

勞 動 經 濟 論 集  
 第19卷(1), 1996. 7. pp.69~100  
 © 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

## 韓國의 障礙人 勞動市場 分析\*

魚 秀 鳳\*\*

### < 目 次 >

I. 本稿의 焦點	IV. 障礙人의 求職期間 分析
II. 障礙人의 意中賃金 分析	V. 障礙人 賃金函數와 賃金隔 差 分析
III. 障礙人에 對한 企業의 雇 傭提議 分析	VI. 結 論

### I. 本稿의 焦點

현재 우리 나라의 장애인에 관한 全數調査(census)는 없으나 보건복지부가 5년마다 실시하는 가구표본조사에 의해 장애인 규모를 추정할 수 있다. 1990년 가구표본 조사에 따르면 在家장애인 출현율은 인구 1천명당 22.3명으로 나타난다. 따라서 당시의 인구가 41,998천명임을 고려하면 在家장애인은 약 937천명으로 추정된다. 여기에 1990년 현재 장애인 보호시설에 있는 장애인(시설장애인으로 칭함) 19천명을 더하면 전국의 장애인 규모는 956천명으로 추정되고 있다. 이를 장애유형으로 보면 지체장애 57.4%, 시각장애 23.7%, 청각장애 18.2%, 언어장애 12.0%, 정신지체장애 7.9%로 나타나고 있다.

그리고 본고의 관심인 장애인의 경제활동상태를 살펴보면 다음과 같다. 역시 1990년의 표본조사에 의하면 15세 이상 장애인의 경제활동참가율은 36.1%로 나타나 같은해 전국의 경제활동참가율 60.0%보다 약 24%포인트 낮다. 또한 15세 이상 60세 미만 장애인의 실업

\* 본고는 1995. 12. 9. 한국노동경제학회 정기학술대회에 발표된 논문이다.

\*\* 한국노동중앙연구원 원장

률은 27.0%로서 전국 실업률 2.4%보다 훨씬 높음을 알 수 있다. 다음으로 취업한 장애인의 월평균 근로소득 분포를 전국수준과 비교해 보면 1990년 현재 장애인의 경우 50만원 미만이 56.1%인 반면, 전체의 경우 그 비율이 28.1%로 나타나고 있다.

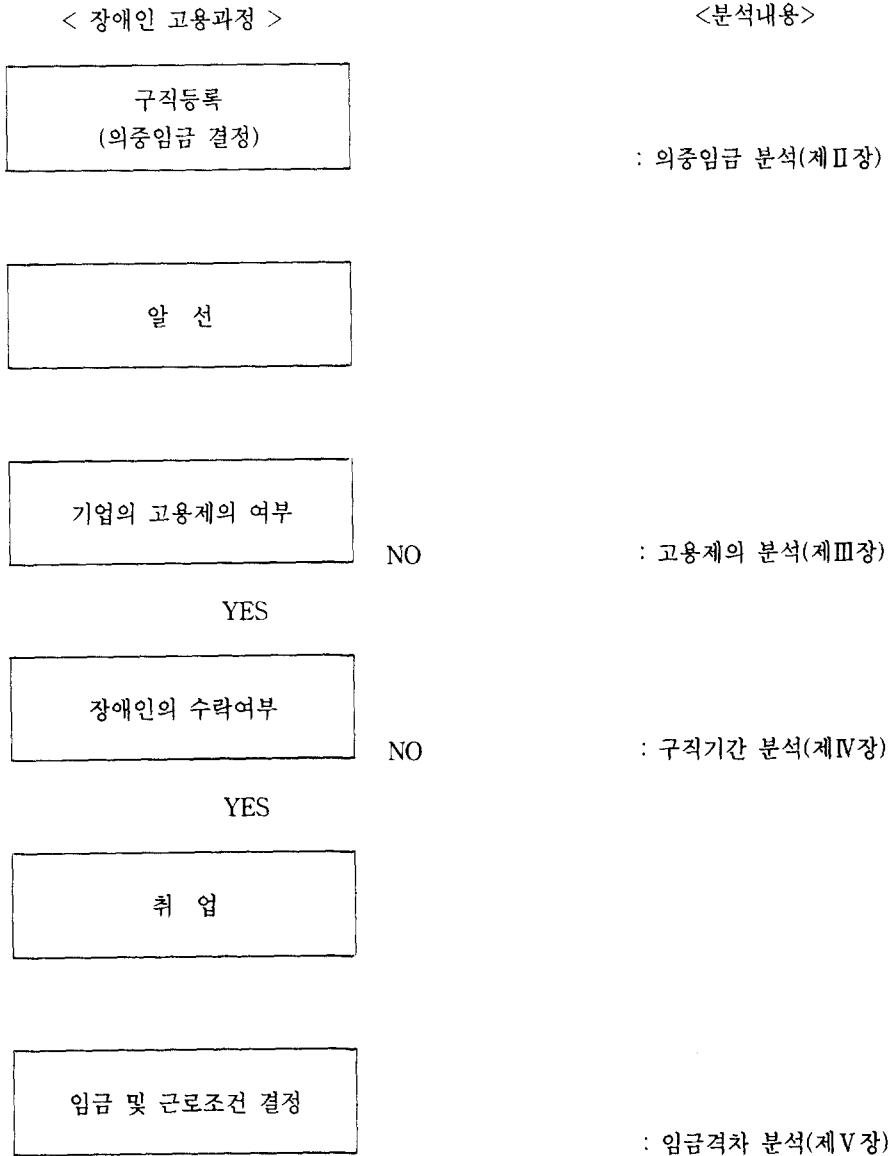
요약하면 장애인 노동시장의 특성은 ① 경제활동참가 수준이 낮고, ② 실업률이 높으며, ③ 취업하더라도 상대적으로 낮은 임금을 받는 것으로 나타나 장애인은 우리 나라 노동시장의 전형적인 주변근로자(peripheral workers)임을 확인할 수 있다.

본고는 장애인 노동시장의 이러한 특성이 공급측면에서 비롯되는지, 아니면 수요측면에서 기인하는지를 살펴보고자 한다. 이는 경제활동상태나 임금 등 노동시장의 결과가 수요·공급 중 어느 측면에 그 원인이 있는지를 분석하는 작업은 정책의 선택과 그 효과분석에 중요하기 때문이다.

본고의 구성은 다음과 같다. 우선 제II장에서는 실업장애인의 意中賃金(reservation wage)을 분석하고 그 결과를 전체 실업자의 의중임금과 비교하여 장애인의 노동공급형태가 전체의 경우와 어떻게 다른가를 살펴본다. 다음으로 제III장에서는 장애인 노동시장의 수요측면을 살펴보기 위해 기업의 雇傭提議(job offer)函數를 분석한다. 기업의 고용제외가 근로자 특성 및 기업체 특성 중 어떠한 요인에 의해 결정되는가를 살펴본다. 그러나 전체 근로자와의 비교는 자료의 한계상 불가능해 장애인에 대한 고용측면의 차별 여부는 다음의 연구과제로 남겨둔다. 제IV장에서는 장애인의 구직기간 분석을 하고 이를 전체 근로자의 경우와 비교하여 직장탐색 과정에서 차별 여부를 살펴본다. 그리고 제V장에서는 취업장애인의 임금함수 분석 및 전체 근로자와의 비교를 통해 소위 '장애'의 市場價値(market disadvantage)를 추정한다. 여성노동시장의 경우 다른 조건이 동일한 경우 남성의 임금 프리미엄은 차별로 정의되지만 장애인 노동시장의 경우에는 그렇지 않다. 특정 장애가 특정 직무에 생산성 효과가 있다면 다른 조건이 동일하더라도 장애인과 비장애인의 임금격차는 단지 생산성 격차를 반영할 뿐이다. 그러나 특정 직무에 어떠한 생산성 효과도 없는 경우에는 이러한 임금격차는 장애인에 대한 차별이 된다. 본고는 직무분석에 기초한 경험 연구를 수행하지 않으므로 '장애'의 시장가치 규모만 추정할 뿐, 그 원인분석은 향후 연구과제로 남겨둬 밝혀둔다.

본고에서 사용된 자료는 다음과 같다. 한국장애인고용촉진공단의 1994년도 구직장애인 조사 자료와 알선장애인 조사 자료, 그리고 1992년에 노동부에서 100인 이상 사업체를 대상으로 장애인고용실태를 조사한 장애인고용실태조사 자료를 이용하였다. 제II~V장까지의 분석과정을 그림으로 나타내면 [그림 1]과 같다.

[그림 1] 장애인 고용과정 흐름도



## II. 障碍人の 意中賃金 分析

意中賃金(reservation wage)은 현재 실업상태에 놓여 있는 구직자가 취업을 하기 위해 최소한 얼마는 받아야 하겠다는 임금수준으로, 노동공급형태를 분석하는 데 있어 중요한 역할을 한다.<sup>1)</sup> 한국장애인고용촉진공단에서 1994년에 구직등록을 받은 장애인 총수는 5,814명으로, 이들에 대해 취업할 경우 희망하는 월 평균임금수준을 질문하고 있다.

구직등록 장애인 중 의중임금이 조사되지 않은 장애인이 470명이며, 의중임금이 조사된 장애인 중 의중임금이 200만원 이상으로 지나치게 높은 경우가 5명이다. 여기에서는 전체 구직장애인 중 200만원 이하의 의중임금이 조사된 구직장애인 5,339명을 대상으로 의중임금의 결정구조를 분석한다.

의중임금 분석에 사용된 변수들에 대한 정의 및 기초통계는 <표 1>과 <표 2>에 각각 정리되어 있다.

우선 <표 2>에 의하면 구직장애인의 의중임금 평균값은 1994년 현재 51만 4천원으로 나타났다. 이를 1992년 도시표본가구조사(어수봉, 1994)에 나타나는 실업자의 의중임금 73만 7천원과 비경제활동인구 중 취업희망자의 의중임금수준 57만 5천원과 비교해 보면 실업장애인의 의중임금이 낮음을 알 수 있다. 더욱이 한국노동연구원의 조사가 1992년 시행된 조사인 반면, 본고에서 사용된 구직장애인 자료는 1994년 자료이기 때문에 조사시점 기간 동안의 시장임금 상승까지 감안한다면 장애인의 의중임금과 일반인의 의중임금 사이의 격차는 더욱 커지게 될 것이다.

다음으로 의중임금을 분석하도록 하자. 여기에서는 우선 노동경제학의 일반이론에 따라 의중임금의 로그값을 종속변수로 하고, 연령, 성, 결혼여부, 교육 등 임금결정에 영향을 미칠 수 있는 인적자본변수들을 독립변수에 포함시킨다. 그리고 장애유형 및 장애 정도가 직업선택과 시장임금에 영향을 주고, 그것이 의중임금 형성에 반영될 수 있음을 감안하여 장애유형 및 장애 정도를 더미변수로 처리하여 포함시킨다.

