

공무원 부문

장애인고용부담금 부과 제도의 쟁점에 관한 연구¹⁾

A Study on the Issues Focusing on the Policy and Strategies of the Public Sector to Utilize Levies and Fines

이종정* · 정제엽** · 이달엽***

(*대구대학교 박사과정)

(**대구대학교 석사과정)

(***대구대학교 교수)

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제32조2에 따라 2020년부터 의무고용률에 못 미치는 장애인 공무원을 고용한 기관의 장도 고용부담금을 납부한다. 본 논문은 이러한 제도의 실행 시 예상되는 쟁점들을 다루고 대응방안을 모색한다. 이를 위해 예비조사 형식으로, 조사를 허락한 의무고용 이행기관 4곳과 비이행기관 3곳에 대해 전화와 인터넷 설문을 실시했다. 특별히 장애인 공무원의 고용률이 가장 낮은 교육청을 대상으로 장애인 교원 확대를 위해 교사 3인을 대상으로 설문 조사를 실시했다. 조사 결과, 고용부담금이 모순된 제도라는 의견과 부담금을 부과하기 전 장애인을 고용할 만한 여건 조성이 필요하다는 의견 등이 있었다. 주요 쟁점으로는 사회연대 책임과 관련한 불충분한 법적 정당성 문제, 다른 장애인고용 제도와의 형평성 문제, 공무원 부문 의무고용대상자 범주와 적용제외 직종 문제, 부과대상 기관 선정 문제, 부담금 운용의 불명확성 문제, 부담금 산정문제 등이 제기되었다. 이에 대해 대표적인 대응방안과 선결과제로 기관 내 담당 관련 업무 부서를 신설하고, 개별 기관의 특수성을 고려한 부담금 차등부과 방식과 기관별 적정 의무고용률 산정, 긍정적인 유인제도 도입 등을 논하였다.

Key word: 장애인 공무원, 장애인고용부담금, 의무고용제도, 장애인교원

1. 연구의 필요성과 목적

2020년부터 정부 및 지방자치단체 공무원 부문에도 일정 수준의 의무고용률을 충족시키지 못할 경우, 장애인고용 부담금을 부과한다는 개정 법률이 시행된다. 이렇게 장애인고용 부담금 부과를 확대하면서 국가가 앞장서서 도덕적 의무를 다하는 것은 기업과 대중에게 장애인고용에 긍정적인 생각을 가지게 할 것이고, 장애인고용 동기를 자극할 것이다.

하지만 현재까지 법률을 개정할 것 외에는 구체적인 제도 실행 내용이 제시되어 있지 않다. 따라서 공무원 부문에 장애인고용 부담금 제도의 효율성을 확보하기 위해서는 예상되는 문제점들을 살펴보는 것이 필요하며, 대응방안까지도 고찰할 필요가 있다. 제도가 제대로 실행될 수 있는 논리적 정합성을 따지며, 필요한 실행조건에는 무엇이 있어야 하는지 정책적인 제안을 제시할 필요가 있는 것이다. 그럼으로써 제도의 실행 시, 원만한 운용을 위해 소모적이고 추상적인 논쟁을 최소화하며, 시대적 요구사항에 맞춰 장애인고용 관련 제도들의 개선을 위한 시사점들을 발견하는데도 기여할 것이다.

이를 위해 본 연구는 우선 장애인고용 부담금에 대한 기본적인 내용과 관련 현황을 살펴본다. 이후, 문헌조사와 개방형 설문지를 통한 예비 조사(pilot survey)에 기초하여, 정부 및 지방자치단체 공무원 부문에 장애인고용 부담금을 부과하는데 따르는 예상 쟁점들을 살펴보고, 선행연구에서 논의되었던 대응방안을 보완하며 제시하고자 한다.

본 연구의 대상 및 기관은 교육청을 중심으로 한 정부 및 지방자치단체의 ‘공무원이 아닌 근로자’를 제외한 공무원 부문이다. 본 연구에서 교육청을 특별히 주목하는 이유는, 다른 기관에 비해 장애인 고용 의무가 현저히 낮기 때문이다. 고용노동부의 ‘장애인고용 저조기업 및 기관 명단(2017.5.19)’에 따르면, 국가 및 지방자치단체 중 장애인 공무원 고용률이 1.8% 미만인 8개 기관을 공표했는데, 이 중 국회를 제외하고 7개 기관이 모두 교육청에 속하는 기관이었다. 2016년 장애인 의무고용 현황을 살펴보다도, 정부 및 지방자치단체 공무원부문에서 교육청은 상시근로자 393,991명 중 장애인이 6,031명으로 장애인 고용률이 1.72%로 가장 낮다. 2005년에 교육공무원이 장애인 고용의무 적용제외 직종에서 제외되어, 장애인 교원의 진입 확대가 높을 것으로 예상되었지만 지금까지도 뚜렷한 성과가 없는 것으로 나타난 것이다.

참고로, 본 연구에 필요한 데이터 및 현황들은 고용노동부와 그 산하기관인 한국장애인고용공단의 자료를 참고하였다. 한국장애인고용공단의 자료에서는 현재 국가 및 지자체의 경우 장애인공무원, 장애인근로자(비공무원)을 나누어 고시하고 있으며, 각종 공시자료에서 또한 장애인의무 고용 현황을 정부부문(중앙행정기관, 헌법기관, 교육청, 지방자치단체), 민간부문(공공기관, 민간기업)으로 나눠 데이터를 제시하고 있다.

1) 이 원고는 이달엽 외 5인(2017)의 고용노동부의 정책연구보고서의 데이터를 활용하여 재구성하였음

II. 장애인고용 부담금 제도와 개정 내용

1. 장애인고용 부담금 제도

장애인고용 부담금은 국가 및 지방자치단체의 근로자(비공무원)와 상시 고용인원 50명 이상의 공공기관, 민간기업 사업주에게 일정비율 이상의 장애인을 고용하도록 의무를 주고, 미 준수시 장애인고용 부담금이 상시 고용인원이 50명 이상 100명 미만의 근로자를 제외한 100명 이상의 근로자를 고용하는 사업주에게 부과하는 공과금이다. 일반적으로 부담금의 형태는 조세 외 금전지급 의무가 있는 준조세로서 특별부담금과 사회보험료, 행정제재금, 행정요금으로 구성되며, 이 중에서 특별부담금은 조세성 부담금, 수익자 부담금, 원인자 부담금, 유도성 부담금으로 다시 분류되는데, 여기서 장애인고용 부담금은 기획예산처의 준조세 분류에 따라 유도성 부담금에 속한다. 이러한 부담금은 재정충당만이 목적이 아니라 행정정책의 행위동기에 영향력을 행사하고, 부담금을 피하기 위하여 국가의 유도적 행위에 따르도록 설득하는 목적을 지닌다(이달엽 외 5인, 2017). 즉, 고용부담금 제도는 장애인 근로자 비율에 따라 차등 부과하는 형식으로 시행되고 있어, 사업주간 경제적 형평성 도모와 정책이행을 위한 국가의 개입 수단이라는 두 가지 성격을 지니고 있다고 할 수 있다(강동욱, 김경아, 2011).

장애인고용 부담금은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제33조에 근거하여 사회 연대책임의 이념을 반영하여 장애인을 고용하는 사업주와 고용하지 않는 사업주의 경제적 부담을 평등하게 조정함으로써 장애인 고용에 따른 비용을 보전해 주기 위해 도입되었다. 장애인 고용부담금은 부담금 기초액에 근거하여 고용 의무 이행 수준에 따라 부과하며, 2018년 고용 수준별 부담기초액은 다음 <표 1>와 같다.

<표 1> 2018년 고용 수준별 부담기초액

장애인 고용의무 인원 대비 고용하고 있는 장애인 근로자 비율			
1/2이상~3/4미만	1/4이상~1/2미만	1/4미만	장애인을 한명도 고용하지 않은 경우
1,001,700원	1,134,000원	1,323,000원	1,573,770원

출처 : 고용노동부(2017). 2018년 장애인 고용 부담기초액 고시.

2. 고용부담금 제도 개정 내용

현행 장애인 의무고용제도는 국가 및 지방자치단체 공무원 분야에 대해서는 고용의무를 이행하지 않더라도 고용부담금을 부과하고 있지 않지만, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제32조2에 따라 2020년 1월 1일부터 의무고용률에 못 미치는 장애인 공무원을 고용한 기관의 장 또한 고용부담금을 납부하도록 개정되었다. 다만, 교육청에 대해서는 2020년 이후에도 3년간은 부담금의 50%를 감면해주는 부칙 조항이 있다. 개정 내용은 아래와 같다.

<p>제32조의2(국가와 지방자치단체 등의 장애인 고용부담금의 납부 등)</p> <p>① 제27조제6항 각 호에 따른 기관 중 같은 조 제1항에 따른 의무고용률에 못 미치는 장애인 공무원을 고용한 기관의 장은 매년 고용노동부장관에게 장애인 고용부담금(이하 "부담금"이라 한다)을 납부하여야 한다.</p> <p>② 부담금 납부에 관하여는 제33조제2항부터 제11항까지, 제33조의2, 제34조부터 제36조까지, 제38조부터 제40조까지, 제 41조(같은 조 제1항제6호 및 제2항제5호는 제외한다) 및 제42조(같은 조 제1호는 제외한다)를 준용한다. 이 경우 "사업주"는 "제27조제6항 각 호에 따른 기관의 장"으로, "의무고용률"은 "제27조제1항에 따른 의무고용률"로, "근로자"는 "공무원"으로 본다. [본조신설 2016.12.27.] [시행일 : 2020.1.1.] 제32조의2</p>
--

III. 공무원 부문 장애인 고용 현황과 고용부담금 현황

1. 공무원 부문 장애인 고용 현황

고용노동부에 따르면 2016년 12월말 전국의 장애인의무고용 사업체는 28,708개소이며, 고용인원은 168,614명, 고용률은 2.66%로 나타났다. <표 2>에 따른 연도별 장애인 고용률을 살펴보면 전체 장애인 고용률은 점차적으로 증가하는 것으로 나타났다. 하지만 2016년 장애인 의무고용률은 국가 및 지자체, 공공기관은 3.0%, 민간기업 및 국가 및 지자체의 근로자가 각기 2.7%로 정부부문의 근로자(4.19%)를 제외하고는 여전히 의무고용률을 달성하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 참고로 현재 2018년 의무고용률은 국가 및 지자체 공무원 부문 및 공공기관은 3.2%, 국가 및 지자체의 근로자 부문 및 민간기업은 2.9%이며, 2019년에는 민간기업이 3.1%이고, 그 외의 모든 적용대상 기관들은 3.4%이다.

<표 2> 연도별 실제 장애인 고용률

(단위: %)

고용률 변화	2013년	2014년	2015년	2016년
전체	2.48	2.54	2.62	2.66
국가·자치단체(공무원)	2.63	2.65	2.80	2.81
국가·자치단체(근로자)	3.51	3.75	4.05	4.19
공공기관	2.81	2.91	2.93	2.96
민간기업	2.39	2.45	2.51	2.56

출처 : 이달엽 외(2017).

고용노동부는 국가 및 지방자치단체를 중앙행정기관, 헌법기관, 교육청, 지방자치단체로 세부적으로 분류하여 고용현황을 공표하였다. 연도별 정부 부처 및 지방자치단체의 장애인 공무원 고용현황을 살펴보면 다음 <표 3>와 같다. 중앙행정기관과 지방자치단체는 모두 연도별 장애인 의무고용률을 달성한 것으로 나타났다. 하지만 헌법기관과 교육청의 경우 계속적으로 미달되고 있어, 적절한 대책방안과 제도를 마련하지 못한다면 2020년 공무원 부문 장애인 고용부담금 납부를 피할 수 없을 것으로 보인다.

<표 3> 연도별 정부 부처 및 지방자치단체 장애인 공무원 고용현황

(단위: 명, %)

구분	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
중앙행정기관	4,805 (3.27)	4,830 (3.29)	4,832 (3.26)	5,000 (3.41)	5,847 (3.44)
헌법기관	501 (2.43)	525 (2.54)	533 (2.36)	548 (2.37)	629 (2.61)
교육청	5,113 (1.48)	5,424 (1.56)	5,535 (1.58)	6,191 (1.77)	6,770 (1.72)
지방자치단체	8,306 (3.82)	8,496 (3.87)	8,653 (3.90)	8,972 (4.00)	9,235 (4.08)

주1) 고용인원은 전년도 장애인의무고용대상 직종에 고용된 장애인 공무원 수이며, ()는 고용률을 나타냄

주2) 중증장애인 2배수 적용

출처 : 이달엽 외(2017).

