

# 노동시장에서의 장애인 고용차별 분석

- 1·2차적 고용차별 실증분석 -

2003년

서강대학교 신학대학원

사회복지학과

이 동 영

# 노동시장에서의 장애인 고용차별 분석

- 1·2차적 고용차별 실증분석 -

지도교수 권 선 진

이 논문을 사회복지학석사 학위논문으로 제출함

2004년 1월

서강대학교 신학대학원

사회복지학과

이 동 영

# 차 례

(국문초록)

제 1 장 서론 .....	1
제1절 연구의 필요성 .....	1
제2절 연구의 목적 .....	14
제 2 장 이론적 배경 .....	18
제1절 장애인 고용결정론 .....	18
1. 일반 고용이론 .....	18
1) 인적자본론 .....	18
2) 이중노동시장론 .....	20
2. 장애인 고용이론 .....	22
1) 개인적 특성관점 이론 .....	22
(1) 선호이론 .....	22
(2) 통계적 차별론 .....	24
2) 사회적 특성관점 이론(노동시장의 구조적 특성) .....	25
(1) 직무경쟁이론 .....	25
(2) 수요독점이론 .....	26
제2절 장애인 고용차별론(고용차별의 유형) .....	28
1. 차별의도에 따른 고용차별 .....	29
1) 의도적 고용차별 .....	29
2) 결과적 고용차별 .....	29
2. 차별 시기에 따른 고용차별 .....	30

1) 노동시장 진입전의 차별 .....	31
2) 노동시장에서의 차별 .....	32
3. 차별영향 범위에 따른 고용차별 .....	35
1) 1차적 고용차별 .....	36
2) 2차적 고용차별 .....	36

### 제 3 장 연구가설 및 연구방법 .....

제1절 연구가설 .....	37
제2절 분석자료 및 분석대상 .....	43
제3절 변수정의 및 측정 .....	44
1. 1차 분석 모형에서의 변수 .....	44
1) 종속변수 .....	44
2) 독립변수 .....	45
2. 2차 분석 모형에서의 변수 .....	51
1) 종속변수 .....	52
2) 독립변수 .....	53
제4절 분석모형 .....	57

### 제 4 장 장애인 고용차별 분석 .....

제1절 분석대상자의 일반적 특성 .....	58
1. 1차적 고용차별 변수에 따른 분석대상자의 일반적 특성 .....	58
2. 2차적 고용차별 변수에 따른 분석대상자의 일반적 특성 .....	62
제2절 1차적 고용차별 분석 .....	63
제2절 2차적 고용차별 분석 .....	75

제 5 장	결론 및 제언	85
제1절	연구결과의 요약	85
제2절	정책적 제언	89
1.	장애인 차별금지법	94
2.	차별적 의무고용제	96
3.	보호고용의 다양화 및 지원고용의 도입	98
4.	장애인의 노동운동·기업의 인식개선·정부의 사회복지 확대	101
1)	장애인의 주체적 노동운동	101
2)	장애변수를 고려한 기업의 인식개선노력	102
3)	포함적 정책으로서의 정부의 장애인 사회보장 확대	103
제3절	연구의 의의 및 한계	104
▣	참고문헌	108
(ABSTRACT)		113

## 표 차 례

【표 1-1】 연도별 장애인 고용현황('91-'03) .....	8
【표 3-1】 한국 표준직업분류 .....	48
【표 3-2】 장애등급 분류 .....	54
【표 3-3】 분석에 활용된 변수 및 설명 .....	56
【표 4-1】 분석대상자에 대한 기술통계(1차적 고용차별 변수) .....	61
【표 4-2】 분석대상자에 대한 기술통계(2차적 고용차별 변수) .....	62
【표 4-3】 장애인 고용결정요인(1차적 고용차별 분석) .....	65
【표 4-4】 노동시장 특성변수의 하위범주간 상대적 중요도(deviation) .....	70
【표 4-5】 장애유형 및 정도별 고용차별양상(2차적 고용차별분석-전체) .....	76
【표 4-6】 기업 및 직무유형별 장애인간 고용차별 양상 .....	81

## 그림 차 례

【그림 1-1】 연구구성 흐름표(flow chart) .....	17
【그림 3-1】 1차적 고용차별 분석모형 .....	57
【그림 3-2】 2차적 고용차별 분석모형 .....	54
【그림 5-1】 장애인 고용정책의 틀(frame) .....	89

(국문초록)

## 노동시장에서의 장애인 고용차별 분석

- 1·2차적 고용차별 실증분석 -

서강대학교 신학대학원

사회복지학과

이 동 영

장애인에 대한 차별은 사회적 장애를 양산하는 가장 강력한 기제이다. 본 연구는 노동시장의 고용과정에서 장애인(장애인 전체 혹은 특정 유형 및 정도의 장애인)이 겪는 불이익 현상을 차별이란 관점에서 접근하여 이를 실증 분석하고자 하였다. 이는 고용차별이 장애인의 열악한 고용지위 결정의 주요원인임을 전제로, 장애인과 비장애인간 고용결정요인의 차이에 근거한 차별영향을 분석하고(1차적 고용차별 분석), 이러한 고용차별이 장애인내에서 장애변수에 따라 차이가 있음을 실증적으로 분석하였다(2차적 고용차별 분석).

이러한 연구는, 첫째, 비장애인과 비교되는 장애인, 혹은 장애인 내의 특정 장애유형이나 정도의 장애인이 갖는 낮은 경제활동참가율, 고실업, 저임금 등 노동시장 내 열악한 지위특성에 대한 원인과 관련한 문제의식, 둘째, 이러한 상황에 대처하기 위해 지난 10여 년간 진행해온 정부의 장애인 고용정책의 실효성 부재에 대한 비판의식, 셋째, 이와 관련하여 진행된 장애인 고용관련 연구들이 갖는 한계점에 기인한 추가 연구의 필요성에서 출발한다.

이에 본 연구는 한국보건사회연구원의 ‘2000년 장애인 실태조사’ 자료를 이용하여 1차적 고용차별분석에서 장애인의 고용결정 요인을 분석함으로써 비장애인의 고용결정과 대비되는 특성으로서의 차별영향을 분석하고자 하였는데, 첫째, 어떤 요인(변수)이 장애인의 고용여부에 의미 있게 영향을 미치는지, 둘째, 그러한 요인(변수)의 영향이 어떠한 양상을 띠는지를 분석하고자 하였다. 2차적 고용차별 분석에서는 세 가지 측면에 초점을 맞추어 시행하였는데, 첫째, 장애인간 고용차별의 영향차이가 통계적으로 의미 있는지, 둘째, 그 차이의 양상을 각 장애변수의 범주별 차별강도의 상대적 크기

를 비교하여 어떤 유형과 정도의 장애인이 고용차별에 보다 취약한지를 확인해 보는 것이었다. 셋째, 이러한 초점 하에 설정한 가설을 분석함에 있어 우선 노동수요의 형태를 고려하지 않은 일반적인 경우 하에서 의미를 파악해보고, 다음으로 노동수요의 형태를 고려하여 기업 및 직무유형별로 고용차별의 차이를 상이한 조건하에서 그 변화를 살펴보고자 하였다.

이상의 내용을 바탕으로, 장애인 고용결정에 사회적 요인(노동 수요측면 포함)이 개인적 요인(노동 공급측면 포함)보다 중요한 의미를 가질 것이며, 개인적 요인 중 장애 관련 건강변수가 결정적 영향을 미치는 반면 인적 자본 변수는 왜곡되게 영향을 미칠 것이고, 사회적 요인의 노동수요특성에서는 노동수요의 양보다는 형태가, 그리고 사회구조적 변수에서 차별변수가 중요한 의미를 가질 것으로 예상하여 【1차적 고용차별 관련 가설】을 설정하였다. 아울러 장애유형에 따라 고용차별의 영향에 차이가 있으며, 일반적으로 눈에 잘 띄는 신체적 장애일수록, 그리고 정신적 장애유형일수록 고용차별은 커질 것이라는 것과 장애정도에 따라 고용차별의 영향에 차이가 있으며, 장애정도가 매우 심하거나 매우 경미한 장애인보다 중간수준에서 장애정도가 중(重)해질수록 고용차별은 커질 것이라라는 가설, 그리고 이러한 특성이 노동수요의 형태에 따라서도 상이하게 나타날 것이라는 【2차적 고용차별 관련 가설】을 설정하였다.

이러한 가설을 검증한 결과, 1차적 고용차별 분석에서 얻은 시사점은 다음과 같다.

[1] 장애인의 노동공급 특성을 결정하는 것은 인적자본변수가 아니라 장애관련 건강변수이며, 고용결정과정에서 인적자본은 차별적 인식으로 왜곡된 평가를 받게 되고, 장애인의 장애가 결정적 고려변수로 작용하게 된다. [2] 일반적으로 노동수급의 적합성을 고려하지 않은 노동수요의 양(본 연구에서 지역변수가 대리변수로 활용)은 장애인의 고용증대에 별 도움이 되지 못하고, 노동수요의 형태(기업 및 직무의 형태)는 장애인 고용결정에 중요한 변수이긴 하지만 장애인의 2차적 노동시장 편입가능성을 높이는데 의미를 갖는 만큼 질적인 측면에서의 수급균형정책이 필요하다. [3] 위의 [1], [2]를 통해 노동공급, 수요측면에서 차별 영향을 간접적으로 유추해볼 수 있었으며(차별영향에 의한 인적자본 변수의 왜곡현상이나 생산직으로의 편중현상 등), 실질적으로 사회구조적 차별변수의 영향을 확인해 본 결과 차별이 장애인 고용결정에 매우 중요한 요인임을 확인할 수 있었다. 이 같은 원인분석 하에 ‘차별금지정책’은 장애인 고용정책으로서 그 필요성을 넘어 당위성이라는 규범적 논리를 확보했으며, 이러한 정책개입은 차별이 고용상의 차별을 포함한 노동시장 진입 전·후의 차별과 간



접적인 차별까지도 포함된 개념인 만큼 이 모두를 고려하여 사회구조적 차별을 해소하려는 사회환경 개선노력이 요구된다 하겠다.

한편, 2차적 고용차별 관련 가설을 검증한 결과 다음과 같은 사항을 시사점으로 얻을 수 있었다. [1] 장애유형 및 정도에 따른 고용차별의 차이는 존재하며, 차별영향에 상대적으로 취약한 장애유형 및 정도가 있음을 알 수 있다. [2] 이러한 장애유형 및 정도의 차별영향 차이는 기업 및 직무의 유형에 따라 상이하게 나타나며, 각 기업 및 직무유형에 따라 특정 장애유형 및 정도의 차별수준도 달라진다. [3] 위의 [1], [2] 를 통해 노동공급의 장애변수에 따라, 노동수요의 기업 및 직무형태에 따라 장애인의 고용차별 영향은 달라짐을 알 수 있다. 따라서 장애인을 동일한 정책집단으로 규정하여 일면적 정책을 시행하거나 노동수요의 형태를 감안하지 않고 단순히 수요의 양만을 늘리는 단편적 정책은 장애인 고용의 실효성을 확보하는데 큰 의미가 없다 하겠다. 따라서 1차적 고용차별분석에서 정책적 시사점으로 얻은 차별금지정책을 기반으로, 노동공급 및 수요의 다양성(노동공급·수요 각각의 특성) 및 적합성(노동공급과 수요간의 조화)을 최대한 고려하여 그에 부합되는 ‘차별적 장애인 고용정책’을 수립해야 할 것이다.

이러한 실증분석 과정에서 얻은 정책적 시사점을 바탕으로 본 연구와 부합되는 규범적 가치에 적용하여 장애인 고용정책의 틀(frame)을 제시하였으며, 이러한 고용정책의 원활한 운용을 위한 노동시장 내 각 행위주체들(장(障)·사(使)·정(政))의 역할에 대해서도 본 연구와의 연관성을 고려하여 함께 서술하였다.

우선, 장애인 고용정책의 틀을 구성하는 것으로서 첫째, 장애인 차별금지법 제정, 둘째, 차별적 의무고용제 도입, 셋째, 보호고용의 다양화와 지원고용의 도입 등이 있으며, 각 행위주체의 역할로서 첫째, 장애인의 주체적 노동운동, 둘째, 장애변수를 고려한 기업의 인식개선 노력, 셋째, 포괄적 정책으로서의 정부의 장애인에 대한 사회보장 확대 등이 있다.

**주요어:** 노동시장, 장애인, 차별, 1·2차적 고용차별, 사회적 장애, 장애인 차별금지법, 차별적 의무고용제, 보호고용·지원고용

# 제 1장 서 론

## 제1절 연구의 필요성

본 연구는 노동시장의 고용과정에서 장애인(장애인 전체 혹은 특정 유형·정도의 장애인)이 겪는 불이익 현상을 차별<sup>1)</sup>이란 관점에서 접근하여 이를 실증 분석하고자 한다. 이는 고용차별이 장애인의 열악한 고용지위 결정의 주요 원인임을 전제로, [1] 장애인과 비장애인간 고용결정요인의 차이에 근거한 차별영향을 분석하고(1차적 고용차별: between disabled and non-disabled, 장애인이기 때문에 받는 고용과정상의 차별), [2] 이러한 고용차별이 장애인내에서 장애변수에 따라 차이가 있음을 실증분석하고자 한다(2차적 고용차별: within disabled, 장애특성에 기인한 장애인 고용차별의 영향차이).<sup>2)</sup>

이러한 연구의 필요성은, [1] 2000년 장애인 실태조사에 나타난 장애인의 열악한 노동시장 내 고용지위에 대한 문제의식, [2] 이에 대한 정부의 대응 전략으로서의 장애인 고용정책의 실효성에 대한 비판의식, [3] 장애인 고용

---

1) 여기서의 차별이란 신체적 차이에 대한 사회적 불평등을 의미하는 것으로, 그 대상은 장애인(혹은 장애인 노동력)이고, 차별행위의 환경이 노동시장이며, 구체적 차별조치가 고용 및 임금 등 노동시장 메커니즘과정에 관련된 것이란 점에서 '노동시장에서의 장애인 차별'을 정의할 수 있겠다.

2) 본 연구에서의 고용차별(employment discrimination)은 노동시장 내 고용의 기회와 유지상의 임노동 지위와 관련하여 발생하는 동일 노동력에 대한 생산성 이상의 불이익에 관한 것을 의미한다. 아울러 실증 분석과정에서 고용차별의 1, 2차적 구분은 offe(1985)와 이효수(1984)의 논의에서 이론적 개념을 유추하고, 정재권·김동연(1988)의 경험적 내용과 이선우(1997), 권유경(1998), 유동철(2000), 강동욱(2002), Baldwin & Johnson(1992, 1994)등의 논의 및 2000년 장애인 실태조사결과의 장애인 고용현황의 특성을 참고하여 설정, 활용한 것이다. 자세한 내용은 추후 서술된 내용을 참고하기 바란다.

과 관련된 선행연구들의 한계에서 시작된다.

즉, 장애인 고용정책의 규범적 논리와 실천적 수단은 장애인의 노동시장 내 고용제약에 대한 포괄적이고 통합적인 원인분석에 기반을 두고 이루어질 때 그 실효성이 확보된다. 그럼에도 불구하고 현행 장애인 고용정책은 이를 등한시한 결과, 부분적이고 일면적인 접근을 강구한 나머지 소기의 성과를 거두지 못하고 있는 실정이다. 아울러 이와 관련된 연구들, 특히 장애인 고용제약의 원인 규명과 관련된 연구에서도 그 양적인 한계와 함께 노동시장 제반여건을 감안하지 못한 문제접근과 고용과정의 일부 측면만을 강조한 분석 및 논의에 머무르고 있는 실정이다.

이와 관련, 보다 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 장애인의 노동시장 내 고용현황 특성은 비장애인에 비해 낮은 경제활동참가율, 고실업, 저임금, 불안정한 직종이나 지위에의 종사로 설명될 수 있다.

2000년 장애인실태조사에 따르면, 우리나라의 전체 장애인은 1,449.5천명<sup>3)</sup>으로 이중 15세 이상 장애인은 모두 1,331.5천명인 것으로 나타났다. 15세 이상 장애인 중 경제활동인구는 636.7천명으로 경제활동참가율은 47.8%이었으며, 취업한 장애인은 455.7명으로 34.2%에 불과한 반면, 실업 장애인은 180.9천명에 달해 실업률 28.4%를 나타내었다. 이를 전국자료와 비교해보면, 장애인 경제활동참가율은 우리나라의 전체 경제활동참가율 60.7%에 비해 약 12.9%p 낮은 수준이고, 장애인 실업률은 전체 실업률(2000년 6월) 4.2%에 비해 약 6.8배나 더 높은 수준이다.

장애인의 월평균임금도 79.2만원으로 비장애인 상용종업원(2000년 6월) 월평

---

3) 이 수치에 근거한 장애인 출현율은 3.09%로 1995년도 조사 당시의 2.35%에 비해 0.74%가 증가하였다.

균임금인 183.7만원의 절반에도 못 미치는 43.1%에 불과하며<sup>4)</sup>, 장애인의 취업 분야도 주로 농업(25.6%), 단순노무직(23.4%), 서비스 및 판매직(21.0%) 등에 편중되어 있어 비장애인의 직업분포에서 전문가/기술공, 사무직이 전체 취업자의 27.6%에 이른다는 사실(통계청 2000)과 현격한 차이를 보여주고 있다. 종사상 지위에서도 장애인의 경우 자영업(40.2%)이 가장 높게 나타났으며<sup>5)</sup> 상용근로자와 일용근로자가 각각 25.0%, 15.8%로 나타났는데, 이는 비장애인의 경우 임금근로자가 전체의 60.8%, 고용주를 포함한 자영업이 28.7%인 점(통계청 2000)과 비교되는 것이라 하겠다.<sup>6)</sup>

일각에서는 이러한 고용상의 열악성이 장애인 개인의 생산성에 기인한 것으로 설명한다. 권기원(1990)이 전국의 제조업체 500개 회사를 무작위 추출하여 조사, 분석한 결과에 따르면 고용주가 장애인을 고용하지 않은 이유 중 가장 중요한 요인이 ‘장애인은 능력이 뒤떨어지기 때문(34.4%)’인 것으로 말하고 있다. 이와 같은 연구결과는 민경희(1993), 박용덕(1996) 등 다른 연구에서도 비슷한 결과를 보여주었다. 이것은 장애인의 낮은 고용율 및 임금수준이 장애인의 장애특성에 기인한 생산성 저하에 원인이 있다고 말할 수 있는 것이지만,

- 
- 4) 여기서 장애인의 임금현황을 살피는 이유는 다음의 두 가지 이유에서이다.
- 첫째, 임금은 장애인의 고용상황의 질적인 측면을 파악할 수 있는 대표적 지표이다. 즉 장애인의 실업률이나 의무고용된 장애인 수 등은 양적인 측면에서의 장애인 고용현황을 살피는 것이며, 임금 등의 질적인 측면을 함께 고려해야만이 정확한 장애인의 노동시장 내 상황을 파악할 수 있는 것이다. 둘째, 차별영향의 가능성을 전제로 임금수준을 비교하는 것은 장애인 고용차별을 간접으로 가늠할 수 있는 정보가 된다. 이는 고용차별이 임금차별로 연결될 가능성이 높다는 사실이 여러 연구에서 이미 입증되었기 때문이다.
- 5) 자영업에 장애인의 종사비중이 높은 것은 장애인의 자발적 선호에 기인한 것이라기보다는 일반기업에의 취업에 상당한 제약을 받고 있음을 나타내주고 있는 것이다. 구체적 이유는 후술된 관련내용에 제시되어 있다.
- 6) 장애인의 경제활동분야와 종사상 지위 등을 파악하는 것 역시 임금과 더불어 장애인의 노동시장 특성을 질적인 측면에서 파악하는 것으로 그 의미가 있겠다.

이것은 고용주의 장애인에 대한 편견에서 그러한 결과가 나왔을 가능성이 높다(유동철 2000). 왜냐하면 장애인의 심신상 손상이 반드시 노동 능력상의 제한으로 나타나는 것은 아니며, 이러한 과정은 사회구조적 제반요인의 상호작용하여 파생되는 사회적 산물이기 때문이다. 따라서 장애요인과 생산성의 일치판단을 모든 작업 활동에 일괄 적용하는 것은 문제의 소지가 분명히 있다. Morrell(1990)은 장애인을 고용하고 있는 고용주 중 10%가 장애인 노동자가 다른 피고용인에 비해 업무수행능력 수준이 높다고 평가했으며, 70%는 비슷하다는 평가를 내리고 있어 약 80%의 고용주가 장애인의 생산성을 부정적으로 평가하고 있지 않았다. 그리고 김승구(1994)는 20일 동안 3개의 전자회사에서 장애인과 비장애인간 일일생산량 및 불량률을 비교한 결과 장애인 집단이 더 나은 결과를 나타냈음을 지적하였다(유동철 2000, 재인용). 이러한 연구결과들은 장애인의 고용제약이 반드시 장애인의 장애로 인한 생산성 저하에 있지 않음을 반증하는 것이고, 동시에 이러한 현상에 장애인에 대한 차별이 상당부분 영향을 미치고 있음을 유추 가능케 한다.

그리고 이러한 유추는 다음의 연구들에서 입증되었다. 정기원 등(1996), 이선우 (1997), 권유경(1998), 유동철(2000), 강동욱(2002), Berkopwitz & Hill(1989), Doyle(1996) 등은 장애인과 같이 한 사회에서 불리한 위치에 있는 집단은 사회의 편견이나 차별로 인하여 전반적인 고용율이 낮고, 임금노동보다는 자영업에 종사할 가능성이 높다고 지적했으며, 아울러 장애인의 저임금과 일용직 등 근로조건이 좋지 않은 2차 노동시장에 종사할 가능성이 높아진다고 하였다. 한편 이러한 현상은 자본주의 사회의 독점적 차별화 기제에 의해 더욱 고착화, 확대되어 나타난다(Johnson 1984)<sup>7)</sup>.

---

7) Johnson(1986)은 차별의 근원을 첫째 편견, 둘째 통계적 차별, 셋째 독점적 차별로 들고 있으며, 자본주의 사회에서 차별의 경제성이 장애인의 손상과 기능장애에서 야기된 편견과 통계적 차별을 독점적 차별로 고착화시키는 것이라 말하고 있다.

위와 같은 장애인의 고용현황 특성은 장애인 내에서 장애변수(장애유형 및 정도 등)에 따라 차이를 나타내고 있다. 이를 2000년 장애인 실태조사결과를 토대로 살펴보면 다음과 같다.<sup>8)</sup>

우선 취업 장애인의 유형별 분포를 보면, 시각장애와 지체장애는 각각 45.6%와 43.8%로 타 유형에 비해 비교적 높은 취업률을 보인 반면, 정신장애 10.1%, 뇌병변 장애는 7.2%, 심장장애는 18.9%로 낮았고, 발달장애는 전혀 취업하고 있지 않았다. 월평균 소득수준에 있어서도 신장장애가 101.0만원, 뇌병변장애 89.6만원, 지체장애 85.9만원 등으로 비교적 높게 나타난 반면, 정신지체(29.0만원)와 정신장애(25.7만원)는 그에 약 1/3수준에 머무르는 것으로 조사되었다. 장애인 전체를 대상으로 취업분야에서 가장 높은 비율을 나타냈던 자영업의 경우(54.1%)에는 시각장애 62.3%로 가장 높고, 다른 대부분의 장애유형에서도 50%안팎의 높은 수치를 보여 큰 차이를 보이지 않았으나 일반 기업의 경우는 정신지체 43.2%, 지체장애 37.3%인 반면, 신장장애 29.7%, 시각장애 28.5%, 정신장애 24.5%로 차이를 나타냈다.

이러한 장애유형별 차이에 대한 설명으로, 장애인 고용에서 직종 등이 극히 제한되어 있는 현실을 감안한다면 특정 손상부위가 그러한 특정직종에 있어 생산성에 차이를 유발하여 나타난 결과라고 말할 수도 있다. 하지만 앞서 장애인·비장애인간의 고용차이에서 지적한 것과 마찬가지로 모든 고용과정에서 특정 장애유형에 대해 생산성이 떨어진다고 말할 수는 없는 문제이기 때문에 이러한 차이에도 생산성 이상의 차별이 상이하게 존재할 것으로 유추해볼 수 있다.

---

8) 2001년 장애인 실태조사 보고서(변용찬 외)에는 장애유형별 고용현황분석 외에 다른 장애변수(장애정도 등)에 따른 고용현황분석은 이루어지지 않았다. 따라서 여기서는 장애유형별 고용현황 특징만을 살펴보고자 한다.

이렇게 장애인 고용차별이 장애인 내에서도 장애변수에 따라 그 영향에 있어 차이가 존재함에도 불구하고, 이에 대한 실증분석을 한 연구는 국, 내외적으로 거의 찾아보기 힘들다. 다만, 정재권·김동연(1988)의 장애인에 대한 비장애인의 인식조사에의 장애유형별로 장애인을 바라보는 시각에 차이가 있음을 확인하였는데, 이는 Yuker(1987)의 연구에서 비장애인의 장애인에 대한 태도가 부정적일수록 해당 장애유형의 고용확률이 낮아진다는 논지에 근거할 경우 특정장애유형이 고용차별에 보다 많이 노출될 가능성이 높다 하겠다. 이선우(1997)도 장애유형 및 정도가 취업가능성에 직접적으로 영향을 미칠뿐 아니라 비장애인에 대한 인식 및 차별에도 영향을 미쳐 취업에 영향을 줄 것이라 하였다. 특히 정재권 등(1988)의 연구결과에서 지체장애와 같이 가벼운 장애나 외형상의 큰 표시가 없는 청각장애는 비장애인이 선호하는 반면, 시각장애와 정신지체와 같은 장애는 기피하는 것으로 나타난 점을 들면서 장애인에 대한 차별이 장애유형에 따라 다를 수 있음을 지적하였다. 한편, offe(1985)는 동일노동자 집단에서 권력차이에 따른 차별영향 가능성의 차이를 언급하였는데, 이 또한 장애인이란 동일집단 내에서 장애특성변수에 따라 차별영향이 달라질 수 있음을 의미한다.<sup>9)</sup> 어수봉(1995)은 장애인 근로자의 의중임금이 장애유형과 정도에 따라 차이가 있음을 전제로 노동시장에서의 분절현상이 일어날 가

---

9) offe(1985)는 노동시장에서 개별 피고용인의 지위는 다음의 두 요인에 의해 결정된다고 하였다. 그 첫 번째는 수요자 측에 비해 불리한 위치에 있는 공급자집단에 게서 나타나는 1차적 차이이고, 두 번째는 이러한 1차적 차이 내에서 적응전략을 행하는 피고용인 개인의 고용기회의 차이에 의해 발생하는 2차적 차이이다. 그리고 이러한 집단간 권력차이에서 가장 하위에 있는 장애인은 노동시장에서 문제집단화됨으로써 고용과정상의 차이를 경험하게 되다. offe의 논의처럼 동일집단(공급자)내에서 장애인·비장애인간 차별의 가능성이 달라질 수 있음을 제시한 것과 같이 장애인 집단 내에서도 장애유형이나 정도가 생산성의 차이를 일면적으로 발생시키지 않음에도 불구하고 고용상에 차이가 존재한다면 이는 장애인내에서도 차별영향의 차이가 존재한다고 유추해 볼 수 있겠다.

능성을 지적하였고,<sup>10)</sup> 강동욱(2002)은 노동시장의 구조분석 관점에서 성과 학력에 따른 장애인 노동시장의 단층(斷層)구조를 실증 분석하였다<sup>11)</sup>. 한편 다른 관련연구에서도 이와 같은 가능성에 대한 사실을 간략히 언급하고 있다(전준구(1994), 권유경(1998), 유동철(2000)).

둘째, 한편 정부는 이러한 장애인의 열악한 고용상황을 개선하고자 1990년 ‘장애인고용촉진 등에 관한 법률’을 제정하고, 국가 및 지방자치단체와 상시근로자 300인 이상 사업장에 대해 고용인원의 일정수준 이상을 장애인으로 고용하도록 의무화함(quota system)과 동시에 이를 위반한 사업장에 대해서는 의무고용인원에 미달하는 수만큼 최저임금의 60%를 고용부담금으로 납부하도록 하였다. 이후 법의 실효성에 대한 비판과 주요 정책의 혜택이 경증의 지적장애인에게 집중된다는 지적에 2000년 이 법을 ‘장애인 고용촉진 및 직업재활법’으로 개정하여 중증장애인의 직업재활을 확대, 지원하게 이르렀다.

그러나 이러한 노력에도 불구하고 장애인의 고용율은 크게 나아지지 않은 것으로 나타났다. 법이 시행된 '91년 이후 상시근로자 중 장애인 근로자가 차지하는 비중은 약 0.4%대를 계속 유지해 왔으며, '99년에 0.96%, 2000년에 1%대를 초과하여 1.01%, '02년에는 1.18%를 기록하였다<sup>12)</sup>. 하지만 여전히 의

10) 어수봉은 직접적으로 차별에 의한 장애인간의 노동시장 분절현상을 언급하지는 않았다. 다만 장애유형 및 정도에 따른 의중임금의 차이가 장애인간의 생산성의 차이 및 노동시장에서의 분절 가능성을 지적하였다. 따라서 여기서는 장애인간의 노동시장의 분절가능성을 지적했다는데 그 의의를 찾고자 한다.

11) 장애인내에서 이질적 노동력을 바탕으로 노동시장이 분절될 수 있음을 지적한 것은 의미 있는 연구라 하겠다. 하지만 단층현상에 대한 실증분석은 성과 학력에 근거하여 이루어졌으며, 장애유형과 정도에 대해서는 노동시장 수요 및 공급의 구조적 특성을 파악하는데 머무르고 있어 장애변수에 따른 구체적 단층현상과 원인으로서의 차별영향에 대한 분석은 부족하다 하겠다.

12) **【표 1-1】 연도별 장애인 고용현황('91-'02)**

(매년 12월말 현재, %)



무고용률 2%에는 크게 못 미치는 수준이며, 법이 개정된 2000년 이후에도 장애인 고용률 상승의 정체현상은 여전한 것으로 나타났고('02년 기준 전년대비 고용률 상승이 0.02%p에 불과함), 특정 장애유형 및 정도의 장애인에 대한 편중현상도 크게 나아지지 않은 것으로 나타났다('02년 기준 정부부문의 83.4%, 민간부문의 52.5%가 지체장애인).

이러한 상황에서 장애인 고용정책으로서 의무고용제가 갖는 내용상의 문제점(의무고용률이나 부담금의 수준 등)은 차치하고서라도, 현 고용정책이 갖는 근본적인 문제점을 지적하지 않을 수 없다. 즉 장애인 고용정책의 실효성 확보는 장애인 고용을 제약하는 원인에 대한 정확한 분석이 선행되어야 한다. 그리고 이러한 원인분석 하에 이러한 요인을 제거 내지는 최소화할 수 있는 방안을 우선적으로 고려하고, 이러한 바탕 위에 장애인의 고용을 촉진할 수 있는 다양한 수단들을 개발하는 것이 필요하다. 그럼에도 현 고용정책이 갖는 논리와 내용은 이러한 원인분석의 결과에 기반을 두지 않은 부분적이고 일면적인 측면이 있다. 아울러 상이한 조건하에 있는 장애인 집단을 동일한 정책 집단으로 간주하여 획일적인 정책접근을 시행함으로써 보다 취약한 장애인이 정책에서 오히려 더 배제되는 왜곡된 결과를 낳았다.

구분	'91	'98	'99	'00	'01	'02
전체	0.43	0.63	0.96	1.01	1.16	1.18
정부부문	0.52	1.23	1.33	1.48	1.61	1.66
민간부문	0.40	0.54	0.91	0.95	1.10	1.12

노동부, 「장애인고용현황 및 고용촉진대책(2003)」

주: 1)'99년의 0.9%대, '00년 0.1%대의 진입은 실제 장애인 고용의 증대효과라기 보다는 산재장애인 및 새로운 장애유형의 장애인(장애범주확대)이 고용률 산정에 다수 포함되었기 때문이다

2)'99년 이전까지 고용률 0.4%대는 실제 고용된 장애인수를 의무고용인원으로 나눈 의무고용률 달성율로 나타낼 경우 22-25% 수준에 불과한 것이며, 정부부문의 68%, 민간부문의 24%에 이르는 적용제외율을 감안할 경우 실제 고용률은 더욱 떨어지게 된다.

