

장애인고용 이행수준별 고용의무 저조기업체의 신규 미채용계획에 영향을 미치는 요인

- 기업체 조직특성, 요인별 장애인고용인식을 중심으로 -*

이형렬** / 신용석***

본 연구는 장애인고용 이행수준별(0%, 1% 미만, 1~2% 미만, 2~2.7% 미만) 고용의무 저조기업체의 신규 미채용계획에 영향을 미칠 수 있는 요인으로서 기업체 조직특성과 요인별 장애인고용인식 하위요인으로 장애인고용 시 작업수행 요인, 비용 요인, 타인반응 요인, 사회적 책임의 4가지 요인을 중심으로 탐색하여 고용의무 저조기업체의 신규채용 기회를 증대시키기 위한 직업재활적 측면의 주요 개입방안을 모색하는데 그 연구목적이 있다. 본 연구를 위해 2016년 기업체 장애인고용 실태조사 원자료(raw data)를 활용하였으며, 본 연구와 직접 관련이 있는 3,339부를 분석에 사용하였다. 자료처리는 빈도와 백분율, 교차분석(χ^2 test), 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression Analysis)을 통해 연구문제를 검증하였다.

연구결과, 장애인고용 이행수준에 따라 신규 미채용계획에 강하게 영향을 미치는 요인 및 함의점은 다음과 같다. 첫째, 조직특성 요인에서는, ① 소규모 기업체가 300인 이상의 대규모 기업체에 비해(전체, 1~2% 미만), ② 법인 기업체가 개인 기업체에 비해(1% 미만), ③ 최근 3년간 장애인 고용경험이 없을수록(0%), ④ 최근 2년간 영업이익이 적을수록(전체, 1~2% 미만, 2~2.7% 미만) 신규로 채용하지 않을 가능성이 높게 나타났다. 둘째, 장애인고용인식 요인에서는, ① 작업수행의 부정적 인식도(이해도)가 낮을수록(전체, 2~2.7% 미만) 오히려 신규 미채용계획 가능성이 높는데, 이는 부정적 인식도가 높을수록 신규채용 가능성이 높아지는 것으로도 해석된다. ② 고용비용에 대한 부정적 인식(이해도)이 낮을수록 오히려 신규 미채용계획 가능성이 높으며(1% 미만), 이는 부정적 인식이 높을수록 신규 채용할 가능성이 높아지는 것으로도 해석된다. ③ 타 업체나 주변 사람들에 대한 타인 반응도가 높을수록(전체, 0%, 1% 미만, 1~2% 미만, 2~2.7%), ④ 사회적 책임도가 낮을수록(전체, 0%, 1% 미만, 1~2% 미만, 2~2.7%) 신규 미채용계획의 가능성이 높은 것으로 나타났다.

이러한 연구결과 및 함의를 근거로 하여 장애인고용 이행수준별 고용의무 저조기업체의 신규채용 증진을 통한 장애인고용을 확대시킬 수 있는 직업재활적 측면의 개입방안을 제언하였다.

주제어 _ 장애인고용, 이행수준별, 고용의무, 저조기업체, 기업체 조직특성, 장애인고용인식, 신규 미채용계획

* 본 논문은 제10회 장애인고용패널 학술대회(2018.11.9)에서 발표하였던 글을 수정·보완한 것이다.

** 대전보건대학교 사회복지과 부교수(제1저자)

*** 신안산대학교 사회복지과 조교수(교신저자)

Factors that Affect No Recruitment Plan of Companies with Low Mandatory Employment of the Disabled by Implementation Level

– Focusing on Companies Organizational Characteristics and Perceptions of Employing the Disabled –

Lee, Hyung–Yeol* / Shin, Yong–Seok**

This study aims to investigate factors that can affect no recruitment plan of companies with low mandatory employment of the disabled by implementation level(0%, less than 1%, 1~2%, 2~2.7%), mainly four factors work performance, cost, others responses, and social responsibility which are subfactors of companies organizational characteristics and perceptions of employing the disabled. By doing so, the study aims to seek ways to intervene with a perspective of vocational rehabilitation for the purpose of increasing new recruitment opportunities of companies with low mandatory employment. To this end, the raw data of 2016 Survey on the Employment Status of the Disabled in Business was used, and 3,339 papers directly related to this study were used for analysis. As for data processing, research questions were verified through frequency and percentage, cross-tabulation analysis(χ^2 test), and logistic regression analysis.

As a result, factors that strongly affect no recruitment plan according to the implementation level of employing the disabled and implications are as follows. First, in the factor organizational characteristics, the possibility of no recruitment appeared to be higher for, ① small-scale companies than large-scale companies with more than 300 people(overall, 1~2%), ② incorporated companies than private companies(less than 1%), ③ less experience of employing the disabled in the last three years(0%), and ④ less operating profits in the last two years(overall, 1~2%, 2~2.7%). Second, in the factor perceptions of employing the disabled, the possibility of no recruitment appeared to be higher for ① lower level of negative perceptions (understanding) of work performance(overall, 2~2.7%), and this is interpreted that the higher the level of negative perceptions, the higher the possibility of new recruitment. ② The lower the level of negative perceptions(understanding) of employment costs, the higher the possibility of no recruitment(less than 1%), and this is interpreted that the higher the level of negative perceptions, the higher the possibility of new recruitment. The possibility of no recruitment appeared to be higher for ③ higher responsivity of other companies or surrounding people(overall, 0%, less than 1%, 1~2%, 2~2.7%) and ④ lower social responsibility(overall, 0%, less than 1%, 1~2%, 2~2.7%).

Based on these results and implications, this study suggested ways to intervene with a perspective of vocational rehabilitation that can expand employment of the disabled by promoting new recruitment of companies with low mandatory employment of the disabled by implementation level.

Key words _ employment of the disabled, implementation level, duty of employment, low mandatory, companies organizational characteristics, perceptions of employing the disabled, no recruitment plan

* Associate professor, Dept. of Social Welfare, Daejeon Health Institute of Technology(First Author)

** Assistant Professor, Dept. of Social Welfare, Shin Ansan University(Corresponding Author)

I. 문제제기

직업은 한 개인의 생활에서 가장 중요한 요소라고 할 수 있으며, 사회적 지위의 근거를 제공할 뿐만 아니라 자기존중 및 자기개념의 핵심이 되며, 인간의 다양한 욕구를 충족시키는 수단이자 방편이다. 또한 인간에게 있어서의 직업은 생계수단 그 이상의 의미를 가지고 있기 때문에 매우 중요하지만, 장애인에 대한 부정적인 선입견·편견 등의 인식으로 인해 비교적 직업선택의 폭이 좁고, 직업의 기회가 적은 장애인에게는 보다 더 중요하다고 할 수 있다.

이러한 장애인의 고용확대를 위하여 정부는 1990년 1월 13일 상시근로자 300인 이상의 사업체를 대상으로 장애인을 의무적으로 고용하도록 하고, 미달 기업체에 대해서는 고용부담금을 납부해야 하는 『장애인고용촉진등에관한법률』을 제정하였으며, 2000년 1월 29일 시행과정에서 나타난 다양한 문제점들을 개선·보완하고자 『장애인고용촉진및직업재활법』으로 변경하였다.

이러한 장애인고용의무제¹⁾에 힘입어 민간기업체의 고용률은 '11년에 2.22%, '12년에 2.27%, '13년에 2.39%, '14년에 2.45%, '15년에 2.51%, '16년에 2.56%, '17년에 2.64%의 상승추이를 보이고 있다. 또한 28,018개 민간기업체에 고용된 장애인은 167,072명으로 고용률은 2.64%로서 전년도('16.12월 기준) 대비 장애인고용인원은 6,443명이 증가(고용률 0.08% 증가)하여 그간의 상승추세를 지속하고 있다(한국장애인고용공단, 2018).

그럼에도 불구하고 장애인의 고용환경은 여전히 열악하여 장애인의 경제활동 참가율과 고용률은 전체 인구에 비해 현저히 낮은 반면, 실업률은 1.5배 정도 높게 나타났으며, 이러한 실태는 장애인고용 문제의 심각성을 단적으로 보여주는 것이다(박혜원 외, 2017).

실제적으로 민간기업 고용의무기업체의 장애인고용 이행현황²⁾('17.12월 기준)을 살펴보면, 총 26,784개 기업체 중에 고용의무 2.9%를 이행한 기업체가 12,040개소(45.0%)이며, 이행하지 못한 기업체가

1) 장애인고용의무기업체(정부·민간부문 28,018개소)의 장애인고용인원('17.12월말 현재)은 175,935명으로 고용률은 2.76%로 증가 추세('11년: 2.28%→'12년: 2.35%→'13년 2.48%→'14년: 2.54%→'15년: 2.62%→'16년: 2.66%→'17년: 2.76%)를 지속하고 있다. 그리고 고용의무기업체를 세부적으로 살펴보면, ① 정부부문(공무원: 2.88%, 비공무원근로자: 4.61%), ② 공공기관: 3.02%, ③ 민간기업: 2.64%로 나타났다(한국장애인고용공단, 2018).

2) 장애인고용 이행 현황(2017.12.31. 기준)을 세부적으로 살펴보면, ① 정부기관(314개) : 공무원- 이행 260개소(82.8%), 미이행 54개소(17.2%), 비공무원근로자(295개소)- 이행 270개소(91.5%), 미이행 25개소(8.5%), ② 공공기관(625개소) : 공기업(35개소)- 이행 22개소(62.9%), 미이행 13개소(37.1%), 준정부기관(88개소)- 이행 63개소(71.6%), 미이행 25개소(28.4%), 기타공공기관(184개소)- 이행 73개소(39.7%), 미이행 111개소(60.3%), 지방공기업(137개소)- 이행 124개소(90.5%), 미이행 13개소(9.5%), 출자·출연기관(181개소)- 이행 66개소(36.5%), 미이행 115(63.5%), ③ 민간기업(26,784개소)- 이행 12,040개소(45.0%), 미이행 14,744개소(55.0%)로 나타났다(한국장애인고용공단, 2018).

14,744개(55.0%)로 더 많은 것으로 나타났다. 특히, 민간기업의 고용의무 미이행기업체 14,744개소(55.0%)의 이행수준별로 살펴보면, 0% 기업체가 7,641개소(51.8%), 1.5% 미만인 4,582개소(31.1%), 1.5~2% 미만인 1,519개소(10.3%), 2~2.9% 미만인 1,002개소(6.8%)로 나타난 바, 장애인고용의무 미이행기업체의 해소문제는 장애인고용의 확대를 위해서는 필히 해결되어야 시급한 과제라고 판단된다.

이와 같은 문제를 해결하기 위하여 한국장애인고용공단(이하 공단)에서는 특단적 조치로서, 장애인 고용의무 미이행 사업체에 대해 사전예고 및 방송매체(TV, 라디오 등)를 통한 명단공표를 실시함으로써 고용의무 이행을 적극적으로 유도하고 있으며, 이러한 극단적인 조치에도 불구하고 장애인고용을 적극적으로 행동에 옮기지 않고 있는 상황³⁾이다. 즉, 민간기업체(17.11월 기준)의 경우, 최종 공표한 수가 539개소(300인 이상), 최근 2회 연속 명단공표 기업체가 357개소, 최근 3회 연속 명단공표 기업체가 283개소에 달하는 등 여전히 해소되지 않고 있는 실정이다.

그간 학계에서는 기업체가 장애인을 미고용하는 원인을 파악하여 그 해결책을 위한 다양한 분석과 대안을 시도하였으며, 이는 주로 법·제도적 차원의 개선에 초점을 두고 연구를 진행하였다. 그러나 법·제도가 개선되고 지원정책이 이루어진다고 고용문제는 여전히 장애인근로자와 고용주간에 이루어지는 합의 과정이므로, 실제 장애인을 고용하는 직접적인 주체인 고용주의 장애인고용에 대한 인식⁴⁾이 확고하지 않으면 절대적으로 법·제도적 개선 효과를 나타내기는 쉽지 않다고 예측된다. 이렇듯 장애인고용인식⁵⁾은 매우 중요한 변수임에도 불구하고 연구주제에서 상당히 배제되어 왔던 것이 사실이다.

이러한 상황에서 장애인고용 이행수준별 고용의무 저조기업체의 고용촉진을 보다 더 전략적으로 접근하기 위한 방안을 모색하기 위하여, 그 연구대상을 1차적으로라도 미달성기업체의 장애인고용 이행수준별(0%, 1% 미만, 1~2% 미만, 2~2.7% 미만)로 장애인고용의사를 보여도 부족한 상황임에도 불구하고

3) 명단공표 이행지도를 통한 신규고용창출 실적은 '16년 410개사 2,105명, '17년 457개사 2,229명이 신규채용 되었다(한국장애인공단, 2018).

4) 장애인고용에 있어서 직접적인 영향을 미칠 수 있는 강한 변수가 장애인에 대한 인식(부정적 편견·선입견 등)이라고 할 수 있으나, 국민들을 대상으로 실제 조사한 결과, ① 불편한 사람 32.2%, ② 혐이 27.2%, ③ 도움이 필요한 사람 8.9% 등의 순으로 나타났다(한국장애인고용공단, 2018). 더욱이 사업체 인사담당자들을 대상으로 장애인고용에 대해 조사한 결과, ① 장애인의 작업수행 정도에 대한 인식은 중간정도(3점 미만), ② 고용 시 발생하는 비용에 대해서는 특히, '안전문제 발생(3.13점)'에 대해 다소 부정적, ③ 내부 구성원의 반응은 '기업 이미지 개선에 도움이 될 것(2.77점)'에 대해 다소 부정적, ④ 기업체의 인식에 대해서는 '고용제도 때문에 어쩔 수 없이 고용한다(3.41점, 역문항)'라는 다소 부정적 인식들을 가지고 있는 것으로 나타났다(고제훈 외, 2016).

