

장애인 고용기업체의 임금 격차 기여요인에 관한 연구

최윤정
부산대학교 사회복지학 박사

A study on the contributing factors of wage inequality in employment companies for persons with disabilities

Yun-Jung Choi
Ph.D. in Social Welfare, Pusan National University

요약 본 연구의 목적은 장애인 고용기업체 간 임금 격차 기여요인 분석을 통하여 장애인 노동자의 임금 수준에 영향을 미치는 요인을 확인하는 것이다. 연구의 대상은 한국장애인고용공단 고용개발원『2018년 기업체 장애인 고용실태조사』의 원자료 중 주요 변수에 결측이 발생한 케이스를 제외한 3,546건이며, SPSS 25와 STATA 14를 이용하여 장애인 고용기업체 간 임금 불평등 분해분석을 실시하였다. 연구 결과 장애인 고용기업체의 임금 격차에 기여하는 요인은 '교육 수준' 12.63%, '자산' 6.37%, '직무숙련 정도' 4.87%, '여성고용비율' 3.30%, '판매이익' 2.33%, '장애인 노동자 대상 교육 및 훈련 실시' 1.19%, '노동조합가입률' 0.67%, '직장유형' 0.42%, '평균 근로시간' 0.41%, '장애인의 작업 수준에 대한 인식' 0.34%, '장애인 고용이 기업에 도움이 된다는 인식' 0.23%, '장애인 고용비용에 대한 긍정적 인식' 0.17% 등의 순으로 나타났다. 이와 같은 분석결과를 토대로 본 연구는 장애인 노동자에게 적절한 임금이 제공되기 위한 장애인 고용기업 차원과 사회적 차원, 장애인 노동자 차원에서의 접근을 제안하였다.

주제어 : 장애인 노동자, 장애인 고용, 기업체, 저임금, 임금 격차

Abstract The purpose of this study is to analyze the factors contributing to the wage inequality between employment of persons with disabilities. Among the raw data provided by the Korea Employment Development institute for persons with disabilities, 3,546 cases were studied, excluding cases in which major variables were missing, in the 『2018 survey on the employment status of the disabled in businesses』. Data analysis was conducted using SPSS 25 and STATA 14 to analyze wage inequality among employment companies for persons with disabilities. Data analysis was conducted using SPSS 25 and STATA 14 to analyze wage inequality in employment companies for persons with disabilities. The study found that factors contributing to the wage inequality in employment companies for the disabled include 'minimum level of education'12.63%, 'asset level'6.37%, 'level of work required'4.87%, 'ratio of female employment'3.30%, 'sales profit'2.33%, 'education training for employees'1.19%, 'labor union membership rate'0.67%, 'work type'0.42%, 'average working hours'0.41%, 'recognition of work level of disabled people'0.34%, 'recognition that employment of disabled people is helpful to companies'0.23%, 'positive recognition of work cost of disabled people'0.17%. Based on these results, this study proposed access at the level of employment business for the disabled, social level, and worker level for the disabled.

Key Words : Disabled workers, Disabled employment, Companies, Low wages, Wage inequality

1. 서론

오랜 기간 장애인은 비장애인과 비교하여 고용이 불안정하며, 노동환경과 급여 수준 등이 매우 낮았다[1]. 근대 사회에 들어와 장애인에 대한 사회적 인식 변화와 복지 국가의 등장에 따라 장애인의 열악한 고용조건 등이 알려지면서[2], 우리 정부는 1990년 「장애인고용촉진 등에 관한 법률」을 제정하여 300인 이상 사업체에 2%의 장애인 의무고용률을 적용하는 등 장애인의 고용촉진을 위한 정책적 노력에 적극적으로 개입하였다.

실제로 장애인 의무고용률은 점차 확대되어 2019년 현재 민간 사업체가 3.1%, 정부 및 공공기관이 3.4%로 상향되었다. 이와 더불어 장애인의 경제활동참여율은 2017년 기준 38.7%(전년대비 0.2% 증가), 고용률은 36.5%(전년대비 0.4% 증가)로 전반적으로 증가하였으며, 실업률도 5.7%(전년대비 0.8% 감소)로 감소하는 등 고용률이 확대[3]되었다. 하지만 고용률 확대에 비해 장애인의 빈곤 문제가 개선되지 않으면서, 최근 들어 장애인의 노동 빈곤에 대한 관심 역시 높아지고 있다[4-7]. 이렇듯 장애인 고용에 대한 오랜 노력에도 불구하고 장애인 빈곤 문제가 개선되지 못하고 있는 이유에 대하여 다수의 선행연구들은 장애인의 인구사회학적 특성, 인적자본, 장애 요인[8-11] 등 개인적 특성을 통해 저임금의 요인을 이해하고 있었다. 따라서 개선 방향 역시 장애인 노동자 개인의 변화에 주목하여 장애인 노동자의 생산능력을 높이기 위한 교육 및 훈련, 경력개발 등에서 찾고자 하였다.

하지만 장애인의 임금수준을 결정짓는 요인을 장애인 노동자 개인의 특성에서만 찾자 하는 것은 무리가 있다. 장애인 고용 및 저임금 문제의 해결은 장애인 당사자는 물론, 국가와 기업체의 노력 역시 매우 중요하기 때문이다. 즉, 장애인 노동자를 위한 적절한 일자리 개발 및 지원 등의 국가 정책과 기업체의 장애인 노동자 채용 의지가 함께 이루어져야 한다. 특히 기업체의 역할은 근로자를 직접 고용하고 직업을 유지하게 하는 주체로서 매우 중요한 요인이라고 할 수 있다[12]. 하지만 대부분의 관심은 장애인 고용의 양적 확대를 중심으로 이루어져, 장애인 고용기업의 입장을 이해하거나 고려하지 못한 것이 사실이다[13].

전술한 바와 같이 우리나라는 장애인 의무고용제도와 장애인 차별금지제도 등 법적 강제장치가 있음에도 불구하고 장애인을 고용하지 않는 기업이 다수 존재하고 있으며[14], 장애인을 고용하고 있는 기업체들 간에도 장애

인 노동자에 대한 임금 수준은 매우 다양한 것을 확인해 볼 수 있다[15].

