

## 장애인의 작업장 차별인식 : 영향요인 그리고 통계적 증거와의 관계

조 광 자

(서울대학교)

### [요 약]

본 연구는 장애인의 작업장 차별인식에 영향을 미치는 요인들이 무엇인지 그리고 장애인의 작업장 차별인식이 차별의 통계적 증거와 부합하는지를 살펴보았다. 장애인은 연령이 낮을수록, 근속기간이 길수록, 임금수준이 낮을수록, 50인 미만 작업장보다 50인 이상 작업장에 근무하는 경우 작업장에서 차별을 인식할 가능성이 높았다. 또 여성보다는 남성이, 근속기간이 길수록, 임금수준이 낮을수록, 50인 이상 작업장에 근무하는 경우 임금 영역에서 차별을 인식할 가능성이 높았다. 그리고 장애인의 작업장 차별인식은 차별의 통계적 증거와 부합하는 것으로 나타났다.

주제어: 장애인, 작업장 차별인식, 통계적 증거

### 1. 서론

2007년에 도입된 '장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률(이하 장애인차별금지법)'은 그 자체로 장애인의 평등을 보장한다기보다는 장애인이 스스로 차별의 대상이 되었다고 인식할 때 평등을 추구하고 권리를 보장하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 장애인의 차별인식은 장애인의 완전한 사회참여와 평등권을 실현하고 인간으로서의 존엄과 가치를 구현한다는 위 법의 목적 실현을 위한 전제조건으로서 중요한 의미를 갖는다. 특히 작업장에서의 차별인식은 일반적으로 근로자의 생산성, 조직에의 헌신, 직무만족도를 감소시키는 등 개인과 조직 모두에 중대한 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(Naff, 1995; Gutek, Cohen and Tsui, 1996; Sanchez and Brock, 1996; Mays, Coleman and Jackson, 1996; Ensher, Grant-Vallone and Donaldson, 2001; Harris, Lievens and van Hoye, 2004). 그리고 이는 장

애인의 경우에도 마찬가지이다(성정현·이영미, 2004; 박자경·김종진·강용주, 2009; 최지선, 2009). 이에 본 연구는 장애인이 작업장에서 인식하는 차별(이하 장애인의 작업장 차별인식)의 문제를 다루고자 한다. 보다 구체적으로는 장애인의 작업장 차별인식에 영향을 미치는 요인들을 밝히고, 장애인의 작업장 차별인식이 차별의 통계적 증거<sup>1)</sup>와 부합하는지를 살펴볼 것이다.

그동안 작업장에서 발생하는 장애차별현상에 대한 연구는 장애인과 비장애인의 보상격차에 대한 연구를 위주로 진행되었다(예를 들어, 유동철, 2000; 강동욱, 2004; Johnson and Lambrinos, 1985; Baldwin and Johnson, 1994, 1995, 2000; Kidd, Sloane and Ferko, 2000; DeLeire, 2001; O'Hara, 2004). 이 연구들은 장애인과 비장애인의 고용 및 임금 격차에 인적자본과 같은 개인적 특성으로 설명되지 않는 부분이 있음을 밝히고, 바로 이 설명되지 않는 부분을 차별로 측정한다. 이처럼 보상격차 연구는 장애차별이라는 추상적 개념을 구체적 수치로 드러내는 것으로서 차별의 객관적이고 통계적인 증거에 초점을 맞춘다.

한편 장애인의 작업장 차별인식에 대한 연구는 차별의 주관적인 측면을 다룬다. 보상격차 연구가 고용관계의 여러 영역 중 데이터가 허용하는 일부의 영역 즉 보상의 영역만을 다룰 수 있는 것에 반해, 차별인식 연구는 훈련, 승진, 포상, 징계와 같은 고용관계의 보다 다양한 영역을 포괄할 수 있다(Balser, 2000: 180). 그리고 보상격차 연구를 통해 차별의 존재가 객관적으로 드러나더라도 차별이 장애인에게 현실이 되는 것은 이를 주관적으로 인식하는 순간이다. 이처럼 장애인의 작업장 차별인식은 매우 중요하지만 어떤 요인들이 장애인의 작업장 차별인식에 영향을 미치는지에 대한 연구는 매우 드물다. 이에 본 연구는 이들 영향요인을 규명함으로써 장애인이 어떤 조건에서 차별을 인식하게 되는지 그리고 정책적 개입이 필요한 지점은 어디인지 등을 밝히고자 한다.

또한 차별인식은 차별의 의도 및 행위가 실제로 존재하는지와 상관없이 당사자가 주관적으로 차별을 인식하는지의 문제이기 때문에, 차별인식이 차별의 통계적 증거와 일치하지 않을 가능성이 존재한다. Crosby(1982)에 의하면 여성은 사회에 성차별이 존재한다는 것은 인식하지만 스스로 차별을 경험하는 정도에 대해서는 과소평가하는 경향이 있다고 한다(Balser, 2000: 120에서 재인용). 그리고 Gutek 외(1996)에 의하면 인간은 이기적인 편향을 갖기 때문에, 여성은 여성에 대한 차별을 남성보다 더 크게 그리고 남성은 남성에 대한 차별을 여성보다 더 크게 인식한다고 한다. 작업장에서 겪는 실패를 차별 때문이라고 생각할 때 자존감을 높일 수 있기 때문이다. 특히 차별은 개인 대 개인의 관계를 넘어 사회구조적인 차원에서 발생하는 것이기 때문에, 실제 차별행위와 차별인식 간에는 간극이 존재할 가능성이 얼마든지 있는 것이다(전지혜, 2009: 402). 이에 본 연구는 장애인의 작업장 차별인식이 과연 차별의 통계적 증거와 부합하는지 살펴봄으로써 장애인의 차별인식이 객관성을 확보할 수 있는지를 밝히고자 한다.

그동안 장애인의 차별인식에 대한 연구는 활발하게 진행되지 못했다. 최근의 국내연구를 살펴보면, 권선진(2008)은 청각장애인의 사회적 차별인식의 수준과 이에 영향을 미치는 요인을 연구하였다. 김

1) 본 연구에서 '차별의 통계적 증거'란 통계적 기법을 사용하여 집단 간에 나타나는 차별적 보상격차를 수치화한 것을 의미한다. 이는 분석단계에서 Kuhn(1987)의 임금분해기법을 적용했을 때 장애인과 비장애인 간에 나타나는 차별적 임금격차로 구체화된다.

동배·채수진·박은영(2009)은 장애인노인의 차별인식에 영향을 미치는 요인을 여가활동을 중심으로 밝히고 있다. 전지혜(2009)는 장애인의 차별인식을 개념화하고 이를 바탕으로 현행 장애차별금지법이 장애인의 차별인식을 제대로 포괄할 수 있는지를 비판적으로 고찰하였다. 이들 연구는 장애차별금지법의 도입에 즈음하여 장애인의 차별인식이라는 다소 생소한 영역에 대한 통찰력을 제공해 주고 있다<sup>2)</sup>. 이에 더해 작업장에 초점을 맞춰 어떤 요인들이 장애인의 차별인식에 영향을 미치는지 그리고 이러한 차별인식이 객관적인 통계적 증거와 부합하는지에 대한 연구가 필요하다 하겠다.

외국의 경우에도 장애인의 차별인식에 대한 연구는 매우 제한적으로 수행되었지만(Schur, 2002: 42), 노동시장 또는 작업장에서의 차별인식을 다루는 몇몇 연구들이 존재한다. Balsler(2000)와 Schur(2002)는 장애인의 작업장 차별인식에 영향을 미치는 요인을 밝히고 있다. Roessler, Neath, McMahon, Rumrill(2007)은 다발성 경화증 장애인의 작업장 차별인식과 관련된 요인을 다루고 있는데, 특히 차별의 영역을 구분하여 살펴보고 있다. Hallock 외(1998)는 장애인의 작업장 차별인식과 임금차별의 통계적 측정치를 비교하였으며, Baldwin과 Marcus(2006)는 중증 정신장애인의 작업장에서의 낙인경험과 낙인으로 인한 임금차별의 통계적 측정치를 비교하였다. 그런데 Hallock 외(1998) 그리고 Baldwin과 Marcus(2006)의 연구는 '전반적인' 작업장 차별인식과 임금차별의 통계적 증거를 비교하고 있다<sup>3)</sup>. 하지만 임금차별은 작업장에서 발생하는 다양한 차별의 형태 중 일부이기 때문에, 이러한 비교는 논리적으로 아귀가 정확히 맞지 않는다. 따라서 '전반적인' 작업장 차별인식이 아니라 '임금에 대한' 차별인식이 임금차별의 통계적 증거와 부합하는지를 살펴보는 것이 더욱 타당하다 하겠다. 이에 본 연구에서는 장애인의 작업장 차별인식이 객관적인 통계적 증거와 부합하는지를 임금에 대한 차별인식이 임금차별의 통계적 증거와 부합하는지를 통해 살펴보고자 한다.

이상의 논의를 바탕으로 본 연구의 연구문제를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 장애인의 작업장 차별인식에 영향을 미치는 요인은 무엇인가? 그리고 특히 장애인의 임금 차별인식에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

둘째, 장애인의 임금차별에 대한 인식은 임금차별의 통계적 증거와 부합하는가?

