www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

고용연구 2024-04

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

장애인 일자리의 동향 분석

박혜원

한국장애인고용공단 고용개발원

집 필 진 ・책임연구자 : 박혜원 (한국장애인고용공단 고용개발원 연구위원)

머리말

오늘날 노동시장의 환경이 급격히 변화함에 따라 노동시장의 불확실성이 증가하였고 통계정보에 기반을 둔 정책이 수립의 중요성이 강조되면서, 노동동향 분석 및 노동시장 구조 분석에 대한 수요가 증가하고 있습니다. 전체인구 일자리에 대한 동태적 분석을 통해 노동시장을 총체적으로 이해하고 노동이동의 행태를 파악하는 연구가 지속적으로 수행되고 있으나 전체인구보다 고용률이 낮고 실업률이 높은 장애인 노동시장 구조에 대한 연구는 상당히 미비한 실정입니다.

이에 본 보고서에서는 고용노동부와 한국장애인고용공단의 대표적인 행정자료인 '장애인 고용계획 및 실시상황 보고 자료'를 활용하여 장애인 고용의무사업체의 현황과 장애인 고용 현황, 그리고 고용의무사업체에 근무하는 장애인 노동시장 이동패턴을 종단적으로 분석한 내용을 담고 있습니다. 그 동안 수행되지 않았던 장애인 근로자의 노동시장이동 패턴을 종단적으로 살펴보았다는데 상당한 의의가 있다고 볼 수 있습니다. 아무쪼록 본 보고서가 장애인 고용정책 수립 또는 사업개발에 있어 기초 자료로 활용되기를 진심으로 기대합니다.

2024년 12월

한국장애인고용공단 고용개발원

원장 **조 윤 경**

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

목 차

Abstract ····· 1

연구요약 ····· 3

제1장 서 론 ····· 6

제1절 연구 필요성 및 목적 ····· 6

제2절 이론적 배경 및 선행연구 ····· 9

1. 일자리 및 노동력 변동 분석 ····· 9

2. 근로자 노동시장 이행현황 분석 ····· 12

제3절 연구 내용 및 방법 ····· 13

제2장 노동력 변동 측정 및 이행행렬 분석 ····· 14

제1절 노동력 변동 측정 방법 ····· 14

1. 일자리 변동 개념 및 측정 ····· 14

2. 노동력 변동 개념 및 측정 ····· 16

제2절 일자리 이동 이행행렬(Transition Matrix)분석 ····· 18

제3장 장애인 고용의무사업체 현황 ····· 19

제1절 장애인 고용의무사업체 현황 ····· 21

제2절 장애인 고용의무사업체 일자리 변동 ····· 34

제4장 장애인 고용의무사업체 일자리 이동 ····· 40
제1절 장애인 고용의무사업체 근로자 일자리 이동 분석 ····· 40
제2절 장애인 고용의무사업체 근로자 이행행렬 분석 ····· 52
1. 인적 특성별 이행행렬 분석 ····· 59
2. 그룹별 이행행렬 분석 ····· 63

제5장 결 론 ····· 67
제1절 요약 ····· 67
제2절 정책 제언 ····· 70

참고문헌 ····· 72

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

표목차

<표 2-1> 일자리 변동 주요 개념 ····· 15
<표 2-2> 노동력 변동 및 측정방법(turnover measure) ····· 17
<표 3-1> 장애인 고용의무사업체 현황 ····· 21
<표 3-2> 장애인 고용의무사업체 고용현황 ····· 23
<표 3-3> 장애인 고용의무사업체 고용현황_정부부문(공무원) ····· 25
<표 3-4> 장애인 고용의무사업체 고용현황_정부부문(근로자) ····· 27
<표 3-5> 장애인 고용의무사업체 고용현황_정부부문(공공기관) ····· 29
<표 3-6> 장애인 고용의무사업체 고용현황_정부부문(민간기업) ····· 32
<표 3-7> 장애인 고용의무사업체 변동 ····· 35
<표 3-8> 장애인 고용의무사업체 변동 비중 ····· 35
<표 3-9> 장애인 고용의무사업체 일자리 변동량 ····· 36
<표 4-1> 한 업체에 계속 고용되어 있는 장애인 근로자 근속기간 ····· 42
<표 4-2> 한 업체에 10년간 계속 고용되어 있는 장애인 근로자 인적 특성 ··· 43
<표 4-3> 한 업체에 10년간 계속 고용되어 있는 장애인 근로자 사업체 특성 ··· 44
<표 4-4> 장애인 근로자 인적특성별 비중 ····· 45
<표 4-5> 장애인 근로자 사업체특성별 비중(Ⅰ) ····· 47
<표 4-6> 장애인 근로자 사업체특성별 비중(Ⅱ) ····· 50
<표 4-7> 장애인 근로자 기관별 이행행렬 분석 ····· 52
<표 4-8> 장애인 근로자 근무 직종별 이행행렬 분석 ····· 54
<표 4-9> 장애인 근로자 사업체 규모별 이행행렬 분석 ····· 56
<표 4-10> 장애인 근로자 산업별 이행행렬 분석 ····· 58
<표 4-11> 성별 장애인 근로자 기관 이행행렬 분석 ····· 59
<표 4-12> 장애유형별 장애인 근로자 기관 이행행렬 분석 ····· 60
<표 4-13> 연령별 장애인 근로자 기관 이행행렬 분석 ····· 61
<표 4-14> 고용의무사업체 노동시장 구분 ····· 63

그림목차

[그림 3-1] 장애인 고용의무사업체 현황 ····· 22
[그림 3-2] 장애인 고용의무사업체 고용현황 ····· 24
[그림 3-3] 장애인 고용의무사업체 고용현황_정부부문(공무원) ····· 27
[그림 3-4] 장애인 고용의무사업체 고용현황_정부부문(근로자) ····· 31
[그림 3-5] 장애인 고용의무사업체 고용현황_공공기관 ····· 31
[그림 3-6] 장애인 고용의무사업체 고용현황_민간기업 ····· 33
[그림 3-7] 장애인 고용의무사업체 일자리 변동량 ····· 36
[그림 3-8] 장애인 고용의무사업체 변동 비중 ····· 37
[그림 3-9] 장애인 고용의무사업체 기관별 변동 추이 ····· 38
[그림 3-10] 장애인 고용의무사업체 사업체 규모별 변동 추이 ····· 39
[그림 4-1] 장애인 근로자 인적특성별 비중 ····· 45
[그림 4-2] 장애인 근로자 연령대별 비중 ····· 46
[그림 4-3] 장애인 근로자 사업체 특성별 비중 ····· 48
[그림 4-4] 장애인 근로자 인적특성별 비중 ····· 48
[그림 4-5] 장애인 근로자 직종별 비중 ····· 49
[그림 4-6] 장애인 근로자 산업별 비중 ····· 51
[그림 4-7] 장애인 근로자 고용률 비중 ····· 51
[그림 4-8] 장애인 근로자 기관별 이행현황 ····· 53
[그림 4-9] 장애인 근로자 근무 직종별 이행현황 ····· 55
[그림 4-10] 장애인 근로자 기관별 이행현황 ····· 56
[그림 4-11] 장애유형별 장애인 근로자 기관 이행행렬 분석 ····· 60
[그림 4-12] 연령별 장애인 근로자 기관 이행행렬 분석 ····· 61
[그림 4-13] 20대 연도별 장애인 근로자 기관 이행행렬 분석 ····· 62
[그림 4-14] 60대 연도별 장애인 근로자 기관 이행행렬 분석 ····· 62
[그림 4-15] 장애인 근로자 기관별 이행현황 ····· 64
[그림 4-16] 그룹별 노동시장 이동 비중 ····· 66

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

Abstract

Trends in Employment for People with Disabilities

Park, hye won
(Research Fellow, Employment Development Institution, KEAD)

The purpose of this study is to provide a comprehensive analysis of changes in the employment of individuals with disabilities, using longitudinal cross-sectional data from the "Employment Plan and Implementation Status Report for People with Disabilities." Specifically, it seeks to explore variations based on the characteristics of employers subject to mandatory employment obligations and examine the labor market mobility patterns of workers with disabilities.

Furthermore, the study seeks to provide foundational data to inform employment policies for individuals with disabilities and to establish meaningful policy implications by analyzing labor force fluctuation patterns and labor market dynamics. The ultimate goal is to enhance understanding of the structure and characteristics of the labor market for individuals with disabilities.

Key words : Disability Employment Policy. labor force fluctuation patterns, labor market

www.kead.or.kr/ 한국장애인고용공단

연구요약

본 연구는 장기간 수집된 횡단면 자료인 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 자료」를 활용하여 고용의무사업체의 특성에 따른 변동 양상을 파악하고, 장애인 근로자 노동시장 이동패턴을 살펴봄으로써 이에 따른 장애인 고용변화를 전체적으로 살펴보고자 하였다.

분석결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 장애인 고용의무사업체 일자리는 코로나 19, 법정의무고용률 상향 조치 등 외부적 요인에 영향을 받는 것으로 나타났다. 또한 일자리 변동량을 분석한 결과 10년간 전체 고용의무사업체 수의 20% 내에서 변동이 일어나는 것으로 나타났다.

둘째, 고용의무사업체 내 장애인 근로자의 일자리 이동현황을 고용되어 있는 동안 한 사업체에 지속적으로 근무하는 장애인 근로자와 고용의무사업체 내에서 근무하는 업체의 변동이 있는 장애인 근로자로 나누어 살펴보았다. 한 업체에 계속 고용되어 근무하는 근로자의 비율은 약 70%로 상당히 높게 나타났으며 한 사업체에서 10년을 근무한 장애인 근로자의 비중이 13.1%으로 상당히 높은 것으로 나타났다.

셋째, 한 사업체에 지속적으로 근무하는 장애인 근로자와 그렇지 못한 장애인 근로자의 인적 및 장애 특성, 사업체 특성을 비교해 보았을 때, 남성일수록, 경증일수록, 50대일수록, 공공기관 및 지자체에 근무할수록, 사무종사자일수록, 제조업 분야에 근무할수록 한 사업체에서 지속적으로 근무할 비중이 높은 것으로 나타났다.

넷째, 고용의무사업체 내에서 근무하는 사업체의 변동이 있는 장애인 근로자를 대상으로 이행행렬 분석을 기관별, 사업체 규모별, 근무직종별, 산업별로 살펴보았다. 이행행태를 분석한 결과 현 일자리가 전문가 및 관련 종사자, 사무종

사자인 경우, 사업체 규모가 클 경우, 일자리가 안정적일 경우 추후 동일한 일자리로 이동하는 경향이 크지만 그렇지 않을 경우 더 나은 일자리로의 이동이 나타나지 않는 것으로 분석되었다.

다섯 번째, 인적 특성에 따른 기관별 이행행렬분석을 수행해 본 결과 정신적 장애가 있는 경우 다른 장애가 있는 경우보다 같은 기관에서 다음 기에 근무할 확률이 낮은 것으로 나타났다. 또한 연령대별로 살펴보면 50대가 다른 연령대보다 같은 기관에 근무할 확률이 높은 것으로 나타났고 20대, 60대의 경우 다른 일자리로의 이행확률이 높은 것으로 나타났다.

여섯 번째, 기관형태·기업 규모별로 구분한 10개의 그룹이 노동시장에서 차지하는 비중의 변화를 연도별로 살펴보았다. 공공기관이든 민간기업이든 1000인 이상 기업체에 일자리를 얻게 된다면 그 기관에 머물러 있을 가능성이 큼을 알 수 있었으며 50~99인의 경우 기업의 규모가 큰 곳으로 움직일 가능성이 크고 공공기관에서 민간기업으로의 이동이 큰 것으로 분석되었다.

분석결과를 토대로 개선방향을 간략히 제시하면 다음과 같다. 첫째, 장애인 고용의무 사업체의 특성에 따라 장애인 근로자 이행확률이 다르게 나타남에 따라 사업체별 차별화된 고용전략 수립이 필요하다. 1000인 이상 규모의 사업체인 경우는 장애인을 위한 직무를 추가로 개발하여 장애인의 안정적인 일자리를 발굴하는 방향으로 지원하고, 50~99인 규모에서는 일자리 변동성을 줄이기 위한 고용유인책들을 마련하여 제공할 필요가 있다.

둘째, 장애인의 현 일자리를 괜찮은 일자리로 가질 수 있도록 다양한 정책 환경을 수립해야한다. 장애인 근로자의 현 일자리를 괜찮은 일자리로 얻게 된다면 이후에 안정적인 일자리로 이행하는 가교나 디딤돌의 역할을 수행하는 것을 분석을 통해 확인할 수 있었다. 이에 괜찮은 일자리로의 진입 확률을 높이기 위해 정부는 장애인 근로자에게 직업훈련기회를 확대하고, 경력개발을 지원하는 프로그램을 지속적으로 개발하여야 하며, 맞춤형 취업지원서비스를 보다 강화하여 제공하는 등 다양한 정책 환경을 제공해야 할 것이다.

셋째, 공공기관에서 장애인을 위한 좋은 일자리를 창출하도록 맞춤형 직무를 개발하는 등 다각적인 노력이 필요할 것으로 판단된다. 분석 결과 공공기관 일자리의 경우 안정적인 일자리와 그렇지 않은 일자리가 공존하고 있는 것으로 판단된다. 상대적으로 안정적인 공공기관 일자리 진입이 가능한 50대의 경우 공공기관에 진입할 경우 지속적으로 일할 가능성이 상당히 높지만 재정지원 일자리에서 근무하거나 청년인턴으로 근무할 확률이 높은 20대, 60대의 경우 공공기관에서 다른 일자리로의 이행확률이 높은 것으로 나타났다. 이에 공공기관 일자리 확대를 위한 다양한 제도 및 장치를 설립하여야 할 것이다. 대표적으로 공공기관 경영평가 시 장애인 채용에 대한 평가 가점을 확대하여 공공기관 일자리를 확대하는 방안을 제시하고자 한다. 현재 공공기관 경영평가 시 일자리 및 균등한 기회를 평가하기 위해 장애인 의무고용 노력에 대해 가점을 부여하고 있지만 청년미취업자고용실적(1.5점)에 비해 상당히 미비한 실정이다. 이에 장애인 고용에 대한 가점을 상향시키고 공공기관에서 제공하는 일자리를 재정지원일자리와 직접 일자리 등으로 구분하여 배점을 배분할 필요가 있다. 경영평가 시 공공기관내의 직접 일자리 및 장애인 고용에 대한 배점을 높임으로써 양질의 일자리를 창출할 수 있도록 제도적 장치를 마련하여야 할 것이다. 더불어 장애인이 지속 근무 할 수 있는 맞춤형 직무에 대한 개발도 이행되어야 할 것이다.

제 1 장
서 론

제1절 연구 필요성 및 목적

장애인의 일생에 있어 고용은 인간다운 삶을 살게 해주는 중요한 요소이면서 개인이 가질 수 있는 긍정적인 의무이자 권리이며 혜택이다. 장애인이 직업 생활을 한다는 것은 사회구성원으로서 자립하여 안정된 생활을 유지하고 삶의 질을 향상시키는 것뿐만 아니라 사회통합으로 이루어지는 기본 조건이라 할 수 있다. 또한 장애 인구의 고용률 증가는 저 출산에 따른 노동력 부족을 해소하고 복지 부담을 절감하는 경제적 효율성을 달성할 수 있다는 장점이 있다(이수련, 양성원, 2023). 정부는 장애인의 노동시장 진입과 적응을 돕기 위해 1991년 장애인 고용의무제도를 도입 후 다양한 정책을 운영함으로써 일자리를 확대하고자 노력해왔다. 그 결과, 장애인 민간기업 의무고용률이 1991년 1%에서 2023년 3.1%로 성장하였으며 장애인 고용률이 2023년 5월 36.1%로 양적으로도 크게 성장하여 가시적인 효과를 보여주었지만, 여전히 전체인구 고용률 63.5%(2023년 기준)보다 낮은 수준이며, 이러한 고용률의 차이는 교육수준 및 성별의 통제한 뒤에도 여전히 견고하게 나타나(이수련, 양성원, 2023), 장애인 노동시장 정책성과에 대해 다르게 해석할 여지가 있다. 다시 말해, 다양한 고용정책으로 장애인 노동 수요를 확대한 결과 상당한 양적 성장은 이루어졌지만 전체 인구와 비교했을 때 고용률 차이가 발생하여 원인에 대한 체계적인 분석이 요구되고, 추가적인

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

정책지원이 필요하다고 해석될 수 있다.

오늘날 노동시장의 환경이 급격히 변화함에 따라 노동시장의 불확실성은 증가하였고 이러한 상황에서 통계정보에 기반을 둔 정책이 수립의 중요성이 강조되면서, 노동 동향 분석 및 노동시장 구조 분석에 대한 수요가 증가하였다(박진희, 2013). 이에 전체인구 일자리에 대한 동태적 분석을 통해 노동시장을 총체적으로 이해하고 노동이동의 행태를 파악하는 연구가 2000년대 이후 지속적으로 수행되었다.

노동시장 및 고용 구조 분석을 위해 노동력 변동에 대한 분석이 필요하다. 노동력 변동은 일자리 변동 및 초과노동으로 인해 발생하는데 통상 일자리 변동은 근로자 개인적 사유(건강, 양육, 직업만족도, 고용의 질 등)나 노동시장의 수요 또는 일자리 구성의 변화(창출, 소멸)로 발생하며 초과노동이동은 일자리 미스 매치, 노동시장 구조 혹은 기업의 인사정책 및 규모의 차이로 발생한다고 보고하고 있다. 박진희, 이시균, 김수현(2019), 박세정(2022) 연구에 따르면 우리나라 노동시장에서 일자리 변동 비중은 전체 노동력 변동의 1/4 수준에 불과하여 초과노동에 따른 노동력 변동 비중이 매우 큰 것으로 확인되었다. 따라서 초과노동이동의 수준과 원인을 살펴보는 것이 우리나라 노동시장 구조를 파악하는데 매우 중요하다고 볼 수 있다. 실제 일자리의 창출과 소멸에 의해 발생하는 일자리 변동 보다 실질적인 일자리 증감과 상관없는 채용과 이직을 통한 변동이 크다면 이는 일자리의 불안정한 특성에서 야기될 수 있으며 초과노동이동은 사회적으로 상당한 추가적인 비용이 발생시키기 때문에 원인에 대한 파악이 필수적이다.

