
국외출장 보고서

- 독일과 영국의 합리적 편의제공 의무 및 편의지원 제도 -

2018. 9. 12.

□ 출장목적

- 주요 선진국의 합리적 편의제공 의무 입법례 및 의무 이행을 위한 공적 지원제도 운영사례 검토
- 차별금지의 전통이 깊고 별도의 합리적 편의제공 의무 지원제도를 운영하는 영국, 장애인 의무고용제도에 의한 편의지원을 실시하는 독일에 대한 현지조사 및 전문가 인터뷰

□ 과제명

- 장애인근로자에 대한 정당한 편의제공 의무와 공적 편의지원 방안 연구

□ 출장기간

- 2018. 8. 11. ~ 8. 19.

□ 출장지역

- 독일(베를린), 영국(리즈, 런던)

□ 출장자

- 오욱찬 부연구위원 (사회서비스정책연구실 장애인복지연구센터)
- 김성희 연구위원 (사회서비스정책연구실 장애인복지연구센터)

□ 일정요약

	출장일	국가	방문기관	면담자	주요 논의사항, 습득사항
1일차	2018. 8. 11. (토)	독일	-	-	-인천→베를린 이동
2일차	2018. 8. 12. (일)	독일	Der Paritätischer Berlin	Ulrike Pohl	-연방참여법의 제정배경 및 한계 -합리적 편의제공 의무에 대한 독일 장애계의 인식

출장일		국가	방문기관	면담자	주요 논의사항, 습득사항
3일차	2018. 8. 13. (월)	독일	Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (연방장애인대표부)	Jürgen Dusel, André Necke, Monika Jorkowski	-연방장애인대표부의 역할과 기능 -연방참여법 제정배경 및 주요 내용 -독일의 합리적 편의제공 의무 작동실태
4일차	2018. 8. 14. (화)	독일	LAGeSo(Berlin Integrationsamt)	Nelli Stanko, Kerstin Posselt	-연방참여법 제정배경 및 주요 내용 -통합사무소의 역할과 기능 -장애인근로자에 대한 편의지원 제도
5일차	2018. 8. 15. (수)	영국	리즈대학교 장애학연구소	Choon Key Chekar, Mustafa Attia	-베를린→리즈 이동 -합리적 편의제공 의무에 대한 평가 -대학에서의 편의지원 실태
6일차	2018. 8. 16. (목)	영국	Department for Work and Pensions (고용연금부)	Brian Keating, James Pool, Susie Efemini, Nicholas Gribit, Ian Mlton, Matthew King	-리즈→런던 이동 -UN CRPD 관련 DWP의 활동 -합리적 편의제공 의무와 Access to Work 제도의 관계 -Disability Confident 등 장애인 고용촉진을 위한 제도
7일차	2018. 8. 17. (금)	영국	Disability Rights UK	Kamran Mallick, Mary Convill	-평등법과 합리적 편의제공 의무에 대한 영국 장애인단체의 견해 -Access to Work 제도의 성과와 한계
8일차	2018. 8. 18. (토)	한국	-	-	런던→인천 이동
9일차	2018. 8. 19. (일)	한국	-	-	인천 도착

(1) 독일, Der Paritätischer Berlin

* 홈페이지: <https://www.paritaet-berlin.de/>

□ 기관 개요

- 파리테트(Parität)는 독일을 대표하는 시민단체임. 독일의 국가 차원의 복지 외에 국가에서 인정하는 6개의 민간단체가 있는데, 적십자, 까리타스, 지아코니, 유대인복지단체, 아모르 노동자단체, 파리테트가 그것임.
- 파리테트는 연대 혹은 동등한 권리의 의미를 가지는 단어이며, 베를린에서는 규모가 가장 큰 시민단체임. 파리테트는 전국조직이며 방문한 곳은 베를린 지부임. 민간단체이지만 국가지원도 많아서 반(half) 국가 단체이자 비영리단체임.
- 파리테트는 협회조직으로서 산하에 가입단체가 있는데, 베를린에만 800개의 가입단체가 있고 장애인 관련 123개의 가입단체가 있음. 123개의 장애인 관련 가입단체 중 절반 정도는 장애인부모 및 종사자 관련 단체이고, 나머지 절반은 장애인 작업장 등 장애인에 대한 지원을 하는 단체임.
- 가입단체는 30~50명의 아주 작은 단체(예: 지체장애인부모협회)부터 대규모단체까지 다양함. 예를 들어 지체장애인부모협회는 50년 전에 소수로 구성된 단체로 시작하여 현재는 1,000명 이상이 종사하는 사회적 기업으로 성장하기도 하였음. 가입단체 중 리벤츠베는 생활도우미라는 뜻으로 사회적 기업임. 파리테트 베를린 지부는 현재 최초로 장애인당사자가 지부장을 하고 있기도 함.

□ 면담자

- Uleike Pohl (Parität 베를린지부 장애전문가)

□ 주요 인터뷰 내용

- 연방참여법의 제정 배경과 한계
 - 연방참여법은 2017년부터 단계적으로 시행되었으며, 자기결정, 사회참여가 중요한 키워드임. 제정 배경에는 우선 장애인에 대한 거주지원 이슈가 있었음. 거주지원은 100% 국가지원이 아니며, 재원은 연방정부가 아니라 지방정부 책임이라서 많은 지역에서 자원이 부족한 상황이었음. 또한 연방참여법 제정 과정에서

장애인단체의 요구 중 하나는 참여지원금의 신설이었음. 사회참여 욕구가 있을 경우 다른 자격제한 없이 지급되는 급여였는데, 실제 법에 포함되지는 못했음.

- 독일은 2009년 UN 장애인권리협약을 비준했는데, 장애인권리협약이 제정배경이 되었다고 하지만 실제로 협약이 큰 배경이 되지는 않았음. 정부 입장에서 실질적인 연방참여법 제정의 목적은 재정절감이었음. 장애인단체에서는 이 부분에서 매우 비판적임. 권리보장과 재정절감은 같이 갈 수 없는 목적임.
- 연방참여법 제정의 긍정적인 점은 연방정부 재원으로 독립적인 민간기관에서 장애인에 대한 상담이 가능하게 된 것임. 또한 기존에는 중증지체장애나 중복장애를 가진 사람에 대해 노동력을 0%로 산정하여 일반노동시장 진입이 불가능하고 장애인 작업장 정도만 갈 수 있었음. 하지만 노동력 0%로 판정받은 것이 실제 노동력과 다른 경우가 많았음. 연방참여법 하에서는 일반노동시장 기업에서 그러한 장애인을 채용할 수 있게 되었음. 일반기업 형태의 장애인작업장에 고용이 가능하게 된 것임.
- 노동분야에서 개선된 점으로는 재원 자체가 늘어서 작업장에 대한 지원과 장애인근로자, 그리고 동료근로자에 대한 지원이 늘었음. 연방참여법 제정 이전에는 장애인들이 한번 나가면 장애인 작업장으로 돌아올 수 없어 일반노동시장 진입을 두려워했음. 두 가지가 크게 개선된 부분인데, 통합기업, 그리고 일반기업이 운영하는 장애인 작업장임. 사회보험 가입 등 처우에서 기존 고용 형태에 비해 장애인을 고려하여 설계됨.

