

노동정책연구  
2011. 제11권 제1호 pp.131~165  
© 한국노동연구원

연구논문

## ‘괜찮은 일자리(Decent Job)’의 관점에서 본 장애인 고용의 질에 대한 탐색적 연구\*

손지아\*\*  
박순미\*\*\*

본 연구는 일자리의 질을 측정함에 있어 최근 중요한 개념으로 대두한 ‘괜찮은 일자리’ 개념을 도입하여 괜찮은 일자리의 구성요소들을 기준으로 장애인 일자리에서 괜찮은 일자리의 기준이 될 수 있는 측정 가능한 지표들을 구성하고, 장애인 고용패널조사(Panel Survey of Employment for the Disabled) 자료를 분석하였다. 먼저 장애인의 특성(성별, 학력 등)별 비교를 통하여 괜찮은 일자리를 분석한 결과, 개별 지표별 다양한 결과가 나타났다. 특히 연령에 있어서는 20~30대 집단(vs. 40대 이상)이, 학력에 있어서는 대졸 이상 집단(vs. 중졸 이하)이 괜찮은 일자리에 종사하는 비율이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 따라서 괜찮은 장애인 일자리를 확대하기 위해서는 40대 이상의 중고령자 및 저학력 근로자들을 배려하는 고용정책이 도입되어야 함을 시사하고 있다. 한편, 산업 구분에 대한 분석 결과는 지표별로 결과가 상이하게 나타났다. 또한 임금근로 장애인의 일자리 특성을 괜찮은 일자리 구성요소에 적용해 보았을 때 10개 지표 전체를 충족시키는 일자리 비율은 0%였으며 최고 8개 지표를 충족시키는 일자리 비율은 0.4%로 나타났다.

본 연구의 결과는 지금까지 장애인 고용정책의 방향에 대해 검토하고 일자리 그 자체가 아닌 일자리의 질적 수준을 고려한 고용정책으로 전환해야 함을 시사한다. 한편으로는 장애인 일자리의 특수성을 반영한 질적 지표들이 개발되어 장애인 일자리에 대한 보다 구체적인 분석과 접근 또한 필요함을 알 수 있다.

핵심용어: 장애인일자리, 고용의 질, 괜찮은 일자리, 국제노동기구

논문접수일: 2011년 3월 3일, 심사의뢰일: 2011년 3월 8일, 심사완료일: 2011년 3월 28일

\* 본 연구는 2010년도 가야대학교 교내연구비 지원에 의해 수행되었음.

\*\* 가야대학교 사회복지학과 조교수(rosa@kaya.ac.kr)

\*\*\* 진주보건대학 의약복지정보계열 전임강사(pworker@hanmail.net)

## I. 머리말

현대사회에서 일자리의 문제는 기본적인 생존의 보장은 물론 삶의 질에 영향을 미치는 매우 중요한 사안이다. 따라서 대부분의 국가는 노동시장의 자유경쟁에만 맡겨두지 않고 국민의 일자리정책에 매우 적극적으로 개입해 왔다. 최근 들어 우리나라도 노인, 장애인, 기혼여성 등 취업취약계층에 대한 다양한 고용정책을 실행하여 일자리를 통한 자립과 삶의 질 향상을 추진하고 있다. 이 중 우리나라의 장애인 일자리정책은 실업률 감소와 고용창출이라는 목적 하에 개별 장애인의 직업능력향상과 장애인 고용기업의 발굴과 지원을 중심축으로 발전되어 왔다.

2009장애인통계(노동부·한국장애인고용촉진공단, 2009)를 살펴보면, 우리나라 장애인의 2005년과 2008년의 경제활동상태의 비교에서, 경제활동참가율은 38.2%에서 41.1%, 실업률은 10.6%에서 8.3%, 고용률은 34.1%에서 37.7%로 개선되어 왔다. 사업체의 상시 장애인 노동자의 수도 2005년에 124,432명에서 2008년 153,419명으로 23.3% 증가하였다. 이처럼 전체 인구의 경제활동수준과 비교하면 여전히 낮은 수준에 머물러 있지만 장애인 일자리와 장애인 노동자는 지속적으로 증가하고 있다. 그러나 임금노동자의 종사상지위는 임시근로자가 25.7%, 일용근로자가 30.5%로 전체의 절반 이상을 차지하였으며, 정규직 여부를 살펴보면 정규직이 35.9%, 비정규직이 64.0%로 나타나 장애인의 일자리가 매우 불안정함을 알 수 있다. 노동시장 유연성과 노동계층의 다양화로 인해 다양한 고용형태가 생겨나고 있고, 신규 고용창출이 고용조건 악화를 동반하는 경우도 적지 않다. 특히 여성, 고령층, 장애인 등과 같은 취업취약계층에 이러한 경향이 집중적으로 나타나, 사회 통합에 중대한 도전이 되고 있다(이상현, 2005: 5).

이와 같은 상황은 지금까지의 장애인고용정책이 취업 그 자체에 목적을 두어 일자리의 양적 확대에 집중되어 왔다면 이제는 일자리의 질적 수준에 대한 접근이 필요함을 알려준다. 즉 단순히 장애인이 일자리를 가지고 있느냐의 여부

가 아닌 어떤 일자리에 어떤 방식으로 고용되어 있느냐의 문제가 중요하게 고려되어야 할 시점이 된 것이다. 특히 장애인에게 일자리는 장애인 당사자의 인권의 보장과 삶의 질 향상은 물론이고 장애인 가족의 인간다운 삶과도 연결되어 있다는 특성을 고려했을 때, 일자리의 질을 고려한 논의는 매우 중요하다.

그러나 장애인 일자리의 질적 수준에 대한 논의를 살펴보면 아직까지 매우 부족한 실정이다. 미시적 수준의 고용의 질을 논의할 때 주요한 기준이 되는 직무만족도를 활용한 장애인의 직무만족도에 관한 연구(박자경·김종진·강용주, 2009; 이동명·이정주, 2007; 이요행·김성희·강배근, 2008)가 주를 이루고 있으며, 정책적 수준에서 고용의 질에 접근한 연구는 장애인고용패널 자료를 활용하여 임금근로 장애인의 고용의 질에 대해 분석한 변경희(2010)의 연구가 거의 유일하다. 이 연구는 고용의 질을 논하는 데 있어서 임금, 직업위세, 직업배려, 직무만족도 등 4가지 변수를 이용하고 있어 임금이나 직무만족도에 집중되어 있던 기존 연구들에 비해 고용의 질 개념을 확장하는 데 기여하였지만 우리나라 장애인 일자리의 질적 수준에 대한 객관적이고 포괄적인 접근을 하는 데는 일정 정도 한계를 가지고 있다. 따라서 장애인 일자리의 질적 수준에 대한 포괄적 분석을 위해 괜찮은 일자리 지표를 장애인 일자리에 적용해 보는 경험과 괜찮은 일자리 지표를 통해서 본 우리나라 장애인 고용의 질적 수준은 어느 정도인지에 대한 탐색적 논의가 필요한 시점이다.

이와 같은 연구의 필요성에 따라 본 연구에서는 고용의 질을 측정함에 있어 최근 중요한 개념으로 대두한 ‘괜찮은 일자리(decent job)’ 개념<sup>1)</sup>을 도입하여 우리나라의 장애인 일자리의 질적 수준을 분석하고자 한다. 이를 위해 우선 괜찮은 일자리의 개념과 구성요소를 살펴볼 것이다. 괜찮은 일자리의 구성요소들을 기준으로 장애인 일자리에서 괜찮은 일자리의 기준이 될 수 있는 측정 가능한 지표들을 구성하고, 장애인고용패널조사(Panel Survey of Employment for the Disabled) 자료에 이러한 지표들을 적용한다. 분석을 통해 우리나라 장애인 일자리가 괜찮은 일자리 기준에 얼마나 부합하는지 살펴보고자 한다. 분석 결

1) 괜찮은 일자리(decent job)라는 용어는 ILO의 decent work를 국가 간 분석이 아닌 개별 국가의 특정 일자리에 대한 분석일 경우 work가 아닌 job으로 변경하여 사용하는 경향을 보인다. 본 연구에서는 괜찮은 일자리는 decent job으로 사용하고 혼란을 피하기 위해 ILO의 decent work는 우리말로 번역하지 않고 그대로 사용하고자 한다.

과를 바탕으로 괜찮은 일자리의 관점에서 장애인 일자리와 관련된 정책과제를 제시할 것이다.

## II. 괜찮은 일자리의 개념과 구성요소

### 1. 괜찮은 일자리의 개념과 구성요소

“자유롭고, 공평하며, 안전하고, 인간적 품위가 존중되는 조건 속에서 남녀 모두 종사하는 생산적인 일”을 지칭하는 괜찮은 일자리 개념이 등장한 것은 1970년대 이후로 고용량 달성이라는 양적 목표 중심에서 벗어난 고용의 질(quality of employment)도 고려되도록 하는 데서 출발한다. 이러한 괜찮은 일자리에 대한 가장 체계적이고 포괄적인 논의는 국제노동기구(ILO)를 중심으로 진행되어 왔다. 1997년 ILO의 87회 국제노동회의 사무총장 보고서에서 ‘decent work’란 개념이 처음 소개된 이후, ILO는 ‘decent work’를 세계화된 노동에 대응하는 중점 이슈 중의 하나로 설정하여 그에 대한 구체적인 측정지표의 개발과 지역별·국가별 적용에 대한 연구보고서를 꾸준히 발표해 오고 있다. ILO의 ‘decent work’에 관한 연구보고서 중 가장 대표적인 것이 Anker et al.(2002)가 작성한 ‘Measuring Decent Work with Statistical Indicators’이다. 이 보고서는 괜찮은 일자리를 측정하기 위한 11가지 지표를 제안하고 있는데, ① 고용기회(Employment opportunities), ② 적합하지 않는 노동(Unacceptable work), ③ 적절한 임금과 생산적 노동(Adequate earnings and productive work), ④ 적절한 노동시간(Decent hours), ⑤ 고용의 보장과 안정성(Stability and security of work), ⑥ 일과 가정의 양립(Combining work and family life), ⑦ 고용에 있어서의 공평성(Fair treatment in employment), ⑧ 안전한 작업환경(Safe work environment), ⑨ 사회보장(Social protection), ⑩ 노사관계와 사회적 타협(Social dialogue and workplace relations), ⑪ 괜찮은 노동에 대한 사회경제적 맥락(Economic and social context of decent work)이다.

