

# 임금근로 장애인의 좋은 일자리 유지와 이동\*

김 영 애\*\* · 정 영 순\*\*\*

## ◁ 요약 ▷

본 연구에서는 5년 기간(2008년~2013년) 동안 좋은 일자리에 근무하던 임금근로 장애인의 좋은 일자리 유지 및 좋지 않은 일자리 하향이동 현황을 살펴보고, 개인적 특성, 인적자본, 일자리 요인들이 좋은 일자리 유지에 어떻게 영향을 미치는지를 분석하였다. 이를 위해 장애인 고용패널 1차 년도부터 6차 년도까지의 자료를 사용하였으며, 패널로짓 확률효과 모델로 영향요인을 분석하였다. 분석결과, 좋지 않은 일자리로 하향 이동한 비율은 26.2%, 좋은 일자리를 유지한 비율은 73.8%인 것으로 나타났다. 좋은 일자리 유지에 일자리 요인인 적성부합, 사업체 규모, 근로자 복지에 대한 의지, 직무조정, 직장이동이 강력하게 영향을 미쳤으나, 개인적 요인 중에서 단지 성별만이 영향을 미쳤고 인적자본 요인 중에서는 어떤 변인도 영향을 미치지 않는 것으로 밝혀졌다. 본 연구결과에 의하면 좋은 일자리 유지를 위해서는 취업 시부터 근로자의 적성이 부합됨은 물론 근로자 복지에 대한 의지가 있고 고용 안정성이 있는 일정규모의 사업체에 연계할 필요가 있다. 아울러 취업 후에도 근로자 복지에 대한 사업주의 인식 개선 및 교육, 그리고 예산, 전문인력 지원 등 직무조정 서비스를 정책적으로 확대할 필요가 있다.

\* 본 논문은 주저자의 박사학위 논문 중 일부를 수정, 보완한 것입니다.

\*\* 이화여자대학교 사회복지연구소 연구원(주저자, noja0520@naver.com).

\*\*\* 이화여자대학교 사회복지학과 교수(교신저자, yschung@ewha.ac.kr).

## 1. 문제제기

장애인에게 취업 못지않게 직업을 유지하는 것이 지난 10년 간 중요한 이슈로 떠오르고 있다. 장애인에게 직업유지는 이성균(2011)에 의하면 생계의 보장이라는 기초적 생활수단임과 동시에 사회와 관계를 맺는 방식이며 이를 통해 자신의 의미를 확인하는 과정이기 때문에 매우 중요하다. 그럼에도 장애인 근로자들이 직업을 유지하지 못하고 2013년 한 해 동안 기업체에 입사한 장애인 근로자 1명 당 퇴사한 장애인 근로자가 0.85명으로 이직이 심각한 상황이다. 또한 2011년에 취업한 장애인근로자의 42.1%가 그 해에 퇴사한다는 조사결과(이채식·김명식, 2013)도 장애인 근로자의 직장생활 유지가 얼마나 어려움을 확실하게 보여주고 있다.

이직을 하더라도 직장을 수평적으로 이동하거나 좋은 일자리로 상향이동하게 되면 이직 자체가 문제가 되지 않는다. 그러나 장애인 노동시장에서는 이직 시 좋은 일자리로의 상향이동이 상당히 어렵고 직장을 수평적으로 이동하기조차도 쉽지 않은 상황이다. 오히려 이직 시 노동시장으로 다시 진입하기가 매우 어렵고 재취업을 하더라도 임금이 낮아지는 것이 문제점으로 지적되고 있다. 실직 이후 일반근로자의 재취업률이 33.8%(강철희 외, 2005)인데 비해 장애인 재취업률은 이 보다 훨씬 낮은 2012년 14.0%(김용탁·구인순, 2012)인 것으로 조사되었다. 더욱이 새로운 일자리로 이동하더라도 장애인 근로자의 임금은 상당히 떨어져, 일자리를 유지한 장애인 근로자 월평균 임금 130만원에 비해 훨씬 낮은 2009년도 91만원으로 조사되었다(구인순·박자경, 2010). 이같이 장애인이 직장생활을 유지하지 못하면 고용의 문제 뿐 아니라 경제적인 문제도 심각해진다는 조사결과를 통해 취업 후 장애인들의 직장생활 유지가 취업만큼이나 중요한 정책과제임을 제시해주고 있다.

그럼에도 모든 유형의 일자리 유지가 다 바람직한 것은 아니다. 고용안정성 및 임금수준이 좋지 않은 일자리의 경우 일자리가 유지되더라도 경제적인 문제는 쉽게 해결되지 않을 것으로 보인다. 장애인의 임금 수준이 일반근로자의 72.1% 수준이기에 저임금의 불안정한 좋지 않은 일자리에 근무하는 임금근로 장애인의 경우 빈곤에 노출될 위험이 매우 높는데, 실제 2012년 상용근로자 205.0만 원에 비해 임시근로자 95.2만 원, 일용근로자 97.3만 원

이라는 통계(양수정 외, 2013)를 통해 임시 또는 일용직 등의 좋지 않은 일자리에 근무하는 장애인의 경제적 문제가 심각함을 알 수 있다. 이러한 상황을 볼 때 장애인 근로자의 좋지 않은 일자리 유지는 고용을 유지한다는 차원에서 의미가 있으나 삶의 질을 담보한다는 차원에서 의미가 큰 것은 아니다.

결국, 삶의 질을 담보한다는 차원에서 일자리 유지 중에서도 좋지 않은 일자리 보다 임금수준이 괜찮고 고용이 안정적인 좋은 일자리 유지가 중요시되어야 한다. 그럼에도 직업 유지 관련 선행연구들은 좋은 일자리인지 좋지 않은 일자리인지 구분하지 않고 일자리 유지 영향요인을 분석하는 경향이 있다(변용찬 · 이정선, 2005; 석말숙, 2009; 곽지영, 2010; 조한진, 2010; 이채식 · 김명식, 2013). 이 연구들에서는 또한 직업 유지를 동일직장에서의 근속기간으로 조작적으로 정의하고 있어 장애인 근로자의 직업 유지를 폭넓게 분석하지 못하는 한계를 가지고 있다. 이 같이 좋은 일자리 유지가 간과되는 연구 상황으로 인해 좋은 일자리 유지 방안들에 대한 시사점이 도출되기 어렵다. 어느 때보다도 좋은 일자리 유지에 대한 실천적, 정책적 시사점을 제공하기 위해 장애인의 좋은 일자리 유지에 초점을 둔 연구가 절실히 필요하다. 영향 요인을 좀 더 명확하게 분석하기 위해서는 기존 연구들과 달리 동일 직장 안에서 근속뿐 아니라 직장을 이동하지만 좋은 일자리를 유지하는 것까지도 좋은 일자리에 포괄할 필요가 있다.

따라서 본 연구에서는 장애인고용패널 1차 년도에 좋은 일자리에 근무하는 장애인이 6차 년도까지 직장이동에 상관없이 좋은 일자리를 얼마나 유지하는지를 살펴보고 좋은 일자리 유지에 개인적 특성, 인적자본, 일자리 요인들이 어떻게 영향을 미치는지 분석하여 좋은 일자리 유지에 대한 실천적, 정책적 함의를 도출하고자 한다.

## 2. 이론적 배경

### 1) 좋은 일자리 유지에 관한 논의

장애인 근로자의 일자리 유지에 대해 선행연구는 거의 유사하게 정의하고 있는데, 이금진(2003)은 장애인이 취업을 하고 실제적으로 직장생활을 유지해나가는 것으로 정의하고, 임종호 · 황연화(2013)는 취업을 하여 일정기간 동안 안정적인 직장생활을 유지하는 것으로

정의하였다. 이러한 학자들에 의하면 일자리 유지는 공통적으로 취업을 하여 안정적으로 일자리를 유지하는 것으로 정의하고 있다. 일자리를 안정적으로 유지한다는 의미를 협의로 해석하여 국내 선행연구들에서는 직장을 이동하지 않고 한 직장에서 직업생활을 계속하는 것으로 보고 근속기간을 일자리 유지의 척도로 삼는 경향이 있다(변용찬·이정선, 2005; 석말숙, 2009; 이채식·김명식, 2013). 그러나 직장을 이동을 하더라도 이직 이전과 마찬가지로 동일한 수준 이상의 직업생활을 유지한다면 일자리를 안정적으로 유지한다고 말할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 일자리 유지를 한 직장에서의 근속뿐 아니라 직장이동을 통한 일자리 유지를 포함하는 광의의 개념으로 정의하겠다.

