

# 산업별, 직업별, 기업체 규모별 장애인 고용동향

김 종 욱\*

장애인 고용동향을 기업체 측면, 근로자 측면 모두에서 살펴보기 위해 「기업체장애인고용실태조사」를 활용하여 산업별, 직업별, 기업체 규모별로 장애인 고용 양상을 살펴본다. 제조업, 사업시설서비스업, 교육서비스업 등에서 장애인 고용이 활발히 이루어지고 있고, 주로 단순노무직 장애인 상시근로자가 많았다. 대체로 기업체 규모가 커질수록 장애인 고용이 활발히 이루어지고 있지만, 그 규모가 300인 이상으로 커지면 장애인 고용률 증가가 크게 나타나지 않았다. 장애인 상시근로자의 비정규직 비중, 시간제 비중은 다소 늘어나고 있으며, 전체 상시근로자와의 1인당 월평균 임금 차는 시간이 지나면서, 기업규모가 커지면서 더 늘어나고 있다.

## 1. 머리말

사회적으로나 경제적으로 어려움을 겪고 있는 대상에 대한 정책 시행은 사회적 약자에 대한 지원이 정부의 역할로 인식되면서부터 그 중요성이 더욱 부각되고 있다. 그중 장애인에 대한 고용 촉진 정책은 경제활동에서 소외될 수 있는 인구의 노동시장 진입을 도움으로써 개인적인 차원에서는 경제적 자립을 통한 삶의 질 향상, 사회적 차원에서는 직간접적으로 사회적 효용을 늘릴 수 있다는 의미를 지닌다. 이러한 의식을 바탕으로 30여 년 전부터 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」이 근간이 되어 여러 정책들이 장애인의 원활한 경제활동을 지원하고 있다.

정책 시행은 다양한 사회적 자원 소모가 동반되기 때문에 그 역할과 성과에 대한 평가는 항상 중요한 화두일 수밖에 없다. 이러한 평가 이전에 정책 지원 대상의 현황을 살펴보는 것 또한 중요하다. 현황 파악이 우선되어야 정책평가가 가능하고 이후 수정보완이 뒤따를 수 있다. 장애인 고용 지원 역시 마찬가지이다. 장애인이 어떤 분야에서 얼마나 고용되고 있는지 파악하는

\* 한국노동연구원 책임연구원(jwkim@kli.re.kr).

것은 정책 지원의 대상을 파악한다는 의미와 정책 효과성 측정의 시발점이라는 측면 모두에서 중요하다. 지원의 효과가 장애인 고용을 총량적 측면에서 늘리고 있는지 살펴봐야 한다. 또한 누가 장애인을 고용하고 있는지 노동수요자적 측면에서 파악해 보아야 한다. 어떤 특성을 가진 기업체가 장애인을 많이 고용하고 있는지 알아야 효과적인 장애인 고용 촉진 정책 수립이 가능하기 때문이다.

이를 위해 기업체가 고용하는 장애인 상시근로자 정보가 담겨 있는 자료를 이용하여 장애인 고용의 현황과 그 변화에 대해 살펴본다. 장애인을 얼마나 많은 기업체에서 고용하고 있는지, 그 기업체가 고용하는 장애인 고용의 총량은 어떠한지, 장애인을 고용하는 기업체의 특성은 어떠한지, 그리고 장애인 고용의 특징이 가장 잘 나타나는 기업체 규모별 장애인 고용의 현황은 어떠한지 알아본다. 또한 장애인의 고용형태나 근로조건이 시간이 지남에 따라, 혹은 장애인을 고용하는 기업의 주요 특성에 따라 어떻게 다른지 살펴본다.

## II. 장애인 고용 기업체 및 장애인 상시근로자 현황

장애인을 고용하는 기업체 및 고용된 장애인의 현황을 살피기 위해 「기업체장애인고용실태조사」를 활용한다. 본 조사는 전체 기업체의 장애인 고용실태와 고용 관련 요인 파악을 목적으로 하는 횡단면 조사이다. 조사 주기는 2018년 전까지는 2년이었으나, 이후 1년으로 변경됐다. 통계청의 '전국사업체조사 명부'와 '기업체모집단 명부'를 활용하여 국가 및 지방자치단체 등 표준산업 분류상 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정업을 제외한 표본을 조사대상으로 한다. 조사는 상시근로자 1인 이상 기업체를 대상으로 하는 기본조사와 상시근로자 5인 이상을 표본으로 하는 심층조사로 나뉜다. 표본 개수는 전자는 기업체 3만 개소, 후자는 6천 개소로 구성된다.

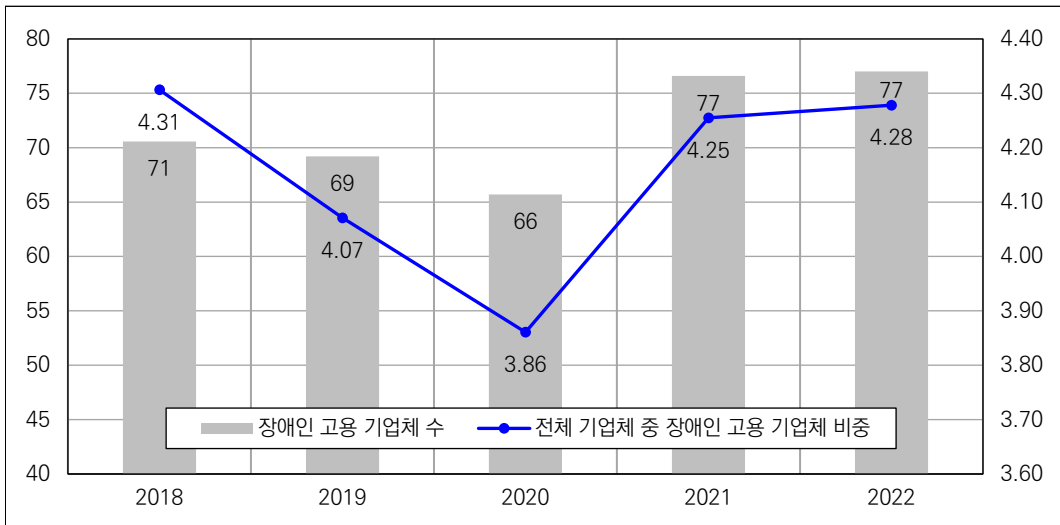
본 자료를 통해 살펴보는 장애인 고용동향은 몇 가지 유의할 점이 있다. 기업체가 고용하는 장애인 상시근로자 기준의 고용동향을 기업체에 설문하는 형식으로 조사가 진행되기 때문에, 가구조사와 같이 개인에게 설문하여 그들의 경제활동상태를 파악하는 조사의 결과와는 다소간의 차이가 있음을 감안해야 한다. 또한, 자료에서 체계적으로 공공부문의 장애인 고용을 조사에서 제외하고 있다는 것도 유념해야 한다. 여타의 노동 수요자 측 조사가 주로 사업체 단위로 구성되지만, 본 조사는 장애인 고용의 특수성 반영을 위해 기업체 단위로 이루어진다. 이 때문에 사업주 단위의 기업체에는 한 개의 사업체 또는 다수 사업체가 포함될 수 있음을 유의해야 한다. 장애인 고용 기업체의 특성과 상시근로자 현황 일반을 다룰 때는 「기업체장애인고용실태조사」의 기본조사를, 고용된 장애인 상시근로자의 직업, 고용형태, 근로조건 등을 다룰 때는

심층조사를 활용한다. 활용 변수가 조사 중에 생성되는 경우를 제외하면, 조사주기가 1년으로 변경된 2018년부터 장애인 고용 현황을 살펴본다.

