creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

사회복지학석사학위논문

고용의 질이 임금근로장애인의 삶의 만족도에 미치는 영향과 자아존중감의 매개 효과

2021년 2월

서울대학교 대학원

사회복지학과

박 승 아

고용의 질이 임금근로장애인의 삶의 만족도에 미치는 영향과 자아존중감의 매개 효과

지도교수 강 상 경

이 논문을 사회복지학석사 학위논문으로 제출함
2020년 11월

서울대학교 대학원
사회복지학과
박 승 아

박승아의 석사 학위논문을 인준함
2020년 12월

위 원 장 유 조 안 (인)
부위원장 김 수 영 (인)
위 원 강 상 경 (인)

국 문 초 록

본 연구의 목적은 열악한 고용의 질적 요소 중 임금근로장애인의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요소가 무엇인지 확인하고, 그 경로에서 자아존중감의 매개 효과를 밝히는 것이다.

장애인 의무고용제도가 시행된 이후 장애인 고용은 꾸준히 증가했지만 취업한 장애인들은 주로 저임금, 저숙련 노동, 직장 내 대인관계에서의 어려움 등 질적으로 매우 열악한 고용환경에 처해있다. 이것이 문제가 되는 궁극적인 이유는 경제적 어려움뿐만 아니라 낮은 고용의 질이 초래하는 자아존중감과 삶의 만족도 저하에 있다. 다시 말하면, 열악한 고용의 질은 장애인이 비장애인과 마찬가지로 사회의 가치 있는 구성원이라는 '사회적 인정'이 결핍되었음을 뜻하며, 이는 장애인이 자기 자신을 긍정적으로 의식하고 만족스러운 삶을 살아가는 데 방해가 된다. 그러나, 기존의 장애인 고용의 질 개선에 관한 논의는 주로 소득 보장 및 정규직 확대 등 경제적 측면에만 초점을 두었다. 그 결과, 자아존중감의 향상, 만족스러운 삶 등 장애인에게 있어 일이 가진 심리·정서적인 가치들이 고용의 질 담론에 반영되지 못했다.

이에 본 연구에서는 일의 경제적 측면과 비경제적이고 심리·정서적인 측면을 종합적으로 반영하여 고용의 질을 정의하였다. 여기에는 고용 안정성, 발전 가능성, 보상, 근무시간, 대인관계 및 의사소통, 장애에 대한 배려와 편의 변수가 포함된다. 또한, 고용의 질을 나타내는 각 요소가 자아존중감을 매개로 삶의 만족도에 미치는 영향을 확인하였다.

분석을 위해 한국장애인고용공단의 장애인고용패널(2018)을 활용하였고, 전체 패널 4,104명 중 현 직장에서 1년 이상 근속하고 있는 임금근

로장애인 825명을 연구대상으로 선정하였다. 분석 방법으로는, Baron과 Kenny(1986)의 매개 효과 검증 3단계 분석을 시행하여 6가지 고용의 질적 요소 중 요소 간 영향력을 통제하고도 삶의 만족도에 영향을 미치는 요소는 무엇인지, 그 경로를 자아존중감이 매개하는지 확인하였다.

주요 분석 결과는 다음과 같았다. 첫째, 고용의 질을 나타내는 6가지 요소 중 임금근로장애인의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요소는 '근무시간', '대인관계 및 의사소통', '장애에 대한 배려와 편의'로 나타났다. 둘째, 직장 내 대인관계 및 의사소통이 삶의 만족도에 미치는 영향을 자아존중감이 완전 매개하는 것으로 나타났다.

이러한 연구 결과를 바탕으로, 본 연구는 국내 장애인 고용의 우선적 과제가 고용의 양이 아닌 질적 도약에 있으며, 그중에서도 임금근로장애인의 삶의 만족도를 높이기 위해서는 근무시간, 대인관계, 장애 배려 등 주관적이고 비경제적 차원의 질을 앞서 개선해야 함을 강조하였다. 특히, 대인관계 및 의사소통은 자아존중감을 통해서만 삶의 만족도에 영향을 미칠 수 있으므로 장애인의 관점에서 일이 가진 관계적이고 존재적인 가치를 가장 잘 반영하는 요소임을 밝혔다.

결론적으로, 임금근로장애인의 삶의 만족도 증진을 위해서 탄력적 근무제도와 시간제 근로자를 위한 처우 보장이 필요하며, 직장 내 장애 배려에 관한 구체적인 기준과 시행 지침이 마련되어야 한다. 또한, 비장애인과 장애인 간 긍정적 상호작용을 활성화하고, 장애인 근로자의 자아존중감을 향상하기 위한 프로그램이 개발되어야 할 것이다.

본 연구는 다음의 몇 가지 의의가 있다. 첫째, 본 연구에서는 고용의 '양'이 아닌 '질'을 다룸으로써 장애인 고용 분야의 패러다임 전환을 시도하였다. 둘째, 본 연구는 미시적 차원에서 장애 특수성을 반영한 지표들을 활용하였으며, 다중 요소 간 영향력을 고려하고도 삶의 만족도에

영향을 미치는 고용의 질 요소를 분석하였다. 셋째, 기존 연구는 고용의 질 현황 파악에 머물러 있었으나, 본 연구는 장애인 고용의 궁극적 목표인 ‘삶의 만족도 향상’을 달성하기 위해 ‘구체적으로 무엇을 해야 하는가’로 담론을 확장했다. 마지막으로, 본 연구는 장애인의 관점에서 일이란 ‘단순한 경제적 수단이 아닌 사회적 인정을 획득함으로써 자기를 긍정하고 만족스러운 삶을 살기 위한 기회’라는 전제하에, 고용의 질적 특성과 삶의 만족도 간 관계에서 자아존중감의 매개 효과를 연구하였다.

주요어 : 임금근로장애인, 고용의 질, 삶의 만족도, 자아존중감,
인정 이론, 상징적 상호작용 이론

학 번 : 2018-21401

목 차

제 1 장 서론 ····· 1
제 1 절 연구의 필요성 ····· 1
제 2 절 연구문제 ····· 7

제 2 장 이론적 배경 ····· 8
제 1 절 장애인 고용의 질 ····· 8
1. 일(work)의 의미 ····· 8
2. 고용의 질 측정지표 ····· 10
1) 고용의 질 개념 및 측정지표 ····· 11
2) 6가지 장애인 고용의 질 측정지표 ····· 18
(1) 고용 안정성 ····· 18
(2) 발전 가능성 ····· 19
(3) 보상 ····· 20
(4) 근무시간 ····· 20
(5) 대인관계 및 의사소통 ····· 22
(6) 장애에 대한 배려와 편의 ····· 23
3. 국내 장애인 고용의 질 현황 ····· 25
1) 국내 장애인 고용의 질 현황 ····· 25
2) 장애인 고용의 질 관련 연구 동향 ····· 30
제 2 절 장애인의 삶의 만족도 ····· 33
1. 삶의 만족도 개념 ····· 33
2. 고용의 질과 삶의 만족도 ····· 35
제 3 절 장애인의 자아존중감 ····· 40
1. 자아존중감 개념 ····· 40
2. 고용의 질과 자아존중감 ····· 42

