은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로 한다.

1. 「장애인복지법 시행령」 제2조에 따른 장애인 기준에 해당하는 자
2. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조제3항에 따른 상이등급 기준에 해당하는 자

**제4조 (중증장애인의 기준)** 법 제2조제2호에 따른 중증장애인은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로 한다.

1. 「장애인복지법 시행령」 제2조에 따른 장애인 기준에 해당하는 장애인 중 노동부령으로 정하는 장애등급 이상에 해당하는 자
2. 「장애인복지법 시행령」 제2조에 따른 장애인 기준에 해당하는 장애인 중 제1호에 따른 장애등급보다 한 단계 낮은 장애등급에 해당하는 자로서 뇌병변 장애인·시각장애인·정신지체인·발달장애인·정신장애인·심장장애인 및 팔에 장애가 있는 지체장애인
3. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조제3항에 따른 상이등급에 해당하는 자 중 3급 이상의 상이등급에 해당하는 자

**제5조 (적용제외 근로자)** 법 제2조제5호 단서에서 "소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자"란 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 자를 말한다.

**제6조 (장애인고용촉진위원회의 구성 등)** ① 법 제7조제3항에 따른 장애인고용촉진위원회(이하 "위원회"라 한다)는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원은 다음 각 호의 자 중에서 노동부장관이 위촉하는 자와 기획재정부·교육과학기술부·행정안전부·지식경제부·보건복지가족부·노동부 및 국가보훈처의 3급 공무원(이에 상당하는 별정직 또는 계약직공무원을 포함한다) 또는 고위공무원단에 속하는 공무원으로서 장애인 관련 업무와 관계되는 자 중에서 해당 기관의 장이 지명하는 자로 한다. 이 경우 제1호에 해당하는 자와 제2호에 해당하는 자는 각각 같은 수로 구성한다. <개정 2008.2.29>

1. 근로자를 대표하는 자
  2. 사업주를 대표하는 자
  3. 장애인에 관하여 학식과 경험이 풍부한 자
  4. 시민단체(「비영리민간단체 지원법」 제2조에 따른 비영리민간단체를 말한다)에서 추천한 자
  5. 장애인
- ③ 노동부장관이 위촉하는 위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임자 임기의 남은 기간으로 한다.
- ④ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 위원회에 간사 1명을 두되, 간사는 노동부 소속 4급 이상 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 중에서 노동부장관이 지명한다.

**제7조 (위원회의 기능)** 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 장애인의 고용촉진과 직업재활에 관한 기본계획 및 주요 정책에 관한 사항
2. 법 제33조제3항에 따른 부담기초액의 결정에 관한 사항
3. 법 제68조에 따른 장애인 고용촉진 및 직업재활기금(이하 "기금"이라 한다)의 운용·관리에 관한 주요사항
4. 그 밖에 장애인의 고용촉진과 직업재활에 관한 중요 사항으로서 노동부장관이 심의에 부치는 사항

**제8조 (위원장과 부위원장)** 위원회의 위원장은 노동부차관이 되고, 부위원장은 위원 중에서 호선(互選)한다.

**제9조 (위원장 등의 직무)** ① 위원장은 위원회를 대표하며, 위원회의 업무를 총괄한다.

- ② 부위원장은 위원장을 보좌하며 위원장이 불가피한 사유로 그 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행한다.

**제10조 (회의)** ① 위원장은 위원회의 회의를 소집하고 그 의장이 된다.

**<부록 3> 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령**

- ② 위원회의 회의는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있거나 위원장이 필요하다고 인정하는 경우에 소집한다.
- ③ 위원회의 회의는 위원장을 포함한 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

**제11조 (실무위원회)** ① 위원회는 위원회의 심의사항을 미리 검토하고 관계 기관과의 협조사항 등을 처리하기 위하여 실무위원회를 둘 수 있다.

- ② 실무위원회의 구성과 운영, 그 밖에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

**제12조 (위원의 수당)** 위원회와 실무위원회의 회의에 출석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 공무원인 위원이 그 소관 업무와 직접 관련되어 출석하는 경우에는 그러하지 아니하다.

**제13조 (연구위원)** ① 법 제7조제4항에 따른 상근연구위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자 중에서 노동부장관이 임명한다.

- 1. 장애인 고용촉진 및 직업재활을 위한 재활·교육·심리·의료·기술·사회사업·경제 및 경영분야의 석사 학위 이상의 학위를 취득한 자
  - 2. 장애인 고용촉진 및 직업재활을 위한 재활·교육·심리·의료·기술·사회사업·경제 및 경영분야의 학사 학위 이상의 학위를 취득한 자로서 2년 이상 관련 실무에 종사한 자
  - 3. 제1호와 제2호에 해당하는 자와 같은 수준 이상의 학력이나 경력을 가진 자로서 장애인에 관하여 학식과 경험이 풍부하다고 인정되는 자
- ② 상근연구위원에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다.

**제14조 (의견청취 등)** 위원장은 그 업무를 수행할 때에 필요하다고 인정하면 학식과 경험이 풍부한 전문가나 그 밖의 관계인을 위원회에 출석하게 하여 의견을 듣거나, 관계 기관이나 단체 등에 자료와 의견 제출에 관한 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 위원회는 예산의 범위에서 실비를 지급할 수 있다.

**제15조 (장애인 직업지도의 지원)** ① 노동부장관 및 보건복지가족부장관은 법 제10조제1항에 따라 장애인에 대한 직업상담, 직업적성 검사 및 직업능력 평가 등의 직업지도를 실시하는 경우에는 해당 장애인의 장애 유형 및 장애 정도에 따라 고용과 직업재활에 필요한 사항을 알려 주어야 한다. <개정 2008.2.29>

② 노동부장관은 법 제10조제4항에 따라 직업지도를 실시하거나 하려는 자에게 필요한 비용을 용자·지원하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 고려하여 보건복지가족부장관과 협의하여 그 기준을 결정·공고한다. <개정 2008.2.29>

1. 사업수행 실적
2. 시설 및 장비보유 현황
3. 사업전담 인력
4. 장애인의 해당 시설 이용의 편리성
5. 장애 유형별 직업지도 수요 등

**제16조 (장애인 직업적응훈련의 지원)** ① 법 제11조제1항 및 제2항에 따른 직업적응훈련에는 「근로자직업능력 개발법」에 따른 직업능력개발훈련 외의 훈련으로서 장애인이 쉽게 취업하도록 하기 위한 직업준비훈련과 그 밖에 직업능력을 향상시키기 위한 훈련이 포함되어야 한다.

② 노동부장관은 제1항에 따른 직업적응훈련의 교과과정 및 시설·장비 기준 등을 취업희망 장애인의 개인별 능력을 기초로 직업생활에 필요한 적응력 정도를 고려하여 보건복지가족부장관과 협의하여 결정·공고한다. <개정 2008.2.29>

③ 법 제11조제3항에 따라 직업적응훈련시설 또는 훈련 과정을 설치하여 운영하거나 하려는 자에게 필요한 비용을 용자·지원하는 경우에 그 기준은 다음 각 호의 사항을 고려하여 노동부장관이 보건복지가족부장관과 협의하여 결정·공고한다. <개정 2008.2.29>

1. 훈련계획
2. 훈련시설, 장비 및 직업훈련 교사 등의 현황
3. 훈련실적 등

④ 노동부장관은 법 제11조제4항에 따른 훈련수당의 지급기준을 「근로자직업능력 개발법」을 고려하여 보건복지가족부장관과 협의하여 결정·공고한다. <개정 2008.2.29>

**제17조 (장애인 직업능력개발훈련의 촉진)** ① 노동부장관은 법 제12조제1항에 따른 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 필요하다고 인정하는 직종에서는 장애인에게 우선적으로 직업능력개발훈련을 실시할 수 있다.

② 법 제12조제2항 및 제3항에 따른 훈련비용의 용자·지원 및 훈련수당의 지원에 관한 사항은 「근로자직업능력 개발법」의 용자·지원의 내용 및 수준 등을 고려하여 노동부장관이 결정·공고한다.