또한 구직자의 생산성에 영향을 미칠 수 있는 직업훈련 여부, 자격증소지 여부, 취업경험 여부 등을 더미변수로 처리하고 있다. 한편 의중임금은 구직자의 현재 경제상태에 따라 달라질 수 있다. 가령 일정한 수준의 부가 축적된 구직자는 부의 소득효과로 인해 의중임

1) 의중임금에 대한 자세한 설명은 어수봉(1994)을 참조.

<표 1> 변수명과 변수의 정의

변수명	정 의
AGE, AGESQ	연령(年), 연령의 제곱
SEX	성별더미(남성=1, 여성=0)
EDU	교육년수(무학=0, 국졸=6, 중졸=9, 고졸=12, 전문대=14, 대졸=16, 대학원=18, 특수학교=9)
MARR	결혼더미(기혼=1, 미혼=0)
JOBTRAIN	직업훈련유무더미(유=1, 무=0)
LICENCE	자격증소지 여부더미(유=1, 무=0)
CARR	취업경험 여부더미(유=1, 무=0)
DECONO1	생활보호 1종더미(생활보호 1종=1)
DECONO2	생활보호 2종더미(생활보호 2종=1)
DECONO3	생활보호 해당없음 더미(생활보호 해당없음=1)
DDIS1	장애등급 1급더미(장애등급 1급=1)
DDIS2	장애등급 2급더미(장애등급 2급=1)
DDIS3	장애등급 3급더미(장애등급 3급=1)
DDIS4	장애등급 4급더미(장애등급 4급=1)
DDIS5	장애등급 5급더미(장애등급 5급=1)
DDIS6	장애등급 6급더미(장애등급 6급=1)
DDIS7	장애등급 미등록더미(미등록=1)
DDNAME1	주장애명더미(지체장애=1)
DDNAME2	주장애명더미(시각장애=1)
DDNAME3	주장애명더미(청각언어장애=1)
DDNAME4	주장애명더미(정신지체장애=1)
WANTWAGE	의중임금(만원)
EMPSUCCE	구직등록후 구직까지의 소요기간(일)

금이 높을 수 있다. 이러한 현재의 경제상태를 반영하는 대리변수로, 장애인 생활보호 여부를 더미변수로 추가하였다.

<표 3-4>에는 의중임금에 대한 OLS 분석결과가 실려 있다. 우선 연령(AGE), 성별더미(SEX), 교육(EDU), 결혼더미(MARR)의 추정부호가 모두 플러스의 유의성을 보이고 있다. 연령변수의 경우 연령이 증가함에 따라 의중임금이 증가하지만, 그 증가가 체감적으로 나타난다. 이는 시장임금의 연령에 따른 체감적 증가와 일치하는 것으로, 인적자본이론의 예측과 부합하고 있다.

교육년수의 증가에 따라 의중임금이 증가하는 것은 구직자의 노동생산성이 교육수준의 상승에 따라 증가하는 것을 반영하는 것이며, 성변수가 플러스로 나타나는 것은 남성이 여

성에 비해 취업기회가 많고, 임금 수준도 높은 시장상황을 반영하는 것이다. 생활보호허가 변수(DECONO2,3)의 경우 모두 플러스의 유의성을 갖는데 이는 생활보호대상 2종이거나 생활보호대상이 아닐 경우 의중임금이 높음을 의미한다. 이는 구직장애인의 의중임금에 대한 소득효과(wealth effect)를 반영하는 것이다.

<표 2> 변수의 기초통계(N=5,339)

변수명	평균	표준편차	최소값	최대값
WANTWAGE	51.40	14.92	15.00	180.00
AGE	31.65	10.34	15.00	69.00
SEX	0.83	0.37	0	1.00
EDU	11.16	3.53	0	16.00
MARR	0.35	0.47	0	1.00
JOBTRAIN	0.16	0.36	0	1.00
LICENCE	0.11	0.31	0	1.00
CARR	0.62	0.48	0	1.00
DECONO1	0.06	0.25	0	1.00
DECONO2	0.09	0.29	0	1.00
DECONO3	0.83	0.36	0	1.00
DDIS1	0.08	0.27	0	1.00
DDIS2	0.30	0.46	0	1.00
DDIS3	0.26	0.44	0	1.00
DDIS4	0.18	0.38	0	1.00
DDIS5	0.07	0.26	0	1.00
DDIS6	0.04	0.20	0	1.00
DDIS7	0.05	0.22	0	1.00
DDNAME1	0.74	0.43	0	1.00
DDNAME2	0.01	0.13	0	1.00
DDNAME3	0.15	0.36	0	1.00
DDNAME4	0.08	0.27	0	1.00

<표 3> 일반인의 의중임금(1992년)

	평균	표준편차	최저값	최고값
실업자	73.66	49.11	15	400
비경제활동인구중 취업희망자	57.5	45.16	15	700

자료 : 어수봉, 『한국의 실업구조와 신인력정책』, 1994, 77쪽에서 재인용.

<표 4> 의중임금 분석 결과

변수명	모형 1		모형 2		모형 3	
	추정치	p-value	추정치	p-value	추정치	p-value
INTERCEP	2.927499	0.0001	2.927965	0.0001	2.929782	0.0001
AGE	0.024267	0.0001	0.024255	0.0001	0.023883	0.0001
AGESQ	-0.0003331	0.000	-0.000333	0.0001	-0.000330	0.0001
SEX	0.130590	0.0001	0.130584	0.0001	0.131188	0.0001
EDU	0.003913	0.0001	0.003913	0.0001	0.004174	0.0001
MARR	0.089531	0.0001	0.089456	0.0001	0.089668	0.0001
JOBTRAIN	0.001210	0.9035	-	-	0.015656	0.0943
LICENCE	0.047423	0.0001	0.047914	0.0001	-	-
CARR	0.063721	0.0001	0.063757	0.0001	0.064798	0.0001
DECONO2	0.075842	0.0001	0.075861	0.0001	0.076293	0.0001
DECONO3	0.108696	0.0001	0.108713	0.0001	0.109404	0.0001
DDIS2	0.033038	0.0183	0.032928	0.0184	0.032324	0.0211
DDIS3	0.053068	0.0001	0.052961	0.0001	0.052793	0.0002
DDIS4	0.059088	0.0001	0.058950	0.0001	0.059686	0.0001
DDIS5	0.078539	0.0001	0.078393	0.0001	0.079325	0.0001
DDIS6	0.114915	0.0001	0.114738	0.0001	0.116685	0.0001
DDIS7	0.020416	0.2913	0.020183	0.2944	0.020834	0.2823
DDNAME1	0.205163	0.0001	0.205244	0.0001	0.210392	0.0001
DDNAME2	0.201202	0.0001	0.201185	0.0001	0.205444	0.0001
DDNAME3	0.272615	0.0001	0.272619	0.0001	0.275051	0.0001
N	5,339		5,339		5,339	
Adj R-sq	0.2348		0.2350		0.2325	

장애등급과 장애유형별로 의중임금이 어떻게 달라지는지를 살펴보면, 우선 장애등급 더미변수(DDIS2-DDIS7)의 경우 모두 플러스의 유의성을 보여주고 있다. 이는 장애등급이 높을수록, 즉 장애 정도가 덜할수록 의중임금이 높아지고 있음을 알 수 있다. 이는 장애인 스스로 장애의 생산성 효과를 평가하고 있는 것으로서 주목되는 발견이다. 다음으로 장애유형별(DDNAME1-DDNAME3)로 의중임금이 어떻게 달라지는지를 살펴보면 정신지체장애의 경우보다 시각, 언어, 지체장애의 경우 의중임금이 약 20% 이상 높게 나타나고 있다. 다음으로 직업훈련 여부와 자격증소지, 취업경험 등이 의중임금에 어떤 영향을 미치는지를 살펴보면, 우선 직업훈련더미(JOBTRAIN)와 자격증더미(LICENCE) 등이 모두 포함된 모형 1에서는 직업훈련더미의 경우 유의성이 없는 것으로 나타나고 있다. 그러나 직업훈련을 받은 장애인이 자격증을 가질 가능성이 상당히 높고, 따라서 직업훈련더미과 자격증더미

사이에 다중공선성이 존재할 수 있음을 감안한 모형 2와 모형 3에서는 직업훈련과 자격증 모두 플러스의 유의성을 보이고 있다. 이와 같이 직업훈련과 자격증소지가 의중임금을 높이는 것은 직업훈련을 받았거나 자격증을 소지한 장애인일수록 그렇지 않은 경우보다 많은 인적자본이 축적되었음을 반영하는 것으로 보인다. 또 취업경험더미변수(CARR)의 경우도 플러스의 유의성을 보여주고 있어 취업경험이 있는 장애인일수록 의중임금이 높게 나타나고 있어 노동경제학의 일반이론과 부합되는 경험분석 결과를 보여준다.

이상의 결과를 <표 5>에 있는 일반인의 의중임금 분석결과와 비교해 보자. 두 경우 회귀분석에 사용된 변수와 분석자료의 수가 일치하지 않기 때문에 추정계수값을 직접 비교할 수는 없다. 따라서 추정부호에 초점을 맞추어 살펴보면 연령(AGE), 교육(EDUCA), 성별더미(SEX)의 경우 양자 모두 플러스로서 동일하게 나타나고 있다. 연령과 의중임금의 관계는 장애인과 일반인 모두에서 2차함수 형태로 나타나고 있어 연령에 따른 의중임금의 결정방식이 장애인과 일반인에서 공통적임을 알 수 있다. 또 일반인의 경우 구직자의富有 수준을 반영하는 INCOME 변수의 계수값이 플러스이고, 장애인의 경우에도 생활보호 더미의 계수값이 플러스로 나타나고 있어 장애인과 일반인 모두 구직자의富有가 의중임금을 증가시키는 것을 알 수 있다. 그러나 결혼변수의 경우는 양자가 서로 반대의 부호를 갖고 있다. 즉 장애인의 경우는 플러스이지만 일반인의 경우는 마이너스로 나타난다. 이는

<표 5> 일반인의 의중임금 회귀분석 결과

	INCOME 포함		INCOME 제외	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
INTERCEP	2.0296	0.3116	2.3691	0.2333
INCOME	0.0076	0.0010	-	-
FMSIZE	0.0241	0.0172	0.0182	0.0143
AGE	0.0815	0.0169	0.0653	0.0129
AGESQ	-0.0011	0.0002	-0.0008	0.0001
SEX	0.3720	0.0603	0.5213	0.0462
MARR	-0.0770	0.0779	-0.0101	0.0657
EDU	0.0020	0.0083	0.0202	0.0059
DURA	0.0036	0.0038	-0.0008	0.0006
DURASQ	-0.0000526	0.0000416	0.0000024	0.0000021
R-sq	0.4631		0.2404	
	N=255		N=609	

자료 : 어수봉, 『한국의 실업구조와 신인력정책』, 1994, 81~83쪽에서 재인용.



