장애인기업의 활성화를 위한 「장애인기업활동촉진법」 개정방향에 관한 연구

원 준 호* · 송 수 정** · 강 경 식***
*중소기업청 · **신성대학 물리치료과 · ***명지대학교 안전경영연구소

A Study on the Revision direction of Disability Firm Activity Promotion Law for the activation for the Disability Firm

Jun Ho Won* · Soo Jeong Song** · Kyung Sik Kang***
*Small and Medium Business Administration
**Department of Physical Therapy, Shinsung College
***Safety Management Laboratory, Myoungji University

Abstract

In order recently to plan the economic position improvement and an independence of the disability the concept which is the 「Disability Firm Activity Promotion Law 」 establishes and "the Disability firm" uses. But the policy the Disability Firm Activity Promotion Law which is an obstacle for the true feelings Disability firm was about there is a lingering. Promotes the activity of the Disability firm from the research which sees the Disability Firm Activity Promotion Law revision direction for the competitive improvement of the Disability firm
Keywords : disability, Disability firm, Disability Firm Activity Promotion Law

1. 서 론

국내·외적으로 장애인 등 취약계층에 대한 복지증진 욕구가 사회적으로 증가함에 따라, 각국은 정부 차원에서 취약계층을 위한 법·제도를 마련하고 있는 상황이다. 미국은 1990년에 「미국장애인법」(American with Disabilities Act: ADA)을 제정하여 장애인의 자립생활 및 사회통합을 지원하고 있다. 영국은 1990년에 미국의 장애인법이 통과되자, 이를 계기로 1995년에 「장애인차별금지법」(Disability Discrimination Act: DDA)을 제정하여 장애인들의 자립 생활을 돕고 직업 및 여가활동에 참여할 수 있도록 지원한다는 정책을 갖고 있다[5]. 일본의 경우도 1950년에 「신체장해자복지법」 제정 이후 1964년 장애인올림픽 이후 장애인의 사회통합 이념이 정착되면서, 기존의 법체계를 근간으로 1993년에 「장애인기본법」으로 개정·통합하여 장애인의 사회재활사업이 활성화되고 있다[7]. 우리나라도 예외가 아니어서, 대표적으로 장애인의 복지증진 및 사회활동 참여를 독려하기 위해 「장애인복지법」을 1989년에 제정하였고, 1999년에 이를 전면 개정하였다.

최근에 우리나라는 적극적으로 장애인의 경제적 지위 향상 및 자립을 도모하기 위해 「장애인기업활동촉진법」을 2005년에 제정하여 "장애인기업"이라는 개념을 최초로 사용하고 있다. 「장애인기업활동촉진법」에 의해 장애인기업은(장애인이란 장애인복지법상 장애인 등록증을 교부받은 사람과 국가유공자예우에 관한 법률상의 상이군경을 포함한) 장애인이 소유하거나 경영하는 기업으로 중소기업기본법상의 소기업의 범주에 속

† 본 논문은 명지대학교 안전경영연구소 협력에 의해 이루어진 논문 임.
† 교신저자: 원준호, 주소: 대전광역시 서구 선사로 139 중소기업청 해외시장과
M · P: 011-9195-2212, E-mail: jhwon3324@hanmail.net
2009년 1월 접수; 2009년 2월 수정본 접수; 2009년 2월 게재확정

하는 기업 또는 종사자규모가 소기업의 범주를 벗어나더라도 고용된 상시근로자 총수 중 장애인의 비율("장애인고용비율")이 100분의 30이상인 기업이라고 정의하고 있다. 그러나 장애인기업활동촉진법의 제정 이면에는 현존하는 장애인복지 정책들이 과연 실효성을 갖고, 진정 장애인기업을 위한 정책이었는가에 대한 회의에서 비롯되었다고 할 수 있을 것이다. 따라서 정부의 장애인기업에 대한 직·간접적인 지원을 다루는 「장애인기업활동촉진법」의 한계를 검토해 봄으로써, 장애인기업 관련 사회·경제적 문제들에 대한 더 나은 대안을 제시가 필요하게 되었다.