5) 2012년 기업체 장애인고용 실태자료 분석결과, 장애인고용의 주요 결정요인으로 정책적 요인(법, 제도 등)과 노무관리요인(근로시간 등) 보다 장애인고용에 대한 인식이 가장 중요한 결정요인으로 나타났다. 즉, 기업체의 장애인고용에 대한 인식이 긍정적인 기업체가 부정적인 기업체에 비해 장애인고용 가능성이 전체의 경우 57.8배, 대규모기업체가 15.9배, 중규모기업체가 72.1배, 소규모기업체가 무려 90.7배 더 높은 것으로 나타났다(김범규, 2014).

고, 부정적 태도로 일관하고 있는 신규 미채용계획⁶⁾(미고용의사)과 같은 연구는 매우 의의가 있으며, 시기 적절하다고 할 수 있겠다.

본 연구에서는 장애인고용 이행수준에 따라 고용의무 저조기업체의 신규 미채용계획에 영향을 미칠 수 있는 요인으로서 기업체 조직특성과 특히, 요인별 장애인고용인식 하위요인으로 장애인고용 시 작업수행 요인, 비용 요인, 타인반응 요인, 사회적 책임의 4가지 요인을 중심으로 탐색하여 고용의무 저조기업체의 신규채용 기회를 증대시키기 위한 직업재활적 측면의 주요 개입방안을 모색하는데 그 연구목적이 있다.

II. 선행연구 검토

1. 선행연구의 동향

국내 기업체의 장애인고용 이행수준별 고용의무 저조기업체의 요인별 장애인인식이 신규 미채용계획과 관련된 선행연구가 상당히 미흡한 가운데, 본 연구와 직접적인 관련이 있다고 판단되는 연구를 포함하여 검토한 결과, 고용(률)관련 10편, 고용(채용)의사관련 6편, 고용(취업)결정관련 29편, 채용계획관련 1편, 신규채용의사관련 1편으로서 총 47편⁷⁾으로 파악되었다. 또한 신규 미채용계획관련 선행연구 47편을 종속변수별, 연구대상별(전체 기업체, 규모별, 산업유형별, 부담금부과의무별, 이행수준별)로 상세하게 구분하면 <표 1>과 같다. 분석결과, 그 대상을 장애인고용 이행수준별(0%, 1% 미만, 1~2% 미만, 2~2.7% 미만) 기업체로, 독립변수를 요인별 장애인고용인식의 하위요인인 작업수행, 고용비용, 타인반응, 사회적 책임 요인으로 세분화하여 신규 미채용계획에 미치는 영향 관계를 정교하게 실시한 연구는 단 1편도 없는 것으로 나타났다. 결과적으로 현재 우리나라의 경우, 장애로 인한 고용직무의 제한, 장애인고용에 대한 사회적 편견 및 선입견 등이 절대적으로 고용에 악영향을 미치고 있다는 점을 유추해 볼 때 고용의무 저조기업체의 인사담당자의 세부적인 장애인고용인식 여부에 따른 신규 미채용계획과 관련된 실증적인 연구는 매우 필요하고도 시급함을 시사하고 있다고 하겠다.

6) 현재까지 진행된 선행연구들을 살펴보면, 장애인고용(률), 고용·취업결정의 경우는 고용이 완료된 형태이며, 채용계획 및 채용의사는 채용에 대한 긍정적인 결정을 한 상태라고 할 수 있겠으나, 고용의무 미달성기업체의 신규미채용계획은 채용할 의사가 전혀 없다는 가장 1차적인 부정적 의지의 표현이라고 판단되어 본 연구의 종속변수로 선정하였다.

7) 선행연구검토는 장애인의 고용관련 관련 석·박사학위논문 및 학술지에 게재된 연구를 중심으로 학술연구정보서비스 RISS(<http://www.riss.kr> : 검색일자-2018.8.20)를 중심으로 파악하였다.

〈표 1〉 신규 미채용계획 관련 선행연구 구분

(단위 : 편, %)

구분	계	고용(률) 관련	고용(채용) 의사관련	고용(취업) 결정관련	채용계획 관련	신규채용 의사관련	
계	47 (100.0)	10 (21.3)	6 (12.8)	29 (61.7)	1 (2.2)	1 (2.2)	
연구대상	전체기업체	42 (100.0)	7 (16.7)	6 (14.3)	29 (69.1)	-	-
	규모별	3 (100.0)	2 (66.7)	-	-	1 (33.4)	-
	산업유형별	2 (100.0)	2 (100.0)	-	-	-	-
	부담금 부과 무별	1 (100.0)	1 (100.0)	-	-	-	-
	장애인고용 이행수준별	1 (100.0)	-	-	-	-	1 (100.0)

2. 신규 미채용계획에 영향을 미치는 요인

본 연구에서는 신규 미채용계획에 직접적으로 영향을 미칠만한 변수를 기업체 조직특성과 요인별 장애인고용인식인 작업수행, 고용비용, 타인반응, 사회적 책임의 4가지로 분류하여 검토해 보기로 하겠다.

1) 조직특성 요인과 신규 미채용계획

첫째, 기업체 위치이다. 강필수(2010)의 연구에서는 특별시, 광역시 등 대도시에 위치한 사업체가 중소도시에 위치한 사업체에 비해 장애인고용이 높게 나타났으며, 이흥직(2010)의 연구에서도 대도시의 경우가 장애인 고용률이 상승하는 것으로 나타났다. 또한 채구묵(2007)은 고용과 임금결정 부분에 노동수요 측면에서의 노동시장 환경이 밀접한 관련 요소라고 보고하였다. 그러나 권유경(1998)은 기업체 위치는 장애인의 취업여부에 그다지 유의미한 영향을 미치지 못하며, 고용차별이 농촌 장애인의 경우에 도시 장애인에 비해 더욱 심하다고 보고하였다.

둘째, 기업체 산업유형이다. 이형렬(2014)의 연구에서는 기업체의 산업유형이 비제조업체일수록(소규모, 중소규모, 중규모, 부과무) 고용률이 높게 나타났다. 단, 임미화 외(2010)의 연구결과에서는 장애인의 경우 제조업 등 2차 산업에 종사하는 비중이 여전히 비장애인에 비해 높았으며, 지식을 기반으로 한 서비스업종으로의 이행속도가 훨씬 더딘 것으로 보고하였다.

셋째, 기업체 규모(상시근로자 수)이다. 이형렬(2013)의 연구결과, 산업유형별 모든 기업체는 소규모(50~99인)일수록 부담금 부과무가 있는 대규모(100인 이상)에 비해 고용률이 높은 것으로 보고하였

다. 또한 가장 최근에 이루어진 연구결과(이형렬, 2016), 고용률이 조사대상 전체, 1~2% 미만, 2~2.7% 미만 기업체의 경우, 상시근로자수가 100인 이상의 대규모 기업체가 50~99인의 소규모 기업체에 비해 신규채용의사가 높은 것으로 나타났다. 반면, 5~49인 이하의 소규모 사업체가 50~300인 이하 및 300인 이상의 대규모 사업체에 비해 장애인고용에 있어서는 소극적인 것으로 나타났다(조주현·최윤영, 2010). 그리고 최무현(2003)의 연구에서는 기업체의 규모가 커질수록 고용률이 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 중소기업의 작업유형이 개인 작업방식을 사용할 가능성이 높으나, 대기업은 대량생산을 위한 자동화된 라인작업 위주로서 장애인고용시 설비투자를 재다시 할 수밖에 없기 때문에 대기업체가 오히려 장애인고용에 불리하다고 설명하고 있다. 그 외 다수의 국내연구에서도 의무고용사업체보다는 비고용의무사업체(소규모)에서 장애인고용 효과가 오히려 높게 보고되고 있다(강필수, 1994; 민경희, 1994; 이홍직, 2010).

넷째, 기업체 조직형태이다. 김성태 외(2010)의 연구에서는 비영리법인을 포함한 회사 이외의 법인이 개인사업체에 비해서 장애인고용에 보다 적극적인 것으로 보고하였으며, 강필수(2010)의 연구에서도 회사 외 법인, 회사법인, 개인사업체의 순으로 고용률에 있어서 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 최근에 이루어진 이형렬(2016)의 연구결과에서도 1~2% 미만 고용 기업체가 법인사업체 및 개인사업체에 비해 신규채용의사가 높은 것으로 보고하였다.

다섯째, 장애인고용 경험유무이다. Florian(1982)은 장애인 고용경험이 있는 고용주의 경우, 고용경험이 없는 고용주에 비해 장애인을 재고용 할 의지가 더 높다고 보고하였다. 또한 장애인노동복지연구소(2006)의 연구결과, 현재 장애인을 고용하고 있는 고용주의 경우, 정부가 적절한 지원을 해 준다면 고용할 의사가 있음이 52%, 과거에는 고용하였으나 현재 고용하지 않고 있는 고용주의 경우에도 정부가 적절한 지원을 해준다면 고용할 의사가 있음이 50%, 과거뿐만 아니라 현재에도 장애인을 고용하지 않는 고용주의 경우 향후에도 전혀 고용할 생각이 없음에 37.7%로 응답하였으며, 이러한 고용경험 여부는 고용의사에 상당한 영향을 미친다는 것을 단적으로 보여주는 연구결과라고 하겠다.

여섯째, 기업체 영업이익의 여부이다. 장동구(2010)는 경제성장과 고용간에는 일반적으로 경제성장이 이루어지게 되면 일자리는 자동적으로 창출되어지는 것으로 인식하였다. 또한 실업률의 변동은 사업주의 고용결정에 영향을 미치는 한편(Light, 1980), 사업체의 경제적 여건변화는 당연히 장애인고용에 영향을 미친다고 주장하였다(이근수, 2006). 결과적으로 해당기업의 영업이익이 증가되면 노동고용량도 증가하게 되며, 장애인근로자의 채용규모와 고용안정성도 이윤이 많은 기업체에서 더욱 증가될 것으로 예상할 수 있다. 반면, 이형렬(2014)의 연구에서는 특이하게도 기업체의 규모가 중규모, 부과의무기업체의 경우 영업이익이 감소할수록 오히려 고용률이 높게 나타났다.

2) 장애인고용인식 요인과 신규 미채용계획

(1) 장애인의 작업수행과 신규 미채용계획

이홍직(2010)은 장애인의 직장생활이 가능하다고 인식하며, 오히려 비장애인에 비해 직무능력이 낮다고 인식할수록⁸⁾ 사업체의 고용률이 높아지는 것으로 나타났다. 또한 최근에 이루어진 이형렬(2013)의 연구결과에서는 작업수행에 대한 인식이 긍정적일수록 전체 사업체와 서비스업체에서는 고용률이 낮게 나타났으며(특이한 결과), 반면 기타 기업체에서는 긍정적일수록 고용률이 높은 것으로 나타났다. 그리고 조주현(2003)의 연구결과, 고용결정권을 가진 고용주들은 실질적 직업기술이나 태도에 많은 초점을 두는 것으로 나타났다. 구체적인 연구결과를 중심으로 살펴보면, Graffam 등(2002)은 장애인 고용경험이 있는 643명을 대상으로 장애인을 고용하거나 고용유지를 결정에 미치는 요인에 관한 연구에서 장애인근로자가 할당된 업무를 얼마만큼 수행했는지, 만족할 수준의 작업 생산성은 장애인고용이나 고용유지를 결정하는데 중요한 요인으로 작용한 것으로 나타났다. 그리고 임종호(2006)는 뇌성마비인의 고용결정은 고용과 관련된 차별경험, 일상생활동작능력, 소득보조가 고용에 영향을 미치는 것으로 보고하였으며, 특히 고용주들이 갖는 부정적인 편견과 선입견은 고용에 심각한 방해요인이라고 강조하였다. 그 외 다수의 국내·외 연구에서도 고용주와 장애인과의 긍정적인 경험·인식은 고용에 있어서 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다(Wilgosh & Skaret, 1987; Hernandez et al., 2000; Graffam et al., 2002; 강필수, 2010; 변민수, 2012).

(2) 장애인 고용 시 발생하는 비용과 신규 미채용계획

전영평(2000)은 장애를 비려한 작업시설이나 편의시설이 영향 요인이 될 수 있으며, 이러한 시설을 위한 추가비용에 대한 부담으로 인해 고용주들이 장애인 채용을 회피하는 것으로 나타났다. 또한 이홍직(2010)은 장애인의 직장생활에서 장애인지원에 대한 부담이 없다고 인식할수록 사업체의 고용률은 상승하는 것으로 보고하였다. 그리고 고용주들은 장애인 채용 시 추가적으로 감독·훈련비용이 필요하며, 보험이나 부가급여의 비용이 더 소요된다고 생각하는 등 장애로 인한 추가 비용을 과대 평가한다고 보고하였다(Schroedel & Jachbsen, 1987; 이익섭, 1993 재인용). 또한 심진예 외(2009)는 장애인고용이 저조한 기업체를 대상으로 장애인고용인식에 대한 연구를 실시한 결과, 안전사고에 대해 우려감이 상당히 높은 것으로 나타났다. 특히, 안전에 대한 우려는 장애인을 고용해 본 경우와 그렇지 않은 경우 모두에

8) 이는 대부분의 기업체가 장애인의 능력보다는 배려나 시혜적인 차원, 사업주 지원제도의 이용의도 등으로 인해 고용이 이루어진다는 추측을 할 수 있다.

서 공통적으로 나타났다(Siperstein et al, 2005; 박자경, 2009 재인용). 반면, 장애인이 비장애인보다 안전사고 발생률이 높지만, 그럼에도 불구하고 주의를 기울여야 한다고 인식하는 경우에는 향후 장애인 고용의 감소에는 큰 영향을 미치지 않는 것으로 보고하였다. 이는 실제 장애인고용 기업체에서 장애인의 안전사고 발생에 대한 우려가 비장애인에 비해 심각할 정도는 아니며, 다양한 방법으로 사고발생을 억제하고 있으므로 고용감소에는 영향을 주지 않는다고 추리하였다(김성태 외, 2010; 이형렬, 2013 재인용).

