



제418회국회(정기회)
제8차 환경노동위원회

장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 국가·지방자치단체의 정책 수립 시 국제협약 준수
의무 부과 〉

■ 이학영의원 대표발의(의안번호 제2203669호)

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	3
1. 국가·지방자치단체의 정책 수립 시 국제협약 준수 의무 부과	3
※ 참고: 장애인고용촉진전문위원회 위원 현황	13
※ 참고 「장애인의 직업 재활 및 고용에 관한 협약(ILO협약 제159호)」 전문	14

I. 제안경위

2024년 9월 5일 이학영의원이 대표발의한 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안은 2024년 9월 6일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

국회는 지난 2000년 「장애인 직업 재활 및 고용에 관한 협약」(ILO협약 제159호)을, 2008년도에는 「장애인의 권리에 관한 협약」을 비준함으로써, 장애인의 권리 및 노동권에 대한 국제 기준 준수 의지를 천명하였음.

그러나 입법 과정이나 정책집행 과정 등에서 이러한 사항에 대한 인식이 미흡하다는 점과 일부 사항을 국제 기준에 맞게 현행법 등에 추가하여야 한다는 주장이 제기되고 있으므로, 현행법에 장애인에 대한 개별화고용계획 작성 등의 사항을 추가하고자 함.

주요내용

가. 국가와 지방자치단체의 정책 수립·시행 시 「장애인 직업 재활 및 고용에 관한 협약」(ILO협약 제159호) 및 「장애인의 권리에 관한 협약」 준수 의무를 부과함(안 제3조제3항 신설).

나. 고용 및 근로 과정에서 장애를 이유로 한 부당한 차별을 금지하고 실질적인 평등을 위하여 장애인 근로자에 대한 적극적 조치를 실시하

도록 함(안 제3조의2 신설).

다. 장애인 고용촉진 및 직업재활 기본계획 수립 시 장애인 근로자 대표 또는 장애인 단체 대표 등과 협의하도록 함(안 제7조제3항).

라. 한국장애인고용공단 이사장으로 하여금 장애인 개인별 고용촉진 및 직업재활 계획(개별화고용계획)을 해당 장애인과 협의하여 작성하도록 함(안 제10조).

마. 공단의 수행 업무 중 직접적으로 장애인 고용촉진 및 직업재활서비스를 제공하는 업무에 대하여 전담인력을 두도록 함(안 제54조의2 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 국가·지방자치단체의 정책 수립 시 국제협약 준수 의무 부과 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 ①국가와 지방자치단체가 이 법에서 정하고 있는 사항 외에 장애인 고용 관련 정책 수립·시행 시 「장애인 직업 재활 및 고용에 관한 협약」(ILO협약 제159호) 및 「장애인의 권리에 관한 협약」 준수 의무를 부과하고(안 제3조제3항 신설),

②고용 및 근로 과정에서 장애를 이유로 한 부당한 차별을 금지하고 실질적 평등을 위해 장애인 근로자에 대한 적극적 조치를 실시하도록 하며(안 제3조의2 신설),