**<부록 3> 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령**

**제18조 (지원고용의 실시·지원)** 법 제13조에 따른 지원고용 실시에 필요한 지원 내용은 다음 각 호의 것 등으로 하되, 그 구체적 기준은 노동부장관이 보건복지가족부장관과 협의하여 결정·공고한다. <개정 2008.2.29>

1. 훈련생에 대한 훈련수당
2. 사업주에 대한 보조금
3. 사업장에 배치하는 직무지도원에 대한 직무수당

**제19조 (취업알선의 지원)** ① 노동부장관은 법 제15조제4항에 따라 취업알선 시설에서 취업알선 전산망을 구축하는 경우에는 그 구축 비용을 용자·지원할 수 있으며, 「직업안정법」 제18조에 따라 무료직업소개사업을 하는 자가 장애인을 사업장에 취업 알선하여 일정기간 이상 근로하게 한 경우에는 필요한 지원금을 지급할 수 있다.

- ② 노동부장관은 제1항에 따라 취업알선 전산망 구축 비용을 용자·지원하는 경우에 다음 각 호의 사항을 고려하여 지원 기준을 결정·공고한다.
1. 법 제43조에 따른 한국장애인고용촉진공단(이하 "공단"이라 한다)과 해당 시설과의 구인·구직 정보 교류 능력
  2. 구직 장애인의 해당 시설 이용의 편리성 등

**제20조 (취업 후의 적응지도 지원)** 노동부장관 및 보건복지가족부장관은 법 제19조제1항에 따라 사업장에 고용되어 있는 장애인이 작업환경에 원만히 적응할 수 있도록 하기 위하여 다음 각 호의 지도를 할 수 있으며 그 구체적인 사항은 노동부장관이 보건복지가족부장관과 협의하여 결정·공고한다. <개정 2008.2.29>

1. 사업장 방문과 근무여건 확인
2. 장애인 애로사항 청취 및 상담
3. 수화 통역사 등의 배치 등 지원

**제21조 (장애인고용 사업주 등에 대한 지원기준)** 노동부장관은 법 제21조 및 법 제22조에 따라 장애인을 고용하거나 고용하려는 사업주 및 장애인표준사업장을 설립·운영하거나 설립·운영하려는 사업주에게 용자·지원 여부 및 금액 등을 결정하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.

1. 장애인 고용률
2. 장애인 고용가능 여부
3. 용자나 지원신청 내용의 타당성
4. 용자금 상환 능력

5. 그 밖에 사업 전망 등 노동부장관이 정하여 고시하는 사항

**제21조의2 (장애인 표준사업장의 지배기준)** 법 제22조제3항에서 "대통령령으로 정하는 기준에 따라 실질적으로 지배하고 있는 경우"란 해당 장애인 표준사업장의 발행주식 총수 또는 출자총액의 100분의 50을 초과하여 소유하는 경우를 말한다.

[본조신설 2008.1.3]

**제21조의3 (부당 용자금 또는 기타 징수금의 반환명령 등)** ① 법 제23조제1항에 따라 용자금 또는 지원금의 징수를 결정한 경우에는 지체 없이 납부책임이 있는 자에게 그 금액의 납부를 알려야 한다.

② 제1항에 따라 통지를 받은 자는 통지를 받은 날부터 30일 이내에 그 금액을 납부하여야 한다.

[본조신설 2008.1.3]

**제22조 (장애인고용 우수사업주의 선정 및 우대)** ① 노동부장관은 법 제24조제1항에 따른 장애인고용 우수사업주를 선정할 때에 필요하다고 인정하면 특별시장·광역시장·도지사 또는 특별자치도지사(이하 "시·도지사"라 한다)에게 추천을 의뢰할 수 있다.

② 법 제24조제2항에 따른 우수사업주의 선정과 우대조치의 기준은 노동부장관이 사업주의 장애인 고용률과 사업주가 고용하고 있는 장애인 근로자 수 및 사업체의 규모 등을 고려하여 결정·공고한다. 이 경우 중증장애인과 여성장애인에게는 가중치를 부여할 수 있다.

**제23조 (장애인 공무원 고용계획 등의 제출)** 법 제27조제6항에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 국가기관의 장, 각급 지방자치단체의 장 및 「지방교육자치에 관한 법률」에 따른 교육감은 해당 연도의 장애인의 고용에 관한 계획을 그 연도 1월 31일까지, 그 고용계획의 실시상황을 다음 연도 1월 31일까지 노동부장관에게 제출하여야 한다.

1. 「공무원임용령」 제2조제4호에 따른 소속장관
2. 국회사무총장·법원행정처장·헌법재판소사무처장 및 중앙선거관리위원회사무총장

**제24조 (공사 실적액의 산정 등)** ① 법 제28조제1항에 따른 건설업의 공사 실적액은 총공사 실적액에서 「건설산업기본법」이나 그 밖의 관계 법령에 따라

**<부록 3> 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령**

적법하게 하도급된 부분의 공사 실적액을 뺀 금액으로 한다.

- ② 법 제28조제1항에 따른 근로자수를 확인하기 곤란한 건설업의 근로자 총수는 다음의 산식에 따라 산출한 수(그 수에서 소수점 이하는 버린다)로 한다.

제1항에 따른 공사 실적액

$$\frac{\text{공사 실적액}}{\text{노동부장관이 법 제28조제1항에 따라 정하여 고시하는 금액}} \times 50\text{명}$$

노동부장관이 법 제28조제1항에 따라 정하여 고시하는 금액

- ③ 법 제28조제1항을 적용할 때 상시 고용하는 근로자의 수는 해당 연도의 매월 16일 이상(임금지급의 기초가 되는 날이 16일 이상인 경우를 말한다) 고용한 근로자 수의 합계를 해당 연도의 조업 개월수(조업한 날이 16일 미만인 달은 조업 개월수에서 뺀다)로 나누어 산정한다. 이 경우 「주택법」에 따른 공동주택을 관리하는 사업에는 각 사업장별로 상시 고용하는 근로자의 수를 산정한다.

**제25조 (사업주의 의무고용률)** 법 제28조제1항에 따른 장애인 고용의무가 있는 사업주의 장애인 상시 근로자 의무고용률은 100분의 2로 한다. 다만, 사업주가 법 제9조제2항제3호에 따른 장애인 직업재활시설을 직접 설치·운영하는 경우에는 이 시설의 장애인 근로자를 사업주가 고용하여야 하는 장애인 수에 포함한다.

**제26조 (특정장애인의 고용비율 등)** 법 제28조제2항에 따라 특정한 장애인의 능력에 적합하다고 인정되는 직종과 이에 해당하는 특정장애인의 범위 및 고용비율은 별표 1과 같다.

**제27조 (장애인 고용계획 등의 제출)** 노동부장관은 법 제29조제1항에 따라 법 제28조제1항에 따른 장애인 고용의무가 있는 사업주에게 해당 연도의 장애인의 고용에 관한 계획을 해당 연도 첫 날부터 90일 이내에, 그 고용계획의 실시상황을 다음 연도 첫 날부터 90일 이내에 노동부령으로 정하는 바에 따라 제출하게 할 수 있다.

[전문개정 2008.1.3]

**제28조 (고용장려금의 지급)** 법 제30조제1항에 따라 고용장려금을 지급받으려는 사업주는 노동부령에 따라 노동부장관에게 지급신청을 하여야 한다.

**제29조 (고용장려금의 지급제한)** 법 제30조제4항에 따라 사업주가 고용한 장애인 근로자가 「고용보험법」 및 「산업재해보상보험법」에 따른 장려금이나 지

원금 지급 대상에 해당하여 이를 지급받으면 그 지급기간에는 이 법에 따른 장려금을 지급하지 아니한다.

- 제30조 (부정 수급금이나 그 밖의 징수금의 반환명령 등)** ① 법 제31조제1항에 따라 고용장려금의 징수 또는 추가징수를 결정한 경우에는 지체 없이 납부 책임이 있는 자에게 그 금액을 내도록 알려야 한다.
- ② 제1항에 따라 통지를 받은 자는 통지받은 날부터 30일 이내에 그 금액을 내야 한다.