이러한 정의에 따르면, 좋은 일자리를 유지한다는 것은 직장이동에 상관없이 좋은 일자리를 유지하는 것을 의미하며, 좋은 일자리를 유지하지 못 한다는 것은 좋은 일자리에서 좋지 않은 일자리로 하향 이동하거나 자영업 및 무급가족종사 상태로 이동하거나 실업 및 비경제활동 상태로 이동하는 것을 의미할 수 있다. 그러나 임금 근로자와 비임금 근로자의 일자리 특성에 큰 차이를 보여 좋은 일자리 유지에 대한 의미 있는 결과를 도출하기 어렵다고 사료된다. 이에 본 연구에서는 임금근로자만을 대상으로 하여 좋은 일자리 유지를 직장이동에 상관없이 좋은 일자리를 유지하는 것으로, 좋은 일자리를 유지하지 못한 것을 좋지 않은 일자리로 하향 이동한 것으로 정의하겠다.

좋은 일자리 유지를 연구하기 위해서는 우선 좋은 일자리와 좋지 않은 일자리를 정의하는 것이 필요한데, 일반적으로 일자리 이동 등 동태적인 변화를 파악하는 연구들에서는 객관적인 측정이 가능한 임금과 더불어 고용안정성과 근로시간 요소를 가지고 좋은 일자리를 정의하는 경향을 보이고 있다(최옥금, 2005; 이성균, 2009; 남춘호, 2011; Clark, 1998; Johnson & Corcoran, 2003). 좋은 일자리를 규정하는 임금수준은 근로빈곤층을 대상으로 한 연구(최옥금, 2005)에서 중위임금의 50%를 기준으로 정하였지만, 대부분의 좋은 일자리 연구들에서는 통상적인 저임금 기준인 OECD에서 정한 월평균임금이 중위임금의 2/3 이상을 기준으로 하는(남춘호, 2011; 김재호 외, 2012; 박자경, 2013) 경향을 보였다. 좋은 일자리를 규정하는 고용의 안정성은 상용직 여부로, 근로시간은 전일제 여부로 일반적으로 결정하는 경향을 보인다(최옥금, 2005; 이성균, 2009). 따라서 본 연구에서는 좋은 일자리를 저임금 근로자 기준인 월 중위임금<sup>1)</sup>의 2/3 이상이고, 상용직이면서 전일제로 근무하는 일자리로 조작적으로 정의하겠다.

1) 통계청에서 발표한 중위임금은 2008년 1,500천 원, 2009년 1,500천 원, 2010년 1,600천 원, 2011년 1,700천 원, 2012년 1,800천 원, 2013년 1,800천 원이다.

## 2) 일자리 유지 영향 요인 선행연구

장애인 근로자의 좋은 일자리 유지에 초점을 둔 연구는 전무한 상황이기에 좋은 일자리 유지와 연관성이 큰 직업유지를 살펴본 선행연구들을 중심으로 좋은 일자리 유지 요인들을 논의하고자 한다. 선행 연구들은 직업유지의 개념을 동일 직장에서의 근속으로 보고 있으나, 연구 대상에 차이를 보여 본 연구와 마찬가지로 취업자 중 임금근로 장애인을 대상으로 한 연구들(석말숙, 2009; 구인순·박자경, 2010; 광지영, 2010)이 있는 반면에 비임금 근로자까지 포함한 취업자 전체를 대상으로 한 연구들(변용찬·이정선, 2005; 이채식·김명식, 2013)이 있다. 장애인근로자의 직업유지를 위해서는 기본적으로 인구학적 속성인 성별, 연령과 장애특성인 장애유형 및 장애정도를 포함시키는 경향이 있다(변용찬·이정선, 2005; 석말숙, 2009; 남정휘·조성욱, 2012). 인적자본의 양이 증가할수록 개인의 가치가 높아지고 노동시장에서 더 많은 보상을 받는다(신경수, 2002; 장기영, 2008)는 맥락에서 인적자본 요인을 직업유지에 영향을 미치는 요인으로 포함시키고 있다(구인순·박자경, 2010; 남정휘, 2014). Sirvastava & Chamberlain(2005)의 연구와 Varekamp et al.(2008)의 연구에서도 근로자의 인적자본 등 개인역량을 강화하는 것이 장애인근로자의 직업유지를 위해 중요하다고 하였다. 또한 그들은 직무조정 지원 등과 같은 사업체 근무여건을 강조하였는데, 국내 연구들(석말숙, 2009; 전영환, 2010; 이채식·김명식, 2013)에서도 직업유지를 설명하는 주요 요인으로 강조되는 경향이 있다. 특히 일자리 요인은 직업유지에 대한 메타 연구(김환희·이영선, 2012)에서 다른 요인들보다 영향력이 가장 큰 것으로 조사되었다. 이러한 연구 동향을 볼 때 개인 특성 요인과 인적자본 요인뿐 아니라 일자리 요인이 장애인 근로자의 좋은 일자리 유지에 영향을 미치는 요인으로 파악되므로 일자리 유지 영향변인들을 이 세 요인으로 범주화하여 다음에서 논의하겠다.

개인특성 요인 중 성별에 대해서는 일관성 있는 결과를 보였는데 남성장애인이 여성장애인에 비해 직업유지 기간이 길게 나타났다(석말숙, 2009; 조한진, 2010; 남정휘·조성욱, 2012; 이채식·김명식, 2013; 남정휘, 2014). 여성장애인이 직업을 유지하기 어려운 이유로 여러 연구들(변경희, 2010; 이운환, 2010)에서 가사·육아 등의 이유를 제시하고 있으나, 석말숙(2009)에 의하면 여성과 장애라는 이중 장벽을 가지고 있기 때문이라고 설명하였다. 연령 또한 일자리 유지에 영향을 미치는 요인으로 나타나고 있는데, 대부분의 연구에서(변용찬·이정선, 2005; 석말숙, 2009; 구인순·박자경, 2010; 조한진, 2010; 임중호·황연화, 2013)

연령이 높을수록 직업유지 기간이 긴 것으로 보고하고 있다. 장애유형과 장애정도에 대해서는 직업유지의 영향요인으로 보고한 연구들(곽지영, 2010; 남정휘, 2014)이 있지만 대부분 연구들(변용찬·이정선, 2005; 석말숙, 2009; 남정휘·조성욱, 2012)에서는 영향요인이 아닌 것으로 보고하고 있다. 영향을 미치지 않는 이유는 여러 연구들(변용찬·이정선, 2005; 석말숙, 2009)에서 일단 취업을 한 장애인은 장애유형이나 장애정도별 직업유지 기간의 차이가 크지 않기 때문으로 설명하였다.

인적자본의 대표적인 변수인 학력은 일관된 결과를 보이지 않는데, 남정휘(2014)의 연구에서는 학력이 장애인 근로자의 직업유지에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났지만, 교육수준이 장애인 근로자의 근속비율에 양적으로 영향을 미친다는 연구결과가 있는(구인순·박자경, 2010; 이채식·김명식, 2013) 반면에 교육수준이 직업유지 기간에 부적인 영향을 미친다는 연구결과도 있다(변용찬·이정선, 2005). 기본적으로 취약한 장애인의 인적자본을 향상시킬 수 있는 변인인 직업훈련은 Samuel & Chipunza(2009)의 연구에서 근로자의 직업유지에 영향을 미치는 중요한 요인으로 나타났으나 국내연구인 석말숙(2009)과 남정휘(2014)의 연구에서는 장애인 근로자의 직업유지의 영향요인이 아닌 것으로 나타났다. 개인의 기능수준뿐 아니라 기능 습득력을 나타내는 지표인 자격증 보유도 직업훈련과 마찬가지로 직업유지에 영향을 미치지 않는 것으로 조사되었으나(구인순·박자경, 2010; 남정휘, 2014), 여러 연구들(석말숙, 2009; 남정휘·조성욱, 2012)에서 자격증이 없는 사람에 비해 자격증을 보유한 장애인의 근속기간이 오히려 짧은 것으로 나타났다.