먼저, 장애인 고용 기업체와 장애인 상시근로자 수에 대해 개괄적으로 살펴본다. 본 조사를 기준으로 2022년 현재 전체 기업 수는 약 180만 개소이며, 이 중 장애인을 고용하고 있는 기업체 비중은 4.3%로 약 7.7만 개소에 불과하다. 나머지 95%의 기업체는 장애인을 고용하지 않고 있다. 장애인 고용 기업체 수 및 고용 기업체 비중은 [그림 1]에서 볼 수 있듯이 2020년까지 소폭 감소했다가 회복했다. 코로나19로 인한 사회적 거리두기 영향이 노동시장에 직간접적으로 반영되는 시기가 2020년인 것을 감안하면, 거시경제 영향이 장애인을 고용하는 기업의 수 자체를 위축시키는 결과로 이어졌음을 알 수 있다.

[그림 1] 장애인 고용 기업체 수(좌축) 및 장애인 고용 기업체 비중(우축) 변화 추이

(단위: 천 개소, %)



자료 : 한국장애인고용공단 고용개발원, 「기업체장애인고용실태조사」 원자료, 각 연도.

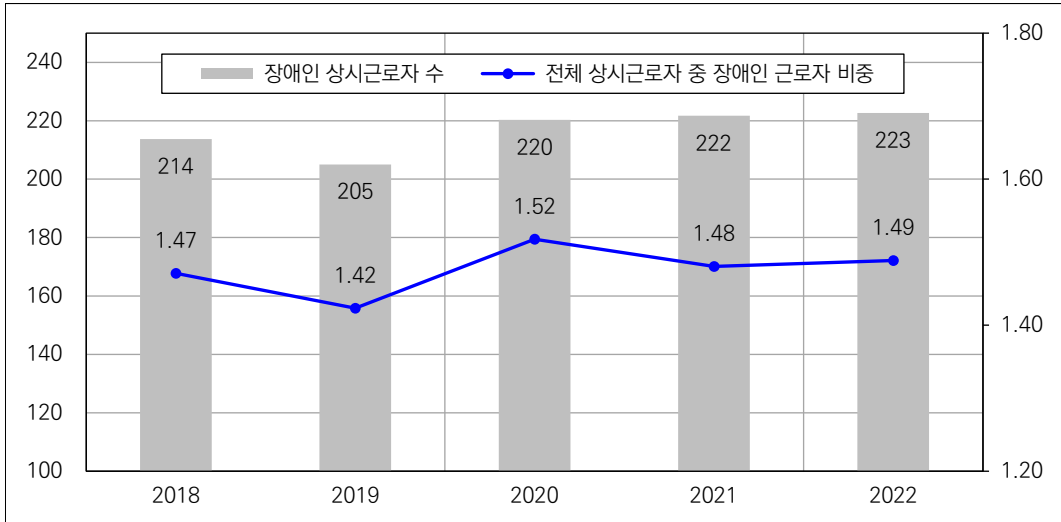
코로나19 유행기에 장애인을 고용하는 기업체 수 및 비중은 다소 줄었지만, 기업체가 고용하는 전체 장애인 상시근로자 수는 줄지 않았다. 즉, 거시경제 환경 변화의 영향으로 장애인을 고용하지 않는 기업체가 일시적으로 늘어났으나, 장애인 고용의 총량은 큰 변화가 없었다. 고용된 전체 장애인 상시근로자 수는 2022년 현재 약 22만 명 수준으로, 2018년부터 그 수준에 큰 변화가 없다. 고용된 상시근로자 전체 중 장애인의 비중(이하 장애인 고용률<sup>1)</sup>)은 약 1.5%로,

1) 이 글에서는 이를 '장애인 고용률'로 정의한다. 이는 개인의 경제활동상태를 기준으로 추정되는 '고용률'의 개념과는 포괄하는 대상의 범위와 정의가 다름에 유의해야 한다. 여기서 장애인 고용률은 단순히 상시근로자 중 장애인의 비중을 의미한다.

전체 기업체가 고용하는 상시근로자가 100명이라고 가정하면, 1.5명 정도가 장애인 상시근로자임을 뜻한다. 장애인 고용률 역시 큰 변화가 없었고, 2020년에는 전년에 비해 오히려 소폭 증가했었다.

[그림 2] 장애인 상시근로자 수(좌축) 및 장애인 고용률(우축) 변화 추이

(단위: 천명, %)



자료: 한국장애인고용공단 고용개발원, 「기업체장애인고용실태조사」 원자료, 각 연도.

다음으로, 기업체의 고유 특성 기준으로 장애인 고용 현황이 어떻게 다른가에 대해 살펴본다. 먼저 어떤 산업에서 장애인을 더 많이 고용하는지 알아본다. <표 1>은 장애인을 고용하는 기업체의 산업별 현황이고, <표 2>는 기업체에서 고용한 전체 장애인 상시근로자의 산업별 현황이다. 즉, <표 1>은 기업체 한 개소를 한 단위로 보고 어떤 산업의 기업체가 장애인을 많이 고용하는지, <표 2>는 고용하는 상시근로자 인원수로 따졌을 때 어떤 산업의 기업체에서 장애인을 많이 고용하는지에 대해 나타낸다.

두 표 모두에서 장애인을 가장 많이 고용하는 산업은 제조업이다. <표 1>에서 볼 수 있듯이 2022년 기준으로 2.6만 개소 제조업체가 장애인을 고용하고 있고, 산업별 비중으로 보면 장애인 고용 기업체 중 33.5%가 제조업체이다. 2018년에 비해 장애인 고용 제조업체 수와 비중이 소폭 늘었다. 고용기업체가 다수 분포하고 있기 때문에 이들이 고용한 장애인 상시근로자 총량도 전 산업 중 가장 많다. <표 2>를 보면 고용된 전체 장애인 상시근로자 중 29.0%에 해당하는 6.4만 명의 장애인이 제조업체에 근무 중이다. 이 비중은 2018년부터 20%대 후반으로 큰 변화 없이 높은 수준을 유지했다.

대표적인 전통내수서비스업인 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업 기업체에서도 장애인을 상당수 고용하고 있다. 장애인을 고용하는 기업체 중 두 산업은 2022년 기준 각각 10.8%, 9.6%를 차지하고 있다. 다만, 두 산업의 기업체 규모가 상대적으로 작기 때문에 고용하는 상시근로자의 수가 적고, 따라서 기업체를 기준으로 살펴볼 때보다 고용하는 장애인 상시근로자 총수를 기준으로 살펴볼 때 산업별 비중이 작다. 장애인 상시근로자 중 7.3%가 도매 및 소매업 종사자, 4.0%가 숙박 및 음식점업 종사자이다.