따라서 본 연구는 장애인 노동자에게 임금을 제공하는 기업의 특성을 살펴보고 기업 간 임금 격차에 기여하는 요인을 파악함으로써, 장애인 노동시장의 질적 향상과 저임금 문제를 해결할 수 있을 것으로 보았다. 이에 장애인 노동시장의 구조, 특히 장애인 노동자로 하여금 비교적 높은 임금을 제공하는 기업과의 격차에 초점을 맞추어 살펴보고자 하였다. 다시 말해, 동일한 노동시장 구조 속에서 장애인 고용기업체 간 임금 격차를 살펴보고 임금 격차에 기여하는 요인을 확인하고자 하는 것이다.

본 연구는 장애인 고용기업체 간 임금 격차 기여요인 분석을 통하여 장애인 노동자의 임금 수준에 영향을 미치는 요인을 확인하고, 장애인 노동자에게 적절한 임금이 제공될 수 있도록 정책적 시사점을 도출하는 것을 목적으로 한다.

2. 이론적 배경

2.1 기업체 특성과 장애인 고용

장애인 고용 문제는 더 이상 장애인 개인의 문제가 아니며 기업과 사회구조 차원에서 다루어져야 한다는 인식의 변화와 함께, 기업체의 관점에서 장애인 고용 문제를 다룬 연구들이 점차 제고되고 있다. 하지만 고용된 장애인의 임금 수준에 대한 관심은 아직까지 매우 저조한 상황이다. 우리나라 「최저임금법」제7조는 “정신장애나 신체장애로 근로 능력이 현저히 낮은 자 또는 그 밖에 최저 임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 최저임금을 적용하지 아니한다”라고 명시하고 있다. 이에 근거하여 다수의 장애인들은 비장애인과 비교하여 ‘근로 능력이 낮은 자’로 분류되면서 고용기업체가 제공하는 임금 수준에 따라 심각한 임금 격차가 발생하고 있는 것이다.

이에 본 연구는 비교적 관심의 폭이 넓은 장애인 고용에 관한 선행연구들을 확인하였는데, 일반적으로 고용과 임금은 높은 상관관계를 가지는 요인으로 알려져 있기 때문이다. 다시 말해, 고용과 생산, 임금은 선순환하여 고용이 고임금을 가져오는 것으로 선행연구들은 밝히고 있다[16]. 따라서 기업의 장애인 고용 결정요인이 장애인 임금 격차에도 중요한 영향요인이 될 것으로 추정해 볼 수 있다.

장애인 고용에 영향을 미치는 기업체의 특성요인들을 살펴보면 먼저, 기업체가 소재하고 있는 지역[17-20], 기업체의 업종 및 형태[21,22], 기업체의 상시근로자 수[23-25], 직장 유형[24,26], 사업체의 경제적 요인[19,22,27,28], 노동조합 가입여부[29], 여성 고용비율[30] 그리고 이후 언급되는 장애인 고용과 관련한 인식요인 등으로 나누어 볼 수 있다. 이러한 요인들은 본 연구에서 분석하고자 한 장애인 고용기업체의 임금 격차에 영향을 미칠 것으로 예측되는 주요한 요인들이라고 할 수 있다.

2.2 장애인 고용 관련 이론

장애인 고용기업체 간 임금 격차를 이해하는데 있어, 다양한 고용시장 이론을 적용해볼 수 있다. 먼저, 노동시장이 두 개로 나누어져 상대적으로 높은 임금과 고용안정, 업무숙련의 기회와 승진체계가 잘 갖추어진 1차 노동시장과 이와 반대로 불안정한 고용과 낮은 임금, 업무숙련의 기회와 승진체계가 없는 2차 노동시장으로 나누어져 있다는 이중 노동시장 이론(Dual labor market theory)이다. 이 두 시장 간 노동자의 이동은 매우 제한적이고 노동조건과 임금 결정방식도 다르다. 따라서 고용주의 선호도에 따라 노동자가 1차 노동시장에 진입할 수 있는 것이다[31,32].

다음으로 통계적 차별이론(Statistical discrimination theory)으로, 기업이 가지고 있는 평균적인 특성에 의해서 처우를 받게 된다는 것이다. 즉, 고용주가 개별 노동자의 생산성 정도를 모르기 때문에 노동자의 성, 인종, 장애와 같은 특성으로 구분하여 추정 가능한 평균치로 채용이나 임금 수준을 결정한다는 이론이다[33,34]. 또한 선호이론(Taste discrimination theory)은 고용주 개인의 선호도 또는 선입견에 의해 노동자의 고용 또는 임금이 결정된다는 것이다. 이러한 가정에 따르면 선호이론에 따른 차별적 행위가 고용주에게 이익이 되지 않더라도 심리적 만족을 주기 때문에 이러한 선택을 하게 된다는 것이다[35].

이러한 고용시장 이론을 근거로 분석된 선행연구들 또한 장애인 고용과 관련한 인식과 장애인 고용 간의 높은 영향관계를 밝히고 있다[19,20,24,25,36-39]. 따라서 고용주의 장애인 관련 인식요인을 장애인 노동자 임금 격차 기여요인에 영향을 미칠 수 있는 요인으로 고려할 필요가 있다.

3. 연구 방법

3.1 연구설계 및 가설

본 연구는 장애인 고용기업체 간 임금 격차에 기여하는 요인을 파악하기 위하여, 장애인 고용기업체를 대상으로 불평등 분해분석을 실시하였다. 선행연구 고찰을 통하여 장애인 고용기업체 간 임금 격차에 기여할 것으로 예측되는 변수들을 정리해보면 '장애인 고용기업체의 일반적 특성'과 '장애인 고용과 관련한 사회적 특성' 그리고 '장애인 노동자 개인의 일반적 특성'으로 구분해 볼 수 있다. 따라서 본 연구의 연구목적 달성을 위한 연구의 가설은 다음과 같다.

- 가설 1. 장애인 고용기업의 일반적 특성은 장애인 고용기업체 간 임금 격차에 기여할 것이다.
- 가설 2. 장애인 고용과 관련한 사회적 특성은 장애인 고용기업체 간 임금 격차에 기여할 것이다.
- 가설 3. 장애인 노동자의 일반적 특성은 장애인 고용기업체 간 임금 격차에 기여할 것이다.

3.2 연구대상

본 연구에서 활용한 자료는 한국장애인고용공단 고용개발원에서 제공하고 있는 『2018년 기업체 장애인 고용 실태조사』의 원자료(raw data)이다. 조사는 2018년 5월 23일부터 2018년 8월 24일까지 CAPI(Computer Aided Personal Interviewing)를 이용한 면접 타계식 조사로 이루어졌으며, 조사대상은 상시근로자 5명 이상 기업체의 사업주 및 인사담당자로 구성되었다. 본 연구에서는 전체 장애인 고용기업체 5,131개 가운데 주요 변수에서 결측이 발생한 1,585개 기업체는 분석대상에서 제외하고 나머지 3,546개 기업체 자료만을 분석의 대상으로 하였다.