공무원을 채용하는 정부 부문 기관들은 중앙행정기관, 헌법기관, 교육청, 지방자치단체로 세부적으로 분류할 수 있다. 2016년 기관별 장애인 공무원, 근로자 고용의무인원과 고용률을 살펴보면 다음 <표 4>와 같다. 2016년 기준 장애인 의무고용률(3.0%)에 공무원 부문은 중앙행정기관(+0.44%p), 헌법기관(-0.59%p), 지방자치단체(+1.08%p), 교육청(-1.28%p)로 중앙행정기관과 지방자치단체는 충족하였으나 헌법기관과 교육청의 경우 의무고용률에 미충족한 것으로 나타났다.

<표 4> 2016년 정부부문 장애인 고용현황

(단위: 개, 명, %)

구분	대상사업체	상시근로자	장애인	고용률	충족여부		
합계	607	1,129,602	35,567 (29,244)	3.14 (2.59)	-		
정부 부문	공 무 원	소계	313	852,554	23,958 (20,850)	2.81 (2.45)	미충족 (3.00%)
		중앙행정기관	49	169,971	5,847 (5,014)	3.44 (2.95)	충족 (3.00%)
		헌법기관	4	26,082	629 (570)	2.41 (2.18)	미충족 (3.00%)
		지방자치단체	243	262,510	10,712 (9,235)	4.08 (3.52)	충족 (3.00%)
	교육청	17	393,991	6,770 (6,031)	1.72 (1.53)	미충족 (3.00%)	
	근 로 자	소계	294	277,048	11,609 (8,394)	4.19 (3.03)	충족 (2.70%)
		중앙행정기관	33	44,355	1,142 (939)	2.57 (2.12)	미충족 (2.70%)
		헌법기관	3	757	24 (19)	3.17 (2.51)	충족 (2.70%)
		지방자치단체	241	84,679	6,068 (4,741)	7.17 (5.60)	충족 (2.70%)
		교육청	17	147,257	4,375 (2,695)	2.97 (1.83)	충족 (2.70%)

주 1) 장애인 근로자 수는 중증장애인 2배수 적용수치이며, ()는 2배수제 미적용 시 현황

주 2) 2016년 9월 공정거래위원회의 대기업 집단 기준 변경(자산총액 5조원 → 10조원)에 따라, 기업집단 수 감소

주 3) 충족여부는 중증장애인 2배수 적용 시 고용률을 법정 의무고용률과 비교한 결과이며 ()는 법정 의무고용률 수치

출처 : 고용노동부 보도자료(2017), 재구성

고용노동부는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조, 제28조, 제28조의2, 제79조에 따라 장애인고용의무의 이행 실적이 현저히 부진한 기관의 명단을 연 2회 공표하고 있다. 이러한 기관들 중 장애인 고용

증진을 위해 노력한 기관을 제외하고 548개소를 공표하였다. 그 중 <표 5>과 같이 공무원 부문 저조기관으로 국회를 제외하고, 교육청이 다수를 차지하는 것을 보았을 때, 교육청의 장애인 공무원 고용과 관련한 대책마련이 시급한 것으로 보인다. 강동욱, 홍성두, 업문영, 김라경, 이미지, 장세영, 안예지, 황지영, 이혜은, 금창민(2016)은 교육청 공무원 중 교원 비율이 평균 82.3%(최저-세종73.4%, 최고-서울 87.2%)에 이른다는 점 때문에, 이러한 미달인원의 대부분을 장애인 교원으로 증원해야하는 상황이라고 보고하였다.

<표 5> 국가 및 자치단체 공무원 부문 저조기관 명단 (단위: 명, %)

구분	기관명	장애인 고용현황<2016년 6월 말>			
		적용대상	고용의무인원	장애인 근로자 수	고용률
헌법기관	국회	4,014	121	56	1.40
교육청	인천광역시교육청	22,323	670	294	1.32
	경기도교육청	92,520	2,776	1,409	1.52
	세종특별자치시교육청	3,292	99	50	1.52
	부산광역시교육청	22,102	664	347	1.57
	경상남도교육청	29,096	873	480	1.65
	충청남도교육청	20,060	602	330	1.65
	서울특별시교육청	53,340	1,601	950	1.78

출처 : 고용노동부(2017), 장애인고용 저조기업 및 기관 명단.

2. 고용부담금 현황 및 용도

고용부담금 징수 현황으로 현재 한국장애인고용공단에서는 2017년 2분기까지의 장애인고용 부담금 누계 징수액은 393,186백만 원으로 약 3,900억 정도에 이르고 있다.

<표 6> 연도별 장애인고용 부담금 징수 현황 (누계액 기준, 단위 : 개소, 백만 원)

회계연도	분기	사업체 수	누계 징수액
2017	2	7,730	393,186
2017	1	7,730	393,186
2016	4	7,877	434,718
2016	3	7,772	412,912

출처 : 고용노동부(2017), 재구성

‘장애인고용촉진 및 직업재활기금’은 장애인들이 직업생활을 통하여 자립할 수 있도록 지원하고, 한국장애인고용공단 운영, 고용장려금 지급 등을 통해 장애인 고용촉진 및 직업재활 사업을 원활히 수행하기 위해 설치하였다. 또한 이러한 기금은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제68조에 따라 기금을 설치 및 운용하고 있으며, 동법 제69조 1항에 따라 다른 기금 재원과 함께 장애인 고용부담금을 기금의 용도로 조성하도록 명시하고 있다. 기금은 1990년에 설치되어 1991년부터 운용되기 시작했다.

기금의 용도는 동법 제71조에 따라 공단 사업수행에 필요한 경비, 고용장려금, 고용환경개선 사업 등 장애인 고용 촉진을 위한 지원을 위해 사용된다.

다음 <표 7> 장애인고용공단의 2016년과 2017년 지출결산 내역이다. 예산의 경우 전체적으로 증가양상을 보이고 있으며 2017년 신규 예산으로 장애인취업성공패키지지원, 장애인인식개선지원, 장애인기금 정보화 경비, 지역산업맞춤형 일자리창출 지원, 장애물 없는 생활환경 인증이 나타났다. 기타수입의 경우 장애인 공무원근무지원이 크게 증가한 것을 알 수 있다.

<표 7> 2016년과 2017년 예산 내역 (단위: 백만 원)

구분	2016년 예산 (A)	2017년 예산 (B)	증감 (B-A)	증감률(%)
총 계	281,578	334,247	52,669	18.7
<공단 출연(장애인기금)>	120,599	142,533	21,934	18.2
○ 장애인표준사업장지원	11,516	13,100	1,584	13.8
○ 보조공학기기지원	7,200	8,000	800	11.1
○ 장애인고용관리지원	14,940	16,943	2,003	13.4
○ 장애인취업지원	8,164	8,463	299	3.7

○ 장애인취업성공패키지지원	-	11,010	11,010	순증
○ 직업능력개발원운영 (17년부터 장애인직업능력개발로 명칭 변경)	17,821	23,280	5,459	30.6
○ 장애인기능경기대회	6,011	3,817	-2,194	-36.5
○ 장애인고용연구	2,498	2,407	-91	-3.6
○ 장애인인식개선지원	-	478	478	순증
○ 장애인기금 정보화경비(정보화)	-	2,352	2,352	순증
○ 장애인고용촉진기금운영비	52,449	52,683	234	0.4
<기금 수탁(장애인기금)>	158,455	156,595	-1,860	-1.2
○ 장애인고용장려금	158,155	156,095	-2,060	-1.3
○ 장애인공단 청사임차보증금	300	500	200	66.7
<기금 수탁(고용보험기금)>	2,125	34,343	32,218	1,516.1
○ 지역산업맞춤형일자리창출지원(용자)	-	32,000	32,000	순증
○ 지역산업맞춤형일자리창출지원(아차보전)	2,107	2,325	218	10.3
○ 고령자고용환경개선용자사업운영	18	18	-	-
<기타수입(자체수입금)>	-	71	71	순증
○ 장애물없는생활환경인증	-	71	71	순증
<기타수입(지자체 지원 등)>	399	705	306	76.7
○ 장애인공무원근무지원(국가직, 지방직)	213	705*	492	231.0
○ 장애인취업지원(기타)	30	-	-30	순감
○ 장애인취업성공패키지(기타)	56	-	-56	순감
○ 장애인기능경기대회(기타)	100	-	-100	순감

출처: 이달엽 외(2017).

3. 장애인 공무원 부문 고용부담금 선행연구

‘장애인고용 부담금’ 관련하여 강동욱(2001)의 ‘장애인고용에 따른 특별비용 산정모델구축에 관한 연구’ 논문을 시작으로, 최근 이현정, 이창섭, 우소희(2017)의 ‘장애인 연계고용제도를 활용한 사회적기업의 성공적 이윤창출: 베어베터의 사례’ 논문까지 약 41개의 연구물들을 학술정보서비스(Riss, KIS Kiss, DBpia 등)를 통해 확인할 수 있다. 이 중 장애인고용 부담금 자체를 직접적으로 다룬 연구물들은 총 11개(연구과제 보고서 8개, 학술지 논문 3개)이다. 주요 내용들을 살펴보면 다음과 같다.

가장 최근의 연구보고서로 변민수(2015)는 고용부담금의 구간별 차등부과에서 일괄부과 방식으로 장애인 고용부담금 부과방식 개선에 대한 방안을 검토한다. 여러 개선안을 두고 사업주의 급격한 부담 완화와 고용유인 효과를 감안하여 비교분석하였고 장애인 고용부담금의 신고·납부시기에 있어 수정 신고·납부제도 도입 필요성과 시기 등에 대해서 검토한다. 그 결과, 적정가산율은 대기업의 장애인 고용유인과 사업주 전체의 부담이 과도하지 않은 3안(일괄부과, 가산구간 신설)이 적절한 것으로 판단했고, 수정 신고·납부제도는 제도의 보완차원에서 필요하지만 제도도입에 소요되는 추가비용을 고려하여 먼저 현행 제도의 안정성을 확보하는 것이 합리적이라고 주장한다.

대표적인 학술논문으로는 장애인고용 부담금 제도의 성격을 밝힌 김용탁(2006)의 연구가 있다. 이 연구는 고용부담금이 어떤 문제점을 내포하고 있는지를 살펴보는 데, 그 결과, 첫째로 부담금의 역할이 모호하여 장애인 고용을 촉진하는 제 기능을 발휘하지 못하고 있고, 둘째, 부담금의 부담 기초액 산정방법이 비합리적임을 밝힌다. 즉, 부담금 산정 원칙을 장애인 고용사업주와 미고용사업주간의 고용 손실 비용 보전에 두고 있으면서 실제, 부담 기초액은 장애인 고용에 따른 특별비용과는 별개로 산정하고 있다는 것이다. 셋째로 부담금 용도의 불명확성으로, 부담금의 납부근거가 장애인 고용사업주에 대한 비용 보전임에도 불구하고 실제 용도는 장애인고용촉진및직업재활기금에 편입시켜 지출하고 있다는 점을 지적한다. 마지막으로 장애인 고용장려금의 지급기준이 부담 기초액 산정과 연동되고 생산성 손실에 대한 고려를 통해 지급되어야 함에도 불구하고 그렇지 못하다고 지적한다. 전광석(2010)은 고용부담금 자체가 정상성이 있더라도 구체적인 세부 내용에 따라서는 사용자의 영업의 자유를 과잉 제한할 수 있다는 문제를 제기하며, 고용부담금의 산정기준을 중심으로 헌법적인 검토를 한다. 그 결과로 현재와 같이 최저임금을 기준으로 고용부담금을 산정하는 것보다 장애인을 고용하는 경우 소요되는 특별비용을 산정하여 이를 기초로 고용부담금이 책정되어야 한다고 주장한다. 또 장애인 의무고용률이 점차 상승되고 있기 때문에 장애인고용률에 따라 고용부담금을 차등 산정하는 방법이 개발되어야 한다고 주장한다.

고용부담금에 대한 선행연구들을 내용면에서 살펴보면, 대체로 고용부담금의 성격이나 법리적 견해에서 큰 차이를 보이고 있지는 않고, 부담금을 산정하는 기준이나 차등화 방안 등 행정적 측면에서 다양한 문제 제기를 했음을 알 수 있다.

이 외에 국가 및 지방자치단체 장애인고용 부담금 부과에 대한 것을 주제로 한 연구로는, 김성수(2009)와 남용현(2016)이 있다. 김성수(2009)는 국가 및 지자체 장애인고용부담금 미부과의 헌법상 평등원칙 위배 문제가 제기될 수 있음을 말한다. 또한 국가 및 지자체에 대해 부담금의 경우 완전면제 해주거나, 예외 조항을 통한 일부 면제를 해주고 있지만 장애인고용부담금의 경우 법률의 규정을 통해 직접적, 혹은 법률을 근거로 발령된 행정처분 등을 통해 의무를 부담할 수 있음을 시사한다. 남용현(2016)의 경우, 장애인 고용부담금을 중심으로 국가공무원 장애인 고용 증진방안을 연구하였는데, 2014년 기준 국가 및 지자체의 낮은 장애인 고용률은 교육청의 저조한 장애인 고용률에 기인한다고 설명하였으며, 교육청의 경우 의무고용률의 절반 수준에 불과한 이유는 정원의 대다수를 차지하는 교사직의 장애인 고용이 매우 부진하기 때문이라고 본다. 또한 장애인고용부담금 부과 시 운용 방안으로 독일의 사례와 같이 공공 및 민간부문 구분 없이 단일한 기금 운용이 바람직할 것으로 주장한다.