## 2. 이론적 배경

### 1) 차별인식이론(perception of discrimination theory)

일반적으로 차별이란 특정 집단에 속한 사람들을 불리하게 처우하거나 불리한 결과를 야기하는 행위를 의미한다(권선진, 2008: 81). 따라서 차별인식은 자신이 이러한 차별의 대상이 되고 있다는 인식

2) perception of discrimination 또는 perceived discrimination은 국내에서 차별지각 또는 인지된 차별 등으로 사용되기도 하는데, 본 연구에서는 차별인식으로 통일하여 사용한다.

3) 이러한 경향은 대표적으로 성에 대한 연구인 Kuhn(1987)과 인종에 대한 연구인 Banerjee(2008) 등에서도 일관되게 발견된다.

이라고 할 수 있다. 차별인식에 대해서는 주로 사회심리학(social psychology)의 몇몇 이론들이 그 심리적 결정요인을 이해하는 데 유용한 관점을 제공하고 있다(Ensher et al., 2001: 54; Harris et al., 2004: 55).

상대적 박탈이론(relative deprivation theory)에 의하면 차별인식은 자신의 상황과 타인의 상황을 비교할 때 느끼는 상대적 박탈감이며, 누구를 비교대상으로 삼는지에 따라 달라진다. 비교의 초점은 개인이나 집단 모두 될 수 있는데, 전자를 개인 간 상대적 박탈(egoistic relative deprivation)이라고 하고 후자를 집단 간 상대적 박탈(collectivistic/fraternal relative deprivation)이라고 한다. 개인 간 상대적 박탈은 자신을 타인과 비교하여 자신이 차별을 받았다고 믿을 때 발생하고, 집단 간 상대적 박탈은 자신의 집단과 타 집단을 비교하여 자신의 집단이 차별을 받았다고 믿을 때 발생한다(Crosby, 1976). 이때 비교대상의 선택은 미래의 목표, 과거의 경험과 같은 다양한 요인에 의해 결정된다(Levine and Moreland 1987; Banerjee, 2008에서 재인용).

사회정체성이론(social identity theory)에 의하면 인간은 인구학적 특성과 같은 가장 두드러진 특성에 근거하여 자신과 타인을 집단으로 구분하고 특정 집단과 동일시함으로써 사회적 정체성을 형성하게 된다(Tajfel and Turner, 1985; Ensher et al., 2001에서 재인용). 그리고 차별인식은 자신이 특정 집단에 속했다는 이유로 부당한 처우를 받는다고 인식하는 것이다(Mirage, 1994; Sanchez and Brock, 1996). 이 이론에 따르면 사회적으로 차별을 받아 온 집단과 강한 동일감을 느끼는 경우 차별을 인식할 가능성이 높을 것으로 예상할 수 있다(Banerjee, 2008).

원형모델(prototype model)에서는 차별인식의 결정요인을 이해하기 위해 원형이라는 개념을 사용한다. 차별은 어떤 사건이 이미 확립되어 있는 기대, 신념, 기준 등에 부합하지 않을 때 인식된다는 것이다(Inman and Baron, 1996; Inmann, 2001). 의사결정자가 어떤 사람을 취급함에 있어서 이러한 규범을 어긴 것으로 보이는 정도가 클수록 그는 차별을 했다고 인식될 가능성이 높아진다. 한편 차별인식은 하위집단 정체성(subgroup identity)에 의해 영향을 받는데, 앞의 사회정체성이론에서 예상하는 것과 마찬가지로 역사적으로 차별을 경험한 특정 하위집단과 강하게 동일시하는 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 차별을 인식할 가능성이 높다고 한다(Kobrynowicz and Branscombe, 1997; King, 2003).

한편 산업심리학(industrial/organizational psychology)에서는 보다 구체적으로 조직에서 나타나는 차별인식에 초점을 맞춘다. Harris 외(2004)는 정의모델(justice model)에 근거하여 채용 및 승진과정에서 나타나는 지원자들의 차별인식을 설명하기 위해 총체적 공정성 이론(fairness heuristic theory)을 제안하였다. 이 모델에 의하면 사람들은 분배적 공정성과 절차적 공정성을 총체적으로 고려하여 조직의 결정이 공정하지 못하다고 판단할 때 차별을 인식하게 된다. 이때 사람들은 형평성, 평등, 욕구 등에 근거하여 분배적 공정성을 판단하게 되고, 통제력 행사의 가능성, 결정에 대한 피드백의 가능성, 개인 간 상호작용의 질 등에 근거하여 절차적 공정성을 판단하게 되는 것으로 본다.

이처럼 차별인식이론들은 차별인식이 무엇인지 그리고 어떤 상황에서 차별을 인식할 가능성이 높은지 등에 대한 설명을 제공한다. 이에 의하면 차별은 타인, 사회적 기대, 공정성 가치 등과 비교할 때 인식되는 것이다. 그런데 본 연구와 관련하여 차별인식의 범위를 좀 더 명확히 규정할 필요가 있다. 집단 간 상대적 박탈이론에 의하면 본인이 차별의 대상이 되지 않더라도 본인이 속한 집단이 차별을

받다고 인식하는 것 또한 차별인식의 범주에 속한다. 그리고 이러한 집단 간 상대적 박탈감 역시 조직 내에서 부정적 결과를 야기하는 것으로 알려져 있다(Gutek et al., 1996). 하지만 본 연구에서는 본인이 차별의 대상이 되고 있다는 인식만을 차별인식으로 규정하고자 한다. 그리고 차별인식이라는 것 자체가 심리적이고 정신적인 과정이기 때문에, 2차 자료를 사용하는 본 연구에서 위의 이론들을 직접적으로 검증하기에는 한계가 있다. 다만 분석의 결과를 해석함에 있어 참조가 될 것이다.

## 2) 기존연구 검토

### (1) 장애인의 작업장 차별인식에 영향을 미치는 요인

인간의 인식과정은 개인 고유의 특성과 상황의 특성 모두에 의해 영향을 받기 때문에, 장애인의 작업장 차별인식을 이해하기 위해서는 개인과 조직의 특성을 모두 고려할 필요가 있다(Balser, 2000: 182). 장애인의 작업장 차별인식에 영향을 미칠 수 있는 개인 및 조직 요인들을 정리하면 다음과 같다.

#### ① 개인 요인

남성 장애인은 여성 장애인에 비해 차별을 인식할 가능성이 높은 것으로 나타나고 있다(권선진, 2008; Schur, 2002). 하지만 노동시장에서 여성 장애인은 고용과 임금에서 성과 장애로 인한 이중의 차별을 경험하는 것으로 알려져 있다(유동철, 2000; Johnson and Lambrinos, 1985; Baldwin and Johnson, 1995; O'Hara, 2004). 만약 차별을 받을 가능성이 높은 집단이 차별을 인식할 가능성 또한 높다고 가정한다면, 여성 장애인이 남성 장애인에 비해 차별을 인식할 가능성이 높을 것으로 예상할 수도 있다.

연령이 높을수록 장애인은 고용과 관련한 차별을 인식할 가능성이 낮은 것으로 나타나고 있다(Schur, 2002). 많은 연구들에서 연령은 주요 인적자본으로 취급되는데, 연령이 증가할수록 기술과 같은 인적자본이 증가하는 것으로 본다. 따라서 장애인의 연령이 높을수록 인적자본수준 또한 높기 때문에, 차별을 받을 가능성과 이를 인지할 가능성이 낮을 것으로 예상할 수 있다.

교육수준이 높을수록 장애인은 작업장에서 차별을 인식할 가능성이 낮은 것으로 나타나고 있다(Balser, 2000; Schur, 2002). 장애인과 비장애인의 근로소득 격차는 교육수준이 증가할수록 감소하며(Haveman and Wolfe, 1990; Burkhauser, Haveman and Wolfe, 1993; Burkhauser and Daly, 1996; Hendricks, Schiro-Geist and Broadbent, 1997), 교육수준이 높은 장애인은 편의를 제공받을 가능성도 더욱 높은 것으로 알려져 있다(Burkhauser and Daly, 1996). 따라서 교육수준이 높을수록 차별을 받을 가능성은 낮다고 할 수 있다. 하지만 교육수준이 높은 사람은 차별을 받을 가능성은 낮지만 이를 인식하고 보고할 가능성은 더욱 높을 수도 있다(Kuhn, 1987; Barbezat and Hughes, 1990).

근속기간이 길수록 장애인은 작업장에서 차별을 인식할 가능성이 높은 것으로 나타나고 있다(Balser, 2000). 하지만 일반적으로 장애인의 근속기간이 길수록 고용주는 그의 생산성에 대한 정확한 정보를 얻을 수 있기 때문에 편의를 보다 쉽게 제공한다고 한다(Johnson and Baldwin, 1993:

Baldwin and Johnson, 1995). 이처럼 근속기간이 긴 근로자가 작업장에서 더 나은 대우를 받는다면, 근속기간이 짧은 근로자에 비해 차별을 인지할 가능성은 더욱 낮을 것으로 기대할 수 있다. 또한 일 자리에 만족하지 못하는 근로자는 높은 이직률을 보이는데, 차별을 경험했다고 믿는 근로자는 불만족으로 인해 일자리를 떠날 가능성이 높기 때문이다(Carsten and Spector, 1987). 따라서 일자리에 남아 있는 이들은 차별을 경험했다고 보고할 가능성이 낮을 것이다. Balser(2000)는 자신의 분석결과가 이러한 일반적인 예측에서 벗어나는 것에 대해 장애인이 작업장에서 차별을 인식하였다고 하더라도 더 나은 대안이 없는 상황에서 이직을 고려하지는 않기 때문으로 해석하였다.