일반인 구직자의 경우는 결혼으로 인해 실업에서 보다 빨리 벗어나기 위해 의중임금을 낮추는 효과가 있는 반면, 장애구직자의 경우는 결혼이 배우자의 존재에 따른 소득효과를 가져와 의중임금을 높이는 것으로 생각되지만, 이에 대한 보다 엄밀한 연구가 필요하다.

이상의 분석결과와 정책시사를 정리하면 다음과 같다.

- ① 장애인의 의중임금구조는 대체로 일반인의 임금구조와 유사하며 노동경제학 이론과 부합된다. 이는 장애인의 노동공급곡선이 존재하며 또한 인적자본변수를 포함한 제반 설명변수에 대해 탄력적임을 의미한다. 따라서 장애인 노동시장정책에서는 이러한 탄력적인 장애인 노동공급곡선을 고려해야 할 것이다.
- ② 장애인의 교육년수의 의중임금 효과는 1년에 0.4%에 불과한 것으로 나타난다. 즉 장애인의 노동공급결정에 있어 교육의 기대투자수익률이 낮게 나타나는 반면, 직업훈련 특히 자격증소지의 의중임금 상승효과는 약 4.7% 정도 나타난다. 이는 장애인 교육훈련의 경우 특정 직업의 자격증 획득을 목표로 한 직업훈련이 효과적인 가능성을 시사해 주는 것이다.
- ③ 장애인 노동시장에서는 의중임금의 성 차이는 존재하며 이는 노동시장에서의 고용 및 임금의 성차별 구조를 반영하는 것으로 판단된다.
- ④ 장애인 의중임금 결정에서 경력은 연령이나 교육년수에 비해 효과가 큰 인적자본변수로 나타난다. 이는 장애인에 대한 직업경력부여정책이 매우 중요함을 시사해 준다.
- ⑤ 장애등급 및 장애유형은 의중임금 결정에 매우 중요한 변수들이다. 이는 한편으로는 장애인 노동시장이 장애유형 및 장애등급에 따라 분절되어 있음을 시사해 주며, 다른 한편으로는 장애의 생산성 효과가 있음을 시사해 준다. 이 결과는 장애인 노동시장정책이 장애유형 및 등급에 따라 세심하게 조정되어야 함을 시사해 준다. 가령 임금보조금정책의 경우 다른 조건이 동일하다면 정신지체장애인에 비해 언어청각장애인은 약 27% 정도 높은 임금보조금을 지급해야 공급측면에서 나타나는 장애의 생산성 효과의 차이를 조정할 수 있는 효과(equalizing effects)가 있게 된다.
- ⑥ 이상을 종합하면 장애인의 노동공급 결정방식이 합리적(rational)임을 알 수 있다. 흔히 장애인은 일자리만 주면 취업하게 된다는 인식은 장애인 노동공급자의 합리성을 외면하는 것이며, 반대로 장애인에 대한 지원 수준은 높을수록 좋다는 인식 역시 장애인의 합리적 선택을 무시하는 것이다. 장애인의 노동시장정책은 타부문(여성, 청소년, 중고령자 등) 노동시장정책과 마찬가지로 노동공급자의 경제학적 합리성을 전제하여 수립되어야 할 것이다.

### Ⅲ. 障 碍 人 에 대 한 企 業 의 雇 傭 提 議 分 析

여기에서는 장애인에 대한 기업의 수요가 장애인 특성 및 기업 특성에 따라 어떻게 달라지는지를 살펴본다. 여기에서 기업의 수요란 장애인에 대한 고용제의(job offer)를 의미한다. 분석에 사용된 자료는 1994년 1년 기간 동안 한국장애인고용촉진공단(이하 '장애인공단'이라 칭함)에서 취업알선을 실시한 알선장애인에 대한 자료로서, 그 중 의중임금이 200만원 미만인 장애인 5,417명을 대상으로 하였다. 이들 알선장애인은 1991년에서 1994년 사이에 취업을 의뢰한 장애인(구직장애인)으로, 장애인공단의 취업알선 결과 5,417명 중 2,335명(43.1%)의 장애인이 취업하였으며, 3,082명(56.9%)의 장애인이 취업에 실패하였다.

그런데 취업에 실패한 장애인의 미취업 사유는 크게 장애인 본인이 취업을 거부한 본인거부 사유와 사업체가 고용을 거부한 업체거부 사유로 구분되는데, 본인거부 사유로는 출퇴근부적당, 보수불만, 근무시간부적절, 능력이나 적성 등의 부적합 등이 해당되며, 업체거부 사유로는 장애 정도나 자격요건의 미달, 업무수행능력 부족 등이 해당된다. 1994년에 취업에 실패한 3,082명의 장애인 중 장애인 본인이 취업을 거부한 경우는 1,096명(35.6%)이었으며, 사업체가 고용을 거부한 경우는 1,986명(64.4%)이었다.

기업이 알선장애인의 고용을 거부한 경우, 이 기업이 장애인공단에 구인등록을 하고 장애인 고용을 계획하고 있는 경우라고 하더라도, 해당 알선장애인에 대해서는 어떠한 이유에서든 고용제의를 하지 않은 것이다. 한편, 알선을 통해 취업이 이루어진 경우나 장애인 본인이 취업을 거부한 경우는 일단 기업으로부터 실질적인 고용제의가 온 상태에서, 장애인이 어떠한 이유에서든 그 고용제의를 수락하거나 거절한 것이다. 이와 같이 본고에서는 1994년에 기업이 고용을 거부하여 취업에 실패한 1,986명의 장애인에게는 기업이 고용제의를 하지 않았고, 알선을 통해 취업된 장애인 2,335명 및 본인이 취업을 거부한 장애인 1,096명에게는 기업이 고용제의를 하였다고 판단한다. 이러한 판단에 따라 본고 기업의 고용제의 여부를 기업의 장애인 수요를 측정하는 대리변수로 활용한다. 분석모형은 고용제의 변수를 종속변수로 하고, 장애인특성 및 기업특성을 독립변수로 하는 프로빗모형이다.

분석에 이용된 독립변수로는 우선 장애인특성을 나타내는 변수로 장애인의 연령·교육·성별 등의 인적자본 변수외에, 직업훈련, 자격증, 취업경험 유무 등을 더미변수로 추가시키고 있다. 한편 기업특성변수로는 기업규모의 대리변수인 전체근로자 숫자와 산업별더

미를 포함시켰다. 마지막으로 관찰되지 않는 장애인 특성을 측정하는 변수로서 알선장애인의 의중임금도 독립변수로 활용한다. 분석에 사용된 변수들의 정의는 앞 장의 의중임금을 분석할 때 사용한 변수들의 정의(표 1 참조)와 기본적으로 같다. 그외 의중임금 분석에 사용되지 않은 변수들에 대한 추가적인 정의는 <표 6>에 있고, 알선장애인과 사업체에 관한 기초통계는 <표 7>에 정리되어 있다.

<표 8>은 기업의 고용제외에 대한 프로빗 분석결과를 보여준다. 우선 연령(AGE), 성별 더미(SEX) 변수의 경우 추정값이 플러스의 유의성을 보여주고 있다. 이는 다른 조건이 동일할 경우 기업이 연령이 많은 남성 장애인에 대해서는 상대적으로 고용제외를 할 확률이 높다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 일반적 경험연구와 일치되는 발견이다. 그러나 교육 변수의 경우에는 추정계수값이 유의하지 않아 장애인의 교육 정도가 기업수요에 영향을 주지 않는 것으로 나타난다.

다음으로 의중임금(WANTWAGE)계수의 추정부호는 마이너스로 나타나고 있는데, 이는 의중임금수준이 높을수록 기업이 고용제외를 할 가능성이 낮아진다는 것을 의미한다. 이는 단지 기업의 노동수요가 임금에 대한 감소함수라는 점을 재확인하는 것이다.

한편 장애등급더미(DDIS2-DDIS7)의 경우 추정값이 유의성을 보여주지 않아 장애 정도는 고용제외의 가능성에 큰 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

다음으로 직업훈련더미(JOBTRAIN)와 자격증더미(LICENCE), 취업경험더미(CARR)의 부호가 모두 마이너스로 나타나고 있는데 이는 기대한 바와 크게 다른 결과이다. 우선

<표 6> 알선장애인 변수정의

변수명	정 의
DOCC1	희망직종더미 1(전문기술직, 사무직=1)
DOCC2	희망직종더미 2(판매,서비스직=1)
DOCC3	희망직종더미 3(생산직=1)
DIND1	농림어업더미
DIND2	제조업더미
DIND3	전기·가스·수도업더미
DIND4	건설업더미
DIND5	도·소매 및 음식숙박업더미
DIND6	운수·창고·통신업더미
DIND7	금융·보험업더미
DIND8	사회 및 개인서비스업더미
WORKNO	사업체 근로자수(명)

<표 7> 알선장애인 기초통계(N=5,417)

변수명	평균	표준편차	최저값	최대값
AGE	30.17	8.94	16.00	70.00
DSEX	0.83	0.37	0	1.00
EDU	11.31	3.11	0	16.00
DMARR	0.29	0.45	0	1.00
JOBTRAIN	0.21	0.40	0	1.00
LICENCE	0.15	0.36	0	1.00
CARR	0.68	0.46	0	1.00
DECONO1	0.05	0.22	0	1.00
DECONO2	0.07	0.26	0	1.00
DECONO3	0.87	0.33	0	1.00
DOCC1	0.23	0.42	0	1.00
DOCC2	0.06	0.24	0	1.00
DOCC3	0.70	0.46	0	1.00
DDIS1	0.04	0.20	0	1.00
DDIS2	0.28	0.45	0	1.00
DDIS3	0.28	0.44	0	1.00
DDIS4	0.21	0.41	0	1.00
DDIS5	0.08	0.28	0	1.00
DDIS6	0.04	0.21	0	1.00
DDIS7	0.03	0.19	0	1.00
DDNAME1	0.77	0.41	0	1.00
DDNAME2	0.78	0.40	0	1.00
DDNAME3	0.16	0.36	0	1.00
DDNAME4	0.05	0.21	0	1.00
WANTWAGE	50.82	13.08	25.00	180.00
EMPSUCCE	104.13	180.74	1.00	999.00
DIND1	0.00	0.06	0	1.00
DIND2	0.74	0.43	0	1.00
DIND3	0.00	0.06	0	1.00
DIND4	0.03	0.19	0	1.00
DIND5	0.03	0.19	0	1.00
DIND6	0.03	0.18	0	1.00
DIND7	0.00	0.09	0	1.00
DIND8	0.12	0.33	0	1.00
WORKNO	394.45	1,135.81	1.00	9,999.00