셋째, 국내 노동시장을 대상으로 장애인의 고용문제를 실증 분석한 연구는 매우 드물다. 몇몇 연구의 내용을 살펴보면 다음과 같다.

민경희(1993)는 서울, 경기, 인천 지역의 장애인 고용 사업체 74개 기업을 대상으로 300인 이상의 의무고용 대상기업과 300인 미만의 비의무고용 대상기업을 비교하면서 우리나라 장애인 고용정책의 문제점을 분석하였다. 이 연구에 의하면, 우리나라 노동시장에서 고용된 장애인 중 상당부분은 경증의 남성 지체장애인이었으며, 여성 및 중증의 장애인은 대부분 의무고용 사업체보다 300인 미만의 비의무고용 사업체에 더 많이 분포되어 있는 것으로 나타났다. 장애인 고용시 주요 고려사항으로, 의무고용 대상 사업체는 장애인의 생산성과 기업 내 비장애인 근로자의 장애인 근로자에 대한 인식, 기업의 이미지와 장애인의 대인관계를, 그리고 비의무고용 사업체의 경우는 장애인 근로자의 임금을 들었다. 또한 장애인에 대한 고용주의 편견은 장애인의 고용과 부의 상관관계가 있음을 확인하면서 의무고용 사업체의 경우가 비의무고용 사업체 보다 훨씬 높게 장애인에 대한 편견을 갖고 있음을 지적하였다.

어수봉(1995)은 한국장애인고용촉진공단의 1994년 구직 장애인 조사 자료와 알선 장애인 조사자료, 그리고 1992년 노동부 장애인 고용 실태조사 자료 등을 이용하여 주변근로자(peripheral worker)로서의 장애인의 노동시장 특성을 고용과정의 흐름에 따라 분석하였다.<sup>13)</sup> 이에 의하면, 장애인의 공급 및 수요함수는 존재하며, 임금 등 시장변수에 탄력적이란 전제 하에 장애인의 고용상 제약은 장애인의 공급측면에 기인한 것이 아니라 기업 측의 고용제외가 부족한 수요측면에 의한 것으로 설명한다. 그러나 어수봉은 이러한 수요의 부족을 설명함에 있어 차별요인보다는 장애인의 임금과 생산성에 대한 괴리에 의한 것으로 말하고 있다. 또한 임금과 관련하여 장애유형 및 정도에 따라 다른 분포양상을 보임을 생산성의 차이로

---

13) 어수봉은 이에 따라 고용과정별 ①의중임금 분석, ②고용제의 분석, ③구직기간 분석, ④임금격차 분석 등을 시행하였다.

이해하고 있으며, 이에 근거한 장애유형 및 정도별 고용정책의 정립(임금보조정책 등)을 제안하고 있다.

한국보건사회연구원에서 1995년에 실시한 활동제약자 실태조사 자료를 이용하여 장애인의 취업과 취업형태에 영향을 미치는 요인들에 관하여 분석한 이선우(1997)의 연구에 의하면, 인구학적 요인, 인적자본요인, 장애유형·정도요인, 심리적 요인 중 장애인의 취업에 가장 직접적으로 영향을 미칠 수 있는 요인은 인적자본요인으로, 이것은 비장애인과 달리 취업가능성에 오히려 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 취업형태에 있어서는 인적자본이 높을수록 임금노동에 종사할 가능성이 높아졌는데, 이것은 비장애인과 달리 인적자본이 높을수록 자영업보다는 임금노동을 더 나은 선택으로 여기는 경향이 있는 것에 기인한 것으로<sup>14)</sup> 그럼에도 불구하고 장애인의 자영업 종사비중이 높은 것은 개인적 선호가 아닌 사회적 차별의 결과라고 지적한다.

권유경(1998)은 1995년에 한국보건사회연구원에서 실시한 장애인 취업실태조사 자료를 이용하여 장애인의 피고용 여부와 월 임금 수준 결정 요인을 분석하였다. 이를 통해 권유경은 장애인의 고용여부와 고용 장애인의 임금 결정과정에서 중요한 영향을 미치는 것은 노동시장의 구조적 요인이며, 이는 장애의 특성에 따른 차별보다는 장애의 유무에 따른 차별이 더욱 크다는 사실을 밝히고 있다. 즉 낮은 고용율과 낮은 임금은 장애인이 장애를 가지고 있다는 사실로부터 기인하는 것으로 장애인의 인적자본요인에 대한 정확한 평가가 이루어지고 있지 않음을 지적하고 있다.

유동철(2000)은 1995년에 한국보건사회연구원에서 실시한 활동제약자 실태조사 자료와 1995년 대우경제연구소에서 실시한 한국 가구 패널조사 자료를 이용하여

---

14) 이는 자영업 종사 장애인의 월평균소득이 임금노동 장애인의 85%수준에도 못 미친다는 사실에서 임금노동이 자영업보다 우월한 위치의 취업형태로 평가되고 있는 것이다.

장애인의 고실업과 저임금이 장애인의 낮은 생산성에 기인하는 것인지 아니면 기업주의 장애인에 대한 차별에 기인하는 것인지를 지체장애인들을 중심으로 생산성 영향과 차별 영향의 두 가지로 나누어 분석하였다. 실증분석 결과 장애인이 비장애인에 비해 훨씬 높은 실업률을 보이는 이유도 특성분포의 차이(생산성 격차)에 의한 영향은 5.1%에 불과한데 비해 장애인에 대한 차별 영향(차별 격차)은 94.9%에 달하는 것으로 분석하고 있다. 그리고 전문/사무직에서는 장애인과 비장애인의 특성의 차이에 의한 예측고용의 확률의 격차가 20.0%로서 전체 격차의 58.8%를 차지하고 있으며, 이 중 장애인에 대한 차별로 인한 예측고용확률의 격차가 14.4%로 전체의 42.0%를 차지하고 있어 장애인과 일반인의 장애특성에 따른 영향이 차별영향보다 큰 것으로 나타나고 있는 있으나 인적자본의 특성 차이로 인해 발생하는 예측고용확률의 총 고용확률 격차의 10.5%로 나타나고 있어 결국 전문/사무직의 경우에도 장애로 인한 생산성 차이 영향보다는 장애인에 대한 차별 영향이 더 큰 것으로 분석하고 있다. 또한 고용 장애인의 임금차별 영향을 분석한 결과, 장애로 인한 생산성 저하로부터 발생하는 임금격차는 총 임금 격차의 18.9%에 불과한 반면, 장애인에 대한 차별로부터 발생하는 임금격차는 총 임금 격차의 49.6%를 차지하는 것으로 나타나 장애인의 저임금 역시 고용과 마찬가지로 낮은 생산성보다는 차별로부터 기인하는 것으로 설명하고 있다.

강동욱(2002)은 보건사회연구원의 2000년 장애인 실태조사 및 노동연구원의 제3차 노동패널(2000)과 한국장애인 고용촉진공단의 2000년 장애인 근로자 실태조사 자료를 이용하여 노동시장의 분절론적 관점에서 장애인·비장애인간, 장애인내 단층적 노동시장 특성을 실증 분석하였다. 이에 따르면, 장애인의 고용확률은 비장애인에 비해 17.3%p 낮게 나타났는데, 이 중 개인특성에 의해 11.5%p(전체의 66.6%), 차별요인에 의해 5.8%p(전체의 33.4%) 떨어지는 것으로 분석되었다. 따라서 장애인 고용결정에 개인특성뿐 아니라 각종 차별도 상당한 영향력을 미치고 있음을 알 수 있다.<sup>15)</sup> 임금과 관련해서는 총 임금격차

중 특성요인에 의한 차이는 92.7%, 차별요인에 의한 설명부분은 17.3%인 것으로 분석하였다<sup>16)</sup>. 한편 장애인 노동시장의 단층구조를 성과 학력에 따라 실증 분석한 결과 일반 노동시장과 같이 장애인 노동시장에서도 시장 내 위계구조가 존재함을 밝혀냈다. 장애유형과 정도를 고려하여 노동시장의 수요 및 공급 구조를 분석한 결과에 따르면, 장애유형으로는 발달장애(100%), 정신장애(62.6%), 정신지체(61.6%)가 정도로는 2급~4급(2급(35.7%), 4급(28.2%), 3급(26.1%)) 이 상대적으로 실업률이 높아 노동시장 수요공급의 수급 불균형이 심한 것으로 나타났다<sup>17)</sup>.

이상에서 살펴본 선행연구들은 우리나라의 장애인 고용문제를 이해하는데 중요한 시사점을 제공하는 것은 사실이다. 하지만 장애인 고용제약 문제를 총체적 맥락에서 분석하여 정책적 함의를 이끌어내는 데는 여러 한계가 있다.

첫째, 실증분석에 사용된 원자료 및 표본의 편의, 그리고 연구 대상범위에 따

---

15) 강동욱의 연구에서 장애인 고용확률에 차별요인보다는 개인 특성요인의 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 개인 특성변수 중 인적자본(생산성)에 의한 설명력보다는 건강 등 기타 개인적 특성에 기인한 것이 더 클 것으로 판단된다. 하지만 강동욱의 연구에서는 장애정도를 측정할 수 있는 일상생활 및 외부활동 변수를 인적자본변수에 포함시킴으로써 인적자본에 의한 고용확률 설명력이 20.3%(전체 기준)에 달해 이 같은 판단에 혼돈을 주고 있음을 감안하여 살펴보아야 할 것이다. 즉 기존의 다른 선행연구에서는 학력, 훈련, 경력만을 인적자본변수로 설정하여(장애변수 포함시키지 않음) 비슷한 분석을 시행했을 때 인적자본요인은 장애인의 고용결정에 큰 영향력을 미치지 못하는 것으로 분석되었기 때문이다.

16) 임금격차 중 차별에 의한 영향력이 낮게 나타난 것은 연구자가 차별영향의 과다 측정을 방지하기 위해 장애보상률을 비장애인·장애인 집단 모두에게 동일하게 가정한 결과임을 유의해야 할 것이다.

17) 앞서도 언급했듯이 강동욱의 연구에서 장애유형 및 정도에 따른 수급불균형의 특징만을 기술했을 뿐 그 원인에 대한 분석은 이루어지고 있지 않다. 즉 장애유형 및 정도 등의 장애특성에 따라 생산성의 차이 이상으로 상이한 차별영향이 존재한 결과임을 밝히고 있지 못했다.

른 일반화에 관한 것이다. 어수봉의 연구는 100인 이상 사업체 종사 장애인의 비율이 전체 취업 장애인의 9.7%밖에 안된다는 사실에서 분석에 사용한 원자료의 한계를 나타내며, 민경희의 연구도 조사대상 지역이 서울, 경기지역에, 조사대상 기업이 제조업에 한정되었고, 유동철의 연구는 그 분석대상을 지체 장애인으로 한정하여 이러한 연구들의 결과를 전체장애인에 확대적용하기에는 무리가 있다.

둘째, 분석과정에서 고려한 변수요인과 관련한 것이다. 장애인의 고용은 노동시장에서의 공급측면뿐 아니라 수요측면의 영향을 받는 동시에, 또 시장의 적 요인으로서의 국가정책이나 사회구조적인 요인도 영향을 받는다. 따라서 이 모든 요인을 고려해야만이 장애인 고용제약의 총체적 이해를 위한 원인분석에 의의를 가질 수 있는 것이다. 그럼에도 정기원, 이선우 등의 연구는 장애인의 개인적 특성만을 고려하여 분석하였고, 민경희는 노동시장의 수요측면에서 고용주의 장애인에 대한 태도에 주안점을 두고 분석하여 그 한계를 드러냈으며, 권유경과 유동철, 강동욱의 연구는 비경제적 노동시장 요인에 대한 고려가 부족하였다.

셋째, 고용제약의 주요원인으로서의 차별에 대한 분석과 해석의 범위와 관련된 것이다. 위의 대부분의 연구들은 장애인이 고용과정에서 차별을 받고 있음을 직·간접적으로 언급하고 있다(본 연구에서 설정한 1차적 차별에 한정되어 있음). 이는 비장애인과 비교하여 장애인이기 때문에 받는 생산성 이상의 불이익인 것이다. 하지만 이러한 차별이 장애인 내에서도 장애변수에 따라 그 영향에 차이가 있음을 간과하고 있다. 이것은 장애인의 고용차별을 총체적으로 이해하는데 문제가 있을 뿐 아니라 이에 근거한 정책을 정립하는데도 한계가 따르게 된다. 즉 고용제약의 원인인 차별을 제거하려는 노력이 고용정책으로서 당위성을 갖는다면 과연 어떻게 접근해야하며 그 대상 및 범위는 어떠해야하는지가 문제이다. 아울러 장애인이란 집단 내에도 상이한 조건(차별 영향)

이 존재한다는 사실을 인식한다면 각각의 상이한 조건의 장애인집단에 대해 다면적인 정책접근이 마련되어야 할 것이다.

## 제2절 연구의 목적

이 연구의 목적은 장애인(장애인 전체 혹은 특정 유형·정도의 장애인)의 고실업문제, 특히 이것의 결정적 원인으로 판단되는 고용과정에서의 장애인 차별문제를 해결하는데 도움을 주는 프로그램이나 정책적 대안을 마련함에 있어 실증적 근거를 제공하는데 있다. 따라서 장애인 고용차별의 이론적 내용을 근간으로 전국적 조사자료인 '2000년 장애인 실태조사'를 통해,

[1] 장애인이 비장애인에 비해 고용상의 불이익 상황에 직면해 있음을 인식하고, [2] 이러한 현실이 단지 장애인의 생산성만에 의해 기인한 문제가 아니라 사회구조적 차별에 많은 부분 영향을 받은 것임을 실증적 분석을 통해 밝히고자 한다(이는 장애인 고용정책마련의 가장 근간이 되는 목적으로서의 규범적 논리를 구성하는데 도움을 주고자 함이다.). [3] 아울러 이러한 고용과정에서의 차별영향은, 일반적으로 장애인이기 때문에 받는 차별(1차적 차별-위 [2]의 내용)뿐만 아니라 장애인 내에서 받는 상이한 차별영향(2차적 차별)이 있음을 감안, 이에 대한 추가적 연구를 시행하고자 한다(이는 장애인 고용정책의 실질적 수단(대안)을 마련하는데, 즉 정책의 대상 및 내용의 수준, 범위 등을 마련하는데 도움을 주고자 함이다.). [4] 이러한 일련의 실증분석을 통해 ①앞으로 장애인 고용정책 수립의 논리적 근거(인식의 틀)를 제공하고 ②실천적 수단으로서의 정책대안(장애인내 상이한 차별 영향에 대한 상이한 정책접근)을 제시하고자 한다.

즉, 이러한 일련의 과정은 장애인 고용정책이 실효성을 확보할 수 있는 목

적과 수단을 갖기 위해서는 무엇보다도 장애인 고용제약의 원인에 대한 명확한 실증분석이 선행되어야하며, 이를 바탕으로 구성되어야 함을 의미한다.

이러한 연구의 필요성 및 목적에 기반을 두고 구성한 본 연구는 다음과 같은 특성을 갖는다.

첫째, 기본적으로 본 연구에서 장애인의 고용제약 문제는 노동시장의 차별화기제에 의해 생산, 재생산되는 사회적 과정의 연속선상에서 이해해야함을 전제로 한다. 이는 장애의 개념을 기본적으로 사회적 장애<sup>18)</sup>로 인식하는 것이다. 같은 맥락에서 고용정책의 표적대상은 노동능력에 지장을 받는 장애인만으로 한정하지 않는다(대상의 포괄성). 이는 장애인의 심신상의 손상과 노동능력의 저하를 동일시하여 고용제약의 원인을 개인으로 한정하려하기 때문이다. 아울러 정책대상으로서의 장애인을 하나의 동질적 집단으로 간주하지 않는다(대상의 상이성). 이는 장애유형 및 정도 등 장애변수에 따라 상이한 조건을 가진, 따라서 상이한 고용과정상의 영향을 받는 대상임을 인식한다.

둘째, 위의 기본전제를 바탕으로 장애인 고용제약에 대한 원인을 실증적으로 분석함에 있어 총체적 맥락에서 제(諸)요인들을 고려한다. 따라서 노동시장의 공급은 물론이고 수요 측면뿐 아니라 비경제적 요인에 해당하는 국가정책, 사회구조적 요인도 함께 고려한다.

셋째, 고용차별을 장애인이기 때문에 받는 차별은 물론이고 장애인간 장애변수에 따른 차별영향의 차이까지 동시에 분석한다. 아울러 이러한 장애유형

---

18) 여기서의 사회적 장애(social disability)는 Silver(1998)와 Oliver(1996)의 장애개념 접근 중 사회적 모델(the social model of disability)에 해당되는 것이다. 즉 장애는 개인적인 의학적 손상의 직접적인 결과물이 아니라 사회적 제요인들의 복합적인 상호작용에 의해 생산, 재생산되는 것이라는 의미이다. 이러한 장애개념에 기초할 때 장애문제의 해결접근은 장애인 개인의 치료나 재활보다는 사회환경의 개선을 위한 사회적 노력에 초점이 맞춰지게 된다.

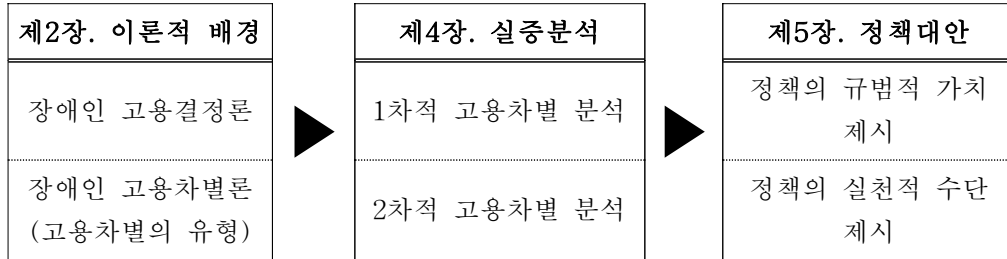


및 정도에 따른 차이가 노동수요의 형태(기업 및 직무유형)에 따라서 상이하  
게 나타남을 확인해 본다.

넷째, 이런 1, 2차적 고용차별분석은 장애인 고용정책에서 고용제약의 원인  
이 개인에 있지 않고 사회구조적 차별에 있는 만큼 개인의 재활중심의 기존의  
정책대응보다는 차별을 억제, 제거하는 정책적 노력이 필요하다는 것과 대상  
의 상이한 조건에 따라 상이한 고용상 특성을 갖는 만큼 차별화된 정책접근이  
필요하다는 것을 주요내용으로 하여 장애인 고용정책의 틀(frame)을 제시한  
다.

지금까지의 논의를 토대로 제 2장에서는 장애인 고용의 이론적 배경을 살펴  
볼 것이다. 여기서는 장애인 고용결정을 설명하는 이론으로서 일반고용 이론  
과 장애인 고용이론으로 나누어 살펴보고, 이후 차별론적 관점에서 고용차별  
에 한정하여 그것의 의미 및 유형을 살펴볼 것이다. 제 3장에서는 본 연구에  
서 활용한 자료의 내용과 분석방법 및 연구모형을 소개할 것이다. 제 4 장  
에서는 3장에서 설정된 모형 및 방법을 토대로 1, 2 차적 고용차별을 각각 실  
증적으로 분석하고, 의미 있는 결과물을 제시할 것이다. 마지막으로 제 5장에  
서는 지금까지의 논의를 정리, 요약하고, 장애인 고용제약의 원인분석에 대한  
실증분석의 시사점을 정책제언에 적용하여 서술하고, 본 연구의 전체과정에  
대한 평가를 중심으로 그 의의 및 한계를 밝힐 것이다. 이를 flow chart로 나  
타내면 다음과 같다.

【그림 1-1】 연구구성 흐름표(flow chart)



## 제 2 장 이론적 배경

장애인 고용은 일반 고용과정상의 보편성과 장애인만이 가지는 고용과정상의 특수성을 동시에 지니고 있다. 따라서 장애인의 고용결정의 특성을 이해하기 위해서는 이 둘 모두를 고려해야 할 것이다. 우선 신고전학과 관점(The Neoclassical Approaches)에서의 인적자본론과 제도학과 관점(The Institutional Approaches)에서의 이중노동시장론을 먼저 살펴보고, 이어서 장애인 차별론적 관점에서의 선호이론(혹은 취향가설)과 통계적 차별론을, 그리고 노동시장 구조론적 관점에서의 직무경쟁이론과 수요독점 이론을 살펴보도록 하겠다.

다음으로 본 연구의 실증적 분석 대상인 장애인 고용차별에 주안점을 두고 장애인 고용차별의 개념 및 형태를 서술함으로써 차후 전개될 장애인 고용차별의 1, 2차적 분석의 이해를 도모하고자 한다.

### 제1절 장애인 고용결정론

#### 1. 일반 고용이론

##### 1) 인적자본론(Human Capital Theory)

신고전학파는 완전경쟁시장이라는 가정 하에서 노동수요를 기업의 이윤극대화 원리인 한계생산력설로 설명하고, 노동공급에서 노동력 질을 인적 자본(human capital)에의 투자모형으로, 노동력의 양은 개인의 여가-선택모형으로 설명한다(Cain 1976). 따라서 노동의 질적 차이는 고용 및 임금에서의 차이를 야기시키는 주된 요인으로 작용한다(임 숙 1988).

인적자본론에 의하면, 인적 자본에 대한 수익은 투자가 끝난 후<sup>19)</sup> 소유자인 노동자가 자신의 인적 자본량의 이용을 남에게 임대해 줌으로써 발생한다. 투자가 끝난 후의 인적자본은 생산량을 늘리고 소득 능력(earning power)을 높이는데, 이것을 임대하여 줌으로써 발생하는 투자의 수익은 노동시장에서의 고용기회와 높은 임금이라는 형태로 나타난다.

노동 공급자는 장래에 장기간에 걸쳐 발생하는 노동시장에서의 경제적 이득이 투자에 대한 수익일 때, 투자자는 투자에 대한 수익과 투자의 비용을 비교하여 기대되는 수익이 투자비용보다 클 때 투자를 하게 될 것이다<sup>20)</sup>. 투자수익과 비용을 비교하여 투자를 결정하는 것은 물적 자본에 대한 투자이론과 동일하다 하겠다(조우현 1998).

한편 노동력을 수요하는 고용주의 입장에서는 보다 많은 인적자본을 지니고 있는 노동자일수록 보다 높은 생산성을 나타낼 것으로 판단하기 때문에 이들에 대한 고용 및 임금상의 프리미엄을 제공한다.

그러나 이 논의는 노동력을 하나의 자본개념으로 봄으로써 자본과 노동간의 본질적인 차이를 무의미하게 만들고, 임금소득에 대한 개념을 자본지출에 대한 수익, 즉 이자소득으로 환원시킴으로써 자본·노동간의 본질 및 임금소득의 본질을 간과하고 있다(Carter 1977). 또한 모든 개인이 노동시장에 균등하게 접근할 기회를 가지며 노동시장이 완전 경쟁적인 방식으로 작용한다고 가정하고 있기 때문에 동일 노동력에 대한 차별임금의 존재와 고학력, 숙련직종의 임금수준이 교육, 훈련에 지출된 자본에 대한 이자로서 합리적으로 설명할

19) 여기서 인적자본과 인적자본투자를 구분하여 이해할 필요가 있다.

인적자본은 물적 자본과 같이 인간체내에 내재되어 장기간에 걸쳐 형성되며, 생산성을 향상시킬 것으로 여겨지는 기술, 기능, 지식을 통칭한다. 이러한 인적자본은 저장(stock)개념인데 비해, 인적자본투자는 일정기간에 이루어지는 유량(flow)개념으로 학교교육, 건강유지를 위한 지출, 정보수집을 위한 활동, 현장훈련 등이 이에 해당된다 하겠다(조우현 1998).

20) Mincer, J., Backer, G. S., Schultz, T. W. 등은 이러한 관점에서 교육, 훈련에 대한 비용·편익분석을 통해 이론을 체계화하였다.

수 있는 것보다 일반적으로 훨씬 더 높은 이유를 설명하지 못한다(이경미 1993).

## 2) 이중노동시장론(Dual Labor Market Theory)

신고전파 노동시장이론에서는 완전경쟁 하에서의 완전정보, 임금경쟁, 단일노동시장 구조 등을 가정하고 있다. 즉 노동시장은 본질적으로 하나의 동질적인 시장으로 이루어져 있으며, 노동시장의 분단현상이 일시적으로 존재한다 할지라도 시장에서의 경쟁과 보이지 않는 손(invisible hand)의 작용에 의해 노동시장의 분단은 곧 사라진다고 본다. 이와는 반대로 이중노동시장론에서는 현실경제에서 독점의 진전 등으로 인하여 완전경쟁의 시장 원리가 기능할 수 없으며 노동시장은 단일시장으로 구성되어 있는 것이 아니라 분절된 서로 다른 이중의 노동시장이 존재하고 있다고 보고 있다.

노동시장이 질적으로 상이한 두 개의 시장으로 분단되어 있다는 사실을 인식하고 내부노동시장에 대한 개념을 확대하여 이중노동시장에 관한 논의를 처음으로 이론화한 사람은 Doeringer와 Piore였다. Doeringer와 Piore는 노동시장을 서로 다른 원리에 의해 지배되는 1차 노동시장(primary labor market)과 2차 노동시장(secondary labor market)으로 나누고 두 시장의 차이를 설명하는 결정적인 변수로 각 부문의 직무와 고용의 상대적 안정성을 들고 있다(이각범 1989).

1차 노동시장의 직무는 상대적으로 높은 임금, 양호한 노동조건, 다양한 내부승진 기회, 고용의 안정성 등이 보장될 뿐만 아니라 승진, 보수, 책임, 권한 및 지위 등이 경력과 함께 향상된다고 한다. 반면에 2차 노동시장은 1차 노동시장과 대조적으로 저임금, 낮은 부가급여, 열악한 노동조건, 고용의 불안정성(높은 노동이동율), 승진기회의 결여 등을 특징으로 한다. 그리고 2차 노동시장은 소수집단, 즉, 장애인, 여성, 소수민족, 도시 빈민층 등으로 구성되어 있다. 왜냐하면 2차 노동시장의 특징적인 직무는 특별한 교육 훈련이 필요 없는 직종이기 때문에 단순업무

에 적합하다고 생각되는 소수 집단이 주로 고용되는 것이다. 요컨대, 소수 집단은 2차 노동시장에 주로 고용되어 취업과 실업을 반복하며 낮은 임금을 받는다는 것이다(장삼식 2002).

한편 노동시장의 분절화에 대해 이효수(1984)는 단층 노동시장론을 제기하고 있다. 이 이론은 노동수요 측면에 단층이 존재하고 그 각각의 단층에 대응하는 단층이 노동공급 측면에서도 존재하며, 동시에 고용관리 관행이 이들 양 측면을 결합시키면서 그 결합상태를 유지·강화시키는 작용을 할 때 노동시장의 구조는 단층성을 지니게 된다는 것이다(강동욱 2002). 즉 노동수요 측면인 직무구조에 단층성이 존재하게 되면 고용주는 각 단층별로 노동자를 고용하려고 하고, 그것이 반복되는 과정에서 채용관행이 생기고, 채용관행이 형성되면 노동공급측면에서도 이러한 관행에 부합하는 노동력 교육·훈련제도가 새롭게 발생하게 된다. 그리고 이와는 대조적으로 노동공급 측면에서 단층성이 존재할 경우 고용주는 노동자를 단층별로 채용하는 것이 채용 비용을 절약할 수 있는 방법이 되므로 노동자를 단층별로 채용하게 되고, 이러한 과정이 반복되면 결국 고용관리관행이 생기게 된다. 고용주들은 이러한 노동시장환경 하에서 확보된 노동력을 효율적으로 활용하기 위해 성격이 비슷한 업무별로 직무를 정형화하게 되고 그러한 과정 속에서 단층성이 노동시장 수요측면에서도 동시에 형성되어 결국에는 노동시장의 전체구조도 단층성을 지니게 된다는 것이다.

이러한 논의는 다음의 몇 가지 가정들로 요약할 수 있다. 첫째, 임금, 부가급부, 고용안정성 등의 노동조건은 부문에 따라 다르다. 분절된 노동시장 내에서 노동자의 위치는 인적자본을 통제한 후에도 고용, 승진, 임금의 불평등을 의미 있게 설명한다. 둘째, 임금이 결정되는 방식이 부문에 따라 다르다. 이것은 각 부문에서 요구되는 노동자의 인적자본이 다르며, 동시에 이러한 인적자본에 대한 보상은 다름을 의미한다. 셋째, 특정 소수집단은 특정 부문에 집중

되어 있다. 따라서 이들의 소득 불평등은 상당부분 분절된 노동시장에서의 이들의 위치에 기인한 것이다. 넷째, 부문간 노동자의 이동은 매우 제한적이다. 따라서 각 부문에 속한 노동자의 위치는 거의 불변적이라 말할 수 있다.

이러한 노동시장의 분절은 곧 차별의 고착화이며, 노동시장에의 진입에 있어서 특정 소수집단에 대한 차별이 존재하고 있음을 말해준다. 따라서 인적자본론에서 설명할 수 없었던 동일 노동력에 대한 차별과 노동능력에 기인한 생산성 이상의 차이를 설명하는데 유용한 논의이다(이경미 1993).

## 2. 장애인 고용이론

### 1) 개인적 특성관점 이론

#### (1) 선호이론(Taste Discrimination Theory)

장애인의 고용차별을 설명하는 대표적인 이론으로 Becker(1957)의 선호이론이 있다. 이 이론은 고용주나 동료근로자, 고객들이 특정인구 집단에 대해 선호(preference) 및 선입견(prejudice)을 가짐으로써 차별이 일어난다고 설명한다.<sup>21)</sup> 따라서 차별을 하는 사람은 차별을 하기 때문에 발생하는 비용을 감수할 정도의 선호 및 선입견을 갖고 있으며 이에 따라 선입견을 심하게 받는 인구집단일수록 고용기회도 낮고 임금 수준도 낮다.

고용주나 동료 근로자, 고객들이 장애인을 차별하는 선입견을 가지고 있다면, 이들은 장애인 고용을 피하기 위해 어떤 비용(cost)도 감수할 의사를 갖게 되고, 반대로 이는 장애인을 고용시키기 위해서는 일정한 보상(advantage)이

---

21) 고용주에 의한 차별은 고용주의 개인적 편견으로 장애인 고용을 꺼리는 것을 말하며, 고객에 의한 차별은 고객이 특정기업의 제화와 서비스를 이용하기를 기피하는데서 발생하는 것이고, 동료근로자에 의한 차별은 장애인에 대한 사회의 일반적 의식이 부정적일 경우에 강하게 나타나는데 이는 비장애인이 장애인과 함께 일하기를 꺼려함으로써 나타나는 것이다.

필요하다는 것을 의미하게 된다. 결국 장애인은 비장애인과 경쟁하기 위하여 고용주에 더 낮은 수준의 임금을 제시하게 되고, 이는 장애인들의 낮은 임금을 낳게 된다.

Becker에 의하면, 고용주가 노동자에 대해 차별을 하는 경우 고용주나 차별을 당하지 않는 다수의 비장애인 집단은 소득의 감소를 겪게 된다고 한다. 고용주의 경우 소수집단을 차별함으로써 의중임금(reservation wage)이 높은 다수 집단의 노동자를 고용하게 되는데, 이렇게 되면 고용주가 임금비용으로 지불해야 할 몫이 커지기 때문이다. 또한 차별받지 않은 노동자들은 고용주가 제공하는 몫의 총 임금을 나누어 가져야 하는데 차별로 인해 의중임금이 높은 노동자들 사이에서 분배가 일어날 경우, 의중임금이 낮은 소수집단의 노동자가 있을 때보다 더 낮은 비율의 임금을 가질 수밖에 없기 때문이다. 이러한 가정에 의하면 차별행위가 고용주에게 이익이 되는 것이 아니지만, 차별적 취향이 있는 고용주는 이윤(profits)을 극대화하기보다는 자신의 만족감을 높이는 효용(utility)의 극대화를 선택하기 때문에 차별을 한다는 것이다. 이렇게 보았을 때 소수 집단에 대한 차별은 어떤 경제주체도 경제적인 이득을 얻을 수 없으며, 차별하는 주체는 다만 심리적인 만족만이 충족될 뿐이다(장삼식 2002).