특히 장애인 고용률이 현저히 낮은 교육청의 장애인 교원에 대해 주목한 연구물들은 연구보고서 3편, 학술논문 1편으로 기업체 의무고용에 대한 연구에 비해 상대적으로 매우 적은 편이다. 주요 내용들을 살펴보면, 김연아(2003)는 2005년 의무고용 적용제의 직종에서 장애인 교원이 모두 해제됨으로써 발생하는 장애인 교원 임용 확대방안에 대한 연구를 했는데, 대표적으로 장애학생 특례입학확대를 위한 지원방안, 공무원 신체검사 규정 개정사안, 공단과 연계를 통한 보조공학기기 지원 및 편의시설 설치, 교원 임용고사수험의 지원 등을 제시한다. 박경수 외 3인(2009)은 2005년 이후 교원이 의무고용비율에 포함되었지만, 2009년 장애인 교원은 전체 교원의 0.66%에 불과하다고 보고하면서, 이에 대한 대책마련으로 임용자원 확대를 위한 홍보, 장애인 교원 교육실습 정상화, 이동접근 편의 학습지원 확대, 장애인 구분모집제도의 변경, 장애인 교원양성 특별과정 운영 등이 필요하다고 시사한다. 이성규 외 5인(2007)은 장애학생 초등교원 진입 확대 방안에 관한 연구로, 장애학생이 초등교원 임용 후 성공적인 역할 수행을 위해 초등학교 장애인 편의 시설 설치, 장애유형과 정도에 따른 교과목 이수에서의 적절한 배려, 장애교원의 원활한 수업진행을 위한 교과전담제와 보조교사제 등의 방안을 제시한다. 그리고 이성규, 양숙미(2010)는 장애인 초등교원의 임용과정의 어려움을 사례연구를 통해 파악하고, 그 대안으로 장애학생의 교대 진학을 위한 홍보체계와 매뉴얼 제작, 사전심사제도에 대한 개선, 장애유형과 정도에 따른 교과목 이수제도 마련, 임용시험에서의 장애인 구분모집제도 개선 등을 제시한다. 심진에 외 3인(2016)는 장애인 교원 고용율의 저조 원인을 분석하기 위해 장애인 교원, 예비 교원, 교육청 관계자를 대상으로 심층면접을 실시하며, 해외 장애인 교원 관련 사례 연구를 통해 일본, 프랑스, 독일의 정책적 노력과 그 시사점을 분석한다.

가장 최근의 연구로는 김동일 외 9인(2016)의 장애인 교원 확대를 위한 제도 개선 방안 연구가 있다. 이 연구에 따르면, 교원을 지원하는 장애인 지원자 수가 절대적으로 부족하기 때문에, 앞으로 교육청이 의무고용률을 달성하는데 13.8년이 걸릴 것이라고 주장하고, 예상부담금으로는 17개 교육청이 544억원(정부 및 지방자치단체 전체 공무원 부담금의 91.4%)을 납부해야 한다고 추산한다. 그리고 장애인교원확대를 위해 진로결정의 단계에서부터 재학과정에서의 지원, 임용 고시 제도의 개선, 교사 임용 후의 지원, 장애교원을 향한 인식 개선 등 다양한 제도적 추진방안을 마련한다.

지금까지의 선행연구가 실천현장에서의 문제점을 심층조사하고 이에 대한 대응방안을 마련하는데 주목했다면, 본 연구는 좀 더 거시적인 차원에서 제도 그 자체에서 발생하는 문제점과 효율적인 운용을 위한 제도 개선 방안에 주목한다.

IV. 공무원 고용부담금의 실태

1. 조사내용 및 방법

실제 기관에서 겪을 수 있는 장애인고용 부담금에 따른 쟁점들을 파악하기 위해 예비조사의 성격으로 설문조사를 실시했다. 조사내용은 현재 장애인 공무원 고용 현황과 의무고용 이행 여부, 장애인 공무원을 고용한 이후 생기는 어려움들, 장애인고용 부담금 납부 여부와 금액, 장애인고용 부담금을 납부했던 당시 부담금 재원 마련 및 회계처리 방식, 공무원 부문에 있어서 장애인고용 부담금의 실질적인 부담 효과, 공무원 부문에 장애인고용 부담금을 부과할 시 고려해야 할 점들과 대응방안으로 총 6가지이다.

본 조사는 2017년 11월 14일부터 20일 사이에 전화면접과 인터넷 설문조사를 통해 이루어졌다. 직접인터뷰 및 방문조사는 여러 기관들의 각 사정으로 인해 승인 받지 못해 실행되지 못했다. 설문대상자가 고용부담금 제도에 대한 사전 지식을 알고 질문에 대한 답변을 충분히 준비하기 위해 질문순서와 표현을 미리 결정하는 ‘일반 면접지침 접근법’을 실시했다. 주로 전화를 통해서서는 조사를 요청하는 일과 장애인고용 부담금에 대한 내용과 면접 질문지에 대해 설명하는 것에 초점을 두었다. 이 후 인터넷 이메일을 통해 면접 질문지를 보내고 응답을 얻었다.

조사기관의 선정은 ‘국가 지자체 의무고용 이행 신고현황’ 과 ‘2016년 12월 기준 정부부문 장애인 의무고용 현황’을 참고하여, 총 295개의 정부 및 지방자치단체 기관들 중 의무고용을 이행하면서 고용률이

높은 기관들과 의무고용을 미이행하면서 고용률이 낮은 기관들을 1차적으로 선정했고, 2차적으로 선정 기준에 따라 13곳을 선정했다. 선정 기준은 첫째, 설문조사를 거부한 기관들을 제외시켰고, 장애인 고용률이 극단적으로 아주 높거나 아주 낮은 기관인지를 고려했다. 둘째, 실제 의무고용 미이행기관들 중 장애인고용 부담금을 실제로 잘 납부하고 있는 곳인지에 주목했다. 셋째, 여러 기관들에 조사 요청을 하는 과정에서, 많은 기관들이 장애인 의무고용제도에 대해 잘 알지 못하거나 본인의 기관이 의무고용을 지키고 있는지 모르는 경우가 많았고, 관련 담당자나 담당부서가 있지 않는 곳이 많아, 실제 그 기관에 적어도 장애인고용과 관련된 업무를 담당하는 응답자가 있는지 여부를 최우선적으로 고려했다. 최종 조사 대상으로 선정된 기관들은 아래와 같다.

<표 8> 최종 조사대상 기관

구분	의무고용 이행기관명 (고용률)	의무고용 미이행기관명 (고용률)
교육청	대구광역시교육청 (3.06%)	제주특별자치도교육청(2.65%)
		전라북도교육청 (2.31%)
지방자치단체	영도구청 (47.32%)	완도군청 (2.19%)
헌법기관	국회사무처 (6.3%)	법원행정처 (1.5%)
	중앙선거관리위원회 (3.3%)	
중앙행정기관	금융위원회 (3.64%)	보건복지부 (2.57%)
		국방부 (2.38%)
		경찰청 (1.74%)
		기상청 (0.45%)

추가적으로 교육청의 장애인 교원 확대를 위한 제도 개선 방안을 마련하기 위해, 예비조사 성격의 설문조사를 특수학교에서 근무 중인 비장애인 교원 2명과 장애인 교원 1명을 대상으로, 2018년 4월 20일에서 22일 사이에 실시했다. 설문 내용은 비장애인 교원에게는 장애인 교원의 능력, 업무, 책임감, 인간관계 등에 대해 느낀 점, 함께 근무할 때 어려웠던 점과 좋았던 점을 물었고, 장애인 교원에게는 대학생생활 하면서 어려웠던 점, 장애 대학생들이 입학 및 재학을 위해 필요한 도움에 대한 점, 입용고시를 준비하면서 필요한 도움에 대한 점, 교사 생활을 하면서 어려운 점, 교사생활을 하면서 장애를 보완하기 위한 제도, 배려, 지원 등 도움이 되었던 점을 물었다. 공통 설문 내용으로는 학부모와 학생, 동료교사의 반응, 현 학교에서 장애인 교사 정원 확대에 찬반 여부와 그 이유, 장애인 교원 확대를 위한 방안을 물었다.

2. 조사결과

설문조사를 허락한 13개 기관들 중 답변을 받은 곳은 의무고용 이행기관 4곳과 미이행기관 3곳으로, 총 7곳이다. 나머지 기관들은 과도한 업무량과 기관 정보 유출 문제, 불완전한 정보, 응답자의 개인 사정 등으로 응답하지 못했다. 응답한 내용들에 대해서는 다음 4가지 주요 사항들로 분류하였고, 핵심적인 내용들만을 선별하여 기재하였다. 여기에 추가적으로 비장애인 교원 2명과 장애인 교원 1명을 대상으로 한 설문조사 결과는 응답내용을 간략히 요약한 상태로 맨 마지막에 덧붙였다.

1) 기관의 특수성에 따른 장애인 공무원 고용의 어려움

국가 및 지방자치단체는 각 기관별로 특정 업무와 목표의 지향점이 다르다. 이에 따라 그 직무를 수행하기에 적합한 장애인 공무원을 채용하는데 어려움이 있을 수 있다. 응답내용을 종합해보면, 의무고용 이행기관들의 경우, 장애인근로자와 공무원 고용에 있어서 어려움이 없었지만, 미이행기관들의 경우, 채용과정에서부터 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 직무수행 능력을 기준으로 모집분야에 있어서 장애인공무원을 집중적으로 뽑으려는 경향이 있으나 실제 고용한 이후 직무 특성상 어려움을 겪는 경우가 있었고, 직무 특성상 적합한 장애인교사나 공무원을 찾기도 어려운 것으로 나타났다. 고용에 있어서 비장애인과 장애인을 구분하여 모집하고 있으나, 장애인의 경우 일정 부분의 점수에 도달하지 못해 채용을 못하는 경우도 있었다. 그리고 직무의 특성상 업무 담당자가 한 명일 경우, 비장애인을 선호하기 때문에 장애인 공무원 고용에 어려움을 겪는다는 응답이 있었다.

이행기관들은 고용의 경우 큰 어려움은 없었으나, 고용 이후 미이행기관들과 마찬가지로 장애인 근로자의 특성에 적합한 직무와 이에 따른 부서의 특성을 고려한 배치 문제로 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 특별히 교육청의 경우, 학부모의 입장에서 장애인 교사에 대한 부정적인 인식이 있어 고용에 어려움을 나타냈다. 주목할 점은 미이행기관과 다르게 이행기관은 장애인 공무원 고용에 있어서 어려움을 겪음에도 불구하고 장애에 대한 인식이 바뀌었다는 긍정적인 효과가 있다고 응답했다는 점이다.