- 제31조 (고용장려금 부정수급자에 대한 신고 등)** ① 법 제32조에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용장려금을 지급받은 자(이하 "부정수급자"라 한다)를 신고하려는 자는 노동부령에 따라 지방노동관서나 공단에 신고하여야 한다.
- ② 법 제32조에 따라 고용장려금 부정수급자에 대한 고발을 접수한 수사기관은 지체 없이 그 사실을 공단에 통보하여야 한다.
- ③ 법 제32조에 따라 고용장려금 부정수급자를 신고하거나 고발한 자는 같은 조의 규정에 따른 포상금(이하 "포상금"이라 한다)을 지급받으려면 노동부령에 따라 노동부장관에게 포상금 지급을 신청하여야 한다.

- 제32조 (포상금의 지급기준)** 포상금은 노동부장관이 다음 각 호의 기준에 따라 지급하며, 1천만원을 지급한도액으로 한다. 이 경우 산정된 포상금의 1천원 단위 미만은 지급하지 아니한다.
1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 고용장려금(이하 이 조에서 "부정수급액"이라 한다)이 1억원 이상인 경우 : 600만원+(1억원 초과 부정수급액×3/100)
  2. 부정수급액이 2천만원 이상 1억원 미만인 경우 : 200만원+(2천만원 초과 부정수급액×5/100)
  3. 부정수급액이 2천만원 미만인 경우 : 부정수급액×10/100

**제33조 (신고 또는 고발의 기한)** 포상금은 부정수급자가 그 고용장려금을 부정수급한 날부터 3년 이내에 신고하거나 고발한 경우에만 지급한다.

**제34조 (신고 또는 고발의 중복 시 포상금의 지급방법)** ① 동일한 고용장려금 부정수급 행위에 대하여 둘 이상의 자가 각각 신고하거나 고발한 경우에는 포상금액을 산정할 때에 하나의 신고 또는 고발로 본다.



**<부록 3> 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령**

② 제1항의 경우 포상금은 부정수급 행위의 적발에 기여한 정도 등을 고려하여 각각의 자에게 적절하게 배분하여 지급하되, 포상금을 지급받을 자가 배분방법에 관하여 미리 합의하여 포상금 지급을 신청한 경우에는 그 합의된 방법에 따라 지급한다.

**제35조 (포상금의 지급시기)** 포상금은 법 제31조제1항에 따라 부정수급자에 대한 부당이득금 징수(추가징수를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)의 통지 후 이에 대한 불복제기 기간이 지났거나 불복절차가 끝나고 부당이득금 징수 처분이 확정된 후에 지급한다.

**제36조 (장애인 고용부담금의 납부 등)** ① 법 제33조제1항에 따라 사업주는 다음 각 호의 사항이 포함된 신고서에 해당 연도의 장애인 고용부담금(이하 "부담금"이라 한다)을 노동부장관에게 신고·납부하여야 한다.

1. 사업주의 성명 및 사업장의 명칭·소재지
  2. 해당 연도의 매월(해당 연도 도중에 사업을 개시한 경우에는 사업 개시일이 속하는 달의 다음달 이후의 매월, 해당 연도 도중에 사업을 폐업한 경우에는 폐업일이 속하는 달의 전월까지의 매월을 말한다)별로 16일 이상 고용한 근로자 수 및 16일 이상 고용한 장애인 근로자 수
  3. 해당 연도에 해당하는 부담금의 액수 및 월별 명세(널 부담금이 없는 경우에는 없다는 뜻을 적는다)
  4. 그 밖에 노동부장관이 정하는 사항
- ② 제1항에 따른 신고서에는 상시 고용하고 있는 장애인 근로자가 이 영에 따른 장애인의 기준에 맞다는 것을 증명할 수 있는 서류를 첨부하여야 한다.
- ③ 노동부장관은 법 제33조제6항 및 제7항에 따라 부담금을 징수하거나 추정하는 경우에는 10일 이상의 납부 기한을 주어야 한다.

**제37조 (부담금의 환급 통지)** 노동부장관은 법 제33조제7항에 따라 부담금이 과오 납되었을 때에는 노동부령에 따라 지체 없이 사업주에게 알려야 한다.

**제38조 (부담금의 분할 납부)** ① 법 제33조제8항에 따른 부담금의 분할 납부는 해당 연도의 부담금이 100만원 이상인 경우로 한정한다.

② 제1항에 따라 부담금을 분할 납부하는 경우에는 그 부담금을 연간 4기로 균등 분할하여 내되, 제1기분은 그 연도의 첫 날부터 90일 이내에, 제2기분은 5월 31일까지, 제3기분은 7월 31일까지, 제4기분은 9월 30일까지 각각 내야 한다.

- ③ 제1항과 제2항에 따라 부담금을 분할 납부하려는 자는 노동부령에서 정하는 부담금 분할 납부신청서를 노동부장관에게 제출하여야 한다.
- ④ 법 제33조제8항 후단에서 "대통령령으로 정하는 금액"이란 부담금액의 100분의 3을 말한다.

**제39조 (부담금 등 과오납금의 충당과 환급)** ① 법 제34조에서 "대통령령으로 정하는 순위"란 다음 각 호의 순위를 말한다. 이 경우 같은 순위의 부담금이나 그 밖의 징수금이 둘 이상 있을 때에는 납부 기한이 빠른 것을 우선순위로 한다.

- 1. 법 제37조에 따른 체납처분비
  - 2. 법 제35조제2항에 따른 연체금
  - 3. 법 제35조제1항에 따른 가산금
  - 4. 법 제33조에 따른 장애인 고용부담금
- ② 사업주는 부담금이나 그 밖의 징수금을 낼 때에 법 제30조에 따른 고용장려금을 지급받게 되거나 법 제33조제7항에 따라 환급액이 발생하면 법 제34조에 따라 부담금이나 그 밖의 징수금에 충당시켜 줄 것을 노동부장관에게 신청할 수 있다.
- ③ 노동부장관은 법 제34조에 따라 부담금 등의 과오납금(過誤納金)이나 고용장려금을 부담금이나 그 밖의 징수금에 우선 충당하거나 그 잔액을 반환하려면 사업주에게 알려야 한다.

**제40조 (연체금의 징수)** ① 노동부장관은 법 제35조제2항에 따라 부담금 납부의무자가 납부 기한까지 부담금을 내지 아니하면 체납된 금액의 1천분의 12에 해당하는 연체금을 징수하고, 납부 기한이 지난 후 1개월이 될 때마다 체납된 금액의 1천분의 12에 해당하는 연체금을 추가로 징수한다.

- ② 제1항에 따른 연체금의 부과기간이 36개월을 초과하는 경우에는 36개월을 그 연체금의 부과 기간으로 한다.

**제41조 (가산금 및 연체금 징수의 예외)** ① 법 제35조제3항에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 법 제35조제1항에 따른 가산금을 징수하지 아니한다.

