

# 독일의 최근 중증장애인 고용 동향과 시사점

Current State of Employment of People with Severe Disabilities in Germany and its Implications

남용현(한국장애인고용공단 고용촉진이사)

우리나라는 장애인 고용을 확대하기 위해 다양한 노력을 기울이고 있다. 새로운 제도를 도입하고, 기존 제도를 개선하며, 지원 예산을 확대하는 등 장애인 근로자와 사업주에 대한 인적·물적 지원을 강화하고 있다. 독일은 장애인 고용과 관련하여 우리나라와 유사한 제도를 운영하고 있다. 독일에서는 국가적인 노력의 결과 중증장애인 고용 상황이 점차 개선되고 있는 것으로 나타난다. 이 글에서는 독일 중증장애인 고용의무제도의 주요 내용과 중증장애인 고용 변화 추이를 살펴본다. 이어 고용 확대를 위한 지원 현황 및 관련 법률의 제정과 개정 등 독일의 정책적 노력을 고찰하여 우리나라에 주는 시사점을 제시하려고 한다.

## 1. 들어가며

문재인 대통령이 취임사에서 밝힌 기회의 평등, 과정의 공정함 그리고 결과의 정의로움은 현 정부 국정 운영의 핵심 철학이다. 이는 차별 없는 사회를 이루기 위한 기본 원칙이라 할 수 있다. 그러나 불행하게도 우리 사회는 여전히 삶의 다양한 영역에서 장애인에 대한 차별이 발생하고 있다. 특히 고용 영역의 몇 가지 통계 수치만 살펴보아도 장애인들이 노동시장에서 얼마나 열악한 상황에 처해 있는지를 바로 확인할 수 있다.

2018년 기준 장애인의 경제활동참가율<sup>1)</sup>(이하 경활률)은 37.0%, 고용률<sup>2)</sup>은 34.5%로 전체 인구에 비해 경활률은 26.9%포인트, 고용률은 26.8%포인트 낮다. 실업률은 6.6%로 전체

1) 경제활동참가율(경활률)=(경제활동인구/15세 이상 생산가능인구)\*100

2) 고용률=(취업자 수/15세 이상 생산가능인구)\*100

인구 대비 2.6%포인트 높게 나타났다(한국장애인고용공단, 2018, p. 116). 장애인 고용 의무를 가진 민간 기업의 장애인고용률<sup>3)</sup>은 2018년 6월 말 기준 2.74%로 법적 장애인 의무고용률 2.9%(2019년부터는 3.1%)에 미달한다(한국장애인고용공단, 2018, p. 41). 이에 정부는 새로운 제도의 도입과 더불어 기존 제도를 개선하고, 지원 예산의 확대를 통해 장애인 근로자와 사업주에 대한 인적, 물적 지원을 강화하는 등 장애인 고용을 확대하기 위하여 다양한 노력을 기울이고 있다.

이런 배경에서 장애인 고용과 관련하여 우리나라와 유사한 제도를 운영하고 있는 독일의 최근 동향을 고찰하여 시사점을 도출하는 것은 매우 의미 있을 것이다. 이 글에서는 먼저 장애인 고용과 관련된 독일의 주요 제도를 살펴보고, 장애인 고용 변화 추이와 고용 확대를 위한 정책적 노력을 고찰하여 우리나라에 주는 시사점을 제시하고자 한다.

## 2. 독일의 장애인 고용의무제도

독일에서 장애인 고용의무제도의 정책 대상은 우리나라와 달리 중증장애인이다.<sup>4)</sup> 중증장애인(Schwerbehinderte Menschen)이란 「사회법전 9권」(Sozialgesetzbuch IX.) 제2조에 따라 장애정도(GdB: Grad der Behinderung) 50 이상의 장애인을 의미한다.<sup>5)</sup> 장애정도가 30과 40에 해당하는 장애인 가운데 연방노동공단(Bundesagentur für Arbeit)으로부터 준중증장애인(Gleichgestellte behinderte Personen)으로 인정받은 장애인을 고용주가 채용할 경우 중증장애인 1명을 고용한 것으로 인정해 주고 있다.

