

장애인 임금근로자의 직업능력이 고용의 질에 미치는 영향

The Effect of Disabled Wage Workers' Occupational Ability on Job Quality

전명숙, 정원철
신라대학교 사회복지학과

Myeong-Sook Jeon(msjun0603@naver.com), Weon-Cheol Jeong(jwchl94@hanmail.net)

요약

본 연구는 장애인 임금근로자의 직업능력과 고용의 질 간의 관계를 분석하여 장애인의 직업교육과 고용 정책의 중요한 정보를 제공하고자 하였다. 이를 위해 인적자본이론 및 선별이론, 직무경쟁이론을 바탕으로 직업능력과 고용의 질 간의 관계를 이론적으로 검토하고, 실증분석 하였다. 실증분석은 장애인고용패널 제8차년도(2015년)자료를 활용하여 장애인 임금근로자 975명의 자료를 분석하였다. 연구결과 장애인 임금근로자의 직업능력은 고용의 질의 임금, 종사자지위, 직무만족을 결정하는 중요한 요인이 밝혀졌다. 이와 같은 결과는 장애인의 직업능력향상을 통하여 고용의 질을 개선할 수 있다는 것을 보여주는 결과이다. 이에 본 연구에서는 장애인 직업능력 향상을 위한 맞춤형 교육과 교육시설의 확대가 필요하다는 점을 제안하였다.

■ 중심어 : 장애인 임금근로자 | 직업능력 | 고용의 질 |

Abstract

This study aimed to provide important information on vocational education and employment policy for the disabled by analyzing the relationship between disabled wage workers' occupational ability and job quality. For this purpose, the relationship between job competence and employment quality was theoretically examined and empirically analyzed based on human capital theory, screening theory, and job competition theory. The empirical analysis used data on 975 disabled wage workers with the use of the data of the 8th Panel Survey of Employment for the Disabled(2015).As a result of the empirical study, it was found that the occupational ability of the disabled workers is an important factor in determining Wage, job status, job satisfaction, which constitute the quality of employment. This result indicates that job quality can be improved by ameliorating disabled people's occupational ability. Accordingly, this study proposed that there might be a need to extend customized education and educational facilities for improving disabled people's occupational ability.

■ keyword : | Disabled Wage Worker | Occupational Ability | Job Quality |

I. 서론

일반적으로 이상적인 일자리란 임금수준이 높고 일을 통해 보람과 행복감 등과 같은 자아성취감을 느끼며, 사회적으로 자신의 위치를 점유할 수 있는 일자리를 의미한다. 그러나 장애인들은 노동시장의 취약계층으로 높은 실업률과 낮은 임금이라는 문제점을 안고 있다[1].

2015년 장애인 백서에 의하면 15세 이상 장애인 중 취업자는 36.6%에 불과하여 2005년 이후로 조금씩 증가하고는 있지만 전국 인구대비 취업률인 60.9%에는 여전히 훨씬 못 미치는 수준이다. 또한 장애인의 실업률은 6.25%로 2011년도의 7.8% 보다는 조금이나마 감소되었으나 전국적인 실업률 3.5%에 비해 약 2배 정도 높은 수준인 것으로 나타났다. 또한 장애인 취업자의 월평균 소득은 153만원으로 2011년에 조사된 142만원에 비해 소폭 증가하였지만, 그들은 여전히 가장 큰 어려움으로 '낮은 수입'(45.7%)을 꼽고 있다[2]. 장애인들의 취업상태는 대부분 영세한 2차 산업에 취업을 하고 있으며, 일용직의 비율이 매우 높아 근로환경과 여건이 열악한 상태인 것으로 보고되었다[1]. 이와 같이 현상은 노동시장 진입장벽도 문제지만 진입 이후의 고용안정을 위한 다양한 지원책의 부재도 하나의 원인으로 지목되고 있다. 이는 장애인 고용과 관련된 정부 정책은 양적 확대에 중점을 두고 있으며, 취업 후 장애인근로자의 근로환경과 삶의 만족 향상과 같은 질적 측면의 관심은 부족하기 때문이다[3]. 이러한 문제는 장애인들의 삶의 만족을 저하시키는 원인이 되기 때문에 사회적 관심과 정부의 지원이 필요한 실정이다[4].

최근 들어 장애인 관련 정부정책으로 인하여 사회참여가 증가하고 있으며, 장애인특례입학과 같은 교육기회의 제공으로 인하여 교육과정에서 소외되었던 과거에 비해 고등교육 진학의 기회가 대폭 확대되었다. 이는 장애인들로 하여금 취업에 대한 욕구 및 근로환경에 대한 욕구수준을 높이는 결과로 나타나고 있다[5]. 이와 관련하여 신은경[6]은 저학력 장애인보다 고학력 장애인들의 취업과 고용조건에 대한 욕구가 상대적으로 높다는 분석결과를 보고하였다. 이는 장애인도 과거와는

달리 고용의 질에 대한 욕구수준이 높아지고 있으며, 그들의 삶의 만족도 고용의 질이 매우 중요한 요인으로 작용할 수 있다는 것을 보여주는 것이다. 따라서 정부에서는 장애인의 취업률에만 관심을 가지는 것보다는 고용의 질에 관심을 기울일 필요가 있다.

고용의 질은 과거 완전고용의 기치아래 실업률과 고용율과 같은 고용의 양적지표에 중점을 두는 것이 아니라 노동과 고용의 질적인 측면을 강조하는 개념이다. 국제노동기구(ILO)에 의하면 고용의 질은 근로자의 직업생활에 있어서 얼마나 자유롭고 공평하며 안전하고 인간적 품위가 존중되는 조건 속에서 일하고 있는가를 의미한다고 하였다[7]. 따라서 고용의 질은 현대 노동사회에서 중요한 개념으로 다루어질 수밖에 없는 것이다. 이와 같은 경향을 반영하듯이 최근 고용의 질의 지표를 개발하기 위한 연구가 활발하게 이루어지고 있으나, 대부분 비장애인을 중심으로 진행되고 있다[7]. 장애인의 낮은 고용율, 적은 임금, 낮은 고용 안정성 등과 같이 고용의 질적인 부분이 비장애인에 비하여 현저히 열악한 환경을 감안한다면, 장애인을 대상으로 한 고용의 질에 관한 연구는 매우 필요한 실정임에도 불구하고 아직까지 미흡한 상황이다. 장애인을 대상으로 고용의 질에 관한 최근 연구들은 장애인 근로자 고용의 질을 결정하는 요인에 대하여 중점적으로 분석하고 있다. 선행연구들이 밝히고 있는 장애인 고용의 질을 결정하는 요인들은 대부분 장애인의 인구사회학적 특성과 장애특성[8], 직장 및 사업체 특성[5], 취업알선서비스[1], 취업경로[7] 등과 같이 장애인의 인구특성과 장애특성과 같은 개인특성과 취업 및 고용과 관련된 외부환경 요인에 중점을 두고 있다.