일자리 요인들 중 직종의 경우 석말숙(2009)의 연구에서 단순노무직과 서비스판매직에 종사하는 장애인근로자의 직업유지 기간이 짧게 나타났으며, 전영환(2010)의 연구에서 장애인 근로자의 생산직이 관리사무직에 비해 이직률이 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 연구결과에 의하면 노동시장에서 서열상 높은 위치를 차지하는 직종에 근무할수록 좋은 일자리에 있으면서 좋은 일자리를 유지할 확률이 높을 것으로 추측된다. 사업체 규모는 공통적으로 장애인 근로자의 직업유지 관련 선행연구에서 영향요인으로 조사되었는데, 규모가 큰 사업체에 근무할수록 직업유지에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(강동욱·이혁구, 2008; 석말숙, 2009; 곽지영, 2010; 조한진, 2010; 김정아 외, 2013). 이는 규모가 큰 직장일수록 안정적이어서 장애인 근로자의 직업생활 유지가 더 가능하기 때문으로 짐작된다. 복리후생은 사업주의 근로자 복지에 대한 관심도(강영걸, 1999)를 반영한다고 볼 수 있는데, 이채식·김명식(2013)에서 복리후생이 직업유지의 영향요인이 아닌 것으로 조사되었다. 그

러나 복리후생의 종류가 많을수록 좋은 일자리에 속할 확률이 높은 것으로 보고(변경희, 2010)된다는 점에서 복리후생 제공이 많은 사업체일수록 좋은 일자리 유지에도 영향을 미칠 것으로 추측해볼 수 있다. 장애인 근로자가 직업생활을 유지하는데 있어 특히 직무조정 의 중요성을 Targett et al.(2004)와 Varekamp et al.(2006)은 강조하였는데, 국내연구에서도 직무조정이 직업유지에 영향을 미치는 요인으로 보고되었다(전영환, 2010; 김세연 외, 2012). 직무적성 부합도 Roessler(2002)의 연구에서 장애인의 직업유지에 중요하다고 설명하였는데, 실제 Scroggins(2008)의 연구에서 근로자의 직업유지에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 국내연구들(김백수·조성열, 2012; 문필동·이정화, 2012; 이채식·김명식, 2013)에서도 직무적합성이 직업유지에 영향을 주는 것으로 나타났다. 동일 직장에서의 근속으로 직업유지를 설명하고 있기 때문에 직장이동을 영향요인으로 살펴본 연구는 없는 상황이나, 동일 직장뿐 아니라 직장이동을 통한 일자리 유지를 포함할 경우 비자발적인 경우 일자리 유지에 부정적인 영향을 미치지만 직장이동이 근로자의 자발적인 선택인 경우에는 일자리 유지에 영향을 미치지 않을 것으로 추측된다.

상기의 논의에 의하면 개인 특성 요인, 인적자본 요인과 일자리 요인이 좋은 일자리 유지에 영향을 미치는 요인으로 유추되므로 본 연구에서는 세 요인을 모두 영향요인으로 포함하겠다. 직업유지에 영향을 미치는 성별과 연령이 좋은 일자리 유지에 영향을 미칠 것으로 보여 본 연구의 개인적 특성 요인에 포함시키겠다. 장애유형과 장애정도에 대해서는 선행연구들에서 상반된 결과를 보이나, 취업 상태에서 미취업 상태로 이동한 임금근로 장애인의 30%정도가 장애로 인해 직업생활을 그만둔다는 결과(양수정 외, 2013)를 미루어 볼 때 영향을 미치는 변인일 수도 있다고 생각되어 본 연구에서 포함하겠다. 인적자본 요인의 학력, 직업훈련, 자격증 보유에 대해 대체적으로 일관된 결과를 보이지 않았지만, 학력은 인적자본의 기본적인 변인이고, 직업훈련과 자격증 등은 노동시장 성과제고에 있어 중요한 변인(Carnicer et al., 2004; Gagnon, 2009)이므로, 학력, 직업훈련, 자격증도 본 연구에 포함하겠다. 또한 일자리 요인으로 영향을 미치는 것으로 보고된 직종, 사업체 규모, 직무조정, 적성 부합 변수를 본 연구에서 포함하겠다. 영향을 미치지 않은 것으로 나타난 복리후생과 기존 연구들에서 포함시키지 않았던 직장이동 변수도 좋은 일자리 유지에 영향을 미칠 것으로 생각되어 본 연구에 포함시켜 분석하겠다.

### 3. 연구방법

#### 1) 연구모형

본 연구에서 종속변수는 임금근로 장애인의 좋은 일자리 유지 여부이고, 독립변수는 개인적 특성 요인, 인적자본 요인, 일자리 요인이다. 독립변수로는 개인적 특성 요인에 성별, 연령, 장애유형, 장애정도, 인적자본 요인에 학력, 직업훈련, 자격증, 일자리 요인에 사업체 규모, 직종, 복리후생, 직무조정, 적성부합, 직장이동을 포함시켰다.

다른 요인들 통제 시와 통제하지 않을 시, 각 요인들이 좋은 일자리 유지에 어떻게 영향을 미치는지 알아보기 위해 네 단계 모형으로 구조화하였다. 분석모형 I에서는 개인적 특성 요인이, 분석모형 II에서는 인적자본 요인이, 그리고 분석모형 III에서는 일자리 요인이 좋은 일자리 유지에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다. 분석모형 IV에서는 개인적 특성 요인, 인적자본 요인, 일자리 요인 각각이 다른 요인을 통제한 상태에서 좋은 일자리 유지에 어떻게 영향을 미치는지를 분석하였다.

#### 2) 분석자료와 분석대상

장애인의 좋은 일자리 유지를 명확하게 파악하기 위해 본 연구에서는 좋은 일자리에서 근무하는 20~54세의 임금근로 장애인을 분석대상으로 하였다. 연령을 20~54세로 정한 것은 20세가 일반적으로 직장생활을 시작하는 연령이라면 55세는 일자리 유지가 안 되는 은퇴 시기이기 때문이다. 분석대상인 좋은 일자리에 근무하였던 임금근로 장애인의 좋은 일자리 유지 현황 및 유지에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해, 한국장애인고용공단에서 구축한 장애인고용패널 1차년도(2008년)에서 6차년도(2013년)까지의 자료를 사용하였다. 장애인고용패널은 15~75세 장애인을 확률비례계통추출방식으로 추출한 5,092명을 대상으로 하고 있다.

따라서 분석대상인 20~54세 임금근로 장애인을 추출하기 위해 1차년도 응답자인 15~75세 장애인 5,092명 중에서 20~54세 장애인인 3,059명을 추출한 후, 임금근로를 한 장애인 887명을 추출하였다. 20~54세 임금근로 장애인 중에서 분석대상인 좋은 일자리에서 근무하고 있는 장애인을 추출하기 위해 좋지 않은 일자리에 근무하는 장애인을 제외한 359

명을 추출하였다. 분석대상 359명 중에서 우선 2~6차 년도 사이에 무응답으로 경제활동 상태를 파악할 수 없는 85명을 제외하고, 다시 실업 및 비경제활동으로 이동한 38명, 그리고 자영업 및 무급가족종사원으로 이동한 22명을 제외하여, 1차 년도에 좋은 일자리에 있으면서 6차 년도까지 임금근로를 유지한 214명을 최종 분석대상으로 삼았다.

### 3) 변수정의 및 측정방법

본 연구의 종속변수인 ‘좋은 일자리 유지 여부’를 측정하기 위해 1차 년도에 좋은 일자리에 서 근무하였던 임금근로 장애인 중 2~6차 년도에 지속적으로 좋은 일자리를 유지한 경우 ‘1’의 값을 부여하고, 2~6차 년도 사이에 좋지 않은 일자리로 하향 이동한 경우 ‘0’의 값을 부여하였다. 독립변수인 개인적 특성의 성별은 남녀로 범주화하였으며, 연령은 연속변수로 사용하였다. 장애유형은 지체장애, 뇌병변 장애, 안면장애를 ‘신체외부 장애’로 시각장애, 청각장애, 언어장애를 ‘감각 장애’로, 지적장애, 자폐성장애, 정신장애를 ‘정신적 장애’, 그리고 신장장애, 심장장애, 호흡기장애, 장루 및 요루 장애, 간질장애를 ‘신체내부 장애’로 범주화하였다. 장애정도는 경증과 중증으로 범주화하였다. 인적자본 요인 중 학력은 ‘초졸 이하’, ‘중졸’, ‘고졸’, ‘대졸 이상’으로 범주화하였다. 직업훈련 경험 여부는 공공기관이나 민간기관에서 받은 직업훈련 경험유무로서 ‘직업훈련경험 있음’과 ‘직업훈련 경험 없음’으로 범주화하였는데, 직업훈련 경험은 패널조사 이전 과거 직업훈련 경험과 패널조사 기간 동안 매년 추가로 직업훈련을 받은 경우를 모두 포함하였다. 자격증 또한 ‘자격증 있음’과 ‘자격증 없음’으로 범주화하였는데, 과거의 자격증 취득 및 패널 조사기간 중 추가로 자격증을 취득한 경우도 포함하였다. 일자리 요인 중 직종은 ‘고위·전문·기술·사무직’, ‘서비스 및 판매직’, ‘기능·기계·조립원’, ‘단순노무직’으로 범주화하였으며, 사업체 규모는 ‘1~4인’, ‘5~49인’, ‘50~299인’, ‘300~999인’, ‘1,000인 이상’으로 범주화하였다. 복리후생은 복리후생 17개 항목 중 제공받는 개수로 측정하였는데, 복리후생 항목에는 연금, 국민건강보험, 고용보험, 산재보험, 법정퇴직금, 상여금, 유급휴일 및 휴가, 병가, 생리휴가, 출산휴가, 육아휴직, 휴업보상, 식사비용 보조, 학비 보조, 주택 마련지원, 경조사 지원, 휴가비용 지원이 포함된다. 그리고 직무조정은 업무내용 조정, 업무량 조정, 업무 기한 연장, 작업순서 조정, 작업장 위치 변경 등 업무수행 과정에서 조정을 말하며, ‘직무수행상 직무조정이 필요한데 지원받지 못함’, ‘직무수행 상 직무조정이 필요한데 지원 받음’, 그리고 ‘직무조정이 필요 없음’으로 범주화하였