중증장애인 고용의무제도를 살펴보면 상시근로자 20인 이상을 고용한 민간 및 공공 부문(중앙 행정기관 및 지방자치단체 포함)의 고용주는 의무적으로 5% 이상 중증장애인을 고용해야 한다. 독일은 중증장애인 가운데 장애정도가 더욱 심하거나 복합장애를 가지고 있는 중증장애인 1인을 고용할 경우 중증장애인 2인 혹은 3인을 고용한 것으로 인정해 주는 제도(Mehrfachrechnung)를 운영하고 있다.

독일은 우리나라와 유사하게 중증장애인 고용의무를 이행하지 않을 경우 매월 일정 금액

3) 장애인고용률=(장애인 근로자 수/총 근로자 수)\*100.

4) 독일은 1919년부터 중증장애인 고용의무제도를 시행하기 시작했다. 당시 고용의무 대상을 중증장애인으로 제한한 것은 1차 세계대전을 통해 중증장애인 수가 급증하여 이들의 고용 문제 해결이 국가적 우선 과제였기 때문이다.

5) 장애정도는 각 장애 유형에 따라 10부터 100까지 10 단위로 구분된다.

의 부담금(Ausgleichsabgabe)을 납부하도록 하고 있다. 부담금은 중증장애인 고용률<sup>6)</sup>에 따라 차등적으로 부과한다. 현재 기준 부담금 수준을 살펴보면 중증장애인 고용률이 3~5% 미만인 경우 중증장애인 미고용 1인당 월 부담금은 125유로이다. 중증장애인 고용률 2~3% 미만은 미고용 1인당 220유로, 2% 미만인 경우에는 320유로의 부담금을 매월 납부해야 한다. 상시 근로자 40인 및 60인 미만인 소규모 기업에 대해서는 부담금 금액을 감면해 부과하고 있다. 2017년 기준 징수된 부담금 총액은 6억 4200만 유로(약 8186억 원)로 나타났다(Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, 2018, p. 29).

### 3. 중증장애인 현황과 고용 변화 추이

#### 가. 중증장애인 현황

2017년 12월 31일 기준 독일의 중증장애인 수는 총 776만 6573명으로 나타났다. 전체 인구의 9.4%에 이르는 수치이다(Statistisches Bundesamt, 2018, p. 6). 성별로 살펴보면 남성이 50.6%(392만 8519명)로 여성(383만 8054명)보다 조금 많은 것으로 나타났다. 연령 대별로 살펴보면 고령화 현상이 점차 심화되는 것으로 나타났다. 55세 이상 중증장애인이 600만 8745명으로 전체 중증장애인의 77.4%를 차지하고 있다. 25세 미만의 중증장애인(30만 3683명) 비율은 3.9%에 불과한 것으로 나타났다.

한편 중증장애인은 같은 연령대의 전체 인구와 비교하면 연령대가 높아질수록 비율이 높아지는 것으로 나타났다. 2015년 기준 생산 가능 연령대 인구 중 6%가 중증장애인인데, 55~65세 미만은 15%가 중증장애인으로 나타났다(Bundesagentur für Arbeit, 2018, p. 6). 실업자의 경우 15~55세 미만 연령대에서는 중증장애인의 비율이 전체 인구보다 높게 나타나고, 55세 이상부터는 전체 인구보다 낮은 것으로 나타났다.

장애 유형별로 살펴보면 신체장애가 59.2%로 가장 높게 나타났다. 이를 좀 더 자세히 살펴보면 신체 내부의 기능 제한이 24.9%로 가장 많았다. 이어 지적·정신장애 및 팔다리 기능 장애

6) 여기에서 사용하는 중증장애인 고용률은 상시근로자 20인 이상의 모든 민간 사업체와 정부기관을 포함한 공공기관의 총근로자(공무원 포함) 가운데 중증장애인 근로자(공무원 포함)의 비율을 의미한다. 즉 중증장애인 고용률=(중증장애인 근로자 수/총 근로자 수)\*100을 의미한다.

는 각각 12.5%로 나타났다. 몸통장애 및 흉부계 기형은 11%, 시각장애 4.5%, 언어장애·청각장애는 각각 4.2%로 나타났다.<sup>7)</sup> 장애정도별로 살펴보면 23.4%(181만 8381명)가 장애정도가 가장 심한 장애정도 100으로 나타났다. 32.9%(255만 6693명)는 장애정도가 상대적으로 가벼운 장애정도 50이었다. 장애 원인별로 살펴보면 88.3%가 질병으로 인해 장애를 갖게 되었으며, 선천적 장애는 3.3%로 나타났다. 산업재해나 직업병으로 인한 장애는 0.8%, 교통사고로 인한 장애는 0.4%, 전쟁, 군복무 및 대체복무 과정에서 생긴 장애는 0.2%로 나타났다.