이와 같이 고용의 질은 외부환경에 의해 영향을 받지만, 개인의 직업능력에 의해서도 영향을 받는다. 직업능력이란 조직에서 자신이 담당하는 직무를 성공적으로 수행하는데 필요한 역량으로 직무 및 직위의 변화뿐만 아니라 직업전이에도 매우 중요한 선행요인이 된다[9]. 따라서 직업능력 직무성과를 높이는 개인의 능력이며, 이는 임금, 고용조건 등에 긍정적으로 작용하게 된다[5]. 또한 직업능력은 고용의 질에 영향을 미침으로써 일자리 만족[7]과 직업유지[8]에 긍정적으로 작용하여

임금근로자의 삶의 만족과 질에도 영향을 미치게 된다.

한편, 장애인에 있어서도 직업능력은 고용의 질을 높이는 요인[10][11]으로 작용함으로써 그들의 삶의 만족과 질에 긍정적으로 작용하게 된다[12][13]. 이와 같이 장애인의 고용의 질은 삶의 만족과 질을 결정하는 중요한 요인임에도 불구하고 이에 대한 연구는 거의 없는 실정이다. 특히 최근 장애인의 사회참여와 고등교육기회 확대에 대한 취업에 대한 욕구수준 향상에 효과적으로 대응하기 위해서는 장애인들의 직업능력 향상이 무엇보다 필요하다는 관점에서 그들의 직업능력 향상과 고용의 질 간의 관계를 보다 구체적으로 분석할 필요성이 매우 높다.

이에 본 연구의 목적을 구체화시키기 위한 연구문제를 장애인 임금근로자의 직업 능력이 고용의 질에 미치는 영향은 어떠한가?로 설정하고 우리나라 장애인근로자들의 직업능력과 고용의 질 간의 관계를 살펴보고자 한다. 장애인근로자의 직업능력을 자격증과 컴퓨터 활용능력, 외국어 능력, 대인 및 조직 관리능력으로 구성하고, 이를 요인들이 장애인 근로자의 월평균 임금과 작업환경, 직무만족, 복리후생 등 고용의 질을 구성하는 요인에 미치는 영향을 분석함으로써 그들의 고용의 질을 효과적으로 높일 수 있는 직업능력을 탐색하고, 이를 바탕으로 장애인 직업능력 향상을 위한 정책적 시사점을 제시하는데 있다.

이와 같은 연구는 장애인의 안정적인 취업과 향후 고용 정책에 중요한 기초자료가 될 것이다.

II. 이론적 배경

1. 고용의 질

장애인의 고용문제는 다양하고 많은 논의가 되어 왔지만, 고용의 질과 관련해서는 매우 부족한 실정이다. 최근 다수의 국제기구들과 국가들에서 과거 고용의 양적인 접근방법에서 질적인 접근방법으로의 전환이 본격화되면서[14], 고용의 질을 계량화 하고자 하는 노력은 꾸준히 이어지고 있다. 고용의 질은 단편적인 측면에서 결정될 수 없다. 이는 고용의 질이 다양한 측면

에서 고려되어야 함을 의미하며, 대부분의 연구에서 다양한 측면을 고려한 고용의 질을 개념화하고, 이를 계량적으로 측정하기 위한 시도가 이어져 왔다. 따라서 고용의 질은 국가나 지역의 사회문화적, 역사적 맥락에서 파악되어야 한다[15]. 고용의 질에 관하여 최근 가장 많이 논의되는 것은 ‘좋은 일자리(Good Job)’와 ‘괜찮은 일자리(Decent Work)’에 관한 것이다[16].

Jencks, Perman & Rainwater[16]는 ‘좋은 일자리’와 관련하여 임금수준의 경제학적 접근법, 사회적 위치와 위세의 사회학적 접근법, 일에 대한 주관적 만족을 중심으로 하는 심리학적 접근법을 제시하였다. 이들 접근법에 대한 검토를 통해 ‘좋은 일자리’와 관련된 척도로서 임금, 직무 내용과 특성, 자율성, 안정적 고용, 기술 습득의 기회 등을 포함시켰다. Clark[17]는 기존의 ‘좋은 일자리’와 연관된 논의가 협의적이라는 점을 제시하면서, 좋은 일자리의 요소로 임금, 근로시간, 고용안정, 과 승진가능성, 일의 난이도, 일의 성격, 흥미, 사회적 인식 및 독립성, 직장 내 인간관계 등을 포함시켰다. Ritter & Anker[18]는 일자리의 좋고 나쁨의 기준을 논함에 있어서 임금, 부가급여, 일의 성격, 자율성과 독립성, 승진가능성 및 기술향상 가능성 등을 함께 고려해야 한다고 주장한 바 있다.

국내 연구에서 이상현[19]은 국제노동기구의 지표를 소개하고 있는데, 여기에는 고용기회, 고용안정성, 적당한 수입과 생산적 노동, 고용 평등, 철폐되어야 할 노동, 적절한 노동시간, 일과 가정의 양립, 안전한 작업환경, 사회보장, 사회적 대화, 비공식고용 등을 들고 있다. 변경희[5]는 2008년 장애인고용패널 1차년도 자료를 활용하여 장애인 고용의 질을 임금, 직업위세, 직업 배려, 직무만족도를 측정지표로 활용하였다. 김범규 등[7]은 장애인 고용의 질을 월 평균 임금, 복리후생 제공여부, 사업체규모, 종사상지위, 작업환경, 직무만족도, 배려로 하여 분석하였다. 한편 장숙과 김영애[26]는 좋은 일자리를 임금, 상용직 여부, 전일제여부의 조건을 모두 충족하는 경우를 좋은 일자리로 정의하고 측정하였다.