3. 자아존중감과 삶의 만족도 ····· 46
제 4 절 고용의 질과 삶의 만족도의 관계에서
자아존중감의 매개 효과 ····· 47

제 3 장 연구모형 및 연구가설 ····· 51
제 1 절 연구모형 ····· 51
제 2 절 연구가설 ····· 52

제 4 장 연구방법 ····· 54
제 1 절 연구대상 및 분석자료 ····· 54
제 2 절 변수의 정의와 측정 ····· 55
1. 독립 변수: 고용의 질 ····· 55
2. 종속 변수: 삶의 만족도 ····· 57
3. 매개 변수: 자아존중감 ····· 58
4. 통제 변수 ····· 59
제 3 절 분석방법 ····· 60

제 5 장 연구 결과 ····· 62
제 1 절 연구대상자의 일반적 특성 ····· 62
제 2 절 주요 변수의 특성 ····· 63
1. 주요 변수의 기술통계치 ····· 63
2. 일반적 특성에 따른 고용의 질 평균 ····· 64
3. 일반적 특성에 따른 자아존중감, 삶의 만족도 평균 ·· 68
4. 주요 변수 간 상관관계 ····· 70
제 3 절 매개 효과 분석 ····· 73
1. 1단계: 고용의 질이 임금근로장애인의 삶의 만족도에
미치는 영향 ····· 73

2. 2단계: 고용의 질이 임금근로장애인의 자아존중감에 미치는 영향 ····· 75
3. 3단계: 자아존중감의 매개 효과 ····· 77

제 6 장 결론 ····· 80
제 1 절 분석 결과 요약 ····· 80
제 2 절 논의 ····· 81
1. 근무시간과 삶의 만족도 ····· 82
2. 장애에 대한 배려 및 편의와 삶의 만족도 ····· 83
3. 자아존중감의 완전 매개 효과를 통한 대인관계 및 의사소통과 삶의 만족도 간 관계 ····· 84
4. 장애인과 비장애인 간 삶의 만족도에 영향을 미치는 고용 조건 비교 ····· 86
제 3 절 연구의 함의 및 제언 ····· 88
1. 이론적 함의 ····· 88
2. 정책적 함의 ····· 89
3. 실천적 함의 ····· 94
4. 기타 함의 ····· 96
5. 연구의 제한점 및 후속 연구를 위한 제언 ····· 98

참고문헌 ····· 101
부록 ····· 122
Abstract ····· 134

표 목 차

<표 1> 거시적 차원의 고용의 질 지표 ····· 13
<표 2> 미시적 차원의 고용의 질 지표 ····· 16
<표 3> 6가지 고용의 질 측정지표 ····· 56
<표 4> Rosenberg 자아존중감 척도 ····· 59
<표 5> 연구대상자의 일반적 특성 ····· 63
<표 6> 주요 변수별 평균, 표준편차, 왜도, 첨도 ····· 64
<표 7> 일반적 특성에 따른 임금근로장애인의 고용의 질 ····· 67
<표 8> 일반적 특성에 따른 임금근로장애인의 자아존중감, 삶의 만족도 ····· 69
<표 9> 주요 변수 간 상관관계 ····· 72
<표 10> 매개 효과 검증 1단계: 고용의 질이 삶의 만족도에 미치는 영향 ····· 74
<표 11> 매개 효과 검증 2단계: 고용의 질이 자아존중감에 미치는 영향 ····· 76
<표 12> 매개 효과 검증 3단계: 자아존중감의 매개 효과 ····· 78
<표 13> Sobel test 매개 효과 검증 ····· 79
<표 14> 매개 효과 검증 1단계: 객관적 고용의 질이 삶의 만족도에 미치는 영향 ····· 123
<표 15> 매개 효과 검증 2단계: 객관적 고용의 질이 자아존중감에 미치는 영향 ····· 124
<표 16> 매개 효과 검증 3단계: 자아존중감의 매개 효과 (객관적 고용의 질→ 삶의 만족도) ····· 126
<표 17> Sobel test 매개 효과 검증 (객관적 고용의 질→ 삶의 만족도) 127
<표 18> 매개 효과 검증 1단계: 주관적 고용의 질이 삶의 만족도에 미치는 영향 ····· 128
<표 19> 매개 효과 검증 2단계: 주관적 고용의 질이 자아존중감에 미치는 영향 ····· 130

〈표 20〉 매개 효과 검증 3단계: 자아존중감의 매개 효과
(주관적 고용의 질→ 삶의 만족도) ····· 132
〈표 21〉 Sobel test 매개 효과 검증 (주관적 고용의 질→ 삶의 만족도) 133

그 림 목 차

[그림 1] 연구모형 ····· 52

제 1 장. 서론

제 1 절. 연구의 필요성

1990년 의무고용제도가 시행된 이후, 우리나라는 장애인 고용의 양적 증대를 위해 꾸준히 노력해왔다. 실제로 장애인 고용률은 2010년도에 36%였던 것에 비해, 2018년도에는 49%까지 증가하였다(한국장애인고용공단, 2019d). 2018년 전체 인구 고용률이 67%였다는 점을 생각하면 여전히 낮은 수준이지만 장애인 고용은 점진적으로 증가하고 있는 추세이다. 그러나 최근 장애인 근로자의 저임금(김종진, 박자경, 2007; 이선우, 2013; 장숙, 김영애, 2015), 고용 안정성 및 사회보장(손지아, 박순미, 2011), 직장 내 차별 및 대인관계 문제(김대룡, 2012; 김승아, 1994; 박광옥, 2016; 장수빈, 2019; 한국장애인고용공단, 2019a) 등 장애인 고용의 질적 수준에 대한 논란이 불거지고 있다.

이는 실증적 자료를 통해서도 드러나는데, 2019년 장애인통계에 따르면 장애인 임금근로자 중 59.4%가 비정규직으로 일하고 있었고(전체 인구: 33.0%), 장애인 가구의 월평균 소득은 242.1만원으로 전체 가구 대비 66.95%에 불과하였다. 장애인의 직종별 종사 비율에서는 단순노무직이 27.0%, 전문직이 8.8%, 서비스직이 7.6%로 나타났다. 반면, 전체 인구 중에서는 단순노무직이 13.2%, 전문직이 20.3%, 서비스직이 11.4%로 나타나, 장애인이 주로 특별한 기술을 필요로 하지 않는 산업에 취업하고 있고, 비장애인보다 상대적으로 전문산업 분야로의 취업이 어려움을 알 수 있다. 특히, 서비스직 종사 비율의 차이는 ‘장애인은 소비자와 대면하

는 서비스직에 부적합하다’ 라는 사회적 편견을 보여주는 결과로 해석된다(한국장애인고용공단, 2019c). 또한, 장애인은 정기적인 외래진료와 건강 관리를 위해 업무와 근무시간에서 고용주의 배려가 필요한 경우가 많은데, 2019 장애인경제활동실태조사에서는 업무조정이 필요하다고 답한 임금근로장애인 중 84.8%가 적절한 배려를 받지 못하고 있었고, 근무시간 조정이 필요하다고 답한 장애인 중에서는 81.6%가 배려를 받지 못하고 있었다(한국장애인고용공단, 2019b). 더불어, 장애인 임금근로자 중 약 36.9%가 장애인이라는 이유로 직장 내 임금과 승진 관련 차별을 경험하여 근무환경에 대한 불만을 표하고 있었다(이연희, 2016). 종합해보면, 장애인 고용률은 꾸준히 증가하고 있으나 취업한 장애인들은 낮은 임금, 저숙련 노동, 직장 내 차별, 대인관계에서의 어려움, 장애에 대한 배려 부족 등 질적으로 매우 열악한 환경에 처해있다. 이는 고용 불안정으로 이어져 장애인의 이직률을 높이고 삶의 만족도를 저해하는 요인으로 작용하고 있다(김광자, 2011).