이러한 ‘decent work’ 개념은 모든 계층을 대상으로 하는 종합적이고 포용적

인 접근이라는 점, 노동자의 기본적인 노동 권리에 초점을 두고 있다는 점, 그리고 일자리 문제를 노동시장에서의 개별적 계약이 아닌 넓은 범위의 사회경제적 틀 속에서 이해한다는 점(Sen, 2002; 황준욱, 2005) 등에서 노동시장 소외계층이나 취업취약계층의 일자리정책을 논하는 데 있어 매우 중요한 기준을 제시할 수 있다. 특히, Anker et al.(2002)의 지표는 사회경제적 평등이라는 포괄적인 개념하에서 고용기회와 임금 및 노동시간과 같은 일자리 자체의 특성뿐만 아니라 여성과 사회적 안전망의 수준까지 고려하고(방하남·이상호, 2006: 98) 일반적인 노동자뿐만 아니라 여성이나 중고령층과 같이 노동시장의 진입이나 퇴출과정에서 불이익을 당할 가능성이 높은 집단의 고용문제를 개선하는 기준을 제공한다(이성균, 2009: 189).

따라서 여성, 노인과 함께 대표적인 노동취약계층인 장애인 일자리의 질적 수준을 살펴보는 본 연구에서는 사회경제적 평등이라는 포괄적 개념하에서 노동자의 권리보장적 측면에 초점을 두고 있는 ILO의 ‘decent work’ 개념을 사용하여 괜찮은 일자리를 분석한다.

## 2. 괜찮은 일자리의 구성요소에 따른 지표

우리나라에서 괜찮은 일자리 개념을 사용하여 일자리의 질적 수준을 측정하는 연구는 2000년 이후 등장하고 있지만 그 수가 많지는 않다. 또한 대부분의 연구는 연구자의 목적과 연구대상에 따라 괜찮은 일자리의 기준과 세부지표를 선택해서 사용하고 있다.

최옥금(2006)은 Anker et al.(2002)의 구성요소 중 빈곤의 진입 및 탈출에 영향을 미치는 것을 중심으로 측정지표를 선정하였는데 적절한 임금, 고용안정성, 사회보장 등 3가지로 구성하였다.

문순영(2008)은 돌봄노동의 일자리 질을 분석하는 연구에서 Anker et al.(2002)의 구성요소 중 적절한 임금, 적절한 노동시간, 고용안정성, 사회보장, 작업환경의 안정성과 함께 직업교육과 보수교육을 지표로 구성하는 직업훈련 요소를 추가하였다.

최희경(2009)은 괜찮은 일자리 개념의 노인 돌봄서비스직에 적용에 관한 연구

〈표 1〉 선행연구와 본 연구의 관측은 일자리 구성요소

	ILO의 'decent work'	문순영 (6요소)	최옥금 (3요소)	최희경 (11요소)	이현미 (8요소)	본 연구
1	고용기회(Employment opportunities)					
2	적합하지 않는 노동(Unacceptable work)			자발적일자리선택		일의 적합도
3	적절한 임금과 생산적 노동(Adequate earnings and productive work)	적절한 임금	적절한 임금	적절한 임금	적절한 임금	적절한 임금
4	적절한 노동시간(Decent hours)	적절한 노동시간		적정 노동시간	적정 노동시간	적정 노동시간
5	노동의 보장성과 안정성(Stability and security of work)	고용안정성	고용안정성	고용안정성	고용안정성	고용안정성
6	일과 가정의 양립(Combining work and family life)			일과 가족생활의 양립		일과 가족생활의 양립
7	고용에 있어서의 공평성(Fair treatment in employment)	직업훈련		고용평등	고용평등	고용평등
8	안전한 작업환경(Safe work environment)	작업환경의 안정성		안전한 작업환경	안전한 작업환경	안전한 작업환경
9	사회보장(Social protection)	사회보장	사회보장	사회보장	사회보장	사회보장
10	사회적 대화와 작업장 관계(Social dialogue and workplace relations)			노사합의	노사합의	노조 유무 노조가입여부 노조의 장애 인권의대변 여부
11	관측은 노동에 대한 사회경제적 맥락(Economic and social context of decent work)					
	연구자에 의해 추가된 요소			전문적 교육 주관적 만족	직무만족도	고용서비스 경험 여부 편의시설 설 치 여부

에서 ILO의 관측은 일자리 개념의 구성요소 중 고용기회와 사회경제적 맥락을 제외한 9가지 구성요소에 전문적 교육과 주관적 만족을 추가하여 11가지 지표

를 적용하였다.

마지막으로 이현미(2010)는 노인 일자리와 관련된 연구에서 ILO의 괜찮은 일자리 개념의 구성요소 중 적절한 임금, 적절한 노동시간, 고용안정성, 사회보장, 고용평등, 작업환경의 안정성, 노사합의 등 7가지 구성요소를 선택하고 여기에 직무만족도를 추가하고 있다.

덧붙여, 괜찮은 일자리 개념을 적용하진 않았지만 장애인의 고용의 질에 대한 거의 유일한, 변경희(2010)의 연구를 살펴보면 임금, 직업위세, 직업배려, 직무만족도의 4가지 변수를 활용하여 장애인 고용의 질을 분석하고 있다. 이 연구에서는 장애인의 경우 임금, 직업위세, 직무만족도 이외에 고용주에 의한 직업배려가 필수적으로 고려되어야 하는 요소로 포함시키고 있다.

위에서 살펴본 선행연구들의 괜찮은 일자리 구성요소들은 기본적으로 괜찮은 일자리 개념에 대한 각 연구자의 이해와 그 구성요소에 대한 중요성에 대한 인식 정도를 반영하여 작성되었다. 또한 구체적인 지표의 분석 자료와의 적합성, 측정가능성 등을 고려하여 구성되었다. 선행연구들에서 공통적으로 제시되고 있는 구성요소는 적절한 임금, 고용안정성, 사회보장 등 3요소였으며, 덧붙여 적절한 노동시간, 고용에서의 공평성, 안전한 작업환경 등이 뒤를 이었다. 또한 연구 목적과 연구 대상의 특수성을 반영한 구성요소로는 교육과 노동자의 만족도와 관련된 지표가 주로 추가되었다.

우리나라 장애인 일자리를 괜찮은 일자리 개념의 기준으로 살펴보는 탐색적 연구가 일차적 목적인 본 연구에서는 ILO의 ‘decent work’ 측정지표를 포괄적으로 적용하여 분석하는 것이 필요하다. 따라서 Anker et al.(2002)가 제안한 ‘decent work’를 측정하기 위한 11가지 구성요소 중 선행연구 검토를 통해, 거시지표로 구분되어 국가 간 비교에서 주로 사용되는 고용기회(Employment opportunities)와 괜찮은 노동에 대한 사회경제적 맥락(Economic and social context of decent work)을 제외한 9가지 구성요소를 활용하기로 한다. 본 연구가 우리나라 장애인 일자리의 질적 수준에 대한 기초적이고 탐색적 연구라는 점과 정책적 관점에서 장애인 일자리의 질적 수준을 분석한 선행연구들이 거의 없다는 점을 감안하여 ‘decent work’의 구성요소 중 적용가능한 범위 내에서 최대한 많은 지표를 활용하여 분석하고자 한다.

여기에 덧붙여, 장애인 일자리의 질적 수준을 논하는 데 있어 장애인의 특수성을 반영할 필요성이 있다고 판단되어 고용서비스 경험 여부와 편의시설 설치 여부의 2가지 측정지표로 구성된 ‘장애인의 특수성을 고려한 조치’라는 구성요소를 추가하였다. <표 1>은 ILO의 ‘decent work’ 개념의 구성요소와 살펴본 선행연구들과 본 연구에서 채택한 괜찮은 일자리 구성요소를 제시하고 있다.

### Ⅲ. 분석 자료와 변인

#### 1. 연구 대상자 및 자료 수집방법

본 연구에서는 장애인고용패널조사(Panel Survey of Employment for the Disabled) 2차조사(2009년) 자료를 활용하였다. 장애인고용패널조사<sup>2)</sup>는 우리나라의 장애인을 대표하는 패널(약 5,000명)을 대상으로 장애인 개인의 경제활동 상태를 동태적으로 파악하여 장애인의 노동시장 참여에 대한 기초자료를 제공하고 매년 추적 조사하는 종단면 조사이다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2010).

본 연구는 괜찮은 일자리 관점에서 장애인 고용의 질을 살펴보기 위한 연구로, 장애인고용패널 2차조사 당시 취업자 중 임금근로자를 그 대상으로 하고 있다. 취업자는 임금근로자, 자영업자, 무급가족종사자로 구성되지만, 본 연구는 장애인의 비임금 일자리의 질적 수준에 대한 논의의 부족과 비임금 일자리에 대한 괜찮은 일자리 개념의 적용에의 어려움으로 인해 임금근로 장애인을 중심으로 분석하였다. 이에 연구 대상자는 20세 이상 임금근로자로, 총 분석대상은 1,125명이다.

2) 장애인고용패널조사 도입 배경을 살펴보면, 장애인 고용과 관련된 통계는 기존 5년 주기로 실시되던 「장애인 실태조사」와 「장애인근로자 실태조사」가 유일하며, 그나마 조사 대상과 목적의 차이로 인해 필요한 정보를 확보할 수 없는 한계를 지니고 있었다. 이에 장애인의 경제활동에 대한 전반적인 기초통계 자료를 생산하고 이에 영향을 주는 개인적·환경적 요인을 규명하여 장애인고용정책 수립 및 평가에 필요한 정보를 제공하기 위한 목적으로 2008년도 제1차 조사를 시작으로 2차년도 조사 실시로 종단면적 자료를 구축하였다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2010).