- 1. 가산금이 3천원 미만인 경우
  - 2. 천재지변이나 그 밖에 부득이한 사정이 있다고 노동부장관이 인정하는 경우
- ② 법 제35조제3항에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 법 제35조제2항에 따른 연체금을 징수하지 아니한다. <개정 2008.1.3>

**<부록 3> 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령**

1. 연체금이 3천원 미만인 경우
2. 납부 의무자의 주소·거소·영업소 또는 사무소를 알 수 없어 공시송달로 독촉한 경우
3. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」 제140조에 따른 징수의 유예가 있는 경우
4. 천재지변이나 그 밖에 부득이한 사정이 있다고 노동부장관이 인정하는 경우

**제42조 (채납징수금의 징수 우선순위)** 법 제37조제3항에 따른 채납처분에 따라 부담금이나 그 밖의 징수금을 징수하는 경우에 그 징수 순위에 관하여는 제39조제1항을 준용한다.

**제43조 (공매대행의 의뢰 등)** ① 노동부장관은 법 제37조제4항에 따라 압류재산의 공매(公賣)를 한국자산관리공사에 대행하게 하려면 다음 각 호의 사항을 적은 공매대행 의뢰서를 한국자산관리공사에 보내야 한다.

1. 채납자의 성명과 주소 또는 거소
  2. 공매할 재산의 종류·수량·품질 및 소재지
  3. 압류에 관계되는 부담금이나 그 밖의 징수금의 명세와 납부 기한
  4. 그 밖에 압류재산의 공매대행에 필요한 사항
- ② 노동부장관은 제1항에 따라 공매대행을 의뢰한 경우에는 그 사실을 다음 각 호의 자에게 알려야 한다.
1. 채납자
  2. 담보물 소유자
  3. 그 재산상에 전세권·질권·저당권이나 그 밖의 권리를 가진 자
  4. 압류재산을 보관하고 있는 자

**제44조 (압류재산의 인도)** ① 노동부장관은 제43조제1항에 따라 공매대행을 의뢰할 때 공단이 점유하고 있거나 제3자에게 보관하도록 한 압류재산을 한국자산관리공사에 인도할 수 있다. 다만, 제3자에게 보관하도록 한 재산은 그 제3자가 발행하는 그 재산의 보관증을 인도함으로써 압류재산의 인도를 대신할 수 있다.

② 한국자산관리공사는 제1항에 따라 압류재산을 인수하면 인계·인수서를 작성하여야 한다.

**제45조 (공매대행의 해제 요구)** ① 한국자산관리공사는 공매대행을 의뢰받은 날부터 2년 이내에 공매되지 아니한 재산이 있으면 노동부장관에게 해당 재산에

대한 공매대행 의뢰를 해제하도록 요구할 수 있다.

- ② 노동부장관은 제1항의 해제요구를 받으면 특별한 사정이 있는 경우 외에는 그 요구에 따라야 한다.

**제46조 (공매대행에 관한 세부사항)** 법 제37조제4항에 따라 한국자산관리공사가 대행하는 공매에 필요한 사항으로서 이 영에서 정하지 아니한 것은 노동부장관이 한국자산관리공사와 협의하여 정한다.

**제47조 (부담금이나 그 밖의 징수금의 결손처분)** ① 법 제42조제3호에 따라 결손 처분(缺損處分)을 할 수 있는 경우는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 때로 한다. <개정 2008.1.3>

- 1. 채납자의 행방을 알 수 없거나 재산이 없음이 판명되었을 때
  - 2. 채납처분의 목적물인 총재산의 추산액이 채납처분비보다 적어 채납처분 집행을 중지하였을 때
  - 3. 채납처분의 목적물인 총재산이 부담금이나 그 밖의 징수금보다 우선하는 국세·지방세 등의 채권의 변제에 충당하고 나머지가 생길 여지가 없어 채납처분을 중지하였을 때
  - 4. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」 제251조에 따라 채납회사가 부담금 등의 납부 책임을 면하게 되었을 때
- ② 노동부장관은 제1항제1호에 따라 결손처분을 하려면 세무서나 지방자치단체의 기관에 조회하여 그 채납자의 행방이나 재산의 유무를 조사·확인하여야 한다. 다만 채납액이 10만원 미만인 경우에는 그러하지 아니하다.
- ③ 노동부장관은 제1항에 따라 결손처분을 한 후 압류할 수 있는 다른 재산을 발견한 때에는 지체 없이 그 처분을 취소하고 다시 채납처분을 하여야 한다. <신설 2008.1.3>

**제48조 (분사무소의 설치승인)** 공단은 법 제45조제2항에 따라 분사무소의 설치승인을 받으려면 분사무소에 관한 다음 각 호의 사항을 적은 분사무소 설치승인 신청서를 노동부장관에게 제출하여야 한다.

- 1. 명칭
- 2. 소재지
- 3. 설치 이유
- 4. 설치 예정 연월일
- 5. 조직 및 정원
- 6. 업무 내용

**<부록 3> 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령**

**제49조 (설립등기)** 법 제46조에 따른 공단의 설립등기 사항은 다음 각 호와 같다.

1. 목적
2. 명칭
3. 주된 사무소·분사무소의 소재지
4. 법 제55조에 따른 산하기관의 소재지
5. 임원의 성명 및 주소
6. 자산의 총액
7. 공고의 방법

**제50조 (분사무소의 설치등기)** ① 공단이 법 제45조제2항에 따라 분사무소(법 제55조에 따른 산하기관을 포함한다. 이하 같다)를 설치한 경우에는 다음 각 호의 구분에 따라 등기하여야 한다.

1. 주된 사무소의 소재지 : 3주 이내에 새로 설치된 분사무소의 명칭과 소재지.  
다만, 공단의 설립과 동시에 분사무소를 설치한 경우의 분사무소 설치등기는 공단의 설립등기와 함께 한다.
  2. 새로 설치된 분사무소의 소재지 : 3주 이내에 제49조 각 호의 사항
  3. 이미 설치된 분사무소의 소재지 : 3주 이내에 새로 설치된 분사무소의 명칭과 소재지
- ② 주된 사무소 또는 분사무소의 소재지를 관할하는 등기소의 관할 구역에 새로 분사무소를 설치한 경우에는 3주 이내에 그 분사무소의 명칭과 소재지만 등기한다.

**제51조 (이전등기)** ① 공단은 그 주된 사무소 또는 분사무소를 다른 등기소의 관할 구역으로 이전한 경우에는 구 소재지에서는 2주 이내에 신 소재지와 이전 연월일을 등기하여야 하며, 신 소재지에서는 3주 이내에 제49조 각 호의 사항을 등기하여야 한다.

- ② 같은 등기소의 관할구역에서 주된 사무소 또는 분사무소를 이전한 경우에는 3주 이내에 신 소재지와 이전 연월일을 등기하여야 한다.

**제52조 (변경등기)** 공단은 제49조 각 호의 사항 중 변경이 있는 경우에는 그 주된 사무소의 소재지에서는 2주 이내에, 분사무소의 소재지에서는 3주 이내에 각각 그 변경된 사항을 등기하여야 한다.

**제53조 (등기신청 시의 첨부서류)** 이 영에 따라 등기를 신청하려면 다음 각 호의

구분에 따른 서류를 첨부하여야 한다.

1. 제49조에 따른 설립등기 : 공단의 정관
2. 제50조에 따른 분사무소의 설치등기 : 노동부장관의 분사무소 설치승인서
3. 제51조에 따른 사무소의 이전등기 : 주된 사무소 또는 분사무소의 이전을 증명하는 서류
4. 제52조에 따른 변경등기 : 그 변경사항을 증명하는 서류

**제54조 (등기기간의 기산)** 이 영에 따른 등기사항으로서 노동부장관의 인가 또는 승인을 받아야 할 사항이 있으면 그 인가서 또는 승인서가 도달된 날부터 등기의 기간을 기산한다.

**제55조 (임원)** ① 법 제48조제3항에 따른 당연직 이사는 기획재정부·보건복지가족부 및 노동부의 3급공무원(이에 상당하는 별정직 또는 계약직 공무원을 포함한다) 또는 고위공무원단에 속하는 공무원으로서 장애인 관련 업무와 관계되는 자 중에서 해당 기관의 장이 지명하는 자로 한다. <개정 2008.2.29>

- ② 공단의 당연직 이사를 제외한 비상근이사는 장애인에 관하여 학식과 경험이 풍부한 자로 한다.

**제56조 (자문위원회 및 후원회)** ① 공단은 장애인 고용촉진과 직업재활에 관한 주요사업의 수행에 관하여 자문을 하기 위하여 자문위원회를 둘 수 있다.

- ② 공단의 사업을 효율적으로 추진하고 관계 기관과의 협조를 원활히 하기 위하여 공단에 후원회를 둘 수 있다.
- ③ 제1항과 제2항에 따른 자문위원회 또는 후원회의 구성·운영 등에 필요한 사항은 공단의 정관으로 정한다.