다. 적성부합은 현재 수행하는 직무가 적성에 부합하는 것을 말하며, ‘적성 부합함’, ‘적성 부합하지 않음’으로 범주화하였다. 직장이동은 사업주가 변경되는 직장 이동이 패널조사 기간 내 있었으면 ‘직장이동 있음’, 아니면 ‘직장이동 없음’으로 범주화하였다.

#### 4) 분석방법

본 연구에서는 좋은 일자리 유지 현황 및 유지 집단과 비유지 집단 간 차이를 분석하기 위해 카이검정과 t-test 분석을 실시하였다. 그리고 좋은 일자리 유지 영향요인을 분석하기 위해서는 각 연도별 특성을 반영할 수 있는 ‘패널로짓 분석(panel logit analysis)’ 방법을 실시하였는데, 패널로짓 분석 중 하우스만 테스트(Hausman test) 결과에 기반해 패널로짓 확률효과 모델을 사용하였다. 패널로짓 확률효과 모델의 장점은 개별사례 내 변화에 따른 영향력뿐 아니라 개별사례 간 차이에 따른 영향력 또한 동일하게 파악할 수 있다는(민인식·최필선, 2013) 점이다. 패널로짓 확률효과 모델의 추정계수와 함께 계산된 승산비(odds ratio)는 해당 변수가 1단위 증가할 때 승산(좋은 일자리 유지)이 몇 배 증가하는지를 나타낸다(민인식·최필선, 2013).

### 4. 분석결과

#### 1) 좋은 일자리 조사대상자의 특성

2008년 장애인고용패널자료에서 20~54세 장애인의 29.0%인 887명이 임금근로 장애인이었는데, 임금근로 장애인 중 좋은 일자리에 근무하는 장애인은 40.5%인 359명, 좋지 않은 일자리에 근무하는 장애인은 59.5%인 528명으로 조사되었다. 2008년에 좋은 일자리 근무하던 장애인 359명 중 본 조사 대상인 2013년까지 임금근로를 유지한 장애인은 59.6%인 214명이었다. 이 조사대상자의 개인적 특성인 성별을 보면, 남성장애인이 좋은 일자리의 86.4%를 차지하여 여성장애인의 좋은 일자리 진입이 매우 어려움을 알 수 있었다. 평균 연령은 46세로 높는데, 30~40대가 79.5%를 차지하는 것으로 나타났다. 신체외부 장애 65.4%와 감각장애 29.9%가 장애유형의 대부분을 차지하고, 장애정도로 경증 장애가 81.8%를 차지하였다.

인적자본 요인 중 학력을 보면 고졸 이상이 78.0%이고 대졸 이상이 33.2%로 학력수준이 높은 편이었다. 공공 및 민간기관에서 직업훈련을 받은 장애인은 17.3%로 상당히 적었으나, 자격증 보유는 48.6%로 많은 편으로 나타났다.

일자리 요인 중 종사하는 직종을 보면 고위·전문기술사무직 33.2%, 기능·기계·조립원 35.5%로 많은 반면에 단순노무직은 17.3%, 서비스 및 판매직은 14.0%로 적은 편이었다. 50인 미만 사업체에 47.9%가 종사하나 300인 이상 사업체에도 27.8%가 종사하는 것으로 나타났다. 사업장의 91.5%가 복리후생 급여를 제공하는 것으로 나타났는데, 평균적으로 6.6개를 제공하는 것으로 나타났다. 업무내용, 업무량, 작업장 위치, 작업 순서 등 직무조정이 필요한 경우는 14.5%로, 이 중 절반 정도만이 직무조정 혜택을 받은 것으로 나타났다. 83.6%가 직무적성에 부합되는 일자리에 종사하였으며, 5년 간 단지 9.8%만이 직장을 이동한 것으로 나타났다.

## 2) 좋은 일자리 유지 현황

임금근로를 유지한 장애인 214명 중 5년 기간(2008~2013) 동안 동일 직장 또는 직장을 이동해서 좋은 일자리를 계속 유지한 장애인은 73.8%(158명)인 것으로 나타났다. 이 유지율은 본 연구가 좋은 일자리 유지에 직장이동을 포함한다는 점을 감안하더라도 동일한 직장에서 5년 이상 근속한 임금근로 장애인 비율 40.3%(석말숙, 2009) 보다 훨씬 높게 나타난 비율이다. 본 연구에서 좋은 일자리 유지율이 높게 나타난 것은 기존 연구와 달리 좋은 일자리에만 국한하여 연구하였기 때문으로 사료된다. 이를 뒷받침하듯 남정휘·조성욱(2012)의 연구에서 정규직이고 임금수준이 높을수록 근속기간이 길어진다고 보고하고 있다.

좋지 않은 일자리로 하향이동한 장애인들의 특성을 보면, 예상했던 것과는 달리 하향이동한 장애인의 71.4%가 직장이동 없이 동일 직장에서 하향 이동한 것으로 나타났다. 좋지 않은 일자리로 하향 이동하게 된 이유를 좋은 일자리의 구성 요소를 통해 살펴보면, 시간제로 전환 1.8%, 임시·일용직으로 전환 26.8%, 월평균임금의 2/3 수준 미만으로 변화 80.3%로, 고용지위와 임금 변화가 하향이동의 주된 이유인 것으로 밝혀졌다.

하향이동으로 고용이 불안정해지고 빈곤층으로 노출될 위험이 높아진다는 점에서 좋은 일자리에 근무하는 장애인의 좋은 일자리 유지 노력이 매우 중요하다. 자영업 및 무급가족종사원으로 이동한 비임금 장애인과 실업 및 비경제활동 상태로 이동한 장애인까지 포함해

서 유지율을 분석하면, 57.7%만이 5년 기간 동안 좋은 일자리를 유지한 것으로 나타났다. 결국 2008년에 좋은 일자리에 근무하던 장애인의 42.3%가 좋은 일자리를 유지하지 못하는데, 좋은 일자리에 근무한 장애인 중 20.4%가 좋지 않은 일자리로, 8.0%가 자영업 및 무급가족 종사로, 13.9%가 실업 및 비경제활동인구로 이동한 것으로 나타났다. 이를 통해 좋지 않은 일자리로 하향 이동하는 문제만큼이나 비임금 근로자가 되거나 실업자 및 비경제활동인구로 전락하는 문제도 매우 심각함을 발견할 수 있었다. 위와 같은 현황은 좋은 일자리에 근무하는 장애인 근로자의 경우에도 일자리를 유지하기 위한 노력이 반드시 필요함을 명백히 지적해주고 있다.

### 3) 특성별 좋은 일자리 유지율

1차년도 이후 6차년도까지 좋은 일자리 유지율을 요인별로 [표 1]에서 보면, 개인적 특성 중 성별과 연령별 유지율에 유의한 차이를 보였다. 좋은 일자리 유지율은 남성 78.4%, 여성 44.8%로 남성에 비해 여성일수록 좋은 일자리를 유지하기 어려운 것으로 나타났다( $p < .001$ ).

