

## 장애인 고용촉진 및 직업재활정책의 평가와 전망

이 성 규(공주대학교 교수)

### 1. 서론

1999년 「장애인고용촉진등에관한법률」이 「장애인고용촉진및직업재활법」으로 개정되면서 장애인 고용촉진 및 직업재활정책에 변화가 나타났다. 가장 두드러진 변화는 장애인 고용정책의 주관부서였던 노동부 외에 보건복지부가 장애인 직업재활사업에 대하여 일정부분 관여할 수 있게 되었다는 사실이다.

이에 따라 장애인고용촉진공단에서 관리해오던 직업재활 관련 사업이 보건복지부 산하 보조기관들과 공단으로 이원화되면서 전달체계의 혼란 등 문제점이 발생하고 있다. 따라서 사업수행 관련 기관들과 관련 정부부처들간의 긴밀한 연계와 기능 및 역할에 대한 재정립이 요구되고 있다.

본 글에서는 장애인고용촉진 및 직업재활정책과 관련하여 「장애인고용촉진및직업재활법」의 제·개정과정과 관련 부처간의 부조화를 점검하고 이를 해결하기 위한 대처방안을 제시하고자 한다.

### 2. 장애인고용 및 직업재활 관련법 제정 및 개정과정

한국의 장애인 고용촉진 및 직업재활의 제도적 발전을 살펴보면 6.25전쟁 이후의 상이군인을 대상으로 1961년 제정된 「군사원호보상법」에서 그 기원을 찾을 수 있다. 1961

년의 「군사원호보상법」은 제대군인이나 상이군경 및 전몰군경의 유족을 대상으로 연금 또는 보상금을 지급하고, 직장을 알선하거나 정착대부를 받을 수 있도록 한 법이다. 이 법과 함께 같은 해 제정된 「군사원호대상임용법」은 국가 및 지방자치단체, 국영기업체와 20인 이상을 고용하고 있는 민간기업체 및 단체는 전 고용인의 5%를 국가원호장애인으로 고용하도록 규정하였다. 또한 1963년의 「원호대상자직업재활법」에서는 원호대상자나 국가유공자를 위한 직업훈련과 자영자금을 대부해 줄 것을 규정하고 있다. 1963년에 제정된 「산업재해보상보험법」은 산업재해로 인하여 장애를 입은 산재장애인들에게 직업재활서비스를 제공할 근거를 제시하였다.

그러나 이 제도들은 국가를 위해 봉사한 자들에 대한 보상관점에서 제정된 법률로 발생원인에 따라 그 처우가 달라지는 선택주의적 정책으로 장애인 전체를 위한 정책으로 보기는 힘들었다.

1980년대 들어서면서 장애인을 위한 법을 제정하기 위한 노력이 결실을 거두어 1981년 「심신장애자복지법」이 제정되었다. 이 법 제11조에서는 장애인의 고용촉진을 위해 국가 및 지방자치단체가 노력하도록 규정하고 있다.

1982년에는 「직업안정법」을 개정하여 신체장애인의 고용촉진을 위한 사업주의 노력의무를 규정하고, 장애인 적성직종 52개를 법정화하였다. 1986년에는 「직업훈련법」을 개정하여 일반인을 대상으로 하던 직업훈련시설에서 장애인도 직업훈련을 받을 수 있도록 대상자를 확대하였다.

장애인 직업재활과 관련하여 가장 두드러진 제도적 변화는 1990년 「장애인고용촉진등에관한법률」이 제정된 것이다. 이 법에서는 국영기업체와 300인 이상의 민간기업체 고용인의 2%를 장애인으로 고용할 것을 의무화하였고 이를 지키지 못할 경우 고용부담금을 내도록 규정하였다. 또한 이 법의 효율적인 시행을 위해 한국장애인고용촉진공단을 설립하여, 고용부담금 징수 및 장애인 직업재활과 관련된 업무를 수행하도록 하였다. 이 법이 제정되면서 외형상으로는 장애인에 대한 기초복지에서 직업재활에 이르는 장애인 인생주기에 맞는 재활의 체계가 마련된 듯 보였다.

장애인고용촉진법이 제정되는 과정을 살펴보면 1988년 12월 제 141회 정기국회에 평민당, 민정당, 공화당, 민주당의 4당 의원들이 각각 심신장애자 고용촉진법을 발의하면서 본격적으로 법을 제정하기 위한 절차가 시작되었다. 그 이후 1989년 2월 제145회 국회에서 제안설명 및 전문위원 검토 보고를 받고 1989년 5월 20일부터 1989년 12월 1일까지 국회노동위원회의 법안심사 소위원회에서 8차례에 걸친 심사를 거쳐 1989년 12월 6일 4당의 제출안을 폐기하고 수정된 단일안을 의결하기로 하였다. 이 수정된 단일안이

1989년 12월 16일 제 147회 국회 본회의를 통과하여 1990년 1월 「장애인고용촉진등에 관한 법률」로 공포되었다(이성규, 2000).

이렇게 「장애인고용촉진등에 관한 법률」이 제정되는 과정을 살펴보면 의원입법으로 시작되어 1년 정도의 국회심의를 거쳐 입법이 이루어진 것으로 보이지만 법의 제정에 영향을 미친 여러 상황이 존재하고 있다.

먼저 국제적인 영향을 살펴보면 첫째, 1976년 11월 28일 제 31차 UN총회에서 1981년을 「세계 장애인의 해」로 정한 것이다. 이로 인해 우리나라는 매년 4월 20일을 장애인의 날로 정하고, 1981년 심신장애자복지법 제정을 서두르게 되었다. 세계적으로 장애인의 해를 정함으로써 장애인의 평등권에 대한 국민적인 성찰의 기회를 제공하게 되었고, 이러한 분위기가 점차 확산되면서 1980년대 중반에 와서는 장애인 문제가 정책결정권자들의 관심을 끌기 시작했다고 볼 수 있다. 이는 1984년 10월 11일 정정훈 의원 외 80인이 심신장애자 고용촉진법안을 국회에 제출하여 국회보건사회위원회에서 심사하다가 임기 만료로 폐기한 사실을 들 수 있다(이채필, 1990).

높은 인플레이션과 외채 및 실업률로 인하여 임금증가율 억제, 중화학 공업 합리화, 금융시장 자유화 등 보수적인 안정화 대책을 서두르던 때임을 감안하면 심신장애자고용촉진법 등에 대한 발의는 국제 사회에 대한 정부의 체면중시 경향이 반영된 듯 하다.

또 하나의 국제적인 영향을 살펴보면 1988년의 서울 장애인 올림픽이다. 법 제정 2년 전이라 직접적인 관련성이 없다고 분석될 수 있으나 1984년 올림픽 유치가 확정된 이후 지속적으로 올림픽 무드에 있었고, 이러한 상황 속에서 장애인 올림픽을 통해 세계 장애인들이 한국의 실상을 체험하는 것에 대해 정부가 상당한 부담을 가지고 있었을 것을 추측할 수 있다.

법 제정에 영향을 미친 국내적인 상황에서는 우선 장애인계의 성장을 들 수 있다. 1970년대만 하더라도 장애인의 대학입학이 거부되던 상황이었고, 장애인제도 사회에 파악될 수 있는 여론을 주도하지 못하고 있었다. 그러나 장애인에 대한 대학입학의 문이 서서히 열리면서 장애인 대학생을 위주로 소규모 인권운동이 일기 시작하였다. 그중 대표적인 것은 1983년에 있었던 ‘장애인 권리선언’인데, 지체장애인 대학생으로 구성된 ‘대학정립단’에서 주체가 되어 장애인들의 우선 취업권을 요구한 것이 권리선언의 주요 내용이었다. 이는 1990년의 장애인고용촉진법의 장애인 의무고용제와 비슷한 내용이었지만 그 당시에는 정책적 관심을 끌지 못하였다.

그 후 1984년 도로턱을 넘지 못하는 휠체어 인생을 비판하여 자살한 김순석씨 사건이 일어나고 전국 장애인 대학생들이 합동위령제를 지내면서 장애인운동이 체계화되기 시

작하였다. 이 사건으로 김씨의 자살은 개인의 자살이 아니라 사회적 장애가 불러일으킨 간접 살인행위라는 인식을 불러일으켰으며 장애와 사회의 물리적·심리적 환경과의 관계를 최초로 조명했다는 의미를 갖고 있다(장애인복지뉴스, 1989.12.8).

