

장애인의 코로나19로 인한 직장 내 어려움과 생활만족도의 관계에서 고용안정성의 매개효과 및 장애중증여부의 조절된 매개효과

Moderated Mediating Effect according to the Severity Level of a Disability and
Mediating Effect of Job Security in the Relationship between Difficulties in the
Workplace of the Disabled Wage Workers caused by the COVID-19 Pandemic
and Their Life Satisfaction

정형진

고려대학교 일반대학원 행정학과

HyoungJin Jung(siwon011@naver.com)

요약

본 연구는 임금근로장애인의 코로나19로 인한 직장 내 어려움과 생활만족도의 관계에서 고용안정성의 매개 효과, 그리고 장애중증여부에 의한 조절된 매개효과를 확인하는 데 목적을 두었다. SPSS 25ver, PROCESS macro를 활용하여 분석을 실시한 결과, 코로나19로 인한 직장 내 어려움은 임금근로장애인의 고용안정성을 통해 생활만족도에 부적 영향을 미쳤다. 즉 임금근로장애인이 경험하는 코로나19로 인한 직장 내 어려움 수준이 고용안정성을 통해 생활만족도를 저해하는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 변수들 간의 관계에서 장애중증 여부의 조절효과는 나타나지 않았다. 이는 코로나19로 인한 직장 내 어려움은 장애 정도와 무관하게 임금근로장애인의 고용안정성, 생활만족도를 감소시키는 것으로 해석할 수 있다. 이러한 결과를 토대로 본 연구는 팬데믹 상황에서 임금근로장애인의 생활만족도, 고용안정성 증진을 위한 제도적 시사점들을 논의하였다.

■ 중심어 : | 코로나19 | 임금근로장애인 | 고용안정성 | 생활만족도 | 조절된 매개효과 |

Abstract

The objective of this study is to verify the moderated mediating effects according to the severity level of a disability as well as the mediating effects of job security in the relationship between difficulties in the workplace of the disabled wage workers caused by the COVID-19 pandemic and their life satisfaction. As a result of analysis using SPSS ver. 25 and PROCESS macro, the difficulties within the workplace caused by the COVID-19 pandemic had a negative influence on life satisfaction through the job security of the disabled wage worker. In other words, it was revealed that the level of difficulties being faced by the disabled wage workers, which were caused by the COVID-19 pandemic, hinders their life satisfaction through job security. In addition, no moderating effect according to the severity level of disability was identified in the relationship between these variables. This is translated that difficulties in the workplace caused by the COVID-19 pandemic reduce job security and life satisfaction of the disabled wage workers regardless of the severity level of the disability. Based on the results thus far, this study further discussed the institutional implications for promoting the job security and life satisfaction of the disabled wage workers under the COVID-19 pandemic situation.

■ keyword : | Covid-19 | The Disabled Wage Workers | Job Security | Life Satisfaction | Moderated Mediating Effect |

I. 서론

Ulrich beek은 그의 저서 「위험사회」를 통해 우리사회는 향후 예측할 수 없는 위험과 위기를 실제적으로 경험하게 될 것이라 보았다[1]. 본래 위험은 예측과 아직 일어나지 않았지만 다가오는 재난과 관련이 있으며, 그 위험은 약자계층과 집단에겐 위협적이라는 것이다. 이러한 위험을 예측이나 했듯이 2019년 12월 코로나 19 발병 이후 전 세계는 이전에 경험하지 못한 새로운 위기를 겪고 있다. 정치·경제·사회·문화 전반에 걸쳐 기존 패러다임을 벗어난 새로운 전환의 시대에 직면했다고 해도 과언이 아니다. 현재 우리가 겪고 있는 코로나 19의 팬데믹 위기는 기존의 메르스, 사스와는 다른 전파력과 위험 등으로 전세계적인 위기에 직면해 있다. 그러나 각 나라마다 자국의 현실에 적합한 대응방안과 국제적 협력 등을 통해 자구책을 마련하고 있지만 세부적인 문제들은 계속 나타나고 있다. 코로나 위기 속에 국가단위의 위기, 지역단위 위기, 집단의 위기, 개인의 위기 등 다양한 위기 유형이 드러나고 있기 때문이다.

이러한 코로나의 장기화로 인해 장애인 고용은 위기라고 할 수 있다. 최근 언론보도들을 살펴보면 장애인 고용률 급감과 함께 일자리 유지 중인 근로 장애인들도 소득 감소로 인한 생계 위기 등이 나타나고 있다. 또한 기업 채용 감소 및 취업경쟁 심화에 따른 고용 가능성 하락에 따라 장애인 구직자 구직 포기가 급증하고 있는 실정이다. 국내 장애인 근로업종 실패는 제조업·건설업 등에 집중되어 있었고, 유망산업인 디지털·비대면 산업이 성장하는 상황에서 장애인에겐 유망산업에 대한 진입하기 힘든 구조이고 이러한 산업구조의 변화 속에 장애인들은 소외되었다[2].

물론 정부에서도 장애인일자리정책의 일환으로 2021년 8월 1일 2차 추경서 장애인 일자리 지원 49억 원 증액하였다. 이는 코로나19 이후 계속되는 위기 속에 장애인들에게 지속적인 일자리 제공을 위해 장애인 취업성공패키지, 장애인인턴제 지원 대상을 확대한 것이다. 정부에서도 정부역할의 확대를 통한 공공부문 일자리 정책의 지속성을 통해 장애인 부문의 일자리정책을 해결하고자 노력하고 있는 것이다. 특히 장애인들의 일자리와 직장생활, 그리고 사업장 내에서의 고용안정

성 등은 장애인 개인의 생활만족도에 깊은 연관성을 가지며[3], 이를 통해 장애인 생활만족도에 관하여 코로나19로 인한 임금근로장애인의 고용환경 변화에 주목할 필요가 있다.

