

장애인에 대한 기업체의 인식이 고용의사에 미치는 영향: 업무강도의 조절효과 검증을 중심으로

송진영
(성결대학교)

본 연구는 장애인을 고용한 기업체를 대상으로 장애인에 대한 고용인식이 장애인의 고용의사에 미치는 영향에 대한 업무의 육체적 및 정신적 강도의 조절효과를 검증하기 위해 이루어졌다. 이를 위해 2010년도 기업체 장애인고용실태조사 자료를 활용하여 상시근로자 50인 이상 기업체 2,067개 중에서 장애인을 고용하고 있으면서 2011년도에 장애인채용계획에 응답한 기업체 446개의 기업체를 대상으로 SPSS 18.0을 이용하여 로지스틱 회귀분석을 수행하였다. 연구 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 업무의 육체적 강도는 기업체 장애인에 대한 고용인식과 장애인의 고용의사 간을 조절하는 변인인 것으로 나타났다. 둘째, 업무의 정신적 강도는 기업체 장애인에 대한 고용인식과 장애인의 고용의사 간을 조절하는 변인인 것으로 나타났다. 셋째, 수도권이나 광역도시 등 대도시에 비해 중소도시에 소재한 기업체의 경우 고용의사가 열악할 것으로 나타났다. 이와 같은 연구 결과를 통해, 장애인들이 육체적이나 정신적으로 업무를 감당할 능력이 떨어질 것이라는 막연한 편견의 해소와 중소도시의 장애인 고용을 활성화시키기 위하여 정부와 민간 기업, 그리고 장애인 관련 단체들의 협업과 적극적인 홍보, 그리고 단순한 업무에서 벗어나 장애인들의 능력과 적성에 합당한 고용의 질 증진을 위한 제도적 개선방안에 대한 논의를 하였다.

주요용어: 장애인, 고용인식, 고용의사, 육체적 강도, 정신적 강도, 조절효과

■ 투고일: 2012.7.31 ■ 수정일: 2012.9.13 ■ 게재확정일: 2012.10.12

I. 서론

장애인들이 인격적, 사회적 존재로서 지위를 확보하고 사회구성원으로 역할을 수행하기 위해서는 생활능력의 회복과 능력에 알맞은 직업생활을 영위하는 것이 무엇보다 중요하다. 직업은 단순히 소득을 위한 활동으로 그치는 것이 아니라 자아실현과 이어지는 삶의 의미를 위해서도 중요한 몫을 차지하고 있으므로 장애인에게 적절한 직업을 가지고 일을 할 수 있게 하는 것은 장애인복지의 측면에서 매우 중요한 영역이다(김근홍 외, 2005). 장애인고용은 생존권과 노동권을 보장하기 위한 기본적 인권에 바탕을 두고, 사회의 공동책임을 통해 비장애인과 의 고용평등을 추구함으로써 일상생활의 정상화와 진정한 근로를 실현하는 것을 기본이념으로 채택하고 있다(유완식 외, 2009).

우리나라의 등록장애인 수는 2010년 말 현재 250만 명을 넘어섰으며, 이는 전체 국민의 5% 수준이다. 그런데 장애인의 경제활동상태는 전체 국민과 비교할 때 매우 낮은 수준이며 이들이 빈곤에 처할 위험은 다른 취약계층보다 훨씬 높다(한국장애인고용공단, 2011). 즉 우리나라 전체인구의 고용률이 60.0% 정도인데 반해 장애인구의 고용률은 36.0%로 정도로 장애인구의 경제활동상태는 현저히 낮은 수준이다. 또한 경증장애인의 경제활동참가율은 47.8%, 고용률은 45.2%인데 반해 중증장애인의 경우 각각 20.2%, 17.8%에 해당하는 등 장애차별은 노동, 교육, 문화 등 사회 전 영역에 걸쳐 나타나고 있다(한국장애인고용공단, 2010).

한편 정부 차원에서는 장애인의 취업을 촉진하기 위하여 여러 가지 정책들을 추진하고 있다. 장애인 의무고용률의 경우, 2010년에 공공기관은 2%에서 3%로, 민간부분은 2%에서 2.3%로 각각 상향 조정되었으며, 2007년 제정된 장애인차별금지법은 장애인 고용시 모집과 채용, 임금, 승진, 인사 등에서 차별을 금지하도록 규정하고 있다. 그러나 '09년 12월 기준으로 의무고용 사업체 22,209개소의 장애인 고용인원의 고용률은 1.87% 수준이며, 특히 민간부분의 모범이 되어야 할 장애인 공무원의 의무고용률은 1.97%에 불과하며, 의무고용 미이행기관은 46.6%에 달하는 실정이다(고용노동부, 2010). 그럼에도 불구하고 이러한 장애인 고용에 대한 사회적인 지지정책에 따라 장애인은 비장애인과 비교했을 때 취업자 비율은 낮지만, 지속적으로 취업한 장애인은 늘어나고 있는 실정이다. 하지만 취업한 장애인들이 낮은 임금, 열악한 작업환경, 편의시설 미비, 원활하지 못한 대인관계 등으로 이직률 또한 높아가고 있으며(김광자, 2011), 그

나마 장애인을 채용한 기업체들은 낮은 생산성과 단순업무 등에 장애인들을 배치시키고 있는 실정이다(한국장애인고용공단, 2011).

이렇듯 기업체의 장애인에 대한 저조한 의무고용률이나 의무고용 미이행기관이 민간 기관 뿐만 아니라 정부기관인 공무원에서도 나타나고 있어 장애인 고용확대를 위한 지속적인 노력이 요구되고 있는 시점이다. 최근 기업체의 장애인 고용의사 또는 채용계획에 대한 대부분의 선행연구를 살펴보면 고용경험을 매개로 하거나 채용의사에 미치는 영향에 대한 선행연구(고귀엽, 2010; 김용탁·심진예, 2009; 나지윤·조연지, 2009; 박용희, 2005; 신은경, 2008; 이홍직, 2010; Kienan & Brickman, 1998; Osborne, 1988)와 장애인의 고용인식과 장애인의 단순업무 또는 육체적 강도가 낮은 분야의 고용 등이 고용의사에 영향을 주는 독립변인으로 다루어지고 있다(강필수, 2010; 박옥희·권중돈, 1994; 이상무·정수화, 2011; 이선우, 1997). 이렇듯 고용경험, 고용인식, 업무강도 등이 장애인을 채용하는 데 영향을 미치는 주요한 변인임을 밝혀진 바 있지만, 고용경험이 있는 기업체를 대상으로 고용인식이 고용의사에 미치는 영향력과 업무강도가 이들 간을 완충해주는 조절효과에 대한 연구는 미미하다. 특히 우리사회의 장애인의 고용률이 일반인에 비해 현저히 낮은 상황에서, 기업체에 고용된 장애인들이 직장에서의 낮은 업무 수준과 육체적 업무강도가 낮은 분야에 집중되고 있다. 2011년 한국장애인고용공단의 기업체 장애인 실태조사에 의하면, 장애인들을 신규 채용하는 기업체의 채용분야 중 업무강도가 낮은 업무 즉 단순노무종사자가 31.8%로 가장 높게 나타났다. 이는 Graffam 외(2002)와 Park과 Smits(2005) 등이 주장한 장애인들의 생산성이 장애인 고용결정에 영향을 미치고, 장애인들은 비장애인에 비해 상대적으로 생산성이 낮기 때문에 육체적 강도가 낮은 업무에 배치된다는 연구결과와 Smith 외(2004)가 지적한 특정 장애인에 대한 경험이 긍정적이든 부정적이든 기업체의 인식은 장애인 전체 집단으로 확장된다는 등의 선행연구들을 토대로 업무강도에 대한 연구의 중요성을 주장할 수 있다. 즉, 장애인들의 단순 업무수행은 이채식과 김명식(2010)의 연구결과와 같이 5점 척도로 사용된 전반적 직무만족이 평균 3.16인 반면 임금과 소득수준은 2.76, 취업의 안정성은 2.89, 개인의 발전가능성은 2.85 등 낮은 직무만족으로 직결되고 있으며, 이러한 상황이 전체 장애인 집단으로 이어질 수 있다 라는 맥락에서 장애인에 대한 인식과 장애인의 고용의사 간에 업무강도가 이들을 조절하여 장애인을 채용하려는 기업체의 고용의사를 높히려는 시도는 그 자체만으로도 실천적 측면에서 연구 가치가 있다고 사료된다.

따라서 본 연구는 장애인을 채용하고 있는 기업체를 대상으로 하여 고용인식과 고용의사 간 업무의 육체적 강도와 정신적 강도의 조절효과를 밝힘으로써, 기업의 낮은 고용인식으로 인해 장애인의 채용의사가 낮은 집단에 대해 이를 완충하여 고용의사 향상에 기여하고자 하며, 이를 통해 기업의 장애인에 대한 인식개선과 낮은 업무 수준의 개선 등 고용안정을 위한 프로그램의 개발 및 실천적 개입 방안에 활용하고, 나아가서는 장애인들의 고용이 활성화될 수 있는 사회가 될 수 있도록 정책적인 관점에서의 기초자료를 제공하는 것을 목적으로 한다.