<표 8> 기업의 고용제의확률 분석 결과

	모형 1		모형 2		모형 3	
	추정치	p-value	추정치	p-value	추정치	p-value
INTERCPT	-0.8958005	0.0059	-0.8800992	0.324767	0.9142393	0.0049
AGE	0.01104404	0.0001	0.0113595	0.002827	0.01120317	0.0001
SEX	0.27316051	0.0001	0.27189657	0.052843	0.27252233	0.0001
EDU	0.00835792	0.1610	0.00791203	0.005954	0.00851471	0.1532
MARR	-0.1091012	0.0404	-0.1086529	0.05323	-0.1066574	0.0448
JOBTRAIN	-0.0433147	0.3978	-0.0743448	0.045961	-	-
LICENCE	-0.0791699	0.1704	-	-	-0.1006672	0.0521
CARR	-0.0319044	0.4344	-0.0309133	0.040794	-0.0312119	0.4442
WANTWAGE	-0.00709	0.0001	-0.0072223	0.001513	-0.0070508	0.0001
DECONO2	0.07925545	0.4296	0.07890132	0.100335	0.07843093	0.4345
DECONO3	-0.0343409	0.6762	-0.0346649	0.082214	-0.0352301	0.6683
DDIS2	0.13080323	0.1690	0.12909139	0.095079	0.13526246	0.1543
DDIS3	0.09578317	0.3089	0.09164799	0.094089	0.1015036	0.2798
DDIS4	0.11900155	0.2147	0.11344395	0.095826	0.12547018	0.1895
DDIS5	0.0210916	0.8435	0.01677405	0.106793	0.02744086	0.7968
DDIS6	0.10516204	0.3758	0.10034464	0.118675	0.11127405	0.3477
DDIS7	-0.0279153	0.8273	-0.0322941	0.127966	-0.0178027	0.8889
DDNAME1	-0.3895111	0.0168	-0.3893516	0.162946	-0.3858023	0.0178
DDNAME2	0.23164282	0.2061	0.22598024	0.183162	0.22526805	0.2182
DDNAME3	-0.5218683	0.0001	-0.5275244	0.095465	-0.5208219	0.0001
DOCC1	0.18572158	0.0001	0.17793498	0.04783	0.18373079	0.0001
DOCC2	0.2622674	0.0004	0.26114343	0.073864	0.26240038	0.0004
DIND2	0.30147749	0.2821	0.29373908	0.279806	0.30228429	0.2812
DIND3	0.07755068	0.8509	0.08138377	0.412652	0.06673636	0.8716
DIND4	0.975821	0.0009	0.96519793	0.294592	0.97952249	0.0009
DIND5	0.22127288	0.4511	0.21406764	0.293158	0.22406137	0.4457
DIND6	0.46508402	0.1142	0.45473968	0.293918	0.46896298	0.1114
DIND7	1.11556275	0.0010	1.0975788	0.337667	1.11985006	0.0009
DIND8	0.3575731	0.2079	0.34981885	0.283421	0.35827539	0.2073
WORKNO	0.00012788	0.0001	0.00012809	0.000015	0.00012833	0.0001
N	5,417		5,417		5,417	
Log Likelihood	-3,381.56621		-3,382.507405		-3,381.924063	

직업훈련더미와 자격증더미가 모두 포함된 모형 1에서는 두 변수 모두 통계적 유의성이 없는 것으로 나타나고 있으나, 직업훈련과 자격증 사이의 강한 상관관계를 고려하여 변수를 조정한 모형 2와 모형 3에서는 모두 마이너스의 유의성을 보여주고 있다. 또 취업경험더미의 경우도 모형 2에서 마이너스의 유의성을 보여주고 있다. 즉 이상의 추정결과는 직업훈련을 받았고, 자격증이 있으며, 취업경험이 있는 장애인일수록 기업의 고용제의가 올 가능성이 줄어든다는 것을 의미하는데 일반적 이론경험과 배치되는 발견이다.

이는 標本選擇偏倚(sample selection bias)가 크게 존재하기 때문인 것으로 일단 보고 있다. 즉 분석에 사용된 자료는 장애인공단에서 알선이 이루어진 장애인을 대상으로 이루어진 분석인데, 장애인이 직업알선을 받기 위해서는 우선 구직등록을 해야 한다. 문제는 이 과정에서 스스로 취업할 수 있는 장애인은 아예 구직등록을 하지 않을 가능성이 크다는 점이다. 달리 말하면 장애인공단에 구직등록을 하는 장애인은 스스로 취업하기에는 곤란한 장애인일 가능성이 크다. 만약 자격증을 가진 장애인일수록 장애인공단에 등록하지 않아도 취업할 수 있는 가능성이 높다면, 장애인공단에 오는 장애인 중 자격증을 가진 장애인은 그 자격증 소지로 인한 취업기회 상승 가능성보다 관찰되지 않은 어떠한 다른 조건에 의한 취업기회 감소 가능성이 더 클 수 있다. 이와 같이 관찰 안되는 어떤 요인에 의해 標本選擇偏倚가 발생하면 자격증더미와 직업훈련더미의 부호가 예상과 달리 마이너스로 나올 가능성이 있다.

이 경우 또 다른 표본선택편의의 가능성이 중첩되어 있는 경우를 생각해 볼 수 있다. 예를 들어 장애인공단에서 취업알선을 할 때 위에서 언급한 것처럼 자격증이 있는 장애인이 오히려 기업의 고용제의를 받을 가능성이 적은 장애인임에도 불구하고, 취업알선기관이 이들의 취업 가능성을 과대평가하여 취업알선을 하는 경우이다. 원래 취업이 곤란하다고 보이는 장애인들, 즉 자격증이 없고 직업훈련 경험도 없는 장애인에 대해서는 적합한 기업을 신중하게 선택하여 알선을 하면서 자격증 등이 있는 장애인의 경우 취업 가능성이 높다고 판단하여 알선기업을 상대적으로 덜 신중하게(예를 들면 희망임금수준을 높게 책정함) 선택하여 알선을 하는 경우이다. 이러한 경우가 발생한다면 자격증을 소지한 장애인이 오히려 자격증을 소지하지 않은 장애인보다 고용제의를 받지 못할 가능성이 높아질 수 있을 것이다.

이러한 가능성은 장애유형더미의 추정계수의 판단에도 마찬가지로 적용될 수 있다. 지체장애더미(DDNAME1)과 언어청각장애더미(DDNAME3)의 경우 모형 1과 모형 3에서 모두 마이너스의 유의성을 보여주고 있다. 이는 다른 조건이 동일할 때 정신지체장애인 혹은 시각장애인보다 지체장애인과 언어청각장애인이 기업의 고용제의를 받을 가능성이 상대적

으로 적다는 것을 의미한다. 이는 역시 일반적 기대와 다른 결과이지만 위에서 설명한 표본선택편의에 의한 통계상의 추정오차의 결과로 해석할 수 있을 것이다. 이러한 표본선택편의를 보정하여 장애인에 대한 기업의 고용제의확률을 보다 엄밀하게 분석하는 것은 이후의 연구과제로 남겨두고자 한다.

다음으로 기업의 특성변수 중 규모변수는 유의미하지만 산업변수는 건설업과 금융보험업을 제외하면 유의미하지 않다. 즉 기업의 고용제의 가능성은 기업의 규모가 클수록 높아 지지만 산업의 경우 건설업과 금융보험업은 고용제의 가능성이 높은 반면 그외의 산업은 장애인에 대한 고용제의에 있어 특별한 편차를 보여주지 않고 있다.

이상에서와 같이 기업의 고용제의에 대한 분석결과와 정책시사를 요약하면 다음과 같다.

- ① 장애인에 대한 기업의 수요함수는 존재하며 제반 설명변수에 대해 탄력적이다. 특히 임금에 대해 좌하향하는 전형적인 수요함수를 보여준다. 이 결과는 장애인 고용정책이 기업의 수요함수를 감안해야 함을 시사해 준다.
- ② 장애인의 특성변수 중 연령과 성변수가 특히 중요하다. 반면 교육, 경력, 직업훈련여부, 자격증소지 등은 구직등록, 알선과정에서의 장애인 스스로의 선택(self-selection)과 장애인공단의 알선선택에 따라 추정결과가 표본선택편의를 보이는 것으로 판단된다. 그러나 이러한 변수가 기업수요에 중요하지 않다고 해석되어서는 안 되며, 구직등록→알선→취업과정의 면밀한 분석을 필요로 한다.
- ③ 장애인에 대한 고용제의결정에 있어 장애인에 희망직종과의 일치가 중요하다. 이는 장애인 고용정책에 있어 직무개발과 직업훈련의 중요성을 다시 한번 확인시켜 주는 결과이다.
- ④ 기업특성변수는 규모가 중요한데 이는 300인 이상 기업의 경우 장애인 의무고용제도가 실시되고 있기 때문으로 판단된다.

#### IV. 障碍人의 求職期間 分析

알선장애인에 대해 일단 고용제의가 오면 장애인은 그 고용제의를 수락하거나 거부하게 된다. 고용제의를 수락할 경우 알선장애인은 실업상태를 끝내고 취업하게 되며, 고용제의를 거부할 경우 계속 실업상태에 머무르게 된다. 일단 고용제의가 주어진 상태에서 노동공급자인 알선장애인이 그 고용제의를 수락하거나 거절하는 패턴을 분석하는 것은 장애인의

노동공급을 분석하는 데 있어 중요한 의미를 가진다.

1994년의 알선장애인 자료에 따르면 고용제외가 온 장애인 3,431명 중 취업이 이루어진 장애인 2,335명에 대해 최초 구직등록일로부터 취업까지의 소요기간을 기록하도록 하고 있는데, 본고는 이 구직기간 자료를 이용하여 장애인의 특성에 따라 장애인의 노동공급 패턴이 어떻게 달라지는지를 분석한다. 이는 곧 고용제외에 대한 장애인의 수락여부를 결정하는 요인을 분석하는 것을 의미한다.

분석방법은 구직기간과 실업으로부터의 탈출확률을 분석하는 해자드모형(hazard model)을 사용한다.<sup>2)</sup> 해자드모형의 종속변수는 구직등록일로부터 취업까지의 소요기간인 구직기간이다. 그리고 독립변수에는 장애인의 연령, 교육, 성별 등 기본적인 인적자본변수 이외에 장애인의 생산성에 영향을 미치는 자격증, 취업경험, 직업훈련여부 등의더미변수와 장애정도 및 장애유형더미를 포함시킨다. 또한 알선장애인의 의중임금을 관찰되지 않는 장애인의 제특성을 대리측정하는 독립변수로 포함시킨다.