### 나. 중증장애인 경제활동 현황

2015년 기준 15세 이상 65세 미만 중증장애를 가진 생산가능인구는 약 330만 명으로 전체 중증장애인 760만 명 중 43% 수준이다(Bundesagentur für Arbeit, 2018, p. 7). 이 가운데 여성은 약 160만 명으로 나타났다.<sup>8)</sup> 2013년 기준 중증장애인 경활률은 45.1%로 전체 인구 77.4%보다 32.3%포인트 낮은 것으로 나타났다. 2005년, 2009년, 2013년 기준 중증장애인 경활률을 각각 살펴보면 41.9%, 43.4%, 45.1%로 조금씩 높아지고 있는 것으로 나타났다. 중증장애인과 전체 인구의 경활률 격차를 살펴보면 2005년 31.8%포인트, 2009년 32.8%포인트, 2013년 32.3%포인트로 나타나 2005년을 기준으로 2009년에 약간 증가하였다가 2013년에 소폭 감소하였다.

표 1. 독일 중증장애인 및 전체 인구 경제활동참가율(15~65세 미만 기준) 연도별 추이

(단위: %, %p)			
구분	2005	2009	2013
중증장애인	41.9%	43.4%	45.1%
<b>연도별 증감</b>	-	<b>1.5%p</b>	<b>1.7%p</b>
전체 인구	73.7%	76.2%	77.4%
<b>연도별 증감</b>	-	<b>2.5%p</b>	<b>1.2%p</b>
중증장애인과 전체 인구 경활률 차이	31.8%p	32.8%p	32.3%p
<b>연도별 증감</b>	-	<b>1.0%p</b>	<b>-0.5%p</b>

자료: Bundesagentur für Arbeit. (2018). Situation schwerbehinderter Menschen 자료를 바탕으로 저자가 재구성하였다.

7) 장애 유형은 ①팔다리의 일부 또는 전체 손상, ②팔다리 기능 장애, ③척추몸통장애 및 흉부계 기형, ④시각장애, ⑤언어청각장애 또는 평형 감각장애, ⑥왼쪽 또는 양쪽 유방 손상, 기타 유방 장애, ⑦내부기관장애, ⑧하반신마비, 뇌병변장애, 지적 및 정서장애, 중독장애, ⑨기타 장애로 구분된다(Statistisches Bundesamt. 2018, Statistik der schwerbehinderten Menschen, Kurzbericht).

8) 이 글에서 여러 가지 현황 자료들이 제시되었는데 개별 현황 자료들의 기준 연도가 각기 다른 것은 본문 내용과 관련한 가장 최근 연도 자료를 인용하였기 때문임을 밝혀 둔다.

2013년 기준 중증장애인의 고용률은 42.3%로 전체 인구 73.3%와 비교하면 31.0%포인트 낮다. 연령대별로 살펴보면 15~25세 미만의 경우 중증장애인과 전체 인구의 고용률 차이는 6.0%포인트에 불과하지만, 50~60세 미만 연령대에서는 34.5%포인트로 매우 큰 차이를 보인다. 중증장애인의 경활률과 고용률을 성별로 살펴보면 15~25세 미만 연령대를 제외하면 모든 연령대에서 남성이 여성보다 높은 것으로 나타났다.

표 2. 2013년 독일 중증장애인 및 전체 인구 고용률(15~65세 미만 기준)

(단위: %, %p)

구분	15~65세 미만	15~25세 미만	25~50세 미만	50~60세 미만	60~65세 미만
중증장애인	42.3%	40.7%	55.7%	45.0%	25.0%
전체 인구	73.3%	46.7%	83.3%	79.5%	49.8%
중증장애인과 전체 인구 고용률 차이	31.0%p	6.0%p	27.6%p	34.5%p	24.8%p

자료: Bundesagentur für Arbeit. (2018). Situation schwerbehinderter Menschen 자료를 바탕으로 저자가 재구성하였다.

