

장애인과 비장애인의 노동 격차와 정책 방향¹⁾

Gaps in Labor Market Outcomes between Persons with and without Disabilities in Korea

김현경 | 한국보건사회연구원 연구위원

이 글에서는 한국복지패널 자료를 통해 2011~2018년 기간 동안 장애인과 비장애인의 노동시장 성과의 격차 수준을 살펴보았다. 분석 결과 장애인의 고용률은 비장애인보다 약 24%포인트 낮고, 이 격차는 미미하게 증가하였다. 임금근로자 장애인의 고용 지위는 향상되었는데, 상용직 비율이 증가했고, 10인 미만 사업체 대신 50~299인 사업체에 종사하는 장애인 비중이 크게 증가했으며, 단순노무직 비중은 줄어든 반면 사무직 비중은 증가했다. 임금 결정 요인인 종사상 지위, 사업체 규모, 직종 분포는 장애인 고용 지위 개선을 말해 주지만, 시간당 임금 격차는 2018년 약 3600원으로 최근 약간 증가하였다. 재정지원 일자리 사업의 장애인 참여 확대와 장애인 의무고용제도의 의무고용률 확대는 직접적인 장애인 취업자 수 증대의 성과를 낳았다. 하지만 장애인과 비장애인의 노동 격차를 줄이기 위해서는 노동시장에서 장애 차별을 해소하기 위한 적극적인 차별 예방 및 구제 조치가 요구된다.

1. 들어가며

일할 권리(right to work)는 모든 사람들이 누려야 할 권리로 장애인이 예외일 수 없고, 또 장애인에게 고용은 사회구성원으로서 적극적인

사회 참여를 실현할 수 있는 중요한 수단으로 의미를 가진다. 유엔(UN)의 ‘경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약’에서는 또한 ‘공정하고 유리한 근로조건을 모든 사람이 향유할 권리’를 규정하고 ‘공정한 임금과 어떠한 종류의 차별

1) 이 글은 오욱찬 외(2020). 「한국 장애인의 다중격차와 사회정책의 대응」 보고서의 제3장 내용 일부를 수정보완한 것이다.

도 없는 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 보수'(국가법령정보센터, 1990)를 주요 내용으로 포함한다. 이 글에서는 일할 권리와 공정한 근로 조건을 향유할 권리라는 두 가지 차원에서 한국의 장애인과 비장애인의 격차 수준과 변화를 분석하고 이를 바탕으로 장애인 노동정책 방향을 제시하고자 한다.

일할 권리와 공정한 근로조건을 향유할 권리는 고용의 양과 질이라는 각각의 차원으로 접근할 수 있다. 장애인이 노동시장에서 얼마나 참여하는지 양적인 성과를 드러내는 지표로는 경제활동참가율, 실업률, 고용률을 사용하고, 대표적인 지표로는 고용률을 선정하였다. 장애인 노동의 질적인 성과는 임금, 종사상 지위, 사업체 규모, 직종 분포를 사용한다. 개인의 고용의 질에 대한 선행연구에서는 주로 임금 또는 보상, 근로시간 또는 근무조건, 고용안정성, 사회보장, 직업 특성·위세 등을 선택적으로 사용한다(방하남, 이영면, 김기현, 김한준, 이상호, 2007; 최옥금, 2006). 이 글에서는 임금, 고용안정성, 직업 특성·위세 차원에서 임금근로자 시간당 임금과 저임금 비율, 상용직 비율, 직종 분포와 한국 노동시장에서 특히 중요한 사업체 규모 분포를 지표로 사용한다.

장애인과 비장애인의 고용 상태를 비교할 수 있고, 비교적 장기간의 추세를 살펴볼 수 있는 자료로는 한국복지패널이 적절하다. 이 글에서는 한국복지패널 7~14차(조사 기준연도 2011~2018년) 자료를 사용하였으며, 18세 이상을 대상으로 개인 단위로 분석하였다. 모든 분석에는 횡단가

중치를 적용하였다.

