



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

정책학 석사 학위논문

기업체의 장애인의무고용
규제순응 여부 결정 요인 연구

2018년 2월

서울대학교 대학원

행정학과 정책학전공

윤 범 중

기업체의 장애인의무고용
규제순응 여부 결정 요인 연구

지도교수 권혁주

이 논문을 정책학 석사 학위논문으로 제출함
2017년 9월

서울대학교 대학원
행정학과 정책학전공
윤 범 중

윤범중의 석사 학위논문을 인준함
2017년 12월

위 원 장 구 민 교 (인)

부위원장 고 길 곤 (인)

위 원 권 혁 주 (인)

국문초록

우리나라의 등록장애인 수는 전체 인구의 약 5%로, 장애인은 우리 사회에 다수 존재하는 구성원이다. 이들의 인간다운 생활을 할 권리를 충족시키기 위해서는 직업 활동을 통해 경제적 기반을 형성하는 것이 필요하다. 이를 위해 1990년부터 장애인의무고용제도가 실시되어왔다. 그러나 여전히 장애인 고용을 회피하는 기업체가 많으며 장애인의 실업률은 전체 실업률보다 두 배 이상 높게 나타난다. 이를 개선하기 위해서는 기업체의 장애인 고용에 영향을 미치는 요인을 분석할 필요가 있다.

본 연구에서는 장애인의무고용제도를 규제정책으로 파악하고 현행 제도 내에서 피규제집단인 기업체들이 순응 여부를 결정하는 데 영향을 미치는 요인을 분석하고자 하였다. 기업체들의 장애인 고용은 제도와 무관히 이루어지는 것이 아니라 현행 제도에 대한 반응의 양상을 보이기 때문이다. 따라서 장애인의무고용 규제순응 여부를 범주화하여 종속변수로 설정하였고, 규제순응에 대한 선행연구의 검토 결과 경제성, 규제에 대한 인지, 규범성, 강제성을 독립변수로 설정하였다.

본 연구에서는 한국장애인고용공단 고용개발원에서 실시한 2016년 기업체 장애인 고용 실태조사의 데이터를 활용하여 분석하였다. 독립변수인 경제성의 경우 장애인 고용에 대한 비용 인식을, 규제에 대한 인지는 장애인의무고용제도에 대한 인지수준을, 규범성은 장애인고용에 대한 기업의 사회적 책임 인식을, 강제성의 경우에는 고용부담금 부과 여부를 활용하였다.

다항 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과, 경제성의 경우 모든 범주에서 유의미한 영향을 미쳤다. 즉, 장애인 고용 비용을 크게 인식할수록 장애인고용의 가능성은 낮게 나타났다. 따라서 장애인 고용 증진을 위해서는 장애인 고용 비용에 대한 인식 개선이 필요한

것으로 생각된다. 또한 규제에 대한 인지수준이 높을수록 규제순응의 가능성은 모든 범주에 대해 크게 나타났다. 다만, 장애인 고용에 대한 기업의 사회적 책임 인식은 의무고용률 초과에 경우에만 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 다수 기업체에서 장애인 고용이 이루어지기 위해서는 기업의 사회적 책임에 대한 강조만으로는 부족하다는 것을 의미한다. 마지막으로 강제성의 경우 모든 범주에서 규제순응의 가능성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 상시근로자수 100인 이상의 기업으로 고용부담금 부과 대상이 되는 경우 규제순응 가능성이 높아지는 것을 의미한다.

연구결과 장애인 고용 비용인식 및 장애인의무고용제도에 대한 인지수준을 개선할 정책적 필요성이 제기된다. 기업의 사회적 책임의 경우, 장애인 미고용 기업체의 장애인 고용을 유도하는 데에는 큰 영향을 미치지 못할 것으로 보여 집단별로 상이한 대응이 필요할 것으로 생각된다.

주요어 : 장애인의무고용제도, 사회적 규제정책, 규제순응, 다항로지스틱 회귀분석

학 번 : 2014-23560

목 차

제 1 장 서론	1
제 1 절 연구의 목적과 필요성	1
제 2 절 연구의 대상과 범위	3
제 2 장 이론적 배경 및 선행연구 검토	5
제 1 절 이론적 배경	5
1. 장애인의무고용제도의 의의 및 현황	5
2. 장애인의무고용제도의 성격: 사회적 규제정책	9
3. 규제순응여부의 결정요인	13
제 2 절 선행연구 검토	22
1. 장애인고용률 또는 고용여부 결정요인 검토	22
2. 고용부담금 및 고용장려금의 효과성 검토	27
제 3 장 연구방법	29
제 1 절 연구자료	29
제 2 절 가설 및 분석틀	30
제 3 절 변수의 설정	32
1. 종속변수	32
2. 독립변수	33
1) 경제성	33
2) 규제에 대한 인지	34

3) 규범성	35
4) 강제성	35
3. 통제변수	36
제 4 절 분석방법	39
제 4 장 분석결과	40
제 1 절 기술통계 분석결과	40
1. 종속변수	40
2. 독립변수	40
1) 장애인 고용 비용 인식에 대한 기술통계	40
2) 규제 인지 정도에 대한 기술통계	41
3) 기업의 사회적 책임 인식에 대한 기술통계	44
4) 규제의 강제성 유무에 대한 기술통계	45
3. 통제변수	46
제 2 절 다항 로지스틱 회귀분석결과	47
제 3 절 독립변수 간 상관분석	50
제 5 장 결론	52
제 1 절 연구결과의 요약	52
제 2 절 연구의 시사점 및 정책적 함의	53
제 3 절 연구의 한계 및 향후연구과제	56
참고문헌	58

Abstract 64

표 목 차

<표 1> 민간기업의 장애인 의무고용률 변동	7
<표 2> 민간기업 장애인 의무고용 현황(2015년)	7
<표 3> 2017년 고용 수준별 부담기초액	8
<표 4> 고용장려금 지원단가	9
<표 5> 규제순응의 결정요인	15
<표 6> OECD 국가의 장애인 고용제도 비교	16
<표 7> 기업 규모별 의무고용, 고용부담금, 고용장려금 적용 여부	18
<표 8> 변수의 조작적 정의	37
<표 9> 규제순응여부 범주별 빈도 분석	40
<표 10> 장애인 고용 비용인식에 대한 범주별 기술통계	41
<표 11> 규제 인지수준에 대한 빈도분석	41
<표 12> 규제 인지수준의 범주별 분석	42
<표 13> 규제 인지수준의 범주별 평균 분석	44
<표 14> 기업의 사회적 책임 인식에 대한 기술통계	44
<표 15> 규제의 강제성 유무에 대한 기술통계	45
<표 16> 통제변수에 대한 기술통계	46
<표 17> 규제순응 여부 결정요인 분석 결과	47
<표 18> 독립변수 간 상관분석결과	50

그림 목 차

<그림 1> 분석틀	32
------------------	----

제 1 장 서론

제 1 절 연구의 목적과 필요성

우리나라 등록장애인 수는 2016년 기준으로 2,511,051명에 이른다. 이는 같은 해 주민등록 인구 51,696,216명 대비 약 4.9%에 해당한다. 2001년 등록장애인의 전체인구 대비 비중은 2.4%며, 이후 점진적으로 비중이 높아지며 최근 5년 동안 5% 내외를 기록하고 있다.

이처럼 장애인은 우리 사회에 다수 존재하는 구성원이며 헌법 제 34조 제 1항의 인간다운 생활을 할 권리의 주체이다. 특히, 직업활동은 장애인의 경제적 기반을 형성하여 인간다운 생활을 할 수 있는 토대를 제공한다는 점에서 중요하다. 이를 위해 1990년에 ‘장애인고용촉진 및 직업재활법’이 제정되고 장애인의무고용제도가 실시되어 현재에 이르고 있다. 이 제도에서 정한 의무고용률은 1990년 1%에서 시작하여 2014년에는 2.7%로 상향조정 되었다. 장애인고용률은 1991년 0.43%에서 2015년 정부부문은 2.80%, 민간기업의 경우 2.51%로 상향되었으며 점진적인 증가추세에 있다.

그러나 우리나라에서 장애인의 고용상태는 여전히 취약하다. 2015년 장애인 경제활동 실태조사에 의하면, 2015년 장애인의 경제활동참가율은 37.7%로 나타나 2014년의 39.6%보다 오히려 1.9%p 하락하였다. 반면 2015년 전체인구의 경제활동참가율은 63.3%로 나타나 장애인의 경제활동 참가율이 현저히 낮게 나타난다. 2015년 장

장애인의 실업률은 7.9%로 전체인구의 실업률인 3.8%보다 두 배 이상 높다.

뿐만 아니라 기업체의 장애인 고용이 주로 중소기업이나 영세한 사업장에서 이루어지고 있어 일자리의 질적 문제가 제기된다. 고용노동부에 따르면 2015년 1,000인 이상 기업의 장애인고용률은 2.07%로 나타났으며 30대 기업집단은 1.92%로 나타나 대기업의 장애인고용이 저조한 것으로 나타났다. 이는 마찬가지로 의무고용제도를 도입하고 있는 독일 등의 국가에서 기업규모가 커질수록 장애인 고용비율이 높아지는 것과 대조적이다. 독일의 경우 2013년 기준 전체 장애인 고용률 4.7%, 1,000인 이상 기업의 경우 5% 이상으로 나타났다(김용탁 외, 2013).

장애인에게 양질의 일자리가 제공되지 못하면 장애인은 단순히 복지정책의 시혜대상으로 머무를 뿐 사회의 주체적인 구성원으로 자리매김하지 못한다. 2015년 기준으로 장애인 가구의 시장소득기준 빈곤율이 38.6%에 이르는 것은 장애인의 경제적 자립이 우리 사회에서 요원함을 보여준다. OECD의 경우에도 장애인 고용으로 사회적 통합을 이룰 수 있으며 경제적 산출이 증대됨을 지적하며 이를 위한 정책적 노력의 중요성을 강조하고 있다(OECD, 2010). 특히 최근 장애인을 단순히 복지정책의 시혜대상으로 보는 것이 아니라 장애인의 자립을 강조하는 경향이 나타나고 있다. 이에 따르면 장애인의 고용 및 근로와 연계된 소득보장은 장애인 자립의 근간이 된다(박경수 외, 2011). 따라서 장애인 고용을 위한 정책적인 노력은 더욱 중요한 의미를 가진다.

현행 장애인 고용 관련 제도에 대한 다양한 비판이 제기되지만, 그 개선을 위해서는 우선 현재 제도의 작동에 대해 보다 정확

하게 파악할 필요가 있다. 즉, 제도의 틀(frame) 내에서 어떠한 행위자들의 양태가 나타나는지 면밀히 파악하여야 이를 토대로 개선 방향을 도출할 수 있다. 특히 제도를 실시하는 주체인 정부의 입장에서 현행 제도 내에서 관련 행위자들의 움직임이 어떻게 나타나는지 명확히 분석할 필요가 더욱 크다.

본 연구에서는 장애인의무고용제도의 성격을 규제정책으로 파악하고 피규제집단인 기업체가 규제에 대한 순응 여부를 결정하는 요인을 분석하고자 한다. 특히 기업체의 장애인 의무고용 규제순응 여부를 범주화 하여 종속변수를 설정하고 규제순응 여부에 영향을 미치는 요인을 파악하려 한다. 이를 위해 한국장애인고용공단 고용개발원에서 실시한 2016년 기업체 장애인고용 실태조사의 데이터를 활용하여 분석할 것이다. 현행 제도에 따라 순응 및 불응과 그 정도를 구별하여 분석함으로써 현행 제도가 갖는 한계와 개선방안에 대해 시사점을 도출하고자 한다.

최종적으로 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

‘현행 제도 하에서 장애인의무고용제도의 피규제집단인 기업체들이 규제순응 여부를 결정하는 요인은 무엇인가?’

제 2 절 연구의 대상과 범위

본 연구는 장애인 고용의무를 부담하는 기업체들의 행태를 분석하는 것을 목적으로 하므로, 실제 장애인의무고용제도의 대상이 되는 상시근로자수 50인 이상 기업체를 대상으로 하여 분석을 실시

한다. 이를 위해 기본적으로 2016 기업체 장애인고용실태조사의 심층조사 데이터를 활용한다. 심층조사가 이루어진 고용기업체 및 미고용기업체 6,827개 중 장애인고용의무를 부담하는 기업체는 5,507개로 나타났다. 따라서 이들을 대상으로 연구를 수행한다. 이에 더하여 중증장애인 더블카운트 제도가 실시되는 제도적 현실을 연구에 반영하기 위해 심층조사 대상인 5,507개 기업체에 대한 기본조사 데이터 또한 활용하여 연구를 수행한다. 이 데이터를 통하여 장애인 의무고용 규제 준응 여부와 관련된 각종 변수들을 추출한다.

연구에 활용된 원 자료는 기업체별 의무고용 준수 여부에 대한 변수를 제공하지 않으므로 2015년 장애인 의무고용률인 2.7%를 곱하고 절사 처리하여 의무고용 장애인 수를 산출하였다. 특히 이 과정에서 2010년부터 적용된 중증장애인 더블카운트 제도를 적용하여 실제 장애인고용률과 구별되는 제도상의 장애인고용률을 도출·활용 하였다.

본 연구에서는 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하여 기업체의 장애인의무고용 규제준응 여부 결정 요인을 분석한다. 단순히 선형 회귀분석을 실시하는 경우, 각각의 변수가 장애인고용률에 미치는 영향을 분석하는 것은 가능하다. 그러나 본 연구에서는 규제준응 여부에 따라 구분되는 각각의 집단마다 영향을 미치는 요인에 차이가 있을 것이라고 보았으며 이를 통해 정책적 함의를 도출하고자 하였다. 다항 로지스틱 회귀분석은 규제준응 여부에 따른 명목변수를 계량적으로 분석할 수 있다는 장점이 있다. 그러나 하나의 기준 범주 대비 타 범주들을 분석함으로써 각각의 범주 간의 비교가 용이하지 않다는 문제가 제기된다.