가장 큰 긍정적인 효과는 장애인에 대해 선입견이 있었던 직원들이 장애인동료와 함께 근무하며 장애인에 대한 선입견을 없애는 인식개선이다. 특별히 장애인 고용에 어려움은 없다. 다만, 지원자가 조금 더 늘었으면 하는 바램이다. 그리고 장애학생을 교육하고 지원해야 할 특수학교의 경우 중증학생 지도와 관리에 매우 어려움이 있다는 현장 의견이 많다. 장애학생을 잘 이해하는 장애교원의 참여에 대한 긍정적 의견과 함께 수요자 입장인 학부모의 경우 오히려 부정적 견해가 많아서 교원 배치에 다소 어려움이 발생하고 있다. (이행기관A)

공무원 공개경쟁 채용시험 시 선발인원의 일정비율을 의무적으로 장애인으로 채용하고 있으며, 공개경쟁 채용시험을 인사혁신처에 위탁 실시함에 따라 별도 어려움은 없다. (이행기관B)

고용의 경우 시에서 시행하는 임용시험으로 대체하고 있으며, 장애인 의무고용율에 따라 의무고용을 이상으로 채용하기 위해 장애인 채용 시험을 별도로 시행하고 있다. 장애인공무원을 채용한 이후, 긍정적인 효과로는, 채용된 장애인 공무원과 함께 근무하면서 같은 직원 및 일반 민원인들이 장애인에 대한 인식개선(예를 들어 정상인과 동등한 업무처리능력이라든지)이 많이 이루어진 상태이다. 어려운 점은 장애인에 대한 배려로 채용된 근로자를 장애에 따른 업무처리가 가능한 부서로 배치해야 하나 관련 직무나 담당업무가 한정적이다 보니 배치에 어려움이 있다. (이행기관C)

특별한 어려움은 없다. 다만 장애등급이 높은 뇌병변 중증장애인의 경우 업무 분담에 제한이 있다. 난이도 있거나, 업무강도가 있는 업무 부담 곤란 등의 사유가 대표적이다. (이행기관D)

현재 우리 지역은 지역제한 모집 지역으로 지역에 주소지를 두거나 시험일 기준 3년 거주합산 경력이 있어야 채용 시험에 응시할 수 있다. 특수직(시설, 공업, 기타)은 충원계획 대비 채용 미달로 미충원률이 높아 장애인공무원을 채용하기 위해서 합격률이 높은 행정, 사회복지 직렬에 국한하여 채용을 하는 바, 소수 직렬에 장애인공무원이 집중되어 있다. 지방자치단체는 국민에게 공공서비스를 제공하는 법인으로 보다 적극적인 대면행정을 요구하나 청각, 시각관련 중증장애는 대면행정, 심할 경우 전화응대까지도 어렵다는 지자체 애로사항이 있다. (미이행기관A)

상시 근로자의 경우 기간의 정함이 있고, 특정 분야의 전문연구를 주로 하는 업무의 특성상 적합한 근로자를 고용하기가 어렵다. 또한, 사무보조 분야의 경우에는 사무부서에서 기간제 근로자가 1명 정도 근무하다 보니 비장애인을 선호하는 경우가 많다. (미이행기관B)

9급 공개 경쟁채용시험의 경우 일반인과 장애인을 구분하여 모집하고 있다. 선발예정 인원을 높여 자리를 많이 확보하였지만 대다수의 응시생이 과락(각 과목 40점 미만)에 해당하여 채용에 어려움을 겪고 있다. (미이행기관C)

2) 장애인고용 유지를 위한 기관의 노력

응답내용을 종합해보면, 장애인의무고용제도를 이행하고 있는 기관에서는 이행 가능한 이유를 크게 비장애인과 구분된 별도의 고용과정, 담당기관의 유무, 장애인이 근로 가능한 직무 개발, 지역적 특성을 이야기 하고 있다. 장애인 공무원 고용을 담당하는 기관 또는 담당자가 있음으로 고용에 문제점을 개선하고 효율성을 높일 수가 있겠고, 비장애인과 별도로 채용시험을 보게 함으로써 형평성 문제를 제고할 수 있다. 또 장애의 특성을 고려한 직무를 개발하거나 직무와 관련된 보조공학 기기를 지원함으로써 업무의 효과성을 높이고, 편의지원(reasonable accommodation)에 대한 규정을 세움으로 근로의 편의성과 자아존중감과 만족도를 높이는 결과를 산출한다고 해석될 수 있겠다. 여기에 지역적 특성도 중요한 부분으로 조사결과 나타났다. 소규모의 지역이나 도시에 비해 낙후된 지역의 경우, 상대적으로 장애인의 수가 적을 뿐만 아니라 직무에 맞는 적합한 장애인을 찾기도 어렵고, 교통수단과 같은 지역 기반시설이 장애인 공무원의 업무를 효율적으로 뒷받침하지 못해 장애인의무고용 책임을 잘 지킬 수 없다는 한계점을 찾을 수 있다. 미이행 기관의 경우, 위의 내용의 연장선상에서 고용에 있어서의 어려움과, 직무 적합성을 고려한 고용 이후의 고용유지 문제 때문인 것으로 나타났다. 비장애인 응시자와의 형평성 문제도 장애인공무원을 고용하는데 있어서 고려할 점으로 나타났다. 채용시험에 있어서 비장애인과 과락 점수를 동일하게 선정하지 않는다 하더라도, 장애인 채용시험 응시자가 실제 그 점수에 도달하지 못하는 경우, 이에 대한 기관의 대응방안을 마련해야 할 필요성을 시사한다.

우리 기관은 장애인 고용률을 높이기 위해 비공무원의 경우 장애인 의무고용학교를 지정하고 본청, 지역청, 직속기관 등 장애인 근무가 가능한 업무를 계속적으로 발굴하는 등 장애인 고용을 위해 지속적으로 노력하고 있으며, 공무원 또한 매년 채용인원을 확대하고, 업무수행에 지장이 없도록 제반 편의시설 지원을 지속적으로 실시할 계획이다. 근무지 배치 시 거주지 인근으로 발령을 낼 뿐만 아니라, 장애인시설 및 업무유형을 고려하고 있으며, 또한 장애인공무원 편의지원 조례 제정을 추진하고 있는데, 이 조례에 따르면 장애인이 원활한 업무를 수행할 수 있도록 보조공학 기기나 근로지원인을 제공 받을 수 있게 되어 고용유지에 도움이 될 거라고 생각한다. (이행기관A)

의무고용을 잘 이행할 수 있는 이유는 공무원 공개경쟁 채용시험을 인사혁신처에 위탁 실시하기 때문이다. 다른 기관에서 의무고용을 이행하지 않는 이유는 기관의 업무 특성, 인력구조 등에 따라 다양할 것으로 본다. (이행기관B)

우리기관의 경우 장애인 의무고용을 보다 상향하여, 장애인 임용시험 분야를 별도로 편성하여 시험을 실시하고 있는 것이 가장 큰 장점으로 우리 지역은 도시지역이며, 교통접근성이 좋아 장애인들의 이동이 편리하고, 지역의 면적에 비해 인구 밀집도와 장애등록인 수가 많은 점 등도 이유가 된다. 의무고용이 잘 되지 않는 지역은 반대로 공공기관의 접근성이 낮거나, 장애인의 이동 및 교통수단이 불편하거나 혹은 등록된 장애인 수가 적어서라고 생각한다. 장애인 고용유지를 위한 노력으로, 우리기관은 임용되는 공무원 중 의무고용율(3%) 이상 장애인 근로자를 채용하기 위해 일정 비율을 유지하고 있으며, 장애인 근로자에 대해서는 복무 및 휴가에 대해 상당한 배려를 하고 있다. (이행기관C)

대다수의 장애인 구분모집 응시생의 경우 과락(각 과목 40점 미만)에 해당하여 채용이 쉽지 않다. 일반 응시생과의 형평성 문제 등이 발생할 수 있어 과락제도를 장애인 응시생의 경우에 적용하지 않는 것에 대해서 아주 신중한 논의가 필요하다고 생각한다. 일반 응시생과 장애인 응시생의 합격선이 현재에도 크게 차이가 나고 있기 때문이다. 장

에인 공무원의 고용을 위하여 선발예정 인원을 일반 응시생의 선발예정 인원의 비율보다 높여 구분 모집을 실시하고 있다. 장애인 공무원의 고용유지를 위하여 장애인 공무원을 담당하는 과와 보직을 새로 만들었다. (미이행기관C)

3) 고용부담 증가를 위한 장애인고용 부담금 예산 마련 및 부과방식 개선

정부 및 지방자치단체 기관들이 세금과 기금으로 확보한 예산에서 고용부담금을 납부한다면, 실제적으로 이 제도는 장애인고용의무의 부담으로 작용하지 않게 될 것이다. 이에 대한 응답내용들을 종합해보면, 대부분의 기관들이 장애인고용 부담금을 납부하고 있지 않는 현실에서 부담금에 대한 예산 마련을 불필요하다고 생각했고, 전체적인 재정 상태와 시기를 고려하여 예산 항목들을 편성해야하기 때문에 현재로서는 불분명하다고 답변했다. 일부 별금의 성격을 지니고 있는 장애인고용 부담금에 대한 예산편성 논의가 적절치 않다고 하는 의견도 있었다. 그리고 만약 부과시, 예산집행 지침 등 규정에 따라 집행하면 되기 때문에 예산집행 방식 및 회계처리 방식에 대해 큰 문제는 없으며, 현재 이러한 논의에 대한 판단을 유보했다.

이행기관A는 계약제 직원인건비 항목에 장애인고용 부담금 예산을 편성하고 있다고 하였고, 미이행기관B는 공공요금 납부 항목에 장애인고용 부담금 예산을 편성하고 있다고 하였다. 이 두 기관의 경우를 보면, 결국 장애인고용 부담금에 대한 예산은 국가 및 지방자치단체와 기관들이 세금과 기금으로 확보한 예산항목에 편성하고 있음을 알 수 있다. 참고로, 재정적 정보 공개의 민감성 때문에, 예산 마련 및 회계처리 방식 부분과 관련된 충분한 내용을 기관들로부터 확보할 수 없었고, 실제 이에 대한 규정이나 자료가 없어 서류상으로도 확인이 모호한 상태이다.

현재 행정회계과에서 방학기간, 학기초 등 일시적으로 고용률이 미달될 수 있어 장애인 근로자의 고용부담금을 계약제 직원인건비 항목으로 매년 편성하고 있다. 장애인근로자를 고용할 수 있게 지원해주는 고용장려금이 인건비 항목이라, 고용부담금도 함께 인건비 항목으로 편성하였다. 즉, 예산편성 지침에 따라 교육비 특별회계 예산으로 편성하여 납부하고 있다. (이행기관A)

기존의 예산을 활용한다. 향후 장애인 공무원 의무고용을 지속적으로 준수할 예정이므로 별도의 예산 편성은 불필요하다고 생각한다. 그리고 만약 고용부담금 부과시, 국가 예산 및 기금운용계획 집행지침 등 관련 규정에 따라 집행하면 된다고 생각한다. (이행기관B)

만약 우리기관이 부담금을 납부하게 된다면, 시거나 납부 기간에 따라 다르겠지만 부담금의 납부를 미리 예상할 수 있는 상황이면 예산회계의 원칙에 따라 본예산이나 추경예산에 반영한 후 집행해야 할 것 같다. 적용되는 예산 항목이 현재는 좀 불분명하여 좀 더 논의를 거쳐보고 판단해야 할 것 같다. 만약 납부하게 된다면 예산회계 처리 지침에 따른 지출을 통해 납부하는 것이 맞다고 본다. (이행기관C)

장애인고용 부담금 납부 시 각 국·실, 소속기관별로 의무고용률을 달성하지 못한 비율만큼 가산하고 있다. 예산 항목을 따로 편성할 수 없어 공공요금 납부를 위한 예산으로 내고 있다. 즉, 장애인 고용 부담금은 공공요금으로 처리하여 납부하고 있다고 보면 된다. (미이행기관B)

4) 장애인고용 부담금 제도의 보완 방안

장애인고용 부담금 제도 개선방안에 대한 설문결과, 첫 번째로, 부담금을 부과하는 주체와 납부하는 주체가 동일하다는 점에서 모순된 구조라는 지적이 있었다. 이와 같은 맥락에서 또 다른 기관에서는 예산을 편성하는 과정에서도 세금에서 예산을 확보하여 납부하기 때문에, 실제로 국가 및 지방자치단체 공무원 부문에 장애인고용 부담금이 부담으로 적용될 수 있을지, 과연 부과할 필요성이 있는지와 같은 기본적 의문을 제기했다. 두 번째로, 장애인고용 달성이 목적이거나, 부담금을 부과하기 전에 공무원 부문에서 장애인을 고용할만한 여건과 환경 조성이 먼저 이루어져야 한다는 지적이 있었다. 정작 실무에 배치되어 효율적으로 직무능력을 발휘하고 유의미한 업무 결과를 산출해야 하는데, 장애인의 특성과 직무 특성, 기관의 상황, 지역의 특수성, 보조공학 기기의 지원 등의 한계가 있다는 점에서 고용률 달성에 어려움이 예상되기 때문이다. 이에 따라 만약 부과 시, 업무특성을 고려하여 부담금을 적게 내거나 내지 않아도 되는 예외기관을 지정할 필요성을 제시했다. 예를 들면, 실제 이동성을 필요로 하는 현장 업무나 위험한 일을 수행하는 분야에 있어서 장애인 의무고용률을 달성하기 어렵기 때문이다. 이러한 점에서 장애인고용 부담금을 일괄적으로 모든 기관들에 부과할 의무를 강요하기 보다는 각 기관별 업무 특성 등을 우선적으로 고려할 필요를 시사했다. 세 번째로, 이행기관C의 경우는 추가적인 제도적 정비사항을 제시했다. 바로 법으로 지방자치단체장 및 기관의 장애인에 오히려 의무고용 부담을 지우고, 위반 시 그 기관에 교부세나 보조금을 일정 비율 삭감하는 실질적인 조치가 필요하다고 보았다. 앞에서 제시한 것처럼, 국가의 예산으로 국가에 장애인 고용납부금을 내는 것이 제도의 본래 목적을 이룰 수 없다는 점에서 추가적인 제재가 필요하다는 것이다. 미이행기관B는 실제 현장에서 이러한 문제를 인식하고 있기 때문에, 부담금보다 오히려 우수한 인력을 채용하는 방향으로 나가는 것이 기관과 함께 일하는 주위 동료들에게도 낫다는 의견을 제시했다. 또는 의무고용률을 정부 업무평가 지표로 넣거나 지방자치단체의 예산 확보에 있어서 불이익을 주는 것이 제도의 효과성을 높이는 방안이라고 제안했다. 네 번째는, 장애인고용 부담금이 오히려 지방자치단체 기관들의 우수한 인력확보와 지역발전을 방해하면서 지방자치를 간섭하는 제도로 볼 수 있다는 지적이다. 이러한 문제 제기는 지역의 특수성에 근거하는데, 예를 들어, 부담금 때문에 인구 5만 단위의 지방자치단체에서 채용계획을 인구밀집 지역과 같은 수준으로 반영하는 것은 채용 응시자들에게 역차별 문제뿐만 아니라 재정 및

행정적 차원에서 적용되기 어려운 문제로 드러난다는 것이다.