중증장애인의 실업 현황을 살펴보면 2017년 기준 중증장애인 실업자 수는 162만 373명, 실업률은 11.7%이다. 실업자 수는 전년(170만 508명) 대비 8135명 줄었으며, 실업률은 0.7%포인트 감소했다. 같은 시점을 기준으로 전체 인구의 실업 현황을 살펴보면 총 실업자 수는 253만 2837명, 실업률은 7.2%였다. 실업자 수는 2016년 269만 975명보다 158만 138명 줄었고, 실업률은 0.6%포인트 감소하였다.

한편 2010~2017년 중증장애인 실업률을 전체 인구와 비교하면 중증장애인 실업자는 2010년 175만 356명에서 2017년 162만 373명으로 12만 983명 줄었고, 실업률은 14.8%에서 11.7%로 3.1%포인트 감소하였다. 전체 인구의 경우 실업자는 2010년 101만 1331명에서 2017년 253만 2837명으로 152만 1506명 증가하였고, 실업률은 10.0%에서 7.2%로 2.8%포인트 감소하였다. 아래의 표는 2010~2017년 중증장애인 및 전체 인구의 실업 현황을 정리한 것이다.

표 3. 독일 중증장애인 및 전체 인구 실업 현황

(단위: %, %p)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
중증장애인	14.8%	14.8%	14.1%	14.0%	13.9%	13.4%	12.4%	11.7%
전체 인구	10.0%	9.1%	8.8%	8.8%	8.6%	8.2%	7.8%	7.2%
중증장애인 및 전체 인구 실업률 격차	4.8%p	5.7%p	5.3%p	5.2%p	5.3%p	5.2%p	4.6%p	4.5%p

자료: Bundesagentur für Arbeit의 연도별 자료(Der Arbeitsmarkt in Deutschland)를 바탕으로 저자가 재구성하였다.

#### 다. 중증장애인 고용의무 이행 현황

중증장애인 고용의무 이행 현황을 살펴보면 2010년 기준 전체 중증장애인 고용률은 4.5%, 민간 부문은 4.0%, 공공 부문은 6.4%로 나타났다(Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, 2018, p. 24). 이후 중증장애인 고용률은 매해 조금씩 높아지기 시작해 2016년 전체 중증장애인 고용률은 4.7%, 민간 부문은 4.1%, 공공 부문은 6.6%로 나타났다. 2010년과 비교하면 전체 중증장애인 고용률은 0.2%포인트, 민간 부문은 0.1%포인트, 공공 부문은 0.2%포인트 상승한 것이다.

2016년 기준 중증장애인 고용의무 이행 현황을 중증장애인 근로자 수를 기준으로 살펴보면 고용주가 법률에 따라 의무적으로 고용해야 할 중증장애인 근로자 수는 총 111만 5615명이었다. 이중 민간 부문 85만 9591명(77.1%), 공공 부문 25만 6024명(22.9%)으로 나타났다. 같은 시점 기준 실제 고용된 중증장애인 근로자 수는 전체 107만 8433명이었다. 민간 부문 74만 3548명(68.9%), 공공 부문 33만 4885명(31.1%)으로 나타났다. 한편 공공 부문 가운데 연방정부 중증장애인 고용률은 2016년 기준 10.0%, 연방 최고기관은 7.6%로 상대적으로 높게 나타났다.

표 4. 연도별 중증장애인 고용의무 이행 현황

(단위: %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
전체	4.5	4.6	4.6	4.7	4.7	4.7	4.7
민간 부문	4.0	4.0	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1
공공 부문	6.4	6.5	6.6	6.6	6.6	6.6	6.6

주: 상시근로자 20인 이상의 모든 고용주(공공 부문과 민간 부문 동일)는 5% 이상의 중증장애인 고용의무가 있음. 연방정부를 비롯하여 일부 행정기관의 경우 중증장애인 의무고용률은 6%이다.

자료: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. (2018). BIH Jahresbericht 2017/2018.

