www.kead.or.kr KOR 한국장애인고용공단

정책연구 2025-01

본 보고서의 우측 상단에는
시각장애인을 위한 음성변환용
바코드 보이스아이(VOICEYE)
가 실려 있습니다.

연계고용제도 효과성 분석

전영환 · 박창수

한국장애인고용공단 고용개발원

집 필 진 · 전영환(한국장애인고용공단 고용개발원 책임연구위원)
· 박창수(숭실대학교 경제학과 교수)

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr KOR

머리말

연계고용제도는 1995년에 도입되었으며 장애인 의무고용 이행 수단을 다양화하여 사업주의 경제적 부담을 경감시켜 주는 동시에 중증장애인 고용기회를 확대하고자 하는 목적을 가지고 있습니다.

제도 도입 초기에는 제도가 제대로 정착되지 않아 실적이 매우 저조했지만, 지속적인 제도개선 노력과 사업주의 인식 변화에 힘입어 연계고용 체결 건수와 부담금 감면액은 대폭 증가하였습니다. 최근에는 부담금 감면액 비율 상향과 국가 및 지방자치단체와 교육청을 연계고용 대상에 추가하는 등의 제도개선이 이루어졌으며, 이는 중증장애인 고용기회 제고라는 정책적 목표에 따른 변화라 할 수 있습니다.

연계고용제도가 시행된 지 약 30년이 지났음에도 불구하고, 그 효과성에 대한 체계적인 분석은 충분히 이루어지지 않았습니다. 이에 본 연구는 연계고용제도의 지속적인 발전을 도모하고 정책을 점검·평가하기 위한 목적으로 효과성 분석을 수행하게 되었습니다.

연구 내용은 제도 현황 분석, 해외 사례 검토, 효과성 추정 모형 설계, 실증분석 및 해석으로 구성되며, 이를 통해 연계고용이 사업 목적에 부합하는지를 실증적으로 규명하고자 하였습니다.

연계고용제도는 단순히 부담금 감면제도를 넘어 중증장애인의 고용을 제고하기 위해 마련된 정책입니다. 본 연구 결과가 이러한 제도의 취지를 지속·유지 발전시켜 나가는 근거 자료로 활용되기를 기대합니다.

2025년 12월

한국장애인고용공단 고용개발원

원장 **최 종 철**

www.kead.or.kr KOR 한국장애인고용공단

목 차

Abstract ····· 1

연구요약 ····· 3

제 1 장 서 론 ····· 7

제1절 연구의 필요성 및 목적 ····· 7

제2절 선행연구 검토 ····· 8

제3절 연구방법 및 내용 ····· 10

제 2 장 연계고용제도 현황 ····· 15

제1절 도입배경 및 목적 ····· 15

제2절 제도 연혁 ····· 17

1. 대상시설 ····· 17

2. 부담금 감면대상 ····· 20

3. 부담금 감면기준 ····· 20

제3절 연계고용제도 추진 현황 ····· 23

1. 전체 현황 ····· 23

2. 연계고용을 실시한 부담금 납부업체의 특성 ····· 25

3. 대상시설의 특성 ····· 30

제 3 장 해외 사례 ····· 37

제1절 독일 ····· 37

1. 장애인 고용제도 ····· 37

2. 연계고용제도 ····· 38

제2절 프랑스 ····· 40

1. 장애인 고용제도 ····· 40

2. 연계고용제도 ····· 41

제3절 소결 ····· 43

제 4 장 추정모형 설정 및 분석 방법 ····· 45

제1절 모형설정 ····· 45

1. 장애인의무고용 사업체의 장애인고용 추정모형 ····· 46

2. 표준사업장의 장애인고용 추정모형 ····· 48

3. 표준사업장의 고용 장애인의 고용월수와 임금 추정모형 ····· 49

제2절 분석방법 ····· 51

1. 패널자료 분석방법: 사업체의 고용효과 분석 ····· 51

2. 횡단면 자료 분석방법: 장애인의 고용월수 및 임금효과 분석 ····· 52

제3절 분석 자료 ····· 52

제 5 장 추정결과 분석 ····· 55

제1절 부담금 납부 사업체의 장애인 고용 효과 ····· 55

1. 개요 ····· 55

2. 기초 통계량 ····· 56

3. 추정결과: 의무고용 사업체의 장애인 직접 고용률 ····· 59

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr KOR

4. 추정결과: 직접 및 연계고용 장애인 고용률 ····· 62
제2절 표준사업장의 장애인 고용 효과 ····· 64
1. 개요 ····· 64
2. 기초 통계량 ····· 65
3. 추정결과: 표준사업장의 장애인 고용률 ····· 67
4. 추정결과: 표준사업장의 중증 장애인 고용률 ····· 69
제3절 표준사업장 장애인의 고용유지 및 임금 효과 ····· 71
1. 개요 ····· 71
2. 기초 통계량 ····· 71
3. 추정결과 ····· 73

제 6 장 결론 및 제언 ····· 79
제1절 결론 ····· 79
제2절 제언 ····· 82

참고문헌. ····· 85

표목차

<표 1-1> 분석자료 및 분석방법 ····· 12
<표 2-1> 법률상 연계고용 대상시설 규정 내용 ····· 17
<표 2-2> 연계고용 대상시설의 장애인 고용의무 기준 ····· 19
<표 2-3> 표준사업장과 직업재활시설에 대한 정의 ····· 19
<표 2-4> 연계고용 부담금 감면대상 ····· 20
<표 2-5> 부담금 감면기준 변화 내용 ····· 22
<표 2-6> 연도별 연계고용제도 추진 현황 ····· 24
<표 2-7> 연계고용을 실시한 부담금 납부업체의 업종 현황 ····· 25
<표 2-8> 연계고용을 실시한 부담금 납부업체의 규모별 현황 ····· 27
<표 2-9> 부담금 납부업체와 도급계약을 체결한 대상시설 현황(복수응답) ····· 28
<표 2-10> 연계고용을 실시한 부담금 납부업체의 고용 현황 ····· 29
<표 2-11> 대상시설 유형 현황 ····· 30
<표 2-12> 대상시설 업종 현황 ····· 31
<표 2-13> 대상시설의 도급 형태(복수응답) ····· 33
<표 2-14> 대상시설의 규모 ····· 33
<표 2-15> 대상시설의 도급 품목(복수응답) ····· 34
<표 2-16> 연계고용 대상시설의 고용 현황 ····· 35
<표 3-1> 독일의 장애인 고용 부담금 기준 ····· 38
<표 3-2> 프랑스의 장애인 고용 부담금 기준 ····· 40
<표 3-3> 프랑스의 연계고용 부담금 감면 기준 ····· 42
<표 3-4> 한국·독일·프랑스 연계고용제도 비교 ····· 44
<표 5-1> 부담금 납부 사업체의 유형별 분포 ····· 56
<표 5-2> 연계고용 미체결 부담금 납부 사업체의 기초 통계량 ····· 57

www.kead.or.kr KOR 한국장애인고용공단

<표 5-3> 연계고용 체결 부담금 납부 사업체의 기초 통계량 ····· 58
<표 5-4> 장애인 직접고용만 고려한 추정결과: 장애인 고용률(%) ····· 61
<표 5-5> 장애인 직접 및 연계고용을 고려한 추정결과: 장애인 고용률(%) ····· 63
<표 5-6> 표준사업장의 연계고용 참여 유형별 분포 ····· 65
<표 5-7> 연계고용 미체결 표준사업장의 기초 통계량 ····· 66
<표 5-8> 연계고용 체결 표준사업장의 기초 통계량 ····· 66
<표 5-9> 표준사업장 추정결과: 장애인 고용률(%) ····· 68
<표 5-10> 표준사업장 추정결과: 중증 장애인 고용률(%) ····· 70
<표 5-11> 연계고용 참여 유형별 장애인의 기초 통계량 ····· 72
<표 5-12> 표준사업장의 고용 장애인 추정결과: 고용월수(개월) ····· 74
<표 5-13> 표준사업장의 고용 장애인 추정결과: 고용월수(계속) ····· 75
<표 5-14> 표준사업장의 고용 장애인 추정결과: 월평균 실질임금(만 원) ····· 77
<표 5-15> 표준사업장의 고용 장애인 추정결과: 월평균 실질임금(계속) ····· 78

그림목차

[그림 1-1] 연구 수행 체계 ····· 13
[그림 1-2] 연계고용제도의 필요성과 문제점 ····· 16
[그림 2-1] 연도별 연계고용 사업 실적 추이 ····· 23
[그림 2-2] 연계고용을 실시한 부담금 납부업체의 고용 현황 ····· 28

www.kead.or.kr KOR 한국장애인고용공단

Abstract

An Empirical Study on the Effectiveness of the Employment Linkage System for Persons with Disabilities(ELSPD)

Jun, Young Hwan
(Senior Fellow Researcher, Employment Development Institute, KEAD)
Park, Chang Suh
(Professor, Department of Economics, Soongsil University)

The purpose of this study is to evaluate the effectiveness of the employment linkage system for persons with disabilities(ELSPD). The analysis draws upon ten years of administrative data, employing panel regression techniques and pooled ordinary least squares (OLS) methods. The results indicate that ELSPD exerts no discernible influence on the direct employment of persons with disabilities by levy-paying companies, while it demonstrates a significant effect on indirect employment. Furthermore, the increase in the levy reduction rate implemented in 2018 was found to enhance the employment rate of levy-paying firms participating in ELSPD. Standard workplaces engaged in ELSPD reported higher employment rates of persons with disabilities compared with those not participating. In addition, employees with disabilities in standard workplaces participating in ELSPD, relative to those in non-participating workplaces, exhibited longer job tenure

and higher average monthly wages. Based on these findings, several policy implications are proposed.

Keywords: employment linkage system, effectiveness, persons with disabilities

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr KOR

연구요약

연계고용제도는 부담금 납부 사업체에게는 의무고용 이행 수단을 다양화하여 경제적 부담을 완화하는 동시에 장애인 고용을 견인하도록 하고, 장애인 다수 고용 사업장에게는 중증장애인의 고용 기회를 확대하려는 목적을 지닌다. 이러한 제도의 목적을 고려할 때, 부담금 납부업체와 장애인 다수 고용사업장은 상호 윈-윈(win win)하는 협력적 관계에 있다고 할 수 있다.

본 연구는 연계고용제도가 제도 목적에 부합하는지를 검증하기 위해 효과성 분석을 수행하였으며, 이를 위해 다섯 가지 연구 문제를 설정하였다.

첫째, 부담금 납부 사업체의 연계고용 참여가 고용률에 미친 효과는 무엇인가?

둘째, 연계고용제도 변화(부담금 감면비율 상향)가 부담금 납부 사업체의 고용률에 미친 효과는 무엇인가?

셋째, 연계고용이 대상시설(표준사업장)의 고용률에 미친 효과는 무엇인가?

넷째, 연계고용이 대상시설(표준사업장)의 장애인 고용유지에 미친 효과는 무엇인가?

다섯째, 연계고용이 대상시설(표준사업장) 장애인의 임금에 미친 효과는 무엇인가?

본 연구는 연계고용제도의 현황과 효과를 체계적으로 검증하였다.

제도의 현황을 살펴보면, 1995년 제도 시행 초기에는 사업주의 낮은 인식 수준과 직업재활시설의 생산 역량 부족으로 실적이 극히 저조하였다. 그러나 제도 개선과 홍보가 축적되면서 사업주 인식이 변화하였고, 이에 따라 연계고용 체결 건수와 부담금 감면액은 크게 증가하였다. 최근에는 부담금 감면 비율을 최대

90%까지 상향하고, 감면 대상에 교육청·국가·지방자치단체를 포함하는 제도적 변화가 이루어졌다. 이러한 개편은 연계고용을 확대하여 중증장애인의 고용기회를 확대하고자 하는 배경에 따른 것이다.

해외사례 분석 결과, 독일은 보호작업장만을 연계고용 대상시설로 인정하는 반면, 프랑스는 적응기업(우리의 표준사업장과 유사한 형태), 보호작업장, 장애인자영업자까지 포함하여 가장 넓은 범위를 보였다. 감면 산정 방식에서도 차이가 뚜렷하다. 독일과 프랑스는 재료비 등을 제외한 노무비만을 인정하는 반면, 한국은 수급액 비율(도급액/매출액)에 장애인근로자 수를 곱하는 방식으로 부담금 감면액을 산정함에 있어 매출액 전부를 인정하고 있다. 그럼에도 세 나라 모두 연계고용을 통해 중증장애인의 고용기회를 확대한다는 제도적 취지에는 공감대를 형성하고 있는 것으로 나타났다.

연계고용제도의 고용효과를 분석하기 위한 분석 방법으로는 사업체 단위의 고용효과 분석은 불균형 패널자료 특성에 맞게 고정효과 모형을, 개인 단위 분석에는 횡단면 자료 분석에 적합한 최소자승법 회귀분석을 적용하였다. 분석 자료는 연계고용, 부담금, 장려금, 표준사업장 등 주요 행정자료를 병합하여 구축하였으며, 2014년부터 2023년까지 10년간의 데이터를 활용하였다.

실증분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 연계고용 참여는 부담금 납부 사업체의 장애인 고용률에는 영향이 없으나 간접고용에는 효과가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 연계고용제도 변화(부담금 비율 상향)는 연계고용에 참여한 부담금 납부 사업체와 그렇지 않은 부담금 납부 사업체 간의 고용률의 격차를 0.073%p 축소하는 효과를 나타냈다.

셋째, 연계고용 참여 표준사업장은 비참여 표준사업장보다 고용률이 3.1%p, 중증장애인 고용 비중은 2.9%p 더 높은 것으로 나타났다.

넷째, 연계고용 참여 장애인이 비참여 장애인보다 근속기간이 18.2개월 더 긴 것으로 나타났다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr KOR

다섯째, 연계고용 참여 장애인이 비참여 장애인보다 월평균 임금이 3.8만 원 더 많은 것으로 나타났다.

결론적으로 연계고용제도는 부담금 납부업체의 경제적 부담을 완화하는 동시에 표준사업장의 장애인 고용증대와 고용안정에 긍정적인 영향을 끼치는 것으로 나타나 상생적 효과가 있는 정책으로 확인되었다.

이상의 연구 결과를 토대로 중증장애인 고용기회를 제고하기 위한 성과관리 검토, 고용의 질 개선을 위한 제도적 지원, 제도 변화에 따른 지속적 점검 및 평가, 연계고용 대상시설에 장애인자영업자 포함 가능성 검토 등을 제언하였다.

www.kead.or.kr KOR 한국장애인고용공단

제 1 장
서 론

제1절 연구의 필요성 및 목적

연계고용제도는 부담금 납부의무 사업주가 중증장애인이 주로 고용되어 있는 연계고용 대상시설에 도급을 주어 그 생산품을 납품받는 경우 대상시설에서 그 생산활동에 종사한 장애인근로자를 부담금 납부의무 사업주가 고용한 것으로 간주하여 부담금을 감면해 주는 제도이다(고용노동부, 2024).

이 제도는 1995년에 처음 도입되었으며 초기에는 보호작업장만을 대상시설로 한정하였다. 이후 2000년에는 표준사업장, 2004년에는 장애인자립작업장이 추가되었으나, 장애인자립작업장은 개념상의 모호성 등으로 인해 2014년에 대상에서 제외되었다. 결과적으로 제도는 단계적으로 확대·조정되었다.

제도의 핵심이라 할 수 있는 부담금 감면기준은 제도 도입 당초와 비교해 많은 변화가 있었는데 무엇보다 연계고용 감면 금액은 도급액의 50%를 초과하지 않는 범위에서 감면 비율은 부담금 총액의 50%에서 90%까지 상향되었다. 가장 최근 변화로는 2024년부터 국가, 지방자치단체, 교육청도 감면 대상에 포함되어 공공 부문까지 확대되었다.

실적을 보면, 1997년에는 연계고용 체결이 2건에 불과했으나 제도 개선과 홍보, 사업주 인식 제고에 따라 2024년에는 체결 건수가 1,213건, 부담금 감면액은 255억 원에 이르렀다. 이는 도입 초기와 비교해 제도의 활용이 비약적으로 확대된 것이다(한국장애인고용공단, 2025).

연계고용제도는 직업재활시설과 표준사업장 등 장애인 다수 고용 사업장의 경영 안정을 높이고 중증장애인의 고용 능력을 향상시켜 고용기회를 확대한다는 긍정적인 목적이 있다. 그러나 일각에서는 이 제도가 보호고용을 증가시켜 오히려 중증장애인의 경쟁 고용을 위축시킬 뿐만 아니라 사업주에게 이중 혜택을 제공한다는 비판도 제기되어 왔다(남용현, 2007).

연계고용제도가 도입된 지 30년이 지난 현재에도 이러한 논쟁이 있다는 점에서 연계고용제도의 효과성을 검증할 필요가 있다. 특히 사업성과 점검 및 정책평가의 관점에서 효과성 분석은 불가결하다. 그러나, 관련 연구는 극히 제한적이다. 예컨대, 연명모와 이석원(2015)이 수행한 연구가 거의 유일하나, 분석 자료의 협소와 성과를 고용증대 효과에만 국한했다는 한계가 있다.

따라서 본 연구는 충분한 행정자료를 확보하여, 자료 특성에 적합한 계량분석 방법론을 적용함으로써 연계고용제도의 효과를 종합적으로 규명하고, 향후 제도의 지속적인 발전을 위한 근거를 마련하고자 하였다.

제2절 선행연구 검토

연계고용제도의 효과성을 분석하기 위해 기존의 선행연구들을 검토한 결과는 다음과 같다.

제도 도입 초기에는 안착을 위한 기초연구 차원에서 조사연구가 수행되었다. 엄승연(1997)은 보건복지부 산하의 전국 직업재활시설을 대상으로 운영현황과 종사장애인들의 특성, 종사자 욕구 조사, 300인 이상 사업체의 인지도 조사 등을 실시하여 연계고용 활성화 가능성을 검토하였다. 이 연구는 연계고용시설의 복지공장[1]화 노력과 이에 대한 연계고용 적용 검토, 300인 미만에 대한 연계고용

1) 복지공장은 다수고용사업장으로써 고용이 어려운 중증장애인의 고용 확대를 위해 1995년에 시행되었으나 기업 참여 부족 등의 이유로 2000년 초에 폐지되었으며 이후 2002년에 복지형 복지공장과 달리 통합과 수익성을 강조하는 표준사업장 제도가 도입되어 현재에 이르고 있다.

지원(장려금), 사업체와 직업시설 상호 간의 홍보 지원, 이해 관계기관의 역할 강조 등을 제언하였다.

2000년대 초기까지 연계고용 실적은 저조하였다. 이에 공단은 연계고용 활성화 방안을 연구하였다. 남용현(2004)은 실적 부진의 원인으로 직업재활시설 등의 생산시설 미미, 낮은 생산성, 생산품목의 한계성, 사업주의 의지 부족, 기업의 연계고용제에 대한 인지도 및 유인책 미약 등을 지적하였다. 제도 개선 방안으로는 제도적 측면에서 연계고용 정의 명확화, 장애인작업자립장 개념 설정, 대상시설 장애인 고용비율 완화, 부담금 감면기준 조정, 직접 종사근로자 산정 등을, 실행적 측면에서는 직업재활시설의 생산기반 강화, 연계고용 사업체에 대한 지원 강화, 공단의 역할 강화 등을 제시하였다.