II. 이론적 배경

1. 기업의 장애인에 대한 고용인식

우리나라의 장애인 고용정책은 의무고용제와 차별금지제의 두 축을 근간으로 운영되고 있다. 의무고용제는 장애인 고용문제를 시장의 자율적 메카니즘에 맡기는 것이 아니라 국가에서 일정한 고용의무를 정하여 이를 기업들에게 부과하는 것인 반면, 장애인 차별금지제도는 장애인과 관련한 전 영역에서 비장애인과의 차별을 금지하는 제도로서, 특히 고용영역에서의 차별을 금지함으로써 장애인의 노동시장 진입을 해소하는데 중점을 두고 있다. 2004년 1월 장애인 고용 촉진 및 직업재활법 개정으로 상시근로자를 50인 이상 고용한 사업주는 장애인을 의무적으로 고용하여야 하며, 이를 이행하지 않았을 경우 미고용인원에 대하여 장애인 고용부담금을 납부해야 한다. 정부는 장애인 고용에서 민간부문의 모범이 되도록 국가 및 지방자치단체에서 근무하는 장애인공무원을 3% 이상 의무적으로 고용하도록 하고 있으며, 상시근로자 50명 이상을 고용하는 공공기관 및 민간기업의 장애인 의무고용률은 상시근로자의 2% 이상을 의무적으로 고용하도록 하고 있다. 그러나 '09년 12월 기준으로 의무고용 사업체 22,209개소의 장애인 고용인원은 114,053명으로 고용률은 1.87% 수준이며, 특히 민간부문의 모범이 되어야 할 장애인 공무원의 의무고용률은 1.97%에 불과하다. 이는 2008년 대비 의무고용사업체 수는 103개소(0.5%), 장애인 고용인원은 9,921명(9.5%), 고용률은 0.14% 각각 증가한 수준이며, 의무고용 이행기관은 11,857개소(53.4%), 미이행기관은 10,352개소(46.6%)이다(고용노동부, 2010).

고용과 관련하여 장애인에 대한 인식을 다룬 연구들(이성규 외, 2008; Graffam et al., 2002)은 고용주나 동료들이 장애인에 대해 비교적 공통된 인식을 가지고 있음을 보여주는데, 많은 응답자들이 장애인들을 생산성이 낮고 추가적인 감독이나 훈련이 필요한 대상으로 인식하고 있으며, 의사소통 능력이나 문제해결 능력, 시간 관리에 대해서도 우려하는 것으로 보고했다. 한국장애인고용공단(2011)의 장애인의 고용인식과 직접적인 관계가 있는 장애인차별금지법에 대해 어느 정도 알고 있는지를 조사한 결과를 살펴보면, 기업체의 8.2%만이 장애인차별금지법에 대해 '매우 잘 알고 있다'고 응답하였으며, '대략적인 내용만 알고 있다'고 응답한 기업체는 63.4%, '대략적인 내용만 알고 있다'고 응답한 장애인 고용기업체(63.4%)와 장애인미고용기업체(63.3%)의 비율은 큰 차이가 없는 반면, '잘 알고 있다'고 응답한 장애인 고용기업체(10.1%)의 비율은 장애인 미고용기업체(3.7%)보다 6.4% 더 높은 것으로 나타났다. 다음으로는 장애인 인식개선교육의 실시여부를 조사한 결과, 장애인 인식교육을 실시하지 않은 기업체가 더 많은 것으로 나타났다. 특히 장애인 고용기업체(23.0%)와 비교하면 장애인 인식개선교육을 실시한 장애인 미고용 기업체(8.6%)의 비율은 매우 낮은 것으로 보고했다.

고용과 관련하여 장애인에 대한 인식을 다룬 연구들은 다양하게 보고되고 있다. 심진예와 이효성(2009)에 따르면 장애인 고용이 저조한 기업의 장애인 고용인식에 대한 분석 결과 장애인은 비장애인에 비해 정상적인 직장생활, 직무능력, 안전사고, 기업의 사회적 이미지에 대해 우려감이 높은 것으로 나타났다. 특히, 미고용사업체는 장애인의 정상적 직장생활이 힘들며, 직무능력이 비장애인에 비해 떨어지고 직무 시 사고를 내는 경우가 많을 것이라는 인식이 장애인 고용업체에 비해 높은 것으로 나타났다. Bricout와 Bentley(2000), Graffam 외(2002), 그리고 Peck과 Kirbride(2001) 등은 고용주나 동료들이 장애인에 대해 생산성이 낮고 추가적인 감독이나 훈련이 필요한 대상으로 인식하고 있다고 보고했다. 반면, Graffam 외(2002)는 장애인에 대한 인식이 생산성과 관련된 부분에서는 부정적으로 나타났지만 신뢰성이나 고용안정성에서는 더 긍정적이라고 주장했다. 이와 유사한 결과로 Hernandez와 Balcarzar(2000) 연구에서는 장애인에 대한 인식은 긍정적으로 나타났지만 근로와 관련된 항목에서는 부정적으로 나타났다. 한편 한국장애인고용공단(2011)의 보고에 의하면, 장애인고용 저조기업의 미고용 원인으로 직무요인 41.7%, 고용주 및 관리자요인 33.3%, 인사관리 및 비용요인 25.0%의 순으로 나타났는데 고용주 및 관리자요인은 고용주 또는 관리자가 장애인고용을 꺼려하

거나 기업이미지상의 문제로 인해 장애인고용을 기피하는 것을 알 수 있었다.

이렇듯 장애인 고용인식은 장애인을 고용하는 고용주가 고용결정과 장애인들에게 직업을 제공하는 데 중요한 영향을 미친다. 즉, 장애인 고용인식은 고용주가 장애인들을 생산적 사회활동인구로 만드는데 유용한 역할을 하게 되며, 장애인근로자와 고용주 모두가 만족해야 한다. 따라서 고용주의 장애인 고용인식을 조사하는 것은 실제 고용현장에서 장애인들의 고용을 저해하는 고용 장벽을 이해하기 위한 좋은 수단이 될 것이다 (Kienan & Brickman, 1998).

2. 장애인 고용의사

한국장애인고용공단(2011)의 장애인 채용에 대한 보고에 의하면, 2010년도 장애인 고용기업체가 장애인을 채용하는 주된 이유는 ‘고용의무를 이행하기 위해서’(36.9%)가 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 ‘장애인 여부를 고려하지 않고 업무상 필요에 의해’(29.5%), ‘입사 후 장애인이 됐거나 장애인임을 알게 됨’(9.6%) 순으로 나타났다. 이는 2008년과 비교하여 2010년에 ‘고용의무를 이행하기 위해서’라고 응답한 장애인 고용기업체의 비율은 3.2%로 낮아진 반면 ‘장애인이 비장애인에 비해 성실할 것 같아서’(4.1%), ‘기업의 사회적 이미지를 높이기 위해서’(3.3%) 장애인을 채용했다고 응답한 기업체의 비율은 높아진 결과이다. 또한 장애인 고용기업체는 장애인 채용 시 ‘장애 정도’(36.8%)를 가장 중요하게 고려하며, 다음으로는 ‘장애유형’(26.8%), ‘경력’(15.9%), ‘자격증 취득사항(기술보유)’(9.3%)순으로 나타난다고 보고했다.

우리나라의 장애인구의 고용률은 2010년 기준으로 36.0%로 나타난 반면, 전체인구의 고용률은 60.0%로 나타나 전체인구에 비해 장애인구의 경제활동상태는 현저히 낮은 수준이다. 장애정도별 경제활동상태는 경증장애인의 경제활동참가율은 47.8%, 고용률은 45.2%이며 중증장애인의 경우 각각 20.2%, 17.8%에 해당하여 경증장애인의 절반에도 미치지 못하고 있다. 이는 장애인 고용 시 부담이 적은 경증장애인을 선호하며, 장애인 고용의무를 경증장애인 고용을 통해 이행하고 있는 현실을 뒷받침하는 근거로 볼 수 있다(한국장애인고용공단, 2010).

본 연구에서의 장애인 고용의사는 2011년에 신규 인력을 채용할 계획이 있는 기업체를 대상으로 2011년도 신규인력 채용 시 장애인 근로자를 채용할 계획이 있는지 조

사하였으며, 장애인 근로자 ‘채용 계획이 있다’고 응답한 기업체는 48.8%(4,626개소)로서, 장애인 고용 계획이 있다고 응답한 장애인 고용기업체는 2008년(62.4%)과 비교하여 2010년(57.9%)에 4.5% 낮아진 반면 장애인 미고용기업체의 경우 2008년(17.2%)과 비교하여 2010년(30.2%)에 신규로 장애인을 채용하겠다고 응답한 기업체의 비율이 13.0% 높아졌다. 이와 같이 장애인을 채용하려는 고용의지가 높아진 데에는 장애인 고용기업체의 경우 2008년(64.6%)과 비교해서 2010년(71.7%)에 장애인 채용지원 서비스를 인지하고 있는 장애인 고용기업체의 비율이 7.1% 높아졌으며, 2008년(35.4%)과 비교해서 2010년(58.2%)에 장애인 채용지원 서비스를 인지하고 있는 장애인 미고용기업체의 비율은 22.8% 높아졌기 때문이다.