이처럼 장애인의 열악한 고용환경이 문제가 되는 이유 중 하나는 그것이 노동의 일차적 목적인 경제적 필요를 충족시키지 못한다는 데 있다. 일이 가지는 다양한 역할을 연구한 Blustein(2006)에 따르면, 일은 기본적으로 경제적인 활동으로서 생존을 위한 물질 자원을 제공한다는 것에 그 목적이 있다. 노동이 가지는 경제적 가치를 바탕으로, 최근의 국내 장애인 고용정책은 장애인 최저임금제도를 통해 소득을 보장을 꾀하거나, 정규직 일자리를 확대하여 고용의 안정성을 확보하려는 등의 노력을 하고 있다(고용노동부, 2019). 즉, 재화의 재분배를 통해 고용의 질을 개선하려는 것이다.

그러나 사실 열악한 고용의 질이 문제가 되는 궁극적인 이유는 경제적 어려움 자체가 아닌 낮은 고용의 질이 초래하는 사회적 인정의 결핍과

이로 인한 자아존중감과 삶의 만족도 저하에 있다. 독일 철학자 Axel Honneth(1992/2011)의 ‘인정 이론’에 따르면, 인간의 모든 행위는 자신의 존재 가치를 사회적으로 인정받는 것을 목적으로 한다. 특히 한 개인은 의미 있는 노동(meaningful work)을 통해 공동체의 생산에 자신이 적극적으로 참여하고 있음을 확인할 때 사회적 인정에 도달하게 된다. 이러한 사회적 인정은 개인의 자아존중감과 만족스러운 삶을 위한 필수 조건이다. 즉, 사람들이 일을 하는 궁극적인 이유는 물질적 보상을 위해서만이 아니라 자신의 존재 가치에 대한 사회적 동의와 확신을 얻음으로써 만족스러운 삶을 영위하기 위함이다. 따라서, 고용의 질이 보장되지 않는 것은 장애인이 사회적 인정을 얻기 위한 기본 조건이 결핍되었음을 의미하며, 그 자체로 장애인을 비장애인과 동등한 존엄성을 가진 존재로 인정하지 않는다는 ‘사회적 무시’의 의미로 장애인의 자아존중감을 훼손한다. 그리고 이는 결국 장애인의 삶의 만족도에 부정적인 영향을 미치기 때문에 사회문제가 되는 것이다.

이처럼 고용의 질이 자아존중감과 밀접한 관계가 있다는 주장은 Mead의 ‘상징적 상호작용 이론’을 통해 좀 더 구체적으로 설명된다(Mead, 1934). 상징적 상호작용 이론에 따르면, 한 개인의 자아존중감은 사회 및 타인과의 상호작용 과정을 통해 발달한다. 사람들은 외부환경과 상호작용 하면서 환경이 자신에게 취하는 태도가 어떠한지 해석하게 되는데, 그것이 그들의 의식 속에 반영됨으로써 자기 자신의 고유한 정체성과 가치를 판단하는 자아(self)가 형성된다. 이를 장애인 고용의 질과 자아존중감의 관계에 적용해보면, 장애인이 고용시장에서 열악하고 불리한 노동조건을 일상적이고 장기적으로 경험하는 것은 장애인이 자기 자신을 이해하는 사고틀에 부정적인 영향을 미쳐 자아존중감을 저해할 것임을 예측할 수 있다. 이러한 주장은 고용의 질적 수준에 따라 장애인 근로자의

자아존중감에 차이가 있다고 밝힌 다수의 선행연구를 통해 뒷받침된다(박광표, 김동철, 2017; 이은복 외, 2008; 전지혜, 2010; Narimani & Mousazadeh, 2010; Nosek et al., 2003).

그렇다면 장애인 고용의 질을 개선하고 그들의 만족스러운 삶을 보장하기 위해 우리는 앞으로 무엇을 해야 할까? 앞서 언급한 것처럼 그동안 진행되어온 장애인 고용의 질 개선에 관한 논의는 정규직의 확대, 소득보장 등 재화의 재분배에 집중해왔다. 그러나 장애인 고용의 질을 개선하는 데 분배의 개념만을 적용하는 것은 사회적 인정, 자아존중감, 성공적인 삶 등 장애인에게 있어 고용이 가진 심리적인 가치들을 간과하는 것이다. 물론 가능한 많은 물질적 재화를 보유하는 것이 긍정적 자아존중감을 형성하기 위한 배경이 될 수는 있다(Howard, 1985: 455-472). 그러나, 자아존중감의 배경에는 분배 패러다임으로 설명할 수 없는 여러 비경제적인 조건들이 포함된다. 사람들은 자신을 어떻게 평가하고, 사회가 자신을 어떻게 규정하는지에 따라, 그들이 사회적으로 어떤 역할을 수행하고, 또 어떻게 시간을 보내는지에 따라 자기 자신을 가치 있는 존재로 여기기도 하고 그렇지 못하기도 한다(Young, 1990/2017: 75-76). 즉, 자아존중감을 위한 조건들 모두가 개인이 소유한 재화와 경제적 개념으로 설명될 수는 없다.

사회 정의에 관한 연구로 잘 알려진 미국 철학자 Iris Marion Young(1990/2017)에 따르면, 자아존중감을 형성하는 조건들은 물질적 재화라기보다 오히려 사람들 간 관계에서 재생산되는 '상호작용 구조' 그 자체라고 하였다. 그렇기에 이미 지배 집단을 중심으로 굳어진 사회구조 속에서 자원과 지위의 재분배만으로는 장애인처럼 사회적으로 쉽게 억압받는 집단을 위한 뚜렷한 사회 변화를 기대할 수 없다. 또한, Young은 단순히 지배 집단(비장애인)과 동일한 기회와 보상을 제공하고, 동일

한 기준을 적용하려는 시도는 오히려 피억압 집단(장애인)이 가진 고유한 특성과 경험을 무시하고, 그들이 기존 체제에 맞춰 동화되어야만 사회에 참여할 수 있음을 전제하기 때문에 바람직하지 않다고 주장하였다.

이러한 맥락에서, 노동을 통해 장애인의 사회적 인정, 긍정적 자아상, 성공적인 삶을 성취하기 위해서는 모두에게 동등하게 주어져야 하는 임금, 고용 안정성 등 경제적인 보장뿐만 아니라 관계적, 존재적, 심리적 가치의 보장이 함께 고려되어야 한다. 다시 말하면, 물리적 재화의 재분배와 함께 노동시장 내 장애인 집단에 대한 고정관념과 편견을 유지시키는 상호작용 과정을 재구조화하고, 장애인의 특수성이 고려된 배려가 권리 차원에서 보장되어야 근본적인 장애인 고용의 질 개선이 가능할 것이다.

이에 본 연구에서는 장애인의 관점에서 일이 가지는 경제적, 비경제적 의미를 포괄적으로 고려하여 고용의 질을 정의하고, 열악한 장애인의 고용환경 중 그들의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요소가 무엇인지, 그 경로를 자아존중감이 매개하는지 확인해본다.