한편, Arrow는 Becker가 상정하고 있는 완전 경쟁적 시장구조는 현실적이지 못하다는 점에서 Becker를 비판하고 있는데, 즉 Becker에 의하면 완전 경쟁적 시장에서 어떤 선입견을 가진 고용주는 차별을 하고, 선입견을 가지지 않은 다른 고용주는 차별을 하지 않는다고 가정했을 때 차별을 하는 고용주는 차별을 하지 않는 고용주보다 높은 임금을 지불하지 않을 수 없으므로 결국 경쟁에서 도태될 수밖에 없고, 따라서 이러한 고용주의 선호나 선입견에 의한 차별은 경쟁적 시장구조 하에서 장기적으로 사라지게 될 것이라고 하지만 현실 경제에서 시장구조는 결코 완전 경쟁적이지 않다는 것이다(이정우 1997).

이와 관련한 또 다른 주장은 시장의 경쟁적 압력으로부터 벗어나 있는 독점적



기업에서 실질적으로 더 많이 발생한다는 것이다. 이러한 논의에 따르면 독점기업은 독점이윤이 발생하기 때문에 선입견에 의한 차별적 선호를 만족시키며 추가적인 프리미엄을 지불한다고 하더라도 시장에서 도태하지는 않는다는 것이며, 장애인에 대한 차별적 조치들도 중소기업보다는 시장에서 독점적 지위를 점유하고 있는 대규모 기업이나 전문 업종에서 주로 나타난다는 것이다<sup>22)</sup>.

## (2) 통계적 차별론(Statistical Discrimination Theory)

통계적 차별은 고용주가 피고용인에 대한 불완전 정보에 직면해 있을 때 발생한다(Aigner, Cain, Phelps 등). 즉 고용주는 개별 근로자의 생산성에 대한 정확한 정보를 획득하기 어렵고 또한 그러한 노력에 많은 비용이 필요하기 때문에 근로자의 개인적 특성이 아닌 소속 집단의 평균적인 특성에 근거하여 고용 및 임금 등의 처우를 하게 된다. 고용주의 판단근거로서의 피고용인의 집단적 특성변수로는 성(sex), 인종, 학력, 장애 등이 있다.

이 이론에 의하면, 소수 집단에 속하는 사람이지만 해당 소수 집단의 평균적이고 전형적인 특성에서 벗어나 있는 사람에 대해서도 고용주는 동일한 정보를 적용하게 되는데 여기서 차별이 발생하는 것이다(유동철 2000). 장애인들은 장애 유형이나 장애 정도에 따라 지식이나 기술, 경력 면에서 매우 다양하며, 더욱이 같은 유형의 장애인이라 하더라도 개인적인 편차가 커서 생산성의 수준이 다를 수 있다. 고용 과정에서 적용하는 평균적인 정보가 장애인 집단의 평균적인 생산성을 잘 반영한다고 할지라도 이와 같은 이유로 장애인에 대한 차별이 발생할 수 있는 것이다. 한편, 집단의 평균적인 특성을 사용하기 때문에 고용이 된 후라고 하더라도 이와 같은 집단적 낙인(stigma)때문에 소수 집단의 임금 수준은 낮아지는 경향

---

22) 이러한 논의의 증거로, 민경희(1993)의 의무고용사업체외 비의무고용사업체의 비교연구와 한국장애인고용촉진공단의 2000년 장애인 근로자 실태조사에서 상시근로자 300인 이상의 의무고용사업체보다 300인 미만의 비의무고용 사업체에서 장애인 고용율이 보다 높은 것을 보면 알 수 있다.

이 있다.

그런데 통계적 차별은 소수 집단 내의 구성원에 대한 개별적인 정보가 증가하게 되면 통계적 차별의 근거를 줄여주기 때문에 차별은 점차 소멸되어 간다고 하는데 이는 장애인 집단에도 적용이 되는 것으로 나타나고 있다.<sup>23)</sup>

## 2) 사회적 특성관점 이론(노동시장의 구조적 특성)

### (1) 직무경쟁이론(job competition theory)

직무경쟁이론은 기본적으로 신고전학파의 피고용인간 임금경쟁이 현실적이지 않음을 비판하면서 이들은 임금이 아닌 노동 수요 측에서 제공하는 직무(job)를 놓고 서로 경쟁한다고 가정한다.

이러한 가정 하에 이 이론은 장애인의 주변부성을 특히 강조한다. 직무경쟁이론에서는 장애인들이 참여하고 있는 노동시장의 내부구조를 살펴보기 위하여 노동시장의 대기행렬과 노동시장 자체의 경직성이라고 하는 두 가지 요인을 중심으로 논의하고 있다(권유경 1998 재인용: Thurow 1975, Bluestone 1986).

노동시장에서의 대기행렬이라는 것은 고용시장이 한정된 수의 좌석을 가지고 있고, 다음 공연을 보기 위하여 줄을 서 있는 사람들처럼 노동시장에서 그 좌석을 차지하기 위하여 노동자들이 줄을 늘어서 있다는 것이다. 그러나 고용시장은 선착순대로 표를 팔지 않고 다양한 직업 내에서 취업하려고 하는 지원자들은 고용주들이 필요로 하는 요구사항, 즉 능력 및 자질들의 특성을 기준으로 줄을 서 있는 것이다. 미국의 경우 발견되는 그 서열의 순위를 살펴보면, 백인 남성 노동자가 노동시장의 맨 앞에 서 있고 그 다음으로 백인 여성 노동자, 흑인, 고령자, 그리고 마지막으로 장애인인 서 있다고 한다. 이에 장애인은 그 대기 행렬의 맨 마지

---

23) Doyle(1995)에 의하면, 장애인에 대한 정보의 증가는 장애인의 직접적인 고용 경험이 가장 중요한 역할을 하게 되는데, 장애인을 많이 고용해 본 고용주일수록 장애인에 대해 보다 긍정적인 태도를 가지게 된다고 지적하였다.

막에 서 있으며, 고용시장의 좌석이 적거나 자리가 한정되어 있는 경우 장애인은 고용시장 밖에서 서성거리는 실업자로 남아 있거나 실망한 나머지 경제활동 자체를 포기하고 비경제 활동 인구로 남겨지게 된다는 것이다.

고용시장의 경직성이라고 하는 요인은 그 극장의 좌석수와 관련된 개념으로 완전고용이 이루어진 상태에서는 일자리가 충분하므로 장애인도 고용이 될 수 있지만, 실업률이 높은 상태에서는 극장의 좌석수가 부족하듯이 장애인이 고용 될 가능성 역시 줄어들게 된다. 더욱이 임금수준은 노동력 자체가 희소해져야 올라갈 가능성이 생기는 것이므로 장애인의 임금수준이 향상될 것은 기대하기 힘든 일인 것이다.

## (2) 수요독점이론

수요독점이론은 노동공급의 탄력성과 관련된 이론으로서, 노동이 동질적이며, 노동공급이 탄력적이라고 가정할 때, 한 기업에서 일반 노동자는 장애인노동자에 비하여 노동공급의 탄력성이 더 크기 때문에 장애인노동자보다 높은 임금을 받게 된다고 한다(권유경 1998).

장애를 지닌 노동자들은 장애로 인하여 직업선택 범위가 제한적이고 물리적인 이동이 불편하며, 작업장이나 편의시설의 설치여부, 정보의 불안정성 등으로 인하여 고용될 수 있는 영역이 한정되게 된다. 장애인을 위한 편의시설이나 작업장을 갖추거나 직무요건상 장애인과 잘 맞는, 한정된 영역의 고용주들은 장애를 가진 근로자에 대한 독점권을 갖게 되며, 다른 곳으로 이동할 가능성이 제한되어 있는 장애인에 대한 수요 독점적 차별은 자본 측에게 경제적 효율성을 가져오는 것이다.(이경미 1993) 즉 상품시장에서 독점기업은 주어진 상품에 대한 수요가 덜 탄력적인 구매자들에게보다는 탄력적인 구매자들에게 보다 높은 가격을 부과하는 등 상품의 가격차별화를 통해 이윤을 증가시키는 것과 마찬가지로 고용주는 임금 차별을 실시함으로써 이익을 취한다. 즉 노동공급곡선이 덜 탄력적인 노동자에게

보다 낮은 임금이 지불되는 것이다. 수요독점에 의해서 차별을 하는 기업은 노동자에 대한 임금을 최종적으로 고용된 근로자에게 지불되는 시장임금 수준으로 지불하지 않고 각 노동자의 유보임금 선에서만 임금을 지불하는 기업을 말한다. 수요독점이론에 의한 결론은 다음의 세 가지로 요약된다.

첫째, 장애인을 고용하는 기업의 이윤은 증가될 것이다. 기업은 같은 수의 근로자를 고용하였을 때, 장애인노동자와 일반 노동자의 생산성은 같다고 가정되기 때문에 기업은 산출과 비용이 같지만 차별로 인해 총 임금비용은 감소하게 된다. 따라서 이 이론에서는 차별을 하는 것이 고용주에게 이익이 된다는 것이다. 독점적 고용주는 이윤 때문에 차별을 하며, 장애인에 대한 편견을 가질 필요는 없고, 단지 장애인에 대해서 호의적이지 않을 뿐이다.

둘째, 상품시장에서의 경쟁을 가정하면, 만일 경쟁기업은 차별을 하고 수요 독점적 기업이 장애인 차별을 하지 않는다면, 이 기업은 보다 높은 생산비용이 들게 될 것이며, 궁극적으로 수요 독점적 기업은 시장경쟁에서 배제되고 그 사업은 다른 경쟁기업의 수준으로 넘어가게 될 것이다. Becker의 취향가설에서는 비차별적인 기업은 차별을 하는 기업을 경쟁에서 몰아낼 수 있지만 수요독점 모델에서는 차별을 하지 않는 기업이 경쟁에서 도태된다는 것을 말하고 있는 것이다.

셋째, 차별의 선호이론은 고용주들이 이윤의 추종이 궁극적으로는 차별을 없앤다는 것을 함축하고 있는 반면에, 수요독점이론에서는 시장의 힘이 차별을 없애야 하는 필수적인 이유가 없으며 차별을 해소하기 위해서는 공공정책적 접근이 요구된다는 것을 의미한다.

직무경쟁이론과 수요독점이론의 구조적 관점은 장애인에 대한 고용과 임금수준상의 차별은 장애인 개인의 특성에 의해서가 아니라 장애인이기 때문에 편입되는 노동시장의 구조에 의해서 유지되고 심화되고 있으며, 노동시장 요인에 의해 구조화된 차별은 정부의 적극적인 개입 없이는 사라지지 않을 것이라고 보고 있다.

## 제2절 장애인 고용차별론(장애인 고용차별 유형)<sup>24)</sup>

노동시장에서의 장애인 차별(discrimination)이란 동일한 조건하에 있는 장애인 노동력을 생산성이 아닌 다른 특성(장애)을 가치평가의 기준으로 삼으로써 비장애인 비해 불리하게 처우하는 것을 말하며, 특히 고용상의 제반과정에서 발생하는 차별현상을 고용차별(employment discrimination)이라 한다.

이러한 노동시장에서의 장애인 차별에는 다음과 같은 몇 가지 원칙이 내재되어 있다(유동철 200).

첫째, 노동시장에서의 차별은 고용수준이나 임금과 같이 측정할 수 있는 결과와 관련되어 있어야 한다. 즉 소수 집단에 대한 선입견이나 편견만으로는 차별이라고 할 수 없으며 이러한 인식상의 태도가 구체적인 행위로 나타나야 한다.

둘째, 차별은 체계적이고 항시적으로 존재해야한다. 우연적인 현상이나 일시적인 사건은 차별이라고 할 수 없다.

셋째, 고용 및 임금수준의 차이가 노동시장 외부의 생산성에 기인한 경우 이 부분을 통제된 상태에서 성별이나 장애에 의해 야기된 차이를 차별로 간주해야한다.

이러한 차별의 유형에는 크게 다음과 같은 것이 있다. 첫째, 차별의 의도를 중심으로 의도적 고용차별(disparate treatment)과 결과적 고용차별(disparate impact)로 구별하며, 둘째, 차별시기를 중심으로 노동시장 진입전 차별과 노동시장에서의 차별로 구분하고 있다(국가인권위 2002). 마지막으로 차별의 영향 범위(혹은 차별의 비교대상)에 따라 1차적 차별(between disabled and

---

24) 고용차별 유형과 관련된 내용은 국가인권위원회가 2002년 시행한 '장애인 고용 및 승진 실태조사-노동시장 차별을 중심으로'에서 발췌하여 재정리한 것으로 보다 자세한 내용은 위자료를 참고하기 바란다.

non-disabled)과 2차적 차별(within disabled)이 있을 수 있다(offe 1985).

## 1. 차별의도에 따른 고용차별

### 1) 의도적 고용차별

의도적 고용차별은 고용주가 장애를 이유로 고용의 기회를 의도적으로 부정하는 것으로, 단순형 의도(simple motive)에 의한 고용차별과 복합적 의도(mixed motive)에 의한 고용차별로 구분되며, 고용차별 규제의 목적과 보호대상에 따라 개인에 대한 의도적 고용차별과 집단에 대한 의도적 고용차별(일명 제도에 의한 고용차별)로 분류할 수 있다.

단순형 의도에 의한 고용차별과 복합적 의도에 의한 고용차별은 의도적 고용차별의 성립요건 중 핵심적 요건이라 할 수 있는 사용자의 차별적 의도에 따른 구분으로서, 문제가 된 고용결정이 전적으로 고용주의 위법한 차별적 의도에 의하여서만 이루어진 것인가 혹은 위법한 차별적 의도 외에도 경영상의 판단과 같은 적법한 의도도 포함된 복합적 의도에 의한 것인가에 의한 구분이다. 또한, 의도적 고용차별의 대상이 개개인의 근로자인가 아니면 집단으로서 근로자 집단인가에 따라 구분하는데 집단에 대한 의도적 고용차별은 차별적 고용관행 내지 제도에 의한 고용차별을 의미하게 된다.

### 2) 결과적 고용차별

한편 결과적 고용차별은 집단으로서 특정 근로자집단에 대하여 차별적 결과를 가져오는 고용기반 내지 제도가 고용주의 차별적 의도와는 상관없이 행하여진다 하더라도 그 결과 차별적 고용결과를 초래한다면 결과적으로 고용차별이라고 해석한다는 것이다. 즉 의도적 고용차별의 경우 근로자 개개인에 대한 사용자의 일회적 차별행위를 주 대상으로 하는 반면, 결과적 고용차별은 개인

에 대한 것이라 하더라도 집단으로서 근로자집단에 대한 고용기준 혹은 고용제도 등이 수차례 반복되면서 특정 근로자 집단에 대해서만 불평등하게 작용되는 결과를 가져오는 경우에 해당한다. 예를 들어 어느 회사에서 반드시 회사에 입사하려면 그 직책이 정신노동이건 육체노동이건 관계없이 대학졸업자만이 입사자격이 있다고 채용규정을 정하고 있다면 사실상 육체노동의 경우 직무수행능력이 대학졸업과 관계가 없다면 이는 표면적으로는 차별이 없는 것으로 보일 수 있으나 사실상은 저학력자, 특히 교육기회접근이 어려운 장애인을 차별하는 결과를 초래할 수 있다는 것이다.<sup>25)</sup>

## 2. 차별시기에 따른 고용차별

장애인에 대한 고용차별 현상은 노동시장을 중심으로 살펴보면, 노동시장진입이전 단계에서의 차별과 노동시장 내에서의 차별로 나눌 수 있다. 노동시장진입전의 차별이란 노동시장에 들어오기 전 노동력 생산과정에서의 차별을 의미하는 것으로 양육과정에서의 교육, 훈련 등 사회구조적 문제와 환경적 상황에서의 차별과 사회경제적 기회의 제한, 노동시장 공급구조의 차별을 의미하며, 노동시장 내에서의 차별은 근로자가 노동시장에 들어와서 겪게 되는 차별을 의미하는 것으로 협의적으로는 채용단계에서의 고용여부에 해당하는 것에서 광의적으로 고용후의 인사, 직무배치, 임금, 복지혜택, 능력개발, 퇴직 및 해고 등에 이르는 차별을 모두 포함한다.

### 1) 노동시장 진입전의 고용차별

---

25) 미국장애인법(ADA)이나 영국, 호주 등의 차별금지법(DDA)에서 적절한 배려(reasonable accommodation)를 하지 않음으로 인한 차별이 이에 해당된다고 하겠다.

노동시장 진입전의 고용차별은 여러 가지 사항이 있을 수 있겠지만, 고용에 가장 많은 영향을 줄 수 있는 장애인에 대한 일반국민이나 고용주들의 태도와 인식과 관련된 사회구조적 차별, 물리적 환경의 접근성 차별, 교육차별을 예로 들 수 있을 것이다(Blanck 2000).

#### (1) 사회·구조적 차별

장애인의 고용차별과 관련된 연구에서 고용에 중대한 저해요소는 장애인 자신의 능력의 제한보다는 장애에 대한 사회의 태도나 인식이다. 장애인에 대한 역할의 가치저하나 비난은 장애인의 욕구나 능력을 무시해버리게 한다. 물론, 고용주도 예외가 아니기 때문에, 장애인들은 능력과 관계없이 많은 고용기회를 잃게 된다(Blanck 2000). 또한 이와 같은 상황의 반복은 때로는 장애인 자신도 자신에 대해 부정적인 태도를 가지게 하며 결국은 낙인되어 버리는 경우가 많다(Goffman 1963).

#### (2) 물리적 환경의 차별

물리적 환경의 차별은 장애인 고용차별의 또 다른 주요 요인이다. 물리적 환경차별은 휠체어 장애인의 접근성이나 경사로의 부족과 같은 건축물 및 물리적 장벽을 의미하는 것에서 시각이나 청각, 언어장애인의 의사소통이나 대인관계까지를 의미하는 것으로 물론, 이들은 고용 후에도 많은 영향을 미친다.

사실상 장애인의 고용문제의 해결에는 이와 같은 물리적 환경의 장벽해결에 달려있다고 해도 과언이 아니다. 결국 비장애인을 중심으로 한 물리적 환경의 구축은 장애인의 고용차별을 심화시킬 수밖에 없기 때문에 이에 대한 해결은 고용차별에 있어서 필수적이다. 또한 넓은 의미에서 물리적 환경이라는 것은 사회적 의미를 내포하고 있어 넓게는 보험이나 사회보장, 재활서비스와 같은 사회정책이나 실제도 포함된다.



### (3) 교육적 차별

자본주의 시장경제에서 요구되는 지식과 정보, 기술 등은 학교교육이나 직업교육에서 획득할 수 있는데 장애인은 비장애인보다 교육의 기회에 접근하고, 특히 고급수준의 양질의 교육에 접근하는데는 제한적이다.

즉 교육환경과 시스템의 비장애인 중심의 설계는 비장애인의 교육접근과 최신기술, 고급기술에 접근하기 쉬우므로 비장애인이 고용접근에 훨씬 더 용이하다. 따라서 장애인은 구조적으로 고용접근이 어렵고, 저기능, 저임금의 고용이 될 수밖에 없기 때문에 구조적으로 고용차별을 심화시킨다.

## 2) 노동시장에서의 고용차별

노동시장에서의 차별은 협의적으로는 채용관계에서 광의적으로는 인사, 직무배치, 임금 및 복지혜택, 능력개발, 퇴직, 및 해고 등 고용전반에서의 차별을 모두 포함한다.

### (1) 인사차별

인사 혹은 인력관리(human resource management)란 노동시장에서 고용주가 인적자원을 동원하고 관리하며, 운용하는 제반적인 과정을 의미하기 때문에 인적자원계획, 모집, 선발 및 채용, 배치, 능력개발, 보상과 복지혜택, 안전성과 건강, 노·사 관계, 퇴직, 해고 등 고용전반을 의미한다고 볼 수 있다 (Mondy, Noe & Phemeaux 1983).<sup>26)</sup>

모집(recruitment)이란 회사가 필요로 하는 자격을 가진 사람들을 회사가 필요한 때에 적절한 인원이 지원하도록 유도하는 과정을 의미한다. 모집에 영향을 미치는 요인은 노동시장의 수요, 공급이나 고용차별과 관련된 법률, 규정

---

26) 그러나 여기서는 모집 및 채용, 퇴직, 해고 등을 중심으로 다루고, 보상과 복지혜택, 능력개발, 직무배치를 추후 별도로 다루기로 하겠다.

등의 외적환경과 회사내의 인력관리 정책의 많은 영향을 미치기 때문에 이런 부분, 특히 모집방법에 있어 장애인 고용차별의 실태를 파악하는 것이 중요하다.

채용(selection)은 특정한 분야에서 특정한 일을 가장 잘 수행할 수 있는 한 개인을 집단에서 가려내는 과정으로 선발과정에 미치는 요인은 고용관련 법률이나 회사의 규정, 의사결정속도, 회사의 조직구조, 지원율, 조직의 유형, 수습기간 등이며 이들 요인에서 장애인이 차별받지 않도록 해야 한다. 또한 채용방법은 지원서 및 관련서류의 사정, 시험, 면접, 신원조회, 경력조사, 신체검사 등이 이루어진다(Berger & Tucker 1987). 지원서의 경우 장애나 질환 혹은 신체조건을 표기하도록 한다면 장애를 차별할 수 있으며, 시험의 경우는 지원자의 자질과 직장에서 성공할 수 있는 가능성을 평가하는데 보조자료로 활용하기 위해 사용하는 방법으로 장애인을 위한 시험방법, 시간 등의 배려가 있어야 하며, 면접은 면접자와 지원자가 업무와 관련된 내용을 목적 지향적으로 서로 의사를 교환하는 것으로 모집자의 능력을 파악하는 질문 외의 개인적인 질문, 즉 장애와 관련된 내용이나 장애와 직무의 연관성 등의 질문은 바람직하지 않으며, 면접실의 편의시설이나 대독 혹은 통역자의 배치 등도 결과적 차별에 해당되므로 주의해야 한다. 또한 신원조회는 응시자의 자격과 환경, 그 사람의 자세한 개인적인 정보를 정확하게 확인하기 위한 과정으로 특히, 신원조회시 신원보증은 사생활 침해라는 측면에서 최근에 지양되고 있으며, 특별히 장애인에게 보증을 요구하는 경우는 명백한 차별에 해당한다고 볼 수 있으나, 경력조회는 지원자가 과거에 어떤 경력을 가지고 있는지를 알아보기 위해 실시하는 것으로 장애와 관련된 조치가 아님을 분명히 해야 한다.

마지막으로, 채용조건으로 신체검사를 요구하는 경우가 있는데, 이것은 자칫 신체적 조건을 이유로 채용에 차별행위를 할 수 있는 요인이 있는 만큼, 직원을 선발한 뒤에 실시하는 것이 바람직하며, 신체검사의 결과는 질환의 전염성

에 관한 조사와 직무배치에만 활동하는 것이어야 한다.

퇴직 및 해고는 회사가 정하고 있는 기준이나 자발적인 의사결정 혹은 회사의 의사결정에 따라 사직을 하는 경우로서 이때는 기준이 장애인만을 대상으로 한 기준이나 절차를 가지고 있는지가 고용차별에서 주요한 이슈가 될 것이다.

### (2) 직무배치 차별

직무배치(job placement)는 채용된 근로자를 적절한 직무(job)나 직급에 배치하는 과정으로 직무배치과정은 다른 요인과 마찬가지로 관련법 규정이나, 회사의 규정, 조직구조, 관리자의 능력, 동료근로자의 태도 등에 따라 영향을 받는다(McCaffery 1989). 예를 들어 회사의 규정이 같은 조건임에도 불구하고 장애인이나 여성에게는 차등직급을 부여하고, 어떤 직업은 장애인은 곤란하다는 규정을 가지고 있다면 명백한 차별에 해당한다고 볼 수 있다. 이런 과정에서 차별행위에 대한 분석은 장애인근로자가 특정 직종에 집중적으로 분포되어 있는지 격리지수(Index of segregation)척도<sup>27)</sup>를 활용할 수 있다.

### (3) 임금 및 복지 혜택의 차별

임금(compensation)은 근로자들이 노동의 대가로 받는 모든 유형의 보상을 의미하며, 직접적 보수는 시간급(또는 일급), 월급(또는 주급), 보너스, 각종 수당을 의미하며, 간접적 보상은 각종 보험급여, 퇴직수당, 능력개발비지원, 유급

---

27) 직종격리지수는 장애인과 비장애인이 각각의 직업에서 완전한 균형을 이루도록 분포되기 위해서는 장애인중의 어느 정도(%)가 비장애인 직업으로 옮겨야 한다는 것을 말해주는데 그 공식은  $IS = (\sum(\sqrt{X_i - Y_i})/2)$  이다. 여기서  $X_i$ =전체장애인중  $i$  번째 직업카테고리에 있는 장애인의 비율이며  $Y_i$ =전체 비장애인 중  $i$  번째 직업에 있는 비장애인의 비율이다(Regkin & Roos 1990).

휴가, 병가 등의 직접적 보수에 포함되지는 않지만 근로자가 간접적으로 받는 다양한 종류의 보상을 의미한다(Horton 1987). 그러나 회사는 유능한 근로자를 유인하고 자극, 보유하기 위해서는 임금체계에 있어서 평등성을 유지하기 위해 노력해야 하며 평등성은 외적으로는 타회사에서 유사한 유형의 일을 하는 근로자와 비슷한 보상을 지급받는 것을 의미하며, 내적으로는 직무요건, 능력요건 등이 비슷한 조건에 종사하는 근로자들과 같은 보수를 받아야 하는 것으로 이것은 외적 평등성보다 훨씬 중요하다. 그러나 실제에 있어서는 비슷한 직무요건과 능력요건을 어떻게 측정하느냐가 늘 관건이기 때문에 차별을 당한 근로자 입장에서는 이것을 입증하기는 대단히 어렵다. 따라서 회사가 규정을 제정할 때 직무분석을 통해 적절한 임금체계를 갖도록 노력해야 하며, 특별히 장애를 이유로 직·간접적인 보수에 차등 규정이 있는지를 면밀히 분석해야 하며, 장애인의 직접적 임금의 차별정도는 단순하게는 임금차별계수<sup>28)</sup>를 통해 비장애인과의 차별정도를 분석할 수 있다.

#### (4) 능력개발

능력개발(human resource development)은 훈련, 교육, 그리고 개발프로그램을 통해 조직의 능력과 근로자의 능력을 개선, 발전시켜 나가는 과정을 의미하는 것으로 훈련, 교육, 개발의 3가지 요소를 반영하고 있다(Naddler & Wiggs 1989). 훈련은 일반적으로 직무 혹은 직무와 관련된 개인의 과업을 개선하는 활동을 포함하며, 교육은 근로자가 앞으로 수행해야 할 가능성이 있는 과업을 포함한 새로운 직무를 할 수 있도록 새로운 지식, 기술 그리고 태도를 교육하는 것을 말하며, 개발은 개인과 조직적 성장을 위해 특별히 현재와 미래의 직무에 제한없이 배우는 것을 의미한다. 능력개발의 방법은 회의, OJT,

28) 
$$\text{임금차별계수(D)} = \frac{\text{비장애인의 임금(Wnd)}}{\text{장애인의 임금(Wd)}} - 1$$

인턴쉽, 원격교육, 강의식 교육 등이 있다. 이와 같은 능력개발 방법에 있어서 참여자의 접근성은 프로그램의 성공에 중요한 요인이 되는데, 장애인을 위한 시설의 접근성, 교육시의 통역자, 대독자, 교육자료의 배려, 시청각 자료의 농아인을 위한 자막처리 등은 장애인에게 차별적인 요인으로 작용될 수 있기 때문에 유의해야 한다.

### 3) 차별 영향 범위에 따른 고용차별

#### (1) 1차적 고용차별(between disabled and non-disabled)

1차적 차별은 장애인과 비장애인간의 신체적 차이에서 발생하는 생산성 이외의 차이부분을 말한다. 이는 장애인이기 때문에 받는 각종 고용상의 불이익으로 편견, 통계적 차별, 독점적 차별 등에 기인한다.

#### (2) 2차적 고용차별(within disabled)

2차적 차별은 1차적 피차별 집단인 장애인 내에서의 차별영향의 차이를 의미한다. 이는 장애유형이나 정도 등의 장애요인이 일괄적으로 생산성 차이로 규정할 수 없음에도 불구하고 특정 손상유형이나 기능제한 정도를 노동능력과 결부시킴으로써 발생하는 고용상에 불이익을 의미한다.

## 제 3 장 연구가설 및 연구방법

### 제1절 연구가설

1차적 고용차별분석은 장애인의 고용결정 요인을 분석함으로써 비장애인의 고용결정과 대비되는 특성으로서의 차별영향을 분석하고자 한다. 따라서 본 분석에서는 첫째, 어떤 요인(변수)이 장애인의 고용여부에 의미 있게 영향을 미치는지 확인해보고, 둘째, 그러한 요인(변수)의 영향이 어떠한 양상을 띠는지 분석해 내하고자 한다.

2차적 고용차별 분석은<sup>29)</sup> 세 가지 측면에 초점을 맞추어 시행한다. 첫째, 장애인간(within disabled) 고용차별의 영향차이가 통계적으로 의미있음을 밝히고, 둘째, 그 차이의 양상을 각 장애변수의 범주별 차별강도의 상대적 크기를 비교하여 어떤 유형과 정도의 장애인이 고용차별에 보다 취약한지를 확인해보는 것이다. 셋째, 이러한 초점 하에 설정한 가설을 분석함에 있어 우선 노동수요의 형태를 고려하지 않은 일반적인 경우 하에서 의미를 파악해 보고, 다

---

29) 이러한 2차적 고용차별 분석이 추가적으로 필요한 이유는 첫째, 2000년 장애인 실태조사(한국보건사회연구원)와 2000년 장애인근로자 실태조사(한국장애인고용촉진공단) 등에서 장애유형 및 정도에 따라 취업률 및 취업분포에서 차이가 있는 것으로 나타났으며, 둘째, 여러 선행연구에서 이러한 차이가 장애유형 및 정도별 고용차별영향의 차이에서 비롯될 수 있음을 지적하였기 때문이다. 한편 셋째, 이러한 사실이 실증적으로 입증될 경우, 이론적 함의로서 앞서 살펴본 장애인 고용관련 이론들이 '장애인 전체'뿐 아니라 특정 '장애유형 및 정도'에 대해서도 확대 적용 가능해짐을 확인해볼 수도 있다. 즉 선호이론이나 통계적 차별론을 '정신적 장애'에 대해 고용주의 선입견이나 정신적 장애의 평균적인 특성에 기인한 차별영향으로도 설명할 수 있는 것이다. 넷째, 정책적 함의로서 포괄적으로 규정된 정책집단(장애인 집단)의 상이성을 감안한 다양한 정책접근의 필요성을 제기할 수도 있다. 마지막으로 이런 여러가지 이유에 근거하여 실제 분석 이전, 예비적 성격의 장애유형 및 정도에 따른 고용차별의 평균차이를 분산분석(ANOVA)을 통해 확인해본 결과 의미 있게 결과가 나왔다.

음으로 노동수요의 형태를 고려하여 기업 및 직무유형별로 고용차별의 차이를 상이한 조건하에서 그 변화를 살펴본다.

#### 【연구가설 1】 1차적 고용차별 관련 가설

- 1-1. 개인적 요인(노동공급측면 포함)과 사회적 요인(노동 수요측면 포함)중 사회적 요인이 장애인 고용 여부 결정에 보다 큰 영향을 미칠 것이다.
- 1-2. 개인적 요인 중 인적 자본 변수의 교육수준, 직업훈련은 장애인 고용결정에 별다른 영향을 미치지 못하거나 오히려 부정적인 영향을 미칠 것이다. 단, 경력은 장애인 고용에 정(+)적으로 의미 있게 영향을 미칠 것이다.
- 1-3. 개인적 요인 중 장애인 고용여부에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 건강(장애)일 것이며, 건강상태가 취약할수록 고용확률은 낮아질 것이다.
- 1-4. 사회적 요인 중 노동시장 요인에서 대도시일수록(지역), 장애인 관련기업일수록(기업), 생산직일수록(직무) 장애인 고용확률이 높아질 것이다.
- 1-5. 사회적 요인 중 장애인 고용 여부에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 차별일 것이며, 차별이 많을수록 고용 확률은 낮아질 것이다(한편 편의시설 및 보장구는 차별과 관련된 간접적 개념으로 위와 같은 결과를 나타낼 것이다).

