

이슈분석

장애인 의무고용제도의 재설계를 위한 제언

황수경*

I. 머리말

- 우리나라에서는 장애인 고용을 활성화하기 위해 1990년부터 의무고용제를 도입하였음. 지난 14년 동안 장애인의 범주 확대와 정책대상의 증가, 장애인 취업욕구 증대, 사회적 평등의식의 확산 및 정책수요 증대 등 커다란 사회적 변화가 이루어졌음에도 불구하고 의무고용제도의 기본 골격은 그대로 유지되어옴.
- 의무고용제도 도입 초기에는 장애인 고용정책의 법적 토대를 마련하고 사업재원을 확보하는 등 나름대로의 제도적 역할을 수행하였다고 판단되나, 이후 사회 변화와 정책 수요에 적절하게 부응하지 못함으로써 장애인 고용 활성화를 위한 실질적이고 효과적인 정책수단으로서의 의미를 점차 상실함.
 - 민간부문의 의무고용준수율은 1990년 0.37%에서 1998년까지 0.54%로 소폭 증가한 데 불과하고, 장애인 범주가 확대된 1999년에 0.91%로 상승하여 그 후 적극적인 고용확대 계획에도 불구하고 2002년 현재 의무고용준수율은 1.12%에 불과
- 특히 장애인 인정범위 확대로 정책대상 장애인수가 크게 증가하고 있으나 의무고용제에 의한 고용여력은 오히려 감소하고 있어 의무고용제의 적용범위, 의무고용률, 이행수단 등 기본적인 제도적 골격에 대해 재검토할 필요성이 제기됨.
 - 등록장애인수는 1990년 29만명에서 2002년 129만명으로 4배 이상 증가했지만 의무고용 잔여일자리는 1995년 3만 7천여개를 정점으로 점차 축소되어 2002년

* 한국노동연구원 연구위원(skhwang@kli.re.kr)

현재 1만 7천여개로 감소

- 일을 통한 복지, 일을 통한 사회통합이라는 장애인 고용정책의 방향과 목표를 분명히 함과 동시에 노동시장 메커니즘과의 정합성을 제고하는 방향으로 우리나라 의무고용제도의 전반적인 검토와 재설계가 필요함.

II. 장애인 고용정책과 의무고용제도

◆ 장애인 고용에 관한 법적 개입의 필요성

- 장애인의 고용을 촉진하기 위해 법적 개입이 필요한가 또는 이러한 개입이 경제적으로 효율적인가에 관해서는 각국의 정책입안자들과 학자들 사이에서 이론이 대립되고 있음.
 - 노동시장에 의한 자연적 차별해소론: 노동시장에서 기업간의 경쟁에 의해 직업능력이 있는 장애인은 고용되기 마련. 만약 직업능력이 충분한 장애인을 고용하지 않고 직업능력이 떨어지는 비장애인을 선호하는 기업은 경쟁에서 도태됨. 따라서 기업은 직업능력이 있는 장애인을 고용할 유인(incen-tive)이 존재함. 장기적으로 보면 장애인 고용에 관한 정부의 개입 없이도 장애인 차별은 시정될 수 있다고 주장. 이 견해에 따르면 장애인 고용에 관한 법적 개입은 경제적 비효율을 초래함.
 - 적극적 범역할론: 정부의 적극적인 법적 개입이 없이는 장애인 차별은 시정될 수 없음. 장애인에 대한 차별은 주로 (i) 장애인에 대한 편견에 기인한 기업의 불합리한 선호 (ii) 장애인의 직업능력에 대한 오인에서 기인함. 시장에서는 이러한 차별 요인을 시정할 만한 기제가 없거나 미약함. 따라서 장애인에 대한 기업의 불합리한 선호나 직업능력에 대한 새로운 인식은 법적 강제수단을 통해 장애인을 고용하게 함으로써만 확보될 수 있음. 이 견해에 따르면 장애인 고용에 대한 법적 개입은 경제적 효율성을 달성하기 위한 수단으로 이해됨.
- 장애인 고용정책은 경제적 효율성(ef-ficiency)의 형평성(equity)이라는 두 가지 관점을 나누어서 생각해 볼 필요가 있음.
 - 효율성의 관점에서는 직업능력이 있는 장애인이 비장애인과 동등하게 차별 없이 고용될 수 있는 여건을 마련하는 것이 필요

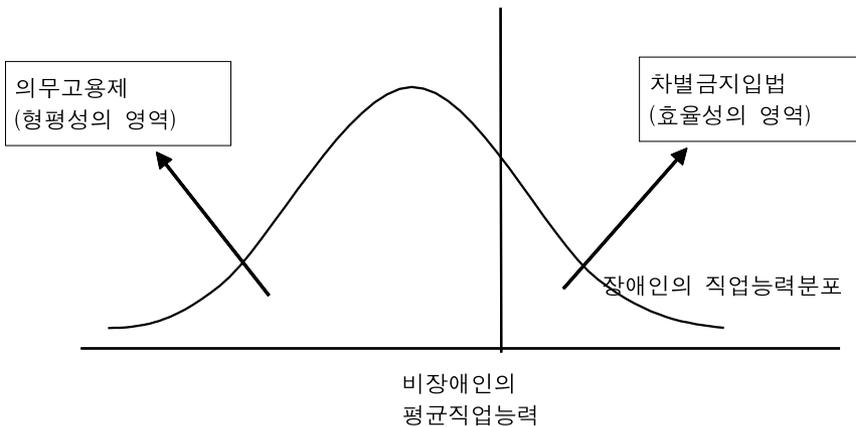
- 형평성의 관점에서는 직업능력이 처지는 장애인의 고용될 수 있는 여건을 확보함으로써 사회통합적 목표를 달성
- 이들 중 어떤 관점에서 접근하는가에 따라 장애인 고용에 대한 법적 개입 방법이 달라짐.

◆ 차별금지입법과 의무고용제도의 관계

- 장애인 고용문제에 대한 개입방식에는 (i) 차별금지입법에 의한 개입과 (ii) 의무고용제를 통한 개입이 있음. 양자는 추구하는 목표와 경제적 효과가 다름.
- 차별금지입법을 통한 접근: 경제적 효율성의 관점
 - 차별금지입법은 장애인이라는 이유로 고용 및 기타사항에 대해 비장애인과 차별대우를 받는 것을 금지하는 것임.
 - 이는 동일한 직업능력을 가진 비장애인과 장애인은 동일한 대우를 받아야 한다는 것을 의미함. 따라서 상이한 직업능력을 가진 비장애인과 장애인 사이의 합리적 차별은 인정됨.
 - 차별금지입법의 경제적 효과는 직무능력이 어떤 특정한 일자리가 있을 때 직무능력이 비장애인보다 우월한 장애인이 고용되는 것을 보장함. 따라서 경제적 효율성을 증진시키는 효과가 있음.
- 의무고용제를 통한 접근: 사회적 형평성의 관점
 - 의무고용제는 기업에게 일정수 또는 일정비율의 장애인을 고용하도록 의무지움. 기업의 의무고용을 강제하기 위해 의무고용을 이행하지 않은 사업주에 대해 부담금을 부과함.
 - 이는 장애인과 비장애인의 직업능력이 차이가 있다고 하더라도 이와는 관계없이 일정비율의 장애인을 고용해야 하는 일종의 적극적 시정조치(affirmative action)임.
 - 의무고용제의 경제적 효과는 직무능력이 어떤 특정한 일자리가 있을 때 직무능력이 떨어지는 일정수의 장애인이 고용되는 것을 보장함. 따라서 경제적 효율성의 관점보다는 사회적 형평성에 입각한 제도임. 단, 의무고용제가 장애인에 대한 기업의 불합리한 선호나 직업능력에 대한 새로운 인식을 개선함으로써 간접적으로 경제적 효율성을 증대시키는 효과를 간과해서는 안됨.
- 차별금지입법과 의무고용제의 역할분담