노동력 변동에서 초과노동이동이 발생한 원인은 다양하게 분석되는데 Tattara and Valentini(2004)는 일자리 미스매치(mis-match)가 원인이라고 설명하였으며, Bachma et al.(2017) 역시 이직과 채용 시 일자리 연계 불일치에 의해 초과노동이동이 설명된다고 주장하였다. Burgess, Lane and Stevens(2001)는 기업의 노동력 변동 결정요인에 대한 분석을 통해 초과노

동이동이 기업의 인사전략과 규모, 업종 등 기업 특성의 차이에 기인한다고 설명하였으며, Haltiwanger and Vodopivec(2003)은 유연한 임금정책에서 기인한다고 설명하였다. 이시균(2017) 연구에서는 우리나라 초과노동이동은 소규모 영세 사업체, 일시 고용중단이나 단기 고용 비중이 높아 발생한다고 보고하고 있다.

이처럼 노동력 변동에 대한 접근을 통해 노동시장의 전반적인 동학적 고용구조와 성격에 대한 구체적인 분석이 가능하다. 전체인구보다 고용률이 낮고 실업률이 높은 장애인 노동시장 구조에 대한 분석 연구 역시 필요성이 높음에도 불구하고 데이터 활용 제약으로 장애인 노동시장 구조에 대한 동태적으로 분석된 연구는 전무한 실정이다. 그간 장애인 고용에 관한 노동시장적 접근은 경쟁노동시장에서 고용기회 및 임금 등에서 나타나는 장애인-비장애인간 차이를 분석하고 취업을 저해하는 요인을 규명하는데 주안점을 두고 수행되었다(황수경,이상호. 2015). 노동 공급 측면의 특수성에 주목하여 장애인 고용여건을 분석하거나, 노동 수요 측면에서 장애인에 대한 시장에서의 차별 혹은 노동시장의 제도적 또는 구조적 요인에 초점을 둔 연구가 대부분이다. 이에 본 연구에서 장애인고용공단「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 자료」활용하여 고용 구조를 동학적 차원에서 분석해 보고자 한다.「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 자료」(이하 고용의무사업체 DB) 에는 상시근로자 50인 이상의 고용의무사업체 정보만 존재하여 장애인 노동시장을 전체적으로 파악하기 어렵다는 한계가 있지만 장애인 근로자의 노동력 변동 정보를 파악할 수 있다는 장점이 있다.

이외에도 노동시장 이행행렬분석방법을 활용하여 고용의무사업체 내의 장애 인구의 일자리 변화와 이동패턴을 살펴보고자 한다. 이행행렬분석은 장애인 근로자의 직업, 산업, 고용 형태 등의 변화를 시간에 따라 추적하여 장애인 근로자의 동태적 특성을 파악할 수 있으므로 장애인 정책 방향을 모색하는데 유용하게 활용될 수 있다. 기존 선행연구에서 장애인들의 노동

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

시장 이동 경로를 분석한 연구가 미비하여 노동시장 참여의 종단적 패턴을 살펴본다는데 상당한 의의가 있다.

종합해보면, 본 연구에서는 고용의무사업체 노동력 변동 구조와 장애인 근로자 노동시장 이동패턴을 분석하여 장애인 노동시장의 구조와 성격을 파악함으로써, 장애인 고용정책의 기초 자료 제공 및 정책적 함의를 마련하고자 한다. 이와 같은 연구 목적에 따른 연구 과업은 아래와 같다.

1. 노동변동력 및 노동시장 이행현황 관련 선행연구 검토
2. 고용의무사업체 DB 노동력 변동 구조 분석
3. 고용의무사업체 DB 장애인 근로자 노동시장 이행현황 분석
4. 향후 장애인 고용정책의 방향 제시

제2절 이론적 배경 및 선행연구

1. 일자리 및 노동력 변동 분석

일자리 변동과 관련한 대표적인 연구는 Davis and Haltiwager(1992)가 1972년부터 1986년까지의 미국의 사업체 패널 자료를 활용하여 일자리 변동에 대한 개념 정립과 체계적 분석을 시도한 연구이다. 일자리 창출량과 소멸량을 활용하여 일자리 변동량(일자리 재배치량)을 수량화하는 분석방법을 개발하였고 이후 일자리 기회를 '사업체 수준에서의 순 고용 변화' 로 추정하는 분석을 시도하였다(이규용, 김기민, 2015). 이후 이 방법론을 활용하여 많은 나라에서 일자리 변동에 관한 연구를 수행하였다.

우리나라의 경우 데이터 제약으로 일자리 변동에 관한 연구는 상당히 많

지 않지만 김혜원(2000) 연구 이후 본격적으로 시작되었다. 김혜원(2000)의 연구에서는 통계청 「광공업통계조사」에 기초한 사업체패널자료를 바탕으로 일자리 변동을 분석하였으나, 자료의 한계로 광공업 부문에 한정되어 다양한 사업체 특성에 대해 분석하지 못하고 근로자의 노동이동 결합을 분석하지 못했다는 한계가 있다. 이후 전병유(2001)는 고용보험 DB를 활용하여 일자리 창출과 소멸에 대해 분석하였으며 전병유·김혜원(2003) 연구에서는 사업체 및 종업원 동시 패널자료를 구축하여 일자리 변동의 동학을 분석하였는데 우리나라의 일자리 창출 및 소멸의 규모는 상당히 크고 일자리 변동이 근로자 노동이동 결정요인에 매우 중요한 역할을 하고 있으며 정보통신산업에서 이는 뚜렷하게 나타나는 것으로 분석되었다. 윤윤규·고영우(2009)는 고용보험 DB를 기업데이터와 연계하여 사업체 생성, 소멸 확장, 축소에 따른 일자리 창출 소멸에 대해 실증적으로 분석하여 일자리 변동의 구조와 특징을 살펴보았다.

동학적인 노동구조를 확인하기 위해서는 일자리 변동 이외 노동력 변동 및 초과노동이동, 초과노동이동 결정요인에 대한 분석이 함께 수행되어야 한다. 일자리 연계 불일치 차원에서 초과노동이동이 발생한다면 구인-구직의 체계적인 연계구조가 정책적으로 중요할 것이며 광범위한 고용 불안정층이 존재하는 노동시장 구조로 인해 초과노동이 발생한다면 고용구조의 개선이 정책적으로 중요할 것이기 때문이다.

노동력 변동에 대한 대표적인 선행연구는 Hamermesg et.al(1996)의 연구와 Davis and Haltiwager(1999) 연구가 있는데 초과노동의 이동은 일자리 변동량의 3배가 넘는다는 측정결과를 제시하고 있다. Kruppe T(2001)은 국가별로 노동력 변동을 살펴보았는데 독일, 영국의 노동력 변동률은 1년동안 30%대인 반면 스페인의 변동률은 78.3%로 매우 높게 나타났다. 임시직의 노동력 변동은 상용직보다 10배 이상으로 큰데(Arai, M., and F. Heyman 2000) 스페인의 경우 임시직에 대한 규제 완화로 임시직이 확산되

고 이러한 임시직의 높은 변동성으로 총 고용의 변동성이 커졌다는 것이다(Cabrales, A. and Hopenhays, H. A. 1997). 결국 고용보호규제는 노동력 변동에 영향을 미치며 국가별 차이는 이에 기인한 것으로 분석되었다. 이후 노동력 변동에 영향을 미치는 요인에 대해 다수 연구가 수행되었는데 연구 결과 사업체 특성별, 사업체 규모별, 사업체 업력별 다르게 나타나는 것으로 분석되었다. 대체적으로 제조업보다는 자본집중도가 낮은 서비스업, 음식점 업, 공공행정 국방 및 사회보장 행정 사업 분야에서 노동력 변동이 높은 것으로 나타났으며 사업체 규모가 클수록, 오래된 기업일수록 노동력 변동성이 매우 낮은 것으로 분석되었다.

국내 초과노동이동 관련 연구로는 이시균·김기민(2013), 김수현 외(2017), 박진희 외(2019)의 연구가 있다. 이시균·김기민(2013) 연구에서는 고용보험 DB와 사업체패널자료를 결합하여 노동력변동의 결정요인을 분석하였다. 노동력 변동은 일자리 변동의 4배인 것으로 나타났으며 우리나라의 경우 전 산업과 전 사업체 규모에서 노동력 변동이 모두 크게 나타났다. 또한 높은 노동변동률은 사업체의 인사정책에 의한 효과로 설명되었다. 김수현 외(2017)는 산업 지역별 중심의 광범위한 노동력 변동 현황을 다뤘으며, 박진희 외(2019)는 기업데이터와 고용보험 DB와 연계하여 초과노동이동 결정요인을 분석하였다. 초과노동 관련 연구 역시 국내에서는 활용자료의 제약상 연구 성과가 그리 많지 않으며(박세정, 2022) 장애인의 일자리 변동 및 초과노동에 대해 살펴본 연구 또한 거의 전무한 실정이다. 장애인 고용계획 및 실시상황 보고자료를 활용하여 임예직(2022) 연구에서 장애인 일자리 변동을 사업체 특성과 장애인 특성별로 살펴보았다. 분석결과 장애인 순일자리 증가에는 상시근로자 규모의 확장도 영향을 미치지만 법정 의무고용률 상승과 코로나 19와 같은 외부 노동시장의 환경도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 관련 자료에는 입직 이직 정보가 존재하지 않아 초과노동이동현황을 살펴보지 못했다는 한계점이 있다.

2. 근로자 노동시장 이행현황 분석

노동시장 탐색모형을 이용하여 근로자의 노동시장 성과를 분석한 연구는 다음과 같다. Kim & Lee(2014) 연구에서는 경제활동인구조사를 패널 자료화 하여 노동시장 탐색 모형을 통해 취업확률 및 이직확률 그리고 이를 바탕으로 실업률 변동 요인의 분해를 시도하였다. 이철인(2011)은 노동시장 탐색모형을 이용하여 한국 청년실업률 변동을 분석하고, 이대창(2015)과 김지운(2020)은 노동시장 탐색 모형을 기반으로 사업체 패널조사를 활용, 우리나라 노동시장 전반의 빈 일자리와 구직자 간의 탐색과정의 효율성을 추정하였다.

장애인 근로자를 대상으로 탐색모형을 이용하여 분석한 대표적인 연구는 Kim & Rhee(2014) 연구이다. 본 연구에서는 노동시장 탐색 모형을 장애인 근로자에게 적용하여 실제 미국의 장애인 보호 법안이 장애인 근로자 구직확률에 미친 효과를 추정하였다. 추정 결과 장애인 보호 법안이 고용-비고용 전환율은 감소시키는 것으로 나타났으나, 비고용-고용 전환율은 개선되지 않은 것으로 나타났다. 이수련, 양성원(2023) 연구에서는 탐색 모형을 기반으로 한 이행현황의 동적 분석을 통해 장애인 근로자의 근로상태 변화요인을 파악한 결과 비장애인 대비 낮은 장애인 고용률은 낮은 구직확률에서 기인한 것으로 분석 되어졌고, 취업상태인 장애인 근로자의 구직활동을 분석한 결과 이직확률이 비장애인 대비 4.7%P 높게 나타났다.

제3절 연구 내용 및 방법

본 연구에서는 선행연구에서 데이터의 한계로 장애인 노동시장의 동학적 구조 및 근로자 이행행태에 대해 분석하지 못한 한계점을 극복하고 장애인 노동시장 구조 및 최근 동향에 대해 살펴보고자 한다.

첫째, 우선적으로 노동시장의 동학적 구조 및 일자리 이동 모형을 이용하여 근로자 이행행태를 분석한 선행연구를 검토하고자 한다. 기존 연구를 검토하고 최근 동향을 살펴보고자 한다.

둘째, 장기간 수집된 횡단면 자료인 고용의무사업체 DB를 활용하여 사업체 일자리 변동 구조를 파악하고자 한다. 사업체 일자리 변동을 종사자 규모별, 산업별, 기관별로 일자리 순증이나 감소 양상을 분석하고자 한다.

셋째, 이행행렬(Transition Matrix) 분석 방법을 활용하여 고용의무사업체 장애인 근로자들의 일자리 변화와 이동패턴을 분석해 보고자 한다. 이행행렬은(Transition Matrix)은 현재 상태에서 다음 시점 상태로의 이동 가능성을 확률로 나타낸 행렬이다. 이를 활용하여 장애인 근로자들이 시간의 흐름에 따라 어떠한 이동을 보이는지, 기관, 직종, 산업간 이동이 어떠한지 살펴보고 이동과정에서 특징이 있는지 살펴보고자 한다.

마지막으로, 분석결과를 토대로 장애인 고용정책의 기초 자료를 제공하고 다양한 정책적 함의를 도출하고자 한다.

제 2 장
노동력 변동 측정 및 이행행렬 분석

제1절 노동력 변동 측정 방법

1. 일자리 변동 개념 및 측정

고용시장의 노동력 변동은 일자리 창출과 소멸에 의해 발생하는 일자리 변동과 대체채용과 대체이직에 의한 초과노동이동으로 구성된다. 먼저 일자리 변동과 관련된 개념을 간략히 정리 하면 t기 일자리 창출량(job creation)은 생성사업체 혹은 확장 사업체에서 t-1과 t시점 사이의 늘어난 일자리 수의 합이다. 즉, 일자리 창출은 두 시점간 일자리가 새롭게 만들어지거나, 확장되는 사업장에서 추가로 생겨난 일자리의 수와 새로 설립된 사업장에서 생겨난 일자리의 수를 합한 값으로 측정한다.

t기 일자리 소멸량(job destruction)은 소멸 사업체 혹은 축소 사업체에서 t-1과 t시점 사이에 감소한 일자리 수의 합이다. 일자리 소멸은 축소되는 사업장에서 감소된 일자리 수와 사업체가 소멸되어 없어진 일자리의 수로 측정한다.

순일자리증가량은 t기 일자리 창출량에서 일자리 소멸량을 차감한 총계이며, 실제 변동된 일자리 총량, 즉 일자리 변동량(job flows) 혹은 일자리 재배치량은 t기 일자리 창출량과 일자리 소멸량 합의 총계이다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

<표 2-1> 일자리 변동 주요 개념

주요 개념	정의
일자리 창출량	생성 사업체 혹은 확장 사업체에서 t-1과 t시점 사이의 늘어난 일자리 수의 합
일자리 소멸량	소멸 사업체 혹은 축소 사업체에서 t-1과 t시점 사이에 감소한 일자리 수의 합
순일자리 증가량	t기 일자리 창출량에서 일자리 소멸량을 차감한 총계
일자리 재배치량	t기 일자리 창출량과 일자리 소멸량 합의 총계

자료: 이시균·김기민(2014)

일자리 변동 지표들은 개별사업체 단위 혹은 집계적 단위수준에서 평균 일자리수 대비로 측정하는 것이 분석에 용이하다. 일자리 변동률 측정 시 일자리규모(사업체 규모)는 t-1 시점 일자리 수가 아닌 t-1과 t시점의 일자리수 평균값을 활용한다. 관련 일자리 지표를 수식을 통해 정의해보면 다음과 같다.

먼저 t기 사업체의 i의 일자리 수를 $E_{i,t}$ 라고 하면 생성 혹은 확장 사업체의 일자리창출량은 JC_t는 다음과 같다.

$$JC_t = \sum_{i \in \Omega^+} (E_{i,t} - E_{i,t-1})$$

소멸 혹은 축소사업체의 일자리소멸량 JD_t이며

$$JD_t = \sum_{i \in \Omega} (E_{i,t} - E_{i,t-1})$$

순일자리 증가량 JG_t

$JG_t = JC_t - JD_t$ 이며,

일자리 변동량 JF_t은

$$JF_t = JC_t + JD_t \text{ 이다.}$$

2. 노동력 변동 개념 및 측정

Davis and Haltiwager(1995)는 노동력 변동을 노동이동 측정방법(turnover measure)와 재배치 측정방법(reallocation measure)으로 측정할 수 있다고 제시하였다.

재배치 측정방법(reallocation measure)에서 노동력 변동은 두 시점간에 고용된 사업체가 달라지는 노동력의 수로 정의된다. 예를 들어 A사업체에서 1년동안 10명 고용이 증가하고B사업체에서 5명 고용이 감소하였다고 하면 일자리 창출은 10명, 일자리 소멸은 5명으로 일자리 변동량 즉 일자리 재배치량은 15명이다.

노동이동 측정방법(turnover measure)은 일정 기간 동안 발생한 채용(hires)과 이직(separations)을 합한 노동력 수로 정의된다. 따라서 A사업체에서 5명이 이직하고 15명을 채용하였고 B사업체에서 7명이 이직하고 2명이 채용되었다고 한다면 채용량은 22명 이직량은 12명으로 노동력 재배치량은 34명이다. 반면 일년동안 중간에 A사업체에서 채용되었다가 이직한 사람이 2명, B사업체는 3명이라고 하면 채용량은 27명, 이직량은 17명으로 늘어나게 되고 노동이동량(worker turnover)은 44명이다.

t와 t-1 중간에 채용과 이직이 동시에 이루어진 경우 재배치 측정방법(reallocation measure)에서는 노동력 변동으로 파악되진 않지만 노동이동 측정방식(turnover measure)에서는 노동력 변동으로 파악된다. 따라서 노동이동 측정방식에 의한 노동력 변동량이 재배치 측정방식에 의한 노동력 변동량보다 반드시 크다. 이처럼 노동이동 측정방식으로 노동력 변동을 활용하면 노동력 변동량에서 일자리 재배치량을 제외한 초과노동이동(churing flows)의 정도를 측정할 수 있다.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

<표 2-2> 노동력 변동 및 측정방법(turnover measure)

■ 초과노동이동 = 노동력 변동 - 일자리 변동 = (채용 + 이직) - (일자리 창출 + 일자리 소멸) = 대체채용 + 대체이직 = 채용 - 일자리 창출 + 이직 - 일자리 소멸

노동이동 측정방법(turnover measure)에 따른 노동력 변동 지표를 수식을 통해 정의해보면 다음과 같다.