○ 합리적 편의제공 의무에 대한 독일의 상황과 평가

- 합리적 편의제공 의무와 관련하여 독일 내에 논의는 있지만, AGG, BGG에 그러한 표현이 등장하지는 않음. 하지만 현재 베를린주가 차별금지법 제정 시도를 하고 있는데, 여기에 합리적 편의제공 의무를 포함하려 하고 있으며, 독일에서 최초의 시도임.
- 독일은 유엔의 장애인권리협약도 비준했고, 연방참여법 제정 과정에서도 장애인단체가 참여했음. 이전에는 독일의 장애인복지제도가 잘 되어있다고 생각하여 합리적 편의제공 의무에 대한 요구가 크지 않았던 것으로 판단함. 하지만 연방참여법 과정에서 장애인당사자의 그러한 요구가 표출되었고, 제대로 반영되지 않아 상당한 항의가 있었음. 독일의 사회복지제도에서 합리적 편의제공 의무는 노동법에 많이 반영되어 있어 필요성을 느끼지 못했을 수 있음. 가장 중요한 점은 합리적 편의제공 의무 논의가 부족한 것은 독일 사회보장제도가 개인 지원보다는 구조적 인프라 개선에 초점을 두기 때문임. 물론 개인적 권리 강화도 필요하다고 보는데, 현재 개인적 소송 등 권리구제는 쉽지 않음.

○ 연방반차별기구 등을 통한 권리구제 실태

- 차별금지법에 의한 개인의 권리침해를 구제하는 역할을 하는 기구가 없는 것으로 알고 있음. 장애인대표부에 대한 민원제기 정도가 가능함. 연방반차별기구도 권한은 거의 없고 홍보 정도의 기능만을 수행함. 베를린시 차별금지법 제정도 별로 알려지지 않고 있음. 독일의 사회법원과 행정법원에서는 절차적 소송만 이루어지고 장애인의 권리에 대한 소송은 없음. 독일에서는 후견제도가 엄격하여 장애인이 자신의 의사를 제대로 표현할 수 없는 것도 현실임.

○ 독일 장애인정책 및 고용지원제도에 대한 평가

- 독일 장애인정책의 가장 큰 문제는 사회복지제도가 60년을 넘어 너무 기존의 제도에 얽매어있다는 것임. 지원과 급여에 조건이 많고 장애인의 욕구에 대한 대응이 부족함. 2008년부터 개인예산제도를 도입하였지만 실제로는 제도가 경직적 이어서 장애인들이 이용하기 어려움.
- 독일 역시 장애인복지의 영역에서 통합과 분리의 이슈가 있음. 통합은 민주주의에서 하나의 기둥으로 모두에게 필요하다는 입장과 기존 사회복지제도, 장애인만을 위한 별도의 시설을 고수하는 입장이 있음. 독일 내 인권단체나 유엔에서는 장애인에 대한 분리된 교육시설이나 작업장을 줄이라는 권고를 받고 있음. 현재 독일은 방향을 잡지 못하고 있는데, 장애인에 대한 분리된 복지를 유지하면서 통합을 동시에 추진하는 것은 비용이 두 배로 들어가는 것임. 하나의 방향에 대한 선택이 필요함.
- 고용지원 영역에서는 고용주 입장에서 지원제도에 대한 정보는 많지 않고, 중증장애인을 채용하면 해고가 어렵다는 인식이 강함. 실제로 해고 신청 시 인정 비율이 높지만 그에 대한 정보도 알지 못함. 통합사무소 등에서 제공하는 지원은 실제로는 신청 과정에서 너무 복잡하고 오래 걸림. 통합사무소에서 선정하는 통합기업상에 대해서는 홍보 차원에서 가장 낮은 단계의 홍보라 평가함. 정부는 고용 영역에서도 기존의 장애인을 분리하는 제도를 유지하면서 통합을 주장하고 있어 모순적 태도를 보임.
- 독일의 장애인 고용률이 높다 해도 어쨌든 비장애인에 비해서는 낮음. 중증장애인 800만명 중 100만명만 일반노동시장에서 일하고 있음. 중증장애인의 상당수는 노인계층인데, 그럼에도 불구하고 200만명 정도까지는 일반노동시장 진입이 가능하다고 봄. 베를린의 경우 최근 일반노동시장에 진입하는 장애인이 많아지고는 있음. 베를린에는 공공기관이 많은데, 공공기관은 의무고용률을 잘 준수하지만 일반기업은 그렇지 않음. 비교적 많아 보일 수도 있지만, 스웨덴의 경우 장애인 해고보호제도가 없음에도 일반노동시장 종사 비율이 높다고 알고 있음. 장애인 작업장에 종사하는 장애인은 30만명 정도임.

(2) 독일, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (연방장애인대표부)

* 홈페이지: <https://www.behindertenbeauftragter.de/>

□ 기관 개요

- 2002년 장애인평등법(BGG)에 의거하여 연방내각에서 연방장애인대표를 임명하고 상설 사무국을 구성함. 장애인이 비장애인과 동등한 삶의 수준을 누릴 수 있도록 연방정부가 모든 사회생활 영역에서 보장하고 있는지 감독하는 역할을 담당함
 - * 실제 연방장애인대표는 1981년부터 임명되었으나 2002년 권한이 확대되고 사무국이 구성됨
 - * 현재 연방정부 직제상 연방노동사회부(BMAS)에 소속되어 있지만 사실상 독립부처임(총리로부터의 지시도 받지 않음)
- 연방장애인대표는 정치적인 의사결정 과정 입법 과정을 감독하며, 장애인의 통합 문제와 관련된 모든 법률, 규정, 주요사업과 관련하여 연방부처에 권고할 수 있는 권한이 있음. 연방법률 중 장애 이슈와 관련이 있는 법률은 95%에 달함.
- 연방장애인대표가 정부기관에 직접적인 지시를 할 권한은 없으며 지침을 내리거나 특별한 조치를 요구할 수 없음. 또한 특정한 사건에 대한 검토를 요구할 수 없으며, 지방정부 법률이 관할하는 문제에 대한 책임이 없음.
- 2008년 UN 장애인권리협약 비준에 따라 독일 정부에서 국가조정기구(The state coordination agency)를 연방장애인대표부 내에 설치함. 국가조정기구는 다음의 세 가지 기능을 수행함
 - 장애인단체, 관련 이익단체 등 시민사회의 통합(포럼, 토론 등 제공)
 - 시민사회와 국가 사이의 교류 촉진
 - 홍보 및 인식개선
- 현 연방장애인대표는 Jürgen Dusel이며 2018년 5월 임명되었음(시각장애인).

□ 면담자

- Jürgen Dusel (연방장애인대표)
- André Necke (연방장애인대표부 직원)
- Monika Jorkowski (연방장애인대표부 직원)

□ 주요 인터뷰 내용

- 연방참여법의 제정 배경과 제도변화

- 연방참여법 제정 배경은 기존 장애인에 대한 복지, 고용 영역에서 사업이 많고 제도가 복잡했다는 데 있었음. 그리고 UN 장애인권리협약 비준 후 장애인의 사회통합, 자기결정이 중요해지면서 제도의 전반적인 개편도 필요했음. 정리하자면, 주요 배경 첫째는 제도의 복잡성과 지출 과다에 대한 이슈, 둘째는 개인별 맞춤형 서비스 제공에 대한 필요성 제기였음. 아직 개정 법률이 적용되는 시작 단계라 정책적 변화는 점진적일 것임.
- 연방참여법 제정 시 장애인에 대한 고용지원은 사회복지 차원으로 간주하여 사회법전 제12권에 있었는데, 이를 고용 부분의 제9권으로 이동함. 법전의 편제 변화 자체는 매우 중요한데, 제12권의 지원 내용은 소득수준을 고려한 공공부조 방식의 지원이지만, 제9권으로 이동하면 그러한 제약요소가 약해질 수 있었음. 장애기준이 의료적 기준에서 탈피하는 방향의 개선도 이루어졌고, 분산되었던 서비스를 원스톱으로 연계하는 개편도 이루어짐.
- 고용과 관련해서는 크게 두 가지 변화가 있는데, 우선 최근 정년 이전 젊은 층의 정신질환이 증가하고 있는데, 이로 인해 연금공단의 장애연금 지출이 증가함. 이에 대해 노동시장 유지를 목적으로 약 500억 유로 규모의 프로그램을 개발함. 또한 기업 내 장애인대표의 권리를 강화함. 해고제도에서 장애인대표의 동의를 필수적으로 요구하도록 하였음.

