

기업체의 장애인 고용에 영향을 미치는 요인에 관한 연구*

김치민**

본 연구는 기업체의 관점에서 장애인 고용에 영향을 미치는 요인을 분석하고, 이를 통해 장애인 고용 증진을 위한 정책적 함의를 도출하는데 주된 목적이 있다. 또한 본 연구에서는 현행 장애인 고용 정책이 기업체 규모별로 차등 적용된다는 점을 고려하여 기업체를 규모에 따라 대규모, 중규모, 소규모로 구분하여 분석을 진행하였다. 연구목적에 따라 설정된 본 연구의 연구문제는 ‘기업체 규모별 장애인 고용에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?’이다. 연구문제를 규명하기 위해 장애인 고용 관련 선행연구를 검토하였으며, 이에 따라 장애인 고용에 영향을 미칠 것으로 예상되는 독립변수를 조직특성요인, 인사노무관리요인, 업무환경요인, 장애인 고용 인식 요인, 정책제도요인으로 구분하였다. 그리고 도출한 요인들을 바탕으로 ‘2014년 기업체 장애인 고용실태조사’의 심층조사 데이터를 활용하여 분석을 실시하였다. 분석에는 기술통계 및 빈도분석, 상관관계 분석, 로지스틱 회귀분석의 통계방법을 사용하였다.

분석 결과, 기업체의 규모에 따라 장애인 고용에 미치는 요인이 각기 다른 것으로 나타났다. 중규모 기업체와 소규모 기업체의 경우, 거의 대부분의 요인이 장애인 고용에 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 대규모 기업체의 경우 업무특성, 장애인 고용 인식만이 장애인 고용에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구의 결과를 바탕으로 하여 기업체의 장애인 고용을 증진시킬 수 있는 정책적 제언을 제시하였다. 첫째, 고용부담금 납부에 있어 차등부과방식을 도입하고, 장애인 의무고용대상과 고용부담금 납부대상의 기준을 통일하는 등 장애인 고용 제도의 개선을 통해 정책의 효과성을 높여야 한다. 둘째, 기업체가 장애인을 고용함에 있어 직접적인 효용을 얻을 수 있도록 장애인 고용기업체에 대한 지원 서비스를 개선하고 확대해야 하며, 기업체의 지원제도 인지 및 이용 향상을 위해 적극적인 홍보를 해야 한다. 셋째, 장애인 고용 인식 개선을 위해 효과적인 프로그램이 개발되어야 하며, 각 기업체의 특성을 고려한 다양한 인식 개선 교육이 마련되어야 한다.

주제어 _ 기업체, 장애인, 장애인 고용, 장애인 고용 정책

* 본 연구는 주저자의 석사학위논문을 수정·보완하여 수행하였음

** 서울시립대학교 대학원 사회복지학과 박사과정 수료

Factors Affecting the Firm Employment of Persons with Disabilities

Chimin Kim*

This study was intended primarily to analyze the factors affecting the employment of persons with disabilities from the perspective of firms, and based on that, derive policy implications for promotion of the employment of persons with disabilities.

Independent variables, which were expected to affect the employment of persons with disabilities, were divided into organization characteristics factors, personnel and labor management factor, working environment factor, factor related to awareness of employment of persons with disabilities, and policy system factor by referring to the theories and preceding studies associated with employment of persons with disabilities in order to validate hypotheses which were established on the basis of aforesaid research issues.

Based on the derived factors, analysis was conducted using the in-depth data obtained from the 'Survey on Employment of persons with disabilities in firms in 2014'. The collected data were processed for descriptive statistical analysis, frequency analysis, correlation analysis, and logistics regression analysis.

Logistics regression analysis was performed based on scale of firms which were divided into large-sized firms, medium-sized firms, and small-sized firms considering the fact that current policy for employment of persons with disabilities was applied differentially to firms based on size.

The factors affecting the firm employment of persons with disabilities varies according to the size of the firm. In the case of medium-sized firms and small-sized firms, almost all factors were found to affect the employment of the disabled. However, in the case of large-sized companies, only the work characteristics and awareness towards employment of persons with disabilities have a significant effect on the employment of the disabled.

Based on the results of this study, we propose social welfare policy and practical measures for employment of persons with disabilities.

Key words _ Firms, Persons with disabilities, Employment of persons with disabilities, Policies for employment of persons with disabilities

* University of Seoul

1. 서론

직업활동은 단순히 생계유지 수단의 의미를 넘어 개인의 자아실현을 추구할 수 있도록 하는 수단이자 방법으로 우리 삶에서 중요한 의미를 가지고 있다. 특히, 장애인의 경우 직업활동을 통해 사회적 관계를 형성하고 경제적 소득을 얻음으로써 도움 받는 존재에서 벗어나 독립적인 주체로 성장할 수 있다(이형열, 2007; 구인순, 2007; 강필수, 2010). 또한 장애인에게 일자리를 제공하여 소득보장의 기회를 제공하는 것은 장애인 복지에서 지향하고 있는 기본이념인 자립생활과 정상화, 사회통합과도 밀접하게 관련이 있다(김근홍 외, 2005; 변민수, 2012). 그러나 현실적으로 많은 장애인들이 높은 취업 장벽으로 인해 노동시장 진입 자체를 포기하는 경우가 많으며, 설령 노동시장에 진입하더라도 차별과 배제를 겪게 되어 고용기회를 얻거나 고용을 유지하는데 어려움을 겪고 있다(김종인 외, 2007; 김지영·신동면, 2014).

우리나라에서는 장애인이 노동시장에서 겪는 차별을 해소하고, 고용평등을 실현하고자 1990년 「장애인고용촉진 등에 관한 법률」¹⁾을 제정하였다. 이 법은 상시근로자 일정 수 이상인 기업체에게 장애인을 의무적으로 고용하도록 하는 것을 기본 내용으로 하고 있다. 그러나 법이 제정된 지 약 30년의 시간이 흘렀음에도 불구하고, 2014년 5월 기준 장애인의 실업률은 약 6.6%로 전체 경제활동 인구의 실업률(약 3.6%)에 비해 약 두 배 정도 높았으며(김종미 외, 2014), 2013년 기준으로 전체 기업체 중 장애인을 고용하고 있는 기업체는 약 4.5%에 불과했다(고제훈 외, 2014). 특히, 규모가 큰 기업체일수록 장애인을 고용하지 않고 고용부담금을 납부하는 것으로 나타났는데, 2012년 6월 기준 30대 기업집단 소속 기업 610곳 가운데 76%인 468곳이 의무고용률에 미달한 것으로 나타나(고용노동부, 2013) 장애인에게 질 좋은 일자리를 제공하겠다는 정책의 본래 방향과 맞지 않는 결과를 보이고 있다(남정호, 2011; 김대규·신동환, 2014; 조희진, 2015).

다수의 선행연구(강필수, 2010; 고귀엽, 2010; 남정호, 2011; 김범규·남용현, 2014; 조희진, 2015)는 장애인 고용 문제를 해결하기 위해서 무엇보다 장애인 고용에 결정권을 가진 기업체의 특성에 대한 연구가 우선적으로 이루어져야 한다고 강조하였다. 이윤을 추구하는 기업체의 입장에서는 장애인 고용으로 인해 발생하는 경제적 손실의 이유로 장애인 고용을 꺼릴 수 있기 때문에(Peck & Kirkbride, 2001), 기업체의 관점에서 장애인 고용을 이해하려는 노력이 부족할 경우 제도적 개선 효과를 나타내기 힘들기 때문이다(남정호, 2011; 송진영, 2012). 그러나 그동안 장애인 고용에 관한 연구는 노동 공급자인 장애

1) 2000년에는 법 제정 이후 나타난 다양한 문제점을 개선하고자 법 명칭을 「장애인고용촉진 및 직업재활법」으로 변경하고, 변화하는 고용환경에 대응하고자 여러 차례의 법률개정을 통해 다양한 장애인 고용 정책을 전개하고 있다.

인 개인에 주목한 연구가 주로 이루어졌다. 장애인의 개별적 특성에 주목한 기존의 연구(이선우, 1997; Graffam et al. 2002; 조홍중·전이상, 2003; 류정진 외, 2005; 백은령 외, 2007; 이준상, 2008; 신은경 외, 2010; 이석원·허수정, 2012)에서는 주로 장애인의 인적자본요인, 장애인 차별 경험에 주목하여 연구를 진행하였다. 이에 반해 노동 수요자인 기업의 시각을 바탕으로 한 장애인 고용에 대한 연구(심진예·이효성, 2009; 강필수, 2010; 이홍직, 2010; 변민수, 2012)는 비교적 최근에 들어서야 진행되어 아직까지 관련 연구가 부족한 실정이다.

기업체의 장애인 고용과 관련하여 한 가지 더 주목할 부분은 장애인 고용 정책이 기업체의 규모별로 차등 적용되고 있다는 점이다. 현재 장애인 고용 정책은 장애인 고용 의무 대상 사업체 기준과 고용부담금 납부 대상 기준, 고용장려금 지급 기준이 기업체의 상시근로자 수에 따라 각각 다르게 적용되고 있다. 먼저 장애인 고용 의무는 상시근로자 50명 이상을 고용한 기업체에게 적용하고 있으나, 고용부담금의 경우에는 상시근로자 수 100인 이상의 기업체가 납부 대상에 해당된다. 그리고 고용장려금은 상시근로자 수와 관계없이 의무고용률을 초과하여 장애인을 고용한 기업체에게 지급되고 있다. 이와 같이 장애인 고용 정책은 기업체의 상시근로자 수 규모에 따라 각각 다르게 적용되고 있고, 기업체의 규모에 따라 고용환경, 정책 대응 정도가 달라질 수 있기 때문에 기업체의 규모에 따라 장애인 영향요인이 어떻게 나타나는지 확인할 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 장애인 고용 관련 선행연구 검토를 바탕으로 장애인 고용에 영향을 미칠만한 요인을 도출한 후 기업체의 규모에 따라 장애인을 고용함에 있어 어떠한 요인이 영향을 미치는지 분석하고자 한다. 기업체의 규모는 앞서 설명한 장애인 고용 정책의 차등 적용을 감안하여 소규모(5인~49인), 중규모(50인~299인), 대규모(300인 이상)²⁾로 나눠 분석을 진행하고자 한다. 이를 통해 장애인 고용 증진을 위한 정책적 측면의 개입방안을 모색하는데 본 연구의 목적이 있다.

2) 고용노동부와 장애인고용공단은 상시근로자 수 300인 이상의 기업체를 대기업으로 분류하고, 이들의 장애인 고용 증진을 위한 다양한 정책을 전개해나가고 있다. 또한 현재 50인 이상 기업체에게 적용되고 있는 장애인 고용 의무가 2004년 법 개정 전 13년간은 300인 이상 사업체에게만 적용되었는데, 본 연구에서는 이러한 점들을 고려하여 대규모 기업체의 기준을 상시근로자 수 300인 이상으로 설정하였다.

II. 선행연구 검토

1. 장애인 고용 관련 선행연구 동향

1990년 「장애인고용촉진 등에 관한 법률」이 제정된 이후 본격적으로 장애인 고용 관련 정책이 실행되었으며, 이에 따라 장애인의 고용과 관련된 연구도 활발하게 이루어져 왔다. 장애인 고용에 관한 연구는 다양한 측면에서 이루어지고 있으므로 연구동향을 명확하게 정의하기는 어렵다. 그러나 기존 연구를 바탕으로 살펴보았을 때, 장애인 고용과 관련한 선행연구는 크게 노동공급적 측면에서 장애인 개인을 대상으로 한 연구와 노동수요적 측면에서 장애인을 고용하는 기업체에 관한 연구로 구분할 수 있다.