이와 같은 연구를 진행하기에 앞서 관련 선행연구를 살펴본 결과 몇 가지 한계점을 발견하였다. 첫째, 기존 연구에서는 고용의 질을 나타내는 경제적 요소와 비경제적 요소를 종합적으로 분석하지 않고 단일 혹은 일부 요소와 삶의 만족도 간 관계를 살펴보고 있었다(박광옥, 2016; 박광표, 김동철, 2017; 박지순, 2015; 염동문 외, 2018; 이채식, 김명식, 2019; 주영하 외, 2018; 최지선, 2009; 최희철, 2017). 그러나, 장애인의 삶에서 일이 가지는 의미에는 경제적 의미뿐만 아니라 관계적이고 존재적인 의미가 포함되기 때문에, 고용의 질을 다차원적으로 분석해야만 고용의 질적 개선을 위해 앞서 다루어져야 할 요소가 무엇인지 파악할 수 있을 것이다.

둘째, 선행연구에서는 장애인 집단이 가진 특수성을 고려하지 않고 비장애인을 대상으로 개발된 고용의 질 개념 및 지표를 장애인에게 그대로 적용하고 있었다(김보람 외, 2012; 문순영, 2008; 박광옥, 2016; 손지아, 박순미, 2011; 이현미, 2010; 최옥금, 2006; 최희경, 2009). 특히, 기존 연구에서 자주 등장한 국제노동기구(ILO)의 '괜찮은 일자리(Decent Work: DW)'와 유럽연합(EU)의 고용의 질(Quality in Work: QW)은 국가 간 비교를 위해 개발된 지표이므로 개인적 수준에서 장애인 고용의 질을 파악하는 데는 다소 적절치 못한 측면이 있었다.

셋째, 고용의 질에 대한 논의가 고용의 궁극적 목표인 긍정적 자기의식과 만족스러운 삶으로 연결되지 못하고 현황 제시에만 그치고 있었다(박광옥, 2016; 변경희, 2010; 손지아, 박순미, 2011; 유동철, 2008; 이운식, 나운환, 2011a, 2011b). 따라서 제한된 복지 재원과 시간 속에서 장애인 고용환경 중 '구체적으로 어떤 부분을, 어떻게 개선해나가야 하는가'에 대한 고민으로 논의의 확장이 필요하다.

마지막으로, 기존 연구에서는 고용의 질, 자아존중감, 삶의 만족도 변인 간 독립적인 영향 관계만을 분석함으로써 세 변인 간 관계에서 자아존중감의 매개 효과를 간과하고 있었다. 그러나 앞서 언급한 대로 장애인의 관점에서 일의 의미가 '자기 존재 가치에 대한 사회적 인정을 통해 자아존중감을 회복하고 만족스러운 삶을 영위하는 것'이라는 점을 고려하면, 자아존중감의 매개 효과를 분석하여야 고용의 질과 삶의 만족도 간 관계를 좀 더 온전히 이해할 수 있을 것이다.

이와 같은 선행연구의 한계점을 보완하여, 본 연구에서는 고용 안정성, 발전 가능성, 보상, 근무시간, 대인관계 및 의사소통, 장애에 대한 배려와 편의 등의 지표를 활용하여 고용의 질을 다차원적으로 분석한다. 또한, 각 요소가 자아존중감을 매개로 삶의 만족도에 미치는 영향을 확

인한다. 이러한 연구는 재화의 재분배에만 치중했던 기존 장애인 고용의 정책 기조에서 벗어나 장애인의 삶에서 일이 가지는 비경제적이고 심리적인 가치를 강조하고, 이를 바탕으로 장애인 고용 정책의 새로운 개선 방향을 제시한다는 의의가 있다.

제 2 절. 연구문제

본 연구는 장애인에게 일은 사회적 인정을 획득함으로써 자기 가치를 재확인하고 성공적인 삶을 살기 위한 핵심 요소임에도 불구하고, 그들이 처한 열악한 고용 현실에 대한 문제의식에서 출발한다. 기존 연구에서는 고용의 질의 다차원적 구조를 충분히 반영하지 못하거나 장애인에게 적절치 못한 척도를 사용하여 장애인의 만족스러운 삶을 위해 앞서 다루어져야 할 고용 조건이 무엇인지 밝히지 못했다. 또한, 변인 간 단편적인 관계에 치중하여 고용의 질이 삶의 만족도로 이어지는 경로에서 자아존중감이 가지는 매개 효과를 간과하고 있었다.

이에 따른 본 연구의 목적은 첫째, 장애인 고용의 질을 경제적, 비경제적 측면에서 포괄적으로 측정함으로써 삶의 만족도에 영향을 미치는 요소가 무엇인지 밝히는 것이다. 둘째, 장애인의 삶에서 일이 가지는 의미에 근거하여, 고용의 질적 요소 각각이 삶의 만족도에 영향을 미치는 경로를 자아존중감이 매개하는지 확인하는 것이다.

[연구문제 1] 고용의 질적 요소 중 임금근로장애인의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요소는 무엇인가?

[연구문제 2] 고용의 질적 요소 중 자아존중감을 매개로 임금근로장애인의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요소는 무엇인가?

제 2 장. 이론적 배경

제 1 절. 장애인 고용의 질

1. 일(work)의 의미

인간이 일하는 이유에는 다양한 동기가 존재한다. 욕구위계이론을 제시한 Maslow(1943)에 따르면, 모든 인간에게는 보편적으로 존재하는 다섯 가지 기본 욕구가 존재하는데, 생리, 안전, 소속 및 애정, 자아존중감, 자아실현의 욕구가 여기에 포함된다. 인간의 활동이 어떻게 이해되어야 하는가를 연구한 Hannah Arendt(1958)에 따르면, 인간에게는 생존에 대한 욕구를 넘어서서 사람들과 관계를 맺고 자아를 실현하고자 하는 욕구가 있다. 인간은 이러한 욕구를 충족시키기 위해 다양한 활동에 참여하게 되는데 그 중 핵심적인 활동이 바로 '일'이다. 일에 하루 대부분의 시간을 할애하는 현대사회에서 일이 경제적, 관계적, 존재적 욕구를 충족시키기 위한 가장 중요한 활동인 것은 당연하다(Diener & Seligman, 2004). 이러한 관점에서 다수의 학자가 일은 단순히 생계유지를 위한 행위를 넘어서서 사람들에게 심리정서적 충만함을 가져다주는 행위라는 점에 동의하고 있다(장수빈, 2019; 조주현, 2003; Blustein, 2008; Wrzesniewski et al., 1997).

실제로 일이 가지는 다양한 의미와 기능은 다음과 같이 크게 3가지로 구분할 수 있다(Blustein, 2008). 첫째, 일은 경제적인 활동으로 생존을 위

한 기본적인 물질 자원을 제공한다. 일이 가지는 경제적 가치는 역사적으로 아주 오래전부터 인식되어온 것으로, 일함으로써 얻게 되는 자원은 생계유지와 직결되기 때문에 일은 한 개인의 삶에서 필수적인 활동이다.