이에 본 연구에서는 장애인기업의 활동을 적극 촉진하여 장애인의 경제적·사회적 지위를 제고하고 장애인기업의 경쟁력 향상을 도모하기 위해 장애인기업활동촉진법의 개정방향을 제시하는 것을 그 목표로 하고 있다.

2. 장애인기업활동촉진법

2.1 배 경

우리나라는 2005년에 「장애인기업활동촉진법」을 최초로 제정하여, "장애인들의 창업과 기업 활동을 적극 촉진함으로써 장애인의 경제적·사회적 지위를 제고하고 경제력 향상을 도모하여 국민경제 발전에 이바지함을 목적"으로 하고 있다.

「장애인기업활동촉진법」은 장애인기업의 정의 및 범주 조정, 「장애인복지법」과 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 등의 주요 한계라 할 수 있는 장애인의 열악한 경제적 상황을 개선하기 위한 대안으로, 장애인기업 관련법이 탄생하게 되었다. 「장애인기업활동촉진법」이 제정된 사회·경제적 배경의 이면에는 다음의 다섯 가지 측면들이 작용한 것으로 판단된다.

첫째, 전체 장애인수의 증가에도 장애인의 경제활동과 고용여건은 취약하여, 장애인기업의 육성이 필요하다. 보건복지가족부의 2005년도 장애인 실태조사에 따르면, 장애인수는 2000년에 140만 명에서 2005년 210만 명으로 4.59%로 증가하였고 국내 인구 100명당 장애인은 3.2명 수준으로 증가추세를 보이고 있다. 특히, 산재 및 사고 등으로 인한 후천적 장애인이 증가하여 89%를 차지하고 있다. 전반적으로 장애인수의 증가에도 불구하고, 장애인의 경제활동 참가율은 비장애인의 50% 수준이며, 실업률은 3배에 이르는 것으로 나타났다[2].

둘째, 장애인을 위한 복지차원의 지원 및 고용정책은 한계에 봉착함으로써, 개별 장애인의 지원보다 장애인기업에 대한 지원이 필요한 시기이다. 현재 장애인의 고용정책은 장애인의 단순 노동력 제공 가치만을 인정하여 적극적 경제활동을 제한하는 한계를 가지고 있다.

또한, 장애인의 사회보장정책은 사회비용 증가, 장애인의 자립기회 상실 등 역기능 초래하고 있다. 장애인에 대한 편견이나 잘못된 인식으로 상당수 기업들이 장애인 채용보다 부담금 납부를 선호하고 있으며, 일반적으로 장애인의 교육수준이 낮고 재활 및 직업훈련이 노동시장 상황과 긴밀하게 연계되지 못해, 장애인 노동시장에서 수요·공급의 불일치가 존재하고 있다. 장애인 노동시장에서 수요·공급의 불일치가 있는 경우, 불일치의 갭(gap)만큼 사회가 부담해야 할 비용이 증가되고 장애인 고용을 위한 정책적 노력에도 불구하고, 노동시장에서 장애인의 구조적 실업은 만성화되고 있는 상황이다[4].

셋째, 중소기업 범위에 속한 장애인기업을 국민경제의 한 주체로 인식할 필요가 있다. 보건복지가족부(2005년)의 장애인 실태조사에 의하면, 장애인 취업자수는 72만 명으로 이중에서 고용주는 3.1%에 해당되고 있다. 이를 기준으로 장애인기업을 추정했을 때, 2만 2천여 개의 기업이 장애인들에 의해 운영된다고 할 수 있다. 그러나 경제활동을 하는 장애인들 중 취업이 원활하지 못해 다수의 장애인들이 영세 규모의 자영업(31.3%)에 종사하고 있는 실정이다. 송장준 외 1인의 장애인기업 실태조사 결과에서는 회사 법인이 5.5%이며, 94.5%의 절대 다수에 해당하는 기업이 개인(1인 사업자, 자영업 등)에 의해 운영되고 있는 것으로 나타났다[3]. 이들의 연구에서 특이점은 장애인기업이 일반 비장애인 기업보다 약 15배 이상의 장애인을 고용하는 것으로 드러나, 장애인기업이 장애인의 소득 및 고용창출에 기여하고 있는 것으로 드러났다. 결과적으로, 장애인기업을 국민경제의 한 주체로 인식하고 이들의 창업 및 기업활동을 체계적으로 지원하여 장애경제인의 경영능력 제고를 통한 장애인들의 경제적 위상정립 및 국민경제에 공헌할 수 있는 기반을 조성하는 것이 필요한 것이다.