장애인을 대상으로 한 기존의 연구들은 장애인의 개별적 특성 및 인적자본요인, 장애인의 차별 경험 등 인구사회적인 요인에 주목하였다(이선우, 1997; Graffam et al, 2002; 조홍중·전이상, 2003; 류정진 외, 2005; 백은령 외, 2007; 이준상, 2008; 신은경 외, 2010; 이석원·허수정, 2012). 이들의 연구에서는 장애인은 그가 가진 인적자본특성으로 인해 비장애인보다 상대적으로 노동시장 진입에 어려움을 겪게 된다고 보고, 장애인이 고용시장에서 더 나은 일자리를 구함에 있어 어떠한 요인들이 영향을 미치는가를 주로 논의하였다.

노동수요자인 기업체의 입장에서 장애인 고용을 설명한 선행연구들은 기업체의 장애인 고용에 어떠한 요인이 영향을 미치는가에 주목하였다(강필수, 2010; 심진예·이효성, 2010; 이홍직, 2010; 변민수, 2012). 기업체의 장애인 고용에 대한 논의는 비교적 최근에서야 진행되고 있는데, 이는 기존의 연구들이 주로 장애인 고용의 문제를 장애인의 개인적 특성에서 찾았기 때문이다. 기업체를 대상으로 장애인 고용을 설명한 연구에서는 사회구조적인 요인에 초점을 두고 장애인 고용 요인을 분석하고자 하였다. 이들의 연구에서는 노동시장의 구조적인 특성으로 인해 장애인은 고용과정에서 차별을 받게 되고, 이는 저임금, 열악한 노동환경, 고용불안정성 등의 결과로 이어지게 된다고 설명한다. 따라서 노동시장에서의 장애인에 대한 차별을 개선하기 위해서는 기업체의 인식 변화, 장애인 노동환경의 개선과 함께 효과성 있는 정책제도의 마련이 중요하다고 본다.

기업체의 장애인 고용에 관한 연구들은 크게 장애인 고용 영향 요인에 대한 연구(강필수, 2010; 강필수·이정주, 2010; 김성태 외, 2010; 이홍직, 2010; 변민수, 2012; 김대규·신동환, 2014; 박자경, 2015; 조희진, 2015)와 장애인 고용 만족도에 대한 연구(조주현·최윤영, 2010; 남정호, 2011; 안선영, 2012; 이상무·이한복, 2012), 장애인식 및 고용의도에 관한 연구(권경미, 2004; 김용탁·심진예, 2009; 변민수 외, 2011; 송진영, 2012; 이상무, 2014)로 구분할 수 있다. 각각의 연구들은 공통적으로 기업의 내부적 특성(조직특성 요

인, 업무환경 요인, 장애인 인식 요인)과 기업의 외부적 특성(정책적 요인)에 주목하고 연구를 진행하였다. 다음으로 기업체의 장애인 고용 관련 선행연구들을 변수 중심으로 검토하고, 논의한 내용을 바탕으로 기업체의 장애인 고용에 영향을 미치는 요인을 세부적으로 살펴보았다.

2. 장애인 고용 영향요인에 관한 선행연구 검토

기업체의 장애인 고용 영향요인에 관한 선행연구를 변수 중심으로 정리하면 <표 1>과 같다.

<표 1> 장애인 고용 영향요인 관련 선행연구의 변수 구분

연구자	종속변수	독립변수
임두택·전리상(2000)	-	개인적 요인, 사회적 요인, 사회적 인식 요인, 제도적 장치, 노동시장구조 요인
Graffam·Shinkfield·Smith·Polzen(2002)	장애인 고용 및 유지	개별요인, 경영요인, 비용요인, 사회적 요인
강필수(2010)	장애인 고용 여부	조직특성요인, 업무환경 요인, 법·제도 인지 요인, 장애인 고용 인식 요인
강필수·이정주(2010)	장애인 고용 여부	조직특성요인, 지원제도 인지 요인, 취업지원서비스 인지요인, 장애인 고용 인식 요인
김성태 외(2010)	장애인 고용 증감 인식 (장애인 고용에 대한 의지)	장애인 고용으로 인한 사업체의 이득, 장애인인 고용에 대한 고용주의 인식
이홍직(2010)	장애인 고용률	조직특성요인, 지원제도 이용 요인, 지원 서비스 이용 요인, 장애인 고용 인식 요인
변민수(2012)	장애인 고용 여부, 장애인 신규 고용 여부	기업 변인, 장애인 변인, 정책적 요인, 경제적 요인, 사회·문화적 요인
이형렬(2013)	장애인고용률	조직적 특성 요인, 업무환경 요인, 사업주지원제도 이용요인, 채용지원서비스 이용요인, 장애인 고용 인식 요인
김승현 외(2013)	장애인 고용 여부, 장애인 고용 변화 여부	조직적 요인, 업무특성 요인, 정책적 요인, 장애인식 요인
김대규·신동환(2014)	장애인 고용 여부	직무요인, 정책제도 요인, 장애인식 요인
김지영·신동면(2014)	의무고용률 이행 상태	기업체 특성 요인, 업무환경 요인, 기업체의 장애인 의무고용제 인지 요인, 고용주 지원제도 인지 요인, 채용지원서비스 이용 요인, 장애인 고용 인식 요인
이형렬(2014)	장애인 고용률	조직특성요인, 업무환경 요인, 사업주 지원제도 인지 요인, 채용지원서비스 이용 요인, 기업체 장애인 고용인식요인
김범규·남용현(2014)	장애인 고용 여부	기업조직특성요인, 인적자본관리 요인, 업무환경 요인, 장애인 고용 인식 요인, 정책적 요인, 경제적 요인
박자경(2015)	장애인 고용 여부, 장애인 고용 유지, 장애인 고용 중지	경제적 요인, 인적자산 특수성 요인, 제도 요인
조희진(2015)	장애인 고용률	조직 특성 요인, 외부환경 대응 요인, 조직 학습 요인
최현리(2015)	장애인 고용률	조직적 특성 요인, 업무환경 요인, 사업주지원제도 인지 요인, 채용지원 서비스 이용 요인

기업체의 장애인 고용 영향요인 관련 선행연구를 검토한 결과, 연구주제와 목적에 따라 영향요인을 다양하게 도출하여 분석하였다는 점을 확인할 수 있다. 또한 선행연구에서 장애인 고용에 영향을 미치는 변수로 공통적으로 도출된 요인들이 발견되었다. 본 연구에서는 다수의 선행연구에서 공통적으로 나타난 장애인 고용에 영향을 미치는 변수들을 크게 다섯 가지 요인으로 구분하였다. 이는 조직특성 요인, 인사노무관리 요인, 업무환경 요인, 장애인 고용 인식 요인, 정책제도 요인이다.

3. 기업체의 장애인 고용에 영향을 미치는 요인

1) 조직특성 요인

기업체의 장애인 고용에 대한 선행연구들을 검토해보면 기업체의 소재 지역, 업종, 규모, 영업이익 등 기업체의 조직특성요인이 기업체의 장애인 고용에 영향을 주는 것으로 분석되었다.

기업체가 위치한 지역은 대다수의 선행연구에서 공통적으로 측정된 요인이다. 채구묵(2007)의 연구에서는 기업체가 위치한 지역 요인은 장애인의 고용과 임금을 결정하는 데 있어 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다. Spence(1974)는 일반적으로 기업체의 소재지에 따라 장애인이 일할 수 있는 직종과 직무에 차이가 있다고 보았으며, Becker(1993)의 연구에서도 기업체의 소재지에 따라 장애인 고용의 차이가 있다고 보고하였다(김범규·남용현, 2014에서 재인용). 일반적으로 기업체가 위치한 지역이 중소도시일 경우 장애인을 고용할 가능성이 더 높은 것으로 나타났다(강필수, 2010; 강필수·이정주, 2010; 변민수, 2012; 김범규·남용현, 2014; 최현리, 2015). 이는 중소 지역 도시의 경우 장애인을 고용하는 제조업체가 대도시에 비해 상대적으로 밀집해 있는 것과 관련이 있는 것으로 분석된다(강필수·이정주, 2010; 최현리, 2015). 반면 김성태 외(2010)와 이홍직(2010)의 연구에서는 상대적으로 대도시에 위치한 기업체가 다른 지역의 기업체보다 장애인 고용에 더 적극적인 것으로 나타났다.

기업체의 업종 요인 또한 장애인을 고용하는 데 있어 관련이 있는 변수로 알려져 있으나, 선행연구마다 상반된 결과를 보여주고 있다. 이형렬(2013)은 장애인 의무고용기업체를 산업유형에 따라 구분하고, 각 산업유형별 기업체의 장애인 고용률에 영향을 미치는 요인을 분석하였는데, 서비스업, 제조업, 기타의 순으로 장애인 고용률이 높은 것으로 나타났다. 김승현 외(2013)의 연구에서는 장애인을 신규 고용하는데 있어 기업체의 업종이 제조업일 경우 다른 업종에 비해 장애인을 고용할 확률이 높은 것으로 나타났다. 이에 반해 변민수(2012)는 기업체의 장애인 신규 채용에 있어 제조업에 속한 기업체가 비제조업보다 장애인을 신규 고용할 확률이 낮은 것으로 보고하였으며, 이형렬(2014)의 연구에서도 제조업보다 비제조업이 장애인 고용률이 높은 것으로 나타났다. 김범규·남용현(2014)의 연구에서는 업종 요인이 기업체의 규모에 따라 다르게 분석되었는데, 중규모 기업체의 경우 다른 업종에 비해 제조업이 장애인을 고

용할 확률이 낮았으나, 소규모 기업의 경우에는 이와 반대로 제조업이 타 업종보다 장애인을 고용할 가능성이 더 높은 것으로 확인되었다.

기업체의 경제적 여건의 변화는 장애인 고용에 영향을 미치는 변수로 알려져 있으며(Light, 1980; 강필수, 2010에서 재인용), 기업체의 경제 불황, 실업률의 증가는 노동시장에서 상대적으로 취약한 위치에 있는 장애인에게 더 많은 영향을 미칠 수 있다(나운환 외, 2003). 기업체의 영업이익과 관련하여 영업이익이 증가하면 장애인 고용도 증가할 것으로 예상할 수 있으나, 기업체의 영업이익이 증가하는 경우 장애인을 고용하기보다 고용부담금 납부를 선호할 것이라고 보는 견해(강필수, 2010)도 있다. 강필수(2010)는 기업체의 영업이익의 변화가 장애인 고용 유무를 결정하는 요인으로 작용할 것이라고 가정하고 분석한 결과, 사업체의 영업이익이 적을수록 장애인을 고용할 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 이에 반해 김범규·남용현(2014)의 연구에서는 중규모, 소규모 기업의 경우 영업이익이 증가한 기업이 장애인을 고용할 가능성이 더 높은 것으로 나타났다.