이후 공단은 제도의 성과와 문제점을 점검하고 개선을 도모하기 위해 사업평가를 실시하였다(남용현 외, 2007). 연구는 문헌분석을 토대로 고용의무 사업주, 연계고용 대상시설, 제도 운영 등 세 측면에서 평가를 수행하였다. 사업주 측면에서는 2005년 이후 연계고용 체결 건수는 증가했으나 부담금 감면액은 약 11억 원 수준에 불과하고, 일부 대기업의 감면 비율이 절반 이상을 차지했다. 대상시설 측면에서는 축적된 사례 부족으로 장애인고용과의 상관관계를 확인하기 어렵다는 견해를 밝혔다. 제도 운영 측면에서는 표준사업장의 추가, 장려금 지급 등 변화가 있었으나 부담금 감면기준, 생산에 직접 종사한 장애인 근로자 산정 문제, 장애인 근로자 고용유지 기준 부재 문제, 연계고용 체결승인 조항의 부재 문제, 부정 신청에 대한 제재조항 미비 문제 등을 지적하였다. 개선 방안으로는 부담금 감면 기준을 장애인수에서 도급액 비율 기준으로 변경, 연게고용체결 승인 관련 세부 규정 마련, 고용유지 조건 마련, 자회사형 표준사업장 제외, 부정 신청에 대한 제재조항 마련, 연계고용 대상시설에 대한 설비투자 지원 강화 등이 제안되었다.

한편, 연명모와 이석원(2015)은 성향점수매칭(PSM) 방법을 활용하여 연계고용 감면 업체와 대상시설의 고용효과를 분석하였다. 분석결과, 연계고용으로 인

한 양측 모두에서 장애인 고용에는 영향이 없는 것으로 나타났다. 다만 이 연구는 사용된 자료의 설명이 부족하고, 분석기간이 약 3년으로 제한되어 있다는 한계가 있었다. 또한 효과 변수를 고용증가에 한정했다는 점도 한계로 지적된다. 이 연구의 제언으로는 홍보를 통한 인지도 향상, 사업주 지원을 통한 신규고용 창출, 전산시스템 개선체계 마련, 신규 고용창출을 위한 부담금 감면 기준 개선, 직업재활시설 최저임금 적용 완화, 홍보 강화 등을 제시하였다.

이상의 선행연구들을 종합하면, 대부분은 제도 활성화를 위한 개선방안 제시에 초점을 두고 있었다. 효과성 분석 연구는 극히 드물며, 계량분석을 적용한 것은 연명모 등(2015)의 연구가 사실상 유일하다. 그러나 해당 연구는 자료의 제한성과 분석범위 협소라는 한계가 있었다.

따라서 본 연구는 가용 가능한 모든 행정자료를 활용하고, 충분한 기간의 자료를 확보하여 결과의 신뢰성을 제고하고자 하였다. 또한 연계고용제도가 지향하는 다양한 사업 목적을 포괄하는 다차원적 관점의 효과성을 측정하고자 하였다.

제3절 연구방법 및 내용

연계고용제도의 효과성을 분석하기 위한 분석 자료와 분석 방법은 <표 1-1>에 제시하였다. 본 연구에서는 연계고용이 장애인 고용의무 이행수단을 다양화하고, 특히 증증장애인의 고용을 활성화하고자 하는 제도적 목적에 부합하는지를 검증하기 위해 효과성 변수를 설정하였다. 효과성 지표는 크게 고용증대, 고용유지, 임금으로 구분되며, 이를 연구 문제로 구체화하면 다음과 같다.

첫째, 부담금 납부 사업체의 연계고용 참여가 고용률에 미친 효과는 무엇인가?

www.kead.or.kr KOR 한국장애인고용공단

둘째, 연계고용제도 변화(부담금 감면비율 상향)가 부담금 납부 사업체의 고용률에 미친 효과는 무엇인가?

셋째, 연계고용이 대상시설(표준사업장)의 고용률에 미친 효과는 무엇인가?

넷째, 연계고용이 대상시설(표준사업장)의 장애인 고용유지에 미친 효과는 무엇인가?

다섯째, 연계고용이 대상시설(표준사업장) 장애인의 임금에 미친 효과는 무엇인가?

종속(효과) 변수별 분석 대상을 보면, 고용증대는 연계고용을 실시한 사업체(부담금 업체)와 대상시설(표준사업장)이고, 고용유지와 임금은 대상시설(표준사업장)에 고용된 장애인이다. 이와 관련하여 직업재활시설은 표준사업장과의 상대적 고용 효과 비교는 가능하지만, 전체 행정자료를 확보하는 것이 현실적으로 불가능하여, 본 연구에서는 직업재활시설은 분석 대상에서 제외하였다.

분석 단위를 기준으로 보면, 고용증대는 집단 단위인 사업체에서, 고용유지와 임금은 개인 단위인 장애인에서 측정하였다. 사업체 자료는 불균형 패널 데이터, 장애인 자료는 횡단면(cross-section) 데이터의 형태로 구성되었다. 분석자료는 가능한 한 많은 행정자료를 확보하고, 그 신뢰성을 검토하여 2014년부터 2023년까지 10개년의 데이터를 사용하였다.

사업 효과로 정의한 종속변수를 구체적으로 살펴보면, 고용증대는 고용률로, 고용유지는 근속기간으로, 그리고 임금은 월평균 임금으로 설정하였다. 이러한 종속변수의 변화에 영향을 미치는 정책변수는 연계고용제도 참여 여부로 규정하였다. 분석 자료의 구성은 효과성 지표에 따라 달라지는데, 고용증대 효과 분석에서는 연계고용 행정 DB, 장애인 부담금 행정 DB, 그리고 표준사업장 행정 DB를 활용하였으며, 고용유지와 임금 효과 분석에서는 연계고용 행정 DB와 더불어 표준사업장 행정 DB 중 개인 명부 자료를 사용하였다.

또한 모형에 투입되는 설명변수 역시 분석 단위에 따라 구분되는데, 사업체

단위 분석에서는 사업체 규모, 업종, 그리고 연도 더미 변수를 포함하였고, 개인 단위 분석에서는 성별, 장애유형, 장애정도, 직종과 같은 개인 특성을 반영하였다.

분석 모형의 설정은 자료의 성격을 고려하여 이루어졌으며, 사업체 단위 분석에서는 불균형 패널 자료의 특성에 적합한 패널 회귀분석을 적용하였고, 개인 단위 분석에서는 횡단 자료의 특성에 부합하는 합동 최소자승법 회귀분석을 실시하였다.

끝으로, 본 연구는 분석과정에서 발생할 수 있는 내생성(endogeneity)의 문제를 충분히 고려하고자 하였으며, 이를 해결할 수 있는 계량분석 모형을 설정하는데 주력하였다(윤윤규 외, 2012; Heckman, 1979).

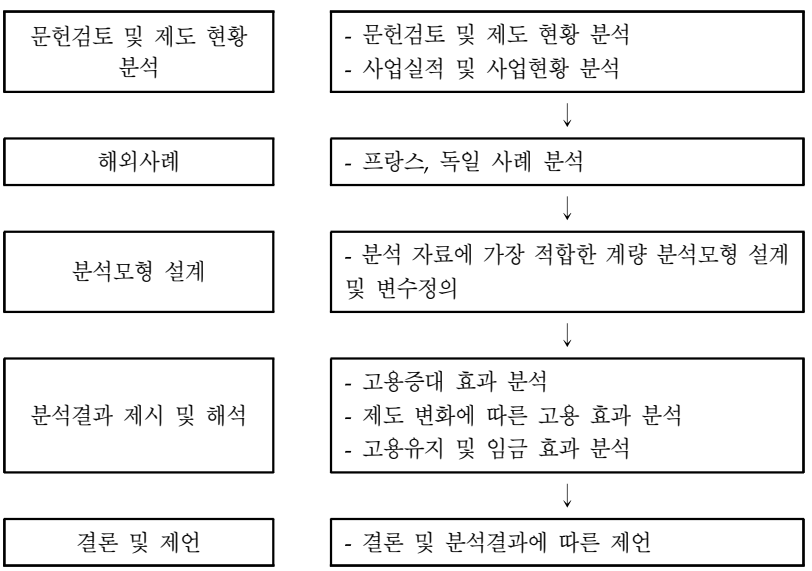
<표 1-1> 분석자료 및 분석방법

구분	고용증대 효과		고용유지 효과	임금 효과
분석 대상	연계고용 실시 사업체 (부담금 업체)	대상시설(표준사업장)	대상시설(표준사업장)	대상시설(표준사업장)
분석 단위	사업체	사업체	장애인	장애인
자료 형태	불균형 패널	불균형 패널	횡단자료	횡단자료
정책변수	연계고용	연계고용	연계고용	연계고용
종속(효과) 변수	고용률	고용률/중증비중	근속기간	월 평균 임금
분석자료	연계고용 행정 DB, 부담금 행정 DB	연계고용 행정 DB, 표준사업장 행정 DB, 장려금 DB	연계고용 장애인 명부, 장려금 장애인 명부	연계고용 장애인 명부, 장려금 장애인 명부
설명변수	규모, 업종, 연도 더미 등	규모, 업종, 연도 더미 등	성별, 장애정도, 장애유형 등	성별, 장애정도, 장애유형 등
분석모형	패널분석	패널분석	회귀분석	회귀분석
자료 모집기간	2014-2023 (10년)	2014-2023 (10년)	2014-2023 (10년)	2014-2023 (10년)

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr KOR

연구 내용과 연구 체계는 <그림 1-1>과 같다. 도식화된 내용을 순차적으로 서술하면, 먼저 문헌 검토와 제도 현황 분석을 통해 연계고용제도의 변화 과정과 주요 쟁점을 검토하고, 이어 전반적인 사업 현황을 분석하였다. 다음으로 분석 자료의 특성을 파악하기 위해 수집된 자료에 대한 기초 통계치를 산출하였다. 분석 자료는 연계고용 행정 자료, 부담금 행정 자료, 표준사업장 행정 자료 등이다. 또한 장애인 고용의무제도를 채택한 국가들 가운데 연계고용제도를 시행하고 있는 독일과 프랑스의 사례를 검토하였다. 제도의 효과성을 분석하기 위해 우선 분석 자료에 대한 변수를 정의하였으며, 분석모형은 자료 특성을 고려하여 패널분석 등을 검토한 뒤 가장 적정한 추정 방식을 설계하였다. 이후 계량모형에 따른 분석 결과를 제시하고 이를 해석하였다. 마지막으로 분석 결과를 요약 정리하고 그에 기초하여 정책적 시사점을 제시하였다.

[그림 1-1] 연구 수행 체계



한국장애인고용공단
www.kead.or.kr KOR

제 2 장
연계고용제도 현황

제1절 도입배경 및 목적

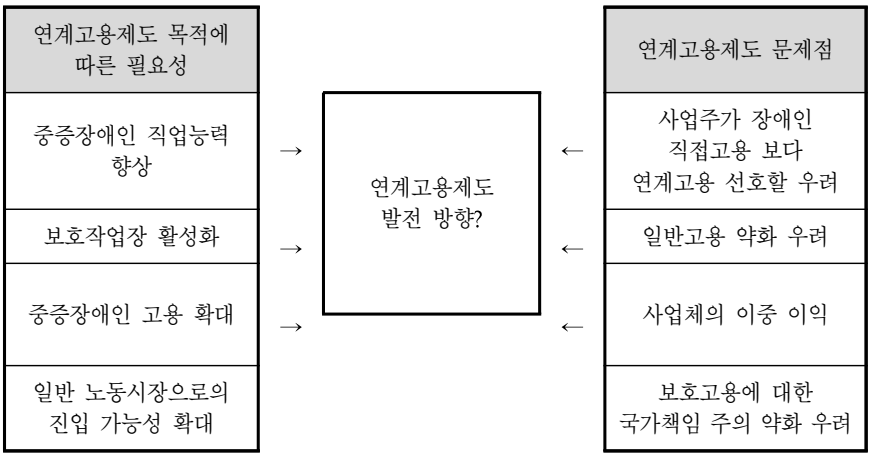
연계고용제도는 1995년 11월부터 「직업재활시설 연계고용 사업주 부담금 감면기준」에 따라 시행되었다. 제도 도입의 배경은 일반 취업이 어려운 중증장애인 보호작업장의 시장과의 괴리된 구조로 인해 운영에 어려움을 겪었던 점, 그리고 사업주가 의무고용을 이행하는 방식에 대한 다양한 요구가 제기된 데에 있었다(엄승연, 1997). 즉, 고용 실적이 저조한 부담금 납부 사업주에게 간접적인 장애인 고용 방안을 제시함으로써 점진적으로 중증장애인의 고용 기회를 확대하고자 한 것이 제도의 주요 취지였다.

연계고용제도란 장애인 고용의무 사업주가 장애인 표준사업장, 직업재활시설 등 연계고용 대상시설에 도급을 준 경우 사업주의 고용부담금을 감면해주는 제도를 말한다(한국장애인고용공단, 2024). 2024년 고용노동부 고시에 따르면, 연계고용이란 「장애인고용촉진 및 직업재활법」(이하 “법”이라 한다) 제32조의2제1항 및 제79조에 해당하는 기관의 장(이하 “부담금 납부의무 기관의 장”이라 한다) 또는 제33조제1항에 해당하는 사업주(이하 "부담금 납부의무 사업주"라 한다)가 직업재활시설 또는 장애인표준사업장(이하 “연계고용대상 사업장”이라 한다)에 도급을 주어 그 생산품을 납품받는 경우 연계고용대상 사업장에서 그 생산활동에 종사한 장애인근로자를 부담금 납부의무 기관의 장 또는 부담금 납부의무 사업주가 고용한 것으로 간주하는 것을 의미한다(고용노동부, 2024).

제도 도입 당시에는 찬반양론이 공존하였다. 찬성 측은 중증장애인 직업능력 향상, 직업재활시설 활성화, 중증장애인 고용 확대, 일반노동시장으로의 진입 확대 등을 근거로 들었다. 반면, 반대 측은 사업주가 장애인을 직접 고용하기보다 연계고용을 선호하게 될 우려, 사업주의 이중 이익, 보호고용의 국가 책임주의 악화 가능성 등을 문제점으로 제시했다(남용현, 2004).

이러한 논란에도 불구하고, 연계고용제도는 장애인 고용의무 사업주에게는 의무이행 수단을 다양화하여 경제적 부담을 완화하는 한편, 장애인 고용을 견인하도록 하고, 표준사업장 등 장애인 다수고용 사업장에는 민간기업체 및 정부기관과의 도급계약을 통한 매출 증대가 곧 판로 확보와 경영 안정으로 이어져, 고용창출 및 고용안정을 도모한다는 가치적 목적을 담고 있다.

[그림 1-2] 연계고용제도의 필요성과 문제점



자료: 남용현(2004)

www.kead.or.kr KOR 한국장애인고용공단

제2절 제도 연혁

1. 대상시설

<표 2-1>에서 보는 바와 같이 연계고용 대상시설은 1995년 제도 도입 당시에는 「직업재활시설 연계고용 사업주 부담금 감면기준」에 따라 장애인 직업재활시설로 한정되었다.

<표 2-1> 법률상 연계고용 대상시설 규정 내용

직업재활시설에 한정	표준사업장 포함	장애인 자립작업장 포함	표준사업장, 직업재활시설
「장애인고용촉진등에관한법률」 제38조(장애인고용부담금의 납부 등) [시행 1995. 8. 4.]	「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조(사업주의 부담금 납부 등) 시행 [2000. 7. 1.]	「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조(사업주의 부담금 납부 등) 시행 [2004. 1. 29.]	「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제38조(사업주의 부담금 납부 등) 시행 [2022. 7. 12.]
④ 노동부장관은 장애인복지법 및 산업재해보상보험법에 의한 **직업재활시설**에 생산설비와 원리·기술등을 제공하고 생산관리 및 생산품의 판매를 전담하는 사업주 또는 직업재활시설에 도급을 주어 그 생산품을 납품받는 사업자에 대하여 부담금을 감면할 수 있다.	④ 노동부장관은 장애인복지법 및 산업재해보상보험법에 의한 **직업재활시설** 또는 **장애인표준사업장**에 생산설비와 원료·기술등을 제공하고 생산관리 및 생산품의 판매를 전담하는 사업주 또는 직업재활시설에 도급을 주어 그 생산품을 납품받는 사업주에 대하여	④ 노동부장관은 장애인복지법 및 산업재해보상보험법에 의한 **직업재활시설 또는 장애인표준사업장** 그 밖에 노동부 장관이 정하는 **장애인자립작업장**에 생산설비와 원료·기술등을 제공하고 생산관리 및 생산품의 판매를 전담하는 사업주 또는 직업재활시설 및 장애	④ 고용노동부장관은 제22조의4제1항에 따라 인증을 받은 장애인 **표준사업장** 또는 「장애인복지법」 제58조제1항제3호의 **장애인 직업재활시설**에 도급을 주어 그 생산품을 납부받는 사업주에 대하여 부담금을 감면할 수 있다.

직업재활시설에 한정	표준사업장 포함	장애인 자립작업장 포함	표준사업장, 직업재활시설
<신설 1995.8.4.>	부담금을 감면하거나 고용장려금을 추가로 지급 할 수 있다.	인자립작업장에 도급을 주어 그 생산품을 납품받는 사업주에 대하여 부담금을 감면할 수 있다.	

2000년에는 장애인 표준사업장이 대상시설에 추가되었다. 이어 2004년에는 장애인자립작업장이 추가되었는데 이는 표준사업장과 더불어 일반시장에서 장애인다수사업장의 참여를 확대하기 위함이었다. 그러나 장애인자립작업장은 개념의 모호성과 표준사업장과의 중첩 문제로 인해 이후 대상에서 제외되었다. 현재 연계고용 대상시설은 법률과 고시에 따라 고용노동부 소관의 표준사업장과 보건복지부 소관의 직업재활시설로 명시되어 있다.

연계고용 대상시설의 장애인 고용의무 기준 변화는 <표 2-2>와 같다. 1995년 제도 도입 당시 대상시설인 직업재활시설의 고용의무 기준은 종사자 중 장애인 근로자 70%, 그중 중증장애인 비율 30%였다. 2000년 표준사업장이 포함되었을 때도 동일한 기준이 적용되었다. 2004년에는 표준사업장과 장애인자립작업장의 고용의무기준은 장애인근로자 30%, 중증장애인 30% 비율로 완화되었으며, 장애인자립작업장은 장애인근로자가 최소 10인 이상이라는 요건을 갖춰야 했다.