본 연구 목적은 기존 연구에서 제시된 다양한 장애인 일자리정책과 생활만족도에 대한 연구의 검토를 토대로 모형을 도출하고 이에 근거해서 코로나19 이후 장애인 사업장 내에서의 어려움과 생활만족도와 관계를 분석하고 검토하는데 있다. 특히 생활만족도에 영향을 미칠 수 있는 고용환경으로서 코로나19로 인한 직장 내 어려움 변인들이 들어가기 때문에 이것이 생활만족도에 영향을 미치는 경로에는 고용안정성이라는 매개변인이 존재할 수 있기 때문에 매개효과를 확인하고자 한다.

한편, 장애인 내에서도 장애의 특성에 따라 고용의 질이 달라질 수 있다는 선행연구를 감안해보면[4], 중증장애인의 경우 고용의 질이 낮은 직장에 소속되어 있을 가능성이 높다. 또한 성과 및 능력 중심 사회에서 중증장애인의 경우 더 열악한 처우를 받고 있을 가능성이 높으므로, 코로나로 인한 직장 내 어려움과 고용안정성의 관계에서 중증장애 여부의 조절효과가 존재할 수 있다. 이를 토대로 본 연구는 코로나19로 인한 직장 내 어려움, 고용안정성, 생활만족도의 관계에서 중증여부의 조절된 매개효과를 확인하고, 이를 통해 재난상황에서의 임금근로장애인에 대한 제도적 시사점을 논의하는데 목적을 두었다.

II. 이론적 배경

1. 코로나19와 직장 내 어려움

국내 정황을 살펴보면 코로나19 이후 신규채용 감소와 고용안정성 문제 증대, 청장년층의 실업률 증가, 무급휴직 증가 등 일자리정책에서의 문제가 대두되고 있는 실정이다. 고용노동부는 장애인들의 안정적인 일자리 제공을 위해 1991년부터 “장애인 고용의무제도”, “중증장애인지원확대”, “맞춤형 장애인 직업훈련 확대” 등을 시행하고 있다[5]. 그러나 이러한 정책들 속에서도 코로나19의 장기화로 인해 장애인근로 사업장의 안정

적 운영이 위협받는 상황 속에서 이러한 피해는 결국 장애인 근로자에게 돌아가게 되는 것이다.

코로나19로 인한 위기와 관련하여 언제 어떤 방식으로 끝날지 모르는 상황 속에서 국내 노동시장의 위협의 일반화와 이중화가 나타나고 있다[6]. “위험의 일반화”는 전방위적 실업 증가 및 일자리 감소, 노동시간 감소를 말하며, “위험의 이중화”는 취약계층이 코로나19의 고용 축소에 상당한 노출을 보인다는 것이다. 노인, 장애인, 비정규 노동자, 빈곤계층 등 취약계층은 불확실한 위기 속에 노동시장 이중구조 완화, 사회적 안정망 강화 등이 동반되지 않고 있다.

오히려 코로나 19의 장기화와 변이 바이러스 발생 및 전염 등에서 사회적 양극화는 더욱 심화되고 있다. 코로나19 발병 경제 충격이 저소득층에 집중되면서 소득 양극화가 악화되었으며, 2021년 2월 18일 통계청 발표에 따르면 소득격차를 가늠하는 ‘5분위 배율’은 2020년 4분기에 4.72배에 달해 전년 동기 4.64배보다 상승하였다[7]. 이와 관련하여 비정규직(임시·일용직)과 자영업자 등 취약계층이 코로나19로 인해 가장 큰 타격을 받았다고 분석하였으며[8], 장애인 근로자의 경우 건강권 상황 악화, 장애인 일자리 휴업 등의 문제가 나타나고 있다[9].

코로나 19가 발생한지 1년 반이 지났지만 현재도 하루에 확진자 수가 1,000명대를 넘어서고 있고, 정부에서는 사회적 거리단계를 4단계로 격상하면서 국내 일자리 전체가 위협받고 있는 실정이다. 코로나19로 인한 감염병의 유입과 확산을 막기 위해 기존 제공하는 업무 외에 발열 체크 등의 소독, 방역 업무 등이 추가되면서 기존 근로자들의 업무환경의 여건은 더 열악해지고 있다[10]. 종합하면, 코로나19로 인한 팬데믹 상황은 사회적 양극화를 심화시키고, 특히 임금근로자들 사이에서도 장애인과 같은 사회적으로 더 열악한 집단에게 위 기요인으로 작용할 가능성이 높다.

안정적인 노동시장이 구축되기 위해서는 코로나19 같은 위기요인 속에서 다양한 어려움을 선제적으로 발견하고 근로자들의 이익을 반영되는 구조가 필요하다. 이와 관련하여 노동복지정책과 제도들이 국내 노동시장 문제의 해결에 긍정적 기여를 위해서는 근로자들의 고용환경 및 이익을 폭넓고 균형있게 반영하는 것이 필

요하다고 보는 견해도 있다[11]. 따라서 코로나 19의 위기와 위험 요인 속에서 근로자들의 근로환경을 저해하는 직장 내 어려움은 주요 고려대상일 것이다. 실제로 코로나19로 인해 고용환경은 지속적으로 변화하고 있으며, 특히 코로나19 이전보다 업무스트레스 증가, 회사 경영악화, 코로나19 이후 직장생활 불안정, 직장생활 어려움 등의 직장생활 변화가 나타났다[12]. 특히 코로나19와 무관하게 고용환경은 직장인들의 삶에 지대한 영향을 미치는 것으로 보고되어 왔다. 이와 관련하여 직무환경에 따라 낮은 만족도가 반영되어 실질적인 처우개선을 체감하지 못하는 것으로 나타났으며[13], 고용환경 측면에서 장애인 근로자의 교통편의 지원, 유연한 근무일정 등은 장애인 근로자의 고용관계에 긍정적인 상관관계를 보이는 것으로 나타났다[14]. 장애 정도와 관련하여 중증장애인들에 대한 연구로 사업장에서의 직무환경에 따른 직무만족도는 높은 상호연관성이 있는 것으로 나타났으며, 직무시간과 급여수준에서도 만족도의 차이가 나타났다[15]. 이러한 연구를 감안하면, 코로나19로 인한 직장 내 어려움 역시 임금 근로 장애인에게 부정적 영향을 미칠 것이라는 가설을 도출해볼 수 있다.