본 자료는 기업체를 대상으로 한 유일한 조사로 장애인 노동시장의 수요측면을 파악하고 있다는 점에서 매우 중요한 내용이라고 할 수 있다[40].

3.3 측정변수

3.3.1 독립변수

본 연구의 독립변수는 먼저, 장애인 고용기업체의 일반적 특성에 해당되는 설립연도, 대표의 성별, 대표의 장애 여부, 보호작업장 여부, 근로사업장 여부, 장애인표준사업장 여부, 장애인 기업 여부, 사회적 기업 여부, 고용

기업 대표의 장애인에 대한 인식(차별방지법에 대한 인식 수준, 직원들에 대한 교육훈련 실시 여부, 장애인 고용으로 인해 기업에 도움이 된다는 인식 수준, 장애인 고용에 대한 만족도, 장애인 작업수준에 대한 인식, 장애인 고용비용에 대한 긍정적 인식, 장애인 고용에 관한 직원들 반응 인식, 사회적 책임 인식), 판매이익, 자산 수준, 평균 근로시간, 초과근로 정도, 초과근로 수당 여부, 소재 지역(수도권, 지방, 기타), 직장형태(개인기업, 회사법인), 복지 수준 등과 장애인 고용과 관련한 사회적 특성에 해당되는 노동조합 가입률, 직장유형(제조업, 서비스업, 기타), 장애인 고용비용, 여성 고용비용, 그리고 장애인 노동자 개인의 일반적 특성에 해당되는 장애인 주요직무 필요숙련 정도, 장애인 주요직무 필요 최소 교육수준 등이다. 명목변수는 최저값을 참조범주로 한 범주형 분석을 하였고, 판매이익과 자산은 각각 6개, 7개 범주로 구분되어 있어 정규분포 가정을 충족하므로 특별한 처리 없이 분석에 활용하였다.

3.3.2 종속변수

본 연구의 종속변수는 장애인 월 평균 임금이다. 월 평균 임금은 판매이익과 자산 등의 변수처럼 범주화되어 있지 않은 연속변수의 형태이지만, 왜도와 첨도가 정규분포 기준에 부합하므로 특별한 처리 없이 분석에 활용하였다.

3.4 분석방법

본 연구의 분석방법은 다음과 같다. 첫째, SPSS ver.25를 활용하여 기업의 일반적 특성과 장애인 임금 특성을 확인한다. 둘째, STATA ver. 14를 활용하여 회귀분석에 기초한 불평등 분해분석을 실시한다. 회귀분석에 기초한 불평등 분해분석은 기존의 불평등 분해분석 방법(Fields, 2003)[41]과 요인별 불평등 분해분석(Shorrocks, 1982)[42]을 통합한 접근으로서 독립변수가 종속변수의 불평등 현상에 기여하는 정도를 샐리 값(Shapley value)의 형태로 결과를 제시해주는 분해방법이다. 회귀분석에 기초한 불평등 분해의 핵심은 기존 회귀방정식의 독립변인(β_k, X_k)을 합성변수인 z ($z_k = \beta_k * X_k$)로 전환하고, 여기에 Shorrocks(1982)가 제안한 불평등 요인 분해분석을 적용하는 데 있다. 특히 본 분석 방법에서 종속변수인 임금격차(y)에 미치는 합성변수의 기여도가 설명력(R^2)에 기초하고 있다는 점을 감안하여 잔차(Residual)를 최소화할 수 있는 가능한 한

많은 예측 요인들을 투입할 필요가 있다. 즉 불평등 분해 분석은 설명력(R^2)이 큰 모형을 확보하여 여러 예측요인들이 임금격차에 미치는 상대적 기여도를 확인하는 분석 방법이다.

4. 연구결과

4.1 장애인 고용기업체의 일반적 특성

본 연구의 분석대상인 기업체의 일반적 특성을 분석한 결과는 다음 Table 1과 같다. 기업의 설립연도는 2000년을 기준으로 2000년 이전이(54.0%) 2000년 이후(46.0%) 보다 조금 더 많은 것을 확인할 수 있었다. 대표의 성별은 여성에 비해 남성의 비율이 현저히 높았고(92.7%), 장애가 있는 대표의 수는 79명(2.2%)이었다. 또한 적은 수이긴 하지만 전체 기업체 가운데 보호작업장(0.3%), 근로사업장(0.4%), 장애인표준사업장(0.8%), 장애인 기업(0.4%), 사회적 기업(0.3%)이 확인되었다.

기업별 평균 근로시간은 주 40시간을 기준으로 40시간 이하(68.1%)로 근로하는 기업이 40시간 초과(31.9%)로 근로하는 기업보다 절반 이상 많은 것을 알 수 있었다. 초과근로 정도의 경우 거의 안하는 기업(57.0%)이 가장 많았으며, 다음으로 종종 하는 기업(26.7%), 전혀 안하는 기업(11.5%), 자주 하는 기업(4.9%) 순으로 나타났다. 이 가운데 초과근로에 따른 수당이 지급되는 기업이 대부분(79.0%)이었으나, 초과근로 수당을 지급하지 않는 기업도(21.0%) 적지 않은 비율로 나타나고 있음을 알 수 있다. 이들 기업의 노동조합 가입률은 75%~100%인 기업이(55.8%) 가장 많았으며, 다음으로 24% 미만인 기업이(20.5%) 많은 것으로 나타나 기업별 노동조합 가입 여부는 대조적인 모습을 볼 수 있다.

기업 소재 지역은 수도권(50%), 기타(26.2%), 광역(23.2) 순으로 많았고, 규모는 직원 수 50~299명의 기업(61.0%), 300~999명의 기업(21.8%), 5~49명의 기업(11.8%) 순으로 나타났다. 업체의 업무 유형은 서비스업(60.6%), 제조업(34.3%), 기타(5.0%) 순으로 확인되었다. 기업의 장애인 고용 비율은 10% 이하인 기업(94.4%)이 대부분이었으며, 다음으로 11%~25%(4.7%)로 나타나 매우 낮은 장애인 고용 정도를 보이고 있었다. 여성 고용비용 역시 10% 이하인 기업(65.4%)이 가장 많았으나 26%~50% 이하인 기업과(14.9%) 50% 초과 기업이(11.8%) 장애인 고용비용과 비교하여 높은 수준인 것을 확인해 볼 수 있다. 기업들의 판매이익은 평균 22297.20(SD=114586.87), 자산 수

준은 평균 452076.68(SD=3402999.95)로 나타났다.