2014년 이후에는 대상시설에 대한 고용의무 기준은 고시에서 별도 정하지 않았으며, 직업재활시설 또는 표준사업장으로 인정되면 연계고용 대상시설로 간주된다. 직업재활시설과 표준사업장에 대한 장애인 의무고용 비율 및 정의는 <표 2-3>에 제시하였다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr KOR

<표 2-2> 연계고용 대상시설의 장애인 고용의무 기준

시기	대상시설	고용의무 기준
1995년	직업재활시설	장애인근로자(중증) 비율 70%(30%)
2000년	직업재활시설 장애인표준사업장	장애인근로자(중증) 비율 70%(30%)
2004년	직업재활시설 장애인표준사업장 장애인자립작업장	장애인표준사업장 및 장애인자립작업장의 경우 장애인근로자(중증) 비율 30%(50%), 장애인자립작업장은 장애인근로자 최소 10인 이상
2014년~	직업재활시설 장애인표준사업장	대상시설별 설치 고용기준에 따르며, 고시에서 별도의 고용의무 기준 없음

<표 2-3> 표준사업장과 직업재활시설에 대한 정의

구분	표준사업장	직업재활시설
정의	상시 근로자수 / 장애인 고용인원 / 중증장애인 고용인원 100명 미만 / 상시 근로자수의 100분의 30 / 상시 근로자수의 15% 100명 이상 300명 미만 / 상시 근로자수의 100분의 30 / 상시 근로자수의 10% + 5명 300명 이상 / 상시 근로자수의 100분의 30 / 상시 근로자수의 5% + 20명 ※ 장애인근로자 10명 이상(필수)	유형 / 장애인근로자 비율 보호작업장 / - 근로장애인은 최소 10명 이상 - 중증(장애정도가 심한) 장애인 80% 이상 근로작업장 / - 근로장앵인 30명 이상 - 중증(장애정도가 심한) 장애인 60% 이상
근거법 및 관련 부처	장애인 고용촉진 및 직업재활법 (고용노동부)	장애인복지법 (보건복지부)
운영목적	중증장애인 일자리 창출을 통한 사회통합 기반 조성과 장애인 중심 작업환경 기준 제시	직업재활훈련 프로그램 제공과 근로의 기회 제공을 통해 더 높은 단계로의 전환과 궁극적으로 경쟁적 고용시장으로의 이동
장애인근로자 최저임금 적용 여부	최저임금 지급	최저임금 적용제외 인가 시 최저임금 미적용

2. 부담금 감면대상

연계고용 부담금 감면대상은 제도 도입 당시(1995년)에는 상시 300인 이상 사업주였다. 정부는 장애인의 일자리를 확대하고자 2004년 장애인 의무고용 대상을 상시 300인에서 50인으로 확대하였다. 의무고용 대상 사업주가 확대되면서 연계고용 부담금 감면대상 또한 상시 50인 이상으로 확대되었다. 다만, 부담금 자체는 상시 100인 이상 사업주에게만 적용되므로, 실제 감면 대상은 상시 100인 이상 사업주 중 부담금 발생 기업에 국한된다. 2024년에는 국가 및 지방자치단체, 교육청을 추가하여 공공부문까지 감면 대상을 확대하였다.

<표 2-4> 연계고용 부담금 감면대상

연도	연계고용 부담금 감면 대상
1995	상시 300인 이상 사업주
2004	상시 50인 이상 사업주
2024	상시 50인 이상 사업주 국가 및 지방자치단체, 교육청

3. 부담금 감면기준

연계고용 부담금 감면기준의 변천은 <표 2-5>에 요약되어 있다. 2004년 이전까지 부담금 감면액은 종사 장애인 수에 당해 연도 부담기초액을 곱한 연간 누계액으로 산정되었으며, 여기에 월평균 임금이 최저임금 이상인지 여부에 따라 60~100%의 가중치가 적용되었다(이수용, 2023).

2004년부터 2009년까지는 2004년의 기본 산식에 의무고용 사업체의 장애인 고용률을 반영하여 차등 감면하였다. 구체적으로 대상시설 장애인근로자가 최저임금 이상을 받는 경우, 부담금 납부업체의 장애인 고용 비율이 70% 이상은 산출 부담금의 100% 감면, 장애인고용비율이 30-70% 미만은 산출 부담금의 70%

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

를 감면했다. 대상시설의 장애인근로자가 최저임금 미만을 받는 경우, 부담금 납부업체의 장애인고용 비율 70% 이상은 산출 부담금의 60% 감면, 장애인고용 비율이 30-70% 미만은 산출 부담금의 40%를 감면했다. 또한 감면 대상 장애인 근로자는 도급 생산에 직접 종사한 근로자로 한정하고, 감면액은 도급노무비 한도를 초과할 수 없었다.

2010년에는 감면식에 도급비율(도급액/매출액)이 추가되었으며, 장애인근로자는 최저임금 이상을 지급받고 생산에 직접 종사한 경우로 제한되었다. 2010년의 부담금 감면식은 아래와 같다.

부담금감면액 = 도급액/매출액 × 부담기초액 × 최저임금이상 생산에 직접 종사한 장애인근로자수

2010년대 초기의 주요 변화 내용으로는 부담금 감면액 상한 비율을 설정하였는데 2010년 100%에서 2011년 75%, 2012년 50%로 점진적으로 하향 조정하였다.

2013년에 변경된 부담금 감면식이 현재 사용하고 있는 부담금 감면기준이다. 그 식은 아래와 같다.

부담금감면액 = 도급액/매출액 × 부담기초액 × 최저임금이상 생산에 직접 종사한 장애인근로자수(중증 2배수)

기본 구조는 2010년과 동일하나, 중증장애인에게 2배수 가중치를 적용한 게 주요 변화이다. 또한 감면 비율은 연도별로 점차 상향되어 2013년 50%, 2018년 60%, 2024년 90%까지 확대되었다. 다만, 부담금 감면액은 도급액의 50%를 초과할 수 없으며, 2015년부터는 수급액 비율을 소수점 넷째 자리까지 산정하도록 하였다.

<표 2-5> 부담금 감면기준 변화 내용

시기	감면기준	감면액 한도 등
2004년 이전	① 월평균임금이 최저임금 이상 - 부담금감면액= 종사장애인수×당해 연도 부담기초액×12월 ② 월평균임금이 최저임금 미만 부담금감면액= 종사장애인수×당해 연도 부담기초액×12월×0.6	-
2004년~2009년	① 월평균임금이 최저임금 이상 부담금감면액= 종사장애인수×당해 연도 부담기초액×12월×장애인고용비율에 따른 가중치(70~100%) ※ 장애인고용비율 70% 이상인 경우, 산출 부담금 100% 감면, 장애인고용비율이 30-70% 미만인 경우 산출 부담금 70% 감면 ② 월평균임금이 최저임금 미만 부담금감면액= 종사장애인수×당해 연도 부담기초액×12월×0.6×장애인고용비율에 따른 가중치(40~70%) ※ 장애인고용비율 70% 이상인 경우, 부담금 60% 감면, 장애인고용비율이 30-70% 미만인 경우 부담금 40% 감면	장애인근로자는 직접 종사자로 한정하고, 부담금 감면액을 도급노무비 한도로 제한
2010년~2012년	부담금감면액= 도급액/매출액 × 부담기초액 × 최저임금이상 생산에 직접 종사한 장애인근로자수	※ 부담금 감면액 상한 비율 설정 2010년 100%, 2011년 75%, 2012년 50%
2013년~현재	부담금감면액= 도급액/매출액 × 부담기초액 × 최저임금이상 장애인근로자수(중증2배)	※ 연도별 부담금 감면액 비율 2013년 50%, 2018년 60%, 2024년 90% - 부담금 감면액은 도급액의 50%를 초과할 수 없음 - 2013년부터 중증장애인 2배수 적용 - 2015년부터 수급액 비율을 소수점 넷째 자리까지 산정

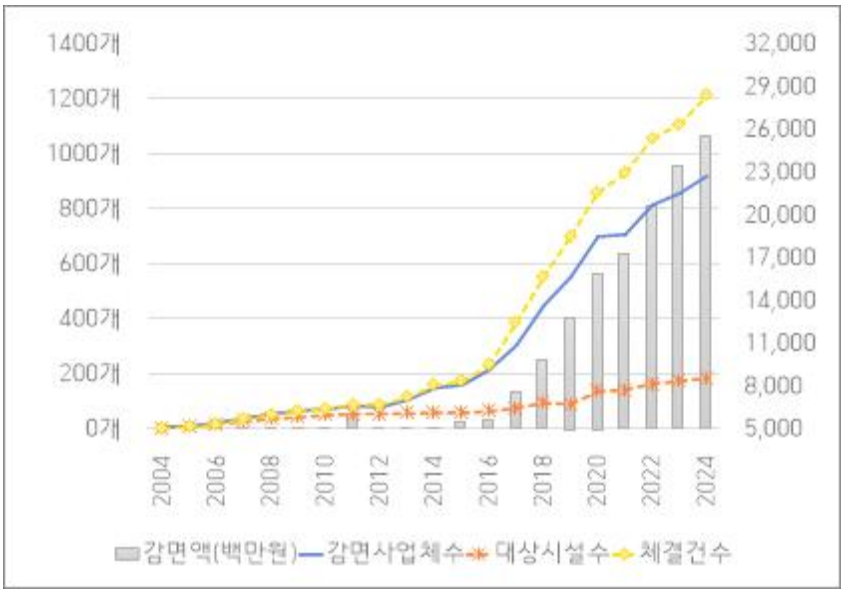
www.kead.or.kr KOR 한국장애인고용공단

제3절 연계고용제도 추진 현황

1. 전체 현황

연계고용제도의 연도별 사업 실적 추이는 [그림 2-1]에 제시되어 있다. 연계고용 체결 건수는 2014년까지 점진적으로 늘어난 뒤, 2016년부터 최근에 이르기까지 급격한 증가세를 나타냈다. 부담금감면 사업체 수도 체결 건수와 유사한 흐름을 따라 꾸준히 확대되었음을 확인할 수 있다. 이에 비해 연계고용 대상시설은 수적으로 증가하였으나, 그 증가 속도는 상대적으로 완만하게 나타났다. 한편, 연계고용을 통한 부담금 감면액은 제도 도입 초기에는 실적이 미흡했으나 2017년을 기점으로 감면액이 가파른 상승세를 나타냈다.

[그림 2-1] 연도별 연계고용 사업 실적 추이



<표 2-6> 연도별 연계고용제도 추진 현황

(단위: 건, 개소, 백만원)

연도	체결 건수	감면 사업체수	대상시설수	부담금 감면 승인액
2004	4	3	4	894
2005	6	5	6	1,104
2006	19	18	16	1,152
2007	37	34	27	1,984
2008	50	49	35	1,999
2009	65	62	42	1,976
2010	74	67	49	2,374
2011	89	79	54	5,939
2012	90	75	54	4,022
2013	114	100	56	3,890
2014	159	144	58	4,545
2015	174	155	58	5,473
2016	231	210	63	5,576
2017	390	299	75	7,570
2018	552	443	94	9,730
2019	703	548	89	12,798
2020	861	695	136	15,873
2021	932	702	141	17,247
2022	1,059	810	164	20,534
2023	1,107	852	173	23,333
2024	1,213	915	184	25,499

자료: 공단 사업 현황 자료(한국장애인고용공단, 2004-2024)

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

연계고용제도의 연도별 사업 실적은 <표 2-6>에 제시되어 있다. 주요 내용을 살펴보면, 연계고용 체결 건수는 2004년 4건에 불과했으나 2024년에는 1,213건에 이르러 무려 300배 이상 증가하였다. 부담금감면 사업체 수도 같은 기간 3개소에서 915개소로 확대되어, 체결 건수와 마찬가지로 약 300배의 증가율을 기록했다. 대상시설의 수는 2004년 4개소에서 2024년 184개소로 늘어나 약 46배 증가하였으며, 부담금 감면액은 2004년 약 9억 원에서 2024년 255억 원으로 29배 확대되었다. 이러한 추진 현황을 보면, 제도 도입 이후 실적이 꾸준히 증가해 왔음을 확인할 수 있다.

2. 연계고용을 실시한 부담금 납부업체의 특성[2)]

1) 업종 현황

<표 2-7>은 연계고용을 실시한 부담금 납부업체의 업종 분포를 보여준다. 2023년 기준 업종별 비율을 보면, 제조업이 28.6%로 가장 높은 비중을 차지하였고, 이어 정보통신업(15.5%), 보건업 및 사회복지 서비스업(15.2%) 순으로 나타났다. 이러한 업종별 비중은 연도별로도 대체로 일관되게 유지되었다.

<표 2-7> 연계고용을 실시한 부담금 납부업체의 업종 현황

업종	2020		2021		2022		2023	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
A.농업, 임업 및 어업	2	0.3	3	0.4	3	0.3	2	0.2
B.광업	1	0.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
C.제조업	197	26.6	232	27.5	255	28.4	273	28.6

2) 부담금 납부업체 현황은 고용효과 분석을 위해 모집한 행정 자료를 재분석한 것이다.

업종	2020		2021		2022		2023	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
D.전기, 가스, 증기 및 수도사업	3	0.4	3	0.4	3	0.3	2	0.2
E.수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	3	0.4	3	0.4	3	0.3	3	0.3
F.건설업	25	3.4	37	4.4	37	4.1	33	3.5
G.도매 및 소매업	69	9.3	73	8.6	77	8.6	88	9.2
H.운수 및 창고업	17	2.3	22	2.6	22	2.5	25	2.6
I.숙박 및 음식점업	19	2.6	23	2.7	24	2.7	24	2.5
J.정보통신업	120	16.2	129	15.3	135	15.1	148	15.5
K.금융 및 보험업	36	4.9	42	5.0	49	5.5	52	5.4
L.부동산업	9	1.2	9	1.1	10	1.1	9	0.9
M.전문, 과학 및 기술 서비스업	49	6.6	55	6.5	60	6.7	57	6.0
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업	30	4.1	26	3.1	28	3.1	33	3.5
O.공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	11	1.5	15	1.8	14	1.6	14	1.5
P.교육 서비스업	20	2.7	25	3.0	20	2.2	29	3.0
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	121	16.4	138	16.3	143	15.9	145	15.2
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	5	0.7	3	0.4	6	0.7	9	0.9
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	3	0.4	7	0.8	8	0.9	9	0.9
합계	740	100.0	845	100.0	897	100.0	955	100.0

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2) 규모별 현황

<표 2-8>에 제시된 바와 같이, 2023년 연계고용을 실시한 부담금 납부업체의 규모별 분포는 100 - 299인이 43.1%로 가장 높았으며, 300 - 999인(33.3%), 1,000인 이상(22.2%), 100인 미만(1.4%) 순으로 나타났다. 연도별 비율 역시 큰 변동 없이 유사한 양상을 나타냈다.

<표 2-8> 연계고용을 실시한 부담금 납부업체의 규모별 현황

규모	2020		2021		2022		2023	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
100인 미만[3]	22	3.0	8	0.9	13	1.4	13	1.4
100-299인	326	44.1	379	44.9	382	42.6	412	43.1
300-999인	229	30.9	278	32.9	293	32.7	318	33.3
1000인 이상	163	22.0	180	21.3	209	23.3	212	22.2
합계	740	100.0	845	100.0	897	100.0	955	100.0

3) 부담금 납부업체와 도급계약을 체결한 대상시설의 유형

부담금 납부업체와 도급계약을 체결한 대상시설 유형은 <표 2-9>에 정리되어 있다. 2023년 기준 직업재활시설과 체결된 비율은 8.3%, 표준사업장은 91.5%로, 최근 4년간 직업재활시설과의 계약 비중은 점차 감소한 반면, 표준사업장과의 계약 비중은 소폭 증가하였다.

3) 100인 미만 사업체가 존재하는 것은 규모를 범주화함에 있어 12월 말 기준 상시근로자수를 적용했기 때문이며, 분석에 사용된 자료는 월평균 100인 이상 사업체이다.

<표 2-9> 부담금 납부업체와 도급계약을 체결한 대상시설 현황(복수응답)

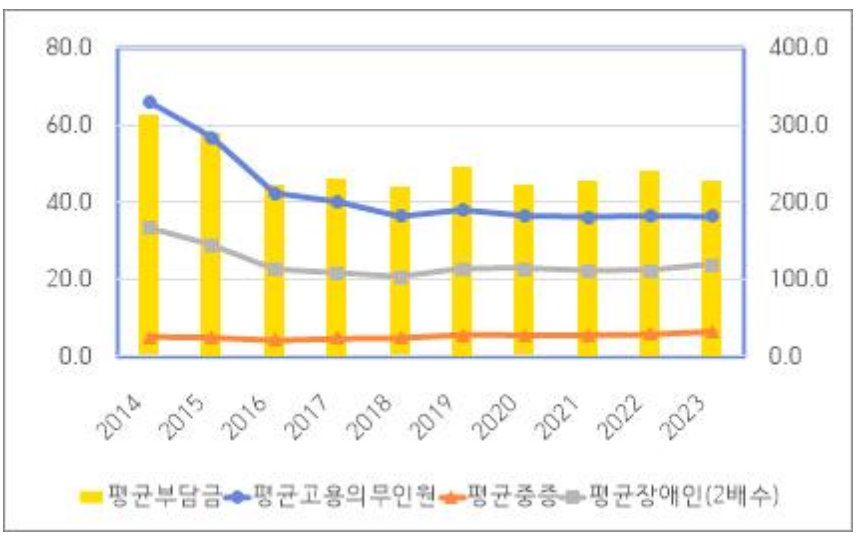
(단위 : 개소, %)

대상시설	2020		2021		2022		2023	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
직업재활시설	92	9.8	92	8.6	94	8.2	102	8.3
표준사업장	850	90.2	984	91.4	1,050	91.8	1,119	91.5
계	942	100.0	1,076	100.0	1144	100.0	1,223	100.0

4) 장애인 고용 현황

[그림 2-2]와 <표 2-10>에 따르면, 연계고용을 실시한 부담금 납부업체의 평균 고용의무 인원은 2014년부터 2017년까지 하락한 이후 큰 변동 없이 유지되고 있다. 평균 장애인근로자 수와 평균 중증장애인 수 역시 연도별로 큰 변동은 없는 것으로 나타났다.

[그림 2-2] 연계고용을 실시한 부담금 납부업체의 고용 현황



한국장애인고용공단
www.kead.or.kr KOR

평균 부담금액은 2017년까지 하락세를 나타낸 뒤 완만한 변동폭을 유지하고 있다. 2023년 기준으로 평균 고용의무 인원은 36.1명, 평균 중증장애인 수 6.4명, 평균 장애인 수 23.6명, 평균 부담금액은 226.1백만 원이었다.

<표 2-10> 연계고용을 실시한 부담금 납부업체의 고용 현황

(단위 : 명, 백만원)

연도	평균 고용의무인원	평균 중증수	평균 장애인수(2배수)	평균 부담금액
2014	65.8	5.0	33.0	310.4
2015	56.7	4.8	28.6	287.8
2016	42.2	4.1	22.3	220.9
2017	40.0	4.6	21.3	228.3
2018	36.1	4.7	20.4	217.4
2019	37.9	5.5	22.5	244.2
2020	36.3	5.5	22.6	220.0
2021	36.1	5.5	22.0	225.8
2022	36.3	5.7	22.1	240.0
2023	36.1	6.4	23.6	226.1

3. 대상시설의 특성[4)]

1) 대상시설의 유형 현황

연계고용 대상시설의 유형별 현황을 보면, 2023년 기준으로 직업재활시설이 29.0%, 표준준사업장이 71.0%를 나타냈다. 최근 4년간 추이를 보면 직업재활시설과 표준사업장 모두 소폭 증가세를 보였다.