- 차별금지입법은 경제적 효율성을 추구하는 제도로서, 의무고용제는 사회적 형평성을 추구하는 제도로서 각각의 고유한 기능을 담당하도록 하는 것이 바람직함.
- 장애인 고용을 통한 경제적 효율성과 사회적 형평성의 추구라는 관점에서 현행 장애인 고용관련 법제를 분석하고 재정비하는 것이 필요

[그림 1] 차별금지입법과 의무고용제의 역할분담



Ⅲ. 우리나라 장애인 의무고용제도의 특징 및 문제점

◆ 장애인의 범주와 정책대상

- UN 총회(1975년)에서 채택된 장애인 권리선언에 따르면, 장애인은 “선천적이든 후천적이든 신체적·정신적 능력의 불완전으로 인하여 일상의 개인적 또는 사회적 생활에서 필요한 것을 확보하는 데 자기 자신의 힘만으로는 완전하게 할 수 없는 사람”으로 정의(장애인 권리선언, 제30차 UN총회 결의, 1975년)
- 법에서 규정하는 장애의 정의에 따라 각 나라의 복지정책의 수혜범위가 정해지기 때문에 현실적인 의미에서의 장애의 정의는 각 나라의 법적인 정의를 따르게 됨.
 - 국가마다 공식적으로 인정되는 장애의 범주가 장애 및 장애인의 현실적인 정의가 되며, 이는 그 나라의 사회문화적 여건과 경제적 수준, 그리고 사회의 지

배적인 가치기준을 반영해 변화함.

- 우리나라에서는 「장애인복지법」에서 장애인을 정의하고 있는데, 1989년 제정 당시에는 주로 신체·정신상의 1차적 장애에 국한하여 인정하다가 최근 들어서는 사회적 활동에서의 장애까지를 포함하는 개념으로 점차 장애범주를 확대해옴.
 - － 1989년 「장애인복지법」에서 지체장애, 시각장애, 청각장애, 언어장애, 정신지체
 - － 1999년 1단계 장애범주 확대를 통해 뇌병변장애, 신장장애, 심장장애, 정신장애, 발달장애를 추가
 - ※ 1999년 시행령 개정에서 국가유공자예우및지원에관한법률상 상이군경, 산업재해보상법상 산재장애자로 그 범위를 확대
 - － 2003년 2단계 장애범주 확대를 통해 호흡기장애(약 20천명), 간질환장애(약 21천명), 장루장애(약 15천명에서 30천명), 중증 간질장애(약 27천명), 안면기형(약 20천명)을 추가
 - － 3단계 장애범주 확대 추진에서는 소화기장애, 중증 피부질환, 기질성 뇌증후군, 발달장애, 기타 신체적·정신적 장애 중 중증장애를 중심으로 장애 인정범위를 확대할 계획
- 장애범주의 확대는 그동안 복지서비스를 전혀 제공받지 못하고 사각지대에 놓여 있던 많은 장애인에게 복지혜택을 받을 수 있는 기회를 제공한다는 점에서 의의를 가지나, 의무고용제의 관점에서 보면 제도의 수혜범위가 늘어남에 따라 경증 장애인에 의해 중증장애인의 고용기회가 구축될 위험성을 내포함.
 - － 1, 2차에 걸쳐 추진된 장애범주 확대는 이같이 정책대상 확대에 수반되는 문제점들을 충분히 검토하고 예상되는 변화에 대처할 수 있는 방안을 강구하는 등의 선행작업 없이 범위를 확대하는 데 급급하여 의무고용제의 본래적 의미와 실효성을 더욱 떨어뜨리는 결과를 초래
- 장애인의 내부구성이 다양화되는 추세를 반영하여 타깃그룹별로 다양한 고용정책 수단을 강구하고 중증장애인의 고용에 더 많은 유인을 제공하는 것이 필요
- 아울러 복지수혜 대상으로서의 장애범주 확대와는 별도로 직업능력 상실정도에 기초한 직업적 장애기준을 마련하여 의무고용제가 스스로는 고용기회를 갖기 어려운 중증장애인에게 보다 많은 고용기회를 제공하는 제도로 작동할 수 있도록 하여야 할 것임.

◆ 의무고용제도의 적용범위와 의무고용률

(1) 의무고용률과 의무이행 수준

- 우리나라에서는 1990년 「장애인고용촉진등에관한법률」을 제정하여 상시 300인 이상 사업주로 하여금 일정률 이상의 장애인을 의무고용토록 하고 이를 지키지 못한 기업에 대해서는 부담금을 납부하도록 하는 의무고용제도(quota-levy system) 도입
 - 민간사업주에 대해서 근로자 총수의 5% 범위 내에서 대통령령으로 정하는 비율(현재 2%) 이상을 장애인에게 할당하도록 하고 있음.
 - ※ 장애인 의무고용률은 1991년 1.0%에서 1992년 1.6%, 1993년 2.0%로 상향조정
 - 2000년 「장애인고용촉진및직업재활법」을 제정하면서 국가지자체에 대해서도 장애인 고용의무 부과. 재직중인 장애인공무원의 수가 1만명 미만인 경우에는 공무원 신규채용시 장애인 비율을 5%로 함.
- 우리나라의 경우 1993년 이래 2% 의무고용률을 유지해오고 있는데, 실제 장애인 고용률은 2000년 1%를 겨우 넘기고 2002년 말 현재 장애인 의무고용률은 1.18% 수준에 머무르고 있음.
 - 공기업을 포함한 민간부문의 장애인고용률은 2002년 현재 1.12%에 불과. 이는 기업들이 장애인 고용시 생산성 저하, 산업재해 발생, 장애인 채용에 따른 추가비용 발생 등을 이유로 장애인 채용을 기피하고 부담금 납부를 선호하고 있는데 따른 것임.
 - 국가·지방자치단체의 장애인고용률도 2002년 현재 1.66%로 여전히 기준고용률에 미치지 못함. 국가·지방자치단체의 적용제외율(69%)이 민간(22%)의 세배가 넘고 있음을 감안하면 국가·지자체의 장애인 고용실적은 민간부문에 비해서도 매우 저조한 수준이며 법적으로 고용의무가 부과된 2000년 이후에도 뚜렷한 증가를 관찰할 수 없음.
- 최근 장애인구의 증가에도 불구하고 의무고용 이행률은 오히려 정체 조짐이 보여 현행 의무고용제도의 실효성 확보를 위한 전반적인 제도검토 노력이 필요
 - 의무고용률이 10년째 고정되어 장애인구의 증가와 같은 현실 변화를 반영하고 있지 못하다는 지적도 있으나, 현재 의무이행 수준이 절반에 불과한 점을 감안하면 의무고용률의 상향조정은 현행 의무고용률하에서 적용제외를 없애고 의무이행 수단을 강화하는 등 실효성 확보를 위한 노력을 전제로 논의되는 것이 타당할 것임.

<표 1> 연도별 장애인 의무고용률

(단위: 연말기준, %)

	1991	1998	1999	2000	2001	2002
의무고용률	0.43	0.63	0.96	1.01	1.16	1.18

자료: 노동부 장애인 고용과, 내부자료(2003).