(3) 장애인 고용 시 타인의 반응과 신규 미채용계획

이성규 외(2008)는 고용주들은 비장애 지원들이 장애직원과 상호 작용하는 것이 부정적 영향을 미치며, 다른 회사와의 거래가 감소될 수 있다는 것을 우려하는 한편, 장애가 없는 고객의 반응에 대한 우려감 때문에 장애인을 미고용할 수 있다고 보고하였다. 그리고 김성태 외(2010)는 장애인들은 정상적인 직장생활이 어려울 것이라고 생각할수록, 회사 채용과정에 장애인 구직자가 찾아오는 것에 부담감을 느낄수록, 장애인고용으로 회사의 대고객 이미지가 추락한다고 생각할수록, 회사경영에 손해가 된다고 생각할수록 장애인고용이 감소되는 것으로 나타났다. 또한 Crip(1990)의 연구결과, 척수손상장애인을 대상으로 직업복귀에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 고용주의 태도가 유의미한 영향 변인으로 나타났다. 또한 장애인과의 긍정적인 경험 등 장애인에 대한 좋은 인식은 고용에 긍정적인 역할을 하는 것으로 나타났다(Wilgosh & Skaret, 1987; Hernandez et al., 2000; Graffam et al., 2002; 강필수, 2010; 변민수, 2012). 그리고 최근에 이루어진 이형렬(2013)의 연구결과, 제조업체에서는 조직생활에 대한 인식이 긍정적일수록 고용률이 낮게(특이한 결과) 나타났으나, 기타 업체에서는 긍정적일수록 고용률이 높게 나타나 산업유형에 따른 차이라고 예측하였으며, 장애인고용이 기업경영에 긍정적인 도움을 준다고 인식하는 경우 고용률이 높은 것(전체, 제조업체)으로 보고하였다.

(4) 기업의 사회적 책임과 신규 미채용계획

조주현(2003)이 장애인고용에 영향을 미치는 변인과 요인별 기여도를 살펴보면, 장애인고용관련 법률에 대한 기업체의 이해정도가 높을수록 장애인고용 가능성이 높은 것으로 나타났으며, 나지윤·조연지(2009)의 연구에서도 법·제도에 대한 인식 정도가 높을수록 사업체의 고용률이 높은 것으로 나타났다. 또한 사업주들의 장애인고용 동기를 조사한 결과에서도 장애인고용의무제도, 부담금제도 등 장애인고용정책은 장애인고용에 직접적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(변민수 외, 2010). 즉, 정부의 각종 정책이 사업체 운영에 긍정적으로 기여된다고 판단하면 사업주들은 장애인고용에 보다 많은 관심을 갖게 되는 것이다. 그리고 심진예 외(2009)는 장애인고용이 저조한 기업을 대상으로 장애인고용인식에 대한 연구를 실시한 결과, 기업의 사회적 이미지에 대해 우려감이 상당히 높은 것으로 나타났다.

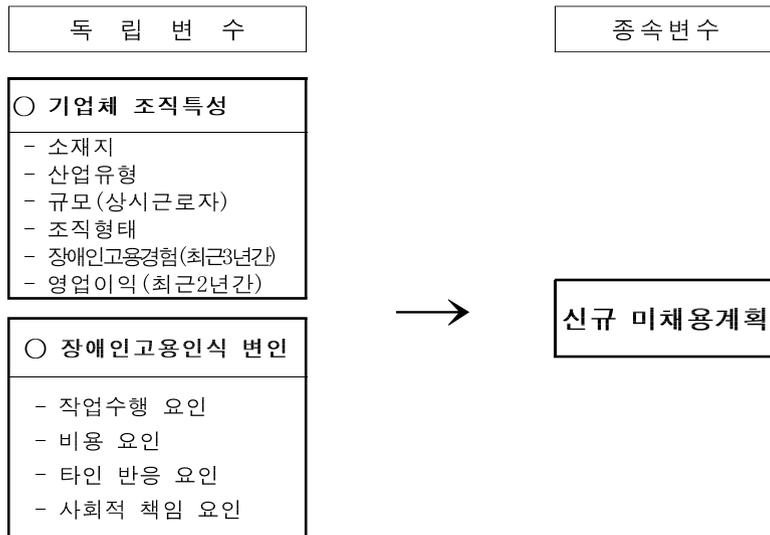
이상의 논의에서 신규 미채용계획에 영향을 미치는 요소는 기업체의 조직적 특성과 고용주의 장애인 고용에 대한 인식과 같은 심리적 요인이라고 할 수 있겠다. 이에 본 연구에서는 기업체의 조직적 특성과 고용주의 장애인고용에 대한 인식을 요인별로 세분화(작업수행, 고용비용, 타인반응, 사회적 책임)하여 신규 미채용계획에 어떠한 영향을 미치는지를 중점적으로 파악해 보고자 한다.

III. 연구방법

1. 연구분석모형 및 연구문제

선행연구 검토결과, 장애인고용 이행수준에 따라 고용의무 저조기업체의 신규 미채용계획에 영향을 미칠 수 있는 요인으로서 기업체 조직특성과 요인별 장애인고용인식 하위요인으로 장애인고용 시 작업 수행 요인, 비용 요인, 타인반응 요인, 사회적 책임 요인의 4가지로 구성하였으며, <그림 1>은 신규 미채용계획을 종속변수로 구성한 연구분석모형이다.

<그림 1> 연구분석모형



또한 본 연구는 연구분석모형에 따라 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

첫째, 고용의무 저조기업체의 조직특성 및 고용의무 이행수준별로 신규 미채용계획의 분포차이는 어떻게 나타나는가?

둘째, 장애인고용 이행수준별 고용의무 저조기업체의 조직특성과 요인별 장애인고용인식 변인(작업수행, 비용, 타인반응, 사회적 책임)은 신규 미채용계획에 어떠한 영향을 미치는가?

2. 조사 자료

본 연구에서는 공단에서 실시한 『2016년 기업체 장애인고용 실태조사』의 원자료(raw data)를 활용하였다.

실태조사는 2016.5.26~8.14까지 CAPI(Computer Aided Personal Interviewing: 면접타계식조사)⁹⁾로 진행되었다. 조사대상은 통계청의 『2014년 기업체 명부』와 『2014년 전국사업체 조사명부』에서 전국의 상시근로자 5인 이상 기업체의 사업주 및 인사담당자이며, 표본 수는 총 6,827개(장애인고용기업체 5,332개, 미고용기업체 1,495개)업체이다. 본 연구는 장애인고용 이행수준별 고용의무 저조기업체의 장애인고용인식에 따른 신규 미채용계획을 분석하는 것이기 때문에 조사결과 수집된 6,827개 중에서 고용의무(50인 이상) 대상기업체 가운데 저조기업체(0~2.7% 미만) 3,339개 기업체(48.9%) 자료만을 최종 분석 자료로 활용하였다. 그러므로 본 연구의 조사대상은 전국의 기업체를 공신력 있게 조사한 자료로서 특히, 연구가 이루어지지 않았던 장애인고용 저조기업체의 조직특성 및 장애인고용인식에 따른 신규 미채용계획과 관련된 조사대상은 그 대표성이 있다고 하겠다.

3. 변수의 조작화

본 연구에서는 장애인고용 이행수준별 고용의무 저조기업체의 신규 미채용계획에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 종속변수인 신규 미채용계획은 원자료에서 제시한 변수를 활용하여 장애인근로자 수/전체 상시근로자 수로 조작화한 고용률을 기준으로 기업체의 2016년 신규 장애인근로자 채용계획을 적용하여 측정하였다.

9) CAPI 조사는 휴대용 컴퓨터를 이용하여 조사대상자에게 직접 조사하는 면접 조사방법으로서 데이터 간의 일치성 검증이 용이하고 조사과정을 효율적으로 진행할 수 있는 장점이 있다. 그리고 조사원의 방문을 희망하지 않는 일부 기업체에게는 조사참여 희망자에게 E-mail 발송, 인터넷상의 조사참여 사이트를 방문하여 조사에 참여하는 형태의 CAWI(Computer Aided Web Interview) 조사를 병행 실시하였다.

한편, 신규 미채용계획에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 설정된 독립변수는 기업체 조직특성과 요인별 장애인고용인식¹⁰⁾을 하위요인으로 작업수행 요인(부정적 인식도), 비용 요인(부정적 인식도), 타인반응 요인(반응 정도), 사회적 책임관련 요인(책임성 정도도)의 4가지 차원으로 구분하였으며, <표 2>는 분석에 사용된 변수의 조작화를 제시한 것이다.

<표 2> 분석에 사용된 변수의 조작화

변수 구분	변수명	변수 정의	변수측정	
종속변수	신규 미채용계획	신규 미채용계획 여부	1: 채용계획 있음 0: 없음	
독립 변수	조직특성요인	위치	기업체 소재지(대도시:수도권, 광역시권, 중소도시:기타시도)	1: 대도시, 0: 중소도시
		산업별	기업체 산업유형	1: 제조업, 0: 비제조업 (서비스업, 기타 업종)
		규모	상시근로자수: 소규모(50~299인), 대규모(300인 이상)	1: 대규모, 0: 소규모
		조직형태	기업체 운영형태(개인사업체, 회사법인, 회사이외법인)	1: 개인기업체, 0: 법인사업체
		장애인고용 경험	3년간 장애인 고용 경험 유무	1: 고용, 0: 미고용
		영업이익	최근 2년간 영업이익	0: 영업이익 감소, 1: 영업이익 변화 없음, 2: 영업이익 증가
	장애인 고용인식 요인	1. 작업 수행	①지식, 기술, 능력 부족	① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 그저 그렇다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다 ※ 값 클수록 부정적
			②신체적 요구되는 임무수행 불가능	
			③비장애인 보다 노동생산성 부족	
			④지시 이해·수행능력 부족	
			⑤임무 완수능력 부족	
		2. 고용 비용	①직접적 비용(의료, 교통비 등) 추가 소요	
			②간접적 비용(병가, 유급휴가 등) 추가 소요	
			③장애인 편의시설 설치비용 추가 소요	
④비장애인 보다 안전문제 발생 예측				

10) 장애인고용인식에 관한 문항은 이성규·양숙미(2009)의 “고용주의 장애인고용인식 척도개발을 위한 기초연구”에서 개발한 척도 문항을 활용하여 ① 장애인의 작업수행에 대한 우려, ② 장애인고용에 따른 비용, ③ 장애인고용에 대한 주변 반응, ④ 기업의 사회적 책임'으로 세분화하여 고용업체와 미고용업체간 인식차이를 파악하였다(고제훈 외, 2016).

변수 구분	변수명	변수 정의	변수측정
독립변수	장애인 고용인식 요인	①동료 직원들 함께 근무하는 것에 대한 거부감 증가	① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 그저 그렇다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다 ※ 값 클수록 부정적
		②직원들과 의사소통상 문제 발생 우려	
		③직원들의 업무추진 방해 우려	
		④장애인을 어떻게 대해야 하는지 모르는 두려움 존재	
		⑤다수의 장애인 직원으로 인해 비장애인 직원 채용 어려움 예측	
		⑥장애인고용은 회사이익에 악영향 예측	
		⑦장애인고용은 기업이미지 개선에 도움	
	4. 사회적 책임	①기업의 사회적 책임으로 간주	① 전혀 그렇지 않다 ② 별로 그렇지 않다 ③ 그저 그렇다 ④ 다소 그렇다 ⑤ 매우 그렇다 ※ 값 클수록 긍정적
		②고용촉진을 위해서는 경영자의 고용의지 중요	
		③고용을 위한 법률제도 확대 필요	
		④장애인고용제도 때문에 의도적 고용	
		⑤고용 위한 직종 개발 필요	

4. 변수의 타당도와 신뢰도

1) 측정변수의 타당도

장애인 고용인식을 측정하는 변수는 <표 3>과 같으며, 작업수행 5문항, 고용비용 4문항, 타인반응 7문항, 사회적 책임 4문항이다. 요인분석은 주성분 분석(principle factor analysis)을 통하여 요인모형을 추정하고 Varimax 방법을 이용하여 요인을 회전하였다. 고유치가 1 이상인 요인을 추출하였고, 요인적 재치가 .4 이상인 것을 기준으로 추출하였다. 전체적으로 KMO와 Bartlett의 구형성 검정을 통해 표본 적합도를 살펴본 결과 .796~.923으로 높은 적합도 수준을 확인하였다. 세부적으로 살펴보면, 작업 수행은 단일요인으로 구성되어 79.303%의 설명력을 갖는 것으로 나타나 측정도구의 타당성을 확보하였다. 다음으로 고용 비용은 단일요인으로 구성된 4문항을 그대로 활용하였고 77.763%의 설명력을 나타내 측정도구의 타당성을 확보하였다. 또한 타인 반응은 7문항을 최종 분석 자료로 활용하였고 67.458%의 설명력을 나타내 측정도구의 타당성을 확보하였다. 마지막으로 사회적 책임도 단일요인으로 구성된 5문항을 그대로 활용하였고 54.602%의 설명력을 나타내 측정도구의 타당성을 확보하였다.

〈표 3〉 장애인 고용인식 변수의 타당도

요 인	작업 수행		고용 비용		타인 반응		사회적 책임	
문 항	작업1	.881	비용1	.880	반응1	.416	책임1	.769
	작업2	.865	비용2	.897	반응2	.491	책임2	.808
	작업3	.892	비용3	.882	반응3	.406	책임3	.700
	작업4	.902	비용4	.869	반응4	.471	책임4	.634
	작업5	.913			반응5	.456	책임5	.771
					반응6	.702		
					반응7	.442		
KMO적합도	.883		.812		.923		.796	
고유값	3.965		3.111		4.722		2.730	
설명분산	79.303		77.763		67.458		54.602	
누적분산	79.303		77.763		67.458		54.602	

2) 측정변수의 신뢰도

본 연구에서의 사용된 장애인 고용인식의 하위 요인별 구성은 〈표 4〉와 같으며, 최종적으로 작업수행 요인 4문항, 고용비용 요인 4문항, 타인반응 요인 7문항과 사회적 책임관련 요인의 5문항으로 구성 되었다. 수집된 자료의 신뢰도 검사는 Cronbach's α 계수를 이용하였고, 작업수행의 Cronbach's $\alpha = .934$ 로 나타났으며, 고용비용의 Cronbach's $\alpha = .904$ 로 제시되었다. 또한 타인반응의 Cronbach's $\alpha = .912$ 로 나타났고, 사회적 책임의 Cronbach's $\alpha = .790$ 으로 나타나 측정도구의 신뢰도를 확보하였다. 전체 장애인 고용 인식의 신뢰도 Cronbach's α 는 .936으로 나타났다.