**제57조 (중요한 재산의 처분 등)** 공단은 다음 각 호의 재산을 양도·양수·대여 또는 교환하거나 담보로 제공하려면 미리 노동부장관의 승인을 받아야 한다.

1. 공단의 토지·임야 및 건물
2. 교육시설, 진단 및 검사용 장비, 그 밖에 이와 관련한 주요장비
3. 그 밖에 공단의 재산 증감에 중요한 사유가 되는 재산

**제58조 (자금 차입의 승인신청)** 공단은 법 제57조에 따라 자금의 차입승인을 받으려면 다음 각 호의 사항을 적은 승인신청서를 노동부장관에게 제출하여야 한다.

**<부록 3> 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령**

1. 차입의 사유
2. 차입처
3. 차입 금액
4. 차입의 조건
5. 차입금의 상환 방법 및 상환 기간
6. 그 밖에 자금의 차입과 그 상환에 필요한 사항

**제59조 (사업계획 및 예산서)** ① 공단은 법 제59조에 따라 매년 4월 30일까지 다음 연도의 예산요구서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 노동부장관에게 제출하여야 하며, 이를 변경하려면 변경내용과 그 사유를 적은 서류를 노동부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2008.2.29>

1. 다음 연도의 사업계획서 및 자금수지 계획서
  2. 다음 연도의 추정 손익계산서 및 추정 대차대조표
  3. 법 제60조에 따라 보건복지가족부장관이 공단에 제출한 사업계획 및 예산안
  4. 그 밖에 예산요구서의 내용을 명백히 하는데 필요한 서류
- ② 제1항제1호에 따른 사업계획서에는 사업의 목표·방침·주요내용 및 소요 예산을 구분하여 표시하여야 한다.
- ③ 공단이 승인받은 예산서의 내용을 변경하거나 사업계획의 중요한 내용을 변경하려면 변경내용과 그 사유를 노동부장관에게 제출하여 변경승인을 받아야 한다.

**제60조 (배분비율)** 법 제60조제3항에 따라 보건복지가족부장관이 요청하는 금액과 공단의 사업 수행에 필요한 금액의 배분 비율은 각각 3분의 2와 3분의 1로 한다. <개정 2008.2.29>

**제61조 (세입·세출결산서의 제출)** 공단은 법 제61조에 따라 사업연도마다 세입·세출결산서를 노동부장관에게 제출하는 경우에는 다음 각 호의 서류를 첨부하여야 한다.

1. 해당 연도의 사업계획서 및 자금수지 계획과 그 집행실적과의 대비표
2. 해당 연도의 손익계산서 및 대차대조표
3. 노동부장관이 지정하는 공인회계사 및 공단 감사의 의견서
4. 그 밖에 결산서의 내용을 확인할 수 있는 참고 서류

**제62조 (관리기구의 설립허가 신청)** 공단은 법 제64조제2항에 따라 노동부장관의 허가를 받아 관리기구를 설립하려면 다음 각 호의 사항을 적은 허가신청서를 노동부장관에게 제출하여야 한다.

1. 관리기구 설립의 필요성
2. 사업의 개요
3. 그 밖에 관리기구의 설립에 필요한 사항

**제63조 (내부규정의 승인)** 공단은 다음 각 호의 사항에 관한 내부규정을 제정하거나 개정하려면 노동부장관의 승인을 받아야 한다.

1. 공단의 조직과 정원에 관한 사항
2. 회계·재산 및 물품관리에 관한 사항
3. 임직원의 보수와 복무에 관한 사항
4. 제82조제2항에 따라 공단에 위탁된 사업에 관한 사항
5. 그 밖에 공단 운영에 관한 중요한 사항

**제64조 (업무의 감독)** 법 제65조에 따라 공단의 장부·서류나 그 밖의 물건을 검사하는 공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 관계인에게 내보여야 한다.

**제65조 (정부의 출연금)** ① 법 제69조제1항제1호 및 법 제71조제1호에 따라 정부가 기금에 출연하려거나 기금에서 공단의 사업 수행에 필요한 경비를 지급하려면 노동부장관이 이를 예산 또는 제70조에 따른 기금 운용계획에 반영하여 출연하거나 지급하여야 한다.

- ② 노동부장관은 제1항에 따른 예산 또는 기금 운용계획이 확정되면 공단에 알려야 한다.
- ③ 공단이 사업 수행에 필요한 경비를 지급받으려면 사업수행경비 지급신청서에 분기별 사업계획서와 분기별 예산집행계획서를 첨부하여 노동부장관에게 제출하여야 한다.
- ④ 제3항에 따른 신청서를 받은 노동부장관은 분기별 사업계획서와 분기별 예산집행계획이 타당하다고 인정하면 이에 따라 사업 수행 경비를 지급하여야 한다.

**제66조 (정부 외의 자로부터의 출연금 등)** 노동부장관은 법 제69조제1항제1호에 따른 정부 외의 자가 출연이나 기부를 하려는 경우 그 자와 출연방법이나 기부방법 등을 협의하여 정할 수 있다.

**제67조 (기금의 용도)** 법 제71조제14호에 따라 기금에서 비용이나 경비를 지급할 수 있는 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 제18조에 따른 지원고용 사업



**<부록 3> 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령**

2. 기금의 관리·운영
3. 법 제82조에 따라 시·도지사에게 위임하거나 공단에 위탁하는 사업

**제68조 (기금 지급의 위탁)** 노동부장관은 기금의 용자·지원 또는 보조금 지급에 관한 업무를 「은행법」 및 그 밖의 관계 법령에 따른 금융기관이나 체신관서에 위탁하여 행할 수 있다.

**제69조 (기금의 운용·관리)** ① 기금은 기업회계의 원칙에 따라 계산한다.

- ② 기금을 결산하고 남은 금액은 기금의 적립금으로 적립할 수 있다.
- ③ 기금의 적립금과 지출하고 남은 금액의 운용에 필요한 사항은 노동부장관이 정한다.
- ④ 법 제72조제3항 본문에서 "대통령령으로 정하는 수준"이란 「은행법」에 따른 인가를 받은 금융기관 중 전국을 영업구역으로 하는 금융기관의 1년 만기 정기예금이자율을 고려하여 노동부장관이 정하는 수익률을 말한다.
- ⑤ 법 제72조제3항제3호에서 "대통령령으로 정하는 자"란 국가나 지방자치단체를 말한다.

**제70조 (기금 운용계획)** ① 노동부장관은 다음 각 호의 사항이 포함된 기금 운용계획을 수립하여야 한다.

1. 기금의 수입 및 지출에 관한 사항
  2. 해당 연도의 사업계획, 지출원인행위계획 및 자금계획에 관한 사항
  3. 전년도 이월 자금의 처리에 관한 사항
  4. 적립금에 관한 사항
  5. 그 밖에 기금 운용에 필요한 사항
- ② 제1항에 따른 기금 운용계획을 작성할 때 분기별 지출원인행위계획 및 월별 자금계획을 기획재정부장관과 협의하여야 한다. 그 계획을 수정하려는 경우에도 또한 같다. <개정 2008.2.29>

**제71조 (기금관리 보조요원)** 노동부장관은 기금을 효율적으로 관리하기 위하여 필요하다고 인정하면 법 제73조에 따른 기금의 회계기관을 보조하는 기금관리보조요원을 둘 수 있다.

**제72조 (기금계정)** 노동부장관은 기금의 수입과 지출을 명확하게 하기 위하여 이를 각각 구분하여 한국은행에 장애인 고용촉진 및 직업재활 기금계정(이하 "기금계정"이라 한다)을 설치하여야 한다.

**제73조 (기금수입금의 수납절차)** ① 기금수입정수관이 기금의 수입금을 징수하려면 납부 의무자에게 기금계정에 내도록 고지하여야 한다.

- ② 한국은행은 기금의 수입금을 수납하면 납입자에게 영수증을 발급하고, 기금수입정수관에게 지체 없이 수납통지서를 보내야 한다.
- ③ 한국은행은 제2항에 따라 수납한 기금의 수입금을 국고금 취급절차에 따라 한국은행의 주된 사무소에 설치되어 있는 기금계정에 집중시켜야 한다.