이러한 과정을 거쳐 성숙된 장애인계의 의식과 운동역량이 1990년 「장애인고용촉진등에관한법률」 제정 전에 이 문제를 쟁점화시키고 입법을 촉진하는 촉매제가 되었던 것은 사실이다. 전국지체부자유대학생연합회, 울림터 등에 소속된 젊은 장애인들은 1988년 4월부터 1989년 중반까지 명동성당, 국회의사당 등에서 4~5차례 정도 대규모 집회를 열어 장애인 고용 문제의 심각성을 여론화하는데 성공하였다. 장애인운동은 그 후 1989년 11월 11일에 장애인단체협의회, 전국특수교육학과 학생연합회, 사회사업과 사회복지학과 대표자 협의회 등과 연합하면서 장애인고용촉진법 제정을 위한 공동대책위가 구성되는 결실을 맺게 되었다. 이 공동대책위의 활동은 각 정당의 여론주도층과 담당자들에게 장애인계의 욕구를 반영시키고, 공청회를 개최하면서 법안의 내용에 대한 검토를 하는 등 매우 다양하였다. 다른 한편으로는 젊은 장애인 그룹들이 명동성당 등에서 단식투쟁을 하는가 하면 1989년 10월 30일부터 11월 9일까지의 기간동안 야 3당 당사 점거농성을 벌이는 등의 수단을 통해 조속한 입법을 촉구하기도 하였다(장애인복지뉴스, 1989.11.7). 여야 4당 모두가 장애인에 대한 고용 문제를 다룬 법안을 국회에 동시에 제출하는 이례적인 일이 벌어진 것은 바로 장애인계가 동시다발적으로 법제정에 대한 욕구를 효과적으로 표출시켰으며, 이 노력이 반영되었던 결과라고 볼 수 있다(이성규, 2000).

이러한 국제적 영향력과 장애인계의 성장 외에 정부의 의지도 법 제정에 매우 중요한 역할을 담당하였다. 1983년의 장애인의 요구는 묵살하고 1980년대 후반의 장애인계의 요구를 받아들여진 것은 1983년의 장애인의 요구가 미온적이었기 때문만은 아니다. 1987년 12월 집권여당의 대통령 선거공약에 장애인 고용 문제가 채택되어 있었기 때문이다. 집권여당의 선거공약은 당정간의 실현가능성을 점검한 후 결정하는 것이 관례였기 때문에 정부에서는 이를 긍정적으로 검토하고 있었다. 각 당의 안이 국회에 각각 제출되고 단일안으로 굳어진 후, 세부적인 작업은 노동부에서 이루어졌고, 국회에서는 이를 통과시키는 일을 맡아 하는 정도에 그쳤다. 이는 국회의 전문성과 인력부족으로 구체적인 법안의 내용을 창출하지 못하였기 때문이다. 따라서 법안의 실질적인 내용과 방향에는 정부의 의지가 매우 강하게 반영될 수밖에 없었다고 분석된다(이성규, 1997).

이후 1990년대에는 「장애인고용촉진등에관한법률」에 의한 장애인 의무고용제의 실행으로 장애인 취업률이 증가하는 등 장애인 고용에 있어 양적 발전이 있었으나 이는 장애인 전체가 아닌 경증 장애인 중심의 고용에 그쳤다. 또 장애인 의무고용제도에 대한

사업자 측의 반발 움직임도 있어 1994년 산업자원부에서는 「장애인고용촉진등에관한법률」이 기업을 규제하는 성향이 있다는 사업자측의 요구를 받아들여 기업활동 규제완화를 위한 특별법 개정사안에 포함시키려 하였다. 그 당시 정부는 의무고용률 2%를 1%로 인하하는 사안을 마련하여 당정회의에 상정하기도 하였으나 한국지체장애인협회, 장애인 부모회, 부산장애인연합회 등 장애인단체들의 격렬한 항의에 부딪혀 철회하였다(이성규, 1997). 또 1998년 전국경제인연합회에서 장애인 의무고용제 폐지를 들고 나왔으나 역시 장애인한가족협회, 지체장애인협회 등 장애인계의 광범위한 반발로 취소하였다.

IMF 사태 이후 그나마 유지되어 오던 장애인고용 구조에 변화가 발생하여 1998년에는 구인업체 및 구인수가 감소하고 확정률도 감소하는 현상을 보였다(한국장애인고용촉진공단 중부사무소, 1998년 3월 인터뷰).

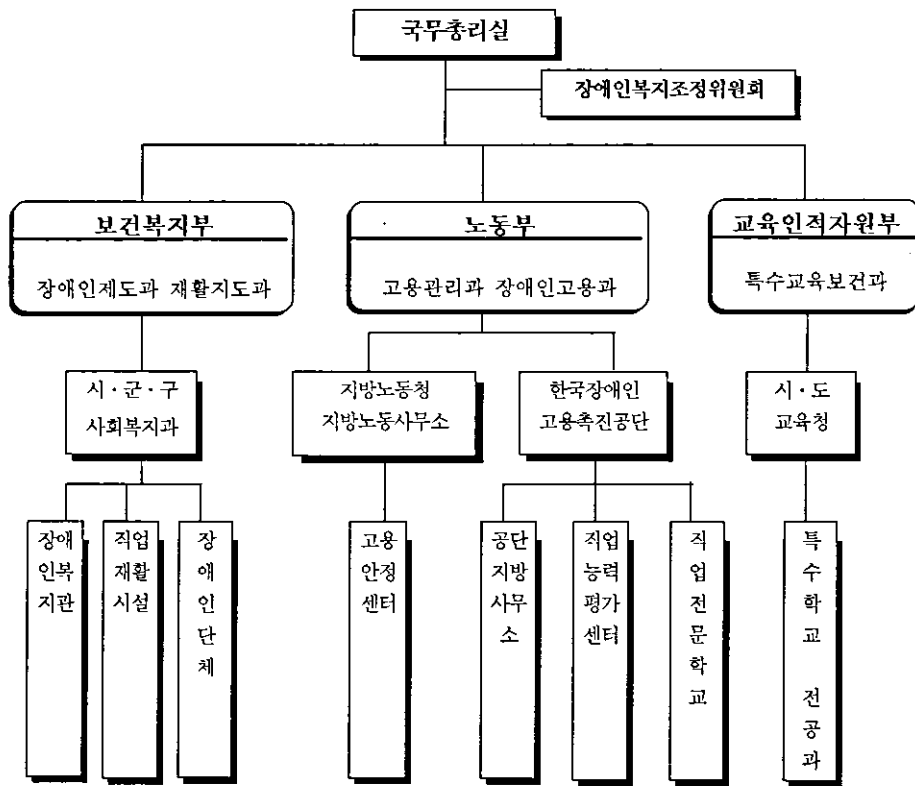
이러한 상황에서 장애인계도 그 동안 전문가집단에 의존해오던 간접적인 옹호(professional advocacy)방식이 미온적임을 인식하고 장애인 단체 스스로가 정치세력화하여 자신들의 권익을 스스로 옹호(collective advocacy)하겠다는 움직임을 보이고 있다.

이러한 상황 속에서 그동안 중증장애인 중심으로 이루어지고 있었던 장애인 고용 문제에 대해서 중증장애인의 고용문제가 대두되기 시작하였다. 그 동안 고용에서 소외되고 있었던 중증장애인에 대한 문제제기는 장애인계에 장애인고용촉진공단의 복지부 이관을 주장하는 논의를 불러일으켰다. 실제로 중증장애인의 경우, 공단 설립 이전에는 복지부 산하 각종 복지기관에 수용되어 있거나 그 기관을 이용해온 경우가 많고 복지부 산하 복지기관의 보호작업장에서 대부분의 시간을 소일하고 있는 것도 사실이다(한국장애인고용촉진공단, 1995). 따라서 이들에게 서비스를 제공하는 과정에서 복지부 관계자들의 복지 마인드가 노동부 관계자들 보다 더 발달했다는 예측이 가능하다. 그러나 그 분야에 대해서는 차이가 있을 수밖에 없는데, 복지부는 기초재활 또는 의료재활에 초점을 맞추고 있으며, 고용과 관련된 근로기준, 산업안전 등의 연관 분야에 대해서는 노동부에 비해 전문성이 떨어질 수 밖에 없을 것이다.

그러나 이 논의는 장애인계 일부에서 공단의 복지부 이관을 정치적으로 먼저 밝히고, 행정적 합리성을 고려하지 못하고 추진하는 과정에서 장애인계는 극도의 혼란을 겪기도 하였다(장애인신문, 1998.3.16; 장애인복지신문, 1998.3.20). 이 혼란은 1999년 11월 「장애인고용촉진등에관한법률」이 「장애인고용촉진및직업재활법」으로 개정되면서 정치적으로는 통합되었으나 실무적인 구체화 과정에서의 갈등은 또다른 문제점을 노정시키고 있다.