임금수준이 높을수록 장애인의 차별인식 가능성은 낮아지는 것으로 나타나고 있다(권선진, 2008). 일반적으로 사람들은 조직 내에서 자신의 가치를 임금과 관련지어 생각하기 때문에(김복일, 2005; 박자경 외, 2009에서 재인용), 임금이 높을수록 작업장에서 자신의 가치가 정당하게 평가받고 있다고 느낄 가능성이 높을 것이다. 따라서 임금수준이 높을수록 작업장 차별인식은 낮을 것으로 예상할 수 있다.

## ② 조직 요인

노조원일 경우 장애인은 작업장에서 차별을 인식할 가능성이 높은 것으로 나타나고 있다(Balser, 2000; Schur, 2002). 하지만 작업장 전체적으로 봤을 때, 노조는 근로자들에게 고충처리기관으로서의 기능을 수행할 수도 있다. 고충처리절차는 근로자들이 자신의 불만을 표출하게 하고 이러한 불만을 해결할 수 있게 한다(Greenberg, 1990; Balser, 2000에서 재인용). 따라서 작업장에 노조가 있는 경우 차별을 인식할 가능성이 낮을 것으로 예상할 수도 있다.

대기업에 고용된 장애인일수록 차별에 직면할 가능성이 낮은 것으로 알려져 있다(Hernandez, Keys and Balcazar, 2000). 장애인 근로자에 대한 노출의 증가, 향상된 의사소통과 교육에의 노력, 다양한 노동력 구성에 대한 강한 헌신, 장애차별금지법의 이해도와 순응도의 증가로 인해 대기업에서는 장애인 근로자에 대한 수용도가 더 크기 때문이다. 기업규모가 클수록 노조나 고충처리절차가 마련되어 있을 가능성도 크기 때문에, 기업규모가 클수록 장애인이 작업장에서 차별을 인식할 가능성이 낮을 것으로 예상할 수 있다.

## (2) 장애인의 작업장 차별인식과 통계적 증거의 관계

장애인의 작업장 차별인식이 통계적 증거와 부합하는지에 대한 연구결과는 서로 상반되게 나타나고 있다. Hallock 외(1998)는 장애인의 작업장 차별인식과 임금차별의 통계적 측정치를 비교하였는데, 둘 사이에 상관관계를 발견하지 못했다. 이에 대해 그들은 장애인이 실제 차별적 처우를 제대로 인식하지 못하기 때문이 아니라 작업장에서 임금보상 이외의 영역에서 차별을 인식할 가능성이 더욱 높기 때문으로 해석하였다. 실제로 외국의 경우 장애인은 작업장에서 임금보상보다는 취업이나 편의제공과 같은 영역에서 주로 차별을 인식하는 것으로 나타나고 있다(Hallock et al., 1998: 261; Balser, 2000: 192). 반면 Baldwin과 Marcus(2006)는 중증 정신장애인의 작업장에서의 낙인경험과 낙인으로 인한 임금차별의 통계적 측정치를 비교한 결과, 둘 사이에 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이처럼 두 연구는 전반적인 작업장 차별인식과 임금차별의 통계적 증거를 비교하고 있다. 하지만 임금차별은 작업

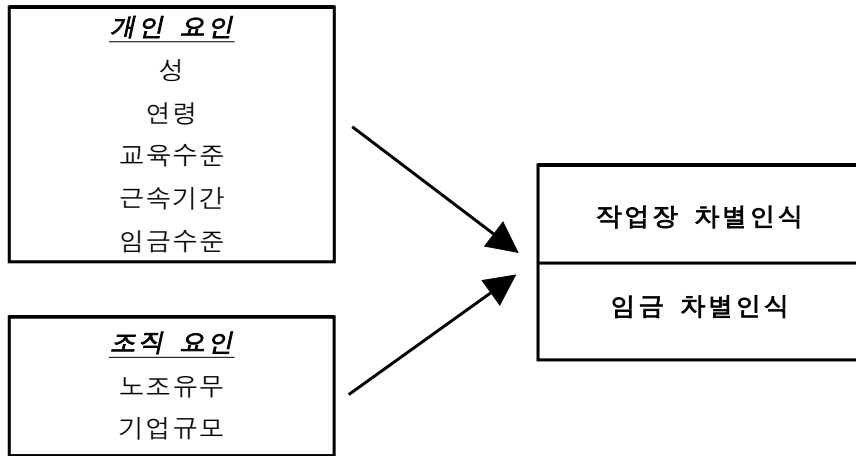
장에서 발생하는 다양한 차별의 형태 중 일부이기 때문에, 이러한 비교는 논리적으로 아귀가 잘 맞지 않는다. 또한 우리나라의 경우 외국과 달리 임금 영역에서 차별을 경험하는 비율이 매우 높다(김호진·류정진·장영석·류기섭, 2009: 191-192; 변용찬·김성희·윤상용·강민희·최미영·손창균·오혜경, 2009: 310-314). 따라서 전반적인 작업장 차별인식 대신에 임금에 대한 차별인식과 임금차별의 통계적 증거를 비교하는 것이 더욱 타당하며, 이 경우 서로 부합할 가능성이 높을 것으로 예상할 수 있다.

### 3. 연구방법

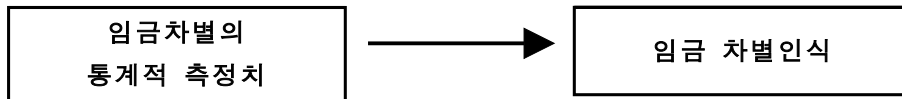
#### 1) 연구모형

서론에서 제기한 연구문제들을 해결하기 위해 기존연구들에 기초하여 다음과 같은 연구모형을 설정하였다. 연구모형1은 연구문제1(장애인의 작업장 차별인식에 영향을 미치는 요인은 무엇인가? 그리고 특히 장애인의 임금 차별인식에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?)을 해결하기 위한 모형이다. 이때 장애인의 차별인식이 성, 연령, 교육수준, 근속기간, 임금수준 등의 개인 요인과 노조유무, 기업규모 등의 조직 요인에 의해 영향을 받는 것으로 설정하였다. 그리고 연구모형2는 연구문제2(장애인의 임금차별에 대한 인식은 임금차별의 통계적 증거와 부합하는가?)를 해결하기 위한 모형이다. 이때 장애인의 임금차별에 대한 인식이 임금차별의 통계적 측정치에 의해 영향을 받는 것으로 설정하였다.<sup>4)</sup>

4) Banerjee(2008)는 이민자들의 작업장 차별인식이 차별의 통계적 증거와 부합하는지를 알아보기 위해 차별인식여부를 종속변수로 설정하였다. 그리고 독립변수로 임금차별의 통계적 측정치를 단독으로 투입하는 모형에 더해 차별인식에 영향을 미칠 수 있는 다른 변수들을 통제변수로 함께 투입하는 모형 또한 설정하였다. 하지만 임금차별의 통계적 측정치를 구하는 과정에는 이미 차별인식에 영향을 미칠 수 있는 다른 변수들의 영향력이 반영되어 있다. 그리고 다른 변수들을 통제된 상태에서 임금차별의 통계적 측정치가 차별인식에 영향을 미치는지를 알아보는 것은 해석상 의미가 없다고 판단된다. 이에 본 연구에서는 임금차별의 통계적 측정치만을 단독 독립변수로 투입한다.



〈그림 1〉 연구모형1



〈그림 2〉 연구모형2

연구모형1과 연구모형2에서 종속변수는 작업장 및 임금 차별인식 여부로서 이분명목변수이기 때문에 로지스틱 모형(logistic model)을 사용하여 분석한다. 종속변수가 이항변수일 경우 로지스틱 모형과 프로빗 모형(probit model)을 주로 사용한다. 두 분석방법은 거의 비슷한 분석결과를 산출하지만 로지스틱 분석이 프로빗 분석에 비해 계산이 상대적으로 편리하여 보다 광범위하게 사용된다(김두섭·강남준, 2000: 313). 이에 본 연구에서도 로지스틱 분석을 실시하며 이를 수식으로 표현하면 다음 〈식 1〉, 〈식 2〉와 같다.

〈식 1〉 장애인의 작업장 차별인식 및 임금 차별인식의 영향요인

$$\text{Log}\left(\frac{P}{1-P}\right) = a + b_i X_i$$

P: 작업장에서 차별을 인식할 확률, 임금에 대한 차별을 인식할 확률

a: 상수

$b_i$ :  $X_i$ 의 회귀계수

$X_i$ : 독립변수(성, 연령, 교육수준, 근속기간, 임금수준, 노조유무, 기업규모)

〈식 2〉 장애인의 임금 차별인식과 임금차별의 통계적 측정치의 부합여부

$$\text{Log}\left(\frac{P}{1-P}\right) = a + bD$$



- P: 임금에 대한 차별을 인식할 확률
- a: 상수
- b: D의 회귀계수
- D: 독립변수(임금차별의 통계적 측정치)

〈식 2〉에서 임금차별의 통계적 측정치 D를 구하기 위해 Kuhn(1987)의 차별분해기법을 사용한다. 우선 장애인과 비장애인의 임금함수를 OLS 회귀방정식을 통해 각각 산출한다(〈식 3〉, 〈식 4〉 참조). 만약 장애인에 대한 임금차별이 없다면, 장애인과 비장애인의 임금함수는 동일하여 장애인은 비장애인의 임금함수에 따라 보상을 받을 것이다. 하지만 임금차별이 존재한다면, 장애인과 비장애인의 보상은 서로 다를 것이다. 즉 장애인이 비장애인이라면 받을 수 있는 임금과 장애인의 임금 사이의 격차를 임금차별로 규정하는 것이다.

