

기업의 장애인 채용 서비스 욕구에 미치는 영향 요인 연구 : 기업 규모 및 의무고용률 달성 여부를 중심으로

박 중 석* / 김 용 탁**

본 연구의 목적은 기업이 장애인 채용을 위한 서비스 필요 욕구를 파악하고 이에 영향을 미치는 요인을 탐색하여 채용 서비스의 효과를 높이기 위한 방안을 모색하는 것이다. 연구를 위한 자료와 표본은 기업체 장애인 고용실태조사 심층조사 자료를 활용하였으며, 전체 50인 이상 기업체를 분석 대상으로 하였다. 분석은 기업 규모와 장애인 의무고용률 달성 여부를 중심으로 제도에 대한 인식과 장애인 고용에 대한 인식으로 구분하여 수행되었다. 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 법과 제도 관련하여 기업들은 의무고용제도를 가장 많이 인지하고 있었으며, 장애인의 직접 채용을 선호하였다. 둘째, 기업규모나 의무고용 이행 여부와 관계없이 편의증진법 인지, 서비스 이용 경험, 신규채용 여부가 유의미한 영향을 미쳤다. 셋째, 부담금 업체는 장려금 업체와 달리 사회적 책임 이행방식과 기업의 사회적 책임 인식이 유의미하였다. 넷째, 의무고용 미이행 기업은 이행기업과 달리 사회적 책임 이행방식과 사회적 책임 인식이 유의미한 영향을 미쳤다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 본 연구에서는 제도에 대한 인식 확대, 기업 특성이 고려된 지원 서비스 체계 구축, 인턴제 등 고용서비스 체험 기회 확대, 기업의 능동적 장애인 고용 문화 확산 등을 제언하였다.

주제어 _ 채용 서비스, 기업 규모, 의무고용률, 장애인 고용 인식, 장애인 고용 문화

* 서울시립대 일반대학원 사회복지 박사과정(제1저자)

** 한국장애인고용공단 고용개발원 연구위원(교신저자)

Research of factors influencing the needs of companies for employment services for the disabled : Focusing on the company size and the achievement of the mandatory employment quota rate

Park, Joong Seok* / Kim, yong tak**

The purpose of this research is to understand companies' needs for services to recruit disabled people, explore factors that affect them, and explore measures to enhance the effectiveness of recruitment services. The data and samples for the research were based on "(in-depth) survey of the employment of persons with disabilities in firms", and more than 50 companies were analyzed. The analysis was divided into recognition of the system and recognition of employment for the disabled, focusing on the size of the enterprise and whether or not the compulsory employment rate criteria for the disabled has been achieved. The results of the study are as follows. First, regarding the legal system, companies were most aware of the compulsory employment system and preferred direct employment of disabled people. Secondly, regardless of the size of the enterprise or the implementation of compulsory employment, recognition of the disability access promotion law, experience in using the services, and the availability of new employees had meaningful impacts. Third, unlike incentive-subsidized companies, for contributory-charge businesses, the way of social responsibilities and recognition of their social responsibilities were meaningful. Fourth, unlike mandatory-hire businesses, the way of social responsibilities and recognition of their social responsibilities had meaningful impacts on non-compliance businesses. Based on these research results, this study proposed expanding awareness of the system, establishing a support service system that consider the company's characteristics, expanding employment service experience opportunities such as internships, and expanding the company's active employment culture for the disabled.

Key words _ hiring service for the disabled, size of business, mandatory rates for employment for the disabled, employment recognition for the disabled, disability employment culture

* Ph.D course, Dept of Social Welfare Graduate School, University of Seoul(First Author)

** Senior Research Fellow, Employment Development Institute, KEAD(Corresponding Author)

I. 서론

장애인에게 직업은 도움을 받는 존재에서 벗어나 독립적인 주체로 성장할 수 있는 가장 기초적인 토대이다. 직업이 생활을 영위하는 수단이기도 하지만 직업을 통해 사회, 경제, 문화적 지원뿐만 아니라 자아실현의 의미가 내포되어 있기 때문이다. 그러나 장애인은 특히 신체적, 정신적 손상으로 인해 비장애인과 달리 안정된 고용과 유지의 어려움이 더욱 크다. 따라서 이에 대한 보완책이 필요하며, 이는 몇 가지 제도로 나타난다. 먼저, 의무고용제도는 기업들이 일정한 비율만큼 장애인을 고용하도록 하고 그 기준을 넘을 경우 장애인 고용 장려금을 지급하고, 미치지 못할 경우 부담금을 납부하도록 하는 제도이다. 차별금지 제도는 장애인 고용 관련 차별을 해소하여 고용의 수월성을 높이기 위한 제도로써 법제화되었다.

하지만 여전히 장애인의 경제활동 실패는 용이하지 못하다. 장애인의 경제활동 참가율이나 실업률, 고용률 지표가 비장애인에 비해 현격히 떨어지는 것을 알 수 있다.¹⁾ 중요한 것은 기업들이 장애인을 고용하고자 하는 의지가 있다면 지속적인 고용 활성화가 가능하지만 반대일 경우 고용 확대는 어려울 수밖에 없다. 2019년 기업체 장애인 고용실태조사(박혜원 외, 2019)를 보면, 이런 문제제기를 어떻게 수용해야 하는가에 대한 방향성을 제시해준다. 예를 들어, 장애인 근로자를 고용하지 않고 있는 미고용 기업체 중 86.0%는 ‘고용할 의사가 없어서’라고 응답한 반면 14.0%는 ‘고용의사는 있으나 채용하지 못함’이라고 답변하였다. 장애인 고용의사가 없는 구체적인 이유에 대해서는 전체의 54.8%가 ‘장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서’라고 응답하였다. 또한 장애인 고용기업체의 장애인 근로자의 채용 용이성에 대한 질문에서 장애인 고용기업체는 채용이 용이하다고 19.0%가 답변한 반면, 채용이 어렵다는 답변은 40.6%에 이르고 있다. 이러한 실태조사 결과는 장애인 고용에서 적합 직무 부족, 낮은 생산성, 장애인 채용 과정의 어려움이 핵심적 요소라는 점을 말해준다.

지금까지 많은 연구들은 장애인 고용과 기업과의 관계에 주목하였다. 기업들의 장애인고용 여부, 장애인 고용률, 고용의사, 장애인 채용계획, 사회적 책임 이행방식 등에 초점을 맞춘 연구들이 주로 수행되었는데, 이들의 공통점은 기업의 현재 상황에 중점을 두었다는 것이다. 물론 이윤을 추구하는 기업체는 장애인 고용으로 인해 발생하는 경제적 손실 여부를 계산할 것이고, 그 계산 값에서 장애인 고용을 결정한다. 결국 기업의 관점에서 장애인 고용에 대한 충분한 이해가 전제되지 않으면 장애인 고용을 유

1) 2019년 장애인의 경제활동실태조사(김호진 외, 2019)에 의하면 장애인의 경제활동 참가율은 37.3%, 실업률 6.3%, 고용률 34.9%로 전체 인구의 경제활동참가율 64.0%, 실업률 4.0%, 고용률 61.5%와 비교하여 경제활동참가율은 26.7%p, 고용률은 26.6%p이상 낮고, 실업률은 전체 인구에 비해 1.58배 높다.

인할 수 있는 효과를 기대하기 어렵다(김치민, 2019; Peck & Kirkbride, 2001).

하지만 기업들은 적합한 직무나 장애인 근로자 생산성, 채용 용이성 등에 관심이 더 많다. 이는 기업들이 장애인을 고용하는 결과보다는 고용 이전에 발생할 수 있는 여러 가지 지원 제도가 더 중요하다는 것을 보여준다. 여기서 고민해야 할 영역은 장애인 고용을 유도하기 위한 서비스의 존재이다. 현재 장애인 채용을 위한 서비스는 취업알선, 모집대행 서비스, 직업영역개발사업, 지원고용·현장평가, 맞춤 훈련, 통합고용지원서비스 등 총 7가지가 존재한다. 그리고 이들 서비스는 실제 기업들의 고용 의욕을 높여주고, 채용을 용이하게 해주어 많은 장애인들의 취업 연계에 효과를 거두었다²⁾.

그런 점에서 기업들이 장애인 고용을 위해 활용할 수 있는 다양한 서비스를 어떻게 활용하고 있는지, 서비스 이용 욕구는 어떻게 나타나는지에 대한 연구의 필요성이 제기된다. 기존의 연구에서 접근하지 않았던 영역으로서 채용 서비스 필요성에 대한 구체적인 논의가 중심이 된다. 이에 따라 본 연구의 목적은 기업들의 장애인 채용 서비스 욕구 분석과 함께 욕구에 미치는 영향 요인을 분석하고자 한다. 그리고 그 결과를 바탕으로 채용 서비스를 보다 적절하게 제공할 수 있는 제도적 방안들을 제시하고자 한다.