#### 【연구가설 2】 2차적 고용차별 관련 가설

- 2-1. 장애유형에 따라 고용차별의 영향에 차이가 있으며, 일반적으로 눈에 잘 띄는 신체적 장애일수록, 그리고 정신적 장애유형일수록<sup>30)</sup> 고용차별은 커질 것이다.
- 2-2. 장애유형별 고용차별 영향의 차이는 기업 및 직무의 유형에 따라 상이하게 나타날 것이다.
- 2-3. 장애정도에 따라 고용차별의 영향에 차이가 있으며, 장애정도가 매우 심하거나 매우 경미한 장애인보다 중간수준에서 장애정도가 중(重)할수록 고용차별은

30) 여기서 신체적 장애는 지체, 뇌병변, 시각, 청각, 언어장애를 말하여, 정신적 장애는 정신지체, 발달, 정신장애를 말한다. 그리고 신장과 심장장애는 내부장애로 분류된다.

커질 것이다.

2-4. 장애정도별 고용차별 영향의 차이는 기업 및 직무유형에 따라 상이하게 나타날 것이다.

【연구가설 1-1】 관련, 장애인의 고용은 개인적 요인과 사회적 요인 모두에 영향을 받는다. 하지만 보다 큰 영향을 받는 요인은 개인적 요인보다는 사회적 요인일 것이다. 어수봉은 장애인의 낮은 고용율의 원인이 노동시장 수요측 부족에 있다고 했으며, 권유경은 노동시장 수요의 형태(직무 및 기업의 형태)가 장애인 고용에 중요한 요인임을 밝혔고, 유동철, 강동욱은 고용과정상의 장애인 차별영향이 중요한 영향요인임을 입증한바 있다. 이 모두는 본 연구에서 설정한 사회적 요인에 포함되는 것으로 장애인 고용에 사회적 요인의 영향의 중요성은 고용계약에 대한 사회적 장애인식의 타당성을 보여주는 것이라 하겠다.

【연구가설 1-2】 관련, 대부분의 선행연구들에서 인적자본요인이 장애인 고용결정에 영향력을 미치지 못하거나 오히려 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석하고 있다. 이선우(1997)는 장애인의 경우 교육수준이 높아질수록 오히려 고용 가능성이 떨어지는 것으로 분석했으며, 권유경(1998), 유동철(2000)등도 인적자본 요인의 왜곡된 영향력을 확인하였다. 이러한 결과는 비장애인의 경우 일반적으로 인적자본 수준이 높아질수록 고용확률이 높아지는 것과는 상당히 대비되는 특징이라 하겠다. 이는 전반적으로 장애인의 인적자본수준이 낮은데도 기인하지만 장애인의 인적자본을 근로능력의 대리변수로 평가하지 않는 고용주의 선입견에도 그 원인이 있다. 즉 장애인 고용결정에 생산성 대리변수로서의 인적자본은 장애인이 가진 장애로 인해 왜곡된 평가를 받게되는 차별환경에 노출되게 되는 것이다. 하지만 경력변수는 장애인 고용에 긍정적인 방향으로 영향을 미칠 것으로 예상되는데 이는 권유경(1998)의 연구에서



장애발생 후 경력은 장애인 고용에 정(+)적으로 의미 있는 영향을 미쳤으며, 민경희(1994), 유동철(2000)등은 장애인에 대한 직접적인 고용경험이 장애인에 대한 일반적인 편견을 완화시키는 가장 좋은 방법 중에 하나임을 지적하였다. 한편 통계적 차별론에서도 장애인의 생산성에 대한 정확한 정보가 고용주에게 제공될 경우 이러한 차별문제는 해결될 수 있다고 말하고 있다.

【연구가설 1-3】 관련, 어수봉은 장애인이 자신의 장애가 얼마나 생산성을 제한하는지 스스로 정확하게 판단하고 있다고 했으며, 2000년 장애인 실태조사결과에서는 미취업 상태 장애인의 55.5%가 미취업 이유로 ‘장애 때문에 일하기 어려울 것 같아서’를 꼽았다. 이 둘을 종합해볼 때 본 연구에서 설정한 건강변수(장애와 관련된 응답자의 주관적 건강상태 측정치)가 장애인의 공급함수 특징을 결정함으로써 장애인 고용에 상당한 영향력을 미칠 것임을 짐작케 한다.

【연구가설 1-4】 관련, 노동시장 수요의 양과 형태는 장애인 고용에 모두 의미 있게 영향을 미칠 것이다(【연구가설 1-1】에서 제시한 어수봉, 권유경의 결과를 토대로 판단). 대도시일수록 장애인 고용에 대한 수요가 많아 고용확률은 높아질 것이다. 장애인 관련 기업과 생산직의 경우는 수요독점 이론과 직무경쟁 이론, 이중 노동시장론 등 노동시장의 구조적 관점에서의 이론에 비추어 가설화 가능하다. 즉 장애인들은 물리적 이동의 불편과 정보의 불안정성으로 매우 비탄력적인 노동공급 특성을 갖게 되고 매우 제한된 고용기회를 갖게 되는데, 장애인 관련기업이 일반기업에 비해 편의시설 등 장애인에게 보다 적합한 직무환경을 제공함으로써 장애인의 이 부분에 고용될 가능성이 높을 것으로 기대된다. 한편 대기행렬의 최하위에 위치한 장애인은 높은 실업률로 인해 구인난을 겪고 있는 생산직종에 낮은 유보임금으로 취업할 가능성이 높으며, 이는 근로환경이 열악한 2차적 노동시장에로의 편입을 의미한다.

【연구가설 1-5】 관련, 유동철(2000)은 비장애인과 장애인간의 실업률의 현격

한 차이 중 94.9%는 차별에 의한 격차임을 분석했으며, 강동욱(2002)은 취업 확률격차의 33.4%가 차별요인에 의한 것임을 밝히고 있다. 편의시설 및 보장구는 선행연구의 변수설정에서는 제외된 것이지만 노동시장 진입 전, 혹은 고용과정상에 간접적인 차별로 의미를 갖는 만큼 직접적인 차별변수와 함께 장애인 고용결정에 의미 있는 영향을 미칠 것으로 판단된다. 즉 편의시설 및 보장구의 미비로 불편이 높을수록 장애인 고용가능성은 줄어들 것이다.

【연구가설 2-1】은 장애인 집단 내에 고용차별의 차이가 있을 것이라는 가정 하에서 이에 장애유형이 영향을 미칠 것이라는 것과 일반적으로 편견이 심한 시각과 정신지체, 그리고 실태조사에서 상대적으로 낮은 취업률을 보인 뇌병변과 발달, 정신장애의 고용차별이 보다 심할 것으로 가정하여 설정한 가설이다. 이는 두 가지 사실을 검증하고자한다. 첫째, 정재권(1988)의 연구에서 일반적으로 장애유형상 눈에 잘 띄는 장애일수록, 즉 지체와 청각장애보다 정신지체와 시각장애에 대해 비장애인의 편견이 보다 심한 것으로 말하고 있다. 이러한 인식상의 편견이 본 가설 검증과정을 통해 얼마나 고용차별이라는 실질적 현상과 관련이 있는지를 평가해볼 수 있다. 둘째, 다른 장애유형보다 낮은 취업률을 보이는 뇌병변, 발달, 정신장애의 경우 이러한 실태의 원인이 차별에 있음을 확인해 볼 수 있다.

【연구가설 2-2】는 장애유형별 고용차별의 차이를 분석함에 있어 노동수요의 형태를 고려한 것이다. 즉 위 【연구가설 2-1】은 일반적인 경우의 장애유형별 고용차별에 대한 이해를 검증한 것이라면 【연구가설 2-2】는 보다 세부적으로 각 기업유형 및 직종에 따라 장애유형별 고용차별에 차이가 있음을 분석한 것이다. 이러한 분석이 필요한 이유는 2000년 장애인 실태조사에서 장애유형별 전체적인 취업분포와 기업 및 직무유형에 따른 취업분포가 상이하기 때문에 【연구가설 2-1】의 결과만으로 이를 일반화시킬 수는 없기 때문이다.

기업 및 직무유형에 따라 특정 장애유형의 생산성 평가는 달라지며, 고용차별의 영향도 달라질 것이다. 따라서 기업 및 직무의 각 범주별로 회귀분석과정에서 선택변수를 설정함으로써 이에 해당하는 케이스만 분석에 투입시켜 각 범주별 장애유형의 고용차별 차이의 상이한 양향을 분석해 보고자 한다.

【연구가설 2-3】 관련, 노동수요의 특성을 고려하지 않았을 경우 중증장애인이 경증장애인에 비해 차별 강도가 높다고 일반적으로 알려져 있다. 이는 장애정도가 심할수록 고용주는 고용 장애인의 생산성을 보다 왜곡하여 평가하기 쉽고, 고용에 따르는 추가비용을 회피하기 위해 합리적 이유 없이 고용을 꺼릴 수 있기 때문이다. 하지만 장애정도가 극히 심한 경우(본 연구에서 설정한 최상위 장애정도로 남의 도움 없이는 일상 및 외부활동이 어려우며, 건강상태가 매우 좋지 못한 장애인으로 변수값이 4인 경우)에는 타 장애정도에 비해 상이한 취업경로 및 제한된 취업분야 등의 이유로 오히려 차별영향이 적을 수 있음을 감안하여 가설을 설정하였다. 강동욱(2002)의 연구에서 본 연구와 장애정도에 대한 기준변수는 다르지만 장애등급별 실업률(노동 수급불균형의 크기)을 살펴본 결과, 1급의 중증장애인이 23.2%로, 2급 35.7%, 4급 28.2%, 3급 26.1%보다 낮은 비율을 보였다. 이와 같은 결과에 대한 설명으로 1급의 중증 장애인들이 주로 영세한 소규모 자영업에 많이 종사하고 있기 때문일 것이라고 하였는데, 이러한 직종의 특성상 차별의 영향이 낮을 수 있기 때문에 【연구가설 2-3】의 설정이 가능하다.

【연구가설 2-4】는 【연구가설 2-3】의 일반적 경우의 이해를 근간으로 기업의 유형 및 직무특성에 따라 장애정도별 고용차별 차이의 양상이 달라질 것임을 확인 하고자 하는 것이다. 즉 어떤 기업과 직무유형에서는 장애정도가 심한 경우에 오히려 차별영향이 작고 따라서 고용가능성이 높은 기업 및 직무도 있기 때문이다.

## 제2절 분석자료 및 분석대상

본 연구는 한국보건사회연구원에서 실시한 ‘2000년 장애인 실태조사’를 원 자료로 이용하였다. 장애인 실태조사는 장애인복지법 제28조와 동법 시행령 제16조 내지 제18조에 규정된 내용을 근거로 우리나라 장애인구와 장애인의 생활실태 및 복지욕구를 파악하고, 장·단기 장애인 복지정책 수립 및 시행을 위한 기초자료 제공을 목적으로 하는 자료이다. 이 자료의 조사방법은 전국규모의 다단계 비례층화추출법에 의해 추출된 표본 조사구 내의 일반가구를 대상으로 실시되며, 일반가구를 대상으로 한 조사(가구 및 판별조사)에서 가구 내 장애인이 있을 경우 개별조사표에 의해 각 영역(세부적으로 10개 영역)의 실태를 조사한다.

2000년 장애인 실태조사에서는 총 200개 지역에 39,114가구의 4,125명의 장애인을 대상으로 실시되었으며, 그 내용에는 가구특성조사(가구조사표), 장애 유형별 특성, 주된 장애진단 및 의료, 보호여부, 보장구, 여가 및 사회활동, 경제상태, 생활만족도 및 생활환경, 등록제도 및 복지서비스, 교육, 취업 및 직업재활, 시설장애인 조사 등 다양한 영역에 걸친 포괄적인 변수들이 포함되어 있다.

노동시장에서의 장애인 고용차별을 실증 분석하는 본 연구에서 장애인 실태조사 자료를 이용한 이유는, 이상에서와 같이 우리나라 장애인 전체의 현황을 가장 잘 반영하고 있는 자료로 표본선택상의 편의를 줄여줄 수 있기 때문이다.

본 연구에서는 실태조사 대상 장애인에서 첫째, 15세 이상 장애인 중 취업의사가 없는 학생 및 주부 등 비경제활동인구를 제외하고(취업자 및 실업자를 포함하는 경제활동인구가 대상이 됨) 둘째, 취업의지가 없는 실망실업자는 분석에서 제외한다. 이는 실업이 취업의지가 있는 것에 한정하기 때문에 취업의

지가 없는 실망실업은 제외되어야 하는 것이 옳다고 판단된다. 이러한 과정을 거쳐 최종적으로 분석대상으로 삼은 사례 수는 1882명이다.

본 연구가 2차 자료를 사용함으로써 해서 분석 절차 및 내용상에 몇 가지 한계점을 갖고 있다. 이에 대한 내용은 제 5장 3절 ‘연구의 의의 및 한계’에서 구체적으로 논의하도록 하겠다.

### 제3절 변수정의 및 측정

#### 1. 1차 분석모형에서의 변수

장애인의 고용은 노동시장의 공급과 수요에 의한 경제시장(economic market)논리에 영향을 받는 동시에 시장외적 요인(non-economic market)<sup>31)</sup>에 의해서도 촉진되거나 억제될 수 있다. 따라서 노동시장에서의 장애인 고용 결정요인을 분석함에 있어 이 모든 요소를 변수로 고려해야 할 것이다. 이에 따라 1차 고용차별분석에서는 노동시장의 공급요인을 포함한 개인적 요인(개인 특성 및 인적자본요인<sup>32)</sup>)과 노동시장 수요요인을 포함한 사회적 요인(노동시장 수요특성 요인 및 사회제도·구조적 요인)으로 대별한 요인에 제(諸)변수들을 고려하여 분석에 활용하였다.

---

31) 노동시장 외적요인은 정부의 노동시장 정책요인으로서 최저임금제, 노사관계정책, 사회보장정책 등이 있을 수 있고, 사회구조적 요인으로서 편의시설, 비장애인의 의식수준, 차별 등이 이에 속한다 하겠다.

32) 개인적 요인에서 개인의 특성요인과 인적자본 요인은 장애인의 노동공급을 구성하는 것으로 노동력의 이질성과 관련된다. 즉 이효수(1984)는 노동시장 행위주체 중 노동공급의 노동력 이질성과 관련 성·인종·연령·건강·가족수·가정배경 등을 생득적(生得的) 이질성으로, 학력·훈련·경력 등을 후천적(後天的) 이질성으로 구분·설명하고 있다.

## 1) 종속변수(반응변수:response variable)

1차 분석모형에서 종속변수는 고용여부<sup>33)</sup>로, 이를 이분하여 고용된 경우를 1로, 그렇지 않은 경우를 0으로 부여하여 활용하였다.

## 2) 독립변수(설명변수:explanatory variable)

(1) 개인적 요인(노동시장 공급요인 포함)

가. 인구 사회적 특성요인

### ① 성별

일반적으로 여성은 출산, 육아 등의 생애주기 특성과 차별 영향 등으로 남성에 비해 노동시장 참여율이 낮거나 단절된 참여양태를 나타낸다. 성은 더미 변수로서 남자는 1 여자는 0을 부여한다.

### ② 연령

연령에 따른 고용가능성의 차이는 연령이 높아질수록 풍부한 노동경험에 의한 생산성 증가분과 새로운 노동환경에의 적응속도 부진에 따른 생산성 저하분이 동시에 영향을 미침으로서 나타난다. 연령(세)은 연속변수이며, 만 나이를 기준으로 한다.

### ③ 결혼상태

결혼에 따른 가구규모의 차이는 생계유지를 위한 취업필요성의 차이를 유발하기 때문에 결혼 상태에 따라 고용확률에 차이를 갖게될것으로 생각된다. 결혼은 미혼, 기혼, 이혼·사별의 세 유형으로 나누고 이혼·사별을 기준집단으

---

33) 피고용자는 경제활동 인구 중 취업 의지를 갖고 수입을 목적으로 자신의 노동을 제공하는 자로 자영업자, 고용주, 무급가족종사자 등의 비임금근로자는 이에 해당되지 않는다.

로 하여 더미화하여 활용하였다.

#### ④ 건강(장애)상태

장애인의 고용여부와 관련하여 건강변수는 특히 중요한 의미를 갖는데, 건강과 관련한 자신의 판단은 노동시장 참여여부 등 노동공급 특성을 결정하는데 영향을 미치며, 고용주는 취업희망자의 건강을 생산성의 대리변수로서 판단근거로 활용하기도 함으로써 고용가능성에 영향을 미치게 된다. 여기서는 건강변수를 장애와 관련하여 자신이 느끼는 주관적 건강상태로, 이를 대리변수로 사용하여 리커트 5점 척도를 연속변수로 활용한다(①매우 건강하다에서 ⑤매우 건강이 나쁘다까지 즉 점수가 높을수록 건강상태에 대해 부정적으로 생각하고 있음을 알 수 있다.)

#### ⑤ 가구내 지위

대부분 가구주는 한 가구의 주요소득원으로서 가구내 경제적 역할규정이 크게 부여되는 만큼 이의 여부에 따라 고용여부에 차이가 있을 것이다. 가구주를 1로 비가구주를 0으로 코딩하였다.

#### ⑥ 가구소득(본인 외 가구소득)

자신 이외의 가구소득이 많을 경우, 생계유지를 위한 적극적인 구직활동 유인은 적어지기 때문에 고용확률에 영향을 미치게 될 것이다. 가구소득(만원)은 자신의 소득을 제외한 가구원의 총 수입으로 연속변수이다.

#### ⑦ 가구원 수

가구원수는 가구규모 및 가구소득에 따른 피고용 필요성에 차이를 유발하기 때문에 고용여부에 영향을 미칠 것이며, 여기서는 인원수로 연속변수이다.

## 나. 인적자본 요인

### ① 교육수준<sup>34)</sup>

교육수준은 생산성 지표로 중요한 의미를 갖는 변수인데, 이는 교육수준이 높을수록 관련 직무에 대한 지식 및 기술습득 수준이 높을 것으로 생각하기 때문이다. 여기서는 원자료 상의 범주형 자료로 제시된 교육수준 변수를 다음과 같이 연속변수화하여 사용하였다. 미취학/무학(비해당)은 0년, 초등학교 중퇴는 3년, 초등학교 졸업 6년, 중학교 중퇴 7.5년, 중학교 졸업 9년, 고등학교 중퇴 10.5년, 고등학교 졸업 12년, 전문대 중퇴는 13년, 전문대 졸업은 14년, 대학교 중퇴는 15년, 대학교 졸업은 16년, 그 이상은 18년으로 환산하여 분석에 이용하였다.

### ② 경력

경력(총 개월수)은 노동경험을 통한 직무수행 가능성을 증대시키는 동시에 이를 통해 고용주의 차별적 인식을 감소시키는 요소로 작용함으로써 고용가능성에 차이를 유발할 것으로 생각된다. 경력(총 개월수)은 연속변수이다.

### ③ 직업훈련<sup>35)</sup>

직업훈련은 직무와 관련하여 보다 실질적이고 구체적인 기술을 습득하는 과정으로 인적자본 형성의 주요 수단이기 때문에 고용여부에 영향을 미칠 것으로 판단된다. 직업훈련을 이수한 경우는 1로 그렇지 않은 경우는 0으로 코딩하였

---

34) 장애인의 경우 일반교육 및 특수교육 등 그 형태에 따라 교육과정 및 내용이 상이하기 때문에 교육형태 변수가 인적자본 형성에 영향을 미칠 수 있다. 따라서 이를 교육관련 변수로서 그 수준과 함께 고려하는 것이 필요하다. 하지만 본 연구에서 활용한 실태조사 자료는 교육형태에 관한 질문이 교육수준을 포함한 단계적 복수응답형식으로 구성되어 있어 이를 본 연구에 적합한 변수로 코딩 변경할 수 없는 관계로 이를 포함시키지 못했다.

35) 본 연구에서 활용한 실태조사 자료에는 장애인의 직업훈련 기간과 관련된 문항이 없어 이를 고려하지 못하고 직업훈련 여부만 변수로 활용하였다.



다.

## (2) 사회적 요인(노동시장 수요요인 포함)

### 가. 노동시장요인

#### ① 지역

지역변수는 노동수급의 규모와 결합에 영향을 미치는 변수로 의미를 갖는다. 서울을 포함한 광역시를 대도시로, 기타 지방도시를 중소도시로, 나머지 읍·면 이하 단위지역을 군부지역으로 구분하고, 군부지역을 기준으로 더미변수화하여 분석에 활용하였다.

#### ② 기업특성(기업 유형)

기업특성은 직무특성과 함께 노동수요의 형태를 결정하고, 이에 따른 특성은 차별영향 등에 차이를 유발시키기 때문에 고용결정에 중요한 의미를 가질 것으로 생각된다. 노동 수요자로서의 고용업체를 일반기업, 정부기관, 장애인관련기관, 기타로 구분하여 기타를 기준으로 더미화 하여 분석에 활용하였다.

#### ③ 직무특성(직무유형)

직무특성은 가구 및 판별조사표(취업자의 경우)와 개별 조사표의 ‘취업 및 직업재활’ 항목의 희망직종(비취업자)에서 제시된 한국 표준직업분류<sup>36)</sup>를 다음과 같이 다시 직능수준 및 직무형태를 감안하여 재분류하여 더미 변수화하였다.

입법공무원·고위 임직원 및 관리직/전문가/기술공 외 준전문가는 전문직으로, 사무종사자는 그대로 사무직으로, 서비스종사자/판매직종사자는 서비스·

36)

【표 3-1】 한국 표준직업분류

판매직으로, 기능원 및 관련 기능 종사자/장치, 기계조작 및 조립종사자/단순 노무종사자는 생산직으로, 농업 및 어업, 임업종사자는 농어업직으로 모두 5가지로 분류하였다. 이러한 분류에 따라 설정된 범주변수를 농어업직을 기준으로 더미화하여 활용하였다.

나. 사회 구조·제도적 요인

① 차별

1차 분석모형(1차적 고용차별)에서 사용하는 차별변수는 취학, 학교생활, 취업, 직장생활, 지역사회생활 등 5개 항목의 점수를 평균한 점수를 사용한다. 단, 원자료의 문항측정에 따라 점수가 높을수록 차별이 적은 것을 나타낸다 (차별이 ①매우 많다 에서 ④거의 없다 까지).

② 인식(장애인에 대한 비장애인의 일반적 인식)

차별은 구체적 행위이고 인식은 인지적 측면을 말하는 것으로, 이 둘이 어느 정도 관련성을 갖지만 이와 같은 차이를 감안하여 별도의 변수로 설정하였다. 단, 점수가 높을수록 장애인에 대한 인식이 긍정적임을 의미한다(인식이 ①매우 부정적에서 ⑤매우 긍정적 까지).

대분류번호	대분류명	직능수준
0	의회의원, 고위 임직원 및 관리자	무관
1	전문가	제4 직능
2	기술공 및 준전문가	제3 직능
3	사무종사자	제2 직능
4	서비스종사자	제2 직능
5	판매종사자	제2 직능
6	농업, 임업, 어업종사자	제2 직능
7	기능원 및 관련 기능종사자	제2 직능
8	장치, 기계조작 및 조립종사자	제2 직능
9	단순노무 종사자	제1 지능
A	군인	무관

### ③ 편의시설

편의시설은 장애인의 일상적 외부활동뿐 아니라 출·퇴근 등 취업(피고용) 과정에 고려변수로서 중요한 영향을 미친다. 즉 충분한 생산성을 갖고 있다 하더라도 외부이동의 편의시설 부족으로 접근자체가 불가능할 경우 고용 확률은 떨어지기 때문이다<sup>37)</sup>. 따라서 외부활동 시 불편을 느끼는 이유에 대한 문항에서 편의시설부족에 기인한 항목과 그렇지 않은 항목을 재분류하여 전자를 1로, 후자를 0으로 코딩한 후 전자의 경우를 합산하여 가중평균한 값<sup>38)</sup>을 분석에 활용하였다.

### ④ 보장구

편의시설과 마찬가지로 장애인의 기능제한은 적합한 보장구 활용 등을 통해 일정부분 보완 가능하다. 그럼에도 불구하고 이에 대한 사회적 지원체계가 마련되지 않아 보장구를 활용하지 못할 경우 고용 과정에 부정적인 영향을 미치게 됨은 당연하다.<sup>39)</sup> 따라서 보장구가 필요함에도 구입비용 때문에 활용하지

---

37) 미국장애인법(ADA: Americans with Disabilities Act)에서는 장애인에게 이러한 편의시설 및 보장구 등 사회적 차원의 적절한 배려(reasonable accommodation)를 제공하지 않는 것도 차별의 일종으로 간주하고 있다. 즉 고용주는 유자격 장애인(qualified individual with disability)이 기존의 설비 및 장비에 접근하여 사용할 수 있게 하고, 직무의 재편성, 근무일정의 조정, 장비나 장치의 구입 및 개조, 통역인의 제공 등의 배려를 제공하여 장애인을 고용해야하는 의무를 가지게 된다.

38) 구체적 가중평균내용은 다음과 같다.

‘외부활동에 얼마나 불편을 느끼십니까?’란 질문의 응답항목은 총 4개로 구성되어 있다. 이 중 ‘거의 불편하지 않다(④번 문항)’란 응답을 제외한 세 응답항목은 추가로 구체적 불편사항에 대한 이유를 체크하도록 되어있다. 따라서 응답항목에 따른 불편 정도에 따라 각각 가중치 3(①매우 불편하다), 2(②약간 불편하다), 1(불편하지 않은 편이다)을 부여하고, 추가체크 항목에 편의시설부족에 의한 외부활동 불편을 응답한 경우를 합하여 가중치를 곱하고, 이를 평균하여 변수값을 산출하였다.

39) 우리나라의 장애인 중 보장구를 소지하고 있지 않은 경우가 60.4%이며, 이중 보장구가 필요함에도 구입비용 때문에 활용하지 못하는 경우가 72.1%에 달하고 있다.

못했다는 문항에 해당할 경우에 1로, 기타의 이유에 의한 것이면 2로, 그리고 보장구의 필요성에 대해 부정적인 응답은 3으로 각각 코딩한 후 3을 기준변수로 더미화하였다.

⑤ 생활보호대상자 여부<sup>40)</sup>

비경제적 시장요인으로서 국가의 사회보장정책은 그것이 추구하는 이념이나 내용상의 수준, 범위, 연계 서비스 등에 따라 노동공급, 수요를 촉진 또는 억제하는데 영향을 미치게 된다. 생활보호대상 여부에 따라 각각 1과 0을 부여하였다.

⑥ 연금수급여부

사회보험역시 공공부조와 같이 국가 정책의 일환으로 노동시장에 영향을 미치게 된다. 장애로 인한 연금 및 일시금 수령여부에 따라 1 또는 0을 부여하였다.

## 2. 2차 분석모형 변수

2차 분석모형에서는 고용차별의 영향에 차이가 있을 것으로 판단되는 장애 특성 변수들을 설정하여 이를 실증 분석하고자 한다. 이는 장애특성에 기인한 장애인간 고용차별의 영향차이가 통계적으로 의미 있는지를 밝히고, 그 양상을 확인해보고자 하는 것이다. 따라서 2차적 고용차별 분석에서는 중요한 장애 특성 변수로서 장애유형과 장애정도를 고려하였으며,<sup>41)</sup> 주관적으로 측정된

40) 본 연구에서 활용한 2000년 장애인 실태조사에는 생활보호법에 의한 대상여부를 판별하고 있으나, 현재는 국민기초생활보장법으로 개정되어 시행중이다.

41) 본 분석에서 장애인간 고용차별의 차이를 분석함에 있어 장애특성 변수로 장애유형과 정도로 설정한 이유는 다음과 같다. 첫째, 현재의 고용과정에서 차별을 야기

고용차별의 영향을 통제하기 위해서 다양한 변수들을 투입하였다. 이에 대한 구체적 내용은 다음과 같다.

### 1) 종속변수

본 분석모형에서 종속변수는 고용차별로, 응답자의 취업 및 직장에서의 차별을 합산하여 평균화한 값이다. 단, 결과해석의 편이를 위해 점수가 높을수록 차별강도가 높아지도록 기존설문에서 부여된 점수를 역순으로 재 코딩하여 활용하였다. 여기서 고용차별변수가 갖는 의미는 1차적 고용차별 분석에서 차별변수가 장애인의 고용여부를 판가름하는 중요한 변수로 정(+)적인 인과관계를 가짐이 판명된 만큼 2차 고용차별 분석에서 특정 장애변수 및 하위범주의 고용차별 영향차이에 따라 고용가능성을 판단할 수 있는 척도가 된다.

### 2) 독립변수 및 통제변수

#### (1) 독립변수

##### 가. 장애변수

##### ① 장애유형

본 분석에서 변수로 활용한 장애유형은 2000년 장애인 실태조사 당시 10분류(지체, 뇌병변, 시각, 청각, 언어, 발달, 정신지체, 정신, 신장, 심장)를 그대로 사용하되<sup>42)</sup> 중복장애로 인한 범주분류상의 난해성을 감안하여 주된 장애를 중

---

한 현재시점의 장애특성은 장애유형 및 정도가 가장 의미 있는 변수이고, 둘째, 이외의 장애변수로서 장애시기와 원인변수도 고용차별에 있어 차이를 유발할 수 있는 변수이긴 하지만 이는 과거 장애의 발생과 관련한 이력(履歷)을 나타내는 것으로 현재 장애특성인 장애유형과 정도에 많은 부분 반영되어 있으며, 셋째, 기존 연구에서 장애유형 및 정도에 따라 장애인 노동시장이 단층화 되어있을 가능성을 언급한 만큼 이를 독립변수로 설정, 이에 대한 차별의 영향을 실증 분석하여 정책적 함의를 이끌어 내는 것은 의미 있는 일이며 본 연구의 취지에도 가장 부합된 다하겠다.

42) 1999년 2월 8일 개정된 우리나라 장애인복지법 제 2조에서는 장애유형을 신체적

심으로 범주화하였다. 이렇게 장애유형을 외부 신체기능적 장애, 내부기능적 장애 정신적 장애 등으로 재분류하지 않고 개별적 유형을 그대로 활용한 것은 각 장애유형별 특성을 최대한 반영하여 분석하기 위해서이다. 이러한 전제하에서 장애유형변수를 회귀분석에 투입하기 위한 가변수 처리함에 있어 종속변수에 대한 각 범주별(각 장애유형으로서의 10가지 범주) 상대적 영향크기를 비교하기 위해 effect coding방법<sup>43)</sup>을 사용하였다.

## ② 장애정도

장애정도가 반드시 근로능력(생산성)과 일치하는 것은 아니다. 왜냐하면 근로제한을 야기한 근로환경의 다양한 측면을 고려해볼 때, 즉 직종이나 편의시설 설치 등에 따라 장애정도별 근로제한은 상당히 달라질 수 있기 때문이다. 그럼에도 불구하고 일반적으로 장애정도를 근로능력의 가능성평가 척도로 적용함으로써 생산성과 관계없이 고용상의 불이익이 가해질 수 있다.

본 분석에서는 장애정도 측정을 위한 장애등급(장애유형별 1-6급)이 분석적 용에 한계가 있음을 감안하여<sup>44)</sup> 설문문항 중 일반적 건강상태, 일상생활 도움

---

장애(외부 신체기능적 장애, 내부기능적 장애)와 정신적 장애로 분류하고 있으며, 동법 시행령 제 2조에서는 장애종류를 지체, 뇌병변, 시각, 청각, 언어, 정신지체, 발달, 정신, 신장, 심장 등으로 분류하고 그 기준을 규정하고 있다.

43) effect coding은 범주형 변수를 연속변수로 가변수화 함에 있어 기준변수에 0을 부여하는 대신 -1을 부여함으로써 각 범주의 계수들이 전체범주의 평균에 비교한 효과를 나타내도록 하는 것이다. 따라서 각 범주의 회귀계수는 모든 범주의 평균 효과와의 차이를 나타내며, 그 값에 따라 전체 평균에 비해 얼마나 좋은지 나쁜지를 판단할 수 있게 한다.

44) 현 장애인 복지법상 장애등급을 본 연구의 장애정도변수로 활용하기 어려운 이유는 다음의 두 가지 때문이다.