임금차별을 측정하는 표준적인 방법인 Oaxaca(1973)의 방법은 임금차별의 ‘평균화’에 관심을 둔다. 즉 평균적인 특성을 갖는 장애인이 겪는 임금차별을 측정하는 것이다. 따라서 〈식 5〉에서와 같이 장애인에 대한 임금차별은 평균적인 특성을 갖는 장애인이 비장애인이라면 받게 될 임금의 예측값과 평균적인 장애인으로서 받게 되는 임금의 예측값 또는 장애인의 평균임금의 차이로 표현된다.

하지만 장애인의 임금차별에 대한 인식이 임금차별의 통계적 측정치와 부합하는지를 알아보기 위해서는 임금차별의 측정치를 ‘개별화’할 수 있는 Kuhn(1987)의 방법을 적용하는 것이 적절하다. Kuhn(1987)은 2가지 차별측정치를 제안한다. 첫 번째는 〈식 6〉에서와 같이 장애인이 비장애인이라면 받게 될 임금의 예측값과 그의 실제 임금의 격차를 임금차별로 측정하는 것이다. 두 번째는 〈식 7〉에서와 같이 장애인이 비장애인이라면 받게 될 임금의 예측값과 그가 장애인으로서 받게 될 임금의 예측값의 격차를 임금차별로 측정하는 것이다. 만약 관찰되지 않은 특성들이 장애인에게 고유한 영향을 미치는 것들이라면 전자의 방법으로 측정하는 것이 바람직하고, 장애인과 비장애인에게 일반적인 영향을 미치는 것들이라면 후자의 방법으로 측정하는 것이 바람직하다. 하지만 선형적으로 어느 측정방법이 더욱 바람직하다고 판단할 수 없기 때문에, 2가지 차별통계를 모두 사용하는 것이 일반적이다.

〈식 3〉 장애인의 임금함수  $W_i^D = \sum_j \hat{\beta}_j^D X_{ij}^D + e_i^D$

〈식 4〉 비장애인의 임금함수  $W_i^N = \sum_j \hat{\beta}_j^N X_{ij}^N + e_i^N$

〈식 5〉 Oaxaca 임금차별 측정치  $\bar{D} = \sum_j \hat{\beta}_j^N \bar{X}_j^D - \sum_j \hat{\beta}_j^D \bar{X}_j^D = \sum_j \hat{\beta}_j^N \bar{X}_j^D - \bar{W}^D$

〈식 6〉 Kuhn 임금차별 측정치1  $D1^D = \sum_j \hat{\beta}_j^N X_{ij}^D - W_i$

〈식 7〉 Kuhn 임금차별 측정치2  $D2^D = \sum_j \hat{\beta}_j^N X_{ij}^D - \hat{\beta}_j^D X_{ij}^D$

- W: 월평균임금의 로그값
- D: 장애인
- N: 비장애인

$\beta_j$ : 회귀계수(보상률)

$X_j$  또는  $X_{ij}$ : 독립변수

출처: Kuhn(1987: 569)에서 차용

## 2) 분석자료

장애인의 작업장 차별인식 및 임금 차별인식에 영향을 미치는 요인을 밝히기 위해 2008년 한국장애인고용촉진공단이 실시한 '제1차 장애인고용패널'의 원자료를 사용한다.<sup>5)</sup> 장애인고용패널은 임금근로자를 대상으로 현재 작업장에서의 차별경험에 대해 조사하였다. 응시자격, 채용과정, 임금, 특별급여나 상여금, 업무량, 직무나 부서 배치, 직급, 승진, 교육훈련이나 연수 기회, 복리후생 등에 대해 차별을 경험한 적이 있는지를 1순위와 2순위로 조사하였다. 원자료에 포함된 임금근로자 1,212명 중 차별인식함수와 임금함수에 포함된 모든 변수에 응답한 1,181명이 분석에 투입되었다.

장애인의 임금차별 측정치 D를 산출하기 위해서는 장애인과 비장애인의 임금정보가 모두 필요하다. 이에 장애인 자료는 앞의 분석에서 사용한 장애인고용패널을 사용하고, 비장애인 자료는 한국노동연구원이 실시한 '10차년도(2007년) 한국노동패널'의 원자료를 사용한다. 원자료에 포함된 임금근로자 6,391명 중 임금함수에 포함된 모든 변수에 응답한 3,638명이 분석에 투입되었다.

## 3) 변수의 측정방법

### (1) 장애인의 작업장 차별인식 및 임금 차별인식의 영향요인

#### ① 종속변수

가. 작업장 차별인식 여부: 현재 작업장에서 응시자격, 채용과정, 임금, 특별급여나 상여금, 업무량, 직무나 부서 배치, 직급, 승진, 교육훈련이나 연수 기회, 복리후생, 기타 영역 등에서 차별경험이 있다고 응답한 경우 작업장에서 차별을 인식한 것으로 본다.<sup>6)</sup> 차별을 인식한 경우 1로, 인식하지 않은 경우 0으로 측정한다.

나. 임금 차별인식 여부: 임금, 특별급여나 상여금 등에서 차별경험이 있다고 응답한 경우 임금에서 차별을 인식한 것으로 보는데, 1순위와 2순위 응답을 모두 포함한다. 차별을 인식한 경우 1로, 인식하지 않은 경우 0으로 측정한다.

5) 이외에도 장애인의 차별인식에 대한 조사자료에는 2008년 한국보건사회연구원이 실시한 '2008년 장애인실태조사'와 '제3차 한국복지패널 장애인부가조사'가 있다. 전자의 경우 '현재의 장애로 인하여 다음과 같은 사회적인 차별을 받은 적이 있습니까?'와 같이 질문함으로써 현재의 작업장에서 인식하는 차별을 측정하는 데 한계가 있다. 그리고 후자의 경우 차별인식 문항에 결측값이 많은 한계가 있다.

6) 본 연구는 차별인식을 차별경험에 대한 자기보고(self-report)로 측정한다. 이후 분석결과를 서술함에 있어서 차별인식과 차별경험은 동의어로 사용한다.

## ② 독립변수

- 가. 성: 남성은 1, 여성은 0의 값을 부여하여 더미변수로 측정한다.
- 나. 연령: 만 나이를 연속변수로 측정한다.
- 다. 교육수준: 중학교 졸업 이하, 고등학교 졸업, 대학 졸업 이상으로 구분하여 더미변수로 측정한다. 이때 중학교 졸업 이하를 기준변수로 한다.
- 라. 근속기간: 근속년수를 연속변수로 측정한다.
- 마. 임금수준: 월평균임금을 연속변수로 측정한다.
- 바. 노조유무: 작업장에 노조가 있으면 1, 없으면 0의 값을 부여하여 더미변수로 측정한다.
- 사. 기업규모: 작업장의 근로자수가 50명 이상이면 1, 50명 미만이면 0의 값을 부여하여 더미변수로 측정한다. 이때 주관식과 객관식 응답을 모두 반영한다.

## (2) 장애인의 임금 차별인식과 임금차별의 통계적 측정치의 부합여부

## ① 종속변수

종속변수는 임금 차별인식 여부이다. 측정방법은 위에서 설명한 바와 같다.

## ② 독립변수

독립변수는 임금차별 측정치 D1과 D2이며 이는 각각 투입한다. D1은 장애인이 비장애인이란 면 받게 될 임금의 예측값과 그의 실제 임금의 격차로, D2는 장애인이 비장애인이란 면 받게 될 임금의 예측값과 그가 장애인으로서 받게 될 임금의 예측값의 격차로 측정한다.

## ③ D1과 D2를 산출하기 위한 임금함수의 변수

- 가. 종속변수
  - 종속변수는 월평균임금의 로그값(이하 로그임금)을 연속변수로 측정한다.
- 나. 독립변수
  - 임금함수를 구하기 위해 임금에 영향을 미치는 것으로 알려진 인구학적 변수, 인적자본 변수, 노동시장변수 등을 독립변수로 투입한다.
  - 가) 성: 남성은 1, 여성은 0의 값을 부여하여 더미변수로 측정한다.
  - 나) 연령: 만 나이를 연속변수로 측정한다. 그리고 연령제곱항을 투입한다.
  - 다) 교육수준: 중학교 졸업 이하, 고등학교 졸업, 대학 졸업 이상으로 구분하여 더미변수로 측정한다. 이때 중학교 졸업 이하를 기준변수로 한다.
  - 라) 배우자 유무: 유배우는 1, 무배우는 0의 값을 부여하여 더미변수로 측정한다.
  - 마) 가구주 여부: 가구주는 1, 아니면 0의 값을 부여하여 더미변수로 측정한다.
  - 바) 근속기간: 근속년수를 연속변수로 측정한다. 그리고 근속년수 제곱항을 투입한다.
  - 사) 정규직 여부: 정규직은 1, 비정규직은 0의 값을 부여하여 더미변수로 측정한다.
  - 아) 전일제 여부: 전일제는 1, 시간제는 0의 값을 부여하여 더미변수로 측정한다.
  - 자) 노조유무: 작업장에 노조가 있으면 1, 없으면 0의 값을 부여하여 더미변수로 측정한다.