넷째, 장애인기업은 유럽 등에서 나타나고 있는 사회적 기업(social enterprise) 유형과 유사하여 사회·경제적 측면이 혼재된 기업 형태이다. 유럽의 사회적 기업은 사회적 약자들을 중심으로 구성되며 공익을 목적으로 하지만, 운영원리는 기업의 경제성에 기초하여 재화를 생산하여 수요자에게 제품/서비스를 제공하는 기업이다[6]. 또한, 사회적 기업의 설립자는 일반 기업가와 동일하게 위험을 감수하는 경제인이다. 이러한 사회적 기업과 우리나라의 장애인기업간에는 몇몇 공통점들이 발견되고 있다. 장애인기업은 사회적 약자인 장애인을 중심으로 한 기업으로 일반 비장애인 기업처럼 이윤추구를 목적으로 하나, 일반 기업보다 더 많은 장애인을 고용하여 경제적 자립을 지원하고 있다. 또한, 장애인

기업은 제품/서비스를 시장에 공급하는 경제주체이고, 장애인에 의해 자발적으로 설립되어 관리·통제되는 조직이라 할 수 있다. 그리고 장애인기업은 공공기관과 달리 재정적/경제적 자립을 위해 구성원들의 노력을 필요로 하는 기업이다.

다섯째, 장애인기업은 생산적 복지 이론에 부합되는 특성을 갖는 기업이라고 할 수 있다. 생산적 복지는 취약계층의 경제·사회활동 기회를 제공하는 근로연계복지(workfare) 이론으로, 빈곤층의 소득 증진보다 국가의 의존 정도를 줄이는 것에 비중을 둔 개념이다[(박종관, 2005)]. 또한, 근로연계복지는 장애인 등의 취약계층들도 국민경제의 한 주체로서 기여하고 있다는 동기를 부여하며, 취약계층의 노동을 통한 자립성을 강조한 이론이기도 하다. 생산적 복지 이론은 자유시장경제와 사회평등을 조화시키는 원칙을 가지며, 이의 유사 사례로는 미국의 근로연계복지, 스웨덴의 적극적 노동시장정책(active labor market policy), 영국의 노동을 위한 복지(welfare to work) 등이 존재한다. 장애인기업은 생산적 복지 이론 관점에서 사회적 취약계층인 장애인의 생계보장, 이들의 노동유연성을 확보할 수 있는 기업인 것이다.

2.2 주요 내용

기존의 장애인복지 정책들이 장애인들을 복지의 수혜적 대상 혹은 소극적 차원의 지원 대상으로 접근하는데 반해, 「장애인기업활동촉진법」의 주요 내용들은 적극적으로 장애인들이 창업 및 기업 활동을 통해, 장애인 스스로 경제적·사회적 지위를 제고하여 우리나라의 국민경제적 발전에 이바지하는 것으로 되어 있다.

「장애인기업활동촉진법」의 주요 내용들을 범주별로 나누어 살펴보면 다음과 같다.

(1) 장애인기업 지원 및 기본계획
- 국가 및 지방자치단체의 책임(제3조) : 장애인 기업의 자금·정보·기술·인력·판로 등의 지원
- 차별적 관행의 시정(제4조) : 중소기업청장은 공공기관이 장애인기업에 대하여 불합리한 차별적 관행이나 제도를 시행할 경우 이의 시정을 요청
- 장애인기업활동촉진에 관한 기본계획(제5조) : 중소기업청장은 매년 초에 장애인기업의 활동을 촉진하기 위한 기본계획 수립 및 추진
- 장애인기업활동촉진위원회의 설치(제6조)
- 실태조사(제7조) : 중소기업청장은 장애인기업의 활동현황 및 실태파악을 위하여 2년마다 실태조사를 실시하고 그 결과를 공표하여야 함.
- 장애인의 창업지원 특례(제8조) : 중소기업청장은 「중소기업창업 지원법」 제4조제1항의 규정에 의한 중소기업창업지원계획에 장애인의 창업촉진을 위한 계획을 포함시켜야 함.
- 자금지원 우대(제9조)
- 경영능력향상지원(제10조)