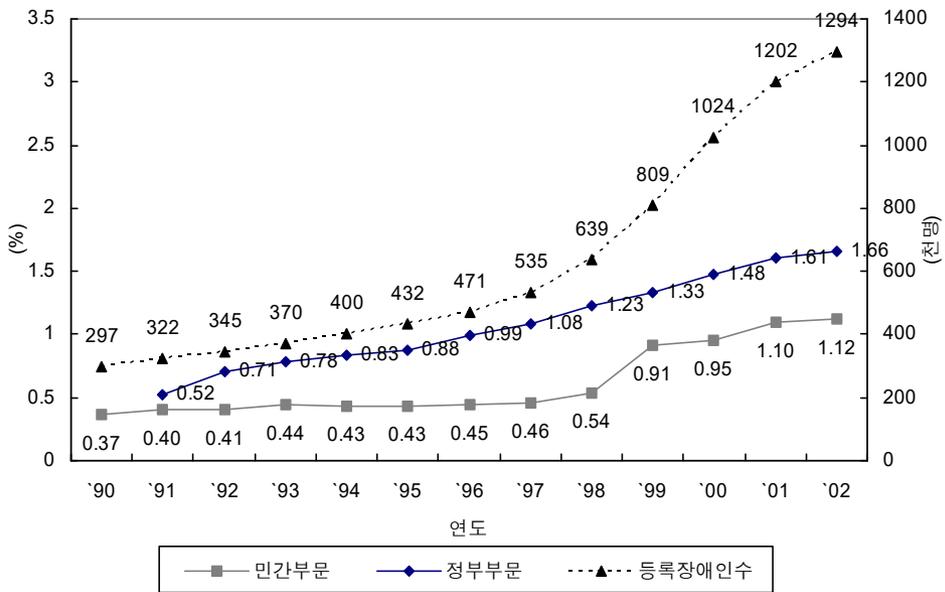
<표 2> 장애인 의무고용 현황(2002년 12월 현재)

(단위: 개소, 명, %)

	대상사업주	적용대상인원	고용의무인원	장애인수	고용률
전 체	2,117	2,317,179	45,326	27,429	1.18
정부부문	85	281,454	5,631	4,676	1.66
민간부문	2,032	2,035,725	39,695	22,753	1.12

자료: 노동부 장애인 고용과, 내부자료(2003).

[그림 2] 연도별 의무고용업체의 장애인 고용비율 및 등록장애인 추이



(2) 적용사업장 범위

- 현재 장애인 의무고용제가 적용되는 사업장은 국가 및 지방자치단체와 300인 이상 상시근로자를 고용하고 있는 민간기업에 한정됨. 단, 건설업(운전사가 딸린 건설장비임대업 제외)은 공사실적액이 노동부장관이 매년 고시하는 금액 이상인 사

업주에 대해 장애인 고용의무 부과

- 결국 상시근로자 300인 미만 중소기업(소규모 건설업 포함)에는 장애인 의무 고용제가 적용되지 않는데, 이들 기업이 우리나라 고용규모의 86%(통계청, 『사업체기초통계조사』, 2001)를 차지하고 있고 실제 장애인 고용수요의 상당부분을 차지한다는 점에서 설득력을 갖기 어려움.
- 한국노동연구원의 한 조사에 따르면 전체 장애인근로자 중 50인 이상 300인 미만 기업에 종사하고 있는 장애인의 비율은 전체의 약 3분의 1에 해당하는 32%를 차지하고 있음.

<표 3> 사업체 규모별 전체 근로자 및 장애인 근로자 분포(2002)

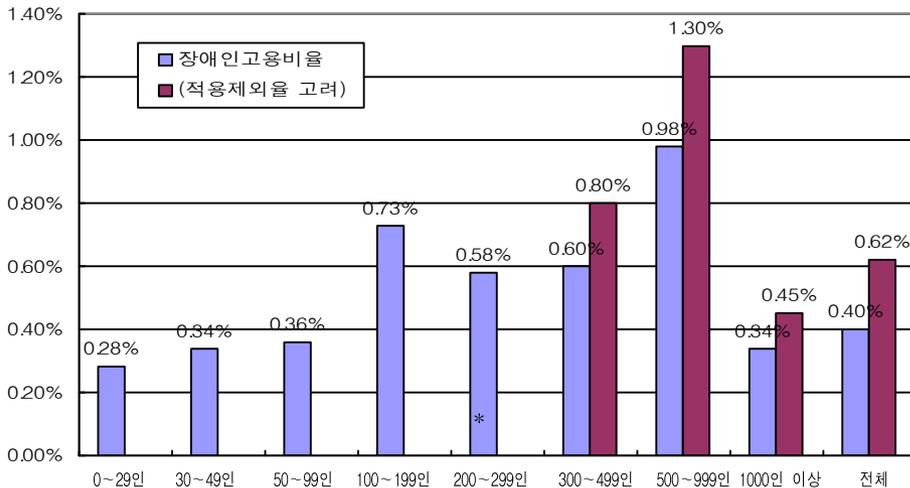
(단위: %)

	0~29인	30~49인	50~99인	100~199인	200~299인	300~499인	500~999인	1000인 이상
전체 근로자	39.8	9.3	11.2	8.5	4.3	3.8	3.9	19.2
장애인근로자	28.2	8.1	10.3	15.5	6.3	5.7	9.6	16.4

주: 사업체규모는 상시근로자 기준.

자료: 한국노동연구원, 『2002 비정규근로자 근로실태조사를 위한 사업체조사』 원자료.

[그림 3] 사업체 규모별 장애인 고용비율(2002)



주: * 의무대상 사업체에 평균적으로 25%의 적용제외율을 감안했을 때의 장애인 고용비율.

자료: 한국노동연구원, 『2002 비정규근로자 근로실태조사를 위한 사업체조사』 원자료.

- 고용을 통한 장애인의 사회통합이라는 사회적 책무의 측면에서 사업체규모에 따른 의무고용제도의 적용제외는 부당하며, 더욱이 장애인 고용활성화를 이유로 장애인 고용의무사업체가 아닌 업체(300인 미만)에 대해서도 장려금, 보조금, 기타 시설자금 등의 각종 혜택이 주어지고 있어 장애인 고용의 사회적 비용분담은 없고 혜택만 받는 모순이 야기됨.
- 따라서 의무고용제 적용사업체에 대한 인위적인 제한을 풀어 전사업체로 적용하는 것이 타당함. 그러나 중소기업의 현실적인 여건을 감안하여 부담금 의무는 단계적으로 확대하고 100인 미만 사업장에 대해서는 부담금 의무를 면제할 수 있음.

(3) 적용제외 직종

- 현행 의무고용제도에서는 규모별 적용제외 이외에도 업종에 대한 부분적인 적용제외가 인정되고 있음.
 - 「장애인고용촉진및직업재활법」 제23조, 24조 각 4항에서는 장애인이 근로하기에 적합하지 않거나 타인의 생명과 안전에 중대한 위험을 줄 우려가 있는 직종은 장애인 의무고용 적용에서 제외
 - 이에 근거하여 장애인 취업이 곤란하다고 인정되는 직종의 근로자가 상당한 비율을 차지하는 업종에 대해서는 적용제외율을 감안하여 고용의무인원산정
 - ※ 의무고용인원 산정방법: 상시근로자 총수×(1-적용제외율)×의무고용률
- 공무원의 경우 직무 성격상 장애인의 근무가 부적합한 직무분야·직종·직급 등에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 이를 적용하지 아니할 수 있도록 함(제23조 제4항).
- 2001년 현재 우리나라 민간부문(공기업 포함)의 평균 적용제외율은 22%이고 정부부문의 평균 적용제외율은 약 69%에 달함(표 4).
 - 업종별 적용제외율이 없다면 민간부문의 장애인 고용률은 0.86%, 정부부문의 고용률은 0.50%에 불과하여(표 5), 직종에 대한 적용제외가 의무고용제의 실효성을 크게 떨어뜨리고 있음.
- 장애인 의무고용제를 시행하고 있는 국가들 중에서 현재 적용제외를 인정하고 있는 국가는 일본과 우리나라뿐임.
 - ※ 그러나 일본의 경우도 2002년 5월 법률개정을 통해 단계적으로 축소하여 10년 이내 전면 폐지키로 함.