첫 번째는 장애등급 판정이 손상 및 기능상의 제약정도에 근거한 의학적 측면에 국한되어 있다는 점이다. 예를 들어 지체장애 중 절단장애 1급은 ①두 팔을 손목 관절 이상 부위에서 잃은 사람 ②두 다리를 무릎관절 이상 부위에서 잃은 사람으로 규정하고 있다.

둘째는 각 유형별 장애등급의 적용에 일관성이 결여되어 있다는 점을 들 수 있다. 예를 들어 언어장애의 경우 장애등급이 3, 4급에 한정되어 있다(아래 표 참

정도, 외부생활 의존정도의 평균치를 대리변수로 활용하였다. 이 변수 값은 연속적인 값이지만 본 분석에서는 의미 있게 범주화하여 활용하였다. 이는 첫째, 본 분석에서 설정한 장애정도 변수를 장애등급과 같은 각 범주별 차별영향 차이효과를 확인해 보기 위해서이고, 둘째 장애정도를 연속변수 그대로 활용할 경우 기업 및 직무유형을 고려한 분석에서 종속변수와 선형관계의 의미가 사라지기 때문에 이에 대한 설명을 검증해볼 필요가 있기 때문이다.

연속변수 값은 1-4까지로 점수가 높을수록 장애정도가 심한 것을 의미하며, 연속변수의 범주처리는 장애정도가 매우 심한 집단(연속변수 값은 4)과 매우 경미한 집단(연속변수 값은 1)을 최상·최하 범주로 설정하고, 그 사이의 중간을 상(3.01-3.99), 중(2.01-3), 하(1.01-2)로 나누어 총 5개 범주로 구성하였다. 아울러 장애유형변수와 마찬가지로 effect coding 방법을 사용하여 회귀분석에 투입하였다.

나. 통제변수

본 분석에서 통제변수로 투입된 변수는 장애특성을 반영한 장애기간(장애

조).

【표 3-2】 장애등급 분류

유형 \ 등급	1급	2급	3급	4급	5급	6급
지체장애						
뇌병변장애						
시각장애						
청각장애						
언어장애						
정신지체						
정신장애						
발달장애						
신장장애						
심장장애						

주 : 1) 음영 처리된 부분은 해당등급이 없음을 나타낸다.

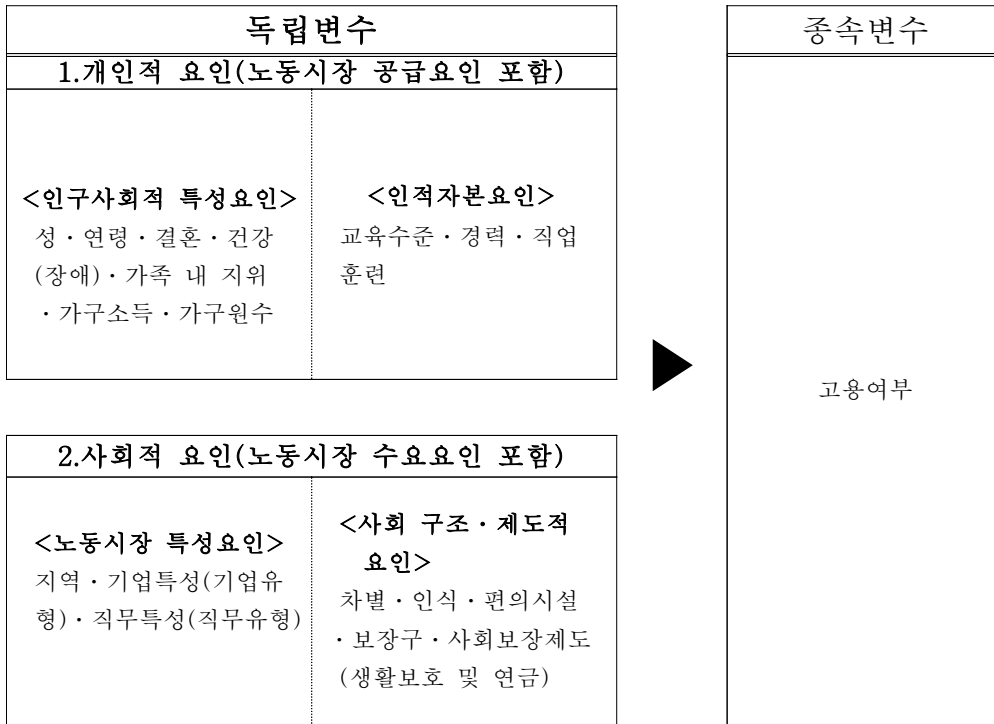
발생 후 경과된 기간), 개인적 특성변수로서 성과 연령, 그리고 인적자본 변수, 사회적 특성변수로서 기업 및 직무유형, 인식, 편의시설 등이다. 이에 대한 설명은 1차 고용차별 분석에 제시된 것과 동일하다.



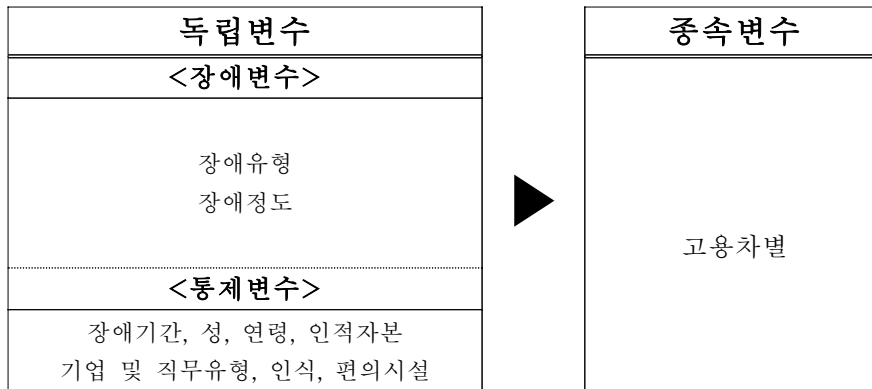


## 제4절 분석모형

【그림 3-1】 1차적 고용차별 분석모형



【그림 3-2】 2차적 고용차별 분석모형



## 제 4 장 장애인 고용차별분석

### 제1절 분석대상자의 일반적 특성

여기서는 15세 이상 경제활동 장애인 중 본 연구에서 활용한 대상(1882명)에 대한 전반적인 특성을 살펴보고자 한다. 단, 본 연구에서는 분석과정이 1, 2차로 나뉘어져 있고, 이에 투입된 변수의 의미가 각각 다른 만큼 이를 토대로한 대상자의 특성파악을 둘로 구분하여 살펴보았다.

#### 1. 1차적 고용차별분석 변수에 따른 분석대상자의 일반적 특징

본 분석과정에서 활용한 변수들을 명목 및 서열변수와 연속변수로 나누어 분석대상자의 기술통계적 특성을 구하였다. 관련내용은 【표4-1 분석대상자에 대한 기술통계】에 제시되어 있다.

분석대상자 중 조사당시 임금을 받고 고용된 장애인은 30.8%로 상당히 낮은 비율을 나타냈다. 이는 장애인이 일반노동시장 진입에 상당한 제약을 받고 있음을 나타내주는 결과라 하겠다.

성별분포는 남성이 79.1%, 여성이 20.9%로 남성의 비율이 상당히 높게 나타났다. 이는 여성이 노동시장 진입에서 겪는 이중적 핸디캡으로 이들이 남성보다 실망실업에 많이 포함된 결과일 것으로 판단된다. 연령은 17세에서 최고 86세까지 분포되어 있었으며, 평균연령은 48.55세였다. 본 연구에서 포함된 60세 이상 대상자들은 현재 취업상태에 있거나 취업을 원하고 있는 사람들이고, 15, 16세의 대상자가 나타나지 않은 것은 학생이거나 비취업자 중 구직활동을 하지 않고 있는 대상이 대부분이었기 때문에 분석대상 선별과정에서 제외된

것으로 판단된다. 결혼상태분포는 미혼이 16.3%, 기혼이 69.6% 이혼 및 사별이 14.1%로 나타났다. 이를 2000년 노동패널조사를 근거로 비장애인과 비교해 볼 때, 기혼의 분포는 60%대로 비슷하지만 이혼/사별 비율은 비장애인의 7.5%와 비교해 높은 수치를 나타냄으로써 장애인 가구의 불안정성을 확인할 수 있다. 건강(장애)과 관련된 응답자의 주관적 판단은 평균 2.55(표준편차 0.72)로 나타났다. 이는 ‘③건강이 비교적 나쁜 편이다’에 가까운 수치를 보인 것으로 보통이상으로 장애관련 건강을 부정적으로 생각하고 있음을 알 수 있다.

조사대상 장애인의 가구특성을 살펴보면, 가구 내 지위는 가구주가 72.2%를 떠나내 그 비율이 높게 나타났다. 이는 분석대상자에서 남성이 차지하는 비율이 압도적으로 높은 것이 기인한 것이다. 가구소득은 월평균 가구 총소득에서 취업 장애인의 수입을 제외한 소득으로 평균 56.98만원이었고, 가구원 수는 평균 3.3명으로 나타났다.

인적자본을 평가할 수 있는 주요변수들의 분포를 살펴보면, 교육수준은 평균 8.13년(표준편차 4.72)으로 나타났다. 이는 경제활동에 참가하고 있는 장애인이 평균 중학교 중퇴/졸업수준의 학력을 갖고 있는 것으로 2000년 노동패널조사에 근거한 비장애인(11.72년의 고등학교 졸업수준) 수준보다 상당히 낮은 상태에 있음을 알 수 있다. 경력은 평균 12.7년으로 최소 0년에서 최고 75년까지 분포범위가 넓게 나타났다. 직업훈련은 기간관련 정보를 조사 자료에서 확인할 수 없어 그 유무만을 분석하였는데 직업훈련을 받은 경험이 있는 경제활동장애인은 4.8%에 그쳐 그 수준이 매우 낮음을 알 수 있다.

다음으로 사회적 요인 중 노동시장 특성을 파악할 수 있는 지역, 기업유형, 직종분류의 특성을 살펴보면 다음과 같다. 지역분포는 대도시가 34.3%, 중소도시가 18.9%, 군부도시가 48.8%로 나타나 2000년 노동패널조사에 근거한 비장애인의 대도시 분포비율 60%와 차이를 보이는 결과이다. 기업특성을 살펴

보기 위한 기업유형 분포는 일반기업이 31.6%, 정부기관이 8.8%, 장애인 관련 기관이 5.7%, 기타(자영업포함) 53.9%였다. 장애인의 공급함수 특성을 감안해 볼 때 자영업을 제외한 고용과정에서 장애인 관련 기관의 고용율이 높을 것을 예상했으나 이와는 다르게 낮은 분포율을 보였고, 정부기관 분포 역시 저조함을 확인할 수 있다. 직무특성을 살펴보기 위한 직종분류에 따른 분포는 생산직이 42.4%로 가장 높았고, 농어업직이 27.6%, 그 다음이 서비스/판매직 17.1%였다. 전문직과 사무직은 각각 6.5%와 6.3%로 매우 낮은 비율을 보였다.

사회구조·제도적 요인으로 우선 차별변수는 평균 1.67을 나타냈다. 이는 장애인의 취학, 학교생활, 결혼, 취업, 직장생활, 지역사회생활에서의 차별경험을 평균한 값(모두 4점 척도로 점수가 낮을수록 차별이 심한 것을 나타낸다.)에 대한 분석대상자의 평균으로 차별이 상당히 심한 것으로 나타났다. 이와 함께 비장애인의 장애인에 대한 인식도 2.52(5점 척도 기준)로 나타나 ‘②부정적인 편’ ‘③보통이다’사이의 값을 나타냈다. 이 또한 비장애인이 장애인에 대해 보통 수준이하로 부정적인 인식을 갖고 있음을 나타내고 있는 것이다. 편의시설 부족에 따른 외부활동의 불편정도는 2.83으로 나타나 약간 불편한 정도였으며, 보장구와 관련한 세부항목들의 분포는 보장구가 필요함에도 불구하고 구입비용 때문에 사용하지 못한 경우 5.9%, 기타이유 3.2%, 보장구 불필요 90.9%로 나타났다. 물론 여기서 보장구의 필요성에 대해 부정적인 답변을 한 분석대상자가 대다수였지만 보장구를 필요로 하는 경우 사회적 지원(건강보험 적용 및 관세 등)이 이루어지지 않아 그 구입비용 때문에 활용하지 못한 경우가 약 60%를 차지해 기타이유에 비해 상당히 높은 수치를 보여주고 있다. 한편 조사당시 분석 대상자 중 생활보호대상자 비율은 14.5%, 연금수급 경험자 및 수급자는 18.5%로 각각 조사되었다.

【표 4-1】 분석대상자에 대한 기술통계(1차적 고용차별변수)

변수	범주	비율(%)		
고용여부	고용	30.8		
	비고용	69.2		
성	남성	79.1		
	여성	20.1		
결혼상태	미혼	16.3		
	기혼	69.6		
	이혼/사별	14.1		
가구주 여부	가구주	72.2		
	비가구주	27.8		
직훈여부	직업훈련 유	4.8		
	직업훈련 무	95.2		
지역	대도시	34.3		
	중소도시	18.9		
	군부도시	48.8		
	일반기업	31.6		
기업유형	정부기관	8.8		
	장애인관련기관	5.7		
	기타	53.9		
	전문직	6.5		
직종분류	사무직	6.3		
	서비스/판매직	17.1		
	생산직	42.4		
	농어업직	27.6		
	구입비용 이유	5.9		
보장구	기타이유	3.2		
	보장구 불필요	90.9		
	생보대상자	14.5		
생보여부	비생보대상자	85.5		
	연금수급자	18.5		
연금수급	비연금수급자	81.5		
	변수	평균	표준편차	최소값
연령	48.55	13.97	17	86
건강(장애)	2.55	.72	1	4
가구소득	56.98	97.61	0	999
가구원수	3.3	1.45	1	10
교육수준	8.13	4.72	0	18
경력	152.76	206.04	0	900
편의시설	2.83	4.49	0	21
차별	1.68	.97	1	4
인식	2.52	.79	1	5

## 2. 2차적 고용차별분석 변수에 따른 분석대상자의 일반적 특징

2차적 고용차별 분석에서의 분석대상은 1차적 고용차별 분석과 동일하다, 한편 본 분석에서는 종속변수(고용차별)와의 상관관계를 고려하여 1차적 고용차별 분석에서 의미 있는 변수들을 통제변수로 선택, 투입하였는데, 이에 대한 기술통계량은 앞서 제시한 것과 같다. 따라서 여기서는 2차적 고용차별 분석에서 새롭게 설정한 장애유형과 장애정도, 장애기간, 그리고 고용차별에 대한 대상의 일반적 분포를 살펴보기로 한다.

【표 4-2】 분석대상자에 대한 기술통계(2차적 고용차별 변수)

변수	범주		비율(%)	
장애유형	지체		54.8	
	뇌병변		5.5	
	시각		15.2	
	청각		12.1	
	언어		2.1	
	정신지체		4.4	
	발달		0	
	정신		2.2	
	신장		1.7	
	심장		1.8	
장애정도	최하위		2.7	
	하위		47.7	
	중위		38.9	
	상위		8.9	
	최상위		1.8	
변수	평균	표준편차	최소값	최대값
장애기간	22.33	17.69	0	77
고용차별	1.87	1.42	0	4

장애유형별 분포를 보면, 지체장애가 54.8%로 가장 높은 비율을 나타냈으며, 다음으로 시각(15.2%)과 청각(12.1%), 뇌병변장애(5.5%) 순이었다. 정신적

장애로서 정신지체와 정신장애는 각각 4.4%와 2.2%였으며, 발달장애는 본 분석대상선별과정에서 제외되어 포함되지 않았다. 내부 장애로서 신장장애는 1.7%, 심장장애는 1.8%의 비율을 나타냈다. 장애정도별 분포는 장애정도가 아주 경(輕)하거나 아주 중(重)한 범주로 설정한 최하수준, 최상수준이 각각 2.7%, 1.8%로 낮은 분포를 보인 반면, 중간수준의 장애정도에 따른 상, 중, 하수준은 각각 8.9%, 38.9%, 47.7%의 비율을 나타내었다.

장애발생 후 경과된 시간을 나타내는 장애기간은 최대 77년까지 분포를 보였으며, 평균 22.33년, 표준편차가 17.68년이었다. 종속변수로 투입한 고용차별의 분포는 최소 0에서 최대 4까지로 평균이 1.87이었다.

## 제2절 1차적 고용차별 분석

여기서는 제 3장에서 설정한 【연구가설 1: 1차적 고용차별 관련 가설】을 중심으로 장애인의 고용결정에 어떤 변수들이 어떻게 영향을 미치는지(방향 및 상대적 중요도) 분석하였다. 이는 비장애인의 일반적인 고용결정과 비교되는 특징들을 밝힘으로써 장애인이 장애 때문에 받는 고용상 불이익의 원인(차별)을 분석하고자 하는 것이다. 따라서 이를 검증하기 위해 개인적 요인모델 【분석모델 1】과 사회적 요인모델 【분석모델 2】, 제요인 모델 【분석모델 3】의 세 가지 분석모델을 설정하였고, 분석방법으로 로지스틱 회귀분석(logistic regression)을 활용하였다.

각 분석모델의 통계적 유의성을 Model Chi-square<sup>45)</sup>를 통해 확인해본 결과

---

45) Model Chi-square는 단지 상수만을 포함한 모형(영모형)의  $-2LL$ (Log Likelihood)과 설명변수를 포함하여 가정한 모형(완전모형)의  $-2LL$ 간의 차이를 의미한다. 따라서 모형의 카이제곱은 상수를 제외한 모든 항들의 계수는 0이라는 귀무가설을 검정하게 되며, 이는 회귀분석의 F-검정에 해당하게 된다.



【분석모델 1, 2, 3】 모두 유의수준 .05에서 카이제곱이 203.775, 859.503, 920.899이고, 유의확률값이 .00으로 유의하게 나타났다(【표 4-3】 참고).

【표 4-3】 장애인 고용결정요인(1차적 고용차별분석)

변수	【분석모델 1】		【분석모델 2】		【분석모델 3】	
	B	exp(B)	B	exp(B)	B	exp(B)
성	-.385	.680			-1.057	.348
연령	-.033***	.967			-.030***	.971
(결혼상태)						
미혼	.043	1.044			.189	1.208
기혼	.091	1.096			.357	1.429
건강(장애)	-.309***	.734			-.281***	.755
가구주 여부	.768***	2.134			.710***	2.034
가구소득	.000	1.000			-.001	.999
가구원 수	-.026	.974			-.059	.942
교육수준	-.001	.999			-.004	.996
직혼여부	-.640**	.527			-.395	.674
경력	.003***	.997			.003***	1.003
(지역)						
대도시			-.228	.796	-.171	.843
중소도시			-.037	.964	-.013	.987
(기업유형)						
일반기업			2.236***	9.352	2.580***	13.198
정부기관			1.547***	4.698	1.965***	7.136
장애인관련기관			-2.220	.803	.194	1.215
(직무유형)						
전문직			1.871***	6.492	2.479***	11.932
사무직			2.311***	10.087	2.917***	18.481
서비스/판매직			1.528***	4.610	2.026***	7.581
생산직			2.876***	17.742	3.630***	37.695
차별			.430***	1.537	.322***	1.380
인식			-.182**	.833	-.158*	.854
편의시설			.052***	.949	-.038**	.963
(보장구)						
비용이유			-.206	.813	-.115	.891
기타이유			.440	1.552	.478	1.613
생보여부			-.055	.947	-.054	.947
연금수급여부			.202	1.224	.205	1.227
상수	1.650	5.209	-4.164***	.016	-2.839***	.059
-2LL	2076.546		1376.170		1288.465	
Model Chi-square	203.775		859.503		920.899	
(p)	(.000)		(.000)		(.000)	
예측정확률(%)	68.9		92.4		83.9	
Cox & Snell R <sup>2</sup>	.104		.379		.402	
Nagelkerke R <sup>2</sup>	.147		.533		.567	

주: \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

【연구가설 1-1】은 장애인 고용결정에 개인적 요인보다 사회적 요인이 보다 큰 영향을 미칠 것이라는 것으로, 이는 【분석모델 1】과 【분석모델 2】의 Cox & Snell R<sup>2</sup>와 Nagelkerke R<sup>2</sup>의 값을 비교하고, 【분석모델 3】의 설명변수에 대한 R통계량<sup>46)</sup>을 비교해봄으로써 검증하였다.

우선, Cox & Snell R<sup>2</sup>와 Nagelkerke R<sup>2</sup>를 비교해본 결과, 개인적 요인 변수들만 투입한 【분석모델 1】의 값은 각각 .104, .147인 반면 사회적 요인을 투입한 【분석모델 2】의 값은 .379, .533으로 나와 사회적 요인모델이 보다 큰 설명력을 가짐을 확인할 수 있었다. 한편 개별 독립변수들의 종속변수에 대한 상대적 공헌도를 【분석모델 3】의 R통계량을 통해 확인해본 결과 가장 높은 변수는 기업유형(R=.3038)으로 나타났고, 이하는 순서대로 직무유형(.2200), 경력(.1043), 차별(.0770), 가구주 여부(.0564), 건강(-.0474), 연령(-.0448), 편의시설(-.0353)순이었다. 여기서도 알 수 있듯이 사회적 요인으로 설정된 설명변수들이 종속변수에 대해 상대적으로 설명력이 높음을 알 수 있다. 이상의 결과를 통해 【연구가설1-1】은 채택되었다.

이 같은 결과는 일각에서 장애인의 고용계약이 장애인의 개인적 역량부족에 기인한 것으로 인식하는 데에 비판을 제기할 수 있는 증거이고, 현행 장애인 고용정책이 장애인의 개인적 재활에 초점을 맞추고 있는 것에 대해 변화를 요구할 수 있는 논리적 근거가 된다.

46) 로지스틱 회귀분석에서는 일반적 회귀분석의 경우와는 달리 독립변수의 중요도를 직접 설명하기가 어렵다. 따라서 하나의 종속변수와 각각의 독립변수들 간의 편상관을 알아볼 때 쓰이는 R통계량이 활용되는데 R통계량은 0에서 1의 값을 가지며, 1에 가까울수록 종속변수에 대한 독립변수의 설명력이 높다고 할 수 있다. R통계량을 구하는 공식은 다음과 같다.

$$R = \pm \sqrt{\frac{Wald - 2K}{-2LL_{(0)}}} \quad (\text{여기서 } K \text{는 각 변수의 자유도를 의미함.})$$

【연구가설 1-2】는 개인적 요인 중 인적자본 변수의 영향과 관련된 가설로, 장애인은 비장애인과 달리 노동시장에서 각종 차별로 인해 인적자본에 대한 평가가 상당히 왜곡될 것으로 예상됨으로써 설정한 가설이다. 이를 검증하기 위해 【분석모델 1】과 【분석모델 3】을 동시에 고려하여 인적자본 변수의 통계적 유의미 여부 및 영향력을 확인하였다. 두 분석모델에서 당초 예상과 같이 인적자본변수가 고용여부인 종속변수에 대해 대부분 의미 없게 나오거나 【분석모델 1】에서 직업훈련은 오히려 부정적인 영향을 미치는 것으로 나왔다. 다만, 경력은 두 분석모델에서 모두 정(+)적으로 가장 의미 있게 나와 권유경의 연구결과와 일치하였다. 따라서 【연구가설 1-2】은 채택되었고, 특히 경력변수가 장애인의 고용결정에 긍정적인 영향을 미친다는 사실에 유의할 필요가 있겠다.

이는 일반적으로 고용주가 장애인의 장애를 생산성 저하와 결부시켜 판단하는데 비해 인적자본은 근로능력의 대리변수로 인식하지 않는 이중적 잣대의 선입견을 갖고 있는데, 장애인의 근로경험(경력)은 이러한 고용주의 인식에 장애인 근로자에 대한 객관적 정보를 제공함으로써 통계적 차별의 가능성을 상당히 낮출 수 있음을 의미한다. 아울러 장애인 스스로에게도 장애 때문에 일을 할 수 없을 것 같다는 부정적 인식(전체 장애인의 55.5%)에 긍정적 변화를 야기할 수 있는 동인으로 작용할 수 있는 것이다.

이를 통한 정책적 시사점은 장애인과 고용주 모두에게 근로경험 제공을 통해 장애인의 근로능력에 대한 정확한 정보를 제공하는 각종 프로그램이나 제도의 마련이 필요하다고 하겠다. 그 예로 장애인 대상 직장체험 프로그램(vocational experience program), 인턴쉽 제도(internship system)의 확대나 임금보조 및 세액공제 확대를 통한 고용창출의 확대, 보호고용의 다양화를 통한 중증장애인의 근로경험제공, 현장경험 중심의 직업훈련<sup>47)</sup>의 실시 등이 있

---

47) 미국의 경우 재활법 304조 규정에 의거하여 기업과의 재휴훈련계획(PWI: Project

을 수 있겠다.

개인적 요인과 관련된 두 번째 가설로, 건강(장애)변수는 장애인의 고용결정에 의미 있는 변수이며, 인구 사회적 특성변수 중 가장 큰 영향력을 미칠 것이다라는 【연구가설 1-3】을 검증하였다. 【분석모델 1】과 【분석모델 3】을 동시에 고려하여 살펴본 결과, 건강(장애)변수가 종속변수에 부(-)적인 방향으로(【분석모델 1】  $B=-.309$ , 【분석모델 3】  $B=-.281$ ) 상당한 영향력을 갖고 있는 것은 사실이었지만<sup>48)</sup> 가장 큰 영향력을 미치고 있지는 않아 본 가설은 기각되었다. 즉, 두 분석모델에서 의미 있게 나온 변수는 건강(장애)을 포함하여 연령, 가구주 여부였는데(성별, 결혼상태, 가구소득, 가구원 수 등은 무의미하게 나옴), 이 중 가구주 여부(【분석모델 1】  $R=.0564$ , 【분석모델 3】  $R=.0026$ )가 가장 큰 설명력을 갖고 있었으며, 두 번째가 건강(장애)변수였다. 물론 장애와 관련된 건강변수가 인구 사회적 변수 가운데 가장 큰 공헌도를 갖지는 않았으나 가구주 여부나 가구소득 등 가구특성이 아닌 개인특성만을 고려할 경우에는 연령, 성별 등보다 중요한 설명변수로 나온 것은 의미 있는 결과라 하겠다. 즉 장애인 고용결정에서는 비장애인 고용결정에서 나타나는 연령이나 성별에 의한 차별의 가능성보다는 장애와 관련한 건강변수가 보다 큰 영향을 미친다고 할 수 있다. 아울러 이는 장애인의 노동공급함수를 결정하는 중요한

---

With Industries)을 마련, 시행하고 있다. 이는 장애인 훈련계획을 수립한 기업에 대해 연방정부가 계약을 통해 훈련시행 계획을 지원하고, 이후 그 기업이나 동종의 다른 기업에 훈련 장애인을 취업할 수 있도록 하는 제도이다. 이에 대해 Anis(1986)는 PWI가 대기업의 적극적인 참여로 장애인에게 보다 넓은 노동시장을 제공하고, 보다 안정적인 수입을 가능케 하는 등 긍정적 효과를 나타내고 있다고 평가하고 있다.

48) 결과해석상의 유의할 점은 건강변수의 측정이 점수가 높을수록 건강상태가 좋지 못함을 의미하기 때문에 수치상의 부(-)적인 관계의 해석은 건강상태가 좋지 않을수록 장애인 고용확률은 낮아진다고 해야 한다.

변수로서 장애인은 해당 직무를 수행할 수 있을지 여부에 대해 자신의 장애를 비교적 정확히 판단한다는 어수봉의 언급에 의미를 부여할 수 있는 결과인 것이다.

따라서 장애인의 고용촉진을 위한 직업재활 노력은 장애인의 장애관련 건강을 증진시킬 수 있는 다양한 의료재활<sup>49)</sup>과 병행될 때 보다 큰 효과를 거둘 수 있음을 정책적 시사점으로 얻을 수 있겠다. 아울러 각종 의료보장체계에서 장애인에 대한 지원을 확대하려는 노력역시 간접적인 장애인 고용촉진에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 판단된다.<sup>50)</sup>

【연구가설 1-4】는 사회적 요인 중 노동시장 특성과 관련된 가설로, 지역은 직무경쟁이론의 경직성 대리변수로서 의미를 가지며, 노동수요의 양과 관련된다. 기업 및 직무유형은 노동시장 구조적 관점 이론의 시장 구조적 수요형태와 관련된 변수이다. 이러한 변수를 대상으로 특정 범주(지역변수의 대도시, 기업유형변수의 장애인 관련 기관, 직무유형 변수의 생산직)의 종속변수에 대한 상대적 공헌도가 정(+)적으로 높게 영향을 미치고 있음을 분석하는 본 가설은 deviation 코딩방식<sup>51)</sup>에 의해 분석한 R통계량에 의거 검증하였다(【표

49) WHO의 정의에 의하면, 의료재활은 질병이나 사고에 의한 후유증, 만성질환, 노인병 등 치료기간이 장기화되기 쉬운 환자의 잠재능력을 활용하여 자연치료를 적극적으로 촉진시키는 기술이며, 내·외과적 치료의 응용과 함께 물리적·심리적 수단을 보완하는 의료적 조치라고 하였다. 한편, Rusk는 의료재활이 외상이나 질병에 대한 치료에서 끝나는 것이 아니고 장애를 가진 이의 잠재능력을 활용한 심리적, 사회적, 직업적 역량 증진에 대한 지원까지 포함하는 것이라 하였다.

50) 의료재활의 시작은 정확한 의료적 진단과 치료이다. 2000년 장애인 실태조사 자료(변용찬 외 2001)에 의하면, 주된 장애에 대한 진단을 받지 않은 장애인은 17.0%에 이르고 있고, 진단 후 바로(1개월 내) 치료를 받지 않은 장애인도 12.8%에 달하고 있었으며, 치료를 받지 않은 경우도 15.2%나 되었다. 한편 장애인단 후 치료를 즉시 받지 않은 이유를 살펴본 결과, 경제적 곤란이 30.0%로 가장 높게 나와 장애인에 대한 의료보장 확대의 필요성을 확인할 수 있다.

4-3] 노동시장 특성변수의 범주 간 상대비교(deviation방식)).

【표 4-4】 노동시장 특성변수의 하위범주간 상대적 중요도(deviation방식)

변수	【분석모델 2】			【분석모델 3】		
	B	exp(B)	R	B	exp(B)	R
(지역)						
대도시	-.140	.870	0	-.110	.896	0
중소도시	.051	1.053	0	.048	1.050	0
군부도시	.088	1.223	0	.061	1.063	0
(기업유형)						
일반기업	1.345***	3.838	.2440	1.395***	4.036	.2373
정부기관	.636***	1.928	.0857	.780***	2.132	.0968
장애인 관련기관	-1.111*	.329	-.0979	-.991*	.371	-.0803
기타	-.891***	.410	-.1310	-1.185***	.306	-.1562
(직무유형)						
전문직	.153***	1.186	.0352	.269***	1.309	.0575
사무직	.594***	1.811	.0552	.707***	2.027	.0670
서비스/판매직	-.189***	.828	.0588	-.185***	.831	.0425
생산직	1.159***	3.186	.1960	1.419***	4.134	.2068
농어업직	-1.717***	.180	-.1276	-2.210***	.110	.1404

주: \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

우선, 지역변수는 【분석모델 2】와 【분석모델 3】 모두에서 장애인 고용 결정에 유의미하게 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이는 세 가지 측면에서 의미해석이 가능하다. 첫째, 직무경쟁이론에서는 완전고용 하에서 일자리가 충분하면 장애인 고용은 증대될 것으로 설명하였다. 하지만 본 연구결과

51) deviation(편차)방식은 로지스틱 회귀분석에서 모든 범주의 평균 효과에 비교하여 각 범주의 효과를 나타내고자 할 때 이용된다. 따라서 각 범주의 회귀계수 B는 평균효과에 비해 얼마나 좋은지 나쁜지를 말해주며, 모든 범주의 평균효과에서의 차이로 결정된다(이는 앞서 2차 분석모형의 독립변수 코딩과정에서 활용한 effect coding과 같은 원리이다.). 반면, 앞서 분석에서 활용한 범주형 변수들은 indicator(표시항)방식을 이용하였는데 이는 회귀분석의 dummy변수처리와 같은 것으로 각 범주의 회귀계수는 기준범주에 대한 각 범주의 효과를 나타낸다.