2. 고용의 양

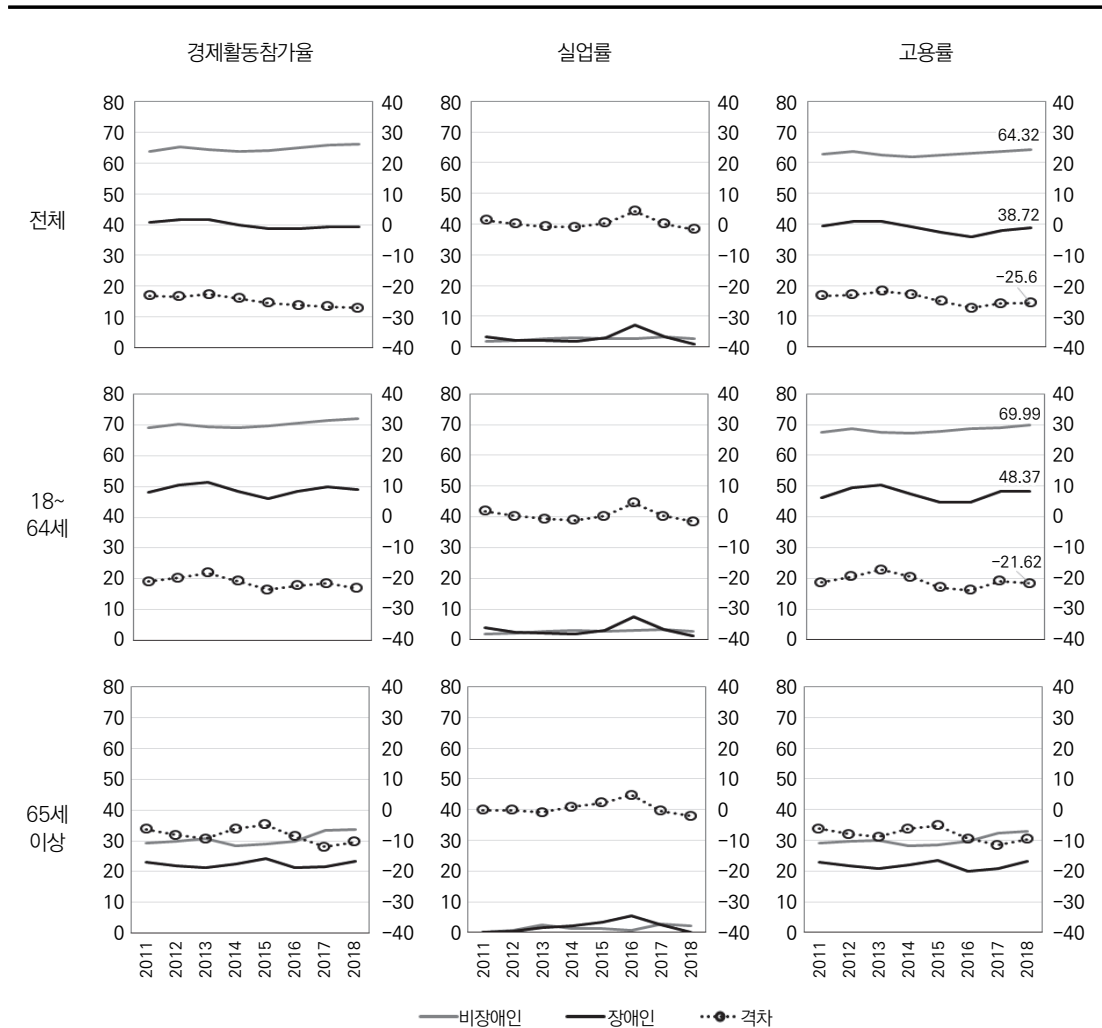
고용의 양적 성과는 [그림 1]의 경제활동참가율, 실업률, 고용률이 대표적인 지표다. 경제활동참가율은 15세 이상 인구 중 취업이나 구직과 같은 경제활동을 하는 인구의 비율, 실업률은 경제활동인구 중 구직활동을 하는 실업자 수의 비율, 고용률은 15세 이상 인구 중 취업한 인구의 비율이다. 다만, 이 글에서는 보다 정확한 고용 성과 측정을 위해 15세 이상 생산가능인구를 고등학교 졸업 연령인 18세 이상으로 높여 측정하였다.

이 글에서는 3가지 대표적인 지표 가운데 핵심적인 지표로 고용률을 선정하고, 이 지표로 인구집단별 격차와 격차의 변화를 설명하고자 한다. 그 이유는 고용률이 경제활동참가율과 실업률이 반영하는 취업과 구직 활동 정보를 포함하고 있을 뿐만 아니라 다른 두 지표가 포함하지 못하는 '일하고 싶은 욕구가 충족되지 못한 노동력'(통계청, 2020, p. 6) 상태를 반영하는 장점이 있기 때문이다. '일하고 싶은 욕구가 충족되지 못한 노동력'은 잠재적 실업 인구가 드러내는 문제와 같이 구직 의사가 없고 구직활동을 하지 않아 비경제활동인구로 분류되지만 이 중 상당수가 노동수요와 경제활동을 둘러싼 제반의 조건에 따라 경제활동인구가 될 수 있는 인구다. 경제활동인구와 실업 인구를 정의하고 집계하는 데 발생하는 이와 같은 한계로 인해 전체 생산가능 인구

대비 취업자 비율을 보여주는 고용률이 장애인의 (entry of work)이 모두 포함되어 고용의 동적 노동시장 참가 실태를 가장 잘 반영한다고 판단 인 성격을 보여준다는 점에서 해석의 여지가 풍부하다(Jones, 2016). 또한 장애인 취업자 수에 기반을 둔 고용률은 장애인 고용유지(retention)와 일자리 접근성 분석 결과, 2018년 현재 18세 이상 비장애인

그림 1. 경제활동 지표

(단위: %, %포인트)



주: 격차는 장애인 수치에서 비장애인 수치를 차감한 값으로 오른쪽의 축을 기준으로 함. 음의 격차는 추세선이 하향할 때 격차가 커지는 것임.
 자료: 오욱찬 외. (2020). 한국 장애인의 다중격차와 사회정책의 대응. 한국보건사회연구원. p. 93. [그림 3-1].