**제74조 (기금의 지출절차)** ① 기금재무관이 지출원인행위를 하면 그 지출원인행위에 관한 서류를 기금지출관에게 보내야 한다.

- ② 기금재무관이 지출원인행위를 한 후 불가피한 사유로 해당 회계연도에 지출하지 못한 금액이 있으면 다음 회계연도에 이월하여 지출할 수 있다.

**제75조 (기금의 지출원인행위 한도액 배정)** ① 노동부장관은 제70조에 따른 분기별 지출원인행위계획의 범위에서 각 기금재무관에게 분기별 지출원인행위 한도액을 배정하여야 한다.

- ② 노동부장관은 제1항에 따라 분기별 지출원인행위 한도액을 배정하면 해당 기금지출관과 기획재정부장관에게 각각 알려야 한다. <개정 2008.2.29>
- ③ 기금재무관은 제1항에 따라 배정된 한도액을 초과하여 지출원인행위를 할 수 없다.

**제76조 (기금지출 한도액의 배정)** ① 노동부장관은 제70조에 따른 월별 자금계획의 범위에서 각 기금지출관에게 월별 지출한도액을 배정하여야 한다.

- ② 노동부장관은 제1항에 따라 월별 지출 한도액을 배정하면 한국은행총재에게 알려야 한다.

**제77조 (기금 운용상황의 보고)** 노동부장관은 기금 운영관리에 관한 보고사항을 정할 수 있다.

**제78조 (기금 결산보고)** 노동부장관은 매년 기금 결산에 관한 다음 각 호의 서류를 첨부한 기금 결산보고서를 작성하여 기금의 회계연도가 끝난 후 60일까지 기획재정부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2008.2.29>

- 1. 기금의 기본 현황
- 2. 결산의 개요
- 3. 기금 운용계획과 실적의 대비표

**<부록 3> 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령**

4. 수입 및 지출계산서
5. 차입금 상황 조서(調書)
6. 재산 현황표
7. 연도별 기금조성 재원 현황표

**제79조 (다른 법령의 준용)** 기금의 운용·관리에 관하여 법 및 이 영에 규정되지 아니한 사항에 관하여는 예산회계 관계 법령을 준용한다.

**제80조 (장애인직업생활상담원의 선임)** ① 법 제75조제2항에 따라 장애인 직업생활 상담원(이하 "상담원"이라 한다)을 두어야 하는 사업주는 상시 10명 이상의 장애인 근로자를 고용하는 사업주로 한다. 다만, 상시 10명 미만의 장애인 근로자를 고용하는 사업주의 경우에는 장애 유형에 따른 특성을 고려하여 노동부령으로 정하는 바에 따라 상담원을 두게 할 수 있다.

- ② 상담원을 두어야 하는 사업주는 그 사유가 발생한 날부터 90일 이내에 상담원을 선임하여야 한다.

**제81조 (경비의 보조)** 국가와 지방자치단체는 법 제78조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 수행하는 사업주·재활실시기관, 그 밖에 장애인 고용촉진 업무를 수행하는 장애인복지시설 관련 단체 등에 대하여 그 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

1. 장애인의 고용촉진 및 직업재활 사업
2. 장애인의 고용촉진을 위한 조사, 연구, 홍보사업 및 각종 대회 개최
3. 그 밖에 국가기관이나 지방자치단체의 장이 장애인 고용촉진과 직업재활에 필요하다고 인정하는 사업

**제82조 (권한의 위임·위탁)** ① 노동부장관은 법 제82조에 따라 다음 각 호의 사항에 관한 권한을 지방노동관서의 장에게 위임한다.

1. 법 제29조에 따른 장애인 고용계획과 실시상황의 제출명령, 고용계획의 변경명령 및 고용내용공표
2. 법 제76조에 따른 보고 및 검사(위임받은 사무처리를 위하여 필요한 경우로 한정한다)
3. 법 제86조에 따른 과태료의 부과·징수에 관한 사항
4. 제3항에 따른 징수금의 체납처분 및 결손처분에 대한 승인

- ② 노동부장관은 법 제82조에 따라 다음 각 호의 사항에 관한 권한을 공단에 위탁한다.

## 제주지역 장애인의 노동시장 구조와 적극적 노동시장 정책 방안

1. 법 제10조에 따른 직업지도
  2. 법 제11조에 따른 직업적응훈련
  3. 법 제12조에 따른 직업능력개발훈련
  4. 법 제13조에 따른 지원고용
  5. 법 제15조에 따른 취업알선
  6. 법 제16조에 따른 취업알선전산망 구축 등
  7. 법 제17조에 따른 자영업 장애인의 지원
  8. 법 제18조에 따른 장애인 근로자의 지원
  9. 법 제19조에 따른 취업 후 적응지도
  10. 법 제20조에 따른 사업주에 대한 고용 지도
  11. 법 제21조에 따른 장애인 고용 사업주에 대한 용자 또는 지원
  12. 법 제22조에 따른 장애인 표준사업장에 대한 용자 또는 지원
  13. 법 제23조에 따른 부당 용자 또는 지원금 등의 징수 및 지급제한
  14. 법 제24조에 따른 장애인 고용 우수사업주의 선정 및 우대조치
  15. 법 제25조에 따른 사업주에 대한 장애인에 관한 자료 제공
  16. 법 제26조에 따른 장애인의 고용현황에 관한 실태 조사
  17. 법 제29조에 따른 사업주에 대한 장애인 고용계획과 실시상황의 제출명령 및 고용계획의 변경명령에 따른 고용계획과 실시상황 및 변경계획의 접수
  18. 법 제30조에 따른 장애인 고용장려금의 지급
  19. 법 제31조에 따른 부당이득금의 징수 및 지급 제한
  20. 법 제33조에 따른 부담금의 징수·감면, 고용장려금의 추가지급, 부담금의 추징·환급 및 분할 납부
  21. 법 제34조에 따른 부담금 등 과오납금의 충당 및 환급
  22. 법 제35조에 따른 가산금 및 연체금의 징수
  23. 법 제36조에 따른 부담금의 징수·추징 및 환급 통지
  24. 법 제37조에 따른 징수금의 독촉·체납처분 및 공매대행의 의뢰
  25. 법 제42조에 따른 징수금의 결손처분
  26. 법 제71조제3호부터 제10호까지, 제12호 및 제14호에 따른 기금의 용자·지원·출자 및 보조
  27. 법 제75조에 따른 장애인 직업생활 상담원 등 전문요원에 관한 사항
  28. 법 제76조에 따른 보고 및 검사(위탁된 사무처리를 위하여 필요한 경우로 한정한다)
  29. 제31조제3항에 따른 포상금 지급신청의 접수
  30. 제32조에 따른 포상금의 지급
- ③ 공단이 다음 각 호의 행위를 하려면 노동부장관의 승인을 받아야 한다.

**<부록 3> 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령**

1. 제2항제24호에 따른 징수금의 체납처분
2. 제2항제25호에 따른 징수금의 결손처분

제83조 (과태료 부과징수) ① 노동부장관은 법 제86조에 따라 과태료를 부과하려면 해당 위반행위를 조사·확인한 후 위반사실·과태료금액 등을 서면으로 밝혀 이를 낼 것을 해당 과태료 처분대상자에게 알려야 한다.

- ② 노동부장관은 제1항에 따라 과태료를 부과하려면 10일 이상의 기간을 정하여 과태료 처분대상자에게 구술 또는 서면(전자문서를 포함한다)으로 의견을 제출할 기회를 주어야 한다. 이 경우 지정된 날까지 의견을 제출하지 아니하면 의견이 없는 것으로 본다.
- ③ 노동부장관은 과태료의 금액을 정할 때에는 해당 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여야 하며, 그 부과기준은 별표 2와 같다.
- ④ 과태료의 징수절차는 노동부령으로 정한다.