중증장애인 고용의무 이행 여부를 민간 및 공공 부문을 구분하여 살펴보면 총 16만 220곳의 민간 및 공공 부문 고용주 가운데 3만 7434곳(23.4%)의 고용주가 중증장애인 고용의무를 이행하였다. 민간 부문의 경우 총 14만 7945곳 가운데 3만 1362곳(21.2%)의 사업주가 중증장애인 고용의무를 이행하였다. 공공 부문의 경우 1만 2275곳 가운데 6072곳(49.5%)의 고용주가 중증장애인 고용의무를 이행하였다. 기업 및 기관 규모별로 중증장애인 고용률을 살펴보면 기업 규모가 클수록 장애인고용률이 낮게 나타나는 우리나라와 달리 독일은 기업 규모가 클수록 중증장애인 고용률도 높게 나타나고 있다. 2016년 경우 상시근로자 20~40인 미만의 경우 중증장애인 고용률이 2.8%인 데 반해 250~500인 미만은 4.3%, 500~1000인 미만은 4.7%, 5000~1만 인 미만은 5.7%로 높게 나타났다. 특히 상시근로자 1만 인 이상의 경우에는 규모 구간에 상관없이 모두 6%가 넘게 나타났다. 1만 인 이상의 경우에는 중증장애인 고용률이 6.6%로 매우 높게 나타났다. 산업 분야별로 살펴보면 2016년 기준 공공행정, 방위 및 사회보험 분야의 중증장애인 고용률이 6.9%로 가장 높게 나타났다. 이어 광업(6.5%), 자동차 제조 분야(6.0%) 등의 중증장애인 고용률이 높게 나타났다. 농업·임업·어업(2.7%) 및 건설업(2.9%)의 중증장애인 고용률은 낮게 나타났다.

#### 4. 중증장애인 고용 확대를 지원 현황

##### 가. 중증장애인 고용 확대를 위한 지원

독일은 중증장애인 고용 확대를 위해 민간 및 공공 부문 고용주와 장애인 근로자를 대상으로 다양한 지원 제도를 운영하고 있다. 2017년 기준 통합청(Integrationsamt)<sup>9)</sup>이 중증장애인 고용의무를 이행하지 않은 고용주로부터 징수된 부담금<sup>10)</sup>을 재원으로, 중증장애인 고용을 확대하기 위해 지출한 금액이 약 5억 5600만 유로(약 7090억 원) 수준으로 나타났다 (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen,

9) 통합청은 우리나라의 한국장애인고용공단과 유사한 기관으로 (중증)장애인 고용과 관련한 업무를 전담하고 있다. 부담금 징수, 중증장애인 해고 보호 업무, 고용주와 장애인 근로자에 대한 각종 지원 업무 등을 담당하고 있다.

10) 앞서 언급했던 것처럼 2017년 기준 중증장애인 고용의무를 이행하지 않은 고용주가 납부한 부담금 총액은 6억 4200만 유로(약 8186억 원) 수준으로 나타났다. 납부된 부담금 총액 가운데 20%는 법률에 따라 연방노동사회부(BMAS: Bundesministerium für Arbeit und Soziales)에 설치된 부담금기금(Ausgleichsfonds)으로 이관된다. 연방노동사회부는 부담금기금은 물론 일반회계예산, 사회보험 등의 재원을 활용하여 중증장애인 고용 확대를 위한 지원 사업을 다양하게 수행하고 있다.

2018, p. 8).

통합청의 지원금 내역을 구체적으로 살펴보면 먼저 (중증)장애인 근로자의 임금 및 직업훈련 비용을 위한 지원, 근로 장애인에게 적합한 근로 환경 조성을 위한 작업·편의·부대시설 설치 비용 등 중증장애인 일자리와 훈련자리를 창출하기 위해 사업주를 지원한 금액이 1억 9800만 유로로 가장 많은 것으로 나타났다. 이어 통합회사(Inklusionsbetriebe) 지원에 9200만 유로를 사용하였다. 통합회사란 우리나라의 장애인표준사업장<sup>11)</sup>과 유사한 기업으로 일반 노동 시장에서 취업이 어려운 중증장애인을 위한 기업이다. 통합회사는 법적으로 상시근로자의 30~50% 미만 중증장애인을 채용해야 한다. 통합회사에 대해서는 초기 설립 자금을 비롯하여 시설 확대 및 현대화 등을 위한 각종 비용을 지원하고 있다. 2016년 기준 독일 전역에 895개의 통합회사가 운영되고 있다. 총 2만 7727명의 근로자 가운데 1만 2965명(46.8%)이 중증장애인 근로자이다(Inklusionsunternehmen in Zahlen).