고용률은 64.32%, 장애인 38.72%로 25.60%포인트의 격차를 보이고, 2011~2018년 이 격차는 21.80~27.22%포인트로 점차 커지는 경향이 있다. 이는 이 시기 비장애인 고용률은 2013년 62.60%에서 2018년 64.32%로 완만하지만 뚜렷한 상승세인 반면, 장애인 고용률은 2016년부터는 증가세를 보이지만 2011~2018년 전 기간에는 40%에 약간 못 미치는 값을 중심으로 추세적 변화를 보여주지 않기 때문이다. 이는 전체 고용 상황은 개선되었으나 장애인에게는 그렇지 못했다는 의미로 해석할 수 있다.

이 결과를 연령층으로 구분해 보면, 2018년 근로연령층(18~64세) 비장애인 고용률은 69.99%, 장애인은 48.37%로 18세 이상 전체보다는 다소 작은 21.62%포인트의 격차를 보였으며 추세적 변화를 보이지 않고 20%포인트 초반에서 등락해 왔다. 전체 고용률 격차가 커지는 것은 최근 고령층에서 격차가 더욱 커진 탓으로 보이지만, 근로연령층에서도 비장애인 고용률 증가세는 뚜렷한 반면, 장애인의 고용률은 동행하지 못한다는 데서도 장애인 고용에는 노동시장 상황, 개인의 특성 등 일반적인 요인만이 아니라 장애로 인한 요인이 영향을 미치며, 이러한 차별적 요소의 영향이 더욱 커지고 있다고 보여진다.

고령층(65세 이상)에서는 비장애인 고용률은 30% 전후, 장애인은 20%대 초반으로 약 10%포인트의 차이가 난다. 하지만 고령층 고용률이 매우 낮고, 고령인구 취업에는 노동시장의 특성 및 장애인에 대한 차별적 요소보다는 개인의 선택에

영향을 미치는 요소들의 영향이 클 것으로 짐작된다.

3. 고용의 질

고용의 질 격차를 보기 위해 종사상 지위의 분포와 변화를 먼저 살펴본다. 한국복지패널의 종사상 지위는 주된 경제활동 참여 상태에 대한 질문으로 실업자와 비경제활동인구를 제외한 취업인구는 상용직 임금근로자, 임시직 임금근로자, 일용직 임금근로자, 자활·공공근로·노인일자리, 고용주, 자영업자, 무급가족종사자로 구분된다. 상용직, 임시직, 일용직, 자활·공공근로·노인일 자리는 임금근로자이며, 상용직이 가장 안정적인 고용계약 상태이다. 고용주, 자영업자, 무급가족종사자는 비임금근로자로 분류되며, 고용원이 있는 고용주보다 자영업자가 고용안정성과 소득이 모두 낮아 열악한 지위에 놓여 있다. 따라서 크게 임금 및 비임금근로자 분포를 비교하기 위해 임금근로자 비율을 비교하고, 임금근로자 가운데 가장 괜찮은 상용직 비율, 비임금근로자 가운데 상대적으로 취약한 자영업자 비율로 장애인과 장애인의 격차를 분석해 본다.

임금근로자 비율을 보면 장애인의 임금근로 비율이 비장애인보다 일관되게 낮게 나타난다. 하지만 이 격차는 2011년 13.74%포인트에서 2018년 8.34%포인트로 점차 감소하는 추세이다. 근로연령층(18~64세)에서도 2018년 비장애인 83.28%가 임금근로자인 반면 장애인은 77.26%로 장애

표 1. 취업자 대비 임금근로자 비율

(단위: %, %포인트)

구분		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
전체	비장애인	77.44	78.21	77.88	78.58	79.42	79.99	80.72	81.30
	장애인	63.70	65.47	67.66	68.97	70.30	71.09	76.60	72.96
	격차	-13.74	-12.74	-10.22	-9.61	-9.12	-8.90	-4.12	-8.34
18~64세	비장애인	79.92	80.51	80.19	80.85	81.77	82.16	82.99	83.28
	장애인	68.70	70.12	70.61	72.98	76.84	76.47	80.86	77.26
	격차	-11.22	-10.39	-9.58	-7.87	-4.93	-5.69	-2.13	-6.02
65세 이상	비장애인	38.62	41.87	43.40	43.93	44.82	49.53	52.68	57.78
	장애인	39.44	42.09	52.92	51.59	47.17	49.85	60.53	58.63
	격차	0.82	0.22	9.52	7.66	2.35	0.32	7.85	0.85

자료: 오욱찬 외. (2020). 한국 장애인의 다중격차와 사회정책의 대응. 한국보건사회연구원. p. 97. <표 3-6>.

표 2. 비임금근로자 대비 1인 자영자 비율

(단위: %, %포인트)

구분		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
전체	비장애인	61.66	63.83	62.06	63.34	62.32	61.65	62.00	60.86
	장애인	67.24	64.71	70.39	59.92	65.07	68.42	71.75	73.08
	격차	5.58	0.88	8.33	-3.42	2.75	6.77	9.75	12.22
18~64세	비장애인	59.13	62.03	59.56	61.04	59.85	59.40	58.91	57.92
	장애인	66.33	61.43	69.24	54.20	58.51	63.44	68.69	67.77
	격차	7.20	-0.60	9.68	-6.84	-1.34	4.04	9.78	9.85
65세 이상	비장애인	74.64	73.39	75.09	75.35	74.33	72.84	75.72	74.66
	장애인	69.51	73.23	73.98	73.75	75.23	77.64	77.35	82.79
	격차	-5.13	-0.16	-1.11	-1.60	0.90	4.80	1.63	8.13

자료: 오욱찬 외. (2020). 한국 장애인의 다중격차와 사회정책의 대응. 한국보건사회연구원. p. 100. <표 3-7>.