〈표 4〉 주요변수의 신뢰도

변수 구분	문항수	Cronbach's a
작업수행	5	.934
고용비용	4	.904
타인반응	7	.912
사회적 책임	5	.790
전 체	21	.936

5. 자료처리

본 조사에서 수집된 자료는 부호화 작업(coding)과 오류검토 작업을 실시한 후 SPSS WIN 23.0 Package를 이용하여 통계처리 하며, 본 연구에서 사용될 구체적인 자료분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 조사대상인 의무고용기업체의 조직특성 및 고용의무 이행수준별 분포를 알아보기 위해 빈도분석, 백분율 등의 기술통계분석(Descriptive Statistics)을 하였다.

둘째, 조사대상 기업체 조직특성 및 고용의무 이행수준에 따라 장애인 신규 미채용계획 여부에 차이가 있는지를 살펴보기 위하여 교차분석(χ^2 test)을 실시하였다.

셋째, 장애인고용 이행수준별 고용의무 저조 기업체의 신규 미채용계획에 미치는 영향을 구체적으로 살펴보기 위하여 기업체 조직특성과 장애인고용인식의 하위요인인 작업수행, 고용비용, 타인반응, 사회적 책임 요인을 투입하여 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression Analysis)을 실시하였다.

본 연구에서 실시한 로지스틱 회귀분석은 독립변수의 효과를 분석하기 위해 사건이 발생할 확률을 종속변수 값을 0과 1로 나타내어 예측하는 방법으로, 비선형관계의 로지스틱 함수를 이용하여 회귀모형을 나타내는데 이를 식으로 제시하면 다음과 같다.

$$E(Y/X) = p(X) = \frac{\exp(b_0 + \sum b_j X_j)}{1 + \exp(b_0 + \sum b_j X_j)}$$

여기서 $E(Y/X)$ 는 독립변수 X 가 특정 값을 취할 때 Y 의 예측값을 말하며, Y 가 이분형 변수로서 확률의 개념을 가지므로 p 로 표시할 수 있으며, b_j 는 각 독립변수에 대한 회귀계수를 의미한다. 이는 로지스틱 함수가 비선형이기 때문에 선형화를 위해 로짓변환(Logit transformation)을 사용하여 다음과 같이 제시할 수 있다.

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = b_0 + \sum b_j X_j$$

IV. 연구결과

1. 조사대상 기업체의 조직적 특성

본 연구에서의 연구 대상인 의무고용기업체는 전체 3,339개로 이들 기업체의 전반적 조직 특성을 분석하여 <표5>에 제시하였다. 먼저, 기업체의 소재지 특성을 살펴보면, 수도권에 위치한 기업이 60.8%(2,030개)로 가장 많았으며, 광역시권 17.5%(585개), 기타 지역 21.7%(724개)로 분포되었다. 또

한 산업유형별로는 서비스업 기업체 62.5%(2,088개), 제조업 32.5%(1,084개), 기타 업종 5.0%(167개)의 순으로 나타났다. 상시근로자의 규모별로는 100~299인 42.2%(1,410개), 50~99인 29.0%(967개), 300인 이상 28.8%(962개)의 순으로 나타났다. 조직형태로는 회사법인이 80.7%(2,695개)로 가장 많았으며, 회사 이외 법인 10.9%(365개), 개인기업체 8.4%(279개)의 분포를 보였다. 최근 3년간 장애인 고용경험을 했던 기업체가 2.7%(91개)에 불과하였고, 경험이 없는 기업체가 97.3%(3,248개)로 나타났다. 최근 2년간 영업이익이 증가했던 기업체는 21.5%(718개), 변화 없음 53.5%(1,785개), 감소한 기업체가 25.0%(836개)인 것으로 조사되었다.

〈표 5〉 조사대상 기업체의 조직적 특성

(단위 : 명, %)

항 목		빈 도	백분율
계		3,339	100.0
소 재 지	수도권	2,030	60.8
	광역시권	585	17.5
	기타 지역	724	21.7
산업유형	제조업	1,084	32.5
	서비스업	2,088	62.5
	기타 업종	167	5.0
규 모 (상시근로자)	50~99인(중소규모)	967	29.0
	100~299인(중규모)	1,410	42.2
	300인 이상(대규모)	962	28.8
조직형태	개인기업체	279	8.4
	회사법인	2,695	80.7
	회사 이외 법인	365	10.9
장애인고용경험 (최근 3년간)	있 음	91	2.7
	없 음	3,248	97.3
영업이익 (최근 2년간)	증 가	718	21.5
	변화 없음	1,785	53.5
	감 소	836	25.0

2. 조사대상 기업체의 고용의무이행 수준 분포

조사된 장애인 고용의무 저조기업체를 의무고용이행 수준별로 세부적으로 살펴보면 〈표 6〉과 같

으며, 전체 3,339개 업체 가운데 1명도 고용하지 않은 0% 고용률 기업체는 24.3%(813개)에 달하는 것으로 조사되었다. 1명 이상 고용~1% 미만 고용기업체는 25.0%(836개), 1~2% 미만 고용기업체는 42.3%(1,412), 2~2.7%미만 고용기업체는 8.3%(278개)로 나타났다.

〈표 6〉 조사대상 기업체의 의무고용이행 수준 분포

(단위: 개소, %)

구분	계	0% 기업체	1% 미만	1~2% 미만	2~2.7% 미만
개소	3,339	813	836	1,412	278
비율	100.0	24.3	25.0	42.3	8.3

3. 조직특성 및 고용의무 이행수준별 신규 미채용계획 차이

먼저, 조직특성에 따른 장애인 신규 미채용계획 여부의 분포 차이를 살펴보면 〈표 7〉과 같다. 우선 소재지별로 신규채용계획이 없는 기업체의 비율이 광역시권 80.5%, 수도권 76.2%로 기타지역의 73.9%에 비해 높았으며 이는 통계적으로 유의미하였다($p < .05$). 다음으로 산업유형별로 장애인 신규채용계획이 없는 기업체는 기타 업종(84.4%)이 제조업(76.6%)과 서비스업(75.8%)에 비해 높은 비율을 보였다. 기업체의 규모별로는 50-99인의 중소기업체(89.9%)의 신규 미채용계획 비율이 100~299인 기업체(73.0%)와 300인 이상 기업체(68.8%)에 비해 높게 나타났다. 최근 영업이익의 증감별로 살펴보면, 증가된 기업체(67.5%)의 장애인 신규 미채용계획 비율이 변화 없는 기업체(80.7%)와 감소된 기업체(76.3%)에 비해 낮은 것으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미하였다($p < .001$). 그밖에 조직형태, 장애인고용 경험별로 채용계획의 유의미한 차이는 나타나지 않았다.

〈표 7〉 조직특성에 따른 신규 미채용계획 차이

(단위 : 개, %)

구분		신규 미채용계획						X ² (df)
		채용계획있음		채용계획없음		합계		
		N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	
소재지	수도권	483	23.8	1,547	76.2	2,030	100.0	8.057* (2)
	광역시권	114	19.5	471	80.5	585	100.0	
	기타지역	189	26.1	535	73.9	724	100.0	

구 분		신규 미채용계획						χ ² (df)
		채용계획있음		채용계획없음		합 계		
		N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	
산업유형	제조업	254	23.4	830	76.6	1,084	100.0	6.461* (2)
	서비스업	506	24.2	1,582	75.8	2,088	100.0	
	기타 업종	26	15.6	141	84.4	167	100.0	
규 모	50-99인(중소규모)	106	11.0	861	89.0	967	100.0	125.352*** (2)
	100-299인(중규모)	380	27.0	1,030	73.0	1,410	100.0	
	300인 이상(대규모)	300	31.2	662	68.8	962	100.0	
조직형태	개인기업체	56	20.1	223	79.9	279	100.0	5.386 (2)
	회사법인	629	23.3	2,066	76.7	2,695	100.0	
	회사 이외 법인	101	27.7	264	72.3	365	100.0	
장애인고용경험 (최근 3년간)	있음	24	26.4	67	73.6	91	100.0	.417 (1)
	없음	762	23.5	2,486	76.5	3,248	100.0	
영업이익 (최근 2년간)	증 가	272	32.5	564	67.5	836	100.0	55.664*** (2)
	변화 없음	344	19.3	1,441	80.7	1,785	100.0	
	감 소	170	23.7	548	76.3	718	100.0	
합 계		786	23.5	2,553	76.5	3,339	100.0	

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

그리고, 이행수준에 따른 장애인 신규 미채용계획의 분포 차이를 <표 8>에서와 같이 살펴보면, 0% 인 기업체의 신규 미채용계획 비율이 89.7%로 가장 높게 나타났다. 그리고 1% 미만 기업체는 72.2%, 1~2% 미만 기업체는 73.2%, 2~2.7%미만 기업체는 67.3%로 0% 기업체에 비해 상대적으로 낮게 나타났 으며, 이는 통계적으로 유의미하였다(p<.001).

<표 8> 고용의무 이행수준별 신규 미채용계획 차이

(단위 : 개, %)

구 분		신규 미채용계획			χ ² (df)
		채용계획있음	채용계획없음	합 계	
		N (%)	N (%)	N (%)	
이행수준별	0% 기업체	84(10.3)	729(89.7)	813(100.0)	108.641*** (3)
	1% 미만 기업체	232(27.8)	604(72.2)	836(100.0)	
	1~2% 미만 기업체	379(26.8)	1,033(73.2)	1,412(100.0)	
	2~2.7% 미만 기업체	91(32.7)	187(67.3)	278(100.0)	
	전 체	786(23.5)	2,553(76.5)	3,339(100.0)	

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

4. 신규 미채용계획에 영향을 미치는 요인

1) 전체 연구대상 기업체의 신규 미채용계획에 영향을 미치는 요인

장애인 고용인식이 기업체의 장애인 신규 미채용계획에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여, 전체 기업체를 대상으로 영향을 미치는 변수들을 투입하여 그 영향력을 통계적으로 검증한 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression Analysis) 결과는 <표 9>와 같다.

모형 I 은 조직특성 요인들을 통제한 상태에서 작업수행(부정적) 인식도만을 투입한 로지스틱 회귀 방정식 결과로서, 모형적합도¹¹⁾는 상수항으로만 구성된 기저모형에 비해 유의하게 높았고($\chi^2=66.638$, $p<.001$, $-2 \text{ Log 우도}=3577.674$), 3.0%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 조직특성 요인 중, 대도시에 위치한 기업체가 중소도시에 위치한 기업체에 비해, 소규모 기업체가 대규모 기업체에 비해, 최근 2년간 영업이익이 적을수록 신규 미채용계획이 높은 것으로 예측되었다. 그리고 장애인 고용 인식의 하위요인인 작업수행에 대한 부정적 인식도는 유의미하지 않은 결과를 나타냈다.

모형 II 는 조직특성 요인들을 통제한 상태에서 고용비용(부정적) 인식도만을 투입한 로지스틱 회귀 방정식 결과로서, 모형적합도는 기저모형에 비해 유의하게 높았고($\chi^2=68.883$, $p<.001$, $-2 \text{ Log 우도}=3577.429$), 3.0%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 조직특성 요인 중, 대도시에 위치한 기업체일수록, 소규모 기업체일수록, 최근 2년간 영업이익이 적을수록 신규로 채용하지 않을 가능성이 높은 것으로 예측되었다. 그리고 장애인 고용인식의 하위요인인 고용비용에 대한 부정적 인식도는 유의미하지 않은 결과를 나타냈다.

모형 III 은 조직특성 요인들을 통제한 상태에서 타인 반응도만을 투입한 로지스틱 회귀방정식 결과로서, 모형적합도는 기저모형에 비해 유의하게 높았고($\chi^2=73.624$, $p<.001$, $-2 \text{ Log 우도}=3570.688$), 3.3%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 조직특성 요인 중, 대도시에 위치한 기업체일수록, 소규모 기업체일수록, 최근 2년간 영업이익이 적을수록 신규로 채용하지 않을 가능성이 높은 것으로 예측되었다. 그리고 장애인 고용 인식의 하위요인인 타인 반응도는 $-.150(p<.001)$ 로 부(-)적으로 유의미하였으며, 이는 타 업체나 주변 사람들에 대한 반응도가 높은 기업체일수록 장애인을 신규로 채용하지 않을 가능성이 높은 것으로 해석할 수 있다.

11) Hosmer-Lemeshow 검정을 통해서 모형 적합도를 살펴본 결과, 통합모형의 경우 이 10.735(df=8), $p=.217$ 로 유의하지 않은 것으로 나타나, 결과적으로 모형 적합이 이뤄진 것으로 확인하였다. 즉, 본 논문에서 제시한 우도비 검정(자유도에 따른 분포의 유의도)에 의한 결과와 일치하였다. 일반적으로 로지스틱 회귀분석에서 추정된 계수의 통계적 유의성 판단은 Wald 통계량으로, 추정된 모형의 적합성은 우도비 검정(-2 Log 우도)에 의해 판단하여 제시하고 있어(홍세희, 2005; 강병수·김계수, 2009), 본 논문에서도 이에 따라 제시하였다.

모형Ⅳ는 조직특성 요인들을 통제한 상태에서 사회적 책임도만을 투입한 로지스틱 회귀방정식 결과로서, 모형적합도는 기저모형에 비해 유의하게 높았고($\chi^2=136.345$, $p<.001$, $-2 \text{ Log 우도}=3507.967$), 6.0%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 조직특성 요인 중, 대도시에 위치한 기업체일수록, 소규모 기업체일수록, 최근 2년간 영업이익이 적어질수록 신규로 채용하지 않을 가능성이 높다는 것을 의미한다. 그리고 장애인 고용인식의 하위요인인 사회적 책임도가 낮은 기업체일수록 장애인을 신규로 채용하지 않을 가능성이 높은 것으로 해석할 수 있다.