한편 통합전문가(Integrationsfachdienste, 이하 IFD) 지원을 위해서는 8500만 유로를 사용하였다. IFD는 통합청, 연방노동공단 또는 재할담당 기관의 위임을 받아 (중증)장애인(이하 장애인으로 표기)의 고용 촉진을 위해 활동하는 전문 인력을 의미한다. IFD는 장애 학생·졸업생, 구직·재직 장애인, 장애인작업장<sup>12)</sup>에서 일하는 장애인은 물론 장애인을 고용하고 있거나 고용하려는 고용주를 위해 다양한 활동을 하고 있다. 구직 장애인에 대한 상담과 평가, 취업한 장애인에 대한 사후 지도, 위기 발생 시 개입 및 조정 등의 활동과 더불어 장애인작업장에서 일하는 장애인이 일반 노동시장에서 취업할 수 있도록 적합한 일자리를 개발하는 업무도 수행하고 있다. 이와 더불어 장애 학생·졸업생에 대한 조언과 부모 상담, 고용주 및 동료 근로자에 대한 상담과 교육, 우리나라의 장애인 직업재활시설<sup>13)</sup>과 유사한 장애인작업장에서 일하는

11) 장애인 표준사업장이란 장애인 근로자 수가 10인 이상으로, 상시근로자의 30% 이상을 장애인(그 중 중증장애인은 상시근로자 수에 따라 차등 적용)으로 고용하고, 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률」에 따른 편의시설을 갖추고, 최저임금 이상을 지급하는 사업장이다. 표준사업장은 취업이 어려운 중증장애인의 일자리를 마련하고 궁극적으로 사회통합으로 이끄는 데 목적이 있다. 표준사업장에 대해서는 설립 투자 시 작업시설, 부대시설, 편의시설, 장애인 출퇴근용 승합차 구입, 장애인 고용 전문가 비용 등의 지원금을 지급하고, 판로 확대 등을 지원한다. 2019년 12월 31일까지 인증 받은 표준사업장은 최초 3년간 법인세 또는 소득세를 100% 감면받고, 이후 2년간은 50%를 감면받는다(한국장애인고용공단, 업무바인더, 2018).

12) 장애인작업장(WfbM: Werkstatt für behinderte Menschen)은 장애의 유형이나 정도 때문에 일반 노동시장에서 취업하기 어려운 중증장애인을 위해 설치·운영되고 있다. 장애인작업장은 중증장애인들에게 훈련 기회와 더불어 일자리를 제공한다. 2018년 11월 기준 독일 전역에 총 683곳의 WfbM이 운영되고 있으며, 31만 2389명(2만 9348명은 훈련 영역)의 (중증)장애인이 종사하고 있다 (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstatt für behinderte Menschen 홈페이지, <https://www.bagwfbm.de/publications>에서 2019. 2. 14. 인출). WfbM에 종사하는 중증장애인 가운데 다수는 근로자성을 인정받지 못하고, 근로자와 유사한 자(Arbeitsnehmerähnliche Person)라는 법적 지위를 부여받고 있다. 최저임금제도에서도 제외되고 있다.

13) 장애인 직업재활시설은 「장애인복지법」 제58조 제1항 제3호에 따라 일반 작업 환경에서 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업 환경



중증장애인의 일반 노동시장 전이를 지원하는 업무도 수행한다.<sup>14)</sup> 2017년 기준 독일 전역에서 약 1800명의 통합전문가가 활동하고 있다. 6만 100명에게 각종 서비스를 제공한 것으로 나타났다(Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, 2018, p. 38).

보조공학기기 및 근로지원인(Arbeitsassistentz) 지원, 자영업 창업 지원, 장애에 적합한 주거를 위한 지원 등 중증장애인 근로자 지원을 위해 5300만 유로를 지원하였다. 또한 노동예산(Budget für Arbeit)을 비롯하여 노동시장 프로그램 지원에 5200만 유로를 지원하였다. 노동예산이란 우리나라의 장애인 직업재활시설에 해당하는 독일의 장애인작업장에서 종사하는 장애인이 1차 노동시장으로 전이할 수 있도록 사회부조를 담당하는 기관이 지원하는 편입지원금(Eingliederungshilfe)을 의미한다. 장애인작업장 등 보호 고용 부문을 지원하기 위해 총 4600만 유로를 사용하였다.