### 3. 직업재활사업을 둘러싼 행정적 부조화

전술한 과정을 거쳐 「장애인고용촉진및직업재활법」이 시행되면서 2000년 10월부터 장애인복지관 등 보건복지부 산하 장애인 관련 기관에서 장애인 직업재활 사업을 실시하게 되었다. 따라서 장애인 직업재활과 관련된 행정부처는 노동부, 보건복지부, 교육인적자원부의 3부처 체제가 되었다. 이와 관련한 우리나라 장애인 직업재활의 행정적 전달 체계는 다음의 [그림 1]로 정리할 수 있다.



[그림 1] 한국의 장애인 직업재활 전달체계도

노동부에서는 장애인 고용 및 직업훈련업무를 위하여 한국장애인고용촉진공단(본부 및 12개 지방사무소)을 두고 있으며, 지방단위의 일선전달체계를 독자적으로 운영하고

있는데 시·도 단위의 지방노동청과 그 이하 행정단위의 노동사무소가 여기에 속한다. 그리고 장애인을 대상으로 하는 직업훈련, 취업서비스는 중앙부서의 노동부 고용정책실 장애인고용과에서 담당하고 있다. 장애인고용촉진공단은 장애인 전문직업재활에 있어서 직업능력평가, 적합직종소개, 취업알선, 상담, 직업정보제공, 직업적응훈련, 시설장비 개 보수 기술지도, 홍보·교육 등의 종합적인 사업을 추진하고 고용부담금의 징수 및 관리 업무도 담당하고 있다. 공단 산하에는 각 지방에 위치한 지방사무소와 평가센터, 직업전문학교가 있고, 고용개발원을 두어 장애인 직업재활과 관련된 연구 및 개발업무도 담당하고 있다.

보건복지부의 장애인 직업재활사업은 2000년 「장애인고용촉진및직업재활법」의 개정으로 장애인복지관, 직업재활시설, 장애인단체 등에서 공단의 기금 1/3을 재원으로 수행하고 있다. 장애인복지관에는 직업재활센터와 전문적 직업평가센터가 설치되어 장애인 직업상담, 직업평가, 직업훈련, 지원고용, 취업알선 등의 사업을 수행한다. 장애인복지법 제48조 및 시행규칙 제32조에 의한 장애인직업재활시설 중 작업활동시설, 보호작업시설, 직업훈련시설에서 기금지원을 받으며 직업재활사업을 수행하고 있다. 현재 직업재활사업과 관련하여 기금지원을 받는 장애인단체는 30개로 이곳에서는 장애인을 대상으로 직업상담, 취업알선 등의 직업재활사업을 수행하고 있다.

장애인 직업재활 전달체계에 교육인적자원부가 포함된 것은 특수학교 전공과 때문이다. 특수학교의 전공과는 특수학교의 고등과정을 졸업하고 취업을 앞둔 장애인들의 직업적응을 돕기 위해 기술습득이나 직업훈련 등을 학생들에게 제공하는 것으로 장애인고용촉진공단에서 지원하고 있다.

기존의 노동부에서 관할하던 장애인 직업재활사업을 법의 개정으로 보건복지부에서도 관여하게 되면서 제도 시행에 있어 실무자들 사이에 행정적인 부조화로 인한 불편이 상당수 제기되고 있다.

2001년 한국장애인고용안정협회 부설 직업안정연구원의 연구에 의하면 직업재활사업을 수행하면서 실무자들이 지침이나 매뉴얼의 미비로 사업 수행에 혼란을 겪었다는 의견이 많았는데, 이는 사업수행에 앞서 보건복지부나 장애인고용촉진공단에서 충분한 준비작업을 거치지 못한 것과 사업을 새로이 수행할 때 나타나는 초기혼란으로 인한 것으로 추측할 수 있다. 매뉴얼에 관해서는 공단에서 준비하여 이미 배포하였으나, 아직도 숙지작업 중인 것으로 분석된다.

그리고 2002년 8월로 예정된 평가와 관련하여 기관별 경쟁으로 인한 폐해도 지적되었

다. 매뉴얼이나 지침에 대한 이해와 적용 사례의 퇴적이 이루어지지 않은 상황에서 기관들 간의 실적을 올리기 위한 양적 경쟁으로 직업재활 사업을 수행하게된 근본 취지가 흐려질 가능성이 높은 것으로 지적되고 있다.

동 연구에서 보건복지부와 장애인고용촉진공단으로 대표되는 노동부의 이원적 전달체제로 인한 업무의 혼란을 느낀다는 조사결과가 있었고, 현재 시행되고 있는 직업재활 사업의 문제점으로 '전달체계의 이원화', '사업방향 및 지침 부재', '예산 집행의 경직성', '사업평가의 조기 실시', '역할분담의 불분명화' 등이 지적되었다.

이러한 문제점들과 관련하여 지난 「장애인고용촉진및직업재활법」 개정 이전에 있었던 공단의 복지부 이관문제를 다시 거론하려는 움직임이 장애인계 일부와 학계 일부에서 있었다. 이로 인해 사업 초기의 혼란과 더불어 정치적인 의도가 혼합되면서 사업수행 초기의 혼란이 더 가중되고 사업수행의 근본적인 취지가 흐려지는 결과를 낳았다.

「장애인고용촉진및직업재활법」 개정의 근본 취지는 장애인 의무고용제를 공고하게 하는 것뿐 아니라 중증장애인의 고용 문제를 해결하려는 취지가 포함되어 있었다. 그러나 복지부 이관문제에 대한 재논의 시도와 기관간 실적 경쟁 등으로 중증장애인의 고용 문제를 해결하겠다는 근본취지는 실종되고 보건복지부와 노동부(공단) 실무자들 간의 갈등과 경증장애인 위주의 직업재활사업 만이 남고 말았다. 보건복지부 산하 기관들이 중증장애인을 위한 특화된 직업재활 사업을 개발하기보다는 기존의 공단의 사업에 준하여 사업을 확장하는 의미만을 확보하지 못한다면 이 갈등은 더 지속되리라고 전망한다. 이를 장애인계에서는 직업재활사업을 시행함에 앞서 관련 부처간 조화로운 협력체계를 먼저 수립하지 못하고 실험단계를 거치지 못한 조급증이 행정실무에 가져다 준 영향으로 분석하는 경향이 있다.

또 하나의 행정상 부조화의 원인은 노동부, 교육인적자원부, 보건복지부간 조정·통합의 역할을 수행하는 조직이 없는 것이다. 조정 조직으로 「장애인복지법」상에 국무총리 산하에 마련된 장애인복지조정위원회가 있기는 하지만 명목상의 기관일 뿐 실제로 역할을 수행하고 있지는 못하고 있다.

#### 4. 바람직한 장애인고용 및 직업재활사업을 위한 정책대안

일선에서 사업을 수행하는 과정에서 발생하는 불확실성의 근원을 추적하다 보면 그 사업을 규정하고 있는 상위 개념의 모호성을 발견할 수 있다. 장애인에 대한 복지사업



을 의미 있게 설계하고 시행한 역사가 짧은 한국의 상황에서는 대부분의 정의와 개념들이 초창기 장애인 복지를 주도한 의료적인 모델에 의존하고 있는 경향이 강하다. 이 시각은 주로 전문가의 판단에 의하여 수립된 프로그램을 폐쇄적으로 이행해 나가는 것이 일반적인 관행이다. 다만 지역사회의 지원체계를 구성해내는 과정에서 다소 폐쇄성을 극복할 수 있지만 한정된 수의 독지가에 의존하는 것이 일반적이었다.

직업재활사업의 출현은 극히 최근의 일이라고 볼 수 있는데 초창기에는 한국재활협회에서 사업을 주도했다. 이 시기에는 복지관 사업의 일환으로 지역사회의 영세한 기업을 상대하여 정서적인 호소를 통하여 장애인들을 알선하거나 집단작업장에 장애인들을 수용하며 단순 반복적인 일거리를 연결시키는 수준이었다. 경쟁고용시장에 진출시키는 사업과 장애정도가 극심하여 노동현장에 정상적으로 배치되기 어려운 장애인들에 대한 형태적 작업화를 모두 직업재활이라는 개념으로 단순화 시켰던 것은 다른 프로그램들이 개발되기 전이었기 때문에 별 문제없이 받아들여지고 관행으로 굳어져 왔다.