**부칙 <제20308호, 2007.10.4>**

제1조 (시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조 (장애인의 기준 등에 관한 경과조치) 대통령령 제18415호 장애인고용촉진 및 직업재활법시행령중개정령 시행 당시 종전 제22조 및 제26조에 따라 장애인 고용계획과 그 실시상황 보고에 포함된 장애인 및 중증장애인에 대하여는 대통령령 제18415호 장애인고용촉진 및 직업재활법시행령중개정령 제3조제3호 및 제4조제4호의 개정규정에도 불구하고 2008년 12월 31일까지 종전의 규정에 따른다. <개정 2008.1.3>

제3조 (다른 법령과의 관계) 이 영 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」의 규정을 인용한 경우에 이 영 가운데 그에 해당하는 규정이 있으면 종전의 규정을 갈음하여 이 영의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

**부칙 <제20522호, 2008.1.3>**

제1조 (시행일) 이 영은 2008년 1월 14일부터 시행한다.

제2조 (결손처분 사유에 관한 적용례) 제47조의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 체납처분의 사유가 발생한 경우부터 적용한다.

**부칙(노동부와 그 소속기관 직제) <제20681호, 2008.2.29>**

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제4조까지 생략

제5조(다른 법령의 개정) ① 부터 <17> 까지 생략

<18> 장애인 고용촉진 및 직업재활법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조제2항 중 "재정경제부·교육인적자원부·산업자원부·보건복지부·노동부·기획예산처·국가보훈처 및 중앙인사위원회"를 "기획재정부·교육과학기술부·행정안전부·지식경제부·보건복지가족부·노동부 및 국가보훈처"로 한다.

제15조제1항·제2항 각 호 외의 부분, 제16조제2항·제3항 각 호 외의 부분·제4항, 제18조 각 호 외의 부분, 제20조 각 호 외의 부분, 제59조제1항제3호 및 제60조 중 "보건복지부장관"을 각각 "보건복지가족부장관"으로 한다.

제55조제1항 중 "보건복지부·노동부 및 기획예산처"를 "기획재정부·보건복지가족부 및 노동부"로 한다.

제70조제2항 중 "분기별 지출원인행위계획은 기획예산처장관과 협의하여야 하며, 월별 자금계획은 재정경제부장관과"를 "분기별 지출원인행위계획 및 월별 자금계획을 기획재정부장관과"로 한다.

제75조제2항 및 제78조 각 호 외의 부분 중 "재정경제부장관"을 각각 "기획재정부장관"으로 한다.

<19> 및 <20> 생략

별표1 특정장애인의직종·범위및고용비율[제26조관련]

별표2 위반행위의종류별과태료부과기준[제83조제3항관련]

## <부록 4> 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙

[전부개정 2008.1.14 노동부령 제292호]

**제1조 (목적)** 이 규칙은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 및 같은 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

**제2조 (중증장애인의 기준)** 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」(이하 "영"이라 한다) 제4조제1호에서 "노동부령으로 정하는 장애등급"이란 「장애인복지법 시행규칙」 별표 1에 따른 제2급의 장애등급을 말한다.

**제3조 (장애인 표준사업장의 기준)** 「장애인고용촉진 및 직업재활법」(이하 "법"이라 한다) 제2조제8호에서 "노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 사업장"이란 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 사업장을 말한다.

1. 장애인 근로자 수가 10명 이상일 것
2. 상시 고용하는 근로자의 100분의 30 이상을 장애인으로 고용하되, 장애인 근로자 중 100분의 50 이상을 중증장애인으로 고용할 것
3. 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진보장에 관한 법률」에 따른 편의시설을 갖출 것
4. 장애인 근로자에게 「최저임금법」 제5조에 따른 최저임금액 이상의 임금을 지급할 것

**제4조 (장애인 고용 의식의 고취를 위한 활동)** 노동부장관은 법 제3조제1항에 따라 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관한 사업주와 국민의 이해를 높이기 위하여 해마다 9월을 장애인 고용촉진 강조기간으로 정하고 다음 각 호의 사항을 실시하여야 한다.

1. 장애인 고용촉진대회 및 장애인 고용촉진 관련 세미나의 개최와 장애인 고용촉진 모범사례 발표
2. 지역별 장애인 고용촉진운동의 실시
3. 그 밖에 장애인 고용촉진 및 직업재활을 위한 홍보·교육 및 간담회의 개최

**제5조 (장애인 직업재활 실시 기관)** 법 제9조제2항제6호에서 "노동부령으로 정하는 기관"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관을 말한다.

1. 장애인 고용촉진 및 직업재활 사업을 수행할 목적으로 노동부장관으로부터 법

인 설립의 허가를 받은 법인

2. 「안마사에 관한 규칙」 제5조에 따른 안마수련기관

**제6조 (자영업 장애인의 창업자금 융자기준 및 영업장소 임대기준 등)** ① 자영업을 영위하려는 장애인에 대한 법 제17조제1항에 따른 창업자금 융자 및 영업장소 임대의 우선순위는 장애인의 장애정도를 기준으로 결정하되, 장애 정도가 심한 자를 우선적으로 고려하여야 한다.

- ② 제1항에 따른 창업자금 융자금의 연 이자율은 3퍼센트로 하고, 그 거치기간은 2년으로, 상환기간은 5년으로 한다.
- ③ 제1항에 따른 영업장소의 연간 임대료는 해당 재산가액의 1천분의 10 이상 1천분의 50 이하의 범위에서 법 제43조에 따라 설립된 한국장애인고용촉진공단(이하 "공단"이라 한다)이 수익성 등을 고려하여 영 제63조제4호에 따라 노동부장관의 승인을 받아 정한다.
- ④ 제1항에 따른 영업장소 임대기간은 5년을 상한으로 하되, 1년 또는 2년 단위로 임대계약을 체결 하여야 한다. 이 경우 해당 장애인은 임대기간이 끝나는 즉시 영업장소를 공단에 넘겨주어야 한다.
- ⑤ 그 밖에 창업자금 융자 및 영업장소 임대의 지원에 필요한 사항은 공단이 노동부장관의 승인을 받아 정한다.

**제7조 (장애인 근로자의 직업생활자금 융자기준 등)** ① 법 제18조제1항에 따른 장애인 근로자의 직업생활에 필요한 자금융자의 명세는 직업생활 안정자금 및 출퇴근용 자동차 구입자금 등으로 한다.

- ② 제1항에 따른 장애인 근로자에 대한 융자금의 연 이자율은 3퍼센트로 하고 융자금의 상환기간은 5년으로 한다.
- ③ 장애인 근로자의 융자 우선순위와 융자기준 등에 관하여는 제6조제1항 및 제3항을 준용한다.

**제8조 (부당 융자금 등에 대한 반환의 통지)** 영 제21조의3에 따른 반환의 통지는 별지 제1호서식의 반환통지서로 한다.

**제9조 (장애인 공무원 고용계획 등의 제출)** 영 제23조에 따라 국가기관의 장 등이 장애인의 고용에 관한 계획과 그 고용계획의 실시상황을 제출하려면 별지 제2호서식의 장애인 공무원 고용계획 및 실시상황 제출과 별지 제3호서식의 장애 유형별 장애인 공무원 현황으로 한다.



**<부록 4> 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙**

**제10조 (시각장애인의 장애등급)** 영 별표 1의 특정장애인의 범위 및 고용비율란 제1호에서 "노동부령으로 정하는 장애등급에 해당하는 시각장애인"이란 「장애인복지법 시행규칙」 별표 1에 따른 제3급 이상의 시각장애인을 말한다.

**제11조 (장애인 고용계획 등의 제출)** 영 제27조에 따라 사업주가 장애인 고용에 관한 계획과 그 고용계획의 실시상황을 제출하려면 별지 제4호서식의 장애인 고용계획 및 실시상황 보고서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 제출하여야 한다.

1. 장애인 근로자 명부 사본 1부
2. 장애인 근로자가 장애인의 기준에 맞다는 것을 증명할 수 있는 서류 1부(해당 근로자에 대한 최초의 보고 후에는 이 서류의 제출을 생략할 수 있다)

**제12조 (장애인 고용장려금의 지급신청)** 영 제28조에 따라 고용장려금을 지급받으려는 사업주는 별지 제5호서식의 장애인 고용장려금 지급신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 공단에 제출하여야 한다.