탐색이론에 따르면 구직자의 노동공급은 의중임금과 기업의 제의임금의 크기를 비교하여 결정된다. 따라서 의중임금이 높을수록 실업으로부터의 탈출확률이 낮아지고 그에 따라 실업상태에 머무르면서 직업을 찾는 구직기간은 길어지게 된다. 이러한 탐색이론의 일반적 결론이 장애인의 경우에도 지지될 수 있는지를 분석하는 것은 결국 장애인의 노동공급결정방식의 합리성을 검증하는 것이다.<sup>3)</sup>

<표 9>에는 구직기간에 대한 해자드모형의 분석결과가 실려 있다. 우선 연령(AGE), 성별더미(SEX), 교육(EDU)변수의 경우 모두 플러스의 유의성을 보여주고 있다. 실업으로부터의 탈출확률이 구직기간과 반비례하기 때문인데 이 결과는 연령이 높을수록, 남성일수록, 교육수준이 높을수록 실업으로부터의 탈출확률이 높아지고 그에 따라 구직기간이 짧아진다는 사실을 보여주며, 이는 이론적 기대와 부합되는 발견이다. 의중임금(LNWAGE)의 추정치는 마이너스의 유의성을 보여주고 있어, 의중임금이 높을수록 실업으로부터의 탈출확률이 낮아지고 그에 따라 구직기간이 길어짐을 볼 수 있다. 의중임금과 구직기간 사이의 正의 상관관계에 대한 직업탐색이론과 부합하는 것으로, 장애인의 경우에도 일반인과 유사한 노동공급방식이 존재함을 확인할 수 있다.

희망직종 중 사무직더미(DOCC1)과 판매서비스직더미(DOCC2)의 경우 플러스의 유의성을 보여주고 있어 이들 직종을 희망하는 장애인의 경우 생산직을 희망하는 장애인보다

2) 본고에서 사용하고 있는 해자드모형의 설명에 대해서는 어수봉(1994, 67~76쪽)을 참조.

3) 의중임금을 독립변수로 사용하는 데 있어서, 의중임금값을 그대로 포함시킨 경우와 로그값을 취한 로그의중임금을 포함시킨 경우 모두를 분석하였는데, 분석 결과는 로그의중임금의 계수값이 커지는 것 이외에는 거의 차이가 없었다.



<표 9> 해자드모형 분석결과(탈출확률분석)

	모형 1		모형 2		모형 3	
	추정치	P-value	추정치	P-value	추정치	P-value
INTERCPT	4.69422272	0.0001	5.04007671	0.0001	5.09224037	0.0001
AGE	0.0143892	0.0194	0.01731604	0.0050	0.01230379	0.0460
SEX	0.31418705	0.0015	0.30954036	0.0020	0.32713414	0.0010
EDU	0.02904051	0.0128	0.02525644	0.0311	0.02750429	0.0189
MARR	-0.3576099	0.0011	-0.3762892	0.0007	-0.3840241	0.0005
JOBTRAIN	0.51080884	0.0001	0.18885784	0.0331	-	-
LICENCE	-0.6159331	0.0001	-	-	-0.27409	0.0046
CARR	0.26108735	0.0013	0.29013823	0.0004	0.24707162	0.0024
DECONO2	-0.163869	0.4658	-0.2029402	0.3689	-0.1333462	0.5535
DECONO3	-0.1067711	0.5551	-0.1199724	0.5099	-0.0581108	0.7483
DOCC1	0.73559974	0.0001	0.7375016	0.0001	0.7658169	0.0001
DOCC2	0.46192147	0.0090	0.43417122	0.0145	0.44857437	0.0114
DDIS2	-0.2193654	0.2589	-0.1923535	0.3250	-0.2098503	0.2809
DDIS3	-0.1276586	0.5103	-0.1428885	0.4639	-0.1556502	0.4226
DDIS4	-0.3586191	0.0693	-0.38577	0.0521	-0.3808415	0.0542
DDIS5	-0.0862726	0.6914	-0.0718521	0.7424	-0.095952	0.6596
DDIS6	0.00132653	0.9958	-0.0093374	0.9706	-0.0131339	0.9585
DDIS7	-0.7741788	0.0029	-0.791447	0.0025	-0.8109164	0.0018
DDNAME1	0.28872385	0.4644	0.22181889	0.5762	0.16915049	0.6682
DDNAME2	0.09876155	0.8192	0.16203436	0.7091	0.30962056	0.4722
DDNAME3	0.47486599	0.0107	0.44736987	0.0166	0.49877661	0.0074
LNWAGE	-0.4956755	0.0013	-0.5997397	0.0001	-0.5875219	0.0001
N	3,014		3,014		3,014	
Log Likelihood for WEIBULL	-4,889.326205		-4,901.905661		-4,900.3093	

실업탈출확률이 높게 나타나고 있다. 사무직과 판매서비스직을 희망하는 장애인의 실업탈출확률이 높은 것은 이들이 동일한 조건의 다른 장애인에 비해 관찰되지 않은 인적자본이 많이 축적되어 있을 수 있고, 그에 따라 고용제외가 될 가능성이 많기 때문으로 해석할 수 있다.

한편 장애 정도의 경우 대부분 마이너스의 부호를 부여하고 있으나, 장애등급 4급더미(DDIS4)와 미등록장애인더미(DDIS7)의 경우 외에는 통계적 유의성이 높지 않은 것으로 나타나 장애 정도가 실업탈출확률에 큰 영향을 미치지 못함을 알 수 있다. 장애가 덜 심할

수록 구직기간이 길어지는 것은 결혼여부더미(DMARR)의 부호가 마이너스로 나타나고 자격증더미(LICENCE)의 부호도 마이너스로 나타나는 것과 함께 상대적으로 높은 의중임금 때문에 해석할 수 있을 것이다. 구직기간 분석에서는 의중임금수준을 통제하고 있긴 하지만, 이는 구직등록 당시의 희망임금 질문에 기초한 것으로 알선 당시의 의중임금과는 차이가 날 수 있다. 또 기혼의 자격증을 소지한 장애인의 경우 구직등록 당시에 보고한 희망 의중임금보다 실제로는 더 높은 의중임금을 가질 가능성이 있고, 그에 따라 구직기간이 길어질 수 있을 것이다.

장애유형의 경우에는 언어청각장애더미(DDNAME3)가 플러스의 유의성을 보여주는 것 이외에 다른 장애유형은 실업탈출확률에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 정신지체장애에 비해 지체장애나 시각장애가 탈출률에 유의미한 차이를 보여주지 못하는 것은 한편으로는 표본선택편의의 가능성 때문이고, 다른 한편으로는 장애가 있는 한 장애유형은 구직행위에 별다른 영향력이 없음을 시사해 준다.

직업훈련여부, 취업경험여부가 실업탈출확률에 미치는 영향을 보면, 직업훈련더미(JOBTRAIN)와 취업경험더미(CARR)는 플러스의 유의성을 보이고 있다. 따라서 다른 조건이 동일할 때 직업훈련을 받고 취업경험이 있는 장애인의 구직기간은 짧아지겠지만, 취업경험이 없고 직업훈련도 받지 않은 자격증만을 가진 장애인의 경우에는 구직기간이 보다 길어지게 된다.

본장의 탈출률(구직기간) 분석결과와 그에 따른 정책시사는 다음과 같다.

- ① 장애인의 구직행위 결정방식은 탐색이론의 일반이론과 부합된다. 이는 장애인의 구직행위가 합리적(rational)임을 의미한다. 따라서 장애인에 대한 직업알선, 소개 등 고용안정정책은 이러한 합리성을 전제하여 수립되어야 한다.
- ② 장애인의 의중임금과 탈출확률(취업 가능성)은 역의 상관관계에 있다. 따라서 장애인 고용정책은 장애인의 의중임금, 즉 노동공급비용을 낮추는 데 초점을 맞추어야 한다. 예를 들어 여성의 경우 보육시설의 제공이 여성의 의중임금을 낮추는 것과 마찬가지로, 장애인의 경우 통근수단의 제공은 장애인의 의중임금을 낮추는 효과적인 정책인 것이다.
- ③ 장애등급이 높을수록(즉 장애수준이 낮을수록) 탈출확률이 낮아지는 것은 '장애'의 생산성 효과(productivity disadvantage)가 존재함을 시사한다. 장애인 노동시장정책은 장애의 생산성 효과를 측정하여 정책에 반영해야 한다. 생산성 효과 측정은 정책의 유효성에 중요한데, 왜냐하면 정책이란 경제주체의 선택기회의 한계를 변화시켜야 실효가 있기 때문이다(marginality principle). 가령 장애인 임금보조정책을 수립할 때

어느 정도의 보조금이 장애인 고용에 효과가 있는가를 알기 위해서는 장애유형과 장애등급에 따른 장애의 생산성 효과를 측정해야 한다.

### V. 障礙人 賃金函數와 賃金隔差 分析

본장에서는 취업중인 장애인과 일반인의 임금관련 자료를 이용하여 장애인의 임금함수를 추정하고 일반인과의 임금격차를 살펴보기로 한다. 여기에서의 분석의 초점은 '장애'의 생산성 효과이다. 분석에 사용된 장애인 자료는 1992년에 노동부가 100인 이상 사업체에 취업하고 있는 장애인을 대상으로 취업실태를 조사한 자료이다. 총조사 장애인은 11,305명으로 그 중 연령, 성별, 장애등급, 장애유형 등이 누락된 장애인을 제외한 8,454명의 장애인을 대상으로 분석하였다(이하 장애인 표본). 일반인 자료는 1992년 「직종별 임금실태조사」 테이프에서 100인 이상 사업체에 종사하는 일반근로자를 무작위 추출한 자료로서 표본총수는 8,355명이다(이하 일반인 표본). 우선 장애인 표본을 대상으로 장애인 임금함수를 추정하여 장애인의 임금결정방식이 일반인의 그것과 유사한지를 분석한다. 다음으로 장애인 표본과 일반인 표본 모두를 사용하여, 장애인과 일반인과의 임금격차를 분석한다. 분석에 추가로 사용된 변수들의 정의 및 기초통계는 <표 10>과 <표 11>에 각각 정리되어 있다.