특히 본 연구에서는 논의를 보다 구체적으로 분석하기 위해 기업의 규모 즉, 부담금 대상이 되지 않지만 의무고용대상이 되는 50인 이상 100인 미만 기업군과 부담금 납부 대상이 되는 100인 이상 기업군을 구분하고자 한다. 이는 50~100인 기업의 경우 장려금 지원 대상이 되지만 부담금을 납부하지 않기 때문에 부담금을 납부하는 100인 이상 기업과는 분명한 차이가 존재한다고 보기 때문이다. 다른 한편, 의무고용률을 충족한 기업과 미충족한 기업을 구분하였다. 이 구분 역시 의무고용률을 충족한 기업에서의 채용 서비스 필요 욕구와 미충족한 기업에서의 서비스 필요 욕구는 차이가 존재한다고 보기 때문이다.

2) 이들 서비스의 지원 실적을 보면 다음과 같다. 첫째, 취업알선과 모집대행서비스를 통해 2017년 13,113명, 2018년 13,158명, 2019년 14,557명이 취업하였고, 둘째, 직업영역개발사업은 취업이 어려운 중증, 여성, 장년장애인의 고용확대를 위해 새로운 직무를 발굴하고, 시범고용을 통해 고용가능성 향상 및 지원요소를 탐색하는 서비스로 2016년 7개 직종 발굴 179명, 2017년 8개 직종 발굴 272명, 2018년 8개 직종 발굴 68명, 2019년 6개 직종 발굴 102명이 취업하였다. 셋째, 지원고용과 현장평가는 중증장애인의 직무 및 직장적응을 위해 선 배치·훈련 후 고용하는 방식으로 2017년 2,374명, 2018년 2,409명, 2019년 4,253명이 취업하였다. 넷째, 맞춤훈련은 기업의 실제수요를 반영하여 교과과정 설계부터 훈련생 선발, 훈련, 취업에 이르는 전 과정을 기업과 연계하여 진행하는 직업훈련으로 맞춤훈련을 통해 2017년 435명, 2018년 528명, 2019년 579명이 취업하였다. 다섯째, 통합고용지원서비스는 고용의무 미준수 사업체를 대상으로 장애인 고용환경을 종합적으로 분석하여 한국장애인고용공단의 각종 사업을 연계·관리·지원하는 프로그램으로 2017년 848개업체, 2018년 1,418개업체, 2019년 1,009개업체에 서비스가 제공되었다.(한국장애인고용공단, 2020)

II. 선행연구 고찰

기업의 장애인 고용과 관련한 논의는 매우 풍부하게 진행되었다. 단순히 의무고용률을 어떻게 충족해야 하는가 하는 관점에서부터 최근에는 기업의 사회적 책임, 사회적 가치에 초점을 맞춘 논의 등으로 확장되었다. 이러한 변화는 의무고용제도 중심의 고용률 충족, 이행과 같은 의무적인 수단보다는 다양한 형태의 장애인 고용이 사업체에서 자발적으로 발생하는 것이 유의미하다고 보기 때문이다. 일례를 들어 장영균(2018)은 기업의 능동적 장애인 고용을 유도하는 정책의 필요성을 언급하면서 경영성과와 장애인 고용과의 관계성을 조망하였다. 장애인 고용이 기업의 재무적 성과, 기업의 비재무적 성과, 조직관리 성과에 기여한다는 점을 계량적인 분석을 통해 제시한 것이다. 그러나 아직까지 이러한 논의는 제한적이고 지금까지 대부분의 선행연구는 기업들의 장애인 고용 여부 또는 고용의사, 장애인 고용률, 채용 계획 등에 초점이 맞추어져 있다. 그에 따라 기업체의 장애인고용에 영향을 미치는 변수를 장애인 고용 관련 법 및 제도에 대한 인지, 공공고용서비스 이용 경험, 사회적 책임, 장애인고용 인식 등을 독립변수에 포함시켜 분석을 진행하였다. 이를 세부적으로 살펴보면 다음과 같다.

1. 장애인고용 관련 법·제도에 대한 인지

장애인 고용 관련 법 및 제도에 대한 인지 여부가 장애인 고용에 영향을 미치는가에 대한 연구 결과를 보면, 의무고용제도에 대한 인식정도는 장애인고용, 장애인 기채용, 채용의사에 모두 의미가 있으며, 의무고용제도에 대한 인식이 높아질수록 장애인고용에 긍정적이고, 의무고용 미달성기업이라도 의무고용제도를 잘 인지하고 있을수록 장애인 채용을 계획할 가능성이 높다(김승현 외, 2013; 김대규·신동환, 2014; 김용탁·전주용, 2019; 정준수, 2019). 그러나 차별금지법은 장애인의 지속적인 고용에 유의미하지 않거나 부적(-)관계로 차별금지법 제도를 이해하는 수준이 높아질수록 장애인고용을 회피하려는 경향을 보인다. 이는 차별금지법 제도가 정당한 편의제공과 관련한 개인과 기업의 갈등, 소송 등과 연계되어 있기 때문에 제도를 제대로 인지하지 못한 상태에서 편견에 빠진 결과로 유추할 수 있다(김용탁·전주용, 2019).

사업주지원제도 인지 요인에서 고용장려금, 무상지원, 보조공학기기, 자회사형표준사업장제도를 인지하는 사업체는 장애인고용 가능성이 높게 나타났지만, 고용관리비용, 시설자금, 연계고용, 표준사업장을 인지하고 있는 사업체는 오히려 고용가능성이 낮은 것으로 나타났다(강필수·이정주, 2010; 변민수, 2010). 반면에 상시근로자수 규모에 상관없이 모든 기업체에서 고용장려금과 중증장애인 생산품

우선구매제도를 인지할수록 기업체의 고용률이 높은 것으로 나타났으나 100인 이하 기업체에서는 시설자금 용자, 보조공학기기, 장애인표준사업장제도를 인지할수록 고용률이 높은 것으로 나타났다(이형렬, 2014).

또한, 취업지원서비스 인지 요인에서 취업알선서비스, 채용박람회서비스, 구인상담서비스를 인지하고 있는 사업체가 장애인을 고용할 가능성이 높게 나타났지만, 취업후 적응지도서비스, 지원고용·현장평가·시험고용서비스를 인지하고 있는 사업체는 고용가능성이 높지 않은 것으로 나타났다(강필수·이정주, 2010; 변민수, 2010).

종사자 규모, 매출액 기준과 장애인 고용률별로 제도에 대한 인지여부가 장애인고용에 미치는 영향을 분석한 결과 소규모 기업체(5~49인)이거나 매출액 기준으로 하위 30%인 기업³⁾의 경우, 장애인고용률별로 정부 제도에 대한 인지가 장애인고용률을 높이는데 긍정적인 영향을 주었다(조희진, 2015). 또한 소규모 기업체는 의무기업체 기준 인지를 하거나 의무기업체 의무사항을 인지하는 경우 장애인 고용 가능성이 높지만 사업주지원제도 인지정도가 높을수록 고용가능성이 오히려 낮아졌다(조희진, 2015; 김치민, 2019).

2. 공공고용서비스 이용 경험과 장애인고용

공공고용서비스 이용 경험 등이 장애인고용에 영향을 미치는 요인을 분석한 선행연구를 보면 장애인고용으로 인해 사업체가 얻게 되는 이득 중 장애인의무고용이행과 각종 지원을 통한 재무적 성과로 이득을 얻는 사업체에서는 향후 고용장애인 수가 늘어나는 것으로 나타났다. 반면에 안정적인 인력수급과 고용유지에서의 도움, 기업 내부문화의 긍정적인 변화 측면에서의 도움은 장애인고용확대에 영향을 끼치지 않았다(김성태 외, 2010).

장애인근로자와 사업체 고용주 모두 업무수행을 위해 보조공학기기를 사용하기 전보다 사용한 후에 업무수행에 긍정적 효과가 큰 것으로 인식되었으며, 보조공학기기의 사용이 장애인근로자의 작업능력 향상에 긍정적 영향을 미치고, 장애인근로자의 안전성 보장에 대해 고용주가 더 만족하였다(양숙미 외, 2015).

고용장려금이 장애인고용에 미치는 영향을 분석한 결과 부담금 납부 기준인 상시근로자수 100인을 기준으로 달리 나타났는데 100인 미만 기업에서는 고용장려금이 장애인고용 효과에 의미가 없었으나

3) 2012년 기업체 장애인고용 실태조사의 총 조사대상인 6,286개의 기업체중 결측치를 제외한 1,793개의 기업체를 매출액 기준으로 상위그룹 30%, 중위그룹 40%, 하위그룹 30%로 구분하여 장애인고용률에 미치는 영향 요인 분석

100인 이상 기업에서는 고용장려금 수령을 통한 장애인고용 확률이 의미있게 증가하여 고용장려금 정책의 고용효과는 100인 이상 기업에서 나타났다. 특히 장애인에 대한 생산성 인식이 개선되거나 업무의 물리적 위험이 높아질수록 장려금을 수령하여 고용할 확률이 가파르게 증가하였다(신가영·고길근, 2019).