2) 인사노무관리 요인

기업체는 유무형의 자산을 활용하여 우수한 인적자본을 확보하고, 보유하고 있는 인적자본을 개발시켜 기업이 추구하는 목표에 이들이 적극적으로 참여할 수 있도록 유도한다(박홍배·채규옥, 2013). 즉, 기업은 인사노무관리를 통해 노동인력에 투자함으로써 기업의 성장과 지속가능성을 도모하고자 한다. 기업의 인사노무관리는 크게 인적자원의 확보와 개발, 유지 및 활용, 평가와 보상으로 나눌 수 있다(유민봉, 2011). 이러한 인사노무관리는 인적자본의 모집과 채용, 교육훈련, 근로시간 관리, 보수 및 복리후생제도 등으로 세분화하여 실시되고 있으며, 또한 기업의 특성 및 여건에 따라 다양한 형태로 운영되고 있다.

장애인 고용에 있어 기업체의 인사노무관리는 장애인 근로자의 채용과 선발, 직무 배치, 교육훈련, 보수, 복리후생제도 등의 측면에서 이해할 수 있다. 나아가 장애인 고용에 있어 기업체의 인사노무관리 요인을 살펴보는 것은 장애인 고용의 질적인 차원과도 관련이 있다. 이제까지 장애인 고용은 고용률 향상이라는 양적인 확대를 위주로 논의되어 왔다. 하지만 장애인 고용의 기본이념인 완전한 사회참여를 실현하고, 비장애인과 장애인 간의 소득불평등을 해소하기 위해서는 장애인 일자리의 질에 대한 논의가 함께 이루어져야 한다(변경희, 2010; 손지아·박순미, 2011). 적절한 임금 제공, 고용의 안정성 보장 등 고용의 질적인 측면은 기업체 내부에서 운영하고 있는 인사노무관리와 밀접한 연관이 있다고 할 수 있다(김상아·조영일, 2013).

일반적으로 인사노무관리에 적극적으로 투자하고 있는 기업체일수록 기업의 재정상황과 근무환경이 양호하여 구직자의 선호도가 높으므로 경쟁노동시장에서 인적자본수준이 높은 근로자를 채용할 가능성

이 높다. 따라서 기업체의 인사노무관리 측면에서 장애인 고용을 분석하는 것은 기업체의 내부적 환경 중에서 어떠한 요소가 장애인 고용에 영향을 미치는지 파악할 수 있고, 나아가 장애인 고용의 질적인 측면을 고려할 수 있을 것이다. 하지만 그동안 기업체의 인사노무관리 요인은 다른 요인에 비해 장애인 고용 영향요인을 다룬 연구에서 충분히 논의되지 못 하였다. 장애인 고용 영향요인을 파악하기 위해 인적 자원요인을 도출한 국내연구는 김범규·남용현(2014)의 연구가 있다. 이들은 인적자원관리 요인의 하위 변수로 근로자 채용방법, 주당근로시간, 교대근무 활용 여부, 산재근로자 발생 유무, 조직몰입도, 교육훈련 실시 여부를 투입하여 분석을 실시하였다. 분석 결과, 산업재해 근로자 발생 유무 요인과 조직몰입도 요인을 제외한 인적자원관리요인의 변수가 장애인 고용에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

본 연구에서는 앞서 논의한 내용을 토대로 기업체의 인사노무관리 요인이 장애인 고용에 유의한 영향을 미칠 것이라고 보고, 이에 대한 하위변수로 주당 근로시간, 평균 초과 근로시간, 교대근무제 시행 여부, 복리후생제도, 산재근로자 발생 유무, 교육훈련 실시 여부를 투입하여 연구를 진행하였다.

3) 업무환경 요인

강동욱·이혁구(2008)에 따르면 장애인 작업환경 개선은 장애인 고용 증가 및 고용 유지에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 장애인이 근무하는 작업환경이 쾌적할수록 장애인 고용 가능성이 높아진다는 연구(강필수, 2010)도 있으나, 이와 반대로 작업환경이 열악할수록 장애인 고용 가능성이 높아진다는 연구(김승현 외, 2013; 김범규·남용현, 2014; 이형렬, 2014)도 있다.

업무특성 요인은 다수의 선행연구에서 기업체의 장애인 고용에 영향을 미치는 요인으로 설정되어 분석되었다. 선행연구에서는 대체적으로 업무의 강도가 낮을수록 장애인을 고용할 가능성이 높아지는 것으로 분석되었다(강필수, 2010; 김승현 외, 2013; 이형렬, 2013; 김범규·남용현, 2014). 박자경(2015)의 연구에서는 업무의 육체적 강도가 높고 숙련요구도가 낮을수록 장애인을 고용할 가능성이 높아지는 것으로 나타났는데, 인적 자산 특수성이 낮은 노동 분야에서 장애인을 고용할 가능성이 더 높기 때문에 이러한 결과가 나타난 것으로 보았다. 김대규·신동환(2014)은 업무의 강도를 육체적 강도와 정신적 강도로 구분하여 분석하였는데, 연구 결과 육체적 강도는 높을수록, 정신적 강도는 낮을수록 장애인을 고용할 가능성이 더 높아지는 것으로 나타났다.

4) 장애인 고용 인식 요인

장애인에 대한 기업체의 고용 인식은 대부분의 선행연구에서 장애인 고용에 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다(강필수, 2010; 강필수·이정주, 2010; 김성태 외, 2010; 이홍직, 2010; 변민수, 2012; 김승현 외, 2013; 김대규·신동환, 2014; 김범규·남용현, 2014; 김지영·신동면, 2014;).

대체로 선행연구에서는 장애인 고용에 대한 부정적인 인식이 강할수록 장애인을 고용할 가능성이 낮아지는 것으로 나타났다(강필수, 2010; 강필수·이정주, 2010; 김성태 외, 2010). 구체적으로 장애인이 직장생활에 어려울 것이라고 인식할수록, 장애인을 고용하는 데 있어 부담감을 느낄수록, 장애인 근로자의 산업재해 발생 우려가 클수록 장애인을 고용할 가능성이 낮아지는 것으로 분석되었다. 이 밖에 장애인 고용인식에 대한 다른 요인으로, 강필수·이정주(2010)는 장애인을 고용했을 때의 기업의 이미지 저하가 우려되는 경우 장애인을 고용할 가능성이 낮아진다고 보고하였으며, 김성태 외(2010)의 연구에서는 장애인 고용 시 회사 경영에 손실이 된다고 생각할수록 장애인 고용이 감소하는 것으로 분석되었다.

장애인 고용에 대한 긍정적인 인식의 경우 기업체의 장애인 고용에 정(+)적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 김범규·남용현(2014)의 연구에서는 기업체의 규모와 상관없이 장애인에 대한 인식 수준이 높고 긍정적일수록 장애인을 고용할 가능성이 높게 나타났다. 또한 김대규·신동환(2014)의 연구에서도 전반적으로 장애인에 대한 인식이 긍정적일수록 장애인을 고용할 가능성이 높아지는 것으로 나타났다.

5) 정책제도 요인

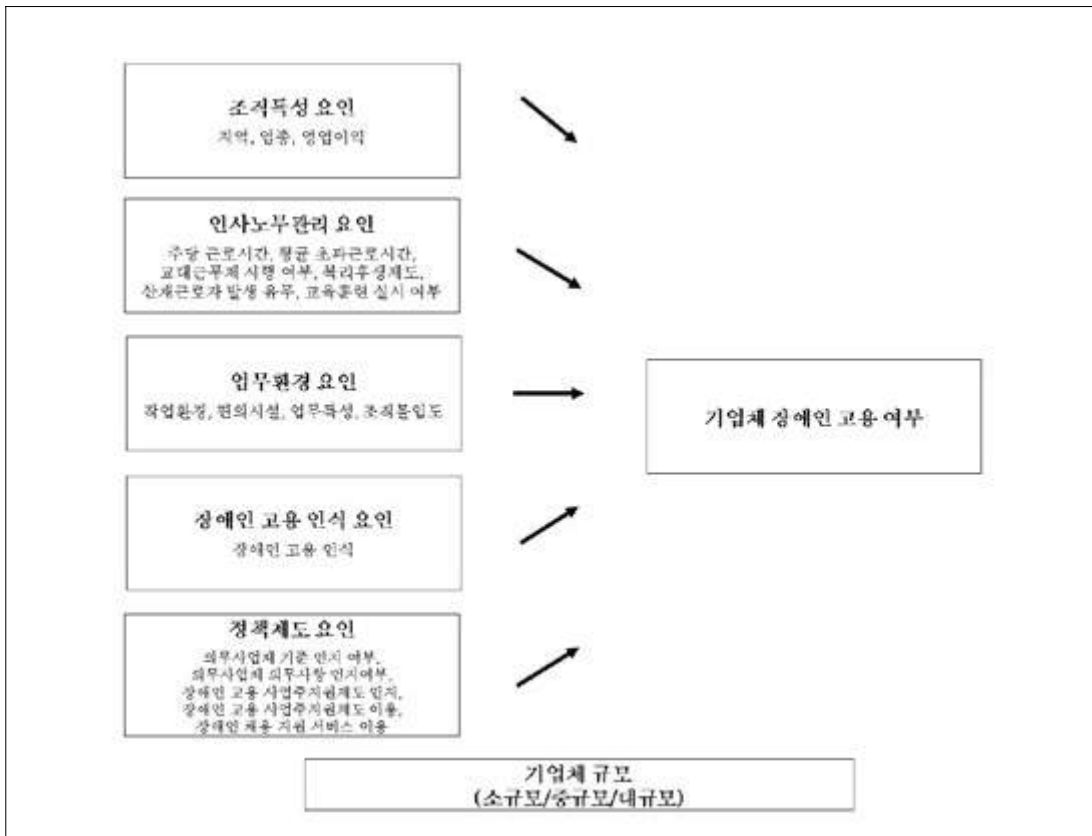
기업체가 인지 및 이용하고 있는 장애인 고용 관련 정책제도 요인은 장애인 고용에 중요한 영향을 미치는 것으로 다수의 선행연구에서 분석되었다(강필수, 2010; 강필수·이정주, 2010; 이홍직, 2010; 김승현 외, 2013; 이형렬, 2013; 김대규·신동환, 2014; 김범규·남용현, 2014; 박자경, 2015; 최현리, 2015). 김범규·남용현(2014)의 연구에서는 기업의 규모와 상관없이 장애인 고용 지원 정책을 많이 이용하고 있는 기업체일수록 장애인 고용 가능성이 높은 것으로 나타났다. 마찬가지로 김대규·신동환(2014)의 연구에서도 장애인 고용에 대한 재정적인 지원 정책과 지원 서비스에 대한 이용이 증가할수록 장애인을 고용할 가능성이 높아지는 것으로 분석되었다. 특히, 장애인 고용장려금 제도를 인지 및 이용하고 있는 기업체일수록 장애인을 고용할 가능성이 높아지는 것으로 나타났다(강필수, 2010; 이정주, 강필수·이정주, 2010; 이홍직, 2010; 이형렬, 2013). 이러한 결과는 기업체가 장애인을 고용하는 데 있어 고용장려금 제도가 중요한 영향을 미쳤다고 분석할 수도 있으나, 김지영·신동면(2014)은 대다수 기업체의 경우 장애인 고용장려금 제도 외에 다른 고용주 지원제도에 대한 인지 및 이용 정도가 낮기 때문인 것으로 보았다. 이밖에도 다수의 연구에서 취업알선서비스를 인지 및 이용하고 있는 기업체일수록 장애인을 고용할 가능성 및 실제 고용률이 증가하는 것으로 나타났다(강필수, 2010; 강필수·이정주, 2010; 이홍직, 2010).