이와 같은 선행연구들이 제시한 고용의 질 측정지표를 바탕으로 본 연구는 고용의 질을 월 평균임금, 복리후생 유무, 종사상지위, 정규직 여부, 배려여부, 작업환

경, 직무만족도 등으로 고용의 질을 측정하였다.

장애인 고용의 질에 영향을 미치는 요인에 관한 연구는 주로 인구통계학적 요인을 중심으로 연구가 진행되어 왔다. 선행연구들은 장애인의 성별과 연령, 결혼유무, 장애유형 및 등급 등의 요인들이 고용의 질을 결정한다고 하였다. 성별의 경우 여성이 남성보다 취업이 용이하며, 고용의 질도 상대적으로 양호한 것으로 보고하고 있다[1][5][19]. 또한 연령이 낮을수록 임금이 높다는 결과를 제시하고 있으며[1][19], 기혼자의 경우 미혼자보다 취업 기업의 규모가 크며, 높은 임금을 받는 것으로 나타났다[1][20].

또한 개인이 지니고 있는 직업능력도 고용의 질을 결정하는 중요한 요인인 것으로 보고되었다[11][13][21]. 특히 직업능력은 인구통계학적 요인 성별이나 연령 등과 같이 불변의 요인이 아니라 교육수준이나 직업교육 등에 의해 개발될 수 있다는 점에서 매우 중요하다. 이에 본 연구에서는 장애인의 직업능력과 고용의 질 간의 관계를 분석하고자 한다.

2. 직업능력과 고용의 질

성공적인 직업생활을 영위하기 위해서는 자신이 담당하고 있는 직무를 완수할 수 있는 능력이 있어야 하는데 이를 직업능력이라 한다[22]. 직업능력은 직업에서 자신의 직무를 수행하는 데 필요한 능력을 말한다[23]. 이러한 관점에서 장애인근로자의 직업능력은 장애인근로자가 직무수행에 있어 필요한 능력으로 이는 직무수행에 직접적으로 관련된 기술[11], 고용주 및 동료들과의 원만한 대인관계 능력[24] 등을 의미한다.

일반적으로 직업능력은 직무수행능력, 직업기초능력과 직업기초소양으로 구분되고 있다. 직무수행능력은 특정 직무의 수행에 필요한 필수적인 지식과 능력이며, 직업기초능력은 읽기와 쓰기 및 연산능력 이외 창의력과 사고력, 의사결정 및 문제해결능력, 학습능력 등이며, 직업기초소양은 직업에 대한 개인의 태도와 적성, 그리고 성격을 의미한다[25]. 그러나 장애인의 직업능력을 구체적으로 제시한 연구는 아직까지 미비한 실정이다. 이는 장애인의 장애유형과 증상의 정도에 따라 그들에게 적용되는 직업능력에서 차이가 있기 때문이

다. 장애인의 직업능력과 관련되어 장숙과 김영애[26]는 장애인의 직업능력을 인적자본의 개념을 바탕으로 학력, 직업훈련경험, 자격증으로 정의하고 분석하였으며, 김범규 외[7]는 자격증수, 이현경 등[11]은 자격증, 운반능력, 육체활동 능력, 대인관계 및 조직적응 능력으로 직업능력을 정의하였다. 김영준과 도명애[27]는 장애인의 직업능력을 기업에서 성과 즉 이익을 목적으로 고용주가 자신의 직원에게 요구하는 전문기술로 정의하고, 직무수행에 필요한 활동능력과 인지능력으로 측정하였다. 이와 같이 장애인의 직업능력은 장애인이 직업활동에 필요한 기초적인 능력과 전문적인 능력을 모두 포괄하는 개념으로 사용되고 있으며, 측정도 직무수행능력과 직업기초능력을 종합적으로 하여 측정하고 있다.

직업능력은 장애인들이 취업의 가능성을 높일 뿐만 아니라 보다 좋은 일자리 획득의 중요한 요인으로 작용하게 되는데, 이는 인적자본이론, 선별이론, 직무경쟁이론을 통해 설명된다. 인적자본 이론에 의하면 개인의 고용가능성과 수준 및 임금과 같은 근로조건은 생산성에 의해 결정되며, 근로자 개인의 생산성은 학교교육과 직업훈련, 경력 등 인적자본으로 결정된다는 것이다[28]. 선별이론에서는 교육과 훈련으로 인한 직업능력 향상은 고용주가 근로자를 선별하는 도구로 활용되기 때문에 직업능력이 우수한 사람일수록 고용될 확률이 높다는 것이다[29]. 직무경쟁이론[3]에서는 기업이 제공하는 직무를 대상으로 노동자들 간의 경쟁에서 교육수준이 높고, 훈련 유형험자는 직무능력이 우수하기 때문에 직무경쟁에서 유리하다는 것이다[30]. 이상과 같은 직무능력과 관련된 이론들은 장애인의 직업능력이 장애인의 취업가능성과 직무성과 차이로 인한 임금수준의 차이, 직무경쟁에서의 우위로 인한 직업유지에 직접적인 영향을 미치게 된다는 것이다.