사업주지원서비스와 채용지원서비스가 상시근로자수에 따라 장애인고용에 미치는 영향은 전체(5인 이상), 대(300인 이상)·중(50~299인)·소규모(5~49인) 기업체 모든 경우에서 장애인고용사업주 지원 서비스를 많이 받은 기업이 장애인고용 가능성이 높았다. 장애인채용지원서비스는 중규모 기업체를 제외한 전체, 대·소규모 기업체에서 채용지원서비스를 많이 받을수록 고용가능성이 높게 나타났다(김범규·남용현, 2014; 김치민, 2019). 반면에 채용지원서비스 이용경험중 100인 이상의 기업체에서는 구인 상담이 100인 이하의 기업체에서는 취업알선, 적응지도의 이용경험이 있을수록 장애인 고용률이 높은 것으로 나타났다(이형렬, 2014).

공공서비스 이용경험이 의무고용달성 여부에 따라 장애인고용에 미치는 영향이 달리 나타난 연구에 의하면, 채용지원서비스는 장애인의무고용 달성여부에 관계없이 장애인채용계획에 영향을 미치고, 고용유지지원서비스와 작업수행은 미달성 기업에 한정하여 채용계획에 영향을 주고 재정적 지원은 의무고용달성 기업의 채용계획에만 영향을 주었다(정준수, 2019). 또한 공공서비스 이용경험이 장애인고용 여부에 따라 유의미한 차이가 나타났는데 재정적 지원제도가 채용지원서비스 이용이 증가할수록 장애인고용 가능성이 높았다(김승현 외, 2013; 김대규·신동환, 2014; Diska·Rodgers, 1996; Unger, 2002).

3. 사회적 책임과 장애인고용

기업의 사회적 책임은 기업의 경제적, 법적, 윤리적, 자선적 책임을 의미하며, 사회 전체의 복지를 보장하고 증대시키는 행동을 할 의무를 말한다(Carroll, 1991). 이러한 사회적 책임의 이행방식으로 직접고용, 간접고용, 봉사활동, 금전적 기부 등 4가지를 들 수 있고, 사회적 책임 이행방식중 하나인 장애인고용과의 관계를 살펴보았다.

기업의 사회적 책임 이행을 통해 기업 이미지가 개선되고 장애인 고용이 증가하는 것으로 나타났다(김성태 외, 2010). 또한, 사회적 책임도가 낮을수록 장애인고용률별로 모든 영역에서 장애인을 신규로 채용하지 않을 가능성이 높게 나타났고, 장애인고용에 대하여 동료 등의 반응이 부정적일수록 금전적 기부보다는 간접고용(연계고용이나 자회사 설립을 통한 고용 등)을 통해 기업이 사회적 책임을 이행할 가능성이 높다(이형렬·신용석, 2019; 정준수, 2019).

반면에 장애인고용률과 매출액 기준으로 사회공헌활동이 장애인고용에 끼치는 영향을 분석한 연구에 따르면 사회공헌활동이 활발한 기업일수록 장애인고용률이 낮았는데 사회공헌활동에 따른 공동체 지향적인 조직문화가 장애인고용률 증진에 오히려 부정적인 영향을 주었고, 매출액기준으로 상위그룹 30%를 제외한 중하위그룹(70%)은 사회공헌활동이 활성화되어 있을수록 장애인고용률이 낮았다(조희진, 2015).

4. 장애인고용 인식과 장애인고용

장애인고용에 대한 인식이 장애인고용에 끼치는 영향 요인에 대한 분석결과를 보면 사업체 규모별로 장애인고용인식을 조사한 결과 기업체 규모에 상관없이 모든 기업체에서 장애인고용 인식 수준이 높고, 긍정적일수록 장애인고용 가능성이 높았고, 고용주의 인식 및 태도가 장애인고용을 결정하는데 중요한 요인으로 작용하였다(강필수·이정주, 2010; 김승현 외, 2013; 김범규·남용현, 2014; 김치민, 2019; 정준수, 2019).

장애인고용사업체가 미고용사업체보다 장애인고용에 대한 긍정적인 인식을 갖고 있고, 장애인의 직장생활, 고용비용과 조직생활에 대해 긍정적 인식을 가질수록 장애인고용 가능성이 높았다(강필수·이정주, 2010; 김대규·신동환, 2014).

의무고용 달성여부에 따라 장애인고용인식이 장애인고용에 미치는 영향을 분석한 연구에 따르면 의무고용 달성여부에 상관없이 장애인의 지식, 기술, 능력, 생산성, 지시에 따르는 능력, 이수완수 능력, 작업수행 능력에 대한 인식이 긍정적일수록 장애인채용을 계획할 가능성이 높았다(정준수, 2019; Graffam et al., 2002). 다만, 장애인 고용에 대한 타인의 인식이나 고용반응은 의무고용달성 기업의 채용계획에만 영향을 주었는데 장애인 고용에 대한 타인의 인식이 긍정적일수록 의무고용률을 달성한 기업이 장애인 채용을 계획할 가능성이 높게 나타났다(정준수, 2019).

반면에 장애인고용률별로 타업체나 주변사람들에 대한 타인들의 반응도를 분석한 결과 장애인고용률에 상관없이 모든 기업체에서 타인들의 반응도가 부(-)적으로 유의미하여 반응도가 높은 기업체일수록 장애인을 신규로 채용하지 않을 가능성이 높고, 장애인고용인식의 하위요인인 작업수행과 고용비용에 대한 부정적 인식도가 낮을수록 장애인을 신규로 채용하지 않을 가능성이 높다는 상반된 연구결과도 있다(이형렬·신용석, 2019).

지금까지 살펴본 바와 같이 선행연구에서는 장애인 고용여부, 장애인 고용률, 장애인 채용의사 등과 같은 부문에 중점을 두어 대부분의 논의가 진행되었고 채용 서비스 필요성 등에 대한 논의가 이루어지지 않았다. 따라서 본 연구에서 채용 서비스 필요성 즉, 채용 서비스 욕구에 미치는 영향 요인을 분석하

고자 한다. 영향 요인 선정에 있어서 본 연구가 주목한 것은 채용 서비스 필요성과 관련된 부문으로 한정하였다. 따라서 선행연구의 다양한 변수들을 검토하여 실제 채용 서비스에 밀접한 관계성을 가진 변수를 선택하였다.

III. 연구방법

1. 분석 대상

본 연구는 기업체 장애인 고용실태조사 자료를 분석 대상으로 하였다. 기업체 실태조사는 기업체의 장애인 고용 관련 규모의 추정과 고용 실태, 고용요인을 파악하기 위한 목적으로 수행되었다. 특히 상시 근로자 5명 이상의 기업체를 대상으로 모집과 채용, 업무특성 및 노무관리, 업무환경, 교육훈련, 장애인 고용에 대한 만족도, 고용서비스 이용 및 욕구, 고용인식, 채용 계획, 재무 정보 등 관련 요인을 파악하기 위한 목적을 갖고 있다. 본 연구는 2019년 조사 결과를 활용한 것이며, 이 조사에서 기본조사(상시 근로자 1인 이상 사업체 대상)는 31,431개소, 심층조사는 6,285개소이다. 심층조사 6,285개는 다시 장애인 고용기업체 5,106개와 미고용기업체 1,179개소로 구성되어 있다. 본 연구의 대상은 특히 심층조사인 6,285개소 중에서 상시 근로자 50인 이상 사업체로 선정하였다. 그것은 의무고용제도의 대상이 되는 기업의 규모 조건이 50인 이상 기업이기 때문에 비의무 대상을 제외하였기 때문이다. 50인 미만을 제외한 분석 대상은 총 5,188 개소였다.

2. 분석 방법

본 연구에서는 분석 대상의 기본적인 특성을 확인하기 위하여 빈도 분석을 실시하였으며, 기술통계를 통해 평균값을 확인하였다. 또한 기업의 특성에 따른 평균 차이를 검증하기 위하여 독립표본 T 검증을 실시하였다. 변수들과의 상관관계를 파악하기 위하여 상관관계 분석을 실시하였고, 채용 서비스 욕구에 대한 영향 요인 분석을 위해서는 선형 회귀분석을 실시하였다. 자료의 분석은 SPSS 22.0 프로그램을 사용하였다.