법률제정과 제도 시행 주체가 스스로 부담금을 납부하는 구조에 모순이 있다고 본다. 부담금이 아니라 공무원의 고용률을 달성하지 못한 경우 계약직 등으로는 채용할 수 있는 의무를 부과하는 점이 법률 도입의 목적에 부합된다고 생각한다. 전체적으로, 제도의 시행은 좋다고 판단되어지나, 여건과 환경(필요 직무에 따른 지원 저하 등) 조성이 우선되어야 하며, 고용률 달성에 포커스를 둔 것은 행정적 편익에는 필요하지만, 정작 실무에 배치되어 직무 능력을 발휘해야 하는 업무적 입장에서 많은 어려움이 있을 것으로 예상된다. 장애인고용을 달성해야 하는 의무성, 책무성에 앞서 이에 대한 환경과 여건 조성이 우선되어야 할 것이다. 특별히 부담금 납부에 대한 쟁점은 없지만, 다만 의무고용률을 지속적으로 높이는 것에는 한계가 있다고 보기에 적정 의무고용률을 정하여 시행하는 것이 맞다고 판단된다. 또한 고용부담금 납부에 대한 특별한 부정적 의견은 없지만, 이 제도는 장애인에 대한 공무원 참여를 확대하고 장애인공감형 정책이라고 보여진다. 따라서 정부의 책무성이 높아지고 이에 대한 지원이 활성화 되도록 제도적 보완이 필요하다고 생각한다. (이행기관A)

공무원 부문은 일반 사기업보다 사회적 약자에 대한 정책을 성실히 이행할 의무가 있으므로 미이행 기관에 대한 장애인 고용부담금 적용은 적절하다고 생각한다. 다만 각 기관별 업무 특성 등을 고려하여 예외기관 지정이 필요할 것이다. 그리고 특정 기관(예: 현장 업무가 많거나 위험한 업무를 수행하는 기관 등)은 의무고용 이행에 어려움이 있을 수 있을 것이다. 따라서 각 기관별 업무 특성 등을 분석 후 필요성이 인정되는 경우 예외기관으로 지정하는 등 탄력적인 운영이 필요할 것이다. (이행기관B)

장애인고용 제도를 공공부문에 의무적으로 적용하는 것은 사회적 약자에 대한 배려로 공공부문의 의무이니 당연히 장려되어야 할 정책이다. 다만 현재 고용부담금 제도는 예산으로 납부해야 하는 실정이므로, 공기업이나 정부 출연 기관에는 별적으로 작용하겠지만 지방자치단체나 정부기관에는 상대적으로 덜 할 것이다. 법으로 지방자치단체장 및 기관의 장애인 의무고용 부담을 지우고, 위반시에는 교부금의 일정 비율 삭감 등 단계적이고 실질적인 조치가 필요하다고 생각한다. 이 정책의 목적이 공공부문의 장애인에 대한 의무고용률을 달성하게 하는 것이라면, 현재 법령 “장애인 고용촉진 및 직업재활법”에 있는 규정으로 인사업무를 담당하는 중앙기관에서 관리하는 것이 목적을 달성하는데 도움이 될 것이다. 예를 들어 공무원의 인사를 담당하는 중앙부처에서 매년 임용시험시에 장애인채용 부문을 의무고용을 이상으로 채용공고를 하였는지, 그리고 실제 채용결과가 의무고용을 이상되는지를 매년 확인하고 미흡한 곳에는 목표를 달성할 수 있도록 격려하거나 벌칙을 준다면 대부분의 정부기관에서 정책목표를 달성할 수 있다고 본다. 하지만 전체적으로 장애인에 대한 부분은 사회적 약자에 대한 배려이므로 당연히 지속적이고 또 확대되어야 할 부분이지만, 고용부담금 제도로 정책 목표로 두고 달성할 수 있을지는 의문이다. 오히려 의무고용을 잘 이행하고 있는 기관에는 예산상의 인센티브를 주고 의무고용을 달성하지 못한 기관에는 교부세나 보조금을 삭감하는 등 제도의 정비가 필요한 것 같다. (이행기관C)

국가 및 지방자치단체 공무원 부문 장애인고용 부담금은 부적절하다. 지자체 고유의 특수성(지역제한 모집군 등)이 있음에도 불구하고, 일률적으로 적용하기 때문이다. 북한이탈주민 채용, 보훈청 추천 채용, 저소득층 채용, 장애인고용 등 중앙정부는 양성평등 및 고용평등을 평가항목으로 두고 있는 실정으로, 인구 5만 단위의 지자체는 매 채용계획에 20명~30명을 반영하고 있는 바, 이중 정부 합동평가 항목 인원 배정은 공채 시험을 준비하는 수험생에게 역차별이 될 수 있고, 지자체는 우수한 인력확보에 지나친 간섭을 받게 된다. 허나, 대부분 지자체는 법정 의무고용률을 상회하여 장애인 공무원을 채용하고 있어, 부담금을 운영하는 것은 지자체를 부당히 간섭하는 제도라고 볼 수 있다. 무엇보다 지역 특수성과 공공서비스를 제공하는 지자체에게 대민행정이 어려울 정도의 장애인공무원은 공공서비스를 저하할 수 있는 우려가 있다. 예를 들어, 일반 근로자와 달리 임용 시 근무평정을 통하여 고용관계를 단절하거나 하는 근로조건을 적용할 수 없는 공무원의 특수성이 있음을 고려해야 할 것이다. (미이행기관A)

고용장려를 위해 부담금을 납부하는 것은 적합하지 않다. 부담금 자체가 국가의 예산으로 국가에 내는 것이기 때문에 정부 내에서는 크게 피부에 와 닿지 않는다. 오히려 고용률을 정부업무평가 지표로 넣는다면 다른 부분에서 패널티를 줘야 한다고 생각한다. 부처 평가나 부처의 예산 배정에 패널티를 주는 방안을 고려하는 것이 낫다고 생각한다. 즉, 고용부담금 납부는 정부에서 장애인 고용촉진에 전혀 도움이 되지 않는다. 현장에서 업무를 담당하면서 고용부담금으로 오히려 인력을 채용하는 것이 낫지 않느냐 라고 의견을 피력해도 전혀 소용이 없다. 국가의 예산으로 국가에 납부하는 것이라는 인식이 지배적이다. 그리고 부담금 보다 고용저조에 따른 명단 공표대상 기관이 되는 것을 더 부담스러워 하는 실정이다. 정부 부처에 대한 장애인 고용 장려는 부담금 제도 보다 다른 방식으로 접근하는 것이 훨씬 더 실효성을 가질 듯 하다. (미이행기관B)

개인적인 의견으로는 긍정적이다. 다만 채용과 관련하여서 실업난이 심화되어 공무원 채용시험에 대한 취업준비생들의 관심과 지원이 높아져 가는 가운데 장애인 고용률을 높이기 위하여 장애인 응시생에 한하여 제도를 바꾸고 혜택을 주는 것은 현재 국민정서 상 받아들여지기 힘들 것 같다. 이에 대한 추가적인 해법이 필요해 보인다. (미이행기관C)

5) 교육청 장애인 교원 확대 방안을 위한 예비 설문 조사 결과

선행연구들에서 확인할 수 없었던 주요 응답 결과들을 요약해보면 다음과 같다. 첫째, 비장애인 교사들의 장애인 교사에 대한 시각은 장애종별과 개인의 특성에 따라 다르다는 점을 전제로, 자신의 역량을 최대한 발휘하며 노력하는 분이 있는 반면, 수업 및 업무에서 소극적인 모습을 보이는 분도 있다는 점을 분명히 했다. 둘째, 장애인 교사와 근무하면서 좋은 점은, 특수교사로 근무하면서 가장 깊이 파악할 상대가 장애인이기 때문에 장애를 지닌 동료 교원을 통해 상대를 더 깊이 이해하는 기회가 되지만, 안 좋은 점은 상대방의 장애를 고려하여 배려를 전제로 업무 분담을 해야 하므로 그 부담을 다른 교원이 나누어 가지게 되고, 그 결과로 비장애교원의 부담은 가중될 수밖에 없다는 점을 말했다. 셋째, 비장애인 교사가 보기에 장애인 교사를 둘러싼 주변 사람들의 반응에 대해서는, 학부모들은 본인들의 자녀도 장애학생이므로 드러나게 표현은 할 수 없으나 장애학생을 장애교원이 지도하기는 어려운 일이므로 환영하는 분위기가 아니라고

답했고, 특수학교 초등부 학생의 경우, 장애가 있는 교사의 한계점을 알기 때문에 수업시간에 더욱 장난을 치거나 말을 듣지 않는 경우가 있다고 답했다. 동료교사 및 관리자의 반응에 대해서는 우선적으로 학교의 근무환경을 인지할 필요가 있다고 답했다. 넷째, 비장애인 교사가 보기에 장애인 교원의 임용 확대는 부정적이었다. 그 이유는 줄어들지 않는 수업시수, 늘어나는 교무업무량, 끝없는 행정업무, 학생의 장애수준은 점차 중증·중복화 되고 학부모의 권리 주장과 요구는 해마다 늘어나기 때문에 근무환경이 매우 힘든 상황에서 장애 교사는 부담이 큰 기피 업무에서는 우선 배제가 되며, 1인 교사의 몫을 해내기 어렵기 때문이다. 그래서 시각장애교원의 경우 시각장애보조인력이 배치된 경우도 있으나 이는 예산 지원의 부담이 있으며, 학교에서는 관리해야 할 교육공무직원이 증가하는 것이므로 관리면에서의 부담도 있다고 보았다. 무엇보다 정작 필요한 지체장애교원에 대한 보조인력 배치는 되지 않은 상태도 문제임을 말했다. 이에 대해서는 또 다른 설문대상자인 장애인 교원A도 같은 문제를 지적했다.

장애인 교원에게는 장애인교원 보조인력을 교육청에서 선별해서 배치해주는데, 시각장애인 교사 우선이어서 지체장애인에게는 배정을 안 해줍니다. 저의 경우 전동휠체어를 타는 뇌성마비 장애인인데, 개인 신변 처리는 혼자 할 수 있지만 교실청소나 학습자료를 만드는 가위질 등 만드는 작업을 하기 어렵습니다. 반면, 혼자서 업무 처리를 할 수 있는 저시력 시각장애인 교사에게는 보조인력이 지원되는데, 저는 없습니다. 장애 유형별로 지원이 공평하지도 않고 지원도 제대로 안 돼서 문제 해결이 시급합니다. 시각 장애인 교원들이 먼저 요구해서 시각 장애인 우선이라는 단서가 지체에 붙어 있어, 장애 유형별 특징을 제대로 파악한 상태에서 꼭 필요한 사람에게 지원을 해줄 필요가 있다고 생각합니다. 게다가 지역 교육청 별로 지원이 달라 어떤 교육청에는 장애인 교원에게 아무 지원을 안 해주는 곳도 있습니다.(장애인 교원A)

비장애인 교사는 현재 다니는 학교에 장애인 교사 정원을 늘리는 것에 대해서는 특수학교라는 특수성에 의해 교육청에서는 장애교원의 특수학교로의 발령을 점차 늘리고 있다는 점을 지적했다. 장애교원 2인당 비장애교원 1인을 정원 외 추가 배치하는 등의 적절한 조치가 이루어지지 않는다면 비장애교원의 부담은 더욱 커진다는 점을 말하면서 부정적으로 보았다. 장애인 교원이 의무고용비율 이상 교육현장에 배치되기 위해 필요한 조치에 대해서는 요구자에 한하여 보조인력 배치, 보조인력은 교육공무직(무기직)이 되므로 교육공무직 정책에 대한 근시안적 계획이 아닌 장기적 계획 수립, 장애교원의 무조건적 임용 및 배치가 아닌 비장애교사 임용고시와의 형평성 유지 및 능력과 소양을 갖춘 장애교원의 선별, 장애교원 2인 이상 배치학교에 정원 외 비장애교원 1인 배치 등을 말했다.