$H_{i,t}$는 채용, $S_{i,t}$는 이직을 나타내며 채용과 이직에 따른 노동력 변동은 WF_t 이다.

$$WF_t = -\sum_t (H_{i,t} + S_{i,t})$$

초과노동이동(CH_t)은 E DMA 과 같이 측정된다.

$$CH_t = -\sum_t (H_{i,t} + S_{i,t}) - JC_t - JD_t$$

제2절 일자리 이동 이행행렬(Transition Matrix)분석

일자리 이동 이행행렬분석 방법을 소개하면 다음과 같다. 이행행렬(Transition Matrix) 분석은 시간에 따라 상태(또는 범주)가 어떻게 변화하는지를 보여주는 분석방법으로, 관련 분석 방법은 개체의 상태 이동 패턴을 파악하는 데 사용되며 직종 간 이동, 산업 간 이동, 고객 상태 변화 등을 살펴보기 위해 수행된다.

이행행렬은(Transition Matrix) 현재 상태에서 다음 시점 상태로의 이동 가능성을 확률로 나타낸 행렬이다. 각 상태는 행과 열로 구분되며, 각 행은 현재 상태, 각 열은 전환될 상태를 나타낸다. 예를 들어, 현재 상태 A에서 다음 시점 상태 B로 전환될 확률은 이행행렬에서 A행의 B열 위치에 표시된다.

이행행렬을 통해 가령 전기(t-1)의 취업자가 다음 기(t)에 어떠한 경제활동상태로 이동하는지 분석하는 방법은 다음과 같다. 먼저 전기 년도(t-1)와 다음 년도(t)의 이동변화 조합의 전환빈도를 분석한다. 이후 전기 년도(t-1)의 총 전환 횟수를 산출한 이후 전환빈도를 전환횟수로 나누어 전환 확률을 계산한다. 이러한 이론 모형을 토대로 고용의무사업체 장애인 근로자의 이행행렬을 4장에서 추정하고자 한다.

제 3 장
장애인 고용의무사업체 현황

장애인 일자리 변동 현황을 분석하기에 앞서 고용의무사업체 수준에서의 변동 추이를 살펴보고자 한다. 장애인 고용의무제도가 장애인 노동시장과 고용에 미치는 영향력은 매우 광범위하며 파급력 또한 크다(임예직, 2022). 장애인 고용의무제도의 정책효과를 살펴보기 위해 가장 대표적으로 활용하는 지표는 장애인 고용률이다. 고용의무제도 도입 해인 1991년의 장애인 의무고용률은 0.43%에 불과하였으나 2023년 장애인 의무고용률은 3.12%까지 증가하였다. 특히 2020년 이후 발생한 코로나19 상황에서도 장애인 고용률은 오히려 상승한 것으로 나타나 장애인 고용의무제도는 고용 위기상황에서도 취약계층인 장애인의 고용 증진과 유지에 매우 효과적임을 확인할 수 있다(김호진, 2022).

장애인 의무고용률의 점진적인 증가 등 가시적인 효과는 나타나고 있지만, 고용의무사업체의 현황을 살펴보면 개선이 필요한 이면들이 보여진다. 고용의무사업체의 사업체 규모가 커질수록 장애인 고용은 상대적으로 낮으며, 장애정도, 성별 고용률의 차이는 여전히 보여 지고 있어 장애인 고용의무제도의 본연의 취지가 약화되고 개선점이 필요하다고 지적된 바 있다(윤상용 등, 2018).

고령 장애인의 증가, 취업연령대의 발달장애인 증가 등 장애인 인구구조가 변화하고 있고, 지속적으로 의무고용률이 상향되어 현실적인 한계를 감안하여 제도를 운용해야 한다는 어려움도 존재한다. 이에 장애인 고용의무제도 시행에 따른 고용의무사업체의 현 상황을 정확하게 진단하고 이를 기반으로 대안을 모색하는 것이 필요하다. 특히, 장애인 고용의무제도 대상인 고용의무사업체 내부의 일자리 소멸량과 창출량 등을 통한 세밀한 검토로 제도가 보다 효과적이며 원활

하게 운용될 수 있도록 해야 할 것이다. 이를 위해 본 장에서는 고용의무사업체 측면의 현황과 사업체에서 고용한 장애인의 현황을 구분하여 장애인 고용의무제도 내부 상태를 살펴본다. 사업체는 노동시장에서 일자리를 창출하는 주요 대상으로 사업체의 노동시장 진입과 확장, 축소는 장애인 고용에 직접적인 영향을 미치게 된다(임예직, 2022). 또한 사업체의 특성에 따라 장애인의 고용 형태도 달라질 수 있다. 이를 살펴보기 위해 연도별로 고용의무사업체의 형태나 규모, 특성 등을 세부적으로 확인해보고자 한다. 또한 고용의무사업체에 고용된 장애인의 현황과 속성을 살펴봄으로써 고용의무제도의 주된 수혜 대상자인 장애인의 특성을 파악하고자 한다.

제1절 장애인 고용의무사업체 현황

상시근로자 50인 이상 장애인 고용의무제도의 적용 대상인 고용의무사업체 현황을 지난 10년간 자료를 통해 살펴보았다. 고용의무사업체 수는 2017년에 일시적으로 감소한 것 이외 지속적으로 증가하고 있는 것으로 나타났으며, 2023년 기준 고용의무사업체는 32,316개소이다. 장애인 고용의무사업체는 '민간기업'이 약 96.0% 수준에서 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, '정부부문(비공무원)'과 '공공기관'의 비중은 연도별 변화가 거의 없지만 지난 10년간 꾸준히 상승하고 있는 것으로 나타났다.

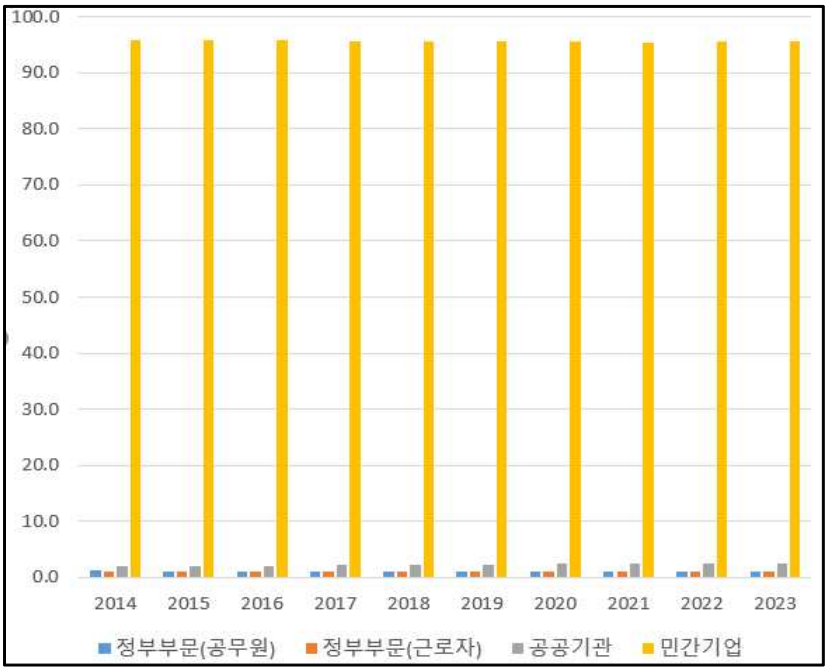
<표 3-1> 장애인 고용의무사업체 현황

(단위: 개소, %)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
정부부문 (공무원)	313	313	313	314	314	314	316	317	317	318
	(1.1)	(1.1)	(1.1)	(1.1)	(1.1)	(1.1)	(1.1)	(1.0)	(1.0)	(1.0)
정부부문 (근로자)	295	293	294	295	302	303	304	305	306	307
	(1.1)	(1.0)	(1.0)	(1.1)	(1.0)	(1.0)	(1.0)	(1.0)	(1.0)	(0.9)
공공기관	532	567	596	625	652	690	721	764	790	794
	(1.9)	(2.0)	(2.1)	(2.2)	(2.2)	(2.3)	(2.4)	(2.5)	(2.5)	(2.5)
민간기업	26,348	27,045	27,505	26,784	27,750	28,470	28,549	29,092	30,042	30,897
	(95.9)	(95.8)	(95.8)	(95.6)	(95.6)	(95.6)	(95.5)	(95.5)	(95.5)	(95.6)
계	27,488	28,218	28,708	28,018	29,018	29,777	29,890	30,478	31,455	32,316

자료: 「장애인의무고용현황」 각년도, KOSIS.

[그림 3-1] 장애인 고용의무사업체 현황



다음으로 장애인 고용의무사업체에 고용된 장애인 현황에 대해 살펴보았다. 장애인 의무고용률이 지속 상승함에 따라 장애인 고용의무사업체에서 고용하고 있는 장애인 수도 지속적으로 증가하는 것으로 나타났다.

기관별로 장애인 고용현황을 살펴보면 정부부문(근로자)는 지속적으로 상승하고 있는 것으로 나타났으며 공공기간의 고용률도 꾸준히 상승하는 것으로 나타났다. 민간기업의 고용율은 미세하지만 지속적으로 증가하는 것으로 나타났다.

<표 3-2> 장애인 고용의무사업체 고용현황

(단위: 명, %)

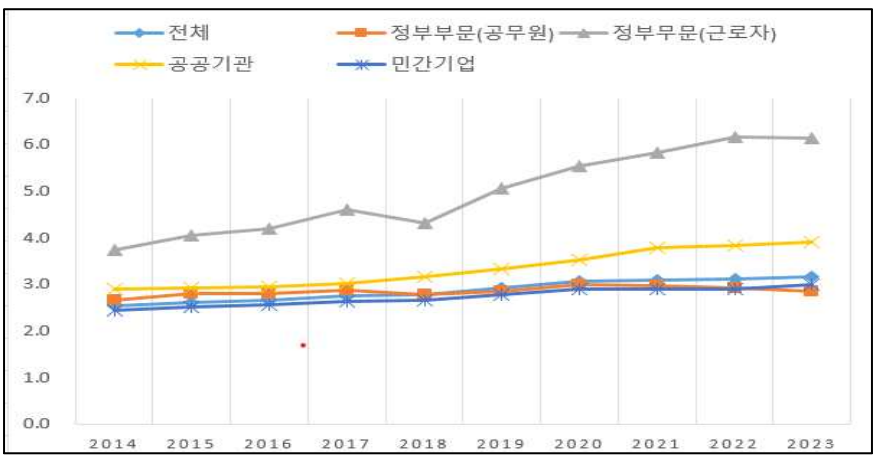
		소계	정부부문 (공무원)	정부부문 (근로자)	공공기관	민간기업
2014	상시근로자수(명)	7,570,281	846,270	264,665	410,618	6,048,728
	장애인수 (명)	158,388	19,553	7,321	10,604	120,910
	고용률 (%)	2.54	2.65	3.75	2.91	2.45
2015	상시근로자수(명)	7,713,036	850,270	275,162	420,041	6,167,563
	장애인수 (명)	164,876	20,711	8,001	10,934	125,230
	고용률 (%)	2.62	2.80	4.05	2.93	2.51
2016	상시근로자수(명)	7,852,861	852,554	277,048	440,748	6,282,511
	장애인수 (명)	168,614	20,850	8,394	11,444	127,926
	고용률 (%)	2.66	2.81	4.19	2.96	2.56
2017	상시근로자수(명)	7,912,772	861,388	275,087	458,031	6,318,266
	장애인수 (명)	175,935	21,531	9,104	12,131	133,169
	고용률 (%)	2.76	2.88	4.61	3.02	2.64
2018	상시근로자수(명)	8,177,401	885,727	329,543	496,579	6,465,552
	장애인수 (명)	180,328	21,207	10,284	13,564	135,273
	고용률 (%)	2.78	2.78	4.32	3.16	2.67
2019	상시근로자수(명)	8,389,402	902,101	348,314	531,049	6,607,938
	장애인수 (명)	192,772	22,211	12,625	15,102	142,834
	고용률 (%)	2.92	2.86	5.06	3.33	2.79
2020	상시근로자수(명)	8,467,076	910,478	383,077	569,286	6,604,235
	장애인수 (명)	260,826	27,270	21,230	20,015	192,311
	고용률 (%)	3.08	3.00	5.54	3.52	2.91

<표 3-2> (계속)

		소계	정부부문 (공무원)	정부부문 (근로자)	공공기관	민간기업
2021	상시근로자수(명)	8,674,826	931,368	401,933	586,801	6,754,724
	장애인수 (명)	268,663	27,618	23,418	22,179	195,448
	고용률 (%)	3.10	2.97	5.83	3.78	2.89
2022	상시근로자수(명)	8,936,761	954,759	403,286	594,568	6,984,148
	장애인수 (명)	278,823	27,998	24,852	22,835	203,138
	고용률 (%)	3.12	2.93	6.16	3.84	2.91
2023	상시근로자수(명)	9,175,615	968,828	412,689	590,925	7,203,173
	장애인수 (명)	291,323	27,707	25,346	23,075	215,195
	고용률 (%)	3.17	2.86	6.14	3.90	2.99

자료: 「장애인의무고용현황」 각년도, KOSIS.

[그림 3-2] 장애인 고용의무사업체 고용현황



정부부문(공무원)의 경우 지방자치단체의 의무고용률이 높게 나타났으며 헌법기관과 교육청의 의무고용률은 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 정부부문(근로자) 역시 지방자치단체의 의무고용률 이행률이 높은 것으로 나타났으며 헌법기관과 중앙행정기관의 의무고용률 이행이 상대적으로 낮게 나타났다.

다음으로 공공기관 의무고용률 현황을 살펴보았다. '공공기관'은 공기업, 준정부기관, 기타공공기관, 지방공기업 및 출자 출연기관이 포함되어 있으며 지방공기업과 준정부기관의 의무고용률이 높은 것으로 나타났다.

민간기업의 경우 사업체 규모별로 살펴보았을 때 100인 미만의 의무고용률은 낮아지고 있으며 500~999명 규모의 사업체의 의무고용률이 가장 높은 것으로 나타났다.

<표 3-3> 장애인 고용의무사업체 고용현황_정부부문(공무원)

(단위: 명, %)

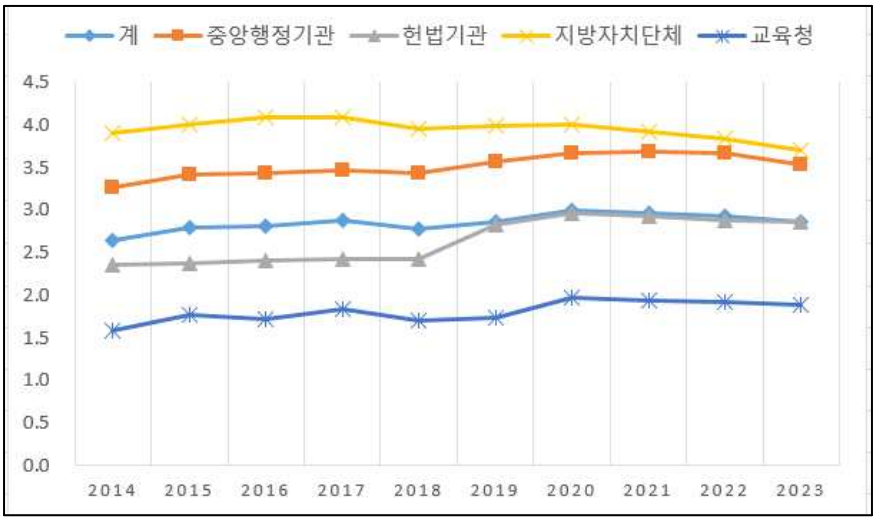
		정부부문(공무원)				
		계	중앙행정기관	헌법기관	지방자치단체	교육청
2014	사업체수 (개)	313	49	4	243	17
	상시근로자수(명)	846,270	171,828	24,790	255,595	394,057
	장애인수 (명)	19,553	4,832	533	8,653	5,535
	고용률 (%)	2.65	3.26	2.36	3.90	1.58
2015	사업체수 (개)	313	49	4	243	17
	상시근로자수(명)	850,270	170,443	25,480	260,146	394,201
	장애인수 (명)	20,711	5,000	548	8,972	6,191
	고용률 (%)	2.80	3.41	2.37	4.00	1.77
2016	사업체수 (개)	313	49	4	243	17
	상시근로자수(명)	852,554	169,971	26,082	262,510	393,991
	장애인수 (명)	20,850	5,014	570	9,235	6,031
	고용률 (%)	2.81	3.44	2.41	4.08	1.72

<표 3-3> (계속)

		정부부문(공무원)				
		계	중앙행정기관	헌법기관	지방자치단체	교육청
2017	사업체수 (개)	314	50	4	243	17
	상시근로자수(명)	861,388	171,995	26,778	269,105	393,510
	장애인수 (명)	21,531	5,107	582	9,450	6,392
	고용률 (%)	2.88	3.47	2.43	4.08	1.84
2018	사업체수 (개)	314	50	4	243	17
	상시근로자수(명)	885,727	176,790	26,866	279,266	402,805
	장애인수 (명)	21,207	5,184	578	9,412	6,033
	고용률 (%)	2.78	3.43	2.43	3.95	1.70
2019	사업체수 (개)	314	50	4	243	17
	상시근로자수(명)	902,101	186,982	24,886	286,257	403,976
	장애인수 (명)	22,211	5,697	627	9,694	6,193
	고용률 (%)	2.86	3.56	2.83	3.99	1.74
2020	사업체수 (개)	316	52	4	243	17
	상시근로자수(명)	910,478	187,439	24,739	290,424	407,876
	장애인수 (명)	27,270	6,880	732	11,641	8,017
	고용률 (%)	3.00	3.67	2.96	4.01	1.97
2021	사업체수 (개)	317	53	4	243	17
	상시근로자수(명)	931,368	193,564	24,929	300,045	412,830
	장애인수 (명)	27,618	7,120	730	11,772	7,996
	고용률 (%)	2.97	3.68	2.93	3.92	1.94
2022	사업체수 (개)	317	53	4	243	17
	상시근로자수(명)	954,759	202,342	24,988	309,179	418,250
	장애인수 (명)	27,998	7,402	719	11,858	8,019
	고용률 (%)	2.93	3.66	2.88	3.84	1.92
2023	사업체수 (개)	318	54	4	243	17
	상시근로자수(명)	968,828	207,070	25,163	314,623	421,972
	장애인수 (명)	27,707	7,338	720	11,655	7,994
	고용률 (%)	2.86	3.54	2.86	3.70	1.89

자료: 「장애인의무고용현황」 각년도, KOSIS.