그러나 장애인의 채용이나 장애인 미고용기업체의 인지도가 높아진 반면 장애인을 채용하려는 분야는 조금 더 단순해지고 육체적 강도가 낮은 업무에 장애인을 채용하려는 추세이다. 즉, 장애인 고용기업체의 장애인 근로자 신규 채용분야를 살펴보면 ‘단순노무 종사자’(31.8%)를 신규 채용하려는 기업체가 가장 많은 것으로 나타났으며, 다음은 ‘기능원 및 관련기능 종사자’(16.1%), ‘사무종사자’(13.8%), ‘서비스종사자’(11.0%) 순으로 단순하고 육체적 강도가 낮은 업무에 종사하는 것으로 나타나고 있다. 이를 2010년 조사결과를 기준으로 살펴보면 ‘단순노무종사자’나 ‘사무종사자’를 채용할 계획이 있는 기업체의 비율이 2008년과 비교하여 높아졌으며, 특히 장애인 미고용기업체의 경우 2008년(2.7%)과 비교하여 2010년(28.6%)에 ‘단순노무종사자’(25.9%p)를 채용할 계획이 있는 기업체의 비율이 가장 많이 증가한 것으로 보고했다(한국장애인고용공단, 2011).

3. 기업체의 장애인 고용의사에 대한 선행연구

장애인의 고용의사에 대한 선행연구는 다양하게 보고되고 있다. 먼저 고용주의 고용 인식과 고용의사에 대한 선행연구를 살펴보면, Briscout와 Bentley(2000), Graffam 외(2002)가 장애인에 대한 인식이 고용의사에 부정적이라고 보고한 반면, Ozawa와 Taeda(2007)와 Smith 외(2004)는 장애인에 대한 인식이 장애인 고용 결정에 긍정적인 기여를 한다고 주장했다. 나지윤과 조연지(2009)는 장애인 고용사업체의 장애인 고용에 대한 인식이 높을수록 고용률이 높았다고 밝히고 있으며, 장애인 고용을 위해 실제적인

장애인 고용 인식 개선 활동이 요구된다고 하였다. 김성태 외(2010)는 고용주가 장애인들이 정상적인 직장생활이 힘들 것이라고 생각할수록, 회사채용과정에서 장애인 구직자가 찾아오는 것에 부담감을 느낄수록, 장애인고용으로 회사의 대고객 이미지가 저하된다고 생각할수록, 그리고 회사경영에 손실이 된다고 생각할수록 장애인 고용이 감소한다고 하였다. 심진예와 이효성(2009)에 따르면 장애인고용 저조기업의 장애인 고용인식에 대한 분석 결과, 정상적인 직장생활, 직무능력, 안전사고, 기업의 사회적 이미지에 대해 우려감이 높은 것으로 나타났다. 특히, 미고용사업체는 장애인의 정상적 직장생활이 힘들며, 직무능력이 비장애인에 비해 떨어지고 직무시 사고를 내는 경우가 많을 것이라는 인식이 장애인 고용업체에 비해 높은 것으로 나타났다.

이러한 장애인 고용주의 인식은 고용현장에서 장애인에 대한 차별로 발생하게 된다. 유동철(2002)은 실업의 원인을 생산성과 차별로 보고 장애인 취업 여부에 미치는 영향요인을 분석한 결과 장애인에 대한 차별 요인이 장애인의 취업에 부정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 박용희(2005), Osborne(1988), 그리고 Unger(2002)에 따르면, 장애인고용에 따른 경제적 인센티브에 대한 고용주의 인식은 장애인 고용에 영향을 미치는 주요한 요인이며, Diska와 Rodgers(1996), Gilbride(2000)는 고용주 태도의 영향요인 중 장애인 고용에 대한 정책 유무가 주요한 요인이라고 하였다. 조주현과 최윤영(2010)은 정상적 직장생활 불가, 낮은 직무능력, 장애인 지원자에 대한 부담, 안전사고 위험성, 기업이미지 저하, 회사경영 손실 등 여섯 가지 부문을 통해 장애인 고용인식요인과 고용주의 만족도와의 관계를 분석한 결과, 장애인 인식 개선이 장애인의 고용에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 제시하였다. 반면, 김성태 외(2010)의 연구에서도 장애인 고용에 대한 여섯 가지의 요인 중 정상적 직장생활 불가, 장애인 지원자에 대한 부담, 기업이미지 저하, 회사경영 손실에 대해 긍정적 인식이 강할수록 장애인 고용률이 상승하는 것으로 나타났으며, 직무능력은 고용과 관련이 없는 것으로 보고했다. 이와 함께 Smith 외(2004)는 장애인과의 긍정적인 경험이 장애인 고용에 긍정적인 영향을 미친다는 주장과 함께 장애인에 대한 인식이 장애인 전체를 대상으로 집단적으로 영향을 미칠 수 있다는 점을 강조하였다. 즉, 특정 장애인에 대한 경험이 긍정적이든 부정적이든 기업체의 인식은 장애인 전체 집단으로 확장되며 이로 인해 장애인에 대한 편견이 커지고, 이러한 집단적 인식은 장애인 고용에 영향을 미친다는 것이다.

장애인 근로자의 채용계획 수립에 미치는 영향을 분석한 이상무·정수화(2011)에 의

하면, 기업특성요인에서는 회사가 도시의 규모와 장애인 채용의사와는 관련이 없게 나타났으며, 업종에 있어서는 제조업과 타 업종 간 장애인 채용계획과는 관계가 없게 나타났으나, 최근 3년간의 기업체의 영업이익 평가가 좋을수록 장애인 채용의사가 있는 것으로 보고했다. 또한 전년도에 장애인 의무고용을 달성하지 못한 기업체가거나 장애인 근로자를 신규 채용한 경우, 업무특성요인에서는 업무의 정신적 강도가 높을수록 장애인 채용계획에 정적(+)으로 유의미한 관계가 있는 것으로 보고했다. 반면, 장애인 고용인식요인은 직무능력과 생산성 모두에서 장애인 채용계획에 유의미한 관계가 없는 것으로 나타나는 것으로 나타났으며, 업무의 육체적 강도는 로지스틱 회귀분석 결과 $O.R=1.26(p<.10)$ 수준에서 채용계획에 영향이 없는 것으로 보고했다. 사업체의 업무환경은 근로자들의 취업뿐만 아니라 업무생산성과 직장만족도에 큰 영향을 미치기 때문에 매우 중요한 요소로서 다루어지고 있다. 특히 장애인 근로자들은 편의시설이 부족하고 비장애인 동료직원 간의 의사소통 문제 등으로 취업의 어려움을 겪고 있다. 이에 장애인의 고용을 증대하기 위해서는 사업주가 장애인의 원활한 업무수행을 위해 기업의 물리적 환경을 조성해 주는 것이 중요하다(이선우, 1997). 강필수(2010)의 연구에서는 사업체의 위치가 중소도시일수록 장애인을 고용할 가능성이 높게 나타났으며, 사업체의 규모가 클수록 장애인을 고용할 가능성이 높은 것으로 분석되었고, 사업체의 영업이익 규모가 클수록 장애인고용 가능성은 낮은 것으로 나타났다. 또한 업무환경 요인에서는 업무강도가 강하면 장애인을 고용할 가능성은 낮은 것으로 분석되었으며, 장애인고용인식 요인에서는 장애인 인식이 부정적일수록 장애인고용 가능성은 낮다고 보고했다. 박옥희와 권중돈(1994)의 연구에서는 사업체의 장애인고용비율이 의무고용비율보다 낮은 이유로 장애인이 직무기술, 직장생활 적응기술 등이 부족하여 생산성을 저하시킬 것을 우려한다고 보고했다.