차) 산업: 제조업, 건설업, 서비스업, 기타산업으로 구분하여 더미변수로 측정한다. 이때 기타산업을 기준변수로 한다.

카) 직업: 전문사무직, 서비스판매직, 생산노무직(농·임·어업직 포함)으로 구분하여 더미변수로 측정한다. 이때 생산노무직을 기준변수로 한다.

타) 기업규모: 근로자수를 기준으로 하여 1-4명, 5-49명, 50-99명, 100-299명, 300-999명, 1,000명 이상으로 구분하여 더미변수로 측정한다. 이때 1-4명을 기준변수로 한다.

## 4. 연구결과

### 1) 장애인의 작업장 차별인식 및 임금 차별인식의 영향요인

장애인의 작업장 차별인식 및 임금 차별인식의 영향요인을 밝히기 위한 종속변수 및 독립변수의 분포는 다음 <표 1>과 같다.

우선 종속변수부터 살펴보면, 전체 장애인 근로자 중 현재의 작업장에서 차별을 경험한 경우는 8.6%이고, 임금과 관련하여 차별을 경험한 경우는 3.2%로 나타났다. 작업장에서 차별을 경험하였다고 응답한 102명 중 37.3%에 해당하는 38명이 임금에서 차별을 경험하였다고 응답함으로써 장애인 근로자는 임금영역에서 차별을 인식할 가능성이 가장 높은 것으로 나타났다. 외국의 경우 Balser(2000)의 연구에서는 장애인 근로자 중 33%가 현재의 작업장에서 차별을 경험하였다고 응답하였으며, 이들 응답자 중 16%가 임금에서 차별을 경험하였다고 응답하였다. 이와 비교해 볼 때, 우리나라의 경우 장애인 근로자의 작업장 차별인식의 수준은 외국에 비해 낮지만 임금차별에 대한 인식의 비중은 상대적으로 높음을 알 수 있다. 한편 한국보건사회연구원이 실시한 '2008년 장애인실태조사'에 의하면, 재가 장애인은 35%가 취업에서 차별을 경험한 적이 있으며, 취업 이후에는 21%가 임금에서, 13%가 동료관계에서, 9%가 승진에서 차별을 경험한 것으로 나타났다(변용찬 외, 2009: 310-314). 이와 비교해 볼 때, 본 분석자료의 차별인식수준은 상대적으로 낮음을 알 수 있다. 하지만 이는 본 분석자료의 대표성의 문제라기보다는 차별인식의 조사방법이 두 조사에서 상이하기 때문에 나타나는 당연한 결과라고 할 수 있다. 장애인실태조사는 재가 장애인의 '그동안의' 차별경험을 조사하였고, 본 연구에서 사용하는 장애인고용패널은 장애인 근로자의 '현재 작업장에서의' 차별경험을 조사하였다. 총체적 공정성 이론에 의하면, 조직이 내린 결정의 내용이 차별인식에서 중요한 역할을 하기 때문에, 다른 모든 조건이 동일하다면 채용 과정에서 탈락한 지원자는 선발된 지원자에 비해 그 과정에서 차별이 발생했다고 인식할 가능성이 높다(Harris et al., 2004). 따라서 현재 작업장의 채용 과정에서 일단 선발된 장애인 근로자가 현재 작업장에서 차별을 인식할 가능성은 상대적으로 낮다고 할 수 있다.

다음으로 독립변수를 살펴보면, 남성이 75.2%로 여성에 비해 많이 포함되어 있으며, 평균연령은 47.6세로 나타났다. 교육수준의 경우 중학교 졸업 이하가 49.4%이고 고등학교 졸업자가 36.9%로 대부

분의 장애인 근로자가 고등학교 졸업 이하의 학력을 갖는 것으로 나타났다. 근속기간은 평균 6.2년이 고 월평균임금은 123.7만원으로 나타났다. 독립변수 중 조직요인을 살펴보면 노조가 있는 작업장에 소속된 근로자는 13.0%에 불과하였고 70.9%의 근로자가 50인 미만의 중소기업에 소속되어 있는 것으로 나타났다.

<표 1> 작업장 차별인식 및 임금 차별인식 조사대상자의 일반적 특성 (N=1,181)

(단위: 명, %)

변수		항목	빈도(백분율)	평균(표준편차)	
종속변수	작업장 차별인식	예	102(8.6)		
		아니오	1079(91.4)		
	임금 차별인식	예	38(3.2)		
		아니오	1143(96.8)		
독립 변수	성	남성	888(75.2)		
		여성	293(24.8)		
	연령 (단위: 세)			47.6(10.0)	
	개인 요인	교육수준	중졸 이하	583(49.4)	
			고졸	436(36.9)	
			대졸 이상	162(13.7)	
	근속기간 (단위: 년)			6.2(7.9)	
임금수준 (단위: 만원)			123.7(91.6)		
조직 요인	노조유무	유	153(13.0)		
		무	1028(87.0)		
	기업규모	50인 이상	344(29.1)		
		50인 미만	837(70.9)		

<표 2>의 첫 번째 열은 장애인의 작업장 차별인식 여부를 종속변수로 하는 로지스틱 회귀분석의 결과이다. 우선 개인요인부터 살펴보면 장애인은 연령이 낮을수록, 근속기간이 길수록, 임금수준이 낮을수록 작업장에서 차별을 인식할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 연령은 인구학적 특성일 뿐만 아니라 주요 인적자본으로 취급된다. 연령이 증가할수록 노동시장에서 기술과 경력 등 인적자본을 쌓을 가능성이 높아지고, 이로 인해 차별을 받을 가능성과 이를 인지할 가능성은 낮아지는 것으로 해석할 수 있다. 근속기간 역시 주요 인적자본으로 취급되기 때문에, 연령과 마찬가지로 근속기간이 길수록 차별을 받을 가능성과 이를 인지할 가능성은 낮아질 것으로 예상할 수 있다. 장애인의 근속기간이 길수록 고용주가 편의를 제공할 가능성 또한 높아지며(Johnson and Baldwin, 1993; Baldwin and Johnson, 1995), 일자리에 만족하지 못하는 근로자는 일자리를 떠날 가능성이 높다는 연구결과(Carsten and Spector, 1987) 등도 이러한 예상을 뒷받침한다. 하지만 본 분석결과는 Balser(2000)의 경우와 마찬가지로 장애인의 근속기간이 길수록 작업장에서 차별을 인식할 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. Balser(2000)의 해석대로 작업장에서 차별을 인식하였다 하더라도 더 나은 대안을 찾기가

힘들기 때문에 이직을 하지 않는 것으로 해석할 수 있다. 그리고 이후 분석에서 드러난 것처럼(〈표 4〉 참조), 비장애인은 근속기간이 길수록 임금이 높아지는 반면 장애인은 근속기간이 임금에 아무런 영향도 미치지 못했다. 즉 장애인은 근속기간에 대한 적절한 보상을 받지 못하고 있기 때문에, 근속기간이 길어질수록 이러한 차별을 인식할 가능성이 높아지는 것으로도 해석할 수 있다. 임금의 경우 권선진(2008)의 분석결과와 마찬가지로 임금수준이 높을수록 장애인이 작업장에서 차별을 인식할 가능성이 낮아지는 것으로 나타났다. 이는 임금이 높을수록 작업장에서 자신의 가치가 정당하게 평가받고 있다고 느낄 가능성이 높기 때문일 것이다. 한편 성과 교육수준은 장애인의 작업장 차별인식에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 다음으로 조직요인을 살펴보면 기업규모가 50인 미만 작업장보다 50인 이상 작업장에 근무하는 경우 차별을 인식할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 대기업에 고용된 장애인일수록 차별에 직면할 가능성이 낮다는 연구결과(Hernandez et al., 2000)와는 상반된 결과이다. 이는 장애인의 무고용이 적용되는 50인 이상 작업장이 장애인의 차별을 해결하기 위해 적극적인 노력을 기울이지 않음을 의미하기도 하고, 50인 미만 작업장의 친밀한 인간관계가 장애인의 차별인식을 예방하는 기능을 수행한 결과일 수도 있다. 한편 노조유무는 장애인의 작업장 차별인식에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