- 장애인 의무고용 적용제외는 취업영역을 제한하는 결과를 초래함으로써 장애인 고용률을 낮추는 중요한 원인이 되고 있음.
 - 현행 법상에서 직무의 성격상 장애인의 근무가 부적합한 직무분야, 직종, 직급 등에 대해서 적용제외를 인정하고 있으나, 장애인의 근무가 부적합한 직무분야에 대한 규정에 대한 합리적 기준이 제시되지 못한 실정에서 적용제외에 대한 법적 타당성이 떨어짐.
 - ※ 미국은 재활법 제501조에 따라 합리적 편의제공을 통한 직무재설계, 재배치, 근무일정의 조정, 편의시설 및 장비 지원이 이루어진 하에서 포괄적 직무가 아닌 직무의 필수적 기능을 수행할 장애인력을 차별없이 고용하고 있음(현호석, 2001).
 - 더욱이 장애인을 고용하거나 하고자 하는 사업주에 대하여 필요하다고 인정할 때에는 채용, 배치, 작업보조구, 작업설비 또는 작업환경 기타 장애인의 고용 관리에 관하여 기술적 사항에 대한 지도를 실시하도록 하고 있는 동법 제19조의 규정을 고려할 때 원칙적으로는 장애인의 근무가 불가능한 경우는 없다고 보는 것이 타당함(최종철, 2001; 현호석, 2001).

<표 4> 연도별 정부부문 및 민간부문 장애인 의무고용 적용제외 현황

(단위: 연말기준, 명, %)

	정 부 부 문				민 간 부 문			
	공무원 정 원	적용대상 공무원	적용제외 공무원	적용 제외율	상시 근로자	적용대상 근로자	적용제외 근로자	적용 제외율
1991	854,082	256,403	597,679	70.0	2,808,557	2,170,898	637,659	22.7
1992	886,179	279,480	606,699	68.5	2,885,010	2,152,751	732,259	25.4
1993	899,826	280,887	618,939	68.8	2,640,209	2,013,363	626,846	23.7
1994	907,598	279,849	627,749	69.2	2,719,944	2,092,005	627,939	23.1
1995	905,390	291,325	614,065	67.8	2,922,444	2,238,490	683,954	23.4
1996	925,794	294,594	631,200	68.2	2,976,014	2,279,116	696,898	23.4
1997	934,247	305,542	628,705	67.3	2,907,897	2,240,868	667,029	22.9
1998	888,481	277,002	611,479	68.8	2,537,312	1,952,499	584,813	23.0
1999	880,989	270,985	610,004	69.2	2,526,972	1,960,002	566,970	22.4
2000	872,106	274,702	597,404	68.5	2,592,819	1,976,966	615,853	23.8
2001	880,989	274,488	606,501	68.8	2,535,009	1,977,928	557,081	22.0

<표 5> 연도별 정부부문 및 민간부문 장애인고용률 현황

(단위: 연말기준, 명, %)

	정 부 부 문					민 간 부 문				
	공무원 정 원	적 용 대 상 공무원	장애인 공무원	적 용 대 비 고용률	정 원 대 비 고용률	상 시 근로자	적용대상 근로자	장애인 근로자	적 용 대 비 고용률	정 원 대 비 고용률
1991	854,082	256,403	1,698	0.66	0.20	2,808,557	2,170,898	8,764	0.40	0.31
1992	886,179	279,480	1,987	0.71	0.22	2,885,010	2,152,751	8,748	0.41	0.30
1993	899,826	280,887	2,181	0.78	0.24	2,640,209	2,013,363	8,843	0.44	0.33
1994	907,598	279,849	2,309	0.83	0.25	2,719,944	2,092,005	9,097	0.43	0.33
1995	905,390	291,325	2,565	0.88	0.28	2,922,444	2,238,490	9,582	0.43	0.33
1996	925,794	294,594	2,926	0.99	0.32	2,976,014	2,279,116	10,185	0.45	0.34
1997	934,247	305,542	3,303	1.08	0.35	2,907,897	2,240,868	10,331	0.46	0.36
1998	888,481	277,002	3,413	1.23	0.38	2,537,312	1,952,499	10,625	0.54	0.42
1999	880,989	270,985	3,591	1.33	0.41	2,526,972	1,960,002	17,840	0.91	0.71
2000	872,106	274,702	4,065	1.48	0.48	2,592,819	1,976,966	18,710	0.95	0.72
2001	880,989	274,488	4,420	1.61	0.50	2,535,009	1,977,928	21,754	1.10	0.86

○ 경제환경이 점차 소프트화되고 있는 상황에서 장애인의 물리적 한계를 전제로 하는 적용제외 직종에 대한 판단은 적절하지 않으며, 특정 직종에 장애인의 취업이 곤란하다는 판단에 대해서도 면밀한 연구를 통해 검증할 필요가 있음.

- 장애유형이나 장애정도에 따라 근무를 수행하기 어려운 직무를 규정하고 이에 따라 적용제외 대상이 되는 직무, 직종, 직급을 구체적으로 명시하여야 할 것임.
- 더 나아가 직무에 따라서 그 직무에 자격이 있는 장애인을 채용하기 어려운 경우가 발생할 수 있더라도, 이 경우 다른 직무에 장애인을 채용함으로써 전체적으로 장애인 의무고용률을 달성하도록 할 수 있으므로 중장기적으로는 적용제외를 폐지하는 방안을 적극 검토하여야 함.

◆ 이행수단으로서의 부담금/장려금제도

(1) 부담금제도

○ 「장애인고용촉진및직업재활법」 제27조에 의거하여 장애인 의무고용을 준수하지 않는 사업주에게 부담금을 징수하고 있는 부담금제도는 장애인 의무고용의 법조항을 준수하지 않는 경우 지불해야 하는 대체적 비용부담의 성격을 가짐. 부담금

제도는 사업주에게 대체적 비용부담을 하게 함으로써 장애인 의무고용을 경제적 유인을 제공하려는 조치라고 볼 수 있음.

- 징수된 부담금은 의무고용률을 초과해서 장애인을 고용한 사업주들에게 장려금을 지급하거나 사업주가 작업설비 등의 개선을 위한 일시적 부담을 경감하는데 사용하도록 하는 등 장애인 고용을 유인하는 방안으로 활용

○ 2000년부터 동법 제27조 제4항에 따라 직업재활시설 등과 연계고용을 실시하고 있는 사업주에 대해서 부담금 감면을 통해 장애인 고용의무를 면제해주고 있음.

○ 의무고용률에 미달하여 장애인을 고용한 사업주는 매월 의무고용률에 의하여 고용하여야 할 장애인수에서 고용장애인수를 뺀 수의 연간합계에 부담기초액을 곱한 연간부담금액에서 장려금 지급대상 연간합산금액을 차감한 금액을 고용부담금으로 납부하여야 함.

※ 고용부담금=연간부담금액-장려금 지급대상 연간합산금액

연간부담금액=(해당월 부담금 납부인원×12개월)×부담기초액

해당월 부담금납부인원=해당월 고용의무인원-해당월 장애인 근로자수

○ 부담기초액은 장애인을 고용하는 경우에 매월 소요되는 다음 비용의 평균액을 기초로 하여 위원회의 심의를 거쳐 노동부장관이 정함(매년 회계연도 개시 30일 전까지 고시함). 단, 부담기초액은 당해년도의 최저임금의 100분의 60 이상이어야 함.

- 장애인을 고용하는 경우 필요한 시설·장비의 설치, 수리에 소요되는 비용
- 장애인의 적절한 고용관리를 위한 조치에 필요한 비용
- 기타 장애인을 고용하기 위하여 특별히 소요되는 비용

- 2000년 이전까지 부담기초액은 최저임금의 60~70% 수준이었으나, 2003년부터는 최저임금의 92%를 부담기초액으로 적용하고 있음. 연도별 부담기초액의 수준을 보면 아래 <표 6>과 같음.

<표 6> 연도별 최저임금 및 부담기초액

	2000 ¹⁾	2001 ²⁾	2002	2003
최저임금액(a)	361,600	421,490	474,600	474,000
부담기초액(b)	261,000	273,000	392,000	437,000
(b)/(a) (%)	72	65	83	92

주: 1) 단, 12월 고용률이 1% 미만시 253천원으로 하되 연도 중 사업폐지시에는 216천원을 적용.