[표 1] 요인별 좋은 일자리 유지 현황 비교

구분		전체(A)	비유지	유지(B)	유지율 (B/A)	$\chi^2/t$	
개인 특성 요인	성별	여성	29(13.6)	16(28.6)	13(8.2)	44.8	14.606***
		남성	185(56.4)	40(71.4)	145(91.8)	78.4	
	연령	20~29	9(4.2)	5(8.9)	4(2.5)	44.4	12.118**
		30~39	68(31.8)	10(17.9)	58(36.7)	85.3	
		40~49	102(47.7)	27(48.2)	75(47.5)	73.5	
		50~54	35(16.4)	14(25.0)	21(13.3)	60.0	
		평균(세)	46	46	46	-	
중위수(SD)	47(6.936)	47(7.325)	47(6.847)	-			
개인 특성 요인	장애 유형	신체외부	140(65.4)	32(57.1)	108(68.4)	77.1	4.761
		감각	64(29.9)	19(33.9)	45(28.5)	70.3	
		정신적	3(1.4)	2(3.6)	1(0.6)	33.3	
		신체내부	7(3.3)	3(5.4)	4(2.5)	57.1	
	장애 정도	경증	175(81.8)	43(76.8)	132(83.5)	75.4	1.267
		중증	39(18.2)	13(23.2)	26(16.5)	66.6	

구분		전체(A)	비유지	유지(B)	유지율 (B/A)	$\chi^2/t$	
인적 자본 요인	학력	초졸 이하	16(7.5)	8(14.3)	8(5.1)	50.0	21.771***
		중졸	31(14.5)	12(21.4)	19(12.0)	61.3	
		고졸	96(44.8)	30(53.6)	66(41.8)	68.8	
		대졸 이상	71(33.2)	6(10.7)	65(41.1)	91.5	
	직업 훈련	있음	37(17.3)	9(16.1)	28(17.7)	75.7	.079
		없음	177(82.7)	47(83.9)	130(82.3)	73.4	
	자격증	있음	104(48.6)	22(39.3)	82(51.9)	78.8	2.633 <sup>+</sup>
		없음	110(51.4)	34(60.7)	76(48.1)	69.1	
일자리 요인	직종	고위·전문· 기술·사무	71(33.2)	9(16.1)	62(39.2)	87.3	15.946**
		서비스· 판매직	30(14.0)	11(19.6)	19(12.0)	63.3	
		기능· 기계조립원	76(35.5)	19(33.9)	57(36.1)	75.0	
		단순노무직	37(17.3)	17(30.4)	20(12.7)	57.1	
	사업체 규모	1~4인	18(9.5)	9(18.4)	9(6.4)	50.0	14.099*
		5~49인	73(38.4)	19(38.8)	54(38.3)	73.9	
		50~299인	46(24.2)	15(30.6)	31(22.0)	67.4	
		300~999인	17(8.9)	0(0)	17(12.1)	100.0	
		1,000인 이상	36(18.9)	6(12.2)	30(21.3)	83.3	
	복지 후생	평균(개)	6.56	4.32	7.35	-	.580***
	직무 조정	필요한 데 지원받지 못함	16(7.5)	8(14.3)	8(5.1)	50.0	5.778 <sup>+</sup>
		필요한 데 지원받음	15(7.0)	5(8.9)	10(6.3)	66.6	
		필요 없음	183(85.5)	43(76.8)	140(88.6)	76.5	
	적성 부합	부합함	179(83.6)	43(76.8)	136(86.1)	75.9	2.609 <sup>+</sup>
		부합하지 않음	35(16.4)	13(23.2)	22(13.9)	62.9	
	직장 이동	있음	21(9.8)	16(28.6)	5(3.2)	23.8	30.157***
없음		193(90.2)	40(71.4)	153(96.8)	79.3		

+ p < .10 \* p < .05 \*\* p < .01 \*\*\* p < .001.

집단과 비유지 집단의 평균 연령은 46세로 차이가 없지만, 연령대별로 보면 30대와 40대의 유지율이 50대, 20대에 비해 높은 것으로 나타났다( $p < .01$ ). 반면에 장애유형 및 장애정도 간 좋은 일자리 유지율 차이는 유의미하지 않았다. 인적자본 요인 중 학력과 자격증만이 유의미한 차이를 보였다. 먼저 학력을 살펴보면 초졸 이하에 비해 학력이 높아질수록, 특히 대졸일수록 좋은 일자리 유지율이 높았다( $p < .001$ ). 또한 자격증이 있는 경우 좋은 일자리 유지율이 78.8%로 자격증이 없는 비율인 69.1%에 비해 유의미( $p < .1$ )하게 높았으나, 직업훈련 경험이 있는 집단과 없는 집단 간 유지율의 차이는 거의 없는 것으로 나타났다.

일자리 요인의 모든 변수인 직종, 사업체 규모, 복리후생, 직무조정, 적성부합, 직장이동에서 유의한 차이를 보였다. 직종별 좋은 일자리 유지율은 전문직에 종사할수록 유지율이 높고 단순노무직에 종사할수록 유지율이 낮았으며( $p < .01$ ), 사업체 규모가 클수록 유지율이 유의미( $p < .05$ )하게 높은 것으로 나타났다. 좋은 일자리 유지 집단의 복리후생 종류가 7.4개인데 비해 비유지집단 4.3개로 유지 집단의 복리후생 종류가 훨씬 많아( $p < .001$ ), 복리후생을 통한 근로자 복지에 대한 의지가 많을수록 좋은 일자리 유지가 높은 것으로 나타났다. 좋은 일자리 유지율이 직무조정이 필요하지 않은 경우 76.5%, 직무조정이 필요한데 지원받은 경우 66.6%, 필요한데 지원받지 못한 경우 50.0%로, 집단 간 유의미한( $p < .01$ ) 차이를 보였다. 적성이 부합된 집단의 경우 좋은 일자리 유지율은 75.9%로 높았으나 적합하지 않은 경우 유지율은 62.9%로 낮아 집단 간 유의미( $p < .1$ )한 차이를 보였다. 직장이동을 하지 않은 집단의 유지율 79.3%에 비해 직장이동을 한 집단의 유지율은 23.8%로 상당히 낮은 것으로 나타났다( $p < .001$ ).

#### 4) 좋은 일자리 유지 영향 요인 분석

[표 2]에서 보면, 개인적 특성 요인만을 포함한 모형 I에서는 wald  $\chi^2$ 가 31.07 ( $p < .001$ )로 유의미하여 모형적합도가 양호한 것으로 나타났다. 개별변수의 영향력을 보았을 때 장애유형과 장애정도는 유의미하지 않았지만 성별, 연령이 좋은 일자리 유지에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 인적자본 요인만을 포함한 모형 II에서는 wald  $\chi^2$ 가 18.53( $p < .01$ )로 작으나 인적자본만으로도 모형적합도가 있는 것으로 나타났다. 그러나 개별 변수인 자격증, 직업훈련은 좋은 일자리 유지에 유의미한 영향을 미치지 않고, 다만 학력만이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일자리 요인만을 포함한 모형 III에서 wald  $\chi^2$ 가

52.57( $p < .001$ )로 커져 모형적합도가 분석모형 II 보다 훨씬 양호하며, 모든 변수인 직종, 사업체 규모, 복리후생, 직무조정, 적성부합, 직장이동이 좋은 일자리 유지에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

개인적 특성, 인적자본, 일자리 요인 모두를 투입한 모형 IV에서는 wald  $\chi^2$ 가 58.97( $p < .01$ )로 중첩효과가 커서인지 모형 적합도가 모형 III에 비해 약간 양호해졌다. 개인 특성 요인의 개별 변수 중 연령과 장애유형의 영향력은 다른 요인 통제 시 사라졌다. 단지 성별만이 좋은 일자리 유지에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 여성장애인에 비해 남성장애인이 좋은 일자리를 유지하는 것이 60.04배( $p < .001$ )<sup>2)</sup> 높은 것으로 나타났다. 인적 자본 요인 중 유일하게 영향을 미쳤던 학력마저도 다른 요인 통제 시 좋은 일자리 유지에 영향을 미치는 유의미한 변수가 아닌 것으로 나타났다. 일자리 요인 중 직종의 영향력만 다른 요인 통제 시 사라지고, 사업체 규모, 복리후생, 직무조정, 적성부합, 직장이동이 여전히 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 5인 미만 사업체에 비해 좋은 일자리 유지가 5~49인 사업체 11.31배( $p < .01$ ), 50~299인 사업체 6.57배( $p < .05$ ), 300~999인 사업체 23.06배( $p < .05$ )로 높아졌고 1,000인 이상 사업체의 영향력도 다른 요인 통제 시 오히려 유의미해져 23.48배( $p < .01$ ) 높아졌다. 복리후생 종류가 많을수록 좋은 일자리 유지가 1.37배( $p < .001$ ) 높은 것으로 나타났다. 직무조정은 필요한데 지원받지 못한 경우에 비해 지원받은 경우 좋은 일자리 유지가 6.55배( $p < .1$ ) 높은 것으로 나타났다. 직무와의 적성이 부합된 장애인의 경우 부합되지 않은 장애인에 비해 좋은 일자리 유지가 3.53배( $p < .1$ ) 높은 것으로 나타났다. 직장을 이동한 장애인의 경우 이동하지 않은 장애인에 비해 좋은 일자리 유지가 .19배( $p < .1$ ) 낮은 것으로 나타났다.

