www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

고용연구 2024-02

본 보고서의 우측 상단에는 시각장애인을 위한 음성변환용 바코드 보이스아이(VOICEYE)가 실려 있습니다.

고령 장애인 노동시장 실태 연구

심진예·최문정

한국장애인고용공단 고용개발원

집 필 진

- 책임연구자 : 심진예 (한국장애인고용공단 고용개발원 선임연구위원)
- 공동연구자 : 최문정 (돌봄사회연구소 소장)

머리말

우리 사회는 2025년 초고령사회 진입을 눈앞에 두고 있습니다. 20년 뒤에는 고령화율은 37.0%로 예상되며 일본보다 고령화율이 높은 최고령 국가가 될 것이라는 전망도 나오고 있습니다. 전체 장애인구 중 65세 이상이 차지하는 비율은 53.9%로 전체인구 고령화율의 세 배에 가까운 것으로 나타나 장애인구의 고령화는 상당히 심화된 상태라 할 수 있겠습니다.

고령 장애인은 고령과 장애라는 이중 장벽으로 인해 경제활동에 참여해 일자리를 갖는 것이 더 힘들어질 가능성이 높아질 수 있으며, 아직까지 공적연금이나 소득보장이 충분하지 못한 상황에서 경제활동을 하지 못하는 고령 장애인의 빈곤이 심각한 사회문제로 대두될 우려가 있습니다.

따라서 고령화가 되어도 지속적으로 일할 수 있는 일자리 기반을 만들어 장애인의 안정된 노후생활을 보장하고 장애인구 고령화로 인한 사회적 부담을 최소화할 필요가 있을 것입니다. 이에 본 연구는 고령 장애인의 경제활동 실태를 분석하고, 미취업 고령 장애인의 직업 욕구를 파악해 고령 장애인의 경제활동을 촉진하고, 양질의 일자리에서 원하는 만큼 일할 수 있는 데 필요한 고용지원과 정책 방향성을 모색하고 있습니다. 향후 장년 장애인의 고용정책을 수립하고, 고령 장애인이 원하는 만큼 일할 수 있는 사회적 여건을 만들어가는데 이 연구의 결과가 큰 도움이 되길 바랍니다.

2024년 12월

한국장애인고용공단 고용개발원

원장 **조 윤 경**

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

목 차

연구요약 ····· 3

제 1 장 서 론 ····· 11

제1절 연구 필요성 및 목적 ····· 11

제2절 이론적 검토 ····· 14

1. 고용정책대상으로서 고령 장애인 기준 ····· 14

2. 선행연구 검토 ····· 18

제3절 연구 내용 및 방법 ····· 26

1. 고령 장애인 노동시장 참여 실태 분석 ····· 26

2. 고령 장애인 노동시장 이행궤적 유형화 및 영향요인 분석 ····· 27

제 2 장 장애인 인구의 고령화 추이 및 특성 ····· 31

제1절 장애인 인구 고령화 추이 ····· 31

제2절 장애인 인구의 고령화 특성 ····· 39

1. 장애유형별 고령화 추이 ····· 39

2. 장애인 성별 고령화 추이 ····· 42

제 3 장 고령 장애인의 노동시장 참여 실태 및 일자리 특성 ····· 45
제1절 고령 장애인 노동시장 참여 실태 ····· 45
1. 생산가능인구 ····· 45
2. 경제활동참가율 ····· 48
3. 고용률 ····· 50
제2절 고령 장애인 취업자 인적자원 구성 및 고용구조 ····· 52
1. 인적자원 구성 ····· 52
2. 일자리 구조 ····· 57
제3절 고령 장애인 미취업자 특성 및 직업 욕구 ····· 66
1. 미취업자 특성 ····· 66
2. 구직활동 실태 ····· 73
3. 직업 욕구 ····· 79
4. 고용서비스 욕구 ····· 83
제4절 고령 장애인 관련 일자리 사업 실태 ····· 86
1. 장애인 고용의무 일자리 ····· 86
2. 장애인 일자리사업 ····· 93
3. 노인 일자리사업 ····· 101

제 4 장 고령 장애인의 노동시장 이행궤적 분석 ····· 107
제1절 분석개요 ····· 107
1. 분석자료 및 대상 ····· 107
2. 변수 정의 ····· 108
3. 분석방법 ····· 110

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

제2절 노동시장 이행궤적 유형화 및 영향요인 분석 ····· 112
1. 40세 이상 장애인 ····· 113
2. 50세 이상 장애인 ····· 119

제3절 소결 ····· 126

제 5 장 결 론 ····· 131

제1절 요약 및 결론 ····· 131

제2절 제언 ····· 133
1. 근로생애주기별 장애인 고용지원을 위한 고용서비스 재설계 ····· 134
2. 고령 장애인을 위한 전문화된 취업지원서비스 체계 구축 및 지원 ····· 136
3. 고령 장애인 고용 사업주에 대한 인센티브 도입 ····· 137
4. 고령 장애인 재직자의 계속 근로를 위한 고용유지 서비스 개발 ····· 138
5. 고령 장애인 친화적인 고용모델 개발과 확산 ····· 139

참고문헌 ····· 141

표목차

〈표 1 - 1〉 장애인 연령대별 평균 장애발생 연령 ····· 17
〈표 1 - 2〉 장애인 연령대별 장애발생 원인 ····· 18
〈표 1 - 3〉 고령자 노동시장 참여 변화 유형화 연구 ····· 25
〈표 1 - 4〉 연구추진체계 ····· 29
〈표 2 - 1〉 65세 이상 인구 전년 대비 증감률 ····· 33
〈표 2 - 2〉 20~34세 청년인구 전년 대비 증감률 ····· 34
〈표 2 - 3〉 전체인구 및 장애인구 연령대별 인구비중 비교 ····· 35
〈표 2 - 4〉 신규등록장애인 규모 및 연령대별 분포 ····· 37
〈표 2 - 5〉 신규등록장애인 장애유형(2023년) ····· 38
〈표 2 - 6〉 65세 기준 장애인 성별 분포 ····· 43
〈표 3 - 1〉 15~64세 생산가능인구 연도별 규모 및 증감률 ····· 46
〈표 3 - 2〉 장애인 경제활동참가율 연령대별 연도별 추이(2013~2023) ····· 49
〈표 3 - 3〉 장애인 - 전체인구 경제활동참가율 격차(최근 5년간) ····· 50
〈표 3 - 4〉 장애인 고용률 연령대별 추이 ····· 51
〈표 3 - 5〉 장애인 - 전체인구 고용률 격차(최근 5년간) ····· 52
〈표 3 - 6〉 장애인 취업자수 연령대별 추이 ····· 54
〈표 3 - 7〉 장애인 남성과 여성 취업자수 비교(2023) ····· 54
〈표 3 - 8〉 장애유형별 연령대별 취업자 분포 ····· 55
〈표 3 - 9〉 장애인 취업자 장애정도 비교 ····· 56
〈표 3-10〉 장애인 취업자 종사상 지위 ····· 57
〈표 3-11〉 남성 장애인 취업자 종사상 지위 ····· 58
〈표 3-12〉 여성 장애인 취업자 종사상 지위 ····· 58

KOR 한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-13〉 장애인 취업자 사업체 유형 ····· 59
〈표 3-14〉 장애인 취업자 산업 ····· 60
〈표 3-15〉 장애인 취업자 직업 ····· 61
〈표 3-16〉 장애인 취업자 취업경로 ····· 62
〈표 3-17〉 장애인 취업자 지난주 근로시간 ····· 63
〈표 3-18〉 장애인 취업자 더 많이 일하기 희망하는지 ····· 64
〈표 3-19〉 장애인 임금근로자 사업체 유형별 평균 임금(2023년) ····· 65
〈표 3-20〉 장애인 근로자 월평균 임금 ····· 65
〈표 3-21〉 취업희망 장애인 연령별 분포 ····· 66
〈표 3-22〉 취업희망 고령 장애인 근로능력 분포 ····· 67
〈표 3-23〉 취업희망 고령 장애인 구직활동상태 분포 ····· 68
〈표 3-24〉 취업희망 고령 장애인 근로능력과 구직활동상태 ····· 69
〈표 3-25〉 취업희망 고령 장애인 성별 분포 ····· 70
〈표 3-26〉 취업희망 고령 장애인 학력 분포 ····· 70
〈표 3-27〉 취업희망 고령 장애인 장애정도 ····· 71
〈표 3-28〉 취업희망 고령 장애인 직장경험 유무 ····· 71
〈표 3-29〉 취업희망 고령 장애인 퇴직 사유 ····· 72
〈표 3-30〉 취업희망 고령 장애인 이전 직장에서 종사상 지위 ····· 73
〈표 3-31〉 취업희망 고령 장애인 구직기간 ····· 74
〈표 3-32〉 취업희망 고령 장애인 구직경로 ····· 74
〈표 3-33〉 근로능력-구직활동 적극성에 따른 고령 장애인 구직경로 ····· 75
〈표 3-34〉 취업희망 고령 장애인 미취업 사유 ····· 76
〈표 3-35〉 근로능력-구직활동 적극성에 따른 고령 장애인 미취업 사유 ··· 77
〈표 3-36〉 취업희망 고령 장애인 비구직활동 사유 ····· 78
〈표 3-37〉 근로능력-구직활동 적극성에 따른 취업희망 장애인 비구직활동 사유 ···· 79
〈표 3-38〉 취업희망 고령 장애인 희망 직종 ····· 80

〈표 3-39〉 취업희망 고령 장애인 희망 업종 ····· 81
〈표 3-40〉 취업희망 고령 장애인 희망 근로 형태 ····· 82
〈표 3-41〉 취업희망 고령 장애인 희망 사업체 유형 ····· 82
〈표 3-42〉 취업희망 고령 장애인 희망 근로시간 형태 ····· 82
〈표 3-43〉 취업희망 고령 장애인 실업자 희망 임금 ····· 83
〈표 3-44〉 취업희망 고령 장애인 필요 고용서비스 ····· 84
〈표 3-45〉 취업희망 고령 장애인 필요 취업지원 서비스 ····· 85
〈표 3-46〉 취업희망 고령 장애인 고용유지 필요 취업지원 서비스 ····· 85
〈표 3-47〉 취업희망 고령 장애인 고용지원 욕구 ····· 86
〈표 3-48〉 고용의무 장애인 근로자 연도별 연령대별 분포(민간부문) ····· 88
〈표 3-49〉 고용의무 장애인 공무원 연도별 연령대별 분포(정부부문) ····· 89
〈표 3-50〉 고용의무 장애인 근로자 연령대별 분포(2023년) ····· 89
〈표 3-51〉 고용의무 장애인 근로자 성별 연령대별 분포(2023년) ····· 90
〈표 3-52〉 고용의무 장애인 근로자 기관 유형별 연령대 분포(2023년) ····· 90
〈표 3-53〉 고용의무 사업체 규모별 연령대별 분포(2023년) ····· 91
〈표 3-54〉 고용의무 장애인 근로자 직업별 연령대별 분포(2023년) ····· 91
〈표 3-55〉 고용의무 사업체 산업별 연령대별 분포(2023년) ····· 92
〈표 3-56〉 장애인 일자리사업 유형별 배정 인원(2023년) ····· 93
〈표 3-57〉 장애인 일반형 일자리 사업내용 ····· 94
〈표 3-58〉 장애인 일반형 일자리 세부직무 ····· 94
〈표 3-59〉 장애인 복지일자리 사업내용 ····· 95
〈표 3-60〉 장애인 복지일자리 세부직종 ····· 96
〈표 3-61〉 특화형일자리 - 시각장애인 안마사파견 일자리 사업내용 ····· 97
〈표 3-62〉 특화형일자리 - 시각장애인 안마사파견 세부직무 ····· 97
〈표 3-63〉 일반형일자리 참여자 연령별 특성 ····· 98
〈표 3-64〉 복지일자리 참여자 연령별 특성 ····· 99

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 3-65〉 특화형일자리 참여자 연령별 특성 ····· 100
〈표 3-66〉 장애인 일자리사업 참여자의 급여 ····· 101
〈표 3-67〉 2024년도 노인 일자리 현황 ····· 101
〈표 3-68〉 노인 일자리사업 사업유형 및 세부내용 ····· 102
〈표 3-69〉 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 추진 목표 및 실적 ····· 104
〈표 3-70〉 사업유형별 참여 노인 월평균 활동시간 및 활동비 ····· 105
〈표 3-71〉 사업유형별 사업운영 추이 ····· 106
〈표 4 - 1〉 변수측정 ····· 109
〈표 4 - 2〉 분석대상의 일반적 특성(범주형) - 40세 이상 ····· 115
〈표 4 - 3〉 분석대상의 일반적 특성(연속형) - 40세 이상 ····· 116
〈표 4 - 4〉 장애인 노동시장 이행궤적의 영향요인 분석 - 40세 이상 ····· 118
〈표 4 - 5〉 분석대상의 일반적 특성(범주형) - 50세 이상 ····· 122
〈표 4 - 6〉 분석대상의 일반적 특성(연속형) - 50세 이상 ····· 123
〈표 4 - 7〉 장애인 노동시장 이동궤적의 영향요인 분석 - 50세 이상 ····· 125
〈표 4 - 8〉 장애인 노동시장 이동궤적 유형 비교 ····· 128
〈표 6 - 1〉 고령 장애인 고용지원의 정책방향성 ····· 137

그림목차

[그림 1-1] 장애인 연령별 평균 장애발생 연령 및 장애정도 ····· 17
[그림 2-1] 연도별 등록장애인 수 ····· 31
[그림 2-2] 65세 이상 인구 비중 연도별 추이 ····· 32
[그림 2-3] 청년인구(20~34세) 비중 연도별 추이 ····· 34
[그림 2-4] 전체인구 및 장애인구 연령대별 인구비중 비교(2013년, 2023년) ··· 35
[그림 2-5] 신규등록장애인의 전체 규모 및 고령화 정도 ····· 36
[그림 2-6] 장애유형별 신규등록장애인 수 및 65세 이상 비율 ····· 38
[그림 2-7] 장애유형별 고령화율(2023년) ····· 39
[그림 2-8] 65세 이상 장애유형별 분포(2023년) ····· 40
[그림 2-9] 65세 미만 장애유형별 분포(2023년) ····· 41
[그림 2-10] 30세 미만 장애유형별 분포(2023년) ····· 41
[그림 2-11] 장애인 연도별 연령대별 성별 분포 ····· 42
[그림 2-12] 장애인 연령별 성별 분포(2023년) ····· 44
[그림 3-1] 장애인 연도별 생산가능인구수 추이 ····· 46
[그림 3-2] 15~64세 생산가능인구 비중 연도별 추이 ····· 47
[그림 3-3] 15~64세 생산가능인구 연령대별 분포(2023년) ····· 47
[그림 3-4] 장애인 15~64세 생산가능인구 장애유형별 분포 ····· 48
[그림 3-5] 장애인 경제활동참가율 연령대별 연도별 추이(2013~2023년) ····· 49
[그림 3-6] 장애인 고용률 연령대별 추이 ····· 51
[그림 3-7] 장애인 취업자수 연령대별 추이 ····· 53
[그림 3-8] 장애인 성별 연령대별 취업자수 ····· 55
[그림 3-9] 장애인 취업자 장애유형(2023년) ····· 56

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

[그림 3-10] 장애인과 전체인구 취업자 산업 비교(2023년) ····· 60
[그림 3-11] 장애인과 전체인구 취업자 직종 비교(2023년) ····· 61
[그림 3-12] 고용의무 장애인 근로자 연도별 연령별 비중(민간부문) ····· 87
[그림 3-13] 고용의무 장애인 공무원 연도별 연령별 비중(정부부문) ····· 88
[그림 4 - 1] 장애인 노동시장 이행궤적 - 40세 이상 ····· 114
[그림 4 - 2] 장애인 노동시장 이행궤적 - 50세 이상 ····· 120
[그림 4 - 3] 장애인 노동시장 이동궤적 유형화 ····· 128

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

Abstract

A Study on Labor Market Conditions of Elderly with Disabilities

Sim, Jin-ye
(Research Fellow, Employment Development Institution, KEAD)
Choi, Moon-Jyeong
(Director, Caring Socirty Research Institute)

The purpose of this study is to analyze the economic activities of elderly disabled people, diagnose problems that appear in the employment experience of elderly disabled people. To this end, we looked at the degree of aging of the labor market for the disabled and analyzed the jobs of employed people. In addition, we sought to determine the size of the unemployed elderly disabled who wish to find employment and their occupational needs to identify appropriate employment support. In addition, we attempted to conduct a longitudinal analysis of the work experiences of elderly disabled people to categorize the labor market participation patterns and movements of elderly disabled people and identify the main types and influencing factors. These research results are expected to be useful in improving the human resource utilization of elderly disabled people, who should be recognized as major disabled employment policy targets in the future in accordance with the huge social changes of low birth rate and aging population.

key words: employment of elderly with disabilities, analysis of the Trajectory of labor market transition.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

연구요약

본 연구는 저출산 고령화 시대에 장애인 노동시장의 고령화가 심화되는 속에서 고령 장애인의 경제활동실태와 노동시장참여 및 이동 형태를 분석함으로써 고령 장애인 고용과 관련한 문제점을 진단하고 고용정책의 과제를 구체화시키는 것을 목적으로 하였다. 본 연구는 고령 장애인에 관한 선행연구에서 나타난 연령 기준과 「고령자고용법」의 준고령자 기준을 근거로 50세 이상을 고령 장애인으로 정의하였으며, 50대와 60대 이상의 집단으로 구분하여 분석하였다. 이는 고령 장애인이 '고령화된 장애인(Aging with disability, AWD)'과 '노인성 장애인(Disability with Aging, DWA)'으로 구분되며, 선행연구를 통해 이 두 집단은 이질적인 특성을 가지고 있다고 보고되므로 이를 반영하고 정책적 시사점을 찾기 위해서이다.

분석결과, 장애인은 50세 이후 경제활동이 위축되며 노동시장 진입과 진입 후 일자리를 얻는 것이 힘든 것으로 나타났다. 취업자의 경우 50세 이후 일용직과 비임금근로자 비중이 증가했으며, 지체, 뇌병변, 청각 장애 등 신체외부장애인의 비중이 높고, 남성이 다수이며 연령대가 높아질수록 경증 비중이 매우 높아졌다.

미취업자는 실업자와 비경제활동인구 중 취업희망 고령 장애인 규모를 추정하고 근로능력과 구직활동 적극성을 기준으로 실업자, 구직단념자, 잠재구직자, 잠재취업가능자를 구분하였다. 취업을 희망하는 고령 장애인 중 근로가 가능한 50세 이상 고령 장애인은 62,687명이며 이중 구직활동이 적극적인 실업자는 24,216명(38.6%)이며 그 외(61.4%)는 일할 의욕이 있으나 구직활동이 소극적으로 나타나 구직활동과 취업을 촉진시키기 위한 고용지원이 필요한 것으로 나타났다. 50대 취업희망 고령 장애인은 장애로 인한 퇴직자

비중이 높고, 취업이 어려운 이유로 '장애'를 응답한 비중이 높음에도 불구하고 장애인 전문 취업알선기관인 공단을 이용하기보다는 민간기관이나, 장애인복지관, 지자체 등을 주로 이용하는 것으로 나타났다. 취업희망자는 대부분이 임금근로를 희망하는 비중이 높았고, 다른 직종으로의 전환희망률이 높게 나타나 전직을 위한 재훈련이 중요함을 보여주고 있다. 일반사업체에 비해 단순노무직, 재정지원 일자리의 전환희망이 높게 나타나 전반적으로 질 낮은 일자리로 재취업하려는 경향을 보이고 있음을 시사하고 있다. 희망하는 임금수준도 매우 낮은 수준인데 50대 취업희망장애인이 희망하는 임금수준은 60대 이상보다도 낮은 수준이다. 고령 장애인의 고용서비스 욕구를 분석한 결과, '특별히 필요하지 않다'라는 장애인은 50대 12.9%에 불과하고 87.1%는 취업지원, 고용유지지원, 장애인전용일자리 중 고용서비스를 요구하는 것으로 나타났으며, 특히 고용유지에 대한 욕구가 비교적 높다. 60대 이상도 취업지원에 대한 욕구가 타 연령대에 비해 낮지 않아, 취업을 희망하는 고령 장애인의 대다수가 취업지원을 필요로 하는 것으로 나타났다. 또한, 직업능력개발훈련 등 장기간 제공되는 고용서비스보다 즉각적인 취업과 소득에 대한 요구가 높게 나타났다.

취업지원 서비스에 대한 욕구로는 취업알선을 요구하는 비중이 가장 높으며, 구직상담을 원하는 비중은 50대가 높은 편이다. 일자리에 관한 정보가 제공되면 스스로 취업하기를 희망하는 고령 장애인은 50대 8.0%, 60세 이상 12.0%로 취업 전 고용프로그램에 참가하기보다는 취업알선을 통한 일자리 제공에 대한 욕구가 상대적으로 높게 나타나고 있다. 고용유지와 관련해선 50대 근로지원인, 60대 이상은 근무환경개선지원에 대한 욕구가 높았으며 작업지도원과 근무시간 및 직무조정에 대한 욕구도 높게 나타났다.

고령 장애인이 참여가능한 대표적인 일자리사업에 대한 참여 규모를 살펴보면, 고용의무 일자리 116,056개, 장애인 일자리사업 43,500개, 노인 일자리사업 중 고령 장애인 일자리 규모는 대략 38,527개로 추정돼 총 198,083

개로 추산된다. 2023년 50대 이상 장애인 취업자수 654,935명에 대비해 30.2%에 해당하는 규모이다.

고령 장애인 노동시장 참여형태 및 이동을 유형화한 결과, 40세 이상 및 50세 이상 장애인의 노동시장 이동궤적은 '지속이탈형', '자영업유지형', '비정규직근로유지형', '비정규직근로퇴장형'이 공통으로 집단화되었으며 50세 이상에서는 '정규직근로유지형'이 발견되지 않았다. 이러한 결과는 장애인이 고령화에 따른 노동시장 참여형태의 변동을 보여주고 있다. 즉 고령화에 따라 '지속이탈형'의 비중이 늘어나며 이것은 50세 이상이면 노동시장에서 퇴장하는 장애인이 자발적이든 비자발적이든 절반을 넘는다는 점을 나타낸다. 또한, 경제활동에 참여하더라도 '비정규직근로유지형'이나 '자영업유지형'으로 노동시장에 참여하고 있으며 비정규직 근로자 일부는 노동시장에서 비교적 조기 퇴장하는 것으로 나타나 50세 이상 고령 장애인의 노동시장 참여형태 및 노동시장 지위는 고용의 불안정성을 높이는 방향으로 이동하는 것임을 알 수 있다. 집단유형에 주요한 영향요인은 성별, 장애정도, 건강정도, 학력수준 및 가구소득과 가구자산으로 나타났다.

우리나라의 고령화 현상은 저출산 현상과 결합하여 전 세계에서 유례가 없을 정도로 가장 빠르게 진행되고 있으며 소위 압축형 고령화, 초고속 고령화 과정을 겪고 있다. 초고령사회에 있어서 고령자의 고용은 급속한 고령화에 대응하는 핵심적인 정책영역이므로 고령 장애인이 계속 근로할 수 있도록 지원하고, 재취업 시 양질의 일자리를 찾을 수 있는 고용환경 및 고용지원을 체계적으로 정비하는 것은 향후 장애인 고용정책의 우선 과제가 되어야 할 것이다.

장애인구의 절반이 65세 이상인 시대에서 향후 장애인고용정책은 현재 노동시장 내에 있는 고령자가 계속적인 근로를 통해 가능한 한 오래 머물 수 있는 고용환경의 정비를 위한 차원에서의 '고용유지 정책'과 노동시장 재진입하

려는 고령자의 진입장벽을 제거하는 '고용촉진정책'을 종합적으로 포괄하는 정책적 방향성 수립되어야 할 것이다. 그리고 이러한 고용정책은 고령자들은 고용의 질이나 안정성이 떨어지는 문제를 해소하기 위한 '고용의 질 확보'에도 중점을 두는 정책이 동반될 필요가 있다. 고령화 시대의 장애인고용 정책 과제는 위의 세 가지 큰 틀속에서 검토되어야 하며, 관련해 세부적인 정책적 제언은 아래와 같다.

첫째, 근로생애주기별 장애인 고용지원을 위한 고용서비스 재설계가 필요하다.

그동안의 장애인 고용정책은 주로 청·장년 장애인 직업재활 정책이 중심이 되어 왔고, 장애인 정책과 노인 정책의 접점에 있다고 볼 수 있는 고령 장애인은 장애인 정책과 노인 정책이라는 이분법적인 패러다임의 전개 과정에서 어느 쪽에서도 주목받지 못한 경향이 있었다.

한국장애인고용공단의 경우 주요 사업을 살펴보면, 30세 미만 장애인 위주로 고용서비스가 지원되고 있다. 이는 최근 고령 장애인의 노동시장 공급 확대 및 고령 장애인 노동시장 인적자원의 변화, 그리고 고령 장애인의 고용서비스 욕구를 반영하고 있다고 보기 힘들다. 예산과 인력이 투입되는 고용지원사업을 설계할 때 어떤 연령대와 장애특성을 가진 장애인을 표적으로 해야 하는지는 정책적 판단이 필요하며, 무엇보다 생애주기별 지원시스템을 접근이 필요하다. 공단의 비고령층 중심의 고용서비스 체계로는 장애인 노동시장 고령화를 대응하는 데는 한계가 있고 고령 장애인에게 적합한 서비스를 제공하기 위해 근로생애주기 차원에서 장애와 고령화의 특성을 고려한 지원체계가 필요하다. 중점적으로는 50대의 고령 장애인은 계속고용을 위한 지원이 필요하며, 60대 이상 고령 장애인에 대한 서비스 확대가 검토되어야 한다. 고령 장애인은 민간부문보다 취업이 쉽고 접근성이 좋은 공공일자리의 근로하는 비중이 높다고 판단되나 이들이 일반사업체 임금근로를 희망하는 비중은 낮

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

지 않다. 빠른 고령화로 인하여 일하고자 하는 사람이 점차 줄어들고 있으므로 노동시장에서 충분히 근로할 수 있는 고령 장애인이 한시적인 재정일자리나 노인일자리로 전환되기에 앞서 충분히 근로능력을 발휘하고 생계가 보장되는 안정된 일자리에서 일할 수 있도록 일할 기회와 여건을 충분히 조성해줄 필요가 있다.

둘째, 고령 장애인을 위한 전문화된 취업지원 서비스 체계의 구축 및 지원이 필요하다.

일하고자 희망하는 고령 장애인의 85.3%가 장애를 해소하기 위한 고용서비스를 요구하고 있는 것에서 드러나듯이 고령 장애인은 취업지원에 대한 욕구가 매우 크다. 그러나 고령 장애인은 민간과 지자체 기관 이용도가 높고 실제로 장애인 전문서비스 기관인 공단이나 고용부 기관에 대한 이용도는 상대적으로 낮게 나타나 현재 공단의 서비스가 고령 장애인의 서비스 수요에 부응하는지에 대한 검토가 필요한 시점이라 판단된다.

고령 장애인을 위해선 입직기 청년장애인과 차별화된 재취업 및 전직을 위한 취업지원 서비스의 체계적 구축이 필요하다. 대부분의 고령 장애인은 직장경험이 있으므로 취업을 희망하는 근로능력 있는 실업자는 바로 재취업할 수 있도록 지원해야 하며, 단순근로가 가능한 실업자는 구직상담을 통해 장애특성에 맞는 일자리 알선이 필요하다. 근로능력이나 전 직장 경험 등에 비춰 적합한 일자리를 매칭해주기 위해선 고령 장애인 적합 일자리 풀(pool)을 만들고 고령 장애인 욕구를 사정하고 적합한 서비스와 일자리에 연계할 수 있는 서비스 프로세스와 전문인력이 구축되어야 할 것이다.

〈고령 장애인 고용지원의 정책방향성〉

구분	고용촉진	고용유지
고령 장애인 지원	• 전직 및 재취업을 위한 취업지원 전문화 • 구인/구직정보 확충 및 관리 • 고령 장애인 적합 일자리 발굴, 개발	• 재직자 고용유지를 위한 상담 및 컨설팅 • 재직자 직무조정 및 재배치 • 재직자 고용환경개선 정비 • 재직자 및 전직자 훈련 지원 • 건강권 보장을 위한 의료적 지원
사업주 지원	• 고령 장애인 고용 사업주 인센티브 도입 • 각종 사업주 지원제도 내에 고령자 우대요건 추가(표준사업장 설립지원, 장애인고용관리지원 등) • 고령 장애인 친화적 고용모델 개발	• 고령 장애인 계속고용 사업주 지원 • 장애인근로자 계속고용을 위한 상담 및 컨설팅 • 장애인근로자 환경개선을 위한 사업주 지원 • 재직자 훈련참여에 따른 사업주 지원

셋째, 고령 장애인을 고용하는 사업주에 대한 인센티브 도입이 필요하다.

사업주의 고령 장애인 고용을 촉진시키기 위해 사업주 인센티브 제도를 마련하는 것이 필요하다. 여성과 중증장애인 경우와 마찬가지로 장애인고용장려금 및 신규고용장려금 제도에서 고령 장애인을 채용한 사업주에 대해 인센티브를 제공할 필요가 있다. 프랑스 정부는 2018년 9월 의회에서 통과된 '미래 일자리 선택의 자유를 위한 법'에 따라 장애인 고용의무제도를 개정해 50세 이상 고령 장애인 채용 시 1.5명으로 인정해주는 제도를 도입하였다(노동법 D.5212-3조). 우리나라도 기업의 고령 장애인 고용에 대한 사회적 분위기를 조성하고, 고령 장애인 고용을 대폭 확산시키기 위해 인센티브 제도 도입의 적극적인 검토가 필요하며, 민간기업을 중심으로 도입되는 것을 검토할 수 있을 것이다.

넷째, 고령 장애인 재직자의 계속 근로를 위한 고용유지 서비스 개발이 필요 하다.

50대 고령 장애인은 장애와 고령으로 인해 퇴직하는 비중이 높고, 이로 인해 실직상태를 벗어나지 못하는 것으로 나타났으며, 적합한 일자리 부족으로 취업의 어려움이 큰 것으로 나타났다. OECD(2019)도 고령 장애인이 직면하는 주요 문제로서 비장애인에 비해 노동시장에서 제외될 가능성이 높고 건강문제와 직장에서 차별, 근로환경의 접근성 부족으로 인해 노동시장에서 재진입하는 데 어려움을 겪으며 고령 장애인에 대한 지원 부족은 장애인의 노동시장에서의 배제 위험을 확대시킬 수 있다고 보고하고 있다.

고령 장애인은 조기 노화와 신체기능의 저하로 직업능력이 약화됨으로써 직업유지가 어려워질 수 있다. 따라서 고령화로 기존 업무를 지속하기 어려운 고령재직자의 계속고용 지원을 위해 고령 장애인이나 사업주를 대상으로 상담과 컨설팅 제도를 마련하는 것이 필요하다. 예컨대 정규직 재직자, 제조업 및 서비스업 근로자 등 업종별이나 근로 형태별로 재직자를 대상으로 업무고충 해소나 고용유지를 목적으로 전문적 상담을 제공하는 것이다. 상담을 통해 재직자 훈련이 필요한 장애인은 훈련참여를 유도하고 장애인 재직자와 사업주에게 훈련수당과 훈련보조금 지급도 검토할 수 있다.

마지막으로, 고령 장애인 친화적인 고용모델 개발 및 확산이 필요하다.

장애인경제활동실태조사 분석결과, 재취업을 희망하는 고령 장애인은 대체로 기존의 일자리보다 하향된 일자리로의 이동을 기대하는 것으로 나타났다. 노동시장 이동궤적 분석결과에서도 50세 이상은 '정규직근로유지' 참여형태는 소멸되며, '비정규직근로유지형'이나 '자영업유지형'으로 노동시장에 참여하고 있으며 비정규직근로자 일부는 노동시장에서 비교적 조기 퇴장하는 것으로 나타나 50세 이상 고령 장애인의 노동시장 참여형태 및 노동시장 지위는 고용의 불안정성을 높이는 방향으로 이동하는 것임을 알 수 있었다.

50세 이상 취업자는 대체로 일반사업체나 공공기관 근무 비중이 높으나 미취업자의 희망직종은 경비나 청소, 단순노무직 등을 희망하는 비중은 매우

높게 나타나 직업 경험과 관계없는 직종으로 재취업이 될 수밖에 없는 현실을 보여주고 있다. 따라서 고령 장애인에 대해 더욱 안정된 고용의 질이 담보된 일자리 개발이 필요하며 이러한 일자리가 양산될 수 있도록 기업과 정부가 일자리 모델 개발에 협력할 필요가 있을 것이다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제 1 장
서 론

제1절 연구 필요성 및 목적

인구의 고령화란 현대 의학과 과학기술 발전 등으로 인해 전체인구에서 고령 인구 비율이 증가하는 현상을 말하는 것으로서 대부분의 선진국에서 겪고 있는 공통적 사회현상이다(최홍기, 2020). 우리나라의 경우 지난 2000년에 이미 65세 이상 고령인구가 전체인구의 7.2%를 기록함으로써 고령화 사회에 접어들었으며 다가오는 2025년에는 20.3%를 차지함에 따라 초고령사회(Super-Aged Society)에 도달할 것으로 예상되고 있다.

장애인구의 고령화율 또한 점진적으로 높아져 왔으며, 장애인행정통계가 구축되던 시기인 2007년 65세 이상 장애인 인구는 초고령사회 진입 기준인 20%를 이미 초과해 32.7%이었으며, 2021년에는 50%를 넘어섰다. 2023년 장애인구의 고령화율은 53.9%이며, 같은 시점 전체인구 고령화율의 3배에 이르고 있어 장애인 인구의 고령화는 상당한 정도로 심화된 상황이다. 장애인의 조기노화를 감안해 고령자 기준을 50세로 낮출 경우, 장애인구의 80% 이상이 고령자이다. 반면에 20~34세 청년 장애인구 비중은 지속적으로 감소해 2023년 5.5%에 불과하며, 전체인구의 청년인구 비중(19.5%)의 1/3 수준이다.

장애인구의 고령화에 따라 장애인 노동시장에서도 고령에도 일하는 장애인들이 늘어나고 있다. 전체 장애인 노동시장에서 고령 장애인은 큰 비중을

차지하고 있는데 2023년 기준 65세 이상 장애인 취업자수는 303,688명으로 전체 장애인 취업자의 34.5%를 차지하고 있으며 장애인 생산가능인구 감소 속에도 불구하고 60세 이상 고령 장애인 취업자수는 매년 증가하는 추세이다.