## 2. 변수 측정 및 자료 분석방법

본 연구에 활용된 변수는 Anker et al.(2002)의 ILO에서 권고한 괜찮은 일자리 구성요소로, 10개의 괜찮은 일자리 구성요소 범주별 측정가능한 지표를 구성하였으며, 그 내용은 <표 2>와 같다.

<표 2> 괜찮은 일자리 변수 및 측정지표

괜찮은 일자리 구성요소	변수	지표
적합하지 않는 노동 (Unacceptable work)	일의 적합도	교육수준 적합도, 기술수준 적합도, 지식/기능의 활용도 변수들의 변수값 총점 중 12점 이상
적절한 임금과 생산적 노동 (Adequate earnings and productive work)	월평균 임금	126.2만원 이상(2009년 2/4분기 전체 근로자 월평균 임금 252.4만원의 50% 이상)
적절한 노동시간 (Decent hours)	월평균 근무일수	20.4일 이하 2009년(2/4분기) 전체 근로자 월평균 근무일수
노동의 보장성과 안정성 (Stability and security of work)	정규직 및 지속근무 가능 여부	정규직(1점)이면서 지속근무 가능한 경우 (1점) 모두 해당하는 값으로 2점인 경우
일과 가정의 양립 (Combining work and family life)	휴가지원 여부	유급휴일, 출산휴가, 육아휴직, 휴가비용 지원 4가지 모두 있음
고용에 있어서의 공평성 (Fair treatment in employment)	장애로 인한 차별경험 여부	차별경험 없음
안전한 작업환경 (Safe work environment)	안전한 작업환경	일자리 안전상황 변수값 3점 이상(안전한 편이다 이상) 및 일자리 사고 경험 없음(1점)에 모두 해당하는 값으로 4점 이상인 경우
사회보장 (Social protection)	4대 사회보험 가입 여부	4대 사회보험 가입
사회적 대화와 작업장 관계 (Social dialogue and workplace relations)	노동조합 유무 및 가입 정도	노동조합이 있고(1점), 노동조합에 가입했으며(1점), 노동조합이 장애인의 권익 대변에 있어 그렇다 이상(3점 이상), 모두 해당하는 값으로 5점 이상인 경우
장애인 특수성을 고려한 조치	편의시설 설치 여부 및 고용서비스 경험 여부	사업장 내 편의시설이 설치되어 있으며(1점), 고용서비스를 경험한 적 있음(1점), 모두 해당하는 값으로 2점인 경우

적합하지 않는 노동은 일의 적합도 관련 구성요소로, 현재 하고 있는 일의 교육수준 적합도, 기술수준 적합도, 지식/지능의 활용도 변수를 활용하였다. 우선적으로 각 변수들을 활용해 요인분석(factor analysis)을 실시하였으나 요인 적합도가 유의하지 않아, 변수값 총점에 가중치를 부여하여 괜찮은 일자리의 기준으로 그런 편이다(4점) 이상의 총점인 12점 이상을 임계점으로 활용하였다.

적절한 임금과 생산적 노동 구성요소는 임금과 관련된 변수로, 월평균 임금을 그 분석 기준으로 채택했는데, 적절한 임금을 판단하는 기준으로 ILO에서 권고하는 전체 노동자 평균 임금의 2분의 1 이상으로 설정하였다. 이에 따라 장애인고용패널조사 2차 조사시점인 2009년 2/4분기 통계청 발표 기준 전체 근로자 월평균 임금 2,524천 원의 2분의 1 수준인 1,262천 원 이상으로 설정하였다. 적절한 시간은 적정 노동시간 관련 구성요소로, 월평균 근무일수를 기준으로, 즉 2009년 2/4분기 통계청 발표 기준 전체 근로자 월평균 근무일수 20.4일 이하인 경우가 해당되었다. 노동의 보장성과 안정성은 고용안정성 관련 구성요소로, 정규직(1점)이면서 지속근무 가능한 경우(1점)에 모두 해당한 값으로 2점인 경우를 괜찮은 일자리로 설정하였다.

일과 가족생활 양립 구성요소와 관련해 사업장에서 제공하는 복지후생 항목 중 유급휴일, 출산휴가, 육아휴직, 휴가비용 지원이 모두 있는 경우를 괜찮은 일자리로 보았으며, 고용에 있어서의 공평성은 응시자격, 채용과정, 승진, 복리후생 등에서의 차별 경험 여부를 묻는 11개의 변수를 활용하여 차별경험이 없었다고 응답한 경우를 괜찮은 일자리로 정의하였다.

안전한 작업환경 구성요소와 관련해 일자리 안전상황, 일자리 사고경험 변수를 활용하여 분석하였다. 일자리 안전상황은 1점(매우 위험하다)에서 4점(매우 안전하다)으로 구성되어 있으며, 일자리 사고경험 변수는 사고경험의 유무로 이루어진 변수이다. 이에 괜찮은 일자리 기준으로 일자리 안전상황이 안전한 편이다 3점 이상 응답률과 일자리 사고경험 없다는 변수값 1점을 합한 4점 이상 점수를 괜찮은 일자리 임계점으로 활용하였다. 사회보장은 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 등 4대 사회보험 모두 가입되어 있는 경우를 기준으로, 사회적 대화와 작업장 관련 구성요소는 노동조합이 있으며(1점), 장애인 근로자가 노동조합에 가입하였고(1점), 노동조합이 장애인 권익대변을 하는 정도

(그렇다 이상, 3점 이상)를 합한 5점 이상을 괜찮은 일자리로 정의하였다.

마지막으로 장애인의 특수성을 고려한 구성요소로, 사업장 내 편의시설 설치 여부와 고용서비스 이용 여부 변수를 활용하였으며, 각 변수값 중 있다(1점)로 응답한 2점인 경우를 괜찮은 일자리 임계점으로 활용하였다.

분석방법으로 괜찮은 일자리 특성 분석을 위해 빈도분석을 실시하였으며, 조사 대상자의 개별 특성에 따른 괜찮은 일자리 분포를 분석하기 위해 교차분석을 실시하였다.

## IV. 분석 결과

### 1. 연구 대상자의 인구사회학적 특성

연구 대상자인 임금근로 장애인의 인구사회학적 특성과 관련된 주요 내용은 <표 3>과 같다.

우선, 성별로는 남성이 73.4%, 여성이 26.6%로 남성이 대다수를 차지하였다. 이는 여성장애인의 경우 남성장애인에 비해 경제활동참가율이 매우 저조한 우리나라의 장애인고용현황(노동부 외, 2009)과 일치하는 것이다. 또한 1인 이상 사업체의 상시 근로자 중 남성 64.8%, 여성 35.2%(한국장애인고용촉진공단, 2009)와 비교 해 보면, 장애인의 경우 남성근로자의 비중이 비장애인보다 다소 높음을 알 수 있다.

평균 연령은 48.2세로 중·장년층의 비중이 높게 나타났으며 교육수준은 고졸이 35.9%로 가장 많은 비중을 차지하였고, 초졸 23.7%, 중졸 19.3%, 대졸 이상 14.0% 순이었다. 가구주여부로는 장애인이 가구주인 경우가 73.7%로 나타나 많은 임금근로장애인의 근로소득이 가구의 주소득원으로 이들의 임금수준에 따라 장애인가구의 생활수준이 영향을 받을 것으로 보인다.

장애유형별로는 신체외부장애가 62.8%로 가장 많은 비중을 차지하고, 감각장애 30.2%, 신체내부 장애 3.7%, 정신적 장애 3.3% 순으로 나타났다. 장애정도별로는 중증 23.5%, 경증 76.5%로 임금근로장애인의 경우 경증의 비율이 높

〈표 3〉 연구 대상자의 인구사회학적 특성

(N=1,125)

특 성		빈도(명)	비율(%)
성 별	남성	826	73.4
	여성	299	26.6
연 령	20대	53	4.7
	30대	161	14.3
	40대	359	31.9
	50대	432	38.4
	60대 이상	120	10.7
	연령 평균	48.2세(SD=9.78)	
교육 수준	무학	80	7.1
	초등학교 졸업	267	23.7
	중학교 졸업	217	19.3
	고등학교 졸업	404	35.9
	대졸 이상	157	14.0
가구주 여부	가구주	829	73.7
	가구원	296	26.3
혼인 상태	미혼	162	14.4
	유배우자	763	67.8
	무배우자	120	17.8
거주지역	특별시, 광역시	473	42.0
	시, 도	652	58.0
장애유형	신체외부 장애	706	62.8
	감각 장애	340	30.2
	정신적 장애	37	3.3
	신체내부 장애	42	3.7
장애등급	중증	264	23.5
	경증	861	76.5
건강상태	매우 좋지 않다	21	1.9
	좋지 않은 편이다	436	38.8
	좋은 편이다	623	55.4
	매우 좋다	45	4.0
주관적 사회경제적 지위	하층	563	50.0
	중하층	461	41.0
	중상층	98	8.7
	상층	3	0.3
업종	농, 임, 어업	27	2.4
	제조업	250	22.3
	건설업	150	13.4
	판매업	119	10.6
	서비스업	577	51.4

은 것으로 나타났다. 주관적 사회경제적 지위와 관련해 하층 50.0%, 중하층 41.0%로 임금장애인 스스로 근로를 하고 있음에도 불구하고 사회경제적으로 중하층 이하로 여기고 있는 것으로 나타나 소득수준뿐만 아니라 장애라는 특수성이 사회경제적 지위에 대한 주관적 판단에 영향을 미치고 있는 것으로 보인다. 마지막으로 임금근로 장애인의 업종으로 서비스업 51.4%, 제조업 22.3%, 건설업 13.4% 순으로 나타나 과거 제조업 중심이었던 장애인 일자리에 비해 서비스업의 비중이 더 높아졌다. 이것은 우리 사회의 전반적인 업종 전환이 진행되면서 서비스업이 증가함에 따라 장애인 또한 서비스업으로의 진입이 증가하고 있음을 보여준다.