③장애인 고용촉진 및 직업재활 기본계획 수립 시 장애인 근로자 대표 또는 장애인 단체 대표 등과 협의하도록 하고(안 제7조제3항),

④한국장애인고용공단 이사장으로 하여금 장애인 개인별 고용촉진 및 직업재활 계획을 해당 장애인과 협의하여 작성하도록 하는 한편(안 제10조),

⑤공단의 수행 업무 중 직접적으로 장애인 고용촉진 및 직업재활서비스를 제공하는 업무에 대하여 전담인력을 두도록 하는 내용등 임(안 제54조의2 신설 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제3조(국가와 지방자치단체의 책임) ①·② (생략) <u><신설></u>	제3조(국가와 지방자치단체의 책임) ①·② (현행과 같음) ③ <u>국가와 지방자치단체가 이 법에서 규정하고 있는 사항 외에 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관한 정책을 수립·시행할 때에는 「장애인 직업 재할 및 고용에 관한 협약(ILO협약 제159호)」 및 「장애인의 권리에 관한 협약」의 내용과 취지에 부합하도록 하여야 한다.</u>
<u><신설></u>	<u>제3조의2(차별 금지와 적극적 조치)</u> <u>누구든지 고용 및 근로 과정에서 장애를 이유로 장애인을 부당하게 차별하여서는 아니되며, 장애인 근로자와 다른 근로자 간의 기회 및 대우에 있어 실질적인 평등을 위하여 장애인 근로자에 대하여 정당한 편의를 제공하는 등 적극적으로 조치하여야 한다. 이 경우 적극적 조치는 다른 근로자에 대한 차별적 대우로 보지 아니한다.</u>
제7조(장애인 고용촉진 및 직업재활 기본계획 등) ①·② (생략)	제7조(장애인 고용촉진 및 직업재활 기본계획 등) ①·② (현행과 같

③ 제1항의 기본계획, 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관한 중요 사항은 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회(이하 “고용정책심의회”라 한다)의 심의를 거쳐야 한다.

<신 설>

제10조(직업지도) ① ~ ④ (생략)

<신 설>

음)

③ -----

--사항은 대통령령으로 정하는 바에 따라 장애인 근로자 대표 또는 장애인 단체 대표 등과 협의한 후-----.

제8조의2(다른 법률과의 관계) ①

장애인의 고용촉진과 직업재활에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에서 정하는 바에 따른다.

② 장애인의 고용촉진과 직업재활에 관하여 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법 및 「장애인 직업 재활 및 고용에 관한 협약(ILO협약 제159호)」 및 「장애인의 권리에 관한 협약」의 목적과 기본이념에 맞도록 하여야 한다.

제10조(직업지도 및 개별화고용계획) ① ~ ④ (현행과 같음)

⑤ 제43조에 따른 한국장애인고용공단의 이사장은 장애인의 직업적 욕구와 특성에 적합한 장애인 고용촉진 및 직업재활서비스를 제공하기 위하여 직업상담과 직업능력 평가 결과 등을 기초로

⑤ 제3항과 제4항에 따른 비용 지급 및 용자·지원의 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

<신 설>

한 개인별 고용촉진 및 직업재활 계획(이하 “개별화고용계획”이라 한다)을 장애인과 협의하여 작성하여야 한다. 계획이 수정되거나 변경될 필요가 있는 경우에도 또한 같다.

⑥ ----- 정하고, 제5항에 따른 개별화고용계획의 작성 시기 및 절차 등 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제54조의2(전담인력) ① 이사장은 제43조에 따른 공단의 수행 업무 중 직접적으로 장애인 고용촉진 및 직업재활서비스를 제공하는 업무에 대하여 해당 업무를 전담하는 인력(이하 “전담인력”이라 한다)을 두어야 한다.

② 이사장은 제1항에 따른 전담인력을 육성하고 고용된 전담인력의 자질 향상을 위한 교육을 실시하여야 한다. 이 경우 이사장은 전담인력의 육성 및 교육을 대통령령으로 정하는 바에 따라 다른 기관 또는 단체에 위탁할 수 있다.

제65조(업무의 지도·감독) ①·② (생략) <u><신설></u>	제65조(업무의 지도·감독 등) ①· ② (현행과 같음) ③ <u>고용노동부장관은 공단의 제54조의2에 따른 전담인력 고용, 육성 및 교육 실시 여부와 장애인 고용촉진 및 직업재활서비스 업무 전반에 대하여 정기적으로 평가하여 미흡할 경우 시정계획을 제출하게 하는 등 필요한 조치를 할 수 있다.</u>
--	--

나. 검토의견

대한민국 국회는 2000년에는 「장애인의 직업 재활 및 고용에 관한 협약(국제노동기구협약 제159호)」¹⁾을, 2008년에는 유엔 인권협약인 「장애인의 권리에 관한 협약」²⁾의 비준에 동의한 바 있음.