○ 독일의 합리적 편의제공 의무

- 합리적 편의제공 의무에 대해 독일에서도 논의가 있었음. 그런데 우선 기본법(헌법)에 차별금지 조항이 있음. 그리고 BGG에는 합리적 편의제공 의무가 있으나 AGG에는 없는 상황임. 이번 정부의 계약서에 해당 내용이 담겨 있는데, 연방장애인대표부의 입장은 개정이 필요하다는 입장이며, 관련 연구가 진행되고 있음.
- (추가질문: UN 장애인권리위원회는 독일의 편의제공이 중증장애인에게 한정된다는 지적을 했는데?) BGG는 공공기관에만 적용됨. 평등법은 민법이 적용되는 모든 영역에서 편의제공 의무가 필요하다고 생각함.
- (추가질문: 모든 지원이 중증장애인 중심인데, 비중증장애인에 대한 고용지원이 있는가?) 당연히 있으나 일반노동시장 정책으로 해결하고 있음. 비중증의 일반 장애인, 장기실업자, 장기병가 후 복귀자, 육아휴직 후 복귀자 등에 대한 지원에서 커버함.
- (추가질문: 실제 법률에서 고용 부분의 합리적 편의제공 의무가 없다고 볼 수 있는데, 독일에서는 도입의 필요성을 느끼지 못하는 것 아닌가?) 사회법전의 여러 가지 사업들이 명칭만 편의제공이 아닐 뿐 실제로는 그러한 기능을 하는 제도라고 생각함. 물론 일반적인 제품개발 시 장애인의 접근성을 고려할 필요성이 있는데, 이는 개선이 필요한 부분임.

- (추가질문: 독일에서 법률에서 주된 지원대상이 아닌 비중증장애인의 고용률이 높은 이유는?) 독일의 장애 관련 법률이 모두 중증장애인만을 대상으로 한다고 생각하는 것 같은데, AGG, BGG, 사회법전 모두 일반 장애인에게도 적용됨. 사회법전 제9권 중 제2부만 중증장애인에게 적용되는 것임. 비중증장애인에 대해서는 의료보장제도에서 대부분의 재정지원이 이루어짐.

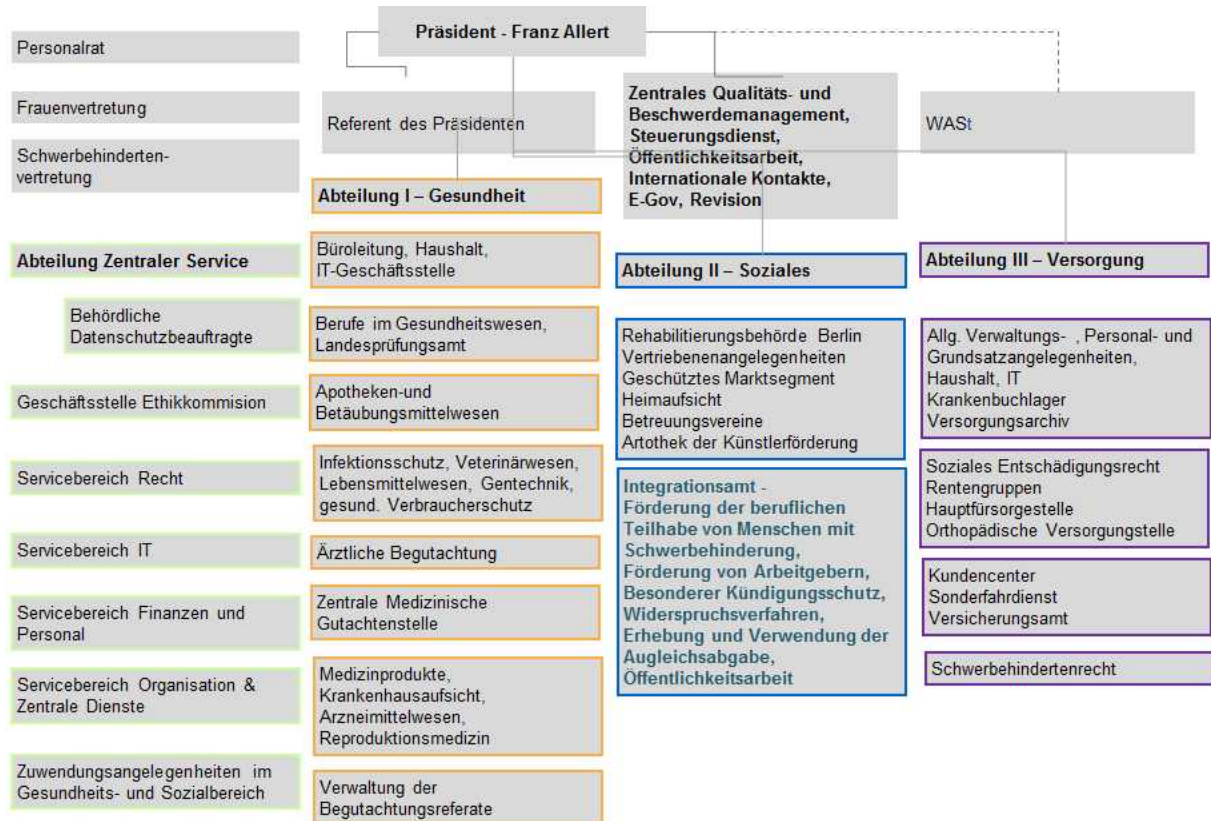
(3) 독일, 베를린 주보건사회사무소(LAGeSo) 및 통합사무소(Integrationsamt)

* 홈페이지: <https://www.berlin.de/lageso/>

□ 기관 개요

- 베를린 Landesamt für Gesundheit und Soziales(LAGeSo, 주보건복지사무소)는 베를린 정부부처인 통합노동사회부의 산하기관임. 통합노동사회부는 원래 보건복지부였는데, 최근 선거 들어선 새로운 베를린 정부에서 노동 분야를 통합하고 보건의 분리가되었음. 하지만 LAGeSo는 여전히 보건 영역의 업무를 담당함.
- LAGeSo는 보건, 복지, 요양 영역을 담당하며, 그 중에서 시민들에게 직접 서비스를 하는 역할을 수행함. 베를린시 중앙정부 산하기관으로 베를린 시 전체 지역을 포괄함. 조직 체계도 보건, 사회(복지), 요양 분야로 구분되며, 통합사무소는 제2부서인 사회(복지) 파트에 소속되어 있음. 하나의 그룹인데, 팀보다는 큰 개념임. 장애 업무에 한정하면 제1부서(보건)에서 의학적인 장애판정을 담당하며, 제2부서(복지)에 장애인근로자 지원 기능을 하는 통합사무소가 소속되어 있고, 제3부서(요양)에는 중증장애인 판정업무와 함께 일반 장애인 외에 전쟁피해자, 폭력피해자 등에 대한 판정을 담당함.
- LAGeSo는 국제협력 업무도 수행함. 별도의 협약을 체결하여 수행하고 있으며 2010년 이후 활성화 노력 중임. 한국과도 교류하고 있음. 2010년 이후 많은 교류가 이루어지고 있는데, 베를린-모스크바 MOU와 같이 도시 간의 협약도 체결함. 이후 학술회의, 세미나를 베를린-모스크바 돌아가면서 정례적으로 진행하고 각종 회의도 진행함.

