

# 정당한 편의(Reasonable Accommodation)가 장애인의 취업확률 및 직업유지에 미치는 영향

## A Study on the Influence of Reasonable Accommodation on the Employment Probability and Job Retention of the People with Disabilities

전영환\*

Y. H. Jun

### 요 약

본 연구는 정당한 편의가 장애인의 취업 확률 및 직업유지에 영향이 있는 지를 밝히는 데 그 목적이 있다. 분석에는 장애인 고용차별 실태조사 자료가 이용되었다. 분석방법은 취업확률은 로지스틱 회귀분석, 직업유지는 다중 회귀분석 방법을 사용하였다. 분석결과, 취업 확률의 경우 채용 시험 이후 단계의 정당한 편의는 장애인의 취업 확률에 영향이 없는 것으로 나타나는 반면, 채용시험 이전 단계의 정당한 편의는 장애인의 취업 확률에 긍정적인 영향을 나타냈다. 직업 유지 영향의 경우, 모집채용 편의, 사업장 접근성 편의는 고용유지에 영향이 없는 반면, 회사 방침 변경 및 직무조정은 직업유지에 긍정적인 것으로 나타났다. 이러한 결과에 따라 장애인의 취업 가능성을 높이고 직업유지를 증가시키는 방향으로 정당한 편의를 제공할 필요가 있으며, 정책적으로는 정당한 편의에 대한 사업주 지원을 확대할 필요가 있다.

### ABSTRACT

This study was aimed to analyze the Influence of Reasonable Accommodation on the Employment Probability and Job Retention of the People with disabilities. Survey on the employment discrimination of people with disabilities was utilized. The methodologies used in the study are logistic regression estimating job probability, multiple regression to evaluate job retention. As a result, reasonable accommodation for initial exam was not statistically significant on the employment probability. While, exam process reasonable accommodation was statistically significant on the employment probability. For job retention, recruit accommodation, workplace access accommodation were not significant on the job retention. While, company regulation and job adjustment was statistically significant on the job retention.

It is necessary to be provided with reasonable accommodations in the direction of increasing the employment and strengthening job retention of people with disabilities. There is a need to support and expand the reasonable accommodation to the employer by the policy.

**Keyword** : persons with disabilities, reasonable accommodation, employment probability, job retention

## 1. 서론

2008년에 제정된 「장애인 차별금지 및 권리구제

접 수 일 : 2015.11.03

심사완료일 : 2016.04.25

게재확정일 : 2016.05.31

\* 전영환 : 장애인고용공단 고용개발원 선임연구원  
libba@kead.or.kr(주저자, 교신저자)

에 관한 법률」에 따르면 사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하지 못하도록 규정하고 있다. 또한 사용자는 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어서 장애인이 아닌 사람과 동등한 근로 조건에서 일할 수 있도록 정당한 편의를 제공하도록 하고 있다[1]. 정당한 편의는 시설·장비의 설치 또는 개조, 직무조정, 수화통역사 등 인적, 물적 지

원을 포괄한다. 이 중에서 물리적 환경개선에서는 보조공학이 차지하는 비중이 매우 높다[2].

우리나라는 장애인의 고용문제를 해결하기 위해 장애인 의무고용제도를 시행하고 있다. 의무고용제도와 장애인 차별금지제도는 서로 상충될 수도 있지만 양자가 서로 조화를 잘 이룬다면 장애인의 고용기회는 더 확대될 수 있다[3]. 여기서 가장 중요한 환경적 개입 요소는 '정당한 편의'라 할 수 있다. 물론 사업주에게는 정당한 편의가 장애인을 고용하고자 할 때 부담으로 다가올 수도 있다. 사업주의 이러한 경제적 부담을 덜어 주기 위해서는 의무고용제도에서 사업주에 대한 지원을 확대해 나갈 필요가 있다.

장애인 차별금지 제도가 시행되면서 장애차별 예방 가이드나 정당한 편의 제공 안내서 등이 제작되었다[4-6]. 이러한 자료들은 정당한 편의에 대한 홍보용으로 활용할 수 있다는 데 그 의미가 있다. 그러나 아쉽게도 정당한 편의가 장애인의 취업에 어떠한 영향을 나타내는 지에 대한 국내 연구들은 일부에 불과했다[7]. 우리와 달리 외국의 연구에서는 정당한 편의의 영향을 고용유지[8], 작업성과 및 직무만족도 향상[9], 장애차별 인식 개선[10] 등으로 보고하고 있다.