본 연구의 주요 종속변수인 장애인 연 평균 임금의 특성을 확인해본 결과, 전체 기업의 장애인 임금 평균은 239.98(SD=106.48)이었다. 일반적으로 소득 관련 변수는 정규분포의 가정이 충족되지 않으므로 자연로그 등의 처리를 한 후 분석을 진행하지만 본 분석 자료의 경우 왜도와 첨도가 정규분포 기준을 충족하므로 별도의 처리 없이 분석을 진행하였다.

Table 1. Characteristics of the enterprise (N=3,546)

	variables	N(%)		
Year	before 2000	1916(54.0)		
	after 2000	1630(46.0)		
Sex	female	259(7.3)		
	male	3287(92.7)		
Disabled	yes	79(2.2)		
	no	3467(97.8)		
	sheltered workshop	11(0.3)		
Company type	workshop	14(0.4)		
	disabled workshop (standard)	27(0.8)		
	disabled workshop	14(0.4)		
	social enterprise etc.	12(0.3)		
Working hours	below 40	3468(97.8)		
	more than 40	12(0.3)		
Overtime work	never	2414(68.1)		
	almost never	1132(31.9)		
	often	407(11.5)		
Overtime pay	frequently	2020(57.0)		
	yes	946(26.7)		
	no	173(4.9)		
Labor union	yes	2800(79.0)		
	0~24%	746(21.0)		
	25~49%	189(20.5)		
	50~74%	37(4.0)		
Area	75~100%	181(19.7)		
	urban	514(55.8)		
	rural	1794(50.6)		
	etc.	823(23.2)		
Size	5~49	929(26.2)		
	50~299	418(11.8)		
	300~999	2162(61.0)		
Type	1,000~	772(21.8)		
	manufacturing	194(5.5)		
	service	1220(34.4)		
	etc.	2149(60.6)		
Proportion of disabled person	0~10%	177(5.0)		
	11%~25%	3346(94.4)		
	26%~50%	168(4.7)		
	50%	23(0.6)		
Proportion of female workers	50%	9(0.3)		
	0~10%	2315(65.4)		
	11%~25%	282(8.0)		
	26%~50%	527(14.9)		
	50%	417(11.8)		
	Mean	SD	Skewness	Kurtosis
Sales profit	22297.20	114586.87	13.92	253.98
Asset	452076.68	3402999.95	17.38	373.19
Wage	239.98	106.48	1.74	5.46

4.2 장애인 평균임금에 대한 불평등 분해분석

장애인 임금에 영향을 미치는 요인을 확인하고 불평등 기여요인을 확인하기 위해 회귀분석에 기초한 불평등 분해분석을 실시하였다(Table 2 참고). 먼저 모형의 설명력(R²)은 본 분석 자료가 자기보고식 척도를 기반으로 하고 있음에도 불구하고 비교적 높은 수준인 34.10%인 것으로 나타나 불평등 분해분석을 진행하는 데 무리가 없는 것으로 확인되었다. 회귀분석 결과를 살펴보면, 근로시간(B=.81, p<.01), 노동조합 가입률(B=3.62, p<.01), 장애인 주요 직무 필요 숙련 정도_3(통상수준)(B=14.25, p<.01), 숙련 정도_4(숙련)(B=38.03, p<.001), 숙련 정도_5(고도)(B=51.26, p<.001), 장애인 주요 직무 필요 최소 교육 수준_2(고졸)(B=29.07, p<.001), 교육 수준_3(전문대졸)(B=68.52, p<.001), 교육 수준_4(대졸)(B=97.51, p<.001), 교육 수준_5(석박 이상)(B=135.31, p<.001), 판매이익(B=4.62, p<.001), 자산(11.46, p<.001), 교육훈련 실시 여부(B=18.01, p<.001), 장애인 작업에 대한 인식수준(B=2.10, p<.001)이 임금에 정적으로 유의한 영향을 주었다. 이것은 근로시간이 길수록, 노동조합 가입률이 높을수록, 장애인 주요 직무 필요 숙련 정도와 필요 최소 교육 수준이 높을수록, 판매이익과 자산 수준이 높을수록, 교육 훈련을 실시하는 기업일수록, 장애인 작업에 대한 인식수준이 긍정적일수록 장애인 평균임금이 증가함을 의미한다. 이에 반해 서비스업일 경우(B=-11.35, p<.01), 여성 고용비율(B=-53.37, p<.001), 장애인 고용으로 인한 도움 인식(B=-1.48, p<.001), 장애인 고용으로 인한 비용 인식(B=-2.59, p<.001)이 장애인 월 평균임금에 부적으로 유의한 영향을 주었다. 이러한 결과는 제조업 대비 서비스업일 경우, 여성 고용비율이 높을수록, 장애인 고용으로 인해 기업에 도움이 된다는 인식이 높을수록, 장애인 고용비용에 대한 긍정적 인식이 높을수록 장애인 월 평균임금이 감소한다는 것을 의미한다. 이 외의 변수들은 종속변수인 장애인 임금에 유의한 영향을 주지 않았다.

이상의 유의한 영향력을 보여준 독립변수들을 중심으로 불평등(임금 격차) 기여도를 확인한 결과 먼저, 평균 근로시간의 경우 장애인 고용기업체의 임금 격차를 약 0.4% 악화시키는데 기여하는 요인으로 나타났다. 노동조합 가입률의 경우에도 임금 격차 악화에 약 0.7% 기여하는 것으로 밝혀졌는데, 일반적으로 노동조합에 가입된 근로자의 경우 그렇지 않은 경우와 비교하여 20~40% 높은 임금을 받는 것으로 나타난 선행연구[29]들과 맥을 같이하는 결과라고 볼 수 있다.

장애인 노동자의 직업 선택과 직종 간 임금 결정 요인을 분석한 Lee(2010)는 임금이 결정 되는데 있어 노동자 개인의 능력보다 노동을 하고 있는 직종이 더 많은 비중을 차지함을 밝혔다[43]. 본 연구에서도 직장 유형에 따른 임금 격차를 확인할 수 있었는데, 서비스업일 경우 약 0.4% 수준으로 기업의 임금 격차 악화에 기여하는 것으로 나타났다.