이홍직(2010)의 사업체 장애인 고용률에 영향을 미치는 연구에서는 사업체의 소재지가 대도시일수록, 사업체의 규모가 소규모일수록, 장애인에 대한 고용지원제도가 많을수록 기업체의 고용률이 상승하며, 장애인의 직장 생활이 불가능하다고 인식할수록 그리고 장애인에 대한 지원이 부담이 된다고 인식할수록 고용률이 저하된다고 주장했다. 이 결과는 이상무와 정수화(2011)의 대도시여부와 고용인식이 기업체의 고용의사에 영향이 없다 라는 결과와 상이하게 나타났다. 강필수와 이정주(2009)는 상시 근로자가 많을수록 대도시일수록 장애인 고용의사가 높아진다는 연구결과를 보고했다. Becker(1971)

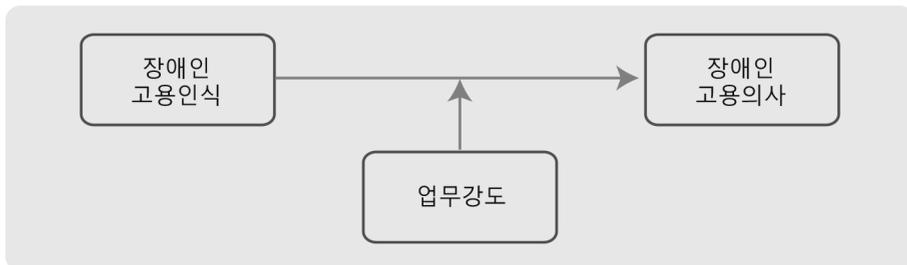
는 사업체가 소재하고 있는 위치에 따라 장애인고용은 달라지며 도시 규모에 따라 장애인들이 할 수 있는 직무와 직종이 다르게 나타난다고 하였으며, 채구묵(2007)도 지역은 노동수요측면에서 고용에 영향을 미치는 요인으로 고려될 수 있다고 밝히고 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 기업의 장애인 고용의사에 미치는 영향요인에 있어, 기업의 장애인에 대한 인식과 장애인 고용의사 간 업무강도의 조절효과를 검증하기 위하여 이루어졌다. 연구모형은 [그림 1]과 같다.

그림 1. 연구모형



2. 조사대상 및 자료수집 방법

본 연구에 활용한 자료는 2010년 한국장애인고용공단에서 구축한 기업체장애인실태조사 자료이다. 기업체장애인고용실태조사는 우리나라 기업체의 장애인 고용현황 및 고용요인을 파악하여 장애인고용증진을 위한 정책수립의 기초자료를 제공하고자 장애인 고용기업체를 대상으로 2년마다 실시하는 종단적 조사이다. 본 연구에서는 기업체장애인고용실태조사의 표본인 전국의 상시근로자 50인 이상 기업체 2,067개(고용기업체

1,579개, 미고용기업체 488개) 중에서 장애인을 고용한 기업체이면서 장애인 채용계획에 대한 응답을 한 기업체 446개를 대상으로 자료를 분석하였다.

3. 측정도구의 구성

가. 독립변수: 장애인고용인식

본 연구의 독립변수는 장애인에 대한 고용인식을 측정하였다. 고용인식은 직무능력에 대한 인식과 생산성에 대한 인식 등 2개의 항목으로 구성되어 있다. 이들 항목들은 “비장애인이 훨씬 더 우수하다”, “비장애인이 더 우수하다”, “동등하다”, “장애인이 더 우수하다”, “장애인이 훨씬 더 우수하다” 등 5점 척도로 측정되어 있으며, 점수가 높을수록 장애인이 비장애인보다 더 우수함을 의미한다. 본 연구의 장애인고용인식의 cronbach's α 는 .897이었다.

나. 종속변수: 장애인고용의사

본 연구의 종속변수는 장애인의 고용의사를 측정하였다. 고용의사는 단일 문항으로 장애인을 채용할 계획이 없는 경우를 0, 있는 경우를 1로 설정하였다.

다. 조절변수: 업무강도

본 연구의 조절변수는 업무의 강도를 측정하였다. 업무강도는 근로자가 수행하고 있는 직무를 대상으로 장애인 고용기업체들이 요구하는 업무강도로서 업무의 육체적 강도와 업무의 정신적 강도 등 2개의 항목으로 구성되어 있다. 이들 항목들은 각각 단일 항목으로 “매우 낮다”, “낮은 편이다”, “보통이다”, “높은 편이다”, “매우 높다” 등 5점 척도로 측정되어 있으며, 점수가 높을수록 업무강도가 높음을 의미한다.

4. 자료분석 방법

자료의 분석은 SPSS 18.0을 이용하였다. 조사대상자들의 일반적인 사항은 빈도, 평균과 표준편차 등을 분석하고, 본 연구의 척도들에 대한 신뢰도 분석을 수행하였으며, 일반적인 특성에 대한 주요 변수들 간의 관계를 측정하기 위해 상관관계분석을 실시하였다. 또한 장애인에 대한 고용인식과 장애인 고용의사 간의 영향력 및 조절효과를 밝히기 위해 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 로지스틱 회귀분석은 종속변수가 범주형(normal type)일 때 사용하는 회귀분석의 방법으로서, 본 연구에서는 장애인 고용의사가 범주형 종속변수인 관계로 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구 결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

지역은 전체 446건 중 수도권이 236건(52.9%)로 가장 많이 분포되었으며, 기타지역이 121건(27.1%), 광역시권이 89건(20.0%) 순으로 나타났다. 업종은 서비스업이 절반정도를 차지하였으며 제조업이 36.8%를 차지함에 따라, 본 연구에 참여한 장애인을 고용한 기업체는 대부분이 서비스업과 제조업에 종사하는 것을 알 수 있었다. 전체 근로자의 전년도 대비 증가한 기업체 수는 270건(60.5%)로 상당히 높게 나타났으며, 감소한 경우도 141건으로 31.6%를 차지하였다. 장애인 근로자의 전년도 대비 증가한 기업체 수는 40.0%, 보합이 35.4%, 감소가 17.9% 순으로 나타남에 따라, 전체 근로자보다 증가폭은 작지만 감소비율도 상대적으로 적을 것을 알 수 있었다. 본 연구에서 활용한 장애인을 채용하고 있는 기업체들의 최근 3년 간의 영업이익은 늘어난 경우가 39.2%이었으며 감소한 경우는 불과 17.9%로서 영업이익의 관점에서는 좋은 상태에 있다는 것을 알 수 있었다. 대표자가 장애인인 경우는 3.8%로서 거의 대부분이 비장애인으로 나타났다. 본 연구의 대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

표 1. 측정변수의 자료 특성과 분포 특성

변인	구분	빈도	퍼센트(%)
지역	수도권	236	52.9
	광역시권	89	20.0
	기타지역	121	27.1
업종	제조업	164	36.8
	서비스업	222	49.8
	기타업종	60	60
전년대비증감 (전체 근로자수)	증가	270	60.5
	보합	32	7.2
	감소	141	31.6
전년대비증감 (장애인 근로자수)	증가	205	40.0
	보합	158	35.4
	감소	80	17.9
영업이익증감 (최근 3년)	늘어났다	175	39.2
	별 변화 없었다	154	34.5
	줄어들었다	117	26.2
대표자 장애여부	있다	17	3.8
	없다	429	96.2

2. 주요변수들의 기술통계

본 연구에서 독립변수로 사용된 장애인에 대한 고용인식은 2개의 하위항목으로 구성되어 있으며, <표 2>에서 나타난 바와 같이 5점 리커트 척도인데도 불구하고 최소값은 1, 최대값은 4로서 “장애인이 훨씬 더 우수하다”는 선택되지 않았으며, 평균 2.74(표준편차 .533)로서 장애인을 고용한 기업체들의 장애인에 대한 고용인식은 장애인과 비장애인이 동등하다고 생각하는 수준임을 알 수 있었다. 고용인식의 하위 항목 중 직무능력은 평균 2.76(.542), 생산성은 2.71(.576)로서 비슷한 수준임을 알 수 있었다. 매개변수 중 업무의 육체적 강도는 평균 3.23(.784)로서 업무의 정신적 강도의 3.13(.682)보다 조금 높게 나타남에 따라, 장애인을 고용한 기업체들은 업무의 육체적 강도를 조금 더 요구하는 것을 알 수 있었다. 종속변수인 장애인 고용의사는 평균 0.86(.349)로서

대부분이 2011년에 장애인을 채용할 계획이 있음을 알 수 있었다.

표 2. 주요변수들의 수준

구분	N	최소값	최대값	평균	표준편차
고용인식	446	1	4	2.74	.533
직무능력	446	1	4	2.76	.542
생산성	446	1	4	2.71	.576
업무의 육체적 강도	446	1	5	3.23	.784
업무의 정신적 강도	446	1	5	3.13	.682
장애인고용의사	446	0	1	0.86	.349

3. 상관관계분석

측정하고자 하는 변수들에 대한 상호 관련성과 다중공선성을 점검하기 위하여 상관관계분석을 수행하였다. 상관관계분석 결과 <표 3>과 같이 상관계수(r)의 값이 .40미만으로서 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 나타났다. 상관관계 분석 결과를 상세히 살펴보면 다음과 같다.