2) 단, 12월 고용률이 1% 미만시 316천원으로 하되 연도 중 사업폐지시에는 273천원을 적용.

자료: 노동부 장애인고용과, 『장애인 고용촉진 및 직업재활법 해설』, 2003.

<부담금제도의 문제점 및 개선방향>

○ 부담기초액 산정방식의 문제점

- 현행 부담금 선정방식은 근본적인 문제가 있어 장애인 고용을 유인하기 위한 제도적 취지를 충분히 살리지 못함.
- 사업주가 장애인을 고용함으로써 부담하는 비용은 (장애인의 생산성 - 임금 - 장애인 고용으로 인한 비용)임. 사업주가 장애인을 고용하지 않음으로써 부담하는 비용은 부담금임. 현재 부담금은 장애인 고용 특별비용의 85%임.
- 사업주가 장애인에게 생산성만큼의 임금을 지급한다고 가정할 때 장애인을 고용하기보다는 부담금을 지급하는 편이 유리함. 따라서 장애인 고용을 유도하기 위해서는 부담금 기초액은 장애인 고용 특별비용의 일부가 아니라 (장애인 고용 특별비용+a)가 되어야 함.
- 2002년 12월말 현재 300인 이상 대상 사업체 2,032개소 중 300개소(14.8%)가 장애인을 단 한 명도 고용하지 않았던 점을 비추어 볼 때, 낮은 수준의 부담금은 사업주가 장애인을 고용하는 것보다 부담금을 납부하는 것이 비용효과적이라고 판단하는데 기여했다고 볼 수 있음.
- 또한 부담금제도와 고용장려금제도간의 형평성이 고려되지 않음. 고용장려금은 최저임금의 100% 이상(성별, 장애정도에 따라 차등적용)을 적용하고 있는 반면, 부담기초액은 최저임금보다 낮게 적용하고 있음. 두 제도 모두 장애인 고용을 적극 유인하기 위한 취지를 갖고 있다는 점에서 동일한 고용비용을 단가 적용기준으로 설정해야 함에도 불구하고 두 제도의 단가 적용기준에 차등을 둔 것은 설득력이 떨어짐.
- 부담기초액을 최저임금수준으로 정하고 이와 연동하는 것이 합리적인 방안일 수 있음.

○ 부담기초액 차등적용의 문제

- 고용률에 따라서 부담금을 차등적용하는 방안은 장애인 의무고용을 증대시키는 효과가 있을 것으로 예상됨. 그러나 근본적인 문제는 부담기초액의 합리적 산정임.

(2) 장려금제도

- 장애인을 고용한 사업주의 경제적 부담을 경감해주고, 장애인 고용을 유인하기 위해 의무고용률 2%를 초과하여 장애인을 고용한 사업주에게 일정액을 고용장려금을 지원하고 있음. 장려금제도는 사업주가 의무고용률을 초과달성하도록 인센

티브를 제공하기 위한 것임.

- 고용장려금의 지급액은 월별 초과 고용한 장애인로자수에 지급단가를 곱한 금액으로 결정되며, 지급단가는 부담기초액에서 2000년 법개정 이후 최저임금액을 기준으로 적용하고 있음.
 - 장려금은 최저임금을 기준으로 성별 및 장애정도에 따라 달리 지급하되, 장려금 지급단가를 성별·장애정도별로 정액화함(아래의 <표 7> 참조).

<표 7> 고용장려금의 지급단가(2003)

(단위: %, 원)

	지급률 ¹⁾	지급단가 ²⁾
경증 남성	100	474,000
경증 여성	125	592,500
중증 남성	150	711,000
중증 여성	175	829,500

주: 1) 월단위 최저임금액을 기준으로 한 비율.

2) 2001. 9. 1.~2002. 8. 31. 기간 중 월단위 최저임금액은 474,000원임.

자료: 노동부 장애인고용과, 『장애인 고용촉진 및 직업재활법 해설』, 2003.

- 고용장려금 지급단가와 지급기준을 보면, 중증, 여성장애인을 고용하는 사업주에게 장려금 수급조건이 훨씬 유리하게 설정되었음. 이는 노동시장 진입이 상대적으로 취약한 장애인들을 고려하고 중증장애인 고용에 따른 작업환경 개선과 같은 노동비용 상승에 대한 사업주 부담을 고려한 조치로 이해할 수 있음.

<장려금제도의 문제점 및 개선방향>

- 장려금 지급단가와 지급기준의 차등 적용에 있어서 장려금 지원의 적정수준과 차등 적용의 기준에 대한 합리적 기준이 설정되지 않음.
 - 고용장려금의 적정수준은 원칙적으로 장애인을 고용할 경우 사업주에게 추가로 발생하는 비용이거나 이보다 조금 높은 수준이 되어야 함. 현행은 월단위 최저임금을 기준으로 적용하고 있는데, 여기에는 장애인 고용에 따른 편의시설 및 작업환경 개선에 관한 비용이 산정된 것이 아님. 단, 개별사업장의 특수성들을 감안한 합리적인 비용산정이 어려우므로 일률적으로 최저임금제를 적용하는 현행방안이 불합리하다고 볼 수는 없음.
 - 장애유형 및 성별에 따라서 장려금 지급을 차등 지원하고 있는데, 구체적인 근거가 없이 임의적으로 분류하고 있음.

- 부담금제도와 장려금제도간의 비형평성이 나타남.
 - 부담금 단가와 장려금 지급단가의 적용 기준이 차이를 보임에 따라 제도간의 비형평성이 나타날 뿐 아니라, 이로 인해 기금수지의 악화 가능성이 농후함.
 - 부담금제도는 상시 300인 이상 사업주만이 적용대상이 되고, 장려금제도는 300인 미만 사업주까지 적용대상이 되므로 사업장 규모에 따른 비형평성이 나타남.
- 장려금 지급제도 개선방향
 - 장려금 단가에 있어서는 남녀의 구분을 없애고 경증과 중증으로 2원화함과 동시에 지급단가를 최저임금제에 연동하는 안이 합리적이라고 생각됨.
 - 장려금 지급단가의 인하: 장려금제도의 목적은 사회적 형평성의 달성이라는 목적보다는 고용증대를 위한 incentive제도의 성격이 강하므로 사용자의 추가적인 장애인 고용의 유인을 제공하기에 충분한 최소한의 수준으로 인하하는 것이 바람직함. 장려금 지급수준의 인하는 장려금의 부정수급을 줄이는 부수적 효과도 기대됨.
 - 장려금 지급시 부담금 적용사업장과 비적용사업장을 구분하여 장려금을 차등 지급하는 것이 바람직함.
 - 단, 구체적인 장려금 수준의 조정은 장애인 고용의 부정적인 효과를 고려하여 신중히 결정

◆ 고용촉진사업의 재원 및 사업주체

- 「장애인고용촉진및직업재활법」은 장애인의 고용촉진 및 직업재활 관련 사업의 최종 책임을 노동부에 두고, 보건복지부(직업재활사업)와 교육인적자원부(특수교육사업)와의 협의·협조 의무를 규정함.

<표 8> 각 사업내역별 담당부처

	장애아 특수교육	의료지원/보 장구지급	소득보조	시설수용 및 기타 복지지원	직업훈련 (직업재활)	취업알선	창업지원
일반장애인	교육인적자원부	보건복지부	보건복지부	보건복지부	노동부 보건복지부	노동부	노동부
산재장애인	해당없음	노동부	노동부	노동부	노동부	노동부	노동부
원호장애인	해당없음	국가보훈처	국가보훈처	국가보훈처	국가보훈처	국가보훈처	국가보훈처

자료 : 한국노동연구원, 『사회적 통합을 위한 장애인 고용정책』, 2002.