상기 분석에 의하면, 성별, 사업체 규모, 적성부합, 복리후생, 직무조정은 다른 요인 통제 시에도 좋은 일자리 유지에 독자적으로 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 연령, 장애유형, 자격증 보유, 직종의 영향력은 중첩효과로 사라졌다. 반면에 연령, 장애유형 및 장애정도인 개인적 특성, 그리고 과거 취득한 학력, 직업훈련, 자격증인 인적자본, 직종인 일자리 요인이 직업생활을 유지하는 데 영향을 미치는 못하는 변수임을 확인할 수 있었다.

2) 60.04배는 표의 odds ratio(승산비)를 나타내는 것으로, 여성에 비해 남성일 경우 좋은 일자리를 유지할 확률이 60.04배 높다는 것을 의미한다.

[표 2] 좋은 일자리 유지 영향요인

		모형 I		모형 II		모형 III		모형 IV		
		B(SE)	odds ratio	B(SE)	odds ratio	B(SE)	odds ratio	B(SE)	odds ratio	
개인 특성 요인	성별	4.20*** (.93)	66.68					4.09*** (.97)	60.04	
	연령	-.11* (.04)	.89					-.04 (.05)	.96	
	장애유형 (기준: 신체외부장애)									
	감각장애	-.60 (.71)	.55					.33 (.81)	1.39	
	정신적 장애	-5.01+ (2.71)	.01					-2.92 (2.38)	.05	
	신체내부장애	-1.49 (1.71)	.23					-2.01 (1.73)	.13	
	장애정도 (기준: 중증)	-.95 (.81)	.39					-.60 (.93)	.54	
인적 자본 요인	학력(기준: 초졸 이하)									
	중졸			-.24 (1.28)	.78			.16 (1.33)	1.17	
	고졸			.85 (1.14)	2.34			.57 (1.23)	1.77	
	대졸 이상			4.14 ** (1.37)	63.2 1			2.07 (1.53)	7.96	
	직업훈련(기준: 경험 없음)				-.27 (.91)	.76			-.86 (1.03)	.42
	자격증(기준: 보유하지 않음)				1.11 (.68)	3.03			.31 (.76)	1.37
일자리 요인	직종(기준: 단순노무직)									
	고위전문사무직					2.07* (.83)	7.97	1.16 (.91)	3.21	
	서비스판매직					.99 (.74)	2.70	.78 (.77)	2.19	
	기능, 기계조립원					.33 (.64)	1.38	-.02 (.65)	.98	
	사업체규모(기준: 5인 미만)									
	5~49인					2.17* (.84)	8.78	2.42** (.85)	11.31	
50~299인					1.59+ (.90)	4.92	1.88* (.92)	6.57		

		모형 I		모형 II		모형 III		모형 IV		
		B(SE)	odds ratio	B(SE)	odds ratio	B(SE)	odds ratio	B(SE)	odds ratio	
일자리 요인	300~999인					2.87* (1.27)	17.75	3.14* (1.32)	23.06	
	1,000인 이상					3.26 (1.03)	26.21	3.16** (1.04)	23.48	
	복리후생					.35*** (.08)	1.42	.31*** (.09)	1.37	
	직무조정(기준: 필요한데 지원받지 못함)									
	필요한데 지원받음					1.86 <sup>+</sup> (1.02)	6.46	1.88* (1.03)	6.55	
	필요하지 않음					.89 (.72)	2.45	.79 (.71)	2.20	
	적성부합(기준: 부합하지 않음)						1.50* (.69)	4.49	1.26 <sup>+</sup> (.71)	3.53
	직장이동(기준: 이동하지 않음)						-1.37* (.56)	.25	-1.64** (.57)	.19
Log likelihood		-268.226		-270.895		-242.058		-227.262		
wald $\chi^2(6)$		31.07 ***		18.53 **		52.57 ***		58.97 ***		

+ p < .10 \* p < .05 \*\* p < .01 \*\*\* p < .001.

## 5. 결론

장애인 근로자의 좋은 일자리 취업은 사회적 통합에 중요한 역할뿐만 아니라 좋은 일자리 유지 자체가 경제적으로 안정된 삶을 담보하는데 중요한 수단이 되기에 강조되고 있다. 그럼에도 본 연구결과, 좋은 일자리에 어렵게 취업하고도 5년 기간(2008~2013) 동안 지속적으로 좋은 일자리를 유지한 임금근로 장애인은 73.8%뿐으로, 안타깝게도 좋은 일자리를 유지하지 못하고 좋지 않은 일자리로 하향 이동한 임금근로 장애인이 26.2%나 되는 것으로 밝혀졌다. 좋지 않은 일자리로의 하향이동이 임금저하, 임시직·일용직 전환의 형태로 이루어진다는 점을 미루어볼 때, 좋지 않은 일자리로 하향이동하게 되면 빈곤층으로 노출될 위험이 높아질 뿐만 아니라 고용이 불안정해져 실업이나 비경제활동 인구로 노동시장에서 탈락할 위험이 높아질 것으로 추측된다. 실제 김영애·정영순(2015)의 연구에서 좋지 않은 일자리에 있던 장애인의 33.1%가 5년 기간 사이에 실업 및 비경제활동 상태로 이동하여 노동시장에서 이탈한 것으로 확인되었다.

위의 현황은 좋은 일자리에 근무하는 장애인이 그 일자리를 유지하게 하여 좋지 않은 일자리로 하향이동하지 않도록 하는 노력이 매우 중요함을 지적해주고 있다. 이러한 노력의 중요성은 좋은 일자리에 근무하더라도 자영업, 무급가족종사자 등 비임금 근로로 이동하거나 실업 및 비경제활동인구로 전락할 수 있다는 점에서 강조된다. 좋은 일자리에 있던 장애인도 5년 기간 동안 좋지 않은 일자리로 하향 이동하는 문제만큼이나 실업 및 비경제활동 상태로 이동한 비율이 13.9%로 크고, 비임금 근로인 자영업 및 무급가족종사원으로 이동한 비율도 8.0%나 되는 현황을 고려할 때, 좋은 일자리를 유지하지 못한다는 문제는 간과되어서는 안 되는 문제이다. 이러한 연구결과들을 통해 좋은 일자리에 근무하는 장애인의 일자리 유지가 좋지 않은 일자리로 하향이동을 막아주기도 하지만 임금근로 보다 조건이 나쁜 자영업 및 무급가족종사 또는 실업 및 비경제활동 상태로 바로 이동하는 것을 예방한다는 차원에서 주목받아야 할 주요한 정책과제임을 확실히 보여주고 있다.

이에 임금근로 장애인의 좋은 일자리를 유지하는 방안을 모색하기 위해 영향요인을 분석한 결과, 다른 요인 통제 시 개인적 특성 요인의 영향력은 크지 않아 성별만이 좋은 일자리 유지에 영향을 주는 예측변수로 확인되었는데, 다른 요인을 통제한 상태에서도 여성장애인이 좋은 일자리 유지에서 남성에 비해 훨씬 불리한 것으로 밝혀졌다. 이는 여성장애인 근로자가 노동시장에 가지는 취약성에 장애라는 특수성까지 합쳐져 더 심각한 상태로 나타났기 때문으로 해석할 수 있다. 성별과 달리 연령은 다른 요인 통제 시 좋은 일자리 유지에 영향을 미치지 않았지만, 50대와 특히 20대가 30~40대에 비해 유지율이 상당히 낮다는 점을 유지 전략 수립 시 염두에 둘 필요가 있다. 장애유형 및 장애정도는 선행연구결과들(변용찬·이정선, 2005; 석말숙, 2009; 남정휘·조성욱, 2012)과 마찬가지로 좋은 일자리 유지의 영향요인이 아닌 것으로 밝혀졌으나, 다른 요인을 통제하지 않을 시 신체외부 장애에 비해 정신 장애인의 좋은 일자리 유지율이 상당히 낮다는 점을 유념할 필요는 있다.