종속변수인 장애인 고용의사는 조절변수인 육체적 강도가 $-.134(p<.001)$ 로 가장 높은 상관관계를 보였으며, 독립변수인 고용인식은 $-.122(p<.001)$ 로 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이 결과를 통해 장애인 고용의사는 고용인식과 육체적 강도에 부적(-)로 나타남에 따라, 육체적 강도가 적은 업무에 고용의사가 있으며, 비장애인이 우수하다고 생각하면서도 장애인을 채용하려는 것을 알 수 있었다. 통제변수 중에는 지역이 $-.167(p<.001)$ 로서 고용의사와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

표 3. 변수들 간 상관관계

변수명	지역	업종	근로자 증감	장애인 증감	영업이 익증감	대표자 장애	고용 인식	육체 강도	정신 강도	고용 의사
지역	1									
업종	-.121*	1								
근로자 증감	-.003	.066	1							
장애인 증감	.056	-.072	.136**	1						
영업이익	.066	.044	.137**	.064	1					
대표자 장애	-.046	-.034	-.063	-.012	.201	1				
고용인식	-.031	.079	-.067	.043	.001	-.055	1			
육체강도	.230**	-.136**	-.028	.012	.059	.014	-.079	1		
정신강도	.070	.112*	.015	.034	.073	-.030	-.003	.358**	1	
고용의사	-.167**	.051	-.024	-.024	-.034	-.047	-.122**	-.134**	-.044	1

* p<.005, ** p<.001

4. 기업체 장애인에 대한 고용인식과 고용의사 간 업무강도의 조절효과 분석

기업체의 장애인에 대한 고용인식과 장애인 고용의사 간 업무강도의 조절효과는 업무의 육체적 강도(<표 4>~<표 6>)와 업무의 정신적 강도(<표 7>~<표 9>)로 구분하여 분석하였다. 본 연구에서 장애인 고용의사에 미치는 고용인식의 영향력과 업무강도의 조절효과 검증을 위해 1단계에서는 일반적인 변수를 통제한 상태에서 장애인 고용의사에 대한 독립변인인 고용인식의 영향력을 검증하였으며, 2단계에서는 추가적으로 조절 변수를 투입하여 영향력을 검증하였고, 3단계에서는 독립변수와 조절변수를 곱한 고용인식*업무강도를 추가적으로 투입하여 장애인 고용의사에 영향요인을 살펴보고 업무강도의 조절효과를 분석하였다.

가. 기업체 장애인에 대한 고용인식과 고용의사 간 육체적 강도의 조절효과

1) 1단계 분석

1단계 분석은 기업체의 장애인 고용의사에 대한 독립변수인 기업체의 장애인에 대한 고용인식과의 관계를 살펴본 것이다. 종속변수가 범주형 변수인 장애인 고용의사의 유무인 관계로 로지스틱 회귀분석을 실시하였고, 일반적인 변수인 지역, 업종, 전년대비 전체 근로자의 증감, 전년대비 장애인 근로자의 증감, 최근 3년의 영업이익 증감, 대표자 장애여부 등을 통제한 상태에서 독립변수인 고용인식을 투입하여 장애인 고용의사와의 영향력을 <표 4>와 같이 검증하였다.

표 4. 고용인식과 고용의사 간 육체적 강도의 1단계 로지스틱 회귀분석 결과

변인		계수(B)	표준오차(S.E)	Wald	Exp(B)
통제변수	지역	-.561	.161	12.164	.571***
	업종	.218	.211	1.071	1.244
	근로자증감	-.127	.156	.660	.881
	장애인증감	-.005	.190	.001	.995
	영업이익증감	-.112	.177	.401	.894
	대표자장애여부	1.471	1.075	1.872	4.353
독립변수	고용인식	-.990	.341	8.431	.371**
상수		5.665	1.209	21.959	288.705***

-2log우도 = 337.454, Nagelkerke R² = .098, X² = 24.884***(df=7)

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

분석결과, 통제변수 중에서는 지역이 장애인 고용의사에 부적(-)으로 유의미한 영향을 미치는 것(O.R=.571, p<.001)으로 나타나 수도권, 광역시권, 기타지역 순으로 장애인을 채용할 확률이 높은 것을 알 수 있었다. 즉, 대도시에 있는 기업체가 중소도시에 있는 기업체들보다 장애인 고용의사가 높은 것을 실증한 것이다. 본 연구에서 독립변수로 사용한 고용인식은 장애인 고용의사와의 관계에서 부적(-)인 영향력(O.R=.371, p<.01)이 있는 것으로 나타남에 따라 장애인을 고용한 기업체들의 장애인에 대한 고용인식이 낮을수록 즉, 장애인이 비장애인보다 우수하지 않다는 고용인식이 있을수록 장

에인을 채용할 확률이 높다는 것을 알 수 있었다.

2) 2단계 분석

2단계 분석은 1단계 분석에 조절변수인 업무의 육체적 강도를 추가적으로 투입하여 장애인 고용의사와의 영향력을 <표 5>와 같이 검증하였다.

분석결과, 통제변수 중에서는 지역이 1단계 분석에서와 같이 장애인 고용의사에 부정(-)으로 유의미한 영향을 미치는 것(O.R=.623, p<.01)으로 나타났다. 본 연구에서 독립변수로 사용한 고용인식은 장애인 고용의사와의 관계에서 부정(-)인 영향력(O.R=.367, p<.01)이 있는 것으로 나타났으며, 조절변수인 육체적 강도도 장애인 고용의사에 유의미한 부적인 영향을 미치는 것(O.R=.665, p<.05)으로 나타났다.

표 5. 고용인식과 고용의사 간 육체적 강도의 2단계 로지스틱 회귀분석 결과

변인		계수(B)	표준오차(S.E)	Wald	Exp(B)
통제변수	지역	-.474	.167	8.086	.623**
	업종	.142	.212	.448	1.152
	근로자증감	-.129	.157	.678	.879
	장애인증감	-.007	.192	.001	.993
	영업이익증감	-.091	.178	.258	.913
	대표자장애여부	1.489	1.082	1.892	4.432
독립변수	고용인식	-1.001	.338	8.756	.367**
조절변수	육체적강도	-.407	.198	4.223	.665*
상수		6.987	1.379	25.690	1082.461***

-2log우도 = 333.053, Nagelkerke R² = .115, X² = 29.285***(df=8)

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

3) 3단계 분석

3단계 분석은 2단계 분석에 독립변수와 조절변수의 곱인 고용인식*육체적 강도를 추가적으로 투입하여 장애인 고용의사와의 영향력을 <표 6>과 같이 검증하였다.

분석결과, 통제변수 중에서는 지역이 이전 단계 분석에서와 같이 장애인 고용의사에 부정(-)으로 유의미한 영향을 미치는 것(O.R=.614, p<.01)으로 나타났다. 본 연구에서

독립변수로 사용한 고용인식은 장애인 고용의사와의 관계에서 부적(-)인 영향력 ($O.R=.011, p<.05$)이 있는 것으로 나타났으며, 조절변수인 육체적 강도도 장애인 고용의사에 유의미한 부적(-)인 영향을 미치는 것($O.R=.041, p<.05$)으로 나타나 기업체에서 요구하는 육체적 강도가 낮을수록 장애인 고용의사가 있는 것을 알 수 있었다. 그리고 고용인식*육체적 강도도 장애인 고용의사에 유의한 정적(+) 영향을 미치는 것 ($O.R=2.623, p<.05$)으로 나타남에 따라 기업체에서 요구하는 육체적 강도는 독립변수인 고용인식과 종속변수인 장애인 고용의사와의 관계에서 조절효과를 갖는 것으로 검증되었다.

표 6. 고용인식과 고용의사 간 육체적 강도의 3단계 로지스틱 회귀분석 결과

변인		계수(B)	표준오차 (S.E)	Wald	Exp(B)
통제변수	지역	-.487	.168	8.432	.614**
	업종	.180	.215	.701	1.197
	근로자증감	-.127	.158	.641	.881
	장애인증감	-.007	.193	.001	.993
	영업이익증감	-.097	.180	.290	.908
	대표자장애여부	1.367	1.078	1.608	3.925
독립변수	고용인식	-4.550	1.852	6.035	.011*
조절변수	육체적강도	-3.187	1.414	5.082	.041*
고용인식*육체적강도		.964	.482	3.996	2.623*
상수		17.236	5.495	9.837	3.058E7**

-2log우도 = 328.877, Nagelkerke R² = .130, X² = 33.461*** (df=9)

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

나. 기업체 장애인에 대한 고용인식과 고용의사 간 정신적 강도의 조절효과

1) 1단계 분석

1단계 분석은 기업체의 장애인 고용의사에 대한 독립변수인 기업체의 장애인에 대한 고용인식과의 관계를 살펴본 것이다. 종속변수가 범주형 변수인 고용의사의 유무인 관

계로 로지스틱 회귀분석을 실시하였고, 일반적인 변수인 지역, 업종, 전년대비 전체 근로자의 증감, 전년대비 장애인 근로자의 증감, 최근 3년의 영업이익 증감, 대표자 장애 여부 등을 통제된 상태에서 독립변수인 고용인식을 투입하여 장애인 고용의사와의 영향력을 <표 7>와 같이 검증하였다.