2. 임금근로장애인의 고용환경, 고용안정성, 생활만족도에 관한 선행연구고찰

고용안정성이란 “근로자 자신이 희망하는 만큼 일자리에 머물 수 있는 여부를 반영하는 척도”로 정의하며, 소득뿐만 아니라 근속기간·복직수혜 등의 근로조건과 함께 고용형태와 종사자 지위 등 일자리의 특성을 규정하는 다양한 변인을 포괄하고 있다[16]. 이러한 고용안정성 관련 연구를 살펴보면 장애인의 고용환경은 고용안정성과 밀접한 관련이 있는 것으로 나타난다. 먼저 근속기간을 고용안정성으로 개념화하여 이에 영향을 미치는 요인을 확인한 조한진[17]은 사업체 관련 요인으로서 기업의 규모, 차별경험이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 송진영[18]의 연구 역시 차별과 고용안정성의 유의한 관계를 확인하였다. 다음으로 여성장애인의 직업유지의 영향요인과 관련하여 주요요인으로 여성 임금근로장애인의 건강상태, 임금수준, 직무조정 배려여부를 제시하고 있다[19]. 장애인의 근로에 영향

을 미치는 요인과 관련하여 재해당시 직무의 종류를 고려하여야 한다고 보았으며[20], 장애인 근로자의 근로환경과 개선을 위해 3M모델, 즉 일치(match), 성숙(maturity) 및 숙달(mastery)이 중요하며, 본 과정에서 장애인 근로자에 대한 카운슬러의 역할이 중요하다고 보았다[21].

근로환경 중 장애인들의 동료관계가 직무성공에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났으며[22], 또한 친구이웃관계, 직업교육이수, 공동체생활 등 사회적네트워크는 임금근로장애인의 직무만족을 높이는 요인으로 밝혀졌다[23]. 그러나 이러한 사회적네트워크 또한 코로나19 이후에는 사회적 거리두기와 근로시간 단축, 경영부담으로 인한 사업장폐쇄 등으로 인해 임금근로 장애인의 관계성 단절로 이어지고 있다.

코로나19 이후의 연구들을 살펴보면 팬데믹의 확산은 코로나19 이전에 비해 노동시장의 불안정성을 심화시켰으며, 정신적 장애인과 중증장애인의 경우 불안정수준이 높은 결과를 보였다[24]. 또한 코로나19의 발생으로 국내 노동시장의 비정규직 근로자는 정규직 근로자의 노동시간에 비해 임금소득의 창출 기회가 축소되었으며, 정규직 근로자와 비정규직 근로자의 노동시간과 임금격차는 커지는 결과를 보이고 있다[25]. “2020년 장애인실태조사”에서는 코로나19 장기화로 인한 소득감소, 고용시작 위착으로 인한 장애인 자신의 가구를 저소득 가구로 인식하고, 소득보장 욕구는 증가하는 반면 고용보장 욕구는 감소한다는 결과를 발표하였다. 특히 코로나19 장기화로 인한 어려움 중 장애인의 경제활동(출퇴근, 실직·휴직, 휴업 등)의 인식은 전체 응답범주 중 48.4%가 다소 어려움 이상을 겪고 있는 것으로 나타났다. 다시 말해 코로나19의 장기화는 장애인의 생활뿐만 아니라 경제활동 전반에 영향을 미치고 있는 것이다.

따라서 본 연구들을 통해 나타난 코로나19의 발생과 확산은 국내 노동시장의 고용환경과 고용안정성을 저해하는 위기요인으로서 일반 근로자뿐만 아니라 취약계층 근로자들에게 고용안정성을 저해하는 주요 요인이라는 점이다.

또한 이러한 국내 임금근로자들의 직장 내 어려움과 고용안정성의 문제들은 임금 근로자들의 생활만족도에

직접적인 인과관계를 가지기 때문에 이에 대한 접근과 분석이 필요하다. 먼저 근로자의 생활만족도와 관련 연구로 국내 정규직과 비정규직 근로자에 따른 생활만족도 차이를 연구하였으며[26], 지속적으로 비정규직을 유지한 경우가 생활만족도에 부정적인 영향을 보였다. 또한 지속적으로 정규직을 유지한 상태의 경우 생활만족도에 정적인 영향이 있음을 분석하였다. 장애인을 중심으로 살펴보면, 장애인 근로자 중 경증남성에서만 정규직 상태변화로 인해 정규직 유지와 정규직 전환 변인이 생활만족도와 인과관계가 있는 것으로 나타났다[27]. 고용안정성과 생활만족도의 인과관계에 관한 연구로 중증장애인 근로자의 고용안정성이 직무만족도 수준을 통해 생활만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며[28], 고용의 질 개념을 적용하여 다차원적인 근로환경 요소들이 생활만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 확인한 연구에서는 근무일수, 직업적 배려 등의 요인들이 생활만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다[29]. 임금근로장애인의 삶의 만족과 관련하여 이에 미치는 영향요인으로는 근로 장애인의 자기효능감과 직무만족도가 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[30]. 다음으로 장애인 임금근로자의 고용의 질이 높을수록 삶의 만족도가 높게 나타났으며, 자기효능감과 직업능력에 의해 삶의 만족도 수준이 높아졌다[31]. 이와 함께 장애인에 대한 재정지원과 장애인 근로자의 고용확대에 대한 효과 산출에 관한 연구[32]와 코로나19 이후의 장애인의 실제적 삶에 관한 연구 등 장애인 근로자에 대한 환경적 측면과 고용안정성, 생활만족도의 다양한 연구가 있다[9].