(2) 한국장애경제인협회 및 지원센터 설립
- 한국장애경제인협회의 설립 등(제11조)
- 협회의 업무(제12조)
- 장애인기업종합지원센터의 설치(제13조)
- 세제지원 등(제14조)
- 국·공유재산의 무상대부(제15조)
- 「민법」의 준용(제16조)
- 유사명칭의 사용금지(제17조)
- 지도·감독(제18조)
- 사업의 위탁(제19조)

(3) 벌칙 및 과태료
- 벌칙(제20조) : 이 법에 의한 지원을 받기 위하여 장애인의 명의를 사용한 자 또는 그러한 목적으로 명의를 대여한 장애인은 3년 이하의 징역 또는 3천만 원이하의 벌금에 처함.
- 과태료(제21조) : 한국장애경제인협회 또는 이와 유사한 명칭을 사용한 자는 100만 원이하의 과태료에 처함.

3. 장애인기업활동촉진법의 개정방향

2005년에 제정된 「장애인기업활동촉진법」의 법 체계에서는 다음과 같은 문제점들이 서로 상충(trade-off)되고 있어 이에 대해 신중히 고려하여야 할 것으로 사료된다.

첫째, 현행 「장애인기업활동촉진법」에서 정의되는 장애인기업은 '장애인이 소유·경영하고 30% 이상 장애인을 고용한 기업'이다. 이를 적용할 경우, 현실적으로 이에 부합되는 장애인기업 수가 과연 몇 개나 존재하겠는가에 대한 의문에 봉착하게 된다.

둘째, 여기서 주의할 점은 예외 조항(단, 소기업일 경우 30% 장애인 의무고용은 제외됨)이 존재한다는 것이다. 이를 적용하면, 상기의 첫 번째 문제와 판이하게 전개된다. 2005년 보건복지가족부의 장애인 관련 통계에 따르면, 경제활동을 하는 장애인의 지위에서 고용주(3.1% : 22,320명), 자영업주(31.3% : 225,360명) 등이 집계됨에 따라 본법에 의하면, 일부 고용주(중기업 이

상)를 제외하고 자영업주 등이 대거 장애인기업(대략 22만 이상)으로 인정받을 수 있게 된다. 즉 이들 모두가 지원 대상이 될 수도 있다. 이러한 상황에서는 지원 대상의 범위 및 정책의 효과성을 가늠하기 어려운 상황에 봉착하게 된다. 각 장애인기업들에 대한 지원 유무에서 혼란을 야기할 수 있는 개연성이 크고, 정책의 실효성 측면에서도 큰 효과를 거두지 못할 수도 있다.

즉, 장애인기업 정책이 목표로 하는 지원 대상이 성장 잠재력과 경쟁력 갖춘 기업을 지원하여 국민경제를 부흥시키는 목적을 가짐에도, 이와 상반되는 방향으로 흐를 수 있는 가능성이 높을 수도 있다. 이에 본 연구에서는 장애인기업의 경쟁력 향상을 위해 현행 장애인기업활동촉진법상의 문제를 인식하여 다음과 같은 대안들을 제시해 보았다.

3.1 대 안 I

• 장애인이 소유 · 경영하는 기업이거나, 30% 이상의 장애인을 고용한 기업(단, 자영업주 등은 소상공인 지원 대상임으로 소상공인 지원정책으로 유도함)

본 연구의 장애인기업 관련 법 측면의 개선 방향에 관한 대안 I는 장애인기업의 지원 대상에 대해 비장애인이 소유 · 경영하는 기업도 장애인기업으로 고려될 수 있음을 의미한다. 또한, 현행 법의 예외 조항인 소기업은 30% 이상 장애인 고용 예외 조항은 삭제하는 것을 의미한다. 그러나 대안 I은 다음과 같이 두 가지 측면에서 문제를 발생시킬 수 있다.