[그림] 베를린 주보건사회사무소(LAGeSo) 조직도



□ 면담자

- Nelli Stanko
- Kerstin Posselt

□ 주요 인터뷰 내용

- 연방참여법(BTHG)의 주요 내용
 - 연방참여법은 기존의 법을 개정하는 법률임. 2016년 말 제정하여 4단계에 걸쳐 단계적으로 시행될 것임. 목적은 여러 가지인데, 1) 장애인의 생활수준을 향상시키는 목적, 2) 장애인의 사회참여를 가능하게 하고 확대하는 목적, 3) 장애인의 자기결정을 보장하는 목적, 4) 장애인의 자립생활을 가능하도록 하는 목적임.
 - 독일의 사회법전은 12권으로 구성되는데, 장애인 작업장이나 장애인 거주시설은 편입비용이 제공되는데 개정 전에는 12권에 있었으나 개정 후에 9권으로 이동함. 연방참여법으로 제9권이 전체적으로 2개 파트가 3개 파트로 개편되었고, 장애편입을 12권에서 9권으로 이동함.

○ 통합사무소의 대상고객

- 통합사무소는 제9권에 법적 근거를 둬. 중증장애인의 고용을 가능하게 하고, 편리하게 하고, 보장한다는 규정이 있음. 통합사무소의 중요한 첫 번째 고객은 우선 중증장애인, 그리고 중증장애인과 동등한 권한을 가진 사람(이하 ‘준중증장애인’)임. 중증장애인의 등급은 없고 장애율 50% 이상이면 중증장애인으로 인정함. 준중증장애인은 장애율이 30~50%이고 노동사무소에서 노동력을 평가하여 중증장애인과 같은 수준의 노동력을 가진 것으로 인정받은 사람임. 여기서 노동력에 대한 평가는 고용이 얼마나 어려운지를 평가하는 것임.
- 두 번째 주요 고객은 장애인을 고용하는 사업주임. 사업주에 대한 교육업무와 기업에 대한 지원사업을 수행함. 세 번째 주요 고객은 중증장애인을 5명 이상 고용한 사업장은 장애인대표를 선임해야 하는데, 이들도 고객임. 장애인대표를 대상으로 통합사무소에서 교육을 하는데, 장애인의 권리, 장애인대표의 역할에 대해 교육함. 또한 다른 비장애 직원이나 사업주 대상의 교육도 진행함. 네 번째 고객은 사업장별 근로자위원회임. 기업 외에도 기타 이해관계자도 교육대상임.

○ 통합사무소의 주요 역할

- 크게 보면 장애인이 노동시장에 진입하게 하는 것은 노동사무소의 역할이고, 통합사무소는 그것과 관련한 전반적인 지원 역할을 수행함. 지원 역할은 크게 네 가지로 구분할 수 있음
- 첫 번째 역할은 고용부담금 징수 및 장려금 지급 업무임. 사회법전 9권에 근거함. 20인 이상 사업장은 5% 이상 중증장애인 고용 의무가 있음. 의무를 이행하지 않을 경우 부담금을 납부하게 되는데 통합사무소에서 이에 대한 징수업무를 수행함. 5%에 미달할 경우 미달한 고용의무 인원 1인당 월 125유로의 부담금을 납부해야 하며, 3% 미만은 220유로, 2% 미만은 320유로로 부담금이 높아짐. 고용부담금을 납부한다고 해서 고용의무가 없어지는 것은 아님. 2017년 베를린시 부담금 수입은 34.9백만유로임. 베를린시 내의 의무고용 대상 사업장 수는 2,200개 정도임인데 1/3 정도가 고용의무를 준수하고 있음. 최근 몇 년간 부담금 수입은 증가하고 있는 중임. 이것은 최근 장애인 고용이 악화되었다기보다는, 최근 베를린 경기 호황으로 베를린에 본사를 이전하는 기업이 많아진 것, 부담금 단가를 인상한 것의 영향이라 볼 수 있음. 부담금 수입 전액은 장애인근로자를 위해서만 사용 가능함. 지출항목은 크게 보아 첫 번째는 사업장으로 가는 지출(편의 포함), 두 번째는 장애인근로자에게 가는 지출(보조기기 등), 세 번째는 통합기업, 통합지원서비스, 장애인 작업장 등에 지원하는 지출임. 그리고 부담금 수입의 20%를 연방고용기금에 납부하는데 이것은 연방 차원에서 집행함. 연방 차원에서 부담금 수입을 공유하여 조종하는 것인데, 인구나 실업률에 따라 조정

함. 베를린은 3년 전까지 재정을 지원받는 곳이었다가 3년 전부터는 재정을 지원하는 곳으로 전환됨. 2017년 전체 수입 중 대부분을 지출하고 약간을 자체 기금으로 보유함.

- 두 번째 역할은 장애인근로자 지원업무임. 근로생활 중의 도움(법적인 표현)과 관련한 것임. 편의지원 방식은 재정지원방식 중심이지만 상담도 수행함. 상담이나 컨설팅은 실질적으로 통합지원서비스에서 수행하지만, 통합사무소에서는 기술지원 상담이나 사업장 출장 상담을 수행함. 장애인복지를 생각하면 혜택이라 표현하는 것은 맞지 않고 장애인에 대한 불이익을 제거하는 것이 목적이고 이것을 상담과 재정지원으로 개입하는 것이라 보면 됨.
- 세 번째 역할은 사업주 지원임. 첫째는 투자지원. 직업교육이나 일반일자리 확보나 새로운 일자리 창출하는 경우 대부나 15,000유로까지 지원하는 제도가 있음. 재활 관련 기관(연금공단, 노동사무소)에서 주로 지원을 하는데, 사업주가 20% 정도는 부담해야 하며 이를 통합사무소가 지원하는 것임. 대부하는 경우도 있고 직접 지원하는 경우도 있음. 일자리 창출 후 3년까지는 일자리 유지 여부를 확인함. 둘째는 일자리 환경 조정 지원. 개별 장애인근로자에 맞추어 지원함. 예를 들면 근로현장에서의 보행기술, 점자, 피시, 기립책상 등. 재정지출의 한도는 사실상 없음. 셋째는 직업교육. 독일에서는 청소년들이 고등학교부터 직업교육을 받는데, 작업장에서 직접 교육을 받는 것임. 20명 미만 사업장은 장애인 고용의 무가 없는데, 장애청소년의 직업교육 시 사업장에 필요한 비용을 지원하는 것임. 이를 통해 기업은 비장애 청소년보다 오히려 비용이 적게 들어가게 됨. 넷째는 인센티브 제도. 장애를 가진 청소년을 채용할 경우 인센티브가 있음. 기업의 규모에 제한 없고 중증장애 요건이 아닌 일반 장애기준을 적용함. 그 외에 장애와는 무관한 서비스로 기업에서의 편의 매니지먼트가 있음. 6주 이상 병가를 냈을 경우 고용주가 면담을 해야 할 의무가 있으며, 편의제공이 필요한지 확인해야 함. 지원이 필요한 경우 인센티브를 제공함. 베를린에서는 거의 의무이며 인센티브를 제공하지 않음. 그리고 통합기업상을 통해 장애인의 고용을 유도하는 사업을 하고 있음.
- 네 번째 파트는 고용주에게 200만유로 가량 지원하는 부분임. 채용한 중증장애인이 지속적으로 업무 성과를 내지 못하는 경우 이에 대한 재정지원과 근로지원 서비스를 제공함. 업무 성과가 평균 이하인 경우 지원하게 되는데, 통합지원서비스가 이것을 판정함. 동일한 업무를 담당하는 비장애인과 비교하여 성과가 50% 이하일 경우를 기준으로 하는데, 30% 미만, 30~45%, 45~50% 3단계로 구분함. 근로지원의 경우 매일 30분~1시간, 1~2시간, 2~3시간, 3~4시간 4개로 구분함. 4시간 이상 필요할 경우에는 다른 일자리가 필요한지 재확인하는데, 해당 일자리

가 적합하지 않다고 판단하는 것임. 이것은 사실상 임금지원 성격인데, 대부분의 장애인은 성과커버(재정지원)와 근로지원을 모두 신청하고, 최대 600유로가 지급됨. 재정이 비교적 많이 들어가는 지원제도임