「장애인의 직업 재활 및 고용에 관한 협약[국제노동기구(이하 ‘ILO’)³⁾협약 제159호]」의 주요 내용은 국내여건에 따라 장애인의 직업재활 및 고용에 관한 국가정책을 이행하고, 해당 정책은 장애인과 일반 근로자간의 동등한 기회원칙에 토대를 두어야 하며, 정책수행에 있어 장애인 대표 단체, 사용자와 근로자 대표 단체와 협의해야 한다는 것임.⁴⁾

1) Convention concerning Vocational Rehabilitation and Employment(Disabled Persons)(ILO Convention No. 159)

2) CONVENTION ON THE RIGHTS OF PERSONS WITH DISABILITIES

3) 국제노동기구: ILO(International Labour Organization)

「장애인의 권리에 관한 협약」은 모든 정책 수립 시 장애인의 인 권 보호와 증진을 고려하고 어떤 조직에서도 장애를 이유로 한 차별 을 철폐하기 위한 조치를 취할 의무를 규정하고 있음.

그런데 입법 과정이나 정책집행 과정에서 협약에서 규정하고 있는 장애인 권리 보장 등에 관한 내용에 대한 인식을 온전히 담고 있지 못하고 있다는 의견이 제기되었음.

이에 개정안은 ①국가와 지방자치단체가 이 법률에서 규정하지 않고 있는 사항 중 장애인고용촉진 및 직업재활에 관한 정책 수립·시행 시 「장애인 직업 재활 및 고용에 관한 협약(ILO협약 제159호)」 및 「장애인의 권리에 관한 협약」에 부합하게 하고(안 제3조제3항 신설),

②누구든지 고용 및 근로 과정에서 장애를 이유로 장애인을 부당하 게 차별할 수 없도록 하며, 장애인 근로자와 다른 근로자 간의 기회 및 대우에 있어 실질적인 평등을 위하여 장애인 근로자에 대하여 정 당한 편의를 제공하는 등 적극적인 조치를 취하도록 하고(안 제3조의2 신설)5),

③장애인 고용촉진 및 직업재활 기본계획 수립 시 장애인 근로자 대

4) 자세한 내용은 참고자료 참조. 「장애인의 권리에 관한 협약」은 분량이 많아 본 검토보고서에 실지 아니하였으므로, 자세한 내용은 외교부의 협약 전문을 참고할 것
(<https://www.mofa.go.kr/cntntsDown.do?path=www&physic=190.pdf&real=190.pdf> 최종검 색일: 2024. 11. 12.)

5) 해당 조문의 내용은 「ILO협약 제159호」 제4조의 내용을 반영한 것으로 보임.

「ILO협약 제159호」 제4조 위에서 언급한 정책은 장애인과 일반 근로자간의 동등한 기회의 원칙에 기반을 둔다. 남성 및 여성 장애인에 대한 기회 및 대우의 평등은 존중되어야 한다. 장애인과 다른 근로자간에 기회 및 대우에 있어서의 효과적인 평등을 달성하기 위한 특별한 적극적 조치는 다른 근로자들에 대한 차별대우로 간주되지 아니한다.

표 또는 장애인 단체 대표 등과 협의하도록 하며(안 제7조제3항)⁶⁾,

④한국장애인고용공단 이사장으로 하여금 장애인의 직업적 욕구와 특성에 적합한 장애인 고용촉진 및 직업재활 서비스를 제공하기 위하여 직업상담과 직업능력 평가 결과를 기초로 한 장애인 개인별 고용촉진 및 직업재활 계획(이하 “개별화고용계획”이라 함)을 해당 장애인과 협의하여 작성하도록 하고(안 제10조제5항 신설),

⑤공단의 수행 업무 중 직접적으로 장애인 고용촉진 및 직업재활 서비스를 제공하는 업무에 대하여 전담인력(이하 “전담인력”이라 함)을 두도록 하려는 것임(안 제54조의2 신설)⁷⁾.