## 2. 괜찮은 일자리 특성

다음으로 괜찮은 일자리 지표를 기준으로 지표들의 주요 현황과 괜찮은 일자리 현황을 살펴보았다.

### 가. 적합하지 않는 노동(일의 적합도)

적합하지 않는 노동은 일의 적합도 관련 구성요소로, <표 4>는 현재 하고 있는 일의 교육수준 적합도, 기술수준 적합도, 지식/기능의 활용도 변수를 활용하여 분석하였다. 각각의 문항은 1점(매우 그렇지 않다)부터 5점(매우 그렇다)으로 구성되어 있는데, 괜찮은 일자리의 기준은 해당 변수에서 4점(그런 편이다)과 5점(매우 그렇다)의 합계 점수인 12점에서 15점 사이로 하였다. 각 항목별 ‘그런 편이다’ 이상 응답한 비율은 ‘교육수준 적합도’는 21.6%, ‘기술수준 적합도’는 18.9%, ‘지식/기능의 활용도’는 32.3%로, 지식/기능의 활용도 비율이 가장 높게 나타났다.

<표 5>는 괜찮은 일자리 기준에 따라 괜찮은 일자리 현황을 나타낸 것인데, 각각의 항목 총점이 12점 이상에 해당하는 비율은 9.6%로 나타났다.

<표 4> 일의 적합도 특성

지표	내용		빈도(명)	비율(%)
적합하지 않는 노동-일의 적합도	교육수준 적합도	매우 그렇지 않다(1점)	16	1.4
		그렇지 않다(2점)	284	25.2
		보통이다(3점)	583	51.8
		그런 편이다(4점)	220	19.6
		매우 그렇다(5점)	22	2.0
		평균	2.95(SD=.763)	
	기술수준 적합도	매우 그렇지 않다(1점)	20	1.8
		그렇지 않다(2점)	286	25.4
		보통이다(3점)	606	53.9
		그런 편이다(4점)	198	17.6
		매우 그렇다(5점)	15	1.3
		평균	2.91(SD=.740)	
	지식/기능의 활용도	매우 그렇지 않다(1점)	30	2.7
		그렇지 않다(2점)	197	17.5
		보통이다(3점)	534	47.5
		그런 편이다(4점)	330	29.3
		매우 그렇다(5점)	34	3.0
		평균	3.13(SD=.825)	

<표 5> 일의 적합도에 대한 관측은 일자리 현황

지표	내용		빈도(명)	비율(%)	관측은 일자리 비율(%)
적합하지 않는 노동-일의 적합도	일의 적합도 총점	12점 미만	1,017	90.4	(12점 이상)
		12점 이상	108	9.6	9.6

나. 적절한 임금

적절한 임금 구성요소와 관련해 <표 6>은 월평균 임금 현황을 나타내고 있다. 50만~99만 원 33.5%, 100만~149만 원 24.9%, 50만 원 미만 12.2% 순으로 나타났으며, 평균 임금은 121.86만 원으로 나타났다. 이는 전체 근로자 평균 임금의 2분의 1인 126.2만 원보다 낮은 금액이다.

〈표 6〉 적절한 임금 특성

지표	내 용		빈도(명)	비율(%)
적절한 임금과 생산적 노동- 적절한 임금	월평균 임금	50만원 미만	137	12.2
		50만~99만원	377	33.5
		100만~149만원	280	24.9
		150만~199만원	134	11.9
		200만~299만원	118	10.5
		300만~499만원	57	5.1
		500만~999만원	9	.8
		1,000만원 이상	13	1.2
	평균	121.86만원(SD=88.84)		

〈표 7〉 적절한 임금에 대한 괜찮은 일자리 현황

지표	내용		빈도(명)	비율(%)	괜찮은 일자리 비율(%)
적절한 임금과 생산적 노동- 적절한 임금	월평균 임금	126.2만원 미만	738	65.6	(126.2만원 이상) 34.4
		126.2만원 이상	387	34.4	

〈표 7〉은 괜찮은 일자리 기준에 따라 괜찮은 일자리 현황을 나타낸 것인데, 전체 근로자 평균 임금의 2분의 1의 126.2만 원 이상 해당하는 비율은 34.4%로 나타났다.

다. 적절한 시간

적절한 시간 관련 구성요소와 관련해 〈표 8〉은 적정 노동시간과 관련된 월

〈표 8〉 적절한 시간 특성

지표	내용		빈도(명)	비율(%)
적절한 시간- 적정 노동 시간	월평균 근무일수	10일 미만	47	4.2
		10~14일	75	6.7
		15~19일	170	15.1
		20~24일	515	45.8
		25일 이상	318	28.3
		평균	20.26일(SD=5.38)	

〈표 9〉 적절한 시간에 대한 관찮은 일자리 현황

지표	내용		빈도(명)	비율(%)	관찮은 일자리 비율(%)
적절한 시간- 적정 노동 시간	월평균 근무일수	20.4일 미만	619	55.0	(20.4일 미만) 55.0
		20.4일 초과	506	45.0	

평균 근무일수 현황을 나타내고 있다. 20~24일 45.5%, 25일 이상 28.3%, 15~19일 15.1% 순으로 나타났으며, 평균 근무일수는 20.26일로 나타났다.

<표 9>는 관찮은 일자리 기준에 따라 관찮은 일자리 현황을 나타낸 것인데, 전체 근로자 평균 근무일수 20.4일 이하에 해당하는 비율은 55.0%로 나타났다.

#### 라. 노동의 보장성과 안정성

<표 10>은 노동의 보장성과 안정성 관련 구성요소와 관련된 변수들의 현황을 나타낸 것이다. 우선, 정규직 여부와 관련해 정규직인 경우가 35.8%로 나타났다. 지속근무 여부와 관련해 지속근무 가능하다고 응답한 경우가 77.8%로 나타났다. 관찮은 일자리와 관련해 <표 11>과 같이 정규직이면서 지속근무 가능한 경우는 33.2%로 나타났다.

〈표 10〉 노동의 보장성과 안정성 현황

지표	내용		빈도(명)	비율(%)
노동의 보장성과 안정성- 고용안정성	정규직 여부	정규직	402	35.8
		비정규직	721	64.2
	지속근무 여부	예	874	77.8
		아니오	249	22.2

〈표 11〉 노동의 보장성과 안정성의 관찮은 일자리 현황

지표	내용		빈도(명)	비율(%)	관찮은 일자리 비율(%)
노동의 보장성과 안정성- 고용안정성	정규직 및 지속근무 여부	아니오	752	66.8	33.2
		모두 예	373	33.2	

마. 일과 가족생활의 양립

일과 가족생활의 양립 구성요소와 관련해 괜찮은 일자리 기준은 사업장에서 제공하는 복지후생 항목 중 유급휴일, 출산휴가, 육아휴직, 휴가비용 지원 등이 모두 있는 경우로 설정하였다. <표 12>는 이들 휴가 관련제도 현황에 대한 내용이다. 먼저, 각각 휴가 제공 현황과 관련해 제공하고 있다고 응답한 경우가 유급휴일 16.0%, 출산휴가 6.9%, 육아휴직 5.9%, 휴가비용 지원 6.4% 등으로 나타났다. 다음으로 괜찮은 일자리 기준과 관련해 <표 13>에서 보듯이 전체적인 제공 현황과 관련해 4가지 항목 모두 있다고 응답한 비율은 1.8%에 불과했고, 전혀 없다는 81.0%로 가장 높은 비율을 나타냈으며, 1가지 10.0%, 2가지 3.6%, 3가지 3.6%로 나타나, 괜찮은 일자리 기준에 부합하는 비율은 1.8%임을 알 수 있다.

<표 12> 일과 가족 생활의 양립 현황

지표	내용		빈도(명)	비율(%)	
일과 가족생활의 양립	유급휴일	없다	945	84.0	
		있다	180	16.0	
	출산휴가	없다	1,047	93.1	
		있다	78	6.9	
	육아휴직	없다	1,059	94.1	
		있다	66	5.9	
	휴가비용 지원	없다	1,053	93.6	
		있다	72	6.4	
	전혀 없음			911	81.0
	1가지 있음			113	10.0
2가지 있음			40	3.6	
3가지 있음			41	3.6	
4가지 모두 있음			20	1.8	

<표 13> 일과 가족생활의 양립에 대한 괜찮은 일자리 현황

지표	내용		빈도(명)	비율(%)	괜찮은 일자리 비율(%)
일과가족 생활의 양립	휴가관련 항목	4가지 모두 있음	20	1.8	(휴가 관련 항목 4가지) 1.8
		3가지 이하 있음	1,105	98.2	

바. 고용에 있어서의 공평성

고용에 있어서의 공평성 구성요소는 장애로 인한 차별경험 유무와 관련 있는데, <표 14>는 장애로 인한 차별경험과 관련된 현황을 나타낸 것이다. 전체 응답 중 차별경험이 특별히 없다고 응답한 경우가 95.1%로 나타났고, 다른 근로자에 비해 합당한 임금을 받지 못했다 0.9%, 채용과정에서 장애인이라는 이유로 불이익을 당했다 0.7%, 응시자격에 장애인이라는 이유로 제한을 두었다 0.6% 순으로 나타났다. 전체 응답자 기준으로 분석한 결과 <표 15>와 같이 고용에 있어서의 공평성에 대한 관측은 일자리 기준과 관련해 차별경험이 없음을 응답한 비율이 95.1%로 나타났다.

