

## 장애인 고실업과 저임금 원인 분석

-생산성과 차별 영향을 중심으로-

유 동 철\*

### I. 서론

본 연구는 노동시장에서 나타나는 장애인의 고실업과 저임금이 생산성의 문제로 인한 것인지, 아니면 차별로 인한 현상인지를 지체장애인을 중심으로 실증적 검증을 하고자 하는 것이다.

노동시장에서 장애인이 열악한 위치에 있다는 것은 널리 알려진 사실이다. 그런데 장애인의 열악한 노동시장적 지위가 장애인의 생산성이 낮기 때문이라는 논리가 고용주 집단을 중심으로 널리 유포되어 있다. 그러나 이에 비해 장애인계에서는 장애인의 열악한 노동시장적 지위는 사회적 차별 때문이라고 주장하고 있다.

이상과 같은 현실에서 장애인의 고실업과 저임금을 설명하는 주요한 요인을 생산성과 차별로 두고 이들의 영향이 각각 얼마나 나타나는지를 객관적으로 증명하고자 하는 것이 본 연구의 목적이다.

노동시장 내에서 일어나는 장애인 차별의 대표적인 것으로는 고용차별(employment discrimination)과 임금차별(wage discrimination)이 있다. 고용차별은 장애인을 전혀 고용하지 않거나 특정한 직업에 장애인을 채용하지 않는 것을 말하며, 임금차별은 동일한 직무에 종사함에도 불구하고 장애인이라는 이유만으로 낮은 임금을 지불하는 것을 의미한다.

한국보건사회연구원의 연구에 따르면, 만 15세 이상 장애인 992,500명 중 경제활동에 참가하고 있는 장애인은 435,500명인 43.9%로 나타났으며, 취업하고 있는 장애인은 316,100명인 31.9%

\* 서울대학교 사회복지연구소 연구원

에 불과했다. 경제활동인구 중에서 실업 장애인이 차지하는 비중인 장애인 실업률은 약 27.4%로 나타났다(정기원 외, 1996a: 183). 이 수치를 전국 자료와 비교해 보면, 장애인의 경제활동참가율은 1994년 전국경제활동참가율 61.8%에 비해 약 17.9% 포인트 낮으며, 장애인의 실업률은 전체 실업률 2.4%와 비교해 볼 때 10여배 이상 높게 나타나고 있다.

한편, 장애인은 일반인에 비해 노동환경이 열악한 2차 노동시장에 주로 취업하고 있다(정기원 등, 1996a; 이선우, 1997; Berkowitz & Hill, 1989; Barnes, 1991; Kirnan & Schalock, 1989; Doyle, 1995). 장애인은 일반인에 비해 자영업 종사자나 일용직 노동자 비율이 월등히 높다. 장애인의 경우처럼 한 사회에서 불리한 위치에 있는 집단은 사회의 편견이나 차별이 심하기 때문에 임금고용보다는 자영업에 종사할 가능성이 높으며(이선우, 1997: 290) 근로조건이 좋지 않은 일용직과 같은 2차 노동시장에 종사할 가능성이 높다.

또한, 장애인은 임금수준이 매우 낮은 것으로 나타나고 있다. 1995년의 월평균 임금을 비교하면 전체 취업자의 월평균 임금은 928,000원인데 비해 장애인의 월평균 임금은 615,000원으로 전체 취업자의 63%에 불과한 것으로 나타났다(이선우, 1997: 303).

이와 같이 장애인의 고용이 저조하고 2차 노동시장에 주로 진입하며, 임금이 낮은 것은 장애인에 대한 차별적 처우와 장애로 인한 낮은 생산성의 두 가지 원인에 기인한다. 만약 이러한 격차가 생산성으로부터 기인한 것이라면 장애인 노동시장은 합리적으로 작동하고 있다고 판단해야 하며, 장애인 정책을 시행함에 있어서도 장애인의 교육과 직업훈련을 강화하는 등 생산성을 향상시키는 방향으로 초점이 두어져야 할 것이다. 그러나 차별로 인한 영향이 크다면 장애인의 생산성을 향상시키는 전략은 크게 유효하지 못할 것이며, 차별적 처우를 방지할 수 있는 법적·제도적 장치가 마련되어야 할 것이다.

이에 본 연구는 노동시장에서 장애인의 고용율이 저조하고 고용된 장애인이라고 할지라도 노동환경이 열악한 직종에 종사하는 경향, 그리고 저임금에 노출되어 있는 현상을 장애로 인한 생산성 저하 영향을 차별영향과 분리하여 차별 영향이 얼마나 되는지를 실증적으로 규명하고자 한다.