첫째, 대안 I에서 새롭게 추가된 자영업주 관련 예외 조항을 고려하지 않을 경우, 현행 법상의 장애인기업 규모보다 더 큰 규모의 장애인기업이 탄생될 수도 있다. 즉, 기존 장애인 소유의 기업 혹은 30%이상 장애인을 고용한 비장애인 소유의 기업이 모두 장애인기업 지원 대상이 된다.

둘째, 비장애인기업이 장애인기업으로 인정받을 경우, 장애인 고용장려금 수혜 및 장애인 의무고용률 수준이 논란의 대상이 될 수 있다.

첫 번째 문제의 논란은 자영업자 등 소상공인을 위한 정책이 이미 존재함에도, 이에 따른 문제가 발생할 여지가 있다는 것은 소상공인 정책에서 장애인 자영업주에 대한 배려가 부족한데서 비롯되었다고 할 수 있다. 즉, 장애인이라는 특수성을 감안했을 때, 지원기관까지 이동상의 어려움, 각종 서류 작성 및 준비상의 어려움 등으로 인해 소상공인 지원에서 장애인 자영업주들은 여러 문제들에서 난관을 경험할 수 있을 것이다.

결국, 현 시점에서 장애인 자영업주가 제대로 소상공인 정책을 활용하도록 정책적 배려가 필요하다고 본다(예 : 소상공인 지원센터-진흥원 등에서 장애인 자영업주를 위한 인터넷을 통한 One-Stop 서류 대행 서비스, 도우미 활용 등).

두 번째 문제는 현재 장애인 의무고용률 2% 이상이면서 30%를 달성하는 일반 비장애인 기업들이 장애인기업으로 선정될 경우, 이들에 대한 2~3중의 지원이 문제가 될 수 있을 것이다. 그러나 여기서 주목할 것은 기업들의 장애인고용이 원활하지 않은 가운데, 30% 이상으로 장애인을 고용한 일반 비장애인 기업의 수는 과연 몇 개라 존재할까라는 의문이 든다. 이런 점에서 30% 이상 장애인을 고용한 기업에 대한 제고가 필요하다. 즉, 장애인기업으로 정의함에 30% 이상의 장애인 고용 문제에 대한 조정이 불가피한 것이다.

비장애인 기업의 30% 이상 장애인 고용과 관련하여 또 다른 대안으로 고려해 볼 수 있는 것은 현재의 장애인 의무고용률 2%(혹은 10%) 이상으로 장애인을 고용한 기업들은 장애인 고용을 확대할 가능성이 높을 것으로 이해됨에 따라, 이러한 기업들에게 유예기간(2~3년 이내)을 두어 30% 이상 장애인 고용을 의무화하여 장애인 고용을 촉진하도록 유도할 수도 있을 것이다. 만일, 이러한 비장애인기업이 30% 이상을 달성하지 못할 경우 장애인기업으로서의 자격을 박탈하는 방안도 마련되어야 할 것이다.

3.2 대 안 II

• 장애인이 소유 · 경영하는 기업이고, 10% 이상의 장애인을 고용한 기업(단, 소기업일 경우 10% 이상 장애인 의무고용은 제외하고, 자영업주 등은 소상공인 지원 대상임으로 소상공인 지원정책으로 유도함)

본 대안 II는 현행법을 준용하며, 대안 I에서 논의된 과도하게 설정된 장애인 고용 30% 이상의 장애인 의무고용률을 수정한 것이다. 이러한 대안 II가 나오게 된 배경은 다음과 같이 두 가지 이유 때문이다.

첫째, 장애인을 중심으로 고용한 기업을 제외하고, 고용주가 장애인이라고 하여 장애인을 30% 이상으로 고용한다는 것은 현실성이 뒤따르지 않는다고 본다. 장애인고용 30% 이상은 법적 실효성 측면에서 극히 의문시되는 규정이라고 할 수 있다. 즉, 장애인기업법을 제정하여 장애인기업을 지원하겠다고 법을 만들고 다시 법으로 지원 대상을 가로막고 있는 형국이어서 이의 개정은 불가피하다고 본다.