[그림 3-3] 장애인 고용의무사업체 고용현황_정부부문(공무원)



<표 3-4> 장애인 고용의무사업체 고용현황_정부부문(근로자)

(단위: 명, %)

		정부부문(근로자)				
		계	중앙행정기관	헌법기관	지방자치단체	교육청
2014	사업체수 (개)	295	32	3	243	17
	상시근로자수(명)	264,665	38,694	1,097	79,290	145,584
	장애인수 (명)	7,321	881	31	4,129	2,280
	고용률 (%)	3.75	2.81	3.19	6.53	2.48
2015	사업체수 (개)	293	33	3	240	17
	상시근로자수(명)	275,162	43,440	927	84,094	146,701
	장애인수 (명)	8,001	903	22	4,448	2,628
	고용률 (%)	4.05	2.52	3.13	6.81	2.92
2016	사업체수 (개)	294	33	3	241	17
	상시근로자수 (명)	277,048	44,355	757	84,679	147,257
	장애인수 (명)	8,394	939	19	4,741	2,695
	고용률 (%)	4.19	2.57	3.17	7.17	2.97

<표 3-4> (계속)

		정부부문(근로자)				
		계	중앙행정기관	헌법기관	지방자치단체	교육청
2017	사업체수 (개)	295	34	3	241	17
	상시근로자수(명)	275,087	44,513	1,364	86,496	142,714
	장애인수 (명)	9,104	953	45	5,418	2,688
	고용률 (%)	4.61	2.64	4.03	8.25	3.03
2018	사업체수 (개)	302	39	3	243	17
	상시근로자수(명)	329,543	63,660	2,065	103,768	160,050
	장애인수 (명)	10,284	1,410	53	5,543	3,278
	고용률 (%)	4.32	2.63	2.95	7.18	3.16
2019	사업체수 (개)	303	39	4	243	17
	상시근로자수(명)	348,314	65,281	2,001	113,016	168,016
	장애인수 (명)	12,625	1,674	45	6,932	3,974
	고용률 (%)	5.06	3.01	2.80	8.43	3.62
2020	사업체수 (개)	304	40	4	243	17
	상시근로자수(명)	383,077	68,868	2,630	140,062	171,517
	장애인수 (명)	21,230	2,220	86	12,768	6,156
	고용률 (%)	5.54	3.22	3.27	9.12	3.59
2021	사업체수 (개)	305	41	4	243	17
	상시근로자수(명)	401,933	73,223	3,808	141,500	183,402
	상시근로자수(명)	23,418	2,253	120	14,054	6,991
	고용률 (%)	5.83	3.08	3.15	9.93	3.81
2022	사업체수 (개)	306	42	4	243	17
	상시근로자수(명)	403,286	72,905	3,103	138,674	188,604
	상시근로자수(명)	24,852	2,281	106	15,129	7,336
	고용률 (%)	6.16	3.13	3.42	10.91	3.89
2023	사업체수 (개)	307	43	4	243	17
	상시근로자수(명)	412,689	73,761	3,485	148,441	187,002
	장애인수 (명)	25,346	2,300	99	15,646	7,301
	고용률 (%)	6.14	3.12	2.84	10.54	3.90

자료: 「장애인의무고용현황」 각년도, KOSIS.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

<표 3-5> 장애인 고용의무사업체 고용현황_정부부문(공공기관)

(단위: 명, %)

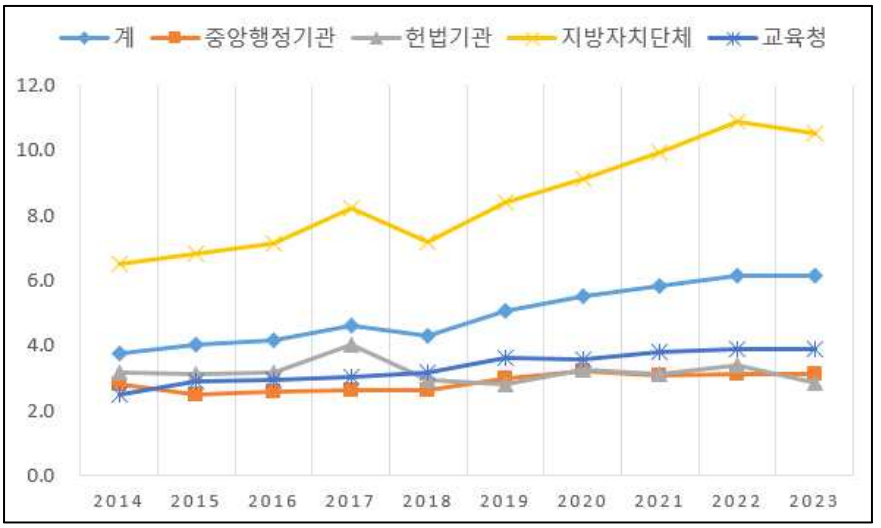
공공기관별		계	공기업	준정부 기관	기타공 공기관	지방공 기업	출자출 연기관
2014	사업체수 (개)	532	30	87	164	251	-
	상시근로자수(명)	410,618	109,830	92,652	130,481	77,655	-
	장애인수 (명)	10,604	3,128	2,759	2,390	2,327	-
	고용률 (%)	2.91	3.10	3.40	2.10	3.41	-
2015	사업체수 (개)	567	30	86	175	276	-
	상시근로자수(명)	420,041	108,111	92,497	135,344	84,089	-
	장애인수 (명)	10,934	3,103	2,786	2,519	2,526	-
	고용률 (%)	2.93	3.11	3.43	2.14	3.43	-
2016	사업체수 (개)	596	30	89	180	297	-
	상시근로자수(명)	440,748	111,618	96,130	141,712	91,288	-
	장애인수 (명)	11,444	3,180	2,842	2,681	2,741	-
	고용률 (%)	2.96	3.11	3.42	2.22	3.47	-
2017	사업체수 (개)	625	35	88	184	137	181
	상시근로자수(명)	458,031	128,729	99,146	133,026	65,970	31,160
	장애인수 (명)	12,131	3,645	2,942	2,580	2,331	633
	고용률 (%)	3.02	3.07	3.40	2.34	4.05	2.37
2018	사업체수 (개)	652	35	93	189	140	195
	상시근로자수(명)	496,579	138,727	115,093	139,767	69,178	33,814
	장애인수 (명)	13,564	4,204	3,484	2,634	2,432	810
	고용률 (%)	3.16	3.32	3.60	2.26	4.04	2.94
2019	사업체수 (개)	690	36	93	192	144	225
	상시근로자수(명)	531,049	146,772	122,546	150,294	71,856	39,581
	장애인수 (명)	15,102	4,564	3,903	3,097	2,578	960
	고용률 (%)	3.33	3.45	3.84	2.51	4.12	2.95

<표 3-5> (계속)

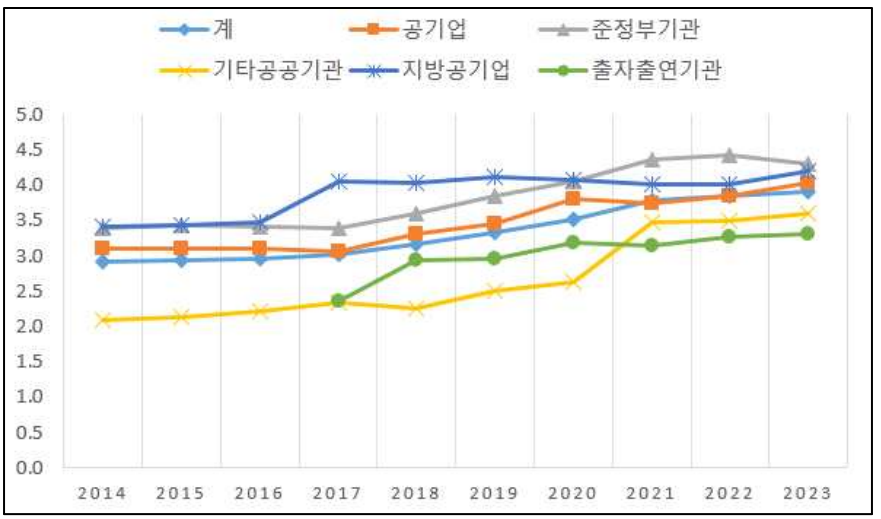
공공기관별		계	공기업	준정부 기관	기타공 공기관	지방공 기업	출자출 연기관
2020	사업체수 (개)	721	36	95	192	144	254
	상시근로자수(명)	569,286	149,963	133,405	161,096	77,273	47,549
	장애인수 (명)	20,015	5,716	5,416	4,225	3,145	1,513
	고용률 (%)	3.52	3.81	4.06	2.62	4.07	3.18
2021	사업체수 (개)	764	36	95	204	146	283
	상시근로자수(명)	586,801	150,950	129,619	175,027	79,348	51,857
	장애인수 (명)	22,179	5,643	5,657	6,069	3,181	1,629
	고용률 (%)	3.78	3.74	4.36	3.47	4.01	3.14
2022	사업체수 (개)	790	36	94	208	152	300
	상시근로자수(명)	594,568	151,800	130,714	176,586	81,159	54,309
	장애인수 (명)	22,835	5,834	5,785	6,183	3,256	1,777
	고용률 (%)	3.84	3.84	4.43	3.50	4.01	3.27
2023	사업체수 (개)	794	32	55	249	153	305
	상시근로자수(명)	590,925	150,151	118,547	183,338	82,946	55,943
	장애인수 (명)	23,075	6,070	5,100	6,582	3,472	1,851
	고용률 (%)	3.90	4.04	4.30	3.59	4.19	3.31

자료: 「장애인의무고용현황」 각년도, KOSIS.

[그림 3-4] 장애인 고용의무사업체 고용현황_정부부문(근로자)



[그림 3-5] 장애인 고용의무사업체 고용현황_공공기관



<표 3-6> 장애인 고용의무사업체 고용현황_정부부문(민간기업)

(단위: 명, %)

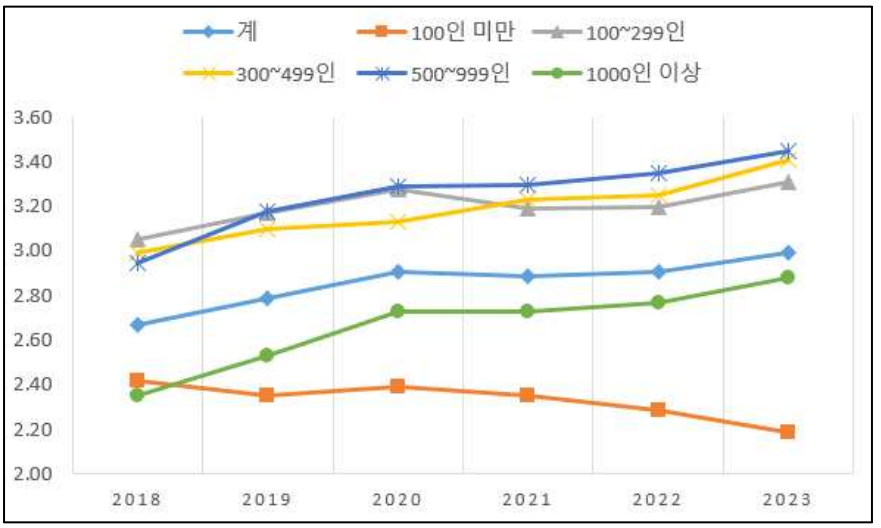
고용규모별		계	100인 미만	100~299인	300인 이상	300~499인	500~999인	1000인 이상
2014	사업체수(개)	26,348	13,615	9,560	3,173	-	-	-
	상시근로자수(명)	6,048,728	956,372	1,567,902	3,524,454	-	-	-
	장애인수(명)	120,910	18,734	36,663	65,513	-	-	-
	고용률 (%)	2.45	2.50	2.87	2.25	-	-	-
2015	사업체수(개)	27,045	14,105	9,662	3,278	-	-	-
	상시근로자수(명)	6,167,563	988,964	1,582,921	3,595,678	-	-	-
	장애인수(명)	125,230	18,747	38,125	68,358	-	-	-
	고용률 (%)	2.51	2.42	3.00	1.90	-	-	-
2016	사업체수(개)	27,505	14,305	9,832	3,368	-	-	-
	상시근로자수(명)	6,282,511	1,004,540	1,607,239	3,670,732	-	-	-
	장애인수(명)	127,926	18,624	38,009	71,293	-	-	-
	고용률 (%)	2.56	2.41	2.99	1.94	-	-	-
2017	사업체수(개)	26,784	13,624	9,715	3,445	-	-	-
	상시근로자수(명)	6,318,266	957,667	1,586,917	3,773,682	-	-	-
	장애인수(명)	133,169	18,747	38,895	75,527	-	-	-
	고용률 (%)	2.64	2.54	3.08	2.51	-	-	-
2018	사업체수(개)	27,750	14,407	9,956	-	1,542	1,108	737
	상시근로자수(명)	6,465,552	1,011,487	1,633,215	-	587,850	764,177	2,468,823
	장애인수(명)	135,273	18,703	39,137	-	13,787	17,885	45,761
	고용률 (%)	2.67	2.42	3.05	-	2.99	2.95	2.35
2019	사업체수(개)	28,470	14,921	10,089	-	1,589	1,104	767
	상시근로자수(명)	6,607,938	1,043,815	1,658,749	-	607,375	760,505	2,537,494
	장애인수(명)	142,834	18,736	40,874	-	14,521	18,820	49,883
	고용률 (%)	2.79	2.35	3.17	-	3.10	3.18	2.53
2020	사업체수(개)	28,549	15,132	9,956	-	1,599	1,100	762
	상시근로자수(명)	6,604,235	1,055,101	1,638,934	-	607,627	764,104	2,538,469
	장애인수(명)	192,311	25,195	53,733	-	19,046	25,114	69,223
	고용률 (%)	2.91	2.39	3.28	-	3.13	3.29	2.73

<표 3-6> (계속)

고용규모별		계	100인 미만	100~299인	300인 이상	300~499인	500~999인	1000인 이상
2021	사업체수(개)	29,092	15,400	10,082	-	1,723	1,087	800
	상시근로자수(명)	6,754,724	1,073,160	1,661,326	-	658,303	754,616	2,607,319
	장애인수(명)	195,448	25,206	52,956	-	21,233	24,928	71,125
	고용률 (%)	2.89	2.35	3.19	-	3.23	3.30	2.73
2022	사업체수(개)	30,042	16,054	10,223	-	1,758	1,163	844
	상시근로자수(명)	6,984,148	1,114,072	1,680,980	-	667,817	799,322	2,721,957
	장애인수(명)	203,138	25,518	53,745	-	21,713	26,794	75,368
	고용률 (%)	2.91	2.29	3.20	-	3.25	3.35	2.77
2023	사업체수(개)	30,897	16,664	10,357	-	1,809	1,198	869
	상시근로자수(명)	7,203,173	1,162,155	1,709,052	-	686,425	828,469	2,817,072
	장애인수(명)	215,195	25,473	56,613	-	23,406	28,556	81,147
	고용률 (%)	2.99	2.19	3.31	-	3.41	3.45	2.88

자료: 「장애인의무고용현황」 각년도, KOSIS.

[그림 3-6] 장애인 고용의무사업체 고용현황_민간기업



제2절 장애인 고용의무사업체 일자리 변동

본 절에서는 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 자료」(이하 고용의무사업체 DB)의 10개년도(2014~2023) 원자료 분석 결과를 제시하였다. 앞서 제시한 일자리 변동 개념을 활용하여 분석하였으나 본 자료는 상시근로자 50인 이상의 사업체만 포함되어 있어 장애인 노동시장 전체로 해석하면 안 된다는 점과 국가 및 지자체(정부부문)의 공무원을 제외하고 분석한 결과라는 점을 유의해야 한다.

고용의무사업체 변동 결과는 <표 3-7>, <표 3-8>에 제시되어 있다. 고용의무사업체의 일자리 생성은 2018→2019년과 2022→2023년에 많이 발생하였으나 반면 2019→2020년에는 고용의무사업체의 일자리가 생성된 사업체보다 일자리 소멸한 사업체가 많은 것으로 나타났다. 시기별로 살펴보면 일자리 생성 사업체가 많이 발생한 시기는 법정 의무고용률 상향 조치가 있었고[1] 일자리 소멸 사업체가 많이 발생한 2020년에는 코로나 19가 대폭 확산된 시점이어서 나타난 현상이라 해석할 수 있다.

다음으로 일자리 생성과 소멸의 합으로 나타내는 일자리 변동량을 살펴보았다. 일자리 변동량을 분석한 결과 대부분 전체 고용의무사업체 수의 20% 내에서 변동이 일어나는 것으로 나타났다. 앞서 제시한 듯이 2019→2020 고용의무사업체의 축소 및 소멸 비중이 가장 높은 것으로 나타났으며 이는 [그림 3-8]에서 확인할 수 있다.