○ 중증장애인 근로자가 신청할 수 있는 지원

- 중증장애인 근로자가 신청할 수 있는 지원을 보다 구체적으로 설명하면 다음과 같음. 첫째는 보조기기 등의 기술지원임. 보조기기 지원과 함께 정보제공이나 교육도 수행함. 출퇴근 지원에 대한 특별한 지원으로 자동차 지원이 있음. 여기에는 소득에 따라 자가용 구입비의 일부를 지원하는 것과 승용차 개조를 지원하는 것이 있는데, 개조의 경우 100% 보상함. 통합사무소에서는 자영업자와 공무원에게만 지원하고 나머지 장애인근로자는 노동사무소와 재활담당기관에서 담당함.
- 둘째는 자영업자 지원임. 통합상담서비스가 베를린에 15개가 있는데 그 중 하나는 자영업에 특화된 서비스를 제공함. 자영업 진입 전 시장상황에 대한 진단이 필요하기 때문임.
- 셋째는 거주환경과 관련해 개조비용 대출과 지원 서비스가 있음. 통합사무소는 자영업자와 공무원을 담당하고, 나머지는 노동사무소와 재활담당기관이 담당함.
- 넷째는 교육. 직장내 교육과 재교육. 사업주가 담당해야 할 부분인데, 시청각장애인의 통역사 등 비용에 대해 통합사무소가 지원함. 이것은 사업주가 아닌 장애인 당사자에게 직접 지급하는 것임.
- 다섯째는 거의 집행되지 않는 사업인데, 장애로 인한 생활보호가 있음. 사회법전에 관련 조항이 있지만 실제로는 집행되지 않음.
- 여섯째는 인력지원. 개인의 필요도에 따라 지원됨. 고용주에게는 비용만 지원하고 따로 외부인력이 들어가는 것은 아님. 예를 들면 동료근로자가 지원하는 것에 대한 보상임. 하지만 장애인에 대한 근로지원은 외부의 인력이 와서 지원하는 것이며, 이것은 근로자에게 직접 지원함. 또한 신청자가 직접 예산을 관리하는데, 지원인을 채용하고 임금을 지급하는 것을 직접 수행함.
- 일곱째는 장애인에 대한 맞춤 직업교육. 적합한 기업을 선정해 현장교육 후 고용하는 것임. 통합사무소 지원인력이 같이 출퇴근하여 업무를 같이 수행함.

○ 통합상담서비스(IFD)

- 통합사무소에는 통합상담서비스 인프라를 구축하는 역할이 있음. 베를린은 이를 위해 10개의 IFD를 설립함. 이 중 6개는 권역별로 설립되었고 4개는 테마별 기능을 수행함. 테마는 청각장애인, 이직장애인, 자영업, 성과 및 근로지원 판정임. IFD는 통합사무소 소속기관이 아니라 비영리단체 등 외부기관에서 수행하고 통합사무소는 재정을 지원함. 통합사무소뿐만 아니라 재활관련기관도 IFD에 재정

을 지원함. 장애인근로자에 대한 각종 상담 및 컨설팅 업무가 주된 역할임. 재정적인 지원을 하지만 실제로 파트너로 생각함. 장애인을 대면해서 상담을 하는 역할이 중요함. 장애인에 대한 지원에서 노동사무소나 연금공단의 역할도 많은데, IFD가 서비스 안내 및 연결에서 중요한 역할을 수행하고 있음.

○ 통합기업

- 통합기업은 보호작업장이 아닌 일반사업장임. 장애인을 30~50% 채용하면 통합기업으로 선정하여 지원함. 원래는 중증장애인 대상이었는데 연방참여법에 의해 중증장애인 이외의 장애인도 포함됨. 예를 들어 정신장애 진단을 받은 사람도 포함됨. 베를린은 2017년 37개 통합기업을 지원하였음. 통합기업에 대해서는 기존 사업주 지원제도 외에 추가적인 지원이 이루어짐. 통합기업의 업종은 비영리단체, 호텔, 식당 등 다양함. 베를린에서는 이 사업에 대한 성과가 좋게 평가되고 있으며, 연방 차원에서도 중요한 사업임. 연방정부에서도 최근 이에 대한 1억 5천만 유로의 추가 재원을 마련하여 7백만 유로를 베를린에 할당함. 베를린에서는 연방정부의 추가 지원을 통해 175개 장애인 일자리를 창출할 계획임.

○ 중증장애인 해고보호제도

- 6개월 이상 근로한 중증장애인의 경우 특별한 해고구제가 가능함. 보호대상은 중증장애인근로자이며, 따라서 장애로 인한 해고에 대해서만 적용됨. 베를린의 경우 사업주가 중증장애인을 해고하려면 통합사무소에 신고해야 함. 통합사무소의 동의 없이는 중증장애인의 해고는 불가능함. 하지만 중증장애인의 해고 자체가 불가능한 것은 아님. 2017년 977건의 해고 신청이 들어왔으며, 해고 가능 사유는 3가지로 구분됨. 해고 신청이 들어오면 장애인대표부 등 이해관계자와 협의하게 됨. 해고가 가능한 첫째 사유는 구조조정이나 폐업, 둘째 사유는 장애인근로자의 장기 결근, 셋째 사유는 사내 규정 위반임. 통합사무소에서 해고 불가 판정을 내리는 비율은 20% 정도임.

○ 장애인통합기업상

- 처음에는 Integration Prize라는 명칭으로 1개 기업을 선정하여 시상하였음. 2009년 장애인권리협약 비준 후 integration을 inclusion으로 바꾸자는 논의가 있었고 최근 명칭을 바꿨음. 베를린 소재 기업이 대상이 되는데, 국제기업이나 연방정부 기관도 가능함. 3년 전부터는 소기업, 중견기업, 대기업으로 구분하여 3개 기업에 대해 시상하고 있음. 10,000유로의 상금이 있으며, 시상식은 11월 12일임. 선정과정은 별도의 위원회에서 함. 주요 일간지에서도 이 상에 대해 상세히 소개하고 있음

(4) 영국, 리즈대학교 장애학연구소(Centre for Disability Studies)

* 홈페이지: <https://disability-studies.leeds.ac.uk/>

□ 기관 개요

- 영국 리즈대학교 장애학연구소의 시초는 1990년 리즈에 설립된 장애연구단(DRU)이며, 1994년 Colin Barnes 교수의 주도 하에 리즈대학교 내로 이전됨. 이후 장애학 연구 분야의 국제적 선도기구로 부상하면서 2000년 다학제 연구기관으로 확장하여 CDS가 출범함
- CDS는 연구기능과 함께 장애학 대학원 과정을 개설하여 석사 및 박사과정을 운영하고 있음. 세계 최초의 대학교 장애학과로 알려져 있음. 현 연구원장은 리즈대학교 법학과의 Anna Lawson 교수이며, 부원장은 리즈대학교 사회정책학과와 Angharad Beckett 교수가 맡고 있음.
- CDS의 모든 연구와 교육은 장애에 대한 사회모델 접근에 기반을 둠.
- 현재 진행되고 있는 연구프로젝트는 다음과 같음.
 - Academic Network of European Disability experts (ANED)
 - The Spaces of Mental Capacity Law
 - Realizing the political rights of persons with disabilities (PODI)
 - Realist Evaluation of Adapted Sex Offender Treatment Programs for Men with Intellectual Disability
 - Sexual Citizenship and Disability: Implications for Theory, Practice and Policy
 - University of Leeds East Asia Disability Rights Forum (U-Lead)
 - Play for Children with Disabilities (LUDI)
 - Smart, Userfriendly, Interactive, Tactual, Cognition-Enhancer that Yields Extended Sensosphere (SUITCEYES)

□ 면담자

- Choon Key Chekar (장애학연구소 연구원)
- Mostafa Attia (장애학연구소 연구원, 시각장애인)