인 임금근로자 비율이 6.02%포인트 낮지만 이 격차는 2011년 11.22%포인트에 비해 크게 감소하였다. 반면 노령층(65세 이상)은 장애인의 임금근로자 비율이 지속적으로 높게 나타나 근로연령층과는 다른 경제활동 양상을 보여준다. 하지만 취업자 대비 임금근로자 비율의 차이를 해석하기는 쉽지 않다. 일자리 선호에 있어서 장애인

이 비장애인보다 임금근로를 덜 선호하는 경향이 뚜렷이 나타나기 때문에(Schur et al., 2017) 장애인의 임금근로자 비율이 낮은 것에 대해 장애인이 비장애인보다 더 열악한 취업 지위에 놓여 있다고 해석하기는 어렵다.

<표 2>에서 비임금근로자 가운데 1인 자영업자의 비율을 살펴보면, 비장애인의 경우 이 비율

이 60%를 약간 상회하는 반면 장애인은 70% 전후를 나타내 상대적으로 취약한 지위의 비임금근로자 비율이 높은 경향이 있고, 이러한 경향은 최근 더욱 뚜렷해졌다. 고용률은 낮지만 비임금근로자 비율이 높은 고령층(65세 이상)에서 장애인의 자영자 비율이 점차 높아져 비장애인보다 비중이 더 커지는 추세가 뚜렷하게 나타난다. 하지만 근로연령층(18~64세)의 경우 비장애인의 자영자 비율이 높은 해가 적지 않고, 이 글에 결과를 보고하지 않았지만 무급가족종사자 비율도 모든 연령층에서 안정감 있는 추세를 보여주지 못하기 때문에, 한국복지패널로 장애인의 비임금근로 활동에 대해 신뢰할 만한 설명을 하기는 어렵다. 따라서 아래에서는 한국복지패널의 분석 결과 신뢰할 만한 임금근로 활동에 대한 격차를 비교하기로 한다.

고용의 질 격차를 보기 위한 다음 지표는 상용직 비율이다. 분석 결과 상용직 및 임시·일용직

임금근로자 분포는 확연한 격차를 보인다. 장애인은 비장애인에 비해 안정적인 지위를 가진 상용직 비율이 평균 20%포인트가량 낮은 반면, 임시직과 일용직 비율이 훨씬 높다는 점은 장애인 임금근로자의 상대적인 불안정성을 드러낸다. 18세 이상 인구를 기준으로 2011~2014년 장애인의 임시직 비율이 3~5%포인트, 일용직 비율이 16~19%포인트로 비장애인에 비해 높았는데, 이 격차는 2015~2018년 각각 8~10%포인트, 9~12%포인트로 격차의 양상이 변화했다. 가장 불안정한 일용직 비중의 격차가 약 7%포인트 감소한 반면, 임시직 비중이 약 5%포인트 증가했고, 장애인 임금근로자 중에 상용직의 비중이 약 5%포인트 증가했다는 점은 장애인 임금근로자의 안정성이 개선되었음을 말해 준다.

다음은 임금 격차를 분석하였다. 공정한 임금과 정당한 보수는 비장애인과 장애인의 고용 격차에서 핵심적인 지표이다. 임금 격차를 파악하

표 3. 임금근로자 대비 상용직 비율

(단위: %, %포인트)

구분		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
전체	비장애인	57.85	56.81	58.04	59.75	58.86	59.50	57.96	58.67
	장애인	34.75	34.50	35.92	40.77	37.51	40.00	38.49	40.62
	격차	-23.10	-22.31	-22.12	-18.98	-21.35	-19.50	-19.47	-18.05
18~64세	비장애인	59.26	58.35	59.79	61.41	60.64	61.62	60.46	61.53
	장애인	38.59	38.00	39.87	44.72	42.25	45.50	43.13	45.49
	격차	-20.67	-20.35	-19.92	-16.69	-18.39	-16.12	-17.33	-16.04
65세 이상	비장애인	12.14	10.20	9.70	13.11	11.19	9.91	9.33	9.89
	장애인	2.23	5.15	9.56	16.54	10.21	6.71	15.10	19.21
	격차	-9.91	-5.05	-0.14	3.43	-0.98	-3.20	5.77	9.32

자료: 오욱찬 외. (2020). 한국 장애인의 다중격차와 사회정책의 대응. 한국보건사회연구원. p. 97. <표 3-6>.