1) 2018→2019: 공공기관 법정의무고용률(3.2%에서 3.4%상승), 민간기업 법정의무고용률(2.9%에서 3.1%상승)
2022→2023: 공공기관 법정의무고용률(3.4%에서 3.6%상승)

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

<표 3-7> 장애인 고용의무사업체 변동

(단위: 개소)

	전체사업체수(t년도 기준)	(t년도) 생성	소멸	확장	축소	유지
2014→2015	27,175	-	2,469	12,964	10,325	1,417
2015→2016	27,905	446	2,429	13,333	10,651	1,492
2016→2017	28,395	2,919	2,362	13,586	10,941	1,506
2017→2018	27,704	1,671	2,379	12,662	11,210	1,453
2018→2019	28,704	3,379	2,301	13,717	11,201	1,485
2019→2020	29,463	3,060	2,856	12,282	12,858	1,467
2020→2021	29,574	2,967	2,491	13,711	11,864	1,508
2021→2022	30,161	3,078	2,272	14,790	11,450	1,649
2022→2023	31,138	3,429	2,318	16,141	11,011	1,668

자료: 고용노동부·한국장애인고용공단,「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

<표 3-8> 장애인 고용의무사업체 변동 비중

(단위: 개소, %)

	전체사업체수(t년도 기준)	(t년도) 생성	소멸	확장	축소	유지
2014→2015	27,175	-	9.1	47.7	38.0	5.2
2015→2016	27,905	1.6	8.7	47.8	38.2	5.3
2016→2017	28,395	10.3	8.3	47.8	38.5	5.3
2017→2018	27,704	6.0	8.6	45.7	40.5	5.2
2018→2019	28,704	11.8	8.0	47.8	39.0	5.2
2019→2020	29,463	10.4	9.7	41.7	43.6	5.0
2020→2021	29,574	10.0	8.4	46.4	40.1	5.1
2021→2022	30,161	10.2	7.5	49.0	38.0	5.5
2022→2023	31,138	11.0	7.4	51.8	35.4	5.4

자료: 고용노동부·한국장애인고용공단,「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

<표 3-9> 장애인 고용의무사업체 일자리 변동량

(단위: 개소)

	전체사업체수(t년도 기준)	일자리 변동량
2014→2015	27,175	-
2015→2016	27,905	2,875
2016→2017	28,395	5,281
2017→2018	27,704	4,050
2018→2019	28,704	5,680
2019→2020	29,463	5,916
2020→2021	29,574	5,458
2021→2022	30,161	5,350
2022→2023	31,138	5,747

자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

[그림 3-7] 장애인 고용의무사업체 일자리 변동량

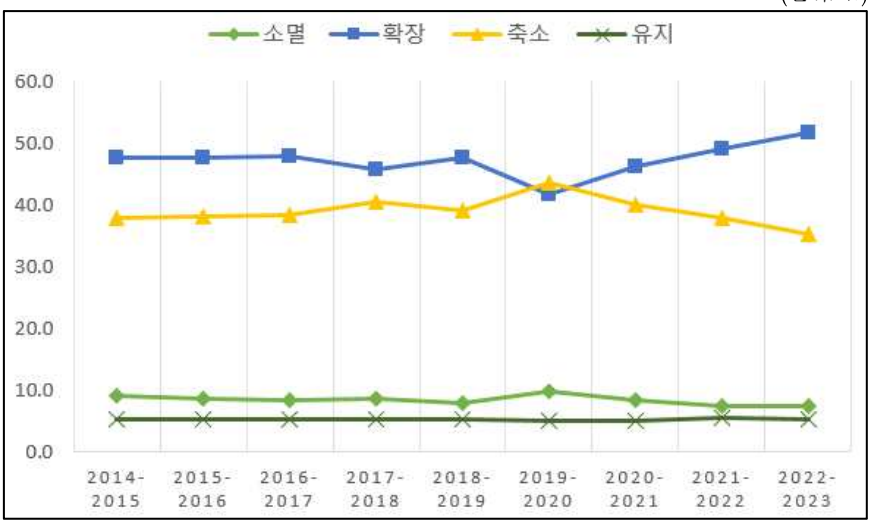
(단위: 개소)



자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

[그림 3-8] 장애인 고용의무사업체 변동 비중

(단위: %)



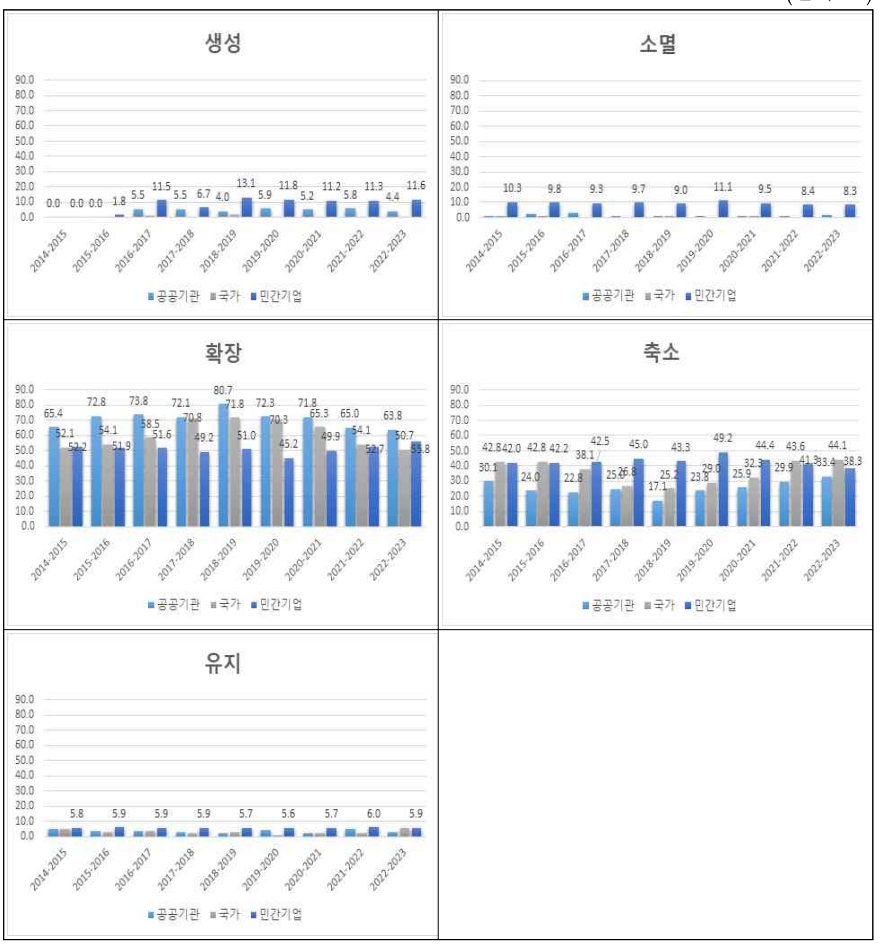
자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

다음으로 장애인 고용의무사업체 일자리 변동을 기관별, 규모별로 살펴보았다. 먼저 기관별로 살펴보았을 때, 민간기업이 다른 기관에 비해 일자리 생성 및 일자리 소멸의 변동이 큰 것으로 나타났으며 2019→2020의 변동성이 큰 것으로 보아 외부 환경(코로나 19 등) 요인에 영향을 많이 받는 것으로 나타났다. 일자리 확장하는 고용의무사업체는 공공기관, 국가자치단체의 비중이 높은 것으로 나타났으며, 외부환경요인에 있어 일자리가 소멸되기보다는 축소되는 비중이 높은 것으로 나타났다.

다음으로 장애인 고용의무사업체의 일자리 변동을 사업체 규모별로 분석하였다. 대체적으로 사업체 규모가 작을수록 일자리 변동이 많은 것으로 나타났는데 사업체 규모가 50인 이상 100인 미만인 경우 일자리 생성 및 소멸에 있어 다른 사업체 규모보다 일자리 변동이 많은 것으로 나타나 관련 규모 일자리에 근무할 경우 일자리 변동을 경험할 가능성이 상대적으로 높은 것으로 보여진다.

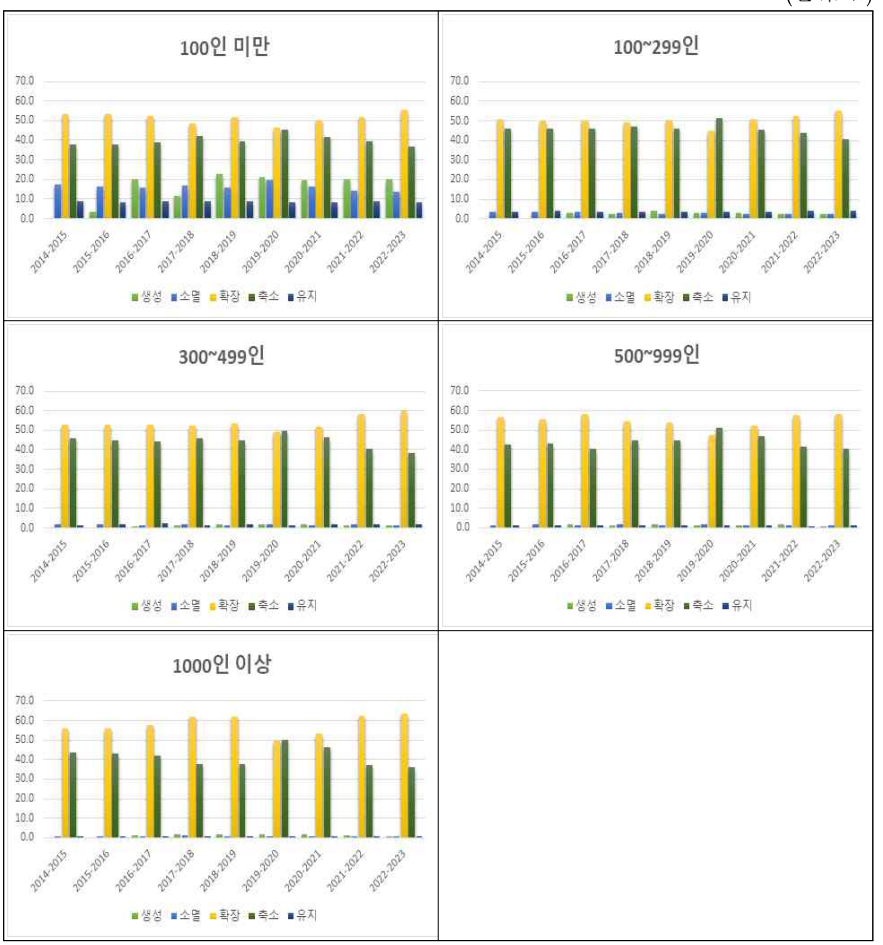
[그림 3-9] 장애인 고용의무사업체 기관별 변동 추이

(단위: %)



[그림 3-10] 장애인 고용의무사업체 사업체 규모별 변동 추이

(단위: %)



제 4 장
장애인 고용의무사업체 일자리 이동

제1절 장애인 고용의무사업체 근로자 일자리 이동 분석

본 절에서는 장애인 고용의무사업체에서 근무하고 있는 장애인 근로자의 일자리 이동을 살펴보고자 한다. 고용의무사업체에서 근무하는 장애인 근로자 이동 경로에 대해 실증분석함으로써 근로자 이동현황과 동향을 파악하고자 한다.

본 분석에도 고용의무사업체 DB의 10개년도(2014~2023) 원자료를 활용하였으며 이는 비교적 중장기 자료로 10년간의 장애인 근로자 이동현황을 파악할 수 있다. 관련 자료에는 장애인 근로자 인적사항과 장애 특성, 근무하는 사업체 특성의 자료를 포함하고 있어 특성에 따른 이동현황을 살펴보았다.

먼저 고용의무사업체 DB의 10개년도(2014~2023) 자료를 활용하여 고용의무사업체에서 근무하는 장애인의 일자리 변동이 얼마나 일어나는지 살펴보았다. 크게 2가지 범주로 살펴보았는데 먼저 고용되어 있는 동안 한 사업체에 지속적으로 근무하는 장애인 근로자와 고용의무사업체 내에서 근무하는 업체의 변동이 있는 장애인 근로자로 나누어 분석을 수행하였다. 한 사업체에 계속 고용되어 근무하는 장애인 근로자의 비율은 약 70%로 상당히 높게 나타났다. 우선 2가지 범주로 장애인 근로자의 비율이 어떠한지 분석하였으며 범주별 장애인 근로자의 인적 특성은 어떠한지, 장애인 근로자가 근무하고 있는 사업체 특성은 어떠한지 비교 분석하였다.

고용되어 있는 동안 한 사업체에 지속적으로 근무하는 장애인 근로자의 경우

관련 고용의무사업체에서 근무하는 기간은 평균 4년 정도인 것으로 나타났다.

한 사업체에 계속 근무하고 있는 장애인 근로자는 관련 사업체에 평균 4년 정도 근무하는 것으로 나타났으며 근속기간별 비중을 살펴본 결과 한 사업체에 1년~3년 이하로 근로하고 있는 장애인 근로자 비중이 55%인 것으로 나타났으며, 그중에서도 한 사업체에 1년 이상 근무하는 비중이 30.0%로 가장 높게 나타났다. 또한 한 사업체에서 10년을 근무한 장애인 근로자의 비중이 13.1%으로 상당히 높은 것으로 나타났다.

한 사업체에서 10년을 근무한 장애인 근로자의 인적특성 및 사업체 특성을 살펴보면 다음과 같다. 인적 특성은 고용의무사업체에 처음 진입한 시점을 기준으로 하여 산출하였다. 10년을 근무한 장애인의 경우 경증장애인이 72.4%인 것으로 나타났으며 연령대는 40대~50대의 비중이 가장 높고. 장애유형별로 살펴본 결과 지체장애 57.5%, 시각장애 11.8% 순으로 높은 것으로 나타났다. 다음으로 사업체 특성을 살펴보면 민간기업에서 근무하는 비중이 90.3%로 가장 크게 나타났으며, 1000인 이상의 사업체에서 근무하는 비중이 41.3%, 100~299인 사업체의 비중이 24.0%로 나타났다. 근무 직종을 살펴보면 10년을 근무한 장애인 근로자는 단순노무종사자 35.3%, 사무종사자와 서비스 종사자의 순(16.7%)으로 비중이 높은 것으로 나타났다.

<표 4-1> 한 업체에 계속 고용되어 있는 장애인 근로자 근속기간

(단위: %)

근속기간	비중
1년	30.0
2년	16.2
3년	10.1
4년	7.9
5년	6.3
6년	4.8
7년	4.0
8년	3.6
9년	3.9
10년	13.1
합계	100.0

자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

<표 4-2> 한 업체에 10년간 계속 고용되어 있는 장애인 근로자 인적 특성

(단위: %)

	구분	비중
성별	남성	77.5
	여성	22.5
장애정도	중증	27.6
	경증	72.4
연령별	10대	0.3
	20대	7.9
	30대	18.9
	40대	26.1
	50대	25.2
	60대	15.8
	70대	5.6
	80대 이상	0.2
장애유형	지체장애	57.5
	뇌병변장애	2.7
	시각장애	11.8
	청각장애	9.2
	지적장애	8.9
	자폐성장애	0.8
	정신장애	1.0
	신장장애	1.4
	호흡기장애	0.1
	간장애	0.3
	안면장애	0.2
	장루요루장애	0.2
	뇌전증장애	0.1
	국가유공	5.0
합 계		100.0

자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

<표 4-3> 한 업체에 10년간 계속 고용되어 있는 장애인 근로자 사업체 특성

(단위: %)

	구분	계속고용
기관별	공공기관	7.3
	국가지자체	2.4
	민간기업	90.3
기관 규모별	1~99인	7.8
	100~299인	24.0
	300~499인	11.5
	500~999인	15.4
	1000인 이상	41.3
직종별	관리자	2.5
	전문가 및 관련종사자	6.1
	사무종사자	16.7
	서비스종사자	16.7
	판매종사자	1.1
	농림어업 숙련종사자	0.2
	기능원 및 관련기능종사자	10.9
	장치·기계조작 및 조립종사자	10.5
	단순노무종사자	35.3
합 계		100.0

자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

다음으로 고용되어 있는 동안 한 사업체에 지속적으로 근무하는 장애인 근로자와 고용의무사업체 내에서 근무하는 업체의 변동이 있는 장애인 근로자의 인적 및 장애 특성, 사업체 특성을 비교해 보았다. 먼저 인적 및 장애특성별로 살펴보았는데 남성일수록, 경증장애일수록 한 사업체에 지속적으로 근무하는 비중이 높은 것으로 나타났다. 연령대별로 분석한 결과, 한 사업체에 지속적으로 근무하고 있는 근로자의 경우 50대- 40대- 60대 순으로 비중이 높은 것으로 나타났으며 근무하는 업체의 변동이 있는 장애인 근로자의 경우 60대, 50대의 순으로 비중이 가장 높고, 다음으로 20대의 비중이 높은 것으로 나타났다.