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형

선행연구 검토를 바탕으로 기업체의 장애인 고용에 영향을 미칠 것으로 예상되는 요인을 크게 조직특성 요인, 인사노무관리 요인, 업무환경 요인, 장애인 고용 인식 요인, 정책제도 요인으로 구분하였다. 도출된 요인을 독립변수로 설정하고, 기업체의 장애인 고용에 영향을 미치는 요인을 분석하고자 하였다. 또한 본 연구에서는 기업체의 규모에 따라 장애인 고용에 영향을 미치는 요인이 각기 다를 것이라고 보고, 기업체의 규모를 상시근로자 수에 따라 소규모(5-49인), 중규모(50-299인), 대규모(300인 이상)로 구분하였다. <그림 1>은 본 연구의 연구모형이다.

<그림 1> 연구모형



2. 연구자료 및 조사대상

본 연구는 한국장애인고용공단에서 실시한 ‘2014년 기업체 장애인 고용 실태조사’ 자료를 이용하였다. ‘2014년 기업체 장애인 실태조사’는 조사내용과 목적에 따라 기본조사와 심층조사로 구성되어 있다. 기본조사는 장애인 고용 기업체 및 장애인 근로자의 규모를 파악하고자 상시근로자 1명 이상 기업체를 대상으로 조사를 실시하였으며, 심층조사는 기업체의 장애인 고용과 관련하여 다양한 요인을 도출하고자 상시근로자 5명 이상의 기업체를 대상으로 하여 조사가 이루어졌다. 본 연구에서는 ‘2014년 기업체 장애인 고용 실태조사’의 심층조사 자료를 이용하여 분석을 실시하였다. 심층조사 자료의 경우 기업체의 고용 현황과 고용 관련 요인을 분석할 수 있는 전국 규모의 조사라는 점에서 장점을 가진다.

2014년 심층자료의 경우 상시근로자 5인 이상 전체 기업체 6,392개를 대상으로 조사가 실시되었으며, 이중 장애인 고용 기업체는 5,074개, 미고용 장애인 기업체는 1,318개로 조사되었다. 본 연구에서는 전체 기업체 6,392개 중 인사노무관리요인의 하위 변수인 평균 초과 근로시간에 ‘모름/무응답’으로 응답한 132개 기업체를 연구대상에서 제외하였으며, 최종적으로 6,260개의 기업체가 연구대상으로 선정되었다.

3. 변수의 정의 및 측정

1) 종속변수

본 연구의 종속변수는 기업체의 장애인 고용 여부이다. 조사 시점인 2013년 12월을 기준으로 상시근로자 5명 이상 기업체 중에서 장애인 근로자를 1명이라도 고용한 기업체는 장애인 고용 기업체로, 장애인을 고용하고 있지 않은 기업체는 장애인 미고용 기업체로 구분하였다. 본 연구에서 종속변수인 기업체 장애인 고용 여부는 이분변수이며, 변수의 측정은 장애인을 고용한 경우를 1, 미고용한 경우를 0으로 측정하였다.

2) 독립변수

본 연구에서 기업체의 장애인 고용에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 5가지 범주로 나누어 독립변수를 설정하였다. 독립변수로 설정된 요인은 조직특성 요인, 인사노무관리 요인, 업무환경 요인, 장애인 고용 인식 요인, 정책제도 요인이다. 독립변수의 구분과 정의, 측정값에 대한 설명은 다음 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 독립변수의 정의 및 측정

변수명		변수의 정의	변수 측정값
조직 특성 요인	지역	기업체가 소재한 지역을 3개 지역으로 구분	수도권=1, 광역시권=2, 기타지역=3
	업종	표준산업분류를 통합하여 3가지로 구분	제조업=1, 서비스업=2, 기타 업종=3
	영업이익	최근 2년간 영업이익 변화 여부	증가=1, 동일=2, 감소=3
인사 노무 관리 요인	주당 근로시간	주당 평균 소정 근로시간	주당 평균 소정 근로시간
	평균 초과 근로시간	주당 평균 초과 근로시간	주당 평균 초과 근로시간
	교대근무제 시행 여부	기업체의 교대근무 형태 활용 여부	교대근무 있다=0, 교대근무 없다=1
	복지후생제도	주거비 보조, 건강보건 관련 비용 지출, 식사비 보조, 문화·체육·오락비용 보조, 보험료 지원, 경조사비 지원, 자녀학비 보조, 근로자 휴양, 통근 비용, 자기계발 지원	복지후생제도의 합 (연속형 변수)
	산재근로자 발생 유무	산업재해 근로자 발생 유무	있다=1, 없다=0
	교육훈련 실시 여부	교육훈련 실시 및 지원 여부	실시하였다=1, 실시하지 않았다=2
업무 환경 요인	작업환경	근무지의 먼지, 소음, 냄새, 작업환경의 위험정도	5점 리커트 척도 (값이 클수록 불쾌감이나 위험성 높음) 1=매우 적음(낮음) 2=적음 3=보통 4=많음 5=매우 많음(높음)
		로지스틱 회귀분석 시	4개 문항 점수 평균 값
	편의시설	근무지의 편의시설, 부대시설, 보조공학기기의 개수	근무지의 편의시설, 부대시설, 보조공학기기의 개수의 합
	업무특성	육체적 강도, 정신적 강도, 숙련요구도, 창의성 요구도, 협동의 필요성, 업무 자체의 물리적 위험성	(값이 클수록 부정, 값이 클수록 업무 강도가 낮음) 1=매우 적음(낮음) 2=적음(낮음) 3=보통 4=많음(높음) 5=매우 많음(높음)
		로지스틱 회귀분석 시	6개 문항 점수 평균 값
근로자 조직 몰입도	조직 충성도, 직원들 간의 일체감 정도	5점 리커트 척도 (값이 클수록 조직몰입도 높음)	

장애인 고용 인식 요인	장애인 고용 인식	작업수행	장애인과 비장애인간 직무능력, 생산성, 지시를 따르는 능력, 성실성		1=장애인매우우수(매우긍정적) 2=장애인 우수(긍정적) 3=보통 4=장애인 우수(부정적) 5=비장애인매우우수(매우부정적) 값이 클수록 부정적
		조직생활	조직적응력, 동료직원과의 의사소통 능력, 업무추진 시 협동성, 대인관계		
		기업경영의 도움	장애인 고용 시 회사 경영의 도움정도		
		기업 이미지 개선	장애인 고용 시 기업 이미지 변화		
		로지스틱 회귀분석 시			
정책 제도 요인	의무사업체 기준 인지도부	장애인고용의무사업체 기준 인지도부			알고 있다=1, 모른다=2
	의무사업체 의무사항 인지도부	장애인고용의무사업체 의무사항 인지도부			알고 있다=1, 모른다=2
	장애인 고용 사업주 지원제도 인지	장애인고용장려금 지원, 장애인고용시설·장비 지원, 장애인 표준사업장 인증 및 지원, 자회사형 표준사업장 설립 지원, 고용관리 비용 지원, 근로지원인 지원, 보조공학기기 지원, 연계 고용에 따른 부담금 감면, 중증장애인 생산품 우선구매제도, the 편한 일터 만들기 사업, 재택근무 지원, 세제지원			인지 여부에 따른 장애인 고용사업주 지원 서비스의 합(연속형 변수)
	장애인 고용 사업주 지원제도 이용	장애인 구인상담, 장애인 취업알선, 취업지원프로그램, 통합고용지원서비스, 취업 후 적응지도, 장애인식개선교육 지원, 직업훈련(맞춤훈련)			이용하고 있거나 이용한 적이 있는 장애인 고용사업주 지원 서비스의 합 (연속형 변수)
	장애인 채용 지원 서비스 이용	장애인 구인상담, 장애인 취업알선, 취업지원프로그램, 통합고용지원서비스, 취업 후 적응지도, 장애인식개선교육 지원, 직업훈련(맞춤훈련)			이용하고 있거나 이용한 적이 있는 장애인 고용사업주 지원 서비스의 합 (연속형 변수)

4. 분석방법

본 연구에서는 먼저 연구대상의 일반적 특성을 파악하기 위해 평균 산출이 가능한 연속형 변수에 대해서는 평균(Mean) 및 표준편차(Standard deviation) 등의 기술통계량(Descriptive statistic)을 산출하였다. 그리고 빈도만을 산출할 수 있는 범주형 변수에 대해서는 빈도분석(Frequency analysis)을 실시하였다. 또한 독립변수 간의 관계를 살펴보고, 다중공선성의 문제가 없는지 파악하기 위해 피어슨의 상관관계 분석(Pearson's correlation analysis)을 실시하였다.

다음으로 기업체 규모별 장애인 고용에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 기업체를 소규모(5인~49인), 중규모(50인~299인), 대규모(300인 이상)으로 나눠 각각 로지스틱 회귀분석(Logistic regression)을 실시하였다. 일반적으로 종속변수의 형태가 범주형인 경우 로지스틱 회귀분석을 통해 분석한다. 본 연구의 종속변수는 '기업체의 장애인 고용 여부'로, 이는 변수 값이 0과 1의 이항분포를 이루고 있으며

로, 이항 로지스틱 모형을 사용하였다.

위 통계 분석을 위해 통계 패키지 프로그램인 SPSS 22.0을 사용하였다.

IV. 연구결과

1. 주요 변수들에 대한 기술통계

본 연구대상의 일반적 특성을 파악하기 위해 평균 산출이 가능한 연속형 변수에 대해서는 평균(Mean) 및 표준편차(Standard deviation) 등의 기술통계량(Descriptive statistic)을 산출하였으며, 그 결과는 <표 3>과 같다³⁾. 평균 초과 근로시간은 평균 0.97시간, 복리후생제도는 10점 만점에 3.39점, 작업환경은 5점 만점에 2.66점, 편의시설은 28개 편의시설 및 보조공학기기 중 평균 1.96개, 업무특성은 5점 만점에 3.16점, 조직몰입도는 5점 만점에 3.25점, 장애인 고용 인식은 5점 만점에 2.92점, 장애인 고용 사업주 지원제도 인지는 총 12개 제도 중 평균 1.95개, 장애인 고용 사업주 지원제도 이용은 총 12개 제도 중 평균 0.19개, 장애인 채용지원 서비스 이용은 총 7개 서비스 중 평균 0.17개로 나타났다.