고령 장애인 노동 공급의 증가는 고령 장애인구의 증가와 더불어 노동시장에 머무는 고령자들의 비율이 늘어나고 있기 때문이라고 볼 수 있으며 이는 주로 경제적 필요성에 의한 것이라 할 수 있을 것이다. 장애인고용패널조사(2023)에 따르면 60세 이상 장애인이 취업을 희망하는 이유도 "돈을 벌지 않으면 가구의 생계가 어려워서" 50.0%이며, "개인의 저축, 노후준비" 30.0%로 응답해 은퇴시기를 맞이했음에도 불구하고 고령자 절반이 가구생계를 위해 취업을 희망하고 있다. 이러한 결과는 많은 고령 장애인들이 불충분한 연금과 노후소득으로 인해 생활비와 의료비, 가족부양 등의 생계를 위해 일하고 있음을 보여준다. 장애인들은 상대적으로 저임금 일자리에서 일해왔기 때문에 고령 장애인들 또한 노동시장에서 완전히 이탈하기 전까지 불안정한 일자리를 이어갈 개연성이 높으므로 향후 일하는 고령 장애인의 일자리 문제에 대해 정부의 정책적 관심은 높아질 필요가 있다. 일할 욕구가 있는 고령 장애인이 장애와 고령으로 인해 노동시장 진입 및 재진입에 실패한다면, 인적자원 낭비뿐만 아니라 복지의존도를 높이고 빈곤의 악순환을 가져와 또 다른 사회적 부담으로 작용할 수 있을 것이다.

장애인 고령화에 따른 장애인구 구조 변화, 그에 따른 일하는 고령 장애인 증가와 이들의 노동시장에서의 거두는 성과와 부딪히는 문제에 관한 연구는 저출산 고령화 시대에 대한 높은 사회적 관심에 부합될 만큼 활발히 이뤄지지 못해왔던 게 사실이다. 근간의 선행연구는 고령 장애인의 취업 또는 실업 등 하나의 상태에서 다른 상태로의 이행사건에 초점을 맞추거나 인구사회학적 특성, 인적자본요인, 장애요인 등으로 요인을 나누고 성별, 기초생활수급 여부, 학력, 자격증 유무, 만성질환이나 장애정도 등에 따른 취업 또는 고용유지에 대한 결정요인을 분석하고 있다(노승현, 2012; 남정휘, 2017; 남정휘,

2022; 신재민·김범중, 2021; 서지혜·나운환·오소윤, 2016; 이성규, 2012; 이수용·송장근·오소윤·김항구·박세진, 2015). 따라서 취업과 고용유지에 취약한 고령 장애인의 특성을 이해하는데 시사점을 주고 있으나 장애인구의 고령화에 따른 장애인 노동공급의 변화와 고령 장애인의 일자리 경험 및 고용의 질, 직업적 욕구에 대한 이해를 돕는 데 미진한 점이 있으며, 단순히 취업이나 실업 등의 형태로 가시화되지 않는 고령 장애인의 노동시장 참여형태 및 그 변화와 노동의 불안정성 정도에 대해서도 다루지 못하고 있다.

이에 본 연구는 이미 노동시장에 상당한 비율로 참여하고 있는 고령 장애인의 경제활동실태를 분석하고, 고령 장애인의 일자리 경험에서 나타나는 문제점을 진단한 후 그 대책을 마련하는데 주안점을 두고자 한다. 이 과정에서 취업을 희망하는 고령 장애인의 규모와 이들의 직업적 욕구를 파악하여 적합한 고용지원이 무엇인지도 밝혀보고자 한다. 더불어 고령 장애인의 근로경험에 대한 종단적인 분석을 실시해 고령 장애인의 노동시장 참여형태 및 이동을 유형화하고 그 주된 유형과 영향요인이 무엇인지를 밝히고자 한다. 이러한 연구결과는 향후 저출산 고령화라는 거대한 사회적 변화에 따라 주요한 장애인 고용정책대상으로 인식돼야 할 고령 장애인의 인적 활용도를 제고하고, 일하고자 하는 고령 장애인의 권리를 보장하는데 유용할 것으로 기대된다.

이에 연구문제는 크게 세 가지이다.

첫째, 고령 장애인은 노동시장에 얼마나 유입되어 있으며, 취업자의 인적 구성 및 일자리의 특성은 무엇인가?

둘째, 취업하고자 하는 미취업 고령 장애인 규모와 특성은 무엇이며, 이들은 어떠한 일자리를 희망하는가?

셋째, 고령 장애인의 일자리 이동의 종단적 패턴은 어떻게 나타나고 있으며 그 영향요인은 무엇인가?

제2절 이론적 검토

1. 고용정책대상으로서 고령 장애인 기준

현재 고령 장애인의 연령기준에 대해 법적·제도적으로 통용된 기준이 마련되어 있지 않으며 고령자에 대한 법적 정의 또한 제도에 따라 다르다. 우리나라 현행법상 고령자의 연령에 대해 명시하고 있는 법률에서는 「노인복지법」, 「노인장기요양보험법」등은 만 65세 이상을 고령자로 정의하고 있는 반면, 「국민연금법」에서는 만 60세 이상을 고령자로 정의하고 있다.

「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」(이하 「고령자고용법」)은 고령자의 연령을 특정하면서 "합리적인 이유 없이 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하고 고령자가 그 능력에 맞는 직업을 가질 수 있도록 지원하고 촉진"하는 규정들을 명시하고 있으며, 시행령 제2조에서 고령자는 55세 이상인 사람으로, 준고령자는 50세 이상 55세 미만인 사람으로 정하고 있다.

OECD는 고령자 대상 연령을 55세 이상으로 주로 보고 있으며 이 연령대부터 고령 근로자(older worker)로 분류하여 고용정책의 주요대상으로 다루고 있다(OECD, 2019). 특히 55세에서 64세까지는 노동시장에서 이탈 가능성이 높아지기 때문에 고용유지 및 연장, 재취업 지원 등의 정책이 이 연령대를 중심으로 논의되고 있다.

국립재활원의 최근 연구에 따르면 장애인은 장애발생 이후 일정기간 지난 이후 비장애인보다 이른 시기에 신체적 기능의 노화를 경험하는 것으로 나타난다(호승희·양정희·김주희·이 솔·조태현·김은주, 2018). 장애유형별로 차이는 있으나 대체로 45~55세에 노화가 시작된다고 보며, 장애발생 이후에 장애인은 비장애인보다 약 20년가량 일찍 노화가 시작되며, 조기 노화(premature aging)[1], 이차적 장애(secondary condition)로 인해 신체기능

1) 장애인과 비장애인의 2006년 노화 관련 질환 상병진단율을 비교해 보면 장애인의 청년

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

적(ADL, IADL) 측면에서 어려움을 경험하며 상대적으로 주관적 신체건강에 대한 부정적 인식이 높고 직업을 포함한 사회적 활동에서 제약이 높다고 보고하고 있다. 최근 고령 장애인 연구들의 대다수는 장애인의 조기노화를 고려하여 일반인구의 역연령 기준인 65세보다 낮은 50세 이상 장애인을 고령 장애인으로 정의하고 있으며, 고령 장애인 취업이나 고용유지와 관련한 연구들도 50세 이상의 장애인을 대상으로 하고 있다(김용탁, 2007; 김용탁 외, 2013; 김호진 외, 2020; 노승현 2012; 이성규, 2012; 남정휘, 2017; 신재민·김범중, 2021).

이러한 국내외 선행연구와 법적인 기준을 종합하여 본 연구는 고령 장애인을 50세 이상으로 정의하고자 한다. 그러나 50세 이상 인구는 장애인구의 80%에 해당하는 규모이며 50세 이상이라는 연령기준만 공통적일 뿐 내부적으론 얼마나 균질적인 집단인지가 문제가 될 수 있다. 선행연구에서는 선천적인 장애인의 고령화에 따른 고령 장애인(Aging with disability, AWD)과 노인성 장애로 인해 늦은 시기에 장애등록을 한 노인성 장애인(Disability with Aging, DWA)은 장애적 특성이 다르게 나타나며, 그 특성과 욕구가 동일하지 않아 '고령 장애인'이라는 단일집단으로 일반화하게 될 경우, 적절한 서비스가 이루어질 수 없게 된다고 언급하고 있다(Ann Leahy, 2018; Verbrugge & Yang, 2002).

인적자본 측면에서도 인적자본이 왕성하게 만들어지게 되는 아동기나 청년기에 장애와 인적자본이 어느 정도 구축된 상태인 40세 이상의 시기에 가지게 되는 장애는 인적자본의 구축에 상당히 다른 영향을 미칠 수 있으며, 특히 65세 이상의 시기에 가지게 되는 장애의 경우는 새로운 인적자본의 구축이 이루어지는 시기가 아니므로 또 다른 특성을 가질 수 있다(김진희, 2022). 따라서 이 두 집단은 노동시장에서 겪는 장애에 따른 제약도 다르게 나타날

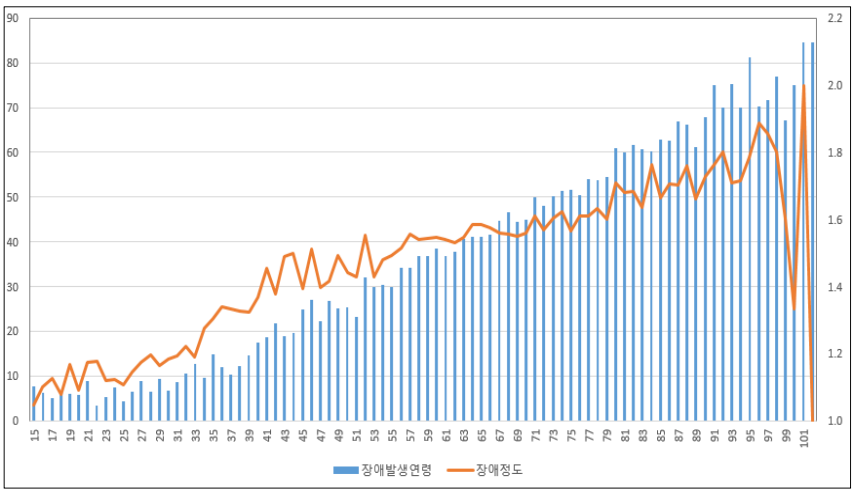
기는 비장애인 성인기-중년기 범위에 해당하는 수치였고 장애인 성인기는 비장애인 중년기와 유사한 노화 관련 질환 상병진단율을 보여 장애인의 노화가 비장애인과 비교하면 더 이른 생애주기에서 시작되는 것을 보여주고 있다(호승희 외, 2018).

수 있을 것으로 예상되며 두 집단 간 차이를 무시한 채 50세 이상을 고령 장애인이라는 정책 대상으로 규정하고, 이해하고자 하는 노력은 합리적이지 못하며 고령 장애인에 대한 정책적 방향성 수립 과정에서 왜곡을 초래할 것으로 보인다.

이와 관련해 연령별 장애발생 연령과 장애정도를 살펴보면, 연령이 높아질수록 장애발생 연령이 높아지는 경향성을 보이는데, 60세 이상 발생 연령은 평균 50.2세로 매우 늦은 시기에 장애가 발생하며 장애정도도 경증에 가깝다는 것을 관찰할 수 있다. 장애발생 원인은 절반 이상이 '질환'(50.5%)으로 나타나 타 연령대와 비교했을 때도 차이가 있다. 또한, 사전적으로 분석을 통해서 50대와 60대 이상의 인구의 노동시장 주요 지표 그리고 일자리 경험에 대한 특성이 다르게 나타나는 것이 확인되었다. 이에 본 연구는 장애인고용정책 대상자로 고령 장애인 기준을 50세 이상으로 정의하되 50대 고령자집단과 60대 이상 고령자집단을 구분하여 분석하고자 했다. 이 같은 접근은 고령 장애인 정책은 최소한 50세 이상 장애인을 대상으로 해야 하며 이들의 고용유지와 취업을 안정화시켜 60대 이후에도 일하기 원하는 장애인이 일을 지속할 수 있는 정책으로 설계될 필요성을 밝히는 데에도 근거가 될 수 있을 것이라 예상된다. 향후 고령 장애인에 관한 후속연구들은 본 연구의 기준설정과 근거결과를 기초로 고령 장애인의 타당한 연령기준을 모색하고 판단하는데 참고할 수 있을 것으로 판단된다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

[그림 1-1] 장애인 연령별 평균 장애발생 연령 및 장애정도



주: 출생전(선천적), 출생시 장애발생은 1세로 측정했으며, 장애정도는 중증=1, 경증=2로 측정함
자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

〈표 1-1〉 장애인 연령대별 평균 장애발생 연령

구분	30세 미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
인원(명)	126,779	112,321	220,897	410,764	1,718,286
평균 장애발생연령(세)	6.5	11.3	22.6	31.8	50.2

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

〈표 1-2〉 장애인 연령대별 장애발생 원인

(단위 : %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
질환	22.5	28.1	37.4	50.5
교통사고	4.7	12.6	10.5	9.1
사고(교통사고 외)	11.8	23.7	20.8	19.4
산업재해	0.4	5.6	7.9	6.7
국가유공(전상)	1.6	0.0	0.2	0.4
원인불명	59.1	30.1	23.3	13.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

2. 선행연구 검토

가. 고령 장애인 경제활동실태 분석

김용탁 외(2013)는 고령 장애인 경제활동 현황을 분석을 위해 장애인경제활동실태조사와 한국장애인고용공단의 구직자원DB를 활용해 분석했다. 2010년 장애인경제활동실태조사 분석에서는 50세 이상과 50세 미만의 비고령 장애인, 고령화된 장애인과 노인성 장애인으로 구분하여 비교하였다. 분석결과, 고령 장애인이 비고령 장애인에 비해 경제활동 참여하는 비중이 낮으며, 고령 장애인들이 비고령 장애인보다 상대적으로 더 열악한 일자리에 놓여있으며, 실업 고령 장애인들의 단순노무직을 많이 희망하고 있는 것으로 나타났다. 고령 장애인을 고령화된 장애인과 노인성 장애인으로 구분할 경우 고령화된 장애인이 노인성 장애인에 비해 노동시장에 참여하는 비중이 높았다. 노인성 장애인의 경우 노동시장 진입 수단 등의 활용 경험이 상대적으로 낮았다.

한국장애인고용공단 구직자원DB를 분석한 결과, 첫째, 고령 장애인의 희망임금과 실제 받고 있는 임금 수준이 다르게 나타나고 있다. 둘째, 고령 장애인들의 구직활동에서 공단으로 유입되는 인력의 경우 상대적으로 한정된 자원이라는 점이다. 상대적으로 높은 학력 등은 전체 노동시장에서 요구하는 다양한 특성을 반영하는 것이 아니라 취업이 용이한 곳에 집중하는 경향이 높다는 것을 보여준다. 셋째, 고령 장애인 취업 직종이 매우 한정되어 있다. 생산단순직, 경비직 및 청소직 그리고 경영회계 사무직이 전체의 52.4%를 차지하고 있다. 김호진 외(2020)는 고령 장애인 인구특성, 고령 장애인 경제활동현황, 고령 장애인 고용의무현황, 기업의 고령 장애인 고용영향 요인을 분석하였다. 연구결과, 고령 장애인의 경제활동상태는 전체 장애인보다도 현저히 열악한 것으로 나타났다. 영세 사업장에서 단순노무종사, 일용직, 비정규직, 단시간근로, 저임금, 공공희망근로를 하는 경우가 많으며 비임금근로를 하는 경우 고용원이 없이 농림어업에 종사하는 비율이 높고, 무급으로 다른 가족의 일을 돕는 경우도 많았다. 특히 50~64세 취업자보다 65세 이상 취업자가 현저하게 열악한 경우가 많은데 65세 이상의 짧은 근속기간 등을 감안하면 은퇴 후 낮은 질의 일자리에 재취업한 사례가 많을 것으로 판단하였다. 특히 50세 이상 고령 장애인 중에서도 50~64세와 65세 이상의 경제활동 특성은 차이가 크며, 50~64세는 65세 이상 보다는 50세 미만 장애인과 유사한 특성을 보이므로 두 그룹은 정책적으로 차별적으로 접근되어야 함을 강조하고 있다.

나. 고령 장애인 취업결정요인

이성규(2012)는 제3차 장애인고용패널자료를 활용, 55세 이상과 55세 미만의 장애인, 노화된 장애인과 고령화된 장애인을 비교하여 취업에 미치는 영향을 분석했다. 인구사회학적 요인, 인적자본요인, 장애요인, 편의요인, 사회적 요인을 구분하여 취업 결정요인을 검토하였다. 고령 장애인의 취업결정요

인은 인구사회학적 요인 중 성별과 기초수급 여부가 유의미한 영향을 미쳤는데 남성일수록, 기초수급 대상자가 아닐수록 취업에 긍정적이었다. 학력과 자격증 유무가 유의미한 요인이었으며 학력이 낮을수록 자격증을 가지고 있는 경우 취업에 긍정적이었다. 장애요인 중에서는 만성질병 여부와 건강상태가 유의미한 요인이었다. 편의요인에서는 도움제공자가 없을 경우, 이동의 어려움이 없을 경우, 보장구사용을 하지 않을 경우 취업에 긍정적이었다. 마지막으로 사회적 요인에서는 일상생활에서의 차별경험이 있거나 구직활동에서의 차별이 없는 경우 취업에 긍정적인 영향을 미쳤다.

이수용 외(2015)는 고령 장애인의 취업에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 고령 장애인을 고령화된 장애인과 노인성 장애인으로 구분하여 취업에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 인구사회학적 요인은 성별, 연령, 기초생활수급 여부였으며 남성이며, 연령은 낮고, 기초생활수급 대상이 아닐 경우 취업할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 장애 및 건강 관련 요인에서는 장애유형, 만성질병 보유 여부였으며 신체 외부장애보다 감각장애일 때 만성질병을 보유하고 있지 않을 때 취업가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 인적자본 요인의 경우 고용서비스 이용경험이 취업에 영향을 미치는 요인으로 이용경험이 없는 경우 취업확률이 높았다. 고령 장애인과 비고령 장애인이 공통적으로 취업 결정에 미치는 영향요인은 성별, 기초생활수급 여부, 노후준비 여부로 나타났으며, 다른 요소는 고령 장애인과 비고령 장애인에게 상이하게 나타났다. 고령화된 장애인과 노인성 장애인이 공통적으로 취업 결정에 미치는 영향요인은 연령, 기초생활수급여부, 구직활동에서의 차별 여부로 나타났으며, 다른 요소는 고령화된 장애인과 노인성 장애인에게 상이하게 나타났다.

노승현(2012)은 고령 장애인의 취업형태에 대한 종단적 추이를 분석하고, 취업형태 영향요인을 파악하기 위하여 진행되었다. 분석자료는 2008년부터 2010년까지 조사된 장애인고용패널조사 자료를 연결한 자료이며, 분석대상은 장애인 고용패널 조사에 참여한 5,092명 가운데 1차, 2차, 3차 조사에 모두

참여한 50세~75세 고령 장애인 2,522명을 분석대상으로 하였다. 남자의 경우 배우자가 있을 때, 연령이 낮을수록, 장애기간이 긴 경우 신체외부장애에 비해 감각장애인의 경우 취업확률이 높았으며, 정신장애 및 내부장애는 취업확률이 낮았다. 장애가 경증이고 주관적 건강상태가 양호할수록 취업확률이 높고, 교육연수가 짧고 자격증이 있으며 고용서비스 경험이 있을 때, 주관적 경제상태가 상층에 속할 때 취업확률이 높았다.

남정휘(2022)는 고령 장애인의 노동시장 문제를 분석하고자 인구학적 특성, 인적자본 관련 특성 및 장애차별 특성을 활용하여 실업 고령 장애인의 실업탈출 과정을 분석하였다. 실업기간에 따른 고령 장애인의 실업탈출 가능성이 변화양상을 분석한 결과, 최장 실업기간(48개월)까지 실업상태로 남아있는 비율은 77.57%이고, 노동시장에 진입한 비율은 22.4%에 불과한 것으로 나타났다. 전체적으로 고령 장애인의 실업유지율은 높게 나타났고, 실업탈출 가능성은 12개월까지 증가하다가 그 이후부터는 감소하는 추세로 나타났다. 둘째, 고령 장애인의 실업탈출에 영향을 주는 요인을 콕스비례해저드 모형을 활용해 분석한 결과, 여성에 비해 남성의 경우, 연령이 낮을수록, 기초생활수급 가구인 경우, 장애정도가 경증일수록, 건강상태가 좋을수록 고령 장애인의 실업탈출 확률이 높은 것으로 분석되었다. 그리고 인적자본특성에서는 교육수준이 낮을수록, 자격증을 소유한 경우가 고령 장애인 실업탈출 가능성이 높아진 것으로 나타났다. 끝으로 장애차별에 대해 경험하지 않을수록 고령 장애인의 실업탈출 가능성이 높아지는 것으로 조사되었다.

다. 고령 장애인 고용유지 요인

남정휘(2017)는 고령 장애인의 고용유지 영향요인을 분석하였다. 장애인고용패널 3~8차 종단자료를 사용하여 직업유지 기간에 따라 고용유지상태의 위험율(탈피율)이 어떻게 변화하는지 그리고 장애특성별 고용유지상태의 탈피

율의 차이가 있는지를 분석하였고, 끝으로 고용유지 가능성에 영향을 미치는 요인에 대해 50세 이상 고령 장애인을 대상으로 분석하였다. 인구학적 특성별 고용유지율을 추정한 결과, 첫째, 여성이고 연령대는 60대 이상에서 건강상태가 좋지 않을 경우에 고용유지 가능성이 낮게 나타났다. 둘째, 인적자본요인에서는 교육수준이 낮을수록 고용유지 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 하지만 자격증을 보유한 경우와 고용서비스 경험이 있는 경우 고용유지 확률이 낮아지는 것으로 분석되었다. 끝으로 고용환경 특성별 고용유지 가능성을 추정한 결과, 임금수준이 낮을수록 고용유지 가능성은 낮아졌다. 고령 장애인의 고용유지 가능성에 대한 영향요인을 분석하고자 콕스회귀 분석을 실시하였으며 인구학적 특성요인 중 연령과 건강상태변수가 고용유지 가능성에 영향을 주는 것으로 나타났다. 연령이 증가할수록 고용유지 가능성이 낮아지는 것으로 나타났으며, 건강상태가 좋을수록 고용유지 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 인적자본요인에서 모든 변수가 통계적으로 유의미하게 고용유지 가능성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 하지만 교육수준의 경우 고용유지에 긍정적으로 작용한 반면, 자격증과 고용서비스 경험은 고용유지에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

신재민·김범중(2021)은 장애와 연령의 이중제약을 경험하는 고령 장애인의 취업유지에 영향을 주는 요인을 분석하기 위해 장애인고용패널조사 2차 웨이브 자료를 활용하여 50세 이상 고령 장애인 1,616명을 표본으로 기술분석, 빈도분석, 상관관계, 이분형 로지스틱 회귀분석을 실시했다. 인구사회학적 요인과 관련해, 남성이 여성에 비해 취업유지 기간이 긴 것으로 나타났으며, 노후준비를 하는 경우 지속가능성이 높게 나타났다. 심리사회적 요인에서는 일상생활 만족도가 높을수록 지속가능성이 커졌다. 근로환경 요인에서는 종사상 지위가 통계적으로 유의미한 수준에서 부적관계를 가지는 것으로 나타났다. 즉 종사상의 지위가 임금근로자일수록 비임금근로자보다 취업 유지의 가능성이 커진다고 볼 수 있다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

라. 고령자 노동시장 이동 유형화 연구

고령자의 퇴직 및 노동시장 이동궤적의 유형화 연구는 홍백의 외(2010), 민현주 외(2018), 이승호 외(2020) 등이 있다. 홍백의 외(2010)은 중고령자 퇴직경로의 대표적인 유형을 찾아내고 각 유형의 특성과 결정요인을 규명하였다. '고령화연구패널조사'를 이용하였으며, 2006년 현재 45세 이상 남성 중 퇴직을 경험한 사람들의 20년 동안의 직업력 자료를 종단적으로 구축하여 집단중심추세모형을 통해 유형화를 시도하였다. 이들 중 정규직퇴직형의 경제적 상태는 다른 집단에 비해 상대적으로 높았으나, 지속자영자형 및 지속근로자형, 장기지속근로자형 등 정규퇴직시점 이후까지 근로를 지속하는 집단의 경우 경제적 상태가 열악한 것으로 나타났다.

민현주·이수경(2018)은 1997년 경제위기 이후 10년간 우리나라 중고령층의 경제활동참여 유형을 분석하였다. 1998~2008년까지 수집한 한국노동패널(KLIPS)을 활용하여 1998년 조사 당시 만 45세 이상 64세 이하 남성과 여성을 대상으로 종사상 지위 변화를 추적하였다. 중고령층의 은퇴 후 또는 주된 일자리에서 퇴직 후 경제활동 유형은 모두 7가지로 유형화되었다. 고학력 집단은 퇴직 후 노동시장에 참여할 가능성은 낮은 것으로 나타났으며 저학력 여성집단은 남성과 고학력 여성집단에 비해 경제활동 참여가능성은 높으나 일시근로와 비경제활동 상태로 진입할 위험이 큰 것으로 나타났다.

이승호·이원진·김수영(2020)은 2000년대 이후 고령자의 노동궤적을 유형화하였다. 50대 고령자 노동궤적은 정규직 임금근로, 비정규직 임금근로, 비임금근로, 비취업 등의 지위가 대체로 50대 후반까지 지속되었다. 둘째, 주된 일자리를 정년까지 유지하다가 노령연금의 수급시기에 맞춰서 은퇴하는 경로 외에도 상당히 다양한 은퇴경로가 존재하고 있음을 확인하였다. 50대 후반에 정규직이나 비정규직 비임금근로에서 은퇴하는 경로들이 구분되었고 안정적인 노동궤적에 속하는 유형에는 남성, 유배우자, 고학력자 비중이 높았고, 가족구조의 변화가 적었다. 불안정한 노동궤적을 경험한 고령자들은 노동소득이

상실된 기간이 관측되었다. 노동궤적이 유형화 결과는 한국사회에 전통적인 은퇴 외에도 다양한 경로가 존재하며 어떤 유형의 고령자들이 소득 단절 및 저소득으로 인해 빈곤위험에 직면하게 되는지 보여준다고 밝히고 있다.

이승호 외(2023)는 주된 일자리를 중심으로 고령자의 불안정노동 실태를 살펴보고, 고령 근로자의 고용안정을 높이기 위한 정책대응을 논의하였다. 한국노동패널조사 13~25차 자료를 이용하여 60세 전후 고령자의 노동시장 지위 변화를 유형화하고 유형별 고령자 및 일자리 특성을 비교하였다. 정년의무화 법안발표 이후 조정된 정년의 적용을 받은 코호트를 대상으로 55세부터 62세까지 연령기준 분석자료를 구성하였다. 노동시장 일자리는 정규직 임금근로, 비정규직 임금근로, 비임금근로, 비취업의 네 가지로 구분하고 시간에 따른 고령자 개인의 노동시장 지위 변화에 기초하여 배열을 구성하였다. 연구자는 고령자의 노동궤적은 배열분석과 군집분석을 사용하여 10가지로 유형화하였다. 55세부터 62세까지 정규직 근로자 지위를 유지하는 고령자는 정규직 유지형(100.0%), 60세까지 정규직 근로자 지위를 유지하다가 이후 은퇴 또는 재취업하는 고령자는 정년은퇴 및 재취업형(4.7%)으로 구분하였다. 비정규직 근로자 지위를 유지하는 고령자 비정규직 유지형(18.5%), 자영업을 포함한 비임금근로자 지위를 유지하는 고령자는 비임금유지형(24.3%)에 속했다. 50대 후반까지 비정규직 근로자 지위를 유지하다가 60세 즈음에 노동시장에서 이탈하는 고령자는 비정규직 은퇴형(4.4%)으로 50대 중반까지 불안정 일자리에 종사하다가 60세 직전에 정규직 일자리에 진입하는 고령자는 정규직진입형(2.8%)로 구분했다. 조기퇴직 재취업형(6.2%)에 속한 고령자는 정규직 일자리에 종사하다가 정년 전에 이탈하여 다른 일자리에 재취업하였고, 조기은퇴형(2.0%) 고령자는 정규직 일자리에서 50대 중후반에 바로 은퇴를 결정하였다. 불안정 일자리 조기은퇴형(4.0%)으로 분류된 고령자는 비정규직 또는 비임금 일자리에 종사하다가 50대 중후반에 노동시장에서 은퇴하는 경로를 보였다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 1-3〉 고령자 노동시장 참여 변화 유형화 연구

저자	연구대상	집단유형
민현주·이수경 (2018)	• 45~64세 중고령 은퇴 후 또는 주된 일자리에서 퇴직 후 경제활동유형 분석 • 한국노동패널조사 (1998~2008년)	①지속이탈형 ②조기퇴장형 ③일시근로형 ④후기진입형 ⑤지속자영업형 ⑥상용근로퇴장형 ⑦상용근로유지형
홍백의·김혜연 (2010)	• 45세 이상인 남성 퇴직경험자 퇴직경로 유형 분석 • 고령화연구패널조사(KLosa) 2006년부터 20년간	①노동시장 이탈형 ②조기퇴직자형 Ⅰ ③조기퇴직자형 Ⅱ ④정규퇴직자영자형 ⑤정규퇴직근로자형 ⑥지속자영자형 ⑦지속근로자형 ⑧장기지속근로자형
이승호·이원진·김수영(2020)	• 50~60대 고령자 노동궤적 분석 • 한국노동패널조사 4차 (2001년)~22차(2019년)	①정규직 유지형 ②정규직 후기 은퇴형 ③비정규직 유지형I ④비임금 유지형 ⑤불안정 후기 은퇴형 ⑥중기은퇴형 ⑦초기실직후재진입형 ⑧중기재진입형 ⑨후기 재진입형 ⑩비취업 유지형
이승호·김근주·이은주·김기홍·조영민·고혜진 (2023)	• 55~62세 고령자 노동시장 지위변화 유형화 • 한국노동패널조사 13~25차	①정규직 유지형 ②정년은퇴 및 재취업형 ③비정규직 유지형 ④비임금 유지형 ⑤비정규직 은퇴형 ⑥정규직 진입형 ⑦조기퇴직 재취업형 ⑧조기은퇴형 ⑨불안정 일자리 조기은퇴형 ⑩비취업유지형

제3절 연구 내용 및 방법

1. 고령 장애인 노동시장 참여 실태 분석

고령 장애인의 노동시장 참여 실태를 분석하기 위해 첫째, 한국장애인고용공단의 장애인경제활동실태조사를 활용해 고령 장애인의 노동시장 참여 실태를 살펴봄으로써 고령 장애인 노동시장 이해를 도모하고자 한다. 최근 15년간 주요한 노동시장 및 경제활동 지표에 대한 고령화 추이를 분석하고자 하며, 이를 위해 생산가능인구, 경제활동참가율, 고용률 등의 지표를 살펴보고자 한다.

둘째, 고령 장애인의 일자리 특성을 분석하고자 한다. 고령 장애인 취업자의 종사상 지위, 사업체 규모, 근로시간, 임금 등 일자리 특성을 분석하고자 한다. 이러한 분석은 고령 장애인 근로가 이뤄지는 주된 일자리를 이해함으로써 고령 장애인의 안정된 일자리 진출과 이행을 위한 지원책 마련의 시사점 도출에 활용하고자 한다. 셋째, 고령 장애인 미취업자의 특성을 파악하고, 실업자의 근로욕구, 희망하는 일자리의 특성 및 고용서비스 이용실태에 대해 분석하고자 한다. 이를 통해 미취업 고령 장애인이 희망하는 일자리를 파악하고, 일자리 지원책을 마련하고자 한다. 넷째, 고령 장애인이 참여하고 있는 일자리 사업을 분석해 고령 장애인이 고용노동부와 보건복지부 일자리 사업에서 얼마나 참여하고 있으며 일자리의 특성은 무엇인지 살펴보고자 한다. 이를 위해 고용노동부인 장애인 고용의무 일자리, 보건복지부의 장애인 일자리사업과 노인 일자리사업을 분석하였다. 노인 일자리사업의 경우는 장애인 참여 현황에 대한 자료가 부재하므로 전체적인 현황에 근거해 고령 장애인 참여 수준을 추산하였다.

2. 고령 장애인 노동시장 이행궤적 유형화 및 영향요인 분석

선행연구 검토를 통해 고령 장애인 노동을 분석한 국내연구 대다수는 고령 장애인의 노동참여를 분절적인 사건으로 바라보고 접근하였으며, 고령자의 취업 결정에 영향을 미치는 요인 혹은 고용유지에 영향을 미치는 요인에 주목하였다. 이러한 접근으로는 다양한 경로로 나타나는 고령 장애인의 일자리 변화, 고령 장애인 개인의 노동시장에서 이탈하는 과정의 역동성을 이해하기 어렵다는 한계가 있다.

이에 본 연구는 고령 장애인의 노동궤적을 추적하여 비교적 장기간 흐름 속에서 궤적이 어떻게 변화하는지 살펴봄으로써 고령 장애인의 노동시장 참여의 특성을 이해하고자 한다. 이를 위해 장애인고용패널을 활용하여 집단중심추세모형(Group-based Trajectory Models) 분석을 실시하였다. 장애인고용패널자료 2차 웨이브 2016년~2023년까지 8개년도를 활용해 연도별 교육수준, 취업 여부, 직종, 근로형태, 종사상 지위 등의 정보와 상태지위 변화를 연결하여 시계열 자료로 구성하여 이중 2016년 만 40세 이상 장애인과 50세 이상 고령 장애인을 대상으로 종사상 지위 변화를 추적하여 집단중심추세모형 분석을 실시하고 비교하였다.

집단중심추세모형은 장기적인 시간의 흐름에 따라 집단별 궤적이 어떻게 변화하는지 군집을 도출하는 방법이다(Jones, Nagin, & Roeder, 2001;Nagin, 1999). 특히 집단중심추세방법은 각 집단의 궤적과 각 집단에서 사례수 비율을 함께 추정하기 위하여 최대우도추정법(method of maximum likelihood estimation)을 사용한다. 자료에 나타난 개인들의 사건궤적 내용을 가장 잘 묘사하는 최종모델은 BIC통계치를 근거로 최종 궤적수를 결정한다.