에서는 지역에 따른 노동 수요의 경직성의 차이가 장애인 고용에 영향을 미치지 못하는 것으로 나옴으로써 이런 설명을 뒷받침해주지 못하고 있다. 즉 완전고용이 실현된다하더라도 장애인의 고용증대는 그다지 이루어지지 않을 것으로 예상된다. 둘째, 어수봉은 장애인의 고용제약의 문제를 노동수요의 부족으로 설명하고 있다. 하지만 본 분석결과는 장애인의 고용제약은 단지 수요측의 양적인 부족에 기인한 문제임은 아닌 것으로 보여주고 있다. 셋째, 만약 대도시에 노동 수요가 어느 정도 충분히 있음에도 장애인 고용이 실질적으로 이루어지지 않았다고 한다면, 다양한 이유 중에 기술통계로 유추 가능한 것은 장애인의 대도시 거주비율(비장애인의 약 1/2비율 수준인 30.6%)이 상당히 낮은 것에서 공급불균형을 야기한 결과로 해석할 수 있겠다. 이는 단순 수요확대 일면의 장애인 고용정책이 장애인 고용증대에 큰 도움이 되지 않으며, 노동 수요·공급간 적합성에 근거한 수요확대 정책이 필요하다 하겠다. 단적인 예로 우리나라 대표적 장애인 고용정책인 의무고용제에서 적용대상 사업체를 단순히 300인 이상 사업체로 설정한 것은 이러한 공급상황을 전혀 고려하지 않고 단순 수요창출에 급급한 조치로서 장애인 고용촉진에 도움이 되지 못한 것은 당연하다.

기업 유형과 관련, 장애인 관련기업일수록 장애인 고용가능성이 높아질 것 이다라는 가설은 기각되었다. 일반기업, 정부기관, 장애인관련기관, 기타 모두 장애인 고용에 의미 있는 영향을 미치고 있었는데, 일반기업, 정부기관은 정(+ )적으로, 장애인 관련 기관과 기타는 오히려 부(-)적으로 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 상대적 중요도(【분석모델 3】 기준 R값)에서도 일반기업(R=.2373), 기타(-.1562), 정부기관(.0968), 장애인 관련기관(-.0803) 순으로 나타났다<sup>52)</sup>. 즉 장애인 관련기관은 장애인 고용에 그다지 큰 영향을 미치고 있

52) 사회적 요인만 투입한 【분석모델 2】에서는 일반기업(R=.2440), 기타(-.1310), 장애인 관련기관(-.0979), 정부기관(.0857) 순(順)으로 나타났다.



지 못하며, 장애인 관련 기관일수록 장애인 고용확률은 떨어지는 것으로 나타났다<sup>53)</sup>. 이 같은 결과는 장애인 관련기관이 일반기업에 비해 장애인 편의시설이 보다 잘 갖춰져 있고, 고용과정에서도 차별영향이 작은 점은 있으나, 이에 취업하고자 하는 장애인의 공급량에 비해 수요량이 턱없이 부족한 탓에 기인한 것으로 생각된다. 즉 노동공급은 많은데 노동수요는 극히 제한되어 있기 때문에 장애인의 고용가능성은 오히려 줄어드는 것이다.

앞에서도 언급했다시피 장애인은 스스로 자신의 장애에 비추어 어느 일을 할 수 있는지 없는지 어느 정도 정확히 판단한다. 아울러 장애인 관련기관은 일반기업에 비해 편의시설 등 작업환경이 낫고 고용과정상에 차별영향이 낮은 만큼 노동공급에 부합되는 수요창출노력이 필요하다 하겠다. 즉 장애인 관련기관에 대한 각종 지원혜택을 통해 일자리 창출을 지원할 필요가 있다.

직무관련 장애인 고용에 정(+)적으로 의미 있게 나온 범주는 전문직, 사무직, 생산직이었으며, 보다 고용가능성이 높은 직종은 생산직이었다(【분석모델 2】 R=.1960, 【분석모델 3】 R=.2068). 즉 생산직일수록 장애인의 고용가능성은 높아지는 것으로 나타났는데, 이는 구인난을 겪고 있는 제조업체의 노동수요와 직무경쟁이론에서 최하위 대기행렬에 위치한 장애인 노동공급의 결합가능성이 높음을 입증하는 것이다. 그리고 동시에 장애인이 2차적 노동시장으로 편입될 가능성이 높음을 내포하고 있기도 하다. 사실 장애인은 신체적 손상으로 인해 육체적인 노동보다는 비육체적 노동이 보다 적합할 것으로 판단되어 전문직이나 사무직에 보다 고용확률이 높아야하나 위와 같은 결과는 장애인 노동시장의 왜곡현상의 한 단면을 보여주는 결과인 것이다. 한편 어수봉 연구에서는 서비스/판매직이 장애인의 실업탈출확률을 높이는 직종으로 설명하고

---

53) 이와 같은 결과해석은 유의수준 0.1을 기준으로 했을 때이며, 장애인 관련기관에 한하여 유의수준 0.05에서는 장애인고용결정에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다

있고, 권유경은 소비자 차별(customer discrimination)의 영향가능성을 토대로 서비스/판매직의 낮은 고용가능성을 지적하였는데, 본 연구에서는 이 모두를 부정하는 결과가 나왔다. 이로서 【연구가설 1-4】에 대한 내용은 기각되었다.

마지막으로, 장애인의 고용결정 요인 중 사회구조·제도 요인의 차별변수가 가장 큰 영향을 미칠 것이며, 차별강도가 높아질수록 장애인 고용확률은 낮아질 것이다란 【연구가설 1-5】를 검증하였다. 【분석모델 2】와 【분석모델 3】을 통해 확인해본 결과, 위 가설은 입증되었다. 즉 차별변수는 장애인의 고용결정에 정(+)적으로 의미 있게 영향<sup>54)</sup>을 미치고 있었으며, 사회구조·제도적 요인 중 R통계량이 각각 .1156(【분석모델 2】), .0770(【분석모델 3】)으로 가장 높게 나와 그 영향력이 가장 큼을 알 수 있었다. 한편 간접적인 차별로서 의미부여한 편의시설과 보장구 변수는 편의시설만이 두 분석모델에서 의미 있게 나왔고 보장구는 영향을 미치지 못하는 것으로 분석되었다. 이 같은 결과 해석은 다음의 세 가지에서 의미를 갖는다. 첫째, 【연구가설 1-1】에서 장애인의 고용결정에 사회적 요인이 보다 큰 영향력을 미침을 확인하였는데, 이중 노동시장 특성을 제외하고 비경제적 시장 요인 중 차별변수가 가장 의미 있게 나왔다는 사실은 비경제적 개입에서 차별제거 노력이 이루어져야함을 의미한다. 즉 차별금지정책의 장애인 고용정책으로서 갖게 되는 규범적 논리가 확보된 셈이다. 둘째, 본 연구에서 설정한 차별변수는 취업 및 직업생활에서의 차별뿐 아니라 취학 및 학교생활, 지역사회생활 등의 차별까지도 포함하고 있는 것으로 이러한 차별도 장애인의 고용결정에 직, 간접적으로 영향을 미치고 있음을 유추 가능케 한다. 셋째, 편의시설도 위의 두 번째 해석에서의 교육, 지

---

54) 결과해석상에 유의할 점은 차별변수 측정이 점수가 높을수록 차별강도가 낮아지게끔 되어있어 차별변수와 장애인 고용여부와의 정(+)적인 관계는 차별강도가 낮을수록 장애인 고용확률이 높아지는 것을 의미하게 된다.

역사회생활 등의 차별과 함께 장애인의 노동시장 진입전 혹은 고용과정상의 간접적인 차별영향을 미치기 때문에 이에 대한 개선노력이 필요함을 의미한다.

따라서 차별금지정책 도입의 당위성을 전제로, 장애인의 고용제약에 직접적으로 영향을 미치는 노동시장내 고용차별뿐 아니라 노동시장 진입전의 교육 및 물리적 환경에 의한 차별, 그리고 고용과정상의 간접적인 차별까지도 함께 고려하여 차별을 최소화, 억제하는 정책개입이 필요하다 하겠다.

1차적 고용차별 관련 연구가설을 검증한 결과, 【연구가설 1-1】 , 【연구가설 1-2】 , 【연구가설 1-5】 는 그 내용이 확인되었고, 【연구가설 1-3】 과 【연구가설 1-4】 는 기각되었다. 이 내용을 종합해보면,

[1] 장애인의 노동공급 특성을 결정하는 것은 인적자본변수가 아니라 장애 관련 건강변수이며, 고용결정과정에서 인적자본은 차별적 인식으로 왜곡된 평가를 받게 되고, 장애인의 장애가 결정적 고려변수로 작용하게 된다.

[2] 일반적으로 노동수급의 적합성을 고려하지 않은 노동수요의 양은 장애인의 고용증대에 별 도움이 되지 못하고, 노동수요의 형태는 장애인 고용결정에 중요한 변수이지만 장애인의 2차적 노동시장 편입가능성을 높이는데 의미있는 만큼 질적인 측면에서의 수급균형정책이 필요하다.

[3] 위의 [1] , [2] 를 통해 노동공급, 수요측면에서 차별 영향을 간접적으로 유추해볼 수 있었으며(차별영향에 의한 인적자본 변수의 왜곡현상이나 생산직으로의 편중현상 등), 실질적으로 사회구조적 차별변수의 영향을 확인해본 결과 차별이 장애인 고용결정에 매우 중요한 요인임을 확인할 수 있었다 ( 【연구가설 1-5】 ). 이 같은 원인분석하에 차별금지정책은 장애인 고용정책으로서 그 필요성을 넘어 당위성이라는 규범적 논리를 확보했으며, 이러한 정책개입은 차별이 고용상의 차별을 포함한 노동시장 진입전, 후의 차별과 간접적

인 차별까지도 포함된 개념인 만큼 이 모두를 고려하여 사회구조적 차별을 해소하려는 사회환경 개선노력이 요구된다.

### 제3절 2차적 고용차별 분석

여기서는 제 3장에서 설정한 【연구가설 2: 2차적 고용차별 분석관련 가설】을 중심으로 장애인간 장애유형 및 정도에 따라 고용차별에 차이가 있는지, 그리고 각 변수의 하위범주별 고용차별 영향차이는 어떤 양상을 보이며, 노동수요의 형태를 고려할 경우 어떻게 달라지는지를 분석하고자 한다. 이에 대한 내용이 【표 4-5】에 제시되어 있다.

**【표 4-5】 장애유형 및 정도별 고용차별양상(2차적 고용차별분석-전체)**

변수	종속변수: 고용차별		
	B	표준오차	Beta
<b>(장애유형)</b>			
지체	.216***	.065	.081
뇌병변	-.420***	.129	-.078(-.177)
시각	9.08E-02*	.080	.045(.047)
청각	-6.9E-02*	.096	-.047(-.054)
언어	1.74E-02	.188	.000(.001)
정신지체	3.43**	.149	.059(-.139)
말달	0.00	0.00	0.00
정신	.480**	.185	.088(.183)
신장	-6.0E-02	.208	-.008(-.022)
심장	.103	.202	(.039)
<b>(장애정도)</b>			
최하	-.477***	.168	-.052
하	-6.7E-02	.096	-.024(-.026)
중	.190**	.090	.067(.072)
상	6.37E-02	.119	.014(.015)
최상	.270*	.267	(.088)
장애기간	1.88E-02***	.002	.250
성별	.513**	.076	.147
연령	-2.8E-2***	.003	-.239
교육수준	-4.5E-02***	.008	-.150
경력	-1.4E-02***	.000	-.208
직업훈련	.288	.145	.036
인식	-3.69***	.088	-.200
편의시설	6.62E-02	.009	.021
<b>(기업유형)</b>			
일반기업	8.09E-02*	.178	.053
정부기관	4.48E-02	.117	.009
장애인관련기관	.151	.143	.025
<b>(직무유형)</b>			
전문직	-.116	.131	-.020
사무직	.206	.131	.036
서비스/판매직	-9.7E-02	.008	-.026
생산직	.302*	.135	.069
상수	3.708***	.226	
R <sup>2</sup>		.242	
수정된 R <sup>2</sup>		.231	
F(p값)		21.967(.000)***	

주: 1) \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

2) 장애유형 및 정도의 Beta에서 ( )는 본 분석에서 장애유형 및 정도의 범주형 변수를 연속변수화함에 있어 effect coding을 사용하였는데, 모든 하위범주의 통계량을 구하기 위해 기준변수를 달리하여 2회 분석을 시행함으로써 다르게 산출된 결과물을 제시한 것이다(이의 모든값은 2회의 분석에도 동일한 값을 가짐).

위의 【표 4-5】에서 주관적으로 측정된 고용차별에 대한 장애유형 및 정도의 영향을 통제하기 위해 투입한 다양한 변수들이 제시되어 있다. 이 중 장애특성과 관련된 장애기간, 개인적 특성변수로서 연령과 성별, 그리고 경력, 사회적 특성변수로서 인식 등이 가장 의미 있게 나타났다. 특히 경력과 인식 변수의 고용차별에 대한 높은 유의미성(표준화 회귀계수 Beta 기준)은 많은 시사점을 제공하는데, 장애인의 근로경험이 증가할수록, 그리고 비장애인이 장애인을 긍정적으로 인식할수록 고용차별 수준은 낮아진다는 것을 의미한다. 이는 1차적 고용차별 분석과 동일한 결과이다.

본 분석에서 실질적인 검증변수로서 장애유형 및 정도는 그 하위범주별 회귀계수값에 있어 일부에서만 통계적 유의성을 갖는 것으로 나타났는데, 이는 각 변수의 전체평균과 각 하위범주간 평균사이에 차이가 일부에서만 의미 있게 나타남을 의미한다. 이러한 전반적인 특성이해를 바탕으로 앞서 설정한 【연구가설 2-1】과 【연구가설 2-3】을 검증하면 다음과 같다.

【연구가설 2-1】은 장애인 고용제약의 결정적 원인인 고용차별이 장애인 내 장애유형 특성에 따라 차이가 있음을 밝히고자 하는 것이다. 우선 유의수준 0.05를 기준으로 했을 때, 장애유형 중 전체 고용차별 평균과 차이가 있는 것으로 나타난 유형은 지체, 뇌병변, 정신지체, 정신장애였으며, 0.1을 기준으로 했을 경우에는 시각과 청각장애인도 차이가 있게 나타났다. 이 중 전체평균보다 높은 고용차별을 보이는 유형(회귀계수값이 (+)인 경우)은 지체, 시각, 정신지체, 정신장애였으며, 특히 정신과 정신지체 등 정신적 장애유형에서 높은 고용차별이 나타남을 볼 수 있다. 한편 전체 평균보다 낮은 평균으로 의미 있게 나온 유형은 뇌병변과 청각장애였다.

이와 같은 사실에 근거할 때, 유의수준 0.1에서 【연구가설 2-1】은 채택되었다. 즉 신체적 장애 중 비교적 외부적 장애지각이 뚜렷한 지체, 시각장애는 전체평균보다 높은 차별수준을 나타냈으며, 그렇지 않은 청각장애는 상대적으

로 낮은 차별수준을 보였다. 이는 일반적으로 눈에 잘 띄는 장애유형일수록 편견이 심해진다는 사실을 뒷받침하는 것이며<sup>55)</sup>, 이러한 인식상의 편견이 차별이라는 실질적 현상으로 나타날 가능성이 높아짐을 말해주는 것이다. 단, 같은 맥락에서 상대적으로 차별수준이 높을 것으로 예상했던 뇌병변 장애는 전체평균보다도 낮은 차별수준을 나타냈는데, 이는 본 분석의 대상선택과정에서 비교적 장애정도가 중한 뇌병변 장애인이 분석에 다수 제외된 것이 한 이유일 것으로 생각된다. 한편 정신지체, 정신장애 등 정신적 장애의 경우 의미 있게 나온 신체적 장애유형들 보다 상대적으로 더 높은 차별수준을 보임으로써 2000년 장애인 실태조사에서 나타난 정신적 장애인의 낮은 취업률이 장애인내 상이한 고용차별 영향에 기인한 것임을 유추 가능케 한다. 단, 발달장애에 대한 판단은 본 분석에서 할 수 없었다.

【연구가설 2-3】은 장애특성변수 중 장애정도별 고용차별의 차이와 그 수준을 검증하고자 하는 것이다. 위 【표 4-5】에서도 볼 수 있듯이 모든 장애정도 범주가 통계적 의미를 갖는 것으로 나타나지 않았기 때문에 정확한 가설검증은 어렵겠지만 의미 있는 장애범주를 중심으로 유추해볼 때 대체로 장애정도가 심해질수록 차별수준이 높아지는 일반적 경향을 보임을 알 수 있었다. 즉 의미 있는 범주로서 장애정도 최하( $p=.005$ ), 중( $p=.035$ ), 최상( $p=.082$ )은 그 수준이 높아질수록 고용차별정도가 높아짐을 알 수 있으며, 최하수준은 전체평균보다 낮은 고용차별(회귀계수 (-)), 그리고 중과 최상수준은 전체평균 이상의 높은 고용차별을 나타냈다. 따라서 【연구가설 2-3】은 기각되었다. 하

---

55) 단, 이러한 설명은 신체적 장애에 한정할 경우에만 그 의미가 있는 것으로, 이를 전체 장애유형에 적용해서는 안 될 것이다. 왜냐하면 비교적 외부적 장애지각이 낮은 정신장애 등이 외부적 장애지각이 높은 신체적 장애유형보다 높은 차별 수준을 보였기 때문이다.

지만 이러한 경향성은 일반적인 경우에 한정되며, 기업 및 직무유형을 고려한 【연구가설 2-4】 검증과정에서는 장애인 관련기관(기업유형 중)과 생산직(직무유형 중)에서 【연구가설 2-3】의 경우와 같은 양상(최상·최하범주는 비교적 낮은 차별수준을 나타내며 중간수준에서 장애정도가 중해질수록 차별수준이 높아지는 양상)을 나타냄을 확인할 수 있었기 때문에 의미 있는 추론이라 하겠다.

위와 같은 【연구가설 2-1】과 【연구가설 2-3】의 검증결과를 통해 얻을 수 있는 정책적 시사점은, 우선 장애인 차별금지법 제정과정에서 이들의 취약성이 배제되지 않도록 법적 보장의 범위 및 수준에 있어 주의를 기울일 것과 고용차별에 보다 취약하여 기존의 의무고용제나 보호고용에 고용확률이 떨어지는 특정 장애유형 및 정도의 장애인에 대한 적극적 조치가 필요하다는 것이다. 이에 대한 한 정책적 수단으로 이들에게 우선적 정책혜택을 고려하여 긍정적 차별을 추구하는 차별적 의무고용제 도입이 필요하다(이에 대한 구체적 내용은 ‘5-2. 정책적 제언’에 제시되어 있다). 아울러 이들 특정 장애유형 및 정도에 대한 차별의 상당부분은 이들에 대한 이해부족에서 기인한 인식 및 태도에 의한 것인 만큼 이를 개선하기 위한 인식개선사업에서 전체장애인을 대상으로 하는 것 뿐아니라 특정 장애유형 혹은 중증장애인을 위한 별도의 노력이 요구된다. 예를 들어 정신장애에 대한 이해부족으로 이들이 정신지체와 같이 지적능력이 떨어져 고용을 꺼린다는 비장애 고용주의 오해를 최소화하기 위해 ‘정신장애인 바로알기 캠페인’과 같은 특정장애에 대한 적극적 홍보사업이 요구되는 것이다.

다음으로 【연구가설 2-2】와 【연구가설 2-4】는 노동수요의 형태(기업 및 직무의 유형)를 고려한 독립변수의 하위범주 간 고용차별 차이의 상이한 양상을 검증하기 위한 것으로 1차 분석에서의 기업 및 직무유형 범주를 2차 분석



에서 각각 선택변수로 설정하여 분석결과를 비교해 보았다. 【표 4-6】은 기업 및 직무의 변수설정에 따른 장애유형 및 정도의 하위범주별 회귀계수 값을 나타낸 것이다.<sup>56)</sup> 아울러 각 범주의 의미 있는 회귀계수에 대한 설명은 유의수준 0.1을 기준으로 하였다. 이를 활용하여 【연구가설2-2】와 【연구가설2-4】를 검증하면 다음과 같다.

---

56) 단, 표에서는 가설검증에 필요한 장애유형 및 정도변수만 제시하였으며, 그 외 변수들의 결과물 제시는 생략하였다.

【표 4-6】 기업 및 직무유형별 장애인간 고용차별양상

변수	기업유형				
	일반기업(n=389)	정부기관(n=167)	장애인기관(n=106)	기타(n=1005)	
(장애유형)					
지체	9.98E-02	.351	.605	.292***	
뇌병변	-.578**	-.488	-4.02*	-.194	
시각	3.97E-02	.144	.689	.152*	
청각	5.51E-02	.215	.225	-8.4E-02	
언어	.497*	-.619	-1.117	-.234	
정신지체	.184*	-1.111*	8.7E-02	-.645***	
발달	0.00	0.00	0.00	0.00	
정신	.632*	1.106*	1.113*	8.25E-02	
신장	-.739	.309	1.151	.318	
심장	-.201	8.88E-02	0.00	.312	
(장애정도)					
최하	-7.02E-02*	.320	-.950**	-.748**	
하	.332	-.303	-.118*	-.248*	
중	.431**	-3.6E-02	8.04E-02	4.10E-02	
상	6.39E-02	-4.3E-02	.401*	-9.4E-02	
최상	.420*	6.18E-02	.021*	1.049**	
	직무유형				
변수	전문직 (n=123)	사무직 (n=117)	서비스/판매직 (n=322)	생산직 (n=789)	농어업직 (n=516)
(장애유형)					
지체	-4.1E-02	0.00	.517***	8.21E-02	.399***
뇌병변	-.109	-.400	-.194	-.700***	.166
시각	.235	.316	.229	-.115	.308*
청각	-.325	-.505	-.106	-1.2E-02*	1.50E-02
언어	0.00	0.00	-.594	.229	-.306
정신지체	.891	3.15E-02	-.610	-.202*	-.676**
발달	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
정신	-.564	1.31E-02	.858*	.551*	-.348
신장	.246	-.296	.457	9.96E-02	.201
심장	-.333	4.36E-02	.265	6.69E-02	2.56
(장애정도)					
최하	-.295	-.941*	-.334	-.160*	-.905**
하	-.395	-.129	-.175	.177	-.154
중	.198	.305	-7.0E-02	.387*	5.06E-02
상	-.567	-.580	.149	.423	-2.58
최상	1.060	1.345	.431	-.827*	1.266**

주: \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

【연구가설 2-2】를 검증하기 위해 기업유형별(일반기업, 정부기관, 장애인기관

련기관, 기타), 직무유형별(전문직, 사무직, 서비스/판매직, 생산직, 농어업직) 각 장애유형의 고용차별양상을 살펴보았다. 우선 기업유형별 분석결과에서 의미 있는 결과를 살펴보면, 수치상의 차이는 있지만 뇌병변 장애는 의미 있게 나온 기업유형(일반기업, 장애인관련기관)에서 전체평균보다 낮은 차별수준을 보였고, 지체와 정신장애는 의미 있게 나온 기업유형에서 전체평균보다 차별수준이 높은 것으로 일관되게 나왔다. 하지만 정신지체의 경우 일반기업에서는 상대적으로 높은 차별수준을 나타냈지만 정부기관과 기타에서는 오히려 상대적으로 낮은 수준의 차별수준을 보였다. 이는 공공근로 등 정부주도 프로그램 참여와 영세 자영업에의 소득활동에 기인한 것으로 생각된다. 한편 기업유형별 차이를 보면 일반기업에서는 언어, 정신지체, 정신장애가 전체평균보다 높은 수준의 고용차별을 보인 반면, 뇌병변 장애는 낮은 차별수준을 보였다. 정부기관에서는 정신지체가 전체평균에 의미 있게 상대적으로 낮고, 정신장애는 상대적으로 높게 나타난 것 외에 다른 유형에서는 고용차별의 차이가 나타나지 않았고, 장애인 관련기관에서도 뇌병변장애가 낮고, 정신장애가 높은 것 외에는 통계적으로 의미 있는 차이는 발견되지 않았다. 기타의 경우 지체와 시각장애가 상대적으로 높게, 그리고 정신지체가 상대적으로 낮게 차별수준을 나타냈다. 직무유형별 분석에서 전문직과 사무직에서는 장애유형별 고용차별의 차이가 통계적으로 의미 있게 나온 유형이 없었다. 이는 이와 같은 직종에서 장애유형에 따른 차별보다는 장애자체에 대한 차별이 더 의미있게 나타날 수 있음을 짐작케 하는 결과이다. 서비스/판매직에서는 지체와 정신장애만이 전체평균보다 높은 차별수준이 유의미한 것으로 나왔으며, 생산직의 경우는 뇌병변, 청각, 정신지체 장애는 상대적으로 낮게, 정신장애는 상대적으로 높게 차별을 받는 것으로 나타났다. 그리고 농어업직에서는 지체와 시각장애가 상대적으로 높은 차별을, 그리고 정신지체는 상대적으로 낮은 차별영향을 보였다.

【연구가설 2-4】 도 【연구가설 2-2】 와 같은 방법으로 장애정도에 따른 차별양상의 차이를 살펴보았으며 상이한 결과물을 확인하였다. 우선 기업유형별 분석에서 일반기업의 경우 전체대상 분석과 같이 장애정도가 중해질수록 고용차별이 높아지는 것으로 나타났으며, 정부기관에서는 장애정도별 차별이 전체평균과 차이가 없는 것으로 나타났다. 장애인 관련기관에서는 중·상 수준까지 차별수준이 높아지다가 최상수준에 이르러 오히려 차별수준이 낮아지는 양상을 보였는데 이는 장애인 관련기관이라는 기업특성이 반영된 것으로 생각된다. 한편 기타의 경우는 일반기업과 비슷한 양상을 유추 가능하도록 결과가 나왔다.

직무유형별 분석에서 전문직과 서비스/판매직에서는 차별차이의 통계적 유의성이 없는 것으로 나타났으며, 사무직은 최하만이, 농어업직에서는 부분적으로 의미 있는 범주에서 장애정도가 심할수록 고용차별이 심해지는 일반적 양상이 나타났다. 하지만 생산직의 경우는 기업유형별 분석에서 장애인 관련 기관과 마찬가지로 최상의 중증장애인의 차별수준이 오히려 감소하는 양상을 보였다. 위의 【연구가설 2-2】 와 【연구가설 2-4】 의 검증결과가 시사하는 정책적 함의는 장애인 간의 고용차별차이가 노동수요의 형태에 의해 영향을 받는다는 것으로 노동수요와의 적합성에 관심을 기울여야 한다는 것이다. 즉 1차적 고용차별 분석에서 노동수요의 양보다 형태로서 기업 및 직무유형이 장애인 고용결정에 보다 중요한 변수임이 확인되었고, 이것이 장애인간 수급불균형의 차이를 유발할 수 있는 차별의 차이에 영향을 미치는 만큼 노동공급 및 수요간 적합성을 고려한 고용정책이 필요하다<sup>57)</sup>.

57) 한국장애인고용촉진공단에서 실시한 2000년 장애인근로자실태조사에 따르면, 300인 이상 의무고용 대상 사업체에서 장애인을 고용하지 않는 이유 중 52.1%가 ‘회사 내 적합한 일자리가 없어서’라고 응답하였다. 이같은 결과는 본 연구와 관련하여 두 가지 의미해석이 가능하다. 첫째, 적합한 직무가 없다는 것에 타당성을 인정한다면, 적합성을 고려한지 않은 현 ‘300인 이상사업장, 2% 의무고용’규정의 단순

이와 같이 2차적 고용차별 관련 가설을 검증한 결과 【연구가설 2-1】 , 【연구가설2-2】 , 【연구가설 2-4】 는 채택되었고, 【연구가설 2-3】 은 기각되었다. 이상의 내용을 종합해볼 때,

[1] 장애유형 및 정도에 따른 고용차별의 차이는 존재하며, 차별영향에 상대적으로 취약한 장애유형 및 정도가 있음을 알 수 있다.

[2] 이러한 장애유형 및 정도의 차별영향 차이는 기업 및 직무의 유형에 따라 상이하게 나타나며(【표 4-6】 을 각 기업 및 직무유형범주를 기준으로 종적(縱的)으로 보았을 때), 각 기업 및 직무유형에 따라 특정 장애유형 및 정도의 차별수준도 달라진다(【표 4-6】 을 특정 장애유형 및 정도범주를 기준으로 횡적(橫的)으로 보았을 때).

[3] 위의 [1] , [2] 를 통해 노동공급의 장애변수에 따라, 노동수요의 기업 및 직무형태에 따라 장애인의 고용차별 영향은 달라짐을 알 수 있다. 따라서 장애인을 동일한 정책집단으로 규정하여 일면적 정책을 시행하거나 노동수요의 형태를 감안하지 않고 단순히 수요의 양만을 늘리는 단편적 정책은 장애인 고용의 실효성을 확보하는데 큰 의미가 없다 하겠다. 따라서 1차적 고용차별 분석에서 정책적 시사점으로 얻은 차별금지정책을 기반으로, 노동공급 및 수요의 다양성(노동공급·수요 각각의 특성) 및 적합성(노동공급과 수요 간의 조화)을 최대한 고려하여 그에 부합되는 차별적 장애인 고용정책을 수립해야 할 것이다.

---

수요확대정책은 큰 의미를 갖지 못한다는 것이다. 둘째, 적합한 직무가 없다는 것에 일부 타당성을 인정하더라도 이에겐 장애인 고용에 대한 고용주의 선입견 혹은 소극적 의사를 나타내는 것이다. 즉 합리적 근거없이 장애인이 자신(고용주)의 회사에서 일할 수 없다고 여기거나 직무배치나 작업환경의 개선을 통한 직무수행가능성을 철저히 무시한 것도 내포된 것이라 하겠다(이는 미국 ADA에서 적절한 배려를 하지 않음으로 해서 발생하는 차별인 것이다).

## 제 5장 결론 및 제언

본 연구는 노동시장의 고용과정에서 장애인(장애인 전체 혹은 특정 유형 및 정도의 장애인)이 겪는 불이익 현상을 차별이란 관점에서 접근하여 이를 실증 분석하고자 하였다. 이는 고용차별이 장애인의 열악한 고용지위 결정의 주요 원인임을 전제로, 장애인과 비장애인간 고용결정요인의 차이에 근거한 차별영향을 분석하고(1차적 고용차별 분석), 이러한 고용차별이 장애인 내에서 장애 변수에 따라 차이가 있음을 실증적으로 분석하였다(2차적 고용차별 분석).

이에 본 연구는 한국보건사회연구원의 ‘2000년 장애인 실태조사’ 자료를 이용하여 장애인의 열악한 노동시장 내 지위를 총체적 맥락에서 제(諸)요인을 고려하여 분석하였으며, 이를 통해 비장애인과 비교되는 장애인의 고용결정요인특성과 사회구조적 차별영향을 확인하였다. 아울러 장애인간 차별영향의 차이를 장애유형 및 정도변수에 따라 분석하였는데, 그 통계적 유의성 및 양상을 확인할 수 있었으며, 이에 노동수요의 형태를 고려하여 고용차별의 상이한 양상을 의미 있게 추론해 보았다.

이러한 과정을 거쳐 분석한 본 연구의 의미 있는 결과들이 다음에서 제시되어 있으며, 이로부터 얻은 정책적 시사점도 함께 제시되어 있다. 아울러 본 연구 전반에 대한 평가를 중심으로 그 의의 및 한계를 마지막으로 서술하였다.