제 2 장 이론적 배경 및 선행연구 검토

제 1 절 이론적 배경

1. 장애인의무고용제도의 의의 및 현황

장애인고용촉진 및 직업재활법 제 2조 제 1호에 의하면, 장애인이란 신체 또는 정신상의 장애로 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 자를 의미한다. 이 법에서의 장애인에 대한 정의에서 알 수 있듯이 장애인은 실제로 직업을 가지고 임금을 받아 생활하는 데에 비장애인과 다른 어려움을 겪는다. 이러한 어려움을 해소하고 장애인의 경제적 기반을 구축하며 사회적 통합을 이루기 위해 장애인고용촉진 및 직업재활법 제 27조에서는 국가와 지방자치단체의 장애인 고용의무를 규정하고 있으며 제 28조에서는 사업주의 장애인 고용의무를 규정하고 있다. 장애인의무고용제도는 장애인 고용촉진 정책의 가장 핵심적인 부분을 구성하고 있다.

한국 장애인고용공단에 따르면, 장애인의무고용제도는, 국가·지방자치단체와 50명 이상 공공기관·민간기업 사업주에게 장애인을 일정비율 이상 고용하도록 의무를 부과하고, 미준수 시 부담금을 부과하는 제도이다. 상시 근로자 100명 이상 고용사업주는 의무고용 미이행 시 부담금을 신고·납부 하도록 되어 있어서, 부담금 부과 대상은 상시 근로자 100명 이상 기업으로 한정되어 있다. 고용부담금은 사회 연대책임의 이념을 반영하고 장애인 고용 사업체와 미고용

사업체의 경제적 부담을 평등하게 조정함으로써 장애인 고용에 따른 비용을 보전해 주기 위해 도입되었다(김용탁 외, 2010). 이는 용자 지원, 장려금 지급 등 장애인 고용 촉진을 위한 각종 사업에 지원되고 있으며, 장애인고용촉진 및 직업재활법 제 33조에 근거하고 있다.

반면 장애인고용촉진 및 직업재활법 제 30조에 의하면, 장애인을 의무고용률 이상 고용한 사업주에 대해서는 규모에 상관없이 초과인원에 대해 장려금을 지급하도록 되어있다. 국가·지방자치단체는 비공무원의 경우 부담금의 적용은 받으나 장려금은 적용받지 않는다. 고용장려금제도는 장애인근로자의 직업생활 안정을 도모하고 고용촉진을 유도하는 것을 그 목적으로 한다. 현재 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령 제 82조에 따라 고용장려금 지급 및 고용부담금 징수 업무는 한국장애인고용공단에 위탁되어 있다.

정리하면, 장애인의무고용제도는 사업주에게 일정 비율의 장애인을 고용하도록 할당하고, 고용의무를 이행하지 못한 부분에 대하여 부담금을 부과하는 대신 고용의무를 초과하여 장애인을 고용하는 사업주에게는 장려금을 지급하는 제도로 할당고용방식(quota-levy system)을 취하고 있다(유은주, 2013). 우리나라 장애인 고용촉진정책은 장애인의무고용제도를 바탕으로 하며, 장애인의무고용제도는 고용의무 이행을 유도하기 위한 고용부담금제도 및 고용장려금제도라는 구체적인 정책수단에 의해 뒷받침되고 있다.

장애인 의무고용률, 적용 대상, 고용부담금 및 장려금 액수 등은 지속적으로 변동되어 왔다. 우선 장애인 고용의 주요 주체인 민간기업의 장애인 의무고용률 변동을 살펴보면 다음과 같다.

<표 1> 민간기업의 장애인 의무고용률 변동

1991	1993	2010	2012	2014	2017
1%	2%	2.3%	2.5%	2.7%	2.9%

출처: 한국장애인고용공단 홈페이지, 김용탁 외(2010).

제도 시행 초기인 1991년에는 의무고용률이 1%로 설정되고 다음해인 1992년에는 1.6%로 부과되었고 이후 조금씩 상향되었다. 2017년 현재에는 2.7%가 적용되고 있다. 한편 고용의무 부과 대상은 제도 도입 당시 상시 300인 이상의 근로자를 고용하는 사업주였으나 2004년부터 상시 50인 이상 근로자를 고용하는 사업주로 확대되었다. 2010년부터는 중증장애인 고용 시 2명의 장애인을 고용한 것으로 간주하는 더블카운트 제도가 실시되었다.

2015년 민간기업의 장애인 의무고용 현황은 아래 표와 같다.

<표 2> 민간기업 장애인 의무고용 현황(2015년)

(단위: 개소, 명, %)

구분	대상사업체 수	상시근로자 수	장애인근로자 수	고용률
민간기업 전체	27,045	6,167,563	154,543 (125,230)	2.51 (2.03)
100인 미만	14,105	988,964	23,980 (18,747)	2.42 (1.90)
100~299인	9,662	1,582,921	47,455 (38,125)	3.00 (2.41)
300~499인	1,574	597,395	16,027 (12,916)	2.68 (2.16)
500~999인	1,035	707,877	19,592 (16,013)	2.77 (2.26)

1,000인 이상	669	2,290,406	47,489 (39,429)	2.07 (1.72)
30대 기업집단	641	1,256,535	24,177 (20,722)	1.92 (1.65)

주1: 30대 기업은 공정거래위원회가 지정한 상호출자제한기업집단별 소속회사 중 50인 이상 사업체를 대상으로 산정함

주2: 2010년부터 중증장애인 2배수 산정제도(더블카운트) 실시. ()는 2배수 산정제 미적용 현황

자료: 한국장애인고용공단, 2016 장애인 통계

장애인 고용부담금은 1년 단위로 산정되며 월 부담금은 해당 월 의무고용 미달인원에 장애인 고용률에 따른 부담기초액으로 계산된다. 이 때 부담기초액은 장애인 고용률에 따라 가산되어 산정된다. 2017년의 부담기초액을 고용수준별로 살펴보면 다음과 같다.

<표 3> 2017년 고용 수준별 부담기초액

고용의무 이행 수준	부담기초액
의무고용인원의 3/4 이상 고용한 경우	812,000원
의무고용인원의 1/2~3/4에 미달하는 경우	860,720원
의무고용인원의 1/4~1/2에 미달하는 경우	974,400원
의무고용인원의 1/4에 미달하는 경우	1,136,800원
장애인을 한 명도 고용하지 않는 경우	1,352,230원

자료: 한국장애인고용공단 홈페이지

한편 부담금 산정의 기준이 되는 부담기초액은 사업주가 장애인을 고용하면서 지출하는 시설·장비의 설치 및 수리 비용, 고용 관리비용, 기타 특별비용 등을 고려해 매월 드는 평균비용을 기초로 산정되지만, 최저임금액의 60% 이상이 되는 수준에서 결정하도록 하고 있으며 고용정책심의회 심의를 거쳐 매년 고용노동부 장관이 고시하고 있다.

고용장려금제도의 경우 월별 상시근로자의 의무고용률을 초과하여 장애인을 고용한 사업주를 지원 대상으로 하며, 단 최저임금 이상자 또는 최저임금 적용제외 인가를 받은 장애인에 한해 지원함으로써 사업주의 부담 이득 획득을 방지하고 있다. 현재 고용장려금 지원단가는 다음과 같다.

<표 4> 고용장려금 지원단가

구분	경증남성	경증여성	중증남성	중증여성
입사일~만 3년 미만	300,000	400,000	400,000	600,000
만 3년~만 5년 미만	210,000	280,000	400,000	600,000
만 5년 초과	150,000	200,000	400,000	600,000

주 1: 지급단가와 월임금액의 60%를 비교하여 낮은 단가 지급

자료: 한국장애인고용공단 홈페이지

2. 장애인의무고용제도의 성격: 사회적 규제정책

장애인고용촉진 및 직업재활법에 근거한 장애인고용촉진정

책은 다양한 방식으로 이루어지고 있다. 장애인의무고용제도와 고용 부담금, 고용장려금 제도뿐만 아니라 사업주를 지원하기 위하여 장애인취업알선지원금제도, 장애인고용기여자 포상제도, 고용관리비용 지원, 시설장비무상지원, 재택근무지원 등이 실시되고 있다. 이에 더하여 장애인을 대상으로 실시되는 취업지원 제도들도 다수 존재한다. 장애인고용촉진정책과 장애인의무고용제도를 사실상 동일한 것으로 보고 그 성격의 성격을 규명한 연구도 존재하지만(조희진, 2015), 장애인고용촉진정책의 정책 수단이 다양하므로 구별함이 타당하다. 이들 제도의 경우 그 성격이 서로 상이하기 때문에 장애인고용촉진정책의 성격을 일률적으로 판단하는 것은 어렵다. 그러나 대부분의 제도들이 사업주의 신청 등에 의해 실시됨에 비해서 장애인의무고용제도는 다수의 기업체들을 상대로 법적으로 의무가 부과되고 부담금 등이 강제된다는 점에서 장애인고용촉진정책의 핵심을 장애인의무고용제도로 볼 수 있다. 따라서 개별적으로 장애인의무고용제도의 성격을 규명할 필요가 있다.

Lowi(1972)는 정책이 정치를 결정짓는다는 가정 하에 정책의 유형을 네 가지로 제시하였다. 분배정책(distributive policy), 규제정책(regulative policy), 재분배정책(redistributive policy), 구성정책(constituent policy)이 이에 해당한다. 이 중 규제정책이란 특정 개인이나 집단의 행동의 자유 혹은 재산권 행사를 구속 및 억제하여 반사적으로 다른 사람들을 보호하려는 정책이다.

Tatalovich와 Daynes(1988)는 규제정책을 경제적 규제정책(economic regulatory policy)과 사회적 규제정책(social regulatory policy)으로 구분하였다. 경제적 규제정책은 기업 간의 경쟁이 성립하지 않거나 경쟁의 결과 자원의 최적배분이 이루어지지 않을 때

기업의 본원적 활동에 대해 실시하는 규제이며 사회적 규제정책은 국민의 생명, 건강에 관한 안전성을 확보하고 기업의 사회적 책임을 강제하기 위한 규제정책으로 정의된다.

한편 재분배정책이란 고소득층으로부터 저소득층으로의 소득이전을 목적으로 하는 정책 또는 소득, 재산, 부, 그리고 권리를 국민의 모든 계층에 가급적 넓고 평등하게 재분배하기 위한 정책으로서 소득분배의 실질적인 변경을 목적으로 하는 정책이다 (Lowi, 1972).

장애인의무고용제도의 법적 근거인 장애인고용촉진 및 직업재활법 제 1조에 의하면 이 법은 장애인이 능력에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 함을 목적으로 한다. 즉, 수혜자인 장애인들에 대한 사회적 차별을 시정하고 적극적으로 장애인복지를 실현하려는 특성을 나타낸다. 장애인에 대해 노동권을 보장하고 소득분배의 변경을 추구하는 것으로 장애인복지정책의 일환으로 생각될 수 있다. 특히 고용할당을 통하여 장애인이라는 소수집단에 특별대우를 하는 적극적 사회복지 정책으로 인식되기도 한다 (김용탁 외, 2010).

그러나 고용부담금 및 고용장려금이라는 정책수단의 측면을 고려할 때, 장애인의무고용제도의 성격은 규제정책, 특히 사회적 규제정책이라고 할 수 있다. 장애인의무고용제도는 기업에 장애인고용의무를 부과하며, 이를 위반할 시 고용부담금을 부과하거나 초과 고용시 경제적 유인(incentive)을 제공하는 규제정책이다(전영평, 1995; 전준구; 2000; 김용탁 외, 2010; 조희진; 2015). 특히 대부분의 복지정책이 고소득층에 대한 세금징수를 통한 국가적 차원에서의 재분배적 지원을 통해 실현된다는 점을 감안할 때 복지정책과 분명히

구분된다(Ripley and Franklin, 1986; 전영평, 1995에서 재인용).

현행 장애인의무고용제도는 장애인고용촉진 및 직업재활 기금과 연계되어 있다. 이 기금은 장애인고용촉진 및 직업재활법 제 68조에 근거를 두고 조성되었는데, 고용부담금을 주요 재원으로 하며 고용장려금 지급을 주요 기능으로 한다. 2014년 장애인고용촉진 및 직업재활기금 결산보고서에 따르면, 2013년도 수입 결산액은 자체수입 3,671억원, 정부내부수입, 250억원, 여유자금회수 2,294억원으로 구성되어 있다. 자체 수입 중에서는 장애인고용부담금이 3,420억원을 차지하여 가장 큰 비중을 차지하고 있고 정부내부수입은 일반회계 전입금으로 250억원이다. 반면 지출결산액은 2,572억원으로 장애인고용장려금 등 경상사업비가 2,085억원에 이른다. 즉, 실제 정부가 장애인고용을 촉진하기 위해 부담하는 지출은 일반회계 전입금 250억원에 불과하고 상당 부분은 부담금을 통해 민간기업이 부담하고 있는 것이다. 이러한 상황을 볼 때 현행 장애인의무고용제도의 성격을 복지정책으로 보는 것에는 무리가 있다. 오히려 이에 대해 정부비용만을 극소화하는 의무고용만을 강조한 것이라고 비판이 제기되기도 한다(전영평, 1995). 결국 장애인고용정책의 중요한 특징은 사회복지정책이라는 목적적인 성격보다 규제정책으로서의 수단적 성격이다. 이를 고려할 때 정책목적의 달성을 위해 채택되는 정책도구와 전략에 대한 검토가 강조되는 것이다(이곤수, 2007).