장애인 근로자의 인적자본 요인은 예상했던 것과는 달리 다른 요인 통제 시 지속적으로 좋은 일자리를 유지하는데 영향을 전혀 미치지 않는 요인임을 확인할 수 있었다. 학력은 다른 요인을 통제하지 않은 상태에서는 영향을 미쳐 초졸 이하에 비해 대졸이 좋은 일자리 유지에 유의미한 영향을 미쳤지만, 다른 요인 통제 시 대졸의 영향력이 사라졌다. 이는 대졸 학력을 가질 때 직종, 복리후생, 적성 부합 등의 특성과 밀접히 연관되어 중첩효과가 크기 때문으로 생각된다. 직업훈련과 자격증 보유는 시간-가변 변수로 노동시장 진입 후 장애인 인적자본을 강화시켜 고용 유지를 가능하게 하는 것으로 인식하고 있으나, 직업훈련과 자격증

보유가 다른 요인을 통제하지 않을 때에도 전혀 영향을 미치지 않은 것으로 확인되었다. 이러한 연구결과는 자격증 보유여부 및 직업훈련 경험 여부가 장애인 근로자의 직업유지에 영향을 미치는 변수가 아니라는 선행연구결과(남정휘·조성욱, 2012)와 일치하는 것이다. 그러나 2008년 이후 직업훈련 경험과 자격증을 취득한 장애인 근로자는 각각 4명에 불과하기에 이 변수들의 영향력이 없다는 결론을 내리기에는 충분하지 않은 상황이다.

인적자본 요인과 달리, 일자리 특성은 취업 이후 노동시장 성과에 영향을 미치는 요인이라는 선행연구결과들(장기영, 2008; 남정휘, 2014)과 마찬가지로 좋은 일자리 유지에 가장 큰 예측요인으로 확인되었다. 직종을 제외한 모든 일자리 변수가 다른 요인 통제 시 영향을 미치는 것으로 확인되었는데, 직종도 다른 요인을 통제하지 않을 시 영향을 미쳐 단순노무직에 비해 고위전문사무직이 좋은 일자리 유지에 유리하게 나타났다. 이러한 결과는 다른 요인 통제 시 직종이 학력, 성별 등과 중첩효과가 크기 때문에 직종의 영향력이 사라진 것으로 짐작된다. 직종과 달리 사업체 규모는 다른 요인 통제 시에도 독자적으로 영향을 미쳤는데, 5인 미만 사업체에 비해 큰 규모의 사업체가 좋은 일자리 유지에 유리한 것으로 밝혀졌다. 이 결과는 직업유지에 사업체 규모의 영향력이 크다는 연구결과들(강동욱·이혁구, 2008; 석말숙, 2009; 곽지영, 2010; 조한진, 2010; 김정아 외, 2013)과 비슷한 결과인데, 이는 5인 미만 사업체에 비해 큰 규모 사업체의 고용안정성이 높기 때문으로 해석된다. 직장이동도 다른 요인 통제 시 좋은 일자리 유지에 음(-)의 영향을 미치는 예측변인으로 직장을 옮기는 것이 오히려 좋은 일자리를 유지하는데 부정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 그러나 일반적인 생각과 달리 좋지 않은 일자리로 하향이동한 장애인의 71.4%가 직장이동을 하지 않은 것으로 밝혀졌는데, 직장을 이동하지 않은 상태에서 좋지 않은 일자리로 하향이동한 이유를 밝힌다면 좋은 일자리 유지에 대한 좀 더 많은 시사점을 제공할 수 있을 것으로 보인다.

근로자 복지에 대한 사업주의 관심을 나타내는 지표인 복리후생이 직업유지의 영향요인이 아니라는 기존 연구결과(이채식·김명식, 2013)와 달리 좋은 일자리 유지에 독자적으로 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 이는 복리후생에 반영된 근로자 복지에 대한 사업주의 의지가 높을수록 장애인 근로자가 지속적으로 해당 일자리를 유지할 확률이 높아지는 것을 의미하는 것이기에, 취업연계 시 사업주가 근로자 복지에 대한 의지가 있는지를 복리후생 등을 통해 파악할 필요가 있다. 또한 장애로 기인한 직무수행 불편함 등이 있을 때 직무조정이 장애인의 일자리 유지에 반드시 필요한데(강동욱·이혁구, 2008; Schwab &

Willborn, 2003; Hamburg et al., 2005; Varekamp et al., 2006), 직무조정이 필요한 장애인은 14.5%로 생각 보다 많지 않았으나 직무조정에 대한 지원 여부는 좋은 일자리 유지 가능성에 결정적인 요소임을 확인할 수 있었다. 적성부합도 여러 연구결과들(김백수·조성열, 2012; 문필동·이정화, 2012; 이채식·김명식, 2013)과 마찬가지로 좋은 일자리에 영향을 미치는 예측변인으로 확인되었다. 이러한 연구결과는 장애인 근로자가 수행하는 직무가 적성에 부합하는 경우 직무만족도 등이 높아져서 좋은 일자리를 계속 유지할 확률이 높아지기 때문으로 해석된다.

위의 분석결과는 무엇보다도 좋은 일자리에 취업한 장애인이 지속적으로 좋은 일자리를 유지하도록 하기 위해서는 일자리 요인에 주력해서 전략을 세우는 것이 효과적일 수 있음을 시사해주고 있다. 일자리 요인 중 좋은 일자리 유지 가능성을 높게 하는 사업체 규모, 직업적성, 근로자 복지, 직무조정은 일반적으로 취업 시 결정되는 요소라는 점을 감안한다면, 취업알선 시 고려해야 할 구인지표에 이 네 요소를 포함시킬 필요가 있다. 좋은 일자리 유지를 위해 고용안정성이 높은 일정 규모가 있는 사업체, 본 연구결과에 따르면 적어도 5인 이상 사업체를 중심으로 취업을 확대해나갈 필요가 있다. 특히 장애인 근로자의 입장에서 적성에 맞는 직무배치가 이루어지지 않으면 고용유지가 되지 않는다는 점을 감안하여 적성에 맞는 일자리에 연계할 필요가 있다. 장애인 근로자의 적성과 사업체 직무와의 적합도를 높이기 위해서는 장애인 구직자의 적성검사가 실시되는 한편 장애인 고용사업체의 직무분석 시스템이 반드시 마련될 필요가 있다. 이와 더불어 장애인 근로자에 대한 사업주의 관심 및 의지의 척도인 복리후생과 직무조정이 이루어지고 있는지 취업알선 시 유념하는 한편, 취업 이후에도 장애인 근로자 복지에 대한 인식개선 및 근로자 복지 확대를 위한 노력 뿐 아니라 직무조정이 가능하도록 직무조정 시 예산지원, 직무조정 전문가 양성 등 직무조정 서비스에 대한 정책적 지원도 병행되어야 할 것이다.

이외에도 비자발적인 직장이동이 좋은 일자리 유지에 부정적인 것은 확실하지만, 좋지 않은 일자리 하향이동 집단의 70%가 직장이동하지 않고 동일직장에서 임시직, 일용직으로 전환 또는 임금저하가 이루어졌다는 점을 유념하여 신중하게 일자리 유지 전략을 세울 필요가 있다. 그럼에도 본 연구에서 동일직장에서 좋은 일자리를 유지하지 못하는 이유를 밝히지 못 하였기에 후속연구를 통해 그 이유를 밝혀, 동일한 직장 내에서 일자리 하향이동을 막는 전략이 마련되어야 할 것이다. 이와 더불어 좋은 일자리 유지에서 남성장애인 보다 훨씬 불리한 여성장애인 근로자를 위해 별도의 대책이 반드시 마련될 필요가 있는데, 여성장

애인에 맞춤형 전략을 도출하기 위해서는 별도로 여성장애인의 좋은 일자리 유지 영향요인을 분석하는 후속연구가 반드시 이루어져야 할 것이다. 마지막으로, 인적자본은 좋은 일자리 유지에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났지만, 인적자본의 주요 구성요소인 학력은 일자리 유지의 결정요인인 직종, 사업체 규모 등과도 밀접하게 연관되기에, 장애인 근로자의 안정된 고용을 위해 학력수준을 좀 더 향상시킬 필요가 있다. 또한 학력을 보완할 수 있도록 직업훈련의 기회를 확대할 필요가 있는데, 재직자 직업훈련을 강화하기 위해 재직 중 훈련비용, 훈련기간 동안의 인력 등을 지원해야 할 것이다. 아울러 장애인 근로자의 인적자본 향상을 담보할 수 있도록 훈련과정의 내실화가 반드시 선행되어야 할 것이다.