모형Ⅴ는 조사대상 전체 기업체의 장애인 신규 미채용계획에 영향을 미치는 결정적 요인을 파악하기 위해 전체 장애인 고용 인식도 변수를 동시에 투입하여 분석한 결과로서, 모형적합도는 기저모형에 비해 유의하게 높았고($\chi^2=162.458$, $p<.001$, $-2 \text{ Log 우도}=3481.854$), 설명력은 7.1%인 것으로 나타났다. 이 회귀모형을 식¹²⁾으로 제시하면 다음과 같다.

$$\widehat{Y}(\text{신규미채용계획집단에 속할 확률}) = b_0 + (\text{기업체 소재지}) b_1 + (\text{기업체 산업유형}) b_2 + (\text{상시 근로자 규모}) b_3 + (\text{기업체 운영형태}) b_4 + (\text{장애인 고용경험}) b_5 + (\text{영업이익}) b_6 + (\text{작업수행 부정적 인식도}) b_7 + (\text{고용비용 부정적 인식도}) b_8 + (\text{타인 반응도}) b_9 + (\text{사회적 책임}) b_{10}$$

분석결과, 조직특성 요인 중, 소규모 기업체는 300인 이상 대규모 기업체에 비해(모형Ⅰ, Ⅱ, Ⅲ, Ⅳ의 전체 모형과 일치), 최근 2년간 영업이익이 적어질수록(모형Ⅰ, Ⅱ, Ⅲ, Ⅳ의 전체 모형과 일치) 신규 미채용계획 가능성이 높은 것으로 예측되었다. 그리고 장애인고용 인식의 하위요인인 작업 수행에 대한 부정적 인식도가 낮을수록 작업수행능력에 대한 기대치를 감안하지 않아 신규 미채용계획의 확률이 높아지는 것으로 예측된다. 그러나 장애인고용 인식의 하위요인인 고용비용에 대한 부정적 인식도는 유의미하지 않은 결과를 나타냈다. 한편, 타 업체나 주변 사람들에 대한 반응도가 높은 기업체일수록(모형Ⅲ과 일치), 사회적 책임도가 낮은 기업체일수록(모형Ⅳ와 일치) 장애인을 신규로 채용하지 않을 가능성이 높은 것으로 해석된다.

12) 이 로지스틱 회귀모형 식은 <표 15> 0%, <표 16> 1% 미만, <표 17> 1~2% 미만, <표 18> 2~2.7% 미만 기업체의 신규 미채용계획과 동일하다.

〈표 9〉 전체 연구대상 기업체의 신규 미채용계획을 종속변수로 한 로지스틱 회귀분석

(N=3,339)

구 분(기준변수)		모형 I		모형 II		모형 III		모형 IV		모형 V	
		B	Exp(β)	B	Exp(β)	B	Exp(β)	B	Exp(β)	B	Exp(β)
조직 특성	기업체 소재지(중소도시)	-.258**	.772	-.256*	.774	-.273**	.761	-.178+	.837	-.173	.841
	기업체 산업유형(비제조업)	-.044	.957	-.042	.959	-.045	.956	-.004	.996	.001	1.001
	상시근로자 규모(소규모)	.567***	1.763	.569***	1.766	.559***	1.749	.567***	1.762	.569***	1.766
	기업체 운영형태(법인)	-.107	.898	-.106	.899	-.099	.906	-.096	.909	-.080	.923
	3년간 장애인 고용경험	.308	1.361	.306	1.358	.322	1.379	.254	1.289	.220	1.246
	최근 2년간 영업이익	.242***	1.273	.242***	1.274	.240***	1.271	.232***	1.261	.231***	1.260
장애인 고용 인식	작업수행에 대한 부정적 인식도	.013	1.014							.186*	1.204
	고용비용에 대한 부정적 인식도			.029	1.029					.061	1.063
	타인 반응도					-.150**	.860			-.436***	.646
	사회적 책임							.623***	1.865	.658***	1.931
χ^2 (df)		66.638***(7)		66.883***(7)		73.624***(7)		136.345***(7)		162.458***(10)	
-2 Log 우도		3577.674		3577.429		3570.688		3507.967		3481.854	
Nagelkerke R ²		.030		.030		.033		.060		.071	

+ p<.1, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

2) 0% 고용 기업체의 신규 미채용계획에 영향을 미치는 요인

장애인고용 0% 기업체의 신규 미채용계획을 종속변수로 한 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression Analysis) 결과는 〈표 10〉와 같다.

모형 I 은 조직특성 요인들을 통제한 상태에서 작업수행(부정적) 인식도만을 투입한 로지스틱 회귀 방정식 결과로서, 모형적합도는 상수항으로만 구성된 기저모형에 비해 유의하게 높았고($\chi^2=23.894$, $p<.001$, -2 Log 우도=516.458), 6.0%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 조직특성 요인 중, 최근 3년간 장애인 고용경험이 없는 기업체는 신규로 채용하지 않을 가능성이 높다는 것을 의미한다. 그리고 장애인고용인식의 하위요인인 작업수행에 대한 부정적 인식도는 유의미하지 않은 결과를 나타냈다.

모형 II 는 조직특성 요인들을 통제한 상태에서 고용비용(부정적) 인식도만을 투입한 로지스틱 회귀 방정식 결과로서, 모형적합도는 기저모형에 비해 유의하게 높았고($\chi^2=23.851$, $p<.01$, -2 Log 우도=516.500), 6.0%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 조직특성 요인 중, 최근 3년간 장애인 고용경험이

없는 기업체는 신규로 채용하지 않을 가능성이 높다는 것을 의미한다. 그리고 장애인고용인식의 하위요인인 고용비용에 대한 부정적 인식도는 유의미하지 않은 결과를 나타냈다.

모형Ⅲ은 조직특성 요인들을 통제한 상태에서 타인 반응도만을 투입한 로지스틱 회귀방정식 결과로서, 모형적합도는 기저모형에 비해 유의하게 높았고($\chi^2=25.369, p<.01, -2 \text{ Log 우도}=514.982$), 6.3%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 조직특성 요인 중, 최근 3년간 장애인 고용경험이 없는 기업체는 신규로 채용하지 않을 가능성이 높다는 것을 의미한다. 그리고 장애인고용인식의 하위요인인 타인반응도는 유의미하지 않은 결과를 나타냈다.

모형Ⅳ는 조직특성 요인들을 통제한 상태에서 사회적 책임만을 투입한 로지스틱 회귀방정식 결과로서, 모형적합도는 기저모형에 비해 유의하게 높았고($\chi^2=31.058, p<.001, -2 \text{ Log 우도}=509.294$), 7.7%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 조직특성 요인 중, 최근 3년간 장애인고용 경험이 없는 기업체는 신규로 채용하지 않을 가능성이 높다는 것을 의미한다. 그리고 장애인고용인식의 하위요인인 사회적 책임도가 낮은 기업체일수록 장애인을 신규로 채용하지 않을 가능성이 높다는 것으로 해석할 수 있다.

모형Ⅴ는 전체 장애인 고용 인식도 변수를 동시에 투입하여 분석한 결과로서, 모형적합도는 기저모형에 비해 유의하게 높았고($\chi^2=36.321, p<.001, -2 \text{ Log 우도}=504.030$), 설명력은 9.0%인 것으로 나타났다. 조직특성 요인 중, 최근 3년간 장애인 고용경험이 없는 기업체는 신규로 채용하지 않을 가능성이 높다는 것을 의미한다. 그리고 장애인고용인식의 하위요인으로, 타 업체나 주변 사람들에게 대한 반응도가 높은 기업체일수록(표9의 전체 기업체와 일관된 패턴), 사회적 책임도가 낮은 기업체일수록(표9의 전체 기업체와 일관된 패턴) 장애인을 신규로 채용하지 않을 가능성이 높다는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 10〉 0% 고용 기업체의 신규 미채용계획을 종속변수로 한 로지스틱 회귀분석

(N=813)

구 분(기준변수)		모형Ⅰ		모형Ⅱ		모형Ⅲ		모형Ⅳ		모형Ⅴ	
		B	Exp(β)	B	Exp(β)	B	Exp(β)	B	Exp(β)	B	Exp(β)
조직 특성	기업체 소재지(중소도시)	-.231	.794	-.223	.800	-.258	.773	-.127	.880	-.170	.843
	기업체 산업유형(비제조업)	-.215	.807	-.213	.808	-.221	.802	-.184	.832	-.181	.835
	상시근로자 규모(소규모)	-.003	.997	-.004	.996	-.004	.996	-.106	.899	-.126	.882
	기업체 운영형태(법인)	-.408	.665	-.405	.667	-.403	.669	-.381	.683	-.355	.701
	3년간 장애인 고용경험	1.38***	3.977	1.380***	3.974	1.355***	3.878	1.340***	3.821	1.265***	3.543
	최근 2년간 영업이익	.051	1.052	.051	1.053	.058	1.060	.057	1.053	.070	1.073

구 분(기준변수)		모형 I		모형 II		모형 III		모형 IV		모형 V	
		B	Exp(β)	B	Exp(β)	B	Exp(β)	B	Exp(β)	B	Exp(β)
장애인 고용 인식	작업수행에 대한 부정적 인식도	-.051	.970							.097	1.102
	고용비용에 대한 부정적 인식도			.007	1.007					-.022	.978
	타인 반응도					-.198	.820			-.432+	.649
	사회적 책임							.532**	1.702	.683**	1.980
χ ² (df)		23.894**(7)		23.851**(7)		25.369**(7)		31.058**(7)		36.321*** (10)	
-2 Log 우도		516.458		516.500		514.982		509.294		504.030	
Nagelkerke R ²		.060		.060		.063		.077		.090	

+ p<.1, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

3) 1% 미만 고용 기업체의 신규 미채용계획에 영향을 미치는 요인

장애인고용 1명 이상 1% 미만 기업체의 신규 미채용계획을 종속변수로 한 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression Analysis) 결과는 <표 11>과 같다.

모형 I의 작업수행 요인, 모형 II의 고용비용 요인과, 모형 III의 타인 반응 요인의 투입 분석결과는 모형적합도가 통계적으로 유의미하지 않았다.

모형 IV는 조직특성 요인들을 통제된 상태에서 사회적 책임만을 투입한 로지스틱 회귀방정식 결과로서, 모형적합도는 기저모형에 비해 유의하게 높았고($\chi^2=30.562$, $p<.001$, $-2 \text{ Log 우도}=956.901$), 5.2%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 조직특성 요인 중, 법인 기업체가 개인 기업체에 비해 장애인을 신규로 채용하지 않을 가능성이 높은 것을 의미한다. 그리고 장애인고용인식의 하위요인으로, 사회적 책임도가 낮은 기업체일수록 장애인을 신규로 채용하지 않을 가능성이 높은 것으로 해석할 수 있다.

모형 V는 전체 장애인 고용 인식도 변수를 동시에 투입하여 분석한 결과로서, 모형적합도는 기저모형에 비해 유의하게 높았고($\chi^2=40.386$, $p<.001$, $-2 \text{ Log 우도}=947.077$), 설명력은 6.8%인 것으로 나타났다. 조직특성 요인 중, 법인 기업체일수록 장애인을 신규 미채용계획 가능성이 높은 것을 의미한다. 그리고 장애인고용인식의 하위요인으로, 고용비용에 대한 부정적 인식이 낮을수록, 타 업체나 주변 사람들에게 대한 반응도가 높을수록(표9의 전체, 표10의 0% 기업체와 일관된 패턴), 사회적 책임도가 낮은 기업체일수록(표9의 전체, 표10의 0% 기업체와 일관된 패턴) 장애인을 신규 미채용계획 가능성이 높은 것으로 나타났다.

〈표 11〉 1% 미만 고용 기업체의 신규 미채용계획을 종속변수로 한 로지스틱 회귀분석

(N=836)

구 분(기준변수)		모형 I		모형 II		모형 III		모형 IV		모형 V	
		B	Exp(β)	B	Exp(β)	B	Exp(β)	B	Exp(β)	B	Exp(β)
조직 특성	기업체 소재지(중소도시)	-.121	.886	-.102	.903	-.138	.871	-.040	.960	-.076	.927
	기업체 산업유형 (비제조업)	-.040	.960	-.032	.968	-.047	.954	-.062	.940	-.059	.943
	상시근로자 규모(소규모)	-.045	.956	-.046	.955	-.039	.962	-.015	.985	-.023	.977
	기업체 운영형태(법인)	.588+	1.800	.562+	1.754	.600+	1.822	.595+	1.814	.669+	1.953
	최근 2년간 영업이익	.064	1.066	.073	1.076	.060	1.062	.025	1.025	.032	1.033
장애인 고용 인식	작업수행에 대한 부정적 인식도	-.062	.940							-.061	.941
	고용비용에 대한 부정적 인식도			.072	1.075					.377*	1.458
	타인 반응도					-.157	.855			-.491*	.612
	사회적 책임							.764***	2.148	.764***	2.147
χ ² (df)		4.539(6)		4.658(6)		6.233(6)		30.562***(6)		40.386***(9)	
-2 Log 우도		982.925		982.805		981.230		956.901		947.077	
Nagelkerke R ²		.008		.008		.011		.052		.068	

+ p<.1, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

4) 1~2% 미만 고용 기업체의 신규 미채용계획에 영향을 미치는 요인

장애인고용 1~2% 미만 기업체의 신규 미채용계획을 종속변수로 한 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression Analysis) 결과는 〈표 12〉와 같다.