3. 변수의 구성 및 분석 모형

본 연구의 종속변수는 장애인 채용 서비스 욕구이다. 장애인 채용 서비스 욕구는 기업체 조사 항목중 ‘필요한 채용 지원 서비스’를 의미하는데, 이 항목은 총 7개로 구성된다. ① 기업에 적합한 인력 추천(취업알선), ② 모집대행 서비스, ③ 직무분석 컨설팅 및 기업체 내 장애인 직업영역개발, ④ 사전 현장훈련을 통해 직무에 적응후 근로(현장평가), ⑤ 현장에서 일정기간 직무체험을 통해 기업에서 적합장애인 탐색할 기회 제공(지원고용), ⑥ 현장 직무에 실제 활용 가능하도록 일정기간 수행하는 훈련 제공(맞춤훈련), ⑦ 기업의 장애인 고용환경 분석·진단부터 적합 인력 지원까지 체계적인 고용서비스 설계를 위한 지원(통합고용지원서비스) 등이다. 이들 변수는 1(= 전혀 필요하지 않다)~4(=매우 필요하다)로 답변하도록 되었는데, 본 연구에서는 이들 변수를 합산하여 평균 값으로 연속변수화 하였다.

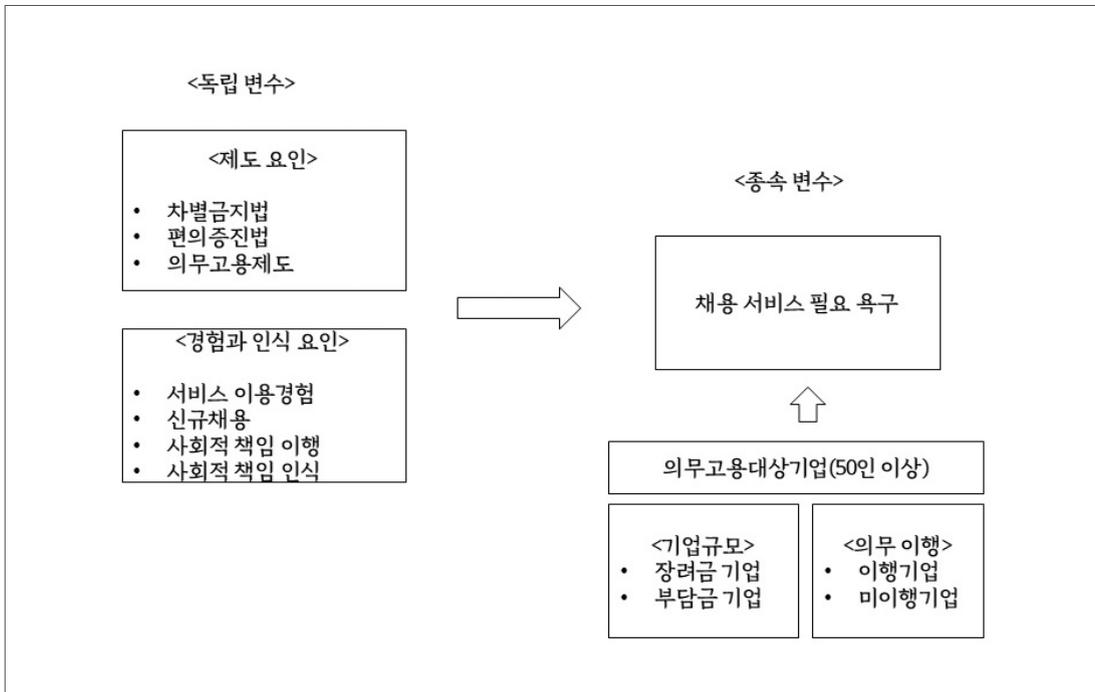
독립변수는 크게 제도 인지 여부와 기업의 인식으로 구분하였다. 제도 인지는 차별금지법 인지 여부(인지= 1, 미인지=0), 편의증진법 인지 여부(인지=1, 미인지=0), 의무고용제도 인지 여부(인지=1, 미인지=0)로 구분하였다. 기업의 경험과 인식은 네 개의 변수로 구성되었다. 먼저, 공공고용서비스 이용 경험은 총 5개의 문항으로 구성되어 있다. ① 구직자 추천 등 채용 지원, ② 장애인이 취업한 후 고용유지를 위한 지원, ③ 장애인 교육 훈련 지원, ④ 재정적 지원, ⑤ 장애인 다수고용 기업체 인증으로 구성되며, 이용경험 있음 =1, 이용경험 없음=2로 구성되어 있다. 이 변수들의 합계로 변수를 선정하였다. 변수의 합이 낮을수록 이용 경험이 많다는 것을 의미한다. 사회적 책임 이행 방식은 ① 직접고용, ② 간접고용, ③ 장애인을 대상으로 한 봉사활동, ④ 금전적 기부, ⑤ 기타로 구분되어 있다. 본 연구는 이들을 직접고용(①=1)과 직접고용 외(②, ③, ④, ⑤=0)로 구분하였다. 기업의 사회적 책임 인식은 총 5개의 항목으로 구성된다. ① 장애인 고용은 기업의 사회적 책임의 범주에 속한다, ② 장애인 고용을 높이기 위해서 최고경영자의 의지가 중요하다, ③ 장애인고용을 위한 법률 제도가 확대되어야 한다, ④ 장애인 고용관련 제도 때문에 기업들은 어쩔 수 없이 장애인을 고용하고 있다, ⑤ 장애인 고용을 위한 직종을 개발해야 한다 등이다. 본 연구에서는 ④번 항목의 경우 기업들이 자발적으로 고용하고 있다는 긍정적 답변으로 전환시키기 위해 역코딩 하였으며, 이들을 합산하여 평균값으로 연속변수화하였다. 기업의 사회적 책임인식은 점수가 높을수록 책임 인식이 긍정적이라는 것을 의미한다.

〈표 1〉 변수의 조작적 정의

구분		변수값	
종속변수	채용 서비스 필요	연속변수(①~⑦의 평균값)	
독립변수	제도 인식	차별금지법 인지	인지=1, 미인지= 0
		편의증진법 인지	인지= 1, 미인지=0
		의무고용제도 인지	인지= 1, 미인지=0
	기업 인식	공공고용서비스 이용 경험	연속변수(①~⑤의 합계)
		장애인 신규채용	있음=1, 없음=0
		사회적 책임 이행 방식	직접 고용=1, 직접 외 활동=0
	기업의 사회적 책임 인식	연속변수(①~⑤의 평균)	

이상의 논의를 정리하여 본 연구의 분석 모형을 정리하면 다음의 〈그림 1〉과 같다. 독립변수인 기업의 제도 인지와 기업의 장애 관련 경험과 인식이 채용 서비스 욕구에 미치는 요인 분석을 실시하도록 한다. 그리고 기업의 규모를 장려금 업체(50~100인 미만)와 부담금 업체(100인 이상)으로 구분하여 분석하여 차이를 검토하고자 한다. 또한 장애인 의무고용률 이행 기업과 미이행 기업으로 구분하여 그 차이를 검토하고자 한다.

〈그림 1〉 분석 모형



IV. 연구 결과

1. 주요 변수의 기술통계 분석

먼저, 종속변수인 기업의 장애인 채용 서비스 필요에 대한 분석을 보면, 가장 필요로 하는 서비스는 기업에 적합한 인력 추천(2.45), 모집대행 서비스(2.29)이며, 상대적으로 낮은 서비스 요구는 직무분석 컨설팅(2.17)으로 나타났다. 최대값이 4이기 때문에 서비스 필요성은 높은 것으로 간주할 수 있다.

〈표 2〉 기업의 장애인 채용지원 서비스 기술 통계

	N	최소값	최대값	평균	표준 편차
1) 기업에 적합한 인력 추천	5188	1	4	2.45	.788
2) 모집대행 서비스	5188	1	4	2.29	.769
3) 직무분석 컨설팅 및 기업체 내 장애인 직업영역 개발	5188	1	4	2.17	.746
4) 사전 현장훈련을 통해 직무에 적응 후 근로	5188	1	4	2.21	.756
5) 현장에서 일정기간 직무체험을 통해 기업에서 적합장애인 탐색할 기회 제공	5188	1	4	2.20	.755
6) 현장 직무에 실제 활용 가능하도록 일정기간 수행하는 훈련 제공	5188	1	4	2.19	.764
7) 기업의 장애인 고용환경 분석 진단부터 적합인력 지원까지 체계적인 고용서비스 설계를 위한 지원	5188	1	4	2.19	.755

독립변수인 제도 인지 여부는 크게 세 가지 제도에 대한 것으로서 차별금지법 인지 여부는 크게 ‘① 매우 잘 안다, ② 어느 정도 알고 있다’를 인지하는 수준으로 ‘③ 그런 법이 있다는 정도만 알고 있다, ④ 모른다’를 인지하지 못하는 수준으로 구분하였다. 편의증진법 인지 여부는 ‘① 잘 알고 있다, ② 어느 정도 알고 있다’를 인지 수준으로 ‘③ 모르겠다’는 미인지 수준으로 구분하였다. 의무고용제도 인지 수준은 ‘① 잘 알고 있다, ② 어느 정도 알고 있다’는 인지 수준으로 ‘③ 그런 제도가 있다는 정도만 알고 있다, ④ 거의 모른다’를 미인지 수준으로 구분하였다.