또 다른 설문 대상자 장애인 교원의 응답 내용들을 요약하면, 첫째로, 교직생활을 하면서 장애를 보완하기 위한 제도, 배려, 지원 등이 지역마다 달라 어떤 곳은 보조인력이나 보장기구 등의 지원을 전혀 받을 수 없는 곳이 있다고 말했다. 둘째로, 비장애인 교원의 시선과 마찬가지로 장애인 교원 역시 자신을 향산 인식이 부정적이라는 것을 알고 있었고, 차별이 있음을 언급했다. 예를 들어 할 수 있음에도 불구하고 담임 배제를 경험한다고 응답했다. 셋째로, 비장애인 교원과는 반대로, 현재 다니는 학교에 장애인 교사 정원을 늘리는 것에는 찬성했다. 하지만 장애교사의 능력과 지원이 뒷받침되어야 한다는 점을 분명히 했다. 넷째로, 장애인 교원이 의무고용비율 이상으로 교육현장에 배치되기 위해 필요한 조치에 대해서는 주변 환경도 중요하지만 우선적으로는 장애인들의 교원대 진입확대와 장애인에게 교육기회를 확대하는 방안이 있어야 한다고 응답했다.

끝으로, 예비조사의 성격을 지닌 설문조사를 진행했기 때문에, 추가적인 조사가 필요하고, 비장애인 교원과 장애인 교원 간의 시각 차이를 분명히 보이는 부분에 주목한 심층조사가 필요하다.

VI. 쟁점과 대응방안

장애인고용 부담금에 대한 법률이 개정되기 전, 주요 쟁점으로는 이 제도의 실행자체를 찬성하거나 반대하는 입장에 대한 쟁점이 있었다. 간략히 살펴보면, 찬성 입장에서는 국가 및 지방자치단체도 행정주체로서 사업체와 동일한 제재 수단을 받아야 하는 법적 지위에 있으며, 국가는 공적 과제를 실현할 책임이 있으며, 헌법적 평등권에 근거하여 사업체와 마찬가지로 부과 의무에서 자유로울 수 없다는 것을 근거로 한다. 부과 반대 입장에서는 행정청이 행정행위의 대상으로 다른 행정청에게 부담금을 부과하는 것은 모순된 구조이며 부담금의 역할이 불분명하게 된다는 점, 국가는 직업교육, 직업알선 등의 지원처럼 장애인 고용을 위해 다른 방법으로 기여하고 있으므로 이미 의무를 다하고 있다는 점, 민간기업의 사업과는 다른 성질로 국가가 일을 하고 있기 때문에 이익을 유도하는 성격의 납부금제도를 적용할 수 없다는 점, 이미 공무원이 아닌 근로자를 고용하기 때문에 장애인고용 부담금은 열악한 지방자치단체에 이중적인 부담이 될 수 있다는 점을 근거로 한다.

이렇게 찬성과 반대 입장에서 제시되었던 논거들과 함께, 설문 응답한 내용들을 바탕으로 실행 이후에 예상되는 쟁점들을 정리해보면 다음과 같다.

1. 기관별 특수성을 반영한 제도 개선

‘2016년 장애인의무고용현황’에서 공무원 부문 의무고용현황은 지방자치단체의 의무고용률이 4.08%, 중

양행정기관이 3.44%, 헌법기관이 2.61%, 교육청의 경우 1.72%로 나타났다. 특정 업무, 목표를 지향함으로 인해 나타나는 기관별 고용미달인원의 편차가 큰 편이다. 특별히 교육청의 경우, 공무원을 제외한 근로자 부문에서는 17개 기관 중 세종특별자치시교육청(1.8%)을 포함한 4개 기관만이 의무고용률에 미달하고 있으며 13개 기관은 모두 의무고용률을 달성하는 것으로 나타나지만, 공무원 부문의 경우 인천광역시교육청(1.38%)를 포함한 17개 부문 모두 의무고용을 미이행하는 것으로 나타나며, 이에 대해 부담금 추계 시 2020년에는 94억 원이 고용부담금으로 부과될 것으로 예상되며, 전체 108억 원 대부분을 교육청에 징수해야 것으로 보여진다(이달엽외 5인, 2017). 한 연구에서는 교육청의 장애인 공무원 고용률이 저조한 원인이 정원의 대다수를 차지하는 교직에 장애인 진입이 특히 부진하기 때문이라고 설명하는데(남용현, 2016), 이를 통해 장애인 응시자가 일정 수준 이상의 성적에 못 미치거나 응시자가 몰려 경쟁률이 높은 지역과 응시자가 없어 미달이 되는 지역을 고려해보면 장애인 교원을 늘리는 것은 쉽지 않은 일임은 분명해 보인다. 설문응답을 통해 살펴보면, 소수 직종에 장애인 공무원이 집중되어 있고, 한정적인 직무로 인해 직무 배치에 어려움이 있다는 의견이 있고, 특정 분야의 전문연구를 주로 하는 업무의 특성상 적합한 장애인 근로자를 고용하기 어려운 점이 있다는 의견이 있다(이행기관C, 미이행기관A, 미이행기관B). 무엇보다 설문 인터뷰 기관선정을 위해 기관 섭외 과정에서 확인 결과, 장애인 고용 부담금에 대한 담당자가 확실하게 정해져 있지 않은 경우가 많으며, 총무과, 인사과, 복지과 등 몇몇 부서에서 업무를 분산해서 담당하거나, 업무부서가 없다고 대답하는 기관들도 있었다.

따라서 이러한 점들을 근거로 주요 예상되는 쟁점들을 살펴보면, 각각의 기관들은 다른 목표와 업무를 지향하기 때문에, 기관별 공무원 부문 장애인고용의 어려움이 각기 다르다는 점을 우선적으로 인지해야 할 필요가 있고, 특정 분야 업무 특성으로 인해 적합한 공무원 고용이 어렵고, 소수 직종에 장애인 공무원이 집중되어 있어 직무배치의 어려움이 있으며, 교육청의 경우 교원 직종 모집에 어려움이 있다는 점이 쟁점으로 나타났다. 무엇보다 장애인 고용 부담금 업무를 책임 질 담당자의 부재가 문제점으로 생각된다.

이에 대한 개선 방안으로는 첫째, 「장애인고용촉진및직업재활법」 제74조의2에 따른 장애인지원관 제도 활성화 마련으로 현재 장애인공무원이 근무가 어려운 직종에 대한 근무여건개선, 직무 지원, 보조기기 등 정당한 편의제공을 통해 다양한 직종을 발굴해야 한다. 둘째, 교육청 공무원 부문의 경우 지원자가 적어 장애인 교원의 고용의 어려움을 토로한다는 점에서 장애인 교원전문학교 등과 같이 특정 직종 분야를 대상으로 한 전문화 된 대학교 및 학과 신설이 필요하다. 그리고 전문화 학교 신설 전에 현재 나타나고 있는 교원초과현상을 해결할 필요가 있다. 2014년부터 2016년까지 3만2천205명의 초중등 교원을 뽑았으나 4천333명(13.5%)이 당해 연도에 임용되지 못하고 있는 상황이기 때문이다. 여기에 더해 일반학교, 대학 등에 장애인 특례입학 제도, 학비지원 및 재원(장학금, 보조공학기기, 활동보조인 등) 마련 등을 통해 고등교육의 기회를 확대함으로써 장애인 공무원 채용조건에 충족하는 인재를 육성하는 것이 필요하다. 셋째, 「장애인고용촉진및직업재활법」 제27조 제4항에 따른 의무고용적용제외 직종에 현재 고용이 저조한 직종을 추가하는 등 관련 법률을 개정하는 방안을 검토할 필요가 있겠다. 끝으로, 전체 17개 교육청 모두 공무원 부문에 의무고용률이 미달이므로 교육청 부문을 포함한 정부부문에 대한 현 실태 조사가 필요하며, 조사를 통해 고용에 어려움을 겪는 기관에 대해서는 의무고용 적용 비율에 차등화 방안을 마련하는 것이 필요해 보인다. 무엇보다 선결과제로 제도 실행을 위한 실질적인 부담금 업무 담당자가 필요하기 때문에, 고용부담금에 관해 총괄할 수 있는 부서나 직무에 관해 법적으로 명시 할 필요가 있다.

2. 역차별 문제와 부정적 인식 문제 해결

해마다 장애인공무원의 의무고용률(2016=3.0%, 2017~18=3.2%, 2019년 이후=3.4%)이 증가하고 있으며 이러한 증가된 비율에 대비되어 비장애인공무원 채용인원이 감소하고 있다. 따라서 쟁점으로 장애인의무고용률을 충족시키기 위해 장애인공무원 채용 시험의 형평성을 제고하는 과정에서 발생하는 역차별 문제와 장애인의무고용인원 증가에 따른 비장애인공무원 인원 감소로 장애인에 대한 부정적 인식 문제가 예상된다.

개선방안으로는 인식개선교육이 있다. 법적으로 살펴보면, 「장애인복지법」 제16조, 제25조의 경우 국가와 지방자치단체는 공무원 등을 대상으로 장애인에 대한 인식개선을 위한 교육을 1년에 1회 이상 실시하여야 한다고 명시하고 있으며, 그 결과를 보건복지부장관에게 제출하여야 한다고 명시되어 있다. 그리고 「장애인고용촉진및직업재활법」 제5조와 제5조의2, 3에 따르면 직장 내 편견을 제거함으로써 장애인 근로자의 안정적 근무여건을 조성하고 근로자 채용을 확대할 수 있도록 장애인 인식개선 교육을 의무화 하고 있다. 하지만 현재 인식개선 교육의 경우 「장애인복지법」, 「장애인고용촉진및직업재활법」에 과태료 부과 기준이 명시되어 있지 않으므로 인식개선 교육이 의무화 되었다라도 이를 지키지 않을 경우 법적 제제가 마땅하지 않다는 문제점이 있다. 그러므로 과태료 형식의 제재를 부과하는 방식의 제도 마련 검토가 필요하다. 또한 현재 2020년까지 인식개선 교육과 관련해 담당자를 지정하여 실질적인 단계적 개선 교육 프로그램 마련이 필요해 보인다. 「장애인고용촉진및직업재활법」 제79조의2를 통해 장애인지원관을 고용할 수 있는데, 법에 명시된 지원관의 책무인 장애인에 대한 인식개선을 위한 교육을 실시하도록 하고, 그 내용을 보건복지부장관에게 보고하도록 하는 방법을 생각해볼 수 있겠다.

추가적으로 법적으로는 장애인 인식개선 교육이 의무적으로 실행된다고 하지만, 실제 현장에서는 장애인 인식개선교육에 대한 예산 지원도 없고, 교육과 관련된 구체적인 프로그램이나 매뉴얼, 지침서가 전혀 없

어 단순히 동영상 하나 보여주는 것으로 끝내는 경우(비장애인 교원B)가 있어 효과적인 교육지원 방법에 대한 고찰과 연구가 필요하겠고, 실태조사가 우선적으로 선행되어야 할 과제로 보인다.

3. 고용부담 증가를 위한 부과방식 개선

장애인고용 부담금은 재정충당이 목적이 아니라 행정객체의 행위 동기에 영향력을 행사하고 부담금을 피하기 위하여 국가의 유도적 행위를 따르도록 설득하는 것이 목적이다(김용탁, 2006). 따라서 공무원 부문에 장애인고용 촉진을 위해 기관에 부담이 되는 방향으로 장애인고용 부담금 제도를 실행해야 한다. 하지만 공무원 부문의 장애인고용에 대해서 이 제도가 실제적인 부담으로 작용하지 않을 수 있다. 그 이유는 부과 주체와 납부 주체가 동일하기 때문이며, 국가 및 지방자치단체의 각 기관들이 세금과 기금으로 확보한 예산으로 부담금을 내기 때문이다.

개선방안으로는 부담금을 기관의 장이나 지방자치단체의 장 및 교육감 개인의 임금에서 예산을 마련하게 하거나, 장애인 고용의무를 이행하지 않는 기관에 대해 정부가 예산을 삭감하는 방안을 검토할 수 있겠다. 고용의무를 이행하지 않는 고용주에게 벌금이나 과태료를 부과함으로써 의무고용의 이행을 독촉하는 것처럼, 기관의 장애제도 동일하게 적용하는 방안, 고용의무를 이행하지 않는 기관에는 정부예산안에서 예산 삭감을 시행하고 개인에게는 성과금을 삭감하는 방안, 부담기초액을 장애인고용에 따르는 특별비용(장애인을 고용하기 위해 특별히 필요로 하는 비용)보다 높게 선정하고, 장애인 고용 시, 특별비용 감소 지원정책을 실시하여 정부 및 지방자치단체가 부담금 납부와 장애인고용 중 경제적으로 딜레마에 봉착할 수 있는 문제를 사전에 차단하는 방안, 부담금 부과를 기관의 장에게 납부하도록 「장애인고용촉진및직업재활법」 제32조2 국가와 지방자치단체 등의 장애인 고용부담금 납부 등에 관한 법률을 개정하는 방안 등이 있을 수 있겠다.