모형 I 은 조직특성 요인들을 통제한 상태에서 작업수행(부정적) 인식도만을 투입한 로지스틱 회귀방정식 결과로서, 모형적합도는 상수항으로만 구성된 기저모형에 비해 유의하게 높았고(χ²=46.192, p<.001, -2 Log 우도=1596.457), 4.7%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 조직특성 요인 중, 소규모 기업체일수록, 최근 2년간 영업이익이 적어질수록 신규 미채용계획 가능성이 높은 것으로 예측되었다. 그리고 장애인 고용 인식의 하위요인인 작업수행에 대한 부정적 인식도는 유의미하지 않은 결과를 나타냈다.

모형 II 는 조직특성 요인들을 통제한 상태에서 고용비용(부정적) 인식도만을 투입한 로지스틱 회귀방정식 결과로서, 모형적합도는 기저모형에 비해 유의하게 높았고(χ²=48.442, p<.01, -2 Log 우도 =1594.207), 4.9%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 조직특성 요인 중, 소규모 기업체일수록, 최근 2년간 영업이익이 적어질수록, 고용비용의 부정적 인식도가 낮을수록 신규 미채용계획 가능성이 높은 것으로 나타났다.

모형 III 은 조직특성 요인들을 통제한 상태에서 가운데 타인 반응도만을 투입한 로지스틱 회귀방

정식 결과로서, 모형적합도는 기저모형에 비해 유의하게 높았고($\chi^2=43.665$, $p<.001$, $-2 \text{ Log 우도}=1598.984$), 4.4%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 조직특성 요인 중, 소규모 기업체일수록, 최근 2년간 영업이익이 적어질수록 채용하지 않을 가능성이 높은 것으로 예측되었다. 그러나 장애인 고용 인식의 하위요인인 타인반응도는 유의미하지 않은 결과를 나타냈다.

모형Ⅳ는 조직특성 요인들을 통제한 상태에서 사회적 책임만을 투입한 로지스틱 회귀방정식 결과로서, 모형적합도는 기저모형에 비해 유의하게 높았고($\chi^2=74.764$, $p<.001$, $-2 \text{ Log 우도}=1567.885$), 7.5%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 조직특성 요인 중, 소규모 기업체일수록, 최근 2년간 영업이익이 적어질수록 신규로 채용하지 않을 가능성이 높은 것으로 예측되었다. 그리고 장애인 고용 인식의 하위요인으로, 사회적 책임도가 낮은 기업체일수록 장애인을 신규로 채용하지 않을 가능성이 높은 것으로 나타났다.

모형Ⅴ는 전체 장애인 고용 인식도 변수를 동시에 투입하여 분석한 결과로서, 모형적합도는 기저모형에 비해 유의하게 높았고($\chi^2=83.636$, $p<.001$, $-2 \text{ Log 우도}=1559.013$), 설명력은 8.4%인 것으로 나타났다. 조직특성 요인 중, 소규모 기업체일수록(표9의 전체 기업체와 일관된 패턴), 최근 2년간 영업이익이 적어질수록(표9의 전체 기업체와 일관된 패턴) 신규로 채용하지 않을 가능성이 높은 것으로 예측되었다. 그리고 장애인고용인식의 하위변수인 요인으로 타 업체나 주변 사람들에 대한 반응도가 높은 기업체일수록(표9의 전체, 표10의 0%, 표11의 1% 미만 기업체와 일관된 패턴), 사회적 책임도가 낮은 기업체일수록(표9의 전체, 표10의 0%, 표11의 1% 미만 기업체와 일관된 패턴) 장애인을 신규로 채용하지 않을 가능성이 높다는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 12〉 1~2% 미만 고용 기업체의 신규 미채용계획을 종속변수로 한 로지스틱 회귀분석

(N=1,412)

구 분(기준변수)		모형Ⅰ		모형Ⅱ		모형Ⅲ		모형Ⅳ		모형Ⅴ	
		B	Exp(β)								
조직 특성	기업체 소재지(중소도시)	-.306*	.737	-.299*	.742	-.322*	.724	-.260+	.771	-.224	.799
	기업체 산업유형 (비제조업)	-.106	.900	-.093	.911	-.101	.904	-.018	.982	-.011	.989
	상시근로자 규모(소규모)	.493***	1.637	.491***	1.634	.487***	1.628	.476***	1.609	.495***	1.640
	기업체 운영형태(법인)	-.090	.914	-.094	.910	-.086	.918	-.079	.924	-.089	.915
	최근 2년간 영업이익	.408***	1.504	.418***	1.520	.407***	1.502	.397***	1.488	.401***	1.494
장애인 고용 인식	작업수행에 대한 부정적 인식도	.123	1.131							.177	1.194
	고용비용에 대한 부정적 인식도			.173*	1.189					.178	1.195

구 분(기존변수)	모형 I		모형 II		모형 III		모형 IV		모형 V	
	B	Exp(β)								
타인 반응도					-.024	.976			-.355**	.701
사회적 책임							.619***	1.857	.599***	1.821
χ^2 (df)	46.192***(6)		48.442***(6)		43.665***(6)		74.764***(6)		83.636***(9)	
-2 Log 우도	1596.457		1594.207		1598.984		1567.885		1559.013	
Nagelkerke R ²	.047		.049		.044		.075		.084	

+ p<.1, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

5) 2~2.7% 미만 고용 기업의 신규 미채용계획에 영향을 미치는 요인

장애인고용 2~2.7% 미만 기업의 신규 미채용계획을 종속변수로 한 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression Analysis) 결과는 <표 13>과 같다.

모형 I 은 조직특성 요인들을 통제한 상태에서 작업수행(부정적) 인식도만을 투입한 로지스틱 회귀 방정식 결과로서, 모형적합도는 상수항으로만 구성된 기저모형에 비해 유의하게 높았고($\chi^2=13.734$, $p<.001$, -2 Log 우도=337.812), 6.7%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 조직특성 요인 중, 최근 2년간 영업이익이 적어질수록 신규로 채용하지 않을 가능성이 높은 것으로 예측되었다. 그리고 장애인 고용 인식의 하위요인으로, 작업수행의 부정적 인식도가 낮을수록 장애인로자의 작업수행능력에 대한 기대치를 감안하지 않아 신규로 채용하지 않을 가능성이 높아지는 것으로 예측된다.

모형 II 는 조직특성 요인들을 통제한 상태에서 고용비용(부정적) 인식도만을 투입한 로지스틱 회귀 방정식 결과로서, 모형적합도는 기저모형에 비해 유의하게 높았고($\chi^2=11.524$, $p<.1$, -2 Log 우도 =340.023), 5.7%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 조직특성 요인 중, 최근 2년간 영업이익이 적어질수록 신규채용계획이 높아지는 것으로 나타났다. 그리고 장애인 고용 인식의 하위요인인 고용비용에 대한 부정적 인식도 유의미한 결과를 나타내지 않았다.

모형 III 의 타인반응 요인의 투입 분석결과는 모형적합도가 통계적으로 유의미하지 않았다.

모형 IV 는 조직특성 요인들을 통제한 상태에서 사회적 책임만을 투입한 로지스틱 회귀방정식 결과로서, 모형적합도는 기저모형에 비해 유의하게 높았고($\chi^2=15.349$, $p<.001$, -2 Log 우도=336.197), 7.5%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 조직특성 요인 중, 최근 2년간 영업이익이 적어질수록 신규로 채용하지 않을 가능성이 높은 것으로 예측되었다. 그리고 장애인고용인식의 하위요인으로, 사회적 책임도가 낮은 기업체일수록 장애인을 신규로 채용하지 않을 가능성이 높은 것으로 예측된다.

모형 V 는 전체 장애인고용인식 변수를 동시에 투입하여 분석한 결과로서, 모형적합도는 기저모형에

비해 유의하게 높았고($\chi^2=22.847$ $p<.01$, -2 Log 우도=328.699), 설명력은 11.1%인 것으로 나타났다. 조직특성 요인 중, 최근 2년간 영업이익이 적어질수록(표 9의 전체, 표12의 1~2% 미만 기업체와 일관된 패턴) 신규로 채용하지 않을 가능성이 높은 것으로 예측되었다. 그리고 장애인 고용인식의 하위요인으로, 작업수행의 부정적 인식도가 낮을수록(표 9의 전체 기업체와 일관된 패턴), 타 업체나 주변 사람들에 대한 반응도가 높은 기업체일수록(표 9의 전체, 표10의 0%, 표11의 1% 미만, 표12의 1~2% 미만의 전체 기업체와 일관된 패턴), 사회적 책임도가 낮은 기업체일수록(표 9의 전체, 표10의 0%, 표11의 1% 미만, 표12의 1~2% 미만의 전체 기업체와 일관된 패턴) 장애인을 신규로 채용하지 않을 가능성이 높은 것으로 해석된다.

〈표 13〉 2~2.7% 미만 고용 기업체의 신규 미채용계획을 종속변수로 한 로지스틱 회귀분석

(N=278)

구 분(기준변수)		모형 I		모형 II		모형 III		모형 IV		모형 V	
		B	Exp(β)	B	Exp(β)	B	Exp(β)	B	Exp(β)	B	Exp(β)
조직 특성	기업체 소재지(중소도시)	.062	1.064	.019	1.019	-.008	.992	.073	1.076	.221	1.236
	기업체 산업유형(비제조업)	-.274	.760	-.237	.789	-.249	.780	-.255	.775	-.273	.761
	상시근로자 규모(소규모)	.258	1.294	.273	1.315	.323	1.381	.305	1.357	.226	1.253
	기업체 운영형태(법인)	-.373	.688	-.350	.704	-.369	.692	-.460	.631	-.508	.602
	최근 2년간 영업이익	.467*	1.595	.442*	1.556	.443*	1.558	.458*	1.581	.499*	1.647
장애인 고용 인식	작업수행에 대한 부정적 인식도	.323*	1.381							.733*	2.081
	고용비용에 대한 부정적 인식도			.219	1.245					-.066	.937
	타인 반응도					.087	1.091			-.557+	.573
	사회적 책임							.614*	1.848	.660*	1.936
χ ² (df)		13.734*(6)		11.524**(6)		9.889(6)		15.349'(6)		22.847**(9)	
-2 Log 우도		337.812		340.023		341.657		336.197		328.699	
Nagelkerke R ²		.067		.057		.049		.075		.110	

+ p<.1, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

V. 결론 및 제언

본 연구결과, 고용의무 저조기업체의 신규 미채용계획에 영향을 미치는 요인으로 기업체 조직특성과 요인별 장애인고용인식(장애인고용 시 작업수행 요인, 비용 요인, 타인반응 요인, 사회적 책임 요인) 장애인고용 이행수준별(0%, 1% 미만, 1~2% 미만, 2~2.7% 미만)로 신규 미채용계획에 각기 중요한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

이상의 연구결과에서 발견된 주요 사항을 토대로 하여 독립변수를 중심으로 논의점¹³⁾을 독립변수를 중심으로 크게 3가지로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 가장 중요하다고 할 수 있는 독립변수인 장애인고용인식 관련 논의사항으로서 최초에 연구자가 시도하려던 장애인고용인식 변수의 경우, 세부요인을 분석해 내기 위해서 하위변수인 ① 작업수행(하위 세부변수 5개), ② 고용비용(하위 세부변수 4개), ③ 타인반응(하위 세부변수 7개), ④ 사회적 책임(하위 세부변수 5개)의 총 21개¹⁴⁾를 사용하고자 하였다. 그러나 실제의 분석결과는 각 이행수준별로 4~6개 정도만이 유의미한 결과가 도출되어 본 연구의 의도인 상세한 요인 도출과는 매우 상이하게 진행됨에 따라, 요인별 장애인고용인식의 4가지 작업수행, 고용비용, 타인반응, 사회적 책임으로 재분석을 통해 완료 할 수밖에 없었다. 결과적으로 이렇듯 변수를 선정하는데 난해하였던 측면은 장애인고용인식 자체가 기업체 인사담당자의 주관성이 매우 포함된 심리적인 측면의 설문조사이기 때문이라 예측이 되며, 이러한 측면은 점증적이고도 심층적으로 분석해 나가야 할 것이라 사료된다.

둘째, 이행수준별 기업체의 조직특성 관련 변수의 경우, 대체적으로 선행연구결과와 부분적으로 일치하는 것으로 나타났으며, 특이한 논의점 및 함의점을 살펴보면 4가지로 제시할 수 있다. ① 소규모 기업체가 300인 이상 대규모 기업체에 비해 신규미채용계획 가능성이 높은 것(표9의 전체, 표12의 1~2% 미만)으로 나타났다. 이러한 결과는 소규모 기업체가 대규모 기업체에 비해 장애인고용에 있어서 보다 소극적이라는 선행연구결과와 일치하는 결과(조주현·최윤영, 2010; 이형렬, 2016)이나, 비고용의무사업체(소규모)가 고용의무사업체(대규모)에 비해 고용률이 높다는 많은 선행연구결과(강필수, 1994; 민경희, 1994; 최무현, 2003; 이홍직, 2010; 이형렬, 2013)와는 일치되지 않는 결과이다. 이는 신규채용의사의 경우 고용의무가 있는 대기업체가 높은 반면, 실제 고용률의 경우 노동집약적이며, 설비투자가 필요하지 않는 소규모 기업체가 높은 것으로 예측된다. ② 법인 기업체가 개인 기업체에 비해 장애인을 신

13) 본 연구에서 논의는, 장애인고용 이행수준별(0%, 1% 미만, 1~2% 미만, 2~2.7% 미만)에 대해 회귀분석(logistic regression analysis)한 결과를 바탕으로 신규미채용계획에 영향을 미친다고 밝혀진 요인에 대해서는 모두 논의를 실시하였다.

14) 장애인고용인식의 총 21개 세부하위요인에 대한 설명은 <표 2>의 분석에 사용된 변수 조작화의 내용과 같다.