그런데 본 연구는 분석대상을 지체장애로 한정하였다. 이러한 이유는 장애정도의 유형별 통일이 쉽지 않기 때문이었는데, 지체장애인에 대한 부정적 인식이 다른 유형의 장애인에 비해 낮게 나타난다는 점(민경희, 1993; 박용락, 1996)을 감안하면 본 연구에서 나타난 차별의 영향은 전체장애인에 대한 차별 영향보다 낮게 나타날 수 있다는 것이 감안되어야 할 것이다.

## II. 이론적 배경

이와 같은 분석을 위해 본 연구는 취향가설, 통계적 차별론, 2중노동시장론을 연구의 이론적 배경으로 선택했다.

취향가설은 소수 집단에 대한 차별이 고용주의 선입견으로부터 야기된다는 가설이다. Becker에 따르면 차별은 특정 인구집단에 대한 고용주의 선호(preference) 및 선입견(prejudice)에 의해 발생한다. 즉, 고용주가 소수 집단과 접촉하기 싫어하는 선입견에 의해 차별이 일어난다는 것이다. 이에 따르면 차별을 하는 사람은 차별하기 때문에 발생하는 비용을 감수할 정도의 선입견 및 선호를 갖고 있으며 이에 따라 선입견을 심하게 받는 인구집단일수록 고용 기회도 낮고 임금수준도 낮다(Becker, 1957). 이상과 같은 차별적인 취향을 지니고 있는 고용주가 많다는 사실을 인식하게 되는 소수 집단은 다수 집단과 경쟁하기 위해 고용주에게 더 낮은 수준의 임금을 제시하게 되고 이는 다시 소수 집단 노동자의 낮은 임금으로 귀결되게 된다.

Phelps(1972), Aigner와 Cain(1977)은 통계적 차별(statistical discrimination)이라는 이론을 발전시켰다. 통계적 차별론은 한 개인이 그 자신의 개인적 특성이 아닌 소속집단의 평균적인 특성에 근거해서 처우를 받을 때 차별이 발생한다는 이론이다. 고용주가 고용이나 임금수준을 결정할 때 개인의 생산성에 대한 정확한 정보가 없기 때문에 성(sex)이나 인종, 장애 등으로 구분된 집단에서 추정되는 평균적인 생산성을 사용함으로써 차별이 발생한다는 것이다(Phelps, 1972).

통계적 차별론에 의하면 고용주는 선입견이 없을 수도 있지만, 상당한 부분은 주관적인 판단과 연관되어 있다(Ehrenberg et al., 1998). 만일 소수 집단의 특성이 실질적인 생산성과 큰 연관이 없다면 이것은 개인적인 선입견에 기인한 차별이 될 수가 있다는 것이다.

이렇게 볼 때 특정 집단의 노동자를 고용한 경험이 없거나 경험이 적은 고용주들이 그 집단으로부터 추정되는 평균적인 생산성을 적용하여 특정 집단의 고용을 결정한다면 이는 선입견에 기인한 차별로 귀결될 것이다. 집단의 평균적인 특성을 사용하기 때문에 고용이 된 후라고 하더라도 위와 같은 집단 스티그마 때문에 소수 집단의 임금 수준도 낮아지는 경향이 있다.

이중노동시장론은 자유시장론자들의 이러한 가정에 대해 독점의 실현 등으로 인해 완전경쟁의 시장원리가 기능할 수 없다고 보고, 노동시장은 분절되어 있다고 주장한다.

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(Doeringer & Piore, 1971).

1차 노동시장의 직무는 상대적으로 높은 임금, 양호한 노동조건, 다양한 내부승진기회, 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(잡은 노동이동), 승진기회의 결여 등을 특징으로 갖고 있다. 그리고 2차 노동시장은 소수 집단, 즉, 장애인, 여성, 소수민족, 도시빈민층 등으로 구성되어 있다. 왜냐하면 2차 노동시장의 특징적인 직무는 특별한 교육·훈련이 필요 없는 직종이므로 단순업무에 적합하다고 생각되는 소수 집단이 주로 고용되는 것이다. 요컨대, 소수 집단은 2차 노동시장에 주로 고용되어, 취업과 실업을 반복하며, 낮은 임금을 받는다는 것이다.

### Ⅲ. 연구방법 및 분석모델

#### 1. 자료

본 연구는 두 가지 자료를 이용한 통계분석 방법에 의거해 진행되었다. 장애인의 고용 및 임금실태에 대한 자료는 1995년 한국보건사회연구원에서 조사한 '활동제약자 실태조사' 원자료를 이용하였고, 일반인의 고용 및 임금에 관한 자료는 1995년 '한국가구패널조사' 원자료를 이용하였다.