장애인의 직업능력과 고용의 질 간의 관계를 분석한 선행연구에서는 김범규 등[7]은 장애인의 자격증 수는 고용의 질을 높이는 요인이라 하였으며, 장숙과 김영애[18][26]는 여성장애인의 직업훈련 경험과 자격증은 좋은 일자리 결정에 중요한 역할을 한다고 하였다. 이현경 등[11]은 직업능력이 우수할수록 취업에 대한 욕구

가 강하기 때문에 취업의 가능성을 높인다는 결과를 보고하였다. 이체식과 김명식[13]은 직업능력이 직장에서의 대인관계나 직무성적을 높일 수 있기 때문에 장기간 직업유지에 도움이 된다고 하였다. 또한 학력이 높을수록 직무수행 능력이 높아지기 때문에 높은 임금을 받는다는 결과를 보고하였으며[1][5], 경력이 많을수록 고용의 질이 높은 수준인 것으로 밝혀졌다[19][20]. 장애유형과 등급과 관련되어 경증 장애는 직무를 수행할 수 있는 신체적 능력이 중증 장애인에 비하여 상대적으로 우수하기 때문에 고용의 질을 높이는 요인으로 보고되고 있으며[5][20], 정신장애보다는 신체적 장애를 가지고 있는 장애인이 더 높은 임금을 받는다고 보고하였다[1][19]. 근속년수는 임금과 정적 관련성이 있다는 연구 결과를 제시하고 있는데, 이는 근속년수가 많을수록 개인의 생산성이 그만큼 높아지기 때문이다[5][20]. 직업교육과 자격증 수도 고용의 질과 관련성이 있는 것으로 보고되었다. 이는 직업교육과 자격증 수는 직무를 수행하는 기술과 지식이기 때문에 그만큼 직무를 성공적으로 수행할 가능성이 높기 때문이라 주장하고 있다[19][20].

이상과 같이 선행연구들은 장애인의 인구사회학적 요인들과 직업능력과 관련된 요인들이 고용의 질을 결정하는 요인으로 제시하고 있다. 이에 본 연구에서는 직업능력과 고용의 질 간의 관계를 분석하면서, 고용의 질에 영향을 미치는 인구사회학적 요인들을 통제변수로 활용하였다.

라 고용주와 동료들 간의 원만한 관계를 유지할 수 있는 기반이 된다고 하였다. 이러한 직업능력은 임금을 결정하는데 있어 긍정적으로 작용하며, 사업주가 고용을 결정하는데 중요한 역할을 할 뿐만 아니라 동료와의 직무경쟁에 있어서도 장점으로 작용한다는 것이다. 이러한 이론을 바탕으로 장애인 임금근로자의 직업능력이 취업은 물론 고용의 질에 영향을 미치는 요인임을 예측할 수 있었다, 이는 장애인의 직업능력과 관련되어 자격증보유[7], 직업훈련[27], 직업능력[11][13] 등의 요인들은 취업과 좋은 일자리 결정에 중요한 요인이라 밝히고 있다. 또한 고용의 질과 관련한 선행연구에서는 장애인의 성별[1], 연령[19], 학력[5], 장애정도[19] 등과 같은 장애인의 인구사회학적 특성이 고용의 질을 결정하는 요인임을 밝히고 있다. 이와 같은 이론적 고찰을 바탕으로 본 연구에서는 연구모형을 그림 1과 같이 설정하였다.

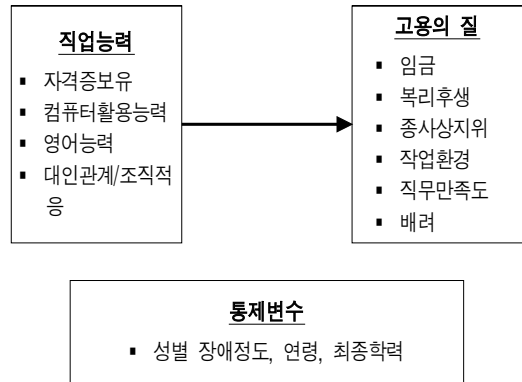


그림 1. 연구모형

III. 연구방법

1. 연구모형

본 연구의 주요목적은 한국장애인고용공단 고용개발원의 장애인고용패널중 제8차년도(2015년) 자료를 활용하여 장애인 임금근로자의 직업능력이 고용의 질에 미치는 영향을 분석하는데 있다.

직업능력의 효과를 설명이론인 인적자본이론[29], 선별이론[30], 직무경쟁이론[3]에 의하면, 직무수행을 위한 기술과 경험, 훈련, 대인관계 능력 등은 임금근로자의 개인적 역량은 직장에서의 생산성을 높일 뿐만 아니

2. 분석자료 및 대상

본 연구는 한국장애인고용공단 고용개발원에서 2008년부터 매년 실시하는 장애인고용패널조사 제1차년도(2008년)부터 제8차년도(2015년)까지의 자료 중 제8차년도 자료를 사용하였다. 장애인고용패널 제8차년도 자료는 총 5,092명을 대상으로 조사하였으며, 그 중 임금근로자 975명을 대상으로 분석을 실시하였다.

3. 변수의 정의 및 측정

3.1 종속변수

종속변수인 고용의 질은 월평균 임금, 복리후생 제공 유무, 종사상 지위, 작업환경, 직무만족도로, 배려의 6가지로 구성하였다.

월평균 임금액은 매월 평균적으로 실 수령하는 금액으로 연봉제 적용 근로자는 연봉을 매월 단위로 환산하여 사용하였으며, 일용직의 경우 평소 일하는 수준의 임금 대비 한 달을 제대로 일했을 때 받는 임금을 만원 단위 기준으로 분석에 사용하였다.

복리후생 항목들 중 국민연금, 특수지역연금, 국민건강보험 등을 포함하고 있으며, 복리후생 항목 중 하나라도 제공하고 있으면 '복리후생 제공 있음=1', 제공되는 것이 하나도 없는 경우 '복리후생 제공 없음=0'으로 나누어 분석에 사용하였다.

종사상 지위는 '정규직=1', '비정규직=0'으로 나누어 분석에 사용하였다.

작업환경은 작업환경의 안전성을 기준으로 '매우위험하다=1'부터 '매우 안전하다=4'까지 4점 척도를 분석에 사용하였다.

직무 만족도는 임금 또는 소득, 취업의 안정성 등 12개 항목으로 구성된 5점 리커트 척도 점수의 평균을 분석에 사용하였다.

마지막으로 배려는 일자리(직장)에서 일의 종류 등 업무 내용 조정, 업무량 조정, 등의 직무 조정 배려와 시간제 근로, 출퇴근 시간 조정 등의 근무시간 조정 배려를 포함하며, 직무 조정 배려와 근무시간 조정 배려의 경험 유무에 따라 '배려 받은 적이 있음=1', '배려 받은 적이 없음=0'으로 나누어 분석에 사용하였다.