분석결과, 통제변수 중에서는 지역이 장애인 고용의사에 부적(-)으로 유의미한 영향을 미치는 것(O.R=.571, p<.001)으로 나타나 수도권, 광역시권, 기타지역 순으로 장애인을 채용할 확률이 높은 것을 알 수 있었다. 본 연구에서 독립변수로 사용한 고용인식은 장애인 고용의사와의 관계에서 부적(-)인 영향력(O.R=.371, p<.01)이 있는 것으로 나타났다.

표 7. 고용인식과 고용의사 간 정신적 강도의 1단계 로지스틱 회귀분석 결과

변인		계수(B)	표준오차(S.E)	Wald	Exp(B)
통제변수	지역	-.561	.161	12.164	.571***
	업종	.218	.211	1.071	1.244
	근로자증감	-.127	.156	.660	.881
	장애인증감	-.005	.190	.001	.995
	영업이익증감	-.112	.177	.401	.894
	대표자장애여부	1.471	1.075	1.872	4.353
독립변수	고용인식	-.990	.341	8.431	.371**
상수		5.665	1.209	21.959	288.705***

-2log우도 = 337.454, Nagelkerke R² = .098, X² = 24.884***(df=7)

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

2) 2단계 분석

2단계 분석은 1단계 분석에 조절변수인 업무의 정신적 강도를 추가적으로 투입하여 장애인 고용의사와의 영향력을 <표 8>과 같이 검증하였다.

분석결과, 통제변수 중에서는 지역이 1단계 분석에서와 같이 장애인 고용의사에 부적(-)으로 유의미한 영향을 미치는 것(O.R=.575, p<.001)으로 나타났다. 본 연구에서 독립변수로 사용한 고용인식은 장애인 고용의사와의 관계에서 부적(-)인 영향력

(O.R=.369, $p<.01$)이 있는 것으로 나타났으나, 조절변수인 정신적 강도는 장애인 고용의사에 유의미한 영향을 미치지 않는 것(O.R=.841, $p>.05$)으로 나타났다.

표 8. 고용인식과 고용의사 간 정신적 강도의 2단계 로지스틱 회귀분석 결과

변인	계수(B)	표준오차(S,E)	Wald	Exp(B)	
통계변수	지역	-.553	.162	11.713	.575***
	업종	.242	.214	1.278	1.273
	근로자증감	-.125	.157	.633	.883
	장애인증감	-.003	.191	.000	.997
	영업이익증감	-.104	.177	.344	.901
	대표자장애여부	1.458	1.072	1.849	4.298
독립변수	고용인식	-.997	.342	8.480	.369**
조절변수	정신적강도	-.174	.209	.693	.841
상수		6.157	1.354	20.667	471.962***

-2log우도 = 336.759, Nagelkerke $R^2 = .100$, $X^2 = 25.579$ ***($df=8$)

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

3) 3단계 분석

3단계 분석은 2단계 분석에 독립변수와 조절변수의 곱인 고용인식*정신적 강도를 추가적으로 투입하여 장애인 고용의사와의 영향력을 <표 9>와 같이 검증하였다.

표 9. 고용인식과 고용의사 간 정신적 강도의 3단계 로지스틱 회귀분석 결과

변인	계수(B)	표준오차(S,E)	Wald	Exp(B)	
통계변수	지역	-.557	.163	11.715	.573***
	업종	.237	.215	1.224	1.268
	근로자증감	-.141	.158	.799	.868
	장애인증감	-.011	.191	.003	.989
	영업이익증감	-.068	.180	.145	.934
	대표자장애여부	1.785	1.170	2.329	5.960
독립변수	고용인식	-4.640	1.647	7.936	.010**
조절변수	정신적강도	-3.365	1.386	5.898	.035*
고용인식*정신적강도		1.115	.478	5.434	3.051*
상수		16.605	4.864	11.653	1.628E7***

-2log우도 = 331.369, Nagelkerke $R^2 = .121$, $X^2 = 30.969$ ***($df=9$)

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

분석결과, 통제변수 중에서는 지역이 이전 단계 분석에서와 같이 장애인 고용의사에 부적(-)으로 유의미한 영향을 미치는 것(O.R=.573, $p<.001$)으로 나타났다. 본 연구에서 독립변수로 사용한 고용인식은 장애인 고용의사와의 관계에서 부적(-)인 영향력(O.R=.010, $p<.01$)이 있는 것으로 나타났으며, 조절변수인 정신적 강도는 2단계에서 통계적으로 유의미하지 않게 나타났지만 3단계에서는 장애인 고용의사에 유의미한 부적(-)인 영향을 미치는 것(O.R=.035, $p<.05$)으로 나타나 기업체에서 요구하는 정신적 강도가 낮을수록 장애인 고용의사가 있는 것을 알 수 있었다. 그리고 고용인식*정신적 강도도 장애인 고용의사에 유의한 정적(+) 영향을 미치는 것(O.R=3.051, $p<.05$)으로 나타남에 따라 기업체에서 요구하는 정신적 강도는 독립변수인 고용인식과 종속변수인 장애인 고용의사와의 관계에서 조절효과를 갖는 것으로 검증되었다).

V. 결론 및 함의

본 연구는 장애인을 고용하고 있는 기업체를 대상으로 기업체에서 인식하고 있는 장애인에 대한 고용인식이 장애인의 고용의사에 어떠한 영향력이 있는지, 그리고 기업체에서 요구하는 업무의 강도가 이 둘 간에 조절효과가 있는 지를 검증하는데 목적을 두었다. 본 연구는 기업체를 대상으로 하였기 때문에 통제하여 할 일반적인 요인변수로 지역, 업종, 전체 근로자의 전년대비 증감, 장애인 근로자의 전년대비 증감, 최근 3년간의 영업이익 증감, 대표자 장애인 여부 등을 통제변수로 설정하였다. 또한 조절변수로 사용한 업무의 강도는 업무의 육체적 강도와 정신적 강도로 구분하여, 독립변수인 장애인에 대한 고용인식과 장애인 고용의사 간의 관계를 조절하는지를 검증하였다.

본 연구 대상은 기업체장애인가용실태조사의 표본인 전국의 상시근로자 50인 이상 기업체 2,067개(고용기업체 1,579개, 미고용기업체 488개) 중에서 장애인고용기업체이면서 2011년도에 장애인을 고용의사에 대한 응답을 한 기업체 446개를 대상으로 자료를 분석하였다. 분석 방법은 종속변수가 범주형 변수인 관계로 로지스틱 회귀분석을 사용하였다.

1) Shama 외(1981)에 의하면, 조절변수만을 투입한 결과에서는 유의하지 않고 상호작용항 모두를 포함한 결과에서 상호작용항이 유의한 경우, 그 조절변수를 순수조절변수(pure moderator)로 본다.

분석결과, 일반적인 특성은 수도권이 절반 이상을 차지하였으며, 본 연구에 참여한 장애인을 고용한 기업체는 대부분이 서비스업과 제조업에 종사하는 것을 알 수 있었다. 전체 근로자의 전년도 대비 증가한 기업체 수는 60% 이상으로 보인 반면 장애인 근로자의 전년도 대비 증가한 기업체 수는 40%로 나타남에 따라, 장애인 근로자의 채용의 증가가 비장애인의 채용의 증가보다 상대적으로 낮은 것을 알 수 있었다. 본 연구에서 활용한 장애인을 채용하고 있는 기업체들의 최근 3년 간의 영업이익은 늘어난 경우가 39.2%이었으며 감소한 경우는 불과 17.9%로서 영업이익 관점에서는 좋은 상태에 있다는 것을 알 수 있었다. 대표자는 거의 대부분이 비장애인이었다.

주요 변인에 관한 기술통계 분석결과, 본 연구에서 독립변수로 사용된 장애인에 대한 고용인식은 평균 2.74(표준편차 .533)로서 장애인을 고용한 기업체들의 장애인에 대한 고용인식은 장애인과 비장애인이 동등하다고 생각하는 수준임을 알 수 있었다. 매개변수 중 업무의 육체적 강도는 평균 3.23(.784)로서 업무의 정신적 강도의 3.13(.682)보다 조금 높게 나타남에 따라, 장애인을 고용한 기업체들은 업무의 육체적 강도를 조금 더 요구하는 것을 알 수 있었다. 종속변수인 장애인 고용의사는 평균 0.86(.349)로서 대부분이 2011년에 장애인을 채용할 계획이 있음을 알 수 있었다.

주요 변인들 간의 상관관계에서 종속변수인 고용의사는 조절변수인 육체적 강도, 독립변수인 고용인식, 그리고 통제변수 중에는 지역이 장애인의 고용의사와 유의한 부적(-) 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 단순업무 등과 같은 업무의 육체적 강도, 그리고 기업의 장애인 고용인식 등의 요인들이 고용의사에 부적(-)로 나타남에 따라, 육체적 강도가 적은 업무에 고용의사가 있으며, 비장애인이 우수하다고 생각하면서도 장애인을 채용하려는 것을 알 수 있었다. 장애인에 대한 인식이 고용의사에 부정적인 결과는 김성태 외(2010), Briscout와 Bentley(2000), 그리고 Graffam 외(2002) 등과 동일한 결과였으나, Ozawa와 Taeda(2007)와 Smith 외(2004)와는 상이한 결과였다.