둘째, 송장준 외 1인(2005)의 연구 결과에서 장애인기업은 장애인고용에 있어 비장애인기업보다 평균 15배 가량 높은 것으로 분석되고 있다. 이들의 연구에서 장애인기업의 장애인고용 사유가 '도움을 주고 싶어서' 등 공동체적 일체감에 따라 장애인을 고용하는 것으로 나타나고 있다[3]. 그러나, 업종(예 : 3D 등)에 따라 장애인 기업주에게 장애인고용 30% 이상은 부담스러울 수도 있을 것이다. 이에 따라 30% 이상의 장애인고용률은 조정되어야 할 것이다. 부연하면, 장애인기업도 기업이기에 냉엄한 시장 경쟁 속에서 고품질과 서비스로 일반 비장애인기업과 경쟁하여야 하는 현실에 놓여 있고, 시장에서의 성공과 실패는 기업을 운영하는 경영자의 책임과 의사결정 하에 있기 때문일 것이다.

3.3 대 안 III

- 장애인이 소유·경영하는 기업
- 장애인이 소유·경영하는 기업(단, 중소기업 이상의 장애인기업은 장애인 의무고용률 2%[조정 가능] 이상으로 장애인고용을 의무화함.)

본 대안 III는 대안 I과 대안 II와 관련한 문제 인식들을 통해 도출되었다고 할 수 있다. 장애인기업활동촉진법의 제정 과정은 여러 이해관계자들의 찬·반 논란을 통해 제정되었다. 즉, 장애인기업활동촉진법 제정의 찬·반 논란들 중 찬성 의견에서는 자영업자를 포함시켜야 하는 주장이 강하게 대두되고 있다. 대안 I과 대안 II에서는 자영업주를 배제시키고 있어 장애인계의 정서를 반영하지 못하고 있다.

결국, 대안 I과 대안 II에 대한 수정이 불가피하며, 자영업자를 배제하지 않는 대안에 대한 모색이 필요하게 된다. 장애인기업의 모태가 되었던 「여성기업법」의 경우 여성기업은 "여성이 소유·경영하는 기업"으로 정의되고 있다. 즉, 여성 고용주 및 여성 자영업주 등을 모두 포괄하고 있다. 이에 장애인기업은 여성기업과 비교하여 형평성에서 문제가 있는 것으로 판단된다.

이에 따라, 성장가능성이 있는 장애인 자영업주를 배제시키지 않으며, 모든 장애인기업이 경쟁을 통해 지원대상의 장애인기업으로 선정될 수 있는 대안을 모색하기 위해 여성기업과 동일선상에서 장애인기업을 정의할 수도 있을 것이다. 즉, 장애인기업을 "장애인이 소유·경영하는 기업"으로 정의하여 포괄적으로 정의할 수 있을 것이다. 이러한 정의는 미국의 상이군인기업법의 정의와도 유사하다. 미국의 상이군인기업은 "상이군인 1인 이상이 51% 이상으로 소유·경영하는 기업"으로 정의되고 있다. 미국은 배우자/영구 대리인 등이 상이군인기업을 운영하는 것을 허용하여 상인군인기업의 폭과 넓이를 확대하고 있다.

그러나 정부는 자원 제약의 한계를 갖고 있기에 모든 장애인기업을 지원 대상으로 고려할 수 없을 것이다. 이에 장애인기업 지원 대상에 대한 선정 과정은 원칙적으로 경쟁력을 갖춘 장애인기업을 대상으로 하여야 할 것이다. 이러한 원칙하에 장애인기업의 선정과정은 엄정하게 실행되어야 할 것이다<그림 3-1>. 장애인기업 지원 대상에 대한 선정 절차에 대해 구체적으로 논의하면, 다음과 같다.