한편 사회적 규제정책은 크게 명령 지시적 규제와 시장유인적 규제로 구별되기도 한다(최병선, 1992). 명령 지시적 규제(regulation by directives)란 법 규정, 행정명령, 또는 지시 등에 기초한 강제력을 행사함으로써 사회적 가치의 실현을 방해하는 행위를 직접 금지 또는 제한하는 규제방법이다. 시장유인적 규제

(regulation by market incentives)란 개인이나 기업에 어떤 의무를 부과하되 그 달성 방법은 개인 또는 기업이 자신의 경제적 판단에 따라 합리적으로 선택할 수 있는 여지를 부여하는 규제이다. 2016년 기준 2.7%라는 의무고용률로 구체화되는 장애인의무고용제도는 일면 사회적 차별을 시정하기 위한 명령 지시적 규제로 보이기도 한다. 그러나 그 실제에 있어서 고용부담금 및 고용장려금이라는 정책수단을 활용함으로써 시장유인적 규제의 성질을 가진다. 무조건적으로 장애인의무고용률을 강제하는 것이 아니라 의무고용률 달성 여부에 대한 선택은 고용장려금이라는 유인(incentive) 혹은 고용부담금이라는 반유인(disincentive)에 따라 결과적으로 기업에 의해 이루어지는 것이다.

종합하면, 장애인의무고용제도는 피규제집단인 기업에 사회적 책임을 강제함으로써 반사적으로 사회적 약자인 장애인의 고용을 촉진하는 사회적 규제정책이며, 고용장려금 및 고용부담금이라는 정책수단을 통한 경제적 유인을 통해 장애인고용 확대를 추구한다.

3. 규제순응 여부의 결정요인

규제정책은 정부, 피규제집단, 수혜집단의 상호작용에 의하여 정책의 결과가 나타난다. 규제정책의 성공가능성에는 규제정책의 집행에 있어서 특히 피규제집단의 규제순응(regulatory compliance) 여부에 의존한다. 규제순응은 일반적으로 정책이나 법규에서 요구하는 행동에 따르는 행위로 정의된다(정정길 외, 2003).

피규제집단의 규제순응 결정 요인은 다양하게 분류된다. Winter&May(2001)는 규제순응의 동기를 계산된 동기(calculated

motivations), 규범적 동기(normative motivations), 사회적 동기(social motivations)로 구분하였고 이시철(2005)은 이에 능력 동기(capacity to comply)를 추가하였다. 계산된 동기는 피규제자가 순응의 비용과 편익(cost-benefit)을 계산하여 그 결과에 따라 순응 여부를 결정한다고 보는 것이다. 규범적 동기는 공공정책 또는 공공성 그 자체에 대하여 일체화된 인식을 바탕으로 규제에 대하여 순응의 태도를 보인다고 보는 관점이다. 사회적 동기는 순응 여부 결정이 개별적 판단에 의해서만 이루어지는 것이 아니라 동료집단과 상호 영향을 주고받는다 보고 보는 관점이다. 이 때 동료집단은 지역, 계층 등에 따라 나타날 수 있다. 마지막으로 능력동기는 대개 개인이나 기업 등의 경제적 부담능력을 지칭한다.

May(2004)는 사회 및 환경 규제에 대한 규제순응의 동기를 긍정적 동기(affirmative motivations)와 부정적 동기(negative motivations)로 구별하였다. 그에 따르면 긍정적 동기는 좋은 의도와 규제에 따라야한다는 의무감으로부터 비롯된다. 반면 부정적 동기는 규제 위반이 적발된 상황에 대한 두려움으로부터 나온다. 규제에 대한 전통적 관점에서는 규제에의 순응을 강요하기 위해서는 시행과 제지가 필수적이라고 본다. 그러나 새로운 관점에서는 순응은 의무감의 결과이거나 규제에 내포된 사회적 계약을 지켜야 한다는 공유된 약속의 결과이다. 두 가지의 구분은 어렵지만 제재에 대한 두려움 외의 순응 요인을 식별하는 데에 용이하다.

Nielsen&Parker(2012)는 기업체 및 기업주의 규제순응 동기를 경제적(economic) 동기, 사회적 동기, 규범적 동기로 구별하였다. 이들은 특히 개별 기업이 어떠한 동기에 따라 행동하는지 명확한 경계가 존재하지 않는다고 지적하였고, 순응과 관련된 다양한 동기

의 결합이 나타난다고 보았다.

그러나 규제순응여부에 영향을 미치는 요인은 피규제집단의 동기보다 넓게 나타난다. Coombs(1981)의 경우, 규제집단의 권위와 관련한 불응, 정책에 관련된 불응, 자원에 관련한 불응, 행동과 관련한 불응 등에 더하여 목표나 기준 등이 불명확하고 의사전달이 되지 않는 경우 불응이 나타날 수 있다고 하였다. 실제 피규제집단이 규제의 목적, 목표, 기준 등에 대해 인지하지 못하는 경우 규제순응 확보가 어려울 수 있다. Young(1979)은 개인의 이익, 강제시행, 유인, 사회적 압력, 습관 등을 규제순응 여부의 결정요인으로 들고 있다.

박용치 등(2005)이 제시한 규제순응 결정요인의 분류 틀을 바탕으로 하여 규제순응여부의 결정 요인을 정리하면 다음과 같다.

<표 5> 규제순응의 결정요인

	이익성	강제성	규범성	상황요인
Winter&May	계산된 동기		규범적 동기	사회적 동기
May			긍정적 동기	부정적 동기
Nielsen&Parker	경제적 동기		규범적 동기	사회적 동기
Coombs	자원과 관련한 불응	공식적 강제력관련 불응	권위와 관련한 불응	의사전달 관련 불응
Young	유인, 개인적 이익	강제시행	의무감	습관
Etzioni	보상	강제	규범성	

한편, 우리나라의 장애인의무고용제도가 제도설계 상 어떠한 결정요인에 주로 입각하고 있는지는 OECD 국가들의 장애인 고용제도와 비교하면 잘 드러난다.

<표 6> OECD 국가의 장애인 고용제도 비교

법률적 권장	제재 없는 법률적 의무	제재 있는 법률적 의무
벨기에(민간부문), 아일랜드(민간부문), 포르투갈(민간부문), 덴마크, 핀란드, 노르웨이, 스웨덴, 영국, 미국, 캐나다, 오스트레일리아, 뉴질랜드, 에스토니아, 스위스, 아이슬란드	벨기에(공공부문), 체코, 그리스, 헝가리, 아일랜드(공공부문), 포르투갈(공공부문), 슬로바키아	독일, 프랑스, 일본, 한국, 폴란드, 오스트리아, 룩셈부르크, 폴란드, 슬로베니아, 네덜란드, 스페인, 이탈리아

자료: 김용탁 외(2013). p. 125.

미국의 경우 우리나라 장애인 차별 금지법의 모델이 된 ADA(American with Disabilities Act)에 의해 장애인 고용이 법률적으로 권장되고 있을 뿐 미이행 시 제재가 이루어지지 않는다. 이렇게 장애인 고용이 법률에 의해 권장되는 국가들의 경우에는 장애인 고용에 대한 기업의 순응 여부를 규범성 혹은 사회적 동기에 의존한다고 판단할 수 있다. 이때의 규범적 동기는 법률 준수의 의무감이 아닌 도덕적 당위성, 공동체 의식 등에 의존한다. 반면 법률에 의해 장애인고용 의무가 부과되나 불응 시 제재가 없는 국가들의 경우, 규범적 동기 혹은 사회적 동기에 의존한다. 다만 이때의 규범

적 동기에는 법률에 의해 부과된 의무를 준수해야 한다는 의무감이 포함된다. 마지막으로 장애인 고용의무가 부과되면서 불응 시 제재가 이루어지는 국가들은 상대적으로 경제적 동기 혹은 계산된 동기에 크게 의존한다. 독일, 일본, 프랑스 또한 우리나라의 고용부담금과 유사한 경제적 제재를 실시하고 있다(김용탁 외, 2013). 즉, 이들 국가의 규제기관(regulatory agency)은 경제적 유인을 통해 장애인 의무고용을 달성하는 것을 제도 설계의 핵심으로 삼고 있다. 특히 우리나라의 경우 고용부담금이라는 제재 이외에 고용장려금을 인센티브로 활용하면서 기업의 합리적 의사결정에 기반을 둔 경제적 동기에 대한 고려를 더욱 크게 하고 있다.

그러나 규제정책의 성공 여부는 규제기관, 피규제집단, 그리고 수혜집단의 역동적인 상호작용에 의해서 결정된다. 따라서 정부가 어떠한 동기 요인을 고려하고 제도를 설계하였는지와 별개로 피규제집단이 어떻게 순응 여부를 결정하는지를 살펴볼 필요가 있다. 이에 따라 피규제집단의 순응 여부 결정에 대해 다양한 이론적 논의가 제기된다. 이 중 대표적인 것이 경제적 측면에서의 순응 여부 결정 모형이다(Stigler, 1970; Ehrlich, 1973). 이 모형에서는 순응 여부를 결정하는 의사 결정자가 합리적·경제적 의사결정 과정을 거친다고 가정한다. 즉, 규제순응의 비용 및 편익을 고려하여 개인 혹은 기업의 순이익이 이익 극대화의 목적에서 체계적으로 계산된다고 본다.

현행 장애인의무고용제도에 대한 기업체의 순응 여부 결정을 합리적·경제적 의사결정 모형 및 현행 제도의 틀에서 정리하면 다음과 같다.

<표 7> 기업 규모별 의무고용, 고용부담금, 고용장려금 적용 여부

기업 규모 (상시근로자 수 기준)	장애인 고용의무 부과 여부	고용부담금 부과 대상 여부	고용장려금 수령 가능 여부
100인 이상	○	○	○
50인 이상 100인 미만	○	X	○
50인 미만	X	X	○

우선, 현행 제도 적용 여부를 상시 근로자수를 기준으로 한 기업규모별로 살펴보면 위와 같다. 즉, 상시 근로자 수 50인 미만 기업은 장애인 고용 의무가 없고 의무고용률 미준수 시 고용부담금 부과 대상이 되지도 않지만, 의무고용률 초과 고용 시 고용장려금 수령이 가능하다. 상시 근로자 수 50인 이상 100인 미만의 기업은 장애인 고용 의무가 있지만 의무고용률 미달 시 고용부담금을 부담하지는 않는다. 반면 초과 고용 시 고용 장려금 수령은 가능하다. 상시 근로자 수 100인 이상 기업은 장애인 고용 의무가 있을 뿐 아니라 의무고용률 미달 시 고용부담금 부과 대상이 된다. 그러나 의무고용률 초과 고용 시 고용 장려금 수령이 가능하다. 이처럼 현행 제도의 틀에서 보면 기업 규모에 따라 적용되는 제도가 상이하게 나타난다.

피규제집단인 기업이 합리적으로 의사결정을 한다고 보면, 장애인의 초과고용으로 얻는 이익은 초과인원 고용으로 수령하는 장려금이 되고 이때의 비용은 장애인 고용으로 인한 추가비용이

된다. 이를 비교하여 순이익(net income)이 양이라면 장애인을 초과 고용하게 된다. Q. Wilson의 규제정치모형에 따르면 감지된 편익(perceived benefit)과 감지된 비용(perceived cost)에 크게 의존한다. 특히 장애인고용에 있어서 기업은 장애인 노동자들의 경우 필요시 직무의 변경이 어렵고 감독 및 훈련비용이 더 많이 소요되며 보험 등 기타 부가급여의 비용이 더 많이 든다고 생각하는 등 손상이 초래하는 비용을 과대평가하는 경향이 있다(전리상, 2006). 따라서 감지된 비용은 더욱 커지고 규제순응 여부에 큰 영향을 미치게 된다.

그런데 위에서 제시한 제도 적용에 있어서의 차이로 인하여 비용 및 편익의 구조가 기업 규모에 따라 상이하게 나타난다. 즉, 100인 이상 기업의 경우 초과고용 시 편익은 장려금 수익 뿐 아니라 부담금 면제의 이익도 포함된다. 반면 100인 미만의 기업은 초과고용시 부담금 면제의 이익은 없다. 결과적으로 부담금 대상기업과 부담금 비대상기업 간 순이익극대화 행위는 차이가 발생할 가능성이 높다(유은주, 2013).

그러나 피규제집단의 규제순응 결정이 단순히 합리적·경제적 모형에 의해 이루어지지 않는다고 보는 견해도 있다. Edwards(1991)은 Simon이 제시한 제한된 합리성(bounded rationality)이 규제순응 모형에도 적용될 수 있음을 강조한다. Simon(1947)은 완벽한 경제적 합리성은 기대되기 어렵다고 하였는데, Edwards(1991)는 특히 개인이 아닌 조직 차원의 의사결정에 있어서 방법론적 개체주의(methodological individualism)에 입각한 합리적 결정은 한계를 노정한다고 보았다.

장애인의무고용제도의 피규제집단인 민간기업의 경우에도 완전한 합리성에 따라 규제순응 여부를 결정한다고 보기 어렵다. 물

론, 장애인 고용 의무 적용 대상인 공공부문의 경우 공공성을 핵심 가치로 하고 민간기업은 이윤 극대화를 추구하므로 현행 제도의 경제적 유인이 더 크게 작용할 것으로 예상된다. 그러나 민간기업의 규제순응 여부가 정부가 설계한 현행 제도의 핵심적 내용과 같이 경제적 측면만을 고려해서 결정된다고 보기는 어려우며 다양한 요인이 영향을 미칠 것이라고 생각된다.