개정안은 장애인의 권리 증진에 대한 국제적 합의를 정책 수립에 반영하도록 하고, 고용 및 근로 과정에서의 장애인 차별을 방지하며, 정책 의사 결정 과정에서 장애인의 참여를 보장하여 장애인의 수요와 의견이 정책에 반영될 수 있도록 한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 「ILO협약 159호」와 「장애인의 권리에 관한 협약」은 각각 2000년, 2008년에 비준된 다자간 조약으로 헌법 제6조제1항⁸⁾에 따라

6) 해당 조문의 내용은 「ILO협약 제159호」 제5조의 내용을 반영한 것으로 보임.

「ILO협약 제159호」 제5조 직업재활 활동에 종사하는 공·사설기관간의 협력 및 조정을 증진하기 위하여 취하여야는 조치를 포함하여, 위에서 언급한 정책의 이행에 관하여 사용자 및 근로자의 대표적인 단체와 협의한다. 또한, 장애인의 그리고 장애인을 위한 대표적인 단체와도 협의한다.

7) 해당 조문의 내용은 「ILO협약 제159호」 제9조의 내용을 반영한 것으로 보임.

「ILO협약 제159호」 제9조 각 회원국은 장애인의 직업안내·직업훈련·직업소개 및 고용을 책임질 적절한 자격을 갖춘 재활상담원 및 그 밖의 직원들에 대한 훈련 및 인력확보를 보장하는 것을 목표로 한다.

8) 「대한민국 헌법」제6조 ①헌법에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내 법과 같은 효력을 가진다.

국내법과 같은 효력을 지니므로, 현재도 국가와 지방자치단체는 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관한 정책 수립·시행 시 동 협약들의 내용과 취지에 부합하도록 해야 한다는 점을 고려할 필요가 있음.

또한, 다음과 같이 현행 법령 또는 시행 중인 예산 사업에서 개정안과 관련된 내용을 규정하거나 시행하고 있는바, 이러한 점을 고려하여 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 고용·근로과정에서 장애를 이유로 한 부당한 차별을 금지하고 적극적인 조치를 취하도록 하는 것에 대해서는, 현재 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」에서 고용상 차별 금지(제10조), 사용자의 정당한 편의 제공 의무(제11조) 등을 규정하고 있으므로, 해당 조문이 개정안의 취지를 어느 정도 달성할 수 있을 것으로 보임.

「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」

제10조(차별금지) ①사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

제11조(정당한 편의제공 의무) ①사용자는 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어서 장애인 아닌 사람과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 다음 각 호의 정당한 편의를 제공하여야 한다.

1. 시설·장비의 설치 또는 개조
2. 재활, 기능평가, 치료 등을 위한 근무시간의 변경 또는 조정
3. 훈련 제공 또는 훈련에 있어 편의 제공
4. 지도 매뉴얼 또는 참고자료의 변경
5. 시험 또는 평가과정의 개선
6. 화면낭독·확대 프로그램, 무지점자단말기, 확대 독서기, 인쇄물음성변환출력기 등 장애인보조기구의 설치·운영과 낭독자, 한국수어 통역자 등의 보조인 배치

둘째, 장애인고용촉진 및 직업재활 기본계획 수립 시 장애인 근로자 대표 또는 장애인 단체 대표 등과의 협의 의무를 부과한 것에 대해서는, 현재 동 기본계획 수립 시 현행법, 「고용정책 기본법」 제10조 및 같은 법 시행령 제7조에 따라⁹⁾ ‘장애인고용촉진전문위원회’의 심의를 거치고 있는데, 동 전문위원회의 위원으로 장애인 고용관련 전문가 및 관계부처, 노·사가 포함되어 있다는 점을 고려할 필요가 있음.¹⁰⁾