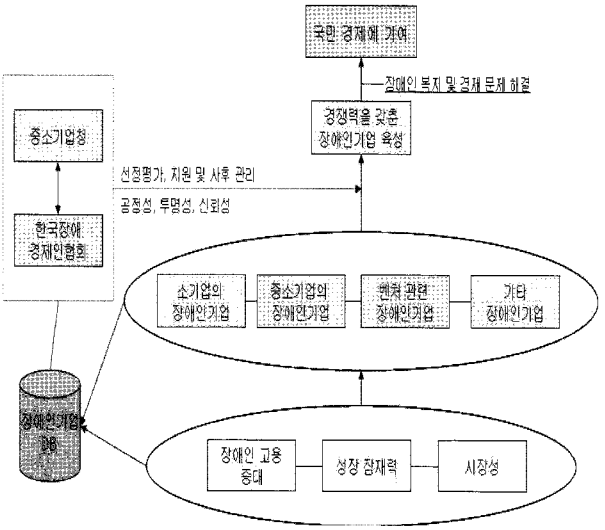
첫째, 장애인기업의 선정과정(장애인기업가, 경영환경, 장애인고용률, 기업역량, 성장잠재력, 시장성, 정부지원 수혜 여부 등)은 공정성, 투명성, 신뢰성 기반 하에 그 평가가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 2~3중의 정부 지원은 도덕적 해이(moral hazard)와 함께 시장실패(market failure)의 위험이 존재함에 따라, 이를 미연에 방지할 수 있는 시스템을 갖추어야 할 것이다.

셋째, 경쟁력을 갖춘 장애인기업을 선정한 후에도 관리·감독은 철저하게 이루어져야 할 것이다(허위의 장애인 고용주 적발 및 벌칙금 부여 등).

넷째, 정부는 장애인기업 관련 지원 대상에 대한 선정과정에서의 혼란을 막기 위해 장애인계의 이해와 함께 투명성 확보 차원에서 선정과정에 관한 지침 및 규정 등을 공개하는 것을 고려할 수도 있을 것이다.

보완적으로, 중소기업 이상의 장애인기업이 선정될 경우, 장애인 고용을 증대시킬 수 있는 여지를 마련하기 위해 장애인기업을 "장애인이 소유·경영하는 기업(단, 중소기업 이상의 장애인기업은 장애인 의무고용률



<그림 3-1> 장애인기업 지원대상의 선정 흐름도

2%[조정 가능] 이상으로 장애인고용을 의무화함.)"으로 정의할 수도 있을 것이다. 이는 장애인기업을 장애인 중심의 기업으로 고려하는 경우로, 장애인 의무고용률 현 2%는 확대되어 조정될 필요성이 있다.

일본의 특례자회사 사례를 보면, 장애인 고용이 5인 이상이고 전체종업원의 20%이상이어야 하며 고용된 장애인 중 중증장애인 또는 정신장애인의 비율이 30% 이상인 기업이다[7]. 일본 사례에서는 중증장애인들도 포함되고 있어, 우리나라의 장애인기업에서도 장애인 인원수, 고용률, 중증장애인 비율 등을 신중히 검토하여야 할 것으로 판단된다.

4. 결 론

우리나라는 최초로 장애인기업 관련 법이 제정되어 장애인기업(가)들의 기대감이 매우 크다. 자본주의 사회에서 개인(혹은 집단, 조직 등)은 자유롭게 기업을 설립하고, 이를 통해 개인은 이윤 창출을 도모할 수 있는 자유기업의 원칙이 있다. 이러한 원칙하에 기업이 창업되고 경영하는 책임은 기업을 설립한 개인(사업자)의 몫이라 할 수 있다. 자본주의의 이러한 원칙이 엄연히 존재함에도, 정부에서는 경쟁력을 갖춘 중소기업이 한 국가에서 차지하는 국민경제의 중요성을 인식하여, 경제정책의 일환으로 중소기업 정책을 구비하고 있다.

물론, 장애인기업도 중소기업 범주에 있기에 이에 대한 정책을 현재 마련하고 있는 상황이다. 그렇다면, 우리나라의 장애인기업들에게 도움을 줄 수 있는 정부의 역할은 무엇일까?