특히 규범성 측면에서 볼 때, 기업의 경우 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility)에 대한 인식이 장애인 의무고용 규제순응 여부 결정에 영향을 미칠 수 있다. 기업의 사회적 책임, CSR이란 전통적으로 기업이 갖는 시장에서의 경제적 역할을 넘어 보다 폭넓은 일련의 사회적 책임 활동을 말한다(김성택, 2012). 최근에는 노동 분야에서의 사회적 책임 또한 부각되고 있으며 장애인 고용의 경우에도 기업의 사회적 책임에 대한 강조가 두드러지고 있다. 기업의 사회적 책임이 국내에 확산됨에 따라 비록 기업 자발적 차원은 아니지만 의무고용 준수가 기업윤리경영과 기업의 사회적 책임 활동과 관련이 있다는 인식이 점차 증가하고 있는 것이다(김언아, 2006). 예컨대 경제정의실천시민연합 산하 경제정의연구소의 KEJI(경제정의지수)에서는 사회봉사항목에서 장애인고용을 평가항목으로 포함하고 있다(김성택, 2012). 기업의 사회적 책임과 관련하여 최근 강조되고 있는 국제표준화기구의 ISO26000의 경우, 윤리적 행동(ethical behaviour), 법규 존중(respect for the rule of law), 인권 존중(respect for human right) 등을 원칙으로 삼고 있으며 비차별과 취약집단에 대한 배려를 핵심주제 중 하나로 두고 있다(이장원, 2008). 특히 ISO26000은 국제적으로 기업에 대한 중요 평가지표로 작용할 가능성이 큰 바, 기업의 사회적 책임과 이로 인한 장애인

고용은 더욱 강조될 전망이다. 결국 장애인 고용에 있어서 기업이 사회에 기여해야 한다는 윤리적이고 공적인 의식이 장애인의무고용 순응 여부에 있어서의 규범적 동기로 작용하게 되는 것이다.

뿐만 아니라 장애인의무고용이라는 규제에 대한 인지수준이 순응여부 결정에 영향을 미치는 요인이 될 수 있다. 장애인의무고용 규제의 대상이 되는 상시근로자수 50인 이상 기업체의 경우 고용계획 및 실시상황 보고서 제출 의무 역시 부담하고, 장애인 의무고용률은 점진적으로 상승하며 변동하고 있다. 또한 장애인 부담 기초액의 가산이 이루어지고 있어, 제도가 비교적 복잡하다. 현실적으로 장애인의무고용제도를 충분히 인지하기 위해서는 사업주의 적극적인 노력이 요구되는 바이다. 규제에 대한 인지수준은 Coombs가 주장한 바와 같이 규제기관과 피규제집단 간 의사 전달 상의 문제가 있는지 여부를 보여준다. 따라서 장애인의무고용 규제 순응 여부에 영향을 미칠 수 있다.

다음으로, 규제의 강제력 또한 규제순응 여부에 영향을 미칠 수 있다. <표 7>에서 살펴본 바와 같이, 현재 상시근로자수를 기준으로 장애인고용의무제도의 강제력 수준이 다르게 나타난다. 규제의 강제성은 피규제집단의 자발적 순응은 아닐지라도 비자발적 순응여부에 영향을 미칠 수 있다. 따라서 이 또한 장애인 의무고용 규제 순응 여부 결정요인으로 분석할 필요가 있다.

정리하면, 기업이 장애인의무고용 규제순응 여부를 결정하는데 다양한 요인이 영향을 미칠 수 있다. 본 연구에서는 위와 같이 이를 이익성, 강제성, 규범성, 상황요인으로 구분하되 이를 연구에 맞게 경제성, 강제성, 규범성 및 상황요인 중 규제에 대한 인지로 분류하였다.

제 2 절 선행연구 검토

1. 장애인고용률 또는 고용여부 결정요인 검토

기존 장애인 고용 관련 연구가 장애인의 개인적 특성에 주로 초점을 맞추었던 데 비해, 최근 기업체의 입장에서 장애인 고용을 결정하는 요인에 대한 연구가 다수 진행되었다. 이들 연구는 주로 기업체 장애인고용 실태조사를 활용하여 기업체의 장애인 고용 결정 요인을 다양한 독립변수를 설정하여 분석하고 있다.

Bruyère(2000)은 민간부문 및 공공부문이 ADA에 대해 어떻게 반응하는지 분석하였다. 대개 이들의 대응은 장애인 지원자 및 노동자에 대한 수용으로 나타났다. 민간 부문 고용주들은 공공부문에 비해 장애인들에 대한 친밀성을 보여주었고 장애보다 구체적 업무 수행 능력에 초점을 맞춘 것으로 분석하였다. 특히, 훈련, 감독, 조정 비용은 고용에 큰 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 장애인에 대한 인식 변화는 쉽지 않은 것으로 나타났으며, 민간부문의 경우 ADA 자체가 미치는 영향은 미미한 것으로 분석하였다.

Graffam, Shinkfield, Smith and Polzin (2002a)은 호주에서 장애인 고용 및 유지라는 사업주의 결정에 영향을 미치는 요인을 연구하였다. 설문조사 형식으로 실시된 이 연구에 의하면 기업 이미지 향상 등 사회적인 요소는 큰 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며 사업주 개인의 장애인에 대한 인식이 가장 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 비용 측면에서는 추가 비용에 대한 고려가 비

교적 영향을 미치는 것으로 나타났으며 관리적 측면 또한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Seibert(2010)는 ADA가 실시된 1992년을 기준으로 전후를 비교하며 오히려 ADA 이후 18~64세 장애인 고용이 감소했다고 분석하였다. 특히, 상이한 장애 집단 및 성별마다 상이한 효과가 나타난다고 보았으며, 오히려 사회 관계망(social network)이 장애인 고용에 더 유의미한 영향을 미친다고 분석하였다.

정연백(2007)은 장애인고용기업을 대상으로 하여 사업주지원 제도, 장애인 고용의 이유, 근로자 1인당 순이익, 장애인 고용만족도를 독립변수로 하여 종속변수인 장애인 고용률에 미치는 영향을 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하여 연구하였다. 기업의 사회적 책임, 근로자 1인당 순이익, 장애인 고용만족도는 장애인 고용률에 유의미한 영향을 미치지만 사업주 지원제도의 도움 정도 및 장애인 고용정책은 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타나서 장애인 고용정책의 효과에 의문을 제기하였다. 그러나 이 연구는 기업규모, 업종 등 다양한 요인에 대한 통제가 이루어지지 않은 한계가 있다.

변민수(2010)는 장애인 고용 여부, 장애인 고용인원 수의 두 가지 종속변수에 대해 각각 로지스틱 회귀분석과 OLS 분석을 실시하였다. 이 연구에서는 기업의 경영요인에 의한 모형의 설명력이 가장 크게 나타났고, 법·제도적 요인, 사업주의 장애인식 순으로 나타났다. 기업특성에서는 기업체 규모가 장애인 고용에 영향을 주는 것으로 나타났고 경제적 요인에서는 전체 경제성장률과 총 매출액이 증가할수록 장애인 고용 가능성이 높아지고 영업이익 증가 전망 기업일수록 장애인 고용 가능성이 낮아진다고 분석하였다. 법·제도 요

인에서는 의무고용 인지 여부가 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다으며 장애인에 대한 부정적 인식이 강할수록 고용이 감소하는 것으로 나타났다.

이형렬(2013)은 산업유형을 제조업, 서비스업, 기타 업종으로 구분하고 의무고용기업체의 장애인 고용률에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 분석결과 제조업체의 경우 대도시이고 기업체 규모가 소규모이고 고용장려금을 이용한 기업의 고용률이 높게 나타났고 장애인고용 비용 인식이 부정적일수록 고용률이 낮은 것으로 나타났다. 서비스업체의 경우 기업체 규모가 소규모이고 고용장려금 등을 이용한 경험이 있는 기업체가 고용률이 높게 나타났고 업무강도가 강할수록 고용률이 낮은 것으로 나타났다. 기타 업체의 경우 사업체 규모가 소규모일수록, 고용장려금 이용경험이 있을수록 고용률이 높은 것으로 나타났다. 이 연구는 산업유형별로 장애인 고용 결정요인이 다를 수 있음을 보이고 각각의 경우 상이한 정책적 접근이 요구된다는 시사점을 제공한다.

이형렬(2014)은 장애인 고용률을 종속변수로 하고 기업체의 규모별, 고용부담금 부과여부 여부에 따라 구별하여 분석을 실시하였다. 소규모 기업체(5~49인)는 비제조업이고 개인사업체일수록, 고용장려금 등 사업주지원제도를 인지할수록 장애인 고용률이 높은 것으로 나타났다. 중소규모 기업체(50~99인)는 비제조업, 고용장려금, 장애인표준사업장 등을 인지할수록 고용률이 높은 것으로 나타났다. 중규모기업체(100~299인)는 대도시이고 비제조업이고 영업이익이 감소할수록 고용률이 높은 것으로 나타났다. 대규모기업체(300인 이상)의 경우 작업환경이 열악할수록, 고용장려금을 인지할수록 고용률이 높은 것으로 나타났다. 이 연구는 기업의 규모 및 고용부

담급 부과 여부에 따라 별도의 분석을 실시함으로써 각각에 따라 영향을 미치는 요인을 개별적으로 파악하였다는 데에 의의가 있다.

조희진(2015)은 조직이론을 적용하여 조직특성, 외부환경대응, 조직학습으로 독립변수를 유형화하고 각각의 변수가 장애인 고용률에 미치는 영향을 분석하였다. 기업의 여유자원과 사회 공헌 활동은 장애인 고용률에 부정적인 영향을, 장애인 고용에 따른 효용은 장애인 고용률에 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났다. 이 연구는 조직이론의 틀을 적용하여 조직으로서의 기업의 행태와 장애인 고용률의 관계를 보여주었다. 그러나 이 연구의 경우 조직특성 중 조직문화를 봉사활동 활성화로 파악하여 엄밀하게 조직문화를 보여준다고 보기 어렵다.

김대규·신동환(2014)은 장애인 고용여부를 더미변수화 하여 종속변수로 활용하고 지역, 업종, 규모를 통제하고 분석하였다. 그 결과 직무요인은 장애인 고용에 영향을 미치는 것으로 나타났고 장애인 고용 관련 정책 및 제도도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 더미변수화하여 분석함으로써 보다 엄밀한 분석이 되지 못하였다.

김범규·남용현(2014)은 장애인 고용여부를 더미변수로 코딩하여 종속변수로 활용하였고(장애인 미고용: 0, 장애인 고용: 1), 기업 규모별(300인 이상, 50~299인, 5인~49인)로 구별하여 분석하였다. 분석결과 기업 조직 특성요인, 인적자원관리(HRM) 요인, 업무환경요인, 장애인고용 인식 요인, 정책적 요인, 경제적 요인은 규모에 따라 상이한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

최영광·전동일(2013)은 장애인 고용의무가 있는 상시 50인 이상 기업체를 대상으로 하여 장애인 고용 전략에 따른 선택 요인

을 연구하였다. 이들은 장애인 고용 여부가 기업체의 전략적 선택의 결과라고 보았으며 종속변수를 미고용, 의무고용 미달, 의무고용 준수, 의무고용 초과로 범주화하여 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 의무고용 미달 기업체의 경우 업종이 1, 2차 산업이고 기업체 규모가 소규모이며 고용비용이 장애인의 경우 비장애인보다 많이 소요된다고 인식하는 것으로 나타났다. 반면 의무고용 초과 기업체는 대도시 소재지인 경우, 규모가 작을수록, 회사 경영에 도움이 된다고 인식할수록 이 전략을 선택하는 것으로 나타났다. 이 연구는 기업의 전략이라는 범주형의 종속변수를 설정함으로써 기존 연속변수로 장애인 고용률을 살펴본 연구와 달리 제도의 틀 내에서의 기업의 행위를 고려한 점에서 의미가 있다. 그러나 기업의 재무적 요인이 미치는 영향을 고려하지 않았고 규모별로 기업의 전략에 영향을 미치는 요인이 상이하게 나타날 수 있음을 간과하였다.

다수의 연구는 현행 제도의 틀에서 의무고용률을 기준으로 비연속적인 선택이 나타날 수 있음을 고려하지 않고 다중 회귀분석을 실시하였다. 장애인 고용 여부에 따라 종속변수를 더미 변수화하고 이항 로지스틱 회귀분석을 한 경우에도 현행 규제의 틀에서 기업의 행태를 설명하기에는 부족하다. 또한 장애인 고용률을 종속변수로 선택한 경우, 현재 적용되고 있는 중증 장애인 더블 카운트를 고려하지 않고 실제 고용인원에 따라 판단한 연구가 대부분이었다. 이러한 연구는 실제 제도의 작동과 상이한 결과를 야기한다. 따라서 규제기관인 정부의 관점에서 볼 때, 정부가 제시하는 제도의 틀 내에서 피규제집단인 기업체가 어떻게 반응하는지를 살펴볼 필요성이 있다.

2. 고용부담금 및 고용장려금의 효과성 검토

원소연·조임영·정영훈·신현중(2011)은 기업체에 대한 설문조사의 방식으로 장애인 의무고용제도의 이행수단인 고용부담금 및 고용장려금의 효과성을 검토하였다. 설문결과 장애인 고용 시 고용부담금, 고용장려금, 기업이미지 제고 순으로 중요하게 생각하는 것으로 나타났으며 장애인 미고용 업체와 고용 업체 간 중요도 차이는 거의 없었다. 고용장려금 제도의 효과성에 대해 도움이 된다는 응답이 도움이 되지 않는다는 응답보다 약 12%p 높게 나타났고 낮은 장려금 지급 단가가 도움이 되지 않는 가장 큰 이유로 나타났다. 고용부담금에 대해서는 의무고용률 이행에 긍정적 역할을 한다는 응답이 73%로 나타났고 그 수준의 적절성에 대해서는 낮추어야 한다는 의견이 많은 것으로 나타났다. 이 연구는 기업의 장애인의무고용제도에 대한 관점을 이해하는 데 도움이 되지만, 설문조사에 그쳐 실제 그것이 효과가 있는 것을 검증하는 데에는 이르지 못하고 있다.

유완식·이정주(2006)는 장애인 고용장려금의 지급효과를 계량경제학적으로 측정하였다. 특히, 사중 손실(deadweight loss)을 측정하여 순고용효과를 52%로 보아, 초과인원 10명 중 5.2명은 장려금으로 유인된 것으로 분석하였다. 그러나, 고용장려금을 받은 업체에 한정된 연구라는 한계가 있다.