〈표 2〉의 두 번째 열은 장애인의 임금 차별인식 여부를 종속변수로 하는 로지스틱 회귀분석의 결과이다. 여성보다는 남성이, 근속기간이 길수록, 임금수준이 낮을수록, 50인 이상 작업장에 근무하는 경우 장애인이 임금에서 차별을 인식할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 근속기간, 임금수준, 기업규모의 영향은 앞의 작업장 차별인식에 대한 영향과 동일하게 나타났다. 다만 남성이 여성보다 임금에서 차별을 인식할 가능성이 높게 나타났는데, 이는 기존의 연구결과(권선진, 2008; Schur, 2002)와 일치하는 결과이다. 여성 장애인의 경우 노동시장에서 성과 장애로 인한 이중의 차별을 경험한다는 연구결과(유동철, 2000; Johnson and Lambrinos, 1985; Baldwin and Johnson, 1995; O'Hara, 2004)를 보면, 여성의 차별인식이 남성에 비해 높을 것으로 예상된다. 하지만 앞의 차별인식이론에서 살펴본 듯이 차별인식에는 하위집단 정체성이 큰 영향을 미친다(Kobrynowicz and Branscombe, 1997; King, 2003; Banerjee, 2008). 여성 장애인의 경우 장애인보다 여성이라는 하위집단에 더욱 강한 정체성을 갖는다면 장애인으로서 겪는 차별에 대해 과소평가할 가능성도 있는 것이다. 그리고 차별은 타인과의 비교를 통해 인식되는 것이기 때문에, 여성이 자신을 누구와 비교하는지에 따라라도 차별인식은 달라질 수 있다. 즉 여성 장애인이 노동시장에서 이중의 어려움을 겪는다는 사실은 역설적으로 이미 성공적으로 취업한 여성 장애인은 그렇지 않은 다른 여성 장애인과 비교하여 자신은 차별을 받지 않았다고 인식하는 계기가 될 수도 있는 것이다. 한편 연령, 교육수준, 노조유무 등은 장애인의 임금 차별인식에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<표 2> 작업장 차별인식 및 임금 차별인식 영향요인(N=1,181)

		I (종속변수: 작업장차별인식 여부)			II (종속변수: 임금차별인식 여부)		
		$\beta$	S.E.	Exp( $\beta$ )	$\beta$	S.E.	Exp( $\beta$ )
개인 요인	성(남성=1)	.117	.256	1.124	.986*	.468	2.680
	연령	-.048***	.012	.953	-.017	.018	.983
	교육수준 (기준변수=중졸이하)						
	고졸	-.356	.260	.700	-.140	.425	.869
	대졸이상	-.065	.370	.937	.952	.561	2.592
	근속기간	.039**	.014	8.113	.045*	.019	1.046
	임금수준	-.005**	.002	.995	-.017***	.004	.983
조직 요인	노조유무(유=1)	.386	.331	1.471	-.379	.767	.684
	기업규모(50인이상=1)	.494*	.223	1.639	.675*	.357	1.965
Model $\chi^2$		36.378(df=8)***			41.520(df=8)***		
-2LL		658.173			294.420		
Nagelkerke $R^2$		0.068			.140		

\*\*\*p<.001 \*\*p<.01 \*p<.05

## 2) 장애인의 임금 차별인식과 임금차별의 통계적 측정치의 부합여부

장애인의 임금차별에 대한 인식이 임금차별의 통계적 측정치와 부합하는지를 살펴보기 위해서는 임금차별에 대한 인식여부를 종속변수로 하고 임금차별의 통계적 측정치 D를 독립변수로 하는 로지스틱 회귀분석을 실시해야 한다. 종속변수의 분포는 앞의 <표 1>에 기술된 바와 같으며, 독립변수의 분포는 이후 분석을 통해 드러날 것이다. D를 산출하기 위해서는 장애인과 비장애인의 임금함수가 각각 필요한데, 여기서는 이들 임금함수를 추정하기 위해 사용된 여러 변수들의 분포를 살펴본다. 장애인의 임금함수 추정을 위해서는 장애인고용패널의 자료를, 비장애인의 임금함수 추정을 위해서는 한국노동패널의 자료를 사용하였다.

임금함수의 종속변수인 로그임금은 장애인이 4.5로 비장애인의 5.0보다 낮게 나타났다. 독립변수 중 특히 교육수준, 정규직여부, 산업, 직업 등에서 장애인과 비장애인의 분포차이가 크게 나타났다. 장애인의 경우 대학 졸업 이상의 학력을 가진 경우는 13.7%에 불과해 비장애인의 41.0%의 절반에도 미치지 못했다. 많은 장애인이 초등학교의 정규입학 연령을 넘어서 입학하는 경우가 많고(유동철, 2003), 이것이 이후의 학력형성에도 영향을 미쳤을 것으로 예상할 수 있다. 그리고 비장애인의 71.6%가 정규직으로 고용되어 있는 것에 비해 장애인은 37.5%만이 정규직으로 고용되어 있어 장애인의 고용불안정성이 드러나고 있다. 산업별 분포를 살펴보면 장애인은 비장애인에 비해 서비스업에 고용된 비율이 상대적으로 높고, 직업별 분포를 살펴보면 장애인은 비장애인에 비해 전문사무직 종사비율은 낮고 생산노무직비율은 높은 것으로 나타났다.

〈표 3〉 장애인과 비장애인의 임금함수 조사대상자의 일반적 특성

(단위: 명, %)

		장애인(N=1,181)		비장애인(N=3,638)	
		빈도(백분율)	평균(표준편차)	빈도(백분율)	평균(표준편차)
로그임금(종속변수)			4.5(0.8)		5.0(0.7)
성	남성	888(75.2)		2,240(61.6)	
	여성	293(24.8)		1,398(38.4)	
연령			47.6(10.0)		39.5(11.3)
교육수준	중졸 이하	583(49.4)		648(17.8)	
	고졸	436(36.9)		1,498(41.2)	
	대졸 이상	162(13.7)		1,492(41.0)	
배우자유무	유	805(68.2)		2,382(65.5)	
	무	376(31.8)		1,256(34.5)	
가구주여부	예	876(74.2)		1,974(54.3)	
	아니오	305(25.8)		1,664(45.7)	
근속기간			6.2(7.9)		5.1(6.1)
정규직여부	예	443(37.5)		2,605(71.6)	
	아니오	738(62.5)		1,033(28.4)	
전일제여부	예	995(84.3)		3,437(94.5)	
	아니오	186(15.7)		201(5.5)	
노조유무	유	153(13.0)		673(18.5)	
	무	1028(87.0)		2,965(81.5)	
산업	제조업	297(25.1)		1,018(28.0)	
	건설업	162(13.7)		335(9.2)	
	서비스업	386(32.7)		660(18.1)	
	기타산업	336(28.5)		1,625(44.7)	
직업	전문사무직	203(17.2)		1,662(45.7)	
	서비스판매직	155(13.1)		515(14.2)	
	생산노무직	823(69.7)		1,461(40.2)	
기업규모	1-4명	262(22.2)		696(19.1)	
	5-49명	575(48.7)		1,487(40.9)	
	50-99명	111(9.4)		214(5.9)	
	100-299명	69(5.8)		234(6.4)	
	300-999명	37(3.1)		124(3.4)	
	1,000명이상	127(10.8)		883(24.3)	

임금차별의 통계적 측정치 D1, D2를 산출하기 위해 장애인과 비장애인의 임금함수를 추정한 결과는 다음 〈표 4〉와 같다. 독립변수들의 영향력의 방향과 통계적 유의도는 두 집단에게서 거의 동일하게 나타났다. 즉 남성인 경우, 연령이 높을수록, 교육수준이 높을수록, 배우자가 있는 경우, 가구주인 경우, 정규직인 경우, 전일제인 경우, 작업장에 노조가 있는 경우, 건설업에 종사하는 경우, 전문사무직이나 서비스판매직에 종사하는 경우 그리고 기업규모가 클수록 높은 임금을 받는 것으로 나타났다.



〈표 4〉 장애인과 비장애인의 임금결정요인

		장애인(N=1,181)		비장애인(N=3,638)	
		$\beta$	S.E	$\beta$	S.E
성(남성=1)		.224***	.048	.294***	.018
연령		.054***	.014	.048***	.004
연령제곱		-.001***	.000	-.001***	.000
교육수준 (기준변수=중 졸이하)	고졸	.087*	.042	.143***	.021
	대졸 이상	.212**	.069	.294***	.025
배우자유무(유=1)		.194***	.042	.100***	.017
가구주여부(가구주=1)		.179***	.048	.148***	.017
근속기간		.001	.007	.027***	.003
근속기간제곱		.000	.000	.000*	.000
정규직여부(정규직=1)		.433***	.047	.200***	.017
전일제여부(전일제=1)		.509***	.051	.370***	.031
노조유무(유=1)		.234***	.062	.196***	.020
산업 (기준변수= 기타산업)	제조업	-.034	.051	.014	.017
	건설업	.153*	.061	.052*	.026
	서비스업	-.016	.045	-.048*	.019
직업 (기준변수= 생산노무직)	전문사무직	.306***	.058	.199***	.018
	서비스판매직	.196***	.056	.105***	.023
기업규모 (기준변수= 1-4명)	5-49명	.127**	.046	.102***	.019
	50-99명	.150*	.071	.205***	.032
	100-299명	.264**	.085	.164***	.032
	300-999명	.248*	.110	.174***	.040
	1,000명 이상	.207**	.068	.135***	.022
상수		2.156	.310	2.790***	.092
$R^2$		.479		.597	
F		48.473***		243.382***	

\*\*\*p<.001 \*\*p<.01 \*p<.05

이상의 임금함수를 이용하여 〈식 6〉~〈식 7〉에 제시한 방법으로 장애인에 대한 임금차별 측정치 D1과 D2를 산출하였다. 이들 각각을 독립변수로 투입하여 장애인의 임금 차별인식 여부를 종속변수로 하는 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과는 다음 〈표 5〉와 같다. 첫 번째 열은 장애인이 비장애인이 라면 받게 될 임금의 예측값과 그의 실제 임금의 격차인 D1을 독립변수로 투입한 것이며, 두 번째 열은 장애인이 비장애인이라면 받게 될 임금의 예측값과 그가 장애인으로서 받게 될 임금의 예측값의 격차인 D2를 독립변수로 투입한 것이다. 두 분석 모두에서 임금차별의 통계적 측정치는 임금 차별인식에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 장애인의 임금에 대한 차별인식은 임금차별의 통계적 측정치와 부합하는 것이다.