분석을 통해 고령 장애인의 노동시장 경험을 추적하고, 이행궤적을 유형화시켜 대표적인 유형을 찾아내고 각 노동시장 이행궤적 유형에 대한 영향요인을 밝히고자 한다. 이를 통해 고령자의 노동시장 지위 변화를 유형화하여 노

동시장 지위가 안정적으로 유지되는지를 분석하고 안정되는 집단과 그렇지 못한 집단 간의 고령자의 인구사회학적 특성, 고령자가 종사하는 일자리 특성을 비교하여 각 유형에 대한 이해를 도모하고자 한다. 이 연구의 결과는 지금까지 횡단적 분석이 주류였던 선행연구의 공백을 메우고 정책적으로 고령근로자의 고용불안정 개선 관련된 논의를 진전시키기 위한 준거점을 마련하는데 의미가 있을 것으로 판단된다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 1-4〉 연구추진체계

문헌연구 및 선행연구 검토	■ 고령 장애인 고용 관련 문헌연구 ■ 노동시장 이동 관련 선행연구 검토
↓	⇩
장애인 인구 고령화 추이 및 특성 분석	■ 장애인 인구 고령화 추이 ■ 장애인 인구 고령화 특성 - 장애유형별 고령화 추이 - 장애인 성별 고령화 추이
↓	⇩
고령 장애인 노동시장 참여 실태 분석	■ 장애인구 고령화 추이 및 특성 분석 ■ 고령 장애인 노동시장 실태 분석 - 장애인 노동시장 주요 지표 - 고령 장애인 취업자 일자리 특성 및 임금 - 고령 장애인 미취업자 직업욕구 및 희망일자리 ■ 장애인 일자리 사업 분석 - 장애인 고용의무 일자리사업 - 장애인 일자리사업 - 노인 일자리사업
↓	⇩
노동시장 이동궤적 유형화 및 영향요인 분석	■ 고령 장애인 노동시장 이동궤적 유형화 분석 ■ 고령 장애인 노동시장 이동궤적 유형화 영향요인 분석
↓	⇩
결과분석 및 정책제언 도출	■ 고령 장애인 노동시장 문제점 진단 ■ 고령 장애인 고용촉진 및 고용유지를 위한 고용지원과 정책제언 마련

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

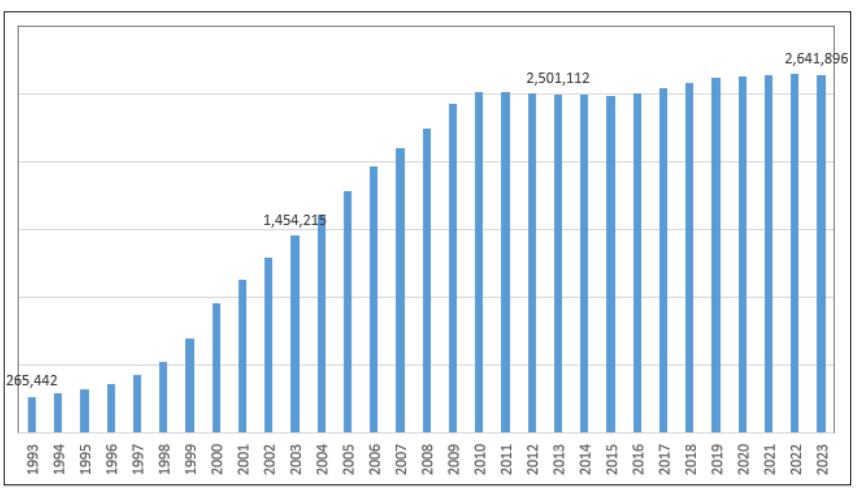
제 2 장
장애인 인구의 고령화 추이 및 특성

제1절 장애인 인구 고령화 추이

우리나라 등록장애인구는 증가하고 있는 추세이다. 2013년 2,501,112명이며, 2023년 2,641,896명으로 최근 10년간 5.6% 증가하였다.

[그림 2-1] 연도별 등록장애인수

(단위 : 명)



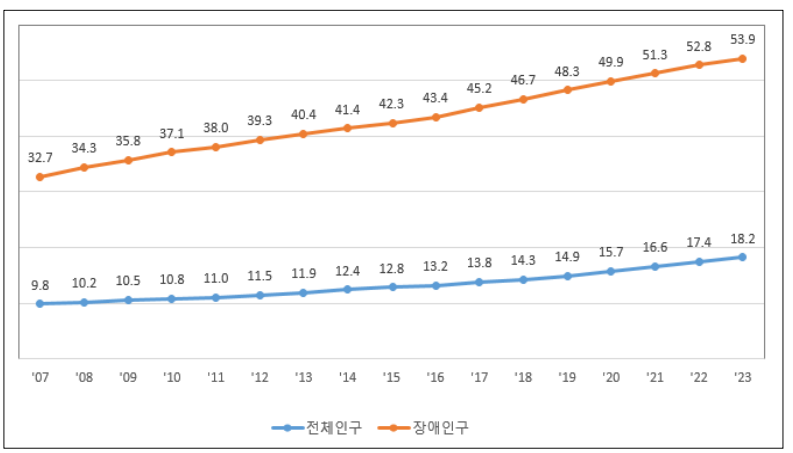
자료: 「장애인현황」(보건복지부)

장애인 인구의 고령화율은 점진적으로 높아져 왔으며, 이미 통계가 구축된 2007년 65세 이상 장애인 인구는 초고령사회 기준인 20%를 초과해 32.7%이었으며, 2021년에는 50%를 넘어섰고, 2023년 기준 등록장애인 인구의 고령화율은 53.9%이다. 2023년 전체인구 고령화율은 18.2%이며, 같은 시점 장애인 인구 고령화율은 전체인구의 거의 3배에 이르고 있어 장애인 인구의 고령화는 이미 심화된 상황이라 할 수 있다.

65세 이상 장애인 인구는 2023년 1,425,095명으로 2007년 688,884명 대비 106.9%p, 2013년 1,009,721명 대비 41.1%p 증가하였다. 반면에 20~34세 청년인구 비중은 5.5%에 불과하며 65세 이상 인구 비중은 이보다 10배 가까운 수치이다. 전체인구의 청년인구 비중은 19.5%로 65세 이상 인구비중에 비해 다소 높은 수준이다.

[그림 2-2] 65세 이상 인구 비중 연도별 추이

(단위 : %)



한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 2-1〉 65세 이상 인구 전년 대비 증감률

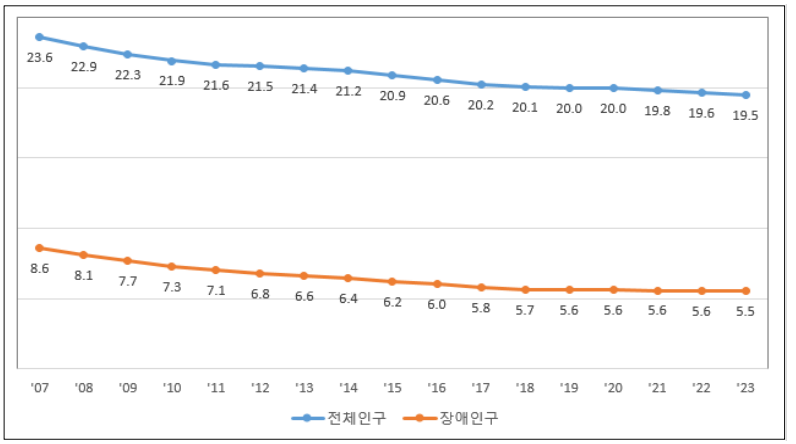
구분	전체인구		장애인구	
	65세 이상(명)	증감률(%)	65세 이상(명)	증감률(%)
2007	4,760,676	-	688,884	-
2008	4,988,592	4.8	771,814	12.0
2009	5,176,886	3.8	869,059	12.6
2010	5,366,109	3.7	934,634	7.5
2011	5,515,179	2.8	957,824	2.5
2012	5,766,729	4.6	987,251	3.1
2013	6,022,659	4.4	1,009,721	2.3
2014	6,277,126	4.2	1,033,308	2.3
2015	6,541,168	4.2	1,053,364	1.9
2016	6,757,083	3.3	1,089,316	3.4
2017	7,066,060	4.6	1,149,910	5.6
2018	7,366,085	4.2	1,206,482	4.9
2019	7,688,994	4.4	1,263,952	4.8
2020	8,151,867	6.0	1,314,625	4.0
2021	8,569,865	5.1	1,357,215	3.2
2022	8,981,133	4.8	1,397,669	3.0
2023	9,435,816	5.1	1,425,095	2.0

주: ( )는 감소를 의미

자료: 「장래인구추계」(통계청), 「장애인현황」(보건복지부) 재분석

[그림 2-3] 청년인구(20~34세) 비중 연도별 추이

(단위 : %)



〈표 2-2〉 20~34세 청년인구 전년 대비 증감률

(단위 : %)

구분	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'15	'16	'17	'18	'19	'20	'21	'22	'23
전체 인구	(2.1)	(2.0)	(1.4)	(0.4)	(0.1)	(0.2)	(0.1)	(1.0)	(1.2)	(1.3)	(0.4)	(0.2)	0.1	(0.8)	(1.3)	(0.5)
장애 인구	0.2	2.4	(1.4)	(3.3)	(4.0)	(2.9)	(3.3)	(2.9)	(2.6)	(2.4)	(0.9)	0.3	0.6	(0.0)	(0.3)	(0.5)

주: ( )는 감소를 의미

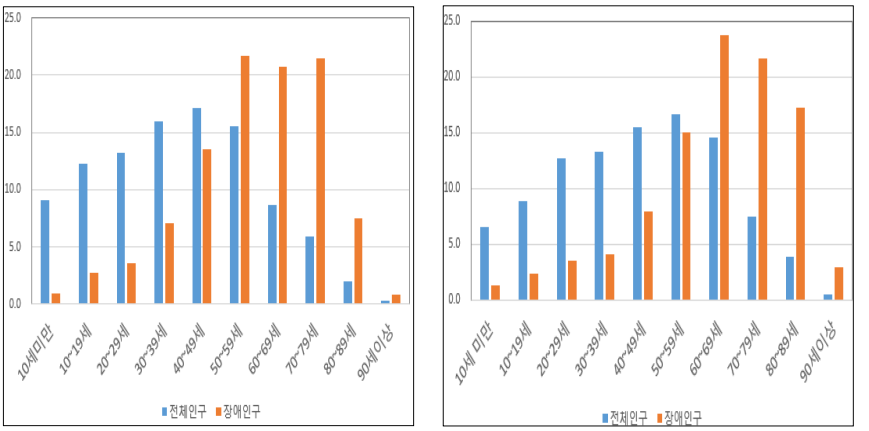
자료: 「장래인구추계」(통계청), 「장애인현황」(보건복지부) 재분석

전체인구와 장애인 인구 간 연령대별 비중을 비교하면, 전체인구는 2013년 40대에서 정점을 보이고 50대부터 그 비중이 하락하였다면 장애인 인구는 50대, 60대, 70대의 비중이 높게 나타났다. 연령대별 인구 비중이 가장 높게 나타난 것은 전체인구의 경우 40대, 장애인구는 50대이다. 2023년에는 전체인구는 50대에서 비중이 가장 높고 장애인구는 60대에서 가장 높게 나타나고 있다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

[그림 2-4] 전체인구 및 장애인구 연령대별 인구비중 비교(2013년, 2023년)

(단위 : %)



자료: 「장애인현황」(보건복지부) 재분석

〈표 2-3〉 전체인구 및 장애인구 연령대별 인구비중 비교

(단위 : %)

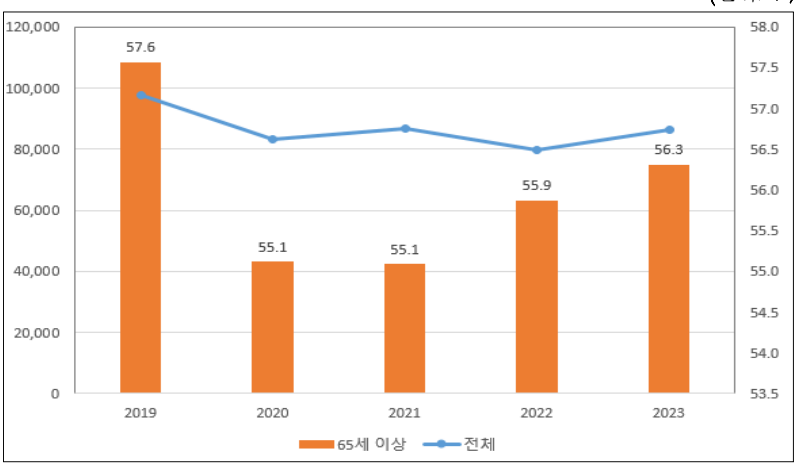
구분	2013년		2023년	
	전체인구	장애인구	전체인구	장애인구
10세 미만	9.1	0.9	6.6	1.3
10~19세	12.2	2.8	8.9	2.4
20~29세	13.3	3.6	12.7	3.6
30~39세	15.9	7.0	13.3	4.2
40~49세	17.2	13.5	15.5	7.9
50~59세	15.5	21.7	16.6	15.1
60~69세	8.6	20.8	14.6	23.8
70~79세	5.9	21.4	7.5	21.6
80~89세	2.0	7.5	3.9	17.2
90세이상	0.3	0.8	0.6	2.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 「장래인구추계」(통계청), 「장애인현황」(보건복지부) 재분석

2019년 신규등록장애인은 9만7,699명이며 2022년 7만9,757명까지 감소되었다가 2023년 8만6,287명으로 증가하였다. 신규등록장애인의 연령을 분석해보면, 10세 미만은 매년 6~8%대를 보이며, 10대부터 시작해 30대까지 신규등록자 비율은 5%를 밑돌다가 40대부터 증가하기 시작해 70대에 정점을 보이며 80대는 소폭 하락하는 추세를 보인다. 2023년 60세 이상 신규등록장애인은 전체 신규등록장애인의 66.2%이며 50세 이상은 77.7%이다.

[그림 2-5] 신규등록장애인의 전체 규모 및 고령화 정도

(단위: %, 명)



자료: 「장애인현황」(보건복지부) 재분석

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 2-4〉 신규등록장애인 규모 및 연령대별 분포

(단위: 명, %)

구분	2019	2020	2021	2022	2023
전체	97,699	83,297	86,957	79,757	86,287
65세 이상	56,236 (57.6)	45,910 (55.1)	47,902 (55.1)	44,560 (55.9)	48,592 (56.3)
10세 미만	6.2	6.6	7.4	8.1	8.0
10~19세	2.9	2.9	3.2	3.3	3.9
20~29세	2.2	2.3	2.3	2.1	2.0
30~39세	3.1	3.3	3.1	2.9	2.7
40~49세	6.1	6.4	6.1	5.6	5.6
50~59세	12.6	13.3	12.4	12.0	11.5
60~69세	18.5	20.3	21.3	21.3	21.1
70~79세	26.3	25.6	24.8	24.7	24.4
80세 이상	22.2	19.5	19.5	20.0	20.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 「장애인현황」(보건복지부) 재분석

2023년 신규등록 장애인의 장애유형은 청각 31.2%로 가장 많으며 지체, 뇌병변, 신장 장애 순이다. 아래 그래프에서 드러나듯이 청각, 지체, 뇌병변과 신장장애는 고령 장애인 유입이 많으며, 지적, 자폐성 등의 장애는 65세 이상 비중이 1%에도 미치지 못한다. 따라서 신규유입 장애인 중 높은 비중이 고령 장애인이므로 장애인구의 고령화 수준의 변동은 초래되지 않을 것으로 판단된다.

〈표 2-5〉 신규등록장애인 장애유형(2023년)

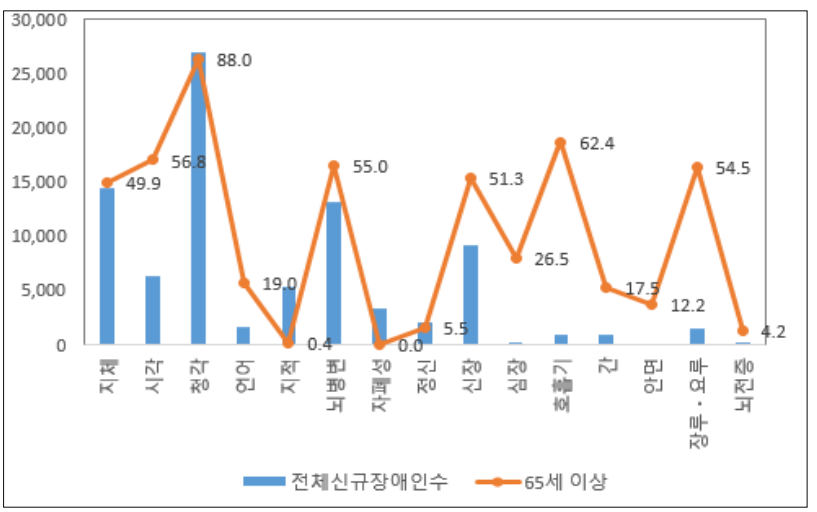
(단위: 명, %)

구분	청각	지체	뇌병변	신장	시각	지적	자폐성	기타	계
인원	26,917	14,417	13,166	9,249	6,356	5,297	3,312	7,573	86,287
비율	31.2	16.7	15.3	10.7	7.4	6.1	3.8	8.8	100.0
65세 이상	23,696 (88.0)	7,198 (49.9)	7,243 (55.0)	4,747 (51.3)	3,608 (56.8)	22 (0.4)	0 (0.0)	2078 (27.4)	48,592 (56.3)

자료: 「장애인현황」(보건복지부) 재분석

[그림 2-6] 장애유형별 신규등록장애인 수 및 65세 이상 비율

(단위 : 명, %)



자료: 「장애인현황」(보건복지부) 재분석

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

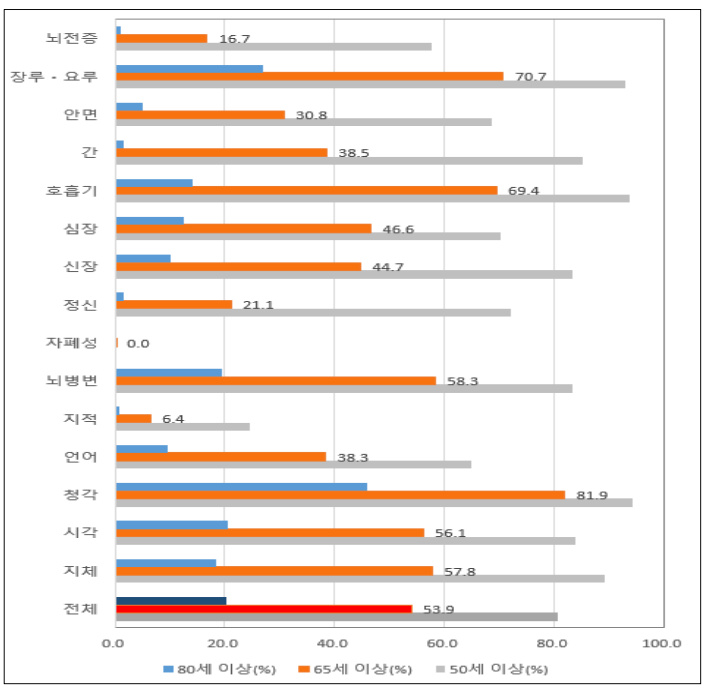
제2절 장애인 인구의 고령화 특성

1. 장애유형별 고령화 추이

장애유형별로 고령 화 속도는 일부 다르게 나타나고 있다. 65세 이상 고령화율을 살펴보면 장루요루, 호흡기, 청각, 지체 시각의 고령화율은 50~60% 대이며 반면에 지적 6.4%이며 자폐성은 50대 이상이 0.5%이며 65세 이상은 나타나지 않고 있다. 뇌전증 16.7%, 정신 21.1%로 비교적 낮은 수준이다.

[그림 2-7] 장애유형별 고령화율(2023년)

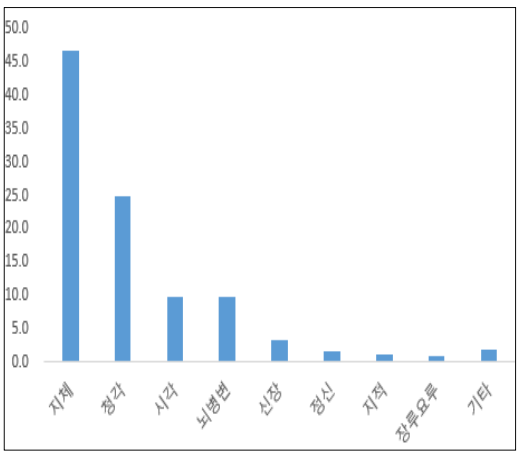
(단위 : %)



자료: 「장애인현황」(보건복지부) 재분석

65세 이상 장애인구의 장애유형은 다음과 같다. 지체 46.8%이며 청각 24.9%로 두 장애유형이 70% 이상을 차지하고 있다. 그다음으로는 뇌병변과 시각이며, 신장, 정신, 지적 순이다. 기타 장애로는 장루요루 0.8%, 언어 0.6% 간 0.4%, 호흡기 0.5%, 심장 0.2% 안면과 뇌전증이 각각 0.1%이다.[2)]

[그림 2-8] 65세 이상 장애유형별 분포(2023년)



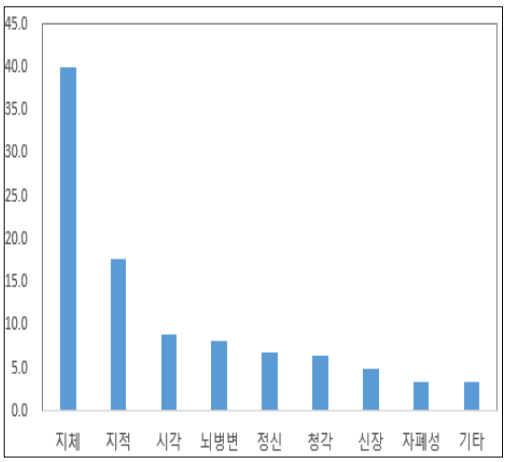
장애유형	인원(명)	비율(%)
지체	666,761	46.8
청각	354,500	24.9
뇌병변	140,341	9.8
시각	139,366	9.8
신장	48,569	3.4
정신	21,964	1.5
지적	14,738	1.0
장루요루	12,106	0.8
기타	26,750	1.9
계	1,425,095	100.0

자료: 「장애인현황」(보건복지부) 재분석

65세 미만 장애인구의 장애유형 분포는 65세 이상과 다르게 나타난다. 지체가 40.0%로 가장 큰 비중을 차지하고 있다는 점은 동일하나 청각 6.4%로 비중이 매우 낮아지며, 65세 이상에서 1.0%를 차지했던 지적장애가 17.7%로 두 번째를 차지하고 있다. 그 뒤로 시각 9.0%, 뇌병변 8.2%, 정신 6.8% 등이다. 30세 미만에서는 지적 45.6%, 자폐성 13.9%, 지체 12.9% 순으로 나타나고 있다. 지적, 자폐성을 합한 발달장애는 59.5%로 지체, 뇌병변, 시각 장애에 비해 높은 수치이다.

2) 50세 이상에서도 65세 이상과 유사하며, 지체 48.3%, 청각 19.2%, 시각 9.8%, 뇌병변 9.4%, 신장 4.2%, 정신 3.5%, 지적 2.6%, 장루요루 0.7%, 기타 2.3% 순이다.

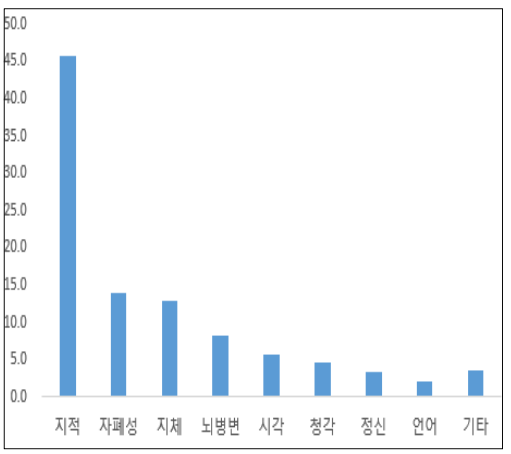
[그림2-9] 65세 미만 장애유형별 분포(2023년)



장애유형	인원(명)	비율(%)
지체	486,740	40.0
지적	215,042	17.7
시각	108,994	9.0
뇌병변	100,205	8.2
정신	82,233	6.8
청각	78,354	6.4
신장	60,054	4.9
자폐성	42,739	3.5
기타	42,440	3.5
계	1,216,801	100.0

자료: 「장애인현황」(보건복지부) 재분석

[그림 2-10] 30세 미만 장애유형별 분포(2023년)



장애유형	인원(명)	비율(%)
지적	138,122	45.6
자폐성	42,045	13.9
지체	38,957	12.9
뇌병변	25,177	8.3
시각	17,309	5.7
청각	14,143	4.7
정신	10,374	3.4
언어	6,127	2.0
기타	10,563	3.5
계	302,817	100.0

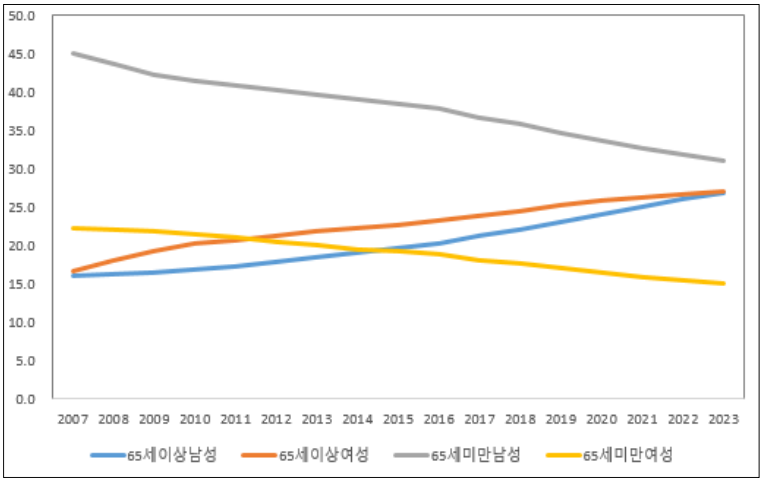
자료: 「장애인현황」(보건복지부) 재분석

2. 장애인 성별 고령화 추이

65세 이상 장애인의 성별 분포를 살펴보면, 2023년 남성 26.9%, 여성 27.0%이다. 2007년 분석시점 이후 65세 이상 여성의 비중이 높았으나 점차 격차가 좁혀서 65세 인구의 성별 비중은 거의 동일한 수준으로 수렴되고 있다. 그러나 65세 미만에서는 남성이 여성에 비해 2배 정도 인구수가 많은 것으로 나타나고 있다. 2023년은 전체 등록장애인구수 2,641,896명 중 65세 미만 남성은 82만 명, 여성은 40만 명 정도로 남성이 여성의 2배의 규모이다.

[그림 2-11] 장애인 연도별 연령대별 성별 분포

(단위 : %)



자료: 「장애인현황」(보건복지부) 재분석

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 2-6〉 65세 기준 장애인 성별 분포

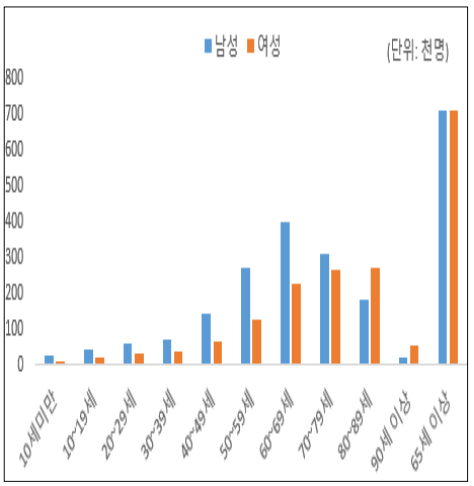
(단위 : 명, %)

구분	전체 등록장애인	65세이상		65세미만		계
		남성	여성	남성	여성	
2007	2,104,889	16.0	16.7	45.0	22.3	100.0
2008	2,246,965	16.3	18.1	43.6	22.1	100.0
2009	2,429,547	16.4	19.4	42.3	21.9	100.0
2010	2,517,312	16.9	20.2	41.4	21.5	100.0
2011	2,519,241	17.3	20.7	40.9	21.1	100.0
2012	2,511,159	18.0	21.4	40.2	20.5	100.0
2013	2,500,961	18.5	21.9	39.6	20.0	100.0
2014	2,494,460	19.1	22.4	39.0	19.6	100.0
2015	2,490,406	19.6	22.7	38.5	19.2	100.0
2016	2,511,051	20.2	23.2	37.8	18.8	100.0
2017	2,545,637	21.3	23.9	36.7	18.1	100.0
2018	2,585,876	22.1	24.5	35.8	17.6	100.0
2019	2,618,918	23.1	25.2	34.7	17.0	100.0
2020	2,633,026	24.1	25.8	33.7	16.4	100.0
2021	2,644,700	25.0	26.3	32.8	15.9	100.0
2022	2,648,424	26.1	26.7	31.8	15.4	100.0
2023	2,641,896	26.9	27.0	31.0	15.1	100.0

자료: 「장애인현황」 (보건복지부) 재분석

전체 장애인 중 남성이 여성에 비해 약 40만 명이 많은 가운데 연령대별 장애인의 성별 분포를 살펴보면, 낮은 연령대에서는 남성 비중이 높게 나타나며 70대까지 이 같은 동일한 특징을 보이다가 80대부터 여성 비중이 남성에 비해 높아진다. 이 같은 경향성은 사전분석을 통해 2013년도에서도 유사하게 나타났다.

[그림 2-12] 장애인 연령별 성별 분포(2023년)



(단위 : 천명, %)

구분	전체	남성	여성	계
10세미만	35,180	68.6	31.4	100.0
10~19세	63,806	66.1	33.9	100.0
20~29세	94,155	64.1	35.9	100.0
30~39세	109,676	65.6	34.4	100.0
40~49세	209,775	68.8	31.2	100.0
50~59세	397,716	68.7	31.3	100.0
60~69세	627,665	64.0	36.0	100.0
70~79세	571,828	53.9	46.1	100.0
80~89세	454,555	40.0	60.0	100.0
90세이상	77,540	27.4	72.6	100.0
65세 이상	1,425,095	26.9	27.0	100.0
전체	2,641,896	57.9	42.1	100.0

자료: 「장애인현황」(보건복지부) 재분석

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제 3 장
고령 장애인의 노동시장 참여 실태 및 일자리 특성

제1절 고령 장애인 노동시장 참여 실태

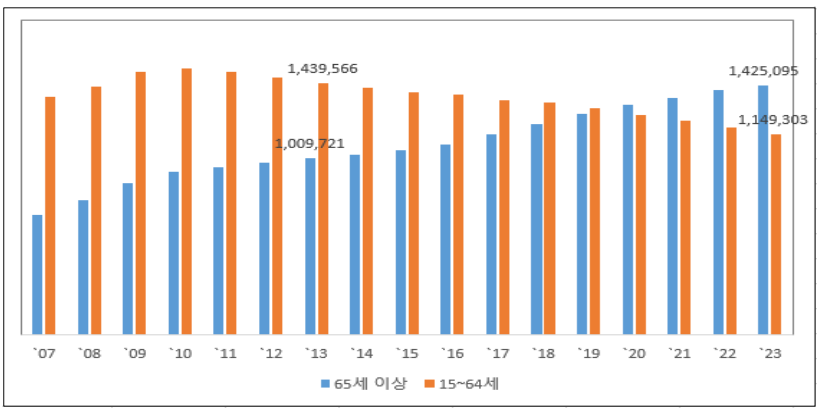
1. 생산가능인구

15~64세의 장애인 생산가능인구수는 2010년 1,524,978명으로 최정점이었다가 이후 감소 추세이다. 2023년 1,149,303명으로 2007년 대비 15.5%포인트 감소하였으며 2013년 대비 20.2%포인트 감소하였다.

장애인 생산가능인구의 감소는 전체인구에 비해서도 급격하게 일어나고 있다. 비교기간 동안 전체인구의 생산가능인구는 2017년부터 감소세로 돌아섰으나 감소률은 1%에 미치지 못하고 있다. 장애인구는 2011년부터 감소세로 전환되었으며 매년 2~3%대로 꾸준히 감소하고 있다.

[그림 3-1] 장애인 연도별 생산가능인구수 추이

(단위 : 명)



자료: 「장애인현황」(보건복지부) 재분석

〈표 3-1〉 15~64세 생산가능인구 연도별 규모 및 증감률

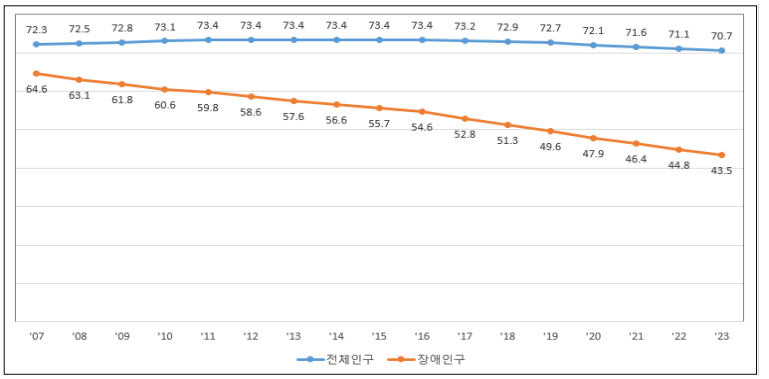
구분	전체인구(명)	증감률(%)	장애인구(명)	증감률(%)
2007	4,760,676	-	1,360,099	-
2008	4,988,592	1.1	1,417,888	4.2
2009	5,176,886	0.9	1,500,518	5.8
2010	5,366,109	0.9	1,524,978	1.6
2011	5,515,179	1.2	1,505,972	(1.2)
2012	5,766,729	0.6	1,470,388	(2.4)
2013	6,022,659	0.4	1,439,566	(2.1)
2014	6,277,126	0.7	1,410,888	(2.0)
2015	6,541,168	0.5	1,387,802	(1.6)
2016	6,757,083	0.4	1,371,797	(1.2)
2017	7,066,060	(0.1)	1,344,293	(2.0)
2018	7,366,085	0.1	1,325,932	(1.4)
2019	7,688,994	0.0	1,298,921	(2.0)
2020	8,151,867	(0.7)	1,260,282	(3.0)
2021	8,569,865	(0.9)	1,226,315	(2.7)
2022	8,981,133	(0.8)	1,186,945	(3.2)
2023	9,435,816	(0.5)	1,149,303	(3.2)

주: ( )는 감소

자료: 「장래인구추계」(통계청), 「장애인현황」(보건복지부) 재분석

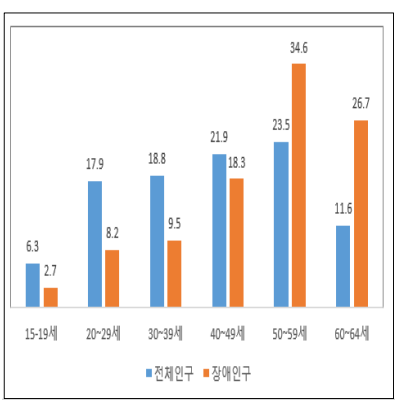
[그림 3-2] 15~64세 생산가능인구 비중 연도별 추이

(단위 : %)



생산가능인구의 연령대별 분포를 살펴보면, 전체인구는 50대 23.5%, 40대 21.9%, 30대 18.8% 순으로 나타나며, 장애인구는 50대 34.6%, 60대 26.9%, 40대 18.3% 순이다. 장애인 생산가능인구의 장애유형을 살펴보면, 지체 42.2%, 지적 16.3%, 시각 9.4%, 뇌병변 8.1% 순이다.