유은주(2013)는 장애인고용증가율을 종속변수로 하고 장려금 지급여부를 독립변수로 설정하여 장애인고용장려금의 고용효과를 분석하였다. 그 결과 고용장려금 지급의 영향력이 0.5647로 추정되었으며 기업규모가 증가할수록 장려금 지급이 고용증가에 미치는

영향은 체감하는 것으로 나타났다.

임동진·문상호(2016)는 위계선형모형(HLM)을 사용하여 장애인 고용정책의 효과성을 평가하였다. 장애인고용률을 종속변수로 설정하고 기업집단의 특성, 총 고용인 수, 법제도 인식을 독립변수로 설정하였다. 특히, 규제, 차별금지, 보상으로 법제도 인식을 세 가지로 구별하여 분석하였다. 그 결과 규제 및 차별금지 정책은 유의미한 장애인고용률 증대효과가 없는 것으로 나타났고 보상 정책은 효과가 있는 것으로 나타났다.

대부분의 효과성 평가는 제도적인 측면에서 보다 초점을 맞추어 분석하고 있지만, 여전히 종속변수를 장애인고용률 혹은 고용증가율로 설정함으로써 의무고용률을 기준으로 한 단절적인 변화를 포착하지 못하고 있다.

제 3 장 연구방법

제 1 절 연구자료

본 연구는 장애인의무고용제도의 대상 기업체들이 장애인의 무고용 규제에 순응하는지 여부를 결정하는 요인을 검증하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 한국장애인고용공단 고용개발원에서 실시한 2016 기업체 장애인고용 실태조사를 활용한다.

기업체 장애인 고용 실태조사(Survey on the Employment Status of the Disabled in Business)는 우리나라 기업체의 장애인 고용현황 및 고용요인을 파악하여 장애인 고용증진을 위한 정책수립의 기초자료를 제공하고자 한다. 이는 장애인 (미) 고용기업체를 대상으로 2년마다 실시하는 횡단면 조사이다. 본 기관에서는 장애인 근로자 실태조사 또한 실시하고 있는데, 이는 노동공급 측면에서 접근하여 장애인의 고용 만족도 등을 조사한다. 반면 기업체 장애인고용 실태조사는 노동수요 측면에서 접근하여 우리나라 전체 기업체의 장애인고용 실태와 고용관련 요인들을 파악하는 것을 목적으로 한다.

본 조사는 조사의 목적 및 조사내용에 따라 상시근로자 수 1인 이상의 기업체를 대상으로 하는 기본조사와 상시근로자 수 5인 이상의 기업체를 대상으로 하는 심층조사로 구분된다. 기본조사는 상시근로자 1인 이상 기업체의 조직형태별, 산업분류별, 규모별, 지역별 기업체 수와 장애인 근로자 수를 추정하기 위한 문항들로 구

성되어 있다. 심층조사는 상시근로자 5인 이상 기업체의 근로자 현황, 모집과 채용, 향후 채용계획, 노무관리, 장애인의 업무환경, 교육과 훈련, 장애인 고용에 대한 만족도, 장애인 고용 인식에 관한 사항, 관련 법·제도에 대한 인식, 장애인 채용 경험과 미채용에 관한 사항, 재무현황 등으로 구성되어 있다(고제훈 외, 2016).

2016년 기업체 장애인 고용 실태조사의 경우, 기본조사는 컴퓨터를 이용한 전화조사(CATI: Computer Assisted Telephone Interviewing) 방식으로 실시되었고 심층조사는 조사대상 기업체를 직접 방문, 컴퓨터를 이용한 면접타계식 조사(CAPI: Computer Assisted Personal Interviewing) 방식으로 실시되었다. 본 조사의 모집단은 2014년 12월 말 기준 우리나라의 상시근로자 1명 이상을 고용하고 있는 기업체이며, 조직형태, 산업대분류, 기업체 규모 등을 이용하여 층화하여 층화계통추출법으로 표본을 추출하였다. 최종적으로 기본조사는 31,378개 기업체를 대상으로 이루어졌으며 심층조사는 총 6,827개(장애인 고용기업체 5,332개, 미고용기업체 1,495개) 기업체에 대해 이루어졌다(고제훈 외, 2016).

본 연구에서는 6,827개 기업체 중 장애인 고용의무가 있는 5,507개 기업체에 대한 데이터를 대상으로 한다. 또한 이들의 중증 장애인 고용 현황 등에 대한 데이터를 확보하기 위해 이들 기업체에 대한 기본조사 데이터와 병합하여 연구하였다.

제 2 절 가설 및 분석틀

본 연구에서는 장애인고용촉진 및 직업재활법에 의해 장애인 고용의무를 부담하는 기업체들을 대상으로 규제순응 여부 결정요인을 분석하고자 한다. 현행법 상 상시근로자수 50인 이상에 대해 규제가 적용되므로, 이들에 대상으로 분석을 실시한다. 특히 이론적 논의에서 밝힌 바와 같이 규제순응 여부 결정요인은 경제성, 규제에 대한 인지, 규범성, 강제성으로 구별할 수 있다. 이들을 독립변수로 하여 연구를 진행할 것이다.

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

‘현행 제도 하에서 장애인 의무고용의 규제 대상인 기업체의 장애인 의무고용 규제순응 여부를 결정하는 요인은 무엇인가?’

이를 바탕으로 설정한 가설은 다음과 같다.

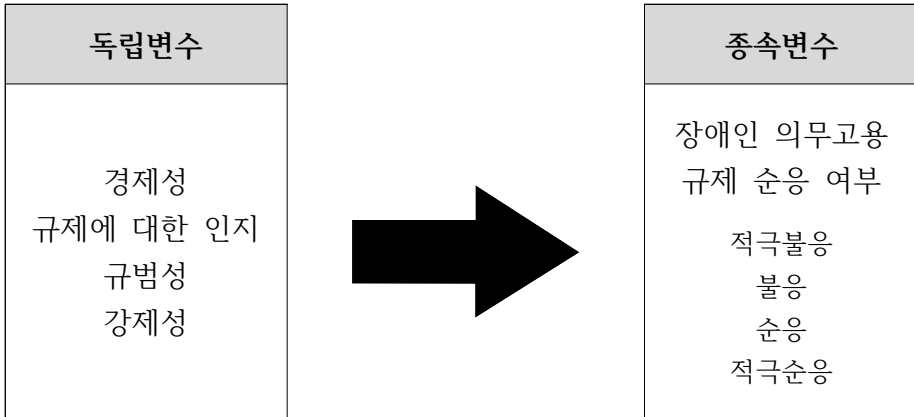
가설 1. 장애인 고용 시 발생하는 비용을 크게 인식할수록 장애인 의무고용 규제불응 가능성이 높을 것이다.

가설 2. 장애인의무고용제도에 대한 인지수준이 높을수록 장애인 의무고용 규제순응 가능성이 높을 것이다.

가설 3. 기업의 사회적 책임에 대한 인식이 높을수록 장애인 의무고용 규제순응 가능성이 높을 것이다.

가설 4. 장애인의무고용의 강제성이 있는 경우 장애인 의무고용 규제순응 가능성이 높을 것이다.

<그림 1> 분석틀



제 3 절 변수의 설정

1. 종속변수

종속변수로는 규제순응 여부를 고용률에 따라 구간으로 나누어 명목변수로 나타낸다. 기존의 연구는 연속변수로서의 장애인 고용률을 사용하는 경우가 많다. 혹은 장애인 미고용 혹은 고용의 더미변수화 하였다. 그러나 장애인 고용률이 어느 정도인지에 따라 적용되는 제도적 압력(고용부담금) 혹은 유인(고용장려금)이 구분되기 때문에 독립변수와 선형적인 관계를 살펴보는 것은 현행 제도의 틀 안에서의 피규제집단의 행태를 보기에 적절치 않다고 판단하였다. 즉, 기업의 장애인 고용행태는 결정요인들에 의해 그 정도의 차이가 발생하기보다는 고용률을 기준으로 그 행태에 변동이 나타

난다고 보는 것이 적합하다고 본다.

따라서 조사에서 상시 근로자 수 판단의 기준이 되는 2015년의 민간기업 의무고용률인 2.7%를 기준으로 네 가지로 구분하였다. 장애인 미고용 경우를 ‘적극 불응’, 의무고용률 미달의 경우를 ‘불응’, 의무고용률 준수의 경우를 ‘순응’, 의무고용률 초과의 경우를 ‘적극 순응’으로 두고 0에서 3으로 코딩하여 조작화한다.

변수의 조작에 있어서는 중증장애인 더블카운트 제도를 반영함으로써 분석의 현실적합성을 높였다. 기존 연구에서는 단순히 실제 고용된 장애인 수에 따라 장애인고용률을 분석하여 제도의 틀에 맞지 않는 경우가 많았다. 본 연구에서는 고용된 장애인 수에 중증 장애인 수를 합산하였다. 각 기업체의 상시근로자수에 2015년 기준 장애인 의무고용률(2.7%)을 곱하고 절사처리함으로써 의무고용인원을 산출하였으며, 이를 중증 장애인이 더블카운트 된 기업체 장애인 고용인원 수와 비교하여 규제 순응 여부에 따라 범주화하였다.

2. 독립변수

본 연구에서는 규제순응여부 결정요인에 대한 이론적 검토 결과, 경제성, 규제에 대한 인지, 규범성, 강제성의 네 가지를 독립변수로 설정하였다.

1) 경제성

우선 경제성 측면에서는 장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 인식 항목을 설정하였다. 규제순응 여부 결정에 대한 합리적·

경제적 모형에 따르면 기업은 장애인 의무 고용 규제 순응 여부를 비용과 편익에 따라 결정하게 되므로 이를 변수로 설정하였다. 다만, 본 데이터에서 피규제집단인 기업의 장애인 고용으로 인한 편익에 대한 조사는 포함되어 있지 않으므로 비용 측면만을 고려하기로 하였다. 비용에 대한 인식의 경우 5점 척도인 4개의 설문문항(장애인은 비장애인에 비해서 회사의 직접적인 비용이 더 들 것이다, 장애인은 비장애인에 비해서 회사의 간접적인 비용이 더 들 것이다, 장애인을 위한 편의시설 설치비용이 많이 들 것이다, 장애인은 비장애인에 비해서 안전문제가 더 발생할 것이다)의 평균값으로 조작화하였다. 즉, 이는 연속변수로써 값이 클수록 장애인 고용으로 인해 발생하는 비용을 크게 인식한다는 것을 의미한다.

2) 규제에 대한 인지

규제의 목적과 내용, 수단 등에 대한 인지의 수준은 규제에 대한 순응여부 결정에 영향을 미친다. 따라서 이를 독립변수 중 하나로 설정하였다. 변수의 조작화를 위하여 2016년 기업체 장애인고용실태조사의 문항 중 장애인 의무고용제도 인지 수준에 대한 문항을 이용하였다. 이에 대한 응답(1 거의 모른다, 2 그런제도가 있다는 정도만 알고 있다, 3 민간기업 의무고용률 등 관련 내용에 대해 어느 정도 알고 있다, 4 민간기업 의무고용률 등 관련 내용에 대해 잘 알고 있다)을 역코딩함으로써 높은 수치일수록 장애인 의무고용 규제에 대한 인지 수준이 높은 것으로 조작화하여 독립변수로 설정하였다.

3) 규범성

규범성으로는 장애인 고용을 기업의 사회적 책임으로 인식하는지 여부를 변수로 설정하였다. 기업의 경우 규제순응에 대한 규범적 동기는 최근 강조되고 있는 기업의 사회적 책임으로 나타난다. 특히 과거 도외시 되었던 취약계층의 노동문제에 대한 기업의 책임 있는 노력이 필요하다는 인식이 성숙되고 있다(심진예, 2007). 이는 장애인 의무고용의 경우에도 마찬가지이다. 기업이 장애인을 고용하는 것이 기업의 사회적 책임의 범주 내에 있다고 인식하여 규제 순응 여부를 결정할 수 있으므로 이를 독립변수로 설정하였다. 구체적으로 기업의 사회적 책임에 대한 5개의 설문문항(장애인의 고용은 기업의 사회적 책임의 범주에 속한다, 장애인 고용을 높이기 위해서 최고경영자의 장애인 고용 의지가 중요하다, 장애인 고용을 위한 법률 제도가 확대되어야 한다, 장애인 고용 관련 제도 때문에 기업들은 어쩔 수 없이 장애인을 고용하고 있다, 장애인 고용을 위한 직종을 개발해야 한다)을 활용한다. 특히 네 번째 문항의 경우 다른 문항과 사회적 책임에 대한 응답이 반대방향이므로 역코딩한 후에 5개 문항의 평균을 도출하였다. 따라서 이 연속변수의 값이 클수록 장애인 고용에 대한 기업의 사회적 책임 인식이 큰 것이 된다.

4) 강제성

장애인 의무고용제도의 강제성을 독립변수 중 하나로 설정하였다. 규제가 강제성을 가지는지 여부 또한 규제순응의 요인 중 하나로 제시된다. 특히, 장애인의무고용규제와 같은 보호적 규제정

책의 경우에는 공식적 강제가 순응의 기초가 되며, 정책집행기관의 강제력 확보가 순응확보의 주요 관건이다(엄보영, 1988). 본 연구에서는 강제성을 규제불응 시의 고용부담금 부과 대상이 되는지 여부에 따라 판단하였다. 따라서 상시근로자수 50인 이상 100인 미만의 기업의 경우에는 규제의 강제성이 없이 단순히 규범적 판단에 의존하는 것으로 보았다. 반면 상시근로자수 100인 이상의 기업의 경우에는 불응 시 고용부담금 부과 대상이 되므로 규제의 강제성이 있는 것으로 판단하였다. 규제의 강제성이 없는 경우를 0으로, 규제의 강제성이 있는 경우를 1로 명목변수로 코딩하였다.