1980년대 후반에는 이러한 유형의 직업재활이라는 프로그램이 직업상담, 직업능력평가, 직업준비프로그램, 취업알선 및 배치 등으로 체계화되어 소수이기는 하나 사회복지를 전공한 전문가그룹에 의하여 주도되었다. 일차적으로 장애인의 특성에 관한 전문적인 지식과 인식을 겸비한 전문가들이 장애인의 기초적인 재활의 연장선상에서 취업연령기 이후의 복지문제를 다루게 된 것은 하나의 공적이기도 하다. 사실 그 이전에는 주로 의학적 관점에 익숙한 뜻 있는 의사그룹에 의하여 주로 부상의 고착화를 방지하여 기본적인 기능을 회복하는 프로그램이 시행되고 있었기 때문이다. 그러나 장애인의 마인드에 관하여 보다 더 파악하고 있다는 전문가들의 활동으로도 장애인의 직업문제를 근본적으로 풀어내지 못하였고 이는 사회문제의 하나로 등장하게 된다.

1990년 「장애인고용촉진등에관한법률」이 제정되고 시행되는 과정에서 이 문제는 정치사회적인 합의를 이루어 내면서 보다 효율적이고 본격적으로 장애인 고용을 추진할 수 있는 노동부에서 이 법을 관장하도록 하였다. 이러한 합의를 도출시킨 주체는 대통령 산하 장애인복지대책위원회 등 장애인계의 여론을 주도한 층이었다. 이 정책을 수행하기 위하여 집행기구로 설립된 것이 한국장애인고용촉진공단이다. 이 때부터는 장애인의 직업문제를 풀어내기 위해서는 장애인 변수도 중요하지만 고용사업주에 관한 부문과 노동3권과 관련된 제도 환경적인 문제가 중요함을 인식하게 된다. 노동정책적인 경력을 가진 노동부관련인사들이 집행기구인 공단에 대거 유입된 것도 이때문인 듯하다. 공단은 초창기 업무적인 체계를 수립할 단계의 불가피성도 있었지만 기존에 실시되었던 직업재활체계를 일부 받아들이면서 기존의 기관이나 단체들이 공단의 사업과 자신들의 것

을 동일시하는 계기를 제공하게 된다. 이 과정에서 사업의 영역을 분명하게 설정하지 못하고 그 동안 복지관 등에서 수행하던 사업을 단순히 공단으로 이관하여 수행하는 것 같이 인식되기도 하였다. 장애인들의 노동권을 보장하는 적극적인 의미의 정책과 중증 장애인의 기초복지의 일환으로 시행되던 재활프로그램이 혼재되어 공단과 복지관 등에서 고용촉진사업 혹은 직업재활사업 등으로 차별없이 명명되게 된 것이다. 이는 어느 기관에서도 모두 직업재활 내지는 고용촉진사업을 할 수 있다는 단순화를 초래하게 되었다.

장애인 고용촉진과 직업재활에 있어서 행정적인 부조화가 나타난 원인은 다음과 같다.

첫째, 사업을 명확히 하기 전에 재정을 분할하였기 때문이다. 법개정 이전에 공단지체를 보건복지부에서 관장하려다 상황이 여의치 않아 기금재정의 일부를 보건복지부 산하 보조기관들이 사용할 수 있도록 하여 급히 통합한 것이 문제의 발단이다. 노동부와 복지부는 법개정과 무관하게 노동부와 교육인적자원부가 전공과 등을 사이에 두고 협조하였듯이 어차피 업무상 접점을 피할 수가 없다. 이 문제가 행정할거주의의 벽을 넘어서 미리 조정이 되었더라면 법의 개정필요성 자체가 소거되었을 것이다. 법개정 후에도 여전히 문제로 남는 것이 업무상 중첩되는 부분이다. 법개정 후 유예기간이 너무 짧았을 뿐만 아니라 사업단위를 모두 드러내놓고 면밀한 분석을 하지 못했던 것이다. 이러한 상태에서 예산이 지급되니 불용처분을 받지 않고자 성급게 예산을 집행할 수밖에 없었을 것이다. 그리고 직업재활센터 예산의 67%이상이 인건비와 관련된 부분에 쓰여지고 있다는 통계는 프로그램 중심이 아닌 사람과 기관중심의 지원이라는 비판을 받을 소지가 있다.

둘째, 실무진의 혼선자체가 노동부와 보건복지부간의 갈등의 원인이라기 보다는 차기 대선을 앞두고 장애인노동정책에 대한 새 논의를 진영론으로 귀착시켜 활용하려는 정치적인 의도로 이해되고 있다는 것이다. 어떠한 기관이든 새로운 프로그램을 도입하다보면 도입초기의 혼선은 불가피한 측면이 있는데 이를 원활하게 해결할 의지를 보이지 않고 이를 정치적으로 활용하는 측면이 강하다는 것이 장애인계의 여론이고 보면 이를 무시하기가 가볍지 않은 측면도 있다. 심지어 장애인계에서는 장애인고용정책의 주관 부서를 옮기자는 논란의 주체는 이로 인하여 이익을 얻으려는 자라고 규정하기까지 한다. 전달체계의 변경이 장애인당사자에게 이득을 가져온다는 주장은 장애인노동의 본질을 훼손시켜서라도 자신들의 이익을 관철시키려는 의도로 볼 수밖에 없다는 것이다(장애인복지신문, 2001.9.14.). 여론이 학문적인 비전이나 분석을 능가한다고 볼 수는 없으나 사

회과학의 현실에 대한 설명력의 중요성을 감안하면 논의에 신중을 기하여야 할 것이다. 노동부나 공단이 표명하고 있는 불만이나 보건복지부로의 이관을 주장하는 측의 주장들도 각기 주장의 근거들을 제시할 수는 있다. 그러나 상담창구를 찾는 장애인당사자들의 입장에서 어떻게 하면 직업이라는 문제를 잘 해결해 줄 수 있는 지에 대한 판단에 타당성을 확보하여야 할 것이다.

셋째, 조정기구의 무력감이다. 부처간의 갈등이 정치적인 원인에 의해서든 행정적 할거주의에 의한 것이든 간에 우선은 행정적인 영역에서 조정되어야 할 필요가 있다. 이러한 기능을 기대할 수 있는 기구가 국무총리실 산하의 장애인복지조정위원회이다. 그러나 이 기구가 상설되어 조정업무에 임하고 있지 않아 전혀 실효성이 없다(나운환 외, 2001, 이성규, 2000). 상근직원을 두어 실질적인 정책조정이 가능하도록 하여야 한다. 장애인복지조정위원회가 상근직원 없이 명목화된 결과 「장애인고용촉진등에관한법률」의 개정과정에서도 이를 의제로 하여 조정 한 번 제대로 하지 못하고 정치권의 비합리적 여론몰이에 자리를 내주고 말았다. 그리고 이러한 관행은 실무진이 느끼는 노동부와 보건복지부간의 관행상 차이에 대하여도 손을 놓고 방관할 수 밖에 없는 상황을 조성하고 있다.

행정적 부조화를 전달체계의 개선을 논의하기 위해서는 다초점 메타평가(multi-meta-assessment)방식의 기초가 될 수 있는 각 주체들 즉, 적어도 노동부, 보건복지부, 교육인적자원부들을 각각 중심에 놓고 장애인문제 전체를 조망하여야만 한다.

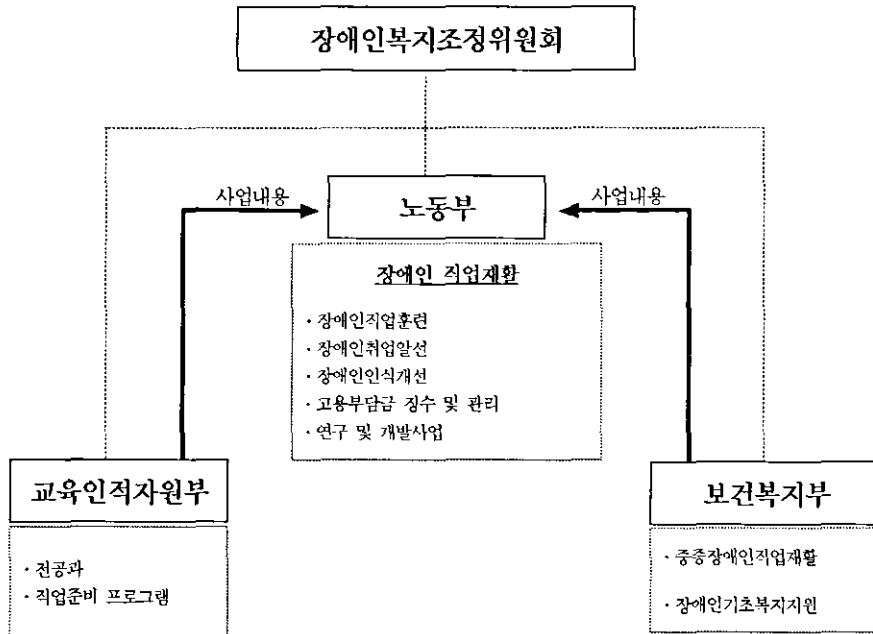
조망에 들어가기에 앞서 메타평가에 대해서 살펴보면 메타평가는 기관간 평가결과를 종합하고 비교하는 것을 가능하게 한다. 즉 기관별 평가결과들을 지역단위, 국가단위, 프로그램 단위, 혹은 기타 관심요인(예, 장애유형, 장애등급, 프로그램 강도 등)별로 종합·비교할 수 있고, 예를 들어, 정신지체장애인을 위한 직업재활프로그램 성과들을 종합하여 전반적 비용-효과성을 따져볼 수 있고 서울과 지방의 성과를 비교해볼 수도 있을 것이다.