이상 연구들의 결과를 종합해보면, 장애인의 고용만족도, 생활만족도는 고용환경으로부터 많은 영향을 받으며, 고용안정성과 생활만족도의 관계 역시 검증되고 있으므로, 본 연구는 코로나19로 인한 직장 내 어려움이 고용안정성을 매개로 생활만족도에 영향을 미칠 것이라는 연구모형을 설정하게 되었다. 임금근로장애인의 생활만족도에 영향을 줄 수 있는 다양한 요인 속에서 코로나19 발생 이후의 직장 내 어려움과 고용안정성을 살펴볼 필요가 있음을 시사한다.

한편, 임금근로장애인에 관한 다양한 선행연구들이 중증 여부를 반영하여 분석하고 있는데[28][33], 이는

장애정도에 따라 근로환경이 다르고 어려움을 겪는 영역 역시 다르게 인식되기 때문이다. 이를 종합하여 본 연구는 임금근로장애인 생활만족도에 영향을 미치는 고용환경 요인으로서 코로나19로 인한 직장 내 어려움이 고용안정성과 생활만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 확인할 것이며, 추가적으로 중증 여부에 따른 조절효과를 검토해보고자 한다.

이러한 문제의식에 따른 본 연구의 연구문제 및 가설, 그리고 연구모형은 다음과 같다.

연구문제1. 코로나로 인한 직장 내 어려움, 고용안정성, 생활만족도의 관계는 어떠한가?

가설 1-1. 직장 내 어려움은 고용안정성에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 직장 내 어려움은 생활만족도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3. 고용안정성은 생활만족도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4. 직장 내 어려움과 생활만족도의 관계에서 고용안정성의 매개효과가 있을 것이다.

연구문제2. 코로나로 인한 직장 내 어려움과 고용안정성의 관계에서 중증여부의 조절효과가 존재하는가?

가설 2-1. 직장 내 어려움과 고용안정성의 관계에서 중증여부의 조절효과가 있을 것이다.

가설 2-2. 중증 여부에 따라 조절된 매개효과가 있을 것이다.

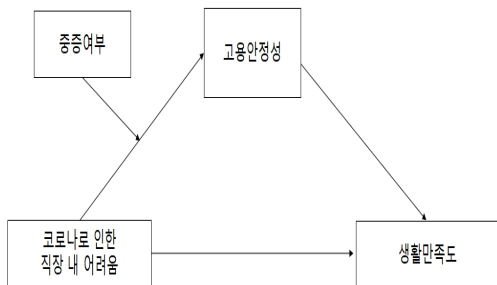


그림 1. 분석모형

III. 연구방법

1. 분석대상

본 연구의 분석자료는 한국장애인고용공단 고용개발원에서 조사하고 있는 장애인고용패널조사(Panel Survey of Employment for the Disabled: PSED) 자료이다. 본 자료는 매년마다 조사되는 패널 종단자료로서 장애인의 경제활동뿐만 아니라 이에 영향을 미칠 수 있는 개인적, 환경적 요인 등의 조사결과가 포함되어 있다. 본 연구에서는 코로나19의 영향을 고려하기 위해 2차 Wave의 5차(2020년도) 자료를 분석에 활용하였다. 원 자료에는 4,577명의 응답자료가 있으며 최종 분석대상은 분석할 변수에 모두 응답한 성인 장애인 1,496명이다.

2. 측정변수

1) 종속변수: 생활만족도

본 연구의 종속변수는 생활만족도이며, 장애인 근로자들의 “가족관계에 대한 만족”, “살고 있는 곳에 대한 만족”, “최근 건강상태에 대한 만족”, “소득에 대한 만족” 등 삶의 다차원적인 영역에 대한 만족 수준을 질문하고 있으며 총 9문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 점수가 높을수록 생활만족도 수준이 높은 것을 의미한다. 해당 변수가 리커트 척도의 합산으로 만들어졌기 때문에 신뢰도를 확인하였고, Cronbach’s alpha값이 0.836으로 나타나 신뢰도가 양호함을 확인하였다.

2) 독립변수: 코로나로 인한 직장 내 어려움

본 연구의 독립변수는 코로나로 인한 직장 내 어려움이다. 장애인고용패널 2020년도 조사자료에는 코로나 19 사태로 인한 일자리(직장) 내 어려움을 측정하였으며, 유급휴직, 무급휴직, 유급휴가, 유연근무, 업무 변경, 임금삭감, 임금체불 등 18개 문항에 대해서 어려움을 경험한 적이 있는지를 측정하고 있으며, 어려움을 경험했을 때를 1, 그렇지 않을 때를 0으로 재코딩하여 점수를 합산하였다. 변수의 특성상 한 개인이 다방면에서 동시에 어려움을 겪는 사례가 많지 않기 때문에 정규분포의 가정을 충족시키기 위해 자연로그(LN)를 취해 분석에 활용하였다. 최종적으로 코로나로 인한 직

장 내 어려움은 점수가 높을수록 어려움 경험이 높음을 의미한다.

3) 매개변수: 고용안정성

본 연구의 매개변수는 고용안정성이다. 고용안정성은 직무만족에 관한 사항에 포함된 문항으로서 현재 고용되어있는 일자리가 얼마나 안정적인지에 대해 질문하고 있으며, 매우 불만족부터 매우 만족까지 응답할 수 있는 리커트 척도로 구성되어있다. 본 연구는 해당 변수의 점수가 높을수록 고용안정성이 높은 것으로 측정하였다.