<표 3> 연속형 변수의 기술통계(로그변환 후)

변수	범위	평균	표준편차	왜도	첨도
ln(평균 초과 근로시간)	0-3.81	0.97	1.12	0.56	-1.24
복리후생제도	0-10	3.39	2.30	0.64	0.07
작업환경	1-5	2.66	0.84	-0.25	-0.24
편의시설	0-15	1.96	2.61	1.21	0.34
업무특성	1-5	3.16	0.49	0.01	2.04
조직몰입도	1-5	3.25	0.66	0.23	1.43
장애인 고용 인식	1-5	2.92	0.42	-0.91	4.45
장애인 고용 사업주 지원제도 인지	0-12	1.95	2.23	1.74	3.63
ln(장애인 고용 사업주 지원제도 이용)	0-2.30	0.19	0.36	1.70	2.10
ln(장애인 채용 지원 서비스 이용)	0-2.08	0.17	0.36	1.92	2.39

3) 고변수의 정규성 가정 충족 여부를 판단하기 위해 왜도 및 첨도를 산출한 결과, 주당 근로시간, 평균 초과 근로시간, 장애인 고용 사업주 지원제도 이용, 장애인 채용 지원 서비스 이용은 첨도 값이 높아 정규분포를 따르지 않는 것으로 판단되었다. 따라서 정규 분포를 따르지 않는 변수에 대해서는 로그 변환을 실시하여 첨도를 감소시켜 주었다. 평균 초과 근로시간, 장애인 고용 사업주 지원제도 이용, 장애인 채용 지원 서비스 이용은 로그 변환 후에 첨도가 크게 감소하여 로그 변환한 자료를 분석에 활용하였다. 그러나 평균 근로시간은 로그 변환과 루트 변환 등의 방법을 활용해도 첨도가 감소하지 않았다. 이는 평균 근로시간의 경우 40시간 인 기업체가 대부분이기 때문에 정규분포를 따르지 않는 것으로 판단하였다. 따라서 평균 근로시간은 40시간, 40시간 미만, 40시간 초과로 세 개의 범주로 분류하여 분석을 진행하도록 하였다.

2. 주요 변수들에 대한 빈도분석

범주형 변수의 빈도 및 퍼센트를 파악하기 위해 6,260개의 기업체 연구대상을 바탕으로 빈도분석(Frequency analysis)을 실시한 결과는 <표 4>와 같다. 종속변수인 장애인 근로자 고용여부는 미고용이 18.9%, 고용이 81.1%로 나타났다.

독립변수 중에서는 지역은 수도권이 58.8%, 광역시권이 17.1%, 기타지역이 24.1%로 나타났으며, 업종은 제조업이 26.4%, 서비스업이 68.2%, 기타 업종이 5.5%로 나타났다. 영업이익은 ‘증가’가 19.1%, ‘동일’이 53.0%, ‘감소’가 28.0%로 나타났다.

앞서 기술통계 산출 결과 정규분포를 따르지 않았던 주당 근로시간은 범주형 자료로 변환하여 빈도 및 퍼센트를 산출한 결과, 40시간 미만인 1.8%, 40시간이 86.9%, 40시간 초과가 11.3%로 나타났다. 교대 근무제 시행여부는 ‘없다’가 66.1%, ‘있다’가 33.9%로 나타났으며, 산재 근로자 발생 유무는 ‘없다’가 87.7%, ‘있다’가 12.3%로 나타났다. 교육훈련 실시 및 지원여부는 ‘아니오’가 44.1%, ‘예’가 55.9%로 나타났고, 의무기업체 기준 인지여부는 ‘모른다’가 12.7%, ‘알고 있다’가 87.3%로 나타났다. 의무기업체 의 무사항 인지여부는 ‘모른다’가 18.8%, ‘알고 있다’가 81.2%로 나타났다.

<표 4> 범주형 변수의 빈도

변수	구분	빈도	퍼센트
장애인 근로자 고용여부	미고용	1,186	18.9
	고용	5,074	81.1
지역	수도권	3,679	58.8
	광역시권	1,073	17.1
	기타지역	1,508	24.1
업종	제조업	1,651	26.4
	서비스업	4,267	68.2
	기타 업종	342	5.5
영업이익	증가	1,194	19.1
	동일	3,316	53.0
	감소	1,750	28.0
주당 근로시간	40시간 미만	113	1.8
	40시간	5,442	86.9
	40시간 초과	705	11.3

교대 근무제 시행여부	없다	4,136	66.1
	있다	2,124	33.9
신재 근로자 발생 유무	없다	5,493	87.7
	있다	767	12.3
교육훈련 실시 및 지원여부	아니오	2,762	44.1
	예	3,498	55.9
의무기업체 기준 인지요부	모른다	798	12.7
	알고 있다	5,462	87.3
의무기업체 의무사항 인지요부	모른다	1,177	18.8
	알고 있다	5,083	81.2
전체		6,260	100.0

3. 기업체 규모별 장애인 고용에 영향을 미치는 요인

기업체 규모별로 장애인 고용에 영향을 미치는 요인을 검증하고자 소규모(5-49인), 중규모(50-299인), 대규모(300인 이상)로 표본을 구분하여 각각에 대해 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

1) 소규모 기업체

소규모 기업체에서 장애인 고용 가능성에 영향을 미치는 요인을 검증한 결과, 지역, 업종, 주당근로시간, 복리후생제도, 교육훈련 실시 및 지원 여부, 작업환경, 업무특성, 장애인 고용 인식, 의무기업체 기준 인지 여부, 의무기업체 의무사항 인지 여부, 장애인 고용사업주 지원제도 인지, 장애인 고용사업주 지원제도 이용이 장애인 고용에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < .05$).

조직특성 요인에서 지역은 수도권보다 광역시권, 기타지역의 장애인 근로자 고용 가능성이 높은 것으로 분석되었으며($OR > 1$, $p < .01$), 업종은 제조업보다 서비스업, 기타 업종의 고용 가능성이 낮은 것으로 나타났다($OR < 1$, $p < .001$).

인사노무관리 요인의 주당근로시간은 40시간인 경우보다 40시간 이상인 경우 고용 가능성이 낮은 것으로 분석되었다($OR < 1$, $p < .01$). 복리후생제도의 경우 복리후생제도의 값이 높아질수록 고용 가능성이 낮아지며($OR < 1$, $p < .05$), 교육훈련은 실시하는 경우가 고용 가능성이 낮은 것으로 나타났다($OR < 1$, $p < .001$).

업무환경 요인의 작업환경은 좋을수록 장애인 근로자 고용 가능성이 높아지는 것으로 분석되었고($OR > 1$, $p < .05$), 업무특성의 값이 높아질수록 고용 가능성이 낮아지는 것으로 나타났다($OR < 1$, $p < .01$).

기업체 장애인 고용 인식 요인의 장애인 고용 인식은 높을수록 장애인 고용 가능성이 높아지는 것으로 분석되었다(OR>1, p<.001).

정책제도 요인에서는 의무기업체 기준 인지를 하는 경우 장애인 고용 가능성이 높아지며(OR>1, p<.001), 의무기업체 의무사항 인지를 하는 경우도 마찬가지로 고용 가능성이 높은 것으로 나타났다(OR>1, p<.05). 한편 장애인 고용사업주 지원제도 인지 정도가 높을수록 장애인 근로자 고용 가능성은 오히려 낮아지는 것으로 나타났고(OR<1, p<.05), 장애인 고용사업주 지원제도를 많이 이용할수록 장애인 근로자 고용 가능성이 높아지는 것으로 분석되었다(OR>1, p<.001).

〈표 5〉 소규모 기업체의 장애인 고용에 영향을 미치는 요인

변수			OR	p	Lower	Upper
조직 특성 요인	지역	수도권				
		광역시권	1.775**	.004	1.196	2.635
		기타지역	2.418***	.000	1.747	3.348
	업종	제조업				
		서비스업	0.457***	.000	0.337	0.621
		기타 업종	0.373***	.000	0.229	0.608
	영업이익	동일				
		증가	1.504	.053	0.995	2.272
		감소	0.884	.460	0.638	1.226
인사 노무 관리 요인	주당근로시간	40시간				
		40시간 미만	1.273	.678	0.406	3.990
		40시간 이상	0.508***	.000	0.362	0.712
	평균 초과 근로시간		1.028	.691	0.899	1.175
	교대 근무제 시행 여부		1.236	.318	0.816	1.872
	복리후생제도		0.885**	.004	0.815	0.961
	산재근로자 발생 유무		1.062	.861	0.543	2.078
	교육훈련 실시 및 지원 여부		0.566***	.000	0.416	0.770
업무 환경 요인	작업환경		1.244*	.023	1.031	1.502
	편의시설		1.065	.103	0.987	1.149
	업무특성		0.657**	.006	0.485	0.888
	조직몰입도		0.964	.732	0.782	1.189
장애인 고용 인식 요인	장애인 고용 인식		4.285***	.000	3.081	5.959

정책 제도 요인	의무기업체 기준 인지 여부	2,375***	.000	1,659	3,400
	의무기업체 의무사항 인지 여부	1,583*	.019	1,078	2,323
	장애인 고용사업주 지원제도 인지	0.889*	.034	0.797	0.991
	장애인 고용사업주 지원제도 이용	13,462***	.000	5,842	31,023
	장애인 채용지원 서비스 이용	2,293	.074	0,921	5,709

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

2) 중규모 기업체

중규모 기업체에서 장애인 고용에 영향을 미치는 요인을 검증한 결과, 중규모 기업체에서는 지역, 업종, 평균 초과 근로시간, 교대 근무제 시행 여부, 산재근로자 발생 유무, 교육훈련 실시 및 지원 여부, 작업환경, 업무특성, 장애인 고용 인식, 의무기업체 기준 인지 여부, 장애인 고용사업주 지원제도 이용, 장애인 채용지원 서비스 이용이 장애인 근로자 고용에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(p<.05).

조직특성 요인에서 지역은 수도권보다 기타지역의 장애인 근로자 고용 가능성이 높은 것으로 분석되었다(OR>1, p<.01). 업종의 경우 제조업보다 서비스업의 고용 가능성이 낮은 것으로 나타났다(OR<1, p<.01).

인사노무관리 요인의 평균 초과 근로시간의 경우 근로시간이 길어질수록 고용 가능성이 낮아지는 것으로 나타났으며(OR<1, p<.05), 교대 근무 제도를 시행할 경우 장애인 근로자 고용 가능성이 높은 것으로 분석되었다(OR>1, p<.001). 산재근로자가 발생했을 경우 고용 가능성이 높아지는 것으로 분석되었고(OR>1, p<.01), 교육훈련은 실시하는 경우 장애인 고용 가능성이 낮은 것으로 나타났다(OR<1, p<.01).

업무환경 요인의 작업환경은 좋을수록 장애인 근로자 고용 가능성이 높아지는 것으로 분석되었으며(OR>1, p<.01), 업무특성의 값이 높아질수록 고용 가능성이 낮아지는 것으로 나타났다(OR<1, p<.001).

기업체 장애인 고용 인식 요인의 장애인 고용 인식이 높을수록 장애인 고용 가능성이 높아지는 것으로 나타났다(OR>1, p<.001).

정책제도 요인에서는 의무기업체 기준 인지를 하는 경우 장애인 고용 가능성이 높아졌으며(OR>1, p<.001), 장애인 고용사업주 지원제도를 많이 이용하고, 장애인 채용지원 서비스를 많이 이용할수록 장애인 근로자 고용 가능성이 높아지는 것으로 분석되었다(OR>1, p<.001).