각 분석 결과를 보면 다음과 같다. 먼저, 차별금지법의 경우 인지 수준은 70.3%로 나타났으며, 미인지는 29.7%였다. 편의증진법에 대한 인지는 79.7%, 미인지는 20.3% 의무고용제도에 대한 인지는 85.5%, 미인지는 14.5%로 나타났다. 의무고용제도에 대한 인지 비율이 가장 높게 나타난 반면, 차별금지법에 대한 인지 비율이 가장 낮았다.

다음으로 살펴본 것은 기업의 고용서비스 이용 경험 및 인식에 대한 것으로서 공공 고용서비스 이용 경험과 신규 채용 여부 그리고 사회적 책임 이행 방식과 사회적 책임 인식으로 구분하였다. 먼저, 공공

고용서비스 이용 경험과 관련하여 총 5개의 서비스 항목에 대한 답변을 보면, 구직자 추천 등 채용 지원을 이용한 경험이 20.0%로 가장 높게 나타났고, 다수고용기업체 인증은 0.2%에 불과하였다. 장애인 고용서비스 이용 경험 비율이 매우 낮다는 것을 확인할 수 있다. 장애인 신규 채용 여부에 대한 질문에서는 전체의 85.2%가 신규 채용 계획이 있다고 밝히고 있다. 장애인 고용 관련 선호하는 사회적 책임 이행 방식은 직접 고용이 71.6%, 직접 고용외 28.4%로 나타났다. 이들 결과는 신규 채용에 대한 의사가 높고 실제 직접적인 장애인 채용을 선호하고 있음을 알 수 있다.

〈표 3〉 각 변수별 기술 통계 결과

구분			N	%
제도 인지	차별금지법	인지	3648	70.3
		미인지	1540	29.7
	편의증진법	인지	4137	79.7
		미인지	1051	20.3
	의무고용제도	인지	4436	85.5
		미인지	752	14.5
공공서비스 이용 경험	구직자 추천 등 채용지원	있음	1039	20.0
		없음	4149	80.0
	고용유지 지원	있음	413	8.0
		없음	4775	92.0
	장애인 교육 훈련	있음	315	6.1
		없음	4873	93.9
	재정적 지원	있음	757	14.6
		없음	4431	85.4
	다수고용기업체 인증	있음	11	0.2
		없음	5177	99.8
신규채용계획	신규채용계획 유무	있음	2541	85.2
		없음	440	14.8
사회적 책임 이행방식	사회적 책임 이행방식 유형	직접고용	3713	71.6
		직접고용외	1475	28.4

기업의 사회적 책임에 대한 인식의 경우 직종 개발이 중요하다는 점(3.59)이 가장 높았고, 법률 확대(3.26)가 상대적으로 낮게 나타났다. 제도 때문에 어쩔 수 없이 장애인을 고용해야 한다는 점은 평균 2.70으로 자발적 고용보다는 비자발적 고용 인식이 상대적으로 약간 높음을 알 수 있다.

〈표 4〉 기업의 사회적 책임 인식

	N	최소값	최대값	평균	표준 편차
1) 장애인의 고용은 '기업의 사회적 책임'의 범주에 속한다	5188	1	5	3.40	.817
2) 장애인 고용을 높이기 위해서 최고경영자(사업주)의 장애인 고용 의지가 중요하다	5188	1	5	3.56	.835
3) 장애인 고용을 위한 법률 제도가 확대되어야 한다	5188	1	5	3.26	.808
4) 장애인 고용 관련 제도 때문에 기업들은 어쩔 수 없이 장애인을 고용하고 있다	5188	1	5	2.70	.840
5) 장애인 고용을 위한 직종을 개발해야 한다	5188	1	5	3.59	.839

다음으로 기업의 특성을 두 개로 구분하여 이들 기업들 간의 차이를 살펴보는 것이다. 먼저, 기업의 규모에 따른 구분으로 100인 미만인 장려금 대상 기업과 100인 이상인 부담금 대상 기업으로 구분하였다. 100인 미만의 경우 의무고용률 달성 여부에 따라 장려금을 받을 수 있지만 부담금 부과 대상은 아니기 때문에 이를 기준점으로 분류하는 것이 정책적 의미에서 유용성이 있다고 간주했기 때문이다. 그룹별 비교는 평균 비교와 교차분석을 실시하였다. 종속변수인 채용서비스 필요는 전체 변수의 평균값, 공공서비스 이용 경험은 변수의 합계 그리고 사회적 책임 인식은 평균값으로 평균 비교를 하였다. 나머지 변수들은 교차 분석으로 차이를 살펴보았다.

먼저, 필요한 채용 서비스의 경우 100인 이상에서 2.29로 100인 미만 기업의 2.08보다 높게 나타났으며, 통계적으로 유의하였다. 공공서비스 이용 경험은 평균값이 낮을수록 이용 경험이 많은 것을 의미한다. 100인 이상이 9.44, 100인 미만이 9.70으로 나타나 100인 이상에서 더 많은 이용 경험이 있음을 알 수 있으며, 통계적으로 유의하였다. 기업의 사회적 책임 인식과 관련해서는 100인 이상이 3.29, 100인 미만이 3.33으로 나타났는데, 이는 100인 미만에서 사회적 책임 인식이 상대적으로 높다는 것을 의미한다.

〈표 5〉 기업 규모에 따른 변수 비교(1)

종사자 규모 100인 기준		N	평균	표준 편차	t
필요한 채용서비스	100인 이상	3890	2.2958	.65607	9.920***
	100인 미만	1298	2.0813	.68036	
공공서비스이용 경험	100인 이상	3890	9.4476	.88352	-9.476***
	100인 미만	1298	9.7026	.69207	
기업의 사회적책임 인식	100인 이상	3890	3.2908	.48119	-2.906**
	100인 미만	1298	3.3348	.44591	

*: <.05, **: p<.01, ***: p<.001

기업 규모에 따라 교차분석의 경우 통계적으로 유의하게 나타났다. 먼저, 장애인차별금지법에 대한

인지 여부를 보면, 100인 이상 사업체가 상대적으로 더 많이 인지하고 있는 것으로 나타났다. 장애인 차별 금지법은 규모와 관계없이 인지하고 있는 비율이 94.3%, 96.3% 등으로 높게 나타났다. 반면, 편 의증진법은 76.7%, 80.8% 수준으로 상대적으로 낮은 인지 비율을 보였다. 신규 채용의사의 경우 100 인 미만 보다는 100인 이상 사업체에서 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 6〉 기업 규모에 따른 변수 비교(2)

	차별금지법		편의증진법		의무고용제도		신규채용		총계
	미인지	인지	미인지	인지	미인지	인지	미채용	채용	
100인 미만	74 (5.7)	1224 (94.3)	303 (23.3)	995 (76.7)	283 (21.8)	1015 (78.2)	121 (20.3)	474 (79.7)	1298 (100.0)
100인 이상	145 (3.7)	3745 (96.3)	748 (19.2)	3142 (80.8)	469 (12.1)	3421 (87.9)	319 (13.4)	2067 (86.6)	3890 (100.0)
χ^2	9.376**		10.201**		74.591***		18.370***		

*: <.05, **: p<.01, ***: p<.001

기업의 장애인 의무고용률 충족 여부를 기준으로 분석하면, 필요한 채용 서비스는 미달성 기업이 2.28로 달성 기업의 2.23보다 상대적으로 높게 나타났다. 공공 고용서비스 이용 경험은 달성기업이 9.25, 미달성 기업이 9.62로 달성 기업에서 공공서비스를 더 많이 이용한 것으로 나타났다. 기업의 사회적 책임에 대한 인식은 달성기업이 3.33, 미달성 기업이 3.27로 달성 기업에서 보다 더 높은 긍정적인 인식을 보여주었다.

〈표 7〉 기업의 의무고용률 달성 여부에 따른 변수 특성(1)

		N	평균	표준 편차	t
필요한채용서비스	달성	2030	2.2331	.65208	-2.473***
	미달성	2654	2.2811	.66443	
공공고용서비스이용경험	달성	2030	9.2571	.96610	-14.437***
	미달성	2654	9.6206	.75666	
기업의사회적책임인식	달성	2030	3.3306	.48606	4.243***
	미달성	2654	3.2708	.46868	

*: <.05, **: p<.01, ***: p<.001

기업의 의무고용률 달성 여부에 따른 변수의 특성을 보면, 장애인 차별금지법은 미달성 기업에서 인지하는 비중이 더 높았으며 통계적으로 유의미하게 나타났다. 편의증진법과 의무고용제도 역시 미달성 기업에서 인지하는 비율이 더 높게 나타났으나 통계적 유의성은 떨어졌다. 신규 채용 여부는 미달성 기업에서 87.1%로 달성기업의 84.0%보다 높게 나타났으며 통계적 유의성이 나타났다.