조사 결과 드러난 지체장애인 2,224 명 중 비경제활동인구 및 고용주, 자영업자 등은 제외하고 취업의사가 있는 무직 지체장애인과 피고용중인 지체장애인을 합하여 총 1,569명이 분석대상으로 선정되었다. 일반인에 대해서도 마찬가지로 과정을 거쳐 최종적으로 선택된 일반인 표본 수는 총 2,348명이었다.

본 연구는 장애인과 일반인의 특성을 비교하는 연구이므로 표본이 틀릴 경우 개별 표본의 대표성의 차이로 인해 일반화에서 추정 오류가 발생할 수 있다. 이러한 오류를 방지하기 위해 두 조사에서 가구별 추출율을 이용한 weight를 사용하였다.

#### 2. 변수의 정의 및 측정

본 연구에서 사용될 종속변수 및 독립변수를 정리하면 다음의 <표 1>과 같다.

< 표 1 > 변수의 정의 및 측정

구분		변수명	정의	측정	
종속변수	경제활동형태	EMPLOY	고용여부 및 고용직종	범주 변수 (0) 실업 (1) 전문·사무직 (2) 기타직종	
	시간당임금	LWAGE	시간당 임금의 자연 대수	연속 변수	
독립변수	인적자본 변수	기능제한	LIMIT	일상활동능력의 정도 (Barthel Index)	연속 변수
		교육수준	EDU	학력(고용항수)	범주 변수 (0) 중졸 이하 (1) 고졸 (2) 대졸 이상
				교육년수(임금항수)	연속 변수
		총경력	EXP	경력년수	연속 변수
	근속년수	TENU	현 직장에서 계속 일한 년수(임금항수)	연속 변수	
	인구사회학적 변수	성	SEX	성별	범주 변수 (0) 남성 (1) 여성
		연령	AGE	자연 연령	연속 변수
		가구주	HEAD	가구주 여부	범주 변수 (0) 비가구주 (1) 가구주
		결혼상태	MARRY	결혼 상태	범주 변수 (0) 미혼 (1) 기혼 (2) 이혼·사별·별거
	노동시장 변수	지역	REGION	주거 지역	범주 변수 (0) 농어촌, 중소도시 (1) 대도시
		고용형태	EMTYPE	고용 형태(임금항수)	범주 변수 (0) 상용 (1) 비상용
		회사규모	SIZE	현재 직장의 규모 (임금항수)	범주 변수 (0) 9인 이하 (1) 10-99인 (2) 100-299인 (3) 300인 이상
중사상 지위		POSI	현재 고용된 직종 (임금항수)	범주 변수 (0) 전문·사무직 (1) 비전문·생산직	

### 3. 분석 모형

#### 1) 고용차별 영향 분석 모형

고용차별 영향을 분석하기 위해서 본 연구는 Multinomial Logit 분석을 이용하고자 한다. Multinomial Logit 분석은 종속변수가 연속변수나 서열변수가 아니면서 범주가 3개 이상인 다항변수일 때 사용하는 방법이다(Liao, 1994; 이인재 외, 1997). Multinomial 모형에 따라 각 독립변수의 영향력이 계산되면 이를 토대로 각 종속변수에 속할 확률을 계산할 수 있다.

이상과 같은 과정에서 Oaxaca가 임금차별영향을 분해한 방법을 원용하여 고용차별 영향을 분해할 수 있다. 만약 장애인에 대한 고용차별이 없다면, 일반인과 장애인 모두 일반인의 고용함수에 따라 고용이 결정된다고 가정할 수 있다. 즉, 장애인에 대한 고용차별이 없다면, 장애인의 고용함수에서 추정된 계수는 일반인의 고용함수의 계수와 같다고 가정할 수 있다. 따라서 일반인의 고용함수의 계수값에 장애인의 특성치를 투입하여 나온 확률은 장애인에 대한 고용차별이 없는 확률이 된다. 이렇게 추정된 확률과 실제 분석을 통한 확률의 격차는 장애인에 대한 고용차별로 발생하는 확률의 격차가 되는 것이다.

만약 일반인의 고용확률을  $P_n$ 이라고 하면, 장애인에 대한 고용차별이 없을 경우, 추정된 장애인의 고용확률은 일반인의 고용함수에 장애인의 특성변수를 대입한 값이 된다. 즉, 장애인의 고용확률은  $\hat{P}_d = P_n(\bar{X}_d)$ 가 된다. 여기서  $P_n$ 은 일반인의 고용함수,  $\hat{P}_d$ 는 장애인에 대한 차별이 없을 경우 장애인의 고용확률,  $\bar{X}_d$ 는 장애인의 특성 변수들의 평균치이다. 이같은 가정에 의할 경우, 일반인과 장애인의 고용확률 격차의 분해는 아래와 같아진다.

$$\langle \text{식 1} \rangle P_n - P_d = (P_n - \hat{P}_d) + (\hat{P}_d - P_d)$$

여기서 우변의 첫 번째 항은 특성 분포의 차이에 의한 고용확률의 격차이고 우변의 두 번째 항은 차별에 의한 고용확률의 격차이다.