<표 2-11> 대상시설 유형 현황

(단위 : 개소, %)

대상시설	2020		2021		2022		2023	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
직업재활시설	47	32.4	48	24.9	58	30.2	56	29.0
표준사업장	98	67.6	118	61.1	134	69.8	137	71.0
계	145	100.0	166	86.0	192	100.0	193	100.0

2) 대상시설의 유형별 업종 현황

<표 2-12>에 제시된 업종별 분포를 보면, 2023년 직업재활시설은 제조업(41.1%), 보건업 및 사회복지 서비스업(19.6%), 협회·단체 및 기타 개인 서비스업(10.7%) 순으로 나타났다. 같은 해 표준사업장은 제조업(43.8%)과 협회·단체 및 기타 개인 서비스업(29.9%)이 주류를 이루었다. 연도별 추이를 보면, 직업재활시설과 표준사업장 모두 제조업 비율이 가장 높았으며, 일부 업종에서만 연도 및 유형 간 다소 차이가 있었다.

4) 대상시설에 대한 현황은 고용효과 분석을 위해 모집한 행정 자료를 재분석한 것이다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

<표 2-12> 대상시설 업종 현황

(단위 : 개소, %)

업종	2020				2021			
	직업재활시설		표준사업장		직업재활시설		표준사업장	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
A.농업, 임업 및 어업	0	0.0	0	0.0	1	2.1	1	0.8
B.광업	0	0.0	1	1.0				
C.제조업	17	36.2	24	24.5	14	29.2	58	49.2
D.전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	1	2.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
E.수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
F.건설업	1	2.1	5	5.1	0	0.0	0	0.0
G.도매 및 소매업	3	6.4	9	9.2	3	6.3	5	4.2
H.운수 및 창고업	2	4.3	5	5.1	0	0.0	0	0.0
I.숙박 및 음식점업	2	4.3	7	7.1	1	2.1	0	0.0
J.정보통신업	2	4.3	4	2.0	0	0.0	3	2.5
K. 금융 및 보험업	1	2.1	2	1.0				
L.부동산업	0	0.0	1	8.2				
M.전문, 과학 및 기술 서비스업	1	2.1	8	1.0	1	2.1	2	1.7
N.사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	0	0.0	1	4.1	4	8.3	6	5.1
O.공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	4	8.5	4	4.1	4	8.3	0	0.0
P.교육 서비스업	2	4.3	3	3.1	1	2.1	3	2.5
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	8	17.0	23	23.5	16	33.3	3	2.5
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	3	6.4	1	1.0	0	0.0	0	0.0
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0	0.0	0	0.0	3	6.3	37	31.4
합계	47	100.0	98	100.0	48	100.0	118	100.0

업종	2022				2023			
	직업재활시설		표준사업장		직업재활시설		표준사업장	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
A.농업, 임업 및 어업	1	1.7	1	0.7	1	1.8	1	0.7
C.제조업	19	32.8	65	48.5	23	41.1	60	43.8
E.수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
G.도매 및 소매업	2	3.4	6	4.5	3	5.4	8	5.8
I.숙박 및 음식점업	1	1.7	1	0.7	4	7.1	2	1.5
J.정보통신업	0	0.0	4	3.0	0	0.0	4	2.9
M.전문, 과학 및 기술 서비스업	2	3.4	1	0.7	1	1.8	4	2.9
N.사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	3	5.2	7	5.2	2	3.6	11	8.0
O.공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	6	10.3	0	0.0	4	7.1	1	0.7
P.교육 서비스업	0	0.0	3	2.2	0	0.0	2	1.5
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	20	34.5	3	2.2	11	19.6	3	2.2
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	0	0.0	0	0.0	1	1.8	0	0.0
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	4	6.9	43	32.1	6	10.7	41	29.9
합계	58	100.0	134	100.0	56	100.0	137	100.0

3) 대상시설의 도급계약 형태

<표 2-13>에 따르면, 2023년 기준 대상시설의 도급계약 형태는 제조가 73.3%로 가장 높은 비중을 차지했고, 용역이 26.4%였다. 연도별로 이러한 비율은 유사하게 나타났다. 수리, 시공, 생산시설 투자 등 기타 항목은 극소수에 그쳤다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

<표 2-13> 대상시설의 도급 형태(복수응답)

(단위 : 개소, %)

도급 형태	2020		2021		2022		2023	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
용역	190	20.2	228	21.2	272	23.8	323	26.4
제조	750	79.6	848	78.7	869	75.9	896	73.3
기타	2	0.2	2	0.2	4	0.3	4	0.3
전체	942	100.0	1,078	100.0	1,145	100.0	1,223	100.0

4) 대상시설의 규모

<표 2-14>에 제시된 규모별 분포를 보면, 2023년 기준 50인 미만 시설이 77.8%로 압도적으로 많았으며, 50 - 99인(12.9%), 100 - 299인(6.2%), 300인 이상(3.1%) 순으로 나타났다. 연도별 분포 또한 유사한 양상을 유지하였다.

<표 2-14> 대상시설의 규모

(단위 : 개소, %)

규모	2020		2021		2022		2023	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
50임미만	116	80.0	130	77.8	157	82.6	151	77.8
50-99인	15	10.3	23	13.8	22	11.6	25	12.9
100-299인	13	9.0	10	6.0	6	3.2	12	6.2
300인이상	1	0.7	4	2.4	5	2.6	6	3.1
합계	145	100.0	167	100.0	190	100.0	194	100.0

5) 대상시설의 도급품목

<표 2-15>에 따르면, 2023년 도급품목 가운데 인쇄·소모품이 43.1%로 가장 많았고, 세탁·위생(20.7%), 기타 서비스(12.4%), 화훼·조경(9.7%), 음료·커피(6.1%), 사무·생활소모품(3.1%)이 뒤를 이었다. 이 외에 식품·급식, 작업·복지용품, 전기·자재 등이 소수 품목으로 나타났다.

<표 2-15> 대상시설의 도급 품목(복수응답)

(단위 : 건, %)

도급품목	빈도	비율	주요 예시
인쇄/소모품	527	43.1	인쇄/명함, 소모품
세탁/위생	253	20.7	세탁물, 세탁
기타 서비스/납품	152	12.4	기타 용역
화훼/조경	119	9.7	화훼
음료/커피	74	6.1	원두 커피
사무/생활소모품	38	3.1	일회용품, 휴지
식품/급식	29	2.4	식품, 제과 제빵
작업/복지용품	23	1.9	작업복, 단체복
전기/자재	8	0.7	가설 전기자재
합계	1,223	100.0	

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

6) 대상시설의 고용현황

<표 2-16>에 제시된 바와 같이, 2023년 직업재활시설의 평균 장애인근로자 수는 32.2명, 평균 중증장애인 수는 18.4명이었다. 표준사업장은 평균 장애인근로자 수 35.8명, 평균 중증장애인 수 16.7명을 나타냈다.

<표 2-16> 연계고용 대상시설의 고용 현황

(단위 : 명)

연도	직업재활시설		표준사업장	
	평균 장애인수	평균 중증장애인수	평균 장애인수	평균 중증장애인수
2020	25.2	13.7	36.7	16.8
2021	36.3	20.4	36.5	16.9
2022	32.9	17.8	38.6	18.4
2023	32.2	18.4	35.8	16.7

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr KOR

제 3 장
해외 사례

본 장에서는 독일과 프랑스의 연계고용제도를 검토함으로써, 이들 국가와 한국의 제도 운영을 비교하고 그 시사점을 도출하고자 하였다.

제1절 독일

1. 장애인 고용제도

독일은 유럽 국가 중에서도 장애인의 권리 보호와 고용촉진에 있어 가장 체계적인 제도를 운영하는 나라 중 하나이다. 독일의 장애인 고용 관련 법제는 사회법전 제9권(SGB IX)을 중심으로 구성되어 있으며, 이 법령은 장애인의 재활, 참여, 고용의 권리 보장을 포괄하고 있다(BMAS, 2022).

독일은 장애인 고용의무제도를 시행하고 있는데, 고용의무는 상시근로자 20인 이상인 민간기업과 공공기관에 적용되며, 의무고용 비율은 5%이다. 의무고용을 미이행한 사업주에게 고용부담금(Ausgleichsabgabe)을 부과한다. 중증장애인을 고용하지 않은 사업주로부터 징수한 부담금으로 조성된 기금은 장애인 고용촉진 및 직업재활 지원에 사용된다(BMAS, 2022).

독일은 2023년 이전까지 고용률 미달 수준에 따라 3단계로 부담금이 부과되었으나, 2023년 제정된 「포용적 노동촉진법(Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts)」에 따라 2024년부터 고용률이 0%인 사업체에 대해

규모에 따라 부담금이 대폭 인상되었다. 이러한 변화는 장애인 고용을 촉진하고, 고용률이 낮은 사업체에 대한 고용 유인을 강화하기 위한 조치라 할 수 있다. 2025년 기준 기업 규모별 고용부담금은 <표 3-1>에 제시하였다(BMAS, 2024).

<표 3-1> 독일의 장애인 고용 부담금 기준

규모	장애인 고용 의무 인원	장애인 고용 인원	월 부담금
20명 미만	해당 없음	해당 없음	해당 없음
20-39명	1명	1명 미만	155유로
		0명	235유로
40-59명	2명	2명 미만	155유로
		1명 미만	275유로
		0명	465유로
60명 이상	의무인원의 5%	3% 이상 5% 미만	155유로
		2% 이상 3% 미만	275유로
		0% 이상 2% 미만	405유로
		0%	815유로

자료 : BMAS(2024)

2. 연계고용제도

장애인 고용의무를 이행하지 못한 사업체는 상시 규모와 고용률에 따라 월 155~815유로의 부담금을 납부해야 한다. 그러나 직접고용이 어려운 사업체의 경우, 장애인작업장(WfbM)과의 도급 거래를 통해 연계고용 형태로 일부 감면을 받을 수 있다. 이러한 연계고용 인정 방식은 거래금액의 50%를 고용기여분으로 간주하는 방식이며, 이는 실제로 상당수 대기업에서 부담금의 경제적 부담을 줄이는 수단으로 활용되고 있다(BMAS, 2022).

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr KOR

독일에는 약 700여 개의 WfbM이 있으며 약 31만 명의 장애인이 작업 활동에 종사하며, 주로 비영리법인 또는 지방자치단체 산하 기관에 의해 운영된다(Bundestag, 2021). WfbM은 직업훈련, 보호고용, 사회적응 훈련 등을 통해 장애인의 자립을 지원하며, 제조업·전자조립·포장·청소·식음료 가공 등 다양한 영역에서 서비스를 제공한다.

의무고용 사업체가 장애인 직접고용을 못 채우는 대신, 장애인 보호작업장으로 인정된 장애인작업장(WfbM) 또는 시각장애인 작업장에 생산이나 용역을 발주하면 해당 금액의 일부를 부담금에서 감면받을 수 있다. 구체적으로 사회법전 제9권(SGB IX) 규정에 따라 발주 금액 중 재료비를 제외한 인건비에 해당하는 부분의 50%까지 부담금에서 차감 인정된다. 부담금 감면액은 해당 연도의 부담금 납부액을 초과할 수는 없다.

예를 들어 한 기업이 장애인작업장에 1만 유로 상당의 하청을 주었다면, 그 중 재료비 등을 제외한 인건비의 50%까지 부담금 납부액에서 공제받는 식이다. 이로써 기업은 부담금 일부를 줄일 수 있고, 보호작업장은 안정적인 일거리를 확보하는 상생 효과를 가진다. 다만 이러한 연계고용 공제를 활용하더라도 부담금 납부 의무 자체가 면제되는 것은 아니며, 법에는 "부담금 납부가 장애인 고용의무를 면제하지 않는다"라고 명시되어 있어 기업의 고용 책임이 원칙적으로 유지된다.

BMW, Volkswagen, Bosch 등 독일 대기업들은 다수의 WfbM과 협력하여 간접고용 형태의 하청 계약을 맺고 있으며, 연간 수십억 유로 규모의 납품계약이 이뤄진다(BMAS, 2022). 이러한 기업들은 ESG 경영 및 CSR 활동의 일환으로도 연계고용을 적극 활용하고 있다.

제도의 구조는 정교하나, 일부 기업들이 단순한 부담금 회피 수단으로만 연계고용을 활용하는 경향도 있어 문제점이 지적된다(Bundestag, 2021). 이에 따라 최근에는 WfbM의 일반노동시장 전이 실적을 기준으로 한 성과 평가 체계를 강화하려는 논의가 있다.

제2절 프랑스

1. 장애인 고용제도

프랑스는 1987년 「장애인 고용의무법(Loi n°87-517)」을 제정하여 20인 이상 사업주에 대해 6%의 장애인 의무고용을 부과하였다(Rép. Française, 1987). 이후 2005년의 「기회평등법(Loi n°2005-102)」을 통해 차별금지와 통합권을 강화하였으며, 고용의무 불이행에 따른 부담금 납부 및 대체이행제도 역시 제도화되었다(Rép. Française, 2005). 기업 규모별 부담금 기준은 20-249인은 최저임금 시급의 400배, 250-749인은 최저임금 시급의 500배, 750인 이상은 최저임금 시급의 600배, 3년 이상 미이행 시[5] 최저임금 시급의 1,500배의 부담금을 징수한다(AGEFIPH, 2021).

<표 3-2> 프랑스의 장애인 고용 부담금 기준

기업 규모	미달 1인당 부담금 (최저임금 시급 배수)	예시 금액 (최저임금 시급 11.65유로 기준)
20-249인	400배	4,660유로
250-749인	500배	5,825유로
750인 이상	600배	6,990유로
3년 이상 미이행 시	1,500배	17,475유로

자료 : AGEFIPH(2023)

5) 장애인 고용 관련 계약 체결, 또는 승인된 협약 체결 등의 조치를 3년 이상 이행하지 않는 경우 적용

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

2. 연계고용제도

연계고용은 EA(적응기업), ESAT(보호작업장), TIH(장애인자영업자)와의 계약을 통해 수행된다. 기업이 이들 기관과 물품 또는 서비스 계약을 체결하면, 해당 거래액의 일정 비율이 간접고용으로 인정되어 부담금을 감면 받는다(AGEFIPH, 2021).

프랑스는 2020년 이전까지 연계고용을 통해 장애인 고용 의무(OETH)를 부분적으로 이행할 수 있었다. 그러나 2018년 9월 5일 제정된 「직업선택의 자유에 관한 법률(Loi n° 2018-771)」을 통해 연계고용 실적은 고용률 산정에서 제외되고, 2020년부터는 부담금에서 차감하는 방식으로 변경되었다(AGEFIPH, 2021).

2025년 기준 연계고용에 따른 부담금 감면 기준은 <표 3-3>과 같다. 감면 기준을 보면, EA(적응기업), ESAT(보호작업장), TIH(장애인자영업자)와의 계약을 통한 상품·서비스 구매 비용 중 인건비에 해당하는 부분의 30%를 감면 대상으로 인정한다(조임영, 2021). 고용률에 따라 감면 한도는 고용률 3% 미만은 기본 부담금의 최대 50%, 고용률 3% 이상은 기본 부담금의 최대 75%까지 감면해 준다. 기타 감면 항목으로는 장애인근로자 지원, 직무 유지, 작업장 개선, 인식 제고 활동 등이 포함된다. 2025년부터 장애인 고용 관련 행사 참여, 기관 파트너십 등은 감면 항목에서 제외된다(AGEFIPH, 2024).

<표 3-3> 프랑스의 연계고용 부담금 감면 기준

항목	감면 내용
감면 기준	EA(적응기업), ESAT(보호작업장), TIH(장애인자영업자)와의 계약을 통한 상품·서비스 구매 비용 중 인건비에 해당하는 부분의 30%를 감면 대상으로 인정
감면 한도 (고용률 3% 미만)	기본 부담금의 최대 50%까지 감면 가능
감면 한도 (고용률 3% 이상)	기본 부담금의 최대 75%까지 감면 가능
기타 감면 항목	장애인근로자 지원, 직무 유지, 작업장 개선, 인식 제고 활동 등
감면 제외 항목 (2025년부터)	장애인 고용 관련 행사 참여, 기관 파트너십 등은 감면 제외

프랑스는 민간부문과 공공부문을 각각 AGEFIPH와 FIPHFP가 관할하며, 고용기금의 조성 및 운영, 연계고용제도 평가 및 보조금 지원을 담당한다 두 기관은 고용의무를 불이행한 기업으로부터 징수한 기금을 재투자하여 연계고용 사업장에 설비 보조, 훈련비 지원 등을 제공한다(FIPHFP, 2022).

2023년 기준 의무고용 대상 사업체 수는 112,300개, 고용된 장애인 수는 674,400명이며, 고용률은 3.6%, 50세 이상 장애인 가중치 적용 시 고용률은 4.7%이다. 직접고용으로 의무를 이행한 기업은 31%, 직접고용과 연계고용 방식을 병합하여 의무를 이행한 비율은 17%[6]를 나타냈다(AGEFIPH, 2024).

일부 기업은 직접고용보다 연계고용을 선호하는 경향이 있어 제도의 취지가 퇴색될 우려가 있다(AGEFIPH, 2021). 이에 따라 프랑스 정부는 2023년부터 연계고용 인정 기준을 강화하고 있으며, 고용의 질적 측면에 대한 평가 및 ESAT의 전이 성과를 반영한 성과보상형 지원제도 도입을 검토하고 있다.

6) 프랑스는 2020년부터 연계고용을 통한 간접고용은 부담금 감면만을 인정하고 고용률에는 산정하지 않고 있다. 다만, 성과관리 차원에서 AGEFIPH는 직접고용과 연계고용을 합산하여 의무 이행 상황을 점검한 것으로 보인다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr KOR

제3절 소결

독일과 프랑스 모두 의무고용제와 연계고용제도를 병행하며, 장애인의 고용 확대를 위해 재정적 유인과 부담금 제도를 복합적으로 운영하고 있다. 독일은 강력한 부담금 기반의 제도를 중심으로 운영되며, 프랑스는 다양한 대체이행 수단을 공식적으로 인정함으로써 기업의 참여를 유도하고 있다. 한국을 포함한 세 나라의 제도를 비교한 내용은 <표 3-4>와 같다.

우리나라는 연계고용에 대한 부담금 감면은 인정하되, 간접고용을 의무고용 이행으로 인정하지 않는다. 프랑스는 2000년 이전까지 연계고용을 통한 간접고용의 일정 비율을 직접고용과 합산하여 고용의무를 충족할 수 있도록 하였다. 그러나 연계고용이 장애인 고용 회피 수단으로 이용된다는 지적에 따라, 2000년 이후에는 고용률 산입은 인정되지 않고 부담금만 감면해 주고 있다. 프랑스 사례와 달리 한국은 애초부터 연계고용에 따른 간접고용을 고용률로 산입하지 않았기 때문에, 연계고용을 의무고용 이행수단으로 대체하기 보다는 부담금 납부 업체와 연계고용 대상시설 간의 상생적 관계에 더 관심을 가졌다고 할 수 있다.

연계고용 대상시설과 관련하여 독일은 보호작업장으로만 한정하는 반면, 한국은 보호작업장과 표준사업장을 포함한다. 프랑스는 EA(우리의 표준사업장과 유사한 형태), 보호작업장, 장애인자영업자까지 적용하고 있어 한국과 프랑스는 독일에 비해 상대적으로 대상시설의 범위가 넓다고 할 수 있다. 특히, 프랑스는 장애인자영업자를 연계고용 대상시설에 포함하고 있어, 의무고용 이행을 위한 다양한 대체 수단 제공에 가장 적극적인 것으로 평가된다. 장애인 취업자 중 자영업 비율이 높고 영세한 측면을 고려한다면 우리나라도 프랑스의 사례와 같이 장애인 자영업자를 연계고용 대상에 포함하는 것을 검토할 필요가 있다.