한편, 장애인 노동자의 주요 직무에 필요한 숙련 정도_2(저숙련)와 숙련 정도_3(통상수준)의 경우에는 각각 약 0.1%, 약 0.6% 수준에서 임금 격차 완화에 기여하는 것으로 나타났다. 비교적 숙련 정도가 높은 숙련 정도_4(숙련)와 숙련 정도_5(고도)의 경우에는 각각 약 4.4%, 약 1.2% 수준에서 임금 격차 악화에 기여하는 것으로 나타나 장애인 고용기업체의 임금 격차에 장애인 노동자의 직무 숙련 정도가 매우 중요한 요인이 되고 있음을 의미한다.

장애인 주요 직무 필요 최소 교육 수준의 경우에도 교육 수준_2(고졸)는 약 0.6% 수준에서 임금 격차 완화에 기여하는 것으로 나타난 반면, 교육 수준_3(전문대졸)과 교육 수준_4(대졸), 교육 수준_5(석박 이상)의 경우에는 각각 약 3.2%, 약 8.2%, 약 1.8%로 매우 높은 수준에서 임금 격차 악화에 기여하는 요인인 것으로 나타났다. 특히 대졸의 경우에 개별 요인으로써, 전체 요인들 가운데 가장 높은 비율로 임금 격차에 기여하고 있어 유의해서 살펴볼 필요가 있다.

또한 기업의 여성고용비율 역시 기업체의 임금 격차 악화에 약 3.3% 수준으로 기여하고 있음을 확인할 수 있었다. 여성과 남성의 임금 격차에 대한 논의는 다수의 선행연구[30]를 통해 다루어져 왔는데, 여성의 임금이 남성보다 낮은 수준에 머물 수밖에 없는 사회적 구조는 장애인 고용기업의 임금 격차에도 영향을 미치고 있는 것이다.

기업의 판매이익과 자산의 경우 그 수준이 높을수록 장애인 노동자로 하여금 높은 임금을 지급하여, 전체 장애인 고용기업체의 임금 격차 악화에 기여하고 있는 것으로 나타났다. 판매이익의 경우 약 2.3% 수준으로, 자산은 약 6.4% 수준으로 나타나, 장애인 고용기업체의 임금 격차에 교육 수준 다음으로 높은 기여도를 보이는 것을 확인할 수 있었다.

마지막으로 장애인 노동자 대상 교육 및 훈련 실시 여부와 장애인과 관련한 대표의 인식이 기업의 임금 격차 악화에 기여하고 있는 것을 확인할 수 있었다. 먼저 장애인 노동자에 대한 교육 및 훈련 실시 여부는 약 1.2% 수준으로 임금 격차 악화에 기여하고 있었으며, 장애인을

고용함으로써 기업이 도움이 된다고 인식하는 수준은 약 0.2%, 장애인의 작업 수준에 대한 인식은 약 0.3%, 장애인 고용비용에 대한 긍정적인 인식은 약 0.2% 수준으로 미미하지만 임금 격차 악화에 기여하는 요인으로 나타났다.

Table 2. Decomposition of inequality in wage

Wage	B	Distribution
Year	.16	0.3324
Sex	9.83	0.2521
Disabled	-8.08	0.0299
Sheltered workshop	6.12	-0.0044
Workshop	-34.82	0.0955
Disabled workshop (standard)	-23.90	0.0643
Disabled workshop	33.07	0.0098
Social enterprise	-9.34	0.0145
Working hours	.81**	0.4084
Overtime work	3.77	0.2886
Overtime pay	1.74	0.0441
Labor union	3.62**	0.6712
Area_2(rural)	-4.20	0.1289
Area_3(etc.)	-6.02	0.1111
Size	-2.73	-0.2684
Type of work_2(service)	-11.35**	0.4190
Type of work_3(etc.)	-.32	-0.0029
Skilled_2(low proficiency level)	4.52	-0.1410
Skilled_3(normal level)	14.25**	-0.5834
Skilled_4(proficiency level)	38.03***	4.3632
Skilled_5(altitude level)	51.26***	1.2269
Education_2(high school)	29.07***	-0.6147
Education_3(junior college)	68.52***	3.2485
Education_4(university)	97.51***	8.1841
Education_5(graduate school or higher)	135.31***	1.8089
Form of enterprise_2(corporation)	3.89	0.0398
Form of enterprise_3(etc)	6.63	0.0836
Proportion of disabled person	18.51	-0.1297
Proportion of female workers	-53.37***	3.2970
Welfare	-2.69	0.0306
Sales profit	4.62***	2.3324
Asset	11.46***	6.3651
Cognition of law (anti-discrimination)	1.13	-0.0189
Discipline	18.01***	1.1903
Cognition of help	-1.48***	0.2280
Satisfaction	1.03	0.1321
Cognition of work	2.10***	0.3405
Cognition of cost	-2.59***	0.1744
Cognition of response	.21	0.0047
Cognition of social responsibility	.86	-0.0529
Constant / residual	74.24***	65.90

** p<.01, *** p<.001

Area_1(urban), Type of work_1(manufacturing), Skilled_1(basic level), Education_1(below high school graduation), Form of enterprise_1(private enterprise)

5. 결론

본 연구는 장애인 고용기업체 간 임금 격차에 기여하는 요인을 분석하는데 목적이 있다. 기업체는 장애인 노동자의 고용과 임금 지불의 직접적인 주체로서 기업체 간 특정한 요인에 따라 임금 격차가 발생한다고 판단하였기 때문이다.

분석 결과를 살펴보면 평균 근로시간, 노동조합가입률, 직장 유형(서비스업), 필요 직무숙련 정도(숙련, 고도), 최소 교육수준(전문대졸, 대졸, 석박 이상), 여성고용비율, 기업의 판매이익, 자산 수준, 장애인 노동자 대상 교육 및 훈련 실시 여부가 장애인의 임금 격차 악화에 기여하는 것으로 나타났다. 또한 대표의 인식 가운데 장애인 고용이 기업에 도움이 된다는 인식, 장애인의 작업 수준에 대한 인식, 장애인 고용비용에 대한 긍정적 인식이 장애인의 임금 격차 악화에 기여하는 것으로 나타났다. 반대로 필요 직무숙련 정도(저숙련, 통상수준), 최소 교육수준(고졸)에 따라서는 장애인의 임금 격차 완화에 기여하는 것으로 나타나고 있는 것을 확인할 수 있었다.