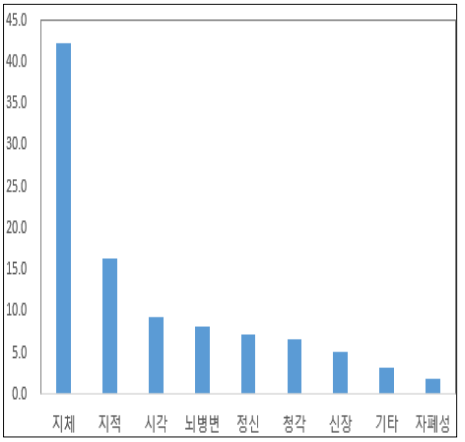
[그림 3-3] 15~64세 생산가능인구 연령대별 분포(2023년)



구분	전체인구		장애인구	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
15~19세	2,301,077	6.3	31,488	2.7
20~29세	6,548,381	17.9	94,155	8.2
30~39세	6,874,383	18.8	109,676	9.5
40~49세	7,993,159	21.9	209,775	18.3
50~59세	8,596,363	23.5	397,716	34.6
60~64세	4,258,205	11.6	306,493	26.7
계	36,571,568	100.0	1,149,303	100.0

자료: 「장애인현황」(보건복지부) 재분석

[그림 3-4] 장애인 15~64세 생산가능인구 장애유형별 분포



구분	인원(명)	비율(%)
지체	485,057	42.2
지적	187,527	16.3
시각	107,744	9.4
뇌병변	92,645	8.1
정신	82,233	7.2
청각	75,619	6.6
신장	59,948	5.2
기타	37,028	3.2
자폐성	21,502	1.9
계	1,149,303	100.0

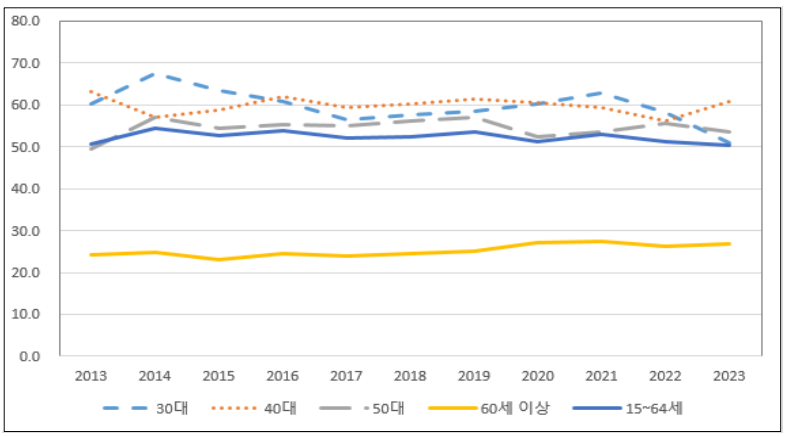
자료: 「장애인현황」(보건복지부) 재분석

2. 경제활동참가율

최근 5년간 장애인 경제활동참가율은 크게 개선되지 못하고 있다. 50~59세 장애인의 경제활동참가율은 타 연령대에 비해서도 낮은 수준이며, 전체인구와의 격차도 30대와 40대보다 더 벌어져 있어 동일 연령대 비장애인 고령자와 타 연령대 장애인에 비해서도 노동시장 진입이 더 어렵다는 점을 보여주고 있다. 60세 이상 고령 장애인의 경제활동참가율은 모든 연령대에서 가장 낮지만 최근 경제활동참가율은 상승해 왔으며, 전체인구와의 격차도 20%포인트 미만으로 좁혀진다. 따라서 50세부터 경제활동이 위축되고 경제활동을 하는 데 장애뿐만 아니라 고령화에 영향을 받고 있다는 것을 알 수 있으며 60세 이상 고령자집단에서 전체인구의 고령화에 따라 그 격차가 비교적 좁혀지는 것으로 해석할 수 있다.

[그림 3-5] 장애인 경제활동참가율 연령대별 연도별 추이(2013~2023년)

(단위 : %)



〈표 3-2〉 장애인 경제활동참가율 연령대별 연도별 추이(2013~2023)

(단위 : %)

구분	15~64세	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
2013	50.5	60.1	63.2	49.4	24.1
2014	54.4	67.6	56.9	57.1	24.8
2015	52.6	63.5	58.9	54.4	23.2
2016	53.8	60.9	62.0	55.2	24.5
2017	52.2	56.4	59.3	55.1	23.9
2018	52.5	57.7	60.1	56.1	24.5
2019	53.6	58.6	61.3	57.0	25.2
2020	51.2	60.1	60.5	52.4	27.1
2021	52.9	62.7	59.2	53.5	27.4
2022	51.1	58.2	56.2	55.5	26.3
2023	50.4	50.9	60.9	53.4	26.8

자료: 장애인경제활동실태조사(2013~2023) 재분석

〈표 3-3〉 장애인-전체인구 경제활동참가율 격차(최근 5년간)

(단위 : %)

구분		15~64세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
2019	장애인(a)	53.6	58.6	61.3	57.0	25.2
	전체(b)	69.5	78.6	80.2	77.4	43.0
	a-b	(15.9)	(20.0)	(18.9)	(20.4)	(17.8)
2020	장애인(a)	51.2	60.1	60.5	52.4	27.1
	전체(b)	68.6	78.0	79.1	76.6	44.0
	a-b	(17.4)	(17.9)	(18.6)	(24.2)	(16.9)
2021	장애인(a)	52.9	62.7	59.2	53.5	27.4
	전체(b)	69.0	77.8	79.2	77.1	44.5
	a-b	(16.1)	(15.1)	(20.0)	(23.6)	(17.1)
2022	장애인(a)	51.1	58.2	56.2	55.5	26.3
	전체(b)	70.5	79.5	79.7	78.4	45.8
	a-b	(19.4)	(21.3)	(23.5)	(22.9)	(19.5)
2023	장애인(a)	50.4	50.9	60.9	53.4	26.8
	전체(b)	71.1	81.0	80.1	79.1	46.7
	a-b	(20.7)	(30.1)	(19.2)	(25.7)	(19.9)

주: ( )는 음수를 의미

자료: 장애인경제활동실태조사(2013~2023) 재분석

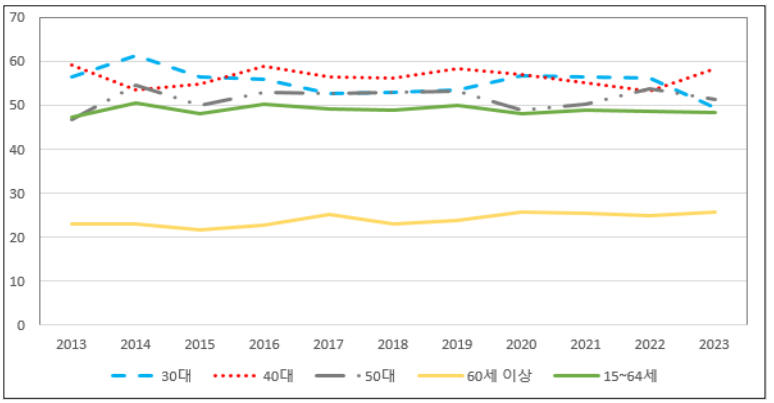
3. 고용률

고용률 지표를 살펴보면, 50대 장애인의 고용률은 40대와 비교하면 하락한다. 전체인구와의 격차가 가장 커지며, 60대에서 격차는 좁혀진다. 따라서 타 연령대보다 50대 장애인은 노동시장 진입이 어려우며 동시에 진입하더라도 일자리를 얻는 것이 상대적으로 쉽지 않으며 고령 장애인의 취업과 재취업을 위한 고용여건의 개선이 요구되고 있음을 보여주고 있다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

[그림 3-6] 장애인 고용률 연령대별 추이

(단위 : %)



〈표 3-4〉 장애인 고용률 연령대별 추이

(단위 : %)

구분	15~64세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
2013	47.4	56.6	59.2	46.7	23.0
2014	50.6	61.4	53.4	54.6	22.9
2015	48.2	56.4	54.9	50.1	21.8
2016	50.2	55.9	58.8	52.9	22.7
2017	49.2	52.7	56.5	52.6	25.2
2018	49.0	53.0	56.3	52.9	22.9
2019	50.0	53.4	58.4	53.2	23.9
2020	48.0	56.8	57.0	49.0	25.8
2021	49.0	56.4	55.0	50.3	25.5
2022	48.7	56.2	53.1	53.7	25.0
2023	48.5	49.4	58.4	51.3	25.8

자료: 장애인경제활동실태조사(2013~2023) 재분석

〈표 3-5〉장애인-전체인구 고용률 격차(최근 5년간)

(단위 : %)

구분		15~64세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
2019	장애인(a)	50	53.4	58.4	53.2	23.9
	전체(b)	66.8	76.0	78.4	75.4	41.5
	a-b	(16.8)	(22.6)	(20.0)	(22.2)	(17.6)
2020	장애인(a)	48.0	56.8	57.0	49.0	25.8
	전체(b)	65.9	75.3	77.1	74.3	42.4
	a-b	(17.9)	(18.5)	(20.1)	(25.3)	(16.6)
2021	장애인(a)	49	56.4	55	50.3	25.5
	전체(b)	66.5	75.3	77.3	75.1	42.9
	a-b	(17.5)	(18.9)	(22.3)	(24.8)	(17.4)
2022	장애인(a)	48.7	56.2	53.1	53.7	25
	전체(b)	68.5	77.3	78.1	77.1	44.5
	a-b	(19.8)	(21.1)	(25.0)	(23.4)	(19.5)
2023	장애인(a)	48.5	49.4	58.4	51.3	25.8
	전체(b)	69.2	78.9	78.6	77.7	45.5
	a-b	(20.7)	(29.5)	(20.2)	(26.4)	(19.7)

주: ( )는 음수를 의미

자료: 장애인경제활동실태조사(2013~2023) 재분석

제2절 고령 장애인 취업자 인적자원 구성 및 고용구조

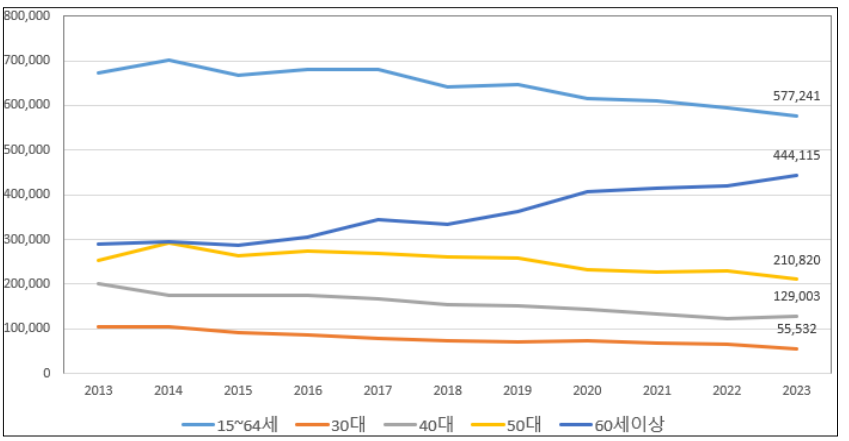
1. 인적자원 구성

2023년 15세 이상 장애인 전체 취업자수는 88만 9백 명으로 10년 전보다 4천 명 감소하였다. 60세 이상을 제외하고 모든 연령대에서 취업자수는 감소하였으며, 30대 취업자수는 2023년 5천5백 명으로 10년 전 대비 46.3%

포인트 감소하였으며, 취업자수 감소 폭이 가장 크다. 반면에 60세 이상 취업자수는 10년 전보다 52.8%포인트 증가하였다. 2023년 전체 취업자의 연령대별 비중을 살펴보면, 60대 이상 50.4%, 50대 23.9%, 40대 14.6%, 30대 6.3%를 차지한다. 50대 취업자 중 남성 76.5%, 여성 24.4%, 60대 이상 취업자 중 남성 70.5%, 여성 29.5%이다. 50대 취업자의 장애유형은 지체, 시각, 뇌병변 장애인 순이며, 60대 이상에서는 지체, 청각, 시각의 비중이 높다. 중증장애인 비중은 40대 21.6%, 50대 18.1%이며 60세 이상 9.2%로 절반 수준으로 떨어진다.

[그림 3-7] 장애인 취업자수 연령대별 추이

(단위 : 명)



〈표 3-6〉 장애인 취업자수 연령대별 추이

(단위 : 명)

구분	15세이상전체	15~64세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
2013	885,025	671,501	103,495	201,992	252,497	290,699
2014	906,267	702,362	104,389	175,660	291,570	295,870
2015	849,517	666,345	90,804	175,042	264,881	286,040
2016	880,090	680,163	86,315	175,145	275,382	304,860
2017	898,475	680,170	78,524	167,568	270,027	344,730
2018	861,648	642,738	73,028	154,236	262,022	333,827
2019	881,890	645,639	70,467	150,695	257,570	363,519
2020	893,392	615,973	73,287	144,539	233,139	405,928
2021	891,804	609,239	68,937	133,464	227,320	415,118
2022	886,669	594,867	65,647	122,967	230,886	419,732
2023	880,929	577,241	55,532	129,003	210,820	444,115

자료: 장애인경제활동실태조사(2013~2023) 재분석

〈표 3-7〉 장애인 남성과 여성 취업자수 비교(2023)

(단위 : 명, %)

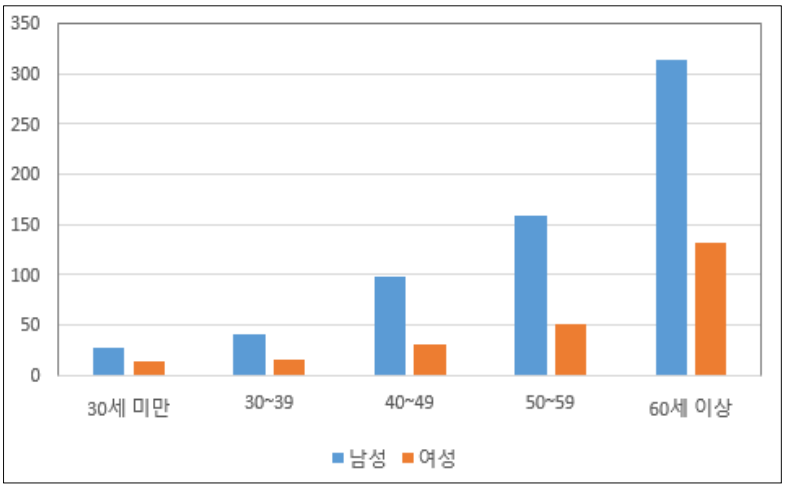
구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
남성	40,549 (73.0)	98,467 (76.3)	159,406 (75.6)	313,176 (70.5)
여성	14,983 (27.0)	30,536 (23.7)	51,414 (24.4)	130,940 (29.5)
계	55,532 (100.0)	129,003 (100.0)	210,820 (100.0)	444,116 (100.0)

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

[그림 3-8] 장애인 성별 연령대별 취업자수

(단위: 천명)



자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

〈표 3-8〉 장애유형별 연령대별 취업자 분포

(단위 : 명, %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
전체	55,532	129,003	210,820	444,116
지체장애	18.3	42.9	50.1	49.0
뇌병변장애	7.1	8.9	8.3	9.6
시각장애	9.6	11.5	10.3	9.6
청각장애	5.5	5.2	6.8	21.5
언어장애	0.9	0.8	0.7	0.6
지적장애	40.0	14.2	6.9	1.5
자폐성장애	4.3	0.2	0.0	0.0
정신장애	8.3	7.7	8.4	2.4
신장장애	4.0	6.6	6.1	3.5
심장장애	0.3	0.3	0.1	0.2
호흡기장애	0.3	0.2	0.3	0.6

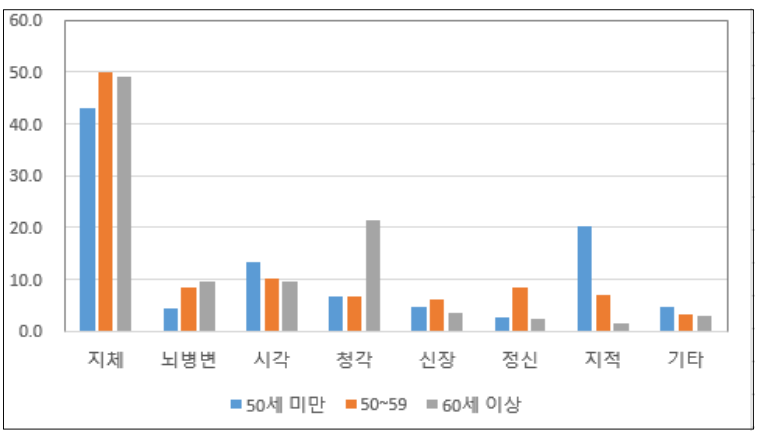
〈표 3-8〉 (계속)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
간장애	0.4	0.5	0.9	0.5
안면장애	0.2	0.3	0.2	0.1
장루요루장애	0.3	0.1	0.5	0.8
뇌전증장애	0.6	0.5	0.4	0.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

[그림 3-9] 장애인 취업자 장애유형(2023년)

(단위 : %)



자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

〈표 3-9〉 장애인 취업자 장애정도 비교

(단위 : 명, %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
전체	55,532	129,003	210,820	369,017
중증	45.8	21.6	18.1	10.9
경증	54.2	78.4	81.9	89.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 일자리 구조

가. 종사상 지위

장애인 취업자의 종사상 지위는 다음과 같다. 상용근로자 비중은 연령대가 높아질수록 떨어지며 50세 이후 44.2%로 감소하고 일용근로자와 자영업자 비중이 높아진다. 50대에서 남성은 고용원이 없는 자영업자와 일용근로자의 비중이 높으며 여성은 자영업자 비중은 낮으며 임시근로자 비중이 높다. 60세 이상에서는 남성은 상용근로자 비중이 여성에 비해 높은 반면 여성은 임시일용근로자 비중이 높다.

〈표 3-10〉 장애인 취업자 종사상 지위

(단위 : 명, %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
전체	55,532	129,003	210,820	360,017
상용근로자	62.8	55.6	44.2	27.3
임시근로자	23.6	17.4	11.7	27.1
일용근로자	2.4	8.5	12.5	11.9
고용원이 있는 자영업자	0.2	6.4	8.2	5.5
고용원이 없는 자영업자	11.0	11.8	21.4	24.0
무급가족종사자	0.0	0.3	2.0	4.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

〈표 3-11〉 남성 장애인 취업자 종사상 지위

(단위 : 명, %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
전체	40549	98467	159,405	268,119
상용근로자	65.0	55.9	44.4	31.3
임시근로자	19.2	13.4	7.1	20.1
일용근로자	1.7	10.5	13.7	11.9
고용원이 있는 자영업자	0.2	8.1	9.3	6.2
고용원이 없는 자영업자	14.0	11.9	24.8	28.5
무급가족종사자	0.0	0.2	0.6	2.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

〈표 3-12〉 여성 장애인 취업자 종사상 지위

(단위 : 명, %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
전체	14982	30,536	51,414	100.898
상용근로자	57.0	54.5	43.8	16.6
임시근로자	35.5	30.5	26.0	45.8
일용근로자	4.4	2.0	8.7	12.0
고용원이 있는 자영업자	0.0	1.1	4.6	3.7
고용원이 없는 자영업자	3.1	11.6	10.7	12.2
무급가족종사자	0.0	0.3	6.3	9.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

나. 일자리 특성

취업자가 일하는 사업체유형은 일반사업체가 가장 많으며 60세 이상에서도 그 비중은 크게 감소하지 않으며 다만 60세 이후 정부재정지원 일자리 비중이 높아진다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 3-13〉 장애인 취업자 사업체 유형

(단위 : 명, %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
전체	55,532	129,003	210,820	369,017
보호작업장, 근로사업장 등과 같은 장애인 직업재활시설 일자리	14.6	4.7	2.7	0.7
공공근로, 복지일자리, 지역공동체일자리 사업 등과 같은 정부재정지원 일자리	3.8	5.1	3.9	16.2
공무원, 교사 등 정부 및 공공기관 일자리	13.8	9.1	6.3	1.3
그 외 일반사업체	67.8	81.1	87.2	81.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

임금근로자 취업자가 종사하는 일자리의 산업은 아래와 같다. 40~50대 장애인은 '제조업' 및 '보건업 및 사회복지 서비스업'의 종사 비중이 높다. 60대는 '제조업', '건설업', '사업시설관리 및 사업지원 및 임대 서비스업', '보건업 및 사회복지 서비스업'의 비중이 높다.

55~79세 장애인과 전체인구의 일하는 업종을 비교하면, 장애인은 '광·제조업', '건설업' 비중이 높으며, '농림어업'과 '사업·개인·공공서비스 및 기타에서'는 전체인구에 비해 종사자 비중이 작다. 직종에서는 장애인은 '기능기계조작', '단순노무자' 비중이 상대적으로 높고, '서비스 판매직 종사자' 비중이 낮다.

〈표 3-14〉 장애인 취업자 산업

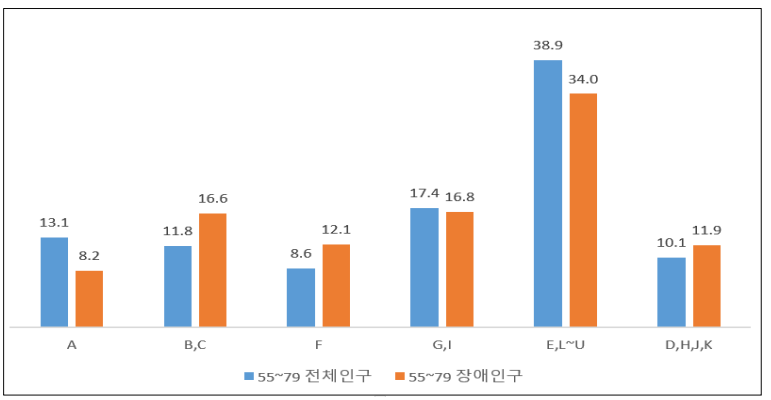
(단위 : 명, %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
전체	55,532	129,003	210,820	369,017
농림어업(A)	0.1	2.2	5.1	14.1
광·제조업(B,C)	13.0	22.0	19.4	9.8
- 제조업(C)	13.0	22.0	19.4	9.8
사회간접자본 및 기타서비스업(D~U)	87.0	75.2	75.0	75.8
- 건설업(F)	2.2	11.2	10.1	8.3
- 도소매·음식숙박업(G, I)	21.1	18.2	17.6	12.7
- 사업·개인·공공서비스 및 기타(E, L~U)	46.9	34.0	33.8	46.0
- 전기·운수·통신·금융업(D, H, J, K)	16.7	11.8	13.4	8.9
모름 및 무응답	0.0	0.6	0.5	0.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

[그림 3-10] 장애인과 전체인구 취업자 산업 비교(2023년)

(단위 : %)



A = 농림어업 / B,C = 광·제조업 / F= 건설업 / G,I=도소매·음식숙박업
E, L~U = 사업·개인·공공서비스 및 기타 /D, H, J, K = 전기·운수·통신·금융업

주: 장애인경제활동인구조사(2023), 경제활동인구조사 고령층부가조사(2023.5) 재분석

〈표 3-15〉 장애인 취업자 직업

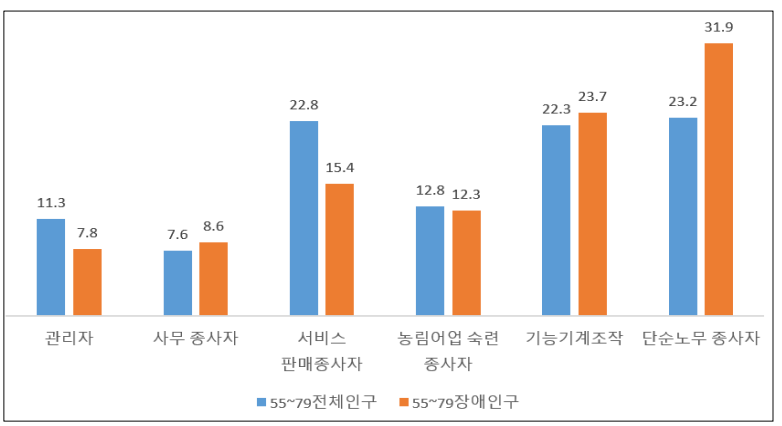
(단위 : 명, %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
전체	55,532	129,003	210,820	369,017
관리자·전문가	28.0	17.8	13.4	6.2
사무종사자	23.1	29.4	16.5	6.3
서비스·판매 종사자	13.9	15.1	19.3	14.0
농림어업 숙련종사자	0.0	2.1	4.9	13.9
기능·기계 조작 종사자	7.8	21.4	24.6	23.4
단순노무 종사자	27.1	14.2	20.8	36.1
모름/무응답	0.0	0.0	0.4	0.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

[그림 3-11] 장애인과 전체인구 취업자 직종 비교(2023년)

(단위 : %)



주: 장애인경제활동인구조사(2023), 경제활동인구조사 고령층부가조사(2023.5) 재분석

장애인 취업자의 주요한 취업 경로는 '부모(친척), 친구, 동료 등 지인'으로 조사됐다. 60세 이상은 지방자치단체, 민간취업 알선기관, 50대는 대중매체, 장애인복지관 및 직업재활시설, 40대는 대중매체와 장애인복지관 및 직업재활시설, 30대는 장애인복지관 및 직업재활시설 등, 대중매체 등으로 나타났다.

〈표 3-16〉 장애인 취업자 취업경로

(단위 : 명, %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
전체	49,329	105,092	144,253	244,783
한국장애인고용공단(워크투게더 포함)	4.7	4.1	3.2	2.5
고용노동부 고용센터(워크넷 포함)	7.1	6.2	3.4	3.2
지방자치단체(주민센터 등)	2.2	3.4	2.8	14.2
장애인복지관, 장애인복지단체, 직업재활시설 등	24.9	8.9	7.4	6.8
민간 취업알선기관(복지관 제외)	3.1	9.1	5.9	8.3
대중매체(신문, 인터넷, 광고 등)	21.6	25.6	18.6	7.9
학교, 학원	6.5	3.8	2.7	0.5
부모(친척), 친구, 동료 등 지인	24.4	37.3	55.0	54.9
기타	5.5	1.6	1.1	1.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

다. 근로시간

임금근로자의 연령별 주간 평균 근로시간에 대해 살펴본 결과는 다음과 같다. 40대가 근로시간이 가장 길며 40대 이후 연령대가 높아질수록 근로시

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

간이 줄어드는 것을 알 수 있다. 모든 연령대에서 36~52시간 근로자 비중이 높으며, 60세 이상은 45.2%로 타 연령대에 비해 큰 폭으로 낮아지고 있다.

〈표 3-17〉장애인 취업자 지난주 근로시간

(단위 : 명, %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
전체	49,329	105,092	144,253	82,134
36시간 미만	36.3	18.7	28.2	49.1
36~52시간	61.4	76.0	69.7	45.7
52시간 초과	2.3	5.3	2.1	5.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

장애인 취업자는 근로시간을 늘리는 등의 더 많은 일을 하기 원하는 정도는 높지 않은 것으로 나타났다. '계속 그대로 일하고 싶음'이 40대 91.5%, 50대 87.6%, 60대 85.2%, 70대 91.1%이다.

근로시간별로 응답 분포를 살펴보았으며, 36시간 미만은 "현재 하고 있는 일의 시간을 늘리고 싶음"의 응답률이 상대적으로 높게 나타났다. 32~52시간 근로하는 취업자는 "계속 그대로 일하고 싶음"의 비중이 매우 높고, 일부는 "현재 하고 있는 일의 시간을 줄이고 싶음"에 응답했다. 52시간 초과근무하는 장애인 취업자는 "계속 그대로 일하고 싶음"의 비중이 상대적으로 낮고, "현재 하고 있는 일의 시간을 줄이고 싶음"이 전체 취업자에 비해 높게 나타났다.

〈표 3-18〉 장애인 취업자 더 많이 일하기 희망하는지

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
전체	49,329	105,092	144,253	244,783
현재 하고 있는 일의 시간을 늘리고 싶음	5.1	2.8	3.9	5.7
현재 하고 있는 일 이외에 다른 일도 하고 싶음	0.0	2.7	2.1	0.4
더 많이 일할 수 있는 일(직장)로 바꾸고 싶음	1.6	0.2	1.7	1.8
계속 그대로 일하고 싶음	90.1	91.5	87.6	87.2
현재 하고 있는 일의 시간을 줄이고 싶음	3.3	2.8	4.7	5.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

라. 임금

장애인 취업자가 근무하는 사업체유형별 연령대별 평균임금을 살펴보면 다음과 같다. 공공기관 일자리와 일반사업체 임금근로자 평균임금이 높은 수준이며, 50대와 60세 이상에서도 동일하다.

KOR 한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-19〉 장애인 임금근로자 사업체 유형별 평균 임금(2023년)

(단위: 만원)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
전체	178.6	261.3	258.1	172.0
보호작업장, 근로사업장 등과 같은 장애인 직업재활시설 일자리	67.4	81.8	86.5	74.9
공공근로, 복지일자리, 지역공동체일자리 사업 등과 같은 정부재정지원 일자리	107.5	141.9	115.1	60.4
공무원, 교사 등 정부 및 공공기관 일자리	277.7	322.7	391.5	210.3
그 외 일반사업체	207.7	273.7	258.5	203.9

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

연령대별 장애인 근로자 평균임금은 아래와 같으며, 2023년 기준 평균임금이 가장 높은 연령대는 40대로 261.3만 원이며 50대 258.1만 원이며 30대와 60대 근로자의 임금 격차는 크지 않다.

〈표 3-20〉 장애인 근로자 월평균 임금

(단위: 만원)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
2019	190.4	244.1	214.6	130.4
2020	182.3	225.6	226.5	139.4
2021	183.0	240.5	227.9	140.5
2022	183.9	250.1	254.3	154.1
2023	178.6	261.3	258.1	172.0

자료 : 장애인경제활동실태조사(2019~2023) 재분석

제3절 고령 장애인 미취업자 특성 및 직업 욕구

1. 미취업자 특성

가. 미취업자 및 취업희망자 규모

2023년 장애인경제활동실태조사에 따르면, 실업자와 비경제활동인구를 합한 50세 이상의 미취업 고령 장애인구는 1,002,591명이다. 이중 취업을 희망하는 고령 장애인은 66,943명으로 전체 미취업 고령 장애인의 6.7%를 차지하고 있다.[3)]

〈표 3-21〉 취업희망 장애인 연령별 분포

구분	인원(명)	비중(%)	전체 미취업자 대비 비중(%)
50세 미만	26,881	-	11.5
50~54세	6,952	10.4	8.4
55~59세	13,769	20.6	11.7
60~64세	12,935	19.3	7.2
65~69세	13,324	19.9	6.5
70~74세	12,348	18.4	6.2
75~79세	7,615	11.4	3.5
계	66,943	100.0	6.7

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

3) 장애인경제활동실태조사에서 취업희망자는 미취업장애인(실업자와 비경제활동인구) 중 일자리가 주어지면 일을 시작할 수 있었는가에 대해 일할 의사가 있다고 응답한 장애인으로 정의함.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

나. 취업희망자 근로능력 및 구직활동 정도

취업을 희망하는 고령 장애인이 어느 정도의 일할 능력을 가지고 구직활동에 참여하고 있는지 살펴보았다[4]. 장애인경제활동실태조사의 조사문항을 근거로 근로능력을 측정하여 사용하였다. 취업을 희망하는 고령 장애인 중 일반근로가 가능한 장애인은 50대 중 37.2%, 60세 이상 중에서는 48.4%이다. 단순근로가능 장애인은 50대 중 53.5%, 60세 이상 중에서는 46.6%이다. 근로불가한 장애인은 50대 9.3%, 60세 이상 5.0%로 나타났다.

〈표 3-22〉 취업희망 고령 장애인 근로능력 분포

(단위 : 명, %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
일반근로	1,502	7,140	7,711	22,355
	(28.4)	(65.1)	(37.2)	(48.4)
단순근로	3,576	3,689	11,087	21,534
	(67.6)	(33.7)	(53.5)	(46.6)
근로불가	210	132	1,923	2,333
	(4.0)	(1.2)	(9.3)	(5.0)
계	5,289	10,960	20,721	46,222
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

취업을 희망하는 고령 장애인이 어느 정도 구직활동을 하고 있는지를 살펴보면, 적극적으로 구직활동을 하는 고령 장애인은 50대 41.0%, 60세 이상 35.2%, 소극적 구직활동은 50대 24.4%, 60세 이상 15.8%이며, 매우 소극적인 구직활동 장애인은 50대 34.6%, 60세 이상 49.1%이다. 즉 일할 욕구가

4) 장애인경제활동실태조사는 실업자와 비경제활동인구에 대해 근로가능 정도를 조사하고 있으며 일반적 근로가능, 단순한 근로가능, 집안일 정도 가능, 집안일 어려움 등 네 가지 수준 측정하고 있다

있으나 일자리를 얻기 위한 구직활동이 소극적이거나 매우 소극적인 비중이 50대 59.0%, 60대 64.9%이다. 그러나 50대와 60세 이상에서 적극적으로 구직활동하고 있는 장애인 규모(2만4천7백 명)는 30세부터 59세까지 동일조건의 취업희망장애인 1만5천6백 명의 1.6배 규모이다.

〈표 3-23〉 취업희망 고령 장애인 구직활동 상태 분포

(단위: 명, %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
적극	1,587 (30.0)	5,580 (50.9)	8,491 (41.0)	16,258 (35.2)
소극	1,624 (30.7)	1,484 (13.5)	5,062 (24.4)	7,281 (15.8)
매우소극	2,078 (39.3)	3,896 (35.6)	7,167 (34.6)	22,683 (49.1)
계	5,289 (100.0)	10,960 (100.0)	20,721 (100.0)	46,222 (100.0)

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

고령 장애인 중 일할 욕구가 있는 취업희망자 중 근로가능한 50세 이상 고령 장애인은 62,687명으로 취업희망 고령 장애인의 93.6%이다. 이중 일반근로가 가능자는 33.4%이며, 단순근로 가능자는 32.2%이다. 근로능력이 부족한 고령 장애인은 6.4%이다. 구직활동의 적극성 정도와 관련해선 적극적구직은 37.0%이며 취업을 희망하고 있음에도 구직활동에 소극적인 고령 장애인의 비중은 63.0%로 매우 높다.