〈표 5〉 임금 차별인식에 대한 임금차별 측정치의 영향 (N=1,181)

	I (종속변수: 임금차별인식 여부)				II (종속변수: 임금차별인식 여부)			
	평균 (표준편차)	$\beta$	S.E.	Exp( $\beta$ )	평균 (표준편차)	$\beta$	S.E.	Exp( $\beta$ )
D1	1.738 (0.827)	.591***	0.161	1.805				
D2					0.228 (0.223)	1.938**	0.625	6.942
Model $\chi^2$	11.788(df=1)**				8.667df=1)**			
-2LL	324.152				327.274			
Nagelkerke $R^2$	0.040				0.030			

\*\*\*p&lt;.001 \*\*p&lt;.01

## 5. 결론

노동시장 내에서 장애인은 매우 열악한 지위를 점하고 있다(변용찬 외, 2009; 윤상용, 2009; Burkhauser and Daly, 1996; McNeil, 2000; Burkhauser, Houtenville and Nargis, 2001). 장애인에 대한 차별을 금지함으로써 이러한 상황을 개선하려는 것이 장애차별금지법의 주요 목적 중 하나이다. 이 법이 도입되기 이전에는 장애인권규약이나 헌법과 같은 다소 추상적인 제도를 통해서만 차별구제가 가능하였다. 장애인의 사회보장수급권이 실효성을 갖기 위해서는 권리구제절차가 반드시 필요하다(서정희, 2009). 따라서 이를 구체적으로 명시하고 있는 장애차별금지법은 장애인의 차별상황을 개선할 수 있는 진일보한 제도임에 틀림없다. 국가인권위원회에 접수된 장애차별에 대한 진정사건이 장애차별금지법 도입 이후 급격히 증가했음이 이를 잘 대변해 준다(국가인권위원회, 2009: 3).

그런데 장애차별금지법은 장애인 스스로가 차별을 인식함으로써 제 기능을 발휘할 수 있다. 하지만 그동안 장애인의 차별인식은 학문적 관심을 거의 받지 못했다. 이에 본 연구는 작업장에 초점을 맞춰 장애인의 차별인식이 어떤 요인들에 의해 영향을 받는지 살펴보았다. 분석에는 성, 연령, 교육수준, 근속기간, 임금수준과 같은 개인요인과 노조유무, 기업규모와 같은 조직요인을 투입하였다. 그 결과, 장애인은 연령이 낮을수록, 근속기간이 길수록, 임금수준이 낮을수록, 50인 미만 작업장보다 50인 이상 작업장에 근무하는 경우 작업장에서 차별을 인식할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 그리고 여성보다는 남성이, 근속기간이 길수록, 임금수준이 낮을수록, 50인 이상 작업장에 근무하는 경우 임금 영역에서 차별을 인식할 가능성이 높은 것으로 나타났다.

특히 조직요인의 영향력을 눈여겨 볼 필요가 있다. 근로자와 고용주 모두의 시간과 노력을 절약하고 조화로운 노사관계를 유지하기 위해서는 진정이나 소송을 통한 구제에 앞서 작업장 내에서 차별의 문제가 해소되는 것이 바람직할 것이다. 특히 임금수준이 낮은 장애인이 차별을 인식할 가능성이 높

은 것으로 나타난 상황에서는 더욱 그러하다. 이에 작업장에 존재하는 가장 대표적인 단체인 노조가 이러한 역할을 담당하고 있는지를 검증하였다. 노조유무는 장애인의 작업장 차별인식에는 정적 영향을 그리고 임금 차별인식에는 부적 영향을 미치지만 통계적으로 유의미한 수준은 아닌 것으로 나타났다. 그리고 작업장에 노조가 있다고 응답한 경우는 전체의 13.0%에 불과하였다. 즉 현재의 노조는 장애인의 차별인식의 문제를 다루기에는 한계가 있다는 것이다. 따라서 장애인이 차별을 인식하였을 때 이를 해결할 수 있는 별도의 기제가 작업장 내에 설치될 필요가 있다. 본 연구에서는 분석자료의 조사시점이 2008년으로 정당한 편의제공 조항이 시행되기 이전이기 때문에, 편의제공 유무가 장애인의 차별인식에 미치는 영향은 살펴보지 못했다. 하지만 외국의 경험에 비추어 볼 때 향후 정당한 편의제공과 관련한 차별사건이 급증할 것으로 예상된다. 장애인 근로자와 고용주를 연결하여 차별과 편의제공 등의 문제를 조율할 수 있는 기제를 작업장 내에 설치하도록 하고 이를 정책적으로 지원한다면 장애인의 차별인식이 효과적이고 효율적으로 해결될 수 있을 것이다. 이러한 작업장 내 기제는 다양한 방식으로 설치할 수 있을 것이다. 기존의 인사과, 노조, 고충처리절차 등의 공식적·비공식적 조직을 활용할 수도 있고 장애와 장애인의 문제를 이해하는 동료 근로자를 활용할 수도 있을 것이다. 현재 장애인 근로자에 대한 정책적 지원은 이들의 취업과 창업을 도모하기 위한 직업훈련, 취업알선, 재정 지원 등을 위주로 이뤄지고 있다. 하지만 장애차별금지법이 도입된 현재 취업한 장애인 근로자가 작업장 내에서 자신의 권리를 알고 차별의 문제에 적극적으로 대처하고 이를 원만히 해결할 수 있도록 돕는 정책적 지원 역시 필요하다 하겠다. 작업장 내에 이러한 문제를 처리할 수 있는 별도의 기제를 설치할 것을 의무화하고 이를 재정적으로 지원하거나 장애인고용 및 편의제공과 관련하여 각종 재정적 지원을 하는 것의 반대급부로 이를 사업주에게 요구할 수도 있을 것이다. 그리고 기업규모에 대한 분석결과를 살펴보면, 장애인의무고용이 적용되는 50인 이상의 작업장에 근무할수록 장애인이 차별을 인식할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 현재 민간기업의 장애인고용률은 법정 기준인 2%를 넘어서지 못하고 있다(노동부, 2009). 이처럼 장애인의무고용이 적용되는 작업장이 장애인의 고용 및 차별과 관련하여 오히려 소극적인 태도를 보이고 있음을 알 수 있다. 이에 앞에서 언급한 작업장 내 기제를 50인 이상 작업장부터 설치토록 하는 방안을 생각해 볼 수 있을 것이다.

그리고 본 연구는 장애인의 작업장 차별인식이 차별의 통계적 증거와 부합하는지를 살펴보았다. 이와 관련한 외국의 선행연구들(Hallock et al, 1998; Baldwin and Marcus, 2006)이 서로 상반된 결과를 보이는 가운데 우리나라에서는 장애인의 임금 차별인식이 임금차별의 통계적 측정치와 부합하는 것으로 나타났다. Barbezat와 Hughes(1990)는 대학교원 표본을 사용하여 여성의 차별인식과 차별의 통계적 측정치가 서로 부합하지 않음을 밝혔다. 그들은 이에 대해 고용주는 차별이 간과당할 가능성이 낮을 때 차별적 행위를 할 가능성이 높은 것으로 해석하였다. 하지만 본 연구결과에 의하면, 장애인은 작업장에서 임금과 관련한 차별을 정확히 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이처럼 장애인의 작업장 차별인식이 정확하고 타당하다는 연구결과에 비추어 볼 때, 작업장에서 차별을 인식한 장애인이 소송 등을 통해 이를 해결하고자 한다면 원고의 승소율이 매우 높을 것이고 이는 향후 더 많은 소송의 자극제가 될 것으로 예상할 수 있다. 따라서 소송에 따르는 노사 모두의 시간과 노력을 절약하고 조화로운 노사관계를 유지하기 위해서는 장애인의 작업장 차별인식에 더 많은 관심을 갖고 작업장 내에서

이 문제를 적극적으로 해결하기 위한 방안이 마련되어야 할 것이다.