본 연구의 결과를 바탕으로 장애인 고용기업체들 간 임금 격차를 완화하고, 장애인 노동자로 하여금 적절한 임금을 제공할 수 있는 방안에 대해 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 장애인 고용기업 차원의 접근이다. 국가와 지방자치단체 그리고 50명 이상의 공공기관 및 민간 기업을 대상으로 일정비용 이상의 장애인을 고용하도록 의무를 부과하고 미준수에 따른 부담금이 부과되는 '장애인 의무고용제도'에도 불구하고 다수 기관들은 과태료 부과를 감수하면서 장애인 고용을 꺼려하고 있다. 장애인 의무고용제도는 기업이 장애인을 고용함으로써 발생하는 이윤을 통해 장애인 고용이 더욱 활성화 되는 선순환을 목적으로 한다. 하지만 현실적으로 다수의 기업들은 장애인 고용으로 인한 이윤보다, 부담금을 납부하는 것이 경제적 이윤이 높다고 판단한 것으로 추측해볼 수 있다. 이렇듯 현재 장애인 고용을 목적으로 하는 장애인 관련 정책 및 제도는 기업으로 하여금 장애인을 고용하고 적절한 임금을 제공하도록 유도하는데 어려움이 있다. 장애인 고용기업의 판매이익과 자산수준이 고용된 장애인의 임금 격차에 크게 기여한다는 본 연구의 결과를 고려하였을 때, 이제는 기업의 장애인 고용에 초점을 맞추기보다 장애인 고용기업의 수익을 보장할 수 있는 정책적 지원이 더욱 강화되어야 할 것으로 보인다. 이를 위하여 먼저는 공공기관 등을 대상으로 장애인 생산품 우선구매 비율을 확대하고, 보다 강력한 제제와 독려를 통해 민간기

업에 까지 장애인 생산품을 적극적으로 구매할 수 있도록 방법을 도모하여야 할 것이다.

또한 고용기업 대표의 장애인에 대한 인식(장애인 고용으로 인해 기업에 도움이 된다는 인식, 장애인 작업수준에 대한 인식, 장애인 고용비용에 대한 긍정적 인식)과 장애인 노동자의 직무수행능력을 높이기 위한 교육 및 훈련 여부에 따라 장애인 고용기업체의 임금 격차에 기여하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 장애인 고용기업의 장애인고용인식이 좋을수록 고용 만족을 높여 장애인 고용률이 높아진다는 선행연구와 맥락을 같이 한다고 볼 수 있다[13]. 하지만 2018년 기업체 장애인 고용실태 조사에 따르면 기업 대표자는 물론, 내부 구성원 역시 장애인 노동자의 능력 및 고용에 대한 부정적인 인식이 만연해 있음이 확인된다[44]. 이러한 인식은 개별 장애인의 특성이 반영되지 못한 장애인 노동시장의 환경과, 장애인에 대한 잘못된 인식에서 비롯된 경우가 많다. 장애인 노동자에 대한 부정적인 인식은 장애인 고용률 및 임금을 낮은 수준에 머무르게 하였으며, 이로 인해 장애인 노동자의 능력이 충분히 발굴되지 못했음에 주목해야 할 것이다. 따라서 장애인 노동자를 대하는 기업문화 개선에 대한 접근과 관심이 필요하며, 정부 차원에서 장애인 고용 확대와 장애인 노동자의 적절한 임금보장을 위한 장애인 고용기업체 및 잠재적 장애인 고용기업체를 대상으로 장애인에 대한 태도와 인식개선을 위한 교육 등의 서비스를 제공해야 할 것이다. 더불어 고용주가 장애인 노동자에 대한 긍정적인 경험을 할 수 있도록 장애 특성을 고려한 기업체와의 적절한 고용 연계를 통해 장애인으로 하여금 능력 신장의 기회를 제공할 수 있도록 하고[45], 고용된 장애인 노동자에게는 직무와 관련한 보수교육 및 훈련을 지속적으로 제공해야 할 필요가 있다.

둘째, 사회적 차원의 접근이다. 장애인 고용기업체의 유형에 따라 임금 격차에 기여하는 것으로 나타났는데, 2018년을 기준으로 장애인의 산업유형별 취업자 수를 확인해보면 제조업, 서비스업에 집중되어 있는 것을 알 수 있다[46]. 이렇듯 장애인의 취업은 일부 산업에 치우쳐 있으며, 이들 산업의 직무 환경과 취업의 질은 다른 사업과 비교하여 대체로 열악한 수준이다. 장애인의 고용이 제조업 및 서비스업에 집중되어 있는 이유는 현재 우리나라 장애인 의무고용제도에 대한 한계에서 찾아볼 수 있다. 기업의 입장에서 장애인 의무고용제도를 준수함으로써 취할 수 있는 인센티브, 그리고 의무고용제도를 준수하지 않음으로써 납부하는 부담금은 장애인 노동자를 고용하기 위하여 작업장을 개조하거나 장애인 노동자의

특성에 맞는 특별한 조치 취해야 하는 것에 비하여 매우 경미한 수준이다[47,48]. 때문에 장애인 노동자를 교육·훈련시키거나 특별한 조치를 취하지 않아도 되는 저숙련, 저임금 일자리를 중심으로 장애인의무고용제도의 효과가 집중될 수밖에 없는 것이다. 따라서 장애인 노동자가 보다 다양한 산업으로 진출 할 수 있도록 적성 및 능력을 고려한 교육·훈련을 제공하고, 기업이 장애인을 고용하는데 필요로 하는 시설 및 설비에 대한 보조를 겸해야 할 것이다.

다음으로 노동조합 요인의 경우 일반적으로 노동조합에 가입된 노동자가 그렇지 않은 노동자와 비교하여 높은 임금을 받는 것으로 알려져 있으며[29], 본 연구에서도 노동조합 요인이 장애인 노동자의 임금 격차에 기여하는 요인으로 밝혀졌다. 노동조합의 유무는 장애인의 고용안정에 있어서도 매우 중요한 요인인데, 기업체 내 장애인 노동자의 노동권을 보장해 줄 수 있는 중요한 제도적 방안이기 때문이다. 실제로 한국장애인고용공단은 '장애인 노동자의 고용안정 방안 연구'에서 기업체 내에 노동조합 유무에 따라 장애인 노동자의 근속기간이 약 2배 가까이 차이가 난다고 밝혔다[49]. 이에 장애인 고용기업체 내 노동자의 권익 옹호와 안정적인 고용, 적절한 임금 보장을 위한 노동조합 도입을 권장할 수 있도록 하는 방안에 대하여 고민해보아야 할 것이다.