<표 14> 고용에 있어서의 공평성 현황

지표	내용		빈도(명)	비율(%)
고용에 있어서의 공평성 (고용평등)	장애로 인한 차별 경험 (다중 응답)	응시자격에 장애인이라는 이유로 제한을 두었다.	7	0.6
		채용과정에서 장애인이라는 이유로 불이익을 당했다.	8	0.7
		다른 근로자에 비해 합당한 임금을 받지 못했다.	11	0.9
		객관적 평가 없이 업무능력이 떨어진다고 하여 특별급여나 상여금 등을 지급받지 못했다.	2	0.2
		다른 직원들에 비하여 업무량(근무시간)에 있어 차별을 받았다.	5	0.4
		자신의 능력에 맞지 않는 직무나 부서에 배치 받았다	3	0.3
		직급 부여 시 낮은 직급을 부여받았다	3	0.3
		승진에서 장애를 이유로 누락되거나 제한되었다	3	0.3
		교육훈련이나 연수 기회를 제한당했다	2	0.2
		일자리에서 제공하기로 되어 있는 복리후생(4대 보험, 유급휴가, 병가 등)을 받지 못했다.	5	0.4
		기타	8	0.7
특별히 없음	1,117	95.1		

<표 15> 노동의 보장성과 안정성 현황 및 관측은 일자리 현황

지표	내용		빈도(명)	비율(%)	관측은 일자리 비율(%)
고용에 있어서의 공평성-고용평등	장애로 인한 차별경험	차별경험 있음	8	0.7	(차별경험 없음) 99.3
		차별경험 없음	1,117	99.3	

사. 안전한 작업환경

<표 16>은 안전한 작업환경 관련 구성요소 및 괜찮은 일자리 기준에 따라 괜찮은 일자리 현황을 나타낸 것이다. 우선, 일자리 안전상황에 대해 안전한 편이다 60.6%, 매우 안전하다 12.3%로 나타났으며, 일자리 사고경험과 관련해 사고경험이 없다고 응답한 비율이 98.1%로 나타났다. 이에 안전한 작업환경과 관련된 괜찮은 일자리 현황은 일자리 안전상황이 안전한 편 이상이고 일자리 사고경험이 없는 경우는 72.4%로 나타났다(표 17).

<표 16> 안전한 작업환경 현황

지표	내용		빈도(명)	비율(%)
안전한 작업환경	일자리 안전상황	매우 위험하다	24	2.1
		위험한 편이다	281	25.0
		안전한 편이다	682	60.6
		매우 안전하다	138	12.3
	일자리 사고경험	예	21	1.9
		아니오	1,104	98.1

<표 17> 안전한 작업환경에 대한 괜찮은 일자리 현황

지표	내용		빈도(명)	비율(%)	괜찮은 일자리 비율(%)
안전한 작업환경	일자리 안전 및 사고 경험 없음	아니오	311	27.6	
		모두 예	814	72.4	

아. 사회보장

사회보장 관련 구성요소는 4대 보험, 즉 국민연금(특수직역 연금 포함), 건강보험, 고용보험, 산재보험 가입 비율로 설정하였다. <표 18>은 4대 보험 가입 현황에 대한 내용이다. 먼저, 각각 사회보험에 대해 가입하고 있다고 응답한 경우가 국민연금 45.8%, 건강보험 50.8%, 고용보험 46.2%, 산재보험 44.2% 등으로 나타났다. 괜찮은 일자리 기준과 관련해 4대 보험 모두 있다고 응답한 비율은 36.5%로 나타났고, 전혀 없다 45.0%, 1가지 3.9%, 2가지 6.8%, 3가지 7.8%로

〈표 18〉 사회보장 현황

지표	내용		빈도(명)	비율(%)	
사회보장	제공현황	국민연금	미가입 가입	610 515	54.2 45.8
		건강보험	미가입 가입	553 572	49.2 50.8
		고용보험	미가입 가입	605 520	53.8 46.2
		산재보험	미가입 가입	628 487	55.8 44.2
		전혀 없음		506	45.0
		1가지 있음		44	3.9
		2가지 있음		76	6.8
		3가지 있음		88	7.8
		4가지 모두 있음		411	36.5

〈표 19〉 사회보장에 대한 관찮은 일자리 현황

지표	내용		빈도(명)	비율(%)	관찮은 일자리 비율(%)
사회보장	4대보험 가입 현황	4가지 모두 있음	411	36.5	(4대보험 모두가입) 36.5
		3가지 이하 있음	714	63.5%	

나타나, 관찮은 일자리 기준에 부합하는 비율은 36.5%임을 알 수 있다(표 19).

#### 자. 사회적 대화와 작업장 관계

사회적 대화와 작업장 관련 구성요소는 노동조합 유무, 장애인 근로자의 노동조합 가입 여부, 노동조합의 장애인 권익대변 여부 등의 변수를 활용하였다. 우선, 노동조합 유무와 관련해 노동조합이 있는 경우가 11.0%로 나타났고, 장애인 당사자의 노동조합 가입 비율은 63.4%, 노동조합의 장애인 권익대변 여부는 그렇다 39.7%, 매우 그렇다 2.6%로 나타났다(표 20). 관찮은 일자리 기준으로 노동조합이 있는 경우, 장애인 근로자의 노동조합 가입, 노동조합의 장애인 권익대변을 하고 있는 경우 모두에 해당하는 값을 임계점으로 설정하였는데,

〈표 20〉 사회적 대화와 작업장 관계 현황

지표	내용		빈도(명)	비율(%)
사회적 대화와 작업장 관계	노동조합 유무	예	123	11.0
		아니오	1,000	89.0
	노동조합 가입유무	예	78	63.4
		아니오	45	36.6
	노조의 장애인 권익대변	전혀 그렇지 않다	10	12.8
		그렇지 않다	35	44.9
그렇다		31	39.7	
매우 그렇다		2	2.6	

〈표 21〉 사회적 대화와 작업장 관계의 괜찮은 일자리 현황

지표	내용		빈도 (명)	비율 (%)	괜찮은 일자리 비율(%)
사회적 대화 작업장 관계	노동조합이 있고, 노동조합 에 가입하였으며, 노동조합 의 장애인 권익대변	아니오	1,092	97.1	2.9
		모두 예	33	2.9	

현황은 <표 21>에 나타나듯이 괜찮은 일자리 기준에 부합하는 수준은 2.9%로 나타났다.

#### 차. 장애인 특수성을 고려한 조치

다음으로, 괜찮은 일자리와 관련된 ILO의 권고기준 외에 본 연구에서는 장애인의 특수성을 고려한 기준으로 사업장 내 편의시설 설치 여부, 고용서비스 경험 여부 등의 변수를 활용하여 괜찮은 일자리 구성요소로 분석하였다.

우선, <표 22>는 사업장 내 편의시설 설치 현황과 임금근로 장애인의 고용서비스 경험 여부 현황을 나타낸 내용이다. 편의시설 설치 현황과 관련해 전체 응답 중 사업장 내 편의시설이 설치되어 있지 않다고 응답한 비율이 54.3%로 나타났으며, 장애인 전용 주차구역 설치 9.4%, 주 출입구 경사로 설치, 바닥 높이 차이 제거 8.7%, 계단이나 복도의 핸드레일(손잡이) 설치 8.1% 순으로 나타났다. 고용서비스와 관련해 전체 응답 중 고용서비스를 경험한 적이 없다고 응답한 비율이 94.5%로 나타났으며, 취업알선 1.8%, 구직(직업)상담 1.2% 순으로

〈표 22〉 사업장 내 편의시설 설치 현황

지표	내용		빈도(명)	비율(%)
장애인 특수성을 고려한 조치	편의시설 설치 여부 (다중응답)	주 출입구 경사로 설치, 바닥 높이 차이 제거	144	8.7
		계단이나 복도의 핸드레일(손잡이) 설치	134	8.1
		엘리베이터, 계단형 리프트 설치	106	6.4
		점자유도블럭이나 점자표지판 설치	64	3.9
		장애인 전용 주차구역 설치	155	9.4
		장애인용 화장실 설치	123	7.4
		장애인용 작업대 설치	30	1.8
		설치되어 있는 것이 없음	897	54.3
	고용서비스 경험 여부 (다중응답)	구직(직업)상담	14	1.2
		취업정보 제공	10	0.9
		직업능력 평가	1	0.1
		직업탐색	2	0.2
		취업알선	21	1.8
		통근차량 용자	1	0.1
직업생활안정자금 용자		2	0.2	
직업능력개발(직업훈련)		3	0.3	
자립생활훈련(일상생활적응훈련, 사회적응훈련)		1	0.1	
정보화 교육		3	0.3	
활동보조인(근로지원인)	3	0.3		
직업적응훈련	1	0.1		
경험한 적 없음	1,075	94.5		

〈표 23〉 편의시설 관련 관찮은 일자리 현황

지표	내용		빈도(명)	비율(%)	관찮은 일자리 비율(%)
장애인 특수성을 고려한 조치	사업장 내 편의시설 설치 및 고용서비스 경험 있음	아니오	1,109	98.6	1.4
		모두 예	16	1.4	

로 나타났다. 관찮은 일자리 기준으로 사업장 내 편의시설이 설치되어 있으며, 고용서비스를 경험한 적이 있는 모두에 해당하는 값을 임계점으로 설정하였는데, 현황은 <표 23>에 나타나듯이 관찮은 일자리 기준에 부합하는 수준은 1.4%로 나타났다.