3.2 독립변수

독립변수인 장애인의 직업능력으로 직무수행능력을 측정하기 위한 자격증보유여부, 직업기초능력을 측정하기 위한 컴퓨터 활용능력과 영어능력, 대인관계 및 조직적응 능력으로 하였다. 자격증보유여부는 직업과 관련된 자격증의 보유여부로 '자격증 보유=1', '자격증 없음=0'으로 구분하여 사용하였다. 컴퓨터활용능력과 영어능력, 대인관계 및 조직적응 능력은 '전혀 못함=1'부터 '매우 잘함=5'까지 5점 리커트 척도로 구성되었으

며, 이를 분석에 활용하였다.

3.3 통제변수

통제변수로는 선행연구에서 제시하고 있는 장애인 고용의 질에 영향을 미칠 수 있는 성별, 장애정도, 연령, 학력 등 인구사회학적 특성을 통제변수로 활용하였다.

성별은 '남성=1', '여성=0'으로 나누어 분석에 사용하였으며, 남성이 고용의 질에 정(+)의 효과를 나타낸다. 장애정도를 중증 및 경증으로 구분하여 '중증=1', '경증=0'으로 구분하여 사용하였으며, 경증일수록 고용의 질은 높아진다. 연령이 만 나이를 그대로 분석에 사용하였으며, 연령이 낮을수록 고용의 질은 높아지는 경향이 있다.

교육 수준은 '고졸이상=1', '고졸이하=0'으로 구분하여 사용하였으며, 교육수준이 높을수록 고용의 질은 높아지는 경향이 있다.

4. 분석 방법

본 연구의 분석을 위해 먼저 각 변수들의 기초통계량을 분석하였다. 그리고 고용의 질을 나타내는 6개의 종속 변수들 중 연속변수 값인 임금과 작업환경, 직무만족도는 각각 다중 회귀분석을 실시하였고, 이분형 변수인 복리후생 제공 유무, 종사상 지위, 배려 유무의 변수들에 대해서는 이분형 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 이러한 통계분석을 위하여 SPSS for Window 22.0을 사용하였다.

IV. 분석결과

1. 분석 대상 장애인 임금근로자의 특성

분석대상 장애인 임금근로자의 특성은 [표 2]와 [표 3]과 같다. 종속변수인 고용의 질의 월 평균임금은 평균 146.48만원이었으며, 복리후생이 있는 경우는 67.9%로 없는 경우보다 많은 것으로 나타났다. 종사상지위에서 정규직은 36.7%로 비정규직의 63.3%보다 낮은 것으로 나타났으며, 작업환경은 평균 2.890으로 안전한 편이라는 인식이 많은 것으로 나타났다. 직무만족도는 평균

3.133으로 보통 수준 정도였으며, 배려경험이 있는 경우는 6.7% 정도였다.

독립변수인 직업능력의 자격증 보유는 33.9%가 보유하고 있다고 응답하였으며, 컴퓨터 활용능력은 평균 2.190, 영어능력은 1.630으로 보통 이하의 수준이었으며, 대인관계 및 조직적응능력은 3.290으로 보통 이상의 수준인 것으로 나타났다.

통제변수인 성별은 남성이 71.8%로 대부분이었으며, 장애정도는 경증이 74.3%로 대부분이었다. 학력은 고졸이상이 53.8%로 고졸이하보다 많았으며, 연령은 평균 52.860세로 나타났다.

표 2. 변수의 구분 및 측정

변수 유형	변수명	변수설명	측정값
종속 변수	임금	월평균 임금	연속변수 값
	복리후생 유무	국민연금, 특수지역연금, 국민건강보험, 고용보험, 산재보험, 법정퇴직금, 상여금, 유급휴일 및 휴가, 병가, 생리휴가, 출산휴가, 육아휴직, 휴업보상, 식사비용보조, 학비보조, 주택마련 지원, 경조사 지원, 휴양(휴가)비용 지원 등	복리후생 제공 있음=1, 복리후생 제공 없음=0
	종사상 지위	정규직 비정규직 유무	정규직=1, 비정규직=0
	작업 환경	일하는 곳의 작업 쾌적성, 안전성, 휴식공간의 적절성 등	4점 리커트 척도
	직무 만족도	12개 항목의 직무 관련 주관적 만족도의 평균	5점 리커트 척도 값의 평균
	배려	직무조정, 근로시간조정, 출퇴근 사무보조작업 의사소통이동일자리 내 일상생활 지원 등의 배려 경험 유무	배려경험 유=1, 배려경험 무=0
독립 변수	자격증 보유	직업관련 자격증 보유	0=미보유, 1=보유
	컴퓨터활용 능력	컴퓨터를 활용한 직무능력	5점 리커트 척도
	영어 능력	영어능력	
	대인관계 /조직 적응	대인관계 형성 및 조직적응에 대한 능력	
통제 변수	성별	남자, 여자 성별	남자=1, 여자=0
	장애 정도	중증, 경증 구분 장애정도	중증=1, 경증=0
	연령	조사 시점 만 나이	연속변수 값
	최종 학력	현재 최종학력	0=고졸이하, 1=고졸이상

표 3. 장애인 임금근로자의 특성: 빈도분석

변수		빈도	퍼센트
복리후생	무	313	32.1
	유	662	67.9
종사상지위	비정규직	617	63.3
	정규직	358	36.7
배려여부	배려경험 무	910	93.3
	배려경험 유	65	6.7
성별	남성	700	71.8
	여성	275	28.2
장애정도	경증	724	74.3
	중증	251	25.7
학력	고졸이하	450	46.2
	고졸이상	525	53.8
자격증보유	없음	644	66.1
	있음	331	33.9

표 4. 장애인 임금근로자의 특성: 기술통계

변수	평균	표준 편차
월평균 임금	146.480	100.104
작업환경	2.890	0.615
직무만족	3.133	0.505
컴퓨터 활용 능력	2.190	1.120
영어 능력	1.630	0.768
대인관계/조직적응	3.290	0.896
연령	52.860	10.438

2. 직업능력이 장애인 임금근로자 고용의 질에 미치는 영향

2.1 회귀분석 결과

직업능력이 장애인 임금근로자 고용의 질 구성요인인 월 평균임금, 작업환경, 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시하였으며 결과는 [표 5]와 같다.