〈표 6〉 중규모 기업체의 장애인 고용에 영향을 미치는 요인

변수			OR	p	Lower	Upper
조직 특성 요인	지역	수도권				
		광역시권	1,242	.143	0,930	1,658
		기타지역	1,499**	.003	1,146	1,962
	업종	제조업				
		서비스업	0.683**	.004	0.529	0.883
		기타 업종	0.713	.188	0.431	1.180
	영업이익	동일				
		증가	0.963	.774	0.746	1,243
		감소	0.977	.844	0.774	1,232
인사 노무 관리 요인	주당근로시간	40시간				
		40시간 미만	1.655	.353	0.571	4,797
		40시간 이상	1.065	.734	0.740	1,533
	평균 초과 근로시간		0.905*	.030	0.827	0.990
	교대 근무제 시행 여부		1.648***	.000	1.308	2,078
	복리후생제도		0.986	.562	0.938	1,035
	산재근로자 발생 유무		1.770**	.004	1,201	2,608
교육훈련 실시 및 지원 여부		0.706**	.003	0.561	0.887	
업무 환경 요인	작업환경		1.218**	.003	1.071	1,386
	편의시설		0.974	.209	0.935	1,015
	업무특성		0.570***	.000	0.456	0.714
	조직몰입도		1.114	.198	0.945	1,312
장애인 고용 인식 요인	장애인 고용 인식		6.966***	.000	5,505	8,815
정책 제도 요인	의무기업체 기준 인지 여부		2.723***	.000	1,706	4,344
	의무기업체 의무사항 인지 여부		1.172	.435	0.787	1,745
	장애인 고용사업주 지원제도 인지		1.020	.421	0.972	1,071
	장애인 고용사업주 지원제도 이용		11.700***	.000	6,311	21,693
	장애인 채용지원 서비스 이용		2.689***	.000	1,840	3,931

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

3) 대규모 기업체

대규모 기업체에서 장애인 근로자 고용 가능성에 영향을 미치는 요인을 검증한 결과, 대규모 기업체에서는 업무특성, 장애인 고용 인식만이 장애인 근로자 고용에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(p<.05).

업무환경요인의 업무특성 값이 높아질수록 장애인 근로자를 고용할 가능성이 낮아지는 것으로 분석되었으며(OR<1, p<.05), 기업체 장애인 고용인식요인의 장애인 고용 인식이 높을수록 장애인 근로자 고용 가능성도 높아지는 것으로 나타났다(OR>1, p<.01). 대규모 기업체에서는 오직 업무환경요인의 업무특성과 기업체 장애인 고용인식요인의 장애인 고용 인식만이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 대규모 기업체에서는 장애인 근로자 고용을 결정하는데 다양한 변수의 영향을 받지 않는 것으로 나타났다.

〈표 7〉 대규모 기업체의 장애인 고용에 영향을 미치는 요인

변수		OR	p	Lower	Upper	
조직 특성 요인	지역	수도권				
		광역시권	0.000	.995	0.000	
		기타지역	4.629	.205	0.434	49.368
	업종	제조업				
		서비스업	0.844	.807	0.216	3.293
		기타 업종	1.474	.723	0.172	12.601
	영업이익	동일				
		증가	3.100	.176	0.603	15.948
		감소	1.453	.539	0.441	4.792
인사 노무 관리 요인	주당근로시간	40시간				
		40시간 미만	0.000	.999	0.000	
		40시간 이상	0.586	.535	0.108	3.179
	평균 초과 근로시간		0.675	.127	0.407	1.118
	교대 근무제 시행 여부		2.388	.224	0.587	9.712
	복리후생제도		0.965	.756	0.771	1.208
	산재근로자 발생 유무		1.315	.697	0.331	5.216
	교육훈련 실시 및 지원 여부		1.394	.603	0.398	4.876
업무 환경 요인	작업환경		0.907	.788	0.446	1.845
	편의시설		1.061	.622	0.838	1.345
	업무특성		0.238*	.021	0.070	0.808
	조직몰입도		1.001	.998	0.413	2.426
장애인 고용 인식 요인	장애인 고용 인식		5.368**	.004	1.720	16.751
정책 제도 요인	의무기업체 기준 인지 여부		0.000	.998	0.000	
	의무기업체 의무사항 인지 여부		0.000	.997	0.000	
	장애인 고용사업주 지원제도 인지		1.208	.225	0.890	1.640
	장애인 고용사업주 지원제도 이용		1.830	.577	0.219	15.324
	장애인 채용지원 서비스 이용		2.576	.265	0.488	13.592

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

V. 결론 및 제언

본 연구결과 기업체의 조직특성요인, 인사노무관리요인, 업무환경요인, 장애인 고용 인식요인, 정책제도요인은 기업체의 규모에 따라 장애인 고용 여부에 각기 다른 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 연구결과를 바탕으로 독립변수별 논의를 제시하면 다음과 같다.

1. 연구결과 논의

1) 조직특성요인

조직특성요인에서는 지역과 업종 요인이 소규모 기업체와 중규모 기업체의 장애인 고용에 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 먼저 지역의 경우, 소규모 기업체는 수도권보다 광역시권, 기타지역의 장애인 근로자 고용 가능성이 높은 것으로 분석되었으며, 중규모 기업체의 경우 수도권보다 기타지역의 장애인 근로자 고용 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이는 기업체가 수도권이 아닌 지역에 위치할수록 장애인을 고용할 가능성이 높은 것으로 분석된 대부분의 선행연구(강필수, 2010; 강필수·이정주, 2010; 변민수, 2012; 김범규·남용현, 2014; 최현리, 2015) 결과와 일치한다. 이는 장애인 고용 기업체 중 가장 많은 비중을 차지하는 제조업체가 중소도시 지역에 밀집해있기 때문인 것으로 예측된다. 기업체의 업종은 중규모 기업체와 소규모 기업체 모두 제조업이 다른 업종보다 장애인을 고용할 가능성이 높은 것으로 나타났는데, 이는 김승현 외(2013)의 연구결과와 동일하다. 그러나 변민수(2012), 이형렬(2014)의 연구에서는 비제조업이 제조업보다 장애인을 고용할 가능성이 높게 나타났다. 기업체의 업종 요인의 경우 장애인 고용에 유의한 결과를 미친다고 하더라도, 선행연구마다 상반된 결과를 보이고 있다. 따라서 기업체의 업종별 특성이 장애인 고용에 어떠한 영향을 미치는지에 관한 심도 있는 연구가 추가적으로 필요할 것으로 보인다. 다만 '2014년 장애인 경제활동 실태조사'에 따르면 장애인 임금근로자는 제조업에 종사하는 경우가 가장 많고, 서비스업에 종사하는 경우는 그 뒤를 이었다(김종미 외, 2014).

2) 인사노무관리요인

인사노무관리요인 중 소규모 기업체의 장애인 고용에 영향을 준 요인으로는 주당근로시간, 복리후생제도, 교육훈련 실시 및 지원 여부가 있었으며, 중규모 기업체의 경우 평균 초과 근로시간, 교대 근무제 시행 여부, 산재근로자 발생 유무, 교육훈련 실시 및 지원여부가 영향을 주는 것으로 나타났다.

먼저 주당근로시간(소규모)은 40시간인 경우보다 40시간 이상인 경우 장애인을 고용할 가능성이 낮

아지는 것으로 나타났는데, 이는 주당 근로시간이 길어질수록 장애인을 고용할 가능성이 낮아진다는 선행연구(김범규·남용현, 2014)의 연구결과와 일치한다. 또한 평균 초과 근로시간(중규모)이 길어질수록 장애인을 고용할 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 일반적으로 근무시간이 길어질수록 업무의 육체적·정신적 강도가 높아진다고 볼 수 있다. 본 연구의 결과를 이와 연관시켜 보면, 기업체가 장애인의 경우 신체적·정신적 장애특성으로 인해 주당근로시간이 길어질수록 업무를 수행하는데 어려움이 있을 것으로 판단하고, 장애인을 고용하지 않을 가능성이 높아질 것이라고 추측된다. 다음으로 기업체가 교대근무를 시행할 경우(중규모), 장애인 고용 가능성이 높아지는 것으로 나타났으나, 김범규·남용현(2014)의 연구에서는 교대근무를 시행하지 않을 경우 장애인을 고용할 가능성이 더 높은 것으로 보고되었는데, 이는 본 연구의 결과와 상반되는 양상을 보인다. 이러한 결과를 감안하여 기업체의 근무형태와 장애인 고용의 관계를 규명하기 위한 추가적인 연구가 필요할 것으로 보인다. 복리후생제도(소규모)의 경우 복리후생제도를 갖춘 기업체일수록 장애인을 고용할 가능성이 낮아지는 것으로 나타났다. 일반적으로 기업은 복리후생제도에 투자하여 우수한 인적자본을 고용하고자 한다(김상아·조영일, 2013). 즉, 복리후생제도를 잘 갖춘 기업체일수록 인적자본 수준이 높은 근로자를 고용할 가능성이 높으므로 비장애인에 비해 인적자본 수준이 낮은 장애인을 고용할 가능성이 낮아지는 것으로 해석할 수 있다.

산재근로자 발생 유무(중규모)의 경우 김범규·남용현(2014)의 연구에서는 장애인 고용에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나, 본 연구에서는 중규모 기업체에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 분석 결과, 기업체에서 산재근로자가 발생했을 경우 장애인 고용 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 장애인 고용 기업체의 작업환경, 작업형태 등과 같은 환경적 요인에 주목하여 설명할 수 있다. 고제훈 외(2014)는 장애인 고용 기업체와 미고용 기업체를 대상으로 업무환경에 관한 인식을 조사하였는데, 장애인 고용 기업체의 경우 장애인 미고용 기업체에 비해 작업환경이 열악하고, 육체적 강도가 높으며, 물리적 위험성이 높은 것으로 나타났다. 또한 김승완(2013)은 우리나라 장애인 고용 기업체의 대부분은 중소기업체로, 이러한 기업체는 작업환경이 대규모 기업체에 비해 열악하고, 장애인 근로자를 위한 편의시설 설치도 미진한 것으로 확인하였다. 일반적으로 업무환경이 비교적 열악한 기업체의 경우 산업재해가 발생할 가능성이 높다고 볼 수 있다. 이를 종합해보면 업무환경이 열악하여 산업재해 발생 위험이 높은 기업체에서 장애인을 고용할 가능성이 더 높은 것으로 보여진다.

근로자를 대상으로 교육훈련을 실시하는 경우(소규모, 중규모) 장애인을 고용할 가능성이 낮아지는 것으로 분석되었는데, 이는 김범규·남용현(2014)의 연구결과와 동일한 결과이다. 이러한 결과는 장애인 근로자의 직무가 교육훈련이 필요 없는 단순노무인 경우가 많기 때문에 교육훈련을 실시하지 않는 것과 관련이 있는 것으로 해석할 수 있다. 기업체에서는 업무의 난이도가 높은 경우, 직무능력 및 생산성 향상이 필요한 경우에 교육훈련을 실시할 가능성이 높다. 따라서 교육훈련을 실시하는 기업체일수록 근로자에

게 업무의 숙련도를 요구할 가능성이 높으므로 장애인에 대한 고용 가능성이 낮아지는 것으로 예측된다.

3) 업무환경 요인

업무환경 요인에서는 작업환경(소규모, 중규모)과 업무특성(대규모, 중규모, 소규모) 요인이 장애인 고용에 유의한 결과를 미치는 것으로 나타났다. 소규모, 중규모 기업체 모두 작업환경이 쾌적할수록 장애인을 고용할 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 이는 장애인 근로자의 작업환경 개선이 장애인 고용 증가 및 유지에 긍정적인 영향을 미친다는 강동욱·이혁구(2008)의 연구를 뒷받침하는 결과라고 할 수 있다. 이는 기업체의 작업환경이 안전하고, 쾌적할 경우 장애인이 근무하는데 있어 용이하기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 그러나 이와는 반대로 작업환경이 열악할수록 장애인을 고용할 가능성이 높아진다는 선행연구(김승현 외, 2013; 김범규·남용현, 2014; 이형렬, 2014)가 다수 존재하므로 작업환경과 장애인 근로자 고용 여부에 관한 논의가 추가적으로 필요할 것으로 보인다.