표 4. 임금근로자 시간당 임금 및 저임금 비율

(단위: 천 원, %, %포인트)

구분		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
시간당 임금	전체	비장애인	13.87	16.50	15.31	14.92	15.68	15.87	17.09	17.52
		장애인	10.24	11.91	12.53	12.38	12.60	12.90	12.69	13.89
		격차	-3.63	-4.59	-2.78	-2.54	-3.08	-2.97	-4.40	-3.63
	18~ 64세	비장애인	14.07	16.79	15.52	15.16	15.86	16.16	17.44	17.97
		장애인	10.91	12.60	13.42	13.22	13.73	14.06	13.24	14.84
		격차	-3.16	-4.19	-2.10	-1.94	-2.13	-2.10	-4.20	-3.13
	65세 이상	비장애인	7.24	7.88	9.55	8.13	10.75	9.11	10.36	9.79
		장애인	4.64	6.46	6.91	7.35	6.57	6.02	9.96	9.90
		격차	-2.60	-1.42	-2.64	-0.78	-4.18	-3.09	-0.40	0.11
저임금 비율	전체	비장애인	26.86	24.89	24.52	23.39	23.01	21.59	21.21	18.85
		장애인	47.92	40.41	41.08	38.70	39.99	41.70	38.93	36.22
		격차	21.06	15.52	16.56	15.31	16.98	20.11	17.72	17.37
	18~ 64세	비장애인	25.31	23.28	22.87	21.70	21.34	19.49	18.80	16.36
		장애인	43.13	35.67	35.24	35.20	33.43	35.42	34.90	28.05
		격차	17.82	12.39	12.37	13.50	12.09	15.93	16.10	11.69
	65세 이상	비장애인	76.94	73.64	70.29	70.72	67.66	70.47	67.90	61.18
		장애인	87.88	77.90	78.18	59.58	75.09	78.71	58.73	70.83
		격차	10.94	4.26	7.89	-11.14	7.43	8.24	-9.17	9.65

자료: 오옥찬 외. (2020). 한국 장애인의 다중격차와 사회정책의 대응. 한국보건사회연구원. p. 95. <표 3-5>.

기 위해 시간당 임금과 저임금 비율 두 가지 세부 지표를 사용하였다. 한국복지패널에서 시간당 임금은 임금근로자가 응답하는 지난 한 해 동안의 연간 근로소득을 연간 근로시간으로 나눠 구하며, 연간 근로시간은 지난해 규칙적으로 일한 경우 (주당 평균 근로시간)×4.3×(지난해 일한 달 수), 불규칙적으로 일한 경우 (일한 날 평균 근로시간)×(일한 달의 일한 일 수)×(지난해 일한 달 수)로 구할 수 있다. 저임금 비율은 시간당 임금이 중위값의 3분의 2 미만인 비율이다.

<표 4>에 시간당 임금과 저임금 비율을 제시하였다. 2011~2017년 장애인과 비장애인의 평

균 시간당 임금 격차는 약 2500~4600원, 2018년엔 약 3600원이다. 2018년 최저시급이 7530원이므로 장애인과 비장애인 임금이 최저시급의 절반만큼 차이가 나는 셈이다. 근로연령층 임금 격차는 전체 연령보다는 다소 낮은 3000원대 초반에서 등락을 거듭해 왔으나, 2017년에는 이 격차가 4200원, 2018년에는 3130원으로 점차 커졌다. 즉, 장애인의 평균 시간당 임금도 꾸준한 상승세이지만 비장애인은 최근 더 가파른 임금 상승을 경험하고 있다.

장애인과 비장애인 사이의 저임금 비율도 꾸준한 격차를 보인다. 비장애인 저임금 비율은

2011년 26.86%에서 2017년 21.21%로 꾸준히 감소한 후, 최저임금이 크게 인상된 2018년 18.85%로 크게 감소하였다.²⁾ 장애인의 저임금 비율은 2017년 38.93%로 2011년 47.92%보다 훨씬 낮아 감소세를 반영하고, 2018년 36.22%로 상대적으로 큰 폭 감소하였지만 2018년 감소 폭이 비장애인보다 작고 저임금 비율 격차도 큰 추세를 보이지 않은 채 17%포인트 근방에서 변동하는 것을 알 수 있다.

이 결과는 고용률 격차와 추세를 상기시킨다. 즉, 장애인의 고용률과 시간당 임금도 최근 상승세이지만 비장애인의 그것은 더 지속적이고 가파른 상승세로, 이는 노동시장 참여와 임금에 있어

서 전반적으로 우호적인 노동시장 상황이 장애인에게는 덜 우호적인 것으로 해석된다.

한국 노동시장에서 사업체 규모가 가지는 의미는 크다. 대기업과 그 종사자가 가지는 우월한 지위와 영세사업장의 낮은 생존율이 임금과 복지 혜택 등 근로조건에 미치는 영향력을 고려한다면 사업장 규모에 따른 분포는 장애인의 노동시장 성과에 있어서 중요하다. <표 5>는 장애인과 비장애인의 사업장 규모별 임금근로자 분포를 보여 준다. 일반적으로 대기업의 기준으로 삼는 300인 이상 기업에 종사하는 비율과 장애인 의무고용제 적용 기준인 50인 이상 기업 및 장애인의 의무고용제 부담금 징수 기준인 100인 이상 기업

표 5. 임금근로자 사업장 규모 분포 (18세 이상 전체)

(단위: %, %포인트)