## 2) 임금차별 영향 분석 모형

임금차별 영향은 Oaxaca의 임금격차 분해 방법을 이용할 것이다.

임금에 영향을 미치는 요인들의 집합을 벡터  $X$ 라 하면, 임금 함수  $W = a + bX + \epsilon$ 로 표현되며, 장애인과 일반인의 평균임금과 평균임금의 격차는 다음과 같이 나타낼 수 있다.

$$\begin{aligned} \text{일반인의 평균 임금: } & \bar{W}_n = a_n + b_n \bar{X}_n \\ \text{장애인의 평균 임금: } & \bar{W}_d = a_d + b_d \bar{X}_d \end{aligned}$$

여기서 일반인의 평균임금과 장애인의 평균 임금의 격차는 <식 6>과 같이 나타난다.

$$\langle \text{식 2} \rangle \bar{W}_n - \bar{W}_d = \underbrace{(a_n - a_d)}_{(R)} + b_n \underbrace{(\bar{X}_n - \bar{X}_d)}_{(U)} + \bar{X}_d \underbrace{(b_n - b_d)}_{(C)}$$

$a, b$ 는 추정계수,  $\bar{X}_n$ 은 일반인의 특성 변수들의 평균치,  $\bar{X}_d$ 는 장애인의 특성 변수들의 평

균치,  $\bar{W}_n$ 는 일반인의 평균 임금  $\bar{W}_d$ 는 장애인의 평균임금

《식 2》에서 R은 일반인과 장애인 사이의 임금격차의 총량을 나타낸다. 이때, U는 일반인의 임금함수와 장애인의 임금함수의 절편의 차이에 의해 나타나는 부분이며, C는 임금함수에서 임금 결정 요인들의 보상율의 차이(장애인의 임금함수에서 인적자본 변수 및 인구사회학적 변수, 노동시장 변수의 추정 계수값의 차이)에서 기인한 부분이다. 한편 E는 일반인 및 장애인이 가지고 있는 특성의 차이에서 기인되는 임금격차 부분을 나타내고 있다.

#### IV. 분석결과

##### 1. 고용에서의 차별 영향 분해

차별의 영향을 분석하기 위해 각 독립변수들이 종속변수에 미치는 영향을 분석하고 이를 토대로 장애인에게 나타나는 생산성과 차별의 영향을 비교해 보고자 한다.

먼저 장애인과 일반인의 예측고용확률을 구한 결과는 <표 2>와 같다.

< 표 2 > 장애인과 일반인의 예측고용확률 차이(총격차)

구분	장애인			일반인			예측고용확률의 차이		
	전문/사무직	비전문/생산직	실업	전문/사무직	비전문/생산직	실업	전문/사무직	비전문/생산직	실업
확률 (%)	0.3	12.0	87.7	34.8	59.8	5.4	-34.5	-47.8	82.3

그리고 앞의 《식 1》에 의해 계산된 특성분포의 차이로 인한 고용확률의 차이와 차별로 인한 고용확률의 차이는 <표 3> 및 <표 4>과 같다.

< 표 2 > 장애인과 일반인의 특성 차이에 의한 예측고용확률의 차이

구분	일반인 예측고용확률 ( $P_n$ )			장애인의 특성을 투입한 예측고용확률 ( $\hat{P}_d$ )			특성의 차이로 인한 차이 ( $P_n - \hat{P}_d$ )		
	전문/사무직	비전문/생산직	실업	전문/사무직	비전문/생산직	실업	전문/사무직	비전문/생산직	실업
확률 (%)	34.8	59.8	5.4	14.8	75.6	9.6	20.0	-15.8	-4.2

< 표 3 > 차별로 인한 예측고용확률의 차이

구분	일반인 계수치를 적용한 예측고용확률 ( $\hat{P}_d$ )			장애인의 예측고용확률 ( $P_d$ )			차별로 인한 고용확률의 차이 ( $\hat{P}_d - P_d$ )		
	전문/사무직	비전문/생산직	실업	전문/사무직	비전문/생산직	실업	전문/사무직	비전문/생산직	실업
확률(%)	14.8	75.6	9.6	0.3	12.0	87.7	14.5	63.6	-78.1

<표 3> 및 <표 4>를 보면 비전문·생산직의 경우 장애인에 대한 차별로 인한 영향이 특성분포의 차이보다 훨씬 크다는 사실을 알 수 있다. 장애인은 특성상 비전문·생산직에 종사할 특성들을 가지고 있지만 차별로 인해 비전문·생산직에 거의 고용되지 못하고 실업상태에 머물러 있게 되는 것이다. 따라서 장애인의 실업률이 높은 것도 이러한 차별의 영향이 훨씬 크다는 것을 알 수 있다.

