



한상용 연구위원

요약

ESG 경영의 사회부분에서 중요한 요소에 해당되는 장애인 고용은 기업의 사회적 책임활동과 사회공헌과 관련하여 중요한 이슈로 부각되어 왔음. 현재 해외 주요국 보험업계는 장애인의 고용촉진과 장애인 근로자의 근무환경 개선을 위해 다양한 노력을 기울이고 있음. 사회적 약자를 배려하는 경영활동은 기업의 가치제고와 지속적 성장으로 이어질 수 있으므로 향후 국내 보험회사들도 장애인 고용 개선을 위한 노력을 기울일 필요가 있음

- 최근 ESG(환경·사회·지배구조)가 기업경영의 화두로 등장함에 따라 S(사회부문)에 해당하는 장애인 고용은 기업의 사회적 책임활동과 관련하여 중요한 이슈로 부각되어 왔음
 - 장애인 고용은 사회적 약자를 위한 지속가능한 일자리 창출을 통해 기업의 사회적 가치를 실현하고자 하는 ESG 경영의 목표에 부합하는 중요한 활동으로 인식되어 왔음
 - 현재 많은 국내 기업들이 회사 내에 ESG 위원회를 신설하여 ESG 경영을 위한 다양한 활동을 수행하고 있지만 사회분야의 활동에서 장애인의 고용은 아직 활발하게 이루어지지 않는 것으로 나타남
 - 그동안 정부는 장애인 의무고용제도¹⁾의 시행을 통해 공공기관·지자체·민간 기업에서 장애인을 일정비율 이상 고용하도록 의무화하여 왔으나 코로나19의 장기화로 인한 경기침체는 장애인 고용을 더욱 어렵게 만들고 있음
 - 2020년 12월 고용노동부 통계에 따르면 장애인 의무고용 대상인 사업체의 장애인 고용률은 3.08%로 나타났고, 이 중 민간 기업의 장애인 고용은 2.91%로 의무고용률 수준인 3.1%보다 낮은 모습을 보임
- 전 세계적으로 금융·보험업에 종사하는 장애인 비율은 업무의 특성에서 오는 제약으로 인해 타 산업에 비해 낮게 나타나는 경향을 보임
 - 미국 노동부의 2019년 조사²⁾에 의하면 전체 장애인 수(약 3,040만 명)에 대한 장애인 고용의 비율은 약 19.3% (약 586만 명)이며, 장애인 취업자 중 금융 및 보험업에 종사하는 장애인 비율은 5.4%로 조사대상인 14개 업종 중 9위에 해당하는 것으로 나타남
 - 2020년 영국 노동연금부의 통계³⁾에 따르면 노동연령에 해당하는 전체 장애인(약 810만 명)의 54%에 해당하는 장

1) 1990년 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제정으로 도입된 장애인 고용의무제도는 국가·지방자치단체, 상시근로자 50인 이상 사업체들이 일정비율을 장애인으로 고용하도록 규정하고 있음. 고용노동부는 장애인 의무고용률(공공: 3.4%, 민간: 3.1%)을 기준으로 장애인 고용을 초과한 사업체는 고용장려금(1인당 약 월 30~80만 원)을 지급하고 미준수 기업에 대해서는 고용부담금(1인당 약 월 109.4~182.2만 원)을 부과하고 있음

2) US Department of Labor(2020), "Persons with a disability: Labor Force Characteristics"

애인(약 440만 명)이 고용상태에 있으며, 이 중 금융·보험업에 종사하는 장애인 비율은 2.7%로 17개 조사대상 업종 중 13위로 나타남

- 2020년 5월 통계청 경제활동인구조사에 따르면 국내에서 금융 및 보험업에 종사하는 장애인은 전체 장애인 취업자의 1.3%를 차지하여 조사대상인 19개 업종 중 15위에 위치하는 것으로 나타남

○ 현재 미국·영국과 같은 해외 주요국의 보험업계는 위와 같은 장애인 고용에 대한 문제점을 인식하고 장애인 고용과 근무환경 개선을 이루기 위해 다양한 노력을 기울이고 있음

○ 미국의 보험회사들은 장애인 근로자에 대한 직장 내 편견을 제거하기 위해 인식개선 교육과 장애인 고용에 관한 가이드라인을 마련하여, 이를 통해 장애인 고용 확대와 장애인 근로자를 위한 안정적인 근무여건의 조성을 위한 활동을 수행하고 있음