- 노동부 내에서는 고용평등국 장애인고용과에서 장애인 고용정책을 총괄하고 장애인의 고용촉진 및 직업재활업무를 효율적으로 수행하게 하기 위하여 「한국장애인고용촉진공단」을 설립·운영하고 있음.
- 장애인고용촉진사업 재원은 의무고용제하의 장애인고용부담금으로부터 충당되며 사업수행은 위탁기관인 장애인고용촉진공단을 통해 이루어짐.
 - 2002년 말 현재 장애인 고용촉진 및 직업재활 기금 총 3,079억원 중 사업주 부담금과 융자금 회수를 포함한 자체 수입액은 총 1,447억원으로 전체 기금 중 47%를 차지함. 또한 기금 총액 중 일반회계전입금(10억원), 공공자금예탁금회수(392억원), 여유자금운용회수(1,230억원)를 제외한 자체 수입액 총 1,447억원 중 사업주 부담금은 888억원으로 자체 수입의 61%를 차지하고 있음.
 - 기금 수입내역 중 부담금은 1991년부터 1998년까지 꾸준히 증가해오다가, 1998년을 기점으로 감소하고 있는 추세임. 이러한 추세는 사업주 부담금이 기금조성액의 큰 비중을 차지하고 있는 현실에서 기금재원 조성의 안정화를 위한 다양한 방안이 모색될 필요성이 제기됨.

<표 9> 장애인 고용촉진및직업재활 기금 현황(2002년 말)

(단위 : 백만원, %)

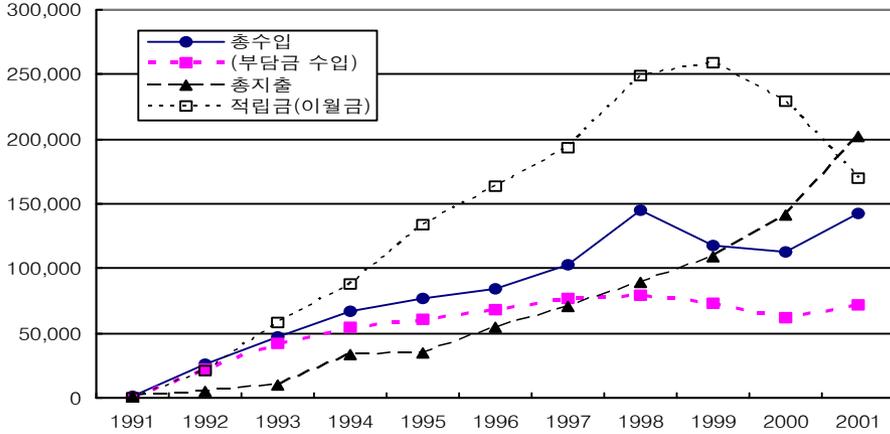
	수입내역		지출내역
전 체	307,931 (100.0)	전 체	307,931 (100.0)
• 자체수입	144,727 (47.0)	• 고용장려금	81,786 (26.6)
- 사업주부담금	88,772 (28.8)	• 공단출연금	73,000 (23.7)
- 연체, 가산금	574 (0.2)	• 융자금	33,108 (10.8)
- 융자금 회수	39,821 (12.9)	• 장애인민간단체지원	448 (0.1)
- 기금운용 수입	11,075 (3.6)	• 공단전산운용·대여금	73 (0.0)
- 기타 수입	4,485 (1.5)	• 반환금	419 (0.1)
• 일반회계전입금	1,000 (0.3)	• 기금관리비	83 (0.0)
• 공공자금예탁금 회수	39,200 (12.7)	• 여유자금운용	119,014 (38.6)
• 여유자금운용 회수	123,004 (39.9)		

비고 : 2002년 말 금융기관 예치금 : 127,329백만원.

자료 : 노동부 고용평등국 내부자료(2003).

[그림 4] 기금수지 추이(1991~2001)

(단위 : 백만원)



자료 : 한국노동연구원, 『장애인 고용정책의 재원조성 및 효과적 활용방안에 관한 연구』, 2002.

- 한편 장애인 직업능력개발(직업재활)사업에 있어서 노동부와 보건복지부의 사업 내용이 중복됨에 따라 2000년 7월부터 사업 연계 및 중복지원 방지를 위해 장애인 고용촉진 및 직업재활기금 중 일부(사용자 부담금의 2/9)에 대하여 보건복지부가 사용할 수 있도록 허용함.
 - 보건복지부장관은 장애인의 직업재활등을 위해 일정 사업에 대하여 매년 사업 계획 및 예산안을 작성하여 공단에 요청할 수 있으며, 이 경우 공단은 특별한 사유가 없는 한 보건복지부장관이 요청한 사업계획과 예산안을 반영하여야 함 (장애인고용촉진및직업재활법 제53조). 이에 따라 보건복지부 산하 장애인 시설에서 행해지는 장애인 직업재활사업에 대해서도 장애인직업재활기금에서 사업비와 인건비 일부를 지급하고 있음.
 - 그러나 근본적인 문제는 장애인 고용활성화를 위한 큰 틀의 정책방향 및 정책 집행의 일관성 속에서 상호 연계 및 조정을 활성화하는 것이지 중복지원을 피 한다는 명분하에 무리하게 재원을 쪼개어 사업주체를 이원화하는 것은 전달체계의 비효율성을 증가시키고 더 나아가 사업의 목적 및 내용이 결정되는 메커니즘 자체를 왜곡시킬 우려가 있음.

<재원조성 및 기금 운용의 문제점 및 개선방향>

- 장애인 고용정책 재원의 다각화 필요

- 우리나라의 경우 장애인고용촉진사업에 소요되는 비용은 장애인고용촉진기금으로 조성되며, 기금은 고용의무 불이행업체가 내는 부담금에 전적으로 의존하고 있음.
 - 의무고용제 도입 초기 장애인고용률이 낮고 부담금 수입이 많았던 때와는 달리 점차 장애인고용률이 높아짐에 따라 수입이 줄어들고 있는 상태에서 현재와 같이 전적으로 ‘기금(=부담금)’에 의존하는 재원조성 및 운용방식은 적절하지 못함.
 - 향후 지속적인 사업 및 활동을 위해서는 장애인고용촉진사업 유형별로 일반회계, 고용보험 등 다양하고 안정적인 사업재원을 확보할 필요가 있음.
 - ※ 일본의 경우 우리나라의 장애인고용촉진공단과 성격이 유사한 일본장해자고용촉진협회에서 사업을 주관하고 있는데, 사업재원은 「장해자고용납부금특별회계」뿐만 아니라 ‘국비수입’인 일반회계, 노동보험특별회계(고용보험 및 산재보험 계정)에서 재원의 20.8%를 조달하고 있음.
- 장애인고용촉진사업을 체계적이고 계획적으로 수행되기 위해서는 국가 주도의 안정적인 사업재원이 필요
- 장애인구의 증가 및 장애인고용촉진사업 수요의 대폭적인 증가에도 불구하고 장애인고용촉진기금 중 정부출연금은 1992년 26억원, 1994년까지 10억 미만, 1995년부터 연간 10억원을 유지(1990~2001년 기금누계액의 1.5%에 불과)
 - 노동시장에 바로 투입될 수 없는 중증장애인의 직업능력개발, 사회적 인식개선 등 장애인의 고용여건을 개선하기 위해 소요되는 비용은 일차적으로 정부재정에서 충당하는 것이 바람직함.
 - ※ OECD국가의 장애인 고용정책에 대한 재정지출 규모를 살펴보면, 스웨덴은 GDP의 0.85%, 덴마크와 네덜란드는 0.5~0.6%, 독일과 미국은 각각 0.25%와 0.05%를 장애인 직업재활 및 고용지원 사업비용으로 지출하고 있음.
- 장애인 고용촉진정책에서 노동부가 확고한 정책방향을 수립하고 이를 중심으로 유관 사업과의 연계를 모색
- 담당부처간 일부 업무중복은 다양한 원인과 형편의 장애인에게 각자의 욕구에 근접한 서비스를 제공할 수 있다는 장점이 있는 반면에 전달체계간 연계가 불충분할 경우 중복지원 혹은 자원의 낭비, 전달체계의 단편화 우려도 존재
 - 장애인 복지에서 고용이 차지하는 비중의 중요성에 비추어 노동부를 중심으로 장애인 고용활성화를 위한 큰 틀의 정책방향을 수립하고 이를 기초로 정책집행의 일관성이 유지될 수 있도록 사업주체간 연계 및 조정을 활성화하는 방안

을 강구해야 함.