독일과 프랑스 모두 연계고용을 통해 중증장애인의 일반고용 기회를 확대하고자 하나, 그 실적은 다소 저조한 수준인 것으로 나타난다. 한국에서도 연계고용을 통한 보호작업장의 일반고용 전이 실적은 수량적으로 확인하기는 어렵지만, 다른 국가와 마찬가지로 저조한 상황이다. 다만 한국의 연계고용은 보호작

업장보다 표준사업장을 중심으로 이루어지고 있어 중증장애인의 안정된 일자리를 확보하는 데 있어 일정 정도 긍정적인 측면이 있다.

연계고용은 부담금 납부업체의 간접고용을 인정하여 부담금을 감면해 주는 제도로서 연계고용을 실시하고 있는 한국·프랑스·독일 세 나라 모두 연계고용이 장애인 고용 회피 수단으로 악용되지 않도록 제도를 운용하는 데 공감대를 형성하고 있다.

이러한 측면에서 연계고용제도가 단순히 의무고용 사업주에게 부담금만을 감면해주는 것이 아니라 의무고용 기업과 대상시설 간의 상생 효과를 극대화하여 중증장애인의 고용이 활성화될 수 있는 방향으로 발전시켜 나갈 필요가 있다.

<표 3-4> 한국·독일·프랑스 연계고용제도 비교

구분	한국	독일	프랑스
법적 근거	장애인고용촉진 및 직업재활법	사회법전 9권	노동법전
부담금 감면 대상	- 상시 50인 이상 사업주 - 국가 및 지방자치단체, 교육청	- 상시 20인 이상 사업주	- 상시 20인 이상 사업주
대상시설	표준사업장, 보호작업장	보호작업장	적응기업, 보호작업장, 장애인자영업자
감면 기준	- 도급액의 50% 미만 ※ 감면액 = 도급액/매출액×장애인근로자수×부담기초액	도급 계약액에서 재료비 등을 제외한 노무비의 50% 미만	도급 계약액에서 재료비 등을 제외한 노무비의 30% 미만
부담금 감면 비율	부담금의 90%	한도 없음	고용률에 따라 가중치 적용 (50%~75%)

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr KOR

제 4 장
추정모형 설정 및 분석 방법

제1절 모형설정

연계고용제도는 중증장애인 고용을 확대하는 동시에 부담금 납부 사업주에게 직접고용뿐만 아니라 간접고용이라는 대안적 수단을 제공하고 있다. 또한 표준사업장 등 대상시설은 의무고용 사업체와 도급계약을 체결함으로써 매출을 증대시키고, 이를 통해 경영 안정과 중증장애인 고용유지에도 기여할 것으로 기대된다. 따라서 연계고용제도의 효과성을 분석하기 위해서는 무엇을 효과로 정의할 것인가를 먼저 분명히 할 필요가 있다.

본 연구에서는 연계고용이 비록 간접고용의 형태이지만, 고용의 한 유형으로서 점진적으로 중증장애인을 포함한 전체 장애인 고용을 확대한다는 제도의 본래 목적에 부합하는지를 우선적으로 검증하고자 하였다.

아울러 연계고용제도가 대상시설의 경영 안정을 도모한다는 제도적 취지를 고려할 때, 표준사업장이 의무고용 사업체와 도급계약을 체결하면 안정적인 수요처를 확보하여 그렇지 않은 표준사업장에 비해 상대적으로 경영 안정성이 높아질 가능성이 크다. 이러한 안정성은 장애인근로자의 고용유지와 임금 소득 증대에도 긍정적으로 작용할 것으로 예상된다. 이에 본 연구는 표준사업장에 고용된 개별 장애인의 고용월수와 월평균 임금 자료를 활용하여, 연계고용제도가 고용유지와 임금 소득에 미친 영향을 실증적으로 분석하고자 하였다.

1. 장애인의무고용 사업체의 장애인고용 추정모형

상시근로자 100인 이상의 장애인 의무고용 사업체 중 의무고용률에 미치지 못해 장애인고용 부담금을 납부하는 사업체 가운데 표준사업장과 연계고용을 통해 부담금을 감면받고자 하는 사업체와 그렇지 않은 사업체 간의 장애인고용률의 차이를 실증 분석하고자 한다. 이를 위한 추정모형은 다음과 같다.

$$DWsh_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 \ln Worker_{it} + \alpha_2 D_{it} + \alpha_3 SDWsh_{it} + \alpha_4 FDWsh_{it} + \mu_i + \nu_t + \epsilon_{it} \quad (1)$$

위의 식(1)에서 i는 의무고용 사업체, t는 연도를 각각 의미한다. 그리고 $DWsh_{it}$는 의무고용 사업체 i의 t연도의 중증 장애인은 2배수로 인정한 월평균 장애인 고용률이다. $\ln Worker$는 월평균 상시근로자 수의 자연로그 값으로 기업 규모를 통제하기 위한 것이다. 그리고 $FDWsh_{it}$는 전체 장애인근로자 수 중에서 중증 장애인근로자 수의 월평균 비중을 의미하고, $DWsh_{it}$는 전체 장애인근로자 수 중에서 여성 장애인근로자 수의 월평균 비중을 각각 나타낸다. 또한 D_{it}는 의무고용 사업체 i가 t연도에 표준사업장과 도급계약을 통해 연계고용을 실시하는 업체이면 1, 그렇지 않으면 0의 값을 갖는 더미변수이다. 따라서 D_{it}의 추정계수 α_2의 부호가 양(+)의 값을 띠면 연계고용을 체결한 사업체의 장애인 고용률이 그렇지 않은 사업체에 비해 장애인 고용률이 높다는 의미를 갖게 된다.

기본적으로 본 연구는 불균형 패널자료를 이용하여 추정하므로 사업체 고유의 이질적인 특성을 고려한 효과(individual specific effect)와 각 시점이 가진 이질적인 특성을 고려한 효과(time specific effect)를 고려할 필요가 있다. 따라서 위의 식에서 μ_i는 사업체의 이질성을 고려한 오차항이며, ν_t는 시간의 이질성을 고려한 오차항이다. 그리고 ϵ_{it}는 순순한 오차항이라 할 수 있다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

마지막으로 본 연구에서 사용되는 자료는 모든 업종을 포함한 의무고용 사업체를 대상으로 2014년부터 2023년까지의 자료이다. 따라서 식(1)을 기본모형으로 정의한다면, 연도별 특성(의무고용률 상향[7], 부담금 감면액 비중 상향[8] 등), 업종에 따른 특성과 사업체 유형에 따른 특성을 고려하기 위하여 이들에 대한 더미변수를 추가한 모형을 확장모형으로 고려한다. 업종은 기본적으로 대분류 기준이 적용되었다.

한편, 부담금 감면액 비중이 2018년에 기존의 50%에서 60%로 상향 조정되었다. 따라서 연계고용을 통한 부담금 감면액 비중이 2018년 이후 10%포인트 상향 조정된 정책적 효과를 고려하기 위하여 다음과 같이 상호교호 항(interaction term)을 추가하였다.

$$DWsh_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 \ln Worker_{it} + \alpha_2 D_{it} + \alpha_3 SDWsh_{it} + \alpha_4 FDWsh_{it} + \alpha_5 D_{it} \times after2018 + \mu_i + \nu_t + \epsilon_{it} \quad (1')$$

상호작용 변수 $D_{it} \times after2018$에서 D_{it}는 의무고용 사업체 i가 t연도에 표준사업장과 도급계약을 통해 연계고용을 실시하는 업체이면 1, 그렇지 않으면 0의 값을 갖는 더미변수이며, $after2018$은 2018년 이전이면 0, 2018년 이후이면 1의 값을 갖는 더미변수이다. 따라서 D_{it}= 1이고 $after2018$ = 0이면 2018년 이전의 연계고용이 장애인 고용률이 미친 효과를 측정하는 절편은 (α_0+ α_2)이다. D_{it}= 1이고 $after2018$ = 1인 경우는 2018년 이후의 연계고용이 장애인

7) 2014년에 장애인 의무고용률은 민간기업 2.7%, 국가 및 공공기관 3.0%였다. 2017년에는 민간기업 2.9%, 공공기관은 3.2%로 상향되었다. 2019년에는 민간기업 3.1%, 정부 및 공공기관의 경우 3.4%로 다시 상향되었다. 그리고 2022년에는 민간부문은 3.1%로 변동이 없으나, 국가 및 지방자치단체, 그리고 공공기관의 의무고용률은 3.4%에서 3.6%로 상향 조정되었으며, 2024년에는 3.8%로 다시 강화되었다.

8) 표준사업장과의 연계고용을 통한 연도별 부담금 감면액 비율은 2013년 50%, 2018년 60%, 2024년 90%까지 상향되었다.

고용률이 미친 효과를 측정하는 절편은 (α_0+ α_2+ α_5)라 할 수 있다. 그리고 연계고용에 참여하지 않는 경우의 절편은 상수항 α_0이다.

장애인의무고용 사업체의 장애인 고용률에 관한 두 번째 추정모형은 장애인의무고용 사업체가 장애인을 직접 고용한 경우와 연계고용을 통해 간접적으로 고용한 장애인근로자를 포함한 장애인 고용률을 종속변수로 이용한 것이다. 따라서 연계고용을 하지 않은 의무고용 사업체의 장애인 고용률은 동일하지만, 표준사업장과 연계고용을 통해 인정받은 도급계약 실적이 있는 경우 장애인 고용률이 높을 것이다. 연계고용을 통한 장애인근로자 수는 연계고용을 통해 감면받은 부담금을 부담기초액으로 나눠서 산정할 수 있다. 따라서 추정모형은 위의 식(1)에서 종속변수만 다르게 반영되었다.

2. 표준사업장의 장애인고용 추정모형

표준사업장의 장애인 고용효과를 분석하기 위하여 본 보고서에서는 자회사형 표준사업장과 직업재활시설을 제외한 장애인 표준사업장만을 분석대상에 포함시켰다. 이러한 장애인 표준사업장은 연계고용을 위한 도급계약을 체결하여 운영하는 사업체와 독립적인 표준사업장 사업체로 나눌 수 있다. 따라서 표준사업장 중에서 도급계약을 체결한 사업장과 그렇지 않은 사업장 사이에 장애인 고용률에 차이점이 있는지를 실증 분석하여 연계고용제도가 표준사업장의 장애인 고용에 미친 효과를 살펴봤다. 이를 위한 추정모형은 기본적으로 식(1)과 유사하다. 다만, 차이점은 분석 대상이 의무고용 사업체에서 표준사업장으로 바뀐 부분이다. 또한 식(1)에서는 여성 장애인의 고용비중이 설명변수로 포함되었으나, 표준사업장에서는 고려하지 않았다. 따라서 추정모형은 다음과 같다.

$$DWsh_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 \ln Worker_{it} + \alpha_2 D_{it} + \alpha_3 SDWsh_{it} + \mu_i + \nu_t + \epsilon_{it} \quad (2)$$

www.kead.or.kr KOR 한국장애인고용공단

위의 식(2)에 사용된 변수에 대한 정의는 식(1)에서 정의한 것과 동일하다. 차이점은 분석대상이 의무고용 사업체에서 표준사업장으로 바뀌었을 뿐이다.

표준사업장의 장애인 고용률에 관한 두 번째 추정모형은 중증 장애인근로자의 비중을 종속변수로 이용한 것이다. 따라서 위의 추정방정식 (2)에서 종속변수가 중증 장애인 고용 비중이다.

$$SDWsh_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 \ln Worker_{it} + \alpha_2 D_{it} + \mu_i + \nu_t + \epsilon_{it} \quad (3)$$

위의 식(3)에 사용된 변수에 대한 정의는 식(1)에서 정의한 것과 동일하다. 그리고 식(3)이 기본모형이라고 한다면, 확장모형에서는 연도더미변수, 업종대분류 더미변수, 사업체 유형 더미변수, 17개 광역시·도의 지역 더미변수를 추가하여 추정하였다.

3. 표준사업장의 고용 장애인의 고용월수와 임금 추정모형

표준사업장이 의무고용 사업장과 연계고용 도급계약을 맺음으로써 수요처를 확보하여 그렇지 않은 표준사업장에 비해 안정적으로 경영할 가능성이 상대적으로 높아질 것이다. 이를 통해 장애인들의 고용유지와 임금소득 증대에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다. 이러한 측면에서 표준사업장에 고용된 개별 장애인의 고용월수와 월평균 임금 자료를 이용하여 연계고용제도가 고용유지와 임금소득에 미친 효과를 분석하였다. 다만, 고용 장애인의 경우 한 명의 동일한 장애인이 같은 해에 이직과 재취업을 통해 여러 표준사업장에 고용될 수 있기 때문에 패널분석보다는 횡단면 분석을 하였다. 즉, 분석기간 동안 매년 횡단면 자료에 대한 최소자승법을 적용하였다.

따라서 표준사업장에 고용된 장애인의 고용월수와 월평균 임금을 추정하기 위한 기본모형은 각각 다음과 같다.

$$Month_{ij} = \alpha_0 + \alpha_1 Worker_i + \alpha_2 D_j + \alpha_3 FDW_j + \alpha_4 DSDW_j + e_j \quad (4)$$

$$Wage_{ij} = \alpha_0 + \alpha_1 Worker_i + \alpha_2 D_j + \alpha_3 Month_j + \alpha_4 FDW_j + \alpha_5 DSDW_j + e_j \quad (5)$$

식(4)는 장애인의 고용월수에 대한 추정모형으로서 종속변수인 $Month_{ij}$는 표준사업장 i에 고용된 장애인 j의 해당연도까지의 누적 고용월수, $Worker_i$는 표준사업장 i의 월평균 상시근로자수, D_j는 고용된 장애인 j가 연계고용에 참여하면 1, 그렇지 않으면 0의 값을 갖는 더미변수, FDW_j는 장애인 j가 여성이면 1, 그렇지 않으면 0을 갖는 더미변수, $DSDW_j$는 장애인 j가 중증 장애인이면 1, 그렇지 않으면 0의 값을 갖는 더미변수이다. 연계고용에 참여하면 고용월수는 (+), 여성 더미는 (+), 또는 (-), 증증 더미는 (+)일 가능성이 높다. 왜냐하면, 중증의 경우는 장애인 수로 2배를 인정하기 때문이다.

식(5)는 장애인의 월평균 실질임금에 대한 추정모형이다. 종속변수인 $Wage_{ij}$는 표준사업장 i에 고용된 장애인 j의 해당연도까지의 실질 월평균임금이다. 실질임금은 장애인이 고용된 우리나라의 17개 광역시·도의 2020년 불변가격 기준의 소비자물가지수를 이용하여 명목임금을 실질임금으로 환산하였다. $Worker_i$, D_j, FDW_j, 그리고 $DSDW_j$는 식(4)에서 정의한 것과 동일하다. 다만, 임금모형에서는 $Month_{ij}$를 설명변수로 추가하였다. 그 이유는 일반적으로 고용월수가 길수록 임금수준도 상승하기 때문이다.

www.kead.or.kr KOR 한국장애인고용공단

제2절 분석방법

1. 패널자료 분석방법: 사업체의 고용효과 분석

본 연구에서 사용되는 자료는 100인 이상의 장애인 의무고용 사업체, 또는 표준사업장의 2014년부터 2023년까지의 불균형 패널자료이다. 패널자료에 가장 일반적으로 적용되는 추정방법으로 고정효과 모형(fixed effect model)과 확률효과 모형(random effect model)이 있다.[9] 두 모형의 차이점은 기본적으로 개체 이질성과 시간 이질성을 나타내는 오차항 μ_i와 ν_t의 가정에서 발생한다. 즉, 두 오차항을 고정효과로 볼 것인지, 확률효과를 볼 것인지에 따라 추정방법이 달라진다.

하우스만 검정(Hausman test)을 이용하여 두 추정모형 중 어느 하나의 선택을 가설검정할 수 있다.[10] 하우스만 검정의 귀무가설(H_0)과 대립가설(H_A)은 다음과 같다.

$$H_o : cov(x_{it}, \mu_i) = 0$$
$$H_A : cov(x_{it}, \mu_i) \neq 0$$

귀무가설이 기각되지 않는다면 확률효과 모형이 더 효율적이다. 하지만, 귀무가설이 기각되면 대립가설 하에서 일치추정량을 얻을 수 있는 고정효과 모형을 선택한다. 다만, 고정효과 모형은 개체의 이질성과 시간의 이질성을 동시에 고려한 이원 고정효과 모형(two-way fixed effect model)을 적용한다.

---

9) 패널 자료에 추정 방법에 관한 상세한 내용은 민인식·최필선(2009), 『STATA 패널데이터 분석』을 참조할 것(pp. 123~139, 162~164).

10) 하우스만 검정에 관한 상세한 내용은 민인식·최필선(2009), 『STATA 패널데이터 분석』을 참조할 것(pp. 193~196).

2. 횡단면 자료 분석방법: 장애인의 고용월수 및 임금효과 분석

표준사업장에 고용된 한 명의 동일한 장애인이 같은 해에 이직과 재취업을 통해 여러 표준사업장에 고용될 수 있기 때문에 고용 장애인은 패널자료보다는 횡단면 자료로 취급할 수 있다. 이처럼 하나의 관측개체가 한 해에 여러 번 관찰될 가능성이 있는 표본자료이므로 장애인 고용 자료는 불균형 패널자료보다는 합동 횡단면 자료(pooling data)로 볼 수 있다.

이에 따라 기본적인 추정방법은 첫 번째는 합동 횡단면 자료에 대한 통상최소자승법(Ordinary Least Squared Method)을 적용하는 경우와 개별 연도의 자료에 대해서도 통상자승법으로 추정하는 것을 고려할 수 있다. 그리고 후자의 경우는 2014년부터 2023년까지 개별 연도별로 추정한 계수들의 추정치를 이용하여 10개년에 대한 평균값과 표준편차도 함께 제시하였다.

제3절 분석 자료

본 연구에 사용된 분석 자료는 다음과 같다. 부담금 납부업체의 고용효과를 분석하기 위한 자료는 장애인 고용부담금 행정 자료를 기반으로 연계고용 행정 자료를 결합하여 사용하였다. 자료 사용 기간은 2014년부터 2023년까지 10년간이다.

연계고용 대상시설인 표준사업장의 고용효과를 분석하기 위한 자료는 표준사업장 명부, 장려금 행정 자료, 연계고용 행정 자료를 병합하여 사용하였다. 표준사업장 행정 자료가 아닌 장려금 자료를 이용한 것은 공단 전산시스템 변경 등으로 과거 표준사업장 행정 자료 확보의 어려움이 있었고 고용 현황 자료로는 장려금 자료가 더 신뢰성이 있다고 판단했기 때문이다. 자료 사용 기간은 부담금 납부업체와 동일하다.

연계고용에 따른 표준사업장 종사 장애인의 고용유지와 월평균 임금 효과를

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr KOR

분석하기 위한 자료는 표준사업장 명부, 연계고용 참여자 개인 명부, 장려금 개인 명부 자료들을 병합하여 사용하였다. 자료 사용 기간은 사업체 단위와 같이 2014년부터 2013년까지 10년간이다.