4) 통제변수: 성별, 연령, 학력, 소득, 장애유형, 장애 정도

본 연구는 성별, 연령, 학력, 결혼상태, 소득 등의 인구학적 특성과 더불어 장애 관련 요인인 장애유형과 장애 정도(중증, 경증)를 통제변수로 투입하였다. 각 변수들은 더미변수로 변환하여 분석에 투입하였고, 성별은 여자일 경우, 연령은 나이가 높을수록, 학력은 중졸 이하에 비해 고졸, 대졸일 경우, 결혼 상태는 기혼에 비해 미혼, 기타일 경우, 소득(자연로그 LN)은 소득수준이 높을수록 장애유형은 신체외부장애에 비해 감각장애, 정신적장애, 신체내부장애일 경우, 장애정도는 중증일 경우로 해석하게 된다. 추가적으로 중증 여부에 따른 조절된 매개효과를 분석하기 위해 매개효과분석에서 사용했던 장애정도 변수는 조절변수로도 사용되었다.

3. 분석방법

본 연구는 통계분석을 위해 SPSS 25.0ver 프로그램을 활용하였고 분석과정은 다음과 같다. 첫째, 연구대상의 일반적 특성, 그리고 주요변수의 특성을 확인하기 위해 빈도분석 및 기술통계 분석을 실시하였다. 둘째, 변수 간 상관관계 및 다중공선성 확인을 위해 Pearson 상관관계 분석을 실시하였다. 셋째, 매개효과 및 조절된 매개효과를 확인하기 위해 SPSS PROCESS macro의 4번 모형과 7번 모형을 분석하였다. 통계분석의 유의성은 0.05를 기준으로 판단하였다.

IV. 연구 결과

1. 연구대상의 일반적 특성 및 기술통계 분석

본 연구대상의 일반적 특성을 확인하기 위해 빈도분석을 실시한 결과는 다음과 같다[표 1]. 성별은 남성 2457명(65.1%), 여성 1316명(34.9%), 연령대는 15~29세 478명(12.7%), 30~39세 670명(17.8%), 40~49세 1047명(27.7%), 50~59세 919명(24.4%), 60~67세 659명(17.5%), 학력은 중졸이하 999명(26.5%), 고졸 1800명(47.7%), 대졸 이상 974명(25.8%), 장애유형은 신체외부장애 2151명(57.0%), 감각장애 844명(22.4%), 정신적장애 481명(12.7%), 신체내부장애 297명(7.9%), 중증여부는 경증 2581명(68.4%), 중증 1192명 (31.6%), 취업여부는 미취업자 1798명(47.7%), 취업자 1975명 (52.3%), 독거여부는 다인가구 3011명(79.8%), 독거가구 762명(20.2%)로 나타났다.

주요변수의 특성을 확인하기 위해 기술통계분석을 실시한 결과[표 2], 로그를 취한 코로나로 인한 직장 내 어려움의 평균은 .24(SD=.45), 고용안정성은 3.43(SD=.81), 생활만족도는 3.63(SD=.48)으로 확인되었다. 그리고 왜도와 첨도의 수준을 통해 정규분포의 가정 역시 충족하는 것으로 나타났다.

표 1. 일반적 특성

변수	구분	빈도(%)
성별	남성	1125(75.2)
	여성	371(24.8)
연령대	15~29세	183(12.2)
	30~39세	358(23.9)
	40~49세	481(32.2)
	50~59세	318(21.3)
	60~67세	156(10.4)
학력	중졸 이하	224(15.0)
	고졸	694(46.4)
	대졸 이상	578(38.6)
혼인 상태	미혼	485(32.4)
	기혼	842(56.3)
	기타	169(11.3)
장애 유형	신체외부	938(62.7)
	감각	362(24.2)
	정신	124(8.3)
중증 여부	신체내부	72(4.8)
	경증	1194(79.8)
	중증	302(20.2)
로그소득		Mean: 8.27(SD=.66)
total		1496 100.0

표 2. 기술통계 분석

변수	평균	표준편차	왜도	첨도
직장 내 어려움	0.24	0.45	1.689	1.566
고용안정성	3.43	0.81	-0.472	0.144
생활만족도	3.63	0.48	-0.263	0.401

2. 상관관계 분석

본 연구의 변인 간 상관관계를 파악하기 위해 Pearson의 상관분석을 실시하였다. 분석결과, 직장 내 어려움은 고용안정성, 생활만족도, 중증여부와 모두 부적으로 유의한 관계를 보였고, 고용안정성은 생활만족도와 정적으로 유의한 관계를 보이는 것으로 확인되었다.

표 3. 상관분석

	1	2	3
직장내 어려움	1		
고용안정성	-.131***	1	
생활만족도	-.112***	.372***	1

*** p<.001

3. 코로나로 인한 직장 내 어려움, 고용안정성, 생활만족도의 관계

장애인의 코로나로 인한 직장 내 어려움, 고용안정성, 생활만족도의 관계를 확인하기 위해 성별, 연령, 학력, 결혼상태, 소득 등의 인구학적 특성과 더불어 장애 관

련 요인인 장애유형과 장애 정도를 통제변수로 투입하여 3단계 매개효과 분석을 실시하였다(표 4). 그리고 모든 모형의 F값이 유의하여 모형이 적합한 것으로 나타났다. 먼저 코로나로 인한 직장 내 어려움은 고용안정성에 부적인 영향을($\beta=-.13, p<.001$), 코로나로 인한 직장 내 어려움은 생활만족도에 부적인 영향을($\beta=-.07, p<.001$), 고용안정성은 생활만족도에 정적인 관계를($\beta=.31, p<.001$) 미치는 것으로 확인되었다. 그리고 독립변수와 종속변수의 직접적인 관계 역시 부적으로 유의하여 부분매개효과임을 확인하였다. 매개효과 유의성을 확인하기 위해 Bootstrapping-test를 실시하였고(10,000 Sample), 하한값과 상한값의 부호가 같아 코로나로 인한 직장 내 어려움 경험 수준이 높을수록 고용안정성이 감소되어 생활만족도 역시 감소되는 것으로 분석되었다.