직업능력이 장애인 임금근로자의 월평균 임금에 미치는 영향에 대하여 회귀분석을 실시한 결과 F값은 55.799로 유의수준 0.001 수준에서 통계적으로 유의미하였으며, 모형의 설명력은 31.6%로 나타났다. 직업능력이 장애인 임금근로자의 월 평균임금에 미치는 영향을 살펴보면, 직업능력의 자격증보유, 컴퓨터 활용 능력, 영어능력, 대인관계 및 조직적응 능력 모두 유의수

준 0.05에서 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 자격증을 보유하고, 컴퓨터 활용 능력과 영어능력, 대인관계 및 조직적응 능력이 우수할수록 월 평균임금은 높아지는 경향이 있다는 것을 보여주고 있다.

표 5. 다중회귀분석 결과

모형	변수	월평균임금		작업환경		직무만족	
		B	표준화β	B	표준화β	B	표준화β
(상수)		128.013		1.676		2.261	
통제 변수	성별	55.829***	0.251	0.346***	0.253	0.114***	0.102
	연령	-0.144	-0.015	0.009***	0.145	-0.001	-0.016
	장애 정도	-38.379***	-0.168	0.226***	0.160	0.105**	0.091
	최종학력	18.335**	0.091	0.177***	0.143	-0.029	-0.028
독립 변수	자격증 보유	22.378***	0.106	-0.07	-0.054	0.006	0.006
	컴퓨터 활용	15.923***	0.178	0.100***	0.183	0.045*	0.100
	영어	15.608**	0.120	0.032	0.040	0.109***	0.165
	대인/조직	9.03**	0.081	-0.024	-0.036	0.145***	0.258
R2		0.316		0.122		0.167	
F		55.799***		16.732***		24.163***	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

직업능력이 장애인 임금근로자의 작업환경에 미치는 영향에 대하여 회귀분석을 실시한 결과 F값은 16.732로 유의수준 0.001 수준에서 통계적으로 유의미하였으며, 모형의 설명력은 12.2%로 나타났다. 직업능력이 장애인 임금근로자의 작업환경에 미치는 영향력을 살펴보면, 컴퓨터 활용 능력만 유의수준 0.05에서 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 컴퓨터 활용 능력이 우수할수록 작업환경이 청결하고 안전한 경향이 있다는 것을 보여주고 있다.

직업능력이 장애인 임금근로자의 직무만족에 미치는 영향에 대하여 회귀분석을 실시한 결과 F값은 24.163으로 유의수준 0.001 수준에서 통계적으로 유의미하였으며, 모형의 설명력은 16.7%로 나타났다. 직업능력이 장애인 임금근로자의 직무만족에 미치는 영향력을 살펴보면, 직업능력의 컴퓨터 활용 능력, 영어능력, 대인관

계 및 조직적응 능력은 유의수준 0.05에서 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 자격증보유는 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이는 컴퓨터 활용 능력과 영어능력, 대인관계 및 조직적응 능력이 우수할수록 직무만족은 높아지는 경향이 있다는 것을 보여주고 있다.

2.2 로지스틱 회귀분석 결과

직업능력이 장애인 임금근로자 고용의 질 구성요인인 복리후생, 종사상지위, 배려경험에 미치는 영향을 분석하기 위해 로지스틱 회귀분석을 실시하였으며 결과는 [표 6]과 같다.

표 6. 로지스틱 회귀분석 결과

모형	변수	복리후생		종사상지위		배려경험	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
(상수)		0.914	2.495	-0.874	0.417	-1.529	1.057
통제 변수	성별	-0.254	0.776	-0.527**	0.59	-0.225	0.31
	연령	-0.02*	0.98	-0.025**	0.976	-0.02	0.015
	장애 정도	0.066	1.068	-0.144	0.866	0.938***	0.274
	최종학력	0.466**	1.594	0.617***	1.854	0.057	0.328
독립 변수	자격증 보유	0.609***	1.839	0.317*	1.374	0.350	0.292
	컴퓨터	0.174	1.19	0.211*	1.235	-0.118	0.187
	영어	-0.008	0.992	0.35**	1.419	0.019	0.237
	대인/조직	0.143	1.154	0.228*	1.256	-0.012	0.165
Chi-Square		100.625***		199.759***		20.553**	
분류정확도		68.5%		71.6%		93.3%	

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

직업능력이 장애인 임금근로자의 복리후생에 미치는 영향에 대하여 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과 같이 Chi-Square 값은 100.625로 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미하였고, 분류정확도는 68.5%로 나타났다. 직업능력이 장애인 임금근로자의 복리후생에 미치는 영향력을 살펴보면, 자격증을 보유할수록 복리후생 제공이 있을 확률이 높아지는 것으로 나타났으나, 컴퓨터

활용 능력, 영어능력, 대인관계 및 조직적응 능력은 통계적으로 유의미하지 않았다.

직업능력이 장애인 임금근로자의 종사상지위에 미치는 영향에 대하여 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과 같이 Chi-Square 값은 199.759로 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미하였고, 분류정확도는 71.6%로 나타났다. 직업능력이 장애인 임금근로자의 종사상지위에 미치는 영향력을 살펴보면, 자격증을 보유할수록, 컴퓨터 활용 능력, 영어능력, 대인관계 및 조직적응 능력이 우수할수록 정규직일 가능성이 높은 것으로 나타났다.

직업능력이 장애인 임금근로자의 배려경험에 미치는 영향에 대하여 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과 같이 Chi-Square 값은 20.553로 유의수준 0.01에서 통계적으로 유의미하였고, 분류정확도는 93.3%로 나타났다. 직업능력이 장애인 임금근로자의 복리후생에 미치는 영향력을 살펴보면, 자격증 보유, 컴퓨터 활용 능력, 영어능력, 대인관계 및 조직적응 능력 모두 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

V. 결론

본 연구에서는 장애인 임금근로자의 직업능력이 고용의 질에 미치는 영향을 분석함으로써 장애인 직업능력 향상을 위한 직업교육 및 향후 고용정책의 중요한 기초정보를 제공하고자 하였다. 이를 위해 장애인고용패널 제8차년도(2015년)자료를 활용하여 장애인 임금근로자 975명의 자료를 분석하였다. 본 연구의 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 장애인 임금근로자의 직업능력의 자격증보유, 컴퓨터 활용 능력, 영어능력, 대인관계 및 조직적응 능력 모두는 월평균임금에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직업능력과 임금 간의 관계를 설명하고 있는 인적자본이론[19]을 지지하는 결과로서 장애인 임금근로자의 직업능력은 생산성 향상을 결정하는 중요한 원인으로 직업능력이 우수하다는 인적자본이 그 만큼 우수하다는 것을 의미하기 때문에 임금수준이 높아진다는 것을 보여주는 결과이다. 이와 같은 결과는

장애인 임금근로자의 자격증 보유와 임금간의 관계를 분석한 김범규 등[7]의 연구와도 일치하고 있다.