장애인기업과 관련하여 당면 문제는 지원 대상을 과연 누구로 할 것인가에 대한 것으로 장애인기업활동촉진법상 논란의 소지가 많은 장애인기업 정의 부분에 대한 법 개정에 대한 대안을 제시하였다.

- 대안 I: 장애인이 소유 · 경영하는 기업이거나, 30% 이상의 장애인을 고용한 기업(단, 자영업주 등은 소상공인 지원 대상임으로 소상공인 지원정책으로 유도함)
- 대안 II : 장애인이 소유 · 경영하는 기업이고, 10% 이상의 장애인을 고용한 기업(단, 소기업일 경우 10% 이상 장애인 의무고용은 제외하고, 자영업주 등은 소상공인 지원 대상임으로 소상공인 지원정책으로 유도함)
- 대안 III : 장애인이 소유 · 경영하는 기업(단, 중소기업 이상의 장애인기업은 장애인 의무고용률 2%[조정가능] 이상으로 장애인고용을 의무화함)

향후 장애인기업 관련 정부 정책 방향으로 장애인기업법의 탄생 배경에서 장애인기업법 제정의 찬성측 의견을 감안할 경우, 소상공인이라 할 수 있는 자영업주 등을 고려할 필요성이 대두된다. 즉, 시장성, 성장가능성 및 잠재력 등이 있는 장애인 자영업주를 배제시키지 않을 수 있는 대안도 마련할 필요성이 있다.

5. 참 고 문 헌

[1] 박종관. "생산적 복지정책의 효과분석". 한국사회와 행정연구, 16 (2005) :475-502.
[2] 보건복지가족부. 「2005년 장애인실태조사 결과」, (2005).
[3] 송장준 · 황성수. 「장애인기업 실태조사 및 활성화 방안 연구」. 중소기업연구원, (2005) :24-25.
[4] 안주엽 · 전병유 · 박찬임 · 황수경. 「사회적 통합을 위한 장애인 고용정책」. 한국노동연구원 (2002) :32-36.
[5] 안형주. 「미국의 보훈제도」. 국가보훈처-보훈교육연구원 (2006)21-28.
[6] 윤형근. "사회적 협동 경제와 대안적 기업의 모색". 「환경과 생명」, (2006) :87-104.
[7] 장창엽. "일본 장애인고용의 최근 현황 및 향후 추진방향". 「장애인고용」. 43 (2002) :.128-142.
[8] 중소기업협동중앙회. 「중소기업실태조사보고서」. 각 년도.
[9] 미국 중소기업청, http://www.sba.gov/
[10] 법제처, http://www.moleg.go.kr/
[11] 영국 중소기업청, http://www.sbs.gov.uk/
[12] 일본 중소기업청, http://www.sme.ne.jp/

저 자 소 개

원 준 호

인하대학교 화학공학과에서 학사를 취득하고, 경원대학교 산업공학과에서 석사를 취득, 명지대학교 산업경영공학과에 박사과정에 재학 중이다. 관심분야는 중소기업기술정책이며, 현재는 중소기업청 경영지원국에 재직 중이다.

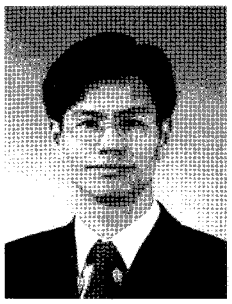
주소: 대전광역시 서구 선사로 139 중소기업청 해외시장과

강 경 식

현 명지대학교 산업공학과 교수, 명지대학교 안전경영연구소 소장, 명지대학교 산업대학원 원장, 대한안전경영과학회 회장, 경영학박사, 공학박사

주소: 경기도 성남시 분당구 정자1동 파크뷰 APT 611동 3103호

송 수 정



명지대학교 산업공학과에서 학사, 석사, 박사 학위를 취득하였으며, 관심분야는 산업안전, 산업인간공학, 작업관련근골격계질환 등이며 현재는 신성대학 물리치료과 교수로 재직 중이다.

주소: 충청남도 당진군 정미면 덕마리 49번지 신성대학 물리치료과