이상의 내용을 종합하여 임금근로 장애인의 관찮은 일자리 현황을 정리하면

<표 24> 임금근로 장애인의 괜찮은 일자리 현황(전체)

지표	내용		빈도 (명)	비율 (%)	괜찮은 일자리 비율(%)
(1) 적합하지 않는 노동-일의 적합도	일의 적합도 총점	12점 미만	1,017	90.4	9.6
		12점 이상	108	9.6	
(2) 적절한 임금과 생산적 노동-적절한 임금	월평균임금	126.2만원 미만	738	65.6	34.4
		126.2만원 이상	387	34.4	
(3) 적절한 시간-적정 노동시간	월평균 근무일수	20.4일 미만	619	55.0	55.0
		20.4일 초과	506	45.0	
(4) 노동의 보장성과 안정성-고용안정성	정규직이면서 지속근무가능 여부	아니오	752	66.8	33.2
		모두 예	373	33.2	
(5) 일과 가족생활의 양립	휴가관련항목	4가지 모두 있음	20	1.8	1.8
		3가지 이하 있음	1,105	98.2	
(6) 고용에 있어서의 공평성-고용평등	장애로 인한 차별경험	차별경험 있음	8	0.7	99.3
		차별경험 없음	1,117	99.3	
(7) 안전한 작업환경	일자리 안전상황 및 사고 경험없음	아니오	311	27.6	72.4
		모두 예	814	72.4	
(8) 사회보장	4대보험 모두가입	4가지 모두 있음	411	36.5	36.5
		3가지 이하 있음	714	63.5 %	
(9) 사회적 대화와 작업장 관계	노조가 있으며, 장애인근로자가 노조에 가입하였으며, 노조가 장애인 권익을 대변하는 경우	아니오	1,092	97.1	2.9
		모두 예	33	2.9	
(10) 장애인 특수성을 고려한 조치	사업장 내 편의시설 설치 및 고용서비스 경험 있음	아니오	1,109	98.6	1.4
		모두 예	16	1.4	

<표 24>와 같다.

마지막으로 괜찮은 일자리 구성요소 지표(전체 10개 지표) 해당 비율을 <표 25>에 제시하였다. 임금근로 장애인의 고용의 질을 괜찮은 일자리 구성요소에 적용해 보았을 때 10개 지표 전체를 만족시키는 일자리 비율은 0%였으며, 최고 8개 지표를 만족시키는 일자리 비율은 0.4%로 나타났다. 7개 이상 괜찮은

〈표 25〉 관찮은 일자리 구성요소 해당 비율

구분		비율(%)
관찮은 일자리 구성요소 해당비율	8개 지표 충족	0.4
	7개 지표 충족	2.1
	6개 지표 충족	7.1
	5개 지표 충족	20.3
	4개 지표 충족	41.4
	3개 지표 충족	77.0
	2개 지표 충족	98.2
	1개 지표 충족	100.0

일자리 비율에 해당되는 경우는 2.1%, 6개 이상 관찮은 일자리 비율에 해당되는 경우는 7.1%, 5개 이상 관찮은 일자리 비율에 해당되는 경우는 20.3%로 나타나고 있다. 즉 임금근로 장애인의 일자리 특성과 관련해 20.3%의 일자리는 관찮은 일자리 구성요소를 5개 이상 만족시키고 있는 것을 알 수 있다.

### 3. 임금근로 장애인 특성별 관찮은 일자리 현황

다음은 임금근로 장애인 특성별 관찮은 일자리 현황을 분석하였다. 즉 성별, 연령, 학력, 산업특성, 장애유형별 관찮은 일자리 지표를 기준으로 분석한 결과를 <표 26>에 제시하였다. 표에서 보듯이, 일의 적합도 구성요소와 관련해 학력 특성에 따른 집단별 차이가 유의미하게 나타났다. 즉 대졸 이상 집단이 다른 집단에 비해 일 적합도 기준에서 관찮은 일자리 비중이 높게 나타나고 있다.

적절한 임금 구성요소와 관련해서는 각 특성별 모두 집단 간 차이를 나타내었다. 즉 남성 집단, 20~30대 집단, 대졸 이상 집단, 2차산업 종사자 집단, 경증 집단이 다른 특성 집단에 비해 관찮은 일자리 기준을 만족하는 비율이 높게 나타났다.

적정 노동시간 구성요소와 관련해서는 연령, 학력, 산업특성에 있어 집단 간 차이를 나타내었다. 즉 40대 이상 집단, 고졸 집단, 2차산업 종사자 집단이 다른 특성 집단에 비해 관찮은 일자리 기준을 만족하는 비율이 높게 나타났다.

고용안정성 구성요소와 관련해서는 성별, 연령, 학력, 산업특성에 있어 집단

간 차이가 나타났다. 즉 남성 집단, 20~30대 집단, 대졸 이상 집단, 2차산업 종사자 집단, 경증 집단이 다른 특성 집단에 비해 괜찮은 일자리 기준을 만족하는 비율이 높게 나타났다.

〈표 26〉 괜찮은 일자의 특성별 분포

(단위: %)

지표	괜찮은 일자리 여부	성별		연령		학력		
		남	여	20~ 30대	40대 이상	중졸 이하	고졸	대졸 이상
(1) 적합하지 않는 노동-일의 적합도	아님	90.3	90.6	89.3	90.7	92.4	89.9	84.7
	맞음	9.7	9.4	10.7	9.3	7.6	10.1	15.3
	X <sup>2</sup>	.026		.401		8.527*		
(2) 적절한 임금과 생산적 노동-적절한 임금	아님	57.3	88.6	56.1	67.8	81.4	56.4	32.5
	맞음	42.7	11.4	43.9	32.2	18.6	43.6	67.5
	X <sup>2</sup>	95.702***		10.625***		153.591***		
(3) 적절한 시간-적정 노동 시간	아님	45.2	44.5	59.3	41.6	38.3	51.5	52.5
	맞음	54.8	55.5	40.7	58.4	61.7	48.5	47.8
	X <sup>2</sup>	.041		22.045***		20.418***		
(4) 노동의 보장성과 안정성-고용안정성	아님	62.8	77.9	54.7	69.7	79.6	61.1	35.7
	맞음	37.2	22.1	45.3	30.3	20.4	38.9	64.3
	X <sup>2</sup>	22.566***		17.665***		116.255***		
(5) 일과가족생활의 양립	아님	98.1	98.7	96.7	98.6	99.3	98.3	94.3
	맞음	1.9	1.3	3.3	1.4	0.7	1.7	5.7
	X <sup>2</sup>	.451		3.375		17.754***		
(6) 고용에 있어서의 공평성-고용평등	아님	0.7	0.7	0.9	0.7	0.4	1.5	0.0
	맞음	99.3	99.3	99.1	99.3	99.6	98.5	100.0
	X <sup>2</sup>	.010		.187		5.568		
(7) 안전한 작업환경	아님	33.7	11.0	21.5	29.1	31.9	26.2	15.9
	맞음	66.3	89.0	78.5	70.9	68.1	73.8	84.1
	X <sup>2</sup>	56.154***		4.996*		16.325***		
(8) 사회보장	아님	62.2	66.9	51.9	66.2	71.6	57.2	50.3
	맞음	37.8	33.1	48.1	33.8	28.4	42.8	49.7
	X <sup>2</sup>	2.058		15.330***		34.811***		
(9) 사회적 대화와 작업장 관계	아님	96.6	98.3	98.6	96.7	97.7	97.5	93.6
	맞음	3.4	1.7	1.4	3.3	2.3	2.5	6.4
	X <sup>2</sup>	2.275		2.177		7.590*		
(10) 장애인 특수성을 고려한 조치	아님	98.4	99.0	95.3	99.3	99.3	98.0	97.5
	맞음	1.6	1.0	4.7	0.7	0.7	2.0	2.5
	X <sup>2</sup>	.510		19.918***		4.361		

주: \*P<.05, \*\*P<.01, \*\*\*P<.001.

〈표 26〉의 계속

(단위 : %)

지표	괜찮은 일자리 여부	산업구분			장애정도	
		1차 산업	2차 산업	3차 산업	중증	경증
(1) 적합하지 않는 노 동-일의 적합도	아님	96.3	90.5	90.1	91.3	90.1
	맞음	3.7	9.5	9.9	8.7	9.9
	X <sup>2</sup>	1.163			.313	
(2) 적절한 임금과 생 산적 노동-적절한 임금	아님	85.2	59.0	68.7	76.5	62.3
	맞음	14.8	41.0	31.3	23.5	37.7
	X <sup>2</sup>	15.238***			18.212***	
(3) 적절한 시간-적정 노동 시간	아님	11.1	45.3	46.1	47.3	44.3
	맞음	88.9	54.8	53.9	52.7	55.7
	X <sup>2</sup>	12.893**			.783	
(4) 노동의 보장성과 안 정성-고용안정성	아님	85.2	60.3	69.8	70.8	65.6
	맞음	14.8	39.8	30.2	29.2	34.4
	X <sup>2</sup>	14.726**			2.476	
(5) 일과가족생활의 양립	아님	100.0	97.3	98.7	99.2	97.9
	맞음	0.0	2.8	1.3	0.8	2.1
	X <sup>2</sup>	3.584			2.056	
(6) 고용에 있어서의 공평성-고용평등	아님	0.0	1.5	0.3	1.1	0.6
	맞음	100.0	98.5	99.7	98.9	99.4
	X <sup>2</sup>	5.480			.884	
(7) 안전한 작업환경	아님	29.6	40.5	20.3	22.3	29.3
	맞음	70.4	59.5	79.9	77.7	70.7
	X <sup>2</sup>	52.025***			4.837*	
(8) 사회보장	아님	88.9	58.8	65.1	64.8	63.1
	맞음	11.1	41.3	34.9	35.2	36.9
	X <sup>2</sup>	12.140**			.254	
(9) 사회적 대화와 작 업장 관계	아님	100.0	97.0	97.0	97.3	97.0
	맞음	0.0	3.0	3.0	2.7	3.0
	X <sup>2</sup>	.838			.096	
(10) 장애인 특수성을 고려한 조치	아님	100.0	99.0	98.3	97.3	99.0
	맞음	0.0	1.0	1.7	2.7	1.0
	X <sup>2</sup>	1.348			3.718	

주: \*P<.05, \*\*P<.01, \*\*\*P<.001

일과 가정생활 양립 구성요소와 관련해서는 학력특성에 있어 대졸 이상 집단이 다른 특성에 비해 괜찮은 일자리 기준을 만족하는 비율이 높게 나타났다. 고용평등 구성요소와 관련해서는 집단 간 차이를 나타내는 특성은 나타나지

않았다.