둘째, 장애인 임금근로자의 직업능력이 작업환경에 미치는 영향을 분석한 결과 컴퓨터 활용능력이 우수할수록 작업환경이 양호한 것으로 밝혀졌다. 이는 컴퓨터 활용능력이 우수하면 대부분 컴퓨터를 활용한 직무에 종사할 가능성이 크기 때문에 상대적으로 작업환경이 양호한 사업체에 근무할 가능성이 있다는 것으로 의미하고 있다.

셋째, 직업능력이 장애인 임금근로자의 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과 컴퓨터 활용 능력, 영어능력, 대인관계 및 조직적응 능력이 우수할수록 직무만족이 높아지는 경향이 있는 것으로 밝혀졌다. 컴퓨터 활용 능력, 영어능력, 대인관계 및 조직적응 능력과 같은 직업능력은 직무의 성과향상에 기여할 뿐만 아니라 동료와의 관계형성에 도움을 주기 때문에 자신의 직무수행 결과에 대하여 만족하게 되며, 또한 동료와의 관계에 대해서도 만족할 가능성이 높기 때문이다. 이와 같은 결과는 장애인 임금근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 분석한 선행연구[1][11][13]와 일치하는 결과이다.

넷째, 직업능력이 장애인 임금근로자의 복리후생에 미치는 영향을 분석한 결과 자격증 보유가 복리후생 제공이 있을 확률이 높아지는 것을 확인하였다. 이는 자격증을 보유하는 경우 복리후생의 조건이 양호한 사업체에 취업할 가능성이 많다는 것을 의미하는 결과이다. 이는 직무능력과 관련되어 자격증과 같이 자신의 직업능력을 객관적으로 확인시킬 수 있는 경우 고용주로부터 선택될 확률이 높아진다는 선별이론[30]을 지지하고 있다.

다섯째, 직업능력이 장애인 임금근로자의 종사상지위에 미치는 영향을 분석한 결과 자격증을 보유할수록, 컴퓨터 활용 능력, 영어능력, 대인관계 및 조직적응 능력이 우수할수록 정규직의 가능성이 높다는 것이다. 이는 직업능력이 정규직의 가능성을 높이는 중요한 요인이 된다는 것을 확인한 결과로 직무경쟁에서 능력이 우수할수록 직무경쟁에서 우위를 확보할 수 있는 가능성이 높다는 직무경쟁이론을 지지하는 결과일 뿐만 아니

라 자격증 및 직무경험과 같은 인적자본이 고용의 질에 긍정적인 영향을 미친다는 장숙과 김영애[27]의 연구와 같은 맥락이다.

마지막으로 직업능력이 장애인 임금근로자의 배려경험에 미치는 영향을 분석한 결과 직무능력의 모든 요인들은 배려경험에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

이상의 분석결과를 종합하면, 직업능력의 자격증 보유, 컴퓨터활용능력, 영어능력, 대인관계 및 조직적응 능력은 장애인 임금근로자의 월평균임금을 높이고, 정규직의 가능성을 높여 직무만족 향상에 기여하는 역할을 한다는 것으로 밝혀져 직업능력과 관련된 인적자본 이론, 선별이론, 직무경쟁이론을 지지하고 있으며, 장애인의 경제적 안정과 삶의 질 향상을 위한 고용의 질을 높이기 위해서는 장애인의 직업능력을 향상시키는 것이 매우 중요하다는 것을 보여주고 있다.

이와 같은 연구 결과를 바탕으로 시사점과 정책적 제언은 다음과 같다.

첫째, 장애인의 직업능력강화를 위한 전략이 필요하다. 직업능력이 상대적으로 취약한 장애인이 지속적으로 직업생활을 유지한다고 할지라도 좋은 일자리에서 근무하게 될 확률은 높지 않다는 것은 많은 연구들에 의해 밝혀지고 있다. 이는 장애인에 대한 차별의 문제뿐만 아니라 비장애인들과 비교하여 직업능력이 떨어지지 않도록 직업능력을 강화함으로써 장애인에 대한 편견을 해소하는 것이 무엇보다 필요하다. 이를 위해서는 장애인의 장애특성과 학력 및 적성 등을 감안하여 그들에게 적합한 직업훈련 등을 개발하고 이를 통한 직업능력 향상이 필요하다. 또한 직업훈련과 같은 기술적인 교육에만 중점을 둘 것이 아니라 대인관계형성, 말하기 등 그들이 직장 내에서 원만한 인간관계를 형성하는데 도움이 될 수 있는 대인관계 및 조직적응 교육도 강화해야 한다.

둘째, 장애인은 장애의 정도와 유형에 따라 적합한 직종의 차이가 있으며, 이에 따른 특수한 교육기관이 필요하다. 그러나 장애인을 위한 국내 특수교육기관은 매우 부족한 실정이다[27]. 따라서 정부에서는 장애인을 대상으로 직업훈련이 가능한 교육기관을 다양하게

선정하여 장애인들이 보다 다양한 작업교육의 기회를 제공하여야 할 것이다.

셋째, 장애인 취업과 관련되어 정부에서는 장애인 취업을 지원할 수 있는 서비스뿐만 아니라 그들이 안정적인 직장을 유지할 수 있도록 근무환경에 대한 지원, 퇴직 후 재취업에 대한 지원까지 포괄적인 지원체제가 확립되어야 할 것이다.

넷째, 법적 제도적 개선도 필요하다. 현행 근로기준법에 장애인의 특성을 감안하여 직업재활시설과 근로장애인에 대한 임금, 근로시간 등의 근로조건에 대한 기준을 마련해야 한다.