그런데 전문·사무직에서는 특성분포의 차이에 의한 부분이 더 크게 나타나고 있다. 그런데 특성분포의 차이에는 장애로 인한 생산성 저하 영향과 생산성과 관련없는 요소의 차이에 의한 부분이 결합되어 있다.

따라서 장애로 인한 생산성 저하로 인한 영향과 생산성과 관련 없는 요소들의 차이로 인한 영향을 분해할 필요성이 제기된다. 그런데 생산성 저하 영향을 분석하기란 쉽지 않다. 왜냐하면 생산성을 결정짓는 요인이 무엇인가에 대한 관점에 따라 여러모로 달라질 수 있기 때문이다. 협의의 관점에서 보면 장애로 인한 생산성 저하의 크기는 장애가 야기하는 기능제한으로 인해 하락되는 생산성의 크기만큼이라고 할 수 있다.

또 다른 관점에서 생각해 보면 장애로 인한 생산성 저하 영향은 기능제한 뿐만 아니라 인적 자본 저하 영향과 함께 보아야 타당성이 있다. 왜냐하면 장애는 기능만 저하시키는 것이 아니라 교육 수준이나 직업경력을 하락시키기도 하며, 이것이 고용이나 임금에 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 따라서 장애로 인한 생산성의 저하 영향은 기능제한이 야기하는 영향의 크기만큼 이 아니라 장애로 인해 교육수준이나 직업경력 등 관련 인적 자본 변수가 하락된 크기도 포함 되어야 하는 것이다.

따라서 본 연구에서는 장애로 인한 생산성 저하 영향을 장애로 인한 기능제한의 크기와 함께 다른 인적자본의 하락 수준을 고려한 것으로 설정한다. 본 연구에서는 생산성의 차이로 인한 예측고용확률의 차이를 구하기 위해서 일반인의 고용함수 계수치에 인적 자본에 관한 변수값은 장애인의 값을, 기타 속성에 관한 변수값은 일반인의 값을 투입하여 예측고용확률을 구해



보았다. 이 값은 특성 분포의 차이로 인한 값 중 생산성과 관련된 특성 분포의 차이로 인한 결과이다.

또한 생산성과 관련된 인적 자본의 특성 이외의 변수들이 미치는 영향을 알아보기 위해서 일반인의 고용함수에 인적 자본 이외의 변수값에만 장애인의 값을 투입해 보았다. 이것은 생산성과 관련없는 특성의 분포에 의해 나타나는 예측고용확률이다.

< 표 5 > 특성 차이에 의한 예측고용확률의 요소별 격차 분해

구분	장애인의 인적자본 특성만 투입한 예측고용확률 ( $\hat{P}_{dn}$ )			장애인의 일반특성만 투입한 예측고용확률 ( $\hat{P}_{nd}$ )			$(P_n - \hat{P}_{dn})$			$(P_n - \hat{P}_{nd})$		
	전문 /사무직	비전문 /생산직	실업	전문 /사무직	비전문 /생산직	실업	전문 /사무직	비전문 /생산직	실업	전문 /사무직	비전문 /생산직	실업
확률(%)	24.3	67.1	8.6	25.3	68.3	6.4	10.5	-7.3	-3.2	9.5	-8.5	-1.0

주)  $(P_n - \hat{P}_{dn})$  : 일반인 고용함수에 인적자본 변수에만 장애인 수치를 대입한 예측고용확률을 일반인 예측고용확률에서 뺀 값

$(P_n - \hat{P}_{nd})$  : 일반인 고용함수에 인적자본 이외의 변수에만 장애인 수치를 대입한 예측고용확률을 일반인 예측고용확률에서 뺀 값

<표 5>에 의하면 일반인이 다른 특성은 유지한 채 인적자본 변수의 특성만 장애인과 같다고 가정할 경우 전문·사무직에는 24.3%가 고용될 것으로 추정되어 일반인 예측고용확률 34.8%보다 10.5% 포인트 떨어진다. 그리고 일반인이 인적자본의 특성은 유지한 채 장애인의 기타 특성과 동일하다고 가정하면 일반인 예측고용확률보다 9.5% 포인트 떨어지는 것으로 나타났다.

이러한 추정 결과 전문·사무직에 대한 장애인과 일반인의 고용확률 격차 중 생산성의 차이로 인해 나타나는 부분은 고용확률 격차 34.5% 중 10.5%이고 기타 특성의 차이로 인한 부분이 9.5%이며 차별로 인한 부분이 14.4%였다. 이에 따르면 장애인이 전문·사무직에 종사할 확률이 떨어지는 것은 장애로 인한 생산성 저하 영향보다 장애에 대한 차별이 더 크기 때문이라고 할 수 있다. 그러나 두 수치에서 큰 차이가 나지 않았다는 점을 고려하면 다소 조심스러운 해석이 필요한 부분이다.