사업시설 관리, 지원 및 임대 서비스업은 위 내수서비스업들보다 고용된 장애인 상시근로자 총량적 측면에서 더 비중이 높은 산업이다. 약 4만 명가량의 장애인 상시근로자가 이 산업에 종사 중이며, 이는 전체 장애인 상시근로자 중 18.2%에 이른다. 기업체 수 비중으로 보면, 장애인 고용 기업체 중 5.8%의 기업체만이 이 산업에 해당하기 때문에 상대적으로 소수의 기업체에서 다수의 장애인을 고용하고 있다고 볼 수 있다. 이 산업에는 주로 인력 파견, 감시단속 업무, 유지관리 및 청소 인력이 다수 고용된다. 해당 직군의 평균연령이 높은 특성이 이 산업 장애인 고용 비중에 반영된 결과라 해석할 수 있다. 또한 대규모 인력 파견업체가 이 산업에 포함되어 있어 소수의 기업체에서 다수의 장애인 상시근로자가 고용되었을 수 있다.

〈표 1〉 주요 산업별 장애인 고용 기업체 수 및 연도별 장애인 고용 기업체(=100) 중 해당 산업 비중 추이

(단위 : 천 개소, %)

	2018	2019	2020	2021	2022
전체 장애인 고용 기업체	71 (100.0)	69 (100.0)	66 (100.0)	77 (100.0)	77 (100.0)
제조업	19 (27.6)	20 (28.2)	21 (32.0)	22 (29.2)	26 (33.5)
도매 및 소매업	8 (11.6)	13 (19.2)	7 (11.1)	9 (11.9)	8 (10.8)
숙박 및 음식점업	7 (9.8)	7 (9.8)	5 (7.9)	7 (8.6)	7 (9.6)
사업시설 관리	4 (6.0)	4 (5.8)	4 (6.3)	5 (6.7)	4 (5.8)
교육서비스	5 (7.7)	4 (6.1)	6 (9.3)	7 (9.1)	9 (11.6)
보건업 및 사회복지	4 (5.9)	4 (5.3)	5 (6.9)	5 (6.5)	3 (4.4)

자료 : 한국장애인고용공단 고용개발원, 「기업체장애인고용실태조사」 원자료, 각 연도.

교육서비스업은 장애인 고용 현황이 가장 많이 변화한 산업이다. 다시 말해, 장애인 고용이 과거에 비해 가장 빠르게 늘어나고 있는 산업이다. 2018년 기준으로는 장애인 고용 기업체 수의 7.7%, 고용된 장애인 상시근로자의 4.3%만이 교육서비스업에 해당했다. 2022년 해당 수치가 각각 11.6%, 8.9%로 크게 증가했다. 즉, 장애인 고용에 있어 교육서비스업의 산업별 비중이 커진 것이다. 세부산업별로 중등, 고등교육기관에서 상당수의 장애인 고용이 이루어지는 것으로 나타났다. 기간별로는 최근으로 올수록 교육지원서비스업에서 장애인을 고용하는 기업체 및 장애인 상시근로자 수가 크게 늘었다. 전자의 산업은 주로 공교육과 관련성이 높고, 후자의 산업은 주로 사교육과 관련성이 높다. 조사에는 산업분류상 공공기관에 해당하는 경우 포함되지 않는데, 공교육분야는 표준산업분류 대분류 수준에서 교육서비스업으로 분류되어 조사에 포함된 것으로 보인다. 두 분야 모두에서 장애인 고용이 늘고 있다.

보건사회복지서비스업은 간호 및 돌봄 관련 인력이 포함되는 산업이다. 기업체, 상시근로자 모두 약 5%에 해당하는 산업별 비중을 지닌다.

산업별로 장애인 고용률<sup>2)</sup> 추이를 보면, 기업체나 상시근로자 수를 기준으로 장애인 고용을

〈표 2〉 주요 산업별 장애인 상시근로자 수 및 연도별 장애인 상시근로자(=100) 중 해당 산업별 비중 추이  
(단위: 천명, %)

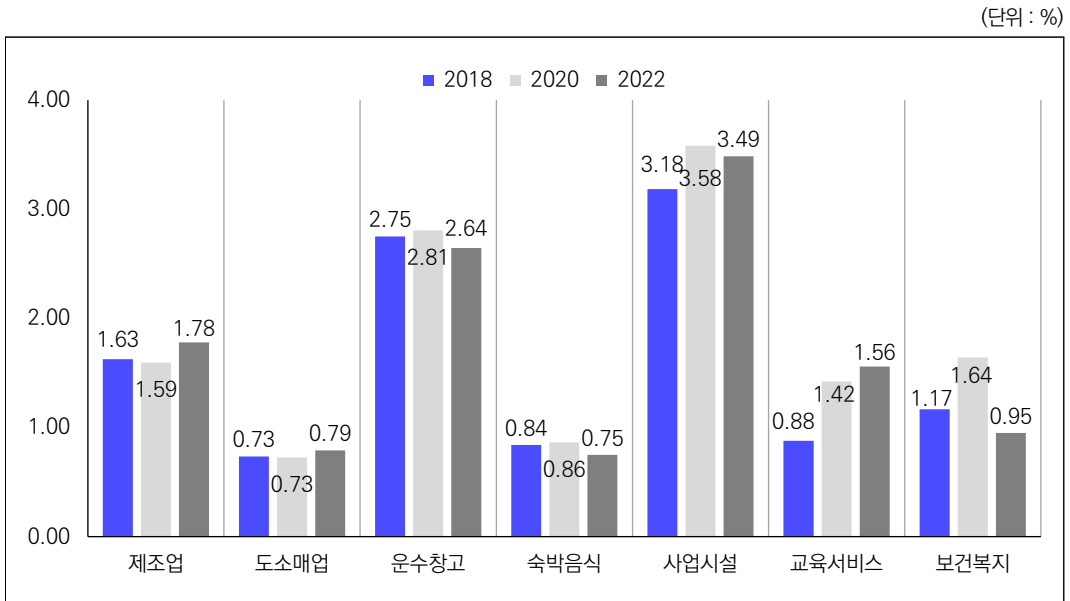
	2018	2019	2020	2021	2022
고용된 전체 장애인 상시근로자	214 (100.0)	205 (100.0)	220 (100.0)	222 (100.0)	223 (100.0)
제조업	56 (26.3)	60 (29.4)	63 (28.7)	59 (26.7)	64 (29.0)
도매 및 소매업	13 (6.2)	22 (11.0)	13 (5.9)	17 (7.8)	16 (7.3)
숙박 및 음식점업	8 (3.9)	10 (4.9)	8 (3.8)	9 (4.0)	9 (4.0)
사업시설 관리	35 (16.2)	33 (16.3)	36 (16.5)	39 (17.5)	41 (18.2)
교육서비스	9 (4.3)	8 (4.1)	16 (7.4)	12 (5.2)	20 (8.9)
보건업 및 사회복지	14 (6.3)	11 (5.2)	18 (8.3)	15 (6.8)	11 (5.0)

자료 : 한국장애인고용공단 고용개발원, 「기업체장애인고용실태조사」 원자료, 각 연도.