정부는 매 5년마다 장애인 고용정책을 종합적이고 체계적으로 수행하기 위한 중장기 계획을 수립하고 있다. 동 계획에서 장애인 고용차별 문제를 일부 다루고 있지만 그 추진사항은 미진한 것으로 나타난다[11]. 이러한 상황은 장애인 고용차별 정책에서 가장 중요한 요소인 정당한 편의의 긍정적 영향이 잘 부각되지 않았기 때문일 것이다.

이러한 배경에 따라 본 연구는 장애인을 둘러싼 모든 고용환경이 장애인의 취업에 있어 매우 중요한 요소라는 점을 정책적으로 강조하기 위해 장애인 차별금지제도에서 명시하고 있는 정당한 편의가 장애인의 취업 가능성과 직업유지에 어떠한 영향을 나타내는지를 밝혀내고자 하였다.

## 2. 연구방법

### 2.1 분석자료

본 연구의 분석을 위해 장애인 고용차별 실태조사 자료를 이용하였다[3]. 조사대상은 한국장애인고용공단 고용정보 전산망에 수록되어 있는 구직 및 취업 장애인이다. 조사는 일대일 면접방식으로 2015년 8월 10일부터 9월 10일까지 실시하였다. 최종 분

석에서는 결측치를 제외하고 구직자는 424명, 취업자는 411명이 사용되었다.

### 2.2 변수정의

정당한 편의의 취업 영향을 분석하기 위한 취업자 자료의 변수 정의는 표 1과 같다. 종속변수는 취업 여부를 나타내는 더미 변수이다. 정당한 편의는 6개 문항으로 측정되었는데 요인분석을 실시한 결과, 2개의 요인으로 구분된다. 2개 요인변수는 주성분 분석에서 추출한 요인점수로 측정하였으며 점수가 높을수록 편의 제공 정도가 높음을 의미한다. 5점 척도로 측정된 변수들 중 채용과정 차별, 제도 인지정도, 제도 도움정도는 그 점수가 높을수록 차별정도, 법 인지정도, 제도 도움 정도가 높음을 나타낸다.

표 1. 구직자 자료의 변수정의  
Table 1. Variables definition of job seekers sample

변수구분	변수명	변수 측정 및 설명
종속변수	취업 여부	취업=1, 미취업=0
설명변수	정당한 편의	채용편의1(공고, 채용양식, 시험장소 편의) 채용편의2(보조수단, 시험시간 연장, 시험방식 변경), 5점 척도
	성별[여자]	남자=1, 여자=0
	연령	만 나이
	장애정도[경증]	중증=1, 경증=0
	장애유형 [내부장애]	신체적장애=1, 없음=0 정신적장애=1, 없음=0
	학력[기타]	고졸 이상=1, 기타=0
	지역 [기타시도]	수도권=1, 기타=0 광역시=1, 기타=0
	채용과정 차별	5점 척도
	장애인차별금지제도 인지정도	5점 척도
	장애인차별금지제도 도움정도	5점 척도

주 : [ ]는 해당 변수의 기준집단을 의미함(이하 동일).

정당한 편의의 고용유지 효과를 분석하기 위한 취업자 자료의 변수 정의는 표 2와 같다. 종속변수는 재직기간으로 월 단위로 측정하였다. 정당한 편의는 5점 척도로 측정되었으며, 요인분석을 실시하여 모집채용, 사업장 접근성, 정책 및 직무조정 등 3개 요인으로 구분하였다. 설명변수들은 구직자 변수 정의와 동일하며, 5점 척도는 점수가 높을수록 해당 변수에 대한 동의 정도가 높음을 의미한다.

표 2. 취업자 자료의 변수정의

Table 2. Variables definition of employee sample

변수구분	변수명	변수 측정 및 설명
종속변수	제작기간	월
설명변수	정당한 편의	모집채용(공고, 채용양식, 시험장소 편의), 사업장 접근성(턱낮춤, 출입문, 편의시설, 장애인 화장실), 방침 및 직무조정(직무조정, 방침변경), 5점 척도
	성별[여자]	남자=1, 여자=0
	연령	만 나이
	장애정도[경증]	중증=1, 경증=0
	장애유형 [내부장애]	신체적장애=1, 기타=0 정신적장애=1, 기타=0
	학력[기타]	고졸 이상=1, 기타=0
	종사상 지위 [일용직]	상용직 =1, 기타=0 임시직=1, 기타=0
	지역 [기타시도]	수도권=1, 기타=0 광역시=1, 기타=0
	채용과정 차별	5점 척도
	입금 차별	5점 척도
	교육훈련 차별	5점 척도
	배치 차별	5점 척도
	승진 및 해고 차별	5점 척도
	장애인차별금지 제도 인지정도	5점 척도
	장애인차별금지 제도 도움정도	5점 척도

### 2.3 분석방법

분석방법으로는 취업영향은 로지스틱 회귀분석방법을 이용하고, 직업유지 효과는 다중 회귀분석 방법을 사용하였다. 장애차별 경험이 취업에 미치는 주요 인자라는 점을 고려해 채용과정에서의 차별 경험과 정당한 편의가 장애인의 취업결정에 있어 상호작용의 영향을 나타내는 지를 파악하고자 하였다. 이를 위해 상호작용항을 로지스틱 회귀분석 모형에 투입하여 상호작용항의 회귀계수를 추정하였다.