이러한 개선방안의 근거로는 대한민국헌법을 이야기할 수 있겠다. 헌법에 따르면, 국가는 경제적 차별을 금지하고(제11조), 직업선택의 자유를 규정하여 국민의 물질적 자원의 획득 및 권리를 보장하도록 하고 있고(제15조), 국가는 근로자의 고용을 증진시키는 의무를 다하도록 규정하고 있기(제32조) 때문에, 장애인의 고용권은 헌법적 권리로 국가가 장애인 고용에 직접적, 강제적으로 개입할 수 있다. 그리고 특별부담금의 유형 중 유동성 부담금뿐만 아니라 원인자부담금, 수익자부담금도 있음. 원인자부담금은 각종 시설의 건설 또는 유지 등을 위하여 그 사용자 또는 원인자에게 관련비용을 징수하는 부담금이고, 수익자부담금은 공공사업 또는 시설로 인해 특별한 이익을 받은 자에게 징수하는 부담금이다(기획예산처, 2004). 이에 따라 특별부담금은 개인에게 부과하는 부담금의 성격으로 공공서비스를 창출하는 유도적 성격을 동시에 갖고 있기 때문에, 공공사업의 원인 제공자나 공공사업으로 혜택을 입은 자에게 부담금을 부과해도 부담금의 목적에는 문제가 없다고 할 수 있겠다.

선결과제로는 장애인고용과 부담금 납부의 어려움과 부담금을 미납하는 이유에 대한 실태조사가 필요하다. 그리고 공무원 부문 장애인고용 부담금 부과에 대한 동료 근로자의 인식개선과 기관의 장뿐만 아니라 기관의 근로자들에게도 공동책임을 질 수 있도록, 도덕적 해이를 최소화하는 방안이 마련되어야 할 것이고, 기관의 특수성을 고려한 차등부과 방식도 검토하며, 장애인고용 부담금 관련 업무를 전문적으로 담당할 ‘장애인지원관’의 업무내용 규정, 기관 내 장애인고용과 관련된 업무 담당 부서 신설, 장애인 공무원 부문의 우수한 인력 확보를 위한 방안 마련, 현재 장애인고용 부담금 예산 마련 및 회계처리 방식에 대한 전수조사 등이 이루어져야 하겠다.

4. 고용장려금을 통한 부담금 제도 보완

현재 「장애인고용촉진및직업재활법」 제30조에 따라 장애인근로자의 직업생활 안정을 도모하고 고용촉진을 유도하고자 의무고용률(민간부문 2.9%)을 초과하여 장애인을 고용하는 사업주에게 일정액의 지원금을 지급하는 장애인고용 장려금 제도가 시행되고 있다. 그런데 만약 국가 및 지방자치단체에도 장애인고용 부담금이 부과된다면, 헌법적 평등정신에 입각하여 공무원 부문도 민간부문에 지급하는 장애인고용 장려금과 부담금 감면 제도의 적용대상이 되어야 할 것이다. 2016년 중앙행정기관은 고용률이 3.44%, 지방자치단체는 4.08%로서 공공부문 법정 의무고용률(3.2%)을 초과하여 장애인고용 장려금 지급조건을 충족한다.

하지만 정부로부터 예산지원을 받는 공공부문에 장려금이 지급된다면 이중지원, 이중혜택의 우려가 있다. 즉, 국가 및 지방자치단체는 행정 실행의 주체로서 장려금을 받으며 부담금 감면을 받는 이중적 이익을 누릴 수 있다는 것이다(남용현 외 5인, 2006).

개선방안으로는 우선 헌법 정신에 비추어 민간부문에 적용하는 지원 제도를 동일하게 적용해야 할 것이지만, 이중혜택의 문제로 인해 공무원 부문에서의 장려금과 감면 제도 대신에 적용 가능한 인센티브를 개발해야 할 것이다. 그리고 장려금을 준다면, 기관별 특성에 따라 장려금 차등 지원하는 방안을 생각해 볼 수 있거나, 장려금을 고용된 장애인의 월급으로 지정하여 사용하는 방안, 고용기간이 길어질수록 고용 장려금액을 점차 올려주는 인센티브나 특별 기금으로써 장려금 사용을 생각해 볼 수 있겠다.

구체적으로 장려금 사용에 대해서는, 정부로부터 출연금, 보조금 등을 받는 독점적 사업권을 부여받은 정부산하기관은 정부로부터 예산지원을 통해 운영비나 자본금을 받았기 때문에 사업주 특성에 따라 장려금을 차등 지원하여, 정부지원 없이도 장애인 고용이 잘 이루어지는 기관에 대해서는 기관장에게 특별 인센

티브를 제공하거나 고용이 잘 이루어지지 않는 기관의 장애인 고용 촉진을 위한 특별 기금으로 사용할 수 있게 하는 방안이 있을 수 있겠다. 또한 장애유형별 고용개발보조금이나 장애 악화 예방을 위한 지원 체계, 관계기관과의 연계를 통한 건강유지 방안, 배치전환과 직무조정에 대한 지원프로그램 운영 등의 장애인 고용안정을 위한 특별 기금으로도 사용할 수 있겠다(김용탁 외 2인, 2014). 장애인고용 장려금 제도는 민간사업체에 있어 손실에 대한 보전의 의미를 가지고 지원되는 것이기 때문에 공공부문에 있어서 부담금 납부와 장려금 지원은 세금의 이중사용에 해당된다. 그렇기 때문에 공공부문에 있어서 부담금의 의무는 가지되, 장려금을 고용된 장애인의 월급으로 지정하여 사용하거나 고용기간이 길어질수록 고용 장려금액을 점차 올려주는 인센티브 등으로 대체하는 것도 하나의 방안으로 생각해 볼 수 있겠다(김재익, 2017).

또한 복지적 요소가 강한 시설 및 기관의 경우 장려금 대신 정부 지원금이 지급되도록 제도적 장치를 마련하거나, 처음부터 독일과 같이 공공부문의 장애인 의무고용률을 상향 조정하는 방안도 하나의 대안이다.

이를 위한 선결과제로는 장려금의 지원 대상자를 재설정하고 지원시기와 절차에 대해 고찰할 필요가 있고, 추가적으로 제도 보완을 위해 「장애인고용촉진및직업재활법」 제30조를 개정할 필요가 있겠다. 그리고 고용촉진 및 고용안정을 위해 지급되는 장애인고용 장려금이 복지적 요소가 강한 단체 및 시설에 지원되는 것이 합당한가에 대해 논의할 필요가 있으며, 부담금을 산정함에 있어서 장애인 고용에 따르는 추가 비용을 기반으로 하고 있기 때문에 부담금을 제원으로 하는 장려금도 원칙에 의해 운용되어야 하지만 그렇지 않은 불합리성을 내포한다는 것을 인식하여 장려금의 산출방식을 재정립해보는 것이 필요하다.

5. 부담금 신고·납부 시스템 보완

현재 법 제 33조에 의거해 장애인고용 부담금은 모든 사업체의 자율적인 신고제도에 의해 납부되고 있고, 고용노동부 산하기관인 18개소의 장애인고용공단에서 책임을 맡아 부담금을 관리하고 사용하고 있다. 그리고 「장애인고용촉진및직업재활법」 제33조 제7항에 따르면 사업주가 납부한 부담금이 실제로 납부하여 할 부담금의 금액과 다를 경우 가산금을 부과하도록 되어있으나, 실무에서는 ‘신고한 부담금의 금액’을 기준으로 가산금을 부과하고 부담금 납부 여부는 상관이 없는 현실이다.

문제는 현행 부담금 신고·납부 규정은 사업주의 신고·납부에 따른 준비기간 등의 부족 등으로 법정기한까지 잘못 신고 되는 경우가 빈번하며, 신고·납부한 이후 계산 오류 등으로 신고·납부금액의 과오신고 등의 사실을 알았을 때에도 별도의 수정신고를 할 수 없다는 문제점이 있다. 게다가 사업주가 부담금을 신고·납부하였으나 그 금액이 실제 납부하여야 할 부담금보다 부족한 경우에는 납부자가 부담금을 탈루하거나 부정행위를 할 의도가 전혀 없었다 하더라도 법정기한 내 미신고·미납, 부정행위를 한 경우와 동일하게 100분의 10에 상당하는 가산금을 부과 받게 되어 자진 신고한 사업주와 신고하지 않은 사업주 사이에 차이가 없다는 문제점이 발생하고 있다.

무엇보다 18개소의 공단이 각 도·시별 부담금을 관리하기에는 공단의 업무가 너무나도 다양하며, 잘못 신고하거나 납부된 내용을 일일이 찾아내어 관리하는 것에 어려움이 있다는 점이다. 아마도 현재 모든 사업체의 자율적인 신고제도에서 빈번히 겪고 있는 신고·납부에서의 계산오류와 과오신고의 문제가 공무원 부담금 납부로 더욱 대두될 것이다.

개선방안으로는 만약 현재와 같이 자발적으로 신고하는 제도를 유지한다면, 수정신고 기간의 필요성을 인정하고 도입하여 계산 착오와 납부금액의 과오신고를 재수정할 수 있도록 해야 할 것이다. 그리고 「국세기본법」과 「고용보험및산업재해보상보험의보험료징수등에관한법률」과 같이 수정신고 제도를 도입하여 수정신고서를 제출한 고용주에게는 가산금의 100분의 10에서 100분의 50의 정도로 경감해주거나 감면하도록 규정을 정해야 할 것이다. 또한 자진 신고하여 부담금을 납부하였지만 계산이 잘못된 고용주와 아예 신고하지 않은 고용주 사이에 차별적인 가산금과 연체금 부과제도를 마련해야 할 것이다.

자발적 신고제도를 폐지하는 방안도 생각해 볼 수 있는데, 이럴 경우에는 장애인고용 부담금을 전문적으로 계산하고 관리해주는 기관을 추가적으로 설치해야 할 것이고, 이 기관에서 신고기간과 납부금액을 계산해서 일괄적으로 통보하고 징수도 도맡아 하도록 해야 할 것이다. 인터넷이 발달한 우리나라의 특성에 맞춘 새로운 시스템의 개발도 생각해 봐야 할 문제이다. 인터넷 소프트웨어 시스템 개발과 도입을 통해 간편하게 부담금 예상금액을 계산하여 부담금을 납부할 수 있도록 하고 장애인 고용현황과 추가고용 시 부담금 감면에 끼치는 영향을 계산하고, 납부금 수정신고, 징수 관련 정보 등을 어디에서든지 간편하고 쉽게 접근할 수 있는 방안도 생각해 볼 수 있겠다.

선결과제로는 우선 법적인 제도 마련으로, 「장애인고용촉진및직업재활법」 제33조에 따르면 부담금 납부 여부와 상관없이 신고한 부담금을 기준으로 미신고 미납 부정행위를 한 경우와 동일하게 가산금을 부과하는데, 33조를 ‘부담금 납부 여부에 따른 차별적인 가산금과 연체금 부과’로 개정해야 하고, 이에 가산금과 연체금 징수에 관련된 35조도 함께 개정해야 할 것이다. 그리고 부담금 전담 관련 기관을 설립할 필요가 있겠다.

6. 공무원 부문 장애인고용 부담금의 활용 방안 마련

징수가 실행되면, 그 이후에는 어떻게 활용할 것인지에 대한 문제가 뒤따른다. 즉, 공무원 부문 장애인

고용 부담금 징수액에 대한 ‘장애인고용촉진 및 직업재활 기금’을 어떻게 활용 할 것인지에 대한 방안이 필요해 보인다.

우선 ‘장애인고용촉진 및 직업재활 기금’의 사용 현황은 다음과 같다. 장애인고용촉진기금의 재원은 정부 또는 정부 외의 자로부터의 출연금 또는 기부금, 장애인고용 부담금, 가산금 및 연체금, 기금의 운용에 의하여 생기는 수익금과 기타 공단의 수입금, 국제기구, 외국정부 또는 외국인으로부터의 차입금으로 이루어져 있고, 대표적으로 고용장려금, 장애인고용촉진 및 직업재활정책에 대한 조사, 연구에 필요한 경비, 직업지도, 취업알선, 취업후적응지도를 행하는 자에 대한 필요한 경비의 용자, 지원 등에 사용되는데(「장애인고용촉진및직업재활법 시행령」 제69조, 71조; ‘장애인고용촉진및직업재활기금 자산운용지침’(개정 2017.3.15.)), 현재 한국장애인고용공단의 기금활용 중 거의 70%가 여유자금운영이라는 형태로 금융기관에 예치되어 있고, 인건비로 43,334백만 원, 사업운영비로 8,267백만 원, 대외협력, 1,082백만 원으로 기금운영비가 52,683백만 원 지출예정이다(한국장애인고용공단, ‘2017년도 수입 및 지출 계획서’). 기존의 지출내역을 보면, 한국장애인고용공단의 인건비 및 운영비가 약 530억원으로 가장 많이 지출되었다(김재익, 2017).