2) 산업별 장애인 고용률이란, 산업 내 전체 근로자(=100) 중 장애인 근로자 비중을 의미한다. 즉 특정 산업에 종사하는 장애인 상시근로자 수를 그 산업에 종사하는 전체 상시근로자 수로 나눈 값에 100을 곱한 값을 의미한다.

살펴보는 결과와는 다소 차이가 있다. 기업체 수와 상시근로자 수를 기준으로 전 산업 중 제조업이 가장 많은 장애인을 고용하고 있다고 말할 수는 있지만, 산업 내에서 고용하고 있는 상시근로자 중에 장애인 비중이 가장 높은 산업이 제조업인 것은 아니다. 사업시설 관리, 지원 및 임대 서비스업, 운수 및 창고업에서 장애인 고용률이 높게 나타난다. 2022년 기준으로 사업시설 관리, 지원 및 임대 서비스업에 종사하는 상시근로자 중 3.5%가 장애인으로, 전 산업 중 그 비중이 가장 높다. 운수 및 창고업도 해당 수치가 약 2.6%로 제조업(1.8%)보다 장애인 고용률이 높다. 이 두 산업은 육상운송(화물), 감시단속업무(경비), 건물관리 및 청소 등 고령층 근로자 비중이 높은 직종이 주로 근무하는 산업이다. 이 때문에 상시근로자 중 장애인의 비중이 상대적으로 높게 나타난 것이 아닌가 생각된다. 교육서비스업은 장애인 고용률도 시간이 지남에 따라 증가하고 있다. 즉, 교육서비스업은 과거에 비해 장애인을 고용하는 기업체 수와 고용된 장애인 상시근로자의 수도 크게 증가하고 있으며, 산업 내에서 봤을 때 종사하는 사람 중 장애인의 비중도 가장 빠르게 늘고 있다.

[그림 3] 산업별 장애인 고용률 추이: 산업 내 전체 근로자(=100) 중 장애인 근로자 비중(장애인 상시근로자/산업별 상시근로자\*100) 추이



자료 : 한국장애인고용공단 고용개발원, 「기업체장애인고용실태조사」 원자료, 각 연도.

다음으로 장애인이 다수 종사하는 직종에 대해 살펴본다. 장애인은 주로 사무직보다는 생산직에 더 많이 근무하고 있는 것으로 나타났다. 표준직업분류 기준으로 기능원, 장치기계조작, 단순노무직 종사자를 생산직으로 보면, 생산직 종사 비중은 60.6%이다. 이 중 단순노무직



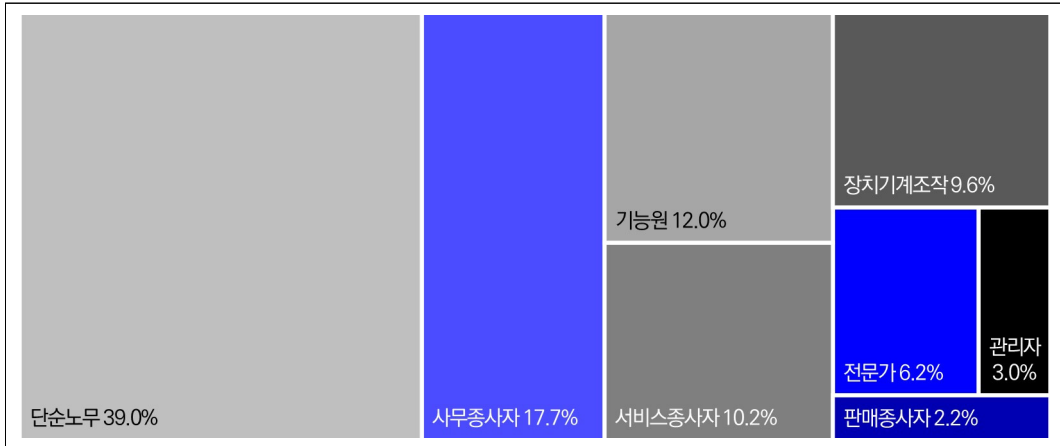
(39.0%) 종사 비중이 가장 높다. 나머지 사무직은 사무종사자(17.7%), 서비스종사자(10.2%) 비중이 높은 반면, 판매종사자(2.2%) 비중은 낮다. 단순노무직 비중이 높다는 것은 직업 일반 차원에서 숙련을 쌓을 수 있는 기회가 제한된다는 의미일 수 있기 때문에, 장애인 고용의 질적 측면을 고려했을 때 개선되어야 하는 부분이라 평가할 수 있다.

앞서 살펴본 산업별 장애인 고용 현황에서 주요했던 산업들 위주로 산업 내 장애인 근로자 직종분포가 어떠한지 알아본다. 제조업은 자연스럽게 장애인 생산직 종사자 비중이 높다. 제조업에 근무하는 장애인 상시근로자 중 44.6%가 단순노무종사자, 25.4%가 장치기계조작, 12.8%가 기능원으로 생산직이 대다수이다. 사업시설 관리, 지원 및 임대 서비스업은 단순노무(65.0%) 장애인 상시근로자 비중이 높다. 청소 및 경비 관련, 제조 및 건설관련 단순노무직이 모두 이 직업분류에 포함되어 있기 때문이다. 교육서비스업의 경우 전문가의 비중보다는 사무종사자 비중이 높다(그림 5 참조).

기업체 특성 중 장애인 고용과 가장 관련 깊은 것이 상시근로자 수 기준의 기업체 규모이다. 장애인 고용촉진 및 직업재활법에 명시되어 있는 장애인의무고용제도가 사업주 단위의 기업체 기준으로 시행되기 때문이다. 특수한 업종(건설업)을 제외한 대부분의 업종을 운영하는 사업주에게는 일정 비율 이상의 장애인을 고용해야 할 의무가 부과된다. 영세한 사업주에게까지 해당 의무를 지게 할 수는 없기 때문에 고용한 상시근로자 수가 50인 이상인 사업주에게만 의무적으로 장애인을 고용하게 한다. 다만, 의무고용 제도가 제대로 작동하게 하는 장치인 장애인고용 부담금제는 상시근로자 100인 이상인 사업주에게만 적용한다. 즉, 의무를 지키지 않은 사업주에게 부담금을 내게 하는데, 그 부담금 적용의 대상에서 상시근로자 50인에서 99인까지 고용하

[그림 4] 2022년 장애인 상시근로자 근로자(=100) 직업 분포

(단위 : %)