둘째, 일은 관계적인 활동으로 사람들은 직업을 통해 사회구성원들과 상호작용하며 자신을 둘러싼 세계와의 관계성을 경험한다. 특히 일이 가지는 관계적 가치는 산업사회가 발달하고 경제적 어려움이 감소할수록 더욱 중요해지는데(Ciulla, 2000), 이를 뒷받침하는 예로 미국 노동자를 대상으로 한 Randstad(2018)의 연구에서는 응답자의 58%가 '좋은 상사와 일할 수 있다면 낮은 임금을 받아도 괜찮다'고 응답하였다.

셋째, 일에는 존재적 가치가 있다. 일은 모든 이들이 자아존중감을 개발하고, 자기 정체성을 형성할 기회를 제공한다. Erickson(1980)의 심리사회적 발달이론에 따르면, 8단계에 걸친 발달 과정 중 성인기에 가장 중요한 과업은 '일'이다. 이 과업을 성공적으로 수행했을 때 한 개인은 자신을 긍정적으로 인식하고, 자신이 누구인가에 대한 답을 발견할 수 있다.

특히 장애인의 삶에서 일이 가지는 의미는 매우 크다. 그들에게 있어 일은 '제2의 삶'을 의미한다(하윤영 외, 2015). 왜냐하면 일은 장애인이 자신의 가치를 재평가함으로써 만족스러운 삶을 살기 위한 중요한 전환점이기 때문이다(이미희, 2000).

노동시장에의 참여가 장애인의 삶에서 가지는 긍정적 역할을 요약하면 다음과 같다. 먼저, 장애인은 일을 통해 노동에 대한 보상을 획득함으로써 자립 생활을 위한 경제적 밑거름을 마련할 수 있다(이형렬, 2007).

둘째, 일은 장애인에게 가치 있는 사회적 역할을 부여함으로써, 그들이 지역사회의 생산적인 구성원으로 인정받으며 타인과 사회적 상호작용할 기회를 마련해준다. 일례로, 장애인에게 일이 어떠한 의미가 있는지

52건의 연구들을 종합적으로 검토한 Saunders와 Nedelec(2014)의 연구에 따르면, 장애 유형을 막론하고 일은 장애인이 사회적 상호작용을 함으로써 자기 정체성을 형성하고 정상화(normalization)를 이루는 데 도움이 된다.

셋째, 장애인이 적절한 일자리를 갖는 것은 그들의 자아존중감을 향상시키고 전반적인 삶의 만족도를 높인다(신은경, 2013). 경제활동은 장애인의 자기 가치감 및 인간 존엄성의 회복과 밀접한 관련이 있고, 주변화, 사회적 배제 등 장애인을 둘러싼 악순환을 해결하는데 가장 효과적인 방법으로 알려져 있다(Zhang, 2007). 정신장애인을 대상으로 회복과정에서의 일의 의미를 분석한 Dunn 등(2008)은 일정한 직업을 유지하는 것이 장애인의 경제적 자립뿐만 아니라 신체적·정신적 건강을 증진 시키고 특히 자아존중감, 자긍심 등의 심리적 이익을 가져다준다고 보고하였다.

정리하면, 장애인의 관점에서 일은 경제적 수단일 뿐만 아니라, 사회적 상호작용을 통해 사회구성원으로서 존엄성을 회복하기 위한 행위이며, 만족스러운 삶을 살기 위한 필수 조건이다. 이처럼 일이 가지는 다양한 의미와 기능을 고려하면 고용의 질을 측정하는 방법 또한 다차원적 구조를 가지는 것이 마땅하다. 따라서, 다음 부분에서는 고용의 질 측정지표와 장애인을 대상으로 고용을 질을 측정할 때 특별히 고려되어야 하는 점을 논의한다.

2. 고용의 질 측정지표

앞서 일이 장애인의 삶에서 가지는 다양한 의미와 기능에 대해 살펴보았다. 이 부분에서는 장애인 고용의 질을 어떤 기준으로 평가해야 하는

가에 대해 논의한다. 먼저, 고용의 질 지표 자체에 대한 이해를 위해 고용의 질 개념과 측정지표 관련 연구 동향을 정리하였다. 이후, 장애인을 대상으로 하는 본 연구에서 고용의 질을 어떤 지표로 측정할 것인지, 그 구체적인 이유는 무엇인지 제시하였다.

1) 고용의 질 개념 및 측정지표

1999년부터 UN에서는 'Employment with a Human Face', 즉, '인간적 고용'의 개념을 제시하였다. 인간적 고용이란 일의 생산성과 효율성에만 치중하는 것이 아닌 노동자들의 의견과 인간 자체에 대한 존중이 균형을 이루어야 더 큰 경제적 번영을 꾀할 수 있음을 뜻한다(Budd, 2004). 다시 말하면, 노동 영역에서도 복지적 요소가 요구되며, 이는 결국 고용 관련 논의가 '고용의 질'로 확대되어야 한다는 것을 의미한다(양희택, 서대석, 2011). Budd(2004)의 주장처럼 21세기에 들어서서 국제노동기구(ILO), 경제협력개발기구(OECD) 등 국제기구를 중심으로 고용에 대한 주된 관심이 고용의 양적 성장에서 적절한 보상, 고용의 안정성, 근로환경 개선 등 고용의 질에 대한 고려로 이동하고 있다(김범식 외, 2015; 변경희, 2010; 이성균, 2008).

'고용의 질'은 '괜찮은 일자리(Decent Work)', '좋은 일자리(Good Job)' 등의 용어와 혼용되며(이명언, 박상언, 2006), 누구를 대상으로 하는가, 어떠한 관점에서 보는가에 따라 여러 의미와 차원을 가진다(방하남 외, 2007). 그렇기에 고용의 질을 하나의 개념으로 정의하는 것은 매우 어렵지만, 고용의 질이 높을 때 생산성이 증가하고, 생산성이 증가할 때 고용의 질도 높아진다는 상호관계성을 생각하면, 고용의 질이 고용인과 피고용인 모두에게 중요하다는 것은 분명하다(변경희, 2010).

고용의 질을 측정하기 위한 개념과 지표는 그 대상에 따라 크게 거시적 차원(국가 수준), 중시적 차원(기업 수준), 미시적 차원(개인 수준)으로 나눌 수 있다(방하남 등, 2007). 먼저, 거시적 차원에서 고용의 질 개념은 국제노동기구(ILO)의 괜찮은 일자리(Decent Work: DW)와 유럽연합(EU)의 고용의 질(Quality in Work: QW) 개념이 대표적이다. ILO(2001)에 따르면 '괜찮은 일자리'란 "남·여 노소 관계없이 모든 이들이 자유·평등·안전·인권이라는 보편적 조건 아래 안전하고 생산적인 일을 할 수 있는 일자리"를 뜻한다. ILO가 강조하는 괜찮은 일자리의 목표는 일자리의 미래 전망, 적절한 근무조건, 일과 생활의 균형 잡힌 양립, 아동의 노동력 착취 예방이다. 이러한 목적에 맞게 ILO의 측정지표는 고용기회, 철폐되어야 할 노동, 적당한 수입과 생산적 노동, 적절한 노동시간, 고용의 안정성, 일과 가정 양립, 고용 평등, 안전한 작업환경, 사회보장, 사회적 대화, 사회경제적 맥락 등 총 11개로 구성되어 있다(Anker et al., 2002). ILO의 고용의 질 지표는 아동, 여성 등 취약계층의 노동권과 인권 보장을 강조한다는 점에서 의의가 있다(손지아, 박순미, 2011).