## 2. 임금에서의 차별 영향 분해

차별 영향을 분해하기 위해 각 집단별로 독립변수들이 임금에 미치는 영향을 회귀분석하여 이를 Oaxaca 임금격차 분해 방법을 사용하여 장애인과 일반인의 임금격차를 분해한 결과는 <

표 5>와 같다.

<표 5>에 의하면 장애인과 일반인 사이의 특성분포의 차이로 인한 임금격차는 총임금격차의 50.4%를 차지하고 있는 것으로 나타났는데, 이 중 생산성과 직접적인 관련이 있는 인적자본 분포의 차이로 인해 발생하는 비율은 19.9%이다.

한편 장애인에 대한 차별로 나타나는 임금격차는 총임금격차의 49.6%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 그 중 장애인의 인적자본에 대한 차별의 정도가 가장 강하게 일어나고 있음을 알 수 있다. 장애인의 인적자본에 대한 차별 때문에 발생하는 임금격차는 총임금격차의 37.3%였다. 특히 장애인의 교육수준과 총경력에 대한 차별이 높은 것으로 나타났는데, 교육수준에 대한 차별행위로 인한 임금격차는 전체 임금격차의 17.4%였으며, 총경력에 16.9%를 차지했다. 이를 통해 장애인은 교육수준이나 총경력 증가하는 정도에 따른 정당한 처우를 받지 못하고 있음을 알 수 있다.

< 표 5 > 장애인과 일반인의 임금격차의 분해

임금격차 구성요소			변수별 격차분해		
총임금격차(log)			0.730061	비율(%)	소계
특성차이에서 기인된 임금격차 $b_n(\bar{X}_n - \bar{X}_d)$	인적자본	교육수준	0.089983	12.3	19.9%
		기능제한	0.03591	4.9	
		총경력	0.006159	0.8	
		근속년수	0.013636	1.9	
	인적 속성	성연령	-0.0348	-4.8	-1.5%
		결혼상태	0.009701	1.3	
		가구주여부	0.03226	4.4	
	노동시장	지역	-0.0176	-2.4	31.8%
		기업규모	-0.0011	-0.2	
		중상상지위 고용형태	0.14161 0.08756 0.0044	19.4 12.0 0.6	
소계			0.367732	50.4%	
차별에서 기인된 임금격차 $\bar{X}_d(b_n - b_d)$	인적자본	교육수준	0.1275648	17.4	37.3%
		기능제한	0	0	
		총경력	0.1232385	16.9	
		근속년수	0.0221271	3.0	
	인적 속성	성연령	0.02576	3.5	5.4%
		결혼상태	0.0013347	0.2	
		가구주여부	-0.019132	-2.6	
	노동시장	지역	0.03138	4.3	6.8%
		기업규모	-0.04738	-6.5	
		중상상지위 고용형태	0.093614 0.01926 -0.015438	12.8 2.6 -2.1	
소계			0.3623293	49.6%	

## V. 결론 및 정책적 함의

본 연구는 노동시장에서 나타나는 장애인의 고실업과 저임금이 생산성의 문제로 인한 것인지, 아니면 차별로 인한 현상인지를 지체장애인을 중심으로 실증적 검증을 하고자 하는 것이었다.

분석 결과 장애인의 예측고용확률은 일반인에 비해 전문·사무직은 34.5%가 낮고, 비전문·생산직은 47.8%가 낮게 나타났으며 실업일 확률은 82.3%나 높게 나타났다. 이러한 격차를 Oaxaca의 격차분해 방식을 사용하여 특성 분포의 차이에 의한 격차와 차별로 인한 격차로 분해했다. 분해 결과 비전문·생산직의 경우 장애인에 대한 차별로 인한 영향이 특성분포의 차이보다 훨씬 크게 나타났다. 장애인이 일반인에 비해 높은 실업률을 보이는 이유도 특성분포의 차이가 5.1%밖에 설명하지 못하고 94.9%가 차별에 의한 것임이 확인되어 장애인의 높은 실업률의 주원인은 노동시장의 차별 행위에 있음이 확인되었다. 전문·사무직에서는 장애인과 일반인의 특성의 차이에 의한 예측고용확률의 격차가 20.0%로서 전체 격차의 58.8%를 차지하고 있고 차별로 인한 예측고용확률의 격차가 14.4%로 전체의 42.0%를 차지하고 있어 장애인과 일반인이 전문·사무직에 고용될 확률의 차이는 특성분포의 차이에 의한 부분이 더 크게 나타났으나 인적자본의 특성 차이로 발생하는 예측고용확률의 차이가 총고용확률 격차의 10.5%로 나타나 전문·사무직의 경우도 장애로 인한 생산성 저하 영향보다 장애에 대한 차별 영향이 더 큰 것으로 확인되었다.