## 나. 중증장애인 고용 관련 법률의 개정 및 제정

독일에서는 앞서 언급한 「사회법전 9권」이 고용 영역을 포함하여 (중증)장애인과 관련한 기본법이라 할 수 있다. 「사회법전 9권」은 2016년 「연방참여법」(「Bundesteilhabegesetz」)<sup>15)</sup> 제정으로 인해 일부 내용이 개정되었다. 변경된 내용은 2018년 1월 1일<sup>16)</sup>부터 새로운 규정들이 적용되기 시작하였다(Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, 2017). 「사회법전 9권」의 주요 개정 조항을 살펴보면 기존 장애(Behinderung) 개념을 유엔장애인권리협약의 내용을 반영하는 방향으로 개정하였다. 중증장애인

에서 직업훈련을 받거나 직업 생활을 할 수 있도록 하는 시설을 의미한다. 직업재활시설은 장애인이 자신의 능력과 적성에 맞는 직업 생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 보호고용, 직업상담, 직업능력평가, 직업적응훈련, 직업훈련, 직업활동, 취업알선, 취업 후 지도, 장애인 생산품 판매 및 판로 확대 등 장애인 직업 재활과 관련된 제반 서비스를 제공하고 취업 기회를 제공하도록 노력하고 있다(보건복지부, 2018). 2018년 장애인복지시설 사업 안내. 2017년 12월 말 기준 직업재활시설은 전국에 625곳이 운영되고 있으며, 이용 장애인은 1만 7841명(근로사업장 2724명, 보호작업장 1만 4960명)으로 나타났다(보건복지부, 2018). 2017년도 장애인직업재활시설 및 장애인 생산품 판매시설 운영실적 분석보고서.

14) 정연택 외(2018)의 자료를 토대로 요약·정리하였다. 정연택 외. (2018). 주요국 사회보장제도 2: 독일의 사회보장제도. 한국보건사회연구원·나남출판사.

15) 유엔장애인권리협약이 정한 장애인의 완전하고 효과적인 사회 참여와 통합을 이루기 위해 독일 정부가 제정한 법률이다. 이 법률의 정식 명칭은 「장애인의 참여 및 자기결정 강화를 위한 법」(「Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen」)이다. 「연방참여법」은 2017년부터 2023년까지 총 4단계에 걸쳐 점차적으로 시행된다. 먼저 1단계는 2017년, 2단계는 2018년, 3단계는 2020년, 마지막 4단계는 2023년에 시행된다.

16) 직업 오리엔테이션, 통합 프로젝트 등과 관련한 규정들은 2016년 1월 1일 및 2016년 12월 30일부터 적용되기 시작하였다. 또한 중증장애인대표, 포괄합의(Inklusionsvereinbarung) 및 예방 등과 관련된 개정된 규정들은 2017년부터 적용되기 시작하였다.

대표<sup>17)</sup>의 참여가 없는 해고는 무효이며, 중증장애인 대표의 기능과 역할이 이전보다 강화되었다. 또한 정부기관을 포함한 공공 부문의 고용주는 결원 또는 신규 일자리가 발생할 경우 신속하게 연방노동공단에 신고하도록 하였다. 이와 더불어 고용주는 중증장애인과 관련된 사안에서 고용주를 대행할 수 있는 통합대리인(Inklusionsbeauftragter)을 선임할 수 있도록 하였다. 앞서 언급했던 노동예산(Budget für Arbeit)과 관련하여 지원 대상 및 지원 방법 등과 관련한 규정이 새로 마련되었다. 특히 기존에 「사회법전 12권」에 근거하여 사회부조(Sozialhilfe) 차원에서 지원되던 편입지원금(Eingliederungshilfe)으로 대표되는 노동예산은 「사회법전 9권」 개정과 「연방참여법」 제정을 통해 재활권(再活權)으로 성격이 변화되었다. 한편 일종의 중증장애인 다수 고용 기업이라 할 수 있는 통합회사의 중증장애인 비율 관련 규정이 25~50% 미만으로 개정되었다. 해고보호제도(Kündigungsschutz)<sup>18)</sup>가 강화되고, 장애인작업장의 여성 대표 선출 규정이 신설되었다.