<표 1> 거시적 차원의 고용의 질 지표(ILO의 Decent Work 지표)

분야(11개)	세부지표(29개)
고용기회	① 경제활동 참가율 ② 고용률 ③ 실업률 ④ 청년고용률 ⑤ 비농업부문 임금노동 비율
철폐되어야 할 노동	① 학교에 다니지 않는 아동의 비율 ② 임금 노동 또는 자영업에 종사하는 아동 비율
적당한 수입과 생산적 노동	① 저임금 고용 비율 ② 주요 직종 평균 수입
적절한 노동시장	① 장시간 노동 비율 ② 시간 관련 과소고용 비율
고용 안정성	① 재직기간이 1년 미만인 임금노동자 비율 ② 임시 임금노동자 비율
일과 가정의 양립	① 의무교육 연령 이하의 아동을 가진 여성들의 취업률
고용평등	① 성별 직종 분화 ② 경영 행정 직종에서 여성이 차지하는 비율
안전한 작업환경	① 치명적 부상 빈도 ② 근로감독관 비율 ③ 산업재해보험 적용을 받는 임금근로자 비율
사회보장	① 공공사회보장 지출(GDP 대비) ② 현금소득보전 지출(GDP 대비) ③ 현금소득보전 수혜자 비율 ④ 연금 수혜자 비율(65세 이상) ⑤ 연금 가입자 비율(경제활동인구 대비) ⑥ 평균 연금액(중간 또는 최소 수입 대비)
사회적 대화	① 노조 가입률 ② 단체 임금협약 적용률 ③ 파업과 직장폐쇄 빈도
사회경제적 맥락	① 비공식 고용

출처: 방하남 외(2007), 고용의 질, 한국노동연구원: 동향 연구보고서.

한편, EU의 고용의 질(Quality in Work: QW) 개념은 지속가능성 관점에서 유럽연합 국가들의 고용의 질을 평가하기 위한 지표이며, 국가 간 비교가 가능하도록 만들어졌다는 강점이 있다. EU의 '고용의 질' 지표는 ①내재적 일자리 질 ②숙련 및 경력 개발 ③양성평등 ④근무환경의 안전성 ⑤고용 안정성 ⑥노동시장 접근 가능성 ⑦일과 생활의 균형 ⑧사회적 대화 ⑨노동자 참여 다양성과 비차별성 ⑩전반적인 업무성과 등으로 구성되어 있다(Eurofound, 2010).

다음으로, 중시적 차원(기업 수준)에서 고용의 질을 측정하는 데에는 ILO와 OECD가 함께 제시한 '핵심적인 노동기준', GRI(Global Reporting Initiatives), 글로벌 콤팩트, SA800 등의 기준이 대표적이다(방하남 외, 2007),

마지막은 미시적 차원으로 이는 개인 수준에서의 고용의 질을 의미한다. 거시와 중시적 차원에서 고용의 질을 적용할 때는 사회적 책임을 다하기 위해 국가와 기업이 무엇을 해야 하는가에 중점을 둔다면, 개인 수준에서는 개인에게 있어 좋은 일자리란 무엇인가를 논의한다. 본 연구는 국내 임금근로장애인의 고용의 질을 개인적 수준에서 파악하는 것을 목표로 하기 때문에 다음 단락에서는 미시적 차원의 지표에 대해 더 구체적으로 논의하고자 한다.

미시적 차원(개인 수준)의 고용의 질에 대한 학자별 관점 차이는 측정지표 중 '무엇에 중점을 두는가'에서 드러난다. 즉, 일이 가진 다양한 의미와 기능 중 어떤 것을 중시하느냐에 따라 측정 내용이 달라진다. 먼저, 일의 경제적 가치에 초점을 두는 경제학 분야에서는 일자리에서 얻게 되는 경제적 보상인 '임금'을 중심으로 고용의 질을 평가한다. 이들은 임금이 고용의 질을 측정하기 위한 가장 중요한 지표이자 단일지표가 될 수 있다고 본다(Smith, 1979). 반면, 일이 가진 사회적·관계적 기

능을 중시하는 사회학자들은 계급이나 지위 등 직업이 나타내는 '사회적 위세'를 통해 좋은 일자리 여부를 판단한다(Grusky, 1994). 마지막으로, 산업심리학 분야에서는 일의 심리정서적 가치를 강조하기 때문에 근로자가 느끼는 '직업에 대한 주관적 만족도'를 이용해 좋은 일자리 여부를 판단한다(Clark, 1998; Jencks et al., 1988; Ritter & Anker, 2002). 그러나 미시적 수준의 좋은 일자리 지표를 구성할 때, 어느 하나에 치우친 접근보다는 고용의 질적 차이를 가져오는 여러 영역을 종합적으로 고려하는 것이 바람직하다는 것이 최근 학계의 공통된 견해이다(방하남 외, 2006).

이러한 맥락에서 미시적 수준의 고용의 질 지표와 관련된 선행연구를 살펴보면, Ritter와 Anker(2002)는 임금, 부가급여, 업무 내용, 자율성, 승진 가능성, 기술향상 가능성을 고려하여 좋은 일자리 여부를 측정하였다. Bonnet 등(2003)은 개인적 차원의 좋은 일자리 측정 기준으로 고용보장, 직무보장, 표현의 보장, 안전한 작업환경, 숙련 및 재생산의 보장, 수입 보장 등을 제안하였다. 한편, 본 연구에서 참고한 한국노동연구원(방하남 외, 2007)의 지표에서는 직무 특성, 발전 가능성, 근무조건, 관계, 보상, 고용 안정성의 6가지 상위지표와 이를 측정하기 위한 13가지 하위지표 등 우리나라 실정에 맞는 좋은 일자리 기준을 제시하였다.

그 외 복지 분야에서는 돌봄 노동 일자리의 질을 연구한 문순영(2008)이 앞서 Anker 등(2002)이 제시한 구성요소 중 고용 안정성, 적절한 임금, 적절한 노동시간, 사회보장, 작업환경의 안정성을 선택하여 활용하였고, 고용 공평성을 평가하기 위해 직업교육 요소를 추가하였다. 유동철(2008)은 '장애인 취업서비스가 고용의 질에 미치는 영향' 연구에서 고용의 질 측정지표로 사업체 규모, 임금, 종사상 지위를 사용하였고, 변경희(2010)는 '임금근로장애인의 고용의 질 개념 및 결정요인' 연구에

서 임금, 직업 위세, 직무만족도 지표와 더불어 장애 특수성을 반영한 '직업적 배려' 지표를 추가하였다. 변경희(2010)의 연구는 장애인 고용의 질을 측정함에 있어서 장애인 집단이 가진 특수성을 함께 고려한 첫 연구였다는 의미가 있다. 마지막으로, 이운식(2010)은 한국노동연구원(방하남 외, 2007)에서 개발한 고용의 질 척도를 장애인의 특수성을 반영하여 수정·개발하였으며 상대적 가중치가 적용된 6개의 상위지표와 16개의 하위지표를 제안하였다.