규로 채용하지 않을 가능성이 높은 것(표11의 1% 미만)으로 나타났다($p < .1$). 이는 비영리법인을 포함한 회사법인이 개인사업체에 비해 장애인고용에 있어서 적극적이며, 고용률에 있어서도 높다는 많은 선행연구결과(강필수, 2010; 김성태 외, 2010; 이형렬, 2016)와 일치하지 않는 것으로 나타났다. 이에 대해 추론을 해 보면, <표 7> 조직적 특성에 따른 신규 미채용계획의 차이를 살펴보면 회사법인의 미채용계획이 76.7%, 회사이외의 법인이 72.3%, 개인기업체가 79.9%로 대단히 높은 것으로 나타났다. 이는 결과적으로 채용계획이 거의 20% 정도밖에는 되지 않는 것으로 나타났으므로 법인이 개인사업체에 비해 신규 미채용계획이 높다는 것에 대해서도 크게 논의할 의미는 없다고 판단되며, 전체 저조기업체의 고용방안을 도출해 내는 것이 시급하다고 사료된다. ③ 최근 3년간 장애인 고용경험이 없는 기업체는 고용경험이 있는 기업체에 비해 신규 미채용계획이 높은 것(표10의 0%)으로 나타났다. 이러한 결과는 장애인고용 경험이 있는 고용주가 재고용할 의지가 높으며, 정부의 적절한 지원이 있을 경우 고용의지가 높다는 선행연구결과(Florian, 1982, 장애인노동복지연구소, 2006)와 일치하지 않는 결과이다. 이러한 결과를 지지해 줄 수 있는 연구결과 중 장애인노동복지연구소(2006)의 조사내용 중, 과거뿐만 아니라 현재에도 장애인을 고용하지 않는 고용주의 경우, 앞으로도 고용할 생각이 전혀 없음에 37.7%나 응답하였으며, 이러한 결과를 지지하고 있으며, 장애인 무경험 기업체에 대해 고용경험을 할 수 있는 방안마련이 시급히 요청된다. ④ 최근 2년간 영업이익이 적어질수록 신규로 채용하지 않을 가능성이 높은 것(표 9의 전체, 표12의 1~2% 미만)으로 예측되었다. 이는 기업체의 영업이익이 증가되면 노동고용량도 증가하므로 장애인근로자의 채용규모와 고용안정성도 이윤이 많은 기업에서 더 증가될 것으로 예상하는 많은 선행연구결과(Light, 1980; 이근수, 2006; 장동구 2010)와 일치하는 결과이나, 최근에 연구되어진 기업체 규모가 중규모, 부과의무기업체의 경우 영업이익이 감소할수록 오히려 고용률이 높다는 선행연구결과(이형렬, 2014)와는 일치되지 않는 결과이다. 이에 대해 추론을 해 보면 일반적으로 영업이익이 증가되면 장애인고용이 높아지나, 고용의무 기업체의 경우 영업이익이 감소하게 되면 낭비적인 지출요인 분석 등을 통하여 오히려 장애인고용을 시도하는 것으로 추측된다.

셋째, 이행수준별 기업체의 요인별 장애인고용인식 관련 변수의 경우, 대체적으로 선행연구결과와 일치하는 것으로 나타났으며, 특이한 논의점 및 함의점을 살펴보면 4가지로 제시할 수 있다. ① 작업수행의 부정적 인식도(이해도)가 낮을수록, 오히려 신규미채용계획 가능성이 높은 것(전체, 2~2.7% 미만)으로 나타났으며, 이는 부정적 인식도가 높을수록 신규채용 가능성이 높아지는 것으로도 해석되며, 이는 매우 특이한 결과이다. 그러나 이러한 결과는 선행연구결과인 이홍직(2010)의 오히려 비장애인에 비해 직무능력이 낮다고 인식할수록 사업체의 고용률은 높아지며, 최근에 이루어진 이형렬(2013)의 작업수행에 대한 인식이 긍정적일수록 전체 사업체와 서비스업체에서 고용률이 낮게 나타나 본 연구결과와 일치하는 것으로 나타났다. 즉, 대부분의 기업체에서는 장애인의 업무능력보다는 배려나 시혜적 차원, 사업

주 지원제도의 이용의도 등으로 인해 고용이 이루어진다고 예측이 되며, 결과적으로 고용의무 저조기업체들의 특성에서 비롯된 특이한 결과라고 할 수 있겠다. ② 고용비용에 대한 부정적 인식(이해도)이 낮을수록 오히려 신규 미채용계획 가능성이 높게(1% 미만) 나타났으며, 이는 부정적 인식이 높을수록 신규 채용할 가능성이 높아지는 것으로도 해석된다. 이러한 결과는 장애인고용에 따른 추가비용 부담 및 안전에 대한 우려 등으로 고용을 회피한다는 많은 선행연구결과(Schroedel & Jachbsen, 1987; Siperstein et al., 2005; 전영평, 2000; 심진예 외, 2009; 이홍직; 2010)와 일치하지 않는 결과이다. 이에 대해 추론을 해 보면, 고용비용에 대한 부정적 인식이 높을수록 그 부분에 대해서는 감안을 하고 고용을 시도한다고 볼 수 있겠으며, 이 또한 고용의무 저조기업체들의 특성에서 비롯된 특이한 결과라고 추측된다. ③ 타 업체나 주변 사람들에 대한 타인들의 부정적 반응도가 높을수록 전체 이행수준(전체, 0%, 1% 미만, 1~2% 미만, 2~2.7%) 전체 영역에서 신규 미채용계획의 가능성이 높게 나타나, 매우 강한 영향력을 미치는 요인임을 알 수 있다. 이러한 결과는 동료직원들의 거부감, 의사소통의 문제발생, 장애인과의 관계 어려움, 회사이익에 악영향 등의 부정적 반응 때문에 고용을 회피한다는 많은 선행연구결과(Wilgosh & Skaret, 1987; Hernandez et al., 2000; Graffam et al., 2002; 이성규 외, 2008; 강필수, 2010; 김성태 외, 2010; 변민수, 2012; 이형렬, 2013)와 일치하는 것으로 나타났다. 이에 대한 타인반응에 대한 부정적 인식 감소를 위한 대책방안이 면밀히 제시되어야 할 것이다. ④ 사회적 책임도가 낮을수록 전체 이행수준(전체, 0%, 1% 미만, 1~2% 미만, 2~2.7%) 전 영역에서 신규 미채용계획의 가능성이 높게 나타나, 매우 강한 영향력을 미치는 요인임을 알 수 있다. 이는 장애인고용 관련 법과 제도에 대한 인식이 높을수록 장애인고용에 직접적인 영향을 미친다는 많은 선행연구결과(조주현, 2003; 나지윤·조연지, 2009; 심진예 외, 2009; 변민수 외, 2010)와 일치하는 결과이다. 결과적으로 저조기업체들의 사회적 책임도를 향상시킬 수 있는 적극적인 방안수립 모색이 필요하다고 사료된다.

이와 같은 연구결과 및 논의를 토대로 장애인고용 이행수준별 고용의무 저조기업체의 신규채용 증진을 통한 장애인고용을 확대시킬 수 있도록 이행수준별 특성이 반영된 직업재활적 측면의 주요 개입방안¹⁵⁾을 8가지로 제시하면 다음과 같다.

첫째, 소규모 기업체의 취약한 작업환경에 종사하고 있는 장애인근로자를 위한 작업환경이 우선적으로 개선되어야 한다. 연구결과, <표9: 전체>, <표12: 1~2% 미만>에서와 같이 50~299인 이하의 소규모 기업체가 300인 이상 대규모 기업체에 비해 신규로 채용하지 않을 가능성이 높은 것으로 나타났다. 그러

15) 제언은 본 연구의 조사대상인 장애인고용 이행수준(0%, 1% 미만, 1~2% 미만, 2~2.7% 미만)을 대상으로 로지스틱 회귀분석(logistic regression analysis)을 통하여 나타난 전체 영향 요인에 대하여 고용의무 저조기업체의 인식개선을 통한 신규채용 증진을 위한 제언을 중심으로 실시하였다.

나 채용계획과 고용률은 상당한 차이가 있으며, 우리나라의 장애인고용 현실은 실제적으로 작업환경이 취약한 소규모 기업체로 고용이 집중되고 있는 것이 사실이다. 그러므로 소규모 기업체의 신규채용 및 고용률을 보다 증진시키기 위한 방편으로서, 소규모 기업체에 종사하고 있는 장애근로자를 위한 작업시설, 편의시설, 부대시설 등의 작업환경 개선 등 장애근로자가 원활히 직장생활을 영위할 수 있도록 적극적인 대책을 강구해야 할 것이다.

둘째, 신규로 채용하지 않을 가능성이 높은 저조기업체들을 대상으로 통합고용지원서비스를 적극 활용해야 한다. 연구결과, <표11: 1% 미만>에서와 같이 법인 기업체가 개인 기업체에 비해 장애인을 신규로 채용하지 않을 가능성이 높은 것으로 나타났다($p < .1$). 즉, 조직형태가 $p < .1$ 유의도 수준에서 법인 기업체가 개인 기업체에 비해 신규채용 가능성이 높은 것으로 나타났으나, 채용계획은 모든 조직규모에서 20% 정도이며, 특히 1% 미만 기업체의 고용이행률은 25% 밖에는 안되므로 조직규모 요인을 가지고 해결방안을 제시할 의미부여가 크지 않은 것으로 판단된다. 결과적으로 이러한 고용의사가 전혀 없는 저조기업체들의 고용활성화를 위해서는 최대한 고용경험을 할 수 있는 적절한 기회가 제공되어야 하며, 이에 대한 방편으로서 장애인고용 저조기업체를 대상으로 실시하고 있는 통합고용지원서비스¹⁶⁾와 같은 제도를 활용하여 장애인고용을 최대한 경험할 수 있도록 이러한 제도들을 적극적으로 제시하여야 할 것이다.

셋째, 장애인고용 경험이 없는 기업체를 정책대상으로 설정하여 맞춤형 전략을 적극적으로 추진해야 한다. 연구결과, <표10: 0%>에서와 같이 최근 3년간 장애인 고용경험이 없었수록 신규 미채용계획이 높은 것으로 나타났다. 이렇듯 장애인고용 경험이 전혀 없거나 최근에 고용을 하고 있지 않는 저조기업체를 대상으로 장애인고용을 확대하려는 전략이 필요하다. 즉, 장애인노동복지연구소(2006)의 연구결과, 장애인 채용이 용이하지 않는 이유로서 직무에 적합한 장애인의 부족, 편의시설 부족, 장애인 지원자 부족으로 답변하였으며, '정부에서의 적절한 지원이 있을 경우 고용할 생각이 있다'에 50%가 답변을 하였다. 결과적으로 이들 기업체를 정책대상으로 설정하여 현행 장애인고용 컨설팅(one-care) 서비스 보다 더욱 확대되고 내실화 된 기업체별 맞춤형 전략(장애인력의 적절한 알선, 편의시설 지원, 지원제도에 대한 정보제공 등)을 수립하고, 이를 단계적이고도 체계적으로 실시해야 할 것이다.

넷째, 영업이익이 좋지 않은 저조기업체에 대해 보다 더 집중적인 고용 마케팅을 전개해 나가야 한다. 연구결과, <표9: 전체>, <표12: 1~2% 미만>, <표13: 2~2.7% 미만>에서와 같이 최근 2년간 영업이익이 적을수록 신규 미채용계획이 높은 것으로 나타났다. 그러나 영업이익이 적은 고용의무 저조기업체가 오히려 고용을 통하여 낭비적인 부담금 등의 지출을 억제하고, 추가고용을 통한 고용장려금 지급과 세

16) 관내 고용저조기업체를 대상으로 사업체의 장애인 고용환경을 체계적이고 종합적으로 분석하여 장애인을 고용해 나갈 수 있도록 공단의 각종 사업을 연계하여 지속적으로 관리·지원하는 서비스이다(공단, 2018).

제지원과 같은 기업체에 보다 이익이 될 수 있다는 경영혁신 차원으로서의 집중적인 홍보 및 마케팅을 전개해 나가야 할 것이다.

다섯째, 고용주를 대상으로 한 작업수행의 부정적 인식을 개선해 나가는 전략이 필요하다. 연구결과, <표9: 전체>, <표13: 2~2.7% 미만>에서와 같이 작업수행의 부정적 인식도가 낮을수록 오히려 신규 미채용계획 가능성이 높으나, 이는 부정적 인식도가 높을수록 신규채용 가능성이 높아지는 것으로도 해석되며, 현재까지의 장애인고용이 작업수행이 부족하더라도 일정부분 의무고용제도 등의 이유로 고용이 이루어졌다고 추측된다. 그러나 고용촉진을 위한 가장 중요한 해결책으로서, 기존의 공단직원 중심의 이론적 인식개선 교육방식에서 벗어나 장애인고용 우수사업체를 직접 견학하는 방법 및 사례중심의 교육과정을 개발하여 직접 장애인고용사례를 보고 느끼며, 벤치마킹(benchmarking)할 수 있도록 다양하고도 실질적인 기회 및 정보제공을 통해 장애인의 작업수행에 대한 부정적 인식도를 단계적으로 개선해 나가는 전략이 필요할 것이다.

여섯째, 다양한 사업주지원제도 홍보를 통해 장애인고용에 따른 추가비용 소요에 대한 부정적 인식을 해소시켜야 한다. 연구결과, <표9: 1% 미만>에서와 같이 고용비용에 대한 부정적 인식(이해도)이 낮을수록 신규 미채용계획이 높은 것으로 나타났으며, 이는 현재까지의 장애인고용이 일정부분 고용 추가비용이 소요되더라도 의무고용제도 등의 이유로 고용이 이루어졌다고 예측된다. 그러나 고용을 유도하기 위한 실질적인 해결책으로서, 고용주들은 장애인고용은 추가적인 감독과 훈련비용이 더 많이 요구되고, 보험이나 부가급여의 비용이 더 많은 소요된다고 생각하는 등 장애로 인해 초래되는 비용을 과대 평가하는 경향이 있는 것으로 분석되었다. 그러므로 장애인고용 시 대부분 추가소요비용이 필요 없는 직무에 적합한 장애인력의 배치 및 훈련비용은 정부에서 부담을 하며, 추가비용이 소요된다고 하더라도 정부(공단)의 사업주지원제도인 ① 장애인고용시설자금융자¹⁷⁾, ② 시설장비무상지원¹⁸⁾, ③ 고용관리비용지원¹⁹⁾, ④ 재택근무지원²⁰⁾, ⑤ 고령자고용환경개선자금융자²¹⁾ 등을 활용한 홍보를 통해 기업체에서는 장애인고용 추가비용 부담을 해소시킬 수 있도록 적극적으로 노력해야 할 것이다.