하나의 사업이나 프로그램에 대한 메타평가도 가능하지만 보다 거시적인 시각에서 정책에 대한 메타평가도 가능하다. 장애인의 직업재활에는 여러 정부 부처들이 관여되어 있으며, 이 부처들 중 중점적인 역할을 수행하는 부처는 노동부, 교육인적자원부, 보건복지부이다. 노동부에서는 장애인 고용관련 업무를, 교육인적자원부에서는 직업재활 이전의 교육재활 부분의 업무를, 보건복지부에서는 장애인의 기초복지와 직업재활과정의 일부를 담당하고 있다. 여기에서는 평가와 관련하여 이들 장애인 직업재활과 관련된 정

부부처들에 대하여 다초점메타평가(multi-meta-assessment)의 관점에서 메타평가자로서의 역할을 규정해 보려 한다.

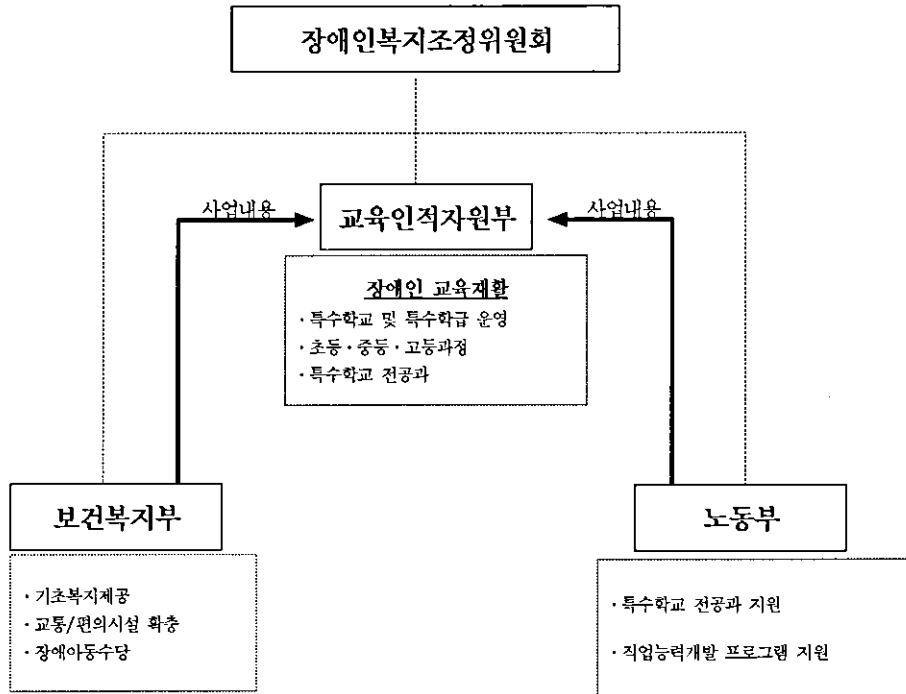
장애인 직업재활과 관련해서는 고용관련정책을 수행하고 장애인고용촉진공단을 하위 조직으로 두고 있는 노동부가 메타평가자로서의 역할을 수행할 수 있다. [그림 2]는 직업재활사업과 관련하여 노동부가 관련 부서인 교육인적자원부, 보건복지부의 관련 사업들과 연계하여 메타평가자로서 역할하는 것을 보여준다.

장애인 직업재활과 관련하여 주된 역할을 수행하는 노동부 외에 교육인적자원부에서는 특수학교 전공과와 특수학교의 직업준비 프로그램 등이 관련되어 있다. 또 보건복지부의 경우에는 중증장애인을 대상으로 한 직업재활사업과 장애인 고용을 위한 기초적인 복지서비스를 제공하고 있다. 이러한 부서간 사업이 관련되어 있으므로 노동부에서 직업재활과 관련된 사업에 대한 자료를 보건복지부와 교육인적자원부에서 받아 장애인 직업재활사업에 메타평가를 시행할 수 있다.



[그림 2] 직업재활사업의 메타평가자로서의 노동부

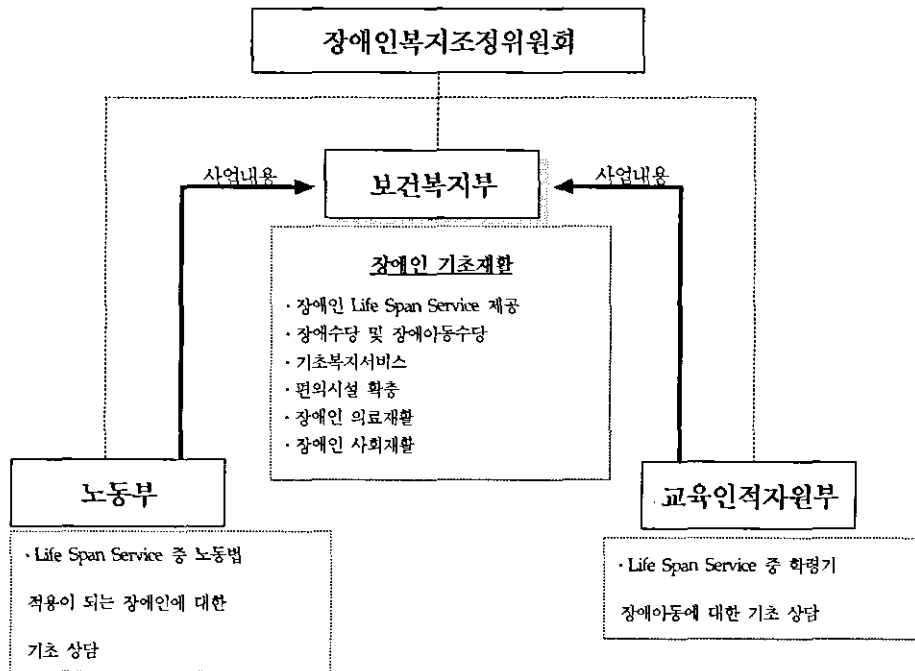
다음의 [그림 3]은 장애인 교육재활과 관련한 메타평가자로서의 교육인적자원부 중심의 평가체계도이다. 교육인적자원부는 장애인 교육재활과 관련하여 특수학교 및 특수학급을 운영하고 고등과정까지의 장애인 교육과정을 총괄하고 있다.



[그림 3] 교육재활사업의 메타평가자로서의 교육인적자원부

장애인 교육재활과 관련하여 노동부에서는 특수학교의 전공과를 지원하고 있으며, 보건복지부에서는 교육 외에 의료, 사회보장 등의 장애인에 대한 기초 복지 서비스를 제공하고, 편의시설 관련 사업도 시행하고 있다. 따라서 교육인적자원부는 장애인 교육재활과 관련하여 보건복지부와 노동부에 관련 사업에 대한 사업내용을 받아 메타평가를 실시할 수 있다.

장애인의 기초재활과 관련하여 전반적인 업무를 수행하고 있는 것은 보건복지부이다. 장애인에 대한 복지시책과 사회보장, 의료 등에 관련하여 장애인의 전 생애에 걸친 서비스(Life Span Service)를 제공하고 있다.