분석 단위를 기준으로 살펴보면, 장애인 고용증대(직접고용, 연계고용, 또는 중증 장애인 고용 등)는 집단 단위인 사업체가 분석 대상이며, 고용유지와 임금은 개인 단위인 장애인이 분석 대상이다. 따라서 자료 형태는 사업체인 경우는 모집 시점별 횡단면 자료를 종단으로 병합한 불균형 패널 자료이다. 반면에 개인 단위의 자료 형태는 패널자료보다는 횡단면 합동자료(pooling data)의 성격이 강하다. 왜냐하면, 동일한 장애인이 같은 해에 이직과 재취업을 통해 여러 표준사업장에 고용될 수 있기 때문이다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr KOR

제 5 장
추정결과 분석

제1절 부담금 납부 사업체의 장애인 고용 효과

1. 개요

장애인 의무고용 사업체 중 장려금을 지원받는 사업체는 연계고용의 필요성이 크지 않을 것으로 판단하므로 장려금을 지원받는 사업체는 분석 대상에서 제외하였다. 따라서, 연계고용제도가 장애인 고용에 미친 효과 분석을 위해 사용된 자료는 2014년부터 2023년까지 부담금 납부 대상 사업체인 100인 이상 상시근로자를 고용한 사업체 중 의무고용률 미달로 인해 부담금을 실제로 납부한 사업체 자료이다.

이에 따라 연계고용제도가 장애인 고용에 미치는 효과를 분석하기 위하여 장애인 의무고용 대상 사업체 중 장려금을 지원받은 사업체를 제외하고 의무고용률에 미달하여 부담금을 납부하는 사업체들이 분석 대상이다. 그리고 이러한 부담금을 납부하는 사업체를 다시 장애인 고용 연계를 위해 표준사업장과 도급계약을 맺은 사업체와 그렇지 않은 사업체로 구분하였다. 이를 통해 고용 연계를 위한 도급 계약을 맺은 사업체가 그렇지 않은 사업체와 비교했을 때 장애인 고용률에 차이가 있는지 실증 분석하였다.

2. 기초 통계량

전술하였듯이 의무고용 사업체 중 연계고용의 필요성을 고려할 때 장려금을 지원받는 사업체는 연계고용의 필요성이 크지 않을 것으로 판단하므로 장려금을 지원받는 사업체는 분석 대상에서 제외하고 부담금을 납부하는 의무고용 사업체 중에서 표준사업장과 도급계약을 통해 연계고용을 실시하는 업체와 그렇지 않은 업체로 구분하여 연도별 분포를 <표 5-1>를 통해 살펴보면 다음과 같다.[11)]

<표 5-1> 부담금 납부 사업체의 유형별 분포

연도	미연계고용 사업체		연계고용 사업체		사업체 합계
	사업체 수(개)	비중(%)	사업체 수(개)	비중(%)	
2014	6,926	97.9	151	2.1	7,077
2015	6,866	97.3	191	2.7	7,057
2016	6,773	95.8	295	4.2	7,068
2017	7,160	94.3	435	5.7	7,595
2018	7,056	93.1	522	6.9	7,578
2019	7,365	92.3	614	7.7	7,979
2020	7,000	91.6	644	8.4	7,644
2021	6,889	90.3	742	9.7	7,631
2022	6,916	89.9	778	10.1	7,694
2023	6,912	89.2	836	10.8	7,748
평균	6,986	93.2	521	6.8	7,507

11) 기초 통계량에 제시된 자료는 실증분석에 사용된 변수들 중 관측개체 값이 없는 경우는 제외된 것을 기준으로 작성된 것임. 따라서, 모집단의 실제 통계량과 다를 수 있음을 밝힘.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr KOR

실증분석에 사용된 부담금 납부 사업체의 수를 살펴보면, 2014년에 연계고용 계약을 맺지 않은 사업체 수가 6,926개로 97.9%, 그리고 연계고용 계약을 맺은 사업체 수가 151개로 2.1%에 그쳤다. 하지만 그 비중이 점차 증가하여 2023년에는 836개 사업체가 연계고용 계약을 채택하여 그 비중도 10.8%까지 증가하여 지난 10년 동안 약 5배 증가하였음을 보여준다.

<표 5-2>는 표준사업장과 연계고용 도급계약을 체결하지 않은 부담금 납부 사업체의 기초 통계량을 제시하고 있는데, 연계고용을 반영하지 않는 경우와 연계고용을 반영한 경우의 장애인 고용률이 동일하다. 2014~2023년 기간 동안 장애인 고용률은 1.64%, 월평균 상시근로자 수는 492.2명, 월평균 장애인근로자 수는 7.6명, 여성 장애인근로자 수의 비중은 20.8%, 그리고 중증 장애인근로자 수 비중은 여성 장애인근로자 수의 비중과 비슷한 20.7%로 나타났다.

<표 5-2> 연계고용 미체결 부담금 납부 사업체의 기초 통계량

(단위: 개, %, 명)

변수	관측개체	평균	표준편차	최솟값	최댓값
장애인 고용률 (연계고용 미반영)	69,863	1.64	0.81	0.01	5.00
장애인 고용률 (연계고용 반영)	69,863	1.64	0.81	0.01	5.00
월평균 상시근로자 수	69,863	492.2	1,433.9	100.0	70,906.3
월평균 장애인 고용자 수	69,863	7.6	28.1	0.1	1,919.9
여성 장애인 고용 비중	69,863	20.8	29.3	0.0	100.0
중증 장애인 고용 비중	69,863	20.7	29.2	0.0	100.0

<표 5-3> 연계고용 체결 부담금 납부 사업체의 기초 통계량

(단위: 개, %, 명)

변수	관측개체	평균	표준편차	최솟값	최댓값
장애인 고용률 (연계고용 미반영)	5,208	1.48	0.79	0.02	4.93
장애인 고용률 (연계고용 반영)	5,208	1.80	0.84	0.09	5.00
월평균 상시근로자 수	5,208	1,397.4	5,070.3	100.3	120,403.0
월평균 장애인 고용자 수	5,208	18.4	73.2	0.1	1764.3
여성 장애인 고용 비중	5,208	24.4	28.4	0.0	100.0
중증 장애인 고용 비중	5,208	27.3	30.9	0.0	100.0

<표 5-3>은 의무고용 부담금 납부 사업체와 표준사업장이 연계고용 계약을 체결한 경우이다. 따라서 제시된 장애인 고용률은 연계고용을 반영하지 않는 경우와 반영한 경우를 구분하여 제시하고 있다. 연계고용을 반영하지 않는 경우는 부담금 사업체의 순수 장애인 고용률(중증 장애인을 고용한 경우 2배수로 포함)을 의미한다. 반면에 연계고용 반영 장애인 고용률이란 부담금 대상 사업체가 표준사업장과 연계고용 도급계약을 맺은 경우 표준사업장이 이와 관련된 장애인을 고용하면, 그 실적에 따라 부담금 사업체는 부담금의 일부를 감면받을 수 있다. 이러한 부담금 감면액을 부담기초액으로 나눈 숫자를 부담금 납부 사업체가 표준사업장과의 연계고용을 통해 간접적으로 고용한 장애인 수로 산정하였다. 이에 따라 부담금 납부 사업체가 직접 고용한 장애인 수와 표준사업장을 통해 간접적으로 고용한 장애인 수를 반영한 장애인 고용률이다.[12)]

12) 부담금 납부 사업체가 부담금 감면과 더불어 장애인을 고용한 것으로 인정받는다는 이중 수혜로 간주할 수 있으나, 본 실증분석에서는 감면액을 실증분석에 포함시키지 않고, 감면

www.kead.or.kr KOR 한국장애인고용공단

<표 5-3>은 표준사업장과 연계고용 도급계약을 체결한 부담금 납부 사업체의 기초 통계량을 제시하고 있다. 2014~2023년 기간 동안 순수 장애인 고용률은 1.48%, 연계고용을 반영한 장애인 고용률은 1.80%로 나타났다. 따라서 표준사업장과의 연계고용 도급계약을 통해 장애인 고용률이 0.32%포인트 증가하는 것으로 분석되었다. 또한 직접 고용한 장애인 고용률은 연계고용을 채택하지 않은 부담금 납부 사업체에 비해 연계고용을 채택한 부담금 납부 사업체는 0.16%포인트 낮지만, 연계고용을 포함한 경우는 오히려 0.16%포인트가 큰 것으로 나타났다.

월평균 상시근로자 수는 1,397.4명, 월평균 장애인근로자 수는 18.4명, 여성장애인근로자 수의 비중은 24.4%, 그리고 중증 장애인근로자 수 비중은 27.3%로 나타났다. 이러한 변수들의 평균값은 연계고용을 채택하지 않은 사업체에 비해 높은 특성을 가지고 있다.

3. 추정결과: 의무고용 사업체의 장애인 직접 고용률

부담금 납부 사업체의 연계고용 참여 여부가 장애인 고용률에 미친 효과를 실증분석하기 위한 자료는 기본적으로 2014년부터 2023년까지의 패널 자료이다. 따라서 패널자료에 자주 적용되는 고정효과(fixed effect) 추정방법과 확률효과(random effect) 추정방법으로 추정한 후 Hausman 검정을 통해 둘 중 어느 하나의 추정방법을 채택하였다. 이러한 Hausman 검정 결과에 의하면, 모든 추정모형에서 고정효과모형이 채택되었다.

종속변수는 장애인 고용률(%)이며, 부담금 납부 사업체의 특성을 반영한 상시근로자수, 연계고용 참여 여부에 대한 더미변수(도급계약을 체결하면 1, 그렇지 않으면 0), 그리고 여성 장애인 비중(%)과 중증 장애인 비중(%)을 주요 설명

액을 장애인 고용자 수로 환산한 것을 반영한 것에 불과하므로 이중수혜의 문제로 볼 수는 없음.

변수로 고려된 모형이 기본모형(M1)이다. 그리고 의무고용률이 그동안 강화되어 왔으므로 이를 반영하기 위한 연도 더미를 기본모형에 추가로 고려한 모형이 확장모형(M2)이다. 확장모형(M3)은 확장모형(M2)에 업종별 특성, 사업체 특성, 지역 특성을 반영하기 위한 더미변수를 추가한 모형이다.[13)]

마지막으로 확장모형(M4)는 표준사업장과의 연계고용을 통한 부담금 감면액 비율이 50%에서 2018년 60%로 10%포인트 상향 조정된 효과를 분석하기 위한 모형이다.

기본모형(M1)과 확장모형(M2, M3, 그리고 M4) 간의 추정결과를 비교했을 때 가장 큰 차이는 연도 더미변수를 포함한 경우와 그렇지 않은 경우 연계고용 기업더미 변수의 추정계수의 부호이다. 연도더미 변수를 고려하지 않은 기본모형에서는 연계고용 도급계약을 체결한 부담금 납부 사업체가 그렇지 않은 사업체에 비해 장애인 고용률이 0.051%포인트 더 높은 것으로 추정되었다. 그러나, 연도더미만 추가한 모형(M2)과 연도더미, 업종 더미변수, 그리고 사업체유형 더미변수를 추가한 모형(M3)에서는 연계고용 도급계약을 체결한 사업체가 그렇지 않은 사업체에 비해 장애인 고용률이 약 0.08%포인트 낮은 것으로 나타났다.

하지만 확장모형(M4)에서는 연계고용 더미변수의 추정계수 값이 -0.141이지만, 2018년 이후는 0.073으로 추정되었다. 즉, 연계고용에 참여한 의무고용 사업체가 그렇지 않은 사업체에 비해 장애인 고용률이 0.141%포인트 낮지만, 2018년 이후는 -0.068%포인트로 축소되었다고 볼 수 있다. 즉, 의무고용 사업체가 표준사업장과의 연계고용을 통해 부담금 감면액 비율의 상향으로 인해, 장애인의 직접 고용에 미세하나마 개선된 효과를 미쳤다고 볼 수 있다.

13) 연도 더미변수, 시도 더미변수, 대분류 업종 더미변수, 사업체 유형 더미변수에 대한 추정계수의 추정값은 분석의 편의를 위해서 추정결과표에 제시하지 않고, 포함 여부만 제시하고 있음.

www.kead.or.kr KOR 한국장애인고용공단

<표 5-4> 장애인 직접고용만 고려한 추정결과: 장애인 고용률(%)

모형 / 설명변수	기본모형(M1)	확장모형(M2)	확장모형(M3)	확장모형(M4)
ln(상시근로자수)	0.112***	0.035***	0.036***	0.035***
	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.009)
연계고용 기업더미	0.051***	-0.085***	-0.081***	-0.142***
	(0.012)	(0.012)	(0.012)	(0.019)
after2018*연계고용 더미	-	-	-	0.073***
				(0.019)
중증고용비중	0.012***	0.010***	0.010***	0.010***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
여성고용비중	0.003***	0.002***	0.002***	0.002***
	(0.0001)	(0.0001)	(0.0001)	(0.0001)
Constant	0.685***	0.985***	2.336***	2.351***
	(0.051)	(0.049)	(0.274)	(0.274)
관측개체 수	75,071	75,071	75,071	75,071
기업체 수	16,139	16,139	16,139	16,139
R^2_within	0.165	0.226	0.232	0.232
R^2_between	0.020	0.038	0.034	0.034
R^2_overall	0.066	0.102	0.098	0.099
사업체 더미변수	포함	포함	포함	포함
연도 더미변수	미포함	포함	포함	포함
시도 더미변수	미포함	미포함	포함	포함
업종대분류 더미변수	미포함	미포함	포함	포함
사업체유형 더미변수	미포함	미포함	포함	포함
Hausman 검정: FE vs RE (χ^2)	FE (1,873.26***)	FE (1,499.45***)	FE (858.76***)	FE (718.36***)

주: ( )안의 숫자는 표준오차이며, ***, **, 그리고 *는 1%, 5%, 그리고 10% 유의수준을 각각 의미함.

한편, 부담금 납부 사업체의 상시근로자 수가 1% 상승하면, 장애인 고용률은 기본모형에서는 0.112%포인트 증가하며, 확장모형에서는 약 0.035%포인트 증가하는 것으로 추정되었다. 그리고 여성 장애인 고용 비중(=여성 고용 장애인 수/전체 장애인 고용자 수)과 중증 장애인 고용 비중(=중증 고용 장애인 수/전체 장애인 고용자 수)의 추정계수들도 1% 유의수준에서 통계적으로 유의미하며, 장애인 고용률에 양(+)의 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

4. 추정결과: 직접 및 연계고용 장애인 고용률

상시근로자 수가 100인 이상인 의무고용 사업체 중 부담금을 납부하는 사업체는 표준사업장과 도급계약을 맺고, 표준사업장의 장애인 고용 실적에 따라 차등적으로 부담금을 감면받을 수 있다. 이처럼 감면받은 부담금을 부담기초액으로 나눠 얻어진 수치는 표준사업장을 통해 간접적으로 인정받은 고용 장애인 수라 할 수 있다.

<표 5-5>는 이처럼 부담금을 납부해야 하는 사업체의 직접 고용된 장애인 수와 표준사업장과의 연계고용을 통해 간접적으로 인정받은 장애인 수를 함께 고려한 장애인 고용률을 종속변수로 설정하여 추정한 결과를 제시하고 있다. 연도 더미, 대분류 업종 더미변수, 그리고 사업체 유형 더미변수를 고려하지 않은 기본모형(M5)와 이러한 더미변수들을 고려한 확정모형 (M6)과 (M7)의 추정결과를 비교했을 때 가장 큰 차이점은 상시근로자 수와 연계고용 더미변수의 추정계수의 값들에서 나타난다. 우선 상시근로자의 수가 1% 증가하면 장애인 고용률은 기본모형에서는 0.105%포인트 증가하며, 확장모형에서는 0.028%포인트 증가하는 것으로 나타나, 시간 추세를 반영했을 때 기본모형에 비해 약 1/4 수준으로 감소하였다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr KOR

<표 5-5> 장애인 직접 및 연계고용을 고려한 추정결과: 장애인 고용률(%)

모형 / 설명변수	기본모형(M5)	확장모형(M6)	확장모형(M7)
ln상시근로자수	0.105***	0.028***	0.028***
	(0.000)	(0.009)	(0.009)
연계고용더미	0.319***	0.183***	0.187***
	(0.000)	(0.012)	(0.012)
중증고용비중	0.012***	0.010***	0.010***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)
여성고용비중	0.003***	0.002***	0.002***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Constant	0.729***	1.032***	2.075***
	(0.000)	(0.051)	(0.050)
관측개체 수	75,071	75,071	75,071
기업체 수	16,139	16,139	16,139
R^2_within	0.172	0.231	0.236
R^2_between	0.019	0.035	0.046
R^2_overall	0.069	0.101	0.121
사업체 더미변수	포함	포함	포함
연도 더미변수	미포함	포함	포함
업종대분류 더미변수	미포함	미포함	포함
사업체유형 더미변수	미포함	미포함	포함
Hausman 검정: FE vs RE (χ^2)	FE (1,760.85***)	FE (1,414.54***)	FE (645.49***)

주: ( )안의 숫자는 표준오차이며, ***, **, 그리고 *는 1%, 5%, 그리고 10% 유의수준을 각각 의미함.

연계고용을 위한 도급계약을 표준사업장과 체결한 부담금 납부 사업체는 도급계약을 체결하지 않은 부담금 납부 사업체에 비해 장애인 고용률이 높은 것으로 추정되었다. 다만, 시간 더미를 포함시키지 않은 기본모형에서는 도급계약을 맺은 사업체가 그렇지 않은 사업체에 비해 장애인 고용률이 0.319%포인트 더 높은 것으로 추정되었다. 하지만, 시간 더미를 포함시킨 확장모형에서는 그 효과가 0.18%포인트로 추정되어, 그 효과가 반감되는 것으로 나타났다.

<표 5-4>와 <표 5-5>를 통해 연계고용제도가 장애인 고용에 미친 효과를 부담금 납부 사업체를 대상으로 분석했을 때 직접 고용보다는 표준사업장을 통한 연계고용 효과가 더 큰 것으로 보인다. 다만, 부담금 납부 사업체와 표준사업장이 서로 상생하는 측면에서는 연계고용제도가 긍정적이라 할 수 있다. 또한 2018년에 의무고용 사업체가 표준사업장과의 연계고용을 통해 부담금 감면액 비율의 상향으로 인해, 장애인의 직접 고용에 소폭의 개선된 효과를 미쳤다고 볼 수 있다. 이러한 긍정적인 효과는 다음 절에서 표준사업장을 대상으로 연계고용제도가 장애인 고용에 미친 효과를 분석하는 과정에서 좀 더 명확하게 파악할 수 있다.

제2절 표준사업장의 장애인 고용 효과

1. 개요

부담금을 납부하는 사업체와 도급계약을 통해 연계고용에 참여하는 사업체는 장애인 직업재활시설과 장애인 표준사업장이 있다. 본 보고서에서는 자회사형 표준사업장과 직업재활시설을 제외한 장애인 표준사업장만을 분석대상에 포함시켰다. 그리고 이러한 장애인 표준사업장은 연계고용을 위한 도급계약을 체결하여 운영하는 사업장과 독립적인 사업장으로 나눌 수 있다. 따라서 표준사업

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr KOR

장 중에서 도급계약을 체결한 사업장과 그렇지 않은 사업장 사이에 장애인 고용률에 차이점이 있는지를 실증 분석하여 연계고용제도가 표준사업장의 장애인 고용에 미친 효과를 살펴봤다. 이를 위해 2014년부터 2023년까지 표준사업장 명부와 결합한 행정자료를 활용하였다.