## 참고문헌

- 강동욱. 2004. “장애인 취업·임금차별에 관한 계량적 분석”. 『한국사회복지학』 56(2): 121-144.
- 국가인권위원회. 2009. “국가인권위원회 진정 상담 민원 안내 통계”. 국가인권위원회.
- 권선진. 2008. “장애인의 사회적 차별지각과 차별요인에 관한 연구: 청각장애인을 중심으로”. 『직업재활 연구』 18(1): 81-103.
- 김동배·채수진·박은영. 2009. “장애노인의 장애특성이 차별인식에 미치는 영향”. 『사회복지연구』 40(1): 63-86.
- 김두섭·강남준. 2000. 『회귀분석: 기초와 응용』. 나남출판.
- 김복일. 2005. “외식업체 종사원의 직무만족과 이직의도의 관계에 관한 연구”. 경기대학교 박사학위논문(미간행).
- 김호진·류정진·장영석·류기섭. 2009. 『제1차 장애인고용패널조사(2008년)』. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 노동부. 2009. “2008년 민간기업 장애인고용의무현황”. 노동부.
- 박자경·김종진·강용주. 2009. 『장애인근로자 직무만족도 분석』. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 변용찬·김성희·윤상용·강민희·최미영·손창균·오혜경. 2009. 『2008년 장애인 실태조사』. 한국보건사회연구원.
- 서정희. 2009. 장애인 사회보장수급권의 실효성 기준. 서울대학교 박사학위논문(미간행).
- 성정현·이영미. 2004. “사업체에 고용된 여성장애인의 지각된 직무특성과 직무만족에 관한 연구”. 『상황과 복지』 8: 81-122.
- 유동철. 2000. “노동시장의 장애인 차별 영향 분석”. 서울대학교 박사학위논문(미간행).
- 유동철. 2003. “장애인 고용의 간접차별에 관한 탐색적 연구: 취학연기로 인한 연령제한을 중심으로”. 『사회복지연구』 22: 139-159.
- 윤상용. 2009. “장애발생이 사회적 배제에 미치는 영향”. 서울대학교 박사학위논문(미간행).
- 전지혜. 2009. “장애인에 의해 지각된 차별의 개념화와 법적 적용에 관한 연구”. 『사회복지연구』 40(2): 399-425.
- 최지선. 2009. “중증장애인 근로자의 고용안정성이 생활만족에 미치는 영향: 직무만족도 매개효과와 직장 내 차별경험의 조절효과 검증”. 『사회복지정책』 36(4): 343-367.
- Baldwin, M. L. and S. C. Marcus. 2006. “Perceived and measured stigma among workers with serious mental illness.” *Psychiatric Services* 57(3): 388-392.
- Baldwin, M. L. and W. G. Johnson. 1994. “Labor market discrimination against men with disabilities.” *Journal of Human Resources* 14(1): 1-19.
- Baldwin, M. L. and W. G. Johnson. 1995. “Labor market discrimination against women with disabilities.” *Industrial Relations* 34(4): 555-577.
- Baldwin, M. L. and W. G. Johnson. 2000. “Labor market discrimination against men with disability in the year of the ADA.” *Southern Economic Journal* 66: 548-566.

- Balser, D. B. 2000. "Perceptions of on-the-job discrimination and employees with disabilities." *Employee Responsibilities and Rights Journal* 12(4): 179-197.
- Banerjee, R. 2008. "An examination of factors affecting perception of workplace discrimination." *Journal of Labor Research* 29: 380-401.
- Barbezat, D. A. and J. W. Hughes. 1990. "Sex discrimination in labor markets: Comment." *American Economic Review* 80: 278-286.
- Burkhauser, R. V. and M. C. Daly. 1996. "Employment and economic well-being following the onset of a disability." pp. 59-101. In *Disability and Cash Benefits*, edited by J. L. Mashaw, R. V. Burkhauser, and M. Berkowitz. Kalamazoo, MI: W. E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Burkhauser, R. V., A. J. Houtenville, and N. N. Nargis. 2001. "Economic Outcomes of Working-Age People over the Business Cycle." Federal Reserve Bank of San Francisco(March).
- Burkhauser, R. V., R. H. Haveman, and B. L. Wolfe. 1993. "How people with disabilities fare when public policies change." *Journal of Policy Analysis and Management* 12: 251-269.
- Carsten, J. M. and P. E. Spector. 1987. "Unemployment, job satisfaction and employment turnover." *Journal of Applied Psychology* 72: 374-381.
- Crosby, F. J. 1976. "A model of Egoistical Relative Deprivation." *Psychological Review* 83(2): 85-113.
- Crosby, F. J. 1982. *Relative Deprivation and Working Women*. New York: Oxford University Press.
- DeLeire, T. 2001. "The wage and employment effects of the Americans with Disability Act." *Journal of Human Resources* 35: 144-158.
- Ensher, E. A., E. J. Grant-Vallone, and S. I. Donaldson. 2001. "Effects of perceived discrimination on job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior and grievances." *Human Resources Development Quarterly* 12(1): 53-72.
- Greenberg, J. 1990. "Organizational justice: yesterday, today and tomorrow." *Journal of Management* 16: 399-432.
- Gutek, B. A., A. G. Cohen, and A. Tsui. 1996. "Reactions to perceived sex discrimination." *Human Relations* 49: 791-813.
- Hallock, K. F., W. Hendricks, and E. Broadbent. 1998. "Discrimination by gender and disability status" *Southern Economic Journal* 65(2): 245-263.
- Harris, M. M., F. Lievens, and G. van Hove. 2004. "I think they discriminated against me." *International Journal of Selection and Assessment* 12(1/2): 54-65.
- Haveman, R. and B. Wolfe. 1990. "The economic well-being of the disabled 1962-84." *The Journal of Human Resources* 25: 32-54.
- Hendricks, W., C. Schiro-Geist, and E. Broadbent. 1997. "Long term disabilities and college education." *Industrial Relations* 35: 46-60.
- Hernandez, B., C. Keys, and F. Balcazar. 2000. "Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review." *Journal of Rehabilitation* 66(4): 4-16.
- Inman, M. L. 2001. "Do you see what I see?: Similarities and differences in victims' and observers' perceptions of discrimination." *Social Cognition* 19: 521-546.
- Inman, M. L. and R. S. Baron. 1996. "Influence of prototypes on perceptions of prejudice." *Journal of*

- Personality and Social Psychology* 70: 727-739.
- Johnson, W. G. and J. Lambrinos. 1985. "Wage discrimination against handicapped men and women." *Journal of Human Resources* 20(2): 264-277.
- Kidd, M. P., P. J. Sloane, and I. Ferko. 2000. "disability and the labour market: an analysis of British males." *Journal of Health Economics* 19: 961-981.
- King, K. R. 2003. "Do you see what I see?: Effects of group consciousness on African American women's attributions to prejudice." *Psychology of Women Quarterly* 27: 17-30.
- Kobrynowicz, D. and N. R. Branscombe. 1997. "Who considers themselves victims of discrimination? Individual difference predictors of perceived gender discrimination in women and men" *Psychology of Women Quarterly* 21: 347-363.
- Kuhn, P. 1987. "Sex discrimination in labor market: The role of statistical evidence." *The American Economic Review* 77(4): 567-583.
- Levine, J. M. and R. L. Moreland. 1987. "Social comparison and outcome evaluation in group contexts." pp. 105-127. In *Social Comparison Social Justice And Relative Deprivation: Theoretical, Empirical And Policy Perspectives*, edited by J. C. Masters and W. P. Smith. Erlbaum: Hillsdale.
- Mays, V. M., L. M. Coleman, and J. S. Jackson. 1996. "Perceived race-based discrimination, employment status, and job stress in a national sample of black women." *Journal of Occupational Health Psychology* 1(3): 319-329.
- McNeil, J. 2000. "Employment, Earnings and Disability." U.S. Washington, DC: Bureau of the Census.
- Naff, K. C. 1995. "Subjective vs. objective discrimination in government." *Political Research Quarterly* 48: 535-557.
- O'Hara, B. 2004. "Twice penalized: Employment discrimination against women with disabilities." *Journal of Disability Policy Studies* 15(1): 27-34.
- Oaxaca, R. 1973. "Male-female wage differentials in urban labor markets." *International Economic Review* 14(3): 693-709.
- Roessler, R. T., J. Neath, B. T. McMahon, and P. D. Rumrill. 2007. "The relationship of selected supply and demand side factors to forms of perceived discrimination among adults with multiple sclerosis." *Rehabilitation Counseling Bulletin* 50(4): 203-215.
- Sanchez, J. I. and P. Brock. 1996. "Outcomes of perceived discrimination among hispanic employees." *Academy of Management Journal* 39(3): 704-719.
- Schur, L. 2002. "Discrimination in the workplace: Perceptions and responses of people with disabilities." pp. 40-48. In *Industrial Relations Research Association Series(Proceedings of the 54th Annual Meeting)*, edited by P. B. Voos. Atlanta(January 4,6, 2002).
- Tajfel, H. and J. C. Turner. 1985. "The social identity theory of intergroup behavior." In *Psychology of Intergroup Relations(2nd ed.)*, edited by S. Worchel and W. G. Austin. Chicago: Nelson-Hall.

## **An Examination of Factors Affecting Perception of Workplace Discrimination of Employees with Disabilities and the Relationship between Perceptions of Discrimination and Measured Discrimination**

**Cho, Kwang-Ja**  
(Seoul National University)

This study examines factors affecting perceptions of workplace discrimination by employees with disabilities and the relationship between perceptions of discrimination and measured discrimination. Those who are young, with long tenure, low-paid, and belong to the workplace with more than 50 employees are the most likely to report discrimination. Man, and those who are with long tenure, low-paid, and belong to the workplace with more than 50 employees are the most likely to report wage discrimination. And perceptions of workplace discrimination by employees with disabilities match Measured Discrimination.

Key words: Employees with Disabilities, Perceptions of Workplace Discrimination, Measured Discrimination

[논문 접수일 : 10. 03. 26, 심사일 : 10. 04. 10, 게재 확정일 : 10. 04. 22]