### 제 1절 연구결과의 요약

1차적 고용차별분석은 장애인의 고용결정 요인을 분석함으로써 비장애인의 고용결정과 대비되는 특성으로서의 차별영향을 분석하고자 하는 것으로, 첫째, 어떤 요인(변수)이 장애인의 고용여부에 의미 있게 영향을 미치는지, 둘째, 그

러한 요인(변수)의 영향이 어떠한 양상을 띄는지를 분석하였다. 2차적 고용차별 분석은 세 가지 측면에 초점을 맞추어 시행하였는데, 첫째, 장애인간 고용차별의 영향차이가 통계적으로 의미 있는지, 둘째, 그 차이의 양상을 각 장애변수의 범주별 차별강도의 상대적 크기를 비교하여 어떤 유형과 정도의 장애인이 고용차별에 보다 취약한지를 확인해 보는 것이었다. 셋째, 이러한 초점하에 설정한 가설을 분석함에 있어 우선 노동수요의 형태를 고려하지 않은 일반적인 경우 하에서 의미를 파악해보고, 다음으로 노동수요의 형태를 고려하여 기업 및 직무유형별로 고용차별의 차이를 상이한 조건하에서 그 변화를 살펴해보았다. 이상의 내용을 바탕으로 다음과 같이 1, 2차적 고용차별 관련 가설을 설정하고 이를 검증하였다.

**【연구가설 1】 1차적 고용차별 관련 가설**

- 1-1. 개인적 요인(노동공급 측면 포함)과 사회적 요인(노동수요 측면 포함)중 사회적 요인이 장애인 고용 여부 결정에 보다 큰 영향을 미칠 것이다.
- 1-2. 개인적 요인 중 인적 자본 변수의 교육수준, 직업훈련은 장애인 고용결정에 별다른 영향을 미치지 못하거나 오히려 부정적인 영향을 미칠 것이다. 단, 경력은 장애인 고용에 정(+)적으로 의미 있게 영향을 미칠 것이다.
- 1-3. 개인적 요인 중 장애인 고용여부에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 건강(장애)일 것이며, 건강상태가 취약할수록 고용확률은 낮아질 것이다.
- 1-4. 사회적 요인 중 노동시장 요인에서 대도시일수록(지역), 장애인 관련기업일수록(기업), 생산직일수록(직무) 장애인 고용확률이 높아질 것이다.
- 1-5. 사회적 요인 중 장애인 고용 여부에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 차별일 것이며 차별이 많을수록 고용 확률은 낮아질 것이다(한편 편의시설 및 보장구는 차별과 관련된 간접적 개념으로 위와 같은 결과를 나타낼

것이다.).

**【연구가설 2】 2차적 고용차별 관련 가설**

- 2-1. 장애유형에 따라 고용차별의 영향에 차이가 있으며, 일반적으로 눈에 잘 띄는 신체적 장애일수록, 그리고 정신적 장애유형일수록 고용차별은 커질 것이다.
- 2-2. 장애유형별 고용차별 영향의 차이는 기업 및 직무의 유형에 따라 상이하게 나타날 것이다.
- 2-3. 장애정도에 따라 고용차별의 영향에 차이가 있으며, 장애정도가 매우 심하거나 매우 경미한 장애인보다 중간수준에서 장애정도가 중(重)할수록 고용차별은 커질 것이다.
- 2-4. 장애정도별 고용차별 영향의 차이는 기업 및 직무유형에 따라 상이하게 나타날 것이다.

1차적 고용차별관련 연구가설을 검증한 결과, 【연구가설 1-1】 , 【연구가설 1-2】 , 【연구가설 1-5】 는 채택되었고, 【연구가설 1-3】 과 【연구가설 1-4】 는 기각되었다. 이 내용을 종합해보면, [1] 장애인의 노동공급 특성을 결정하는 것은 인적자본변수가 아니라 장애관련 건강변수이며, 고용결정과정에서 인적자본은 차별적 인식으로 왜곡된 평가를 받게 되고, 장애인의 장애가 결정적 고려변수로 작용하게 된다. [2] 일반적으로 노동수급의 적합성을 고려하지 않은 노동수요의 양(본 연구에서 지역변수가 대리변수로 활용)은 장애인의 고용증대에 별 도움이 되지 못하고, 노동수요의 형태(기업 및 직무의 형태)는 장애인 고용결정에 중요한 변수이지만 장애인의 2차적 노동시장 편입가능성을 높이는데 의미 갖는 만큼 질적인 측면에서의 수급균형정책이 필요하다. [3] 위의 [1] , [2] 를 통해 노동공급, 수요측면에서 차별 영향을 간접적으로 유



추해볼 수 있었으며(차별영향에 의한 인적자본 변수의 왜곡현상이나 생산적으로  
의 편중현상 등), 실질적으로 사회구조적 차별변수의 영향을 확인해본 결과  
차별이 장애인 고용결정에 매우 중요한 요인임을 확인할 수 있었다(【연구가  
설 1-5】). 이 같은 원인분석 하에 차별금지정책은 장애인 고용정책으로서 그  
필요성을 넘어 당위성이라는 규범적 논리를 확보했으며, 이러한 정책개입은  
차별이 고용상의 차별을 포함한 노동시장 진입 전·후의 차별과 간접적인 차  
별까지도 포함된 개념인 만큼 이 모두를 고려하여 사회구조적 차별을 해소하  
려는 사회환경 개선노력이 요구된다.

한편, 2차적 고용차별을 분석한 결과, 【연구가설 2-1】, 【연구가설 2-2】,  
【연구가설 2-4】는 채택되었고, 【연구가설2-3】은 기각되었다. 이상의 내  
용을 종합해볼 때, [1] 장애유형 및 정도에 따른 고용차별의 차이는 존재하  
며, 차별영향에 상대적으로 취약한 장애유형 및 정도가 있음을 알 수 있다.  
[2] 이러한 장애유형 및 정도의 차별영향 차이는 기업 및 직무의 유형에 따  
라 상이하게 나타나며(【표 4-6】을 각 기업 및 직무유형범주를 기준으로 종  
적(縱的)으로 보았을 때), 각 기업 및 직무유형에 따라 특정 장애유형 및 정도  
의 차별수준도 달라진다(【표 4-6】을 특정 장애유형 및 정도범주를 기준으로  
횡적(橫的)으로 보았을 때). [3] 위의 [1], [2]를 통해 노동공급의 장애변  
수에 따라, 노동수요의 기업 및 직무형태에 따라 장애인의 고용차별 영향은  
달라짐을 알 수 있다. 따라서 장애인을 동일한 정책집단으로 규정하여 일면적  
정책을 시행하거나 노동수요의 형태를 감안하지 않고 단순히 수요의 양만을  
늘리는 단편적 정책은 장애인 고용의 실효성을 확보하는데 큰 의미가 없다 하  
겠다. 따라서 1차적 고용차별분석에서 정책적 시사점으로 얻은 차별금지정책  
을 기반으로, 노동공급 및 수요의 다양성(노동공급·수요 각각의 특성) 및 적  
합성(노동공급과 수요간의 조화)을 최대한 고려하여 그에 부합되는 차별적 장  
애인 고용정책을 수립해야할 것이다.

## 제 2절 정책적 제언

장애인 고용정책은 규범적 측면의 소망성 내지는 당위성을 실현 가능한 실천적 수단으로 연결시킬 때 그 실효성을 확보할 수 있다. 이러한 정책논리는 기본적으로 장애인 고용계약의 근본적인 원인을 규명함으로써 우선 그 장애요인을 제거, 최소화하는 노력을 추구하고, 이를 통해 형성된 기반 위에 다양한 고용 촉진요인을 개발, 적용하는 정책적 노력이 요구된다. 이는 장애인의 기본적인 생활을 보장하고 노동의 기회를 제공함으로써 장애인도 비장애인과 더불어 사회의 한 구성원으로 살아갈 수 있도록 정책적 방향을 설정하고 이를 위해 사회적 자원을 조직적으로 조정해나가는 일인 것이다.

장애인 고용정책의 규범적 가치는 다음의 전제 하에서 그 논리의 출발점을 찾을 수 있다.

[1] 장애인 고용정책은 이념적 가치로서 인권을 보장하고, 실천적 가치로서 사회통합을 추구해야한다.

즉 장애인은 다른 특성을 가진 동등한 인간이기 때문에 비장애인과 똑같이 차별을 받지 아니해야 하며,<sup>58)</sup> 인간다운 삶을 보편적 사회환경 속에서 보장되어야 하는 것이다. 이는 노동시장에서의 장애인 문제도 마찬가지로이며, 따라서 장애인 고용정책은 복지 서비스의 일환으로서가 아니라 장애인의 노동권을 보장하는 측면에서 접근해야하는 것으로 이를 통해 실질적인 사회통합의 역할을

---

58) 장애인 복지법 제 3조 2항에서는 누구든지 장애를 이유로 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 받지 아니한다라고 명시하고 있다. 한편 장애인 고용촉진 및 직업재활법 제 4조 2항에서는 사업주는 근로자가 장애인이라는 이유로 채용, 승진, 전보 및 직업훈련 등 인사관리상의 차별대우를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있다.

수행해야하는 것이다.

하지만 현 우리나라 장애인 고용정책은 이러한 가치를 반영하는 데 미흡한 점이 많다. 우선, 대표적 장애인 고용정책으로서의 의무고용제에서 의무고용은 일정비율에 해당하는 장애인 근로자 수에 대한 규제를 의미하는 것으로 특정 장애인에 대한 의무규정은 아니다. 따라서 개개의 고용상 불이익이나 기타의 노동조건상의 차별에 대해서는 그 효력을 갖지 못하는 것이다. 둘째, 경쟁고용이 어려운 중증의 장애인을 위해 시행중인 보호고용 정책이 분리고용을 고착화시키는 부작용을 낳고 있다. 이는 보호작업장에서 일반고용(사회통합)으로 이동하기 위한 전이 프로그램이나 기관간 연계가 전혀 이루어지지 않고 있으며, 노동력 재생산의 핵심요소인 임금도 최저수준을 제대로 보장받고 있지 못한 열악한 현실에 기인한 것이다. 따라서 특별한 경우를 제외하고는 사회배제를 양산하는 고용정책은 지양되어야할 접근이다.

[2] 장애인의 고용제약은 포괄적이고 다양한 사회구조적 차별화 기제에 의해 생산, 재생산되는 사회적 장애임을 인식해야한다. 즉 단지 심신상의 손상이 기능의 제약이나 노동능력상의 결핍으로 이어지는 것이 아니며, 이것은 또 다른 차원의 사회적 과정에 기인한 산물인 것이다. 이러한 인식 하에 장애인 고용정책은 장애인 고용제약에 포괄적으로 접근하여 이것의 원인을 제거, 최소화하는 것이 최우선으로 추진되어야하며, 아울러 고용을 촉진할 수 있는 통합적 수단들을 마련해야한다.

그런데 현 우리나라 고용정책은 이러한 기본가치에 동떨어져 있는 것이 사실이다. 첫째, 장애인의 고용제약을 장애인이 가진 장애라는 귀속적 특성에 기인한 노동능력의 부족으로 이해하고, 이를 향상시키기 위한 재활 중심적 정책에 초점을 맞추고 있다. 둘째, 장애인 고용정책이 포괄적이며 총체적인 사회구조적 관점에서 논의되지 못하고 부분적이며, 일면적으로 실시되고 있다. 예를 들어 복지서비스 차원에서 장애인 직업훈련만 체계를 갖추면, 혹은 취업장애

인의 직장 적응을 포함한 사후관리를 실시하기만 하면, 혹은 노동수요의 양적 확대만 이루어지면 장애인 고용문제가 해결되리라는 식의 단편적 접근이 총체적으로 연계된 장애인 고용문제의 해결가능성을 어렵게 만들고 있다.

[3] 장애인고용정책의 대상은 사회적 장애를 겪는 모든 장애인이며(대상의 포괄성), 이들은 상이한 조건하에 있음(대상의 상이성)을 인식해야한다. 즉 장애인 고용의 사회구조적 영향을 기본 전제로 한만큼 개인적 문제해결 관점에서 정책대상을 노동능력에 지장이 있는 장애인으로 한정하는데는 문제가 있다. 분명한 취업의사를 갖고 있고, 충분한 자격요건을 갖고 있는 장애인(qualified disabled)이라면 그 장애유형이나 정도에 관계없이 장애인 고용정책의 대상이 되어야 하는 것이다. 아울러 이들은 성별, 장애특성 등의 변수에 따라 다른 조건을 갖고 있으며, 기업의 유형이나 직종에 따라서도 다른 영향을 받기 때문에 동일집단으로 간주하여 이들에게 천편일률적인 정책을 적용하는 것은 문제의 소지가 있다.

기존의 장애인 고용정책은 이러한 측면을 간과한 나머지 정책의 대상을 장애로 인한 노동능력 부족으로 고용에 지장이 있을 것으로 생각되는 장애인에 한정하고 있다. 또한 의무고용제에서 대상집단의 상이성을 무시하여 일괄적으로 법을 적용한 나머지 경증의 남성 지체장애인만 혜택을 누리게 되는 결과를 낳았다. 이것은 정책의 대상측면에서 현 장애인 고용정책에 사각지대가 존재함을 의미하는 것으로 이에서 배제된 장애인은 노동의 권리를 박탈당하고 있는 것이다.

이러한 장애인 고용정책의 규범적 가치에 대한 인식은 본 연구의 전 과정에 걸쳐 기본이 된 전제들이었으며, 실질적으로 나타난 실증분석(1,2 차적 고용차별분석) 결과와 함께 장애인 고용정책의 논리를 구성할 원칙으로서 의미를 갖는다. 이렇게 규범적 가치와 실증분석의 결과를 토대로 우리나라 장애인 고용

정책의 실천적 수단을 제시하면 다음과 같다.

[1] 장애인 차별금지법 제정이다. 이는 장애인 고용정책의 규범적 가치의 보편적 적용을 기본으로 하고, 1차적 고용차별 분석에서 나타난 장애인 고용 제약의 주요 원인으로 사회구조적인 차별에 대한 대응전략이며, 현 의무고용제에 대한 보완적 성격의 의미를 갖는다.

[2] 차별적 의무고용제 도입이다. 이는 장애인 고용정책의 규범적 가치 모두를 기본으로 하되 특히 대상집단과 관련하여 그 포괄성과 상이성에 주안점을 두었으며, 1차적 고용차별분석에서의 노동수요 형태의 중요성과 2차적 고용차별분석에서의 차별영향의 장애인(노동공급)간 차이를 근거로 노동수요와 공급의 적합성 확보와 차별영향에 상대적으로 취약한 직업적 중증장애인<sup>59)</sup>에 대한 긍정적 차별조치를 주요내용으로 한다.

[3] 보호고용의 다양화와 지원고용의 도입이다. 이는 분리(segment)가 아닌 통합(integration)이라는 궁극적 지향점을 갖는 기본적 가치 위에 1, 2차적 고용차별 분석에서 나타난 세부적 결과들, 예컨대 장애인 근로경험의 중요성, 장애인 관련기관의 수요확대 필요성, 장애인집단의 상이성 및 노동수요 형태고려의 필요성 등에 바탕을 둔 정책제시이다. 보다 중증의 장애인에게 우선, 현재는 일반고용과정에서 경쟁력을 가질 수 없기에 다양한 보호적 조건하에서 적합한 훈련 및 노동경험을 제공하고(보호고용의 다양화), 단계적 과정을 거쳐 일정수준의 노동성과를 보일 경우 적합한 일반고용 직종으로 이동할 수 있도록 제반 여건을 조성하고, 지속적으로 다양한 지원을 제공하는 것이다(지원고용의 도입).

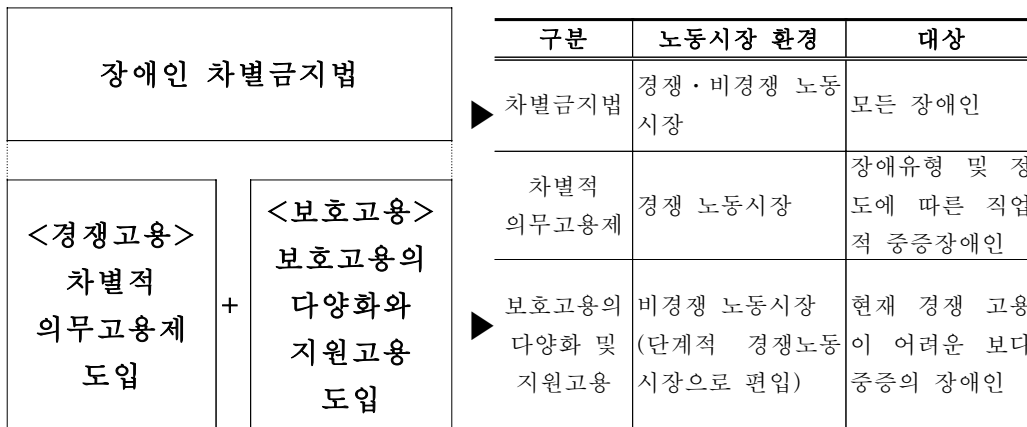
이러한 장애인 고용정책의 틀(frame)구성은 정책대상으로서의 장애인 집단

---

59) 여기서 직업적 중증 장애인이란 의학적으로 분류된 장애등급상의 중증장애인을 의미하는 것이 아니라 직업의 특성에 비추어 봤을 때 타 장애유형·정도에 비해 직업적 핸디캡이 클 것으로 판단되는 장애인을 말한다.

이 상이한 조건을 가졌으며, 고용결정과정에서 상이한 영향력을 받고 있음을 전제로 한 것이다. 따라서 장애인 차별금지법은 장애유형과 정도를 포괄하는 전체 장애인으로 경쟁·비경쟁 노동시장 환경 모두(더 넓게는 물리적 환경 등도 포함된 사회환경 전체를 포괄한다.)에 보편적으로 적용되는 정책이다. 차별적 의무고용제도는 경쟁고용과정에서 보편적 차별금지만으로 고용이 어려운 직업적 중증 장애인을 주 대상으로 노동수요와의 적합성에 기반한 긍정적 차별 정책을 추구하는 것이고, 보호고용의 다양화와 지원고용정책은 경쟁고용이 어려운 보다 중증의 장애인을 대상으로 비경쟁 노동시장에서 이들의 노동권을 확보하여 근로경험을 제공함으로써 사회통합을 가능케 하고자 하는 것이다. 이렇게 세 정책은 나름의 세부목표에 따라 대상화하는 집단(장애인)과 환경(노동시장)이 다르지만 상호 유기적 관계 하에 궁극적 지향점을 추구함은 당연하다.

【그림 5-1】 장애인 고용정책의 틀(frame)



## 1. 장애인 차별금지법

장애인차별금지법 제정은 장애인 고용정책의 규범적 가치와 고용계약의 실증적 원인분석에 근거한 당위성에서 출발한다. 이를 통해 경쟁적 노동시장에서 경증 혹은 중증의 장애인이 비장애인과 경쟁하여 동등한 고용의 기회를 확보, 유지할 수 있게 하며, 비경쟁적 노동시장에서 보다 중증의 장애인에게 노동조건외 반(反)인권적 처우를 받지 아니할 수 있는 법적 근거를 마련하는 것이다.

이에 대한 구체적 내용은 첫째, 차별금지법은 인권보장의 핵심적 수단이다. 우리나라는 장애인에 대한 사회보장체계가 제대로 갖춰져 있지 않은 상태이기 때문에 장애인의 경제적 자립이나 최저생활의 보장에서 고용이 갖는 의미는 사회보장체계가 잘 갖춰져 있는 다른 선진국에 비해 훨씬 중요하다(장삼식 2002). 그럼에도 지난 10여 년간 시행된 강제적 할당방식의 의무고용제는 정부와 민간부문의 많은 노력에도 불구하고 큰 성과를 거두지 못하고 있으며, 장애인의 실질적인 노동권을 담보해주지 못함으로써 대다수의 장애인은 인간다운 생활을 영위하지 못하고 있는 실정이다. 의무고용적용 사업체인 300인 이상 대규모 사업체는 장애인을 고용하기보다 부담금 납부를 선호하고, 특정 유형의 장애인이나 장애정도가 심한 장애인들은 이러한 의무고용제의 사각지대에 놓여 최저생계도 보장받지 못한 채 방치되고 있으며, 고용의 기회를 어렵게 획득한 경증의 일부 장애인들은 임금 및 승진 등 노동조건에서 비장애인에 비해 부당한 처우를 받고 있는 것이 현실이다. 한편 경쟁 노동시장에서 고용의 기회를 획득하지 못한 보다 중증의 장애인들은 각종 장애인 시설이나 단체에 보호고용이란 이름 하에 고용되어 있으나 그 영세성으로 말미암아 최소한의 인권도 보장받지 못하고 있다. 따라서 장애인 차별금지법은 장애인 고용정책의 핵심논리로서 경쟁적·비경쟁적 노동시장, 경증·중증, 장애유형 등을

막론하고 그 필요성을 넘어 장애인권 보장이라는 법적, 제도적 당위성을 갖는 것이다.

둘째, 차별금지법의 접근은 장애인의 재활이 아닌 사회환경(노동시장 환경 등 포함)의 개선이다. 1차적 고용차별 분석에서 장애인의 고용에 보다 큰 영향을 미치는 것은 장애인의 개인적 요인이 아닌 사회적 요인이며, 특히 사회구조적 차별이 장애인의 고용계약에 많은 영향을 미치고 있음을 밝힌 이상 정책을 통한 변화의 초점대상은 사회환경이 우선시되어야 하는 것이다.<sup>60)</sup> 여기서 규제대상으로서의 차별은 분석과정에 투입한 차별변수의 개념과 간접적 차별개념으로 설명되는 편의시설의 유의미성에 비추어 고용의 기회와 관련된 협의의 고용차별뿐 아니라 노동시장 진입전의 노동력 재생산 과정에서의 차별과 노동시장 진입 후의 노동력 평가(임금 및 승진 등)와 유지에서의 차별까지 모두 포괄하는 것이어야 한다. 이는 이러한 일련의 과정에서의 차별이 상호 유기적인 관련을 맺고 있기 때문에 어느 한 부분의 규제만으로 그 성과를 기대하기 어렵기 때문이다. 또한 차별의 수준은 고용주의 장애인에 대한 의도적 불이익 제공의 직접적인 차별뿐 아니라 비합리적인 사회구조적 관행 혹은 편견에 기인한 결과적 차별까지도 포함해야 한다.

셋째, 정책대상으로서의 장애인은 장애유형 및 정도를 불문하고 자신의 장애라는 귀속적 특성에 기인하여 사회적 불이익을 받는 모든 장애인을 포함한다.

하지만 이러한 장애인 차별 금지법에 대한 논의에 있어 몇 가지 유의해야 할 사항이 있다. 첫째, 장애인 차별금지법은 기존의 의무고용제가 갖는 한계에 대

---

60) 1차적 고용차별 분석결과, 사회적 요인모델은 독립변수의 차이를 고려하더라도  $R^2$ 가 개인적 요인모델의 약 3배에 달하는 것으로 나타났으며, 제요인모델의 R통계량을 통한 독립변수의 상대적 중요도를 살펴본 결과에서도 사회적 요인에 해당하는 기업 및 직무유형, 차별, 편의시설 변수 등이 상대적으로 높은 설명력을 갖는 것으로 입증되었다. 한편, 사회적 요인의 사회구조·제도적 변수 중 차별변수는 장애인의 고용여부에 가장 높은 영향(부적 영향)을 미침으로서 장애인의 고용계약의 주요 원인임을 실증적으로 설명하고 있다(【표 4-3】 참조).



한 보완적 성격의 제도이지 그것을 대체하는 성격의 것은 아니다<sup>61)</sup>. 즉 고용상의 차별금지란 노동시장에서 만연해 있는 장애인에 대한 편견과 고착화 현상을 보이고 있는 차별을 억제함으로써 장애인의 실질적 노동권을 보장하고 이러한 바탕 위에 지속적인 장애인 고용촉진 및 유인정책을 추진하고자 하는 것이다. 둘째, 차별의 행위자(사업주)에 대해서는 차별로부터 파생되리라고 판단되는 경제적 이익 이상의 부담을 제재수단으로 설정해야하며, 동시에 장애인 고용의 적극적 조치를 잘 이행하는 기업에 대해서는 관급물품 계약상의 우선권 보장이나 세제감면 등의 혜택이 병행되어야 한다. 미국에서 ADA제정 후 많은 연구는 실질적으로 장애인의 고용은 증대되지 않고 소송만 증가하여 오히려 고용인·피고용인(장애인)간 불신만 증대되었다고 지적하고 있다. 고용관계는 기본적으로 노사간의 신뢰를 바탕으로 하는 인적 결합인 만큼 양자 모두에게 지속 가능한 공존전략이 강구되어야 하며, 따라서 규제 일변도의 강압정책보다는 장애인에 대한 차별금지와 기업에 대한 인센티브제공의 적절한 조화를 이루는 것이 필요하다.

## 2. 차별적 의무고용제 도입

이는 차별금지적 장애인 고용정책에 대한 보편적 적용과 더불어 기존 의무고용제의 사각지대에 놓여있었던 장애인집단(장애유형 및 정도에 따라)에게 노동수요의 적합성을 토대로 보상차원의 긍정적 차별조치를 취하고자 하는 것이다.

현 우리나라 의무고용제는 장애유형 및 정도에 관계없이 일률적으로 300인

---

61) 영국의 경우는 1944년 이래 지속적으로 시행해오던 할당고용제가 그 한계를 드러냄에 따라 1995년 장애인 차별금지법(DDA)을 제정하고, 미국과 같은 차별금지적 노동시장 정책을 장애인 고용정책으로 채택하고 있다(장삼식 2002).

이상 사업장, 2% 의무고용률을 적용하고 있다. 이러한 규정에 민간기업은 물론 국가나 지방자치단체와 같은 공공기관에서도 기존에 갖고 있는 편견으로 특정 장애유형의 고용을 기피하거나 작업환경 개선 등의 별도의 추가비용이 필요한 중증의 장애인은 배제시키기 일췌였다. 한국 장애인고용촉진공단에서 실시한 2000년 장애인 근로자실태조사에 따르면, 300인 이상 의무고용 사업체 고용 장애인 중 지체장애인이 82.0%로 대부분의 비율을 차지했으며, 청각 9.8%, 시각 4.4%였고, 정신지체, 정신, 뇌병변은 각각 1.1%, 0.4%, 0.2%로 매우 낮은 수준이었다. 한편 장애정도에 따라서는 1-3급의 중증장애인이 전체 의무고용의 13.4%에 불과한 것으로 나타나 대부분이 4-6급의 경증장애인임을 알 수 있다.

차별적 의무고용제의 구체적 내용은 ‘차별적’이란 말의 내포한 의미에서 찾을 수 있는데, 우선, ‘차별적’이란 노동의 공급과 수요의 특성을 고려하여 장애인 고용정책을 세분화한다는 의미이다. 즉, 1차적 고용차별 분석에서 노동수요의 형태가 장애인의 고용결정에 중요한 변수로 확인된 것과 2차적 고용차별 분석에서 노동수요 형태와 함께 노동공급 특성인 장애유형 및 정도에 따라 차별 영향에 차이가 있음을 확인하였기 때문에<sup>62)</sup> 이를 기반한 다차원적인 장애인 고용정책이 마련되어야 한다는 것이다.

‘차별적’의 두 번째 의미는 경쟁노동시장에서 차별영향에 상대적으로 취약하여 고용확률이 낮은 직업적 중증장애인에 대해 긍정적 차별조치를 취한다는 것이다. 따라서 노동수요와의 적합성에 기반하여 장애유형 및 정도별 의무고용비율, 부담금, 장려금, 적용제외율을 차등 적용하되 이들에게 우선적 고려가

62) 노동공급 특성(장애변수) 및 노동수요 형태(기업 및 직무유형)를 감안한 차별 영향의 차이에 대한 내용은 【표 4-5】와 【표 4-6】에 구체적으로 제시되어 있다. 이는 노동공급·수요 특성에 따라 장애인은 상이한 노동시장 환경에 노출되며, 상이한 영향을 받게 되기 때문에 이에 부합되는 다양한 노동시장 정책이 필요함을 보여주는 것이다.

가능하도록 정책수단을 강구하는 것이다. 예를 들어 본 실증분석에서 상대적으로 고용차별에 취약하여 경쟁노동시장에서 고용확률이 낮았던 정신적 장애인에 대해 여타 장애유형에 비해 직종적합이 합리적이라고 판단되는 부분에 있어서는 이들의 의무고용비율을 상향 조정하는 방법이나 장애정도가 심한(예컨대 본 분석에서 설정한 상위수준 이상의 중증장애인)장애인에 대해서는 의무고용율의 일정부분에 대해 이들의 고용을 강제화하는 방법 등이 있을 수 있다. 한편, 합리적 근거없이 일률적으로 설정된 적용제외 업종 및 직무를 개편하여 장애유형 및 정도에 따라 융통성 있게 적용하거나 단계적 철폐를 강구해야 하며<sup>63)</sup>, 장애인 의무고용에 대한 부담금 및 장려금<sup>64)</sup>도 의무고용 장애인의 장애특성에 따라 달리 적용하는 것이 필요하다.

### 3. 보호고용의 다양화와 지원고용도입

장애인 차별금지 정책의 보편적 적용과 할당적 의무고용제의 장애유형 및 정도별 차등 적용을 강구한다하더라도 통상적 일반노동시장에서 고용의 기회를 확보하지 못하는 보다 중증의 장애인이 있다. 이들을 대상으로 보호적 조건하에서 훈련 및 고용을 제공함으로써 경제적 자립 및 사회통합의 기회를 제공하는 보호고용(sheltered employment)이 필요하다. 이에 따라 선진국에서는 장애인의 욕구와 직무의 성격 등을 고려하여 다양한 형태의 보호고용을 시행하고 있으며<sup>65)</sup>, 다양한 전이 프로그램을 통해 보호고용 장애인을 통합된 형태

63) 적용제외제도는 우리나라와 일본만 운영하고 있는 제도로, 일본도 향후 10년간 단계적 폐지를 2002년 법률개정을 통해 밝힌 만큼 현재 우리나라 적용제외제도(정부부문 68%, 민간부문 24%)역시 개정이 요구된다.

64) 현 의무고용제도에서는 고용 장려금에 대해 장애정도별, 성별로 차등 적용하고 있는데 중증의 경우 50%를, 여성의 경우는 25%를 할증적용하고 있다.

65) 보호고용의 대표적인 형태로 보호공장(sheltered workshop), 재택고용(homebound employment: 보호공장의 재가고용부분으로 공장 출퇴근이 어려운 중증 장애인을

의 경쟁고용으로 이동시키기 위해 다각도로 노력하고 있다<sup>66)</sup>. 하지만 우리나라의 경우 대기업과 하청관계에 있는 몇몇 복지공장들과 장애인시설이나 장애인 복지관 등에서 운영하는 보호작업장과 소규모의 자립작업장이 전부이며, 그 생산성이나 시장성 모두 영세함을 면치 못하고 있는 실정이어서 중증 장애인의 고용기회를 제대로 제공해 주지 못하고 있으며, 고용된 장애인들이라 하더라도 최소한의 노동조건도 보장받지 못하고 있는 실정이다. 더욱이 보호고용의 가장 큰 비판으로 제기되는 분리고용의 고착화에 대해서도 제대로 대응하지 못하고 있다.

따라서 이러한 현실을 감안한 본 정책의 구체적 내용은 첫째, 중증 장애인을 위한 보호고용에서도 장애유형 등의 장애특성과 피고용인의 적성, 흥미 등에 부합되는 직종을 개발하여 다양화할 필요가 있으며, 통합적 일반고용으로의 이동을 원활히 하기 위해 훈련중심의 보호고용, 근로중심의 보호고용 등으로 세분화, 단계화할 필요가 있다. 이는 실증분석에서 장애인의 근로경험이 고용주의 차별적 인식을 완화시키는 가장 좋은 방법임을 지적하였고, 중증 장애인의 경우 2차 노동시장의 특성을 갖는 생산직으로 불가피하게 편입될 가능성

---

대상으로 함), 옥외사업 project(blue color 근로자를 대상으로 공공기관 등의 시설 관리 담당), 사무작업 project(white color 근로자를 대상으로 공공기관 등의 문서작업 및 보관업무 담당)등이 있다.

66) 미국은 보호고용이 갖는 여러 가지 문제점 및 한계를 극복하고 중증 장애인의 실질적인 정상화(normalization)와 사회통합을 구현하고자 1970년대 후반부터 지원고용(supported employment)을 적극 추진하고 있다. 지원고용은 경쟁고용이 어렵다고 생각되는 중증장애인에게 선(先)배치 후(後)훈련의 원칙 하에, 지역사회내 기업에서 비장애인과 통합된 형태(integration)로 유급 고용되며(paid employment), 부족한 노동력에 대해서 정부로부터 지속적인 지원(ongoing support)을 받는 고용정책이다.