이들 연구를 종합적으로 살펴보면, 연구자의 관점에 따라 고용의 질을 측정하는 방법과 그 내용은 조금씩 다르지만 모두 '보상(임금)' 관련 지표를 포함하고 있다는 점에서 공통적이다. 또한, 시간의 흐름에 따라 일이 가진 경제적 의미뿐만 아니라 심리·정서적, 관계적 가치 등 일의 다양한 의미와 기능을 고용의 질 측정지표에 반영하려 했음을 알 수 있다.

<표 2> 미시적 차원의 고용의 질 지표

연구자	고용의 질 지표	비고
Ritter & Anker (2002)	임금, 부가급여, 일의 성격, 자율성과 독립성, 승진 및 기술향상 가능성	
Bonnet 등 (2003)	고용보장, 직무보장, 표현의 보장, 안전한 작업환경, 숙련 및 재생산의 보장, 수입 보장	
한국노동연구원 (방하남 외,2007)	고용 안정성, 발전 가능성, 보상, 업무 특성, 근무조건, 관계	
문순영(2008)	적절한 임금, 적절한 노동시간, 고용 안정성, 사회보장, 작업환경의 안전성, 고용 공평성	돌봄 노동자
유동철(2008)	사업체 규모, 임금, 종사상 지위	장애인
변경희(2010)	임금, 직업위세, 직무만족도, 직업적 배려	장애인
이운식(2010)	고용 안정성, 발전 가능성, 근무조건, 보상, 관계, 장애인식 및 이해도	장애인

앞서 언급한 연구 이외의 대다수 국내 연구는 ILO의 괜찮은 일자리(Decent Work) 지표를 이용해 장애인 고용의 질을 측정하고 있다(박광옥, 2016; 손지아, 박순미, 2011; 최옥금, 2006; 최희경, 2009). 그러나 이 개념은 주로 국가적 차원에서의 고용의 질 비교를 위한 것으로 기업이나 개인적 수준에서 고용의 질을 분석하는 데는 적절치 못한 측면이 있다(방하남 외, 2007). 특히 장애인의 경우 장애 유형, 장애 정도, 장애 발생 시기, 기능상의 어려움 등 장애로 인한 수많은 특수 상황으로 인해 비장애인을 중심으로 한 고용의 질 개념과 측정지표를 장애인에게 그대로 적용하기에는 무리가 있다(오소윤, 2014). 물론 장애인과 비장애인의 동등함을 주장하는 것은 중요한 일이지만, 장애인 집단이 경험하는 사회적 불이익 중 어떤 것들은 그들이 가진 특수성과 독특한 경험에 주목하고 그 차이를 적극적으로 인정할 때 비로소 해결이 가능하다(Young, 1990/2017: 373-374).

따라서, 장애인을 대상으로 고용의 질을 평가할 때에는 다음의 두 가지가 함께 고려되어야 할 것이다. 첫째, 장애 여부를 막론하고 모든 근로자에게 보편적으로 주어져야 하는 고용 안정성, 발전 가능성, 보상 등 일반적 권리의 보장 여부를 평가해야 한다. 둘째, 장애 특성을 고려하여 직장 내 그에 합당한 배려와 조치가 제공되고 있는지, 노동시장 내 장애인 집단에 대한 차별 등 사회적 낙인을 재생산해내는 불합리한 구조는 없는지를 평가해야 한다. 예를 들면, 이효성 등(2008)은 장애인 근로자를 위해 직장 내 장애 인식 개선 교육과 출퇴근 지원 및 재택근무 제도가 활성화되어야 한다고 제언하였으며, 이익섭 등(2006)은 장애인을 위한 근로 지원인 제도 마련을 주장하였다.

이러한 이론적 배경을 바탕으로 본 연구에서는 한국노동연구원과 방하남 등(2007)이 제시한 국내 고용의 질 측정지표와 그 외 장애인 근로자

를 대상으로 한 선행연구를 참고하여 장애인 고용의 질을 다음의 6가지 지표로 구성하였다.

2) 6가지 장애인 고용의 질 측정지표

본 연구에서 활용하는 6가지 장애인 고용의 질 측정지표에는 고용 안정성, 발전 가능성, 보상, 근무시간, 대인관계 및 의사소통, 장애에 대한 배려와 편의가 포함된다. 각 지표에 대한 보다 구체적인 설명은 다음과 같다.

(1) 고용 안정성

고용 안정성이란 “직업을 가지고 있는 사람이 그 직업을 유지할 가능성”을 의미한다(방하남 외, 2007; Blyton & Jean, 2007). 고용 안정성이 고용의 질 평가를 위한 핵심 요인인 이유는 일자리를 잃는 것이 단순히 소득이 없어진다는 것 이상으로 개인에게 큰 손실을 가져다주기 때문이다. 갑작스러운 실업에 직면하게 되거나 불안정한 고용상태에 놓여 있는 근로자는 경제적 어려움을 경험할 뿐만 아니라, 정신적, 신체적 건강에도 큰 타격을 입게 된다(정혜주, Muntaner, 2011). 한국노동패널 6차부터 19차까지 좋은 일자리에 대한 근로자의 인식을 조사한 결과, 좋은 일자리의 1순위 조건으로 안정적인 일자리가 1위(66.9%)를 차지했다(김형탁, 이영면, 2017). 이처럼 고용 안정성을 중시하는 노동시장 분위기는 1997년 IMF 이후 대량실업이 발생하고, 노동 유연성이 높아지면서 불안정한 고용형태가 대폭 확대된 것에서 그 원인을 찾을 수 있다(방하남 외, 2007).

고용 안정성은 주로 정규직 여부를 나타내는 고용형태, 상용직 여부,

정리해고 비율, 계약 기간 등을 기준으로 측정하는 것이 일반적이며, 드물게 고용형태와 더불어 자신이 현재 하고 있는 일을 계속할 수 있다고 느끼는 주관적 느낌이 고려되기도 한다(이운식, 2010). 본 연구에서는 정규직 여부를 묻는 '고용형태'를 통해 고용 안정성을 측정한다.

(2) 발전 가능성

대표적인 직무 만족 이론 중 하나인 Herzberg의 동기-위생 이론에 따르면, 동기 요인이란 성취감, 안정감, 책임감, 발전 가능성 등 직무와 관계되어 근로자의 내재적 욕구를 충족시키는 요인이다. 이러한 동기 요인의 충족은 근로자에게 일에 대한 동기를 부여하고 직무만족도를 증가시켜 높은 성과를 끌어낸다(Herzberg et al., 1959). 발전 가능성은 직무 자체와 직결된 동기 요인에 해당하며, 직무의 도전성 및 성장 가능성과 함께 고용의 질 측정지표로 자주 등장하는 개념이다.

일자리의 발전 가능성이 중요한 이유는 이것이 사회 정의와 직결된 문제이기 때문이다. 사회 정의에는 모든 사람이 기술을 익히고 발전시키며 자기 역량을 발휘할 기회가 반드시 포함되어야 한다. 그러나 별다른 기술을 요구하지 않고, 단순하고 틀에 박힌 업무만을 반복하는 '막다른 일자리(dead-end job)'의 경우 일반적으로 개인의 기량과 역량 향상에 아무런 도움이 되지 못한다(Schur, 2002b). 이러한 저숙련 일자리에서는 직무에 관한 결정과 자율성이 주어지지 않기 때문에 노동의 가치와 자아감(sense of self)을 저해하고, 노동자에 대한 통제와 착취를 증가시킨다(Young, 1990/2017:456-466).