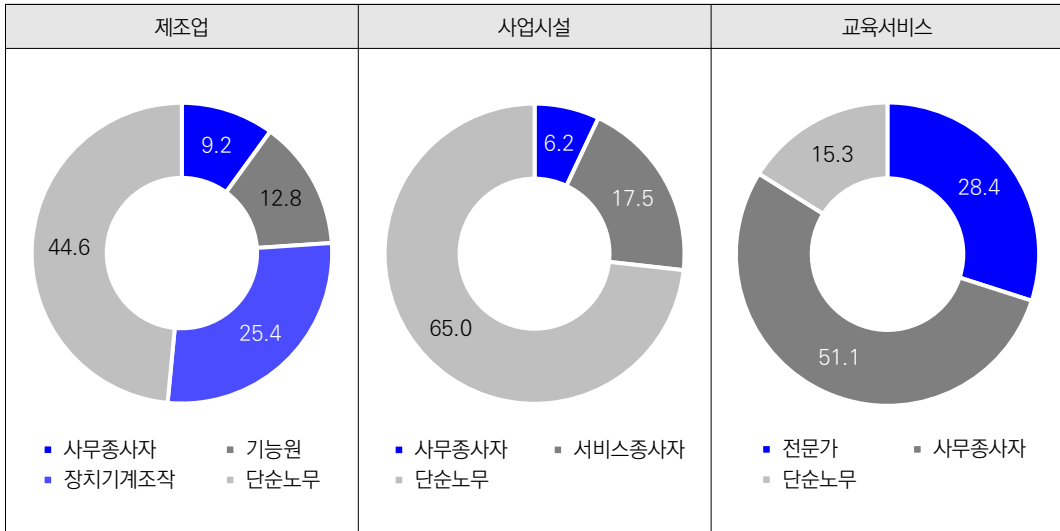


자료 : 한국장애인고용공단 고용개발원, 「기업체장애인고용실태조사」 원자료, 각 연도.



[그림 5] 2022년 산업 내 장애인 상시근로자(=100) 직업 분포

(단위: %)



자료 : 한국장애인고용공단 고용개발원, 「기업체장애인고용실태조사」 원자료, 각 연도.

고 있는 사업주는 제외한다. 의무는 상시근로자 50인 이상 사업주에게 모두 부여하지만, 이를 어졌을 때의 불이익은 상시근로자 100인 이상 사업주에게만 적용한다.

장애인 고용 의무와 부담금 적용이 기업체 규모별로 달라지기 때문에 장애인 고용현황도 상시근로자 수 기준으로 크게 달라지게 된다. 의무가 부과되는 상시근로자 수 50인을 기준으로 장애인 고용 기업체 비중이 크게 늘어나고, 장애인 고용률도 2배 가까이로 증가한다. <표 3>에서 볼 수 있듯이, 상시근로자 수 50인 미만 기업체의 경우 장애인을 고용하는 기업체의 비중이 한 자릿수대로 상당히 낮다. 그러나 장애인의무고용제의 적용을 받는 기업체 중 50~299인 고용

<표 3> 기업체 규모별(상시근로자 수 기준) 장애인 고용 기업체 수 및 전체 기업체 중 장애인 고용 기업체 비중 추이 (단위: 천 개소, %)

	1~4인		5~49인		50~299인		300~999인		1,000인 이상	
	기업체 수	장애인 고용 기업체 비중	기업체 수	장애인 고용 기업체 비중	기업체 수	장애인 고용 기업체 비중	기업체 수	장애인 고용 기업체 비중	기업체 수	장애인 고용 기업체 비중
2018	23.6	2.0	27.0	6.1	16.5	58.0	2.7	92.0	0.8	98.1
2019	24.8	1.9	22.2	5.7	18.9	59.1	2.5	98.4	0.8	99.2
2020	17.4	1.4	21.6	5.1	23.2	66.5	2.7	96.8	0.8	99.9
2021	22.2	1.7	24.3	5.5	26.6	64.3	2.8	96.6	0.7	99.6
2022	21.6	1.5	19.4	5.8	32.3	67.1	3.0	97.1	0.6	99.4

자료 : 한국장애인고용공단 고용개발원, 「기업체장애인고용실태조사」 원자료, 각 연도.

기업체의 경우 2022년 기준 67.1%의 기업체가 장애인을 고용하고 있다. 300인 이상 대기업체는 사실상 장애인을 고용하지 않는 기업체가 거의 없다.

〈표 4〉를 보면 상시근로자 50인을 기준으로 상시근로자 중 장애인 상시근로자의 비중이 늘어남을 알 수 있다. 2022년 기준 50인 미만 고용 기업체의 경우 1.0%를 넘지 않는 장애인 고용률을 나타낸 반면, 50~299인 고용 기업체의 장애인 고용률은 2.1%로 약 2배가량으로 커진다. 다만, 기업규모가 300인 이상, 즉 대기업 규모를 초과하게 되면 장애인 고용률 증가는 크게 나타나지 않는다. 2%대 초반에서 장애인 고용률이 유지됨을 알 수 있다. 한 기업당 고용하는 장애인의 총수는 1,000인 이상을 고용하는 초대규모 기업에서 당연히 크게 나타나겠지만, 비율적 측면에서는 중소기업체와 큰 차이가 없다.

〈표 4〉 기업체 규모별(상시근로자 수 기준) 장애인 상시근로자 수 및 장애인 고용률 추이

(단위: 천 명, %)

	1~4인			5~49인			50~299인			300~999인			1,000인 이상		
	상시	장애인 상시	장애인 고용률	상시	장애인 상시	장애인 고용률	상시	장애인 상시	장애인 고용률	상시	장애인 상시	장애인 고용률	상시	장애인 상시	장애인 고용률
2018	2,089	19	(0.9)	4,210	39	(0.9)	2,529	57	(2.2)	1,402	28	(2.0)	2,642	45	(1.7)
2019	2,583	25	(1.0)	4,797	43	(0.9)	2,877	57	(2.0)	1,473	31	(2.1)	2,797	58	(2.1)
2020	2,752	26	(0.9)	4,525	37	(0.8)	3,137	61	(2.0)	1,316	29	(2.2)	2,676	52	(2.0)
2021	2,327	18	(0.8)	4,879	44	(0.9)	3,466	76	(2.2)	1,453	34	(2.3)	2,388	47	(2.0)
2022	2,844	24	(0.8)	5,005	43	(0.9)	4,003	83	(2.1)	1,441	33	(2.3)	1,682	38	(2.3)

자료 : 한국장애인고용공단 고용개발원, 「기업체장애인고용실태조사」 원자료, 각 연도.