다른 나라의 경우, 일본의 부담금제도는 사업체 간 경제적 부담의 형평을 조정하기 위한 것이기 때문에 고용의 성격에 맞게 사업체에서 징수한 금액 전액은 사업체를 위해 활용하고 있고(남용현 외 5인, 2010), 독일은 「사회법전 제9권」 제77조 제5항에 따르면, ‘조정금은 오직 근로생활을 위해 수반되는 부조를 포함하여 중증 장애인의 근로활동에 대한 참여의 촉진을 위해서, 그리고 그 목적을 위한 수단이 다른 방식으로 보강될 수 없거나 보강되지 않는 경우에만 사용되어지며, 조정금으로 인한 수입으로부터 행정의 인적 및 물적 비용 그리고 절차비용이 지출되어서는 안 된다’라고 명시하고 있다(김용탁, 2006; 남용현 외 5인, 2010). 특별히 독일의 경우, 공공 및 민간부문 구분 없이 단일한 ‘조정금기금’을 설치하여 운용하고 있으나, 프랑스의 경우는 공공 및 민간 부문별로 구분하여 기금을 운용한다.

따라서 우리나라의 경우도 현재 장애인공무원 부문에서 징수되는 기금 수입금의 용도가 구체적으로 규정되어 있지 않은 상황에서 기금을 정부부문, 공공기관 및 민간기업 별로 조성하여 효율적으로 운용하는 것이 적절해 보이며, 이는 집단적 효용성이라는 특별부담금의 정당화 요건을 충족시키는 방안이다(김성수, 2005; 전광석, 2010, 남용현, 2016). 여기서 집단적 효용성이란, 특별부담금의 수입은 특별부담금 납부의 무자의 집단적 이익을 위하여 사용되어야 한다는 함을 의미한다(전광석, 2010, 남용현 2016). 즉, 부담금을 국가 및 지방자치단체 공무원 부문에 부과 시, 그 징수액은 특별부담금의 정당화 요건 중 하나인 집단적 효용성에 따라 공무원들의 이익을 위해 사용되어야 한다는 것이다. 예를 들어, 공무원 부문의 장애인고용 부담금은 공무원 부문의 장애인 고용창출이나 고용유지에 직접적으로 투자하는 항목으로 지출되어야 할 것이다.

구체적인 개선방안으로는 우선 부담금 지출내역에 대한 조사연구 후, 장애인고용 부담금 예산 추계와 용처에 대해 논의를 한 후, ‘공단사업비’와는 다른 공무원 부문만의 예산 항목을 구성하는 법률과 공무원 부문 장애인고용 부담금을 통한 수입금은 공무원 부문 장애인고용 창출과 유지에 대해서만 직접적으로 사용하는 법률을 제정해야 한다. 「장애인고용촉진및직업재활법」 제71조에 따른 기금의 용도 구성을 공무원 부문에 차용하여, 부담금 수입금을 공무원만을 위해 각 기관에서 재정비용으로 직업지도, 취업알선, 적응지도, 훈련비, 훈련수당에 사용하고, 설비 측면에서 보조공학서비스 지원과 인력배치 면에서 ‘장애인지원관’ 지원에 사용하는 것이 적절해 보인다.

이를 위한 선결과제로, 공무원 부문에서 장애인고용 촉진을 위한 예산 비용과 항목을 조사하고, 공무원 부문만의 장애인고용촉진기금을 편성하고 집행해야 할 헌법적 정당성을 고찰해야 할 것이다. 여기에 더해 공무원 부문 장애인고용촉진기금이 고갈될 경우를 대비하여 여유자금을 형성하는 방법도 마련해야 할 필요가 있겠다.

참 고 문 헌

- 강동욱, 김경아 (2011). 기업규모별 고용부담금 차등적용 방안. 한국장애인고용공단 고용개발원(위탁과제보고서), 1-121.
- 강태석 (1996). 장애인 고용제도 및 시책의 변천. 한국재활재단 편, 한국장애인복지변천사, 서울: 양서원, 275-314.
- 고용노동부 (2017). 장애인 고용 부담기초액 고시. 고용노동부고시 제2017-76호.
- 고용노동부 보도자료 (2017). 2016년 12월 기준 장애인 고용비율 2.66% 상승 추세 지속.
- 김동일, 홍성두, 엄문영, 김라경, 이미지, 장세영, 안예지, 황지영, 이혜은, 금창민 (2016). 장애인 교원 확대를 위한 제도 개선 방안 및 추가 지원 제도 연구. 연구보고서, 1-215.
- 김병철 (2014). 장애인 취업보장금(고용부담금) 강화. 중국. 한국장애인고용공단 고용개발원(연구자료), 8-11
- 김성수 (2002). 장애인고용 부담금의 법적 성격. 장애와 고용, 12(4), 2-15.
- 김성수 (2009). 정부부문 장애인고용 부담금 부관에 대한 법률적 검토와 대안. 노동부 위탁과제.
- 김언아 (2008). 장애인 교원임용 확대 방안. 연구개발, 1-77.
- 김용탁 (2006). 우리나라 장애인고용 부담금의 성격에 관한 연구. 장애와 고용, 16(1), 5-21.
- 김용탁, 권기돈, 정광진, & 小川浩 (2013). 주요 국가의 의무고용제도 사례 연구. 기본과제보고서, 1-159.
- 김재익 (2017). 장애인고용 문제, 강력한 개혁이 필요한 시점. 에이블뉴스(<http://abnews.kr/1Gjb>). (2017.11.28.)
- 김종진, 장창엽, 유완식, 김언아, 이정주, 류정진, 강필수, 최종철, 남용현, 김윤삼 (2008). 의무고용제도 재설계 방안. 한

- 국장애인고용공단 고용개발원(기본과제보고서), 1-162.
- 길용원 (2014). 부담금규제의 조세법적 고찰. 조세와 법, 7(1), 1-32.
- 구해동 (2002). 부담금과 세금. 조세법연구, 한국세법연구회.
- 남성일, 김형만, 전재식, 이계준 (2002). 장애인고용 장려금과 부담금의 적정수준과 양자간의 상관관계에 관한 연구. 서강경제인포럼, 노동부 수탁과제.
- 남용현, 김용탁, 심진예, 박자경, 이국주, 김경아 (2006). 장애인부담금 및 장려금제도의 합리적 개선방안. 한국장애인고용공단 고용개발원(연구자료), 189-246.
- 남용현 (2009). 독일 장애인 고용정책의 성과와 한계: 사회법전 제9권을 중심으로. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 남용현, 최종철, 류정진, 이일행, 윤형경, 김종진 (2010). 장애인고용정책 재원 합리화 방안. 한국장애인고용공단 고용개발원(연구자료), 1-117.
- 남용현 (2012). 장애인고용 부담금 인상_독일. 한국장애인고용공단 고용개발원(연구자료), (3), 4-5.
- 남용현 (2016). 국가공무원 장애인고용 증진 방안 : 장애인고용 부담금 부과 검토를 중심으로. 한국장애인고용공단 고용개발원(연구자료), 21-65.
- 남찬섭 (2008). 장애인 고용실태의 특성 및 그 배경과 개선방향. 사회복지정책, 33(6), 33-59.
- 노호창 (2013). 사회서비스이용券 사업을 위탁받아 수행하는 비영리단체에 대한 장애인고용 부담금 부과에 관한 쟁점. 노동법논총, 27, 159-212.
- 류정진, 진영환, 남용현, 박창수, 김종진 (2010). 장애인고용정책 20년 평가와 미래전략. 한국장애인고용공단 고용개발원(기본과제보고서), 1-157.
- 박경수, 김주영, 서동명, 조용화 (2009). 교원을 중심으로 한 교육청의 장애인고용 확대방안. 고용노동부, 1-217.
- 박상희 (2005). 부담금의 법적 문제. 공법학연구, 6(3), 455-461.
- 박영도 (2009). 한국에서의 입법평가 제도화방안. 공법연구, 38, 215-236.
- 박태신 (2001). 일본 민사소송법상. 연세법학연구, 8(1), 275-290.
- 변경희, 권선진, 우주형, 이은미, 이미정, 유병주, 권재숙 (2012). 장애인 등록 및 판정제도 발전방안. 한신대학교 산학협력단, 1-279.
- 변민수 (2015). 장애인고용 부담금 제도 개선 : 부담금 구간별 가산율과 신고·납부제도 검토. 한국장애인고용공단 고용개발원(연구자료), 83-101.
- 변민수 (2004). 특례자회사 설립 법적 구성요건 검토. 장애와 고용, 14(4), 34-50.
- 심진예, 광정란, 남용현, 윤경인 (2016). 교육청의 장애인 고용률 제고 방안. 연구자료, 1-199.
- 안병철, 이계만 (2013). 부담금제도의 특성 연구 : 행정부처 98개 부담금 내용분석. 한국거버넌스학회보, 20(1), 133-153.
- 이국주 (2006). 장애인고용촉진 및 직업재활을 위한 전문요원 제도개선방안 연구. 한국장애인고용공단 고용개발원(연구개발), 1-197.
- 이달업, 박혜진, 황미애, 이종정, 전가영, 정재엽 (2017). 공무원 부문 장애인고용 부담금 부과에 따른 법·제도 정비방안 마련 연구. 고용노동부(용역연구보고서), 1-158.
- 이선우, 강동욱, 유동철, 도미희 (2003). 장애인고용 부담 기초액 결정을 위한 실태조사. 한국장애인고용공단 고용개발원(위탁과제보고서), 1-115.
- 이성규, 강동욱, 이채식, 전혜연, 김혜경, 김관용, 백진주, 이종아, 최성이 (2006). 외국의 공공부문 장애인고용정책연구 - 공무원원을 중심으로 -. 한국장애인고용공단 고용개발원(용역연구보고서), 1-214.
- 이성규, 양숙미 (2010). 장애인 초등학교원의 임용과정에 대한 사례연구. 장애와 고용, 20(2), 77-104.
- 이슬기 (2016). 정부 스스로 '장애 인식개선' 그저 꿈인가. 에이블뉴스. (<http://abnews.kr/1Bsa>). (2016.08.12.)
- 이승렬 (2014). 독일의 청년 노동시장 성과와 직업교육제도. FES Information Series.
- 이인재, 황수경, 안주엽 (2003). 장애인의무고용제의 합리적 운영방안. 한국노동연구원, 노동부 수탁과제.
- 이정주, 유완식, 김연아, 남용현, 홍자영, 윤현경 (2010). 논의로 풀어보는 장애인 고용정책. 한국장애인고용공단 고용개발원(연구자료 2010-03). 1-95.
- 이형렬 (2014). 기업체의 규모별, 고용부담금 부과 의무 여부에 따라 장애인고용률에 영향을 미치는 요인. 장애와 고용, 24(1), 227-262.
- 유완식, 장창엽, 김용탁, 변민수, 홍자영, 윤형경, 김종진 (2010). 장애인고용정책의 변천과 의무고용제도의 발전 방향. 한국장애인고용공단 고용개발원(기본과제보고서), 1-109.
- 유완식, 김호진 (2011). 부담금·장려금업무 고용증대효과. 수시과제보고서, 1-13.
- 유완식 (2012). 부담금장려금업무 고용증대효과. 한국장애인고용공단 고용개발원(연구자료), 123-135.
- 유완식, 유은주 (2013). 장애인 고용촉진 및 직업재활 기금의 효율적 운용 방안. 기본과제보고서, 1-188.
- 연명도, 이석원 (2015). 연계고용 부담금제도 개선방안 연구. 한국장애인고용공단 고용개발원(기본과제보고서), 1-110.
- 장미혜 (2015). 장애인고용법제에 관한 소고(小考) : 장애인고용의무제와 차별금지제를 중심으로. 법학논총, 34, 419-452.
- 장창엽 (1992). 장애인고용에 있어서의 할당고용·부담금제도의 역할. 장애와 고용, 2(2), 25-32.
- 전광석 (2010). 장애인고용 부담금의 헌법적 정당성 및 제도적 타당성. 헌법판례연구, 11, 155-176.
- 전광석, 김선규, 김성희, 이세주 (2013). 적절한 장애인 의무고용률 설정방안 연구. 고용노동부, 1-133.
- 최영광 (2013). 기업체의 '장애인고용 전략' 에 따른 선택 요인 : 고용부담금 및 고용장려금 제도의 경영선택을 중심으로. 장애와 고용, 23(2), 165-189.
- 최종철, 강필수, 김종진 (2008). 장애인고용촉진 및 직업재활법령의 연혁적 고찰. 한국장애인고용공단 고용개발원(기본과제보고서), 1-209.
- 최종철 (2007). 한일 장애인 고용현황 비교분석 - 한국 장애인 고용률 일본을 넘어서다 -. 2007 상반기 수시과제 자료집.
- 하세가와 타마코, 최석환 (2011). 일본의 장애인고용법제1. 노동법학, (40), 123-136.
- 황수경, 이인재, 신현구, 최종철 (2004). 장애인고용 장려금 부담금 추계를 통한 기금의 적정 운영방안 연구. 한국노동연구원, 노동부 수탁과제.