## ■ 참고문헌 □

- 강동욱, 이혁구(2008). Reasonable Accommodations의 장애인 고용증가 및 유지효과. 직업재활연구. 18(2). 5-26.
- 강열걸(1999). 복리후생비와 생산성 사이의 관계에 대한 연구. 한국사회복지학회 추계학술대회 논문집. 145-165.
- 강철희, 이홍직, 홍현미라(2005). 실업자의 재취업에 관한 분석: 인적자본 관점과 인간능력 관점의 적용. 한국사회복지학. 57(3). 223-249.
- 구인순, 박자경(2010). 장애인근로자의 직업유지 영향 요인 분석. 장애인고용패널 학술대회 논문집.
- 곽지영(2010). 장애여성의 노동시장 진입 및 유지요인에 관한 연구. 장애와 고용. 20(1). 79-104.
- 김백수, 조성열(2012). 근로장애인의 고용유지에 미치는 영향요인 분석. 장애인고용패널학술대회 논문집.
- 김영애, 정영순(2015). 임금근로 장애인의 좋은 일자리 이동 영향요인 분석. 사회보장연구. 31(2). 37-61.
- 김용탁, 구인순(2012). 장애인의 재취업에 미치는 영향 요인 분석. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 김재호, 홍광표, 최원석(2012). 장애인 노동시장의 상태의존성을 통한 이중노동시장 검증. 장애인고용패널학술대회 논문집.
- 김정아, 나운환, 김지민(2013). 여성장애인의 취업 및 유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 특수교육재활과학연구. 52(4). 321-338.
- 김환희, 이영선(2012). 장애인의 직업유지요인 탐색. 장애와 고용. 22(3). 183-210.
- 남정휘(2014). 장애인의 노동시장 진입·직업유지 가능성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 중앙대학교 박사학위논문.
- 남정휘, 조성욱(2012). 중증장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 재활복지. 16(4). 137-156.
- 남춘호(2011). 일자리 양극화와 이동에 대한 사회학적 연구. 사회과학 연구. 35(1). 29-69.
- 문필동, 이정화(2012). 장애인근로자의 이직의도에 영향을 미치는 요인 연구. 직업재활연구. 22(2). 77-96.
- 민인식, 최필선(2013). STATA 패널데이터 분석. 한국 STATA 학회.
- 박자경(2013). 저임금 근로 장애인의 특성 및 일자리 이동에 관한 연구. 장애인고용패널학술대회 논문집.
- 변경희(2010). 임금근로 장애인의 '고용의 질' 개념 및 결정요인. 장애와 고용. 20(2). 189-211.
- 변용찬, 이정선(2005). 취업장애인의 직업유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 장애와 고용. 15(1). 153-171.

- 석말숙(2009). 임금근로 장애인의 근속기간에 영향을 미치는 요인 분석. *한국장애인복지학*, 11, 243-276.
- 신경수(2002). 노동시장에서의 성별 분절화 현상. *경영교육저널*, 1, 101-129.
- 양수정, 최종철, 김호진, 고제훈(2013). 제5차 장애인고용패널조사(2012년) 기초분석 보고서. 한국장애인고용공단.
- 이금진(2003). 정신장애인의 직업유지 기간에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. *장애인고용*, 50, 21-51.
- 이성균(2009). 중장년층의 취업과 '괜찮은 일자리'. *한국사회정책*, 15(2), 181-216.
- \_\_\_\_\_(2011). '좋은 일자리'의 지역별 비교 및 요인 분석-고용안정성과 임금수준을 중심으로. *지역사회학*, 12(2), 5-29.
- 이운식(2010). "장애인 고용의 질 척도개발에 관한 연구". 대구대학교 박사학위논문.
- 이채식, 김병식(2013). 취업장애인의 직업유지에 영향을 주는 제 특성에 관한 연구. *장애와 고용*, 23(1), 327-356.
- 임중호, 황연화(2013). 시각장애인의 고용유지 기간에 영향을 미치는 요인 연구. *시각장애연구*, 29(2), 127-152.
- 장기영(2008). 대학 졸업자의 첫 노동시장 이행 성과 결정요인-사회경제적 배경, 교육특성 및 이행준비 효과를 중심으로. 한양대학교 박사학위논문.
- 전영환(2010). 민간사업체의 장애인 이직률 영향요인 분석. *장애와 고용*, 20(1), 207-228.
- 조한진(2010). 임금근로 장애인의 고용안정성의 예측 요인. *장애와 고용*, 20(2), 213-234.
- 최옥금(2005). 근로빈곤층의 '괜찮은 일자리' 이동에 관한 연구: 임금일자리를 중심으로. *노동정책연구*, 5(1), 1-42.
- Carnicer, P., Sanchez, M., Perez, P. & Jimenez, J. (2004). Analysis of internal and external labour mobility: A model of job-related and nonrelated factors. *Personnel Review*, 33(2), 222-240.
- Clark, E. (1998). *Measures of job satisfaction: What makes a good job? Evidence from OECD countries*. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Paper 34.
- Gagnon, J.(2009). *Moving out of bad jobs - more mobility, more opportunity*. OECD.
- Hamburg, H., Thij, H. & Ionescu, A. (2005). Improving the quality of life and work of elderly and disabled people by using distance learning and virtual applications. 11th International Conference on Human-Computer-interaction.
- Johnson, C. & Corcoran, E. (2003). The road to economic self-sufficiency: Job quality and job transition patterns after welfare reform. *Journal of Policy Analysis and Management*, 22(4), 615-639.

- Roessler, R. (2002). Improving job tenure outcomes for people with disabilities. The 3M model. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, *45*(4), 207-212.
- Samuel, O. & Chipunza, C. (2009). Employee retention and turnover: Using motivational variables as a panacea. *African Journal of Business Management*, *3*(8), 410-415.
- Schwab, J. & Willborn, L. (2002). Reasonable accommodation of workplace disabilities. *William & Mary Law Review*, *44*, 1197-1284.
- Scroggins, A. (2008). The relationship between employee fit perceptions, job performance, and retention: Implications of perceived fit. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, *20*(1), 57-71.
- Srivastava, S. & Chamberlain, A. (2005). Factors determining job retention and return to work for disabled employees: A questionnaire study of opinions of disabled people's organizations in the UK. *Journal of Rehabilitation Medicine*, *37*(1), 17-22.
- Targett, S., Wehman, H., McKinley, O. & Young, L. (2004). Successful work supports for persons with SCI: Focus on job retention. *Journal of Vocational Rehabilitation*, *21*(1), 19-26.
- Varekamp, I., Verbeek, H., & Van Dijk, J. (2006). How can we help employees with chronic diseases to stay at work? A review of interventions aimed at job retention and based on an empowerment perspective. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *80*(2), 87-97.
- Varekamp, I., De Vries, G., Heutink, A. & Van Dijk, J. (2008). Empowering employees with chronic diseases: Development of an intervention aimed at job retention and design of a randomised controlled trial. *BMC Health Services Research*, *8*(1), 224-249.

# The Analysis of Factors Affecting the Retention of Good Jobs among Wage Workers with Disabilities

Kim, Youngae\* · Chung, Youngsoon\*\*

This study is to examine current situation on the retention of good jobs and the mobility into bad jobs among disabled workers with good jobs for five years(2008~2013), and to explore the factors affecting the retention of good jobs in terms of individual, human capital and job effects. By analyzing the Panel Survey of Employment for the Disabled using the Panel Logit Random Effects Model, we found that 73.8% of disabled workers remained employed in their good jobs, whereas 26.2% of them fell into bad jobs. 'Size of enterprise', 'willingness to improve employee's welfare', 'aptitude', 'job accommodation' and 'job turnover' as job factors, 'sex' as an individual factor, and none of human capital factors were statistically significant in predicting the retention of good jobs. These results suggest that strategies for job placement before being employed should consider size of enterprise, individual worker's occupational aptitude, employer's awareness of employee's welfare, and the proper job accommodation services for the retention of good jobs. After employment, government should continue to support education for employer's awareness of employee's welfare and subsidy for job accommodation services.

**Key Words:** wage workers with disabilities, retention of good jobs, mobility into bad jobs

◆ 2015.07.29. 접수 / 2015.08.30. 1차 수정 / 2015.09.07. 게재 확정

\* Researcher, The Institute for Social Welfare Research, Ewha Womans University(noja0520@naver.com).

\*\* Professor, Dept. of Social Welfare, Ewha Womans University(yschung@ewha.ac.kr).