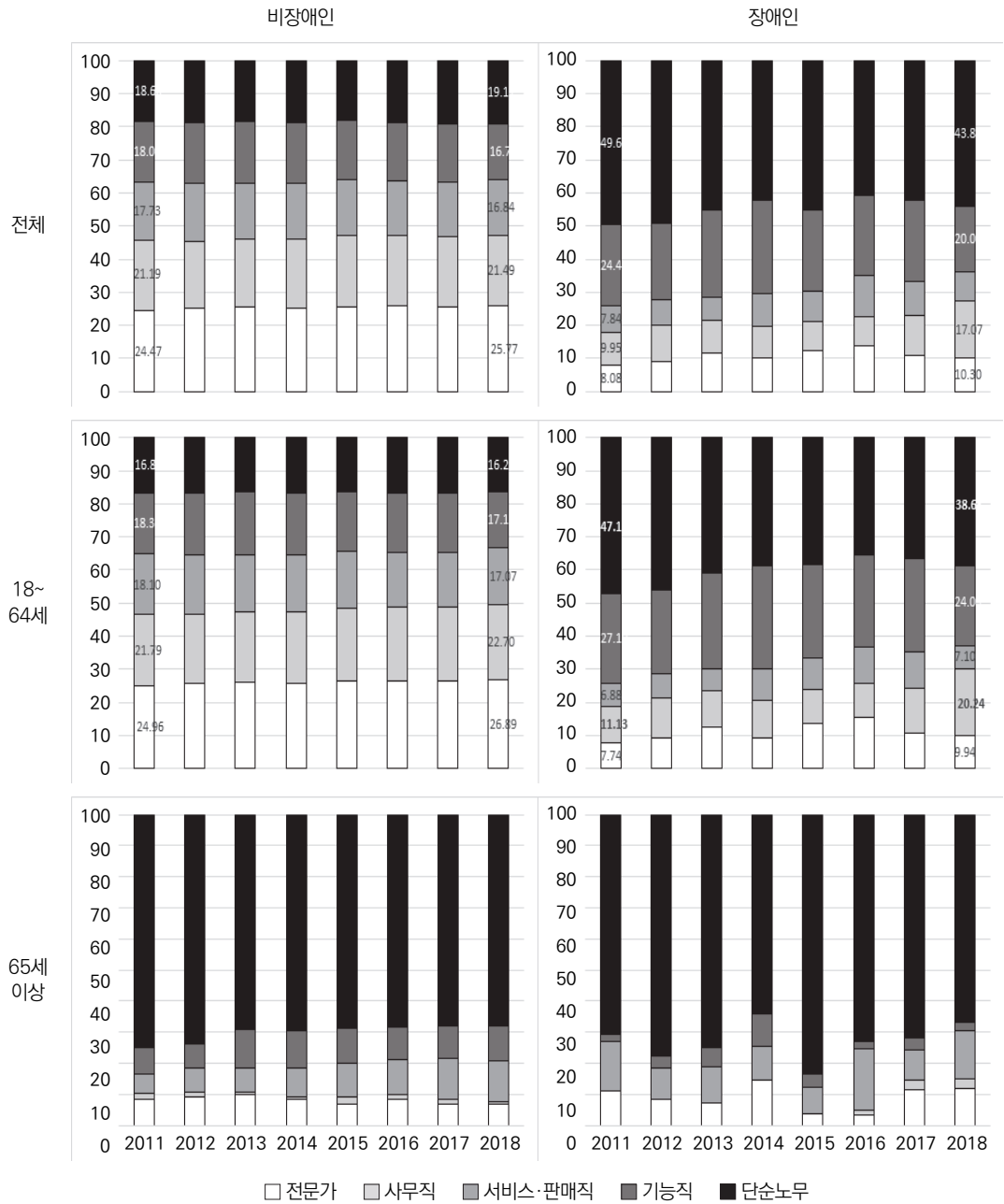
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
300인 이상	비장애인	20.82	20.63	19.50	18.75	17.33	17.99	18.17	19.26
	장애인	8.71	10.31	9.98	11.74	9.36	9.37	10.27	13.34
	격차	-12.11	-10.32	-9.52	-7.01	-7.97	-8.62	-7.90	-5.92
100~299인	비장애인	27.76	28.37	26.68	27.02	26.03	26.10	26.65	28.38
	장애인	13.55	13.39	13.24	15.81	12.64	16.11	16.59	20.51
	격차	-14.21	-14.98	-13.44	-11.21	-13.39	-9.99	-10.06	-7.87
50~99인	비장애인	34.17	34.64	33.86	34.73	33.36	33.38	34.24	36.05
	장애인	18.49	16.99	18.98	19.44	17.26	23.82	24.84	32.24
	격차	-15.68	-17.65	-14.88	-15.29	-16.10	-9.56	-9.40	-3.81
1~4인	비장애인	34.91	34.15	34.88	33.76	32.70	31.63	30.90	30.75
	장애인	47.91	47.37	45.40	42.11	38.72	38.23	36.11	36.62
	격차	13.00	13.22	10.52	8.35	6.02	6.60	5.21	5.87

주: 장애인 의무고용제도의 부담금 징수 기준은 100인 이상, 의무고용제 적용 기준은 50인 이상
 자료: 오욱찬 외. (2020). 한국 장애인의 다중격차와 사회정책의 대응. 한국보건사회연구원, p. 104. <표 3-10>.