본 연구의 목적인 기업체에서 인식하고 있는 장애인에 대한 고용인식과 장애인 고용의사간 업무의 강도의 조절효과를 검증한 결과는 다음과 같다.

첫째, 기업체 장애인에 대한 고용인식과 고용의사 간 육체적 강도의 조절효과를 분석한 결과, 통제변수 중에서는 지역이 장애인 고용의사에 부적(-)으로 유의미한 영향을 미치는 것(O.R=.571, $p<.001$)으로 나타났다. 이는 수도권, 광역시권, 기타지역 순으로 장애인을 채용할 가능성이 높다는 것을 의미하며, 이는 대도시에 있는 기업체가 중소도시

에 있는 기업체들보다 장애인 고용의사가 많은 것을 실증한 것으로써, 이는 이상무·정수화(2011)와 이홍직(2010)의 연구결과와 상이하게 나타났으나, 강필수와 이정주(2009), 이홍직(2010), 채구목(2007), Backer(1971) 등의 연구와는 동일한 결과였다. 육체적 강도에 대한 조절효과는 1단계에서 독립변수인 고용인식이 장애인 고용의사와 관계에서 부적(-)인 영향력(O.R=.371, $p<.01$)이 있는 것으로 나타났으며, 2단계에서는 추가적으로 조절변수인 육체적 강도를 투입한 결과 장애인 고용의사와의 관계에서 부적(-)인 영향력(O.R=.367, $p<.01$)로 나타났으며, 고용인식*육체적 강도를 추가적으로 투입한 3단계에서는 고용인식*육체적 강도가 장애인 고용의사에 유의한 정적(+) 영향을 미치는 것(O.R=2.623, $p<.05$)으로 나타남에 따라 기업체에서 요구하는 육체적 강도는 독립변수인 고용인식과 종속변수인 장애인 고용의사와의 관계에서 조절효과를 갖는 것으로 검증되었다. 이 결과를 통해, 장애인을 고용한 기업체들의 장애인에 대한 고용인식이 낮을수록 즉, 장애인이 비장애인보다 우수하지 않다는 고용인식이 있을수록 장애인을 채용할 확률이 높다는 것을 알 수 있었다. 이는 장애인식이 고용의사에 영향이 없다고 주장한 이상무·정수화(2011)와 장애인의 직장생활이 불가능하다고 인식할수록 고용률이 저하된다는 이홍직(2010)의 연구와 상이한 결과였다. 업무의 육체적 강도와 고용의사와의 본 연구결과는 업무강도가 높을수록 채용계획이 낮아진다는 강필수(2010)와 박옥희·권중돈(1994)과는 동일한 결과였으나, 이상무와 정수화(2011)와는 상이한 결과였다. Graffam 외(2002), Park과 Smits(2005)가 보고한 장애인이 할당된 업무를 수행했는지 그리고 만족할 만한 기준에서 작업이 이루어졌는지 등의 생산성이 장애인 고용결정에 영향을 미치며, 낮은 생산성으로 인해 장애인들은 비장애인에 비해 육체적 강도가 낮은 업무에 배치될 수 있다는 연구결과는 본 조절효과의 결과인 육체적 강도를 높임으로 인해 장애인에 대한 낮은 인식에도 장애인의 채용을 높일 수 있다는 결과와 연관이 있다고 할 수 있다.

둘째, 기업체 장애인에 대한 고용인식과 고용의사 간 정신적 강도의 조절효과를 분석한 결과, 1단계에서 독립변수인 고용인식이 장애인 고용의사와의 관계에서 부적(-)인 영향력(O.R=.371, $p<.01$)이 있는 것으로 나타났으며, 2단계에서는 추가적으로 조절변수인 정신적 강도를 투입한 결과 장애인 고용의사와의 관계에서 통계적으로 유의하지 않은 것(O.R=.841, $p>.05$)로 나타났으나, 고용인식*육체적 강도를 추가적으로 투입한 3단계에서는 정신적 강도와 장애인 고용의사와의 관계에서 통계적으로 유의한 것

($O.R.=.035, p<.05$)로 나타나고 상호작용 항인 고용인식*정신적 강도가 장애인 고용의사에 유의한 정적(+) 영향을 미치는 것($O.R.=3.051, p<.05$)으로 나타남에 따라 기업체에서 요구하는 정신적 강도는 독립변수인 고용인식과 종속변수인 장애인 고용의사와의 관계에서 조절효과를 갖는 것으로 검증되었다. 또한 2단계에서 정신적 강도를 투입한 결과 장애인의 고용의사에 영향을 미치지 않은 결과는 업무의 정신적 강도는 채용계획과 정적(+) 영향이 있다고 보고한 강필수(2010), 이상무와 정수화(2011) 등과 상이한 결과였다.

이상의 연구 결과를 바탕으로 함의를 모색해보면 다음과 같다.

첫째, 본 연구결과는 장애인을 고용한 기업체들의 장애인에 대한 고용인식이 그리 높지 않은 상황에서 업무의 육체적 강도와 정신적 강도가 기업체의 장애인 고용인식과 고용의사 간을 정적(+)으로 조절하는 변인이라는 것을 밝혔다는 데 의미가 있다. 이와 같이 업무의 육체적이나 정신적 강도가 기업체 장애인의 고용인식과 고용의사에 조절효과가 확인됨에 따라, 일차적으로는 현재 장애인을 고용하고 있는 기업체들의 고용주나 담당자들의 장애인에 대한 고용인식이 어떻게 형성되었는지에 관심을 갖는 것이 필요하다. 예를 들어, 장애인 고용인식이 부정적으로 형성된 이유가 무엇인지를 찾아내어 이를 해결하는 방안을 모색함으로써 장애인의 채용을 유도할 필요가 있다. 다음으로는 장애인들의 고용으로 인해 다른 근로자에 영향을 줄 것이라는 편견과 장애인들이 복잡하고 육체적이나 정신적으로 업무를 감당할 능력이 떨어질 것이라는 막연한 편견을 해소할 필요가 있다. 이를 위해 정부와 민간 기업은 장애인에 대한 이해와 실제 장애인들의 직장 적응 사례를 담은 장애인 인식교육과 성공한 노하우를 홍보하는 등의 실천 방안이 마련되어야 할 것이다. 이와 함께 Smith 외(2004)가 지적한, 특정 장애인에 대한 경험이 긍정적이든 부정적이든 기업체의 인식은 장애인 전체 집단으로 확장되며 이로 인해 장애인에 대한 편견이 커진다는 맥락에 집중하여 특정 장애인에 대한 부정적인 경험이 전체 장애인으로 확장되지 않도록 하기 위해, 그리고 장애인 고용이 기업의 이미지 개선에 긍정적인 영향을 준다는 인식개선을 위해 장애인을 고용하는 기업체를 대상으로 홍보와 교육을 강화하는 전략적인 접근이 필요하다.

둘째, 장애인 고용의사를 높이기 위해서는 기업체의 특성에 대한 고려와 이에 대한 차별화된 전략이 필요할 것으로 보인다. 수도권이나 광역도시 등 대도시에 비해 중소도시에 소재한 기업체의 경우 고용률이 열악할 것으로 나타났는데, 이를 개선하기 위해서

는 장애인고용에 대한 교육과 홍보가 중소도시에서도 적극적으로 이루어져야 할 것이다. 이는 어떠한 특정지역에서의 홍보만으로는 부족하며, 지방정부를 비롯한 지역사회 내 장애인 관련 단체들의 협업과 적극적 정책이행, 그리고 홍보에서의 역할이 요청된다.

셋째, 장애인 의무고용제도의 실효성을 점검할 필요성을 제기한다. 우리나라의 장애인들은 장애인의 고용률에서 알 수 있듯이 구직활동이나 취업준비 시에 장애인이라는 이유만으로 비장애인에 비해 취업이 어려운 현실이며, 고용되어 일하고 있는 장애인들도 단순한 업무에 배치되어 있는 실정이다. 의무고용제도를 살펴보면, 국가 및 지방자치단체에서는 장애인공무원을 3% 이상 의무적으로 고용하도록 하고 있으며, 상시근로자 50명 이상을 고용하는 공공기관 및 민간기업의 장애인 의무고용률은 상시근로자의 2% 이상을 의무적으로 고용하도록 하고 있으나, '09년 12월 기준으로 의무고용 사업체의 장애인 고용률은 1.87% 수준이며, 특히 장애인 공무원의 의무고용률은 1.97%에 불과하다. 정부에서는 장애인의 고용이 꾸준히 증가한다고 보고하고 있다. 하지만 장애인을 채용한 기업체에서 일하는 장애인들의 업무를 살펴보면, 단순하고 육체적이나 정신적으로 낮은 수준의 일을 하고 있는 실정이며, 이는 본 연구결과와도 일치한다. 이는 장애인들에 대한 기업체의 고용차별일 뿐만 아니라 장애인 개개인의 직무만족도나 삶의 질과도 연계될 것이다. 즉, 이러한 단순한 업무에 종사하는 장애인의 임금, 복리후생, 개인 발전성, 직장의 안정성 등에 대해 상대적으로 비장애인에 비해 차별한다는 것을 의미한다. 이는 장애인들의 비경제활동인구 비중이 증가하고 있으며 신규 취업자의 고용의 질이 낮은 것으로 보고한 한국장애인고용공단(2011)을 통해서도 알 수 있다. 따라서 일반경쟁노동시장에 진입한 장애인에 대한 고용안정을 위한 지원과 업무의 다양화가 이루어지지 못하는 원인을 파악하고 해결방안을 모색하기 위해 다각적인 분석과 연구에 초점을 두고, 장애인들의 능력과 적성에 합당한 고용의 질 향상 등에 대한 정책적인 전략과 지원 프로그램을 개발하는 것이 우리의 일차적인 과제가 아닌가 생각한다.