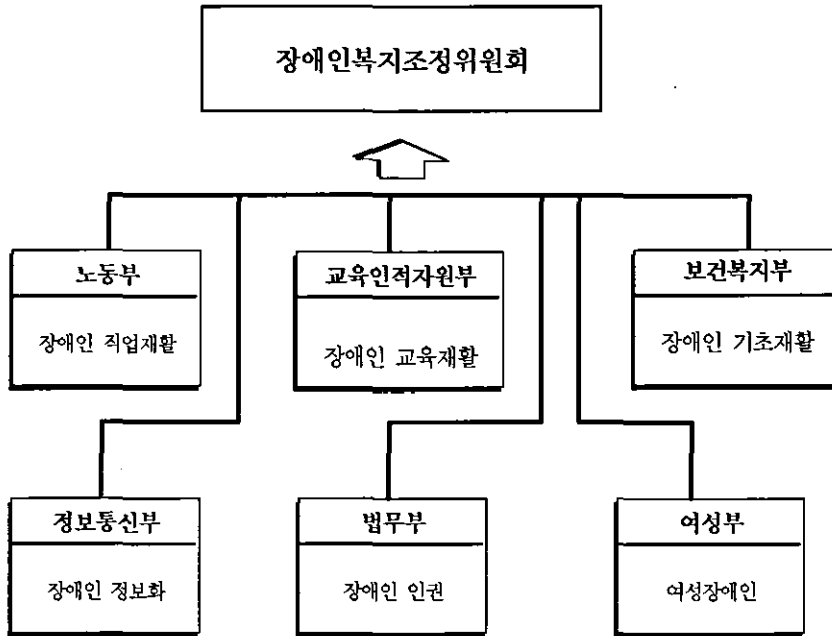


[그림 4] 기초재활사업의 메타평가자로서의 보건복지부

이와 관련하여 노동부의 경우에는 노동법의 적용을 받는 장애인에 관련된 기초상담 및 서비스 자료를, 교육인적자원부에서는 학령기 장애아동에 대한 기초상담 및 서비스 자료를 보건복지부에 제공하고 보건복지부는 이를 통해 장애인 기초복지에 대한 메타평가자로서의 역할을 수행할 수 있다.

장애인 복지와 관련된 사업들은 노동부, 보건복지부, 교육인적자원부 뿐 아니라 장애인 정보화 사업과 관련해서는 정보통신부, 장애인 인권 관련에는 법무부, 여성장애인 관련에는 여성부 등 정부의 각 부처들이 연관되어 있다. 위에서 언급했듯이 메타평가는 각각의 사업에 대해서 사업의 주체인 부처가 연계된 다른 부처의 관련 사업들을 통합하여 평가할 수 있게 해준다. 이를 통해 각 부처별로 사업의 연계가 활성화되고 역할이 명확해지는 결과가 나타난다. 이렇게 각 부처간 메타평가가 활성화되게 되면 장애인 복지 전반에 대한 총체적이고 총합적인 메타평가와 이를 담당할 부서가 필요하게 된다. 본 연구에서는 현재 명목상으로 운영되고 있는 국무총리실 산하의 장애인복지조정위원회

회의 역할이 여기에 있다고 본다. 장애인의 궁극적인 복지를 실현하기 위해서 장애인과 관련된 정부사업들을 총체적으로 평가하고 조정하기 위해서 새로운 기구를 만드는 것은 효율적이지 못하다. 현재 비상설기구로 운영되고 있는 장애인복지조정위원회를 상설기구화 하고, 상주인원을 두어 장애인 관련 정책에 대한 최종적인 메타평가자의 역할을 수행하게 한다면 현재 제기되고 있는 장애인 관련 부처간의 연계 문제도 자연스럽게 해결될 것이라고 생각한다.



[그림 5] 총체적인 장애인복지 메타평가자로서의 장애인복지조정위원회

그러나 본 연구에서는 고용과 직업재활의 근간은 노동부의 행정역할 속에서 해결되어야 함을 인정하는 개정법 정신을 준수하는 입장에서 제한적으로만 고찰하고자 한다. 그리고 장기적인 안목에서 철저적인 합리성을 확보한다는 전제하에 무엇이 바람직한지에 대한 전망은 가능하리라고 생각한다.

(1) 제도의 거시적 개편

그동안 법개정 문제가 주로 소관부처의 이관여부에 초점이 맞춰진 결과 장애인계의 진영간 해계모니 쟁탈전이라는 비판을 피하기가 어려워졌다. 사실을 소관부처를 둘러싼

논의를 넘어서는 차원에서 제도의 개선을 조명할 필요성이 있기 때문이다.

첫째, 장애인 의무고용률에 관한 사항이다. 1990년 법제정 당시에 장애인 의무고용률은 각 당에 제기된 안에 따라 1%에서 6%에 이르기까지 다양했다. 이중 2%로 정하고 단계적으로 1%, 1.6%, 2%로 적용해 온 것은 기업의 상황을 고려한 측면이 매우 크다. 그러나 정부의 개입폭이 매우 큰 국가발전모델을 취하고 있는 한국이 유럽의 일반적인 고용률(독일 : 5%, 프랑스 : 6%)보다 낮다는 것은 쉽게 납득할 수 없는 일이다. 특히 한국민은 정서상 국가가 제시하는 것을 절반정도는 지켜야 한다는 관성이 있다는 것을 감안하면 의무고용률이 5%라고 가정할 때 실정고용률이 현재의 의무고용률인 2%를 넘을 수도 있다는 주장을 하는 학자들도 있다.

둘째, 적용대상사업체인데, 의무고용률을 적용하는 사업체의 규모가 현재 상시근로자 300인 이상 사업체로 규정되어 있다. 이 역시 그 근거가 모호하고 장애인고용이 실제적으로 많이 일어나고 있는 100인 이상 200인 이하의 중간규모의 사업체 등이 법적용에서 제외되어 있어 상식적으로 이해하기도 힘든 상황이다. 그리고 통상 고용률을 적용하여 최소 1인이 발생하는 규모가 되는 것이 관례인데 이를 감안하면 현 고용률 하에서 50인 이상의 사업체에는 적용되어야만 한다. 이를 두고 장애인계의 주장과 사업체의 주장이 엇갈리고 있어 정부의 조정력이 발휘될 필요가 있다.

셋째, 장애인 미고용 사업체에 부과하는 부담금의 기준도 문제가 되고 있다. 현행법상 최저 임금의 60%이상으로 정해져 있는데 이 역시 기업에 부담을 줄여주기 위해서 취한 입장이겠지만 장애인계에서는 왜 하필이면 최저임금이 기준이 되는지 이해를 못하겠다는 반응이다. 노동부 관계자들이 이를 평균임금에 연동시키는 것도 한 방법이라는 견해를 피력하기도 하고 있으므로 곧 정책과제로 선정될 가능성도 있으나 이를 위해서는 반증연구작업이 선행되어야 할 것이다.

넷째, 적용제외를 문제인데, 2001년도 직업안정연구원의 장애인공무원 인사제도 개선 방안 연구에 의하면, 「장애인고용촉진및직업재활법」에서는 장애인의 근무가 부적합한 근무분야·직종·직급 등에 대하여 장애인 고용의무를 적용하지 아니할 수 있다(제23조 제4항)고 규정하고 있으며 시행령에서는 적용제외 공무원을 상당히 포괄적으로 규정하고 있다. 일본에서도 적용제외를 규정하고 있으나 직무위주로 적용제외를 규정하고 있는 것에 비해 우리나라에서는 직렬별로 적용제외범위를 포괄적으로 규정하고 있어 실제 7급 공무원의 경우, 일반 행정직에서만 장애인구분모집을 시행하고 있다. 동법 시행령 별표 1에서는 국가 및 지방자치단체의 적용제외공무원과 관련하여 “1급 내지 9급 공무원 중 공안·광공업·농림수산·물리·교통·시설·정보통신 직군의 전체 직렬”로 명시