유완식·이금진(2015)에 근거해, 일할 욕구가 있는 미취업자를 일할 능력과 구직활동 정도에 따라 '실업자', '구직단념자', '잠재구직자', '잠재취업가능자'로 구분하였다.[5] 근로가능하고 구직활동이 적극적인 '실업자'는

5) 실업자는 일할 능력을 갖고 적극적으로 구직활동을 하고 있어 일자리가 주어지면 즉시

24,216명으로 38.6%, '구직단념자'는 12,283명으로 19.6%, '잠재구직자'는 26,190명 41.8%이다. '잠재취업가능자'는 534명으로 근로능력부족 고령 장애인의 12.5%이다. 따라서 당장 취업이 가능한 '실업자'에 대해선 취업 알선이 시급하며, 일할 의욕을 가지고 있지만 구직활동이 소극적이거나 매우 소극적인 '구직단념자', '잠재구직자', '잠재취업가능자'의 구직활동과 취업을 촉진하기 위한 고용지원이 무엇보다 필요하다는 점을 알 수 있다.

〈표 3-24〉 취업희망 고령 장애인 근로능력과 구직활동상태

(단위: 명, %)

			구직활동상태			
		구분	적극	소극	매우소극	계
근로능력	근로가능	일반근로 50~59세	1,731	3,383	2,597	7,711
		일반근로 60세 이상	10,669	4,051	7,635	22,355
		단순근로 50~59세	6,304	1,619	3,165	11,087
		단순근로 60세이상	5,512	3,230	12,793	21,534
		소계(a)	24,216	12,283	26,190	62,687
			(38.6)	(19.6)	(41.8)	(100.0)
	근로능력부족	50~69세	457	60	1,406	1,923
		60세 이상	77	0	2,255	2,333
		소계(b)	534	60	3,661	4,256
			(12.5)	(1.4)	(86.0)	(100.0)
		합계(a+b)	24,750	12,343	29,851	66,943
			(37.0)	(18.4)	(44.6)	(100.0)

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

취업이 가능한 사람을 말하고, 구직단념자는 일할 능력은 있으나 구직활동이 소극적인 사람을 말한다. 잠재구직자는 일할 능력을 갖고 있지만, 구직활동이 매우 소극적인 사람이고 잠재취업자는 일할 능력은 없지만, 구직활동이 적극적인 사람을 말한다. 구직활동의 정도는 구직활동을 했던 시점이 최근 4주 이내는 적극, 1년 이내는 소극, 1년 초과면 매우 소극으로 분류하였다.

다. 취업희망 미취업 고령 장애인의 특성

취업을 희망하는 고령 장애인의 특성은 아래와 같다. 일할 욕구가 있는 미취업 고령 장애인 중 50대 이상은 남성 비중이 높으며 60세 이상에서 남성 78.1%, 여성은 21.9%이다. 50대 여성 고령 장애인의 취업욕구는 타 연령대에 비해 상대적으로 높은 것을 알 수 있다.

〈표 3-25〉 취업희망 고령 장애인 성별 분포

(단위 : 명, %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
전체	5,289	10,960	20,721	46,222
남성	70.0	69.7	58.2	78.1
여성	30.0	30.3	41.8	21.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

취업을 희망하는 50대 이상 고령 장애인의 학력별 분포를 살펴보면, 50대에서는 고졸자 비중이 높고 60세 이상은 중졸이하 49.0% 고졸 32.0%, 대졸 이상 12.9%로 타 연령집단에 비해 저학력자 비중이 높다.

〈표 3-26〉 취업희망 고령 장애인 학력 분포

(단위 : 명, %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
전체	5,289	10,960	20,721	46,222
초졸이하	2.4	2.5	4.7	27.8
중졸	0.0	1.3	18.5	21.2
고졸	54.0	53.7	51.0	32.0
대졸이상	18.9	14.6	18.7	12.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

취업을 희망하는 고령 장애인의 장애정도별 분포를 살펴보면, 50대 이상 중증 비중은 22.8%, 60세 이상 중증 14.7% 경증 85.3%로 타 연령대에 비해 경증 비중이 높다.

〈표 3-27〉 취업희망 고령 장애인 장애정도

(단위 : 명, %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
전체	5,289	10,960	20,721	46,222
중증	71.3	27.8	22.8	14.7
경증	28.7	72.2	77.2	85.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

라. 직장경험

취업을 희망하는 고령 장애인의 직업경험 유무의 비중을 살펴보면, 취업욕구가 있는 고령 장애인 중 직업경험을 가지고 있는 장애인은 50대 94.8%, 60세 이상 92.9%에 달해 직장경험이 일할 욕구에도 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

〈표 3-28〉 취업희망 고령 장애인 직장경험 유무

(단위 : 명, %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
전체	5,289	10,960	20,721	46,222
없었음	18.8	7.1	5.2	7.1
있었음	81.2	92.9	94.8	92.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

취업희망 장애인 중 직장 경험이 있는 장애인의 퇴직 사유를 나타낸 것이다. 50대는 장애(악화, 차별 등)가 41.0%의 높은 비중을 차지하고 있고, 사업주 사유(경영 악화, 계약 만료)가 45.2%이다. 60대 이상은 사업주 사유 29.2%, 장애 23.7%, 정년퇴직·연로 13.7%, 명예·조기퇴직 9.2% 등이다. 따라서 고령 장애인의 퇴직사유는 정년에 따른 은퇴 등에 기인하기보다는 장애나 사업주 사유에 기인하는 비중이 높다.

〈표 3-29〉 취업희망 고령 장애인 퇴직 사유

(단위 : 명, %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
전체	4,292	10,184	19,635	42,953
장애	18.0	16.4	41.0	23.7
건강	2.1	26.2	4.8	11.8
개인사유	0.0	8.2	3.3	5.9
업무과로	27.9	5.5	4.3	2.0
근로조건 개선(자발)	2.1	5.7	1.2	2.8
정년퇴직·연로	0.0	0.0	0.0	13.7
명예·조기퇴직, 정리해고	0.9	0.0	0.2	9.2
근무환경문제	0.6	0.0	0.0	1.1
사업주사유(경영악화, 계약완료 등)	41.7	38.1	45.2	29.2
기타	6.7	0.0	0.0	0.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

이전 직장에서의 종사상 지위는 앞서 살펴본 취업자의 종사상 지위와 비교하면, 50대의 경우 상용근로자 비중이 낮고 임시근로자와 일용근로자 비중

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

이 높게 나타나고 있다[6]. 60세 이상도 상용근로자 비중이 낮고 임시근로자 및 일용근로자 비중이 취업자에 비해 높게 나타나고 있다.

〈표 3-30〉 취업희망 고령 장애인 이전 직장에서 종사상 지위

(단위 : %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
상용근로자	32.0	53.4	29.1	37.9
임시근로자	51.4	28.1	20.7	29.1
일용근로자	16.0	12.5	33.3	24.0
고용원이 있는 자영업자	0.0	2.9	4.8	3.7
고용원이 없는 자영업자	0.0	3.1	9.5	4.8
무급가족종사자	0.6	0.0	2.6	0.4

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

2. 구직활동 실태

가. 구직기간

취업을 희망하는 고령 장애인이 무직기간 동안 얼마나 오랜기간 구직활동을 하고 있는지 파악하기 위하여 구직기간별 분포를 살펴보았다. 장애인경제활동실태조사는 비경제활동인구의 구직기간을 조사하고 있지 않으므로 구직기간은 실업자로 한정하였다.

구직기간을 구간별로 살펴보면 실업자 중 3개월 미만은 45.1%, 6~12개월 미만 21.6%, 12개월 이상이 5.0%로 비중이 높게 나타나고 있다. 이러한 결과는 고령 장애인이 퇴직 후 보다 적극적으로 구직활동을 하는 반면 취업의 어려움으로 장기간 실업 상태를 지속한다는 것을 보여준다.

6) 50대 상용근로자 44.2%, 임시근로자 11.7%, 일용근로자 12.5%, 60세 이상 상용근로자 27.3%, 임시근로자 27.1%, 일용근로자 11.9%임

〈표 3-31〉 취업희망 고령 장애인 구직기간

(단위 : 명, %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
전체	1,587	5,538	8,454	15,883
3개월 미만	48.3	62.0	25.7	45.1
3~6개월미만	26.1	24.5	68.9	28.3
6~12개월미만	22.7	12.7	1.4	21.6
12개월 이상	2.9	0.8	3.9	5.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

취업을 희망하는 고령 장애인이 일자리를 얻기 위해 이용하는 구직경로는 다음과 같다. 50대는 부모(친척), 친구, 동료 등 지인을 통해 일자리를 알아보는 비율이 59.7%로 높게 나타났으며 지방자치단체 11.4%, 한국장애인고용공단 9.4%로 나타났다. 60대는 부모 등 지인 26.0%, 한국장애인고용공단 22.8%, 고용노동부 고용센터 11.3%이다.

〈표 3-32〉 취업희망 고령 장애인 구직경로

(단위 : 명, %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
전체	1,587	5,580	8,491	16,258
한국장애인고용공단(워크투게더 포함)	41.8	7.1	9.4	22.8
고용노동부 고용센터(워크넷 포함)	19.1	10.8	7.7	11.3
지방자치단체(주민센터 등)	16.9	0.0	11.4	9.2
장애인복지관, 장애인복지단체, 직업재활시설 등	0.7	2.5	6.2	10.5
민간 취업알선기관(복지관 제외)	0.0	0.0	5.2	6.4
대중매체(신문, 인터넷, 광고 등)	10.1	46.2	0.5	13.8
부모(친척), 친구, 동료 등 지인	11.4	33.4	59.7	26.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

KOR 한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

구직적극성 및 근로능력을 기준으로 집단을 분류하여 고령 장애인의 구직경로를 재분석한 결과, 구직활동을 하는 취업희망 고령 장애인 중 50대 고령 장애인은 민간취업알선기관과 부모/친척/지인에 대한 이용도가 높으며 60대 이상은 부모/친척/지인 그리고 한국장애인고용공단의 이용도가 높다. 이같이 고령 장애인의 구직활동 방식에도 공공기관을 통해서보다 직접 일자리를 찾는 방식을 선택하는 비중이 높아 일자리 정보를 얻는 데 많은 어려움이 있을 것으로 예상된다. 더욱이 장애로 인한 퇴직자 비중이 높고, 취업이 어려운 이유로 장애를 응답하는 비중이 높음에도 불구하고 장애인 전문 취업알선기관인 공단을 이용하기보다는 민간기관이나 지자체 등을 주로 이용하고 있다는 점은 장애인전문서비스 기관 이용도를 낮추는 요인의 분석 필요성을 시사한다. 오히려 경증장애인 비중이 높은 60대 이상의 고령자의 공공기관 이용도가 높은 것도 차이점이라고 할 수 있다.

〈표 3-33〉 근로능력-구직활동 적극성에 따른 고령 장애인 구직경로

	적극적 구직 실업자	
	50대	60대 이상
일반근로	1,731명 ①민간 취업알선기관(23.9%) ②부모/친척/지인(21.2) ③장애인복지관/단체/시설 등(18.0%) ④지방자치단체(13.3%) ⑤한국장애인고용공단(12.4)	10,669명 ①부모/친척/지인(26.1%) ②한국장애인고용공단(20.2%) ③고용부 고용센터(15.5%)
단순근로	6,304명 ①부모/친척/지인(74.5%) ②지방자치단체(11.7%) ③한국장애인고용공단(12.4%)	5,512명 ①한국장애인고용공단(27.7%) ②부모/친척/지인(25.1%) ③장애인 복지관/단체/시설 등(17.9%)

자료: 장애인경제활동실태조사 2023년 재분석

나. 실업자 미취업 사유

구직활동을 하고 있음에도 불구하고 실업자가 미취업상태로 남아있는 이유를 살펴보았으며, 50대는 일자리 부족 28.3%, 신체기능의 제한 22.1%, 구직정보 부족 11.6% 등으로 나타났다. 60대는 연령차별 25.6%, 일자리 부족 24.5%, 구직정보/취업서비스 부족 24.7% 등으로 나타나 고령과 일자리 부족, 구직정보와 취업서비스 부족이 핵심적인 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다. 이같은 응답결과는 앞서 취업알선기관 이용률이 낮지 않음에도 불구하고 고령 장애인에 대한 적절하고 충분한 구직정보 및 취업서비스가 제공되지 못하는 것으로 볼 수 있다.

〈표 3-34〉 취업희망 고령 장애인 미취업 사유

(단위 : 명, %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
전체	1,587	5,580	8,491	16,258
학력/경력/기술 부족	3.4	5.4	4.3	13.2
일자리 부족	19.7	38.3	28.3	24.5
구직정보 부족	24.6	2.8	11.6	17.6
취업서비스 부족	1.6	2.5	8.8	7.1
장애차별	7.3	5.2	9.9	4.2
연령차별	0.0	0.0	0.0	25.6
건강문제	7.5	35.3	8.8	3.3
심리적 불안감	15.3	0.0	6.1	0.3
신체기능의 제한	17.3	7.2	22.1	2.6
이동능력의 제한	0.7	0.0	0.0	0.0
의사소통의 제한	2.5	3.3	0.0	0.0
기타	0.0	0.0	0.0	1.6
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

구직적극성과 근로능력을 기준으로 집단을 세분류하여 50대 이상 고령 장애인의 미취업 사유를 재분석하였다. 일반근로가 가능한 50대 고령 장애인은 장애차별 24.2%이 가장 높고, 60대 이상은 일자리 부족 및 연령차별로 나타났다. 단순근로가 가능한 장애인은 일자리 부족을 비롯해 신체기능의 제한, 60대 이상은 기술경험 부족 등을 사유로 제시했다.

〈표 3-35〉 근로능력-구직활동 적극성에 따른 고령 장애인 미취업 사유

	적극적 구직 실업자	
	50대	60대 이상
일반근로	1,731명 ①장애차별(24.2%) ②기술 경험 부족(21.2%) ③구직정보 부족(18.0%) ④일자리 부족(12.8)	10,669명 ①일자리 부족(30.9%) ②연령차별(30.2%) ③구직정보 부족(25.5%)
단순근로	6,304명 ①일자리 부족(34.7%) ②신체기능의 제한(26.3%) ③건강문제(11.9%) ④구직정보 부족(10.2%)	5,512명 ①기술 경험 부족(28.4%) ②연령차별(17.1%) ③취업서비스 부족(16.4) ④일자리 부족(12.6%)

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

다. 비구직활동 사유

취업을 희망함에도 불구하고 구직활동을 적극적으로 하지 않는 미취업 고령 장애인에게 그 사유를 살펴보았다. 이 집단은 장애인경제활동실태조사에서 비경제활동인구로 분류되는 취업희망자 집단이다.

구직활동을 적극적으로 하고 있지 않은 이유는 50대의 경우, 일자리 부족, 장애(차별, 업무수행 제약), 60세 이상은 일자리 부족, 장애, 건강문제, 연령차별 등이 차지하고 있다.

〈표 3-36〉 취업희망 고령 장애인 비구직활동 사유

(단위 : 명, %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
전체	2,418	3,452	7,434	21,287
일자리 부족	48.0	44.0	57.8	44.9
교육, 기술, 경험이 부족해서	7.3	0.0	0.0	0.0
연령차별	0.0	0.0	4.5	10.9
장애(차별, 업무수행 제약)	24.3	21.9	35.5	23.1
구직(취업·창업) 정보나 방법을 몰라서	0.0	3.8	2.0	2.6
육아 또는 가사로 인해	0.0	9.0	0.0	0.0
건강문제	3.7	9.0	0.0	11.2
취업/창업을 준비 중이어서	16.7	4.2	0.0	0.0
기초생활수급자격 박탈 우려	0.0	8.1	0.3	3.0
기타	0.0	0.0	0.0	4.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

50세 이상 고령 장애인에 국한해 구직적극성과 근로능력을 기준으로 집단을 세분류하여 구직활동에 적극적이지 않은 이유를 재분석하였다. 일반근로가능 고령 장애인은 '일자리 부족'을 사유로 응답하고 있으며 '연령차별'과 '장애', '구직정보나 방법을 몰라서'도 주요한 사유로 나타났다. 단순근로 가능자는 '장애'가 주요한 사유임을 알 수 있다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 3-37〉 근로능력-구직활동 적극성에 따른 취업희망 장애인 비구직활동 사유

	소극 구직 실업자		매우소극 구직 실업자	
	50대	60대 이상	50대	60대 이상
일반 근로	3,383명 ①일자리부족(90.2%) ②연령차별(9.8%)	3,976명 ①일자리부족(59.1%) ②장애(37.5%)	620명 ①일자리부족(51.1%) ②구직정보나 방법을 몰라서(24.1%) ③장애(20.9%)	4,733명 ①일자리부족(58.4%) ②연령차별(12.4%)
단순 근로	1,619명 ①장애(75.9%) ②일자리부족(24.2%)	3,028명 ①일자리부족(57.3%) ②건강문제(27.2%) ③장애(15.5%)	977명 ①장애(55.0%) ②일자리부족(45.0%)	8,243명 ①장애(32.6%) ②일자리부족(30.9%) ③연령차별(20.2%)

자료: 2023 하반기 장애인경제활동실태조사 재분석

3. 직업 욕구

취업하고자 하는 고령 장애인이 희망하는 일자리를 분석하였다. 퇴직 후 희망하는 일자리 변화를 살펴보기 위해 전직장과 희망하는 일자리를 비교하였다. 재취업 시 전문직, 판매직, 기능직 등에 종사했던 장애인이 단순 노무직, 서비스직으로 옮겨가는 것으로 나타나 직업경험자의 퇴직 후 다른 직종으로의 전환 희망률이 높게 나타나 전직을 위한 재훈련이 매우 중요함을 보여주고 있다.

고령 장애인이 희망하는 업종은 50대 '보건업 및 사회복지서비스업' 26.6%, '제조업' 14.4%, '건설업' 14.0%로 나타났다. 60대 이상은 '사업지원 및 임대서비스업' 26.0%, '제조업' 16.3%, '보건업 및 사회복지서비스업' 14.8%이다. 전 직장의 업종과 비교해 '제조업'의 희망정도는 대폭 줄고 '보건업 및 사회복지서비스업' 등에 대한 선호도가 높아 재취업에 따른 업종 간 전환이 발생되고 있음을 알 수 있다.

근로형태에 대해서는 대부분이 임금 근로를 희망해 자영업에 종사했던 장애인조차 임금근로로 전환하기를 희망하는 비중이 높았다. 일자리 형태에서는 일반사업체 비중이 크게 줄어든 대신 재정지원 일자리와 장애인직업재활시설 일자리를 희망하는 비중이 높았다. 이외에도 전일제보다 시간제를 선호하고 있어 질 낮은 일자리로 재취업하려는 경향을 보인다는 점을 시사하고 있다. 희망하는 임금수준도 매우 낮은 수준인데 50대 취업희망장애인이 희망하는 임금수준은 60대 이상보다도 낮은 수준이다.[7)]

〈표 3-38〉 취업희망 고령 장애인 희망직종

(단위 : 명, %)

구분	50대				60대 이상			
	전직장		희망직종		전직장		희망직종	
	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중
관리자	67	(0.4)	134	(0.9)	1,097	(3.1)	1,724	(4.8)
전문가 및 관련 종사자	1,217	(8.1)	535	(3.7)	2,685	(7.7)	1,608	(4.5)
사무종사자	3,220	(21.5	2,372	(16.2)	4,489	(12.9)	1,330	(3.7)
서비스 종사자	94	(0.6)	593	(4.1)	1,119	(3.2)	4,791	(13.3)
판매종사자	1,393	(9.3)	32	(0.2)	1,308	(3.7)	626	(1.7)
기능원 및 관련 기능 종사자	3,343	(22.3)	823	(5.6)	7,156	(20.5)	4,343	(12.1)
장치·기계조작 및 조립 종사자	308	(2.1)	1,456	(10.0)	4,835	(13.8)	1,587	(4.4)
단순노무 종사자	5,366	(35.8)	8,683	(59.4)	11,628	(33.3)	19,930	(55.5)
계	15,008	(100.0)	14,628	(100.0)	34,317	(100.0)	35,939	(100.0)

자료: 장애인경제활동실태조사 2023년 재분석

7) 장애인경제활동실태조사는 실업자의 희망임금은 조사하고 있지만 비경제활동인구의 희망임금은 조사하고 있지 않다. 따라서 취업희망 고령 장애인의 희망임금과 현재 취업 중인 임금근로자의 임금을 비교하였다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-39〉 취업희망 고령 장애인 희망 업종

(단위 : 명, %)

구분	50대				60대 이상			
	전직장		희망업종		전직장		희망업종	
	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중
농업	1,768	(11.8)	1,768	(11.8)	270	(0.8)	58	(0.2)
제조업	4,607	(30.7)	2,150	(14.4)	10,818	(30.5)	5,955	(16.3)
건설업	1,911	(12.7)	2,092	(14.0)	6,626	(18.7)	3,407	(9.3)
도매 및 소매업	1,858	(12.4)	354	(2.4)	2,122	(6.0)	1,660	(4.6)
사업시설관리 및 사업지원 및 임대 서비스업	424	(2.8)	428	(2.9)	4,660	(13.2)	9,460	(26.0)
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	1,567	(10.4)	1,704	(11.4)	2,554	(7.2)	4,148	(11.4)
교육서비스업	796	(5.3)	239	(1.6)	1,548	(4.4)	345	(0.9)
보건업 및 사회복지 서비스업	883	(5.9)	3,980	(26.6)	1,727	(4.9)	5,394	(14.8)
정보통신업	314	(2.1)	521	(3.5)	630	(1.8)	426	(1.2)
운수 및 창고업	150	(1.0)	74	(0.5)	623	(1.8)	163	(0.4)
숙박 및 음식점업	115	(0.8)	381	(2.5)	381	(1.1)	474	(1.3)
금융 및 보험업	0	(0.0)	0	(0.0)	96	(0.3)	96	(0.3)
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	589	(3.9)	388	(2.6)	1,121	(3.2)	2,261	(6.2)
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	0	(0.0)	333	(2.2)	512	(1.4)	516	(1.4)
기타	27	(0.2)	547	(3.7)	1,740	(4.9)	2,090	(5.7)
계	15,009	(100.0)	14,959	(100.0)	35,428	(100.0)	36,454	(100.0)

주: 음영처리한 부분은 전직장 보다 희망업종 비율이 높게 나타난 경우임(이하 동일)
자료: 장애인경제활동실태조사 2023년 재분석

〈표 3-40〉 취업희망 고령 장애인 희망 근로 형태

(단위 : 명, %)

구분	50대				60대 이상			
	전직장		희망근로형태		전직장		희망근로형태	
	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중
임금근로	12,776	(85.1)	14,144	(96.7)	32,297	(92.5)	35,899	(99.9)
비임금근로	2,233	(14.9)	484	(3.3)	2,620	(7.5)	38	(0.1)
계	15,009	(100.0)	14,628	(100.0)	34,917	(100.0)	35,937	(100.0)

자료: 장애인경제활동실태조사 2023년 재분석

〈표 3-41〉 취업희망 고령 장애인 희망 사업체 유형

(단위 : 명, %)

구분	50대				60대 이상			
	전직장		희망사업체유형		전직장		희망사업체유형	
	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중
장애인직업재활시설 일자리	51	(0.3)	403	(2.8)	0	(0.0)	794	(2.2)
정부재정지원 일자리	3,520	(23.5)	5,782	(40.9)	3,815	(10.9)	11,958	(33.3)
정부 및 공공기관 일자리	37	(0.2)	744	(5.3)	2,047	(5.9)	2,031	(5.7)
그 외 일반사업체	11,401	(76.0)	7,214	(51.0)	29,055	(83.2)	21,117	(58.8)
계	15,009	(100.0)	14,144	(100.0)	34,917	100.0	35,900	(100.0)

자료: 장애인경제활동실태조사 2023년 재분석

〈표 3-42〉 취업희망 고령 장애인 희망 근로시간 형태

(단위 : 명, %)

구분	50대				60대 이상			
	현취업자		희망근로시간형태		현취업자		희망근로시간형태	
	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중
전일제 근로	107,172	(74.3)	8,297	(58.7)	121,278	(49.5)	16,781	(46.7)
시간제 근로	37,081	(25.7)	5,847	(41.3)	123,505	(50.5)	19,118	(53.3)
계	144,253	(100.0)	14,144	(100.0)	244,783	(100.0)	35,899	(100.0)

자료: 장애인경제활동실태조사 2023년 재분석

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 3-43〉 취업희망 고령 장애인 실업자 희망 임금

구분	현재 취업자		취업희망자	
	50대	60대 이상	50대	60대 이상
평균임금 (만원)	258.1	172.0	164.8	165.9

자료: 장애인경제활동실태조사 2023년 재분석

4. 고용서비스 욕구

취업을 희망하는 고령 장애인이 필요로 하는 고용서비스를 분석한 결과, '특별히 필요하지 않다'라는 장애인은 50대 12.9%에 불과하고 87.1%는 취업지원, 고용유지지원, 장애인전용일자리 등 고용서비스를 요구하는 것으로 나타났다. 특히 고용유지에 대한 욕구가 비교적 높다. 60세 이상도 취업지원에 대한 욕구가 타 연령대에 비해 낮지 않아, 취업을 희망하는 고령 장애인의 대다수가 취업지원을 필요로 하는 것으로 나타났다. 또한, 직업능력개발훈련 등 장기간 제공되는 고용서비스보다 즉각적인 취업과 소득에 대한 요구가 높다.

〈표 3-44〉 취업희망 고령 장애인 필요 고용서비스

(단위 : 명, %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
전체	5,289	10,960	20,721	46,222
취업알선, 일자리 정보 제공, 장애인 특별채용 등 취업지원	80.3	73.8	78.5	74.4
취업 후 고용유지를 위한 지원(근로지원, 근무환경 개선, 작업보조기기 지원 등)	1.7	1.7	4.9	1.1
직업능력개발훈련	8.1	2.4	0.5	0.2
장애인만을 위한 별도 작업장 근로	5.2	1.5	1.5	2.5
금전적 지원(임금보조, 세제 지원 등)	0.0	5.7	1.0	2.2
창업 지원(창업컨설팅, 창업정보 제공, 창업자금 융자 등)	0.0	0.0	0.7	0.0
차별금지, 인식개선 등 고용여건 조성	0.0	0.0	0.0	0.4
특별히 없음	4.7	15.0	12.9	19.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 장애인경제활동실태조사 2023년 재분석

취업지원 서비스에 대한 욕구로는 '취업알선'을 요구하는 비중이 가장 높으며, '구직상담' 원하는 비중은 50대가 높은 편이다. 일자리에 관한 정보가 제공되면 스스로 취업하기를 희망하는 고령 장애인은 50대 8.0%, 60대 이상 12.0%로 취업 전 고용프로그램에 참가하기보다는 취업알선을 통한 일자리 제공에 대한 욕구가 상대적으로 높게 나타나고 있다. 고용유지에 대한 욕구는 50대는 근로지원인, 60대 이상은 근무환경개선지원에 대한 욕구가 높았으며 작업지도원과 근무시간 및 직무조정에 대한 욕구도 높게 나타났다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-45〉 취업희망 고령 장애인 필요 취업지원 서비스

(단위 : 명, %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
전체	5,289	10,960	20,721	46,222
취업알선(취업성공패키지 등 포함)	75.5	68.0	63.7	60.1
진로지도, 직업능력평가 등 구직(직업) 상담	0.1	0.0	6.7	1.0
일자리 정보 제공	3.9	5.8	8.0	12.0
현장실습, 인턴, 연수 등	0.0	0.0	0.0	0.7
장애인 구분모집/특별채용	0.9	0.0	0.2	0.6
채용과정에서 장애인에 대한 배려	0.0	0.0	0.0	0.0
기타	0.0	0.0	0.0	0.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 장애인경제활동실태조사 2023년 재분석

〈표 3-46〉 취업희망 고령 장애인 고용유지 필요 취업지원 서비스

(단위 : 명, %)

구분	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
전체	2,436	3,756	5,532	10,358
수행업무에 대한 타인의 도움(근로 지원)	64.7	36.0	48.2	29.7
직무적응을 위한 지원(작업지도원)	1.8	16.6	17.2	14.9
근무환경(장애인 편의시설, 작업장 환경 등) 개선 지원	23.1	12.5	24.0	42.1
근무시간 및 직무조정	10.3	29.4	10.7	10.6
직업생활 및 고충처리 상담 등	0.0	0.0	0.0	2.2
출퇴근 지원	0.0	5.5	0.0	0.1
기타	0.0	0.0	0.0	0.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 장애인경제활동실태조사 2023년 재분석

〈표 3-47〉 취업희망 고령 장애인 고용지원 욕구

구분	50대	60대 이상
고용서비스	①취업지원(78.5%) ②고용유지 지원(4.9%) ③장애인전용일자리(1.5%)	①취업지원(74.4%) ②장애인전용일자리(2.5%) ③금전적 지원(2.2%)
취업지원	①취업알선(63.7%) ②일자리 정보제공(8.0%) ③구직상담(6.7%)	①취업알선(60.1%) ②일자리 정보 제공(12.0%) ③구직상담(1.0%)
고용유지 지원	①근로지원(48.2%) ②근무환경개선 지원(24.0%) ③작업지도원(17.2%) ④근무시간 및 직무 조정(10.7%)	①근무환경개선 지원(42.1%) ②근로지원(29.7%) ③작업지도원(14.9%) ④근무시간 및 직무 조정(10.6%)

자료: 장애인경제활동실태조사 2023년 재분석

제4절 고령 장애인 관련 일자리 사업 실태

1. 장애인 고용의무 일자리

가. 전체 현황

최근 5년간 민간부문과 정부부문의 장애인 고용의무 일자리에서 일하고 있는 장애인 근로자와 장애인 공무원의 연령을 살펴보았다. 2023년은 민간부문 고용의무 일자라는 197,964개이며, 정부부문은 24,811개로 민간부문은 약 8배 정도 규모가 크다. 민간부문은 고령 장애인 근로자 비중이 높지만 정부부문은 정년제도로 인해 고령 장애인의 비중은 상대적으로 낮은 수준이다.

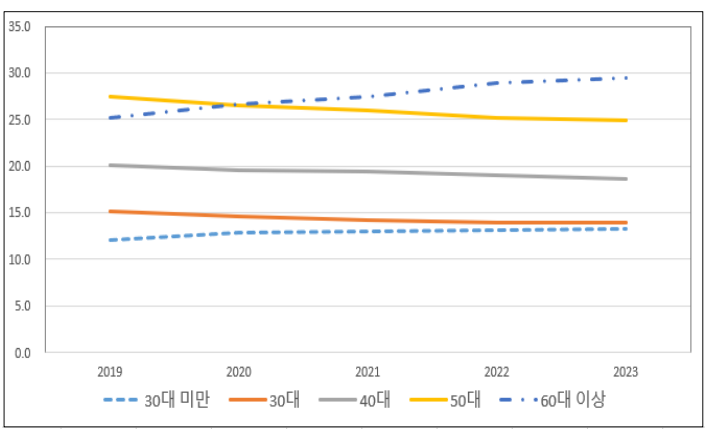
민간부분에 의무고용된 장애인 근로자의 연도별 연령별 분포를 보면 다음

과 같다. 30대 미만, 60대 이상은 최근 증가세에 있으며, 30대, 40대, 50대는 감소되고 있다. 60대 이상, 50대, 40대 순으로 장애인 고령자의 고용의무 일자리 점유 비중이 높다고 할 수 있으며, 60대 이상 고령 장애인의 비중은 점진적으로 상승해 2023년 30%에 육박하고 있다.

정부부문의 경우 최근 5년간 의무고용된 장애인 공무원의 연령대별 분포를 살펴보면, 40대와 50대의 점유 비중이 높다. 2023년은 40대는 35.8%, 50대 30.2%, 60대 이상 4.2%이다. 민간부문은 2023년 60대 이상 비중이 29.4%인데 반해 낮은 수치이다.

[그림 3-12] 고용의무 장애인 근로자 연도별 연령별 비중(민간부문)

(단위 : %)



〈표 3-48〉 고용의무 장애인 근로자 연도별 연령대별 분포(민간부문)

(단위 : 명, %)

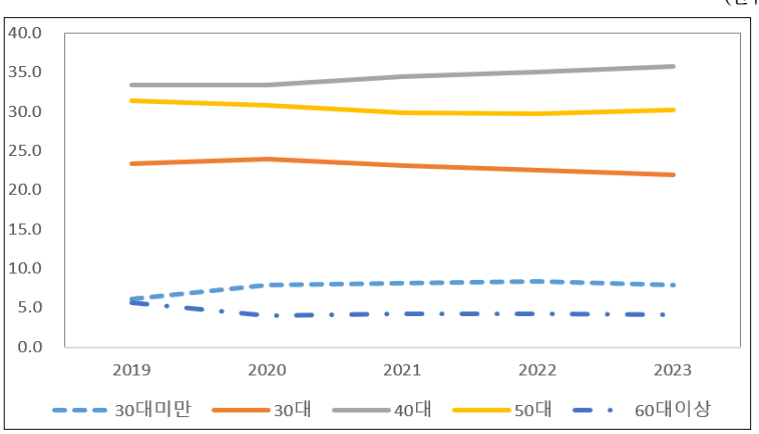
구분	전체	30대 미만	30대	40대	50대	60대이상	계
2019	170,561	12.0	15.2	20.1	27.5	25.2	100.0
2020	179,884	12.8	14.6	19.6	26.5	26.6	100.0
2021	184,127	13.0	14.2	19.4	25.9	27.5	100.0
2022	189,797	13.1	13.9	19.0	25.2	28.9	100.0
2023	197,964	13.2	13.9	18.6	24.9	29.4	100.0

자료: 한국장애인고용공단 고용의무사업DB 분석

2023년 기준으로 연령별 고용의무 일자리 규모를 살펴보면, 50대는 민간부문 49,232명, 정부부문 7,487명이며, 60대 이상은 민간부문 58,307명 정부부문 1,030명으로 60대 이상 민간부문은 고용의무 일자리 규모가 상당히 큰 규모이다. 민간부문과 정부부문을 합한 50대 이상 일자리 규모는 총 116,056개로 2023년 기준 전체 장애인 고용의무 일자리 222,775개의 52.1%에 해당된다.