한편, 고용된 장애인과 일반인을 대상으로 장애인의 임금차별 영향을 분석한 결과 장애로 인한 생산성 저하 때문에 발생하는 임금격차는 총임금격차의 19.9%인 반면에 차별에 기인한 임금격차는 총임금격차의 49.6%를 차지하는 것으로 나타나 장애인의 저임금은 생산성이 낮아서라기보다는 노동시장의 차별 행위 때문인 것으로 확인되었다. 그러나 인적자본이 노동시장에도 반영될 수 있다는 점(예를 들어 교육수준이 낮아서 대기업에 취업하지 못하는 현상)을 감안하면 장애로 인한 생산성 저하 때문에 발생하는 임금격차는 다소 늘어날 수도 있을 것이다. 그러나 차별에 의한 임금격차가 총임금격차의 49.6%에 이른다는 점은 장애인에 대한 차별적 행위로 인해 장애인이 임금에서도 상당히 불리한 처우를 받는다는 것을 확인시켜 주는 것이었다.

이와 같은 연구 결과 장애인에 대한 노동시장의 차별적 관행을 완화하기 위해서는 장애인에 대한 차별적 관행을 방지하기 위한 정책이 우선적으로 강화되어야 할 것이다.

먼저 장애인고용촉진 및 직업재활법을 강화할 필요가 있다. 이 법과 시행령에 의하면 300명

이상의 상시근로자를 고용하는 사업체는 근로자의 2% 이상을 장애인으로 고용하도록 하고 있다. 의무고용율을 지키지 못할 경우 미달하는 장애인 1인당 최저임금의 60% 이상을 장애인고용 부담금으로 납부하고 있다.

이에 대해서 장애인의무고용 적용사업체의 기준 규모를 하향 조정하자는 견해(권도용, 1997)와 장애인고용부담금의 수준을 최저임금 수준으로 높이자는 견해(권선진, 1996) 등이 제기되고 있다. 본 연구의 이론적 배경인 취향가설에 의하면 차별 취향은 경쟁적 압력으로부터 벗어나 있는 독점업체에서 실질적으로 발생한다고 한다(Ehrenberg, 1998). 따라서 의무고용 적용사업체의 기준을 하향 조정하는 것보다는 고용부담금 수준을 최저임금 수준으로 높이는 것이 더 타당할 것이라고 생각된다. 300인 미만 사업체에 대해서는 지금과 같이 장려금을 지원함으로써 장애인 고용의 유인 효과를 노리는 것이 사업주의 반발을 줄일 수도 있다는 측면에서 더 타당하리라고 생각된다.

둘째, 장애차별금지법(Disability Discrimination Act)이 제정되어야 할 것이다. 호주, 뉴질랜드, 캐나다 등의 국가에서는 인권법 또는 인권위원회법의 체계를 통해서 장애인에 대한 일반적인 인권침해나 차별 행위에 대하여 조사하고 처벌할 수 있는 법적 체계를 갖추고 있다. 장애차별금지법이 제정되면 장애인은 차별적 행위에 대해 직접 소송을 제기할 수 있게 된다. 이로 인해 사업주는 장애인의 고용을 결정할 경우 장애인이 가지고 있는 특성들이나 정보를 보다 세밀히 관찰하려고 할 것이기 때문에 단순한 선입견에 의한 차별 관행은 줄어들 것이라고 생각된다. 이 법에서는 구직절차, 고용, 승진 및 퇴직, 해고, 임금보상, 직업훈련, 기타 고용에 수반되는 작업장 환경 등에서 장애인에 대한 차별을 금지하는 포괄적인 내용들과 이에 대한 처벌 조항이 포함되어야 할 것이다. 다만, 장애차별금지법이 제정되면 장애인고용촉진법과의 조정이 필요할 것임을 염두에 두어야 할 것이다.

셋째, 유아기 때부터 통합교육이 전면적으로 실시되어야 한다. 본 연구의 분석결과를 따르면 노동시장에서 나타나는 장애인에 대한 부정적 선입견을 해소하면 장애인의 고용수준이나 임금수준이 상당히 높아질 수 있을 것이다. 장애인에 대한 부정적 선입견을 해소하는 데 가장 기초적인 것이 바로 통합교육이다. 장애인이 부족하고 모자란 사람이라는 주관적 인식은 많은 부분 장애인과의 접촉기회의 제한에서 비롯된다. 따라서 부정적 선입견이 형성되기 전에 장애인과 만날 수 있는 기회를 최대화함으로써 장애인을 객관적으로 평가할 수 있도록 해야 할 것이다. 이 때 중요한 것은 장애인에 대한 부정적 인식이 고착되기 전인 유아기부터 통합교육을 실시해야 한다는 것이다. 인식은 구체적인 사회에 대한 인간 정신의 반응물이다. 따라서 사회의 환경에 따라 인식은 많은 변화를 가져올 수 있다. 장애 자체가 문제가 아니라 장애에 대한 사회적