1. 장애인 근로자 명부 사본 1부
2. 장애인 근로자가 장애인의 기준에 맞다는 것을 증명할 수 있는 서류 사본 1부(해당 근로자에 대한 최초의 신청 후에는 이 서류의 제출을 생략할 수 있다)
3. 중증장애인임을 인정할 수 있는 서류 사본 1부(필요한 경우로 한정하고, 해당 근로자에 대한 최초의 신청 후에는 같은 서류의 제출을 생략할 수 있다)
4. 장애인 근로자가 포함된 전체 근로자의 월별 임금대장 사본 1부

**제13조 (부당이득금에 대한 반환 및 추가징수의 통지)** ① 영 제30조에 따른 반환 및 추가징수의 통지는 별지 제6호서식의 장애인 고용장려금 반환·추가징수 통지서로 한다.

- ② 제1항에 따른 징수금의 납부와 수령은 별지 제7호서식의 장애인 고용장려금 반환·추가징수금 납부고지서 겸 영수증서로 한다.

**제14조 (고용장려금 부정수급의 신고 등)** ① 영 제31조제1항에 따른 부정수급자의 신고는 별지 제8호서식의 장애인 고용장려금 부정수급 신고서로 한다.

- ② 공단은 영 제31조제1항 또는 제2항에 따른 신고(지방노동관서를 통하여 받은 신고를 포함한다) 또는 통보를 받으면 부정수급자 해당 여부 및 부정수급 금액 등을 조사·확정하여 고용장려금을 징수하는 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 공단은 법 제31조제1항에 따른 고용장려금 부정수급자에 대한 처리 결과를 부정수급자를 신고한 자 또는 고발한 자에게 알려야 한다.

- ③ 영 제31조제3항에 따른 포상금을 지급받으려는 자는 다음 각 호의 구비서류를 첨부하여 별지제9호서식의 장애인 고용장려금 포상금 지급신청서로 신청한다.
1. 제2항의 처리 결과 통보서 1부
  2. 2명 이상의 경우 포상금 배분에 관한 합의 각서 1부(배분액에 관한 합의가 성립된 경우에만 해당한다)
  3. 통장 사본 1부
- ④ 그 밖에 포상금 지급 등에 필요한 사항은 공단이 영 제63조제4호에 따라 노동부장관의 승인을 받아 정한다.

**제15조 (장애인 고용부담금의 신고·납부)** ① 영 제36조제1항에 따라 장애인 고용부담금(이하 "부담금"이라 한다)을 신고·납부하려는 사업주는 별지 제5호서식의 장애인 고용부담금 신고서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 공단에 제출하여야 한다.

1. 장애인 근로자 명부 사본 1부
  2. 장애인 근로자가 장애인의 기준에 맞다는 것을 증명할 수 있는 서류 사본 1부(해당 근로자에 대한 최초의 신고 후에는 이 서류의 제출을 생략할 수 있다)
  3. 중증장애인임을 인정할 수 있는 서류 사본 1부(필요한 경우로 한정하며, 해당 근로자에 대한 최초의 신고 후에는 이 서류의 제출을 생략할 수 있다)
  4. 장애인 근로자가 포함된 전체 근로자의 월별 임금대장 사본 1부
- ② 제1항에 따른 부담금의 납부와 수령은 별지 제10호서식의 장애인 고용부담금 납부영수증서로 한다.

**제16조 (부담금의 환급 통지)** 영 제37조에 따른 부담금의 환급 통지는 별지 제11호서식의 장애인 고용부담금 환급 통지서로 한다.

**제17조 (부담금의 분할납부 신청)** 영 제38조제3항에 따른 부담금 분할납부 신청은 별지 제5호서식의 장애인 고용부담금 분할납부 신청서로 한다.

**제18조 (부담금 등 과오납금의 총당 신청)** 영 제39조제2항에 따른 부담금 등 과오납금의 총당 신청은 별지 제5호서식의 부담금 등 과오납금 총당 신청서로 한다.

**제19조 (부담금의 징수 및 추가징수의 통지)** ① 법 제36조에 따른 부담금의 징수 및 추가징수의 통지는 별지 제12호서식의 장애인 고용부담금 징수·추가징

**<부록 4> 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙**

수 통지서로 한다.

- ② 제1항에 따른 징수·추가징수 부담금의 납부와 수령은 별지 제7호서식의 장애인 고용부담금 납부고지서 겸 영수증서로 한다.

**제20조 (독촉장)** 법 제37조제2항에 따른 독촉장은 별지 제13호서식으로 한다.

**제21조 (공매대행 수수료)** 법 제37조제5항에 따른 공매대행 수수료에 관하여는 「국세징수법 시행규칙」 제45조의6을 준용한다.

**제22조 (전문요원의 종류 등)** ① 법 제75조제1항에 따른 전문요원의 종류는 다음 각 호와 같다.

- 1. 장애인 직업생활 상담원
  - 2. 장애인 직업훈련 교사
  - 3. 장애인 직업재활 전문요원
  - 4. 수화통역 전문요원
  - 5. 점역(點譯) 전문요원
- ② 제1항에 따른 전문요원이 될 수 있는 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자 중 제3항에 따른 전문요원 양성과정을 마친 자로 한다.
- 1. 재활·교육·심리·의료·기술 및 사회사업 분야의 학사 이상의 학위를 소지한 자
  - 2. 고등학교 졸업 또는 이와 같은 수준 이상의 학력을 취득한 후 공단, 장애인 직업능력개발훈련시설, 「장애인복지법」에 따른 장애인복지시설, 그 밖에 장애인과 관련된 기관 및 단체에서 장애인 관련 업무에 2년 이상 종사한 자
  - 3. 고등학교 졸업 또는 이와 같은 수준 이상의 학력을 취득한 후 장애인 근로자가 종사하고 있는 사업장에서 3년 이상 재직하고 있는 자
- ③ 제2항에 따른 전문요원 양성과정의 훈련실시기관, 훈련교과 및 훈련기간 등에 관하여 필요한 사항은 노동부장관이 정한다.

**제23조 (과태료의 징수절차)** 영 제83조제4항에 따른 과태료의 징수절차에 관하여는 「국고금관리법 시행규칙」을 준용한다. 이 경우 납부고지서에 이의 제기의 방법 및 기간 등을 함께 적어야 한다.

부칙 <제292호,2008.1.14>

이 규칙은 2008년 1월 14일부터 시행한다.

서식1 반환통지서

서식2 장애인 공무원 고용계획 및 실시상황 제출

서식3 (년도) 장애 유형별 장애인 공무원 현황

서식4 장애인 고용계획 및 실시상황 보고서

서식5 □장애인 고용장려금 지급신청서 □장애인 고용부담금 분할납부 신청서 □장애  
인 고용부담금 신고서 □부담금 등 과오납금 총당 신청서

서식6 장애인 고용장려금(□반환 □추가징수)통지서

서식7 (□장애인 고용장려금 반환·추가징수금 □장애인 고용부담금)납부고지서 겸  
영수증서(납부자용)

서식8 장애인 고용장려금 부정수급 신고서

서식9 장애인 고용장려금 포상금 지급신청서

서식10 장애인 고용부담금 납부영수증서(납부자용)

서식11 장애인 고용부담금 환급 통지서

서식12 장애인 고용부담금(□징수 □추가징수)통지서

서식13 독촉장



## 연 구 진

책임연구 : 고 승 한 (제주발전연구원 연구위원)

공동연구 : 고 보 선 (제주산업정보대학 교수)

### 제주지역 장애인의 노동시장 구조와 적극적 노동시장 정책 방안

---

인 쇄 일 2008. 11.

발 행 일 2008. 11.

발 행 인 제주발전연구원장 허향진

발 행 처 제주발전연구원

인 쇄 처 한미기획출판(064-753-7891)

---

ISBN : 978-89-6010-073-2 93330