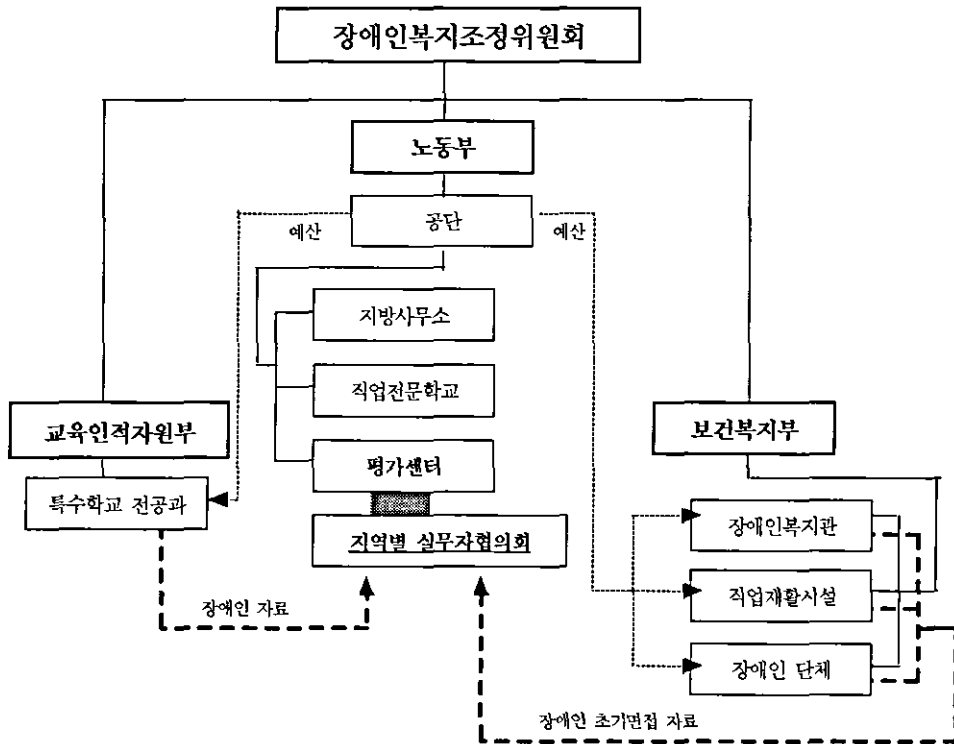


하고 있지만 실제로 위에 예시된 직렬 중에도 장애를 가지고 수행 가능한 직무가 상당수 존재한다. 예를 들어 철도청의 경우 장애인공무원의 수가 2001년도 중앙인사위원회의 조사결과(305명)와 노동부의 자료(78명)가 상이하게 나타나고 있다. 이는 중앙인사위원회의 경우에는 중앙행정기관에 대해 장애인공무원을 전수조사한 것이고, 노동부는 적용공무원을 대상으로 한 것이기 때문으로 분석된다. 철도청과 같은 현업관서의 경우 작업 중 사고발생을 통해 장애가 되는 경우도 있지만 현재 적용제외 분야에서 근무하는 장애인이 상당수 있다는 것으로도 적용제외는 축소·조정되어야 할 것이다.

다섯째, 1999년도에 실제 장애인고용률의 상승효과를 초래했던 산재장애인의 고용실적 산입문제도 미해결 과제로 남아있다. 이중 산재보상법상의 기준상 10~15급의 경우 노동능력에는 거의 장애가 없기 때문에 이들을 실적에 포함시키기에는 무리가 따를 것으로 보인다. 시행되던 제도의 철회에 따른 기업의 추가부담이 예상되기는 하나 장애인 등급간 형평을 고려한다면 하루빨리 철회해야 할 것이다.

## (2) 지역별 실무협의회 구성

지역의 실무자들을 중심으로 한 협의회를 구성하여야 한다. 실무협의회의 중심축은 공단의 지역별 평가센터로 삼는 것이 바람직하다. 그리고 공단지방사무소, 직업재활센터, 복지관 등에서 행한 모든 초기면접의 자료가 평가센터에 자동이첩되어 서비스를 의뢰한 장애인들을 위한 서비스계획을 여기에서 수립하도록 하여야 한다. 구체적인 계획이란 클라이언트들을 서비스단위로 그룹화하는 것을 의미하는데 기초재활그룹, 지원고용그룹, 보호고용그룹, 일반경쟁고용그룹, 직업훈련그룹, 직업준비그룹, 교육의뢰그룹 등으로 분류할 수 있을 것이다. 이 경우 평가의 타당성과 접근성을 보완하기 위해서 현행 평가센터에 인력을 보강하고 13개 평가센터를 최소한 16개 정도로 확대하여야 한다. 보강될 인력에는 직무분석 등 직업현장에 정통한 전문가를 포함하여야 한다. 실무협의회의 운영은 상황에 따라서 탄력적으로 할 수 있다. 그리고 현재는 지정된 소수의 복지관 및 직업재활센터의 자료만을 공유하고 있지만 장기적으로는 인가·미인가를 불문하고 취업에 관한 전국의 모든 장애인복지시설과 특수학교 등의 자료도 모두 대상으로 삼아야 할 것이다. 소속된 기관에 따라 장애인의 노동권이 규정되어서는 곤란하기 때문이다.



[그림 6] 노동부 중심의 직업재활 체계

### (3) 알선창구의 단일화 및 사업초점의 정비

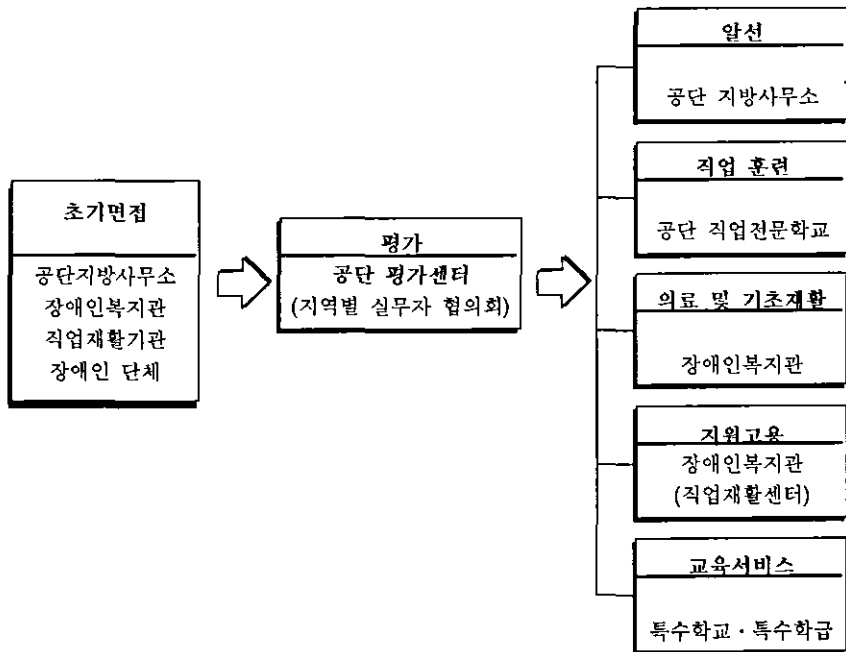
알선 및 취업확정 실적에 대한 기관간 경쟁이 직업재활 사업의 근본적인 취지를 해치고 있다는 지적은 이미 앞에서 했다. 원래 알선은 기업의 내부에 관하여 가장 많은 정보를 보유하고, 접촉의 빈도가 가장 잦으며, 강행력을 조금이라도 확보하고 있는 측에서 담당하는 것이 유리하다. 이러한 각도에서 판단한다면 부담금을 징수하고 있는 공단에서 알선을 담당하는 것이 가장 자연스럽다. 평가센터의 분류에 따라 공단의 지방사무소에서 일괄적으로 맡아 클라이언트들을 알선하여야 할 것이다. 사업수행체계는 우리와 다르지만 일본과 영국은 이 기능을 한국으로 말하면 노동부에서 공권력차원에서 수행하고 있다.

평가센터의 판단에 따라 일반고용 및 직업훈련 등이 곤란한 장애인들은 주로 기초재활 내지는 지원고용그룹이 될 수 있는데 이 경우는 장애변수에 대한 고려에 신중을 기할 수 있는 복지관과 직업재활센터에서 전문성을 발휘할 수 있을 것이다. 지원고용의

모형에 관하여도 특정한 국가에서 시행되고 있는 모델만을 고집할 것이 아니라 한국의 노동현장에의 적용가능성을 고려하여 다양하게 접근할 필요가 있다(권도용, 2001). 중증장애인에 대한 고려의 미흡은 법개정의 취지에 비추어 볼 때에도 매우 심각한 문제이다. 중증장애인에게 초점을 맞추는 프로그램의 집중화가 절실하다. 보호고용그룹 등에 관하여는 현행 보건복지부보조기관의 사업을 지원하다가 공단의 표준사업장 등의 규정을 현실화하여 전국적으로 경쟁력과 지속성을 확보한 제 3의 영역을 창출하여야 한다(이성규, 2000).

(4) 평가제도의 개선

위와 같은 사업구성체계에서 문제될 수 있는 것은 성과주의적인 평가기법이다. 알선 창구를 단일화하면 평가의 자료자체가 소거된다. 그러나 이는 문제가 되지 않는다. 공단 지방사무소, 복지관, 직업재활센터에서 공단 평가센터로 이첩한 노력을 평가항목에 삽입하면서 고유업무의 가중치를 높여주면 오히려 업무에 임하는 실무자들이 실적에 얽매어 허덕이는 문제를 해결할 수 있다. 실적으로 인한 기관간 갈등은 건전한 경쟁이 아니고 심각한 폐해로 인식되고 있다.