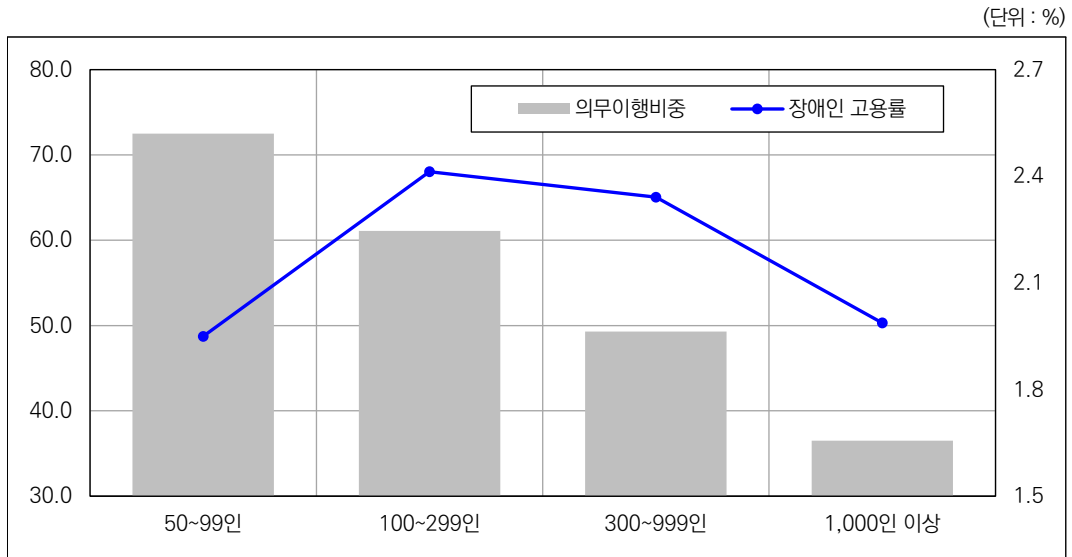
앞서 설명한 장애인고용부담금 제도의 적용이 상시근로자 수 100명을 기준으로 하기 때문에 이 영향이 기업체 규모별 장애인 고용률에 어떻게 반영됐는지 알아본다. [그림 6]은 기업규모별 장애인 고용률 변화와 장애인 고용 의무 이행 기업체 비중 변화를 도시한다. 2022년 기준 민간 기업체 장애인 의무고용률은 3.1%이다. 따라서 고용 의무 이행 기업체 비중은 기업체 내에서 상시근로자 중 장애인의 비중이 3.1%를 초과하는 기업체 비중으로 이해할 수 있다.

장애인 고용 의무 이행 기업체 비중이 기업체 규모가 커질수록 낮아진다. 장애인 고용 의무가 부과되기 시작하는 상시근로자 50인에서 99인을 고용하는 기업체의 경우, 의무고용 이행 기업체 비중이 72.5%에 달하는 반면, 1,000인 이상 초대규모 기업체의 장애인 의무고용 이행 비중은 36.5%에 그친다. 상시근로자 수가 커지면 커질수록 의무고용을 이행하기 위해 고용해야 하는 장애인의 인원수 자체가 늘어나기 때문에 이러한 양상이 관찰될 수 있다.

장애인 고용률은 상시근로자 수 100인을 기준으로 증가했다가 기업규모가 커지면 다시 낮아진다. 50~99인 기업체의 경우 장애인 고용률이 1.9%이며, 100~299인 기업체는 그 수치가 2.4%

까지 늘어난다. 이후 1,000인 이상 고용 기업체까지 기업규모가 커지면 장애인 고용률이 다시 2.0%로 줄어든다. 장애인고용부담금제 적용의 영향이 일부 반영되어 100인에 가까운 상시근로자를 고용하는 기업체의 장애인 고용률을 높였다가, 실질적으로 부담금제의 제약을 크게 받지 않는 재무상태일 가능성이 높은 초대규모 기업체까지 기업규모가 커지면 장애인 고용률이 다시 낮아지는 것으로 해석해 볼 수 있다. 즉, 부담금제의 영향으로 장애인 고용이 늘어나는 기업체 규모의 구간이 상시근로자 수 100인 수준인 중소기업일 가능성이 높다. [그림 6]에서 볼 수 있듯이, 상시근로자 수 100인 근방의 기업체들의 고용 의무 이행 비중이 조사연도와 관계 없이 상대적으로 더 큰 규모의 기업들의 의무 이행률보다 높다.

[그림 6] 기업체 규모별(상시근로자 수 기준) 장애인 고용 의무 이행 기업체 비중(좌축) 및 장애인 고용률(우축) 현황 (2022년)



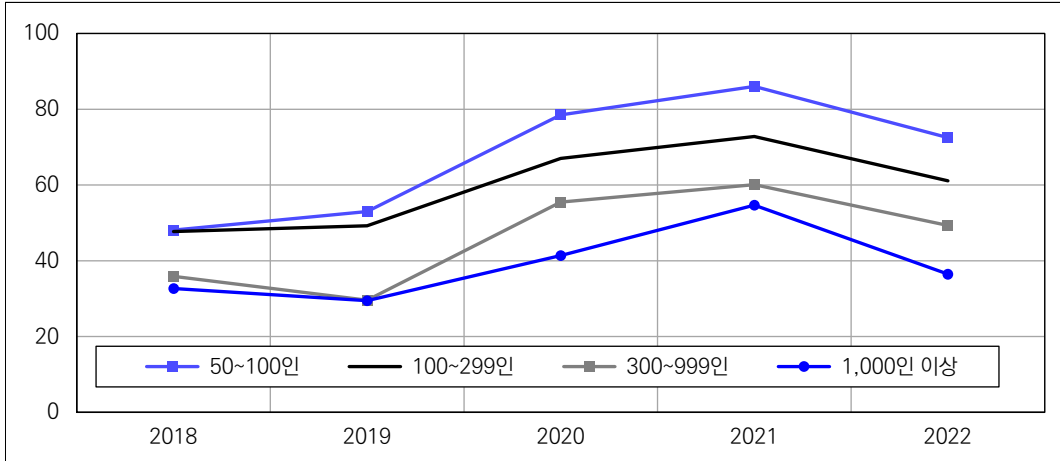
자료 : 한국장애인고용공단 고용개발원, 「기업체장애인고용실태조사」 원자료, 2022.

앞에서 장애인 고용의 총량적 측면을 기업체 수 기준, 상시근로자 수 기준으로 살펴보았다. 다음으로는 장애인 고용의 질적 측면을 간접적으로 살펴보기 위해 장애인 상시근로자의 비정규직 비중, 시간제 비중, 전체 상시근로자와의 1인당 월평균 임금 차를 살펴본다. 총량적 측면에서 장애인 고용 전반을 파악하는 것도 중요하지만, 장애인의 근로조건을 살펴보는 것도 양적 측면 못지않게 중요하기 때문이다. 특히, 장애인 고용에 있어서는 정책의 주목적이 양적 측면의 고용 달성에 있는 경우가 많기 때문에 혹시나 발생할 수 있는 고용의 질 저하를 경계해야 한다.

여기서 활용하고 있는 조사 기준으로 전체 상시근로자의 비정규직 비중은 코로나19 유행기인 2020년 소폭 낮아졌다가 다시 증가 중이다. 반면, 장애인 상시근로자 비정규직 비중은 코로

[그림 7] 기업체 규모별(상시근로자 수 기준) 장애인 고용 의무 이행 기업체 비중 변화

(단위 : %)



자료 : 한국장애인고용공단 고용개발원, 「기업체장애인고용실태조사」 원자료, 각 연도.