<표 10> 변수설명

변수명	정 의
WAGE	임금총액(만원)
SKILL	숙련더미(면허소지자 이상=1, 기타=0)
DREGIST	장애인등록더미(등록=1)
DTYPE1	장애유형더미 1(지체장애=1)
DTYPE2	장애유형더미 2(시각장애=1)
DTYPE3	장애유형더미 3(청각장애=1)
DTYPE4	장애유형더미 4(언어장애=1)
DTYPE5	장애유형더미 5(정신지체=1)
DTYPE6	장애유형더미 6(중복장애=1)
DISGRADE	장애등급(1급=1, 2급=2, 3급=3, 4급=4, 5급=5, 6급=6)
TENURE	근속기간
DSIZE	사업체규모더미(300인 이상=1)
DDIS	장애인더미(일반인=1, 장애인=0)
DJOB	정규직더미(정규직=1)

&lt;표 11&gt; 변수 기초통계

	장애인(8,454명)		일반인(8,355명)		전 체(16,809명)	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
AGE	37.6659569	10.2590870	33.8107720	10.1041135	35.7497174	10.3629059
EDU	10.7753726	2.8945020	12.0226212	2.7746916	11.3953239	2.9032683
TENURE	8.1256802	6.7405986	6.8574506	5.4153742	7.4953001	6.1504718
SEX	0.8677549	0.3387771	0.6579294	0.4744315	0.7634601	0.4249701
SKILL	0.1122546	0.3156980	0.2062238	0.4046173	0.1589625	0.3656520
DSIZE	0.8515496	0.3555670	0.7199282	0.4490609	0.7861265	0.4100508
DJOB	0.9682990	0.1752132	0.9990425	0.0309307	0.9835802	0.1270871
DDIS1						
DDIS2	0.1609889	0.3675424	-	-	0.0809685	0.2727949
DDIS3	0.1758931	0.3807517	-	-	0.0884645	0.2839777
DDIS4	0.2877928	0.4527608	-	-	0.1447439	0.3518529
DDIS5	0.1652472	0.3714255	-	-	0.0831102	0.2760570
DDIS6	0.1861841	0.3892781	-	-	0.0936403	0.2913363
DDIS7	-	-	1.0000000	0	0.4970551	0.5000062
DTYPE1	0.8003312	0.3997750	-	-	0.4025225	0.4904207
DTYPE2	0.0417554	0.2000415	-	-	0.0210007	0.1433906
DTYPE3	0.0894251	0.2853733	-	-	0.0449759	0.2072574
DTYPE4	0.0244855	0.1545598	-	-	0.0123148	0.1102901
DTYPE5	0.0158505	0.1249043	-	-	0.0079719	0.0889317
DTYPE6	0.0254317	0.1574418	-	-	0.0127908	0.1123740
DOCC1	0.3688195	0.4825134	0.4315978	0.4953287	0.4000238	0.4899174
DOCC2	0.0458954	0.2092707	0.0800718	0.2714206	0.0628830	0.2427596
DOCC3						
DSIZE	0.8515496	0.3555670	0.7199282	0.4490609	0.7861265	0.4100508
DJOB	0.9682990	0.1752132	0.9990425	0.0309307	0.9835802	0.1270871
DDIS	1.0000000	0	0	0	0.5029449	0.5000062
WAGE	74.4824935	30.4983664	83.1298624	31.2304602	78.7807127	31.1648991

## 1. 障 碍 人 賃 金 函 數 分 析

장애인 임금함수의 추정에 사용된 종속변수는 임금총액의 로그값이다. 그리고 독립변수에는 통상적인 인적자본변수들 외에 장애인의 특성을 반영하여 장애 정도, 장애등급변수를 포함시켰고, 직종별·사업체규모별·고용형태별 임금격차를 보기 위해 각각 직종별·사업체규모별·고용상태별더미변수를 포함시켰다.

우선 지적해 둘 점은 종속변수로 사용된 임금총액이 장애인 임금을 반영하지 못한다는 점이다. 1992년 장애인 취업실태 조사에서는 장애인 임금을 연속변수로 조사하지 않고, 일정한 구간별로 조사하고 있다. 구간 자료로 조사된 임금을 회귀분석하기 위해 본고에서는 이를 구간별 평균값으로 환산하여 이용하였다. 따라서 장애인 임금분석이나 일반인과의 비교에서 추정편의가 발생하게 된다. 본고는 자료의 한계상 이를 극복하지 못하고 있지만, 그럼에도 불구하고 임금결정방식이나 임금격차의 대충의 윤곽은 보여줄 수 있다고 생각한다.

<표 12>에 있는 장애인 임금함수의 OLS 분석결과를 살펴보자. 우선 모형의 설명력이 약 50% 수준으로 상당히 높은 설명력을 보여주고 있으며, 이는 우리나라 임금함수분석의

<표 12> 장애인 임금함수 추정결과

	모형 1		모형 2		모형 3	
	추정치	p-value	추정치	p-value	추정치	p-value
INTERCEP	2.086704	0.0001	2.151195	0.0001	2.262895	0.0001
AGE	0.037692	0.0001	0.037745	0.0001	0.040308	0.0001
AGESQ	-0.000426	0.0001	-0.000425	0.0001	-0.000454	0.0001
SEX	0.307710	0.0001	0.311558	0.0001	0.306987	0.0001
DIS2	0.073033	0.0026	-		0.078703	0.0010
DDIS3	0.059479	0.0126	-		0.059807	0.0125
DDIS4	0.122905	0.0001	-		0.132239	0.0001
DDIS5	0.134343	0.0001	-		0.142994	0.0001
DDIS6	0.153413	0.0001	-		0.162276	0.0001
DTYPE1	0.252177	0.0001	0.280570	0.0001	-	
DTYPE2	0.257299	0.0001	0.299791	0.0001	-	
DTYPE3	0.271107	0.0001	0.272527	0.0001	-	
DTYPE4	0.164990	0.0001	0.172556	0.0001	-	
DTYPE6	0.211484	0.0001	0.213452	0.0001	-	
EDU	0.029810	0.0001	0.030032	0.0001	0.030406	0.0001
TENURE	0.025792	0.0001	0.025957	0.0001	0.025988	0.0001
SKILL	0.081503	0.0001	0.084248	0.0001	0.084073	0.0001
DSIZE	0.122420	0.0001	0.134776	0.0001	0.121483	0.0001
DJOB	0.058414	0.0028	0.056201	0.0043	0.056881	0.0038
DOCC1	0.103061	0.0001	0.100899	0.0001	0.106618	0.0001
DOCC2	-0.002195	0.8960	-0.003117	0.8537	0.001044	0.9506
N	8,454		8,454		8,454	
Adj-R.sq	0.5171		0.5110		0.5108	

일반적인 설명력 수준과 비슷하다. 연령변수(AGE)의 추정치는 연령에 따른 임금증가가 전형적인 2차함수의 형태임을 보여준다. 또한 교육(EDU)과 근속(TENURE), 숙련더미(SKILL)변수들의 추정치가 플러스의 유의성을 보여주고 있어 인적자본이론에 따른 예측과 부합하고 있다.

성별더미(SEX)변수의 추정치가 플러스의 유의성을 보여주고 있으며 그 크기도 상당히 크게 나타나고 있다. 성별더미계수의 추정값을 기초로 장애인의 남녀별 순임금격차를 계산하면 약 36% 수준으로 되고 있어 장애인 노동시장에 있어서도 남성과 여성의 임금격차가 상당히 크게 나타나고 있다.

직종별 임금격차(DOCC1, DOCC2)를 보면, 관리직과 사무직의 경우 생산직에 비해 약 11% 수준의 순임금격차를 보이고 있으며, 판매·서비스직의 계수는 유의성을 갖지 않아 뚜렷한 격차를 보여주지 않았다. 규모더미(DSIZE)의 계수도 플러스로 나타나 대규모사업체에 종사하는 장애인일수록 높은 임금을 받는 것으로 나타났다.

이상의 결과는 일반근로자의 경우를 분석한 다른 많은 연구결과들(예를 들면 어수봉, 1992)과 크게 다르지 않는 것으로서 장애인의 임금결정방식과 생산성 구조도 일반인의 그것과 기본적으로 동일한 구조를 갖고 있음을 알 수 있다.

다음으로 장애인 표본과 일반인 표본을 함께 분석하면서 장애에 따른 임금손실, 혹은 반대로 장애가 없음에 따른 임금프리미엄이 얼마나 되는지를 추정해 보자.

## 2. 障礙人 賃金隔差 分析

우선 장애에 따른 임금격차의 전체적인 크기를 보기 위해 장애인과 일반인 표본 각각에 대해 임금함수를 추정하고, 또 장애인과 일반인 모두를 대상으로 임금함수를 추정한 결과가 <표 13>에 정리되어 있다. 장애인과 일반인 모두에 대해 임금함수를 추정하는 경우, 장애인더미(DDIS)를 설정하여 추정하였다.

각 변수의 추정결과를 보면 장애인과 일반인 모두 인적자본이론의 예측과 부합하는 결과가 나왔으며, 전체적으로 모형의 설명력은 50~60% 수준으로 나타나고 있다. 특히 연령, 성, 학력, 근속, 면허소지여부 등의 변수는 그 수익률이 장애인과 일반인 모두 비슷한 크기임을 보여주고 있어 주목할 만하다. 가령 교육은 교육단위 1년당 장애인은 3.13%의 수익률을, 그리고 일반인은 3.06%의 수익률을 갖는 것으로 추정된다. 따라서 장애인의 인적자본에 대한 투자는 일반인과 마찬가지로 노동시장에서 생산적으로 평가되고 있는 것이다. 한편 장애인과 일반인의 임금구조는 기업규모, 고용형태, 직종에 따라 크게 차이를 알 수

<표 13> 장애인과 일반인 임금함수 추정결과

	장애인		일반인		전체	
	추정치	p-value	추정치	p-value	추정치	p-value
INTERCEP	2.328036	0.0001	2.329858	0.0001	2.514914	0.0001
AGE	0.041356	0.0001	0.053830	0.0001	0.046495	0.0001
AGESQ	-0.000462	0.0001	-0.000677	0.0001	-0.000551	0.0001
SEX	0.313217	0.0001	0.322693	0.0001	0.323568	0.0001
EDU	0.030842	0.0001	0.030158	0.0001	0.030532	0.0001
TENURE	0.026330	0.0001	0.028790	0.0001	0.027433	0.0001
SKILL	0.088301	0.0001	0.083906	0.0001	0.087015	0.0001
DSIZE	0.134390	0.0001	0.042876	0.0001	0.081707	0.0001
DJOB	0.055224	0.0053	0.188404	0.0416	0.057951	0.0012
DOCC1	0.108357	0.0001	0.067034	0.0001	0.088721	0.0001
DOCC2	0.003856	0.8202	-0.104083	0.0001	-0.065381	0.0001
DDIS	-	-	-	-	0.207473	0.0001
N	8,454		8,355		16,809	
Adj-R.sq	0.5030		0.6310		0.5672	

있다. 즉 장애인과 일반인의 임금구조는 어떤 기업에, 어떤 직종으로, 그리고 어떠한 고용 형태로 고용되는가, 즉 기업수요측면에 따라 장애인간 혹은 일반인간 사이의 임금격차가 달라지는 모습을 보여준다. 예를 들어, 다른 조건이 동일한 경우 장애인의 경우는 300인 이상 대기업에 취업하게 되면 그렇지 않은 경우보다 약 14.3%의 임금프리미엄을 받게 되지만, 일반인의 경우는 다른 조건이 같은 경우 대기업 취업의 임금프리미엄은 4.4%에 불과한 것으로 나타나고 있다. 이는 장애인 노동시장의 경우 규모별 노동시장 분단구조가 더 강화되어 있음을 시사해 주는 발견이다.