□ 주요 인터뷰 내용

- 석사 교육과정에서의 편의지원 경험

- 석사과정에서 5과목의 TA를 했음. 수업이 강의와 세미나가 동시에 진행되는데, TA는 세미나를 진행함. TA를 하면서 경험에 비추어보면, 담당교수에게 지속적으로 미리 강의자료 제공을 요청하고 이미지나 PDF가 아닌 텍스트로 요청을 했음. 일을 할 만한 환경은 되지만 담당교수에게 끊임없이 요구를 해야 하는 상황임. 학내에서 뚜렷한 가이드라인은 없었음. 이전에는 시각장애인 TA가 없어서 그러한 가이드라인이 없었을 것으로 생각함. 이 학교는 영국 최초로 장애학연구소와 장애학 학위과정을 개설한 학교이고, 사회모델의 대가인 콜린 반스가 창시하였음. 그럼에도 불구하고 환경이 만족스럽지 못함. 최근 온라인강의 등이 확산되는데 그러한 온라인환경의 접근성도 좋지 않음.
 - 그 다음 어려운 점은 채점이었음. 온라인 기술발전에 비해 접근성은 그것을 따라가지 못하고 있음. 온라인 플랫폼 개발 과정에서 실제로 장애인 당사자의 접근성을 확인하려는 노력이 부족함. 접근성이 부족하고, 그리고 접근성이 갖추어져도 그에 대한 교육도 부족함. 실제 강의 과정에서는, 장애학생의 소통 과정에서 영어가 모국어가 아니라 늘 긴장하고 시각장애를 고려한 본인만의 교수법을 만들어갔는데, 이것은 본인이 적응해나가는 과정이었음. 지원이 부족한 이집트 출신이라 영국에서 본인이 필요한 방법을 찾아가는데 익숙함. 그럼에도 TA의 경험은 상당히 중요했고 현재 장애인 TA 핸드북을 개발하고 있음.
- 편의지원 요구 시 대학의 반응
- 일단 요청하면 제공되기는 함. 단지 그 기간이 오래 걸림. 장비지원의 경우 임대 가능해서 대부분 제공이 됨. 약물이 필요한다든지 그런 경우에는 지원이 안될 수도 있지만 시각장애인에 대한 지원에는 크게 제한은 없었음.
- 교육 편의에 대한 영국 정부의 지원
- 처음에 영국정부장학금으로 유학을 왔는데, 이집트에서 최초 사례라서 장학금에 장애에 대한 지원금이 추가로 제공되었음. 소프트웨어, 보행훈련, 보이스리더 등에 대한 지원금이었음. 하지만 그 장학금은 현재 중단되었고, 현재 받고 있는 박사과정 장학금은 외부 민간장학금인데 그러한 지원금은 없음. 그래서 지금은 대학에 본인의 장애에 대한 지원을 요청하여 받고 있음. 예를 들면 활동보조인 고용비용 등. 영국학생들 장학금에는 그런 지원이 포함되어 있는데, 외국인학생 장학금에는 그런 것이 없었음.
- 영국 정부의 지원에 대한 평가
- 장애인과 비장애인의 경험을 일반적으로 비교하기는 어려움. 하지만 창의적이고 개인적인 지원을 지속적으로 요구만 한다면 어느 정도 괜찮은 수준의 삶을 살 수 있는 정도라고 생각함. 물론 대중교통, 신호체계, ATM 등을 보면 아직도 접

근성이 완전하지 않아서 완전히 비장애인과 동등한 삶이라고 보기는 어려움.

○ 평등법의 합리적 편의제공 의무에 대한 견해

- 몇 달 전에 리즈 지역 장애인단체 DPO를 설립했는데 본인이 대표임. 리즈시에 장애와 관련한 요구를 할 때 평등법을 언급하며 요구를 하였는데, 잘 받아들여진다고 생각했음. 장애 친화적인 서비스를 요구할 때 UN CRPD, DDA, EqA를 언급하며 국제기준과 국내정책의 조화를 강조하며 요구함.

(5) 영국, 고용연금부(Department for Work and Pensions)

* 홈페이지: <https://disability-studies.leeds.ac.uk/>

□ 기관 개요

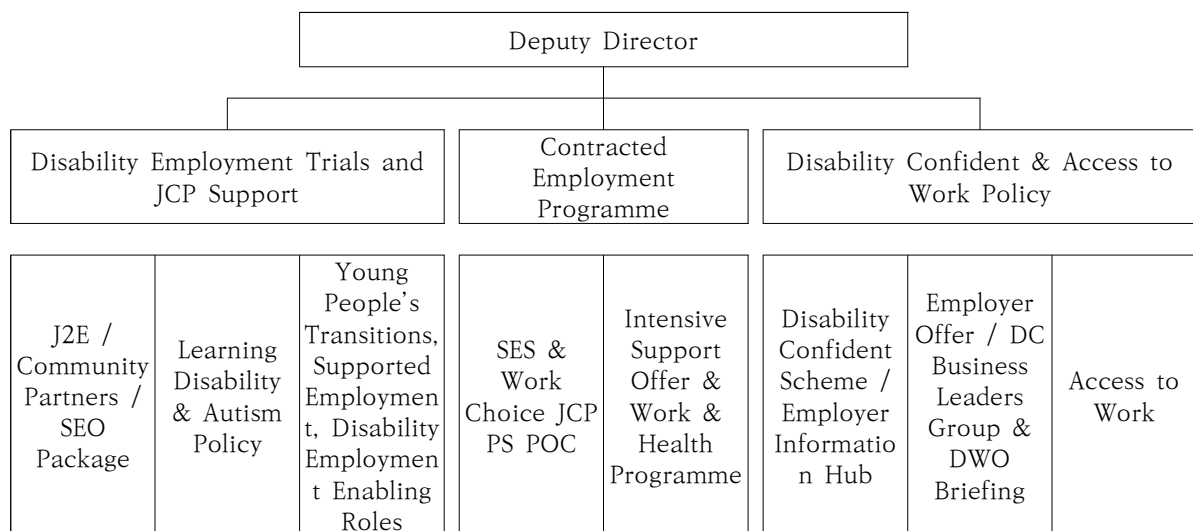
○ 개괄

- 고용연금부는 영국 25개 중앙부처 중 하나이며, 8만 명 이상의 공무원이 근무하여 인력 규모 및 예산에서 가장 큰 부처 중 하나임
- 2017/18 회계연도의 고용연금부 총예산은 1,885억 파운드이며, 건강 및 장애 분야 예산은 29.9%인 554억 파운드에 달함

○ 장애인고용국(Disability and Work Opportunities Division)의 역할

- 장애인의 고용격차를 해소하기 위한 정책과 프로그램의 개발
- 공급 측면에서는 구직 욕구를 가진 장애인과 만성질환을 가진 사람들을 지원함
- 수요 측면에서는 장애인과 만성질환자를 채용하고 고용을 유지하고자 하는 사업주와 다른 이해관계자를 지원함

○ 장애인고용국의 조직 및 업무분담 구조



□ 면담자

- Brian Keating (Senior Official, Disability and Work Opportunities Division, DWP)
- James Pool (Senior Official, Office for Disability Issues, DWP)
- Susie Efemini (Official, Disability and Work Opportunities Division, DWP)
- Nicholas Gribit (Official, Disability and Work Opportunities Division, DWP)
- Ian Mlton (Official, Disability and Work Opportunities Division, DWP)
- Matthew King (Senior Official, Government Equality Office)