기업체의 여성 고용 비율 역시 장애인 고용기업 임금 격차에 기여하는 요인으로 나타났다. 남녀 간의 고위직 승진 차이와 임금 격차는 선행연구들을 통해 이미 밝혀진 바 있다[50,51]. 이에 따라 성차별 규제를 위하여 법제도와 고용개선 조치 등이 이루어져 왔지만 본 연구 결과에서도 나타나듯이 아직까지 여성의 경우 임금 불평등을 경험하고 있는 것이다. 장애인 여성의 경우 장애로 인한 차별에 더하여 성차별로 인한 이중차별의 대상이 되기 쉽다. 때문에 여성 장애인 노동자를 위한 추가적인 노력이 필요하며, 그러한 차원에서 기업체로 하여금 여성 장애인 노동자의 취업률 제고뿐만 아니라 고용된 여성 장애인 노동자에 대한 적절한 대우와 보상을 할 수 있도록 독려하여야 할 것이다. 또한 보다 적극적인 양성 평등적 경영환경을 갖출 수 있도록 여성 장애인 노동자의 실태와 지원방안에 관한 추가적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

셋째, 장애인 노동자 차원의 접근이다. 본 연구의 결과, 장애인 고용기업체의 경우에도 일반 노동시장과 마찬가지로 노동자의 교육수준, 직무숙련 정도 등에 따라 임금 격차가 발생하는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 장애

인으로 하여금 취업을 희망하는 기업체에서 필요로 하는 업무 능력과 교육수준을 갖출 수 있도록 교육 및 훈련 서비스를 제공하여야 할 것이다.

현재 한국장애인고용공단은 취업을 희망하는 장애인에게 성공적인 취업과 직업 적응을 위한 단계별 서비스를 제공하는 '장애인 취업성공패키지'를 운영하고 있다. 그러나 이 프로그램은 참가자 선정에 엄격한 요건 및 절차를 요구하고, 취업 가능성이 높은 참가자에게 지원을 집중하는 경향이 있다[52]. 이는 경제적 자활이 어려운 대부분의 장애인 노동자에게 형평성 있게 제공되는 서비스라고 하기 어렵다. 따라서 취업 의지가 있으나 취업을 위한 능력이 부족한 장애인으로 하여금 직무능력 및 부족한 교육 등을 보완할 수 있는 프로그램 및 제도가 필요하다.

본 연구는 장애인 고용률에 관심이 집중되어, 그 중요성에 비해 간과되었던 장애인 노동자 간 임금 격차에 집중하였다는 점에서 의의를 가진다. 그러나 차후 연구에서는 장애인 고용기업체의 임금 격차에 기여하는 요인을 보다 명확히 파악하기 위해서, 보다 다양한 변수에 대한 고려가 이루어져야 할 것이다. 또한 장애인복지 정책 및 노동시장의 변화에 따른 시계열적 분석이 이루어져야 한다.

REFERENCES

- [1] International Labor Organization. (2017). *What is decent work?* (retrived from <http://www.ilo.org/>.)
- [2] J. K. Park. (2014). A study on the characteristics and job mobility of low-wage workers with disabilities. *Journal of vocation rehabilitation*, 24(4), 65-86.
- [3] Ministry of Health & Welfare. (2019), *Social Security Factbook 2018*. Sejong.
- [4] J. Y. Sim. (2015). A Study on the Determinants of Poverty-Exit of the Working Poor with Disabilities. *Korean Journal of Social Welfare*, 67(4), 31-50.
- [5] S. W. Lee. (2013). A longitudinal study on poverty status changes of disabled workers: Using a panel logit mixed model. *Korean Journal of Social Welfare*, 44(4), 177-197.
- [6] D. H. Kim. (2011). A Study on the Determinants of Being the Working Poor in Women Workers with Disabilities -Focusing on household characteristics and the quality of employment-. *Korea Employment Agency for the Disabled*, 21(2), 163-187.
- [7] J. H. Kim, M. S. Byun & W. S. Choi. (2016). The dual labor market in the disabled person labor market: The study for the state dependence of low wages.