## 3. 분석결과

### 3.1. 분석대상의 일반적 특성

구직장애인의 일반적 특성은 표 3과 같다. 성별 비율은 남자가 76.6%이며, 장애정도는 중증이 54.5%이며, 장애유형은 신체외부장애가 62.4%, 정신적장애가 29.8%, 내부장애가 7.8%를 나타냈다. 나이는

30-40대가 51.0%, 학력은 고졸 이상이 82.3%이며, 지역은 수도권광역시가 67.5%를 나타냈다. 장애인 차별금지제도에 대한 인지수준은 5점 만점에 평균 2.10이며, 동 제도의 고용차별 예방 도움정도는 5점 만점에 평균 3.24를 나타냈다. 정당한 편의는 총합 평균한 점수로 정당한 편의1은 평균 3.23, 정당한 편의2는 평균 2.67을 나타냈다.

표 3. 구직장애인의 일반적 특성

Table 3. Demographic characteristics of job seeker with disabilities

구분	빈도	비율	
성별	남자	640	76.6
	여자	195	23.4
장애정도	중증	455	54.5
	경증	380	45.5
장애유형	신체외부	521	62.4
	정신적장애	249	29.8
	내부장애	65	7.8
나이	20대 이하	156	18.7
	30대	255	30.5
	40대	171	20.5
	50대	149	17.8
	60세 이상	104	12.5
학력	고졸 이상	687	82.3
	중졸 이하	148	17.7
지역	수도광역시	564	67.5
	기타	271	32.5
장애인차별금지제도 인지수준		[2.10]	(1.46)
장애인차별금지제도 도움정도		[3.24]	(1.19)
정당한편의1(채용시험 전 단계)		[3.23]	(1.00)
정당한 편의2(채용시험 단계)		[2.67]	(0.97)
취업여부	취업	324	38.8
	미취업	511	61.2
계		835	100.0

주 : [ ]는 평균, ( )는 표준편차를 의미함

취업장애인의 일반적 특성은 표 4와 같다. 제작기간은 평균 21.5개월이며, 나이는 평균 42.8세를 나타냈다. 종사상 지위는 상용직이 52.6%를 나타내고, 고용차별은 교육훈련(3.419), 직무배치(3.810)에서 다른 차별유형에 비해 다소 높게 나타났다.

### 3.2 정당한 편의의 취업 영향

정당한 편의제공이 장애인의 취업 결정에 영향을 나타내는 지를 확인하기 위해 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 설명변수의 경우, 성별, 나이,

표 4. 취업장애인의 일반적 특성

Table 4. Demographic characteristics of employee with disabilities

구분	평균	표준편차
재직기간	27.538	30.141
성별	0.730	0.445
나이	42.771	12.257
중증	0.504	0.501
신체장애	0.628	0.484
정신장애	0.095	0.293
고졸	0.813	0.391
상용직	0.526	0.500
임시직	0.336	0.473
수도광역시	0.657	0.475
채용차별수준	1.397	1.662
임금 차별	1.916	1.114
교육훈련 차별	3.419	1.175
배치 차별	3.810	0.940
승진 해고 차별	1.615	0.816
장애인차별금지제도 인지 정도	1.946	1.371
장애인 차별금지제도 도움정도	3.438	1.090

장애정도, 장애유형, 학력, 장애인차별금지제도 인지 여부는 취업 결정에 통계적으로 유의미한 영향을 나타내지 않았다. 반면, 지역은 수도권광역시에 비해 기타 지역에 거주하는 경우 취업 가능성이 더 높았다. 채용과정에서의 장애차별은 그 수준이 높을수록 취업 결정에 부적인 영향을 나타냈다. 장애인차별금지제도의 도움정도는 그 도움 정도가 클수록 장애인의 취업 가능성을 더 높이는 것으로 나타났다. 독립변수에 해당하는 정당한 편의의 경우, 시험이전 편의에 해당하는 정당한편의 1은 장애인의 취업 결정에 영향이 있는 반면, 시험과정에 해당하는 정당한편의 2는 장애인의 취업 결정에 통계적으로 유의미한 영향이 없는 것으로 나타났다.