2) OECD 통계에 따르면 2011~2016년 약 23.5%로 일정한 비율을 기록하다 2017년 22.3%로 다소 감소한 후, 2018년 19.04%로 급격히 감소했다(OECD, 2020).

그림 2. 임금근로자의 직업 분포

(단위: %)



자료: 한국복지패널 7~14차(2020), 한국보건사회연구원, 서울대학교 사회복지연구소. 원자료 이용해 새로 분석한 결과임.

종사자, 그리고 5인 미만 영세사업장 종사자 비율을 비교한 결과이다.

장애인의 대기업 종사자 비율은 2011~2018년 비장애인에 비해 6~12%포인트 정도 낮은 것으로 나타난다. 반면 장애인의 5인 미만 영세사업장 종사자 비율은 같은 기간 비장애인에 비해 5~13%포인트 높아 장애인 임금근로자의 취약한 지위와 불안정성을 드러낸다. 50~99인, 100~299인 사업장 종사자 비율도 같은 기간 장애인이 비장애인보다 각각 4~18%포인트, 8~15%포인트 정도 낮은 것으로 나타나 장애인이 가장 취약한 5인 미만 영세사업장뿐 아니라 50인 미만 중소기업에 종사할 가능성이 높다는 것을 알 수 있다. 하지만 이 기간 50~99인 사업장, 100~299인 사업장, 그리고 300인 이상 대기업에 종사하는 장애인 임금근로자의 비율이 크게, 그리고 안정적인 추세로 증가하는 것은 장애인 임금근로자의 취업 지위가 점진적으로 향상되고 있음을 말해 준다. 장애인의 상용직 및 임시직 비율 증가, 일용직 비율 감소라는 종사상 지위의 변화와 궤를 같이한다.

임금근로자의 직종도 임금과 고용 지위에 결정적인 영향을 미치는 요인이다. 직종을 전문가, 사무직, 서비스·판매직, 기능직, 단순노무 다섯 개로 구분하여 분포의 차이와 변화를 살펴보았다. 2018년 장애인이 전문가, 사무직, 단순노무직에 종사할 확률은 각각 10.30%, 17.07%, 43.88%이고, 비장애인의 확률은 각각 25.77%, 21.49%, 19.11%이다. 장애인이 전문·사무직에

종사할 확률은 훨씬 낮은 반면 단순노무직에 종사할 확률은 비장애인보다 2배 이상 높다. 하지만 2011~2018년 분포의 변화는 눈에 띄는데, 비장애인의 직종 분포 변화가 거의 없는 데 비해 장애인은 사무직 비중이 2011년 9.95%에서 2018년 17.07%로 2배 가까이 증가하고, 단순노무직 비중은 2011년 49.66%에서 2018년 43.88%로 약 6%포인트 감소하여, 이 시기 장애인의 취업 지위가 향상되었음을 보여준다. 근로연령층 직종 분포는 전체 인구 분포 변화와 매우 유사하지만 사무직 증가와 단순노무직 감소가 더욱 두드러진다. 고령층은 장애인의 기능직 비중이 비장애인보다 낮지만 전문가 비중은 오히려 높고 단순노무직 비율도 비슷해 근로연령층과 다른 격차의 양상을 보여준다.

4. 나가며

이 글에서는 한국복지패널 자료를 통해 장애인과 비장애인의 노동 격차의 수준과 2011~2018년에 걸친 비교적 장기간의 변화를 살펴보았다. 주요 분석 결과를 요약하고 정책방향을 제시한다.

첫째, 장애인-비장애인은 18세 이상 인구에서 약 24%포인트, 근로연령층(18~64세)에서 약 21%포인트의 고용률 격차를 보인다. 18세 이상 인구의 경우 이 격차는 2011년 23.24%포인트에서 2018년 25.60%포인트로 증가하였다. 이는 비장애인 고용률이 안정적이고 뚜렷한 증가세를 보이는 데 반해 장애인의 고용률은 부침을 겪고

있기 때문이다. 이는 고용에 영향을 미치는 노동 시장 상황이 전반적으로 우호적으로 전개되는 데 비해 장애인에게는 덜 우호적이며, 이는 곧 장애로 인한 차별적 요인이 장애인 고용에 여전히 큰 영향을 미치고 있음을 시사한다.

둘째, 임금근로자의 종사상 지위, 사업장 규모 및 직종 분포의 변화는 공통되게 장애인 임금근로자의 고용 지위가 향상되었음을 증언한다. 18세 이상 인구에서 상용직 비율이 눈에 띄게 증가했고, 10인 미만 사업체 대신 50~299인 사업체에 종사하는 장애인의 비중이 크게 증가했다. 그리고 저임금인 단순노무직 비중은 줄어든 반면 사무직 비중은 증가했다.

셋째, 장애인과 비장애인의 시간당 임금 및 저임금 비율 격차는 약간 커졌다. 2018년 18세 이상 임금근로자의 장애인-비장애인 임금 격차는 2018년 최저시급의 절반에 해당하는 3600원가량으로, 장애인의 시간당 임금이 비장애인의 79.28%에 불과하다. 임금을 결정하는 특성인 직종, 종사상 지위, 사업체 규모 분포는 공통적으로 장애인의 사회적 지위가 개선되었을 것임을 말해 주는데, 임금 격차가 유지 및 확대되는 것은 의아한 결과다. 장애로 인한 차이가 비장애인과 의 여전한 임금 격차, 저임금 비율의 격차를 낳고 있는 것으로 보여진다.