다음으로 본장의 초점인 임금격차를 살펴보기로 한다. 장애인과 일반인의 임금격차는 첫째로 장애인과 일반인의 인적자본이나 직종 등의 차이를 무시하고 임금총액의 차이를 통해 임금격차의 크기를 측정하는 총임금격차와, 둘째로 장애인과 일반인의 인적자본 및 취업직종·규모 등의 차이를 통제한 후, 장애로 인한 순수한 임금손실만을 추정하는 순임금격차로 구분할 수 있다.

우선 장애인과 일반인의 총임금격차를 살펴보면, <표 11>의 임금변수(WAGE)가 보여 주듯이 약 12.2% 정도의 임금을 일반인이 평균적으로 더 받는 것으로 나타난다. 그러나 총임금격차는 연령, 근속 등 인적자본의 차이나 직종의 차이에 따른 임금격차가 혼합되어

있기 때문에 장애요인에 의한 불이익이 얼마인지를 보여주지 못한다. 총임금격차는 인적자본에 따른 격차와 장애로 인한 순임금격차의 두 부분으로 분해될 수 있다.<sup>4)</sup> 부록에서와 같이 총임금격차를 분해하면, 우선 일반인과 장애인의 인적자본에 따른 로그평균임금의 차이는 -0.092로 나타난다. 이는 <표 11>의 기초통계에서 나타나듯이 장애인의 연령이나 근속 등이 일반인보다 크기 때문이다.

다음으로 장애인과 일반인의 인적자본이 동일하다고 가정한 후 장애인 임금함수와 일반인 임금함수의 계수 차이를 이용하여 계산한 순임금격차는 로그평균임금 기준으로 0.210으로 나타난다. 이 값을 원단위 임금격차로 환산하면 약 23.4%이다. 따라서 장애인과 일반인의 순임금격차는 총임금격차보다 크게 나타난다.<sup>5)</sup> 이는 표본장애인의 인적자본 평균이 표본일반인의 그것보다 더 많기 때문이다. 따라서 인적자본을 통제하지 않은 총임금격차보다 오히려 장애인과 일반인의 임금격차를 과소추정하고 있는데 이는 전형적인 표본선택편의의 예이다.

다음으로 장애인과 일반인의 순임금격차를 추정하는 또 다른 방법으로 장애인과 일반인의 임금함수가 장애여부에 따른 격차 이외는 동일하다고 가정하여 장애인과 일반인 모두에 대해 동일한 임금함수로 회귀분석을 실시하고, 장애여부더미의 계수값으로 순임금격차를 계산하는 방법이 있을 수 있다. <표 13>의 마지막 열은 이 방식에 따른 순임금격차를 보여준다. 이에 따르면 일반인은 장애인보다 다른 조건이 동일한 경우 23.1%의 임금을 더 받는 것으로 나타난다. 이와 같이 두 가지 방식의 순임금격차 추정으로부터 장애의 임금손실효과(혹은 비장애 임금프리미엄 효과)는 약 23%임을 알 수 있다.

장애인 노동시장분석에 있어 중요한 점은 다음으로 이러한 장애인과 일반인과의 임금격차가 과연 장애에 따른 생산성 차이인지, 아니면 기업의 차별에 의한 것인지를 살펴보는 것이다. 장애로 인한 임금격차가 생산성 차이에 의한 것인지, 차별에 의한 것인지를 정확히 구분해 내기란 사실상 불가능하다. 그러나 장애에 따른 생산성 차이가 존재하는 것을 전제로, 그 차이가 과연 임금격차로 반영되는지를 검토함으로써 장애인과 일반인의 임금격차의 원인을 추론해 볼 수 있을 것이다.

4) 본고에서 사용한 총임금격차 분해는 Oxaca(1973) 분해방식으로서 어수봉(1992)이 사용한 방법론과 동일하다. 즉 총임금격차는 인적자본의 차이에 의한 격차부분과 변수의 추정계수의 차이에 따른 격차부분으로 분해된다. 본고에서는 후자를 순임금격차로 부르고 있다. 자세한 격차분해방식은 부록을 참고하기 바란다.

5) 이같은 분석은 장애인과 일반인의 임금함수가 다르다는 것을 전제로 한다. 이 전제의 타당성을 검토하기 위해, 장애인의 임금함수와 일반인의 임금함수가 동일하다는 귀무가설에 대해 Chow test를 실시하였다. 그 결과 F-검정통계량이 197.73으로 1% 수준에서 유의하게 나타나 장애인과 일반인의 임금함수가 동일하다는 귀무가설을 기각하게 되었다.



<표 14> 장애정도 및 장애유형에 따른 일반인과의 임금격차 분석

	모형 1		모형 2		모형 3	
	추정치	p-value	추정치	p-value	추정치	p-value
INTERCEP	2.155053	0.0001	2.560385	0.0001	2.190765	0.0001
AGE	0.045083	0.0001	0.044791	0.0001	0.046280	0.0001
AGESQ	-0.000539	0.0001	-0.000534	0.0001	-0.000551	0.0001
DSEX	0.323522	0.0001	0.324944	0.0001	0.321715	0.0001
DDIS2	0.090947	0.0001	-		0.095495	0.0001
DDIS3	0.079067	0.0003	-		0.080644	0.0002
DDIS4	0.141763	0.0001	-		0.154444	0.0001
DDIS5	0.153492	0.0001	-		0.166450	0.0001
DDIS6	0.171311	0.0001	-		0.185512	0.0001
DDIS	0.406936	0.0001	-		0.341642	0.0001
DTYPE1	0.081410	0.1788	-0.195689	0.0001	-	
DTYPE2	0.093703	0.1327	-0.169223	0.0001	-	
DTYPE3	0.096970	0.1157	-0.208210	0.0001	-	
DTYPE4	-0.014555	0.8198	-0.314929	0.0001	-	
DTYPE5	-0.201333	0.0022	-0.519011	0.0001	-	
DTYPE6	0.036282	0.5697	-0.268907	0.0001	-	
EDU	0.030079	0.0001	0.030220	0.0001	0.030365	0.0001
TENURE	0.026988	0.0001	0.027155	0.0001	0.027149	0.0001
DSKILL	0.084057	0.0001	0.084639	0.0001	0.085411	0.0001
DSIZE	0.075448	0.0001	0.080388	0.0001	0.075537	0.0001
DJOB	0.059403	0.0008	0.057254	0.0013	0.058686	0.0010
DOCC1	0.084249	0.0001	0.083330	0.0001	0.086881	0.0001
DOCC2	-0.069135	0.0001	-0.068624	0.0001	-0.067439	0.0001
N	16,809		16,809		16,809	
Adj-R.sq	0.5756		0.5717		0.5719	

본고의 가설은 다음과 같다. 만약 장애유형이나 장애정도와 상관없이 일반인과의 임금 격차가 일정하다면, 장애인과 일반인과의 임금격차는 차별이 주원인이라고 할 수 있지만, 장애유형이나 장애정도에 따라 임금격차가 다르다면 생산성 차이가 임금격차의 주원인이라고 판단한다.

장애정도별 임금격차를 분석하기 위해 장애등급 1급 장애인을 기준으로, 장애등급 2급, 3급, 4급, 5급, 6급, 중복장애인에 대해 DDIS2에서 DDIS6까지 장애 정도별더미를 설정하고, 일반인에 대해서는 DDIS의 더미를 설정하였다. 장애유형별 임금격차 분석에는 일반인

을 기준으로, 지체장애·시각장애·언어장애·청각장애·정신지체·중복장애에 대해 각각 DTYPE1에서 DTYPE6의 장애유형별 더미를 설정하였다. 분석에서는 장애유형과 장애정도가 다중공선성을 나타내는 측면을 고려하여 장애유형더미와 장애정도더미 모두가 포함된 모형 1과 장애유형더미가 포함된 모형 2, 장애정도더미가 포함된 모형 3을 각각 추정하였다.

우선 연령, 성별더미, 교육, 근속, 숙련 등의 인적자본변수의 추정치 및 기업특성을 나타내는 규모더미, 직종더미 등의 경우는 앞절에서의 분석과 유사하게 나타나고 있으므로 자세한 설명은 생략한다.

우선 장애유형별 임금격차를 살펴보면, 모형 1에서는 청각장애의 경우를 제외하고 지체장애와 시각, 언어, 정신지체 및 중복장애더미 변수의 추정치가 유의성이 없는 것으로 나타나고 있어 장애유형에 따른 임금격차가 없는 것으로 나타났다. 그러나 장애유형만을 독립변수로 포함시킨 모형 2의 경우 모든 장애유형더미가 뚜렷한 마이너스의 유의성을 보여주고 있는데, 이같은 결과가 나온 것은 장애유형과 장애정도 사이에 어느 정도 다중공선성이 존재하기 때문인 것으로 보인다. 모형 2의 결과를 토대로 장애유형별 임금격차를 살펴보면, 우선 정신지체더미의 경우 일반인보다 약 40% 가량 적은 임금을 받고 있는 것으로 나타나 정신지체인의 경우 임금격차가 가장 큰 것으로 나타났다. 다음으로 청각, 중복, 언어, 지체, 시각장애인 순으로 임금격차가 큰 것으로 나타나고 있으며 일반인보다 약 27%~18% 정도 작은 임금을 받는 것으로 나타났다.

다음으로 장애정도별 임금격차를 살펴보면, 모형 1과 모형 3 모두 플러스의 유의성을 보여주고 있어 장애등급이 높을수록, 즉 장애정도가 덜 심할수록 높은 임금을 받고 있음을 보여준다. 2, 3급 장애인의 경우 1급 장애인에 비해 약 10% 정도 높은 임금을 받는 것으로 나타났으며, 4, 5, 6급 장애인의 경우에는 약 15~20% 가량의 임금을 더 받는 것으로 나타났다. 일반인의 경우에는 장애가 가장 심한 1급 장애인에 비해 약 40% 가량의 임금을 더 받고 있다.

이상의 결과는 장애인과 일반인의 임금격차가 생산성의 차이를 상당히 반영하는 것으로 판단할 근거가 된다. 물론 임금격차가 생산성 차이를 모두 반영한다고는 할 수 없으며, 장애인에 대한 차별적 요인이 임금격차의 중요한 한 부분을 차지하는 것만은 분명할 것이다. 본고의 발견점은 적어도 장애인과 일반인의 임금격차는 생산성의 차이를 어느 정도 반영하고 있음을 시사해 준다. 이는 장애인의 고용촉진을 위해서는 직업훈련, 작업장 개선 등 장애인의 생산성을 제고할 수 있는 방안의 마련과 더불어 일반인과의 생산성 차이를 보충해 주는 임금보조금정책의 중요성을 일깨워주는 것이다.

본장의 분석결과와 정책시사를 정리하면 다음과 같다.