표 5. 정당한 편의의 취업 영향

Table 5. Influence of reasonable accommodation on the employment probability

변수	회귀계수	표준오차	Exp(B)
정당한편의1	.371***	.077	1.450
정당한편의2	-.049	.075	.952
성별	.023	.178	1.024
나이	-.039	.070	.962
장애정도	-.017	.190	.984
신체적장애	.078	.280	1.081
정신적장애	-.232	.321	.793
학력	.314	.223	1.369
지역	-.474***	.158	.623

채용차별	-.644***	.155	.525
장애인차별금지제도 인지정도	-.032	.052	.969
장애인차별금지제도 도움정도	.125*	.064	1.133
상수항	-.242	.534	.785
사례수	835		
카이제곱	66.320****		
-2 Log 우드	1048.999		
Nagelkerke	0.104		

\*\*\* p<.01 \*\* p<.05 \* p<.1(이하 동일함)

정당한 편의와 장애로 인한 고용차별이 장애인의 취업결정에 미치는 상호작용의 영향을 살펴본 결과, 설명변수들의 인과성은 앞서 분석결과들과 유사하게 나타났다. 주요 관심변수인 2개의 상호작용항은 취업결정에 영향이 없는 것으로 나타났다. 정당한 편의1과 채용차별을 교차한 상호작용항 변수의 회귀계수는 -0.227로 방향성만 본다면, 장애로 인한 채용차별이 있는 경우가 없는 경우보다 정당한 편의 제공의 취업 가능성을 더 낮추는 것으로 나타났다.

표 6. 정당한 편의와 채용차별이 취업에 미치는 상호작용 영향

Table 6. Interaction influence of reasonable accommodation and hiring discrimination on the employment probability

변수	회귀계수	표준오차	Exp(B)
정당한편의1	.501***	.119	1.651
정당한편의2	-.054	.112	.947
성별	.018	.179	1.018
나이	-.043	.070	.958
장애정도	-.023	.190	.977
신체적장애	.070	.282	1.072
정신적장애	-.230	.322	.794
학력	.305	.223	1.356
지역	-.457***	.159	.633
채용차별	-.623	.157	.536
장애인차별금지제도 인지정도	-.030	.052	.970
장애인차별금지제도 도움정도	.121*	.064	1.129
정당한편의1*채용차별	-.227	.155	.797
정당한편의2*채용차별	.009	.151	1.009
상수항	-.235	.535	.791
사례수	835		
카이제곱	68.484****		
-2 Log 우드	1046.835		
Nagelkerke	0.107		

### 3.3 정당한 편의의 직업유지 효과

정당한 편의의 직업유지 효과를 분석한 결과는 표 6과 같다. 분석결과를 보면, 성별, 장애정도, 장

에유형, 학력, 종사상지위, 채용차별수준, 직장 차별 경험(임금, 교육훈련, 배치, 승진 및 해고), 장애인차별금지제도 인지 정도는 취업장애인의 재직기간에 통계적으로 유의미한 영향이 없는 것으로 나타났다. 한편, 나이, 지역, 장애인차별금지제도 도움 정도는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다 이를 해석하면, 나이가 많을수록, 수도권광역시 아닌 지역에 거주하는 경우, 장애인차별금지제도에 대한 도움을 높게 인지할수록 재직기간이 증가하는 것으로 나타났다. 설명변수들을 통제한 가운데 정당한 편의가 재직기간에 미치는 효과를 분석한 결과, 모집채용 편의, 사업장 접근성 편의는 통계적으로 유의미한 영향이 없는 반면, 정책 및 직무조정 10% 유의수준에서 회귀계수 값이 2.612로 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

표 7. 정당한 편의의 직업유지 효과  
Table 7. effectiveness of reasonable accommodation on the job retention

변수	회귀계수	표준편차	t
상수	3.760	12.170	.309
성별	.060	3.448	.017
나이	.321**	.148	2.171
장애정도	1.712	3.793	.451
신체적장애	.313	4.549	.069
정신적장애	-4.307	6.380	-.686
학력	2.530	4.284	.590
상용직	2.396	4.758	.054
임시직	-5.875	4.879	-1.204
수도광역시	-7.344**	3.185	-2.306
채용차별수준	-.547	1.009	-.542
임금 차별	-1.445	1.651	-.875
교육훈련 차별	-2.387	1.548	-1.542
배치 차별	.636	1.713	.371
승진 해고 차별	1.693	1.617	1.047
장애인차별금지제도 인지정도	-1.515	1.112	-1.363
장애인차별금지제도 도움정도	2.984**	1.437	2.076
모집채용 편의	-.588	1.530	-.384
사업장 접근성 편의	-.916	1.578	-.581
정책 및 직무조정 편의	2.612*	1.556	1.679