[그림 3-13] 고용의무 장애인 공무원 연도별 연령대별 비중(정부부문)

(단위 : %)



〈표 3-49〉 고용의무 장애인 공무원 연도별 연령대별 분포(정부부문)

(단위 : 명, %)

구분	인원	30대미만	30대	40대	50대	60대이상	계
2019	22,391	6.1	23.4	33.4	31.4	5.7	100.0
2020	24,500	7.9	24.0	33.4	30.8	4.0	100.0
2021	24,889	8.2	23.2	34.5	29.9	4.3	100.0
2022	25,110	8.4	22.5	35.1	29.7	4.3	100.0
2023	24,811	7.9	22.0	35.8	30.2	4.2	100.0

나. 고령 장애인 참여 현황

2023년 민간부문에 대한 고령 장애인 참여 현황을 살펴보면 다음과 같다. 민간부문 고용의무 일자리에서 일한 장애인 근로자의 연령별 분포에 있어서 50세 이상은 54.3%이며 60세 이상 29.4%이다.

〈표 3-50〉 고용의무 장애인 근로자 연령대별 분포(2023년)

구분		연령대	인원(명)	비율(%)	비고
50세 미만	45.7%	20세 미만	1,016	0.5	
		20~29	25,071	12.7	
		30~39	27,483	13.9	
		40~49	36,855	18.6	최소= 13
50세 이상	54.3%	50~59	49,232	24.9	최대= 95
60세 이상	29.4%	60~69	40,267	20.3	중위= 51
		70~79	16,803	8.5	평균=49.7
		80~89	1,218	0.6	
		90세 이상	19	0.0	
		계	197,964	100.0	

자료: 한국장애인고용공단 고용의무사업DB 분석

2023년 의무고용된 장애인 근로자는 남성 비중이 매우 높다. 50대 이상 고령 장애인도 마찬가지이며 남성 비중이 70% 이상으로 나타나고 있다.

〈표 3-51〉 고용의무 장애인 근로자 성별 연령대별 분포(2023년)

(단위: 명, %)

구분	30대 미만	30대	40대	50대	60대이상	계
전체	26,087	27,483	36,855	49,232	58,307	197,964
남성	65.12	70.37	75.04	73.89	72.4	72.02
여성	34.88	29.63	24.96	26.11	27.6	27.98
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국장애인고용공단 고용의무사업DB 분석

민간부문 장애인 고용의무 일자리의 기관 유형은 민간기업이 비중이 높다. 공공기관은 30대부터 비중이 높으며 60대부터 비중이 낮아지고 있다. 국가 및 지자체는 30대 미만과 60대 이상부터 비중이 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-52〉 고용의무 장애인 근로자 기관 유형별 연령대 분포(2023년)

(단위: 명, %)

구분	30대 미만	30대	40대	50대	60대이상	계
전체	26,087	27,483	36,855	49,232	58,307	197,964
공공기관	9.6	14.1	12.4	12.4	3.6	9.7
국가지자체	11.7	8.1	8.0	8.7	11.1	9.6
민간기업	78.7	77.8	79.7	78.9	85.3	80.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국장애인고용공단 고용의무사업DB 분석

고용의무 사업체 규모 분포는 60대 이상부터 소폭의 변화를 보이는데 1000인 이상의 비중이 낮아지며, 1000인 미만의 사업체 규모의 비중이 전체적으로 높아지는 것으로 나타났다.

고용의무 장애인 근로자는 모든 연령대에서 단순노무종사자 비중이 높게 나타났으며 60대 이상 고령 장애인은 비중이 더 높아지고 있다. 사무종사자는 60대 이상부터 비중이 대폭 감소하며 서비스 종사자 비중은 높아진다.

〈표 3-53〉 고용의무 사업체 규모별 연령대별 분포(2023년)

(단위: 명, %)

구분	30대 미만	30대	40대	50대	60대이상	계
전체	26,087	27,483	36,855	49,232	58,307	197,964
1~99인	6.4	8.3	9.2	10.4	12.8	10.0
100~299인	18.4	19.9	22.6	22.4	26.9	22.9
300~499	11.6	10.4	10.5	10.1	13.2	11.3
500~999인	13.7	11.9	12.3	12.3	18.2	14.2
1000인이상	50.0	49.5	45.5	44.9	29.0	41.6
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국장애인고용공단 고용의무사업DB 분석

〈표 3-54〉 고용의무 장애인 근로자 직업별 연령대별 분포(2023년)

(단위: 명, %)

구분	30대 미만	30대	40대	50대	60대	계
전체	26,087	27,483	36,855	49,232	58,307	197,964
관리자	0.3	0.8	2.7	4.1	2.5	2.3
기능원 및 관련 기능종사자	3.8	5.7	9.5	12.7	7.7	8.0
농림어업 숙련종사자	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1
단순노무종사자	50.9	37.2	28.4	29.2	50.3	40.6
사무종사자	20.9	30.9	29.1	20.2	8.0	19.6
서비스종사자	16.7	12.8	11.8	13.9	20.2	15.7
장치·기계조작 및 조립종사자	1.9	4.5	7.8	10.6	5.1	6.1
전문가 및 관련종사자	4.0	6.7	8.8	7.8	5.6	6.4
판매종사자	1.2	1.3	1.8	1.5	0.4	1.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국장애인고용공단 고용의무사업DB 분석

고령 장애인 근로자가 근로하는 사업체의 산업분야를 살펴보면, 사업시설관리, 공공행정 분야의 비중이 대체로 50대 미만에 비해 높게 나타났다. 60대부터 제조업 비중은 대폭 감소하고 있으며 사업시설관리 분야의 비중이 대폭 증가한다.

〈표 3-55〉 고용의무 사업체 산업별 연령대별 분포(2023년)

(단위: 명, %)

구분	30대 미만	30대	40대	50대	60대 이상	계
전체	26,087	27,483	36,855	49,232	58,308	197,964
농업, 임업, 및 어업	0.2	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2
광업	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
제조업	18.8	21.9	27.9	27.3	9.2	20.2
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	1.3	2.4	1.9	1.2	0.2	1.2
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	0.0	0.2	0.4	0.5	0.3	0.3
건설업	2.1	2.2	3.4	3.8	3.1	3.1
도매 및 소매업	8.2	7.6	5.8	4.1	1.4	4.6
운수 및 창고업	2.8	4.7	6.4	9.8	6.7	6.6
숙박 및 음식점업	2.5	2.2	1.3	0.9	0.7	1.3
정보통신업	7.0	6.6	5.9	3.8	2.5	4.6
금융 및 보험업	2.9	5.3	5.3	4.2	0.9	3.4
부동산업	1.9	1.7	1.6	1.7	3.0	2.1
전문, 과학 및 기술 서비스업	5.8	5.6	5.8	6.4	5.3	5.8
사업시설관리 및 사업지원 및 임대 서비스업	7.5	6.1	7.0	9.0	38.1	16.6
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	15.1	11.6	10.1	11.0	12.2	11.8
교육서비스업	4.0	2.9	2.8	3.1	2.4	2.9
보건업 및 사회복지 서비스업	17.1	15.4	11.2	10.3	11.1	12.3
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	0.4	0.6	0.8	0.7	0.4	0.6
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	2.4	2.7	2.3	2.0	2.2	2.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국장애인고용공단 고용의무사업DB 분석

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

2. 장애인 일자리 사업

가. 주요 내용[8)]

장애인 일자리 창출을 위한 'Able 2010 프로젝트'를 기반으로 시작된 장애인 일자리사업은 「장애인복지법」 제21조(직업), 동법 시행령 제13조의2(장애인 일자리사업 실시)에 사업 시행의 근거를 두고 있다. 사업의 목적은 ①취업 취약계층인 장애인에게 일자리 제공을 통한 사회참여 확대 및 소득 보장 지원, ②장애유형별 맞춤형 신규 일자리 발굴 및 보급을 통한 장애인 일자리 확대 ③근로연계를 통한 장애인복지 실현 및 자립생활 활성화이다. 장애인 일자리사업은 보건복지부, 한국장애인개발원, 광역자치단체, 사업수행기관 등의 추진체계로 운영되고 있다. 사업유형은 ①일반형 일자리(전일제/시간제) ②복지일자리(참여형/특수교육-복지연계형) ③특화형 일자리(시각장애인 안마사파견사업/발달장애인 요양보호사 보조일자리) 등 3가지 유형으로 구분된다. 2023년 기준 장애인 일자리사업의 배정인원은 29,546명이다. 세부적으로는 복지일자리가 15,794명으로 가장 많고, 다음으로 일반형 일자리 11,515명, 특화형 일자리 2,237명의 순으로 나타났다.

〈표 3-56〉 장애인 일자리사업 유형별 배정 인원(2023년)

(단위: 명)

구분	일반형 일자리		복지 일자리	특화형 일자리		총계
	전일제	시간제		시각장애인 안마사	발달장애인요양 보호사보조	
참여자수	7,590	3,925	15,794	1,160	1,077	29,546
	11,515			2,237		

자료: 보건복지부, 2023 장애인 일자리사업 안내

8) 장애인 일자리사업은 보건복지부의 2023 장애인 일자리사업 안내 및 양숙미 외(2023)을 참조하여 작성함

일반형 일자리는 미취업 장애인에게 근로기회를 제공하며 일정기간 소득을 보장하며 일반 노동시장 전이를 목적으로 하는 일자리이다. 전일제와 시간제일자리로 나뉘며, 만18세 이상 등록장애인 중 미취업 장애인이 신청할 수 있다.

〈표 3-57〉 장애인 일반형 일자리 사업내용

구분	사업 기간	지원액				지원 인원 (명)	국고 보조율
		근로시간		인건비(원)	운영비		
전일제	12개월	1~11월	주5일 (40시간)	2,010,580	224,730원 (1인/월)	7,590	서울 30% 지방 50%
		12월	주5일 (37.5시간)	1,885,520			
시간제		1~11월	주20시간	1,005,290	112,650원 (1인/월)	3,925	
		12월	주19시간	953,340			

자료: 보건복지부, 2023 장애인 일자리사업 안내

〈표 3-58〉 장애인 일반형 일자리 세부직무

구분	직무내용	주요 배치기관
행정도우미	공공 및 복지행정 업무지원	시·군·구청, 읍·면·동 주민센터, 보건소, 공공기관 등
전담지원 행정도우미	장애인 일자리사업 업무 전담지원	시·군·구청
복지서비스 지원요원	장애인 일자리사업 참여자 직무지원 사회복지전반의 행정전담 지원 및 직접서비스(프로그램) 지원	장애인 일자리사업 민간위탁 수행기관, 발달장애인 요양보호사 보조 사업수행기관, 비영리복지시설(기관), 중증장애인생산품 생산시설 등
직업재활 시설지원요원 (일반형 시간제에 한함)	생산활동 직무(하청 임가공 등의 작업활동이나 직접 생산활동)	장애인직업재활시설 (장애인보호작업장, 장애인근로사업장)

자료: 보건복지부, 2023 장애인 일자리사업 안내

복지형일자리는 장애의 정도가 심해 취업이 어려운 장애인에게 장애유형에 따른 다양한 일자리를 개발 보급하여 직업경험을 통한 직업재활 및 사회참여를 지원하는 일자리로 참여형과 특수교육-복지연계형으로 구분된다. 신청대상은 참여형 복지일자리는 만18세 이상의「장애인복지법」상 등록된 장애인 중 미취업 장애인이며, 특수교육-복지연계형 복지일자리는 2023년 기준 미취업 전공과 학생이다.

〈표 3-59〉 장애인 복지일자리 사업내용

구분	사업 기간	지원액			지원 인원	국고 보조율
		근로시간	인건비	운영비		
참여형 특수교육복지연계형	12개월	주14시간 이내 (월56시간)	538,720원	23,690원 (1인/월)	15,794명	서울 30% 지방 50%

자료: 보건복지부, 2023 장애인 일자리사업 안내

복지일자리의 직무는 참여형과 특수교육-복지연계형이 동일하며, 사무직종(10개), 서비스 직종(15개), 노무직종(17개) 등 42개의 직무를 기준으로 배치하며 지방자치단체의 판단에 따라 신규직무 개발도 가능하다.

〈표 3-60〉 장애인 복지일자리 세부직종

구분	직무내용
사무직종 (10개)	대형서점 도서정리, 우편물 분류, 사무, 도서관, 사서보조, 은행서비스 안내, 건강검진센터 지원, 스포츠이용시설 안내, 재래시장관리, 인식개선교육 보조강사, 온라인 콘텐츠 모니터링
서비스직종 (15개)	영유아 돌봄, 어린이 동화구연, 홀몸어르신 안부확인, 사회서비스사업모니터링, 실버케어, 디앤디케이(D&D Care) 교통약자 승·하차지원, 반려동물돌봄, 캠핑장관리, 템플스테이 업무보조, 문화예술 활동, 스포츠영상 촬영 및 편집, 생활체육 보조코치, 문화 아동·청소년 학습 및 생활지도, 발달장애인특화 활동지원사보조
노무직종 (15개)	호텔객실관리, 기부물품관리, 환경정리, 버스청결관리, 공공자전거 세척, 이동보조기기 분해 세척 및 소독, 다회용품 세척 및 관리, 급식지원, 대형마트 매장정리 및 상품관리, 장애인전용주차 구역계도 및 홍보, 세탁, 장난감 세척, 문서파기, 농업·임업·어업 관련 직무, 정리 및 수납, 방역·소독활동, 업사이클링·리사이클링

자료: 보건복지부, 2023 장애인 일자리사업 안내

특화형일자리는 안마사 자격은 있은 미취업상태인 시각장애인에게 일자리를 제공하는 시각장애인 안마사파견 사업과 발달장애인에게 요양보호사의 업무전반을 지원하는 일자리를 제공하는 발달장애인 요양보호사 보조 일자리로 구분된다. 신청대상으로 시각장애인 안마사파견 사업은 만18세 이상의「장애인복지법」에 따라 등록된 미취업 시각장애인 중「의료법」 제82조 및「안마사에 관한 규칙」제3조에 따라 안마사 자격을 인증받은 자가 신청할 수 있으며, 발달장애인 요양보호사 보조일자리는 만18세 이상이 「장애인복지법」에 따라 등록된 미취업상태의 지적자폐성 장애인이 신청할 수 있다. 이중 시각장애인 안마사파견 특화형 일자리 사업내용은 아래와 같다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 3-61〉 특화형일자리 - 시각장애인 안마사파견 일자리 사업내용

구분	사업 기간	지원액				지원 인원 (명)	국고보조율
		근로시간		인건비(원)	운영비		
시각장애인 안마사파견	12개월	1~11월	주5일 (25시간)	1,260,220	153,330원 (1인/월)	1,160	전체 80%
		12월	주5일 (23.5시간)	1,183,260			

자료: 보건복지부, 2023 장애인 일자리사업 안내

시각장애인 안마사파견 일자리는 안마사 자격이 있는 미취업 시각장애인을 안마서비스 제공 가능한 노인복지관이나 노인 여가시설로 파견하여 노인을 대상으로 안마서비스를 제공하는 사업으로 직무내용 등은 아래와 같다.

〈표 3-62〉 특화형일자리 - 시각장애인 안마사파견 세부직무

구분	직무내용	배치기관
시각장애인 안마사파견	노인복지관, 경로당을 이용하는 노인들에게 안마서비스 제공	노인복지관, 노인여가시설

자료: 양숙미 외(2023).「장애인 일자리사업 종합평가 연구」

나. 고령 장애인 참여 현황

1) 일반형 일자리

2022년은 전일제 일자리 52.4%, 시간제 일자리 52.0%를 50세 이상 고령 장애인이 근무했다. 일자리 수로 보면, 전일제 일자리는 총 3,985개, 시간제 일자리 총 1,890개 일자리에서 근로하였다.

전일제 일자리는 2020~2022년 3년간 50대 비율이 가장 높았으며 60세 이상의 비중도 증가하고 있다. 시간제일자리의 경우 2020~2022년 사이 50

대 이하는 대부분 감소하지만 60대 이상의 참여자는 점점 증가하는 추세이다. 이전대비 증가율 수치만 보더라도 전일제는 60~65세 115.7% 증가, 65세 171.9% 증가하였다. 시간제 경우, 60세 이상 증가율이 높으며, 60~65세 124.0% 증가했으며 65세 이상은 173.0% 증가하였다.

〈표 3-63〉 일반형일자리 참여자 연령별 특성

(단위: 명, %)

구분		2020	2021	2022	계	이전대비 증가율(%)
전일제	전체	6,210	6,565	7,611	20,286	37.2
	~29	17.5	16.2	15.1	16.2	20.6
	30~39	16.6	14.6	13.9	15.0	12.9
	40~49	20.1	19.2	18.7	19.3	12.3
	50~59	25.5	25.7	24.3	25.1	34.6
	60~65	12.2	14.2	16.0	14.2	115.7
	65~	8.1	10.1	12.1	10.2	171.9
	소계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
시간제	전체	2,030	2,668	3,639	8,337	73.9
	~29	26.7	23.7	20.6	23.1	59.8
	30~39	14.5	12.7	13.6	13.5	39.8
	40~49	16.3	15.7	13.9	15.1	44.4
	50~59	18.2	18.3	17.7	18.0	65.0
	60~65	9.9	11.9	13.2	12.0	124.0
	65~	14.4	17.8	21.1	18.4	173.0
	소계	100.0	100.0	100.0	100.0	73.9

자료: 양숙미 외(2023). 「장애인 일자리사업 종합평가 연구」

2) 복지형 일자리

고령 장애인의 복지형 일자리 참여율을 살펴보면, 2022년 기준 50세 이상 10,422명(66.3%)이 참여하였다. 가장 많은 참여자는 65세 이상으로 7,538명(48.0%)이다. 이전대비 증가율에서도 65세 이상이 50.2%로 가장 높은 증가율을 나타내고 있다.

〈표 3-64〉 복지일자리 참여자 연령별 특성

(단위: 명 %)

구분		2020	2021	2022	계	이전대비 증가율(%)
참여형	전체	11,933	12,941	15,711	40,585	42.7
	~29	15.9	14.8	15.4	15.4	37.1
	30~39	9.2	9.2	9.2	9.2	34.1
	40~49	8.9	8.6	9.1	8.9	37.0
	50~59	11.2	11.0	10.2	10.7	35.9
	60~65	8.4	8.5	8.1	8.3	38.7
	65~	46.4	48.0	48.0	47.5	50.2
	소계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 양숙미 외(2023).「장애인 일자리사업 종합평가 연구」

3) 특화형 일자리

특화형일자리는 시각장애인 안마사파견 일자리와 발달장애인 요양보호사 보조 일자리사업으로 구분되며 고령 장애인이 참여하고 있는 시각장애인안마사파견 사업에 국한해 참여자 현황을 살펴보면 다음과 같다. 2022년 기준 50세 이상 참여자는 81.4%로 나타났으며 50세 이상 고령 장애인이 특화형일자리에 총 974명이 참여하였다. 참여자 중 65세 이상 비중이 가장 높으며, 이전대비 증가율에서도 65세 이상은 67.4% 증가했으며 60세 이상은 39.3% 증가하였다.

〈표 3-65〉 특화형일자리 참여자 연령별 특성

(단위: 명 %)

구분		2020	2021	2022	계	이전대비 증가율(%)
시각장애인 안마사 파견	전체	887	941	1,197	3,025	31.2
	~29	4.4	3.5	3.9	3.9	-11.2
	30~39	6.2	7.1	6.8	6.7	6.3
	40~49	9.5	9.2	7.9	8.8	3.1
	50~59	20.7	19.9	19.9	20.1	9.1
	60~65	19.8	21.1	18.5	19.7	39.3
	65~	39.3	39.2	43.0	40.7	67.4
	소계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 양숙미 외(2023). 「장애인 일자리사업 종합평가 연구」

보건복지부의 장애인 일자리사업은 50대 이상 고령 장애인이 참여한 현황은 전일제 일자리의 49.5%, 시간제 일자리의 48.4%, 복지형일자리의 66.5%, 특화형일자리의 80.5%를 차지하고 있다. 참여인원을 취합하면, 일반형일자리 중 전일제 일자리 10,041명, 시간제 일자리 4,035명으로 총 14,076명이다. 주14시간 이내 일하는 복지일자리 참여자는 26,989명이며, 시각장애인 안마사파견에 대한 특화형일자리에는 2,435명이 참여하였다. 50대 이상 고령자는 총 43,500명으로 장애인 일자리 72,233개 중 60.2%에 해당된다.

4) 급여수준

장애인 일자리사업 전체 참여자의 급여수준이며, 일반형전일제가 가장 높은 수준으로 190만 원이며 특화형 시각장애인 안마사파견 일자리는 120만 원으로 나타났다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-66〉 장애인 일자리사업 참여자의 급여

(단위: 원)

일반형전일제	일반형시간제	복지일자리	특화형 시각안마	특화형 발달요양
1,914,440	957,220	512,960	1,199,960	1,199,960

자료: 양숙미 외(2023). 「장애인 일자리사업 종합평가 연구」

3. 노인 일자리 사업

가. 주요 내용

노인 일자리사업의 목적은 “어르신이 활기차고 건강한 노후 생활을 영위할 수 있도록 다양한 일자리 및 사회활동 지원”을 목적으로 하고 있다.

2024년 노인 일자리는 전년 대비 14.7만 개 증가하여 103만 개로 확대되었다. 유형별로 공익활동형은 전년 대비 4.6만 개 증가하여 65.4만 개를 제공하고 사회서비스형은 15.1만 개로 증가폭이 가장 두드러진다. 민간형 일자리는 3.5만 개가 늘어 22.5만 개로 확대되었다.

〈표 3-67〉 2024년도 노인 일자리 현황

	2023	2024	증감
총계	88.3만 개	103만 개	14.7만 개
공익활동형	60.8만 개	65.4만 개	4.6만 개
사회서비스형	8.5만 개	15.1만 개	6.6만 개
민간형	19만 개	22.5만 개	3.5만 개

자료: 보건복지부 보도자료(2024.1.18.) 「2024년 노인 일자리 103만 개, 어르신의 건강하고 행복한 노후 생활을 지원합니다」

노인 일자리사업은 공익활동, 사회서비스형, 사회서비스형 선도모델, 민간형일자리로 구별된다. 가장 많은 비중을 차지하는 것은 공익활동으로 참여 노인이 부담이 적은 일을 주 3회 3~4시간 정도 수행하고 월 27만 원가량의 수당을 지원받는다.

〈표 3-68〉 노인 일자리사업 사업유형 및 세부내용

유형		내용	대상	사업량(천개)		월평균 시간	보수/지원 내역 (활동개월)
				'23	'24		
계		-	-	883	1,030	-	-
공익활동형		지역사회 공익증진을 위한 사회참여활동(노노케어·보육시설 봉사, 공공의료, 복지시설 등)	기초연금 수급자	608	654	30 (3시간, 10일)	월 29만원 (11개월)
사회서비스형		경력과 역량 활용하여 사회적으로 필요한 영역에 서비스 제공 (교육 시설 학습 보조 지원, 공공행정 업무지원 등)	65세 이상 (일부 60세)	80	141	60 (3시간, 20일)	월 76.1만원 (10개월)
	선도모델	외부지원(인적·물적)을 활용한 사회서비스 분야 신노년 세대 맞춤형 일자리	60세 이상	5	10	사업내용에 따라 상이하나, 사회서비스형 이상	
민간형	시장형 사업단	소규모 매장 및 전문 직종 사업단 등을 공동으로 운영하여 노인 일자리 창출(실버카페 등)	60세 이상	45	58	참여노인 1인당 연 267만원 내외 사업비 지원	
	취업 알선형	관련 직종 업무능력 보유자를 수요처로 연계(청소·경비 등)		88	95	알선 수행기관에 15만원(또는 10만원) 사업비 지원	
	시니어 인턴십	기업 인턴(3개월) 후 계속 고용 유도 목적 인건비 지원(산업 안전·전기·조선업 등)		55	70	기업에 최대 240만원(월40만원*6개월) 지원	
	고령자 친화기업	노인 다수 고용기업 설립·우수고용기업 지원		2	2	최대 3억원 이내 보조금 민간기업에 지원	

자료: 보건복지부 보도자료('24.1.18) 「2024년 노인 일자리 103만 개, 어르신의 건강하고 행복한 노후 생활을 지원합니다」

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

공익활동은 급여수준이 낮고 노동관계법에 따른 근로자성의 조건을 충족하지 못하여 일자리보다는 사회참여 활동으로 분류되고 있다. 고령자가 자기만족과 성취감 향상 및 지역사회 공익증진을 위해 참여하는 봉사활동이다. 사업내용으로는 노노케어, 취약계층 지원, 공공시설 봉사 등이다.

사회서비스형은 공익활동보다 조금 더 많은 시간 동안 고도화된 활동과 돌봄서비스 등을 제공하고 공익활동 대비 2배 이상의 소득을 받는 방식으로 최근에 시작된 유형이다. 노인의 경력과 활동역량을 활용하여 사회적 도움이 필요한 영역(지역사회 돌봄, 안전 등)에 서비스를 제공하는 일자리이다. 사업내용으로는 가정 및 세대 간 서비스, 취약계층 전문서비스, 공공전문서비스 등이다. 사회서비스형 선도모델은 외부지원을 활용한 사회서비스 분야 신 노년 세대 맞춤형 일자리이다. 기업의 사회공헌기금 등의 외부자원과 정부예산을 연결하는 민관협력 사업으로 ESG분야(환경, 안전, 복지 서비스 등)의 노인 일자리 창출을 하고 있다. 민간형 노인 일자리는 고령자친화기업이나 시니어인턴십 혹은 취업알선 등의 활동을 통해 민간일자리에 연계되도록 지원하는 유형이다. 시장형사업단은 소규모 창업사업단에서 활동하며 매출을 통해 급여를 제공받는 방식의 일자리사업이다.

나. 일자리 현황

노인 일자리 및 사회활동 지원사업의 2022년 총 창출 실적에 따르면, 공익활동이 전체의 71.1%를 나타내었으며 취업알선형 9.4%, 사회서비스형이 8.5%, 시니어인턴십 5.3%, 시장형사업단이 4.9%를 차지하고 있다.

〈표 3-69〉 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 추진 목표 및 실적

(기준: 2022.12.31., 단위: 원, 개, 명, %)

예산	목표량	총창출 실적	노인 사회활동	노인 일자리					
			공익활동	사회 서비스형	사회 서비스형 선도모델	시장형 사업단	취업 알선형	시니어 인턴십	고령자 친화기업 취업 알선형
1,414,185	846,000	881,535	626,391	75,012	4,980	42,803	83,290	46,570	2,489
		(100.0)	(71.1)	(8.5)	(0.6)	(4.9)	(9.4)	(5.3)	(0.3)

자료: 한국노인인력개발원, 2022 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 통계 동향

요컨대 노인 일자리사업이 만드는 일자리 규모를 살펴보면, 2022년 총 84만6천 개다. 이중 근로로 보기 어려운 공익활동을 제외하면, 사회서비스형, 취업알선형 등에서 255,144개의 일자리가 만들어졌다. 65세 이상에서 장애인출현율 15.1%를 적용하면 장애인이 점유하고 있는 일자리는 대략 38,527개로 추산할 수 있다.

노인 일자리 및 사회활동 지원사업의 월평균 활동시간과 활동비 현황은 아래와 같다. 2022년 기준으로 공익활동 27만 원, 사회서비스형은 71만 원, 취업알선형 149만 원, 시니어인턴십 208만 원이다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

〈표 3-70〉 사업유형별 참여 노인 월평균 활동시간 및 활동비

(기준: 각 년도 12.31., 단위: 시간, 천원)

구분		'20		'21		'22	
		활동 시간	활동비 (임금)	활동 시간	활동비 (임금)	활동 시간	활동비 (임금)
공공형	공익활동	30	270	30	270	30	270
	재능나눔	10	100	10	100	-	-
사회서비스형		60/66	713	60/66	713	60	713
사회서비스형 선도모델		-	-	-	-	-	1,197
민간형	시장형 사업단	-	329	-	365	-	385
	취업 알선형	-	1,486	-	1,511	-	1,497
	시니어 인턴십	-	1,937	-	1,961	-	2,086
	고령화 친화기업	-	1,020	-	1,230	-	1,587

주: 2019년부터 2021년까지 사회서비스형의 활동시간은 60/66으로 분류됨. 2022년부터는 60시간
자료: 한국노인인력개발원, 2022 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 통계 동향

사업유형별로 사업운영 추이를 살펴보면, 공익활동사업의 추진실적은 사업단 참여자 수는 2022년 1개 사업단에 평균 115.9명이 참여하고 있다. 75~79세 연령대 참여자 비중이 가장 높게 나타나고 있다(31.1%). 여성참여자의 비중이 70% 이상으로 높게 나타나고 있다. 사회서비스형 사업은 70~74세 36.3%, 65~69세 34.3% 연령대의 참여비율이 높은 것으로 나타나며, 사회서비스형 선도모델은 60~64세 약 52.4%, 65~69세 약 33.9%로 60대 연령의 참여비율이 높은 것으로 나타났다. 남성 참여비율이 상대적으로 높게 나타나고 있다.

취업알선형은 65~69세 34.8%, 남성 52.6%이다. 시니어인턴십 참여자 46,570명이며 60~64세와 남성 참여율이 높다. 한국노인인력개발원(2022)에 따르면, 22년 고령자 친화기업은 40개가 설립되었고, 60세 이상 참여자가 총 2,489명으로 나타났다.

〈표 3-71〉 사업유형별 사업운영 추이

(기준: 2022.12.31., 단위: 개, 명)

구분		공익활동	사회 서비스형	사회 서비스형 선도모델	시장 사업단	취업 알선형	시니어 인턴십	고령자 친화기업
사업단수(A)		6,181	2,182	35	1,824	431	-	-
추진실적		626,391	75,012	4,980	42,803	83,290	-	-
누적참여자수(B)		716,331	75,012	4,980	42,803	83,290	46,570	2,489
사업단 평균참여 노인수(B/A)		115.9	34.4	-	23.5	193.2		
참여자								
	계	716,331	75,012	4,980	42,803	83,290	46,570	-
연령	60~64	402	5,475	2,608	6,388	25,105	24,755	-
	65~69	69,303	25,737	1,687	12,241	29,010	14,956	-
	70~74	177,718	27,195	474	11,783	17,923	5,031	-
	75~79	222,509	12,805	176	7,943	7,603	1,469	-
	80~84	187,695	3,374	32	3,651	2,952	312	-
	85세 이상	58,704	426	3	797	697	47	-
성별	남성	208,826	20,085	2,903	11,078	43,825	30,681	-
	여성	507,505	54,927	2,077	31,725	39.465	15,889	-

주1) 추진실적은 누적참여자수-중도포기자수로 산출된 인원임

주2) 참여자수는 누적참여자수로 산출함

자료: 한국노인인력개발원, 2022 노인 일자리 및 사회활동 지원사업 통계 동향

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제 4 장
고령 장애인의 노동시장 이행궤적 분석

제1절 분석개요

1. 분석자료 및 대상

장애인의 노동시장 이행궤적을 살펴보기 위하여 장애인고용패널조사 2차 웨이브 1차(2016년)부터 8차(2023년) 자료를 활용하였다. 장애인고용패널조사 자료는 8년 동안 장애인의 취업형태를 반복하여 조사하였으므로 노동시장에서의 지위 변화를 종단적으로 분석하기에 적절하다고 판단된다. 이 조사에서는 1차 조사시점에서 생산가능인구(만 15~64세)에 해당하는 4,577명을 패널로 구축하였다.

집단중심추세모형 분석은 1차 조사시점 기준 40세 이상 장애인과 50세 이상 장애인집단을 대상으로 두 차례 시도하였다. 장애인 노동시장에서 가장 고성과를 내는 40세 이상과 50세 이상의 고령 장애인의 노동시장 이동궤적을 비교함으로써 50대 이상의 고령 장애인의 노동시장 이동궤적 유형화를 통한 노동시장 참여형태의 특성을 밝히고자 하였다. 2016년 조사시점을 기준으로 만40세 이상 고령 장애인 2,667명, 50세 이상 1,338명이 분석대상이다.

2. 변수 정의

가. 종속변수

본 연구의 종속변수는 종사상지위 변화이다. 8년 동안 장애인의 종사상지위 변화를 유형화하기 위하여 1=정규직, 2=비정규직, 3=자영업자와 무급가족종사자, 4=실업자, 5=비경제활동인구로 측정하였다. 무급가족종사자는 자신의 수입이 없지만 가족이나 친인척이 경영하는 사업체에서 18시간 이상 일을 한 사람을 의미하는데, 가구 구성원으로서 자영업자가 사업소득을 높이는데 기여한다는 측면에서 본 연구에서는 무급가족종사자를 자영업자와 동일한 종사상지위를 가진다고 간주하였다. 본 연구에서 도출한 종사상지위 변화에 대한 유형화는 영향요인을 분석하는 과정에서 종속변수로 활용하였다.

〈종속변수〉
1= 정규직
2= 비정규직
3= 자영업자 및 무급가족종사자
4= 실업자
5= 비경제활동인구

나. 독립변수

독립변수는 성별, 거주지역, 배우자 유무, 교육수준, 장애유형, 장애정도, 건강상태, 가구원 수, 가구소득, 가구자산을 포함하였다. 성별은 남성을 기준범주로 설정하였으며, 거주지역은 수도권과 광역시, 기타 시도로 구분하며, 기준범주는 수도권이다. 배우자 유무는 8년 동안 상태가 변화할 수 있으므로 본 연구에서는 배우자가 있는 기간으로 측정하였다. 교육수준은 중학교 졸업

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

이하, 고등학교 졸업, 대학교 졸업 이상으로 분류하며, 중학교 졸업 이하를 기준범주로 설정하였다. 장애유형은 신체외부장애, 감각장애, 정신적장애, 신체내부장애로 구분하고, 분석과정에서 신체외부장애를 기준범주로 투입하였다. 장애정도는 중증과 경증으로 분류되는데, 8년 중 경증인 기간을 산출하여 분석과정에 투입하였다. 건강상태는 매우 좋지 않음, 좋지 않음, 좋음, 매우 좋음으로 분류하였으며, 8년 동안 건강상태의 변화를 살펴보기 위하여 건강이 좋은 기간을 산출하여 분석과정에서 활용하였다. 가구원 수는 여덟 번의 조사시점 동안의 평균값을 분석과정에 투입하였다. 가구소득은 가구원 수가 많을수록 증가할 가능성이 크므로 가구소득은 가구원 수의 제곱근으로 나누어 균등화가구소득을 산출하고, 정규성을 높이기 위하여 자연로그를 취한 값을 도출하였다. 가구소득은 조사시점 동안 변화할 수 있으므로 8년 동안의 가구소득의 평균값을 도출하여 분석에 투입하였다. 가구자산은 각 조사시점에서 관찰된 총자산에 자연로그를 취한 값을 산출하고, 여덟 번의 조사시점 동안의 평균값 계산하여 분석과정에 활용하였다.