안전한 작업환경 구성요소와 관련해서는 각 특성별 모두 집단 간 차이를 나타내었다. 즉 여성 집단, 20~30대 집단, 대졸 이상 집단, 3차산업 종사자 집단, 경증 집단이 다른 특성 집단에 비해 괜찮은 일자리 기준을 만족하는 비율이 높게 나타났다.

사회보장 구성요소와 관련해서는 연령, 학력, 산업특성에 있어 집단 간 차이를 나타내었다. 즉 20~30대 집단, 대졸 이상 집단, 2차산업 종사자 집단이 다른 특성 집단에 비해 괜찮은 일자리 기준을 만족하는 비율이 높게 나타났다.

사회적 대화와 작업장 관계 구성요소와 관련해서는 학력특성에 있어 대졸 이상 집단이 다른 특성에 비해 괜찮은 일자리 기준을 만족하는 비율이 높게 나타났다.

마지막으로 장애인 특수성을 고려한 조치 구성요소와 관련해서는 연령 특성에 있어 20~30대 집단이 다른 특성에 비해 괜찮은 일자리 기준을 만족하는 비율이 높게 나타났다.

## V. 결 론

일자리 질적 수준에 대한 논의가 아직 활발하지 않은 상황에서, 본 연구는 ‘괜찮은 일자리’ 개념을 도입하여 우리나라 장애인 일자리의 질적 수준을 분석하였다. 이를 위하여 먼저 괜찮은 일자리에 대한 개념과 구성요소를 살펴보고 선행연구 검토를 통하여 장애인 일자리를 분석하기 위한 지표들을 구성하였다. 본 연구의 분석 결과를 종합하고 이를 토대로 연구 결과의 함의를 제시하면 다음과 같다.

먼저, 본 연구의 연구 대상자는 장애인고용패널조사 2차조사 자료를 활용하여 20세 이상 임금근로 장애인 1,125명이다. 이들의 일반적 특성을 살펴보면, 성별은 남성이 73.4%로 대다수를 차지하였고, 평균 연령이 48.2세로 중·장년층의 비중이 높게 나타났다. 교육수준은 고졸이 35.9%로 가장 많은 비중을 차지하였고, 초졸 23.7%, 중졸 19.3%, 대졸 이상 14.0% 순이었다. 또한 장애인이

가구주인 경우가 73.7%로 나타났다. 장애 유형별로는 신체외부 장애가 62.8%로 가장 많은 비중을 차지하고, 장애 정도별로는 중증 23.5%, 경증 76.5%로 임금근로 장애인의 경우 경증의 비율이 높은 것으로 나타났다. 주관적 사회경제적 지위와 관련해 하층 50.0%, 중하층 41.0%로 임금근로 장애인 스스로 근로를 하고 있음에도 불구하고 사회경제적으로 중하층 이하로 여기고 있는 것으로 나타났다. 마지막으로 임금근로 장애인의 업종으로 서비스업 51.4%, 제조업 22.3%, 건설업 13.4% 순으로 나타났다.

다음은 괜찮은 일자리 기준에 근거하여 임금근로 장애인의 일자리 특성을 분석한 결과와 관련된 것이다.

첫째, 전체 장애인 일자리 중에서 본 연구에서 활용한 괜찮은 일자리의 기준을 충족시키는 비율이 상대적으로 높게 나타난 지표로는 고용에 있어서의 공평성(99.3%), 안전한 작업환경(72.4%), 그리고 적절한 노동시간(55.0%) 등으로 나타났다. 특히, 장애로 인한 차별경험 유무를 변수로 활용한 ‘고용에 있어서의 공평성’ 변수가 다른 변수들에 비해 괜찮은 일자리 기준을 충족시키는 비율이 상대적으로 매우 높게 나타났다. 이것은 본 연구의 대상이 이미 취업상태에 있는 임금근로 장애인으로 제한되었기에 차별경험이 많지 않을 것으로 예측할 수 있다. 즉, 고용 과정에서 차별을 경험한 장애인은 임금근로 일자리로의 진입 자체를 하지 못하였을 가능성이 매우 높기 때문에 응시자격, 채용 과정 등 일자리로의 진입 과정에서 발생할 수 있는 차별 정도가 자료에 반영되지 못할 가능성이 높다는 문제를 안고 있다. 따라서, 본 연구에서 사용된 ‘고용에서의 공평성’ 지표는 향후 심도 깊은 논의를 통해 보다 적합한 지표가 개발되어야 할 것으로 보인다. 한편, 장애인의 특수성을 고려한 조치(1.4%), 일과 가족의 양립(1.8%)과 사회적 대화와 작업장 관계(2.9%), 일의 적합도(9.6%) 등의 지표에서는 괜찮은 일자리의 기준을 충족시키는 비율이 상대적으로 낮게 나타났다.

둘째, 장애인의 특성(성별, 연령, 학력, 산업 구분, 장애 정도 등)별 비교를 통하여 괜찮은 일자리를 분석한 결과는 개별 지표별로 다양한 결과가 나타났으며, 전반적인 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다. 먼저 성별에 따른 비교분석 결과, 적절한 임금, 노동보장성, 안전한 작업환경 지표에서 집단 간 유의미한 차이가 나타났는데, 안전한 작업환경 지표를 제외하고 적절한 임금과 노동보장

성 지표에서는 남성 집단이 괜찮은 일자리에 종사하는 비율이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 이 두 지표는 괜찮은 일자리 핵심 지표에 해당하는 지표로서 결과적으로 여성 고용의 질이 낮은 특성은 장애인 일자리에서도 반영되고 있다는 점을 시사하고 있고, 향후 여성 장애인고용정책에 대한 우선적 고려의 필요성을 제기할 수 있다. 연령에 따른 비교분석 결과로는 적절한 임금, 노동시간, 고용안정성, 안전한 작업환경, 사회보장, 장애인 특수성을 고려한 조치 지표에서 집단 간 유의미한 차이가 나타났고, 학력에 따른 비교분석 결과로는 고용평등, 장애인 특수성을 고려한 조치 지표를 제외한 모든 지표에서 집단 간 유의미한 차이가 나타났다. 즉 상대적으로 20~30대 집단(vs 40대 이상 집단), 대졸 이상 집단(vs 대졸 이하 집단)이 괜찮은 일자리 비중이 높은 것으로 나타나 임금 근로 장애인의 괜찮은 일자리를 확대하기 위해서는 40대 이상의 중고령자 및 저학력 근로자들을 배려하는 고용정책이 도입되어야 함을 시사하고 있다.

한편, 산업 구분에 대한 분석 결과는 적절한 임금, 노동시간, 고용안정성, 사회보장, 안전한 작업환경 등의 지표에서 유의미한 집단 간 차이가 나타났는데, 2차산업 집단이 다른 집단에 비해 괜찮은 일자리 비중이 높게 나타났다. 이는 현실적으로 장애인이 종사하고 있는 일자리 현황에서 판매·서비스직의 3차산업이 가장 많은 비중을 차지하고 있는 현실을 감안할 때 3차산업 일자리의 질을 높이기 위한 정책적 지원이 필요함을 시사한다고 할 수 있다. 단, 안전한 작업환경 지표에서는 3차산업(vs 1, 2차산업)이 괜찮은 일자리 비중이 높게 나타났다는데, 이는 3차산업의 특성을 반영한 결과라고 할 수 있다. 마지막으로 장애 등급에 대한 분석 결과로 적절한 임금과 안전한 작업환경 두 지표에서 유의미한 차이가 나타났는데, 적절한 임금 지표에서는 경증 집단(vs 중증 집단)이, 안전한 작업환경 지표에서는 중증 집단(vs 경증 집단)이 상대적으로 괜찮은 일자리 비중이 높은 것으로 나타났다. 적절한 임금의 경우 경증 집단이 중증 집단에 비해 단위당 생산성이 높다는 가정하에 임금의 차이가 발생하고 있다고 볼 수 있다. 반면에 안전한 작업환경의 경우 중증 장애인 채용 시 시설투자 및 지원정책이 많이 확대되고 있는 상황, 즉 장애인 일자리 작업환경의 개선이 주로 중증 장애인을 우선적으로 고려하고 있는 고용지원정책의 특성이 반영된 결과로 보여진다.

셋째, 선행연구에서는 괜찮은 일자리 구성요소 중 가장 핵심적 요소로 판단되는 지표로 적절한 임금, 노동의 보장성과 안정성, 그리고 사회보장의 3가지 지표를 제시하고 있다(최옥금, 2006). 이 지표를 기준으로 본 연구의 결과를 살펴보면, 적절한 임금은 34.4%, 노동의 보장성과 안정성은 33.2%, 사회보장은 36.5%로 각각 나타났으며, 3가지 핵심 지표를 모두 만족하는 괜찮은 일자의 비율은 14.6%로 나타났다. 본 연구 결과는 최옥금(2006)의 연구 결과에서 도출된 비장애인의 임금근로 일자리 중 괜찮은 일자의 비율인 20.0%보다 낮으며, 3가지 지표를 노인 돌봄서비스직에 적용한 최희경(2009)의 연구 결과인 59.2%와 비교하면 매우 낮음을 알 수 있다. 즉 다른 일자리와 비교하여 장애인일자리에서 괜찮은 일자의 비율이 상대적으로 낮음을 알 수 있다. 이와 같은 연구 결과를 살펴보았을 때, 우리나라 장애인 일자의 임금 향상과 4대 사회보험제도, 그리고 노동의 보장성을 높이기 위한 정책적 노력이 필요하다고 하겠다. 그럼에도 불구하고 상술한 3개의 지표들이 과연 우선적으로 고려되어야 할 지표로서 적당한가에 대해서는 향후 많은 고민이 필요한 부분으로 여겨진다.