〈표 8〉 기업의 의무고용률 달성 여부에 따른 변수 특성(2)

	차별금지법		편의증진법		의무고용제도		신규채용예정		총계
	미인지	인지	미인지	인지	미인지	인지	미채용	채용	
미달성	95 (3.6)	2559 (96.4)	520 (19.6)	2134 (80.4)	350 (13.2)	2304 (86.8)	202 (12.9)	1365 (87.1)	2654 (100.0)
달성	96 (4.7)	1934 (95.3)	413 (20.3)	1617 (79.7)	274 (13.5)	1756 (86.5)	191 (16.0)	1001 (84.0)	2030 (100.0)
χ^2	3.886*		.408		.096		5.439*		

*: <.05, **: p<.01, ***: p<.001

2. 상관 분석

변수들 간의 상관관계 분석을 보면, 종속변수인 채용지원서비스 필요는 차별금지법 인지, 편의증진법 인지, 의무고용제도 인지, 신규채용 여부, 기업의 사회적 책임 인식과는 정(+)적인 상관관계를 보였고, 공공서비스 이용 경험과 사회적 책임 이행방식에서는 부(-)적인 상관관계를 보였다. 차별금지법 인지 여부는 편의증진법, 의무고용제도, 공공서비스 이용 경험과 상관관계가 유의미하게 나타났다. 편의증진법 인지는 의무고용제도 인지, 공공고용서비스 이용 경험, 기업의 사회적 책임 인식과 유의미한 상관관계를 보였다. 의무고용제도 인지는 사회적 책임 이행방식, 기업의 사회적 책임 인식과 유의미한 상관관계를 보였다. 공공서비스 이용 경험의 경우 신규채용 예정, 사회적 책임 이행 방식, 기업의 사회적 책임 인식과 유의미한 상관관계를 보였다. 사회적 책임 이행방식은 기업의 사회적 책임인식과 유의미한 상관관계를 보였다.

〈표 9〉 변수들의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8
필요한채용서비스(1)	1							
차별금지법인지(2)	.051**	1						
편의증진법인지(3)	.089**	.302**	1					
의무고용제도인지(4)	.043**	.101**	.162**	1				
공공서비스이용경험(5)	-.236**	-.036**	-.075**	-.017	1			
신규채용예정여부(6)	.206**	.026	.011	.016	-.081**	1		
사회적책임이행방식(7)	-.020	-.007	-.003	.083**	-.059**	-.016	1	
기업의사회적책임인식(8)	.061**	-.012	.031*	.112**	-.057**	-.031	.063**	1

*: <.05, **: p<.01, ***: p<.001

3. 기업의 특성에 따른 채용 서비스 욕구에 미치는 요인 분석

기업의 특성과 관련한 채용 서비스 욕구에 미치는 영향 요인 분석과 관련하여 전체 50인 이상 기업을 대상으로 분석하였다. 먼저, 채용 서비스 욕구에 미치는 영향 요인을 보면, 편의증진법을 인지할수록 서비스 욕구가 증가($p=.000$)하는 것으로 나타났다. 또한 공공서비스 경험이 있을수록($p=.000$), 신규 채용 의사가 있을 경우($p=.000$), 사회적 책임 이행 방식이 직접 고용일 경우($p=.002$), 기업의 사회적 책임 인식이 긍정적일수록($p=.000$) 채용 서비스 욕구가 증가하는 것으로 나타났다. VIF(Variance Influence Factor)는 1.0~1.1 수준을 보여 변수들 간의 다중 공선성 가능성은 낮았다. 이 결과를 보면, 의무고용사업체에서 채용 서비스에 대한 필요는 편의증진에 관한 법률을 인식하고 있는가에 따라 더 높아지는 것을 알 수 있는데 이는 장애인 채용에 따른 편의 제공에 대한 인식이 작용했다고 볼 수 있다. 고용서비스 경험이 있거나 채용의사가 있는 경우도 서비스 필요성이 높아지는 것은 이들 제도를 적극적으로 활용하고자 하는 기업의 의지를 볼 수 있다.

〈표 10〉 의무고용사업체(50인 이상)의 채용 서비스 욕구에 미치는 영향 분석

		비표준 계수		표준 계수	VIF
		B	S.E	β	
(상수)		3.174	.184		
제도 인지	차별금지법 인지	.104	.065	.029	1.097
	편의증진법 인지	.119***	.031	.070	1.115
	의무고용제도 인지	.051	.040	.022	1.026
경험 및 인식	공공고용서비스이용경험	-.181***	.014	-.223	1.023
	신규 채용 예정 여부	.366***	.034	.188	1.009
	사회적 책임 이행 방식	-.085**	.028	-.053	1.012
	기업의 사회적 책임 인식	.020***	.005	.069	1.017
R^2					.111
Adj R^2					.109
F					52.931***

*: <.05, **: $p<.01$, ***: $p<.001$

1) 규모에 따른 분석 결과

100인 미만 사업체 즉, 장려금 사업체를 대상으로 회귀분석을 실시하였다. 결과를 보면, 편의증진법을 인지할수록($p=.002$) 채용 서비스 필요 욕구가 증가하는 것으로 나타났다. 공공서비스 이용 경험이 있을수록($p=.000$), 신규 채용 의사가 있을 경우($p=.000$) 채용 서비스 필요 욕구가 증가함을 알 수 있다.

100인 이상 즉, 부담금 대상 기업의 경우 편의증진법에 대한 인식이 있을 경우(p=.003), 공공고용서비스 이용 경험이 있을 경우(p=.000), 신규 채용 의사가 있는 경우(p=.000), 사회적 책임 이행 방식이 직접 채용일 경우(p=.000), 기업의 사회적 책임에 대한 인식이 긍정적일수록(p=.001) 채용 서비스 필요 욕구가 높아짐을 알 수 있다. 각 분석의 경우 VIF(Variance Influence Factor)는 1.0~1.1 수준을 보여 변수들 간의 다중 공선성 가능성은 낮았다.

기업 규모별 차이를 보면, 부담금 업체는 장려금 업체에 비해 사회적 책임 이행방식과 사회적 책임에 대한 인식이 통계적으로 유의미했다, 또한 전체 사업체의 경우에도 사회적 책임 이행 방식이 직접 채용일 경우 변수가 유의미하였다. 이들 결과는 장려금 업체가 부담금을 납부하지 않아도 되기 때문에 사회적 책임에서 어느 정도 자유로운 반면, 부담금 업체는 그렇지 않다는 것을 보여주는 사례다. 장려금 업체에 대해서는 채용 서비스의 지원 방향성을 다르게 할 필요가 있음을 보여준다.

〈표 11〉 기업 규모별 채용 서비스 욕구 영향 요인 분석

		장려금 (100인 미만)			부담금 (100인 이상)		
		B	S.E	VIF	B	S.E	VIF
(상수)		2,615	.434		3,291	.204	
제도 인지	차별금지법 인지	.099	.128	1.141	.088	.076	1.086
	편의증진법 인지	.154*	.067	1.159	.103**	.035	1.102
	의무고용제도 인지	.008	.071	1.043	.031	.049	1.022
경험 및 인식	공공고용서비스이용경험	-.150***	.036	1.018	-.179***	.015	1.025
	신규 채용 예정 여부	.580***	.067	1.016	.276***	.039	1.007
	사회적 책임 이행 방식	-.026	.059	1.019	-.109**	.032	1.010
	기업의 사회적 책임 인식	.086	.060	1.024	.113***	.028	1.019
R^2		.164			.095		
Adj R^2		.154			.092		
F		16.500***			35.718***		

*: <.05, **: p<.01, ***: p<.001

2) 의무고용률 달성 여부에 따른 분석 결과

장애인 의무고용률에 따른 채용 서비스 필요 욕구를 분석한 결과를 보면 먼저, 의무고용 이행 기업의 경우 편의증진법에 대해 인지할 경우(p=.007), 공공 고용서비스 이용 경험이 있을 경우(p=.000), 신규 채용 의사가 있는 경우(p=.000)에 채용 서비스 욕구가 높아짐을 알 수 있다.

장애인 의무고용률을 달성하지 못한 기업의 경우 편의증진법에 대해 인지할 경우(p=.033), 공공 고용서비스 경험이 있을수록(p=.000), 신규 채용 의사가 있을 경우(p=.000), 사회적 책임 이행 방식이

직접 고용일 경우(p=.009), 기업의 사회적 책임 인식이 긍정적일수록(p=.000) 채용 서비스 욕구가 증가함을 알 수 있다. 각각의 분석 결과 VIF(Variance Influence Factor)는 1.0-1.1의 수준을 보여 변수들 간의 다중 공선성 가능성은 낮았다.