3. 통제변수

통제변수로는 장애인 다수고용 사업장인지 여부, 기업형태, 기업체 소재지, 업종을 설정하였다. 장애인 다수고용사업장인 장애인 직업 재활시설, 장애인 표준사업장, 장애인 자립작업장, 장애인 기업, 사회적 기업인 경우를 1로 두고 기타 기업을 0으로 두었다. 장애인 다수고용 사업장의 경우 제도적으로 장애인고용이 다수 이루어지게 되어 있으므로 이를 통제하였다. 소재지의 경우 원 데이터의 기업체 소재지를 수도권 및 광역시와 기타 지역으로 더미변수로 조작하였다(기타: 0, 수도권 및 광역시: 1). 일반적으로 대도시와 중소도시의 장애인고용이 상이하게 나타날 것으로 인식되며 유의미한 변수로 분석된 바 있다(최영광·전동일, 2013; 이형렬, 2013). 업종의 경우 제조업 및 서비스업 1, 그 외 0으로 더미변수화 하였다. 제조업처럼 단순 노동력을 필요로 하거나 서비스업처럼 그다지 큰 노동력을 필요로 하지 않지만, 가시성(visibility)이 높은 업종에서 장애인

고용이 많이 이루어질 수 있다(김범규·남용현, 2014). 따라서 업종이 규제순응 여부에 영향을 미칠 수 있다고 보았다.

<표 8> 변수의 조작적 정의

구분	변수명	변수설명	측정
종속변수	장애인 의무고용 규제순응 여부	0: 장애인 미고용 1: 의무고용률 미달 2: 의무고용률 준수 3: 의무고용률 초과	0: 적극 불응 1: 불응 2: 순응 3: 적극 순응
독립변수	경제성 장애인 고용비용 인식	장애인 고용 시 발생하는 비용에 대한 인식 (4개 항목 평균값)	1(비용이 매우 작다)~5(비용 이 매우 크다)
	규제에 대한 인지	장애인 의무고용제도에 대한 인지수준	1: 거의 모른다 2: 그런제도가 있다는 정도만 알고 있다 3: 민간기업 의무고용률 등 관련 내용에 대해 어느 정도 알고 있다

				4: 민간기업 의무고용률 등 관련 내용에 대해 잘 알고 있다
	규 범 성	기업의 사회적 책임	장애인 고용에 대한 기업의 사회적 책임 인식 (5개 항목 평균값)	1(전혀 그렇지 않다)~5(매우 그렇다)
	강 제 성	강제성 유무	고용부담금 부과 대상인지 여부	0: 강제성 무 1: 강제성 유
통제변수		장애인 다수고용 사업장인지 여부	1: 직업재활시설, 장애인표준사업장, 장애인자립작업장, 장애인기업, 사회적 기업 0: 그 외	0: 기타 1: 장애인 다수고용 사업장
		기업체 소재지	기업체 소재지 더미변수화	0: 기타 1: 수도권 및 광역시
		업종	업종 더미변수화	0: 기타 1: 제조업 및 서비스업

제 4 절 분석방법

2016 기업체 장애인 고용 실태조사 원 자료(raw data)를 SPSS를 이용하여 통계처리한다.

본 연구에서의 종속변수는 기업의 규제 순응 여부로 명목변수로 처리된다. 따라서 다항로지스틱 회귀분석(Multinomial Logistic Regression Analysis)을 실시한다. 다항로지스틱 회귀 분석은 종속변수 범주 간 순위가 없을 때 기준 범주에 따른 선택 확률을 분석할 때 사용된다.

다항로지스틱 회귀분석의 경우 각 사건이 일어날 확률을 특정 사건과 대비시키며 이 특정 사건을 기준(reference) 사건이라고 한다(홍세희, 2005). 본 연구에서는 장애인 고용 여부 혹은 장애인 고용률을 종속변수로 설정한 기존 연구와 다른 방식으로 분석하려 한다. 이는 기존의 연구가 반영하지 못하는 제도 틀 내에서의 피규제 집단의 차별화된 행태를 면밀히 분석하기 위함이다. 즉, 다항로지스틱 회귀분석의 경우 각각의 범주에 대해 독립변수들이 미치는 영향의 차이점을 포착하는데 적합하다. 따라서 본 연구에서는 적극 불응, 즉 장애인 미고용 범주를 기준범주로 하여 이에 대비하여 의무고용률 미달, 의무고용률 준수, 의무고용률 초과를 선택할 가능성을 분석할 것이다.

제 4 장 분석결과

제 1 절 기술통계 분석결과

1. 종속변수

<표 9> 규제순응여부 범주별 빈도 분석

	빈도	퍼센트
장애인 미고용	813	14.8%
의무고용률 미달	2022	36.7%
의무고용률 준수	828	15.0%
의무고용률 초과	1844	33.5%
전체	5507	100.0%

규제순응여부 각 범주에 대한 빈도분석을 실시하면 다음과 같다. 법적으로 장애인 의무고용 의무를 부과받은 상시근로자수 50인 이상 기업체는 5507개로 나타났다. 이들을 의무고용 규제 준수 여부에 따라 네 범주로 구분하였을 때 각 범주에 해당하는 기업체의 수와 비율은 위와 같이 나타난다. 전체적으로 의무고용률을 준수하지 않는 기업체의 수가 50% 이상으로 나타났다.

2. 독립변수

- 1) 장애인 고용 비용 인식에 대한 기술통계

<표 10> 장애인 고용 비용 인식에 대한 범주별 기술통계

	평균	N	표준편차
장애인 미고용	3.0397	813	.83593
의무고용률 미달	2.6571	2022	.80372
의무고용률 준수	2.6051	828	.80908
의무고용률 초과	2.6326	1844	.83458
전체	2.6976	5507	.83199

장애인 고용에 대한 비용 인식 정도에 대해 범주별 기술통계를 한 결과는 위의 표와 같다. 전체 평균이 2.6976으로 나타난 가운데 장애인 미고용의 경우는 3.0397로 나타나 다른 범주보다 현저히 높게 나타났다. 즉, 장애인 미고용 기업체의 경우 장애인 고용으로 인한 직·간접적인 비용, 편의시설 설치비용, 안전문제 발생으로 인한 비용을 높게 인식하고 있다. 나머지 세 범주의 경우 장애인 고용으로 인해 발생하는 비용에 대한 인식수준에서 큰 차이가 나타나지는 않았다. 이러한 분석결과로 보았을 때 장애인 미고용 기업체의 경우 비용에 대한 인식이 크게 작용하고 있다고 추측할 수 있다.

2) 규제 인지 정도에 대한 기술통계

<표 11> 규제 인지수준에 대한 빈도 분석

		빈도	퍼센트	유효 퍼센트
유효	거의 모른다	56	1.0	1.0
	그런 제도가 있다는 정도만 알고 있다	1374	25.0	25.1
	민간기업 의무고용률 등 관련 내용에 대해 어느 정도 알고 있다	2443	44.4	44.6

	민간기업 의무고용률 등 관련 내용에 대해 잘 알고 있다	1602	29.1	29.3
	결측	32	0.6	
	전체	5507	100	

장애인 의무고용 규제에 대한 인지수준은 네 단계로 구분하였을 때 위와 같은 빈도를 보였다. 이 항목에서 모름 또는 무응답에 의한 결측치가 32개 나타났다. 의무고용제도에 대해 거의 모른다는 응답은 유효 퍼센트로 1% 수준으로 낮게 나타났다. 그러나 그런 제도가 있다는 정도의 인지에 그치는 정도가 25% 이상으로 나타났다. 단순히 장애인 의무고용제도의 존재만을 인지하는 수준에서는 순응을 유도하기 어려울 것으로 보인다.

<표 12> 규제인지 수준의 범주별 분석

	장애인 미고용	의무고용률 미달	의무고용률 준수	의무고용률 초과	전체
거의 모른다	41 (5.08%)	2 (0.1%)	8 (0.97%)	5 (0.28%)	56 (1.0%)
그런 제도가 있다는 정도만 알고 있다	309 (38.29%)	478 (23.69%)	196 (23.76%)	391 (21.42%)	1374 (25.1%)
민간기업					

의무고용 률 등 관련 내용에 대해 어느 정도 알고 있다	335 (41.51%)	898 (44.50%)	400 (48.48%)	810 (44.38%)	2443 (44.6%)
민간기업 의무고용 률 등 관련 내용에 대해 잘 알고 있다	122 (15.12%)	640 (31.71%)	221 (26.79%)	619 (33.92%)	1602 (29.3%)
전체	807 (100%)	2018 (100%)	825 (100%)	1825 (100%)	5475 (100%)

다음으로 규제인지 수준과 규제순응 여부에 대한 교차분석 실시 결과이다. 각 범주별로 제도 인지수준을 파악할 수 있다. 장애인 의무고용제도에 대해 거의 모른다는 응답비율은 전체 응답비율 중 1%를 차지하여 비교적 나타났다. 현재 실시되는 제도 자체에 대한 인지 자체는 어느 정도 이루어진 것으로 볼 수 있다. 그러나 장애인 미고용 기업체의 경우, 장애인의무고용제도에 대해 거의 모른다는 응답비율이 타 범주에 비해 가장 높게 나타났다. 뿐만 아니라 거의 모른다는 응답과 제도의 존재 정도만을 안다는 응답의 합계가 약 43%로 나타났다. 이는 타 범주에서 20%를 조금 넘는 응답자가

낮은 인지수준을 보여주는 것과 큰 차이를 보여준다. 반면, 의무고용률을 초과하여 장애인을 고용하고 있는 적극 순응 기업체의 경우, 관련 내용에 대해 잘 알고 있다는 응답 비율이 가장 높게 나타났다.

<표 13> 규제인지 수준의 범주별 평균 분석

	장애인 미고용	의무고용률 미달	의무고용률 준수	의무고용률 초과	전체
인지 수준 평균	2.6667	3.0783	3.0109	3.1195	3.0212
전체	807	2018	825	1825	5475

각각의 순응/불응 범주에 대한 평균은 위의 표와 같다. 2016년 기준 2.7%의 법정 장애인 의무고용률을 준수하는 집단의 인지수준 평균이 오히려 장애인을 고용하되 의무고용률에 미달한 경우보다 낮은 것으로 나타났다. 그러나 장애인 미고용 기업체의 경우 규제에 대한 인지수준이 전체 평균인 3.0212보다 크게 낮은 2.6667로 나타났다.

3) 기업의 사회적 책임 인식에 대한 기술통계

<표 14> 기업의 사회적 책임 인식에 대한 기술통계

	장애인 미고용	의무고용률 미달	의무고용률 준수	의무고용률 초과	전체
평균	3.2758	3.2989	3.3046	3.3443	3.3115
N	813	2022	828	1844	5507
표준편차	.44119	.44264	.43491	.46379	.44905

장애인 고용에 대해 기업이 사회적 책임으로 인식하는 정도와 규제 순응 여부를 교차분석하면 위와 같다. 5점 만점의 척도에서 점수가 높을수록 장애인 고용을 기업의 사회적 책임의 범주에 속한다고 인식하고, 장애인 고용을 위한 법·제도가 확대되어야 한다고 인식하며 장애인 고용을 관련 제도 때문에 어쩔 수 없이 하는 것이 아니라고 인식하며 장애인 고용을 위한 직종을 개발해야 한다고 생각한다. 이 경우에 순응의 수준이 높아질수록 사회적 책임에 대한 인식이 높아지는 경향이 나타났다. 그러나 장애인 고용으로 발생하는 비용 인식에서 나타나는 것처럼 장애인 미고용 집단의 사회적 책임에 대한 인식이 현저히 낮게 나타나지는 않았다. 즉, 장애인 미고용 기업체의 경우에도 장애인 고용을 기업의 사회적 책임의 영역으로 어느 정도는 인식하고 있는 것으로 보인다. 다만 그러한 인식이 실제 장애인 고용으로는 이어지지 못하고 있었다.

4) 규제의 강제성 유무에 대한 기술통계

<표 15> 규제의 강제성 유무에 대한 기술통계

		장애인 미고용	의무고용률 미달	의무고용률 준수	의무고용률 초과	전체
강 제 성	무	593 (40.3%)	129 (8.77%)	321 (21.81%)	428 (29.09%)	1471 (100%)
	유	220 (5.45%)	1893 (46.90%)	507 (12.56%)	1416 (35.09%)	4036 (100%)

장애인의무고용제도의 경우, 강제성 부여 기준은 상시 근로

자 수 100인이다. 즉 상시근로자 수 50인 이상의 기업체에게 장애인 고용 의무가 발생하지만, 고용부담금이라는 경제적 제재를 통한 강제성의 부여는 상시 근로자 수 100인 이상의 기업에게만 발생한다.

강제성이 없는 상시근로자 수 50인 이상 100인 미만의 기업의 경우, 장애인을 고용하지 않는 기업체가 40.3%로 매우 높게 나타났다. 다만, 강제성이 없는 경우에도 의무고용률 이상의 고용을 하는 기업이 50% 이상으로 나타났다. 반면 강제성이 있는 상시근로자 수 100인 이상의 기업의 경우, 장애인 미고용 기업체의 비율은 5.45%에 불과했다. 반면 의무고용률 미달인 경우가 46.9%로 강제성이 없는 경우보다 현저히 높게 나타났다.

3. 통제변수

<표 16> 통제변수에 대한 기술통계

변수명	변수값	N	비중
의무고용 강제여부	강제 없음(50인 이상 100인 미만)	1471	26.9%
	강제 있음(100인 이상)	4004	73.1%
장애인 다수고용 사업장 여부	기타	5396	98.6%
	장애인다수고용사업장	79	1.4%
업종	기타	229	4.2%
	제조업 및 서비스업	5246	95.8%
지역	기타	1247	22.8%
	수도권 및 광역시	4228	77.2%

결측치 32개를 제외한 5475개에 대한 통제변수 기술통계는 위와 같이 나타난다. 장애인 다수고용사업장, 제조업 및 서비스업 외의 업종의 비중이 비교적 낮게 나타났다.