□ 주요 인터뷰 내용

- UN 장애인권리협약과 고용연금부의 역할 (James Pool)
 - ODI(Office for Disability Issues)는 고용연금부 내의 부서이며, UN 장애인권리협약 관련 업무를 담당하는데, 조정자의 역할을 수행함. 장애인권리협약 책임 부서는 다른 정부부처에 있지만 고용연금부에서 이를 지원하는 부서임. 정책 자체에 대해 책임을 지지는 않음.
 - 작년에 제네바에서 개최된 UN 장애인권리위원회에 참석하였음. 영국 정부는 최근 발표된 장애인권리위원회의 권고를 이행해야 할 의무가 있고, 이에 대해 보고서를 발표할 예정에 있음. 우리 부처의 관점에서는 장애인권리위원회의 권고가 잘못된 것으로 보여 문제제기를 하였으며, 다음 총회를 기다리고 있음. 두 가지 권고가 있었는데, 하나는 영국 정부가 별도의 단독 법률을 통해 협약을 이행하라고 권고했는데, 영국 정부는 평등법(EqA)을 통해 이미 이행하고 있다고 판단하였음. 다른 하나는 장애인단체의 의견을 정부정책에 좀 더 반영하라는 권고였음. 이미 영국 정부는 그렇게 하고 있다고 판단하고 있으며, 좀 더 높은 수준의 장애인단체 의견수렴을 하려 함. 장애인권리위원회가 영국 상황에 대해 판단하는 것과 영국 정부가 판단하는 수준 사이의 차이가 조금 있다고 생각함
 - 장애인 접근권의 핵심은 합리적 편의제공 의무라고 보는데, 정부는 이에 대해 Access to Work 프로그램, 주거지원 등으로 이행하고 있음. 그 문제를 우리 부서에서 담당하고는 있지만 실질적으로는 교통, 주거, 의료 등 관련 사업 담당 부처에서 시행함. 또한 2012 동계올림픽 이후 모든 건축물에 대한 유니버설 디자인 훈련 프로그램을 실행 중임. 물리적 환경뿐만 아니라 IT 기술을 통한 편의 제공에도 노력하고 있음.
- 합리적 편의제공 의무(Matthew King)
 - GEO(Government Equality Office)는 중앙정부 내에서 가장 작은 부처임. 젠더정책, 성소수자 이슈 등을 담당하며, 법률과 관련해서는 평등법을 담당함.

GEO 장관은 다른 부처 장관을 겸직함.

- 1995년 DDA는 2010년 평등법에 통합됨. 이 법은 차별, 괴롭힘, 보복조치 등 다양한 차별 유형을 규정하고 삶의 다양한 분야에 적용됨. 평등법의 중요한 요소 중에 합리적 편의제공 의무와 함께 공공영역의 평등의무를 부여하는 것이 있음. 의무주체는 사용자와 서비스 제공자이며, 의무의 목적은 장애인이 비장애인에 비해 실질적인 불이익의 상황에 놓이지 않게 하는 것임. 평등법에는 세 가지 합리적 편의제공 유형이 규정됨. 불리한 관행을 고치는 것, 환경을 개선하는 것, 보조기구를 제공하는 것. 예상적 편의제공 의무도 이 의무에 포함됨. 합리적 편의제공 의무에서 합리성을 판단할 때 여러 가지 고려사항이 있는데, 비용, 다른 법률에 의한 의무, 실현가능성 등을 고려함.
- 평등인권위원회(EHRC)가 개인 간 분쟁에는 개입하지 않는데, 예외적으로 사회 전체적인 영향이 큰 경우에는 진정을 받는 경우가 있음. 이러한 다소 소극적인 자세에 대해 거센 비판을 받았는데, 최근에는 예전보다 진정을 더 받고 있지만 여전히 부족하다는 비판이 많음. 이 외에 조정청도 이와 관련한 역할을 하는데, 온라인으로 편의지원에 대한 상담을 제공하며, 노동 관련 분쟁에서 노동재판소에 가기 전에 조정청을 반드시 거치도록 하고 있음. 2015년부터 Women and Equalities Select Committee가 설립되었는데, 여기에서도 장애 이슈를 다룸.

○ Disability Confident 제도 (Brian Keating)

- DC 제도는 평등법에 근거를 두고 있으며, 공공기관평등의무(PSED: Public Sector Equality Duty)를 이행하기 위한 것임. DC 제도의 대상은 사용자이며, 평등법의 의무에 대한 인식을 높이기 위한 것임.
- 3단계 프로그램을 거치게 하는데, 1단계(DC Committed)에서는 장애인에게 인턴십 등을 제공하면 정부에서 증명서를 제공함. 정부에서는 이들에게 별도의 사이트를 통해 다양한 장애인 고용 관련 정보를 제공함. 자가진단을 통해 2단계(DC Employer)가 인증됨. 자가진단에 대한 외부전문가 평가, 다른 기업에 대한 영향 확인을 통해 3단계(DC Leader)를 추가로 인증함. 1단계는 1년, 2단계는 2년, 3단계는 3년 유효함. 정부기관은 이미 다 3단계 인증을 받았음.
- (추가질문: 인증방식의 유도가 정책 실효성이 있을지?) 실제 경제적 효과 관점에서 보면, 사업주에 대한 경제적 효과를 분석한 자료가 있음.

○ Access to Work 제도 (Ian Milton, Susie Efemini)

- AtW는 정부의 역점 사업임. 16세 이상 인구 중 8.6%가 장애 인구이며, 그 중 49.6%가 취업 상태임. 비장애인 고용률은 80% 정도임. 정부의 주요 목표 중 하나가 이러한 격차를 절반으로 줄이자는 것임.

- (추가 질문: AtW가 합리적 조정 의무 이상의 추가비용을 지원하는 것이라면 고용주의 의무 부분과 정부지원 부분을 어떻게 구분하는가?) 판단하는 과정(기관, 담당자)이 있음. 하지만 개인 상황에 따라, 기업에 따라 다르게 판단됨. AtW를 받았다고 합리적 조정 의무에서 자유로운 것은 아님. 합리적 조정은 의무는 시간이 지나면, 상황이 바뀌면 그 내용과 정도가 달라질 수 있기 때문임.
- WMHSS는 정신건강 문제가 있는 사람을 대상으로 하며 AtW 내에 구성됨. 9개월 한시지원이며, 상담, 교육 등도 포함됨. 서비스는 사업장이 아닌 다른 곳에서 이루어지며 1:1로 진행되고 전문가에 의해 6개월 집중 서비스에 더해 3개월 평가 과정이 이어짐. 고용유지 및 복귀가 목적이며, 렘플로이와 인지어스가 수행하고 있음. 2011년에 시작되었으나, 2018년 8월에 대폭 개편되었으며, 원래는 1:1 6개월 상담이 끝이었었는데, 현재는 추가 3개월 평가기간을 둔 것이 차이점임.
- AtW 전체적으로 95%가 15일 내에 지급, 나머지 5%는 시간이 좀 더 걸렸음. 적기처리율을 올리기 위해 온라인신청 등 다양한 방법을 강구하고 있음.
- (추가질문: 지원액 upper limit에 대한 논쟁이 있었다고 하는데?) 2015년 신규 신청자에 대해 새로운 상한선을 적용했는데, 상한선을 평균소득의 1.5배에서 2배로 인상했음. 상한액을 둔 것은 최대한 많은 사람에게 지원하기 위한 것임. 처음 상한선에 적용받는 사람이 500명, 지금은 30명 정도에 불과함. 이 상한선에 영향을 받는 사람은 많지 않음.
- (추가질문: AtW은 좋은 프로그램으로 보이는데, 그럼에도 영국의 장애인의 고용률이 낮은 이유는?) 어느 정도의 격차가 작은 것인지 판단하기 어렵고, AtW가 없었더라면 격차가 더 컸을 것임. 2027년까지 격차를 반으로 줄일 목표를 가지고 있음.

(6) 영국, 장애인단체 Disability Rights UK

* 홈페이지: <https://www.disabilityrightsuk.org/>

□ 기관 개요

- 영국의 대표적인 장애인단체로 2010년 7월 Disability Rights Partnership이라는 이름으로 출범함. 이후 2011년 10월 현재의 Disability Rights UK로 명칭을 변경함. 현재는 439개의 기관회원이 가입해 있음.
- Disability Rights UK는 기존 세 개의 장애인단체가 통합이사회를 출범시키면서 구성된 단체임. 세 개의 단체는 국립자립생활센터(National Centre for

independent Living), 장애연맹(Disability Alliance), Radar(All-party Parliament Disability Group 후원)임.