분석 결과를 비교해보면, 의무고용률을 달성하지 못한 기업이 사회적 책임 이행 방식이 직접 고용을 염두에 둘수록, 사회적 책임 인식이 긍정적일수록 채용 서비스 필요에 더 많은 욕구를 갖고 있다는 것이다. 이는 의무고용률 미충족에 따른 부담의 문제와 함께 의무고용률을 충족하기 위해 기업이 보다 많은 서비스를 필요로 한다는 점을 볼 수 있다.

〈표 12〉 의무고용 이행 여부에 따른 채용 서비스 욕구 영향 요인 분석

		의무고용이행			의무고용미이행		
		B	S.E	VIF	B	S.E	VIF
(상수)		3.352	.255		3.662	.279	
제도 인지	차별금지법 인지	.101	.091	1.144	.001	.102	1.067
	편의증진법 인지	.130**	.048	1.173	.092*	.043	1.080
	의무고용제도 인지	.013	.061	1.022	.049	.057	1.025
경험 및 인식	공공고용서비스이용 경험	-.175***	.019	1.042	-.230***	.022	1.008
	신규 채용 예정 여부	.286***	.050	1.015	.404***	.049	1.007
	사회적 책임 이행 방식	-.066	.053	1.010	-.097**	.037	1.005
	기업의 사회적 책임 인식	.032	.037	1.026	.147***	.036	1.011
R^2		.117			.123		
Adj R^2		.112			.119		
F		22.496***			31.217***		

*: <.05, **: p<.01, ***: p<.001

V. 결론 및 제언

지금까지 본 연구는 기업체 장애인 고용실태조사 DB를 활용하여 기업들의 장애인 채용 서비스 필요 욕구에 미치는 영향 요인들이 무엇인가를 분석하였다. 주요 요인은 장애인 고용 관련 제도에 대한 인식과 기업의 장애인 고용 경험과 인식으로 구분하였다. 그리고 분석이 되는 기업들은 규모와 고용률로 구분하였다. 전체 기업(50인 이상), 100인 미만 기업(장려금 대상 기업), 100인 이상 기업(부담금 대상 기업)으로 구분하였으며, 의무고용률 이행 기업과 미이행 기업으로 구분하여 분석하였다. 분석 결과를 정

리하면 다음과 같다.

먼저, 기업의 장애인 채용지원 서비스 필요를 보면, 기업에 적합한 인력 추천, 모집대행 서비스 지원에 대한 필요도가 높았다. 이는 통상적으로 기업들이 생각하는 장애인 관련 채용 서비스에 대한 일반적인 인식을 보여주는 것이다. 기업들이 장애인 고용 관련 법을 인지하는 비중은 의무고용제도(85.5%), 편의증진법(79.7%), 차별금지법(70.3%) 순으로 나타났다. 고용과 관련하여 차별금지법이 포괄하는 의미가 크에도 불구하고 인지가 낮은 것은 그에 따른 개선 방안이 모색될 필요가 있음을 보여준다. 특히 차별 금지법은 채용 전단계에서부터 채용 이후에 이르는 과정에서 중요한 의미가 있기 때문에 이에 대한 적극적인 인식 개선 노력이 있어야 할 것이다.

장애인 고용 관련 공공서비스 이용 경험의 경우 채용지원을 이용한 비율이 20.0%, 재정적 지원 14.6% 인데 비해 고용유지 지원(8.0%), 장애인 교육 훈련(6.1%), 다수고용사업체 인증(0.2%) 수준으로 나타나 전반적으로 공공 고용서비스 이용률이 낮은 것으로 나타났다. 기업들의 장애인 신규 채용 관련 85.2%가 계획이 있다고 밝혔으며, 사회적 책임 이행 방식으로는 직접 고용이 71.6%로 나타나 장애인 고용 의사에 대해서는 매우 긍정적이라는 점을 알 수 있었다. 한편, 기업들이 장애인 고용을 어떻게 인식하고 있는가에 대한 질문에서는 장애인 고용은 기업의 사회적 책임(3.40), 최고 경영자의 의지(3.56), 법률과 제도의 확대(3.26)으로 평균보다 높았지만, 기업들이 어쩔 수 없이 장애인을 고용하고 있다는 비율은 2.70으로 상대적으로 낮았다. 이러한 분석 결과 역시 장애인 고용과 관련한 기업들의 인식은 보다 긍정적이라는 점을 확인하였다.

기업 규모와 의무고용률별로 구분하여 특성을 도출하였다. 먼저, 채용 서비스 필요 여부는 규모에 따른 차이가 통계적으로 유의하지 않았다. 공공서비스 이용 경험은 100인 이상 기업에서 더 많은 이용 경험을 하였고, 기업의 사회적 책임 인식의 경우 100인 미만 기업에서 상대적으로 높게 나타났다. 차별금지법, 편의증진법, 의무고용제도에 대한 인식은 100인 미만 보다 100인 이상 기업에서 상대적으로 인식하는 비율이 높게 나타났다. 신규 채용 역시 100인 이상 기업에서 더 높은 비율을 보였다. 의무고용률 여부에 따른 비교에서는 공공 고용서비스 이용 경험이 통계적으로 유의했는데, 달성 기업에서 이용 경험이 더 많은 것으로 나타났다. 장애인 차별금지법, 편의증진법, 의무고용제도에 대한 인식은 미달성 기업에서 달성 기업보다 약간 높은 비율을 보였다. 신규 채용 여부도 미달성 기업에서 상대적으로 높은 비율을 보였다. 이러한 분석 결과는 의무고용률을 충족하지 못한 기업들이 제도에 대한 인식이나 신규 채용에 대한 관심이 높다는 것을 보여주는 것이다. 따라서 미달성 기업들에 대해 정책적으로 어떻게 접근해야 하는가에 대한 과제를 남겨준다.

기업 특성에 따라 채용 서비스 욕구에 미치는 영향 요인을 분석한 결과를 보면, 첫째, 전체 기업(상시 근로자 50인 이상)의 경우 기업의 장애인 고용 서비스 이용 경험이 있거나 신규 채용 의사가 있는 경우

그리고 사회적 책임 이행 방식이 직접 고용일수록, 사회적 책임 인식이 긍정적일수록 채용 서비스 필요 욕구는 큰 것으로 나타났다. 반면, 제도에 대한 인지에서는 편의증진법이 통계적으로 유의미하여 편의 증진법에 대한 인지가 높을수록 서비스 필요 욕구가 높은 것으로 나타났다.

장려금 업체(상시 근로자 100인 미만)의 경우 편의증진법에 대한 인지, 공공 고용서비스 이용 경험과 신규 채용 의사가 있는 경우에만 유의미하게 나타났다. 이는 장려금 업체일 경우 부담금 납부를 하지 않는다는 점에서 차이를 보이는 것으로 간주할 수 있다. 부담금 업체(상시 근로자 100인 이상)의 경우 전체 사업체와 마찬가지로 결과를 보여주었다. 의무 고용률 달성 여부에 있어서도 유사한 경향을 보인다. 의무고용 이행 기업은 장려금 업체와 마찬가지로 편의증진법 인지와 공공 고용서비스 이용 경험이 있는 경우, 신규 채용 의사가 있는 경우에만 유의미하게 나타났다. 반면, 미이행 기업은 부담금 업체와 동일한 결과를 보였다. 이러한 분석 결과에 근거한 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 채용 서비스 필요성에 대한 욕구는 적합한 인력 추천과 모집 대행 서비스로 나타났는데, 이는 기업체 장애인 고용실태조사의 장애인 미고용 사유와 밀접하게 연계된다. 즉, 기업 스스로 기업에 맞는 인력을 구하기 어렵기 때문에 이에 대한 공적 서비스 지원 필요성이 제기된 것이다. 따라서 기업의 욕구와 특성을 보다 잘 파악하여 효과적으로 대응해 나갈 필요가 있다. 좋은 사례들을 수집하여 전파하고 기업과 장애인과의 연계, 맞춤형 고용서비스 제공과 같은 지원이 확장되어야 할 것이다.

둘째, 장애인 고용 관련 공공서비스 이용 경험 중 채용 관련 서비스의 이용 실적이 매우 낮다는 점은 무엇보다도 충분한 홍보 부족에서 기인한다. 현재 직장내 장애인 인식개선 교육이 법정 의무화되어 진행 중이다. 이들 교육에서 관련 내용들이 충분히 홍보될 수 있도록 하는 방안이 함께 마련되어야 하며, 보다 공격적이고 적극적인 홍보 노력이 병행되어야 한다.