한편, 스웨덴은 정부의 100%출연을 통해 설립한 SAMHALL이란 독특한 형태의 복지공장을 운영하고 있는데(28개의 자회사와 700여 개의 공장, 2800명의 장애인 근로자), 이에 고용된 중증장애인에게는 적합한 직무배치와 훈련 등을 통해 직업 적응을 도모하고, 일정수준 이상의 노동성과를 보이는 장애인에 대해서는 일반기업으로의 전직을 적극 후원하고 있다.

이 높음을 확인하였기 때문에 다양한 형태의 일자리를 마련하여 다양한 근로 경험을 제공하는 것이 무엇보다도 중요하다 하겠다.

스웨덴의 경우 보호공장, 재택고용, 사무직 project, 옥외사업 project 등 다양한 형태의 보호고용을 시행하고 있으며, 정부가 전액 자본 출자하여 공기업 형태로 설립한 삼할(Samhall)이란 독특한 형태의 기업도 있다. 삼할은 경쟁노동시장에서 상당한 경쟁력을 확보하고, 전체 근로자의 90%이상을 장애인(70% 이상이 중증 장애인)으로 고용하는 등 중증장애인의 고용확대에 긍정적인 영향을 미쳤다. 한편, 영국에서는 보호고용정책으로서 보호공장, 재택고용, 보호산업그룹의 세 가지 형태를 운영하고 있는데, 보호고용 하에 고용되어 있는 장애인의 60%이상은 렘플로이(Remploy)공사에 취업중이다. 렘플로이 공사는 삼할과 같이 정부출연형태로 영국 '장애인 고용법'에 근거하여 1945년에 설립되었으며, 현재 영국전역 100여개 지부·공장에서 약 1만여명의 장애인을 고용하고 있는 거대회사로 이 역시 장애인의 고용확대에 큰 기여를 하고 있다. 본 연구의 실증분석결과에서도 보다 중증의 장애인에 있어 고용차별영향이 낮아 고용확률이 높을 수 있는 장애인 관련 기업의 수요확대 필요성을 언급한 바와 같이 우리나라에서도 삼할이나 렘플로이 등의 사례를 벤치마킹(benchmarking)하여 한국형 장애인 다수고용 사업장의 개발 및 정착에 보다 적극적인 노력을 기울여야 할 것이다. 따라서 이와 같은 취지 하에 현재 운영중인 장애인 표준사업장에 대해 지속적인 투자, 관리, 개선을 통해 경쟁력 있는 장애인중심기업으로 발전할 수 있도록 노력해야 할 것이다.

둘째, 보호고용하의 피고용 장애인에 대한 경쟁고용으로의 통합을 지속적으로 추진하기 위한 다양한 정책적 지원이 필요하다. 현재 우리나라는 중증장애인의 노동능력을 향상시켜 일반고용의 기회를 제공하고자 하는 선(先)훈련 후(後)배치의 방식을 취하고 있지만 대부분의 경우 훈련만 있을 뿐 실질적 고용은 거의 이루어지지 않고 있다. 한편 영세한 보호작업장에 고용된 장애인은

통합고용을 위한 전이 프로그램의 부재로 분리고용의 고착화 상황에 놓여있다. 이런 상황에서 종종 장애인에게도 사회통합의 가치를 바탕으로 장애인 고용결정에서의 장애인 노동경험(경력)의 중요성 및 직업훈련의 부정적 영향을 감안(실증분석 결과)하여 미국의 지원고용 시스템을 적극 도입할 필요가 있다. 물론 우리나라에서 당장 미국과 같은 형태의 지원고용 시스템을 도입하기에는 아직 노동시장의 구조적, 의식적 여건이 미흡하고, 이에 따른 인력, 비용 등의 확보가 어려운 만큼 단계적, 지속적 견지의 차원에서 이를 추구해야 할 것이다.

#### 4. 장애인의 노동운동·기업의 인식개선·정부의 사회보장 확대

한편, ①장애인 차별금지법, ②차별적 의무고용제, ③보호고용의 다양화와 지원고용 등을 주요 내용으로 하는 장애인 고용정책이 우리 사회 내에서 보다 원활히 작동하기 위해 필요하리라고 생각되는 사항들을 추가적으로 제시하면 다음의 것들이 있다. 이는 장애인 노동시장에서 행위주체로서의 정부, 기업, 장애인의 역할에 관한 것이다. 단, 정부의 경우 위에서 제시한 장애인 고용정책 이외의 것들에 한정하여 제시하였다.

##### 1) 장애인의 주체적 노동운동

장애인 고용과 관련하여 장애인 노동운동의 중요성은 자본주의 사회의 차별화기제에 맞서 주체적으로 노동권을 확보한다는 측면에서 의의를 찾을 수 있다. 즉 첫째, 노동운동을 통해 장애인 고용을 사회문제의 일환으로 인식함은 물론 이를 정치체계에 투입시켜 정책화를 위한 아젠다(agenda) 형성에 중요한 역할을 하고, 둘째, 장애인 고용문제를 해결하기 위한 장(障)·사(使)·정(政)의 사회적 합의체를 구성하는데 있어 협의체 내 대등한 권력을 확보함으로써

정책화 과정에서 장애인의 욕구를 보다 충실히 반영하며, 실효성있는 강력한 장애인 관련 정책을 강구할 수 있는 것이다. 셋째, 전국단위의 중앙노동조직에 장애인 노동조합의 설치에 개별화, 분산화되어 있는 장애인 노동자를 조직화함으로써 개별적 교섭과정에서 겪는 차별영향을 최소화할 수 있으며, 이는 장애인 근로자도 노동관계법상의 동등한 노동자로서의 지위를 확보하는 것이고, 단체교섭과정을 통해 장애인 의무고용율 준수 및 노동조건 개선의 사용자 측에 요구할 수 있는 것이다. 넷째, 노동운동을 통한 장애인근로자, 실업자의 조직화는 기업의 장애인 고용에 대한 회피, 차별적 조치에 조직적으로 대응할 수 있다. 즉 장애인 고용이 저조한 기업을 대상으로 사회적 책임노력을 소홀히 하는 기업으로 대민홍보하거나, 제품 불매운동을 전개하는 등 장애인 고용을 회피하며 부담금 납부로 안주하는 기업을 자극할 수 있다.

## 2) (장애변수를 고려한)기업의 인식개선 노력

장애인 고용정책의 원활한 운용을 위해 기업의 인식개선 노력이 필요함은 당연하다. 이는 본 연구의 1, 2차적 분석에서도 비장애인의 인식이 장애인 고용결정 및 고용차별에 중요한 변수임을 입증하였고, 많은 조사연구에서도 이를 확인할 수 있기 때문이다. 2000년 장애인근로자 실태조사(한국장애인 고용촉진공단)에서 장애인을 고용하지 않는 이유에 대해(300인 이상 의무고용 적용사업장) 28.1%가 ‘장애인에 대한 이해와 지식이 부족해서’를 꼽았으며, ‘회사 내에 적당한 일이 없어서’ 52.1%, ‘채용 시 적성과 능력에 대한 정보부족’ 25.7%, ‘장애인을 위한 설비 및 시설개선방법을 몰라서’, ‘직장 내 도와줄 사람이 없어서’, ‘장애인의 능력이 비장애인에 비해 떨어져서’도 각각 5.1%, 3.5%, 5.6%를 나타냈다. 아울러 1996년 직장인의 장애인 고용에 대한 의식조사(한국장애인고용촉진공단)에서는 ‘적합 직종이 없어서’ 35.9%, ‘고용주의 인식부족’ 25.7%, ‘편의시설 등 부대비용 때문’ 8.1%로 나타났다.

이상에서도 알 수 있듯이 장애인의 고용율이 낮은 이유 중 중요한 것이 장애인에 대한 인식부족이나 부정적 태도인 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 적합직종이 없어서 혹은 편의시설에 대한 경제적 부담 때문에 등의 이유도 기업의 장애인고용에 대한 무관심을 보여주는 것으로 직무재배치나 물리적 직무환경 개선 노력만 있으면 시설자금 융자 등을 통해 충분히 가능한 것이기에 장애인 고용을 하지 못하는 합리적 이유가 되지는 못한다.

따라서 첫째, 장애인의 근로경험을 확대하고, 현장 중심적 작업평가를 통해 기업의 부정적 인식이나 태도에 정확한 정보를 제공해야 할 것이다. 둘째, 장애인 고용에 따른 경제적 혜택(장려금 및, 시설자금 융자 등)에 대한 홍보활동을 강화해야 할 것이다. 2000년 장애인 근로자 실태조사(한국장애인고용촉진공단)에 따르면 300인 미만 비의무고용 사업체 중 장려금 등을 받고 있는 기업은 ‘장애인을 꺼릴 이유가 없다’가 25.0%였는데, 장려금 등을 받지 않은 기업은 8.5%에 불과해 장려금 등의 혜택을 받고 있는 기업에서 장애인 고용에 보다 우호적임을 알 수 있다. 셋째, 장애인 전체에 대한 인식개선 노력뿐 아니라 특정 장애유형이나 정도의 장애인에 대해 이해 부족으로 차별영향에 취약한 장애인, 예를 들면 정신적 장애인 등을 위한 별도의 기업 인식개선 노력이 필요하다. 넷째, 직장 내 여성의 성희롱 및 성폭력에 대한 이해를 높이고 이를 방지할 목적으로 정기적 교육을 실시하는 것과 마찬가지로 장애인 근로자에 대한 이해증진과 인식개선을 위해 정기적인 교육을 실시할 필요가 있다.

### 3) (포함적 정책으로서의)정부의 장애인에 대한 사회보장 확대

정부는 헌법상의 사회복지원리를 추구해야 할 1차적 책임주체이며, 따라서 장애인의 노동권은 물론 사회보장권도 보장해주어야 한다.

본 분석에서는 사회보장과 관련된 변수들이 장애인의 고용에 영향을 미치는 것으로 나타나지는 않았는데, 이는 우리나라 장애인이 사회보장의 사각지대에



최일선으로 놓여있으므로 해서 그 혜택을 거의 받지 못하고 있기 때문이다. 왜냐하면 장애인에 대한 사회보장 체계가 비교적 잘 갖춰진 선진국의 연구에서는 장애연금 등의 변수가 장애인 고용에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다기 때문이다. 따라서 장애인에 대한 사회보장체계를 마련함에 있어 노동능력이 극히 떨어지는 장애인을 제외하고는 노동시장 배제적 정책의 일환으로서가 아니라 장애인의 고용을 유인, 촉진할 수 있는 포함의 정책으로서 장애인 고용정책과 유기적 관련성을 갖도록 해야 할 것이다. 이러한 사회보장 확대는 장애인 본인 뿐 아니라 장애인을 둔 가족 구성원이 장애인을 케어(care)해야 할 경제적, 육체적 부담을 경감시켜줌으로써 이들의 취업도 촉진할 수 있기 때문에 중요한 의미를 갖는다.

따라서 첫째, 국민기초생활보장법(이하 기초법)에서 가구특성별 수급요건을 마련하여 실질소득이 최저생계비에 미달하는 비수급 장애인 가구에게도 기초법 내 소득, 의료 등 혜택이 가능하도록 하고, 장애수당을 현실화하며, 자활사업에서 장애인에 대한 부적절한 법적용을 보완하여 장애인 고용으로의 연계를 꾀하는 것이 필요하다.

둘째, 사회보험 영역에서도 장애인의 열악한 노동시장 상황을 감안하여 유사 비(非)자격 장애인에게 보험혜택 가능성을 보장하고(예를 들면 수급가능 가입시기를 낮춰주는 등), 노동을 통한 소득에 대해서는 세액공제를 대폭 인상하여 장애인의 근로의욕을 고취시키고, 장애로 인한 추가비용을 간접적으로 지원해줄 수 있게 하는 것이 필요하다.

### 제3절 연구의 의의 및 한계

지금까지의 논의를 바탕으로 본 연구가 갖는 의의 및 한계를 제시하면 다음과 같다.

먼저 본 연구가 갖는 의의로서 첫째, 기본적으로 본 연구에서 장애인의 고용계약 문제는 노동시장의 차별화기제에 의해 생산, 재생산되는 사회적 과정임을 전제로 하였다. 이는 장애의 개념을 기본적으로 사회적 장애로 인식하는 것이었다. 같은 맥락에서 고용정책의 표적대상은 노동능력에 지장을 받는 장애인만으로 한정하지 않았다. 이는 장애인의 심신상의 손상과 노동능력의 저하를 동일시하여 고용계약의 원인을 개인으로 한정하려하기 때문이다. 아울러 정책대상으로서의 장애인을 하나의 동질적 집단으로 간주하지 않았다. 이는 장애유형 및 정도 등 장애변수에 따라 상이한 조건을 가진, 따라서 상이한 고용과정상의 영향을 받는 대상임을 인식하는 것이었다.

둘째, 위의 기본전제를 바탕으로 장애인 고용계약에 대한 원인을 실증적으로 분석함에 있어 총체적 맥락에서 제(諸)요인들을 고려하였다. 따라서 노동시장의 공급은 물론이고 수요 측면뿐 아니라 비경제적 시장요인에 해당하는 국가정책, 사회구조적 요인도 함께 고려하였다.

셋째, 고용차별을 장애인이기 때문에 받는 차별은 물론이고 장애인간 장애변수에 따른 차별영향의 차이까지 동시에 분석하였다. 아울러 이러한 장애유형 및 정도에 따른 차이가 노동수요의 형태(기업 및 직무유형)에 따라서 상이하게 나타남을 확인해 봄으로써 장애인에게서 나타나는 상이한 노동 시장 내 지위의 원인을 확인해 보았다.

넷째, 본 연구는 이런 1, 2차적 고용차별에 대한 실증분석의 결과해석에 머무르지 않고, 이에 부합되는 내용을 정책적 함의로 이끌어내어 장애인 고용정책의 틀(frame)을 구성하였다. 즉 장애인의 고용계약의 원인이 개인요인 보다는 사회구조적 차별에 보다 큰 영향을 받는 만큼 개인의 재활중심의 기존의 정책대응보다는 차별을 억제, 제거하는 정책적 노력이 필요하다는 것(차별금지법제정의 필요성)과 대상의 상이한 조건에 따라 상이한 고용상 특성을 갖는 만큼 차별화된 정책접근이 필요하다는 것(차별적 의무고용제와 보호고용의 다

양화 및 지원고용도입)을 주요내용으로 제시하였다.

다섯째, 이러한 일련의 과정을 통해 서두에서 밝힌 본 연구의 필요성 세 가지를 상당부분 충족시켰다. 즉 장애인(장애인 전체 그리고 특정장애유형 및 정도의 장애인)의 고실업의 원인을 실증적으로 분석해내고, 이를 기반으로 현 장애인 고용정책을 비판함과 동시에 실현가능한 정책방향을 제시하였다. 아울러 선행연구들이 갖는 다양한 한계들을 본 연구의 교훈으로 적극 활용함으로써 이에 대한 문제도 많은 부분 해소하였다.

여섯째, 장애인 고용과 관련된 다양한 이론들의 내용을 검토해 봄은 물론 이것의 의미를 실증분석 과정 및 결과에 적용, 확인해 보았으며, 이러한 이론의 확대해석 가능성도 함께 제시하였다. 즉 선호이론이나 통계적 차별론 등의 내용이 ‘장애인’ 전체에만 한정하여 설명되는 것이 아니라 ‘장애유형 및 정도’에 따라서도 확대적용하여 설명이 가능하다는 것이다. 가령 정신적 장애에 대한 고용주의 선입견이나 이런 유형집단의 평균적 특성에 기인한 차별도 설명 가능하다고 할 수 있다 하겠다.

이러한 의의에도 불구하고 본 연구가 갖는 한계는 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 2차 자료를 활용함으로써 갖는 한계이다. 이는 장애인 고용차별을 실증 분석함에 있어 중요한 의미를 갖는 것으로 판단되는 독립변수가 2차 자료에 누락되어 있어 불가피하게 본 연구에서 활용하지 못한 것이다. 예컨대 기업의 규모는 의무고용 대상 사업체 선정의 기준으로 노동수요의 특성을 결정할 수 있음에도, 그리고 직업훈련 기간은 장애인의 인적자본을 구성, 판단하는 변수로서 의미가 있음에도 이를 분석에 포함시키지 못하였다. 아울러 장애인의 고용결정에 있어 교육수준뿐 아니라 교육형태로서 특수교육, 일반교육 등에 따라 고용과정에서 상이한 영향을 받을 수 있음에도 측정상의 문제로 이 역시 포함되지 못하였다.

둘째, 본 연구에서 투입된 차별변수가 주관적으로 측정된 내용이라는 것이다. 물론 이러한 한계를 최대한 극복하기 위해 분석과정에서 의미 있는 통제 변수들을 투입하였으나, 태생적 문제를 완벽히 해결하지는 못하였음은 당연하다. 아울러 차별내용의 객관적 판단을 위해선 비장애인과의 계량적 수치 비교가 가능한 패널조사 자료 등의 이용이 필요하지만 자료의 부재로 이 역시 활용하지 못하였다. 셋째, 2차 고용차별분석에서 활용한 장애유형 및 정도변수에 관한 것이다. 장애유형을 변수화함에 있어 분석상의 편이 및 결과해석의 명확성을 기하기 위해 주된 장애를 기준으로 하였으나 이럴 경우 중복장애를 가진 장애인의 특성이 반영되지 않음으로써 문제의 소지가 있을 수 있으며, 장애정도를 변수화함에 있어서는 일상생활 및 외부활동 의존정도, 건강상태를 대리변수로 활용하고, 범주화함에 있어 다소간 타당성에 문제가 있을 수도 있다.

넷째, 2차 고용차별 분석의 결과해석에 대한 한계이다. 장애변수에 따른 장애인간 고용차별영향을 분석함에 있어 장애유형 및 정도변수의 설명력이 기대보다 낮게 나타남으로써 유의수준 0.1을 기준으로 결과해석을 하게 되었으며, 각 범주별 통계적 유의성이 부분적으로 도출됨으로써 추론에 의한 결과해석도 있었음을 인정한다.

다섯째, 노동수요의 형태를 감안한 장애인의 차별영향 차이의 분석은 노동수요와의 적합성을 고려한 정책마련이나 차별화된 정책의 접근의 필요성을 제시하는데 충분한 근거가 되긴 하였지만, 분명한 장애인 노동시장구조를 분석해 내거나 차별적 정책에 맞는 대상집단의 구분 기준을 제시하는데는 부족한 점이 있었음을 지적한다.

여섯째, 본 연구는 노동시장 내 임노동 지위와 관련하여 고용차별에 한정하여 실증분석을 하였으나 앞서 언급한 바와 같이 임금차별은 그 자체만으로 장애인 노동시장분석의 중요한 요소일 뿐아니라 고용차별의 결과로서 혹은 고용차별을 야기시키는 주요동인으로서 상호유기적 관련성을 갖는만큼 장애인의

노동시장에서의 차별을 정확히 이해하기 위해서는 이에대한 객관적 분석이 추가적으로 요구된다 하겠다.

## ▣ 참고 문헌 ▣

### 1. 국내문헌

- 강동욱(2002). 주요선진국의 장애인고용정책동향과 한국의 생산적 복지과제. 사회 정책논총(14-1). 한국사회정책연구원.
- \_\_\_\_\_ (2002). 한국의 장애인 노동시장 구조분석. 영남대학교 대학원 박사학위 논문.
- 권기원(1990). 장애인 노동력의 효과적인 활용에 관한 연구. 청주대학교 대학원 석사학위논문.
- 권선진 외(1996). 장애인구 대상별 특성과 정책과제. 한국보건사회연구원.
- 권유경(1998). 한국 장애인의 피고용여부와 월임금수준 결정요인. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 김기원 외(1995). 장애인 근로자 장기근속요인에 관한 연구. 한국사회복지학(29). 한국사회복지학회.
- 김기태 외(1999). 여성장애인 취업욕구조사 및 구직자원 확보방안에 관한 연구. 한국사회복지학회.
- 김형기(1981). 노동력 차별과 임금격차. 노동경제 논집(4).
- 나운환 외(2002). 장애인 고용 및 승진 실태조사: 노동시장 차별을 중심으로. 국가인권위원회.
- 민경희(1994). 우리나라 장애인 고용의 문제점과 고용활성화 방안. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 박용덕(1996). 장애인 고용을 위한 기업인의 고용의식 및 교육적 요구분석. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 변용찬 외(2001). 2000년도 장애인 실태조사. 한국보건사회연구원.
- 어수봉 외(1996). 장애인 고용촉진정책 및 기금운영의 합리화방안연구. 한국노동연구원.

- 유동철(2000). 노동시장의 장애인 차별 영향 분석: 지체장애인을 중심으로 . 서울 대학교 대학원 박사학위논문.
- 이각범(1989). 현대자본주의와 노동시장. 한울 아카데미.
- 이경미(1993). 자본주의와 장애인 차별: 한국 노동시장에서의 차별기제와 양상. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 이금진(2000). 장애인고용정책 비교연구. 한국장애인고용촉진공단.
- 이선우(2001). 장애인의 경제활동유형 결정요인에 대한 연구: 다항로짓을 이용한 분석. 사회복지연구(18).
- \_\_\_\_\_ (2001). 장애인의 취업형태와 소득에 영향을 미치는 요인에 대한 분석. 한국보건사회연구원.
- \_\_\_\_\_ (200). 장애유형별 고용현황 및 직업재활 방안. 한국보건사회연구원.
- 이성규(1999). 장애인 고용정책의 과정과 전망. 장애인 고용(34).
- 이정우(1995). 소득분배론. 비봉출판사.
- 이효수(1984). 노동시장구조론: 한국노동시장의 이론과 실증. 법문사.
- 임 숙(1988). 우리나라 노동 시장에서의 여성노동력 차별에 관한 한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 장삼식(2002). 장애인 노동시장에 관한 세 연구. 경북대학교 대학원 박사학위논문.
- 장창엽 외(2001). 2000년 장애인근로자 실태조사. 한국장애인고용촉진공단.
- 전준구(1994). 장애인 고용정책의 시각정립에 관한 연구. 사회과학논집(11).
- 정기원 외(1996). 장애인 취업실태와 고용의 경제적 효과. 한국장애인고용촉진공단.
- 정재권 · 김동연(1988). 한국인의 장애자의식에 관한 조사연구. 특수교육학연구(1).
- 조우현(1999). 노동경제학. 법문사.

## 2. 외국문헌

- Aigner, D. J. & Cain, G. G.(1977). Statistical Theories of Discrimination in Labor Market. Industrial and Labor Relation Reviews.

- Baldwin, M., Zeager, L. A. & Flacco, P. R.(1994). Gender Differences in Wage Losses form Impairments. *Journal of Human Resources*(29).
- Baldwin, M. & Johnson, W. G.(1994). Labor Market Discrimination Against Men with Disabilities. *Journal of Human Resources*(14).
- \_\_\_\_\_ (1995). Labor Market Discrimination Against Women with Disabilities. *Journal of Human Resources*(34).
- Becker, G. S.(1971). *The Economics of Discrimination*, 2nd ed., Chicago Univ. of Chicago Press.
- Berger, R. M. & Tucker, D. H.(1987). How to Evaluation a Selection Test. *Personal Journal*(66).
- Berkopwitz, M. & Hill, M. R.(1989). *Disability and tne Labor Market*. ILR Press.
- Blank, P. D.(2000). *Employment, Disability, and the Americans with Disabilities Act: issues in law, public policy and research*. Northwestern Univ. Press.
- Bound, J., Schoenbaum, M, & Waidmann, T.(1995). Race and Education Differences in Disability Status and Labor Force Attachment in the Health and Retirement Survey. *Journal of Human Resources*(15).
- Cain, G. C.(1976). *The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Othodox Theory: A Suvey*. J.E.T.
- Dreamer, D. E. & Bordieri, J. E.(1985). Hiring Decisions for Disabled Workers: the Hidden Bias. *Rehabilitation Psychology*(30).
- Dyol & Brain(1998). *Disability, Discrimination, Equal Opportunities*. Mansell.
- Garske, G. & Stewart, G. G.(1999). Stigmatic and Mythical Thinking: barriers to Vocational Rehabilitation Services for Persons with Severe Mental Illness. *Journal of Rehabilitation*(65).
- Goffman E.(1963). *Stigma: Notes on the management of the spoiled identity*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
- Johnson, W. G. & Lambrinos, J.(1985). *Wage Discrimination against*



- Handicapped men and women. *Journal of Human Resources*(20).
- McCaffery, R. M.(1989). Organizational performance and the strategic allocation of indirect compensation. *Human Resource Planning*(12).
- Mondy, R. W., Noe, R. M. & Premeaux, S. R.(1993). *Human resource management*. Allyn & Bacon.
- Nadler, L. & Wigger, G. D.(1989). *Managing human resources development*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers(2).
- Nagi, S. G.(1991). *Disability Concepts Revisited: implication for prevantion*. Pope. *Disability on America: toward a national agenda for prevantion*. National Academy Press.
- Offe, C.(1985). *Disorganised Capitalism: contemporary transformations of work and politics*. NIT Press.
- Oliver, M.(1996). *The Social Model in Context: Understanding disability from theory to practice*. New York. St. Martin's Press.
- Ronald L., Oaxaca & Michael R.(1994). On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials. *Journal of Econometrics*.
- Russo, N. F. & Jansen, M. A.(1988). *Women, Work and Disability: Opportunities and Challenges*. In Michelle Fine and Adrienne Asch(Eds.). Temple University Press.
- Scheffler, R. M. & Iden, G.(1974). The Effect of Disability on Labor Supply. *Industrial & Labor Relations Reviews*(28).
- Schiller, B. R.(1995). *The Economics of Poverty and Discrimination*. N, J.: Prentice Hall.
- Silvers, Wassermam & Mahowald(1998). *Disability, Difference, Discrimination -Perspectives on Justice in Bioethics and Public Policy*. Rowman & Littlefield Publishes, Inc.
- Stern, S.(1989). Measuring the effect of disability on labor force participation. *Journal of Human Resources*(24).
- Thornton, P. & Lunt, N.(1999). *Employment for Disabled People : social*

obligation or individual responsibility?.

Thornton, P. & Lunt, N.(1999). Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries: A Review, social Policy Research Unit, University of York.

Yuker, Harold, J. R., Block and Janet Young(1966). The Measurement of Attitudes Towards Disabled Persons. Albertson. N. Y.: Human Resources Center.

(ABSTRACT)

**A Study on the Employment Discrimination of the Person with  
Disability in the Labor Market**

- the actual analysis of the primary and secondary employment discrimination-

**Lee, Dong Young**  
**Department of Social Welfare**  
**Graduate School of Theology**  
**Sogang University**

The discrimination for the disabled is the strongest mechanism to produce social disability. The present study attempted to approach the disadvantage situation through which the disabled(the whole disabled persons or specific type and extent of the disabled) would go in the course of employment in labor market in terms of discrimination and to analyse practically this study. Assuming that the employment discrimination is a major cause that determines the inferior employment status of the disabled, this analysed the effect of discrimination on the basis of the difference among the determinant factors of employment between the disabled and the non-disabled( analysis of the primary employment discrimination), and further analysed practically that this employment discrimination was different according to disability variables within the disabled( analysis of the secondary employment discrimination).

This study stemmed from the followings; first, critical thinking related with causes on characteristics of inferior status such as the low rate of engagement in economical activity, high unemployment, and low wages etc, compared with the non-disabled, the disabled or people with specific type or extent of disability; second, critical thinking about effectiveness lack of the government's employment policy for the disabled to cope with this situation despite of its efforts for the last

10 years; third, the necessity of additional studies due to the limitation of studies on employment of the disabled progressed in relation to this. Thus, in the primary analysis the study attempted to analyse the effect of discrimination as characteristics in contrast with the employment determination of the non-disabled by analysing the determinant factors of employment of the disabled by using the data of 'the survey of the actual condition for the disabled in 2000' conducted by the Korean Health Social Research. This analysis referred that which factors(variables) have meaningful effect on whether the disabled would be employed or not, and then in which the effect of such factors(variables) would appear.

In the analysis of the secondary employment discrimination, it focused on the following three aspects; first, it confirmed that the effect difference of employment discrimination among the disabled was statistically meaningful; second, which types and extents of the disabled were weaker in the employment discrimination, comparing the aspect of the difference with relative size of discrimination strength per categories of each disability variables; third, in analysing hypotheses established under this focus, first of all, it tried to grasp the significance under a general case deprived from considering forms of labor demands, and then in considering forms of the labor demands and it examined the change of the employment discrimination, under its different condition by each type of companies and duties.

On the basis of the above contents, **【hypotheses related to the primary employment discrimination】** was established by predicting that social factors(including labor demands) would have more significance than individual factors(including labor supplies), that whereas a health variable on disability among individual factors would have a decisive effect, human resources variables would have distorted effects, and that a differential variable in terms of socio-structural variables together with the form rather than the quantity of labor demands in terms of characteristic of labor demands of social factor have an important significance. In addition, **【hypotheses related to the secondary**

employment discrimination] was set forth that the effect of employment discrimination depends on the type of disability, and that typically more noticeable the physical disability is and as the mental disability is, more serious the employment discrimination becomes, and that the effect of employment discrimination depends on the extent of disability, and that as for the disabled with medium level of disability rather than the very seriously or very lightly disabled, more serious their disability, more the employment discrimination becomes, and this feature would appear different with the form of labor demands.

As a result of verifying these hypotheses, the following suggestions could be acquired through the analysis of the primary employment discrimination.

[1] The characteristics of labor supplies for the disabled is decided not variables of human resources but health variables in relation with disability, human resources are assessed distortedly because of differential understanding, and the disability works as a decisive consideration variable. [2] In general, the amount of labor demands( local variables are utilized as alternative variables in this study) deprived from the suitability of labor supply and demand was less helpful to employment increase of the disabled, and although the form of labor demand(form of companies and duties) is an important variable in deciding employment of the disabled it needs a supply and demand balancing policy in quantity as long as it has significance on high opportunity of incorporation into the secondary labor market. [3] The effect of discrimination on labor supplies and demands could be indirectly analogized through the above [1] , [2] , and the discrimination could be confirmed a very important factor in deciding employment for the disabled, as result of practically verifying the effect of socio-structural differential variables. Under such a causality analysis, it would be said that 'The Discrimination Prohibition Policy' guaranteed the normative logic called the deservedness beyond the necessity as a employment policy for the disabled and that as long as this notion of policy intervention included the discrimination before and after entry into labor market as well as the employment discrimination and even the indirect discrimination it would demand efforts improving of social

environment to solve the socio-structural discrimination on considering all the things,

On the other hand, as a result of verifying hypotheses in relation with the secondary employment discrimination, the following suggestions could be acquired.

[1] It can be found that there exists differences of employment discrimination according to types and extents of disability, and types and extents of disability relatively weak to the effect of discrimination. [2] This difference of the effect of the discrimination over the type and extent of disability appears diverse with the type of companies and duties, and the level of discrimination of type and extent of specific disability also varies. [3] It showed that pending on the disability variables of labor supplies through the above [1], [2] and the form of companies and duties of labor demands it brings changes into the effect of employment discrimination against the disabled. So, it can be said that the fragmentary policy, which practices the one-sided policy with prescribing the disabled as the same policy groups or simply increase the only amount of demands without taking the form of labor demands into consideration, doesn't have a large significance on securing the effectiveness of employment for the disabled. Therefore, on the basis of discrimination prohibition policy derived from suggestions of policy from the analysis of the primary employment discrimination, it must consider a suitability as well as a variety of labor supply and demand and establish 'The Differential Quota System' corresponding with this.

This Study suggested a frame of employment policy for the disabled, by applying the policy suggestion derived from the actual analysis process, and further described each role of actors in the labor market for a harmonious operation of the employment policy by considering the relationship with this study.

For the ones consisting of the frame for employment policy for the disabled, first, the enactment of employment discrimination against the disabled, second the introduction of differential mandatory employment system and, third, the diversification of sheltered employment and introduction of supported employment. For the roles of the actors, first, the disabled's initiative labor movement, second,

the companies' efforts to improve their understanding by considering the variables of the disabled, and, third, government's expansion of social welfare of the disabled as an inclusive policy.

**key words:** labor market , the person with disability, discrimination, primary and secondary employment discrimination, social disability(handicap), enactment of employment discrimination against the disabled, differential quota system(mandatory employment system), sheltered employment · supported employment