2. 기초 통계량

실증분석에 사용된 장애인 고용 표준사업장을 연계고용 미참여 업체와 참여 업체로 분류하여 사업체 수의 변화를 <표 5-6>을 통해 살펴보면, 미참여 표준사업장은 2014년 34개에서 2023년 515개로 약 15배 성장하였다. 이에 반해 연계고용 참여 표준사업장은 같은 기간에 38개에서 136개로 약 3.5배 증가에 그쳤다. 이에 따라 연계고용에 참여한 표준사업장의 비중은 2014년 52.8%에서 2023년 20.9%로 감소하였다.

<표 5-6> 표준사업장의 연계고용 참여 유형별 분포

연도	미연계고용 표준사업장		연계고용 표준사업장		사업체 합계
	사업체 수(개)	비중(%)	사업체 수(개)	비중(%)	
2014	34	47.2	38	52.8	72
2015	74	61.2	47	38.8	121
2016	118	67.4	57	32.6	175
2017	144	68.2	67	31.8	211
2018	193	72.3	74	27.7	267
2019	240	74.5	82	25.5	322
2020	310	76.4	96	23.6	406
2021	391	77.4	114	22.6	505
2022	457	77.9	130	22.1	587
2023	515	79.1	136	20.9	651
평균	248	70.2	84	29.8	332

<표 5-7>은 연계고용 도급계약을 체결하지 않은 표준사업장의 기초 통계량을 제시하고 있다. 2014~2023년 기간 동안 장애인 고용률은 91.9%, 월평균 상시근로자 수는 33.0명, 월평균 장애인근로자 수는 18.1명, 여성 장애인근로자 수의 비중은 61.3%, 그리고 중증 장애인근로자 수 비중은 52.5%로 나타났다.

<표 5-8>은 연계고용을 위한 도급계약을 체결한 표준사업장의 기초 통계량이다. 장애인 고용률은 연계고용 미체결 표준사업장보다 10.8%포인트 낮은 81.1%이다. 하지만 상시근로자 수는 47.8명으로 미체결 표준사업장보다 상대적으로 기업 규모가 크며, 장애인 고용자 수도 미체결 표준사업장보다 약 5명 많은 23.3명이다. 하지만 여성 장애인 고용 비중이나 중증 장애인 고용 비중은 두 집단 간에 큰 차이가 나지는 않았다.

<표 5-7> 연계고용 미체결 표준사업장의 기초 통계량

(단위: 개, %, 명)

변수	관측개체	평균	표준편차	최솟값	최댓값
장애인 고용률	2,476	91.9	41.3	4.1	200.0
상시근로자 수	2,476	33.0	33.1	1.0	549.0
장애인 고용자 수	2,476	18.1	23.3	1.0	455.0
여성 장애인 고용 비중	2,476	61.3	28.1	0.0	100.0
중증 장애인 고용 비중	2,476	52.5	29.8	0.0	100.0

<표 5-8> 연계고용 체결 표준사업장의 기초 통계량

(단위: 개, %, 명)

변수	관측개체	평균	표준편차	최솟값	최댓값
장애인 고용률	841	81.1	34.1	11.5	200.0
상시근로자 수	841	47.8	57.2	9.0	549.0
장애인 고용자 수	841	23.3	30.6	2.0	379.0
여성 장애인 고용 비중	841	63.9	25.9	0.0	100.0
중증 장애인 고용 비중	841	49.5	27.4	0.0	100.0

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

3. 추정결과: 표준사업장의 장애인 고용률

장애인 고용 표준사업장의 연계고용 참여에 따른 장애인 고용 효과를 분석하기 위한 자료는 기본적으로 2014년부터 2023년까지의 패널 자료이다. 앞에서와 마찬가지로 패널자료에 대한 고정효과(fixed effect) 추정방법과 확률효과(random effect) 추정방법에 대한 Hausman 검정 결과에 의하면, 모든 추정모형에서 고정효과모형이 채택되었다.

종속변수는 표준사업장의 장애인 고용률(%)이며, 표준사업장의 특성을 반영한 상시근로자수, 연계고용 참여 여부에 대한 더미변수(도급계약을 체결한 표준사업장은 1, 그렇지 않으면 0), 그리고 중증 장애인 비중(%)만을 고려한 모형이 기본모형(S1)이다. 그리고 의무고용률이 그동안 강화되어 왔으므로 이를 반영하기 위한 연도 더미변수만 추가한 모형이 확장모형(S2)이다. 마지막으로 확장모형(S2)에 업종별 특성, 사업체 특성을 반영하기 위한 더미변수를 추가한 확장모형이 (S3)이다.

<표 5-9>에 의하면, 기본모형이나 확장모형에서 설명변수들의 추정계수 값들에 큰 차이는 없는 것으로 나타났다. 상시 근로자 수가 1% 증가하면 장애인 고용률은 1% 유의수준에서 약 20%포인트 하락하는 것으로 추정되었다. 하지만 연계고용을 위한 도급계약을 체결한 표준사업장은 그렇지 않은 사업장에 비해 장애인 고용률이 1% 유의수준에서 약 3%포인트 더 큰 것으로 나타났다. 마지막으로 중증 장애인 고용 비중이 1%포인트 증가하면, 장애인 고용률은 약 0.6%포인트 증가하는 것으로 추정되었다. 이러한 결과는 중증 장애인을 고용함으로써 장애인 고용을 2배로 인정받기 위한 동기가 크기 때문으로 보인다.

<표 5-9> 표준사업장 추정결과: 장애인 고용률(%)

모형 / 설명변수	기본모형(S1)	확장모형(S2)	확장모형(S3)
ln(상시근로자수)	-20.287***	-20.400***	-20.701***
	(1.039)	(1.040)	(1.056)
연계고용 기업더미	2.912**	2.680*	3.127**
	(1.460)	(1.480)	(1.485)
중증고용비중	0.617***	0.617***	0.613***
	(0.012)	(0.021)	(0.021)
Constant	123.929***	125.458***	153.947***
	(3.449)	(4.053)	(15.602)
관측개체 수	3,317	3,317	3,317
기업체 수	828	828	828
R^2_within	0.527	0.529	0.534
R^2_between	0.443	0.442	0.291
R^2_overall	0.418	0.418	0.308
사업체 더미변수	포함	포함	포함
연도 더미변수	미포함	포함	포함
업종대분류 더미변수	미포함	미포함	포함
사업체유형 더미변수	미포함	미포함	포함
Hausman 검정: FE vs RE (χ^2)	FE (26.24***)	FE (51.05***)	FE (104.57***)

주: ( )안의 숫자는 표준오차이며, ***, **, 그리고 *는 1%, 5%, 그리고 10% 유의수준을 각각 의미함.

www.kead.or.kr KOR 한국장애인고용공단

4. 추정결과: 표준사업장의 중증 장애인 고용률

연계고용제도는 고용이 저조한 부담금 납부 사업주에게 간접적인 장애인 고용을 선택할 수 있도록 하여 점진적으로 중증 장애인들의 고용을 확대해 나가자는 것이 이 제도의 주요 취지 중의 하나이다. 따라서 연계고용의 정책적 효과를 분석하기 위하여 표준사업장을 대상으로 연계고용 참여 표준사업장과 그렇지 않은 표준사업장 사이에 중증 장애인 고용 비중에 차이점이 있는지를 추정한 결과가 <표 5-10>에 제시되어 있다.

우선 기본모형과 확장모형의 결과를 비교하면 기본모형에 비해 확장모형의 추정계수의 값이 작아지는 것을 알 수 있는데, 두 모형의 가장 큰 차이점은 연도 더미변수의 포함 여부이다. 기본모형에서는 연도 더미변수를 포함시키지 않은 반면에 확장모형에서는 연도 더미변수를 포함시켰다. 이에 따라 연도 더미변수를 포함시킨 경우 각 설명변수의 추정계수의 추정치가 작아지는 반면에 결정계수의 값들은 크게 개선되고 있는 것을 알 수 있다. 다만, 확장모형에서는 업종 더미변수와 사업체 더미변수의 포함 여부에 의해서는 추정계수의 추정치가 큰 변화가 없는 것으로 나타났다. 이에 따라 확장모형(S3)를 기준으로 추정결과를 분석하기로 한다.

우선 표준사업장의 상시근로자 수가 1% 상승하면 전체 고용 장애인근로자 수에서 중증 장애인근로자 수가 차지하는 비중은 약 2.3%포인트 증가하는 것으로 나타났다. 이는 표준사업장의 경우 장애인 고용률이 일반 의무고용 사업체보다 현저히 높기 때문으로 보인다.

다음으로 연계고용 계약을 체결한 표준사업장과 그렇지 않은 사업장 간의 중증 장애인 고용 비중의 차이를 나타내는 연계고용 기업더미의 추정계수는 2.897이며 5% 유의수준에서 통계적으로 유의미하게 추정되었다. 이는 연계고용 도급계약을 체결한 표준사업장이 그렇지 않은 표준사업장에 비해 중증 장애인 고용 비중이 2.897%포인트 더 높다는 의미로 해석할 수 있다. 즉, 연계고용제도가 표준사업장의 중증 장애인 고용을 촉진시키는 역할을 했다고 볼 수 있다.

<표 5-10> 표준사업장 추정결과: 중증 장애인 고용률(%)

모형 / 설명변수	기본모형(S1)	확장모형(S2)	확장모형(S3)
ln(상시근로자수)	5.148*** (1.674)	2.340** (1.008)	2.316** (1.056)
연계고용 기업더미	13.439*** (2.343)	2.880** (1.436)	2.897** (1.447)
Constant	31.230*** (5.535)	23.271*** (3.907)	42.927*** (15.184)
관측개체 수	3,317	3,317	3,317
기업체 수	828	828	828
R^2_within	0.019	0.647	0.648
R^2_between	0.013	0.470	0.445
R^2_overall	0.002	0.520	0.505
사업체 더미변수	포함	포함	포함
연도 더미변수	미포함	포함	포함
업종대분류 더미변수	미포함	미포함	포함
사업체유형 더미변수	미포함	미포함	포함
Hausman 검정: FE vs RE (χ^2)	FE (56.13***)	FE (30.25***)	FE (32.06***)

주: ( )안의 숫자는 표준오차이며, ***, **, 그리고 *는 1%, 5%, 그리고 10% 유의수준을 각각 의미함.

www.kead.or.kr KOR 한국장애인고용공단

제3절 표준사업장 장애인의 고용유지 및 임금 효과

1. 개요

연계고용에 참여한 표준사업장에 고용된 장애인의 고용유지와 임금 효과를 분석하기 위하여 실제 고용된 장애인을 대상으로 실증분석을 시도하였다. 다만, 한 명의 장애인이 한 해 동안 한 표준사업장에서 퇴직하고 다른 표준사업장에 고용되는 경우가 실제로 존재하는 것으로 나타났다. 이러한 경우 패널자료로 간주하기 어렵다.

또한 <표 5-11>에 제시된 기초 통계량에 의하면, 장애인들의 평균 근무년수가 4년 이내인 것으로 보아 동일한 관측개체를 반복적으로 관찰한 것이 아니라 서로 다른 관측개체가 매 시점마다 조사된 성격이 강한 표본자료로 볼 수 있으므로 장애인 고용 자료는 불균형 패널자료보다는 합동 횡단면 자료(pooling data)로 간주하였다.

이에 따라 추정방법은 합동 횡단면 자료에 대한 통상최소자승법(Ordinary Least Squared Method)으로 추정하였으며, 개별 연도의 자료에 대해서도 통상자승법으로 추정하였다. 그리고 2014년부터 2023년까지 개별 연도별로 추정한 계수들의 분포에 대한 평균값과 표준편차도 함께 제시하였다.

2. 기초 통계량

연계고용에 참여한 표준사업장에 고용된 장애인의 고용유지와 임금 효과를 분석하기 위하여 실제 고용된 장애인을 대상으로 실증분석을 시도하였다. 다만, 한 명의 장애인이 한 해 동안 한 표준사업장에서 퇴직하고 다른 표준사업장에 고용되는 경우가 실제로 존재하는 것으로 나타났다. 이러한 경우 패널자료로 간

주하기 어렵기 때문에 연도별로 추정하여 추정 기간 동안의 평균값도 함께 제시하였다.

<표 5-11>은 연계고용에 참여하지 않은 장애인과 연계고용에 참여한 장애인의 연도별 장애인 수, 평균 근무년수, 그리고 월평균 실질임금에 대한 기초 통계량을 제시하고 있다. 월평균 실질임금은 우리나라의 17개 광역시·도별 소비자물가지수를 이용하여 2020년 불변가격 기준으로 환산하였다.

<표 5-11> 연계고용 참여 유형별 장애인의 기초 통계량

(단위: 명, 년, 만원: 2020년 불변가격)

연도	연계고용 미참여 장애인			연계고용 참여 장애인			비율	
	장애인 고용 수	평균 근무년수 (A)	월평균 실질임금 (B)	장애인 고용 수	평균 근무년수 (C)	월평균 실질임금 (D)	C/A	D/B
2014	586	1.5	110.4	1,249	3.9	116.5	2.51	1.05
2015	1,478	1.7	114.5	1,371	3.5	114.6	2.01	1.00
2016	2,357	1.7	119.0	1,703	3.4	117.4	1.96	0.99
2017	3,231	1.9	117.4	1,763	3.7	123.5	1.92	1.05
2018	4,303	2.0	126.0	1,907	3.7	132.2	1.87	1.05
2019	5,412	2.0	134.7	1,989	3.9	144.3	1.94	1.07
2020	6,746	2.2	137.7	2,455	3.8	138.8	1.76	1.01
2021	8,612	2.3	133.7	3,068	3.7	136.9	1.63	1.02
2022	9,971	2.5	129.7	3,510	3.9	136.6	1.51	1.05
2023	11,175	2.7	127.9	3,618	3.9	139.2	1.44	1.09
평균	5,387	2.1	125.1	2,263	3.7	130.0	1.86	1.04

장애인 고용자 수는 2014년을 제외하고 연계고용에 참여하지 않은 경우가 그렇지 않은 경우보다 많으나, 평균 근무년수와 월평균 실질임금은 전자보다 후자가 좀 더 큰 것으로 나타났다. 2014~2023년 기간 동안 연계고용 미참여 장애인 수는 평균 5,387명이나 연계고용 참여 장애인 수는 2,263명으로 나타났다. 그

www.kead.or.kr KOR 한국장애인고용공단

리고 평균 근무년수는 미참여 장애인이 2.1년, 참여 장애인이 3.7년으로 1년 6개월 더 길게 근무하는 것으로 분석되었다. 그리고 월평균 실질임금은 미참여 장애인이 125만 원, 참여 장애인이 130만 원으로 나타났다. 이처럼 월평균 실질임금의 경우는 연계고용 참여 장애인이 좀 더 많으나 큰 차이는 없는 것으로 나타났다. 하지만 평균 근무년수는 연계고용 참여 장애인이 그렇지 않은 장애인보다 1.4배에서 2.51배 더 많이 근무하는 것으로 나타났다.

3. 추정결과

<표 5-12>와 <표 5-13>을 통해 표준사업장에 고용된 장애인의 근무월수에 대한 추정결과를 살펴보면, 우선 합동 횡단면 자료(pooling)에서는 상시근로자수가 1명 증가하면 1% 유의수준에서 근무월수는 0.007개월 증가하는 것으로 추정되었다. 다만, 이러한 양(+)의 효과는 시간이 지날수록 악화되는 것으로 나타났다. 즉, 개별 연도의 추정계수 값들은 2014년 0.200에서 점차 감소하면서 (-)의 영향을 미치거나 통계적으로 유의미하지 않게 추정되었다.

다음으로 연계고용 도급계약을 체결한 표준사업장에 고용된 장애인의 근무월수는 그렇지 않은 표준사업장에 고용된 장애인보다 합동횡단면 자료에서는 약 18개월 더 근무하는 것으로 추정되었다. 그리고 개별 연도로 추정한 결과에서는 2014년부터 2020년까지는 연계고용 표준사업장에 고용된 장애인이 약 20개월 수준에서 더 근무하는 것으로 추정되었으나, 2021년부터는 점차 줄어들면서 2023년에는 약 13개월 정도 더 근무하는 것으로 나타났다.

마지막으로 남성 장애인에 비해 여성 장애인의 근무일수가 약 1.1개월 정도 적으며, 중증 장애인이 경증 장애인에 비해 약 2.4개월 정도 근무를 더 오래하는 것으로 추정되었다. 중증 장애인이 경증 장애인보다 근무일수가 더 많은 이유는 아무래도 중증 장애인 1명이 장애인 고용 2배수로 인정받는 현실에 근거할 것으로 유추된다.

<표 5-12> 표준사업장의 고용 장애인 추정결과: 고용월수(개월)

모형 / 설명변수	(1) pooling	(2) 2014년	(3) 2015년	(4) 2016년	(5) 2017년	(6) 2018년
상시근로자수	0.007***	0.200***	0.125***	0.060***	0.074***	0.026***
	(0.001)	(0.018)	(0.016)	(0.011)	(0.010)	(0.008)
연계고용더미	18.160***	23.543***	20.760***	21.279***	19.462***	21.296***
	(0.306)	(2.150)	(1.387)	(1.148)	(1.103)	(1.020)
여성더미	-1.124***	-1.536	-2.932**	-2.091**	-1.678*	-2.314***
	(0.265)	(1.684)	(1.292)	(1.024)	(0.956)	(0.877)
중증더미	2.359***	1.393	-2.052	0.816	4.681***	4.446***
	(0.445)	(2.377)	(1.920)	(1.579)	(1.576)	(1.442)
Constant	0.202	-2.809	16.471	4.985	-2.840	11.136
	(5.200)	(36.291)	(15.623)	(19.871)	(15.106)	(15.583)
Observations	76,501	1,835	2,849	4,060	4,994	6,210
R^2	0.112	0.275	0.259	0.248	0.228	0.175
Adj-R^2	0.111	0.257	0.248	0.239	0.219	0.168
업종 대분류 더미	포함	포함	포함	포함	포함	포함
직종 더미	포함	포함	포함	포함	포함	포함
장애유형 더미	포함	포함	포함	포함	포함	포함
시도 더미	포함	포함	포함	포함	포함	포함
연도 더미	포함	미포함	미포함	미포함	미포함	미포함

주: ( )안의 숫자는 표준오차이며, ***, **, 그리고 *는 1%, 5%, 그리고 10% 유의수준을 각각 의미함.

www.kead.or.kr KOR 한국장애인고용공단

<표 5-13> 표준사업장의 고용 장애인 추정결과: 고용월수(계속)

모형 / 설명변수	(7) 2019년	(8) 2020년	(9) 2021년	(10) 2022년	(11) 2023년	(12) 평균
상시근로자수	-0.000	-0.010**	0.001	-0.003	0.010***	0.048
	(0.006)	(0.005)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.069)
연계고용더미	22.745***	19.714***	17.828***	15.905***	13.280***	19.581
	(0.946)	(0.875)	(0.823)	(0.831)	(0.772)	(3.149)
여성더미	-0.248	-0.586	-0.500	-1.069	-1.441**	-1.440
	(0.804)	(0.735)	(0.670)	(0.663)	(0.635)	(0.860)
중증더미	3.011**	3.028**	1.314	1.515	3.424***	2.158
	(1.342)	(1.265)	(1.156)	(1.141)	(1.112)	(1.998)
Constant	22.030	16.162	9.804	18.485	19.397*	11.282
	(14.088)	(13.793)	(12.296)	(12.793)	(11.137)	(8.968)
Observations	7,401	9,201	11,679	13,480	14,792	
R^2	0.161	0.140	0.120	0.095	0.077	
Adj-R^2	0.161	0.140	0.120	0.095	0.077	
업종 대분류 더미	포함	포함	포함	포함	포함	-
직종 더미	포함	포함	포함	포함	포함	
장애유형 더미	포함	포함	포함	포함	포함	
시도 더미	포함	포함	포함	포함	포함	
연도 더미	미포함	미포함	미포함	미포함	미포함	

주: ( )안의 숫자는 표준오차이며, ***, **, 그리고 *는 1%, 5%, 그리고 10% 유의수준을 각각 의미함.