- Korean Social Security Studies*, 32(4), 57-83.
- [8] J. C. Park. (2013). Empirical Study on Double Discrimination on the Elderly with Disability in Labor Market -Focusing on Employment Discrimination and Wage Discrimination of Wage Earners-. *Korean journal of social welfare*, 65(2), 79-102.
- [9] J. Y. Heo. (2019). *A Study on Gender Wage Gap of the Disabled*. Master Thesis, Daegu University, Daegu.
- [10] D. U. Kang. (2004). An Empirical Analysis on the Discrimination(Employment and Wage) for People with Disabilities. *Korean journal of social welfare*, 56(2), 121-144.
- [11] S. Y. Lee & H. J. Lee. (2018). A Study on Factors Affecting the Wage of People with Disabilities: Focusing on the Sociodemographic, Human Capital, Labor Environment and Disability Factors. *Journal of the Korean society for Wellness*, 13(2), 179-789.
- [12] J. Y. Jung. (2019). *A Study on the Employer's Satisfaction(Satisfactoriness) to Hire People with Disabilities*. Masters dissertation. Daegu University, Daegu.
- [13] H. B. Lee. (2018). A Study on Effects of the Perception of People with Disabilities Employment on the Employment Rate of the Disabled -Mediation Effect of Employment Satisfaction and Control Effect of Achievement of Mandatory Employment-. *Disability & Employment*, 28(4), 5-36.
- [14] M. S. Byeon. (2012). *Determinants affecting employment of the disabled of mandatory employment enterprises -Analysis of employment determinants of the disabled using multilevel model*. Doctoral dissertation. Korea University, Seoul.
- [15] C. H. Kim. (2013). *A Study on Employment and Wage of People with Disabilities -The Effect of Discrimination Before and After Participation in Labor Market*. Doctoral dissertation. Seoul National University, Seoul.
- [16] J. H. Kim. (2017). Analysis of Regional Categorization by Employment and Wages and the Possibility of the Virtuous Cycle, *Bank Of Korea Working Paper*, 23(4), 78-105.
- [17] Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. New York: Columbia University Press for Nation Bureau of Economic Research.
- [18] G. M. Chai. (2007). An Analysis of the Determinants of Employment and Wage of New College Graduates, *Korean journal of social welfare*, 59(4), 35-61.
- [19] P. S. Kang. (2010). *Determinants of Employment for the People with Disability in Enterprise*. Doctoral dissertation. Kangnam University, Gyeonggi.
- [20] H. J. Lee. (2010). Determinant of Employment Rate of the People with Disabilities in Korea. *Disability & Employment*, 20(4), 183-206.
- [21] Y. T. Kim & J. Y. Sim. (2010). The Influence of Employment Experience on Intentions of Employing the Disabled. *Disability & Employment*, 19(3), 175-198.
- [22] H. Y. Lee. (2014). Effective Factors on the Employment Rate of the Disabled in Accordance with the Size and the Mandatory National Fund Allotment for Companies. *Disability & Employment*, 24(1), 227-262.
- [23] Y. G. Kwon. (1998). *Determinants of Employment and Wage of the Persons with Disabilities in Korea*. Masters dissertation. Seoul National University, Seoul.
- [24] P. S. Kang & J. J. Lee. (2010). Determinant of Employment for the People with Disability in Business. *Disability & Employment*, 20(1), 179-206.
- [25] M. S. Byeon. (2012). *Determinants affecting employment of the disabled of mandatory employment enterprises: Analysis of employment determinants of the disabled using multilevel model*. Doctoral dissertation. Korea University, Seoul.
- [26] S. T. Kim, H. J. Kim, H. J. Kim & D. W. Han. (2010). A Study on the Determinants Influencing Intention of Employment for People with Disabilities -Based on the Incentives for Noncompanies and the Perception. *Disability & Employment*, 20(1), 267-288.
- [27] Light, I. H. (1980). *Asian enterprise in America: Chinese, Japanese, and Koreans in small business*, In S. Cummings(ed.), *Self in urban America: Patterns of minority business enterprise*. Nation University Publications.
- [28] K. S. Yi. (2006). Potential Factors Influencing Employment Enhancement of People with Disabilities in the Public Sector: Explaining by Survey of Public Employees. *Korean Public Administration Quarterly*, 18(3), 891-913.
- [29] H. J. Kim. (2016). *Union Wage Premium: An Analysis Using Propensity Score Matching*. Masters dissertation. Yonsei University, Seoul.
- [30] H. G. Kim & I. T. Kim. (2016). Wage Determinants and Gender Wage Differentials -Focusing on Employment Survey by Region. *Journal of the Korean Regional Economics*, 35, 5-20.
- [31] Doeringer, P. B. & Piore, M. J. (1971). *Internal Labor Markets and Man power Analysis*. Lexington: Lexington Books.
- [32] S. H. Kim. (2015). *A study on the change of labor market segmentation and its impact on distribution and growth in the Korean economy*. Doctoral dissertation. Korea University, Seoul.
- [33] Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659-661.
- [34] D. C. Yu. (2000). *A Study on the Discrimination Effect of the person with disability in the labor market - focused on the person with physical disability*.

- Doctoral dissertation. Seoul National University, Seoul.
- [35] Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination*. The University of Chicago Press.
- [36] Wilgosh, L. & Skaret, D. (1987). Employer attitudes toward hiring individuals with disabilities: A review of the recent literature. *Canadian Journal of Rehabilitation*, 1, 89-98.
- [37] Graffam et al. (2002). Employer benefits and costs of employing a person with a disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 251-263.
- [38] J. G. Park. (2010). The Relationship between Employers' Attitudes toward Disabled Persons and Employment-related Behaviors. *Journal of Korean social welfare administration*, 12(1), 151-175.
- [39] M. S. Byeon et al. (2011). *Survey on the employment status of the disabled in business*. Employment Development Institute, Seongnam.
- [40] B. G. Kim & Y. H. Nam. (2014). Determinants of Employment for the People with Disability in Enterprise. *Disability & Employment*, 24(4), 190-221.
- [41] Fields, Gary S. (2003). Accounting for Income Inequality and Its Change: A New Method with Application to the Distribution of Earnings in the United States. *Research in Labor Economics* 22, 1-38.
- [42] Shorrocks, Anthony. F. (1982). Inequality Decomposition by Factor Components. *Econometrica*, 50(1), 193-201.
- [43] E. W. Lee. (2020). Job Selection and Inter-Job Wage Differentials of Disabled Wprkers. *Disability & Employment*, 20(3), 29-46.
- [44] Employment Development Institute. (2018). *Survey on the Employment Status of the Disabled in Business*.
- [45] H. B. Lee. (2020). *Effect of the Perception on Disabilities Employment of Companies on the Employment Rate of the Dsabled: -Focusing on the mediating effect of companies contribution for employing the disabled and the moderating effect of trade unions-*. Doctoral dissertation. Daejeon Univerity, Daejeon
- [46] Korea Employment Agency for Persons with Disabilities Employment Development Institute. (2018). *Quarterly Analysis Report of Employment Service for the Disabled*. Korea Employment Agency for the Disabled.
- [47] Diery, H., Schubert, H. J. & Zink, K. J. (1997). Die Eingliederung von Schwerbehinderten in das Arbeitsleben aus der Sicht von Unternehmen: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. (Company estimation of the inte-gration of the severely disabled into working life: Results of an empirical study). *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 30(2), 442-454.
- [48] Fietz. B., Gebauer. G. & Hammer. G. (2011). Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse -Akzeptanz der Instrumente zur Integration. Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung in Unternehmen des Landes Bremen, Institut Arbeit und Wirtschaft universität/ Arbeitnehmerkammer Bremen im auftrag Versorgungsamt/ integrationsamt Bremen, Bremen January 2011.
- [49] Korea Employment Agency for Persons with Disabilities Employment Development Institute. A Study on the Employment Stability Plan of Workers with Disabilities. Korea Employment Agency for the Disabled.
- [50] Kirchmeyer. C. (2002). Gender Differences in Managerial Careers: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Business Ethics*, 37(1), 5-24.
- [51] B. K. Choi & J. Y. Ahn. (2020). A Study on the Promotion and Wage of Female middle-level managers and Female Executives ratio in Firms. *The Women's Studies*, 104(1), 63-95.
- [52] S. H. Jung. (2014). *Cost-Benefit Analysis of Disability Employment Support Program -Focusing on the comparison between employment success package and existing employment support program-*. Masters dissertation. Pusan National University, Pusan.

최 윤 정(Yun-Jung Choi) [정회원]



- 2013년 2월 : 부산대학교 대학원(사회 복지학 석사)
- 2020년 2월 : 부산대학교 대학원(사회 복지학 박사)
- 2016년 3월 ~ 2020년 2월 : 부산대학교 사회복지학과 BK21+사업단 참여연구원

- 관심분야 : 불평등, 장애인복지정책, 사회서비스
- E-Mail : yunjaa@hanmail.net