모든 기업체에서 업무특성요인이 유의미한 결과를 보였는데, 소규모, 중규모, 대기업 기업체 모두 공통적으로 업무특성의 값이 높아질수록 장애인을 고용할 가능성이 낮아지는 것으로 분석되었다. 이는 업무특성의 정도가 강할수록 장애인을 고용할 확률이 낮아진다는 강필수(2010)의 연구결과와 일치한다. 또한 업무특성에 관한 본 연구의 결과는 업무의 정신적 강도가 높을수록 장애인 고용 가능성이 낮아지고, 숙련요구도가 낮을 경우 장애인을 고용할 가능성이 높아진다는 선행연구(김대규·신동환, 2014; 박자경, 2015)와 그 맥락을 같이 한다. 본 연구의 결과를 통해 업무특성의 하위 변수인 업무의 육체적·정신적 강도, 숙련요구도, 창의성 요구도, 협동의 필요성, 업무의 물리적 위험성이 장애인 고용에 있어 중요한 의미를 가지고 있음을 확인할 수 있다. 특히 육체적 강도는 높을수록, 정신적 강도 및 숙련요구도는 낮을수록 장애인을 고용할 가능성이 높아진다는 선행연구(김대규·신동환, 2014; 박자경, 2015)의 결과를 비추어볼 때, 육체적 강도가 높은 저숙련 직무에 장애인이 고용될 가능성이 높다고 해석할 수 있을 것이다. 이러한 결과는 비장애인에 비해 인적자산 특수성이 낮은 장애인의 경우 비교적 저숙련 업무에 종사할 가능성이 크기 때문인 것으로 볼 수 있다. 이외에도 강필수(2010)는 장애인의 경우 육체적·정신적 강도가 높고 숙련도를 요구하는 업무를 수행하기 어려울 것이라고 생각하는 기업체의 편견이 업무특성과 관련된 변수에 영향을 미친다고 보았다.

4) 장애인 고용 인식 요인

대부분의 선행연구(강필수, 2010; 강필수·이정주, 2010; 김성태 외, 2010; 이홍직, 2010; 변민수, 2012; 김승현 외, 2013; 김대규·신동환, 2014; 김범규·남용현, 2014; 김지영·신동면, 2014)에서 장애인 고용 인식 요인이 장애인 고용에 유의미한 영향을 미친 것과 마찬가지로 본 연구에서도 장애인에 대한

기업체의 인식(대규모, 중규모, 소규모)은 장애인 고용에 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 분석 결과, 장애인에 대한 인식이 긍정적일수록 장애인을 고용할 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 장애인을 고용하는데 있어 고용을 결정하는 권한을 가진 고용주의 인식이 매우 중요하다는 점을 시사한다. 본 연구의 결과는 고용주의 인식 및 태도가 장애인 고용을 결정하는데 중요한 요인으로 작용한다고 있다는 기존 연구(이성규 외, 2008; 변민수 외, 2011; 송진영, 2012)의 견해를 뒷받침하였다.

5) 정책제도요인

소규모 기업체의 경우, 장애인 채용지원 서비스 이용 요인을 제외한 모든 정책제도요인이 장애인 고용에 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 중규모 기업체의 경우에는 의무기업체 기준 인지 여부, 장애인 고용사업주 지원제도 이용, 장애인 채용지원 서비스 이용이 장애인 고용에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기업체가 장애인 고용 정책에 대해 인지를 하고, 정책을 많이 이용할수록 장애인 고용할 가능성이 높아졌는데, 이는 대다수 선행연구(강필수, 2010; 강필수·이정주, 2010; 이홍직, 2010; 김승현 외, 2013; 이형렬, 2013; 김대규·신동환, 2014; 김병규·남용현, 2014; 박자경, 2015; 최현리, 2015)의 결과와 일치하는 것이다. 이러한 결과를 통해 장애인 고용 기업체에 대한 지원 정책과 이에 대한 홍보가 장애인 고용 증가에 긍정적인 영향을 주는 것으로 볼 수 있다. 그러나 대규모 기업체의 경우, 정책제도요인에 영향을 받지 않는 것으로 밝혀져 이들 기업체에 대한 정책적 논의가 다각적으로 이루어져야 할 것으로 보인다.

2. 정책적 제언

1) 장애인 고용 제도의 개선

현재 우리나라의 장애인 고용 정책은 기업체에게 장애인 고용 여부를 선택하도록 하는 방식으로 운영되고 있다. 장애인을 고용한 기업체에게는 재정적인 지원 및 서비스를 제공하고, 이에 반해 장애인 고용 의무를 이행하지 않은 기업체에게는 고용부담금을 납부하도록 하고 있다. 즉, 장애인 고용 제도는 보상과 처벌의 방식으로 이원화하여 장애인 고용 대상 기업체에게 일종의 선택권을 부여하고 있다. 장애인의 무고용제도 도입 이후 장애인 고용은 꾸준히 증가하는 성과를 보이고 있으나, 사회적 영향력이 큰 대기업일수록 장애인 고용이 부진한 것으로 보고되고 있다(고용노동부, 2013). 이는 대기업의 경우, 장애인을 고용함으로써 얻는 재정적 지원보다 고용부담금을 납부하는 것이 기업체에게 이익이 될 것이라고 판단하기 때문인 것으로 사료된다. 이러한 대기업의 장애인 고용 문제를 해결하기 위해서는 고용부담금의 납부 기준 및 방식을 다각화할 필요성이 있다. 현재 기업체에게 부과하고 있는 고용부담금은 기업의 여

건을 고려하지 않고 일괄적으로 부과하는 방식을 취하고 있다. 이에 따라 재정적 역량이 뒷받침되는 대기업의 경우 장애인을 고용하기보다 부담금을 납부하는 것으로 장애인 고용의무를 대신하려고 한다. 대기업의 이러한 장애인 고용 의무행태는 장애인 고용 정책의 근본적인 목적인 장애인 고용 증진과 부합하지 않는다고 할 수 있다. 따라서 기업의 규모와 재정 상황을 반영한 차등부과방식을 고용부담금에 적용하여 대규모 기업체가 장애인 고용을 회피하는 수단으로 고용부담금을 납부하는 행태를 개선해야 할 것이다.

또한 장애인 의무고용대상의 기준과 고용부담금 납부대상 기준을 통일할 필요성이 있다. 현재 장애인 의무고용대상은 50인 이상 기업체이나, 장애인 고용부담금 납부대상은 100인 이상의 기업체로 의무고용대상과 고용부담금 납부대상의 기준에 차이가 있다. 이러한 차이로 인해 장애인 의무고용대상이지만, 장애인 고용부담금 납부대상에서는 제외되는 50인 이상 100인 미만 기업체의 경우 장애인 고용 정책의 효과가 낮은 것으로 나타났다(이형렬, 2013). 즉, 50인 이상 100인 미만 기업체의 경우 장애인을 고용하지 않아도 고용부담금을 납부할 의무가 없기 때문에 장애인 고용 의무사항을 이행하기 위한 적극적인 의지를 가지고 있지 않은 것으로 보인다. 따라서 장애인 의무고용대상의 기준과 고용부담금 납부대상 기준을 통일하여 고용의무제도의 실효성을 높이는 방향으로 정책이 전개되어야 할 것이다.

이와 더불어 장애인 고용 기업체에 대한 재정적인 지원을 확대하여야 한다. 현재 고용 장려금 지급에 있어 중증장애인, 여성장애인 등을 고용한 기업체에 대해서는 장려금을 추가적으로 지급하고 있으나, 그 대상과 범위가 한정되어 있다는 문제를 가진다. 따라서 장애인 고용 시 추가비용이 더 발생할 것이라고 판단되는 고용대상을 세분화하여 이들을 고용한 기업체에게 추가적인 지원금을 차별적으로 제공해야 할 필요성이 있다. 또한 현재 장애인 고용 장려금 제도는 기업체가 장애인을 고용할 경우 발생하는 추가비용에 대한 임금보전의 형식으로 운용되고 있다. 따라서 장애인 고용 제도는 기업체가 장애인을 고용하여 감수하는 손실보다 기업체에게 주어지는 이득의 크기를 넓혀 궁극적으로 기업체가 장애인 고용 부담금을 납부하는 대신 장애인을 적극적으로 고용하는 방향으로 개선되어야 할 것이다.

2) 기업체 고용 지원 제도 확대 및 홍보 활성화

본 연구의 결과를 통해 소규모, 중규모 기업체의 경우 장애인 고용 지원제도를 인지하고 많이 이용할 수록 장애인 고용에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 하지만 선행연구(강필수, 2010; 김지영·신동면, 2014)에서는 고용장려금을 제외한 나머지 장애인 고용 지원제도에 대한 기업체의 인지 정도가 낮다는 점을 지적하였다. 따라서 전체 기업체를 대상으로 장애인 고용을 통해 어떤 혜택을 얻을 수 있는지 적극적으로 홍보할 필요성이 있다.

무엇보다 기업체의 장애인 고용을 증진하기 위해서는 기업체가 장애인을 고용함으로써 직접적인 효용을 얻을 수 있도록 하는 것이다. 즉, 기업체가 장애인을 고용할 경우 장애인 고용으로 인한 손실을 우

려하지 않을 정도로 정책 서비스 수준을 향상시켜야 한다. 이를 위해 지원 기관과 인력을 확대하고 기업체 특성을 고려한 서비스를 다양화하는 등 지원제도를 개선해야 할 것이다. 더불어 지원제도에 대한 접근성을 향상시키기 위해 이용절차 간소화를 위한 시스템을 구축할 필요성이 있다. '2014년 기업체 장애인 고용실태조사'에 따르면 지원제도의 이용절차가 복잡하고 까다로워 서비스 이용에 애로가 있었다는 응답을 한 기업체가 비율이 높은 것으로 나타났다. 따라서 기업체가 지원 서비스에 손쉽게 접근하고, 이용할 수 있도록 효과적인 운영체계를 마련하여야 할 것이다.

또한 장애인 고용 기업체의 업무 환경 개선이 적극적으로 이루어져야 한다. 장애인 고용 기업 중 중소기업의 비중이 높는데, 중소기업의 경우 재정상황과 기업환경이 대규모 기업체보다 비교적 열악하다고 할 수 있다. 따라서 장애인 고용 기업체에 대한 전반적인 업무환경 개선 및 지원을 확대하여 기업체가 장애인 고용을 하는 데 있어 긍정적인 영향을 미칠 수 있도록 해야 한다. 이러한 업무환경의 개선은 기업체의 고용 증진에서 더 나아가 장애인 근로자의 고용의 질 개선에도 기여할 수 있을 것이다.

이밖에도 장애인 구직자와 근로자의 업무 자질 향상을 위한 직업훈련서비스 및 교육을 확대하고 개선하여야 한다. 기업체가 이윤을 창출하기 위해 인적자본 수준이 높은 구직자를 채용하는 것은 기업체의 생존전략이자 기본적인 욕구라고 할 수 있다. 기업체의 법적 의무와 사회적 책임의 이행 정도로 장애인 고용을 논의하는 것만으로는 실질적인 장애인 고용 증대에는 한계가 있을 것이다. 따라서 장애인 구직자에게는 인적자본 수준을 높일 수 있는 체계적인 서비스를 제공하여 노동시장에서 경쟁력을 갖도록 하고, 장애인 근로자의 경우 이들의 고용유지를 위한 교육훈련 서비스를 강화하는 노력이 뒷받침되어야 한다.