나19와 관계없이 계속해서 늘고 있다. 2019년 10.8%였던 장애인 비정규직 비중이 2022년 16.6%까지 높아졌다. 전체 상시근로자에 비해 비정규직 비중 수준도 높고 증가폭도 더 크다(표 5 참조).

전체 상시근로자 중 시간제 비중은 감소하고 있고 수준도 낮은 반면, 장애인 상시근로자의 시간제 비중은 감소하다가 2022년 다시 증가했으며, 절대 수준도 전체 상시근로자보다 크게 높다. 2022년 기준 전체 상시근로자 시간제 비중이 2.6%로 낮은 편인 반면, 장애인 상시근로자는 해당 비중이 9.6%로 10분의 1가량의 장애인 상시근로자가 시간제 근무 중이다(표 6 참조). 즉, 비정규직이나 시간제 근무의 근로조건이 일반적으로 정규직이나 전일제 근무에 비해 열악하다고 인식했을 때, 장애인 상시근로자의 근로조건은 크게 나아지고 있지는 못하다. 다만, 장애 정도에 따라 혹은 개인의 선호에 따라 임시적인 일자리, 시간제 일자리를 선택할 수밖에 없는 경우도 있다는 것을 감안할 필요가 있다.

장애인을 고용하는 5인 이상 기업체의 전체 근로자 1인당 월평균 임금<sup>3)</sup>과 장애인 근로자 월평균 임금을 비교해 보면, 그 차이가 시간이 지날수록 늘어나고 있음을 알 수 있다. 2022년 5인 이상 상시근로자 고용 업체 중 장애인을 고용하고 있는 기업체의 장애인 상시근로자 1인당 월평균 임금은 288.6만 원으로 전체 근로자 임금 316.2만 원보다 27.6만 원 더 적다. 비장애인 근로자와 직접비교를 한 것은 아니지만, 전체 상시근로자의 평균임금에 비해 장애인 상시근로자의 평균임금이 낮은 것은 조사상에서 분명히 확인된다(표 7 참조).

3) 월평균 임금은 기업체가 self-report 형식으로 응답한 근로자의 세전 월평균 임금을 뜻한다. 전체 근로자 월평균 임금은 전체 근로자 월평균 총 임금을 총 근로자 수로 나눈 값이다. 장애인 근로자 월평균 임금은 장애인 근로자 총 임금을 총 장애인 근로자 수로 나눈 값이다. 노동시간을 반영한 월평균 임금이 아님에 유의해야 한다.

〈표 5〉 전체 근로자 및 장애인 근로자 정규직 여부별 상시근로자 수 및 비정규직 비중 추이

(단위: 천 명, %)

	전체 상시근로자				장애인 상시근로자			
	상시근로자	정규직	비정규직	비정규직 비중	상시근로자	정규직	비정규직	비정규직 비중
2019	11,583	10,659	924	(8.0)	181	161	19	(10.8)
2020	12,114	11,370	744	(6.1)	191	168	23	(11.9)
2021	14,791	13,719	1,072	(7.2)	199	172	27	(13.4)
2022	13,432	12,228	1,204	(9.0)	201	168	33	(16.6)

자료: 한국장애인고용공단 고용개발원, 「기업체장애인고용실태조사」 원자료, 각 연도.

〈표 6〉 전체 근로자 및 장애인 근로자 근로시간별 상시근로자 수 및 시간제 근로자 비중 추이

(단위: 천 명, %)

	전체 상시근로자				장애인 상시근로자			
	상시근로자	전일제	시간제	시간제 비중	상시근로자	전일제	시간제	시간제 비중
2019	11,583	11,093	490	(4.2)	181	164	17	(9.4)
2020	12,114	11,840	274	(2.3)	191	176	15	(7.6)
2021	14,791	14,383	408	(2.8)	199	188	10	(5.3)
2022	13,432	13,086	346	(2.6)	201	182	19	(9.6)

자료: 한국장애인고용공단 고용개발원, 「기업체장애인고용실태조사」 원자료, 각 연도.

〈표 7〉 기업체별 1인당 월평균 임금 변화 추이(상시근로자 5인 이상 기업체)

(단위: 만 원)

	상시근로자 5인 이상 기업체 전체 근로자	장애인 고용 기업체		
		전체 근로자	장애인 근로자	임금 차
2019	268.3	280.9	266.5	(14.4)
2020	272.1	294.0	274.5	(19.5)
2021	284.2	292.1	282.1	(10.0)
2022	294.3	316.2	288.6	(27.6)

자료: 한국장애인고용공단 고용개발원, 「기업체장애인고용실태조사」 원자료, 각 연도.

〈표 8〉을 통해 산업별 장애인 월평균 임금 수준과 전체 상시근로자의 임금 차 변화를 살펴본다. 산업별로 전체 상시근로자 임금이 높은 산업들이 장애인 상시근로자 임금도 높기 때문에 산업별 임금 순위를 살펴보는 것은 크게 의미가 없고, 앞에서 살펴봤을 때 장애인이 다수 분포

하는 주요 산업의 임금 현황을 알아본다. 장애인이 가장 많이 분포하는 산업인 제조업에서는 장애인 1인당 월평균 임금이 다른 산업에 비해서 높지는 않았고, 전체 상시근로자와의 임금 차도 크지 않았다. 내수서비스업의 임금 양상은 조금 다른데, 도매 및 소매업 장애인 월평균 임금은 2022년 기준 306.9만 원, 숙박 및 음식점업은 241.5만 원으로 그 수준에 차이가 있으며, 전체 상시근로자와의 임금 차는 비교적 크게 나타난다. 장애인 고용이 빠르게 늘고 있는 교육서비스업은 비교적 장애인 1인당 월평균 임금은 낮고, 전체 상시근로자 임금과의 격차는 큰 편이다. 전반적으로 서비스업에서의 전체 상시근로자와 장애인 근로자 간의 임금 차가 크게 나타난다.

장애인 상시근로자와 전체 상시근로자 간의 임금 차는 기업규모가 커질수록 늘어났다. 5~49인을 고용하는 기업체에서는 해당 임금 차가 2022년 기준 12.4만 원인 반면 1,000인 이상을 고용하는 초대규모 기업체에서는 임금 차가 62.2만 원으로 약 5배가량 차이가 난다. 이러한 차이는 기업체 규모가 커지는 것에 비례해 전체 상시근로자의 1인당 월평균 임금은 크게 늘어나는 데 반해, 장애인 상시근로자의 월평균 임금은 크게 늘어나지 않았기 때문이다(표 9 참조).