본 연구는 장애인 임금근로자의 직업능력이 고용의 질을 결정하는 중요한 요인이라는 점을 밝힘으로써 향후 장애인의 직업훈련과 고용정책 변화의 필요성을 실증적으로 분석하였다는 점에서 의의가 있다.

그러나 본 연구는 연구대상이 특정 년도의 장애인 임금근로자만을 대상으로 하고 있으며, 2차 자료를 분석하고 있기 때문에 연구결과를 일반화하기에 한계가 있다. 향후 장애인고용패널의 종단 자료를 활용하여 장애인 임금근로자가 지속적으로 고용의 질을 유지하고 있는지, 일자리의 질이 개선되는지 등과 관련된 종단 연구를 통해 장애인이 고용의 질이 우수한 사업체에서 지속적으로 직업생활을 유지할 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다. 또한 직업훈련은 직업능력을 결정하는 중요한 요인 중의 하나이나 본 연구의 분석에서는 제외되었다. 따라서 향후 연구에서는 직업훈련의 영향력을 구체적으로 분석할 필요가 있다.

참 고 문 헌

- [1] 유동철, “장애인 취업알선 서비스가 고용의 질에 미치는 영향,” 장애와 고용, 제18권, 제1호, pp.5-26, 2008.
- [2] 나영희, 서혜정, 전동일, 김인순, 이광원, 김승완, 2015 장애인백서, 한국장애인개발원, 2015.
- [3] 박자경, “저임금 근로 장애인의 특성 및일자리 이동에 관한 연구,” 직업재활연구, 제24권, 제2호,

- pp.65-86, 2014.
- [4] 주석진, 한성덕, “근로형태에 따른 장애인 근로자의 근로조건 및 직무만족도 차이,” 장애와 고용, 제20권, 제3호, pp.47-74, 2010.
- [5] 변경희, “임금근로장애인의 ‘고용의 질’ 개념 및 결정요인,” 장애와 고용, 제20권, 제2호, pp.189-211, 2010.
- [6] 신은경, “지체장애인의 고용에 관한 영향요인 연구,” 장애와 고용, 제18권, 제2호, pp.159-183, 2008.
- [7] 김범규, 김언아, 김용탁, 남용현, “취업경로가 장애인 임금근로자 고용의 질에 미치는 영향,” 장애와 고용, 제25권, 제3호, pp.197-228, 2015.
- [8] 손지아, 박순미, “괜찮은 일자리 (Decent Job)의 관점에서 본 장애인 고용의 질에 대한 탐색적 연구,” 노동정책연구, 제11권, 제1호, pp.131-165, 2011.
- [9] 이종범, 직업기초능력 수준별 성취기준 개발, 서울: 한국직업능력개발원, 2008
- [10] 박경수, “맞춤형 장애인 직업능력개발 강화 방안,” 연구자료, pp.215-266, 2015
- [11] 이현경, 박효은, 최만규, “정신적 장애인의 경제수준, 직업능력 및 취업욕구관련 분석,” 한국콘텐츠학회논문지, 제13권, 제7호, pp.265-277, 2013
- [12] 이채식, 김명식, “장애인의 일자리만족에 영향을 주는 요인에 관한 연구,” 장애와 고용, 제26권, 제2호, pp.107-131, 2016.
- [13] 이채식, 김명식, “취업장애인의 직업유지에 영향을 주는 제 특성에 관한 연구,” 장애와 고용, 제23권, 제1호, pp.327-356, 2013.
- [14] 황준욱, “이슈분석: ILO 의 ‘일다운 일 (decent work)’ 에 대한 발전적 논의,” 노동리뷰, 2005년 (4 월), pp.21-34, 2005.
- [15] 송창근, 나운환, 이혜경, “사회적기업 인증이 직업재활시설의 고용의 질과 경영성과에 미치는 영향,” 특수교육재활과학연구, 제53권, 제2호, pp.273-293, 2014.
- [16] C. Jencks, L. Perman, and L. Rainwater, “What is a good job? A new measure of labor-market success,” American journal of sociology, pp.1322-1357, 1988.
- [17] A. E. Clark, *Measures of job satisfaction: What makes a good job? Evidence from OECD countries (No. 34)*, OECD Publishing, 1988.
- [18] J. A. Ritter and R. Anker, “Good jobs, bad jobs: Workers’ evaluations in five countries,” International Labour Review, Vol.141, No.4, pp.331-358, 2002.
- [19] 이상현, “Decent work : 무엇을 어떻게 측정할 것인가?,” 국제노동브리프, 제3권, 제7호, pp.4-11, 2005.
- [20] 김용탁, “장애인 취업자의 취업경로 분석,” 장애와 고용, 제21권, 제3호, pp.5-26, 2011.
- [21] 강정한, 양유민, “사회적 연결망의 동원이 장애인의 취업과 임금수준에 미치는 영향,” 장애와 고용, 제23권, 제2호, pp.29-51, 2013.
- [22] 정철영, 서우석, 나승일, 송병국, 이종성, “직업기초능력과 국민공통 기본교육과정의 연계 실태 분석,” 직업교육연구, 제18권, 제1호, pp.21-37, 1999.
- [23] B Bolton, “Measuring rehabilitation outcomes,” Rehabilitation Counseling Bulletin, Vol.44, No.2, pp.67-75, 2001
- [24] 유완식, 이정주, “장애인 직업능력 개발훈련 효과분석 연구,” 직업교육연구, 제25권, 제3호, pp.111-133, 2006.
- [25] 박동열, 주인중, 진미석, 최선아, “텔파이 조사를 활용한 직업기초능력 모형 개발,” 직업교육연구, 제29권, 제4호, pp.349-385, 2010.
- [26] 장숙, 김영애, “여성장애인 근로자의 좋은 일자리 결정 요인 연구,” 장애와 고용, 제25권, 제4호, pp.239-267, 2015.
- [27] 김영준, 도명애, “지역사회 사업체 참조 직업훈련이 비고용 발달장애인의 직무적응능력에 미치는 효과,” 특수교육저널: 이론과 실천, 제15권, 제3호, pp.215-237, 2014
- [28] Q Ashenfelter, “Estimating The Effect of Programs on Earnings,” The Review of Economics and