〈표 4-1〉 변수측정

구분	변수명	변수 설명
종속변수	종사상지위	1=정규직, 2=비정규직, 3=자영업자+무급가족종사자, 4=실업자, 5=비경제활동인구
독립변수	성별	남성(ref.), 여성
	거주지역	수도권(ref.), 광역시, 기타 시도
	배우자 유무	8개 조사시점 중 배우자가 있는 기간
	교육수준	중졸 이하(ref.), 고졸, 대졸 이상
	장애유형	신체외부장애(ref.), 감각장애, 정신적장애, 신체내부장애
	장애정도	8개 조사시점 중 경증인 기간
	건강상태	8개 조사시점 중 건강이 좋은 기간
	가구원수	8개 조사시점 중 가구원 수의 평균
	가구소득	ln(균등화가구소득)에 대한 8개 조사시점 평균값
	가구자산	ln(가구 총 소득)에 대한 8개 조사시점 평균값

3. 분석방법

가. 장애인의 노동시장 이행궤적 유형화

노동시장에서 종사상지위는 장애인의 사회·경제적 특성에 따라 상이한 변화양상을 보일 수 있다. 이에 본 연구에서는 종사상지위의 변화에 관하여 이질적인 발달 궤적을 보이는 집단이 존재할 것이라 가정하고 복수의 궤적을 도출하고자 한다. 종사상지위의 궤적을 도출하려는 분석방법으로 집단중심추세모형(Group-Based Trajectory Model, GBTM)을 활용하였다.

집단중심추세모형은 모집단이 서로 다른 변화 과정을 거치는 몇 개의 집단들로 구성된다는 가정에 기초하여(윤미례, 김태일, 2016; Nagin, 2005), 연령이나 시간을 기준으로 비슷한 발달 궤적(developmental trajectory)을 보이는 집단들을 구분한다(변금선, 2018; Nagin, 2005, 2010). 이 모형은 노동시장에서의 지위, 우울의 궤적, 가족 간 소득이전의 변화 등을 장기적인 관점에서 관찰한 연구에서 이질적인 변화의 양상을 보이는 집단을 유형화하려는 분석방법으로 활용되었다(김사현, 김소진, 2019; 김혜연, 2010; 변금선, 2018; 윤미례, 김태일, 2016; 윤하림, 홍백의, 2020; 전예지, 2022, 2024; 홍백의, 김혜연, 2010; Garcia-Manglano, 2015; Hynes & Clarkberg, 2005; Sun & Chen, 2017).

이 모형에서는 T기간 동안 개인 i의 측정값을 종단적 배열(longitudinal sequence)인 $Y_i = \{y_{i1}, y_{i2}, \cdots y_{iT}\}$에 해당한다고 정의한다(오혜은 외, 2021). 개인이 특정 궤적에 포함될 확률은 (식 1)과 같이 표현할 수 있다. 개인 i의 종속변수(Y_i)에 대한 확률을 나타내는 $P(Y_i)$는 개인 i가 특정집단인 j에 속할 확률인 π_j와 특정집단 j에 속해 있는 개인 i의 종속변수에 대한 조건부 확률인 $P^j(Y_i)$의 곱으로 표현된다. 집단기반궤적모형은 j는 최대 J개

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

가 구성된다고 전제하며, T기간 동안 특정집단 j에 속해 있는 개인 i의 측정값인 y_{it}가 상호독립적이라고 가정한다.

$$P(Y_i) = \sum_{j}^{J} \pi_j P^j(Y_i) \quad \text{(식 1)}$$

특정집단 j에 속한 개인 i에 대한 종속변수의 확률을 의미하는 $P^j(Y_i)$는 (식 2)에서 나타낸 바와 같이 각 조사시점에서 y_{it}에 관한 확률의 곱으로 표현된다(김사현, 2020).

$$P^j(Y_i) = \prod^{T} p^j(y_{it}), \;\; \pi_j = e^{\theta_j} / \sum_{1}^{J} e^{\theta_j} \quad \text{(식 2)}$$

(식 2)에서 제시한 확률밀도함수 $P^j(Y_i)$는 종속변수의 속성에 따라 다른 분포를 가정한다. 종속변수가 특정기간 동안 발생한 횟수인 경우에는 포아송 분포(poisson distribution), 최댓값과 최솟값이 있는 변수는 절단정규분포(censored normal distribution), 이분형 변수는 이항로짓분포(binary logit distribution)를 활용하여 궤적함수를 추정한다(홍백의, 김혜연, 2010; Nagin, 1999, 2005). 본 연구에서 종사상지위가 최대값과 최소값이 있는 연속형 변수는 아니지만, 노동시장에서의 지위 변화를 장기적인 관점에서 포착하기 위하여 절단정규분포라 가정하고 확률밀도함수를 추정하고자 한다.

나. 노동시장 이행궤적 유형화의 영향요인 분석

노동시장에서 장애인의 종사상지위가 변화하는 데 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 본 연구에서는 다항로지스틱 회귀모형(Multinomial Logistic Regression Model)을 추정하고자 한다.

다항 로지스틱 회귀모형은 종속변수의 범주가 3개 이상이면 하나의 범주를 기준범주로 설정하고, 기준범주에 비하여 다른 범주에 속할 확률을 계산하는 방법이다(홍세희, 2019). 본 연구에서 종속변수는 종사상지위 변화이다. 예를 들어 종사상지위 변화가 증가형과 감소형, 유지형으로 구분되고 유지형을 기준범주 로짓(baseline category logit)으로 설정할 경우, 증가형과 감소형에 대한 회귀식은 다음과 같이 나타낼 수 있다. 이때 최대 우도법(maximum likelihood)을 사용하여 모수를 추정한다(홍세희, 2019).

$$\ln\left[\frac{p(\text{증가형})}{p(\text{유지형})}\right] = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \cdots + \beta_k X_k \quad \text{(식 3)}$$

$$\ln\left[\frac{p(\text{감소형})}{p(\text{유지형})}\right] = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \cdots + \beta_k X_k \quad \text{(식 4)}$$

위의 (식 3)과 (식 4)에서 β_0은 절편(intercept)이며, β_1부터 β_k까지는 회귀계수를 나타낸다. X_1부터 X_k는 본 연구에서 독립변수인 성별, 거주지역, 배우자 유무, 교육수준, 장애유형, 장애정도, 건강상태, 가구원 수, 가구소득, 가구자산에 해당한다.

제2절 노동시장 이행궤적 유형화 및 영향요인 분석

노동시장에서 장애인의 이행궤적을 살펴보기 위하여 본 연구에서는 장애인고용패널조사 2차 웨이브의 1~8차 자료를 활용하여 종사상지위가 어떻게 변화하였는지 유형화를 시도하였다. 시간의 흐름에 따른 종사상지위의 변화는 그래프를 통해 시각적으로 표현하였으며, 그래프에서 X축은 2016년부터 2013년까지의 기간을, Y축은 종사상지위를 나타낸다. 본 연구에서는 종사상지위를 1=정규직, 2=비정규직, 3=자영업자와 무급가족종사자, 4=실업자, 5=

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

비경제활동인구로 측정하였다. 노동시장에서 이행궤적을 면밀하게 관찰하기 위하여 생산가능연령인 15~64세 장애인과 40세 이상인 고령 장애인으로 구분하였다. 이와 더불어 성별, 장애유형를 기준으로 종사상지위의 변화를 보다 세부적으로 살펴보았다.

1. 40세 이상 장애인

가. 노동시장 이행궤적 분석결과

40세 이상 장애인 2,667명을 대상으로 5가지 유형의 일반적 특성을 분석하였으며, 결과는 〈표 4-2〉와 〈표 4-3〉에서 제시하였다.

첫 번째 유형은 40세 이상 장애인 368명(13.6%)이 속하였으며, 8년 동안 정규직 상태를 지속하는 특성을 보였다. 이 유형에는 남성(86.4%), 40대(73.6%), 수도권 거주자(53.5%), 유배우자(75.8%), 고등학교 졸업자(49.2%), 신체외부장애(76.9%), 경증(93.8%), 건강이 좋은 경우(70.5%)의 비중이 높으며, 다른 유형보다 가구소득(평균 4,409만 원)과 가구자산(평균 1억 8,565만 원)이 높았다.

두 번째 유형에는 계속 비정규직 상태에 머물러 있는 40세 이상 장애인 441명(16.3%)이 포함되었다. 이 유형에서 남성(74.2%), 40대(55.3%), 수도권 거주자(55.1%), 유배우자(69.2%), 신체외부장애(68.3%), 경증(86.6%), 건강상태가 좋은 경우(54.8%)의 비율이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

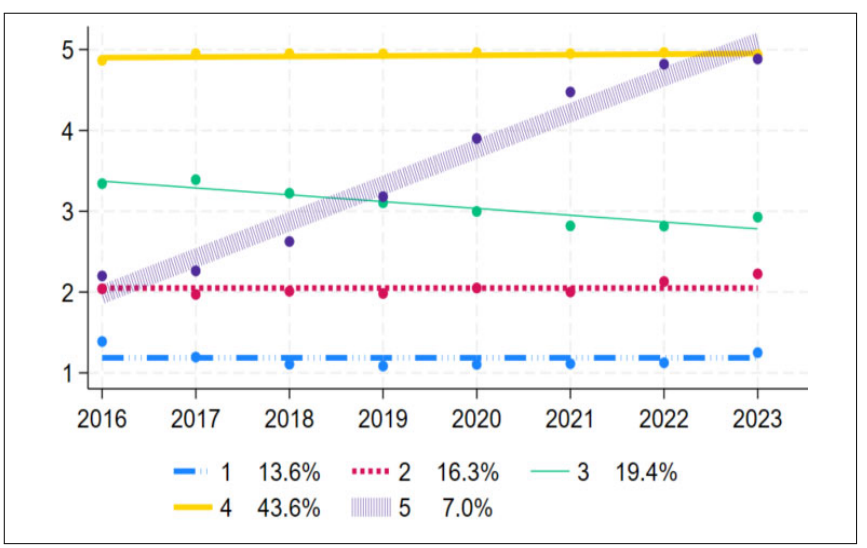
세 번째 유형에는 8년 동안 자영업에 종사하는 40세 이상 장애인 518명(19.4%)이 속하였다. 이 유형은 남성 67.2%, 40대 49.6%, 수도권 43.6%, 유배우자 75.5%, 고등학교 졸업자 48.7%, 신체외부장애 71.2%, 경증 86.1%, 건강상태가 좋은 경우가 51.3%라는 특성을 보였다.

네 번째는 2016년부터 2023년까지 비경제활동인구 상태를 유지하는 유형

으로 40세 이상 장애인 중 1,169명(43.6%)이 속하였다. 이 유형은 다른 유형보다 남성(52.4%)과 여성(47.6%)의 비율이 대체로 비슷하고, 무배우자(60.7%), 정신적 장애(15.1%), 신체내부장애(11.1%), 건강이 매우 좋지 않은 경우(21.2%)의 비율이 높았다. 이 유형에 속한 고령 장애인은 노동시장에서 소득을 얻기 어려우므로 다른 유형보다 가구소득(1,556만 원)과 가구자산(7,224만 원)이 낮은 것으로 확인되었다.

마지막 유형은 40세 이상 장애인 171명(7.0%)이 속해 있고, 2016년부터 2023년까지 여덟 번의 조사시점 동안 비정규직에서 비경제활동인구로 이동하는 양상을 보였다. 이 유형에서 남성(62.0%), 수도권 거주(47.4%), 유배우자(58.5%), 신체외부장애(59.1%), 경증(81.3%), 건강상태가 좋은 경우(46.2%)의 비율이 상대적으로 높았다. 또한, 유형 5는 다른 유형보다 평균 연령이 53.8세로 높고, 가구소득이 2,728만 원으로 낮은 편에 속하였다.

[그림 4-1] 장애인 노동시장 이행궤적 - 40세 이상



www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 4-2〉 분석대상의 일반적 특성(범주형) - 40세 이상

(단위: %)

구분		유형 1 (n=368)	유형 2 (n=441)	유형 3 (n=518)	유형 4 (n=1,169)	유형 5 (n=171)
종사상지위	정규직	72.83	17.23	2.70	0.60	18.71
	비정규직	22.28	73.02	7.53	1.97	52.63
	자영업자	1.90	3.17	64.29	1.11	20.47
	실업자	0.54	1.81	3.67	3.68	5.26
	비경활	2.45	4.76	21.81	92.64	2.92
성별	남성	86.41	74.15	67.18	52.44	61.99
	여성	13.59	25.85	32.82	47.56	38.01
연령	40~49세	73.64	55.33	49.61	42.43	35.67
	50~59세	22.01	34.24	30.50	36.78	34.50
	60~64세	4.35	10.43	19.88	20.79	29.82
거주지역	수도권	53.53	55.10	43.63	41.57	47.37
	광역시	21.47	18.59	18.34	29.26	18.13
	기타 시도	25.00	26.30	38.03	29.17	34.50
배우자 유무	유배우자	75.82	69.16	75.48	39.26	58.48
	무배우자	24.18	30.84	24.52	60.74	41.52
교육수준	중졸 이하	12.23	27.66	30.69	47.31	40.94
	고졸	49.18	49.43	48.65	41.49	44.44
	대졸 이상	38.59	22.90	20.66	11.21	14.62
장애유형	신체외부장애	76.90	68.25	71.24	52.27	59.06
	감각장애	18.48	24.94	20.66	21.56	26.90
	정신적장애	1.09	3.17	1.93	15.06	7.02
	신체내부장애	3.53	3.63	6.18	11.12	7.02
장애정도	중증	6.25	13.38	13.90	42.26	18.71
	경증	93.75	86.62	86.10	57.74	81.29
건강상태	매우 좋지 않음	1.64	2.28	5.61	21.15	4.73
	좋지 않음	24.59	39.95	40.04	53.22	48.52
	좋음	70.49	54.79	51.26	24.68	46.15
	매우 좋음	3.28	2.97	3.09	0.95	0.59

〈표 4-3〉 분석대상의 일반적 특성(연속형) - 40세 이상

(단위: 세, 명, 만 원)

구분	유형 1		유형 2		유형 3		유형 4		유형 5	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
연령	47.03	5.61	49.77	6.46	51.49	7.28	52.26	7.21	53.75	7.34
건강상태	2.75	.53	2.58	.59	2.52	.65	2.05	.70	2.43	.59
가구원수	3.16	1.32	2.97	1.29	2.98	1.30	2.21	1.22	2.39	1.16
가구소득	4409.41	4204.19	3347.25	5348.44	3058.62	3403.51	1556.41	3519.82	2727.92	2818.26
가구자산	18565.07	25562.95	12485.73	18868.13	18243.11	34304.60	7224.13	15914.54	13097.25	16730.86

나. 영향요인 분석결과

40세 이상 장애인에 대한 2016년부터 2023년까지 노동시장 이행궤적에 영향을 미치는 요인을 살펴보기 위하여 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.〈표 4-4〉에서는 유형 1을 기준범주로 설정하였을 때, 유형2~유형 5의 결과를 나타낸다. 주요한 분석결과는 다음과 같다.

먼저, 여성은 남성보다 유형 2~유형 5에 속할 가능성이 유의미하게 높았으며, 4가지 유형 가운데 유형 4에 속할 확률이 가장 높은 것으로 나타났다. 이는 여성보다 남성이 정규직 상태를 유지하는 유형 1에 속할 가능성이 크다는 것을 의미한다.

거주지역의 경우, 기타 시도에 거주하는 40세 이상 장애인이 수도권에 거주하는 장애인보다 유형 3에 속할 확률이 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 교육수준은 대학교 졸업 이상인 경우 유형 1보다 유형 2에 속할 가능성이 낮았다. 이러한 결과는 대학교 졸업 이상인 40세 이상 장애인은 유형 2보다 유형 1에 속할 가능성이 크다고 이해할 수 있다.

장애유형은 정신적 장애가 있는 경우 유형 4, 5에 속할 가능성이 크고, 신체내부장애가 있는 경우 유형 3에 속할 가능성이 큰 것으로 나타났다. 분석결

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

과는 정신적 장애가 있는 경우, 비경제활동 상태를 지속하는 유형 4 또는 비정규직에서 비경제활동 상태로 전환되는 유형 5에 속할 가능성이 크다는 것을 보여준다.

다음으로 경증인 기간이 길수록 비경제활동 상태에 머무를(유형 4) 가능성이 낮았다. 장애의 정도가 약한 기간이 질수록 노동시장에서 진입하여 소득을 얻을 가능성이 큰 것으로 해석할 수 있다.

건강상태의 경우, 건강이 좋은 기간이 길수록 유형 1보다 2, 3, 4, 5에 속할 확률이 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 정규직을 유지하는 유형 1에 속하는 40세 이상 장애인은 대체로 건강상태가 좋을 것임을 시사한다.

본 연구에서는 균등화한 가구소득에 자연로그를 씌운 후, 8년 동안의 평균값을 산출하여 분석에 투입하였다. 이러한 가구소득이 높을수록 유형 1보다 유형 2 ~ 5에 속할 확률이 낮았으며, 유형 5에 속할 확률이 가장 낮게 나타났다. 가구자산은 자연로그를 취한 값의 8년간 평균값으로 활용하였다. 그 결과 가구자산이 많을수록 유형 1보다 유형 5에 속할 확률이 높았다. 이러한 결과는 소득수준이 높은 40세 이상 장애인은 정규직에 오래 머무를 가능성이 크며, 자산이 많은 40세 이상 장애인은 노동시장을 퇴장하는 경향을 보인다고 해석할 수 있다.

〈표 4-4〉 장애인 노동시장 이행궤적의 영향요인 분석 - 40세 이상

구분		ref. 유형 1			
		유형 2 비정규직 근로유지형	유형 3 자영업지속형	유형 4 지속이탈형	유형 5 비정규직 퇴장형
성별 (ref. 남성)	여성	.800*** (.197)	1.175*** (.192)	2.167*** (.201)	1.428*** (.241)
거주지역 (ref. 수도권)	광역시	-.232 (.198)	-.040 (.200)	-.082 (.211)	-.400 (.280)
	기타 시도	-.120 (.180)	.437* (.175)	-.069 (.191	.079 (.237)
유배우자 기간		.014 (.028)	.036 (.028)	.015 (.029)	.053 (.037)
교육수준 (ref. 중졸 이하)	고졸	-.246 (.224)	-.108 (.224)	-.071 (.227)	.069 (.273)
	대졸 이상	-.536* (.253)	-.334 (.254)	-.410 (.270)	-.192 (.341)
장애유형 (ref. 신체외부 장애)	감각장애	.190 (.190)	-.132 (.194)	.244 (.205)	.256 (.251)
	정신적 장애	1.150 (.621)	.633 (.649)	1.912** (.594)	2.324** (.684)
	신체내부장애	.075 (.403)	.428 (.370)	1.068** (.370)	.799 (.461)
경증 기간		.029 (.030)	.012 (.030)	-.082** (.029)	.077 (.041)
건강상태가 좋은 기간		-.080* (.033)	-.132*** (.033)	-.347*** (.036)	-.217*** (.044)
가구원 수 평균		-.055 (.075)	-.010 (.075	-.016 (.081)	-.355** (.116)
로그균등화가구소득 평균		-.913*** (.178)	-1.252*** (.181)	-2.936*** (.195)	-2.191*** (.241)
로그가구총자산 평균		.017 (.047)	.101* (.051	-.026 (.049)	.207** (.076)
상수항		.439 (4.751)	10.595* (4.654)	27.646*** (5.006)	14.689* (6.383)
사례수		2,632			
x^2		1879.10***			
R^2		0.2502			
Log likelihood		-2815.756			

주: ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 유의수준에서 통계적으로 유의함을 의미함

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 50세 이상 장애인

가. 노동시장 이행궤적 분석결과

50세 이상 고령 장애인의 2016년부터 2023년까지 노동시장 이행궤적을 살펴본 결과, 4개의 유형이 도출되었다. 각 궤적의 양상은 [그림 4-2]를 통해 시각화하여 제시하였다.

첫 번째 유형은 8년 동안 비정규직에 종사하는 양태를 띠었으며, 50세 이상 고령 장애인 19.5%가 포함되었다. 40세 이상 장애인 중 비정규직 상태를 유지하는 경우가 16.3%인 것과 비교하면, 이 유형에 속하는 50세 이상 고령 장애인이 상대적으로 많다는 것을 알 수 있다. 한편, 40세 이상 장애인 중 13.6%는 8년 동안 정규직에 종사하는 것으로 확인되었으나, 50세 이상 고령 장애인 중에서는 이러한 유형이 관찰되지 않았다.

두 번째 유형은 50세 이상 고령 장애인 21.5%가 속하였으며, 2016년과 2023년 사이에 자영업 상태에 머무르는 특성을 보인다. 40세 이상 장애인의 경우에는 19.4%가 이 유형에 속하였다.

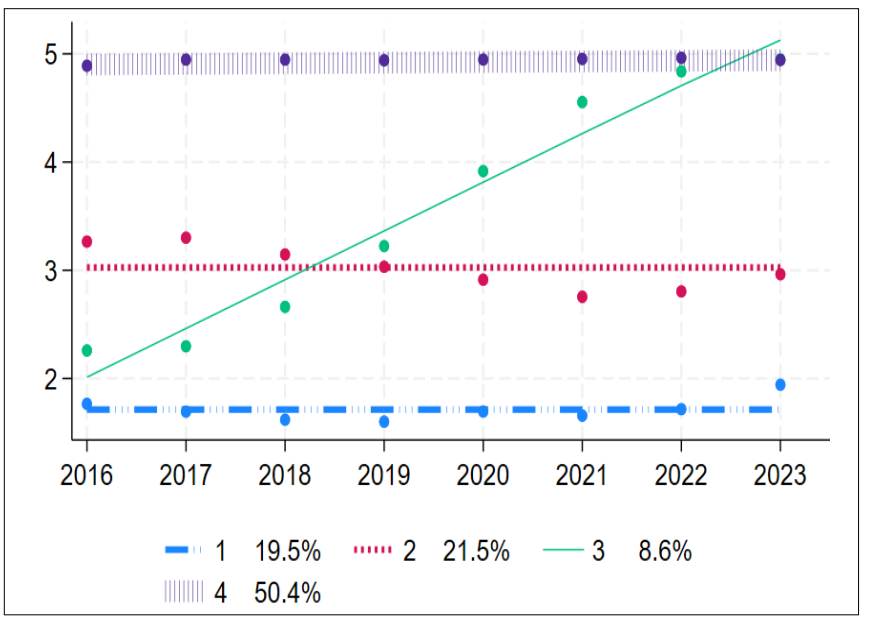
세 번째 유형은 50세 이상 고령 장애인 8.6%가 해당하며, 2016년에 비정규직에 종사하였으나 2023년에 노동시장에서 퇴장하는 양상을 보였다. 40세 이상 장애인 중 7.0%가 이 유형에 해당하였다는 점을 고려하면, 50세 이상 고령 장애인이 비율이 약간 더 높다는 것을 알 수 있다.

네 번째 유형에는 50세 이상 고령 장애인의 과반수(50.4%)가 포함되었으며, 이들은 모든 조사시점에서 노동시장에 진입하지 않는 것으로 관찰되었다. 40세 이상 장애인의 경우에는 43.6%가 이 유형에 속하였다는 점을 고려하면, 50세 이상 고령 장애인 중 경제활동을 하지 않는 경우가 40세 이상 장애인보다 많다는 것을 확인할 수 있다.

종합해 보면, 50세 이상 고령 장애인의 노동시장 이행궤적은 노동시장에

새로 진입하기 어렵고, 진입하더라도 정규직을 유지하기가 현실적으로 쉽지 않다는 것을 보여준다. 관련 연구(김호진 외, 2020)는 임금근로를 하는 고령 장애인은 영세 사업장에서 단순노무종사, 일용직, 비정규직, 단시간 근로, 저임금, 공공·희망근로, 무급가족종사자에 해당하는 경우가 많다고 지적하였다. 이러한 결과는 고령 장애인이 일하고 싶더라도 취업의 기회가 제한되어 있고, 어렵게 취업하더라도 일자리의 질을 보장받기 어려운 상황임을 시사한다.

[그림 4-2] 장애인 노동시장 이행궤적 - 50세 이상



50세 이상 고령 장애인 1,338명에 관하여 도출된 4개의 유형이 가지는 특성은〈표 4-5〉와〈표 4-6〉에서 제시하였다. 첫 번째 유형은 50세 이상 고령 장애인 258명(19.5%)이 속하였으며, 8년 동안 비정규직 상태를 유지하였다. 이 유형은 5가지 유형 가운데 남성(76.0%), 50대(80.6%), 수도권 거주자

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

(61.2%), 대학교 졸업 이상(20.2%), 감각장애(34.5%), 경증(89.9%), 건강상태가 좋은 경우(58.8%)의 비중이 가장 높았다. 또한, 유형 1에 속한 50세 이상 고령 장애인은 다른 유형보다 가구소득 평균이 3,275만 원으로 높은 특성을 보였다.

두 번째 유형에는 지속적으로 자영업에 종사한 50세 이상 고령 장애인 295명(21.5%)이 속하였다. 이 유형 내에서 남성(62.7%), 50대(61.7%), 수도권 거주자(42.4%), 유배우자(77.3%), 중학교 졸업 이하(50.2%), 신체외부장애(64.1%), 경증(86.1%), 건강이 좋지 않은 경우(50.3%)의 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 이 유형은 4가지 유형 가운데 가구자산 평균(1억 7,838만 원)이 가장 높은 것으로 확인되었다.

세 번째 유형에는 2016년에 비정규직에 종사하였으나 2023년에 비경제활동 상태로 전환하는 50세 이상 고령 장애인 108명(8.6%)이 해당하였다. 이 유형이 가지는 특성을 살펴보면, 남성(68.5%), 50대(52.8%), 유배우자(65.7%), 중학교 졸업자(52.8%), 신체외부장애(54.6%), 경증(84.3%), 건강이 좋지 않은 경우(53.8%)가 많은 비중을 차지하였다.

네 번째 유형에는 50세 이상 고령 장애인 677명(50.4%)이 속해있으며, 모든 조사시점에서 비경제활동을 유지하는 특성을 보였다. 이 유형은 남성(51.3%)과 여성(48.7%)의 비율 차이가 크지 않고, 건강상태 평균이 1.99, 유배우자가 44.9%로 4가지 유형 중에 가장 낮았다. 반면, 중학교 졸업 이하가 59.4%, 정신적 장애가 12.6%, 신체내부장애는 10.0%, 중증 35.9%, 건강상태가 매우 좋지 않거나 22.1%, 좋지 않은 경우 57.8%의 비율이 4가지 유형 가운데 가장 높았다. 또한, 가구소득이 1,622만 원, 가구자산은 7,989만 원으로 경제적 수준이 4가지 유형 중 가장 낮았다.

〈표 4-5〉 분석대상의 일반적 특성(범주형) - 50세 이상

(단위: %)

구분		유형 1 (n=258)	유형 2 (n=295)	유형 3 (n=108)	유형 4 (n=677)
종사상지위	정규직	37.60	3.39	12.96	0.59
	비정규직	56.98	15.25	57.41	1.03
	자영업자	2.71	55.59	22.22	1.33
	실업자	0.39	4.41	5.56	3.40
	비경활	2.33	21.36	1.85	93.65
성별	남성	75.97	62.71	68.52	51.26
	여성	24.03	37.29	31.48	48.74
연령	50~59세	80.62	61.69	52.78	63.81
	60~64세	19.38	38.31	47.22	36.19
거주지역	수도권	61.24	42.37	48.15	40.62
	광역시	17.05	18.31	15.74	30.28
	기타 시도	21.71	39.32	36.11	29.10
배우자 유무	유배우자	73.64	77.29	65.74	44.90
	무배우자	26.36	22.71	34.26	55.10
교육수준	중졸 이하	38.76	50.17	52.78	59.38
	고졸	41.09	42.03	33.33	33.09
	대졸 이상	20.16	7.80	13.89	7.53
장애유형	신체외부장애	60.08	64.07	54.63	51.99
	감각장애	34.50	26.78	34.26	25.41
	정신적장애	1.55	1.02	6.48	12.56
	신체내부장애	3.88	8.14	4.63	10.04
장애정도	중증	10.08	13.90	15.74	35.89
	경증	89.92	86.10	84.26	64.11
건강상태	매우 좋지 않음	2.75	7.82	5.66	22.07
	좋지 않음	36.86	50.34	53.77	57.78
	좋음	58.82	39.80	39.62	19.56
	매우 좋음	1.57	2.04	0.94	0.59

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 4-6〉 분석대상의 일반적 특성(연속형) - 50세 이상

(단위: 세, 명, 만 원)

구분	유형 1		유형 2		유형 3		유형 4	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
연령	55.19	4.04	57.65	4.21	58.43	4.38	57.53	4.37
건강상태	2.59	.57	2.36	.66	2.36	.60	1.99	.66
가구원수	2.78	1.25	2.60	1.19	2.30	1.00	2.06	1.13
가구소득	3275.04	2437.88	2544.91	2630.90	2534.24	2037.34	1622.32	4375.46
가구자산	14304.89	20332.45	17837.48	26733.46	14445.25	17647.99	7988.80	18226.72

나. 영향요인 분석결과

8년 동안 50세 이상 고령 장애인이 노동시장에서 종사상지위를 유지하거나 변화하는데 어떠한 요인이 영향을 미치는지 분석한 결과는〈표 4-7〉에서 살펴볼 수 있다.

먼저, 여성은 남성보다 유형 2와 유형 4에 속할 확률이 유의미하게 높았다. 이러한 결과는 여성이 남성보다 자영업을 유지하거나, 경제활동을 하지 않은 상태로 머무르는 경향이 있음을 의미한다. 남성 고령 장애인이 여성 고령 장애인보다 취업할 가능성이 크다는 선행연구(남정휘, 2022; 노승현, 2012; 신재민, 김범증, 2021; 이수용 외, 2015)의 결과는 본 연구의 결과를 뒷받침 해준다.

거주지역은 기타 시도에 거주하는 50세 이상 고령 장애인은 지속적으로 자영업에 종사하는 유형 2에 속할 확률이 유의미하게 높았다. 유배우자의 기간이 길수록 유형 2와 유형 3에 속할 가능성이 유의미하게 큰 것으로 확인되었다.

장애유형 중 정신적 장애를 가지는 50세 이상 고령 장애인은 유형 3과 유형 4에 속할 가능성이 크고, 신체내부장애를 가진 경우에는 유형 4에 속할 가능성이 컸다.

건강상태의 경우, 건강이 좋은 기간이 길수록 유형 2, 3, 4에 속할 확률이 유의미하게 낮은 것으로 나타났다. 구체적으로 건강이 좋은 상태인 50세 이상 고령 장애인은 경제활동을 하지 않은 상태로 머무를 가능성이 가장 낮다고 이해할 수 있다. 만성질환을 보유하지 않은 고령 장애인이 취업할 가능성이 높다는 선행연구(이수용, 2015)의 결과는 본 연구의 결과와 상통한다.

가구소득은 가구소득이 낮을수록 유형 2~유형 4에 속할 확률이 낮은 것으로 확인되었다. 분석결과는 가구소득이 낮을수록 2016년부터 2023년까지 노동시장에 참여하지 않을 가능성이 가장 낮다는 것을 보여준다. 임금수준이 높을수록 퇴사 가능성이 낮아지고 고용유지 확률이 증가한다는 선행연구(남정휘, 2017)와 근로 외 소득이 높을수록 취업확률이 높다는 선행연구(노승현, 2012)의 결과는 본 연구의 결과와 동일한 맥락에서 이해할 수 있다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

〈표 4-7〉 장애인 노동시장 이동궤적의 영향요인 분석 - 50세 이상

구분		ref. 유형 1		
		유형 2 자영업지속형	유형 3 비정규직근로퇴장형	유형 4 지속이탈형
성별 (ref. 남성)	여성	.600** (.207)	.322 (.277)	1.349*** (.211)
거주지역 (ref. 수도권)	광역시	.328 (.258)	-.211 (.357)	.282 (.255)
	기타 시도	.837** (.220)	.518 (.289)	.311 (.233)
유배우자 기간		.087** (.033)	.087* (.044)	.013 (.032)
교육수준 (ref. 중졸 이하)	고졸	.189 (.210)	.263 (.285)	.319 (.216)
	대졸 이상	-.478 (.319)	.508 (.390)	.011 (.320)
장애유형 (ref. 신체외부 장애)	감각장애	-.399 (.208)	.042 (.271)	-.152 (.214)
	정신적 장애	-.083 (.837)	2.134** (.777)	1.248* (.628)
	신체내부장애	.746 (.428)	.328 (.611)	1.086* (.430)
경증 기간		.017 (.036)	.084 (.052)	-.054 (.033)
건강 상태가 좋은 기간		-.135** (.039)	-.229*** (.053)	-.337*** (.042)
가구원 수 평균		-.067 (.105)	-.272 (.158)	.117 (.106)
로그균등화가구소득 평균		-.677** (.217)	-1.416*** (.292)	-2.247*** (.225)
로그가구총자산 평균		.096 (.059)	.177 (.090)	-.008 (.056)
상수항		13.453 (18.323)	47.220* (23.863)	53.566** (18.457)
사례수		1,324		
x^2		803.55***		
R^2		0.2529		
Log likelihood		-1186.7235		

주: ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 유의수준에서 통계적으로 유의함을 의미함

제3절 소결

집단중심추세모형 분석은 2018년 기준 40세 이상 장애인과 50세 이상 장애인집단을 대상으로 두 차례 시도하여, 장애인 노동시장에서 가장 고성과를 내는 40세 이상과 50세 이상의 고령 장애인의 노동시장 이동궤적을 비교하였다. 분석결과 40세 이상과 50세 이상 고령 장애인에 관하여 4개의 유형이 도출되었으며, 각 집단은 노동시장 참여형태에 따라 선행연구를 기초로 연구자의 임의로 개념화하였다. 첫 번째 유형화된 집단은 모든 집단 중에서 가장 높은 비율을 나타내는 유형으로써 40세 이상과 50세 이상 모두에서 '지속이탈형'으로 나타났다. 40세 이상은 43.6%, 50세 이상 50.4%가 '지속이탈형'에 속했다. 이 유형은 50세 이상의 집단에서 여성(48.7%) 비중이 매우 높으며, 건강상태 평균이 1.99, 유배우자가 44.9%로 4가지 유형 중에 가장 낮았다. 반면, 중학교 졸업 이하가 59.4%, 정신적 장애가 12.6%, 신체내부장애는 10.0%, 중증 35.9%, 건강상태가 매우 좋지 않거나 22.1%, 좋지 않은 경우 57.8%의 비율이 4가지 유형 가운데 가장 높았다. 또한, 가구소득이 1,622만 원, 가구자산은 7,989만 원으로 경제적 수준이 4가지 유형 중 가장 낮았다.