한편, <표 5-14>와 <표 5-15>를 통해 표준사업장에 고용된 장애인의 월평균 임금수준에 대한 추정결과를 살펴보면, 우선 합동 횡단면 자료에서는 상시근로자 수가 1명 증가하면 1% 유의수준에서 월평균 실질임금은 0.033만원 줄어드는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 음(-)의 효과는 2019년부터 1% 유의수준에서 통계적으로 유의미하게 나타났다. 즉, 개별 연도의 추정계수 값들은 2019년부터 상시근로자 수의 추정계수의 값이 음(-)의 부호를 띠고 있으며, 통계적으로 유의미하게 추정되었다.

다음으로 연계고용 도급계약을 체결한 표준사업장에 고용된 장애인의 월평균 실질임금은 그렇지 않은 표준사업장에 고용된 장애인보다 합동횡단면 자료에서는 약 3만 8천 원 정도 더 받는 것으로 추정되었다. 그리고 개별 연도로 추정한 결과에서는 2018년부터 2023년 기간 동안 2020년과 2021년을 제외하고 연계고용 표준사업장에 고용된 장애인의 월평균 실질임금이 더 많은 것으로 추정되었다. 특히 2022년과 2023년의 경우에는 연계고용 참여 표준사업장에 고용된 장애인이 9만 5천 원 정도 더 높은 것으로 나타났다.

마지막으로 합동횡단면 자료의 추정결과를 기준으로 했을 때 남성 장애인에 비해 여성 장애인의 월평균 실질임금이 약 8만 원 정도 낮으며, 중증 장애인이 경증 장애인에 비해 약 6만 원 정도 낮은 것으로 추정되었다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

<표 5-14> 표준사업장의 고용 장애인 추정결과: 월평균 실질임금(만 원)

VARIABLES	(1) pooling	(2) 2014년	(3) 2015년	(4) 2016년	(5) 2017년	(6) 2018년
상시 근로자수	-0.033***	-0.012	-0.016	-0.041***	0.001	0.009
	(0.002)	(0.016)	(0.016)	(0.012)	(0.012)	(0.010)
연계고용 더미	3.786***	11.647***	-0.421	-3.220**	0.137	2.715**
	(0.472)	(2.366)	(1.591)	(1.458)	(1.438)	(1.313)
근무월수	0.384***	0.141***	0.180***	0.245***	0.318***	0.342***
	(0.006)	(0.024)	(0.018)	(0.019)	(0.017)	(0.016)
여성 더미	-8.329***	-3.875***	-3.037**	-3.643***	-5.654***	-7.400***
	(0.355)	(1.483)	(1.230)	(1.151)	(1.075)	(1.070)
중증 더미	-6.273***	-3.700	-1.860	0.049	-2.151	-3.459
	(0.743)	(2.765)	(2.350)	(2.259)	(2.217)	(2.117)
Constant	180.986***	170.647***	166.982***	170.843***	173.882***	209.369***
	(9.649)	(9.901)	(17.726)	(29.370)	(27.846)	(21.353)
Observations	76,501	1,835	2,849	4,060	4,994	6,210
R^2	0.300	0.323	0.311	0.304	0.338	0.326
Adj-R^2	0.299	0.306	0.299	0.295	0.331	0.320
업종 더미	포함	포함	포함	포함	포함	포함
직종 더미	포함	포함	포함	포함	포함	포함
장애유형 더미	포함	포함	포함	포함	포함	포함
시도 더미	포함	포함	포함	포함	포함	포함
연도 더미	포함	미포함	미포함	미포함	미포함	미포함

주: ( )안의 숫자는 표준오차이며, ***, **, 그리고 *는 1%, 5%, 그리고 10% 유의수준을 각각 의미함.

<표 5-15> 표준사업장의 고용 장애인 추정결과: 월평균 실질임금 (계속)

VARIABLES	(1) 2019년	(2) 2020년	(3) 2021년	(4) 2022년	(5) 2023년	(6) 평균
상시근로자수	-0.050*** (0.007)	-0.018*** (0.007)	-0.013*** (0.005)	-0.034*** (0.004)	-0.047*** (0.004)	-0.023 (0.021)
연계고용더미	4.767*** (1.354)	-2.605* (1.402)	2.354 (1.432)	9.453*** (1.403)	9.757*** (1.385)	2.549 (4.731)
근무월수	0.361*** (0.018)	0.427*** (0.018)	0.428*** (0.019)	0.382*** (0.017)	0.443*** (0.015)	0.347 (0.089)
여성더미	-9.079*** (1.070)	-9.910*** (1.071)	-9.570*** (0.971)	-8.939*** (0.889)	-9.438*** (0.887)	-7.408 (2.659)
중증더미	-6.436*** (2.180)	-7.240*** (2.207)	-5.685*** (2.145)	-10.674*** (1.945)	-8.959*** (1.985)	-5.157 (3.554)
Constant	227.242*** (27.460)	193.839*** (26.828)	211.718*** (21.860)	208.312*** (22.423)	228.863*** (23.184)	199.006 (23.772)
Observations	7,401	9,201	11,679	13,480	14,792	
R^2	0.343	0.344	0.316	0.315	0.298	
Adj-R^2	0.338	0.340	0.312	0.312	0.296	
업종 더미	포함	포함	포함	포함	포함	-
직종 더미	포함	포함	포함	포함	포함	
장애유형 더미	포함	포함	포함	포함	포함	
시도 더미	포함	포함	포함	포함	포함	
연도 더미	포함	미포함	미포함	미포함	미포함	

주: ( )안의 숫자는 표준오차이며, ***, **, 그리고 *는 1%, 5%, 그리고 10% 유의수준을 각각 의미함.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr KOR

제 6 장
결론 및 제언

제1절 결론

연계고용제도의 목적은 고용이 저조한 부담금 납부 사업주에게 간접적인 장애인 고용을 선택할 수 있도록 하여 점진적으로 중증장애인의 고용을 확대해 나가는 것이다. 본 연구는 연계고용제도의 효과성을 실증하여 사업의 지속적인 발전을 도모하고자 하였다.

먼저 제도의 현황을 분석하였다. 연계고용제도는 1995년에 제도가 시행되었는데, 도입 초기에는 사업주 인식 부족, 직업재활시설 생산시설 미비 등의 이유로 실적이 매우 저조했다. 그러나 지속적인 제도 개선과 홍보에 따라 사업주 인식이 변화되면서 연계고용 체결 건수와 부담금 감면액은 대폭 증가하였다. 최근 가장 큰 제도적 변화로는 부담금 감면 비율을 90%까지 상향한 것과 부담금 감면 대상에 교육청, 국가 및 지방자치단체를 추가한 것이다. 이러한 변화는 연계고용을 확대하여 중증장애인의 고용 기회를 넓히려는 정책적 배경에 따른 것이다.

해외 사례로는 독일과 프랑스의 연계고용제도를 탐색하였다. 독일은 보호작업장만을 연계고용 대상시설로 포함하는 반면, 프랑스는 적응기업(우리의 표준사업장과 유사한 형태), 보호작업장, 장애인자영업자를 모두 대상시설로 정하고 있다. 한국과 비교하면 프랑스가 대상시설의 범위가 가장 넓은 것으로 확인된다. 부담금 감면 기준을 보면, 독일과 프랑스는 재료비 등을 제외한 노무비만 인

정하는 반면, 한국은 수급액 비율(도급액/매출액)에 장애인근로자 수를 곱하는 방식으로 산정하여 매출액 전부를 포함하고 있다. 연계고용제도를 도입하고 있는 세 나라 모두 연계고용을 통해 중증장애인의 고용 기회를 확대한다는 제도 취지에는 공감대를 형성하고 있었다.

연계고용제도의 효과성을 검증하기 위한 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 부담금 납부 사업체의 연계고용 참여가 고용률에 미친 효과는 무엇인가?

둘째, 연계고용제도 변화(부담금 감면비율 상향)가 부담금 납부 사업체의 고용률에 미친 효과는 무엇인가?

셋째, 연계고용이 대상시설(표준사업장)의 고용률에 미친 효과는 무엇인가?

넷째, 연계고용이 대상시설(표준사업장)의 장애인 고용유지에 미친 효과는 무엇인가?

다섯째, 연계고용이 대상시설(표준사업장) 장애인의 임금에 미친 효과는 무엇인가?

연계고용제도의 고용효과를 분석하기 위해, 사업체 단위에서는 불균형 패널 자료 특성에 적합한 고정효과 모형을 적용하였으며, 개인 단위에서는 횡단면 자료 특성을 고려하여 최소자승법 회귀분석을 적용하였다. 분석 자료는 연계고용 행정자료, 부담금 행정자료, 장려금 행정자료, 표준사업장 행정자료 등을 병합하여 사용하였고, 자료 수집 기간은 2014년부터 2023년까지 10년간이다.

부담금 납부업체의 연계고용 참여에 따른 고용효과를 분석한 결과, 직접고용보다는 표준사업장을 통한 연계고용 효과가 더 큰 것으로 나타났다. 다만, 2018년 부담금 감면액 비율을 50%에서 60%로 상향한 결과, 장애인의 직접고용에 미세하나마 개선 효과(0.073%p)가 확인되었다.

한편, 표준사업장을 대상으로 연계고용제도가 장애인 고용에 미친 효과를 장애인 고용률과 중증장애인 고용 비중 측면에서 실증 분석한 결과에 의하면, 우

선 연계고용을 위한 도급계약을 체결한 표준사업장은 그렇지 않은 사업장에 비해 장애인 고용률이 약 3%포인트 더 큰 것으로 나타났다. 또한 연계고용 계약을 체결한 표준사업장과 그렇지 않은 사업장 간의 중증장애인 고용 비중의 차이를 분석한 결과, 연계고용 도급계약을 체결한 표준사업장이 그렇지 않은 표준사업장에 비해 약 2.9%포인트 더 높은 것으로 추정되었다. 따라서 연계고용제도가 표준사업장의 전체 장애인 고용뿐만 아니라 중증장애인 고용을 촉진시키는 역할을 했다고 볼 수 있다.

다음으로 연계고용 도급계약을 체결한 표준사업장의 장애인 고용월수와 임금수준을 그렇지 않은 표준사업장과 비교했을 때, 고용된 장애인의 근무월수는 그렇지 않은 표준사업장에 고용된 장애인보다 합동횡단면 자료에서는 약 18개월 더 근무하는 것으로 추정되었고, 2014년부터 2023년까지 개별 연도로 추정한 결과의 평균은 약 19.6개월로 나타났다. 다만, 2021년부터는 점차 줄어들면서 2023년에는 약 13개월 정도 더 근무하는 것으로 나타났다.

마지막으로 연계고용 도급계약을 체결한 표준사업장에 고용된 장애인의 월평균 실질임금은 그렇지 않은 표준사업장에 고용된 장애인보다 합동횡단면 자료에서는 약 3만 8천 원 정도 더 받는 것으로 추정되었다. 그리고 2014년부터 2023년까지 개별 연도로 추정한 결과의 평균은 약 2만 5천 원 더 높은 것으로 나타났다.

종합하면, 연계고용제도는 부담금 납부 사업체의 직접고용에는 영향을 주지 않았으나, 2018년 부담금 감면 비율 상향 이후에는 소폭의 긍정적인 고용 개선 효과가 있었다. 표준사업장의 경우 전체 장애인과 중증장앵인의 고용 확대에 뚜렷한 기여를 했으며, 고용유지와 임금 수준에서도 긍정적인 효과가 확인되었다.

따라서 연계고용제도는 부담금 납부업체의 경제적 부담을 완화하면서도 표준사업장의 장애인 고용증대와 고용안정에 기여하는 상생적 제도로 평가된다.

제2절 제언

제도 현황, 해외 사례, 그리고 실증분석 결과를 토대로 한 정책적 제언은 다음과 같다.

첫째, 연계고용제 도의 최종 목적은 중증장애인 고용 활성화에 있다. 실증분석 결과, 의무고용 사업체와 도급계약을 맺어 연계고용에 참여한 표준사업장은 참여하지 않은 표준사업장에 비해 고용률과 중증장애인 고용 비중이 더 높은 것으로 나타났다. 독일과 프랑스 또한 성과관리 지표로 '일반고용 전이'를 중시하는데, 이러한 점에서 연계고용이 표준사업장의 (중증)장애인 고용을 확대한다는 사실은 제도의 본래 취지인 일반고용으로의 통합을 실현하는 과정에 부합한다고 할 수 있다. 다만 보호작업장의 경우 일반고용 전이 성과가 여전히 미흡하므로, 중증장애인의 일반고용 확대를 성과 지표로 관리하는 방안을 검토할 필요가 있다.

둘째, 고용의 질 측면에서, 연계고용에 참여한 표준사업장의 장애인근로자는 참여하지 않은 표준사업장의 근로자보다 월평균 임금이 높고 근속기간도 길었다. 이는 매우 고무적인 성과이다. 전체 임금근로자 대비 장애인의 임금 수준은 낮고 비정규직 비율은 높은 현실 속에서, 연계고용이 고용의 질을 개선하는 효과를 보였다는 점은 정책적으로 중요한 의미를 지닌다. 따라서 이러한 긍정적 기조가 지속될 수 있도록 주기적 모니터링이 필요하다. 한편 직업재활시설의 경우에도 연계고용이 고용의 질 개선으로 이어질 수 있도록 성과를 평가하고, 제도를 보완해 나갈 필요가 있다.

셋째, 한국의 연계고용제도는 현재 도급액의 50% 범위 안에서 부담금의 90%까지 감면을 허용한다. 독일은 도급액의 50% 범위에서 상한 없이 전액을 인정하고, 프랑스는 도급액의 30% 범위에서 고용률에 따라 차등 감면을 적용한다. 국가별 제도는 감면 한도와 기준에서 차이를 보이는데, 특히 프랑스와 독일은 도급액에서 재료비를 제외한 '노무비'만을 인정하는 반면, 한국은 도급액 전부를 인정하는 점이 특징적이다. 한국은 과거 노무비만을 적용하거나 고용률에 따라

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr KOR

감면액을 차등 적용하는 방식을 운영한 바 있으며, 이는 부담금 감면과 장애인 고용 간 상호 보완성을 촉진하기 위한 정책적 의도라 할 수 있다.

실증분석 결과에서도 부담금 감면 비율을 상향했을 때 부담금 납부 사업체의 고용률이 소폭 개선되는 효과가 관찰되었다. 이는 감면 상향이 단순히 경제적 부담 경감에 그치지 않고, 사업주가 간접고용 외에 직접고용을 유도하는 동기 요인으로 작용함을 시사한다. 따라서 부담금 감면 비율은 고용효과를 극대화할 수 있는 방향으로 설정하고, 제도 변화가 고용에 미치는 영향을 지속적으로 점검·평가할 필요가 있다.

넷째, 한국은 연계고용 대상시설을 표준사업장과 보호작업장으로 한정하고 있으나, 프랑스는 여기에 더해 장애인 자영업자도 포함하고 있다. 한국의 장애인 경제활동인구는 자영업 비중이 높지만, 사업의 영세성과 높은 폐업률로 인해 안정적 경제활동에 어려움이 많다. 장애인 자영업자를 연계고용 대상시설에 포함할 경우, 경영 여건이 개선되고 경제활동 참여도 확대될 수 있을 것이다. 따라서 프랑스의 사례를 벤치마킹하여, 우리나라에서도 장애인 자영업자의 제도적 포함 가능성을 검토할 필요가 있다.

www.kead.or.kr KOR 한국장애인고용공단

참고문헌

고용노동부(2024). **연계고용에 따른 부담금 감면기준**. 고용노동부 고시 제2024-100호.

고용노동부(1995). **직업재활시설 연계고용사업주 부담금 감면기준**. 노동부 고시 제1995-61호.

남용현(2004). **장애인고용의무사업체의 연계고용 활성화 방안**. 한국장애인고용공단.

남용현, 박자경, 심창우(2007). **연계고용제도 사업평가 및 개선방안**. 한국장애인고용공단.

민인식, 최필선(2009). **STATA 패널데이터 분석**, 한국STATA학회.

엄승연(1997). **직업재활시설 연계고용활성화 방안**. 한국장애인고용공단.

연명모, 이석원(2015). **연계고용 부담금제도 개선방안 연구**. 한국장애인고용공단.

윤윤규, 홍민기, 강창희, 이진면, 이혜정, 고영우(2012). **노동시장정책 평가방법론 및 다부문 거시산업모형 DB 구축**, 한국노동연구원.

이수용(2023). 연계고용제도 개선방안 연구. 내부자료. 한국장애인고용공단.

조임영(2021). 장애인 고용의무 이행방식의 다양화 - 프랑스의 입법 및 정책 사례를 중심으로, **동아법학**, 90, 261-298.

한국장애인고용공단(2024). **공단 사업 현황 바인더.**

Heckman, J.(1979). Sample selection bias as a specification error, Econometrica, 47(1), 153-161.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales(BMAS)(2022). Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen, Berlin.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales(BMAS)(2024). December). Das ändert sich im neuen Jahr, Pressemitteilung.

Bundestag(2021). Drucksache 19/26465, Evaluation der Werkstätten für behinderte Menschen. Berlin.

Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées(AGEFIPH)(2021). Rapport d'activité.

Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées(AGEFIPH)(2023). Guide de l'OETH.

Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées(AGEFIPH)(2024). Ce qu'il faut savoir sur l'OETH au 1er janvier 2025. Retrieved from https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/ce-quil-faut-savoir-sur-loeth-au-1er-janvier-2025

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique(FIPHFP)(2022). Bilan annuel.

République Française(1987). Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 relative à l'emploi des travailleurs handicapés.

République Française(2005). Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

정책연구 2025-01

연계고용제도 효과성 분석

발 행 일 2025년 12월 19일
발 행 인 **최 종 철**
발 행 처 한국장애인고용공단 고용개발원
주 소 (13619) 경기도 성남시 분당구 구미로 173-59
전 화 (031) 728-7000
팩 스 (050) 3470-0901
홈페이지 (고용개발원) http://edi.kead.or.kr
(공단) http://www.kead.or.kr
전자우편 wona@kead.or.kr
I S B N 979-11-6922-176-4 93300
인 쇄 오션디앤피 ☏ 02-915-2226

*비매품