- ① 취업장애인의 임금결정방식은 인적자본이론 및 생산성이론에 부합된다. 이는 장애인에 대한 '노동시장'(labor market)이 존재함을 의미하며, 시장의 힘에 의해 장애인의 고용과 임금이 결정된다는 것을 의미한다.
- ② 장애인과 일반인과의 순임금격차는 대략 23% 수준이며 임금격차의 상당부분은 생산성 차이를 반영하는 것으로 판단된다. 이 경우 장애인 고용정책은 이러한 생산성 차이를 보충(compensate)해 줄 수 있는 효과적인 정책수단의 개발을 의미한다.
- ③ 장애인과 일반인의 임금구조결정방식에 있어 취업자 특성변수의 수익률은 양자가 동일한 반면, 기업특성변수의 임금효과는 양자가 크게 다르게 나타난다. 이는 장애인 고용정책에 있어 규모 등 기업특성을 면밀히 감안한 정책수단의 개발이 필요함을 시사해 준다.

## VI. 結 論

본고는 장애인 노동시장의 기본구조를 파악하는 데 초점을 두고 있다. 장애인이 직장탐색을 위해 구직등록을 하고, 알선·소개를 통한 직장제외의 수락이 이루어지는 과정을 노동공급측면으로 분석하였고, 기업의 고용제외와 취업장애인의 임금구조는 노동수요측면으로 분석하였다. 노동공급의 분석대상으로서는 의중임금과 구직기간을 선택하였고, 노동수요의 분석대상으로서는 고용제외와 임금수준을 선택하였다. 각각의 경우에 필요한 분석방법으로서는 차례대로 OLS, 해자드모형, 프로빗모형, OLS를 사용하였다. 이러한 분석을 통해 본고가 발견한 점은 각 장의 끝에 요약되어 있으므로 여기에서는 중요한 발견점과 정책시사만을 정리하기로 한다.

- ① 장애인의 노동공급함수는 존재하며, 임금 등 시장변수에 대해 탄력적이다.
- ② 장애인의 노동수요함수 역시 존재하며, 임금 등 시장변수에 대해 역시 탄력적이다.
- ③ 장애인 노동시장은 존재하며, 시장에서 결정되는 임금 및 고용은 인적자본이나 생산성에 탄력적인 구조를 보여준다.
- ④ 장애인의 생산성이 낮기 때문에 고용이 안 된다는 인식은 노동공급측면을 무시한 발상이다. 노동공급측면의 의중임금 역시 장애인이 일반인보다 낮기 때문에 장애인 고용 부진의 원인이 노동공급측면에 있다고 할 수 없는 것이다.

- ⑤ 장애인 고용부진, 즉 낮은 경제활동참가율과 높은 실업률은 기업의 고용제외가 부족한 노동수요측면 때문이다. 장애인에 대한 노동수요가 작은 이유는 기업이 장애인을 차별하기보다는 기업의 임금구조(연공서열형구조)상 장애인에 대한 임금과 생산성이 서로 괴리되기 때문이다.
- ⑥ 기업의 장애인 임금과 생산성의 균형을 위해서는 기업측면에서는 탄력적 임금제도의 도입이나 장애인 작업시설 등의 개선이 필요하고, 정책측면에서는 직업훈련 등 생산성향상정책, 혹은 생산성 부족을 보충하는 임금보조금정책, 그리고 기업의 작업시설 개선에 대한 지원정책 등이 필요하다.
- ⑦ 일반인과 장애인과의 임금격차는 대부분 생산성격차를 반영하는 것이며 그 수준은 1992년 현재 약 23%이다. 임금격차(혹은 생산성격차)는 장애유형과 장애등급에 따라 크게 차이가 난다. 따라서 장애인 고용정책(가령 고용의무금정책이나 임금보조금정책)은 장애유형과 장애등급을 반영하여 수립해야 한다.
- ⑧ 장애인 노동시장은 고용이나 임금측면에 있어 기업의 규모, 산업, 직종 등 노동수요측면에 따라 분절되는 구조를 갖고 있다. 따라서 장애인 고용정책은 기업체 특성을 반영하여 수립해야 한다.
- ⑨ 노동공급 및 수요측면 모두에 있어 직업훈련과 자격증은 고용촉진과 임금상승에 중요한 변수로 나타난다. 따라서 현재 1개뿐인 공공직업훈련시설을 확충하는 것은 매우 중요한 정책이며, 각급 장애인 교육훈련기관에서는 자격증 취득을 전제로 한 직업교육훈련을 강화시켜야 한다.
- ⑩ 기업의 고용제외의 폭을 넓히고 알선기회를 확충하기 위해 장애인 직업안정서비스는 현재보다 대폭 확충되어야 한다. 이를 위해 장애인 취업알선사업은 고용보험의 취업전산망과 연계되어야 하며, 장애인 취업알선 전문가를 양성해야 한다.
- ⑪ 장애인 보호고용시설은 복지정책차원에서 지원을 계속 확충하되 장애인 고용정책의 기본은 기업에 두어야 한다. 이를 위해서는 직무개발, 작업시설 개선 등이 요구된다. 그리고 “직무에 장애인을 맞춘다”는 발상에서 벗어나 “장애인에 직무를 맞춘다”는 인식의 전환이 필요하다. 이는 곧 세계화 시대에 사회통합정책(social integration policy)의 기본철학인 것이다.

## 參 考 文 獻

- 경제기획원, 『경제활동인구연보』, 1995.
- 노동부, 『사업체 장애인고용실태조사보고서』, 1993.  
    , 『주요업무현황보고』, 1995.
- 박옥희·권중돈, 『장애인 복지의 현황과 정책과제』, 한국보건사회연구원, 1994.
- 어수봉, 『한국의 실업구조와 신인력정책』, 한국노동연구원, 1994.
- 일산장애인직업훈련원, 「수료생 사후지도현황」, 각년도.
- 정기원, 『노인, 장애인, 여성의 경제활동참여 활성화(안)』, 1995.
- 한국보건사회연구원, 『1990년도 장애인 실태조사보고』, 1991.
- 한국장애인고용촉진공단, 「주요업무현황」, 1995.  
    , 『장애인고용』, 특집합본호, 1995.  
    , 『장애인 취업실태조사』, 1992, 1994
- 한국장애인재활협회, 『중증장애인 보호고용사업 활성화방안에 관한 연구』, 1992.

## &lt;附 錄&gt;

## 1. 장애인과 일반인의 임금격차 분해 방식

일반인과 장애인의 총임금격차  $D_0$ 는 다음과 같이 계산된다(단,  $W$ ,  $X$ ,  $\beta$ 는 각각 임금, 인적자본, 추정계수를 나타내며, 하첨자  $n$ ,  $d$ 는 일반인과 장애인을 표시. 임금과 인적자본은 모두 평균값).

$$\begin{aligned} D_0 &= \frac{W_n - W_d}{W_d} \\ &= \frac{W_n}{W_d} - 1 \end{aligned}$$

위 식을 정리하고 로그를 취하면,

$$\ln(D_0 + 1) = \ln W_n - \ln W_d$$

임금이 인적자본의 지수함수 형태를 취하고 일반인과 장애인의 임금함수가 다르다면, 일반인과 장애인의 로그임금의 격차는 다음과 같이 나타낼 수 있다.

$$\begin{aligned} \ln W_n - \ln W_d &= X_n \beta_n - X_d \beta_d \\ &= X_n \beta_n + X_d \beta_n - X_d \beta_n - X_d \beta_d \\ &= (X_n \beta_n - X_d \beta_n) - (X_d \beta_d - X_d \beta_n) \\ &= (X_n - X_d) \beta_n - X_d (\beta_d - \beta_n) \\ &= \Delta X \beta_n - X_d \Delta \beta \end{aligned}$$

따라서 일반인과 장애인의 로그임금 격차는 일반인과 장애인의 인적자본의 차이에 의한 격차( $\Delta X \beta_n$ ) 부분과 일반인과 장애인의 임금함수 추정계수의 차이에 의한 격차( $X_d \Delta \beta$ ) 부분으로 구분된다. 임금함수 추정계수의 차이는 일반인과 장애인의 인적자본 수익률의 차이를 나타내며, 순임금격차에 해당된다. 일반인과 장애인의 인적자본이 동일하다고 가정할 경우의 순임금격차  $D_1$ 은 다음과 같이 정의된다(단,  $W_n^m$ ,  $W_d^m$ 는 일반인과 장애인의 인적자본이 동일하다고 가정할 경우의 일반인과 장애인의 임금).

$$D_1 = \frac{(W_n^m - W_d^m)}{W_d^m}$$

$$= \frac{W_n^m}{W_d^m} - 1$$

순임금격차는 다음과 같이 계산된다.

$$\ln(D_1 + 1) = \ln W_n^m - \ln W_d^m$$

$$= X_n \beta_n - X_d \beta_d$$

$$= X_d \Delta \beta,$$

따라서  $D_1 = \exp(X_d \Delta \beta) - 1$

## 2. 총임금격차 분해 결과

### 가. 일반인과 장애인의 인적자본평균

	일반인( $X_n$ )	장애인( $X_d$ )	인적자본격차( $\Delta X$ )
INTERCEP	1	1	0
AGE	33.81077	37.66596	-3.85518
AGESQ	1245.25	1523.96	-278.71
SEX	0.657929	0.867755	-0.20983
EDU	12.02262	10.77537	1.247249
TENURE	6.857451	8.12568	-1.26823
DSKILL	0.206224	0.112255	0.093969
DSIZE	0.719928	0.85155	-0.13162
DJOB	0.999043	0.968299	0.030744
DOCC1	0.431598	0.36882	0.062778
DOCC2	0.080072	0.045895	0.034176

## 나. 일반인과 장애인의 임금함수 추정계수

	일반인( $\beta_n$ )	장애인( $\beta_d$ )	추정계수 격차( $\Delta\beta$ )
INTERCEP	2.329858	2.328036	0.001822
AGE	0.053830	0.041356	0.012474
AGESQ	-0.000677	-0.000462	-0.000215
SEX	0.322693	0.313217	0.009476
EDU	0.030158	0.030842	-0.000684
TENURE	0.028790	0.026330	0.002460
DSKILL	0.083906	0.088301	-0.004395
DSIZE	0.042876	0.134390	-0.091514
DJOB	0.188404	0.055224	0.133180
DOCC1	0.067034	0.108357	-0.041323
DOCC2	-0.104083	0.003856	-0.107939

위와 같이 일반인과 장애인 각각의 인적자본 및 추정계수가 주어졌을 때, 로그평균임금의 총격차는 인적자본의 차이에 의한 격차( $\Delta X\beta_n = -0.092$ )와 추정계수의 차이에 의한 격차( $X_d\Delta\beta = 0.210$ )를 더한 값(0.118)으로 나타나며, 이 중 추정계수의 차이에 의한 격차가 순임금격차에 해당하는 부분이 된다.