[그림 3] 직업재활 사업 서비스 흐름도

#### (5) 매뉴얼정비와 교육

국가사업은 예산이 수반되기 때문에 엄정한 정산이 필요하다. 그런데 여기서 전제되는 것은 정산의 기준이며 사업수행 매뉴얼이 이를 돕는다. 그런데 법개정 후 공단에서는 아직 사업수행매뉴얼을 완비하지 않아 한때 일선창구의 혼선이 심각했었다. 예산집행을 둘러싼 갈등도 기실 그 원인은 명확한 예산집행매뉴얼의 준비와 교육의 부족에 있다고 분석된다. 그리고 직업준비프로그램등의 개념이 공단과 복지관 및 직업재활기관간에 상이하여 갈등을 유발시켰었는데 이러한 문제가 매뉴얼을 정비하여 일부 해결되었다. 중요한 것은 이러한 작업에는 작업초기부터 이해당사자들을 참여시키는 것이다. 참여에 의한 결정은 절반의 집행력을 이미 확보한 것이기 때문이다. 그리고 매뉴얼에만 집착하지 않고 매뉴얼 제정 당시의 숨은 뜻을 이해시킬 수 있는 장을 자주 마련하여 교육·홍보를 병행해야만 정서적인 갈등을 최소화시킬 수 있을 것이다.

#### (6) 이용자 중심의 직업재활 사업

장애인의 취업과 관련된 예산의 지원방식이 현재는 지정된 기관의 인력을 지원하는 형태인데 이는 장기적으로 재고되어야 할 것이다. 이미 선진국에서는 당사자주의에 의하여 장애인들에게 각종 수당 등을 지급하고 이를 통하여 필요한 서비스를 구매하도록 하고 있다. 복지관을 예로 들어 설명하면 장애인들이 지급된 수당을 들고 많이 찾아가는 복지관은 복지관 스태프들의 임금도 높아지게 되고 그렇지 못한 복지관은 심한 경우 문을 닫게 되는 시스템이다. 정부에서 복지관 스태프들에게 임금을 주고 무료서비스를 제공하도록 하는 것이 아니라 그 예산을 장애인들에게 직접 주어 장애인들이 임금을 지급하는 형태가 되는 것이다. 현재 진행되고 있는 복지시설평가는 향후 그러한 방향으로 발전되어야 할 것이다. 직업재활센터 직원들의 임금을 사업비 성격으로 간주하여 지급되는 방식은 이러한 추세에 비추어 볼 때 한시적으로만 적용되어야 한다.

매뉴얼작업이 정비되어 이견이 해소된 후에는 수행한 사업의 실적에 따라서 지원금을 차등화 하다가 장기적으로는 이를 직업을 구하는 장애인들에게 지급하는 방안을 강구하여야 한다. 이 경우 처음에는 장애인들에게 바우처(voucher)를 배분하고 이를 복지관 등이 확보하여 제출하면 그 기관에 사업비로 지급하는 단계적 실천전략을 수립하여야 한다. 사업체를 대상으로 한 프로그램도 이 같은 정신을 바탕으로 하여 평가하는 기법을 개발하여야 한다. 이 논리에 따르면 기관이 어느 부처 소관이든 상관없이 프로그램이 좋고 실적이 있으면 그에 상응한 지원이 따르게 되어 논란의 여지를 줄일 수 있다. 이 상황에서는 서비스를 제공한 기관과 예산을 지급하는 기관이 직접 교섭할 수 있

으며 중간단계를 축소하여 금전적·시간적 관리비용을 줄일 수도 있다.

그리고 중요한 것은 현재 노동부에서만 복지관이나 직업재활센터, 특수학교 등에 취업관련 사업비를 지급하고 있는데 이를 반대방향에서도 적용하여야 한다는 것이다. 즉 기초복지차원에서 중심적인 역할을 하고 있는 보건복지부에서는 초기상담자가 직업이나 교육보다는 의료재활이나 시설수용에 적합한 경우에도 공단이나 특수학교의 상담창구를 찾아갈 것에 대비하여 이에 대한 서비스비용을 예산에 산정하고 이를 수행한 기관에 지급해야 한다. 또한 교육인적자원부에서는 특수학교 학생들의 직업능력평가를 위하여 공단의 평가담당자의 서비스를 받을 경우 이에 대한 서비스비용을 지불하여야 할 것이다. 이것은 전술한 다자간메타평가의 원리에도 부합하는 것이며 행정논리상 구분된 예산과 기금의 엄정한 사용원칙에도 맞는 것이다.

■ 참고문헌

국내문헌

교육부(1996). 특수교육 발전방안(97-2001).

권도용(2001). 직업재활의 국제적인 동향과 전망. 강위영 교수 정년퇴임 기념세미나.

기획예산위원회(1999). 성과주의예산제도 추진방안. 기획예산위원회.

나운환 외(2001). 장애인 직업재활을 위한 장애인 복지시설 및 단체의 역할 연구에 관한 Workshop. 공청회 자료집. 한국장애인단체총연맹.

노동부(1999). 외국의 고용평등제도의 비교·분석.

\_\_\_\_\_ (2001). 장애인고용현황 보고.

보건복지부(2000) 보건복지통계연보.

\_\_\_\_\_ (2001) 장애인복지사업지침.

오도영(2000). '장애인 고용촉진 및 직업재활법' 개정 이후의 쟁점과 평가. 복지동향 21.

오해경(1997). '각국의 장애인 소득보장제도에 관한 연구 : 스웨덴, 영국, 미국, 일본 그리고 한국'. 사회과학연구 13호('97.12). 가톨릭대학교

이금진(2000). 장애인고용정책비교연구. 분당 : 한국장애인고용촉진공단.

이선우 외(2001). 장애인직업재활기금사업수행기관의 평가지표 개발에 관한 공청회 : 보건사회연구원.

이성규(1996). '장애인차별금지법'. 장애인고용. 1996 봄호. 55-66.

\_\_\_\_\_ (1997). 'Normalization에 관한 비판적 고찰' 장애인고용 23. 한국장애인고용촉진공단.

\_\_\_\_\_ (1999). '장애인 고용정책의 과정과 전망'. 장애인고용 34. 한국장애인고용촉진공단.

\_\_\_\_\_ (2000). 사회통합과 장애인 복지정치. 나남출판.

- \_\_\_\_\_(2001a). 장애인복지정책과 노말라이제이션. 홍익재.
- \_\_\_\_\_(2001b). 정신장애인 지원서비스. 홍익재.
- 이채필(1990). '장애인 고용촉진등에 관한 법률의 올바른 이해와 수용', 장애인 직업재활, 한국 장애인고용촉진공단
- 장애인신문. 1998년 3월 16일자
- 장애인복지신문. 1989년 11월 7일자, 1989년 12월 8일자, 1998년 3월 20일자, 2001년 9월 14일자.
- 정경순(2000a). "장애인고용촉진시책에 대한 정책 분석 I". 『감사』 66.
- \_\_\_\_\_(2000b). "장애인고용촉진 시책에 대한 정책분석 II". 『감사』 66.
- 한국장애인고용안정협회(2001a). 장애인공무원 인사제도 개선방안.
- \_\_\_\_\_(2001b). 직업재활사업의 효과성 향상을 위한 공단의 기능과 역할방안.
- 한국장애인고용촉진공단(1995). 스웨덴 장애인 고용사업장 삼할(SAMHALL)의 현황.
- \_\_\_\_\_(1997a). 직업능력평가센터 설립방안 연구. 한국장애인고용촉진공단.
- \_\_\_\_\_(1997b). 직업재활시설연계고용 활성화방안연구. 한국장애인고용촉진공단.
- \_\_\_\_\_(1998). 장애인 직업생활상담. 한국장애인고용촉진공단.
- \_\_\_\_\_(2000). 직업재활실무편람.
- 한국장애인재활협회(1996). 비교장애인복지정책. 서울 : 동 협회.
- \_\_\_\_\_(2000). 장애인고용촉진 및 직업재활기금사업의 이해와 실제. 서울 : 동협회.
- \_\_\_\_\_(2001). 장애인고용촉진 및 직업재활기금사업의 수행기관안내서. 서울 : 동협회.

## 국외문헌

- Bluestone, Barry(1989). "Employment Prospects for Persons with Disabilities". *Economics, Industry, and Disability*. Kiernan, W.E. & R. L. Schalock ed. Brookes publishing co.
- Dybwad, G., & Bersani, H., JR. (1996). *New voices : Self-advocacy by people with disabilities*. Cambridge. MA : Brookline Books.
- Federal Office of Management and Budget(FOMB) (1995). *Budget of the United States Government*. Washington, DC : Government Printing Office.
- Glass, G. V., McGaw, B., & Smith, M. L. (1981). *Meta-analysis in social research*. Beverly Hills, CA : Sage Publications.
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (1990). *Methods of meta-analysis*. Newbury Park, CA : Sage.
- Jeremy Cooper and Stuart Vernon(1996). *Disability and the Law*. Jesica Kingsley Publishers.
- Rosenthal, R. (1984). *Meta-analysis procedures for social research*. Newbury Park, CA : Sage.