고용노동부는 현재도 ILO협약 등 국제 법규를 준수하여 정책을 수

-
- 9) 「고용정책 기본법」 제10조(고용정책심의회) ① 고용에 관한 주요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 고용정책심의회(이하 “정책심의회”라 한다)를 두고, 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도에 지역고용심의회를 둔다. 이 경우 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」 제3조제1항에 따른 지역 노사민정 간 협력 활성화를 위한 협의체가 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도에 구성되어 있는 경우에는 이를 지역고용심의회로 볼 수 있다.
- ② 정책심의회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.
7. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 다음 각 목의 사항
- 가. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제7조제1항에 따른 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위한 기본계획의 수립에 관한 사항
- 나. 그 밖에 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관하여 위원장이 회의에 부치는 사항
- ④ 정책심의회를 효율적으로 운영하고 정책심의회 심의 사항을 전문적으로 심의하도록 하기 위하여 정책심의회에 분야별로 전문위원회를 둘 수 있다.
- ⑤ 전문위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 정책심의회가 위임한 사항에 관하여 심의한다. 이 경우 전문위원회의 심의는 정책심의회 심의로 본다.
- ⑥ 정책심의회, 지역고용심의회 및 전문위원회의 구성·운영과 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

- 「고용정책 기본법」 시행령 제7조(전문위원회) ① 법 제10조제4항에 따라 정책심의회에 다음 각 호의 전문위원회를 둔다.
5. 장애인고용촉진전문위원회
- ② 제1항 각 호에 따른 전문위원회(이하 “전문위원회”라 한다)는 위원장 1명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성한다.
- ③ 전문위원회의 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 정책심의회 위원장이 임명하거나 위촉하고, 전문위원회의 위원장은 전문위원회의 위원 중에서 정책심의회 위원장이 지명한다.
1. 전문위원회의 심의 사항과 관련된 지식과 경험이 있는 근로자 대표 및 사업주 대표
 2. 전문위원회의 심의 사항에 대한 지식과 경험이 풍부한 사람
 3. 관계 중앙행정기관의 3급 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 공무원
- ④ 전문위원회의 위원장은 안건 심의를 위하여 필요한 경우에는 제3항에 따른 위원 외에 정책심의회 위원장이 정하는 관련 전문가, 관계 중앙행정기관의 3급 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 공무원을 특별위원으로 위촉할 수 있다.

10) 참고자료 ‘장애인고용촉진전문위원회 위원현황’ 참조

립·시행하고 있다는 점, 현재 시행 중인 ‘장애인 취업 성공패키지’¹¹⁾ 사업 등으로 개인별 맞춤형 지원을 실시하는 등 기존 제도를 운영하여 개정안의 취지를 달성할 수 있다는 점 등을 고려할 때 개정안에 대해서는 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539

11) '17년부터 시행된 ‘장애인 취업성공패키지’는 22개 공단지사에 135명의 전문상담인력을 두고, '24년 현재 1.3만명에게 개인별취업활동계획 수립을 지원하고 있음

참 고

장애인고용촉진전문위원회 위원 현황('23.11.13 기준)

- 위원: 총 19명
- 임기: 당연직-재임기간, 위촉직-2년(보궐위원은 전임자 임기의 잔여기간)

구 분	성 명	소 속	비 고
위원장	이00	고용노동부 고용정책실장	당연직
관계부처 (7명)	임00	고용노동부 통합고용정책국장	
	강00	기획재정부 경제구조개혁국장	
	김00	교육부 교육복지돌봄지원관	
	김00	인사혁신처 인사혁신국장	
	최00	산업통상자원부 산업정책관	
	송00	보건복지부 장애인정책국장	
	최00	국가보훈부 복지증진국장	
노동계	정00	한국노동조합총연맹 사무처장	위촉직
경영계	임00	한국경영자총협회 고용·사회정책본부장	
장애인 단체 (4명)	김00	한국지체장애인협회 중앙회장	
	김00	한국시각장애인연합회 회장	
	이00	한국지적발달장애인복지협회 회장	
	문00(女)	(사)한국여성장애인연합 상임대표	
학계 (4명)	김00	성공회대 사회복지대학원장	
	홍00	단국대 경영학부 교수	
	정00(女)	우석대 특수교육과 교수	
	김00(女)	전북대 사회복지학과 교수	
공단	김00	한국장애인고용공단 기획관리이사	