코로나로 인한 직장 내 어려움이 고용안정성을 매개로 생활만족도에 미치는 영향력이 장애정도(중증) 수준에 따라 달라지는지를 확인하기 위해 조절된 매개효과를 분석하였다(표 5). 분석 결과, 조절효과가 통계적으로 유의하지 않았으며 조절된 매개효과 지수 역시 유의하지 않아, 중증여부에 따른 차이는 없는 것으로 확인되었다. 결국 장애 정도와 관계없이 코로나로 인한 직장 내 어려움 경험은 모든 장애인들에게 고용안정성 저하, 생활만족도 저하라는 부정적 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

표 4. 매개효과 검증

Model	종속변수	독립변수	B	SE	β	p	F (R2)
1	고용안정성	코로나로 인한 직장 내 어려움	-0.23	0.04	-0.13	<.001	12.7245*** (.093)
2	생활만족도	코로나로 인한 직장 내 어려움	-0.07	0.02	-0.07	<.001	27.2558*** (.193)
		고용안정성	0.18	0.01	0.31	<.001	
3	생활만족도	코로나로 인한 직장 내 어려움	-0.11	0.03	-0.11	<.001	14.9674*** (.108)

Bootstrapping-test: B=-.0409, SE=.0095, C-I=-.0604~-.0229

*** p<.001

표 5. 조절된 매개효과 검증

Model	종속변수	독립변수	B	SE	p	F (R2)
1	고용안정성	코로나로 인한 직장 내 어려움	-0.23	0.04	p<.001	11.7622*** (.0935)
		중증여부	-0.01	0.06	0.87	
		상호작용변수	0.06	0.12	0.5917	
2	생활만족도	코로나로 인한 직장 내 어려움	-0.07	0.02	.004	29.386*** (.1921)
		고용안정성	0.18	0.01	p<.001	

*** p<.001

Index of Moderated Mediation: B=.0111, SE=.0195, C-I= -.0272 ~ .0492

V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 코로나19로 인해 임금근로 장애인 직장 내 어려움, 고용안정성, 생활만족도의 관계를 확인하고, 주요 변인들 간 관계에서 중증 여부에 따른 인과관계가 어떻게 나타나는지 살펴보는 것이다.

분석결과를 요약하면 코로나19로 인한 직장 내 어려움은 임금근로 장애인의 고용안정성을 저해하여 결국 생활만족도까지 낮추는 것으로 확인되었다. 더불어 중증 여부에 따라 변수 간 관계가 차이가 있을 것이라는 가설이 기각되었으므로, 고용환경에 대한 코로나19의 여파는 장애 정도와 무관하게 모든 임금근로 장애인에게 고용안정성, 생활만족도에 부정적 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

이러한 결과를 토대로 본 연구가 논의하고자 하는 임금근로장애인에 대한 제도적, 실천적 제언은 다음과 같다. 첫째, 코로나19로 인한 직장 내 어려움에 대해 지속적인 모니터링이 필요하다.

팬데믹 상황이 지속되면서 많은 기업들이 어려움을 경험하게 되었으며, 정부와 지자체는 장애인 근로자의 밀집과 위험 노출을 방지하기 위해 보호작업장의 임시 휴업을 권장하는 조치가 이루어지고 있다. 코로나19의 장기화로 인한 장애인의 고용 위기를 막기 위해 정부의 체계적 지원이 필요하고, 임금 근로장애인을 포함한 사회적 취약계층에 대한 불리한 처우를 지속적으로 모니터링 할 필요가 있다. 둘째, 장애인 근로자의 고용안정성 강화이다. 청년실업률, 구직 어려움 등 경제적 불황이 지속되고 있으며, 장애인 근로자 또한 코로나19 여

파로 2020년 장애인 임금근로자 10명 중 2명 이상이 일자리카나 직장에서 임금 삭감, 임금 체불 등을 경험하였다[34]. 코로나19 발병 이전에도 가족 구성원 1명 이상이 일을 해도 빈곤한 상태에 있는 것을 의미하는 근로빈곤층(working poor)의 비율은 일반가구에 비해 세 배 이상을 상회하는 것으로 나타났으며[35], 이후 팬데믹 상황의 장기화는 사회적 양극화를 심화시킴에 따라 임금근로장애인에 대한 고용안정화에 대한 지원이 우선적으로 고려될 필요가 있다. 코로나로 인한 기업의 다양한 조치 과정 속에서 고용의 안정성을 저해하는 퇴사권고, 임금 삭감 및 체불, 무급휴가 등의 상황들이 제도적으로 적합하지 등을 확인할 수 있는 지원체계가 필요하다. 더불어 최근 근로자의 인권과 관련된 다양한 교육이 이루어지지만, 생계가 달린 직장에서 자신의 목소리를 내는 것은 매우 힘든 일로 인식된다. 직장 내에서 코로나로 인한 어려움을 비롯하여 다양한 부당한 경험을 했을 경우, 임금근로장애인이 구제하고 대응할 수 있는 체계가 강화될 필요가 있다. 이와 함께 사업장 내에서의 임금근로장애인과 인사담당자나 고용주 등을 대상으로 한 의무교육 역시 강화될 필요가 있다. 셋째, 코로나19로 인한 임금근로장애인의 생활만족도 개선을 위한 체계적이고 실질적인 노력이 이루어져야 한다. 물론 장애인뿐 아니라 다양한 영역에서 직장 내 어려움을 경험하는 다양한 계층들의 사람들이 존재하지만, 취약계층의 경우 빈곤 노출에 더 취약할 뿐만 아니라, 정보 격차와 정보전달 미비로 인해 필요한 정책과 제도를 충분히 인식하지 못할 수 있다[36]. 예를 들어 국내 사회적기업이나 자활기업 등 사회적경제 조직의 경우 장애인이 상대적으로 많은 고용이 이루어지는 현실을 고려

하여, 중증장애인에 대한 맞춤형취업지원사업 등 세부 정부사업들과의 실효적 연계와 사회적기업연대공제기금과 같은 지원기관의 사회적 기업에 대한 저금리 대출사업 등을 연계할 수 있는 제도적 연결고리가 필요하다. 이처럼 장애인 등 취약계층의 고용인프라에 직접적으로 긍정적 영향을 줄 수 있는 지원체계를 비롯한 다양한 지역사회의 자원들의 정보를 제공하고 연계할 수 있는 노력이 필요하다. 아울러 팬데믹 위기의 장기화 속에서 지자체와 다양한 지역사회의 자원들의 정보와 인프라 등을 장애인등의 취약계층에 제공하고 연계할 수 있는 상생협력의 노력이 필요한 것이다.