제 2 절 다항 로지스틱 회귀분석결과

장애인 미고용의 경우를 참조범주를 하여 다항 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과는 아래와 같다

<표 17> 규제순응여부 결정요인 분석 결과

	의무고용률 미달		의무고용률 준수		의무고용률 초과	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
절편	2.923***		1.389		2.740***	
장애인고용 비용인식	-.580***	.560	-.672***	.510	-.625***	.535
의무고용제 도인지수준	.419***	1.521	.395***	1.484	.520***	1.682
기업의 사회적책임 인식	.147	1.158	.211	1.235	.350**	1.419
강제성 없음	-3.596***	.027	-1.363***	.256	-2.066***	.127
업종(기타)	-.019	.981	-.092	.912	-.781***	.458
지역(기타)	-.072	.931	.304*	1.356	.276*	1.318
장애인다수 고용사업장 (기타)	-.815	.443	-.577	.561	-1.876**	.153
Cox 및 Snell	.267					
nagelkerke	.289					
McFadden	.119					

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

기준범주인 장애인 미고용 집단 대비 각 범주에 대해 4개의 독립변수 및 세 개의 통제변수의 영향에 대한 다항로지스틱 회귀분석 결과는 위와 같다. 우선 장애인고용에 대한 비용 인식 수준은 모

든 범주에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 장애인고용으로 인해 발생하는 비용을 높게 인식할수록 장애인 미고용 대비 각각의 범주를 선택할 가능성이 낮아지는 부(-)의 영향이 나타난다. 이러한 분석결과는 장애인고용으로 인해 발생하는 실제 비용의 규모와 무관하게 기업체의 장애인고용 비용 인식이 규제 순응 여부에 크게 영향을 미친다는 것을 보여준다. 장애인고용으로 인한 각종 비용을 크게 인식할수록 장애인의미고용에 대한 적극적인 불응의 가능성은 커지는 것이다.

다음으로 의무고용제도에 대한 인지수준은 모든 범주에 있어서 정(+)의 영향을 미쳤다. 장애인 미고용 범주 대비하여 의무고용률 미달, 의무고용률 준수, 의무고용률 초과 가능성은 인지수준이 높을수록 커지는 것으로 나타났다. 의무고용률을 미달하여 장애인을 소수이나마 고용하는 경우에도 의무고용제도에 대한 인지수준이 높으면 장애인에 대한 고용이 높아지는 것이다.

반면, 장애인고용에 대한 기업의 사회적 책임 인식은 장애인 미고용 대비 의무고용률 초과라는 적극적인 순응의 경우에만 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 장애인 미고용 대비 의무고용률 미달의 경우나 2.7%라는 법정 의무고용률 준수의 경우에는 기업의 사회적 책임에 대한 인식이 유의미한 영향을 미치지 못하였다. 이는 장애인을 일부라도 고용하거나 의무고용률을 준수하는 기업체의 선택은 기업의 사회적 책임에 대한 인식과는 무관하게 이루어진다는 것을 뜻한다. 따라서 장애인고용에 대한 사회적 책임을 강조하는 것은 실질적으로 장애인고용을 증가시키는 데에 큰 효과를 거두기 어려울 수 있다. 의무고용률 초과 경우에는 유의미한 영향을 미치기는 하나, 보다 많은 기업체에서 장애인고용이 폭넓게 이루어지기 위

해서는 기업체의 사회적 책임에 대한 강조만으로는 부족하다.

마지막 독립변수인 의무고용의 강제성의 경우, 모든 범주에 대하여 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 상시근로자수 50인 이상으로 장애인고용의무가 부과되나 100인 미만으로 고용부담금 부과 대상이 되지 않는 기업체의 경우, 장애인 미고용을 선택할 확률이 높게 나타났다. 현행 제도에 의해 부과되는 강제성은 기업체들의 장애인의무고용 규제순응 여부 선택에 영향을 미치고 있으며, 장애인고용을 유도하는 실질적인 효과가 있음을 알 수 있다.

통제변수인 업종의 경우, 제한적으로 유의미한 영향을 미쳤다. 장애인 미고용 대비 의무고용률 초과인 경우, 제조업이나 서비스업 이외의 업종에서 의무고용률 초과를 선택할 확률이 낮게 나타났다. 즉 제조업이나 서비스업의 경우 장애인 미고용 대비 의무고용률 초과인 가능성이 크고, 기타 범주에 대해서는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

지역의 경우 일부범주에서 유의확률 5% 수준에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 의무고용률 준수 및 의무고용률 초과 고용이 이루어질 가능성은 대도시 이외의 지역에서 보다 크게 나타났다.

장애인 다수고용사업장인지 여부는 장애인 미고용 대비 의무고용률 초과인 경우 유의확률 1% 하에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 장애인 다수고용사업장의 경우 장애인 미고용 대비 의무고용률 초과인 선택 가능성이 높다. 이는 장애인 다수고용사업장의 특성 상 장애인고용이 의무고용률을 넘어 이루어지기 때문인 것으로 보인다.

제 3 절 독립변수 간 상관분석

<표 18> 독립변수 간 상관분석결과

		장애인 고용 비용인식	장애인의무 고용제도 인지	장애인 고용에 대한 기업의 사회적 책임 인식
장애인 고용 비용인식	Pearson 상관계수	1	-.077**	.074**
	유의확률(양 측)		.000	.000
장애인의무고용 제도 인지	Pearson 상관계수	-.077**	1	.132**
	유의확률(양 측)	.000		.000
장애인 고용에 대한 기업의 사회적 책임 인식	Pearson 상관계수	.074**	.132**	1
	유의확률(양 측)	.000	.000	

** 상관관계가 0.01수준에서 유의(양측)

연속변수인 세 가지 독립변수, 즉 장애인 고용비용인식과 장애인 의무고용제도 인지수준, 장애인 고용에 대한 기업의 사회적 책임인식의 상관분석을 실시하였다. 세 가지 모두 주관적인 인식 또는 인지 수준에 대한 응답 결과로, 장애인 의무고용제도에 대한 인지 수준이 높을수록 장애인 고용비용을 비교적 낮게 인식하거나 장애인 고용에 대해 기업의 사회적 책임을 크게 인식할 수 있다. 또한

장애인 고용비용을 높게 인식할수록 장애인 고용이 기업의 사회적 책임의 영역이 아니라고 인식할 수 있다. 장애인 고용에 대한 기업의 사회적 책임 인식의 경우에도 마찬가지이다.

세 가지 독립변수의 상관분석 결과는 위와 같다. 모든 경우 유의확률은 .000으로 유의수준 1%하에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 장애인 고용에 대한 비용인식과 의무고용제도의 인지는 음의 상관관계를 가지는 것으로 나타났으나, Pearson 상관계수의 크기는 -1보다 0에 가까운 값을 가져 상관계수가 매우 작게 나타났다. 통계적으로 두 변수 간 상관관계가 없다고 판단 가능하다. 다음으로 장애인 고용비용 인식과 장애인 고용에 대한 기업의 사회적 책임 인식은 양의 상관계수를 가지는 것으로 나타났으나 그 크기가 작아 상관관계가 없다고 할 수 있다. 마지막으로 의무고용제도의 인지 수준과 장애인 고용에 대한 사회적 책임 인식의 경우에도 양의 상관계수가 나타났으나 그 크기가 0에 가까워 두 변수 간 상관관계가 없다고 할 수 있다.

제 5 장 결론

제 1 절 연구결과의 요약

본 연구에서는 2016년 기업체 장애인 고용실태조사 데이터를 활용하여 장애인의무고용 규제순응 여부의 결정 요인을 분석하였다. 고용의무가 있는 기업체 5507개를 대상으로 하여 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 2015년 기준으로 2.7%인 의무고용률에 대해 피규제집단인 기업체들의 규제순응 여부에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 장애인 고용비용에 대한 인식은 비교 범주에 상관없이 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 장애인 미고용 집단과 비교했을 때 의무고용률 미달, 의무고용률 준수, 의무고용률 초과의 세 가지 집단의 규제순응 여부에 모두 부(-)의 영향을 미쳤다. 즉, 장애인 고용으로 인한 비용발생을 크게 인식할수록 장애인 의무고용 규제에 대한 적극적 불응 가능성은 커졌다.

둘째, 장애인의무고용제도에 대한 인지수준이 높을수록 장애인 의무고용 규제순응 가능성이 높을 것이라는 가설 2는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 장애인 미고용 범주와 비교했을 때, 다른 세 범주 모두 인지 수준이 높을수록 선택 가능성이 높은 것으로 나타났다.

셋째, 장애인 고용과 관련된 기업의 사회적 책임에 대한 인식은 제한적으로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 장애인

미고용 범주와 대비하여 의무고용률 초과 고용으로 적극 순응하는 경우에만 사회적 책임에 대한 인식이 통계적으로 유의미했다. 사회적 책임에 대한 인식이 높다고 하여 장애인 미고용과 대비하여 장애인을 일부 고용하거나 의무고용률을 준수하는 것으로 볼 수는 없었다. 즉, 적극적으로 규제에 순응하는 경우에는 규범성에 대한 인식이 영향을 미치지만 그렇지 않은 경우에는 규범성이 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다.

넷째, 장애인의무고용의 강제성이 있는 경우 장애인 의무고용 규제순응 가능성이 높을 것이라는 가설 4는 모든 범주에서 타당한 것으로 나타났다. 즉, 고용부담금 부과 대상이 되는 상시근로자 수 100인 이상의 경우에 규제순응 가능성이 높게 나타난다. 따라서 현재의 고용부담금 부과라는 처벌 전략을 통한 장애인 고용 강제는 어느 정도 효과가 있는 것으로 판단된다.

제 2 절 연구의 시사점 및 정책적 함의

본 연구에서는 법적으로 장애인 고용의무를 부담하는 민간 기업이 어떠한 요인에 의하여 규제순응 여부를 결정하는지 분석하고자 하였다. 이를 통해 사회적 규제정책인 장애인의무고용제도라는 틀 속에서 규제순응 요인에 따른 분석을 실시함으로써 현실적인 정책 개선 방안의 토대를 마련할 수 있다고 기대하였다. 본 연구를 통해 다음과 같은 시사점 및 정책적 함의를 도출할 수 있었다.

첫째, 장애인 고용에 대한 비용 인식이 장애인 의무고용에 대한 불응의 주요한 요인이 되고 있다. 기업체의 장애인고용과 관련된 인지된 비용은 실제의 비용과 차이가 있으며, 과대평가 되어있다(전리상, 2006). 따라서 이러한 인식을 개선하는 것이 가장 큰 정책적 과제라고 생각된다. 현재 장애인의무고용 규제의 집행기관인 한국장애인고용공단에서는 대국민 및 사업주 인식개선을 위한 노력을 진행 중이다. 대규모 장애인 채용이 진행되거나 특별전형을 진행하는 사업체에서 우수고용사례를 발굴하여 홍보하고 사업주 및 인사담당자의 인식개선 교육을 실시하고 있다.¹⁾ 결국 이윤을 추구하는 민간기업의 경우 비용과 편익에 대한 인식이 채용의 가장 주요한 기준일 수밖에 없다. 따라서 이러한 노력에 있어서 장애인 고용비용에 대한 객관적이고 과학적인 정보 제공을 통한 인식 개선이 필요할 것으로 보인다. 특히, 장애인 미고용 기업체의 경우 비용 인식이 비교적 높게 나타나는 바, 이들에 대한 집중적인 순응 확보 전략이 요구된다.

둘째, 실제로 장애인 고용 비용을 절감해주는 제도적 지원들을 활용하고 이를 홍보할 필요가 있다. 현재 한국장애인고용공단에서는 고용지원 자금융자, 장애인용 작업 장비, 설비 등의 무상지원, 보조공학기기 지원, 고용관리비용 지원, 재택근무 지원 등을 실시하고 있다(김용탁 외, 2010). 이러한 제도들을 적극 홍보하고 활용함으로써 기업체의 장애인 고용 비용 인식을 개선할 뿐 아니라 실제로도 장애인 고용 비용을 낮출 필요가 있다.

셋째, 장애인의무고용제도 자체에 대한 인지수준이 낮다. 기술통계 분석결과 4점 척도 기준으로 평균 3.0212점이며 제도 자체를

1) 한국장애인고용공단 홈페이지(www.kead.or.kr)

거의 모르거나 제도의 존재 정도만 안다고 응답한 비율이 약 26%에 달한다. 제도 전반에 대해 잘 알고 있다고 답한 응답자는 30% 미만이다. 특히, 장애인 미고용 기업체들의 평균적인 인지수준은 다른 기업체들에 비해 현저히 낮게 나타나고 있다. 규제에 대한 순응 여부 결정은 단순히 규제의 존재를 아는 것에 따라 이루어지지 않는다. 규제의 목적과 취지, 고용장려금 및 고용부담금 등의 정책 수단에 대한 이해, 기타 지원 제도 등에 대한 인지가 이루어질 때 규제 순응이 보다 원활히 이루어질 수 있다. 따라서 규제의 기계적인 집행과 이를 통한 고용부담금 확보에만 치중하면 장애인 고용 확대라는 규제의 목적을 달성하기 어렵다. 그러므로 의무고용제도 자체에 대한 인지 수준을 높이기 위한 정책적 노력이 요구된다고 할 수 있으며, 특히 장애인 미고용 업체들의 인지 수준 향상이 필요하다.