이러한 분석 결과는 장애인과 비장애인의 노동시장 성과에서 격차를 줄이기 위해서는 노동시장에서의 장애 차별을 해소하기 위한 노력이 중요함을 말해 준다. 노동시장에서의 고용률 격차

를 줄이고자 정부는 장애인 의무고용제도 시행과 더불어 각종 재정지원 일자리 사업에 장애인의 참여를 확대시켜 왔다. 1990년 도입된 의무고용제도는 2008년 국가·지방자치단체, 공공기관에 적용한 2%의 의무고용률을 2019년까지 3.4%로 점차 증가시켜 왔고 2019년 의무고용 사업체의 장애인 근로자 수가 전년에 비해 약 1만 8000명 증가한 성과를 보여준다(고용노동부, 2020. 4. 20.). 그리고 장애인 일자리 사업 참여자 수도 2011년 1만 300명에서 2020년 2만 2396명으로 확대되었다(한국장애인개발원, 2020). 이러한 공공 부문의 장애인 고용 확대 정책이 장애인의 경제활동 및 사회 참여에 대한 인식을 제고하고 실질적인 성과를 내기도 하지만 시장의 차별 앞에서 일정한 한계를 보이는 것도 사실이다.

이는 장애인 고용률을 제고하고 비장애인과 격차를 줄이기 위해서는 노동시장에서의 장애 차별을 해소하기 위한 적극적인 차별 예방 및 구제 조치가 요구됨을 확인시킨다. 장애인과 비장애인의 임금 격차를 해소하는 가장 직접적인 노동시장 제도는 최저임금 제도이다. 최저임금 인상은 소규모 사업체, 저임금 직종에 더 많이 분포하는 장애인의 평균 임금을 상승시키기 때문이다. 또한 오욱찬 외(2020)에서 학력과 주관적 건강상태 등 인적 특성이 고용률과 저임금 비율에 미치는 영향을 추정한 결과에 따르면 학력과 건강상태는 취업과 임금 결정에 영향을 미치는 중요한 요인이다. 따라서 장애 차별을 해소하기 위해서는 장애인의 학습권 보장과 교육기회 증대라는

교육정책적 접근과 장애인 대상 고용서비스에 건 강상태 개선을 위한 서비스를 연계·결합하는 노동정책적 접근이 결합될 필요가 있다. ㉮

참고문헌

- 고용노동부. (2020. 4. 20.). 장애인 고용 30년, 장애인 고용률 2.92% 달성. 고용노동부 보도자료. <http://www.moel.go.kr> 에서 인출.
- 국가법령정보센터. (1990). 경제적·사회적 및 문화적권리에관한국제규약 (A규약) (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) 다자조약, 제1006호. <https://www.law.go.kr/LSW/trtyInfoP.do?vSct=cultural+rights&mode=4&trtySeq=232#> 에서 2021. 3. 5. 인출.
- 방하남, 이영면, 김기현, 김한준, 이상호. (2007). 고용의 질: 거시·기업·개인수준에서의 지표개발 및 평가. 서울: 한국노동연구원.
- 오욱찬, 김수진, 김현경, 이원진, 오다은. (2020). 한국 장애인의 다중격차와 사회정책의 대응. 세종: 한국보건사회연구원.
- 최옥금. (2006). 괜찮은 일자리(Decent Job)에 대한 탐색적 연구: 개념정의 및 실태파악을 중심으로. *사회보장연구*, 22(2), pp. 227-252.
- 통계청. (2020). 경제활동인구조사 지침서.
- 한국장애인개발원. (2020). 장애인일자리 사업 개요. https://www.koddi.or.kr/service/work_intro.jsp 에서 2020. 9. 30. 인출
- Jones, M. (2016). Disability and labor market outcomes. *IZA World of Labor* 253, IZA Institute of Labor Economics. doi: 10.15185/izawol.253
- OECD. (2020). Gross earnings: Decile ratios: Incidence of low pay. OECD Employment and Labour Market Statistics. doi: 10.1787/lfs-data-en
- Schur, L., Han, K., Kim, A., Ameri, M., Blanck, P., & Kruse, D. (2017). Disability at work: A look back and forward. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 27(3), 482-497. doi: 10.1007/s10926-017-9739-5

Gaps in Labor Market Outcomes between Persons with and without Disabilities in Korea

Kim, Hyeon-kyeong

(Korea Institute for Health and Social Affairs)

This article examines gaps in labor market outcomes between persons with and without disabilities during 2011~2018 using data of the Korean Welfare Panel Study. The disability employment gap recently increased. The employment status of persons with disabilities has improved, with the proportion of permanent employment increasing. Those working for small-sized firms or low paying jobs have decreased as a share of persons with disabilities. However, the pay gap tends to have increased. The employment policies such as Direct Job Creation (DJC) programs and Quota Employment System for the Disabled have contributed to the growth of employment for persons with disabilities. However, there is a need for proactive measures to address the problem of disability discrimination.