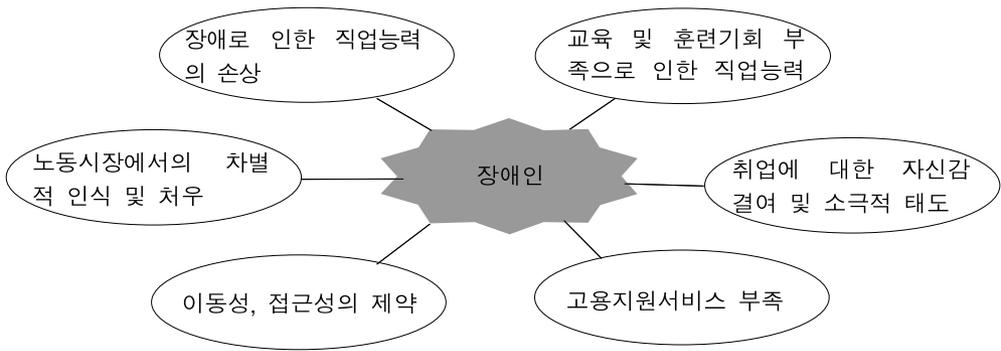
- 특히 장애인의 직업능력개발사업에서 노동부와 보건복지부, 노동부와 교육인적자원부간, 노동부내 고용보험사업과 장애인공단사업간, 그리고 취업알선체계에서 노동부 직업안정센터와 장애인공단간 정보교류 및 사업연계 등에 보다 적극적인 필요가 있음.

IV. 장애인 고용활성화를 위한 의무고용제도의 재설계

◆ 장애인 고용정책의 목표와 정책방향

- 장애인 고용정책의 궁극적 목표는 취업을 통한 사회적 통합이고, 따라서 일할 의사가 있는 장애인에게 다른 사회구성원과 동등하게 취업기회를 보장함으로써 장애인이 정상인과 공존하는 환경을 조성하는 방향으로 정책방향이 설정되어야 함.
 - 취업은 경제적 측면에서만이 아니라 비장애인과의 사회적·심리적 격차를 줄임으로써 장애인의 정상화와 사회통합에 핵심적인 역할을 수행
 - 서구 복지국가에서도 1990년대 이후 장애인 복지정책은 소득보조 중심에서 직업재활 및 고용지원을 우선하는 것으로 방향을 선회
- 장애인에게도 비장애인과 동등한 고용기회를 보장한다는 장애인 고용정책의 목표하에서 의무고용제를 사회 및 노동시장 환경에 정합적으로 설계하기 위해서는 우리 사회에서 장애인의 취업을 저해하는 요인들을 파악하는 것이 선결요건

[그림 5] 장애인의 취업 장벽

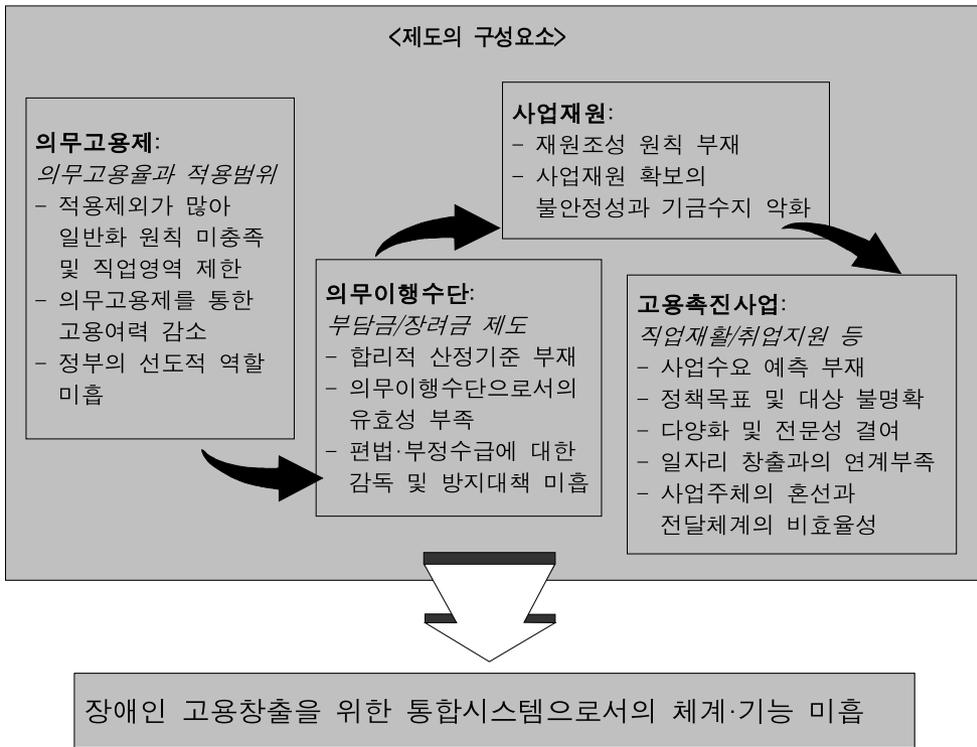


- 향후 의무고용제를 기축으로 하는 장애인 고용촉진 및 직업재활사업은 이러한 단점을 보완하기 위해 다음과 같은 세 가지의 정책과제 및 추진방향을 수립하여야 함.
 - 장애인 고용확대를 위한 적극적 조치: 경증장애인에서 중증장애인으로 점차 직접적인 수혜대상 확대
 - 의무고용 일자리 확대
 - 공공부문에서 우선할당 일자리 창출
 - 장애인 직업능력 향상을 위한 지원서비스 확충: 직업능력이 부족한 중증장애인이 주타깃
 - 장애인의 조건에 맞는 다양한 직업능력 개발 및 취업지원서비스
 - 장애인 고용지원을 위한 인프라 구축
 - 장애인 고용차별 금지 및 고용의 질적 개선: 직업능력이 있는 경증장애인이 주타깃
 - 노동시장에서의 차별적 인식 및 처우 개선
 - 고용안정성을 높이기 위한 제도적 보완 장치