해석이 문제인 것이다. 따라서 기존의 성인들이 가지고 있는 장애인에 대한 부정적 인식이 새로운 아동들에게 전달되기 전에 통합교육을 실시함으로써 장애인에 대한 일방적인 선입견을 벗을 수 있도록 해야 할 것이다.

## 참고문헌

- 강필수(1994). 장애인 취업실태 조사. 한국장애인고용촉진공단.
- 권도용(1997). 고용촉진법을 통해 본 장애인직업정책의 현황과 과제. 장애인 정책 입문. 장애우권익문제연구소.
- 권선진(1996). 재가장애인 취업실태와 정책과제. 장애인고용. 여름호 한국장애인고용촉진공단.
- 민경희(1993). 우리나라 장애인 고용의 문제점과 고용활성화 방안 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 박용락(1996). 장애인 고용을 위한 기업인의 고용의식 및 교육적 요구분석. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 오길승(1998). 장애인 직업정책의 현황과 과제Ⅱ. 장애인고용(29). 장애인고용촉진공단.
- 유동철(1999). 장애인고용의 경제적 효과. 김용득·유동철 편. 한국 장애인복지의 이해. 인간과 복지.
- 이문국(1994). 고용주들의 정신장애인 직업재활에 관한 인식 연구. 숭실대학교 대학원 석사학위논문.
- 이선우(1997). 장애인의 취업 및 취업형태에 미치는 요인에 대한 분석. 한국사회복지학, 33.
- 정기원 외(1996a). 장애인의 취업실태와 고용의 경제적 효과. 한국보건사회연구원.
- 정기원 외(1996b). 1995년도 장애인 실태조사. 한국보건사회연구원.
- Allport, G.(1954). The Nature of Prejudice. Garden City, N. Y.: Doubleday.
- Baldwin, M. L. & W. G. Johnson(1992a). The Sources of Employment Discrimination: Prejudice or Poor Information?. D. M. Saunders(Ed.). Advances in Employment Issues. Greenwich, C. T.: JAI Press.
- \_\_\_\_\_ (1992b). Labor Market Discrimination against Persons with Disabilities. Greenville, NC: East Carolina University.
- Barnes, Colin(1991). Disability People in Britain and Discrimination. Hurts & Company.
- Becker, Gary S.(1957). The Economics of Discrimination. The University of Chicago Press.

- Becker, Gary S.(1964). Human Capital. NBER.
- Berkowitz, M & M. A. Hill(1989). Disability and the Labor Market. ILR Press.
- Blau, P. M. & O. D. Duncan(1967). The American occupational Structure. Willey.
- Bradbury, R. A., Danziger, E. S. & P. Smolensky(1979). "Public Assistance and Economic Well-being", Journal of Marriage and Family, 36.
- Doyle, Brian(1995). Disability, Discrimination and Equal Opportunities. Mansell.
- Ehrenberg, R. G. & R. S. Smith(1998). Modern Labor Economics. Scott, Foresman and Company.
- Johnson, W. G. & James Lambrinos(1985). Wage Discrimination against Handicapped Men and Women. The Journal of Human Resources, 20(2).
- LaPlante, M. P.(1991), The Demographics of Disability. The Milbank Quarterly, 69, Suppl/2.
- Mahoney, E. & Barthel(1965), Functional Evaluation; the Barthel Index, Maryland State Med. Journal, 14.
- Mincer, Jacob(1974), Schooling, Experience and Earnings, Columbia University Press.
- Phelps, E. S.(1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. American Economic Review, 62.
- Scheffler, R. M. & G. Iden(1974). The Effect of Disability on Labor Supply. Industrial and Labor Relations Review, 28(1).
- Schiller, B. R.(1995). The Economics of Poverty and Discrimination. N. J.: Prentice Hall.
- Schmid, Günter(1983). The Political Economy of Labor Market Discrimination: A Theoretical and Comparative Analysis of Sex Discrimination. Sex Discrimination and Equal Opportunity. WZB-Publications.
- Spence, M.(1973). Job Market Signalling. Quarterly Journal of Economics. 87.
- WHO(1980). International Classification of Impairments Disabilities, and Handicaps. Geneva: WHO.
- Yuker, Harold, J. R. Block and Janet Young(1966). The Measurement of Attitudes Towards Disabled Persons. Albertson. N. Y.: Human Resources Center.