넷째, 임금근로 장애인의 일자리 특성을 괜찮은 일자리 구성요소에 적용해 보았을 때, 10개 지표 전체를 충족시키는 일자리 비율은 0%였으며, 최고 8개 지표를 충족시키는 일자리 비율은 0.4%로 나타났다. 7개 이상은 2.1%, 6개 이상은 7.1%, 5개 이상은 20.3%로 나타나고 있다. 이는 황준욱(2005)의 주장처럼, 다양한 요소로 구성된 ILO의 'decent work' 지표들을 모두 만족시키는 일자를 만들어내는 과정은 매우 어려운 과정임을 새삼 확인시켜 주는 결과임을 알 수 있다.

마지막으로 본 연구의 한계와 후속연구를 위한 제언을 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 본 연구는 괜찮은 일자의 기준을 활용하여 우리나라 장애인 고용의 질에 대해 살펴보고자 시도하였다. 그러나 각각의 지표에서 활용된 변수들은 객관적인 지표들을 주로 활용하였으며, 장애인들이 괜찮은 일자에 대하여 지니고 있는 주관적 인식 또는 만족도를 반영하지는 않고 있다. 실질적으로 객관적 지표와 주관적 지표를 동시에 고려하여 장애인 일자의 질적 수준을 가늠하는 지표를 개발하는 것은 상당히 어려운 작업임에는 틀림이 없을 것이다. 그럼에도 불구하고 객관적 및 주관적 지표를 동시에 고려하는 지표들을 개발하는

것은 매우 의미 있는 작업이 될 것이다.

둘째, 본 연구는 장애인 일자리 가운데 괜찮은 일자리의 비중이 어느 정도 인가를 중점적으로 살펴보았다. 앞서 제시한 바와 같이, 본 연구에서 제시한 지표 모두를 충족시키는 일자리의 비율은 0%인 것으로 나타났다. 비율이 0%라고 해서 우리나라 장애인 일자리가 모두 괜찮은 일자리가 아니라고 주장하는 것은 무리가 있다. 그렇다면, 과연 몇 개의 지표를 충족시킬 때 괜찮은 일자리로 규정할 수 있는가라는 문제에 봉착하게 된다. 즉 괜찮은 일자리에 대한 객관적 기준을 어떻게 선정할 것인가는 매우 중요한 후속연구의 주제가 될 것이다. 한편, 괜찮은 일자리 개념 자체가 경제성장이나 사회발전 정도에 따라 달라질 수밖에 없는 상대성을 가지고 있는 개념(이상헌, 2005: 4)이므로 이를 고려하여 향후 괜찮은 일자리의 기준에 대한 합의를 도출할 필요성이 제기된다.

셋째, 앞서 언급한 바와 같이, ILO가 제시한 모든 지표를 충족시키는 일자리를 만들어내는 과정은 매우 어렵다. 따라서 다양한 구성요소들 중 우선적으로 고려하여야 할 지표들을 어떻게 선정할 것인가와 관련된 문제가 자연스럽게 대두되게 된다. 또한, 구조와 제도의 다양성을 인정하면서 단일한 틀을 어떻게 적용할 것인가의 문제도 제기되고 있다(황준욱, 2005). 본 연구에서는 장애인 일자리 가운데 괜찮은 일자리의 비중이 어느 정도인가를 중심으로 살펴보았기 때문에 구성 지표의 상대적 중요성과 모든 대상에게 적용할 수 있는 단일 지표의 개발은 본 연구의 주제와는 상대적으로 거리가 있는 것은 사실이다. 그럼에도 불구하고 상기의 연구 주제들은 향후 반드시 고민이 필요한 분야이며 후속연구를 통하여 합의를 도출하여야 할 매우 중요한 연구 주제로 판단된다.

본 연구에서 제시한 괜찮은 일자리 지표는 노동자의 권리를 강조하고 있다는 측면에서, 그리고 고용문제가 노동시장만의 문제가 아니라 사회·경제적 맥락 속에서 진지하게 고민되어야 한다는 명제를 구체적으로 실현하고자 시도하였다는 측면에서 중요한 의의가 있다. 결론적으로 본 연구가 제시한 기준을 바탕으로 하였을 때, 우리나라 장애인 고용의 질은 전반적으로 매우 미흡한 수준으로 나타나고 있다. 이는 지금까지 시행된 장애인 고용정책의 방향에 대해 재검토할 필요성이 있음을 시사하고 있다. 즉 본 연구 결과는 장애인 고용정책이 일자리 자체의 창출도 중요하지만 일자리의 질적 수준을 동시에 고려하는 방향

으로 전환되어야 할 필요성이 있음을 암시하고 있다. 마지막으로 향후 연구에서는 장애인 일자리의 특수성을 반영한 질적 지표들이 개발되어 장애인 고용의 질에 대한 보다 구체적인 분석과 접근을 시도하여야 할 것이다.

## 참고문헌

- 김은하. 「일자리의 질과 노동생산성 및 분배의 관계에 관한 연구」. 『사회복지정책』 30 (2007): 115~141.
- 김호진·전상철·김언아·장영석·류정진. 「제2차 장애인고용패널조사(2009년)」. 한국장애인고용공단 고용개발원, 2010.
- 남찬섭. 「장애인 고용실태의 특성 및 그 배경과 개선방안」. 『사회복지정책』 33 (2008): 31~59.
- 노대명. 「취약계층을 위한 일자리창출 방안 - 취업취약계층을 중심으로」. 『장애인 고용』 16 (1) (2006): 115~146.
- 노동부·한국장애인고용촉진공단 고용개발원. 『2009 장애인 통계』. 2009.
- 문순영. 「돌봄노동 일자리의 일자리 질(quality of job)에 대한 탐색적 연구」. 『사회복지정책』 33 (2008): 207~237.
- 박자경·김종진·강용주. 『장애인 근로자 직무만족도 분석』. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원, 2009.
- 방하남·이상호. 「‘좋은 일자리’의 개념 구성 및 결정요인의 분석」. 『한국사회학』 40 (1) (2006): 93~126.
- 변경희. 「임금근로 장애인의 ‘고용의 질’ 개념 및 결정요인」. 『장애와 고용』 20 (2) (2010): 189~212.
- 이동명·이정주. 「장애인 근로자의 직무만족에 대한 조직효과 분석」. 『사회보장연구』 23 (1) (2007): 177~203.
- 이상현. 「Decent work: 무엇을 어떻게 측정할 것인가?」. 『국제노동브리프』 3 (7) (2005): 4~11.
- 이성균. 「중장년층의 취업과 ‘괜찮은 일자리」. 『사회복지정책』 34 (2008): 255~275.

- 이운식. 「장애인고용의 질 척도개발에 관한 연구」. 대구대학교 재활과학과 박사학위 논문, 2010.
- 이요행·김성희·강배근. 「재택고용장애인의 고용조건과 직무만족간의 관계」. 『장애과 고용』 18 (1) (2008): 75~91.
- 이현미. 「노인의 일자리특성과 이를 반영한 괜찮은 일자리 개념 논의」. 『노인인력 개발포럼』 4 (2010): 79~102.
- 최옥금. 「근로빈곤층의 ‘괜찮은 일자리’ 이동에 관한 연구: 임금 일자리를 중심으로」. 『노동정책연구』 5 (1) (2005): 1~42.
- \_\_\_\_\_. 「괜찮은 일자리에 대한 탐색적 연구: 개념 정의 및 실태파악을 중심으로」. 『사회보장연구』 22 (2) (2006): 227~252.
- 최희경. 「‘괜찮은 일자리’(Decent Job) 개념의 노인돌봄서비스직에 대한 적용」. 『한국사회복지조사연구』 21 (2006): 27~57.
- 한국장애인고용촉진공단. 『2008년 사업체 장애인고용 실태조사』. 2009.
- 황준욱. 「ILO의 ‘일다운 일(decent work)’에 대한 발전적 논의」. 『노동리뷰』 4 (2005): 21~34.
- Anker, R., Chernyshe, I., Egger, P., Mehran, F., and J. Ritter. “Measuring Decent Work with Statistical Indicators.” Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group, Working Paper No 2. Geneva: ILO, 2002.
- Ghai, D. “Decent Work: Concepts, Models and Indicators.” International Institute for Labour Studies Discussion Paper, Geneva: ILS, 2002.
- ILO. “Towards a Policy Framework for Decent Work.” *International Review* 141 (2002): 161~174.
- \_\_\_\_\_. *Decent Work Indicators for Asia and the Pacific*. Bangkok, 2008.

## An Exploratory Study on the Quality of Employment for the Disabled Based on the 'Decent Job' Perspective

Ji-a Son · Soon-mi Park

The purpose of this study was to develop measurable indicators of 'decent job' based on the ILO indexes and to explore how much of the disabled people's job could be classified into 'decent job' category. In order to accomplish the study aims, this study analyzed the data from the panel survey of employment of the disabled. When the data were analyzed based on the criteria employed in this study, the following results were identified.

First, when the analyses were conducted based on the characteristics of the disabled, results showed a remarkable differences. However, in terms of age and education level, it was found that those in their twenties and thirties (vs. forties) and those who were college graduate(vs. middle school graduate or less) tended to be over representative under 'decent job' categories. Second, when the job characteristics were examined using 'decent job' standards, it was revealed that 0% of the jobs available for the disabled satisfied all the 10 standards employed in this study. The 'decent job' which satisfied 8 out of 10 standards was 0.4%.

Overall, the results of the study suggested that the jobs for the disabled tended not to satisfy the 'decent job' standards employed in this study. Therefore, it was necessary to reexamine the directions of employment policy for the disabled. It appeared that the employment policy for the disabled should be directed to raise quality standards of the available jobs rather than increasing job itself. On the other hands, it would be also important in the future to deal with 'decent job' more carefully and concretely by developing qualitative indicators which reflect the special

characteristics of the disabled.

Keywords : Jobs for the disabled, quality of employment, decent job, International Labor Organization(ILO)