◆ 의무고용제도 재설계 방향과 주요 개선과제

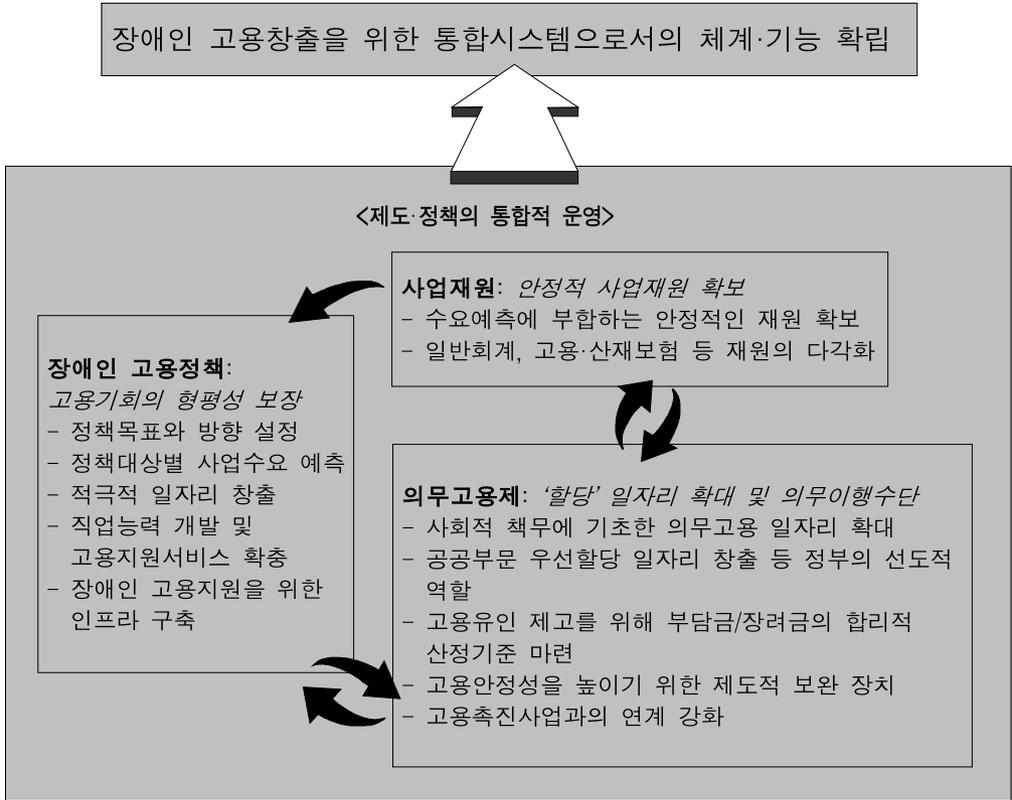
- 우리나라 의무고용제도는 1990년 처음 제도가 도입된 이래 장애인 고용정책의 근간으로 유지되어옴. 그러나 지난 14년 동안 장애인의 범주 확대와 정책대상의 증가, 장애인 취업욕구 증대, 사회적 평등의식의 확산 및 정책수요 증가 등 사회 환경 변화는 물론 일을 통한 복지, 일을 통한 사회통합이라는 장애인 복지정책의 방향 전환에 걸맞게 제도 손질이 이루어지지 못해 장애인 고용활성화를 위한 실질적이고 효과적인 정책수단으로 기능하지 못함.
 - 다음 [그림 6]은 지금까지 유지되어온 우리나라 의무고용제도의 기본 골격과 문제점을 도시하고 있음. 의무고용제를 구성하는 개개 요소들이 단편적이고 중복적으로 실시될 뿐 각각의 사업이 갖는 정책목표와 의미를 명확히 구분짓지 못함으로써 체계적인 통합시스템으로 구축되지 못함.
 - 장애인 고용정책의 방향과 의무고용제의 정책목표를 분명히 함과 동시에 노동시장 메커니즘과의 정합성을 제고하는 방향으로 우리나라 의무고용제도의 전반적인 검토와 재설계가 필요함.

[그림 6] 현행 의무고용제의 문제점



- 의무고용제는 장애인 고용정책의 하위 수단으로서 사회적·국가적 책무에 바탕을 두고 일자리의 강제 ‘할당(quota)’을 통해 장애인 일자리를 증대시킴으로써 장애인의 고용기회를 보장하는 것
 - 이와 동시에 부담금, 장려금과 같은 수단을 통해 기업의 장애인 자발적 채용유인을 증가시키고, 여타 고용촉진사업과의 연계를 강화하여(예컨대, 직접적으로 고용이 어렵다면 다른 형태로 고용기회를 제공하기 위한 노력에 대해서도 인정) 실질적인 장애인 고용확대에 기여할 수 있도록 설계
 - 장애인 고용정책의 재원은 의무고용제와 분리하여 확보. 부담금은 부분적으로 재원을 보완하는 수단이지는 하나 이를 대체하는 수단이 되어서는 안됨.

[그림 7] 의무고용제의 재설계



○ 의무고용제도의 구성요소별 개선방향

- 의무고용제는 의무고용 일자리 확대, 장애인의 직업능력 개발 및 취업지원 등을 통한 고용기회 확대를 충족시키는 핵심적인 정책수단
- 장애범주 확대로 할당고용 일자리가 경증장애인에 의해 잠식될 가능성을 보완하기 위해 직업적 장애의 개념을 도입하여 할당고용의 대상 장애인을 명확히 하고 더블카운트제 등 중증장애인 우선제도 도입
- ※ ‘할당’구조는 장애의 정도에 따라서도 차등을 두어 중증장애인의 경우 두배 혹은 세배까지 카운트할 수 있음.
- 사업장 적용범위에 대한 인위적인 제한 규정을 없애고 적용제외 직종의 판단 근거를 명확히 하여 대폭 축소. 그러나 적용범위 확대는 사회분담의 공평성 원칙에서 접근해야 하지, 기금 부족문제로 접근하는 것은 옳지 않음.
- ※ 경제적 여건을 고려, 부담금 의무는 단계적으로 확대하고 영세사업장에 대해

서는 부담금 의무 면제

<표 10> 의무고용제도의 구성요소별 개선 방향

	개선 방향	정책목표
할당고용	<ul style="list-style-type: none"> - 더블카운트제 등 중증장애인 우선제도 도입 - 직접고용을 대신해 다른 형태로 고용기회를 제공하기 위한 노력 인정 - 직업적 장애의 개념을 도입하여 할당고용의 대상 장애인을 명확히 함 - 의무고용률은 실효성 확보를 위한 노력을 전제로 추후 논의 	<ul style="list-style-type: none"> - 사회적 책무에 기 초한 의무고용 일 자리 확대 - 중증장애인의 고용 기회 확대 - 고용촉진사업과의 연계 강화
적용범위	<ul style="list-style-type: none"> - 사업장 적용범위 및 적용제외 직종 등 적용범위에 대한 인위적인 제한 규정 폐지 	
부담금	<ul style="list-style-type: none"> - 부담금 의무는 단계적으로 확대하고 영세사업장에 대해서는 부담금 의무 면제 - 부담금기초액은 (장애인고용 특별비용+a)로 상향조정 	<ul style="list-style-type: none"> - 고용유인 제고를 위해 부담금/장려금의 합리적 산정기준 마련
장려금	<ul style="list-style-type: none"> - 장려금의 기준단가는 고용유인을 제공하는 최소 수준으로 조정 - 과잉지원 또는 부정수급요인 제거(단시간근로자 규정 등) 	
기금운용	<ul style="list-style-type: none"> - 부담금에 의존하는 기금구조의 개편 - 일반회계, 고용·산재보험 등 재원의 다각화 	<ul style="list-style-type: none"> - 안정적 사업재원 확보
기 타 연관제도	<ul style="list-style-type: none"> - 장애인 고용차별금지 이행수단 확보 - 고용안정성을 높이기 위한 제도적 보완장치 마련 - 장애인 직업능력 향상을 위한 지원서비스 확충 - 장애인 고용지원을 위한 인프라 구축 	<ul style="list-style-type: none"> - 장애인 고용차별 해소 및 고용안정화 등

- 부담금의 목적은 그 자체의 수입금을 늘리는 것이 아니라 할당 목표를 충족시키기 위해 고용주를 격려하는 데 두어짐. 고용유인을 늘리기 위해 부담금기초액 = (장애인고용 특별비용+a)로 상향조정되어야 함.
- 그러나 직접고용을 대신해 다른 형태(예컨대, 특례하청기업 설립·지원, 표준사업장 지원 등)로 고용기회를 제공하기 위한 노력을 인정하여 자발적인 의무이행의 기회 확대
- 장려금의 기준단가는 고용유인을 제공하는 최소 수준으로 인하. 또한 기준시간에 못 미치는 단시간 근로자에 대해서는 장려금과 같은 수혜에서 비례균등 원칙을 적용하여 과잉지원 또는 부정수급요인 제거
- 부담금에 의존하는 기금구조를 개편하여 일반회계, 고용·산재보험 등 재원의 다각화 모색
- 기타 장애인 고용차별금지 이행수단 확보, 고용안정성을 높이기 위한 제도적 보완장치 마련, 장애인 직업능력 향상을 위한 지원서비스 확충, 장애인 고용지원을 위한 인프라 구축 등 연관제도의 정비