〈표 8〉 주요 산업별 기업체별 1인당 장애인 상시근로자 월평균 임금 및 전체 근로자와 장애인 근로자 임금 차 (단위: 만 원)

	2019	2020	2021	2022
장애인 상시근로자	266.5 (14.4)	274.5 (19.5)	282.1 (10.0)	288.6 (27.6)
제조업	268.6 (10.8)	279.5 ( 4.9)	291.9 ( 2.8)	288.7 (12.3)
도매 및 소매업	270.0 (20.5)	267.9 (19.8)	305.5 ( 2.5)	306.9 (37.3)
운수창고	234.4 (10.4)	234.4 ( 5.2)	246.7 ( 7.7)	254.1 (12.4)
숙박 및 음식점업	272.0 (30.9)	217.0 (12.0)	202.8 (35.7)	241.5 (29.5)
사업시설 관리	200.3 ( 9.7)	211.7 (10.4)	213.5 (15.3)	235.4 (16.1)
교육서비스	291.9 (46.1)	311.4 (62.2)	289.7 (19.8)	289.8 (72.8)
보건업 및 사회복지	207.1 (38.6)	239.5 (35.1)	232.7 (25.3)	250.3 (16.9)

주: ( ) 안은 장애인을 고용하는 기업체의 기업체별 1인당 전체 상시근로자 월평균 임금과 1인당 장애인 상시근로자 월평균 임금의 차이임.  
 자료: 한국장애인고용공단 고용개발원, 「기업체장애인고용실태조사」 원자료, 각 연도.

〈표 9〉 기업체 규모별 장애인 고용 기업체의 전체 근로자, 장애인 근로자 1인당 월평균 임금 및 임금 차

(단위: 만 원)

	5~49인			50~299인			300~999인			1,000인 이상		
	전체 근로자	장애인 근로자	임금 차	전체 근로자	장애인 근로자	임금 차	전체 근로자	장애인 근로자	임금 차	전체 근로자	장애인 근로자	임금 차
2019	263.2	251.3	(11.9)	292.3	276.9	(15.4)	329.8	306.9	(22.8)	359.3	323.5	(35.8)
2020	271.6	263.6	( 8.0)	308.3	280.6	(27.7)	337.3	297.9	(39.4)	354.6	322.1	(32.6)
2021	276.6	276.5	( 0.2)	299.4	283.8	(15.7)	334.4	303.2	(31.2)	366.7	323.3	(43.4)
2022	293.2	280.8	(12.4)	325.3	290.8	(34.6)	358.7	312.9	(45.8)	375.9	313.7	(62.2)

자료 : 한국장애인고용공단 고용개발원, 「기업체장애인고용실태조사」 원자료, 각 연도.

### III. 맺음말

본고는 다양한 방향으로 시행되는 장애인 고용 정책의 결과로 나타나는 장애인 고용 현황을 노동수요자인 기업체 기준, 노동공급자인 근로자 기준으로 나누어 자세히 살펴봤다. 장애인 고용동향을 살피는 일이 다양한 자원을 소모하는 장애인 고용 지원 정책의 평가의 시발점이라는 인식과 함께, 동향 파악을 토대로 정책의 수정 및 보완도 가능할 것이라 생각했기 때문이다. 이 과정에서 장애인을 고용하는 기업체가 속한 산업별, 장애인 상시근로자의 직업 분포별, 그리고 장애인 고용의 핵심 변인인 기업체 규모별로 달라지는 장애인 고용 양상을 자세히 살펴봤다. 또한, 장애인 고용의 질적 측면의 변화를 간접적으로 알아보기 위해 장애인의 고용형태, 1인당 평균임금의 변화도 살펴봤다.

장애인 고용이 여러 측면에서 활발한 산업은 제조업, 사업시설 관리, 지원 및 임대 서비스업, 도소매, 음식숙박 등이었고, 교육서비스업에서 최근 장애인 고용이 크게 증가 중이었다. 제조업은 장애인을 고용하는 기업체 수, 그 기업들이 고용하는 장애인 상시근로자의 총수, 이 두 가지 기준 모두에서 장애인을 가장 많이 고용하는 산업이다. 특히 제조업에서 일하는 상시근로자는 주로 생산직에 근무함을 알 수 있었다. 사업시설 관리, 지원 및 임대 서비스업은 인력파견, 감시 단속업무, 유지관리 및 청소 업무가 주로 포함된 업종으로, 비교적 적은 수의 기업체에서 다수의 장애인 상시근로자를 고용하고 있다. 이들 업종이 단순노무직에 해당하여 이 산업에 종사하는 장애인 근로자는 단순노무직 비중이 높다. 교육서비스업은 최근 들어 장애인을 고용하는 기업체 수, 장애인 상시근로자 수, 상시근로자 수 중 장애인 근로자의 비중인 장애인 고용률 모두 빠르게 증가하고 있는 산업이다.

장애인 의무고용제가 사업주가 고용하는 상시근로자 수를 기준으로 시행되기 때문에 장애인



고용에 있어 기업체 규모는 중요한 특성이다. 기업규모가 장애인의무고용제 적용 기준인 상시근로자 50인 이상으로 커질 때 장애인을 고용하는 기업체의 비중, 장애인 고용률이 증가했다. 다만, 기업체 규모가 300인 이상, 1,000인 이상 등 대규모로 커질 때 장애인 고용률이 더 크게 늘어나지는 않았다. 장애인 고용의무 이행률은 오히려 기업규모가 커질수록 떨어졌다. 고용의무 이행 기업체 비중은 의무 미이행 기업체에게 부과되는 고용부담금의 적용 기준인 상시근로자 수 100인 근방의 기업체 규모에서 가장 높게 나타나고, 기업체 규모가 300인보다 커질 경우 다소 낮았다.

장애인 상시근로자의 비정규직 비중과 시간제 비중은 전체 상시근로자의 그것에 비해 높았고 시간이 지남에 따라 다소 증가하는 추세이다. 기업체별로 보고되는 전체 상시근로자 1인당 월평균 임금과 장애인 상시근로자의 월평균 임금의 차이는 코로나19 유행기와 2022년에 다소 증가했다. 또한 이 차이는 기업체 규모가 증가할수록 더 커지는 모습을 보였다.

이상의 장애인 고용동향 분석에서 이끌어낼 수 있는 함의는 아래와 같이 요약할 수 있다. 먼저, 장애인 고용이 비교적 활성화되지 않은 산업들에 대한 고민이 필요해 보인다. 또한 단순 노무직 위주의 장애인 고용은 시간이 지남에 따라 특별한 숙련이 쌓인다고 판단하기 어렵기 때문에, 장애인 고용의 지속성 측면을 고려하더라도 고용되는 직종의 다변화에 신경 쓸 필요가 있다. 장애인 의무고용제에 대한 정확한 정책 평가 역시 중요한 부분이다. 장애인 의무고용부담금의 구속여부가 결정되는 상시근로자 100인 수준의 기업규모 주변부에서만 주로 장애인 고용률이 증가하는 모습에 대해 생각해 볼 필요가 있다. 기업규모가 매우 커서 재무상태가 부담금의 구속을 충분히 받지 못할 것으로 예상되는 초대규모 기업체의 장애인 고용을 어떻게 더 활성화시킬 수 있을지 고민해야 한다. 더불어 장애인의 근로조건 개선을 강제할 수는 없겠지만, 전체 지표로서 나타나는 장애인 고용의 질적 측면 개선도 충분히 고려되어야 한다. **KLI**