또한 장애인의 고용안정성 확보 차원에서 직업유지기간을 연장하기 위해서는 직업재활서비스를 통한 취업알선과 함께 취업 이후에도 장애인 임금근로자에 맞춤형 훈련 및 평가, 사후관리 시스템이 강화가 필요하다[37]. 이와 함께 코로나19의 발생과 확산에 따른 위기를 경험하면서 향후 발생할 수 있는 또 다른 생태적 위기에 대응할 수 있는 선제적 대응 시스템을 마련하여야 할 것이다.

물론 코로나19 이전의 장애인 고용확대방안과 관련하여 중증장애인에 대한 고용형태 다양화와 시간제근로, 재택고용, 공동사업장 확대 등이 있으며[38], 장애인의 직업능력 향상을 위한 맞춤형 교육과 교육시설 구축 및 단계적으로 확대 적용을 제안하는 연구도 있다[39]. 그러나 기존의 연구들과 함께 코로나19 이후 임금근로장애인의 어려움을 고려한 연구가 필요하며, 코로나19 현실에 적합한 실효적인 재택근무 등 새로운 근무유형을 발굴할 필요가 있다. 코로나19 이후의 임금근로장애인에게 나타나는 장애인의 실태와 문제점, 욕구파악이 필요하며, 특히 임금근로장애인이 직장 내에서의 체감하는 어려움과 고용안정성의 저해 요인 등을 지속적으로 살펴볼 필요가 있다.

본 연구는 코로나19로 인한 다양한 사회문제들이 발생하는 시점에서, 임금근로장애인의 고용안정성, 생활만족도의 예측요인으로서 코로나 상황을 반영할 수 있는 변수를 활용하였고, 장애정도와 무관하게 임금근로 장애인 전반에 걸쳐 코로나로 인한 어려움이 나타나고 있다는 것을 밝혔다는 점에서 그 의의가 있다. 특히 코로나19로 인한 팬데믹 상황 속에서 관련 선행연구들은

주로 1차 데이터(설문조사)를 활용한 분석을 시도해왔으나, 본 연구는 상대적으로 응답자 수가 많아 일반화하는 데 강점을 가진 2차 데이터를 활용하여 임금근로장애인의 현실을 분석하였다는 점에서 차별성을 가진다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 다음의 몇 가지 한계를 갖는다. 첫째, 2차 데이터를 사용함으로써 코로나로 인한 다양한 측면의 어려움이나 그 결과에 대해 세부적으로 조사하지 못하였다. 향후에는 설문조사와 심층면담 등을 통해 임금근로장애인들에 대한 체계적이고 세밀한 측면들을 조사하여 분석결과를 도출할 필요가 있다. 특히 FGI방식의 질적연구를 통해 수치로 다루기 어려운 질적 측면의 어려운 점들이나 생활수준 등에 대한 논의를 통해 위기 상황 속의 욕구(Needs)를 포착하는 접근 역시 후속연구에서 이루어질 필요가 있다. 둘째, 코로나19로 인한 팬데믹 상황이 진행 시점이고 현재 위기의 추이를 고려할 필요가 있어 중단적 분석 접근을 시도하지 못하였다. 향후 후속 연구는 중단적 분석 등 다양한 방법론적 접근을 통해 코로나19로 인한 임금근로장애인의 어려움과 유형별 특성, 장애인고용정책의 효과성 등을 장기적으로 분석할 필요가 있을 것이다.

참 고 문 헌

[1] Beck, Ulrich, *위험사회*, 서울: 새물결, 1997.
 [2] <https://www.ablenews.co.kr/News/NewsContent.aspx?CategoryCode=0006&NewsCode=000620210715020230842014>
 [3] 박준성, 허성호, 정태연, “장애인 임금근로자의 근로조건이 직업만족과 생활만족에 미치는 영향,” 장애와 고용, 제21권, 제1호, pp.167-186, 2011.
 [4] 변경희, “임금근로장애인의 ‘고용의 질’개념 및 결정요인,” 장애와 고용, 제20권, 제2호, pp.189-212, 2010.
 [5] 고용노동부, *고용노동백서*, 2020.
 [6] 안효상, 서정희, “코로나 19 이후 불확실성 시대의 새로운 소득보장,” 산업노동연구, 제26권, 제3호 pp.63-118, 2020.
 [7] <https://www.hankookilbo.com/News/Read/A2021021816000000210>
 [8] 김을식, 김재신, “코로나19 고용 충격, 위기 대응과 뉴