17) 한국장애인고용공단의 사업주지원제도의 구체적인 내용은 홈페이지를 참조하면 된다. 장애인고용시설자금융자제도란, 사업주의 장애인고용에 따른 시설, 장비의 구입, 수리, 개조비용을 융자해 주는 제도이다.

18) 사업장내 각종 시설에 대한 접근성을 높이기 위하여 편의시설을 설치하는 등의 기초환경을 개선하는 제도로서 이에 수반되는 장비, 시설의 구입, 수리, 개조비용을 지원해 주는 제도이다.

19) 장애인근로자의 적절한 고용관리를 유지하는데 필요한 작업지도원을 사업장에 위촉·배치하는데 소요되는 비용을 지원해 주는 제도이다.

20) 정보통신기술의 발전 및 사회전반에 걸친 근무환경 변화에 따라 재택근무에 대한 관심이 증가되고 있으며, 중증장애인을 재택근무 형태로 고용하는 사업주에게 재택근로자 고용에 따른 작업장비의 구입·설치비용을 지원해 주는 제도이다.

21) 고령자를 고용하거나 고용하고자 하는 사업주에게 고령자 친화적 시설 또는 장비의 설치·개선·교체·구입 등에 필요한 경비를 융자하는 제도이다.

일곱째, 기업체와 일반시민을 대상으로 전 방위적인 장애인고용 인식개선 및 장애인인식 개선교육이 활발히 이루어져야 한다. 연구결과, <표9: 전체>, <표10: 0%>, <표11: 1% 미만>, <표12: 1~2% 미만>, <표13: 2~2.7% 미만>의 전체 이행수준에서 타 업체나 주변 사람들에 대한 타인 반응도가 높을수록 신규로 미채용할 가능성이 확실히 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 장애인근로자를 고용 시, 사업주를 포함한 기업체 내 직원들의 장애인직원에 대한 반응, 고객들의 반응, 의사소통 문제, 회사이익에 악영향 등 매우 부정적인 인식에서 나타난 결과라고 할 수 있다. 그러므로 전 기업체와 국가기관, 지방자치단체 등을 대상으로 사업주 및 직장동료가 장애인근로자의 지지체계가 될 수 있도록 지속적인 장애인고용 인식개선 교육을 실시하는 한편, 일반시민이나 학생 등을 대상으로도 전 방위적인 장애인 인식개선 및 장애인 고용 인식개선이 더욱 활발히 이루어질 수 있도록 노력해야 할 것이다.

여덟째, 장애인고용 확대를 위한 장애인법률·제도 및 기업의 사회적 책임도를 향상시키기 위한 보다 적극적인 방안마련이 요구된다. 연구결과, <표9: 전체>, <표10: 0%>, <표11: 1% 미만>, <표12: 1~2% 미만>, <표13: 2~2.7% 미만>의 전체 이행수준에서 장애인법률·제도 등의 사회적 책임도가 낮을수록 책임도가 높은 기업체에 비해 신규로 미채용할 가능성이 확실히 높은 것으로 분석되었다. 그러므로 장애인 저조기업체의 신규채용을 촉진시키기 위해서는 장애인 인식개선 교육과 함께 장애인관련 부담금 납부제도²²⁾, 신규고용촉진장려금, 세제지원제도 등 효과적인 유인책이 될 수 있도록 보다 적극적인 홍보 등을 통한 방안마련이 필요할 것이다.

결과적으로 본 연구의 의의로서 기존의 관련 선행연구에서 거의 다루지 않고 있던 장애인고용 이행수준별 고용의무 저조기업체를 연구대상으로 하여 신규 미채용계획에 영향을 미치는 요인을 연구한 첫 시도라는 측면이라고 할 수 있다. 단, 고용의무 저조기업체의 장애인고용인식이 신규 미채용계획에 영향을 미치는 요인을 보다 정확히 파악하기 위하여 세부하위변수 총 21개를 활용하여 분석하려 하였으나, 유의미한 결과가 미흡하게 도출이 되어 요인별 장애인고용인식의 하위변수 4개(작업수행, 고용비용, 타인반응, 사회적 책임)만을 가지고 재분석할 수밖에 없었던 점은 연구의 한계점으로 남는다.

마지막으로 후속연구를 위한 제언으로서, 본 연구를 통해 기업체의 조직적 특성, 요인별 장애인고용인식(작업수행, 고용비용, 타인반응, 사회적 책임)이 장애인고용 이행수준에 따라 고용의무 저조기업체의 신규 미채용계획에 영향을 미치는 요인에 관하여 연구를 실시하였다. 그러나 차후 연구에서는 본 연구에서 다루지 못했던 장애인고용인식의 세부하위 변수(총 21개)를 활용하여 더욱 심화된 고용의무 저조기업체의 장애인고용인식이 신규 미채용계획에 영향을 미치는 요인을 규명할 필요가 있겠다.

22) 특히, 장애인 의무고용률 미달 시에 납부해야 하는 부담기초액이 최저임금과 연동되어 매년 상승하고 있으며, 부담금 가산제도를 통해 장애인 의무고용의 구간상황에 따른 가산 징수를 실시하는 등 부담금 납부의 부담도 커지게 됨을 강조해야 한다.

■ 참고문헌 ■

- 강병수·김계수(2009). 『사회과학 통계분석』, 서울: 한나래출판사.
- 강필수(1994). 『장애인 취업실태조사』, 한국장애인고용촉진공단.
- 강필수(2010). 『사업체의 장애인고용 결정요인에 관한 연구』, 박사학위논문, 강남대학교.
- 고제훈·김호진·강혜승·유완식·김언아(2016). 『2016년 기업체 장애인고용 실태조사』, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 권유경(1998). 『한국 장애인의 피고용여부와 월임금수준 결정요인』, 석사학위논문, 서울대학교.
- 김범규(2014). 『기업체의 장애인고용 결정요인에 관한 연구: 장애인고용인식 영향력을 중심으로』, 석사학위논문, 한국기술교육대학교.
- 김성태·김형준·김효정·한동우(2010). “장애인고용 의지에 영향을 미치는 요인 연구: 사업체 이득과 장애인고용에 대한 인식을 중심으로”, 『장애와고용』, 20(1): 267-288.
- 박혜원·김호진·방종관·임예직·유완식·김언아(2017). 『2017년 장애인 경제활동 실태조사』, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 나지윤·조연지(2009). “장애인고용 결정요인 분석: 장애인의무고용 활성화를 위하여”, 『제1회 장애인고용패널학술대회논문집(Session I)』: 353-374.
- 민경희(1994). 『우리나라 장애인고용의 문제점과 고용 활성화방안』, 석사학위논문, 연세대학교.
- 박자경(2009). “장애인에 대한 사업체의 인식과 고용관련 행위와의 관계 분석”, 『제1회 장애인고용패널학술대회논문집(Session II)』: 353-375.
- 변민수(2012). 『장애인 의무고용기업체의 장애인고용에 영향을 미치는 요인: 다층모형을 이용한 장애인고용 영향 요인의 분석』, 박사학위논문, 고려대학교.
- 변민수·류정진·김호진·김언아(2010). 『2010년 기업체 장애인고용 실태조사』, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 심진예·이효성(2009). 『장애인고용 저조기업의 고용촉진방안』, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 이근수(2006). “공공부문 장애인고용 증진의 잠재적 영향 요인”, 『한국행정논집』, 18(3): 891-911.
- 임미화·양수정·김호진·김언아(2010). 『210년 장애인 경제활동 실태조사』, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 이성규·양숙미(2009). “고용주의 장애인고용인식 척도개발을 위한 기초연구”, 『장애인복지학』, 11: 301-319.
- 이성규·양숙미·이종아·전선영(2008). 『장애인식지표 개발 및 고용주의 장애인고용인식에 관한 척도개발

- 연구고용주의 장애인고용 척도개발을 위한 기초연구, 장애인직업안정연구원.
- 이익섭(1993). “장애인에 관한 국제문헌과 행동지침”, 『연세사회복지연구』, 1: 119-131.
- 임종호(2006). 『뇌성마비인의 고용과 임금에 영향을 미치는 요인에 관한 연구』, 박사학위논문, 가톨릭대학교.
- 이형렬(2013). “산업유형별 의무고용기업체의 장애인고용률에 영향을 미치는 요인: 제조업, 서비스업, 기타 업종을 중심으로”, 『장애와고용』, 23(1): 77-108.
- 이형렬(2014). “기업체의 규모별, 고용부담금 부과여부 여부에 따라 장애인고용률에 영향을 미치는 요인”, 『장애와고용』, 24(1): 227-262.
- 이형렬(2016). “장애인고용 이행수준별 고용의무 미달성기업체의 신규채용의사에 영향을 미치는 요인”, 『장애와고용』, 26(1): 5-39.
- 이홍직(2010). “사업체 장애인고용률에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”, 『장애와고용』, 20(4): 183-206.
- 장동구(2010). “성장·임금과 고용과의 관계”, 『월간노동리뷰』, 18(3): 891-911.
- 장애인노동복지연구소(2006). 『장애인고용에 대한 사업주 의식 연구: 대구지역 사업체를 중심으로』, 동연구소.
- 전영평(2000). “장애인고용정책의 논리와 위상 분석”, 『한국행정학보』, 34(3): 281-298.
- 조주현(2003). “장애인고용에 영향을 미치는 고용주인식에 관한 연구”, 『특수교육저널: 이론과 실천』, 4(4): 351-378.
- 조주현·최윤영(2010). “고용주의 장애인고용인식 및 만족도에 관한 연구”, 『직업재활연구』, 20(1): 65-91.
- 채구묵(2007). “신규대졸자의 취업 및 임금수준 결정요인 분석”, 『한국사회복지학』, 59: 35-61.
- 최무현(2003). “한국의 장애인고용정책 과정에 관한 연구: 장애인고용촉진 및 직업재활법 개정과정을 중심으로”, 『한국행정연구』, 12(4): 33-62.
- 한국장애인고용공단(2018). 사업주지원제도, <http://www.kead.or.kr>.
- 한국장애인고용공단(2018). 장애인고용업무현황(2018.8.31.기준), <http://www.kead.or.kr>.
- 한국장애인고용공단(2018). 직장 내 장애인 인식개선교육 강의자료, <http://www.kead.or.kr>.
- 홍세희(2005). 『이항 및 다항 로지스틱 회귀분석』, 서울: 교육과학사.
- Crip, R.(1990). “Return to Work After Spinal Cord Injury”, *Journal of Rehabilitation*, 56.
- Florian, V.(1982). “The meanings of work for physically disabled clients undergoing vocational rehabilitation”. *International Journal of Rehabilitation Research*, 5: 375-377.

- 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.
- Hernandez, B., Keys, C., & Balcazar, F.(2000). “Employer attitudes toward workers with disabilities and thier ADA employment Right: A literature review”, *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 4–16.
- Light, I. H.(1980). “Asian enterprise in America: Chinese, Japanese, and Koreans in small business, In S. Cummings(ed.), *Self in urban America: Patterns of minority business enterprise*”, Nation University Publications.
- Siperstein, G. N., Romano, N., Mohler, A., & Parker, K,(2005). “A National surver of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities”, *Journal of Vocational Rehabilitation*, 23: 3–9.
- Wilgosh, L., & Skaret, D.(1987). “Employer attitudes toward hiring individuals with disabilities: A review of the recent literature”, *Canadian Journal of Rehabilitation*: 1, 89–98.

원 고 접 수 일 | 2019년 1월 7일

심 사 완 료 일 | 2019년 2월 1일

최종원고채택일 | 2019년 2월 7일

이형렬 hylee@hit.ac.kr

2007년 대전대학교에서 “청각장애인의 직무만족, 사회적 지지, 자기효능감이 직업유지에 미치는 영향”으로 사회복지학 박사학위를 받았다. 노동부산하 한국장애인고용공단에서 장애인 직업재활 업무를 주로 담당했으며, 차장을 역임하였다. 현재 한국장애인재활협회 RI KOREA 직업분과 전문위원, 한국전문대학사회복지교육협의회 이사 등을 맡고 있으며, 현재 대전보건대학교 사회복지과에서 부교수로 재직 중이다. 저서로서 『사회복지학개론』(공저, 2013, 창지사), 『사회복지정책론』(공저, 2015, 양서원), 『장애인복지론』(공저, 2017, 창지사) 등이 있으며, 논문으로는 “장애인고용 이행수준별 고용의무 미달 성기업체의 신규채용의사에 영향을 미치는 요인”(2016), “기업체 주요 취업직종별 장애인근로자의 상대적 빈곤여부에 영향을 미치는 요인: 사무직, 서비스·판매직, 생산직, 단순노무직을 중심으로”(2018) 등 다수의 논문을 발표하였다. 주요 관심분야는 장애인고용 특히, 청각장애인 및 중증장애인의 직업재활 정책 및 실천이다.

신용석 sys1127@gmail.com

2015년 성균관대학교에서 “요양보호사가 인식하는 감성리더십과 정서사건반응이 서비스 질에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과와 일터 영성의 조절효과 검증”으로 사회복지학 박사학위를 받았다. 현재 신안산대학교 사회복지과 조교수로 재직 중이다. 논문으로는 “Landscape of Elderly Suicide in South Korea: Its Trend According to Age, Gender, and Educational Attainment(2018), “한국 노인들의 유산상속 동기는 무엇인가: 자산이 유산상속 의향에 미치는 영향에서 관계 만족도, 정서적 지지의 조건부 과정 분석(2017), “노인의 자산수준에 의한 건강불평등과 사회자본의 매개효과(2017) 등 다수를 발표하였다. 주요 관심분야는 노인복지, 연구방법론 등이다.