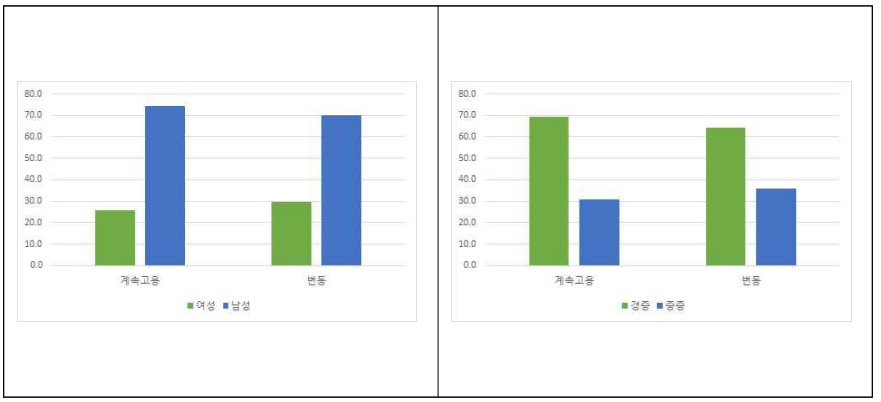
<표 4-4> 장애인 근로자 인적특성별 비중

„(단위: %)

	구분	계속고용	변동
성별	남성	74.2	70.2
	여성	25.8	29.8
장애정도	중증	30.8	35.8
	경증	69.2	64.2
연령별	10대	2.1	1.3
	20대	13.1	16.6
	30대	14.2	14.4
	40대	19.3	15.1
	50대	24.7	19.6
	60대	19.3	23.8
	70대	6.8	9.2
	80대 이상	0.5	0.2
합 계		100.0	100.0

자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

[그림 4-1] 장애인 근로자 인적특성별 비중



자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

[그림 4-2] 장애인 근로자 연령대별 비중



자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

다음으로 사업체 특성별로 살펴보았는데 공공기관이나 국가지자체에 근무할 경우 한 사업체에 지속적으로 근무하는 비중이 약 20%로 고용의무사업체 변동이 있는 경우보다 7%p 높게 나타났다. 고용의무사업체 변동이 있는 경우 민간기업에서 근무하는 비중이 86.3%로 가장 높게 나타났다. 공공기관유형별로 살펴본 결과 공기업에서 근무하는 장애인 근로자의 계속 근로 비중이 가장 높은 것으로 나타났으며 고용의무사업체 변동이 있는 경우 기타공공기관에서 근무하는 비중이 가장 높은 것으로 나타났다. 고용의무사업체에서 근무하는 근로자의 경우 대부분 단순노무종사자 비중이 40% 이상으로 높게 나타났으나 한 사업체에 지속적으로 근로자의 경우 사무종사자의 비중이 다음으로 높게 나타났으며 고용의무사업체 변동이 있는 경우 서비스 종사자의 비중이 다음으로 높게 나타났다.

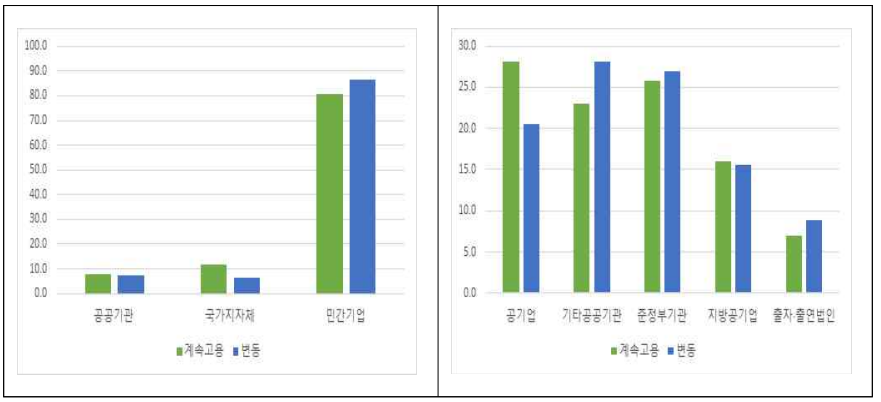
<표 4-5> 장애인 근로자 사업체특성별 비중(Ⅰ)

(단위: %)

	구분	계속고용	변동
기관별	공공기관	7.6	7.2
	국가지자체	11.5	6.5
	민간기업	80.9	86.3
공공 유형별	공기업	28.1	20.5
	기타공공기관	23.0	28.1
	준정부기관	25.9	26.9
	지방공기업	16.1	15.7
	출자·출연법인	7.0	8.8
기관 규모별	1~99인	14.7	11.0
	100~299인	26.9	25.5
	300~499인	11.3	11.6
	500~999인	13.9	16.7
	1000인 이상	33.3	35.2
직종별	관리자	3.4	1.6
	전문가 및 관련종사자	5.5	3.9
	사무종사자	17.0	16.1
	서비스종사자	14.9	19.3
	판매종사자	1.2	1.0
	농림어업 숙련종사자	0.2	0.1
	기능원 및 관련기능종사자	9.5	6.4
	장치·기계조작 및 조립종사자	6.2	4.5
	단순노무종사자	42.2	47.1
합 계		100.0	100.0

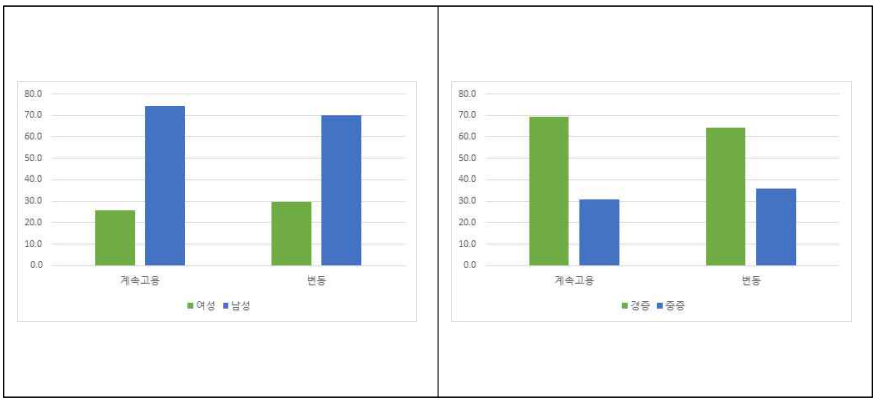
자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

[그림 4-3] 장애인 근로자 사업체 특성별 비중



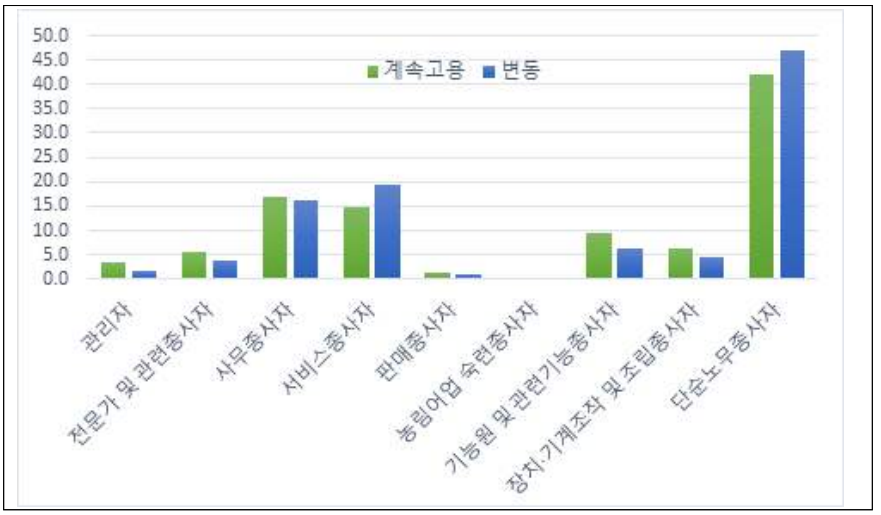
자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

[그림 4-4] 장애인 근로자 인적특성별 비중



자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

[그림 4-5] 장애인 근로자 직종별 비중



자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

다음으로 산업별로 살펴본 결과 제조업에 근무할 경우 한 사업체에 지속적으로 근무하는 비중이 약 20%로 높게 나타났으며 고용의무사업체 변동이 있는 경우 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업에서 근무하는 비중이 33.0%로 가장 높게 나타났다. 고용률로 살펴본 결과 장애인 의무고용률이 10% 이상이거나 2% 이상 ~ 3% 미만 업체에서 근무하는 장애인 근로자의 한 사업체에 지속적으로 근로하는 비중이 가장 높은 것으로 나타났으며 고용의무사업체 변동이 있는 경우 10% 이상이거나 3% 이상 ~ 4% 미만 업체에서 근무하는 비중이 가장 높은 것으로 나타났다.

종합해보면 남성일수록, 경증일수록, 50대일수록, 사무종사자일수록, 제조업 분야에 근무할수록 한 사업체에서 지속적으로 근무할 비중이 높은 것으로 나타났다.

<표 4-6> 장애인 근로자 사업체특성별 비중(II)

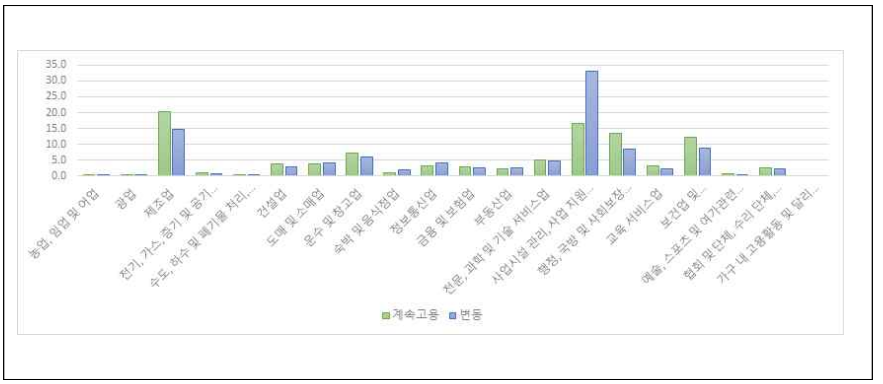
(단위: %)

	구분	계속고용	변동
산업별	농업, 임업 및 어업	0.2	0.1
	광업	0.1	0.1
	제조업	20.3	14.7
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	1.0	0.6
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	0.3	0.2
	건설업	3.9	2.9
	도매 및 소매업	3.9	4.1
	운수 및 창고업	7.3	6.1
	숙박 및 음식점업	1.2	1.9
	정보통신업	3.2	4.2
	금융 및 보험업	2.7	2.5
	부동산업	2.3	2.5
	전문, 과학 및 기술 서비스업	5.0	4.9
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	16.7	33.0
	행정, 국방 및 사회보장 행정	13.5	8.3
	교육 서비스업	3.1	2.3
	보건업 및 사회복지서비스업	12.2	8.9
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	0.6	0.5
	협회 및 단체, 수리 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	2.5	2.3
	가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가 소비 생산활동	0.0	0.0
고용률	0% ~ %미만	3.1	2.3
	1%이상 ~ 2%미만	13.2	10.4
	2%이상 ~ 3%미만	20.0	18.6
	3%이상 ~ 4%미만	19.1	20.4
	4%이상 ~ 5%미만	7.8	8.2
	5%이상 ~ 6%미만	4.6	4.8
	6%이상 ~ 7%미만	3.3	3.6
	7%이상 ~ 8%미만	2.6	2.9
	8%이상 ~ 9%미만	2.1	2.4
	9%이상 ~ 10%미만	1.5	2.1
	10%이상	22.8	24.5
합 계		100.0	100.0

자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

[그림 4-6] 장애인 근로자 산업별 비중



자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

[그림 4-7] 장애인 근로자 고용률 비중



자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

제2절 장애인 고용의무사업체 근로자 이행행렬 분석

다음으로 고용의무사업체 내에서 근무하는 업체의 변동이 있는 장애인 근로자를 대상으로 사업체 특성별 이행행렬 분석을 수행하였다. 이는 변동이 있는 장애인 근로자의 일자리 이동 상태 패턴을 파악하기 위함이다.

먼저 기관별 이행행렬 분석을 수행하였는데, 고용의무사업체 장애인 근로자가 t-1기에 각각 공공기관, 국가지자체, 민간기업에 근무하였을 때 다음 t기에 어느 기관으로 이동할 확률이 있는지 분석하였다. 먼저 t-1기에 공공기관에 근무하였다가 t기에 공공기관에 근무할 확률은[2] 41%, 국가지자체에서 근무할 확률은 12%, 민간기업에서 근무할 확률은 47%로 나타났다. t-1기에 국가지자체에서 근무하다가 t기에 공공기관에 근무할 확률은 15%, 국가지자체에서 근무할 확률은 13%, 민간기업에서 근무할 확률은 72%로 나타났다. 다음으로 t-1기에 민간기업에서 근무하다가 t기에 민간기업에 근무할 확률은 91%로 나타났다. 민간기업에서 t-1기에 근무한다면 t기에도 같은 민간기업에 근무할 비율이 높지만 공공기관에서 근무하였을 경우 같은 민간기업으로의 이동과 공공기관으로의 이동 비중이 비슷한 것으로 나타났다.

<표 4-7> 장애인 근로자 기관별 이행행렬 분석

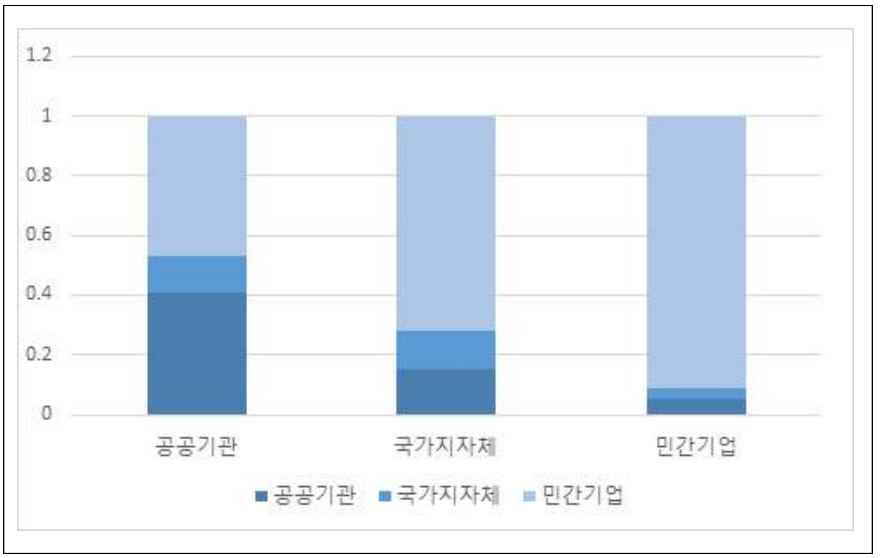
		t기		
		공공기관	국가지자체	민간기업
t-1기	공공기관	0.41	0.12	0.47
	국가지자체	0.15	0.13	0.72
	민간기업	0.05	0.04	0.91

자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

2) t-1기에서 t기로 전체 이행의 합은 1로 수치에 100을 곱하여 백분율로 해석을 수행하였음.

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

[그림 4-8] 장애인 근로자 기관별 이행현황



자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

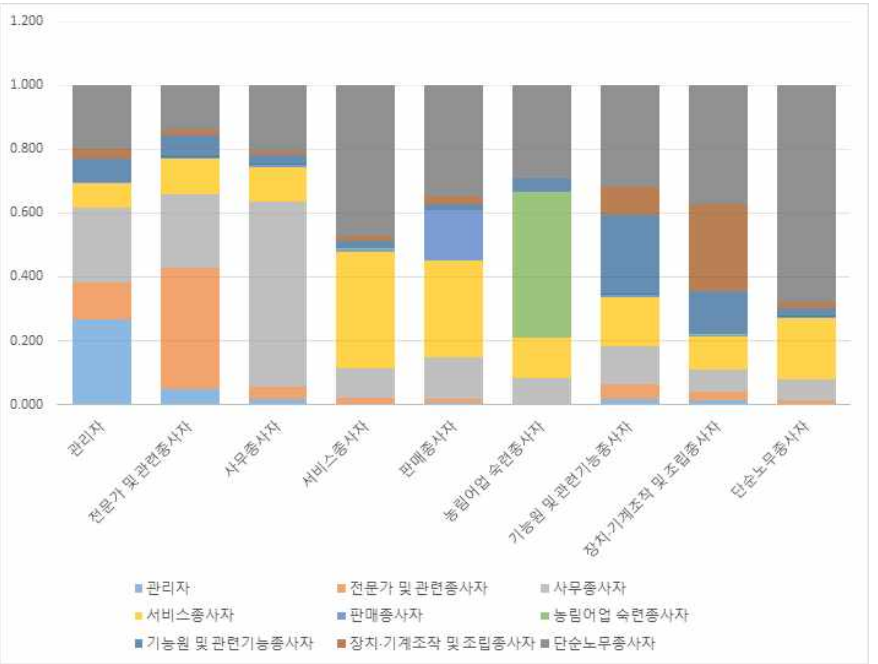
근무 직종별 이행행렬 분석을 수행한 결과 대부분 t-1기에서 하던 근무 직종이 t기에도 이어질 확률이 높아지는 것으로 나타났다. 하지만 t-1기에 관리자, 전문가 및 관련 종사자, 사무종사자인 경우 같은 직종으로 이어질 확률이 가장 높고 다음으로 단순노무종사자로 이동하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 반면 현재 근무 직종이 서비스 종사자, 판매종사자, 기능원 및 관련기능종사자, 장치·기계조작 및 조립종사자 일 경우에는 같은 직종보다는 단순노무종사자로의 이동 확률 비율이 더 높은 것으로 나타났다.