끝으로 본 연구는 장애인을 채용하고 있는 기업체만을 대상으로 연구하였기 때문에 모든 기업체에 일반화시키기 어려운 한계와 패널데이터를 분석하였기 때문에 변인들 간의 인과관계를 충분히 의미 있게 분석하지 못한 한계가 있다. 또한 본 조절효과 검증에서 유의도는 유의미하게 나타났으나 설명력이 12.1%로 다소 낮게 나타났다. 이는 고용 의사를 높여주는 조절요인을 찾았다는 점에서 연구가치가 있음에도 불구하고 다른 한편으로는 장애인식과 고용의사 간에 조절변인 이외에도 다양한 변인이 있음을 보여주는

것이기 때문에, 향후 연구에서는 그 범위를 확장하고 본 연구에서 다루지 않았던 변인들을 확인하고 적용하여 기업체에서 장애인들의 고용의사에 영향을 줄 수 있는 방안을 보다 실증적으로 제시하기를 기대한다.

송진영은 KAIST에서 정보통신학으로 석사학위를 받고 서울기독대학교에서 사회복지학으로 박사학위를 받았다. 현재 군포시에서 노인재가센터를 운영 중이며 성결대학교에서 겸임교수로 재직 중에 있다. 주요 관심분야는 사회복지실천부문이며, 현재 노인과 장애인을 연구하고 있다.

(E-mail: jysong4@daum.net)

참고문헌

- 강필수(2010). 사업체의 장애인고용 결정요인에 관한 연구. 박사학위논문, 사회복지학과, 강남대학교, 경기.
- _____, 이정주(2010). 사업체의 장애인고용 결정요인에 관한 연구. 장애와 고용, 20(1), pp.179-206.
- 고귀엽(2010). 고용주의 장애인 고용의사 결정요인에 관한 연구. 석사학위논문, 재활학과, 한신대학교, 경기.
- 고용노동부(2010). 2009년도 장애인 의무고용 현황.
- 김광자(2011). 취업장애인의 직업만족도 영향요인에 관한 연구. 박사학위논문, 사회복지학과, 인제대학교, 경남.
- 김근홍, 박영란, 이정규(2005). 사회문제와 사회복지. 경기: 학현사.
- 김성태, 김형준, 김효정, 한동우(2010). 장애인고용의지에 영향을 미치는 요인 연구: 사업체 이득과 장애인고용에 대한 인식을 중심으로. 장애와 고용, 20(1), pp.267-288.
- 김용탁, 심진예(2009). 장애인 고용경험이 장애인 고용인사과 채용의사에 미치는 영향. 장애와 고용, 19(3), pp.175-198.
- 나지윤, 조연지(2009). 장애인 고용결정 요인 분석: 장애인의무고용활성화를 위하여. 장애인고용패널학술대회논문집, pp.353-374.
- 박옥희, 권중돈(2004). 장애인복지의 현황과 정책과제. 서울: 한국보건사회연구원.
- 박용희(2005). 한국 및 미국기업의 의사결정에 미치는 기업환경요인에 관한 비교연구. 관광연구, 20(1), pp.229-249.
- 신은경(2008). 지체장애인의 고용에 관한 영향요인 연구 - 사회참여의 매개효과를 중심으로. 장애와 고용, 18(2), pp.159-184.
- 심진예, 이효성(2009). 장애인고용저조기업의 고용촉진방안. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 유동철(2002). 장애인 실업의 원인: 생산성 또는 차별. 한국사회복지학, 48, pp.333-358.
- 유완식, 장창엽, 김용탁, 심진예(2009). 장애인의무고용률 조정방안. 성남: 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 이상무, 정수화(2011). 기업체의 장애인 채용계획에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한

- 국장애인고용공단 고용개발원 기업체 장애인 실태조사.
- 이선우(1997). 장애인의 취업 및 취업형태에 영향을 미치는 요인에 대한 분석. *한국사회복지학*, 33, pp.287-313.
- 이성규, 양숙미, 이종아, 전선영(2008). 장애인식지표 개발 및 고용주의 장애인 고용인식에 관한 척도개발연구. 서울: 장애인직업안정연구원.
- 이채식, 김명식(2010). 근로 장애인의 직무만족도에 영향을 주는 심리사회적 제 변인에 관한 연구. 성남: 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 이홍직(2010). 사업체 장애인 고용률에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. *장애와 고용*, 20(4), pp.183-206.
- 조주현, 최윤영(2010). 고용주의 장애인고용인식 및 만족도에 관한 연구. *직업재활연구*, 20(1), pp.65-91.
- 채구묵(2007). 신규대졸자의 취업 및 임금수준 결정요인 분석. *한국사회복지학*, 59(4), pp.35-61.
- 한국장애인고용공단(2010). 2010 장애인 통계. 서울: 한국장애인고용공단 고용개발원.
- _____ (2011). 2010 기업체 장애인 실태조사. 서울: 한국장애인고용공단 고용개발원.
- Becker, G. S.(1971). *The economics of discrimination*. Chicago University Press.
- Bricout, J. C., Bentley, K. J.(2000). Disability status and perceptions of employability by employers. *Social Work Research*, 24(2), pp.87-95.
- Diska, E., Rodgers, E. S.(1996). Employers Concerns about hiring persons with psychiatric disability; Results of the employer attitude Questionnaire. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40(1), pp.14-31.
- Gilbride, D., Stensrud, R., Ehlers. C., Evarns. E., Peterson. C.(2000). Employers' attitudes toward hiring persons with disabilities and vocational rehabilitation services. *Journal of Rehabilitation*, 66(4), pp.17-23.
- Graffam, J., Shinkfield, A., Smith, K., Polzin, U.(2002). Factor that influence employer decisions in hiring and retaining an employee with a disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17(1), pp.175-781.
- 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, pp.251-263.
- Hernandez, B., Balcazar, F.(2000). Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment Rights: A literature review. *Journal of Rehabilitation*, 66(4), pp.4-16.
- Kienan, W. E., Brickman, L.(1988). *Disincentives and barriers to employment*. In P. wehman & M. S. Moon(Eds). Vocational rehabilitation and supported employment. Baltimore. MD: Paul. H, Brooks.
- Osborne, A. O.(1988). *Laboratories of democracy*. Boston: Harvard Business School Press.
- Park, H., Smits, T.(2005). Educational associative mating in south korean trends 1930-1988. *Research Social Stratification and Mobility*, 22, pp.337-356.
- Peck, B., Kirbride, L. T.(2001). Why businesses don't employ people with disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 16, pp.71-75.
- Smith, K., Webber, L., Graffam, J., Wilson, C.(2004). Employer satisfaction, job-match and future hiring intentions for employees with a disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 21, pp.165-173.
- Unger, D.(2002). Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: Myths or realities?. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17(1), pp.2-10.

Effects of Employer's Recognition for Persons with Disabilities on Hiring Decisions: Based on the Moderating Effect of Job Degree

Song, Jin Yeong

(Sung-Kyul University)

The objective of this study was to examine the moderating effect of job degree on the relationship between employer's hiring decisions and hiring recognition of persons with disabilities. For the study, 466 data providing at Korea Employment Agency for the Disabled were utilized. To analyze the data, frequency analysis, correlation analysis, and logistic regression analysis was used. The results are as follows. The first, physical job degree played as a moderator between employer's hiring decisions and hiring recognition for the disabled. The second, mental job degree played as a moderator between employer's hiring decisions and hiring recognition for persons with disabilities. The third, small cities are less employment rate than big cities. Therefore, effort is necessary in order to increase the physical job degree and mental job degree without employment discrimination. And, regarding various improvement plan for increase in quality of the employment get out at simple businesses, and to be suitable for ability of the disabled and an aptitude discussed it.

Keywords: Persons with Disabilities, Hiring Recognition, Employer's Hiring Decisions, Physical Job Degree, Mental Job Degree, Moderating Effect