- 수행하는 사업 분야는 크게 세 가지로, 자립생활 촉진, 경력기회 확대, 대중 인식개선임

□ 면담자

- Kamran Mallick (DRUK 대표)
- Mary Convill (DRUK 사무국 직원)

□ 주요 인터뷰 내용

- 합리적 조정 의무와 관련한 단체의 활동과 입장
 - 합리적 조정 의무와 AtW는 조금 다른 개념임. 합리적 조정 의무는 법적 개념인데 법원의 해석에 의존하는 정도가 크고 그에 따라 보장의 정도가 달라질 수 있음. 1995년 DDA가 도입되었고 2010년 평등법에 통합된 이후 10년의 역사인데, 법률에 들어가 있다는 사실만으로 현실에서 큰 변화를 가져오지 못한 것으로 판단함. 정부의 논리는 산업계의 적응에 시간이 걸린다는 입장이었는데, 산업계의 인식은 선제적 이행보다는 관망하는 입장이었음. 2005년까지는 장애 전담 차별시정기구가 있었는데 이후에는 EHRC에 통합되어 다른 차별 이슈와 함께 다루어짐.
 - 본인의 인생을 돌아보면 장애차별금지법이 없던 시절, 장애차별금지법이 있던 시절, 통합차별금지법이 있던 시절 모두 경험했는데 물론 큰 변화가 있었음. 하지만 법률이 제대로 적용되지 않는 현실은 여전하며, 법률과 지침이 있지만 그것을 강제하는 수단은 부족함. 우리 단체는 여러 캠페인을 진행하고 있는데 적극적이고 선제적인 강제수단이 중요하다고 생각하며, 가장 중요한 것은 합리성에 대한 판단이 명확하지 않아 기업이 적극적으로 규정을 준수하려 하지 않는다는 것임.
- Access to Work 제도에 대한 입장과 활동
 - 정부는 이 프로그램으로 장애인의 고용 유지 혹은 확대를 목적으로 하는데, 사업주의 비용 부담을 줄이려 하는 것임. 본인도 그렇고 다른 장애인들도 이 프로그램을 중요하게 생각하는데, 이에 대한 정보가 부족하여 많이 이용하지 않은 것 같음. 정부에서 1파운드를 지원하면 그로 인해 장애인이 일을 하게 되면 1.5파운드의 세입이 생겨 경제적인 프로그램임. 장애인뿐만 아니라 사업주에게 이 프

로그램에 대한 정보가 필요하다고 생각함.

- 우리 단체가 최근 주목하는 것은 이 프로그램을 이용하던 중 직장을 옮길 때 급여를 계속 받기 위해서는 다시 평가를 받아야 하는데, 패키지 프로그램으로 자동으로 연계가 되었으면 한다는 것임. 정부가 홍보하는 것, 재정을 늘리는 것을 원함. 정부는 100만명의 고용 확대를 얘기했는데, 그것을 달성하려면. 그리고 상한선을 폐지하거나 늘리는 것을 원함. 정부는 부정수급 때문에 상한선이 필요하다고 주장하는데 그러한 사례는 1%도 되지 않음. 정부는 장비 지원으로 해결하는 입장이 강한데, 장애인들에게는 사실 인적 지원이 더 중요하며 정부는 이 부분의 지원을 확대하는데 적극적이지 않음. 예전에는 고용 상태에 있는 사람에게만 지원했는데 우리 단체의 활동 등을 통해 직업훈련생, 인턴십(수습)이나 자영업자까지 포함되었음. 인턴십이 지원에 포함된 것으로 인해 직업훈련 상태에 있는 발달장애인이 지원을 받게 되었음.

○ Disability Confident 제도에 대한 평가

- 기존에 Positive About Disabled People이라는 제도가 있었음. 정부가 이것을 개편한 것인데, 새로운 제도라고 말하는 것임. DC 제도가 실제 장애인 고용을 보장하지 않는 것에 문제의식을 갖고 있음. 우리가 원하는 것은 모든 기업이 장애인 고용 현황을 공표하는 것인데, 그것이 어렵다면 DC 제도에서 3단계 기업만이라도 이것을 의무화하면 좋겠다는 입장임. 그래도 좋은 점은 사용자들에게 이 제도를 통해 장애인 고용의 협의를 진행해나갈 수 있다는 것임.

○ 합리적 조정 의무와 AtW의 관계와 관련하여, 정부지원과 DRUK의 역할 구분

- 본인은 현재 DRUK에서 600파운드, AtW에서 800파운드를 받고 있음. 처음 장애인을 고용할 때에는 AtW의 지원액이 큰데, 중간에 변화가 생기거나 직장을 옮기게 되면 AtW의 지원이 줄어들어 자연히 회사의 지원이 증가함. 법에 의하면 합리적 조정 의무는 기업에 존재함. 정부기관은 AtW이 지원되지 않음. 대기업의 경우 자체적으로 의무를 이행하는 경우가 많음. 본인이 생각하는 쟁점은 일반적으로 장애인을 고용하는데 비용이 많이 들어갈 것으로 생각하는데, AtW는 그러한 부담보다는 장애인의 능력을 보게 만드는 효과가 있음. 우선은 평등법이 잘 집행되는 것이 중요함. 합리적 조정 의무가 기업들에게 사업의 일부로 받아들여지는 것이 중요함. 인식개선도 중요함. 그간 정부는 장애인을 비용 측면에서 바라보았는데, 인적자원의 측면에서 바라볼 필요가 있음.

○ 고용할당제도에 대한 입장

- 고용할당제는 지지하지 않음. 그러한 강제보다는 장애인에 대한 인식의 전환으로 자연스럽게 고용이 되는 것이 좋다고 봄. 이것은 교육에서부터 시작해야 함. 통

합교육을 통해서 포용적 인식이 생겨야 함. 이 측면에서 제법 진척이 있었으나, 현 정부에서는 다소 후퇴했다고 봄.

○ AtW 외에 다른 장애인 고용지원제도

- 비장애인의 고용복귀(back to work) 지원프로그램이 있으며 규모가 상당히 큼. 렘플로이에서 수행함. 장애와 근로능력에 따라 그룹을 나누어 지원을 제공함. 우리 기관에서 이에 대한 보고서를 작년에 발행했음. 그리고 정부입찰에서 장애인 고용 조건을 두는 제도가 있음.

○ UN 장애인권리위원회가 최근 영국 정부가 장애인권리협약을 위반했다고 발표한 것에 대한 입장

- UN 장애인권리위원회 발표 이후 정부는 반응이 없다고 나중에 위반이 아니라고 주장함. 하지만 우리가 보기에는 위원회 보고서에서 말한 것이 사실이라 생각하며, 정부에게 개선에 대한 압력을 주고 있음. 참고로 영국은 장애인권리협약에서 통합교육 조항을 유보하고 비준하였음.

○ 평등법 제정 이후 별도 법률이 존재했던 이전 시기에 비해 장애차별이 등한시되었다고 보는지?

- 통합평등법 도입 이후 성, 인종 이슈에 비해 장애 이슈가 우선순위가 낮아진다는 생각이 있음. 물론 장기적으로는 통합적 차별금지법이 맞다고 보지만, 과도기인 현재는 장애 이슈에 대한 좀 더 많은 관심이 있다고 생각함.

○ AtW의 발전을 위해 가장 중요하다고 생각하는 것은?

- 가장 중요한 것은 인식 증진이라고 생각함. 또한 AtW 현재 법정 급여가 아닌데, 법정 급여화하자는 주장을 하고 있지만 쉽지는 않음. 장애인이 대부분 소기업에 고용되기 때문에 AtW의 법정 급여화가 더 도움이 될 것임.