<표 4-8> 장애인 근로자 근무 직종별 이행행렬 분석

	관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농림 어업 숙련 종사자	기능원 관련 기능 종사자	장치·기계 조작 및 조립 종사자	단순 노무 종사자
관리자	0.266	0.118	0.232	0.078	0.002	0.000	0.076	0.030	0.198
전문가 및 관련 종사자	0.047	0.380	0.231	0.114	0.001	0.001	0.070	0.017	0.139
사무 종사자	0.017	0.041	0.577	0.111	0.005	0.001	0.031	0.011	0.208
서비스 종사자	0.004	0.019	0.091	0.364	0.011	0.000	0.026	0.015	0.470
판매 종사자	0.006	0.010	0.130	0.303	0.161	0.000	0.019	0.021	0.349
농림어업 숙련 종사자	0.000	0.000	0.083	0.125	0.000	0.458	0.042	0.000	0.292
기능원 관련기능 종사자	0.017	0.047	0.117	0.156	0.007	0.001	0.250	0.088	0.318
장치·기계 조작 및 조립 종사자	0.014	0.026	0.069	0.105	0.006	0.001	0.135	0.275	0.370
단순 노무 종사자	0.004	0.009	0.066	0.192	0.005	0.001	0.025	0.021	0.678

자료: 고용노동부·한국장애인고용공단,「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

[그림 4-9] 장애인 근로자 근무 직종별 이행현황



자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

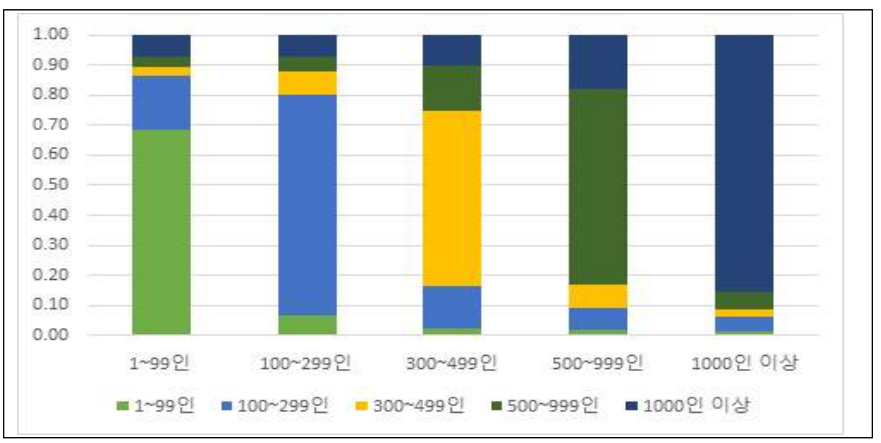
다음으로 사업체 규모별 이행행렬 분석을 수행한 결과 대부분 t-1기에서 근무하던 사업체 규모와 동일한 사업체 규모에서 근무가 t기에도 이어질 확률이 가장 높은 것으로 나타났다. 전반적으로 대부분 t-1기에서 t기로 이동할 때, 조금 더 작은 규모의 사업체로 이동하는 것으로 나타났다.

<표 4-9> 장애인 근로자 사업체 규모별 이행행렬 분석

		t기				
		1~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1000인 이상
t-1기	1~99인	0.68	0.18	0.03	0.04	0.07
	100~299인	0.07	0.74	0.08	0.04	0.07
	300~499인	0.02	0.14	0.58	0.15	0.10
	500~999인	0.02	0.07	0.08	0.65	0.18
	1000인 이상	0.01	0.05	0.03	0.06	0.85

자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

[그림 4-10] 장애인 근로자 기관별 이행현황



자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

다음으로 사업체 산업별 이행행렬 분석을 수행한 결과 대부분 t-1기에서 근무하던 산업과 동일한 산업에서 t기에서도 근무가 이어질 확률이 가장 높은 것으로 나타났다. 동일한 산업 다음으로는 각 사업체에서 t기에 사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업으로 이동하는 비중이 가장 많은 것으로 나타났으며 행정, 국방 및 사회보장 행정, 제조업 순으로 나타났다.

<표 4-10> 장애인 근로자 산업별 이행행렬 분석

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
A	0.296	0.000	0.156	0.000	0.026	0.006	0.041	0.044	0.006	0.031	0.024	0.031	0.062	0.089	0.092	0.009	0.075	0.009	0.004
B	0.000	0.101	0.405	0.000	0.000	0.088	0.013	0.005	0.000	0.008	0.000	0.027	0.077	0.125	0.080	0.061	0.008	0.000	0.000
C	0.003	0.000	0.595	0.005	0.002	0.022	0.044	0.030	0.010	0.027	0.013	0.008	0.037	0.098	0.041	0.012	0.039	0.002	0.011
D	0.000	0.000	0.059	0.100	0.001	0.055	0.050	0.063	0.005	0.033	0.064	0.044	0.162	0.076	0.169	0.030	0.064	0.016	0.010
E	0.004	0.000	0.059	0.007	0.338	0.025	0.016	0.042	0.003	0.008	0.007	0.027	0.181	0.186	0.070	0.011	0.009	0.003	0.002
F	0.000	0.002	0.096	0.013	0.013	0.371	0.032	0.023	0.009	0.037	0.019	0.021	0.087	0.178	0.051	0.011	0.025	0.005	0.009
G	0.002	0.000	0.148	0.006	0.000	0.016	0.216	0.053	0.076	0.091	0.044	0.018	0.043	0.111	0.064	0.024	0.071	0.004	0.013
H	0.000	0.000	0.044	0.003	0.001	0.016	0.016	0.701	0.004	0.013	0.008	0.007	0.020	0.100	0.030	0.009	0.021	0.002	0.004
I	0.002	0.000	0.135	0.001	0.000	0.021	0.128	0.022	0.206	0.052	0.020	0.019	0.031	0.129	0.080	0.026	0.102	0.006	0.020
J	0.001	0.000	0.094	0.003	0.000	0.030	0.091	0.032	0.014	0.229	0.042	0.014	0.064	0.189	0.077	0.021	0.061	0.007	0.029
K	0.001	0.004	0.074	0.014	0.000	0.015	0.077	0.032	0.007	0.069	0.323	0.027	0.058	0.098	0.088	0.027	0.056	0.007	0.021
L	0.000	0.000	0.039	0.011	0.000	0.021	0.027	0.028	0.008	0.061	0.028	0.040	0.072	0.433	0.101	0.025	0.082	0.010	0.014
M	0.001	0.002	0.097	0.017	0.004	0.027	0.040	0.040	0.010	0.055	0.036	0.026	0.269	0.155	0.102	0.032	0.062	0.008	0.018
N	0.000	0.000	0.029	0.001	0.001	0.015	0.014	0.019	0.006	0.025	0.008	0.031	0.032	0.734	0.041	0.011	0.023	0.003	0.007
O	0.002	0.000	0.091	0.012	0.001	0.019	0.055	0.034	0.018	0.045	0.034	0.030	0.071	0.113	0.190	0.043	0.200	0.008	0.034
P	0.001	0.000	0.086	0.015	0.001	0.021	0.052	0.030	0.022	0.051	0.033	0.033	0.070	0.109	0.153	0.113	0.179	0.008	0.023
Q	0.000	0.000	0.074	0.004	0.000	0.013	0.035	0.016	0.015	0.048	0.018	0.022	0.041	0.085	0.147	0.034	0.387	0.004	0.057
R	0.003	0.000	0.079	0.011	0.003	0.033	0.062	0.042	0.030	0.053	0.044	0.036	0.061	0.180	0.111	0.033	0.074	0.130	0.016
S	0.001	0.000	0.096	0.003	0.001	0.008	0.033	0.036	0.013	0.053	0.026	0.023	0.043	0.140	0.146	0.019	0.227	0.005	0.127

주: A: 농업, 임업 및 어업, B: 광업, C: 제조업 D: 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업 E: 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업 F: 건설업 G; 도매 및 소매업 H: 운수 및 창고업 I:숙박 및 음식점업 J: 정보통신업 K: 금융 및 보험업 L:부동산업 M:전문, 과학 및 기술 서비스업 N: 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 O: 행정, 국방 및 사회보장 행정 P:교육 서비스업 Q: 보건업 및 사회복지서비스업 R:예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 S:협회 및 단체, 수리 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업

자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

1. 인적 특성별 이행행렬 분석

다음으로 인적 특성에 따른 기관별 이행행렬 분석을 수행하였다. 먼저 성별로 t-1기에서 근무하던 기관과 동일한 기관으로 근무가 t기에도 이어질 확률을 살펴 본 결과 남성이 여성보다는 모든 기관에서 동일한 기관에서 근무할 확률이 높은 것으로 나타났다.

<표 4-11> 성별 장애인 근로자 기관 이행행렬 분석

	공공기관	국가지자체	민간기업
남성	0.84	0.70	0.97
여성	0.76	0.70	0.95

자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

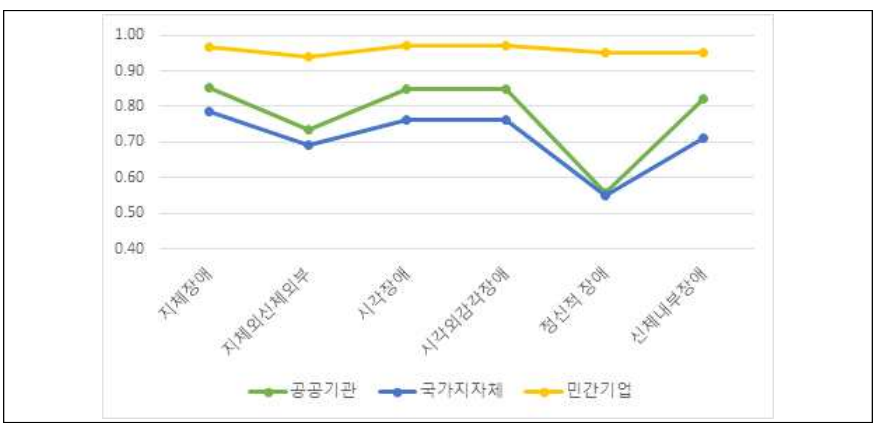
다음으로 장애유형별로 t-1기에서 근무하던 기관과 동일한 기관으로 근무가 t기에도 이어질 확률을 살펴 본 결과 정신적 장애가 있는 경우 다른 장애보다 같은 기관에 근무할 확률이 낮은 것으로 나타났다. 다음으로 지체 외 신체외부 장애가 같은 기관에 근무할 확률이 낮은 것으로 나타났다.

<표 4-12> 장애유형별 장애인 근로자 기관 이행행렬 분석

	공공기관	국가지자체	민간기업
지체장애	0.85	0.78	0.97
지체외신체외부	0.74	0.69	0.94
시각장애	0.85	0.76	0.97
시각외감각장애	0.85	0.76	0.97
정신적 장애	0.56	0.55	0.95
신체내부장애	0.82	0.71	0.95

자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

[그림 4-11] 장애유형별 장애인 근로자 기관 이행행렬 분석



자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

연령대별로 t-1기에서 근무하던 기관과 동일한 기관으로 근무가 t기에도 이어질 확률을 살펴 본 결과 50대가 다른 연령대보다 같은 기관에 근무할 확률이 높은 것으로 나타났다. 10~20대, 60대 이상의 경우 같은 기관에 근무할 확률이 낮은 것으로 나타났으며 60대부터 공공기관에서 근무할 확률이 점차 낮아지는 것으로 분석되었다.

이후 20대, 60대를 대상으로 시간의 흐름에 따라 어떻게 변해왔는지 살펴보았다. 20대의 경우 같은 기관에서 근무할 확률이 모두 점차 낮아지고 있는데, 공공

기관의 속도가 상대적으로 빠른 것으로 나타났다. 다음으로 60대의 경우를 살펴보면 2018년까지 공공기관, 국가지자체의 경우 같은 기관에서 근무할 확률이 낮아지다가 2019년 다시 상승하고 있는 것으로 나타났다. 이는 2017년 장애인 일자리 시간제 사업 도입 등으로 인한 것으로 판단된다.

<표 4-13> 연령별 장애인 근로자 기관 이행행렬 분석

	공공기관	국가지자체	민간기업
10대	0.53	0.46	0.94
20대	0.67	0.54	0.94
30대	0.84	0.68	0.96
40대	0.86	0.77	0.97
50대	0.92	0.78	0.97
60대	0.71	0.78	0.97
70대	0.57	0.84	0.98
80대	0.20	0.89	0.96

자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

[그림 4-12] 연령별 장애인 근로자 기관 이행행렬 분석



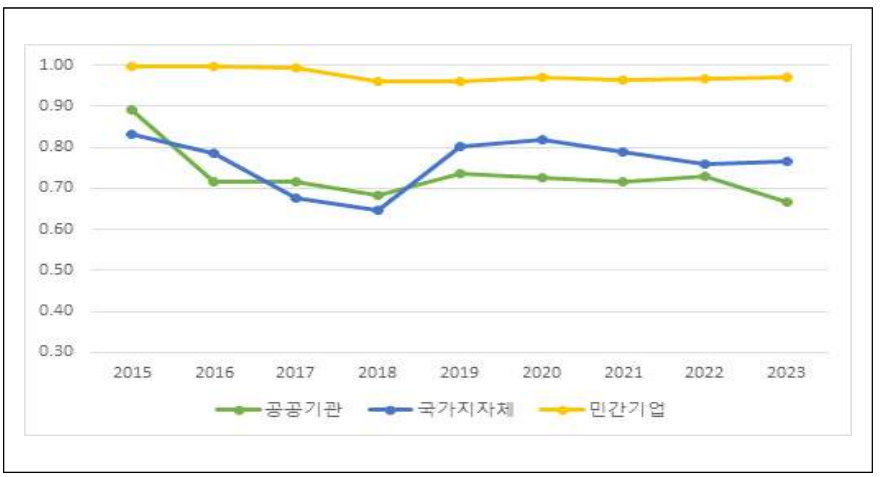
자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

[그림 4-13] 20대 연도별 장애인 근로자 기관 이행행렬 분석



자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고

[그림 4-14] 60대 연도별 장애인 근로자 기관 이행행렬 분석



www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

2. 그룹별 이행행렬 분석

다음으로 국내 노동시장을 기관형태(공공기관·민간기업)와 기업 규모(100~299명·1000명 이상)를 기준으로 <표 4-14>와 같이 10가지 유형으로 구분한 후 세부 노동시장 간의 특성을 비교 분석한다. 먼저 기관형태·기업 규모별로 나눈 10개의 그룹이 노동시장에서 차지하는 비중을 살펴보면 고용의무사업체 중 민간기업이면서 1000인 이상 규모에 근무하는 장애인 근로자의 비중이 30.8%로 가장 높았으며, 다음으로 민간기업 100~299인 이상 규모에 근무하는 장애인 근로자 비중이 25.8%로 높았다. 공공기관의 경우에서도 기관의 규모가 1000인 이상인 업체에 근무하는 비중이 6.9%로 가장 높게 나타났다.

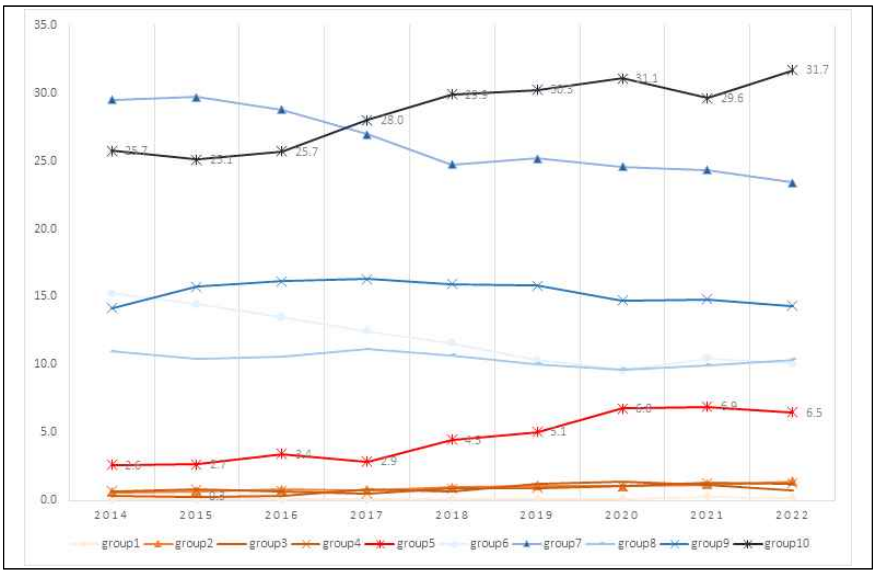
<표 4-14> 고용의무사업체 노동시장 구분

	노동시장 유형	비중
GROUP1	공공기관-50~99인	0.1
GROUP2	공공기관-100~299인	1.0
GROUP3	공공기관-300~499인	0.7
GROUP4	공공기관-500~999인	0.9
GROUP5	공공기관-1000인이상	6.9
GROUP6	민간기업-50~99인	12.5
GROUP7	민간기업-100~299인	25.8
GROUP8	민간기업-300~499인	9.4
GROUP9	민간기업-500~999인	11.8
GROUP10	민간기업-1000인이상	30.8

자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

다음으로 기관형태·기업 규모별로 구분한 10개의 그룹이 노동시장에서 차지하는 비중의 변화를 연도별로 살펴보았다. GROUP10 (민간기업, 1000인 이상), GROUP5 (공공기관, 1000인 이상)의 비중은 점차 증가하고 있는 것으로 나타났으며 그 외의 GROUP의 비중은 같거나 줄어들고 있는 것으로 나타났다.