「연방참여법」 규정 가운데 장애인 고용과 관련한 내용을 살펴보면 정부기관은 장애인의 근로능력이 저해되지 않도록 신속한 조치와 더불어 새로운 모델 개발 등 다양한 노력을 기울이도록 명문화하였다. 또한 중증장애인 고용 확대를 위해 노동예산 등을 통해 다양한 지원이 이루어지도록 규정하였고, 장애인을 채용한 고용주에 대한 임금지원금을 인상하여 2020년에는 지급 임금의 75%까지 지원하도록 하였다(심진예, 곽정란, 남용현, 조영임, 2017).

## 5. 나가며

독일은 중증장애인의 고용을 확대하기 위해 연방노동사회부, 연방노동공단 및 통합청 등을 중심으로 다양한 지원 사업을 펼치고 있다. 최근 들어서는 「연방참여법」의 제정과 「사회법전 9권」의 개정을 통해 중증장애인의 고용 확대를 도모하고 있다. 이런 일련의 노력들을 통하여 중증장애인의 고용 상황이 조금씩 개선되고 있는 것으로 나타난다. 중증장애인의 경제활동참가율은 조금씩 높아지고, 실업률은 감소하는 추세에 있다. 중증장애인 고용의무 이

17) 중증장애인대표(Schwerbehindertenvertretung)는 소속 기업 또는 기관에서 (중증)장애인 근로자의 권익을 위해 활동하는 대표를 의미한다. 중증장애인 근로자 5명 이상 기업이나 기관에서는 「사회법전 9권」에 따라 각 1인의 중증장애인 대표와 부대표를 선출해야 한다. 대표의 임기는 4년이다. 중증장애인 대표는 중증장애인의 고용을 촉진하며, 중증장애인의 이해를 대변하고 조인하는 역할 등을 수행한다.

18) 독일에서 중증장애인을 해고하려면 법적으로 고용주는 해고 4주 전에 통합청(Integrationsamt)으로부터 해고 동의를 받아야 한다. 이런 해고보호제도(Kündigungsschutz)를 통해 장애를 이유로 하는 해고를 예방하고 있다.

행 현황도 점차 향상되고 있다. 그러나 이런 긍정적 성과에도 불구하고 중증장애인의 경제활동참가율 또는 고용률을 전체 인구와 비교하면 여전히 격차가 상당히 크다. 또한 중증장애인의 실업률이 해마다 조금씩 감소하고 있지만, 전체 인구 실업률과의 격차는 매해 비슷한 수준으로 유지되고 있어 이에 대한 개선책 마련이 시급하다.

독일의 중증장애인 중심의 고용정책, 높은 의무고용률, 준중증장애인(Gleichgestellte behinderte Personen) 인정, 대기업의 높은 중증장애인 고용률 등은 향후 우리나라에서 장애인 고용과 관련한 정책이나 제도 개선 시 눈여겨볼 필요가 있다. 또한 통합전문가, 통합회사, 장애인작업장, 노동예산, 해고보호제도 또는 중증장애인대표나 통합대리인 등 다양한 제도에 대한 심층적 고찰을 통해 우리나라에 주는 시사점을 도출하고 제도 개선에 활용하여야 한다.

---

## 참고문헌

- 보건복지부. (2018). 2017년도 장애인직업재활시설 및 장애인생산품 판매시설 운영실적 분석보고서
- 보건복지부. (2018). 2018년 장애인복지시설 사업 안내.
- 심진예, 곽정란, 남용현, 조영임. (2017). OECD 주요 국가의 장애인 고용 정책 및 현황 비교 연구. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 정연택 외. (2018). 주요국 사회보장제도 2: 독일의 사회보장제도. 한국보건사회연구원남출판사.
- 한국장애인고용공단. (2018). 2018년 장애인경제활동실태조사.
- 한국장애인고용공단. (2018). 업무바인더(2018년 12월 말 기준).
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. (2017). Das neue IX: Die Wichtigsten Änderungen.
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. (2018). BIH Jahresbericht 2017/2018.
- Bundesagentur für Arbeit. (2018). Situation schwerbehinderter Menschen.
- Inklusionsunternehmen in Zahlen. <https://www.bag-if.de/integrationsunternehmen-in-zahlen/>에서 2019. 2. 10. 인출.
- Statistisches Bundesamt. (2018). Statistik der schwerbehinderten Menschen(Kurzbericht).