국제노동기구의 총회는,
 국제노동사무국의 이사회에 의하여 제네바에서 소집되어, 1983년 6월 1일 제69차 회의를 개최
 하고,
 1955년의 장애인 직업재활에 관한 권고 및 1975년의 인적자원개발에 관한 권고에 포함된 기
 존의 국제기준에 주목하고,
 1955년의 장애인 직업재활에 관한 권고가 채택된 이래, 재활의 필요성, 재활업무의 범위 및 조
 직의 이해에 있어서 그리고 이 권고에 포함된 동 문제에 관한 많은 회원국의 법 및 관행에 있
 어서 괄목할 만한 발전이 있어 왔음을 주목하며,
 1981년은 국제연합 총회에 의하여 “완전한 참여와 평등”을 주제로 국제 장애인의 해로 선포된
 해이며 장애인에 대한 포괄적인 세계적 행동강령이야말로 장애인의 사회생활 및 사회발전에
 있어서의 “완전한 참여”와 “평등”의 목표를 실현하기 위한 국제적·국내적 수준의 효과적인 조치
 를 제공할 것임을 고려하면서,
 이러한 발전으로 인하여 특히 도시와 농촌의 모든 범주의 장애인들에게 고용과 공동체로의 통
 합을 위하여 기회 및 대우의 평등이 보장되어야 할 필요성을 반영하는 새로운 국제기준의 채
 택이 적절하게 이루어졌음을 고려하고,
 이 회의 의사일정의 제4의제인 직업재활에 관한 몇 가지 제안을 채택할 것을 결정하며,
 이러한 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결정하면서,
 1983년의 「장애인의 직업 재활 및 고용 협약」으로 인용될 수 있는 다음의 협약을 1983년 6월 20일 채
 택한다.

제1부 정의 및 범위

제1조

1. 이 협약에서 “장애인”이라 함은 정당하게 인정된 신체적인 또는 정신적인 손상의 결과로 적
 절한 직업을 보장받거나, 보유하거나, 진급할 수 있는 전망이 실질적으로 감소된 사람을 말
 한다.
2. 이 협약의 목적상, 각 회원국은 직업재활의 목적을 장애인이 적절한 고용을 보장받고, 보유
 하며, 진급할 수 있고 그로 인하여 장애인에 대한 사회로의 통합 또는 재통합을 고양시킬
 수 있도록 하는 것으로 본다.
3. 각 회원국은 국내조건에 적합하며 국내관행과 일치하는 조치를 통하여 이 협약의 규정을
 적용한다.
4. 이 협약의 규정은 모든 범주의 장애인에게 적용된다.

제2부 장애인을 위한 직업재활 및 고용정책의 원칙

제2조

각 회원국은 국내조건·관행 및 가능성에 따라 장애인의 직업재활 및 고용에 관한 국가정책을 입안·이행하고, 이를 정기적으로 검토한다.

제3조

위에서 언급한 정책은 모든 범주의 장애인이 적절한 직업재활 방법을 이용하는 것을 보장하며, 공개노동시장에서 이들을 위한 고용기회를 증진시키는 것을 목적으로 한다.

제4조

위에서 언급한 정책은 장애인과 일반 근로자간의 동등한 기회의 원칙에 기반을 둔다. 남성 및 여성 장애인에 대한 기회 및 대우의 평등은 존중되어야 한다. 장애인과 다른 근로자간에 기회 및 대우에 있어서의 효과적인 평등을 달성하기 위한 특별한 적극적 조치는 다른 근로자들에 대한 차별대우로 간주되지 아니한다.

제5조

직업재활 활동에 종사하는 공·사설기관간의 협력 및 조정을 증진하기 위하여 취하여야는 조치를 포함하여, 위에서 언급한 정책의 이행에 관하여 사용자 및 근로자의 대표적인 단체와 협의한다. 또한, 장애인의 그리고 장애인을 위한 대표적인 단체와도 협의한다.