두 번째 집단은'자영업유지형'으로 지속적으로 자영업에 종사한 집단으로 50세 이상에서 21.5%가 속하였으며, 40세 이상에서 19.4%가 이 유형에 속하였다. 50세 이상에서의 '자영업유지형'의 증가는 50세 이상의 경우 상용근로자가 감소하고 임시근로자와 자영업자 증가되는 것을 반영하는 것이라 볼 수 있다. 50세 이상의 경우 '자영업유지형' 내에서 남성(62.7%), 50대(61.7%), 수도권 거주자(42.4%), 유배우자(77.3%), 중학교 졸업 이하(50.2%), 신체외부장애(64.1%), 중증(13.9%), 건강이 좋지 않은 경우(50.3%)의 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 이 유형은 네 집단 중 가구자산 평균(1억 7,838만 원)이 가장 높은 것으로 확인되었다.

세 번째 집단은 '비정규직근로유지형'으로 명명할 수 있으며, 40세 이상 16.3%인 것과 비교해 50세 이상 고령 장애인은 19.5%로 상대적으로 증가한

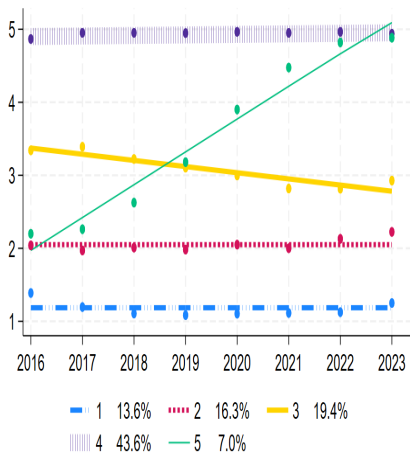
한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

것을 알 수 있다. 이 유형은 50세 이상 집단에서 5가지 유형 가운데 남성 비중이 가장 높고, 수도권 거주자(61.2%), 경증(89.9%), 건강상태가 좋은 경우(58.8%)의 비중이 가장 높았다. 또한, 이 유형의 고령 장애인은 다른 유형보다 가구소득 평균이 3,275만 원으로 높은 특성을 보였다. 한편으로 40세 집단 중 13.6%는 8년 동안 정규직에 종사하는 '정규직근로유지형'이 확인되었으나, 50세 이상 고령 장애인 중에서는 이러한 유형이 관찰되지 않았다. 이 유형은 남성 비중(76.0%)이 높고 대학교 졸업 이상(20.2%) 학력 수준이 높은 편이다.

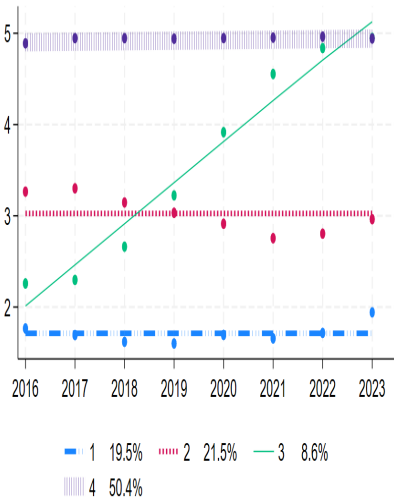
네 번째 집단은 '비정규직근로퇴장형'으로 2016년에 비정규직에 종사하였으나 2023년에 비경제활동 상태로 전환하는 장애인으로 50세 이상 고령 장애인 108명(8.6%)이 해당하였다. 이 유형이 가지는 특성을 살펴보면, 남성(68.5%), 50대(52.8%), 유배우자(65.7%), 중학교 졸업자(52.8%), 신체외부장애(54.6%)이며 중증(15.7%) 비중이 '비정규근로유지형'(10.1%)에 비해 높고, 건강이 좋지 않은 경우(53.8%)가 큰 비중을 차지하였다. 40세 이상 집단에서는 7.0%가 이에 해당되며 50세 이상에서 그 비율이 더 증가함을 알 수 있다. 2018년 당시 50~64세임을 고려했을 때 조기 퇴직자들뿐만 아니라 정규퇴직자들도 포함되어 있을 것으로 볼 수 있으나 퇴직 후 재취업 가능성을 보이지 않는다는 점에서 비정규직근로 후 노동시장 퇴장형으로 분류하였다. 평균 연령은 58.4세이다.

[그림 4-3] 장애인 노동시장 이동궤적 유형화

〈40세 이상 장애인〉



〈50세 이상 장애인〉



〈표 4-8〉 장애인 노동시장 이동궤적 유형 비교

구분	지속이탈형	자영업유지형	비정규직근로 유지형	정규직근로 유지형	비정규직근로 퇴장형
40세 이상	43.6%	19.4%	16.3%	13.6%	7.0%
50세 이상	50.4%	21.5%	19.5%	-	8.6%

고령 장애인의 노동시장 참여유형에 따라 분류한 네 개의 집단을 기초로 각 집단에 소속될 결정요인에 대한 다항로짓 분석결과는 아래 표에 제시하였다.

먼저, 여성은 50세 이상에서 남성보다 '자영업지속형'과 '지속이탈형'에 속할 확률이 유의미하게 높았다. 이러한 결과는 여성이 남성보다 자영업을 유지하거나, 경제활동을 하지 않은 상태로 머무르는 경향이 유의미하게 높다는 것을 의미한다. 40세 이상에서는 여성은 '지속이탈형'에 속할 확률이 가장 높게 나타났다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

남성 고령 장애인이 여성 고령 장애인보다 취업할 가능성이 크다는 선행연구(남정휘, 2022; 노승현, 2012; 신재민, 김범증, 2021; 이수용 외, 2015)의 결과는 본 연구의 결과를 뒷받침해준다. 거주지역은 기타 시도에 거주하는 50세 이상 고령 장애인은 '자영업지속형'에 속할 확률이 유의미하게 높았다. 유배우자의 기간이 길수록 '자영업지속형'과 '비정규직근로퇴장형'에 속할 가능성이 유의미하게 큰 것으로 확인되었다. 40세 이상에서는 대졸이상 고학력자는 '정규직근로유지형' 이외에 집단에 속할 확률은 모두 낮아졌으며 '비정규직근로유지형'에 속할 확률은 가장 낮으며 통계적으로 유의미해 학력수준이 높을수록 정규직 근로를 유지하는 경향성이 높다는 것을 알 수 있다.

장애유형 중 정신적 장애를 가지는 고령 장애인은 40세 이상과 50세 이상 모두에서 비정규근로퇴장형과 지속이탈형에 속할 가능성이 크고, 신체내부장애를 가진 경우에는 40세 이상과 50세 이상 모두에서'지속이탈형'에 속할 가능성이 컸다.

장애정도에 있어서 40세 이상에서는 경증의 기간이 길수록 '지속이탈형' 즉 비경제활동 상태에 머무를 확률이 낮아지는 것으로 나타나 경증일수록 노동시장에 진입하여 오래 유지할 가능성이 높다는 것을 알 수 있다. 50세 이상에서는 장애정도는 통계적으로 유의미한 결과를 나타내지 않고 있으나 '지속이탈형'에 속할 확률은 부적인 관계를 보여주고 있다.

건강상태의 경우, 건강이 좋은 기간이 길수록 40세 이상에서는 '정규직근로유지형' 이외에 집단의 속할 확률이 모두 낮아졌으며 노동시장에서 이탈하는 '지속이탈형'과 '비정규직퇴장형'에 속할 확률은 매우 낮아지는 것으로 나타났다. 50세 이상은 '자영업지속형', '비정규직퇴장형', '지속이탈형'에 속할 확률이 유의미하게 낮은 것으로 나타났다. 즉 건강이 좋은 상태인 고령 장애인은 경제활동을 하지 않은 상태로 머무를 가능성이 매우 낮아지며 노동시장 참여형태를 결정짓는 중요한 요인임을 알 수 있다.

가구소득은 40세 이상에선 가구소득이 높을수록 '정규직근로유지형' 보다

타 유형집단에 속할 확률이 낮아졌으며 '지속이탈형'에 속할 확률이 가장 낮게 나타났다. 가구자산이 높을수록 '정규직근로지속형'보다는 '비정규직근로퇴장형'에 속할 가능성이 높은 것으로 나타나 소득수준이 높은 장애인은 정규직에 오래 머무를 가능성이 크며, 자산이 많은 장애인은 노동시장을 퇴장하는 경향을 보인다고 해석할 수 있다. 50세 이상에서도 가구소득이 높을수록 타 유형집단에 속할 확률이 낮은 것으로 확인되었다. 임금수준이 높을수록 퇴사 가능성이 낮아지고 고용유지 확률이 증가한다는 선행연구(남정휘, 2017)와 근로 외 소득이 높을수록 취업확률이 높다는 선행연구(노승현, 2012)의 결과는 본 연구의 결과와 동일한 맥락에서 이해할 수 있다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제 5 장
결 론

제1절 요약 및 결론

본 연구는 저출산 고령화 시대에 장애인 노동시장의 고령화가 심화되는 속에서 고령 장애인의 경제활동실태와 노동시장참여 및 이동 형태를 분석함으로써 고령 장애인 고용과 관련한 문제점을 진단하고 고용정책의 과제를 구체화시키는 것을 목적으로 하였다. 본 연구는 고령 장애인에 관한 선행연구에서 나타난 연령 기준과 「고령자고용법」의 준고령자 기준인 50세를 근거로 50세 이상을 고령 장애인으로 정의하였으며, 50대와 60대 이상의 집단으로 구분하여 분석하였다. 이는 고령 장애인이 '고령화된 장애인(Aging with disability, AWD)'과 '노인성 장애인(Disability with Aging, DWA)'으로 구분되며, 선행연구를 통해 이 두 집단은 이질적인 특성을 가지고 있다고 보고되므로 이를 반영하고 시사점을 찾기 위해서이다.

분석결과, 장애인은 50세 이후 경제활동이 위축되며 노동시장 진입과 진입 후 일자리를 얻는 것이 힘든 것으로 나타났다. 취업자의 경우 50세 이후 일용직과 비임금근로자 비중이 증가했으며, 지체, 뇌병변, 청각 장애 등 신체외부장애인의 비중이 높고, 남성이 다수이며 연령대가 높아질수록 경증 비중이 매우 높아졌다.

미취업자는 실업자와 비경제활동인구 중 취업희망 고령 장애인 규모를 추정하고 근로능력과 구직활동 적극성을 기준으로 실업자, 구직단념자, 잠재

구직자, 잠재취업가능자를 구분하였다. 취업을 희망하는 고령 장애인 중 근로가 가능한 50세 이상 고령 장애인은 62,687명이며 이중 구직활동이 적극적인 실업자는 24,216명(38.6%)이며 그 외(61.4%)는 일할 의욕이 있으나 구직활동이 소극적으로 나타나 구직활동과 취업을 촉진시키기 위한 고용지원이 필요한 것으로 나타났다. 50대 취업희망 고령 장애인은 장애로 인한 퇴직자 비중이 높고, 취업이 어려운 이유로 '장애'를 응답한 비중이 높음에도 불구하고 장애인 전문 취업알선기관인 공단을 이용하기보다는 민간기관이나, 장애인복지관, 지자체 등을 주로 이용하는 것으로 나타났다. 취업희망자는 대부분이 임금근로를 희망하는 비중이 높았고, 다른 직종으로의 전환희망률이 높게 나타나 전직을 위한 재훈련이 중요함을 보여주고 있다. 일반사업체에 비해 단순노무직, 재정지원 일자리의 전환희망이 높게 나타나 전반적으로 질 낮은 일자리로 재취업하려는 경향을 보이고 있음을 시사하고 있다. 희망하는 임금수준도 매우 낮은 수준인데 50대 취업희망장애인이 희망하는 임금수준은 60대 이상보다도 낮은 수준이다. 고령 장애인의 고용서비스 욕구를 분석한 결과, '특별히 필요하지 않다'라는 장애인은 50대 12.9%에 불과하고 87.1%는 취업지원, 고용유지지원, 장애인전용일자리 중 고용서비스를 요구하는 것으로 나타났으며, 특히 고용유지에 대한 욕구가 비교적 높다. 60대 이상도 취업지원에 대한 욕구가 타연령대에 비해 낮지 않아, 취업을 희망하는 고령 장애인의 대다수가 취업지원을 필요로 하는 것으로 나타났다. 또한, 직업능력개발훈련 등 장기간 제공되는 고용서비스보다 즉각적인 취업과 소득에 대한 요구가 높게 나타났다.

취업지원 서비스에 대한 욕구로는 취업알선을 요구하는 비중이 가장 높으며, 구직상담을 원하는 비중은 50대가 높은 편이다. 일자리에 관한 정보가 제공되면 스스로 취업하기를 희망하는 고령 장애인은 50대 8.0%, 60세 이상 12.0%로 취업 전 고용프로그램에 참가하기보다는 취업알선을 통한 일자리 제공에 대한 욕구가 상대적으로 높게 나타나고 있다. 고용유지와 관련해선 50대

근로지원인, 60대 이상은 근무환경개선지원에 대한 욕구가 높았으며 작업지도원과 근무시간 및 직무조정에 대한 욕구도 높게 나타났다.

고령 장애인이 참여가능한 대표적인 일자리사업 중 참여 규모를 살펴보면, 고용의무 일자리 116,056개, 장애인 일자리사업 43,500개, 노인 일자리사업 중 고령 장애인 일자리 규모는 대략 38,527개로 추정돼 총 198,083개로 추산된다. 2023년 50대 이상 장애인 취업자수는 654,935명으로 30.2%에 해당하는 규모이다.

고령 장애인 노동시장 참여형태 및 이동을 유형화한 결과, 40세 이상 및 50세 이상 장애인의 노동시장 이동궤적은 '지속이탈형', '자영업유지형', '비정규직근로유지형', '비정규직근로퇴장형'이 공통으로 집단화되었으며 50세 이상에서는 '정규직근로유지형'이 발견되지 않았다. 이러한 결과는 장애인이 고령화에 따른 노동시장 참여형태의 변동을 보여주고 있다. 즉 고령화에 따라 '지속이탈형'의 비중이 늘어나며 이것은 50세 이상이면 노동시장에서 퇴장하는 장애인이 자발적이든 비자발적이든 절반을 넘는다는 점을 나타낸다. 또한, 경제활동에 참여하더라도 '비정규직근로유지형'이나 '자영업유지형'으로 노동시장에 참여하고 있으며 비정규직 근로자 일부는 노동시장에서 비교적 조기 퇴장하는 것으로 나타나 50세 이상 고령 장애인의 노동시장 참여형태 및 노동시장 지위는 고용의 불안정성을 높이는 방향으로 이동하는 것임을 알 수 있다. 집단유형에 주요한 영향요인은 성별, 장애정도, 건강정도, 학력수준 및 가구소득과 가구자산으로 나타났다.

제2절 제언

우리나라의 고령화 현상은 저출산 현상과 결합하여 전 세계에서 유례가 없을 정도로 가장 빠르게 진행되고 있으며 소위 압축형 고령화, 초고속 고령

화 과정을 겪고 있다. 초고령사회에 있어서 고령자의 고용은 급속한 고령화에 대응하는 핵심적인 정책영역이므로 고령 장애인이 계속 근로할 수 있도록 지원하고, 재취업 시 양질의 일자리를 찾을 수 있는 고용환경 및 고용지원을 체계적으로 정비하는 것은 향후 장애인 고용정책의 우선 과제가 되어야 할 것이다.

장애인구의 절반이 65세 이상인 시대에서 향후 장애인고용정책은 현재 노동시장 내에 있는 고령자가 계속적인 근로를 통해 가능한 한 오래 머물 수 있는 고용환경의 정비를 위한 차원에서의 '고용유지 정책'과 노동시장 재진입하려는 고령자의 진입장벽을 제거하는 '고용촉진정책'을 종합적으로 포괄하는 정책적 방향성 수립되어야 할 것이다. 그리고 이러한 고용정책은 고령자들은 고용의 질이나 안정성이 떨어지는 문제를 해소하기 위한 '고용의 질 확보'에도 중점을 두는 정책이 동반될 필요가 있다. 고령화 시대의 장애인고용 정책 과제는 위의 세 가지 큰 틀속에서 검토되어야 하며, 관련해 세부적인 제언은 아래와 같다.

1. 근로생애주기별 장애인 고용지원을 위한 고용서비스 재설계

그동안의 장애인 고용정책은 주로 청·장년 장애인 직업재활 정책이 중심이 되어 왔고, 장애인 정책과 노인 정책의 접점에 있다고 볼 수 있는 고령 장애인은 장애인 정책과 노인 정책이라는 이분법적인 패러다임의 전개 과정에서 어느 쪽에서도 주목받지 못한 경향이 있었다.

한국장애인고용공단의 경우 주요 사업을 살펴보면, '장애인취업성공패키지' 사업의 경우 전체 참여자 중 50세 이상은 37.9%(4,139명)이며, 10~29세 장애인 참여율은 48.2%로 30세 미만의 장애인 참여도가 절반을 차지하고 있다. '장애인인턴제'는 초기에 만 50세 이상 장년 장애인 취업을 목적으로 추진되었으나 최근 발달장애인까지 서비스 대상을 확대했다. 2023년 50세 이

상 고령 장애인 총 620명이 참여(51.0%)하였으나 장년 장애인을 위한 사업 취지가 희석된 측면이 없지 않다. 장애인직업능력개발사업의 경우 50세 이상 고령자 참여자 수는 증가하고 있으나 2023년 기준 전체 훈련생의 11.5%이며, 30세 미만의 장애인은 58.1%이다. 근로지원인의 지원을 받는 50세 이상 장애인은 3,515명으로 전체 이용자의 28.4%이다. 20~39세의 청년장애인의 이용자 수는 6,363명으로 51.5%를 차지하고 있다.

현재처럼 30세 미만 장애인 위주로 고용서비스가 지원되는 것은 최근 고령 장애인의 노동시장 공급 확대 및 고령 장애인 노동시장 인적자원의 변화, 그리고 고령 장애인의 고용서비스 욕구를 반영하고 있다고 보기 힘들다. 예산과 인력이 투입되는 고용지원사업을 설계할 때 어떤 연령대와 장애특성을 가진 장애인을 표적으로 해야 하는지는 정책적 판단이 필요하며, 무엇보다 근로생애주기별 지원시스템을 접근이 필요하다. 공단의 비고령층 중심의 고용서비스 체계로는 장애인 노동시장 고령화를 대응하는 데는 한계가 있고 고령 장애인에게 적합한 서비스를 제공하기 위해 생애주기 차원에서 장애와 고령화의 특성을 고려한 지원체계가 필요하다. 본 연구의 고령 장애인 노동시장 참여형태 및 이동 분석에서도 50대 이상 고령 장애인의 노동시장 참여형태에서 '정규직유지형'은 사라지고 '지속적이탈형'의 비중이 절반을 넘어서며, '비정규직근로유지형' 또는 '비임금유지형'으로 경제활동을 하거나 비정규근로 후 노동시장을 이탈하는 비중도 적지 않은 것으로 나타났다. 따라서 고령이 되어도 일하고자 하는 장애인의 계속 고용을 지원할 수 있는 고용유지 차원의 지원과 이들이 실직할 경우 적합한 일자리로 취업서비스 되기 위한 지원이 고용서비스 재설계가 반영될 필요가 있다.

본 연구에서 밝힌 바와 같이 50대와 60대 이상 고령 장애인 간의 장애특성과 근로능력 및 직업적 욕구 등은 다르다. 50대의 고령 장애인은 장애로 인해 계속 근로가 어려워 실직하는 위험도가 높으며 고령으로 인해 재취업의 어려움이 있는 것으로 나타났다. 근로생애주기별 고용서비스 체계화 속에서 60

대 이상 고령 장애인에 대한 서비스 확대도 검토되어야 한다. 현재 공단 고용서비스 등에 60대 이상의 장애인 참여가 있으니 그 비중이 낮다. 60대 이상 고령 장애인에 대한 일반적인 복지성격의 일자리를 찾는 게 적합하다는 인식이 있다. 고령 장애인은 민간부문보다 취업이 쉽고 접근성이 좋은 공공일자리의 근로하는 비중이 높다고 판단되나 이들이 일반사업체 임금근로를 희망하는 비중은 낮지 않다. 빠른 고령화로 인하여 일하고자 하는 사람이 점차 줄어들고 있다. 따라서 장애인 노동시장에서 충분히 근로할 수 있는 60세 이상의 고령 장애인이 한시적인 재정일자리나 노인 일자리로 전환되기에 앞서 충분히 근로능력을 발휘하고 생계가 보장되는 안정된 일자리에서 일할 수 있도록 일할 기회와 여건을 충분히 조성해줄 필요가 있다.

2. 고령 장애인을 위한 전문화된 취업지원서비스 체계 구축 및 지원

일하고자 희망하는 고령 장애인의 85.3%가 장애를 해소하기 위한 고용서비스를 요구하고 있는 것에서 드러나듯이 고령 장애인은 취업지원에 대한 욕구가 매우 크다. 그러나 민간과 지자체 기관 이용도가 높고 실제로 장애인전문서비스 기관인 공단이나 고용부 기관에 대한 이용도는 상대적으로 낮게 나타나 현재 공단의 서비스가 고령 장애인의 서비스 수요에 부응하는지에 대한 검토가 필요한 시점이라 판단된다.

고령 장애인을 위해선 입직기 청년장애인과 차별화된 재취업 및 전직을 위한 취업지원 서비스의 체계적 구축이 필요하다. 대부분의 고령 장애인은 직장경험이 있으므로 취업을 희망하는 근로능력 있는 실업자는 바로 재취업할 수 있도록 지원해야 하며, 단순근로가 가능한 실업자는 구직상담을 통해 장애특성에 맞는 일자리 알선이 필요하다. 근로능력이나 전직장경험 등에 비춰 적합한 일자리를 매칭해주기 위해선 고령 장애인 적합일자리 풀(pool)을 만들고 고령 장애인 욕구를 사정하고 적합한 서비스와 일자리에 연계할 수 있는 서비

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

스 프로세스와 전문인력이 구축되어야 할 것이다.

이와 함께 앞서 분석에서 고령 장애인의 노동시장 형태를 결정하는 데 있어 '장애정도'와 '건강정도'는 매우 중요한 요인으로 나타났다. 따라서 고령 장애인 근로자가 계속 근로하고 노동시장에서 이탈되는 것을 최대한 방지하기 위해 장애관리와 건강관리 지원을 받을 수 있도록 건강 관련 기관과 협력을 구축하고 소규모 사업체를 중심으로 장애인 근로자의 건강권을 보장할 필요가 있다.

〈표 6-1〉 고령 장애인 고용지원의 정책방향성

구분	고용촉진	고용유지
고령 장애인 지원	• 전직 및 재취업을 위한 취업지원 전문화 • 구인/구직정보 확충 및 관리 • 고령 장애인 적합 일자리 발굴, 개발	• 재직자 고용유지를 위한 상담 및 컨설팅 • 재직자 직무조정 및 재배치 • 재직자 고용환경개선 정비 • 재직자 및 전직자 훈련 지원 • 건강권 보장을 위한 의료적 지원
사업주 지원	• 고령 장애인 고용 사업주 인센티브 도입 • 각종 사업주 지원제도 내에 고령자 우대요건 추가(표준사업장 설립지원, 장애인고용관리지원 등) • 고령 장애인 친화적 고용모델 개발	• 고령 장애인 계속고용 사업주 지원 • 장애인근로자 계속고용을 위한 상담 및 컨설팅 • 장애인근로자 환경개선을 위한 사업주 지원 • 재직자 훈련참여에 따른 사업주 지원

3. 고령 장애인 고용 사업주에 대한 인센티브 도입

사업주의 고령 장애인 고용을 촉진하기 위해 사업주 인센티브 제도를 마련하는 것이 필요하다. 여성과 중증장애인 경우와 마찬가지로 장애인고용장려금 및 신규고용장려금 제도에서 고령 장애인을 채용한 사업주에 대해 인센티브를 제공할 필요가 있다. 프랑스 정부는 2018년 9월 의회에서 통과된 '미래

일자리 선택의 자유를 위한 법'에 따라 장애인 고용의무제도를 개정해 50세 이상 고령 장애인 채용 시 1.5명으로 인정해주는 제도를 도입하였다(노동법 D.5212-3조)(백영은 외, 2023). 우리나라도 기업의 고령 장애인 고용에 대한 사회적 분위기를 조성하고, 고령 장애인 고용을 대폭 확산시키기 위해 인센티브 제도 도입의 적극적인 검토가 필요하며, 민간기업을 중심으로 도입되는 것을 검토할 수 있을 것이다.

4. 고령 장애인 재직자의 계속 근로를 위한 고용유지 서비스 개발

50대 고령 장애인은 장애와 고령으로 인해 퇴직하는 비중이 높고, 이로 인해 실직상태를 벗어나지 못하는 것으로 나타났으며, 적합한 일자리 부족으로 취업의 어려움이 큰 것으로 나타났다. OECD(2019)도 고령 장애인이 직면하는 주요 문제로서 비장애인에 비해 노동시장에서 제외될 가능성이 높고 건강문제와 직장에서 차별, 근로환경의 접근성 부족으로 인해 노동시장에서 재진입하는 데 어려움을 겪으며 고령 장애인의 지원 부족은 장애인의 노동시장에서의 배제 위험을 확대시킬 수 있다고 보고하고 있다.

고령 장애인은 조기노화와 신체기능의 저하로 직업능력이 약화됨으로써 직업유지가 어려워질 수 있다. 따라서 고령화로 기존 업무를 지속하기 어려운 고령 재직자의 계속고용 지원을 위해 고령 장애인이나 사업주를 대상으로 상담과 컨설팅 제도를 마련하는 것이 필요하다. 예컨대 정규직재직자, 제조업 및 서비스업 근로자 등 업종별이나 근로 형태별로 재직근로자를 대상으로 업무고충 해소나 고용유지를 목적으로 전문적 상담을 제공하는 것이다. 상담을 통해 재직자 훈련이 필요한 장애인은 훈련 참여를 유도하고 장애인 재직자와 사업주에게 훈련수당과 훈련보조금 지급도 검토할 수 있다.

이와 마찬가지로 사업주 상담도 실시할 수 있을 것이다. 고령 장애인을 고용하고 있는 사업주를 대상으로 고령 장애인 재직자 관리에 대한 상담을 실시

해 고령화에 따라 업무난이도를 하향조정하거나 업무를 재배치하고, 근로형태와 임금체계를 개선하는 방법으로 계속 고용을 유도할 수 있다. 또한, 장비나 설비지원, 보조공학기기 지원 시 고령 장애인의 경우 지급요건을 완화할 필요가 있으며, 고령 장애인의 생산성 손실을 최소화하기 위한 기술적 방법을 강구하는 속에서 근로환경 개선 검토를 병행할 필요가 있다.

5. 고령 장애인 친화적인 고용모델 개발과 확산

장애인경제활동실태조사 분석결과, 재취업을 희망하는 고령 장애인은 대체로 기존의 일자리보다 하향된 일자리로의 이동을 기대하는 것으로 나타났다. 노동시장 이동궤적 분석결과에서도 50세 이상은 '정규직근로유지'참여형태는 소멸되며, '비정규직근로유지형'이나 '자영업유지형'으로 노동시장에 참여하고 있으며 비정규직근로자 일부는 노동시장에서 비교적 조기퇴장하는 것으로 나타나 50세 이상 고령 장애인의 노동시장 참여형태 및 노동시장 지위는 고용의 불안정성을 높이는 방향으로 이동하는 것임을 알 수 있었다.

50세 이상 취업자는 대체로 일반사업체나 공공기관 근무 비중이 높으나 미취업자의 희망직종은 경비나 청소, 단순노무직 등을 희망하는 비중은 매우 높게 나타나 직업 경험과 관계없는 직종으로 재취업이 될 수밖에 없는 현실을 보여주고 있다. 따라서 고령 장애인에 대해 보다 안정된 고용의 질이 담보된 일자리 개발이 필요하며 이러한 일자리가 양산될 수 있도록 기업과 정부가 일자리 모델 개발에 협력할 필요가 있을 것이다.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

참고문헌

김사현. (2020). 한국인 복지태도의 변화궤적 탐색. **한국복지패널 학술대회 논문집**, 13, 157-182.

김사현, 김소진. (2019). 노년기 우울증상의 다중궤적 및 변화요인 연구. **한국가족복지학**, 64, 31-60.

김혜연. (2010). 우리나라 중, 고령 여성의 생애 노동과정 유형에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 출산코호트별 변화를 중심으로. **사회복지정책**, 37(3), 141-169.

_____. (2010). 중장년 여성의 노동시장 참여경로 유형화에 관한 연구. **사회보장연구**, 26(1) 233-259.

김용탁 (2007). **고령 장애인 고용촉진 방안**. 한국장애인고용공단 고용개발원.

김용탁, 전미리, 방진아 (2013). **고령 장애인이 경제활동 현황과 노동시장 진입방안 연구**. 한국장애인고용공단 고용개발원.

김진희 (2022). 고령 장애인에게 장애발생 시기가 의미를 가지는가? **장애와 고용**, 32(2), 195-217.

김호진, 전영환, 박혜원, 임예직 (2020). **고령 장애인 경제활동 특성 분석**. 한국장애인고용공단 고용개발원.

권혁진, 한덕희 (2022). 중·고령자의 경제활동참가율에 대한 연령-기간-코호트 효과분석. **지역산업연구**, 45(4), 195-219.

고용노동부 (2023). "고령층의 숙련과 경험이 미래성장동력으로 이어지기 위한 고용전략 발표", 2023년 1월 27일자 고용노동부 보도자료.

남정휘 (2017). 고령 장애인의 고용유지 가능성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **장애와 고용**, 27(3), 33-56.

_____ (2022) 고령 장애인의 실업탈출 결정요인에 관한 연구. **직업재활연구**, 32(2), 한국직업재활학회.

노승현 (2012). 고령 장애인의 취업 및 취업형태 결정요인에 관한 종단적 연구. **장애와 고용**, 22(3), 51-92.

민현주, 이수경 (2018). 중고령자의 노동시장지위 변화 유형화. **사회과학 연구논총**, 34(2), 169-194.

박지애, 남춘호 (2015). 학교-직장 이행과정의 직업경력 배열분석. **지역사회학**, 16, 149-189.

변금선. (2018). **학교에서 노동시장으로의 이행과정 변화**. 서울대학교 대학원. 박사학위논문.

서지혜, 나운환, 오소윤 (2016). 고령 장애인의 고용유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **특수교육재활과학연구**, 55(4), 249-276.

신재민, 김범중 (2021). 고령 장애인의 취업 유지에 영향을 미치는 요인 연구. **장애와 고용**, 31(1), 5-25.

이승호·김근주·이은주·김기홍·조영민·고혜진(2023). **고령 불안정노동 실태와 정책대응**. 한국노동연구원.

이승호, 변금선, 고혜진 (2019). **근로생애와 고령노동**. 한국노동연구원.

이승호, 이원진, 김수영 (2020). 고령 노동과 **빈곤**. 한국노동연구원.

이성규 (2012). 고령 장애인의 취업결정 요인. **한국장애인복지학**, 19, 45~64.

이수용, 송창근, 오소윤, 김항구, 박세진 (2015). 고령 장애인의 노동시장 진입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **직업재활연구**, 25(2), 107~127.

오혜은, 최미향, 홍경준. (2021). 경력단절 이후 자영업을 선택한 여성의 노동시장 이행 궤적-집단기반 궤적모형을 중심으로. **사회복지정책**, 48(3), 99-130.

윤미례, 김태일. (2016). 출산 여성의 노동시장 참여 상황, 유형과 영향 요인 분석. **정책분석평가학회보**, 26(2), 153-185.

윤하림, 홍백의 (2020). 한국 중·장년층 남성의 노동생애 불안정은 보편화되고 있는가?-세대 및 학력 간 노동궤적 비교를 중심으로. **사회복지정책**, 47(2), 31-58.

양숙미, 황의태, 김 민, 정지웅 (2023). **장애인 일자리사업 종합평가 연구**. 한국장애인개발원.

전예지 (2022). 중· 고령자가 경험하는 불안정노동은 성별에 따라 분절적으로 나타나는가? **노인복지연구**, 77(1), 69-97.

_____ (2024). **비동거 부모에 대한 성인 자녀의 소득이전 결정요인 – 부모 부양의 동기를 중심으로 –**. 성균관대학교 대학원. 박사학위논문.

한국장애인총연맹 (2023). 장애인 절반은 노인, 고령 장애인 정책사각지대 더는 미룰 수 없다! **장애인정책리포트 월간 한국장총**, 436.

호승희, 양정희, 김주희, 이 솔, 조태현, 김은주 (2018). **장애인과 비장애인의 생애주기별 건강특성 비교를 통한 장애인의 노화 특성 연구**. 국립재활원.

홍백의, 김혜연 (2010). 중고령자의 고용형태별 퇴직과정 유형과 그 결정요인에 관한 연구. **한국사회정책**, 17(1), 291-319.

홍성표, 임한려 (2020). 대학소재지에 따른 청년의 노동시장 이행궤적 분석: 수도권과 지방대학 졸업생의 비교를 중심으로. **노동정책연구**, 20(4), 117-147.

홍세희 (2019). **이항 및 다항 로지스틱 회귀분석**. 교육과학사: 서울.

Garcia-Manglano, J. (2015). Opting out and leaning in: The life course employment profiles of early baby boom women in the United States. *Demography*, 52(6), 1961-1993.

Hynes, K., & Clarkberg, M. (2005). Women's employment patterns during early parenthood: A group‐based trajectory analysis. *Journal of Marriage and Family*, 67(1), 222-239.

Jones. B., Nagin, D., & Roeder, K. (2001). A SAS procedure based on mixture models for estimating developmental trajectories. *Sociological Methods & Research*, 29(3), 374-393.

Nagin, D. S. (1999). Analyzing developmental trajectories: a semiparametric, group-based approach. *Psychological methods*, 4(2), 139.

_____. (2005). Group-based modeling of development. Harvard University Press.

_____. (2010). Group-based trajectory modeling: an overview. Handbook of quantitative criminology, 53-67.

OECD (2018). *Working Better with Age: Korea, Ageing and Employment Policies,* OECD Publishing, paris.

_____ (2019). *Working Better with Age, Ageing and Employment Policies*, OECD Publishing, Paris.

Sun, S., & Chen, F. (2017). Women's employment trajectories during early adulthood in urban China: A cohort comparison. *Social science research*, 68, 43-58.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

고용연구 2024-02

고령 장애인 노동시장 실태 연구

발 행 일 2024년 12월 23일
발 행 인 조 윤 경
발 행 처 한국장애인고용공단 고용개발원
주 소 (13619) 경기도 성남시 분당구 구미로 173번길 59
전 화 (031) 728-7000
팩 스 050-3470-0901
홈페이지 http://edi.kead.or.kr
전자우편 journal@kead.or.kr
I S B N 979-11-6922-140-5 93330
인 쇄 오션디앤피 02) 915-2226

*비매품