셋째, 채용 서비스에 미치는 영향 요인과 관련하여 장려금 업체나 의무고용 달성 기업군과 부담금 업체, 의무고용 미달성 기업군과는 다른 성격을 갖는데, 상대적으로 법적 의무나 책임이 약한 경우 채용 서비스 욕구에 대한 영향 요인이 적었다. 이 결과에 기반하면, 기업들의 장애인 고용 상황에 따라 다른 형태의 서비스가 제공될 필요가 있다. 또한 기업 특성별로 채용 지원 서비스 항목을 세분화하거나 신설하는 등 서비스 제공의 유연화를 도모해야 할 것이다.

넷째, 편의증진법에 대한 인지, 고용서비스 이용 경험, 신규 채용 의사 등이 장애인 채용 서비스 필요 욕구에 유의미한 것은 사업체에서 실제로 장애인 고용을 진행하면서 경험적으로 얻은 결과에서 기인한다. 따라서 기업들이 장애인 고용과 관련되어 직접적으로 수행할 수 있는 제도적 장치가 마련될 필요가 있다. 이와 관련하여 다양한 인턴 고용 제도를 적극적으로 시행하거나 기업들의 직·간접 장애인 고용 체험을 유도하는 제도적 방안도 고려할 수 있다.

다섯째, 분석 결과를 보면 기업들이 장애인 고용에 있어서 직접 고용을 선호하고 사회적 책임 인식이

긍정적이라는 내용이 도출되었다. 이는 기업들이 장애인 고용에 있어서 적극적으로 변화되고 있다는 것을 보여주는 것이다. 그런 점에서 의무고용제도에 기반한 제한된 채용 지원 서비스가 아닌 능동적이고 자율적으로 기업들이 장애인 고용에 접근할 수 있는 문화를 조성하는 접근이 필요하다.

한편, 본 연구는 다음과 같은 제한점을 가진다. 첫째, 본 연구의 분석자료는 한국장애인고용공단에서 수행한 ‘2019년 기업체 장애인 고용실태조사’의 심층조사 기업 중 의무고용제도의 대상이 되는 50인 이상 기업체만을 대상으로 했기 때문에 50인 미만 사업체는 포함하지 못했다는 한계를 가진다. 둘째, 장애인 채용 서비스 욕구에 영향을 미치는 다양한 변인이 존재할 수 있으나 선행연구 고찰을 통해 독립변수를 크게 제도의 인지와 기업의 경험·인식으로만 한정하여 조사하였고, 양적 방법만으로는 한계를 가지므로 추후 질적 연구가 필요하다.

■ 참고문헌 ■

- 강필수·이정주(2010). “사업체의 장애인고용 결정요인에 관한 연구”. 『장애와 고용』 20(1): 179-206
- 김대규·신동환(2014). “기업의 장애인고용 결정요인에 대한 연구”. 『직업재활연구』 24(2): 45-64
- 김미영·전성숙·유정옥(2012). “사업주의 정신장애인 고용의사에 영향을 미치는 요인”. 『한국자료분석학회』 14(2): 907-918
- 김범규·남용현(2014). “기업체의 장애인고용 결정요인에 관한 연구: 2012년 기업체 장애인고용 실태조사를 중심으로”. 『장애와 고용』 24(4): 190-221
- 김성태·김형준·김효정·한동우(2010). “장애인고용 의지에 영향을 미치는 요인 연구: 사업체 이득과 장애인고용에 대한 인식을 중심으로”. 『장애와 고용』 20(1): 267-288
- 김승현·주희진·권기현(2013). “기업체의 장애인고용 및 고용상황 변화에 미치는 영향요인에 관한 연구”. 『한국행정논집』 25(1): 1-20
- 김용탁·전주용(2019). “기업의 장애인고용 정책에 대한 인식이 고용 및 고용의사에 미치는 영향”. 제11회 장애인 고용패널학술대회 논문집, 211-239
- 김지영·신동면(2014). “기업체의 장애인 의무고용률 이행 영향요인에 관한 연구”. 『장애와 고용』 24(1): 51-81
- 김치민(2019). “기업체의 장애인고용에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 『경기연구원 GRI 연구논총』 21(1): 187-218
- 변민수(2010). “기업체의 장애인고용 결정요인에 관한 연구”. 한국장애인고용공단 고용개발원, 세미나

- 토론회(2010년 11월): 261-293
- 양숙미·전동일·유지영(2015). “재활보조공학 지원제도가 장애인의 업무수행과 서비스 만족도에 미치는 영향: 고용주와 장애인근로자의 인식 비교를 중심으로”. 『장애와 고용』 25(3): 35-49
- 신가영(2018). “장애인고용장려금제도의 효과성 분석: 기업의 장애인고용결정요인과 고용장려금효과 간 관계를 중심으로”. 한국정책학회 동계학술대회: 143-168
- 신가영·고길곤(2019). “고용장려금제도의 장애인고용 효과성에 관한 연구: 기업의 고용결정의 영향요인별 한계효과 분석”. 『한국행정학보』 53(1): 223-252
- 이형렬(2014). “기업체의 규모별, 고용부담금 부과 의무 여부에 따라 장애인고용률에 영향을 미치는 요인”. 『장애와 고용』 24(1): 227-262
- 이형렬(2016). “장애인고용 이행수준별 고용의무 미달성 기업체의 신규 채용의사에 영향을 미치는 요인”. 『장애와 고용』 26(1): 5-39
- 이형렬·신용석(2019). “장애인고용 이행수준별 고용의무 저조기업체의 신규 미채용계획에 영향을 미치는 요인: 기업체 조직특성, 요인별 장애인고용인식을 중심으로”. 『경기연구원 GRI 연구논총』 21(1): 149-185
- 이홍직(2010). “사업체 장애인고용률에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 『장애와 고용』 20(4): 183-206
- 장영균(2018). “기업의 사회적 가치 실현과 장애인 고용”, 제45차 EDI 정책 토론회 발표자료
- 전미리·안선영(2011). “의무고용사업체의 장애인고용 영향요인 분석: 사업체의 인사담당자의 관점에서”. 『한국장애인복지학』 16: 95-121
- 정준수(2019). “기업체의 장애인 채용계획에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 장애인의무고용달성여부를 중심으로”. 『충남대 사회과학연구』 30(4): 237-263
- 정준수(2019). “기업이 선호하는 사회적 책임 이행방식에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 장애인고용을 중심으로”. 『비판사회정책』 65: 75-119
- 조희진(2015). “기업의 장애인고용 영향 요인 분석: 조직 내외부 변수를 활용한 실증 분석과 함의”. 『한국정책학회보』 24(1): 263-297
- 최영광·전동일(2013). “기업체의 장애인고용전략에 따른 선택 요인: 고용부담금 및 고용장려금제도의 경영선택을 중심으로”. 『장애와 고용』 23(2): 165-189
- 김호진, 박혜원, 임예직, 조경민, 전영환, 김언아(2019). 『2019년 장애인경제활동실태조사』 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 박혜원, 김호진, 임예직, 조경민, 전영환, 김언아(2019). 『2019년 기업체장애인고용실태조사』 한국장애인고용공단 고용개발원.

한국장애인고용공단(2020). 장애인고용 업무바인더(내부자료, 2019.12.31. 기준)

<https://www.kead.or.kr> 한국장애인고용공단

<http://www.law.go.kr> 국가법령정보센터

Carroll, A. B.(1991). “The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Towards the Moral Management of Organizational Stakeholder”, *Business Horizons*, Jul–Aug, 34(4), 39–48

Diska, E., & Rodgers, E. S.(1996). Employers Concerns about hiring persons with psychiatric disability: Results of the employer attitude Questionnaire. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40(1), 14–31

Graffam, J., Smith, K, Shinkfield, A., & Polzin, U.(2002). “Employer benefits and costs of employing a person with a disability”. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17: 251–263.

Peck, B. & Kirkbride, L. T.(2001). “Why business don’t employ people with disabilities”. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 16: 71–75

Unger, D.(2002). Employers attitudes toward persons with disabilities in the workforce: myths or realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17(1), 2–10

원 고 접 수 일 | 2020년 10월 10일

심 사 완 료 일 | 2020년 11월 6일

최종원고채택일 | 2020년 11월 9일

박중석 jspark@kead.or.kr

서울시립대학교 일반대학원 사회복지 박사과정중에 있으며, 현재 한국장애인고용공단 건립추진단장으로 재직중이다. 주요 관심분야는 장애인복지, 장애인고용, 발달장애인 훈련, 노인복지 등이다.

김용탁 future@kead.or.kr

서울시립대에서 행정학 박사 학위 취득 이후 한국장애인고용공단 고용개발원에서 연구위원으로 재직 중이며, 주요 관심분야는 장애인 고용, 지역 장애인 고용, 고용서비스 전달체계, 고령장애인 등이며, 논문으로는 “부산지역 장애인 고용성과 격차 및 원인 분석 연구(2020)”, “발달장애인의 스트레스와 삶의 만족도 관계에서 장애 수용의 조절효과(2019)” 등을 다수 발표하였다.