[그림 4-15] 장애인 근로자 기관별 이행현황



자료: 고용노동부·한국장애인고용공단, 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 원자료」

www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

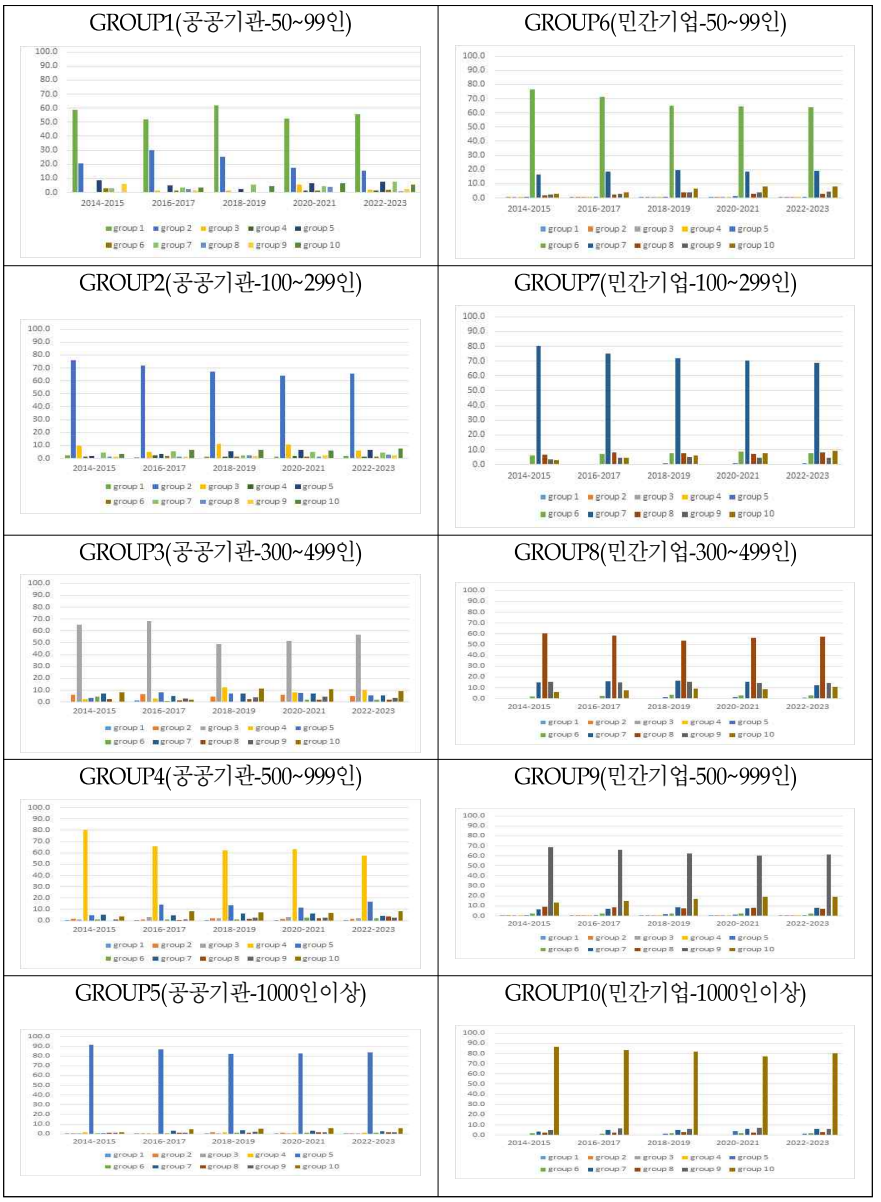
다음으로 노동시장 이동 비중의 시간에 따른 변화를 정리한 결과는 [그림 4-12]에 제시되어 있다. 여기서는 t-1기에서 t기로의 이동을 2년 단위로 묶어서 5개 기간(2014~2015, 2016~2017, 2018~2019, 2020~2021, 2022~2023)의 유형별 이동 비중을 계산하였다. [그림 4-12]에서 관찰되는 특징적인 변화를 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 민간기업-1000인이상(G10) 유형에 머물러 있는 근로자의 비중은 시간이 흐를수록 감소추세가 다른 그룹에 비해 작게 나타난다. 이러한 현상은 공공기관-1000인이상(G5) 유형에서도 유사하게 나타난다. 따라서, 공공기관이든 민간기업이든 1000인 이상 기업체에 일자리를 얻게 된다면 그 기관에 머물러 있을 가능성이 큼을 알 수 있다.

둘째, 공공기관-50~99인(G1), 민간기업-50~99인(G6)에서 다른 그룹으로 옮겨가는 근로자의 비중은 시간이 흐를수록 증가하고 있다. 일자리의 규모가 조금 더 큰 곳으로 옮겨가는 비중이 커지는 것으로 분석되었다.

셋째, 공공기관에 근무하는 경우 공공기관 내의 다른 규모 유형으로의 이동 비중이 시간이 흐를수록 점차 감소하는 것으로 나타났으며, 민간 기업으로의 이동 비중이 시간이 흐를수록 점차 증가하는 것을 알 수 있다.

[그림 4-16] 그룹별 노동시장 이동 비중



www.kead.or.kr 한국장애인고용공단

제 5 장
결 론

제1절 요약

본 연구의 목적은 장기간 수집된 횡단면 자료인 고용의무사업체 DB를 활용하여 고용의무사업체의 특성에 따른 변동 양상을 파악하고, 장애인 근로자 노동시장 이동패턴을 살펴봄으로써 이에 따른 장애인 고용변화를 전체적으로 살펴보는 것이다.

이를 위해 2014~2023 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 자료」를 활용하여 장애인 노동시장을 다양한 관점에서 분석하였다. 구체적으로는 장애인 고용의무사업체 현황 및 일자리 변동을 먼저 살펴보았으며 다음으로 고용의무사업체에서 근무하는 장애인 근로자의 일자리 이동현황을 동태적 관점에서 살펴보았다.

본 연구 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 장애인 고용의무사업체 일자리 변동은 외부적 요인에 영향을 받는 것으로 나타났다. 일자리 생성 사업체가 많이 발생한 시기는 법정 의무고용률 상향 조치가 있는 시기였으며 일자리 소멸 사업체가 많이 발생한 2020년에는 코로나 19가 대폭 확산된 시점이었다. 또한 일자리 변동량을 분석한 결과 10년간 전체 고용의무사업체 수의 20% 내에서 변동이 일어나는 것으로 나타났으며 장애인 고용의무사업체는 민간기업 일수록, 사업체 규모가 작을수록 일자리 변동이 많은 것으로 나타났다.

둘째, 고용의무사업체 내 장애인 근로자의 일자리 이동현황을 크게 2가지 범주로 살펴보았는데 먼저 고용되어 있는 동안 한 사업체에 지속적으로 근무하는

장애인 근로자와 고용의무사업체 내에서 근무하는 업체의 변동이 있는 장애인 근로자로 나누어 살펴보았다. 한 업체에 계속 고용되어 근무하는 근로자의 비율은 약 70%로 상당히 높게 나타났으며 한 사업체에 지속적으로 근무하는 장애인 근로자의 경우 관련 고용의무사업체에서 근무하는 기간은 평균 4년 정도인 것으로 분석되었으며 한 사업체에서 10년을 근무한 장애인 근로자의 비중이 13.1%으로 상당히 높은 것으로 나타났다.

셋째, 한 사업체에 지속적으로 근무하는 장애인 근로자와 그렇지 못한 장애인 근로자의 인적 및 장애 특성, 사업체 특성을 비교해 보았을 때, 남성일수록, 경증일수록, 50대일수록, 공공기관 및 지자체에 근무할수록, 사무종사자일수록, 제조업 분야에 근무할수록 한 사업체에서 지속적으로 근무할 비중이 높은 것으로 나타났다.

넷째, 고용의무사업체 내에서 근무하는 사업체의 변동이 있는 장애인 근로자를 대상으로 이행행렬 분석을 기관별, 사업체 규모별, 근무 직종별, 산업별로 살펴보았다. 기관별로 살펴본 결과 민간기업에서 t-1기에 근무한다면 t기에도 같은 민간기업에 근무할 비율이 높지만 공공기관에서 근무하였을 경우 같은 민간기업으로의 이동과 공공기관으로의 이동 비중이 비슷한 것으로 나타났다. 근무 직종별로 살펴보면 t-1기에 관리자, 전문가 및 관련 종사자, 사무종사자인 경우 같은 직종으로 이어질 확률이 가장 높았으며 그 이외 직종은 단순노무종사자로의 이동 비중이 가장 높은 것으로 나타났다. 사업체 규모별로 살펴보면 전반적으로 같은 규모로 이동하는 비율이 가장 높지만 대부분 t-1기에서 t기로 이동할 때, 조금 더 작은 규모의 사업체로 이동하는 것으로 나타났다. 산업별로 살펴보면 이도 역시 같은 산업으로 이동하는 비율이 가장 높지만 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업으로 이동하는 비중이 가장 많은 것으로 나타났으며 행정, 국방 및 사회보장 행정, 제조업 순으로 나타났다. 종합해보면 사업체 변동이 있는 장애인 근로자의 경우 단순노무직이나, 더 작은 규모로의 이동하는 확률이 높은 것으로 나타나 더 나은 일자리로의 이동이 나타나지 않는 것으로 보여진다.

다섯 번째, 인적 특성에 따른 기관별 이행행렬 분석을 수행해본 결과 정신적 장애가 있는 경우 다른 장애가 있는 경우보다 같은 기관에서 다음 기에 근무할 확률이 낮은 것으로 나타났다. 또한 연령대별로 살펴보면 50대가 다른 연령대보다 같은 기관에 근무할 확률이 높은 것으로 나타났고 10~20대, 60대 이상의 경우 같은 기관에 근무할 확률이 낮은 것으로 나타났다. 같은 기관에 근무할 확률이 낮은 20대, 60대를 대상으로 시간의 흐름에 따라 어떻게 변해왔는지 살펴본 결과, 20대의 경우 같은 기관에서 근무할 확률이 모든 기관에서 모두 점차 낮아지고 있는데, 공공기관의 속도가 상대적으로 빠른 것으로 나타났다. 다음으로 60대의 경우를 살펴보면 2018년까지 공공기관, 국가지자체의 경우 같은 기관에서 근무할 확률이 낮아지다가 2019년 다시 상승하고 있는 것으로 나타났는데 이는 2017년 장애인 일자리 시간제 사업 도입 등으로 인한 것으로 판단된다.

여섯 번째, 기관형태·기업 규모별로 구분한 10개의 그룹이 노동시장에서 차지하는 비중의 변화를 연도별로 살펴보았다. GROUP10 (민간기업, 1000인 이상), GROUP5 (공공기관, 1000인 이상)의 비중은 점차 증가하고 있는 것으로 나타났으며 그 외의 GROUP의 비중은 같거나 줄어들고 있는 것으로 나타났다. 즉 공공기관이든 민간기업이든 1000인 이상 기업체에 일자리를 얻게 된다면 그 기관에 머물러 있을 가능성이 큼을 알 수 있었다. 또한 50~99인의 경우 기업의 규모가 큰 곳으로 움직일 가능성이 크고 공공기관에서 민간기업으로의 이동이 큰 것으로 분석되었다.

제2절 정책 제언

분석결과에 따른 정책 제언을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 장애인 고용의무 사업체의 특성에 따른 차별화된 고용전략 수립이 필요하다. 민간기업과 공공기관 모두 기관의 규모가 클수록 일자리의 안정성이 높은 것으로 분석되었으며 50~99인 규모에서는 사업체 규모가 더 큰 일자리로의 이동이 많으며 일자리 생성 및 소멸에 있어 다른 사업체 규모보다 일자리 변동이 많은 것으로 나타났다. 따라서, 1000인 이상 규모의 사업체인 경우는 장애인을 위한 직무를 추가로 개발하여 장애인의 안정적인 일자리를 발굴하는 방향으로 지원하고, 50~99인 규모에서는 일자리 변동성을 줄이기 위한 고용유인책들을 마련하여 제공할 필요가 있다.

둘째, 장애인의 현 일자리를 괜찮은 일자리를 가질 수 있도록 다양한 정책 환경을 수립해야한다. 이행행태를 분석한 결과 현 일자리가 전문가 및 관련 종사자, 사무종사자인 경우, 사업체 규모가 클 경우, 일자리가 안정적일 경우 추후 동일한 일자리로 이동하는 경향이 크지만 그렇지 않을 경우 더 나은 일자리로의 이동이 나타나지 않는 것으로 분석되었다. 다시 말해 장애인 근로자의 현 일자리로 괜찮은 일자리를 얻게 된다면 이는 이후에도 안정적인 일자리로 이행하는 가교나 디딤돌의 역할을 수행하는 것으로 파악할 수 있다. 이에 괜찮은 일자리로의 진입 확률을 높이기 위해 정부는 장애인 근로자에게 직업훈련기회를 확대하고, 경력개발을 지원하는 프로그램을 지속적으로 개발하여야 하며, 맞춤형 취업지원서비스를 보다 강화하여 제공하는 등 다양한 정책 환경을 제공해야 할 것이다.

셋째, 공공기관에서 장애인을 위한 좋은 일자리를 창출하도록 맞춤형 직무를 개발하는 등 다각적인 노력이 필요할 것으로 판단된다. 분석 결과 공공기관 일자리의 경우 안정적인 일자리와 그렇지 않은 일자리가 공존하고 있는 것으로 판단된다. 상대적으로 안정적인 공공기관 일자리 진입이 가능한 50대의 경우 공공기관에 진입할 경우 지속적으로 일할 가능성이 상당히 높지만 재정지원 일자리

에서 근무하거나 청년인턴으로 근무할 확률이 높은 20대, 60대의 경우 공공기관에서 다른 일자리로의 이행확률이 높은 것으로 나타났다. 이에 공공기관 일자리 확대를 위한 다양한 제도 및 장치를 설립하여야 한다. 대표적으로 공공기관 경영평가 시 장애인 채용에 대한 평가 가점을 확대하여 공공기관 일자리를 확대하여야 한다. 현재 공공기관 경영평가 시 일자리 및 균등한 기회를 평가하기 위해 장애인 의무고용 노력에 대해 가점 0.3점[3]을 배분하여 평가하고 있지만 청년미취업자고용실적(1.5점)에 비해 상당히 미비한 실정이다. 이에 장애인 고용에 대한 가점을 상향시키고 공공기관에서 제공하는 일자리를 재정지원일자리와 직접일자리 등으로 구분하여 배점을 배분할 필요가 있다. 공공기관의 경우 권리보장형 일자리 제공을 통한 장애인 의무고용 달성하는 비율이 상당히 존재한다. 이러한 일자리는 단기 일자리로 지속가능성 여부가 불투명하고, 장기적으로 노동시장 경쟁력을 높이지 못한다는 한계점이 존재하는데, 이러한 현상은 앞서 제시한 20대, 60대의 경우 공공기관일자리에서 다른 일자리의 이행확률이 높은 분석결과에서도 확인할 수 있다. 경영평가 시 공공기관내의 직접 일자리 및 장애인 고용에 대한 배점을 높임으로써 양질의 일자리를 창출할 수 있도록 제도적 장치를 마련하여야 할 것이다. 더불어 장애인이 지속 근무할 수 있는 맞춤형 직무에 대한 개발도 계속되어야 할 것이다.

본 연구는 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 자료」를 토대로 장애인 근로자 및 사업체의 동태적 현황 분석을 수행하였다는데 큰 의의가 있다. 하지만 관련자료는 상시근로자 50인 이상의 사업체의 정보만 포함하고 있으므로 장애인 노동시장 전체를 대표하지 못한다는 한계점을 가지고 있다. 이에 향후에는 입직·이직 정보가 존재하는 「고용보험 DB」와 「장애인 고용계획 및 실시상황 보고 자료」를 연계하여 전체 장애인 노동시장 이동현황을 살펴보고 이직과 채용에 따른 초과노동이동의 수준과 원인을 살펴봄으로써 우리나라 장애인 노동시장 구조를 다양하게 파악할 수 있을 것으로 사료된다.

3) 2024년도 공공기관 경영평가 편람, 기획재정부

참고문헌

김기민 (2016). 일자리 변동 및 노동이동 현황: 사업체패널-고용보험 DB 연계자료를 활용하여. 노동리뷰, 7-19.

김두순 외(2022). KEIS-고용 분석. 한국고용정보원

김지운(2020). 한국의 산업 미스매치 실업. 한국경제학회. 68(3), 5~44

김혜원(2000). 한국의 일자리 변동과 생산성 분석. 서울사회경제연구소 위킹페이퍼 시리즈

박진희, 이시균, 윤정혜, 양수경 (2014), 고용보험 DB를 활용한 노동시장 동향 분석, 한국고용정보원

박세정(2022). 행정DB를 이용한 노동력 분석. 한국고용정보원

박진희, 이시균 ,윤정혜(2013). 고용보험DB를 활용한 노동시장분석. 한국고용정보원

박진희, 이시균, 김수현(2019). 기업별 노동력 변동 분석: 초과노동이동 결정요인 분석. 산업노동연구25(1), 37~70.

이대창(2015). 한국의 구인 구직 매칭함수 추정, 노동경제논집, 38(1), 1~30.

이수련, 양성원(2023). 장애인 근로자의 노동시장 이행행태 분석. 노동정책연구, 23(2), 1~22.

이시균, 김기민(2013). 노동력 변동(worker-flow) 결정요인 분석. 제7회 사업체패널학술대회

이시균(2017). 최근의 노동력 변동 구조분석. 고용동향브리프, 2-17.

이시균, 김두순, 전병유, 박세정, 조민수, 이혜연, 김영달, 연보라, 박비곤, 남예지 (2021). 노동시장 동향 및 동학 분석. 한국고용정보원

이정아 외(2022). 고용보험 DB를 활용한 청년 일자리와 정책 성과 분석. 한국고용정보원

임예직(2022). 장애인 고용계획 및 실시상황 보고 자료 시계열 분석, 한국장애인고용공단 고용개발원

윤윤규, 고영우 (2009). 일자리 창출 및 소멸의 구조와 특징. 노동리뷰, 15-29

황수경, 이상호(2003). 장애인의 경제활동참가와 취업확률, 제4차 한국노동패널 학술대회 논문집

Kim, S.and S.Rhee(2018). Measuring the Effects of Employment Protetion Polices: Theory and Evidence from the Americans with Disablities Act. Labor Economics 54, 116~164

Brzinsky-Fay, C., Kohler, U., & Luniak, M. (2006). Sequence analysis with Stata. The Stata Journal, 6(4), 435-460.

Burgess, S., Lane, J., & Stevens, D. (2000a). The reallocation of labour and the lifecycle of firms. Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 62, 885-907.

Burgess, S., Lane, J., & Stevens, D. (2000b). Job flows, worker flows, and churning. Journal of labor economics, 18(3), 473-502.

Davis, S. J., & Haltiwanger, J. (1998). Measuring gross worker and job flows. In Labor Statistics Measurement Issues (pp. 77-122). University of Chicago Press.

Lane, J., Stevens, D., & Burgess, S. (1996). Worker and job flows. Economics Letters, 51(1), 109-113.

Nazarov, Z., Kang, D., & Von Schrader, S. (2015). Employment quota system and labour market outcomes of individuals with disabilities: Empirical evidence from South Korea. Fiscal Studies, 36(1), 99-126.

한국장애인고용공단
www.kead.or.kr

고용연구 2024-04

장애인 일자리의 동향 분석

발 행 일 2024년 12월 23일
발 행 인 조 윤 경
발 행 처 한국장애인고용공단 고용개발원
주 소 (43619) 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 979-11-6922-142-9
인 쇄 한국장애인상생복지회

*비매품