3) 장애인 고용 인식개선사업의 강화

본 연구를 통해 기업체의 규모에 관계없이 모든 기업체에서 장애인에 대한 인식이 긍정적일수록 장애인을 고용할 가능성이 높아진다는 점을 확인할 수 있었다. 따라서 장애인 고용 인식개선사업을 보다 적극적으로 시행할 필요성이 있다. 장애인 미고용 기업체의 경우, 장애인에 대한 편견으로 인해 채용 시작 단계부터 장애인 고용에 부담을 느끼는 경우가 많은 것으로 나타났으므로(고귀염, 2010), 전체 기업체를 대상으로 한 장애인 고용 인식개선사업을 강화하여 장애인에 대한 편견을 개선시키려는 노력이 필요하다. 이를 위해 장애인 인식개선에 대한 효과성 있는 프로그램이 개발되어야 하며, 각 기업체의 특성을 고려한 다양한 인식개선 교육이 마련되어야 할 것이다. 장애인에 대한 기업체의 긍정적인 인식은 장애인 고용뿐만 아니라 고용유지에도 긍정적인 효과를 미치는 중요한 요인으로 작용할 것이다. 그러므로 장애인 고용 인식의 중요성을 감안하여 현재 기업체를 대상으로 실시하고 있는 장애인 인식개선 교육을 더욱 활성화하여야 할 것이다.

3. 연구의 한계

본 연구는 다음과 같은 제한점을 가지고 있다. 첫째, 본 연구의 분석 자료는 한국장애인고용촉진공단이 실시한 ‘2014년 기업체 장애인 고용실태조사’의 심층자료 패널 데이터에 기초하였기 때문에 상시근로자 5인 미만의 사업체는 분석에 포함하지 못했다는 한계를 가지고 있다. 둘째, 분석 자료가 2차 자료이기 때문에 연구를 실시함에 있어 측정이 가능한 변수만을 활용하였다는 점에서 연구의 한계를 가진다. 셋째, 장애인 고용에 영향을 미치는 다양한 변인이 존재하나, 본 연구가 실시한 양적방법만으로는 다각적인 차원으로 장애인 고용 영향요인을 밝히는데 있어 한계를 가진다. 넷째, 본 연구에서 장애인 고용 정책이 기업체 규모별로 차등 적용된다는 점에 주목하여 연구를 진행하였으나, 기업체 규모별 분석에 대한 분석이 세밀하지 못하다는 한계를 가지고 있다. 따라서 후속 연구에서는 본 연구에서 다뤄지지 못했던 요인을 도출하여 장애인 고용의 영향요인을 조금 더 다차원적으로 파악하여 분석해볼 필요가 있다.

■ 참고문헌 ■

- 강동욱·이혁구(2008). “Reasonable Accommodations의 장애인 고용증가 및 유지효과”. 『직업재활연구』, 18(2): 5-26.
- 강필수(2010). “사업체의 장애인고용 결정요인에 관한 연구”. 강남대학교 사회복지전문대학원 박사학위논문.
- 강필수·이정주(2010). “사업체의 장애인고용 결정요인에 관한 연구”. 『장애와 고용』, 20(1): 179-206.
- 고귀염(2010). “고용주의 장애인 고용의사 결정요인에 관한 연구”. 한신대학교 대학원 석사학위논문.
- 고용노동부(2013). “장애인 고용 저조기업 등 1,887개소 명단공표”. 보도자료. (1월 25일)
- 고제훈·김호진·김성천·양수정·최종철(2014). 『2014년 기업체 장애인 고용실태조사』. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 구인순(2007). “정신지체근로자의 직업성공요인”. 연세대학교 보건환경대학원 석사학위논문.
- 권경미(2004). “기업의 장애인고용의도에 관한 연구: 중소기업의 사례연구를 중심으로”. 고려대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김근홍·박영란·이정규(2005). 『사회문제와 사회복지』. 학현사.
- 김대규·신동환(2014). “기업의 장애인고용 결정요인에 대한 연구”. 『직업재활연구』, 24(2): 45-64.
- 김범규·남용현(2014). “기업체의 장애인고용 결정요인에 관한 연구”. 『장애와 고용』, 24(4): 190-221.

- 김상아·조영일(2013). “조직의 복리후생제도가 조직구성원의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향”. 『경영관리연구』, 6(2): 21-13.
- 김성태·김형준·김효정·한동우(2010). “장애인고용 의지에 영향을 미치는 요인 연구”. 『장애와 고용』, 20: 267-288.
- 김승완(2013). “업무환경이 장애인고용 기업체의 산업재해 발생에 미치는 영향에 관한 연구: 기업체 장애인 고용패널을 활용하여”. 『국가정책연구』, 27(1): 149-173.
- 김승현·주희진·권기현(2013). “기업체의 장애인 고용 및 고용상황 변화에 미치는 영향요인에 관한 연구”. 『한국행정논집』, 25(1): 1-20.
- 김용탁·심진예(2009). “장애인고용경험이 장애인고용인식과 채용의사에 미치는 영향”. 『장애와 고용』, 19(3): 175-198.
- 김종미·김호진·고재훈·김성천·최종철(2014). 『2014년 장애인 경제활동 실태조사』. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 김종인·우주형·이준우(2007). 『장애인복지론』. 서현사.
- 김지영·신동면(2014). “기업체의 장애인 의무고용률 이행 영향요인에 관한 연구”. 『장애와 고용』, 24(1): 51-81.
- 나운환·박경순·전미리(2003). “장애인 고용차별에 관한 연구”. 『한국행정학보』, 37(2): 355-377.
- 남정호(2011). “기업의 장애인고용 만족도에 영향을 미치는 요인 연구-고용인식의 효과를 중심으로”. 고려대학교 석사학위논문.
- 류정진·나운환·박자경(2005). “노동시장에서의 장애인차별인식과 채용결정요인”. 『특수교육저널 : 이론과 실천』, 6(6). 375-391.
- 박자경(2015). “기업의 장애인고용 결정기제에 관한 연구 : 저원가 경영전략, 거래비용이론, 제도화이론을 바탕으로”. 『직업재활연구』, 25(1): 131-151.
- 박홍배·채규옥(2013). 『인사관리론』. 두남.
- 백은령·오혜경·전동일(2007). “여성장애인의 취업실태와 영향요인에 관한 연구”. 『직업재활연구』, 17(1). 223-248.
- 변경희(2010). “임금근로 장애인의 고용의 질 개념 및 결정요인”. 『장애와 고용』, 20(2): 189-212.
- 변민수·박자경·김진우(2011). “사업주의 장애인식에 관한 연구”. 『직업재활연구』, 20(3): 125-153.
- 변민수(2012). “장애인 의무고용 기업체의 장애인 고용에 영향을 미치는 요인: 다층모형을 이용한 장애인 고용 영향 요인의 분석”. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 손지아·박순미(2011). “괜찮은 일자리(Decent Job)의 관점에서 본 장애인 고용의 질에 대한 탐색적 연

- 구”. 『노동정책연구』, 11(1): 131-165.
- 송진영(2012). “장애인에 대한 기업의 인식이 고용의사에 미치는 영향: 업무강도의 조절효과 검증을 중심으로”. 『보건사회연구』, 32(4): 460-489.
- 신은경·이한나(2010). “여성장애인 고용 영향요인에 관한 분석: 지체 및 뇌병변장애인을 중심으로”. 『직업재활연구』, 20(1): 43-63.
- 심진예·이효성(2009). 『장애인고용저조기업의 고용촉진방안』. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 심진예·이효성(2010). “장애인고용저조기업의 장애인 미고용원인 연구”. 사회복지정책, 37(3): 171-192.
- 안선영(2012). “의무고용사업체의 장애인 고용 영향요인에 관한 연구”. 부산대학교 대학원 박사학위 논문.
- 유민봉(2011). 『인사행정론』. 박영사.
- 이상무·이환복(2012). “기업체의 장애인 근로자에 대한 만족도 영향요인 연구”. 『직업재활연구』, 22(2): 31-51.
- 이상무(2014). “장애인고용경험이 기업체의 장애인고용에 관한 인식에 미치는 영향”. 『직업재활연구』, 24(1): 49-67.
- 이석원·허수정(2012). “장애인의 장애특성 및 고용서비스가 장애인 경제활동에 미치는 영향에 관한 연구”. 『장애와 고용』, 22(1): 113-136.
- 이선우(1997). “장애인의 취업 및 취업형태에 영향을 미치는 요인에 대한 분석”. 『한국사회복지학』, 22, 287-313.
- 이성규·양숙미·이종아·전선영(2008). 『장애인식 지표개발 및 고용주의 장애인 고용인식에 관한 척도개발연구』. 장애인직업안정연구원.
- 이준상(2008). “지체 및 뇌병변 장애인의 취업결정요인에 관한 연구”. 『장애와 고용』, 18(2), 159-184.
- 이형렬(2013). “산업유형별 의무고용기업체의 장애인고용률에 영향을 미치는 요인: 제조업, 서비스업, 기타 업종을 중심으로”. 『장애와 고용』, 23(1), 77-108.
- 이형렬(2014). “기업체의 규모별, 고용부담금 부과여부에 따라 장애인고용률에 영향을 미치는 요인”. 『장애와 고용』, 24(1): 227-262.
- 이형열(2007). “취업직종별 장애인 근로자의 직업유지기간에 영향을 미치는 요인 분석”. 『특수교육저널: 이론과 실천』, 8(4): 263-291.
- 이흥직(2010). “사업체 장애인 고용률에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 『장애와 고용』, 20(4): 183-206.

- 임두택·전리상(2000). “장애인 고용이론과 요인에 대한 고찰”. 『현대사회과학연구』 11(1): 35-68.
- 조주현·최윤영(2010). “고용주의 장애인고용인식 및 만족도에 관한 연구”. 『직업재활연구』 20(1): 65-91.
- 조홍종·전리상(2003). “장애인의 고용 결정요인에 관한 연구: 성차를 중심으로”. 『특수교육저널 : 이론과 실천』 4(4). 379-402.
- 조희진(2015). “기업의 장애인 고용 영향 요인 분석 : 조직내외부 변수를 활용한 실증 분석과 함의”. 『한국정책학회보』 24(1): 263-297.
- 채구묵(2007). “신규대졸자의 취업 및 임금수준 결정요인 분석”. 『한국사회복지학』 59(4). 35-61.
- 최현리(2015). “기업체의 장애인고용에 영향을 미치는 관한 연구”. 서울시립대학교 대학원 석사학위논문.

Becker, G. S(1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. New York: Columbia University Press for Nation Bureau of Economic Research.

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.

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.

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

Spence, A. M.(1974). *Market Signaling : Informational transfer in hiring and related screen processes*. Cambridge: MA, Harvard University Press.

원 고 접 수 일 | 2019년 1월 9일
 1차심사완료일 | 2019년 2월 1일
 2차심사완료일 | 2019년 2월 11일
 최종원고채택일 | 2019년 2월 12일

김치민 kcm8660@hanmail.net

2018년 서울시립대학교 일반대학원 사회복지학과 박사과정을 수료하였으며, 현재 서영대학교 사회복지행정과 시간강사로 활동하고 있다. 주요 관심분야는 사회복지법제, 저출산 정책, 고용정책 등이다.