사례수 = 411  
 $R^2 = 0.08$

#### 4. 결론

본 연구는 장애인차별금지법에서 정하고 있는 정

당한 편의가 장애인의 취업 결정 및 직업유지에 영향이 있는 지를 밝히는 데 있다. 분석결과, 정당한 편의 중 시험 이전 단계에 해당하는 편의제공은 장애인의 취업 결정에 긍정적인 것으로 나타났다. 반면, 보조공학기기를 포함하는 보조수단 등 시험단계에서의 편의는 장애인의 취업에 영향이 없는 것으로 나타났다. 채용과정에서 정당한 편의가 장애인의 취업을 증대시키기 위해서는 채용과정에서 장애 유형과 특성에 따라 장애인이 필요로 하는 정당한 편의가 제공되어야 한다. 상호작용 분석에서 통계적으로 유의미한 결과를 나타내지는 않았지만, 채용과정에서 장애차별이 있는 경우 정당한 편의 제공의 취업 영향에 부정적인 것으로 나타나 채용과정에서 장애로 인한 차별을 예방하기 위한 다양한 정책들이 강구될 필요가 있다. 이러한 대책으로는 장애인차별금지제도에 대한 홍보 강화, 사업주 대상 장애인 인식개선 교육 강화, 보조공학기기 및 근로지원 지원 확대 등을 들 수 있다.

정당한 편의의 직업유지 효과는 정책 및 직무조정만이 통계적으로 유의미한 것으로 나타나고 환경적 지원은 유의미하지 않았다. 이는 직장에서의 취업장애인에 대한 물리적 환경지원의 취약성을 나타내는 것으로 물리적 환경개선에 대한 공적 지원을 더 확대할 필요가 있다.

본 연구 결과에 따라 장애인의 취업 가능성을 높이고 직업유지를 증가시키는 방향으로 정당한 편의를 제공할 필요가 있으며, 정책적으로는 장애인 고용의 주요 주체인 사업주의 경제적 부담을 덜어주기 위해 정당한 편의에 대한 사업주 지원을 확대할 필요가 있다.

#### REFERENCES

- [1] Ministry of Government Legislation, “Act on the Prohibition of Discrimination of Disabled Persons, Remedy Against Infringement of their Rights, etc.”, 2015.
- [2] Y.H. Jun, J. Choi. “Survey on the employment discrimination of people with disabilities”, Korea Employment Agency for the Disabled, Employment Development Institute, 2015.
- [3] Y.M. Jo, “Mandatory Employment and Anti-discrimination for Disabled Persons”, vol. 23, pp 39-67. 2007
- [4] I.S. Gu, Y.W. Choi, J.R. Hwang. “ Reasonable accommodation case book for worker with

- disabilities”, Korea Employment Agency for the Disabled, Employment Development Institute, 2010.
- [5] National Human Rights Commission of Korea,, “Implementation guidelines of Act on the Prohibition of Discrimination of Disabled Persons”, 2009.
- [6] J.G. Park, J.Y. Hong, “Guide preventing employment discrimination of people with disabilities”, Korea Employment Agency for the Disabled, Employment Development Institute, 2008.
- [7] D.U. Kang, H.G.. Lee, “The reasonable accommodations' impacts on employment and job retention of people with disabilities”, Vocaitonal Rehabilitation, vol 18, no. 2, pp. 5-26, 2008.
- [8] S.H. Allaire, L. Wei and M.P. LaValley, “Work barriers experienced and job accommodations used by persons with arthritis and other rheumatic diseases”, Rehabilitation Counseling Bulletin, vol. 46, pp. 147-156, 2003.
- [9] H.A. Scharz, K.M. Scharz, D.J. Hendricks and P. Blanck, “Workplace accommodations: Empirical study of current employees”, Mississippi Law Journal, vol. 75, pp. 917-944, 2006.
- [10] D.B. Balser, “Perceptions of on-the-job discrimination and employees with disabilities”, Employee Responsibilities and Rights Journal, vol. 12, pp. 179-197, 2000.



**전영환(Young Hwan Jun)**

2016년 - 현재 한국장애인고용  
공단 고용개발원 연구  
위원  
2008년 8월 대구대학교 대학원  
재활공학과 졸업(박사)

Interest: Rehabilitation technology, Assistive  
technology, Empirical analysis