- 노멀의 모색,” 이슈&진단, pp.1-26, 2020.
- [9] 전근배, “국가의 거리 : 코로나19와 장애인의 삶, 그 현황과 대책,” 비판사회정책, 제68호, pp.173-207, 2020.
- [10] 유병선, 전희정, “노인생활시설 종사자의 코로나 19 대응에 대한 주관적 인식 연구,” 한국케어매니지먼트 연구, 제39호, pp.31-54, 2021.
- [11] 최일섭, *사회문제의 사회복지*, 서울: 나남출판, 1996.
- [12] 한국갤럽, *코로나19 전후 직장생활 변화*, 2021.
- [13] 노정옥, 최선아, “전북지역 학교급식소 조리종사원의 고용형태에 따른 근무환경 및 직업만족도 연구,” 한국생활과학회지, 제19권, 제4호, pp.733-744, 2010.
- [14] Anand, Priyanka and Purvi Sevak, “The role of workplace accommodations in the employment of people with disabilities,” IZA Journal of Labor Policy, Vol.6, No.1, pp.1-20, 2017.
- [15] 이경준, 양희택, “자립생활센터 근무 장애인의 직무 환경에 따른 직무만족도 차이 연구,” 재활복지, 제13권, 제3호, pp.19-45, 2009.
- [16] 한국노동연구원, *고용·직업 안정성의 노동시장 효과 연구*, 2018.
- [17] 조한진, “임금근로 장애인의 고용 안정성의 예측 요인,” 장애와 고용, 제20권, 제2호, pp.213-234, 2010
- [18] 송진영, “임금근로 장애인에 대한 차별과 직무만족도 간 장애수용과 고용안정성의 매개효과 검증,” 사회과학연구, 제28권, 제4호, pp.329-346, 2012.
- [19] 김세연, 구인순, 박자경, “여성장애인의 고용현황 및 직업유지에 영향을 미치는 요인,” 한국콘텐츠학회논문지, 제12권, 제8호, pp.318-329, 2012.
- [20] William G. Johnson and Marjorie Baldwin, “The Americans with Disabilities Act: Will it make a difference?,” Policy Studies Journal, Vol.21, No.4, pp.775-788, 1993.
- [21] Richard T. Roessler, “Improving job tenure outcomes for people with disabilities: The 3M model,” Rehabilitation Counseling Bulletin, Vol.45, No.4, pp.207-212, 2002.
- [22] 오동록, “국내 사회적 기업 장애인 근로자의 직무만족과 직무성과의 영향요인 분석,” 한국콘텐츠학회논문지, 제19권, 제11호, pp.314-324, 2019.
- [23] 하경혜, “임금근로장애인의 사회적 네트워크가 직무만족에 미치는 영향: 차별경험의 매개효과를 중심으로,” 한국콘텐츠학회논문지, 제17권, 제5호, pp.305-316, 2017.
- [24] 임예직, 문영민, “장애인 노동시장의 불안정성 수준에 미치는 영향: 코로나19로 인한 직장 내 변화를 중심으로,” 직업재활연구, 제31권, 제1호, pp.123-148, 2021.
- [25] 이용관, “코로나-19가 임금근로자의 노동조건에 미치는 영향 -고용형태별 차이를 중심으로-,” 노동경제논집, 제44권, 제2호, pp.71-90, 2021.
- [26] 박민자, “임금근로장애인의 정규직과 임금수준의 상태변화가 생활만족도에 미치는 종단연구,” 한국케어매니지먼트연구, 제34호, pp.5-21, 2020.
- [27] 박용순, 송진영, “중장년층 장애인의 정규직 상태변화가 생활만족도에 미치는 영향에 관한 종단연구: 성별과 장애정도의 비교를 중심으로,” 장애와 고용, 제22권, 제4호, pp.113-137, 2012.
- [28] 최지선, “중증장애인 근로자의 고용안정성이 생활만족에 미치는 영향: 직무만족도 매개효과와 직장 내 차별경험의 조절효과 검증,” 사회복지정책, 제36권, 제4호, pp.343-36, 2009.
- [29] 양희택, 서대석, “임금근로 장애인노인의 고용의 질이 생활만족도에 미치는 영향에 관한 연구,” 한국장애인고용공단 고용개발원 제3회 장애인고용패널 학술대회, pp.247-277, 2011.
- [30] 김미경, 고정훈, “근로 장애인의 자기효능감이 삶의 만족도에 미치는 영향: 직무만족도의 매개 효과,” 한국콘텐츠학회논문지, 제2권, 제7호, pp.546-557, 2021.
- [31] 박중석, *장애인 임금근로자의 고용의 질이 삶의 만족도에 미치는 영향 : 자기효능감과 직업능력의 이중매개효과를 중심으로*, 서울시립대학교 일반대학원, 박사학위논문, 2021.
- [32] Richard V. Burkhauser, J. S. Butler, and Y. W. Kim, “The importance of employer accommodation on the job duration of workers with disabilities: A hazard model approach,” Labour Economics, Vol.2, No.2, pp.109-130, 1995.
- [33] 고민석, 김동주, “중증장애근로자의 장애로 인한 차별경험과 일상생활만족도와와의 관계,” 한국웰니스학회지, 제8권, 제2호, pp.105-114, 2013.
- [34] 한국장애인고용공단, *2020년 장애인경제활동실태조*

- 사, 2020.
- [35] 심진예, “근로빈곤층 장애인가구의 빈곤탈출 분석,” 한국사회복지학, 제67권, 제4호, pp.31-50, 2015.
- [36] 과학기술정보통신부, 2017년 디지털정보격차 실태조사, 2018.
- [37] 변용찬, 이은정, 이제철, “경기도 취업 장애인의 직업 유지에 영향을 미치는 요인 분석,” 직업재활연구, 제14권, 제1호, pp.105-132, 2004.
- [38] 이순희, 박석용, “중증장애인의 근로욕구 및 실태조사를 통한 고용확대방안,” 한국콘텐츠학회논문지, 제9권, 제9호, pp.304-312, 2009.
- [39] 전명숙, 정원철, “장애인 임금근로자의 직업능력이 고용의 질에 미치는 영향,” 한국콘텐츠학회논문지, 제17권, 제4호, pp.83-94, 2017.

저 자 소 개

정 형 진(HyoungJin Jung)

정회원



- 2006년 8월 : 중앙대학교 사회학 전공, 법학 부전공(문학사)
- 2011년 8월 : 고려대학교 일반대학원 행정학과(행정학석사)
- 2021년 현재 : 고려대학교 일반대학원 행정학과(박사수료)

〈관심분야〉 : 성과관리, 과학기술정책, 복지정책, 지역개발