- Travelers의 장애인 고용을 위한 노력은 CEO를 포함한 41명의 임원 및 고위 경영진으로 구성된 다양성 위원회(Diversity Council)가 중심이 되어 진행되고 있으며, 전 직원을 대상으로 무의식적 편견(unconscious bias)에 대한 연수를 실시하여 다양성 및 포용성(Diversity and Inclusion)을 증진하기 위한 노력을 기울이고 있음
- Allstate도 무의식적 편견에 관한 연수를 모든 신입 사원을 대상으로 실시하고 있으며, 직장 내에서 직원들이 자발적으로 조직한 모임인 Abilities Beyond Limitations & Expectations(ABLE)을 통해 장애를 가진 직원들에 대한 포용적인 문화 조성을 위해 노력하고 있음
- Hartford는 다양성 및 포용성 추진을 통한 장애인의 고용 증진을 경영자 성과평가 지표의 하나로 설정하고 있으며 장애인 근로자의 고용관행에 대한 가이드라인⁴⁾을 작성하여 회사 내에서 장애인 근로자에게 합리적 배려를 제공하도록 하고 있음
- 이와 같은 노력의 결과, 2020년 Travelers, Allstate, Hartford는 미국에서 장애인 취업기회 확대와 평등의 실현을 위해 활동하는 단체인 Disability: IN과 미국 장애인협회(American Association of People with Disabilities; AAPD)가 매년 발표하는 장애평등지수(Disability Equality Index; DEI)⁵⁾ 평가에서 100점 만점을 획득하였음

○ 영국의 보험연수원(Chartered Insurance Institute; CII)과 보험회사들은 장애인 고용촉진과 장애인 근로자의 안정적인 근무여건 조성을 위한 활동을 수행해왔음

- 2019년 12월 영국의 보험연수원(CII)은 장애인 권리와 평등을 지원하는 자선단체인 SCOPE와 함께 장애인 근로자를 위한 포용적인 근로환경 조성에 대한 보고서⁶⁾를 발표하였음

3) UK Department for Work & Pensions(2020), "The Employment of Disabled People 2019"

4) Hartford의 가이드라인은 장애인 근로자에 대한 직무재배치, 유연한 근무일정 적용, 시각·청각장애인을 위한 의사소통 지원, 연방 또는 주에서 규정된 기간 이상의 유급휴가 적용 등의 내용을 포함함

5) 1995년부터 포춘 1000 기업과 미국의 상위 200개 로펌을 대상으로 시작된 장애평등지수(DEI)는 100점을 만점으로 평가되며 80점 이상을 획득한 기업은 장애인 고용촉진에 기여한 회사로 인식됨. 장애평등지수(DEI)의 평가 설문지는 장애인을 위한 문화와 리더십(Culture & Leadership), 장애인에 대한 고용관행(Employment Practice), 장애인 지원을 위한 지역사회 참여활동(Community Engagement), 장애인 소유기업과의 거래 여부를 평가하는 공급업체 다양성(Supplier Diversity) 등의 문항으로 구성됨

6) CII and SCOPE(2020), "Achieving an inclusive working environment for disabled people"

- 동 보고서는 보험업계는 장애인과 비장애인을 포함한 모든 사람들에게 동등한 고용기회를 제공해야 하며, 보험회사들은 장애인 고용현황과 근로환경에 대한 구체적인 정보와 데이터를 수집하고 공표하여 이를 바탕으로 회사 내에서 장애인 근로자의 근무여건 개선을 위한 방안을 마련해야 한다고 주장함
 - 영국 보험회사인 AVIVA plc는 영국 정부의 장애인 고용정책인 DC 계획(Disability Confident Scheme)⁷⁾의 2단계인 Disability Confident Employer를 충족한 회사로 인증 받고 있으며, 근무 중 애로사항이 발생할 경우 장애인 근로자들이 이에 대한 개선을 즉시 요구할 수 있는 직무적응 프로그램(Workplace Adjustment Passport)과 시각·청각 장애인들의 지원을 위한 모임(AvivAbility)을 운영하고 있음
- 장애인과 같은 사회적 약자를 배려하는 경영활동은 기업이 사회적 책임 실천을 통해 지속적인 성장을 이룰 수 있는 원동력이 될 수 있으므로 향후 국내 보험회사들은 해외 주요국의 장애인 고용사례를 참고하여 장애인 고용 관행의 개선을 위해 노력을 기울일 필요가 있음
- 보험회사가 사회적 약자를 배려하는 경영활동을 수행할 때 다양한 이해관계자로부터 공감을 얻게 되고 이는 기업가치 증대와 장기적이고 지속적인 성장으로 이어질 수 있음

7) 영국의 DC 계획은 level 1(Disability Confident Committed), level 2(Disability Confident Employer), level 3(Disability Confident Leader)의 3단계로 되어 있으며, 회사가 각 단계에서 요구하는 사항들을 충족하면 장애인 고용 증진에 기여하는 회사로 인증을 받게 됨