제3부

장애인을 위한 직업재활 및 고용 업무의 발전을 위한 국가적 차원의 조치

제6조

각 회원국은 법령이나 국내조건 및 관행에 부합하는 그 밖의 방법에 따라 이 협약 제2조·제3조·제4조 및 제5조의 시행을 위하여 필요한 조치를 취한다.

제7조

관할당국은 장애인이 고용을 확보·보유하고 승진할 수 있도록 직업안내·직업훈련·직업소개·고용 및 그 밖의 관련된 업무를 제공·평가하기 위한 조치를 취한다. 일반 근로자를 위한 기존의 업무는 가능하고 적절한 경우, 필요한 조정을 거쳐 이용된다.

제8조

농촌지역 및 외딴 지역사회의 장애인을 위한 직업재활 및 고용 업무의 확립과 발전을 증진하기 위한 조치들이 취하여진다.

제9조

각 회원국은 장애인의 직업안내·직업훈련·직업소개 및 고용을 책임질 적절한 자격을 갖춘 재활상담원 및 그 밖의 직원들에 대한 훈련 및 인력확보를 보장하는 것을 목표로 한다.

제4부

제10조

이 협약의 공식 비준서는 등록을 위하여 국제노동사무국장에게 송부된다.

제11조

1. 이 협약은 국제노동사무국장에게 비준서가 등록된 국제노동기구 회원국만을 기속한다.
2. 이 협약은 2개의 회원국이 국제노동사무국장에게 비준서를 등록한 날부터 12개월 후 발효한다.
3. 협약의 발효 후에 비준한 회원국에 대하여, 이 협약은 비준서를 등록한 날 후 12개월 후 발효한다.

제12조

1. 이 협약을 비준한 회원국은 협약의 발효일로부터 10년의 기간이 만료된 후 국제노동사무국장에게 문서로 등록함으로써 협약을 탈퇴할 수 있다. 그러한 탈퇴는 등록일로부터 1년 후에 발효한다.
2. 이 협약을 비준하고 제1항에 언급된 10년의 기간이 만료된 후 1년 내에 이 조에 규정된 탈퇴권을 행사하지 아니한 회원국은 다시 10년의 기간 동안 협약의 기속을 받으며, 그후 10년의 기간이 만료될 때마다 이 조에 규정된 조건에 따라 이 협약을 탈퇴할 수 있다.

제13조

1. 국제노동사무국장은 국제노동기구의 회원국으로부터 통보받은 모든 비준 및 탈퇴에 관한 등록사항을 기구의 모든 회원국에 통보한다.
2. 국제노동사무국장은 2번째의 비준 등록 통보를 받아 이를 회원국에 통보할 경우 협약의 발효일에 대하여 회원국의 주의를 환기한다.

제14조

국제노동사무국장은 위 조항들의 규정에 따라 등록된 모든 비준서 및 탈퇴서의 명세를 국제연합헌장 제102조에 따라 등록을 위하여 국제연합 사무총장에게 통보한다.

제15조

국제노동사무국의 이사회는 필요하다고 인정되는 경우 협약의 이행에 관한 보고서를 총회에 제출하며, 협약의 전부 또는 일부의 개정에 관한 문제를 총회의 의제로 상정하는 것이 바람직한지를 심의한다.

제16조

1. 총회가 이 협약의 전부 또는 일부를 개정하는 신협약을 채택하는 경우, 그 신협약에 달리 규정되지 아니하는 한
 - 가. 회원국이 신개정협약을 비준하는 경우 그 비준에 의하여 이 협약은 제12조의 규정에 불구하고 신개정협약이 발효하는 때에 그 회원국에 대하여 즉시 종료된다.
 - 나. 이 협약은 신개정협약의 발효일로부터 회원국의 비준을 위한 개방이 중단된다.

2. 이 협약을 비준하였으나 신개정 협약을 비준하지 아니한 회원국에 대하여 이 협약은 현재의 형식 및 내용으로 계속 유효하다.

제17조

이 협약문의 영어본 및 프랑스어본은 이를 동등하게 정본으로 한다.