넷째, 장애인 고용과 관련한 기업의 사회적 책임에 대한 인식이 실제 장애인 고용으로 연결될 수 있도록 정책 모색이 필요하다. 기업의 사회적 책임은 앞에서 언급한 바와 같이 일부 범주에서만 유의미한 영향을 미쳤다. 또한 기술통계 상 순응여부에 따른 범주 간 평균의 큰 차이가 나타나지 않았다. 이는 기업의 사회적 책임에 대한 인식은 장애인 미고용 기업체의 경우에도 어느 정도 존재하지만 실제 고용으로 이어지지 못하고 있음을 의미한다. 이는 장애인 미고용업체의 경제적 측면 등이 보다 크게 작용하고 있기 때문인 것으로 생각된다. 따라서 단순히 장애인 고용의 당위성에 대한 정서적 호소에 그칠 것이 아니라 기업체의 현실적인 측면을 고려하여 규제순응 확보 정책을 실시할 필요가 있다.

다섯째, 현재 상시 근로자수 기준으로 부과대상이 되는 고용부담금 제도의 경우에도 다양한 요인을 고려할 필요가 있다. 분석결

과와 같이 강제성의 부여는 규제순응에 유의미한 영향을 미치고 있다. 장애인 의무고용에 있어서 법적 강제력을 부여하고 있는 다른 국가들의 사례를 면밀히 검토할 필요가 있다. 예컨대 프랑스의 경우에는 기업의 규모에 따라 3단계의 고용 부담금 차등 적용을 실시하고 있다. 독일의 경우에는 고용부담금 이외에 고의적인 의무불이행의 경우 벌금을 부과할 수 있도록 법적 근거가 마련되어 있다. 한편 일본의 경우에도 기업 규모에 따라 소규모 기업에 대해 고용부담금을 일부 감면해주는 제도를 시행하고 있다(김용탁 외, 2013). 이와 같은 방식으로 강제력의 수준을 향상시키되 합리적 차등을 두어 대응성을 높인다면 장애인의무고용 규제순응 확보에 유용할 것이라 생각된다.

여섯째, 분석결과에서 알 수 있듯이, 장애인의무고용 규제순응 여부에는 다양한 요인들이 영향을 미친다. 따라서 장애인 고용률을 높이기 위한 정책에 있어서도 어느 하나의 제도적 수단만을 활용할 것이 아니라 강제성, 장애인 고용 비용 인식, 규범성, 제도에 대한 인지 수준 등에 대한 종합적인 접근이 필요할 것으로 생각된다.

제 3 절 연구의 한계 및 향후연구과제

첫째, 조사자료인 실태조사가 본 연구를 목적으로 실시된 자료가 아니어서 자료 활용에 한계가 나타났다. 특히, 장애인 고용에 대한 기업체의 경제성 인식에서 설문문항 상의 한계로 비용 측면을

반영하여 장애인 고용으로 인한 편익 측면을 반영하지 못한 점이 한계로 남는다.

둘째, 일부 통제변수의 경우 표본 수가 작아 측정 상의 오류가 나타날 수 있다. 특히, 장애인다수고용사업장의 표본 수가 작게 나타나 엄밀한 통계적 접근에 한계가 있다.

셋째, 장애인의무고용에 있어서 강제성이 있는 경우, 고용부담금 부과에 의한 규제순응 확보가 효과가 있다는 것을 판명하였지만, 그 효과의 크기를 판단하는 것은 추후 연구해야할 과제인 것으로 생각된다. 또한 장애인 미고용이라는 적극 불응 양태의 비율은 낮지만 장애인 의무고용률 미달이 나타나는 비율이 높은 점의 원인을 설명하지 못했다. 이러한 현상은 2005년부터 장애인 고용률 1% 미만 기업을 대상으로 부담금 50% 가산징수 제도를 도입함에 따라 나타난 것으로 예상되나, 보다 구체적인 분석이 필요할 것으로 보인다. 이에 더하여 질적 연구를 통해 원인을 규명하고 정책적으로 보완할 필요가 제기된다.

참 고 문 헌

- 고길근·김대중 (2015). SPSS를 이용한 통계학의 이해와 활용. 고양: 문우사.
- 고용노동부 장애인고용과 (2014). 2014년 장애인고용촉진 및 직업재활 기금 결산보고서. 고용노동부.
- 고제훈 외 (2016). 2016년 기업체 장애인고용 실태조사. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 고제훈·김종미·김호진·김성천 (2015). 2015년 장애인 경제활동 실태조사. 성남: 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 권기돈·김호진 (2014). 기업의 규모와 산업이 장애인 고용률에 미치는 영향. 한국사회복지학, 66(1). 251-276.
- 김대규·신동환 (2014). 기업의 장애인고용 결정요인에 대한 연구. 직업재활연구, 24(2). 45-64.
- 김범규·남용현 (2014). 기업체의 장애인고용 결정요인에 관한 연구: 2012년 기업체 장애인고용 실태조사를 중심으로. 장애와 고용, 24(4). 190-221.
- 김성수 (2002). 장애인고용부담금의 법적 성격. 장애와 고용, 12(4). 2-15.
- 김성택 (2012). CSR 5.0 기업의 사회적 책임과 역할. 서울: 청람.
- 김언아 (2006). 한국 대기업의 장애인 고용 동향. 2006 KEPAD 국제 심포지엄: 기업과 장애인고용. 성남: 장애인고용공단 고용개발원.
- 김용탁 (2006). 우리나라 장애인 고용부담금의 성격에 관한 연구. 장

- 애와 고용, 16(1). 5-21.
- 김용탁·변민수·장창엽·유완식·이효성 (2010). 우리나라 장애인 고용 정책 길라잡이. 성남: 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 김용탁·권기돈·정광진·Dominique Velche·小川 (2013). 주요 국가의 의무고용제도 사례 연구: 프랑스·독일·일본을 중심으로. 성남: 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 김지영 (2013). 기업체의 장애인 의무고용률 이행에 영향을 미치는 요인. 제5회 장애인고용패널 학술대회 발표논문. 581-609.
- 박경수 외 (2011). 중증장애인 자립생활 정착을 위한 고용지원방안 연구. 성남: 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 박주원 (2011). 한국 장애인고용정책 변동에 관한 연구. 서울대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 변민수 (2010). 기업체의 장애인고용 결정요인에 관한 연구. 성남: 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 심진예 (2007). 기업의 사회적 책임(CSR) 확산에 따른 장애인고용 활성화 방안. 성남: 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 심진예·이효성 (2009). 장애인고용저조기업의 고용촉진방안. 성남: 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 심진예·이효성 (2010). 장애인고용저조기업의 장애인 미고용원인 연구. 사회복지정책, 37(3). 171-192.
- 엄보영 (1988). 정책유형별 정책 대상자의 순응에 관한 연구. 서울대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 연명모·전영환 (2013). 2013년 장애인고용기업의 추가비용 조사. 성남: 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 연명모·성연옥·정광진 (2014). 노르딕 국가의 장애인고용정책 연구.

- 성남: 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 원소연·조임영·정영훈·신현중 (2011). 장애인고용의무제도에 대한 사후적 입법평가: 의무고용이행수단의 효과성 분석을 중심으로. 서울: 한국법제연구원.
- 유완식·이정주 (2006). 장애인고용장려금 지급효과 분석. 직업재활연구, 16(2). 209-229.
- 유은주 (2013). 장애인고용장려금의 고용효과 분석. 제5회 장애인고용패널 학술대회 발표논문. 67-91.
- 이근수 (2007). 장애인고용과 정책집행. 과주: 한국학술정보.
- 이시철 (2005). 규제순응의 동기 요인 및 그 상대적 크기 비교가능성. 한국행정학보, 39(4). 347-368.
- 이장원 편 (2008). 기업의 사회적 책임과 노동: 2007 CSR 노동포럼 논문집. 서울: 한국노동연구원.
- 이형렬 (2013). 산업유형별 의무고용기업체의 장애인고용률에 영향을 미치는 요인: 제조업, 서비스업, 기타 업종을 중심으로. 장애와 고용, 23(1). 77-108.
- 이형렬 (2014). 기업체의 규모별, 고용부담금 부과 의무 여부에 따라 장애인고용률에 영향을 미치는 요인. 장애와 고용, 24(1). 227-262.
- 임동진·문상호 (2016). 한국 장애인 고용정책의 효과성 평가: 위계선형모형(HLM)을 적용한 횡단면 분석. 한국정책학회보, 25(1). 1-32.
- 전광석 (2010). 장애인고용부담금의 헌법적 정당성 및 제도적 타당성. 헌법판례연구, 11. 155-176.
- 전리상 (2006). 장애인 취업의 결정요인. 서울: 한국학술정보.

- 전영평 (1995). 장애인고용촉진을 위한 행정전략의 평가. 한국행정학보, 29(1). 279-300.
- 전영평 (2000). 장애인 고용 정책의 논리와 위상 분석. 한국행정학보, 34(3). 281-298.
- 전준구 (2000). 사회규제정책으로서 장애인고용정책: 설계논리와 평가. 사회복지정책, 11. 57-81.
- 정연백 (2007). 민간기업의 장애인 고용율 영향요인 분석. 서울대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 조희진 (2015). 기업의 장애인 고용 영향 요인 분석: 조직 내외부 변수를 활용한 실증 분석과 함의. 한국정책학회보, 24(1). 263-297.
- 최병선 (1992). 정부규제론. 서울: 법문사.
- 최병선 (2009). 규제수단과 방식의 유형 재분류. 행정논총, 47(2). 1-30.
- 최영광·전동일 (2013). 기업체의 장애인 고용 전략에 따른 선택 요인: 고용부담금 및 고용장려금 제도의 경영선택을 중심으로. 장애와 고용, 23(2). 165-189.
- 홍세희 (2005). 이항 및 다항 로지스틱 회귀분석. 서울: 교육과학사.
- Bruyère, S. M. (2000). *Disability Employment Policies and Practices in Private and Federal Sector Organizations*. Ithaca, NY: Cornell University.
- Edwards, P. R. (1991). Choices That Increase Compliance. *Policy Studies Review*, 10(4), 6-27.
- Ehrlich, I. (1973). Participation in Illegitimate Activities: A Theoretical and Empirical Investigation. *Journal of Law*

- and Economics*, 27, 29–44.
- Garbat, M. (2013). European Policy Models of Employment of People with Disabilities. *Journal of Social Research & Policy*, 4(1), 47–63.
- Graffam, J., Shinkfield, A., Smith, K., & Polzin, U. (2002a). Factors That Influence Employer Decisions in Hiring and Retaining an Employee with a Disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 175–181.
- Graffam, J., Smith, K., Shinkfield, A., & Polzin, U. (2002b). Employer Benefits and Costs of Employing a Person with a Disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 251–263.
- Nielsen, V. L., & Parker, C. (2012). Mixed Motives: Economic, Social, and Normative Motivations in Business Compliance. *Law & Policy*, 34(4), 428–462.
- Organisation for Economic Co-operation and Development[OECD]. (2010). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*. Paris: OECD.
- Peck, B., & Kirkbride, L. T. (2001). Why Businesses Don't Employ People with Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 16, 71–75.
- Seibert, J. H. (2010). *The Impact of Social Policy and Social Networks on the Employment Status of Persons with Disabilities*. Chapel Hill: The University of North Carolina at Chapel Hill.

- Stigler, G. J. (1970). The Optimum Enforcement of Laws. *Journal of Political Economy*, 1, 526-536.
- Tatalovich, R., & Byron W. D., eds. (1988). *Social Regulatory Policy: Moral Controversies in American Politics*. Boulder, CO: Westview Press.
- Winter, S. C., & May, P. J. (2001). Motivation for Compliance with Environmental Regulations. *Journal of Policy Analysis and Management*, 20(4), 675-698.

Abstract

An Analysis of Influence
Factors to The Enterprise's
Compliance on Mandatory
Employment of The Disabled

Yun, BeomJung

Department of Public Administration

The Graduate School

Seoul National University

In Korea, the disabled are approximately 5% of the population. They are significant member of this society. For their rights to live as a human being, job is a major factor to make a economic basis. For this, mandatory employment of the disabled has been executed since 1990. But still, lots of enterprises avoid to employ the disabled. Unemployment rate of the disabled is more than twice as total unemployment rate of Korea. For the improvement of this reality, it's necessary to analyze the factors that influence

to the employment of persons with disabilities.

This study tries to identify the mandatory employment of the disabled as a regulatory policy, and analyze the factors that influence on compliance of the enterprises, which is regulated. Employment of the disabled by enterprises has a relationship with the institution. It's a response to the current institution. So dependent variable in this study is the categorized choices about mandatory employment compliance. With the previous research about regulatory compliance, this study sets four independent variables, which is economic efficiency, recognition of regulation, normality, coercion.

This study analyzed with 2016 Survey on the Employment Status of the Disabled in Business, which was enforced by the Korea Employment Agency for the Disabled(KEAD) Employment Development Institute(EDI). This study operates economic efficiency with the recognition about employment of the disabled, recognition of regulation with the recognition level of mandatory employment of the disabled, normality with the corporate social responsibility(CSR) about the employment of the disabled, coercion with whether handicapped employment levy is imposed or not.

On the result of multinomial logistic regression analysis, economic efficiency has significant effect on every category. When enterprises recognize the employment cost higher, the probability of employment is lowered. To

increase the employment of the disabled, it's needed to improve the recognition about the employment of the disabled. And recognition level of the regulation goes higher, the probability of compliance goes higher in every category. But corporate social responsibility about the employment of the disabled has significant effect only in the category of over the mandatory employment rate. It means that emphasis about corporate social responsibility is not enough to increase the employment of the disabled in many enterprises. Coercion has significant effect on every category. Enterprises which are imposed the handicapped employment levy have high probability to regulation compliance.

In the result of this study, it's needed to improve the recognition of employment cost and mandatory employment of the disabled. And it's needed to deal with different policy in corporate social responsibility, because it's not effective to induce the employment in the enterprises which do not employ the disabled.

keywords : mandatory employment of the disabled, social regulatory policy, regulation compliance, multinominal logistic regression analysis

Student Number : 2014-23560