발전 가능성을 측정하기 위한 하위지표로 Jencks 등(1988)은 훈련 및 승진의 기회, Clark(1998)는 미래 전망, Ritter와 Anker(2002)는 숙련향상 가능성 및 승진 가능성, Bonnet 등(2003)은 숙련 재생산과 직무의 보장을

제안하였다. 본 연구에서는 발전 가능성을 “현재 일자리에서 배운 지식 및 기술이 이직이나 개인발전에 유용한 정도”로 정의하고(방하남 외, 2007), 이와 관련된 숙련향상 가능성 문항으로 측정한다.

(3) 보상

한 개인이 노동을 하는 주된 이유 중 하나는 바로 ‘경제적 안정’을 얻기 위함이다(Jahoda, 1982). 그렇기에 노동에 대한 적절한 보상은 고용의 질뿐만 아니라 직무만족도, 직업 선택 요인에 관해 논할 때 빠지지 않고 등장하는 지표이다. Adam Smith는 좋은 일자리를 판별하는 단일지표로 ‘임금’을 제시했을 만큼, 금전적 보상은 노동을 위한 핵심적인 동기이다(Blyton & Jean, 2007). 또한, 노동을 통해 획득하는 보상은 근로자의 조직몰입(정연아 외, 2003), 직무만족도(심영국, 류재숙, 2006) 등과도 밀접한 관계가 있다. 실제로 앞서 제시한 모든 선행연구에서 고용의 질을 측정하기 위한 지표로 금전적 보상을 제시하였다.

본 연구에서도 ‘보상’은 고용의 질을 측정하기 위한 중요한 지표 중 하나로서, 월평균급여를 통해 측정한다.

(4) 근무시간

근무시간은 주로 근로자가 하루 또는 주중에 일터에서 보내는 시간을 의미한다(Blyton & Jean, 2007). 근무시간은 ‘길면 나쁘고, 짧으면 좋다’ 혹은 ‘전일제면 좋고, 시간제면 나쁘다’와 같이 단순한 관점으로 이해하기에는 근로자별 경제적, 신체적, 환경적 조건 등에 따라 복잡한 상관관계를 가지기 때문에 좀 더 주의 깊은 접근이 필요하다.

노동자의 근무시간과 관련된 주된 이슈로는 과잉 근로와 과소 근로가 있다. 과잉 근로의 경우 무리한 업무와 개인적인 여가의 감소로 인해 신

체적·정신적 건강에 부정적 영향을 미친다. 반면, 과소 근로는 더 일하고 싶어도 원하는 만큼 일할 수 없어 일정 수준 이상의 소득을 얻을 수 없는 것이 문제가 된다(방하남 외, 2007). 물론 이러한 이슈는 근로기준법에 따라 4시간 미만은 과소 근로, 4시간 이상 10시간 이하는 표준 근로, 10시간 초과는 과잉 근로라는 표준화된 기준으로 해결할 수 있다. 하지만 장애인의 경우 장애라는 특성으로 인해 적정 근무시간을 정량적으로 평가하기 어려운 부분이 있다. 2019년 장애인경제활동실태조사에 따르면 시간제로 근무하고 있는 임금근로장애인 중 62.5%가 전일제 전환을 희망하지 않는다고 응답했으며, 시간제 근무를 하는 주된 이유로는 '장애로 인해 오랜 시간 근무할 수 없어서'가 32.5%로 가장 많은 비율을 차지했다(한국장애인고용공단, 2019b). 따라서, 근로시간의 경우 하루 평균 혹은 주당 근무시간을 그대로 분석에 활용하거나 적정 근로시간 기준을 적용할 수도 있지만, 장애로 인한 개개인의 특수성을 고려하면 근로시간이 길거나 짧을수록 고용의 질에 대해 반드시 정(+)의 효과가 있다고 간주하기 어렵다. 이에 따라 선행연구에서는 장애인의 근무시간을 측정하기 위해 객관적 근로시간과 근로시간에 대한 주관적 만족도를 동시에 고려하였다(이운식, 2010).

본 연구에서는 근로시간을 "근로자가 하루 또는 주중에 일터에서 보내는 시간에 대한 만족도"로 정의하였다. 또한, 직무 특성과 사업체 규모에 따라 일하는 시간대와 총 근무시간이 저마다 다르고, 장애인의 경우 개개인의 건강 상태와 경제적 상황이 근무시간을 결정하는 데 중요한 고려 요인이 된다는 점을 고려하여 근무시간 영역을 주관적 만족도로 측정한다.

(5) 대인관계 및 의사소통

인간은 독립적인 존재가 아닌 사회적인 존재로서 타자와의 상호작용을 통해 관계를 형성하며 살아간다. 의사소통(communication)이란 둘 이상의 사람이 언어를 통해 서로의 생각, 감정, 지식을 공유하는 과정을 뜻한다(원성옥, 김지숙 2006). 이러한 의사소통을 통해 형성되는 '대인관계'는 둘 이상의 개인이 의사소통을 지속하는 과정이며, 한 개인이 어떤 감정과 생각으로 상대를 지각하고, 상대의 행위에 반응하는가에 대한 '심리적 지향성'을 의미한다(오수경, 2019).

긍정적인 대인관계는 개인이 건강하게 기능하기 위한 요소이자 행복한 삶을 위한 중요한 자원이다. 이와는 반대로 대인관계에서의 갈등은 개인의 정신건강에 부정적인 영향을 미친다(Bronfenbrenner, 1986). 특별히 일터에서 맺는 대인관계는 근로자의 심리·정서적인 측면을 넘어서서 직무와 생활 전반에까지 만연한 영향을 미친다. 직장에서 동료들과 긍정적인 대인관계를 형성하는 것은 근로자의 직무몰입(이용재, 김장환, 2014), 직무성과(이채식, 김명식, 2012), 직무만족도(장원섭, 김민영, 2008)를 증가시킨다. 일례로, Oldham과 Hackman(1981)의 연구에 따르면, 조직 구성원들은 대인관계의 질이 보장되었을 때 직무 능력이 향상되며 만족스러운 대인관계에서 일에 대한 더 큰 내적 동기를 경험한다.

한편, 장애인의 경우 취업의 기회도 비장애인보다 상대적으로 적을뿐더러 취업 이후에도 직장적응과 대인관계 측면에서 상당한 어려움을 겪는 것으로 보고된다. 2019년 기업체 장애인고용실태조사에 따르면, 장애인 근로자의 이직률이 비장애인보다 높은 이유 8가지 중 대인관계 문제가 2순위로 나타났으며, 장애인 근로자에 대한 고충 사항으로는 대인관계 문제가 1순위를 기록하였다(한국장애인고용공단, 2019a). 이처럼 장애인 근로자가 대인관계에서 겪는 갈등은 개인의 성격적 특성 때문만이 아

니라 외관상의 차이, 부정적인 자기개념, 사회적 낙인과 차별, 장애 특성에 따른 업무상의 어려움, 의사소통 기술 부족 등 장애와 관련된 여러 요인이 상호작용한 결과이다(강우진, 2011; 김태진 외, 2014; 서정아, 2008).

장애인이 직장에 부적응하거나 대인관계에 어려움을 느껴 고용을 유지하지 못하는 것은 어렵게 취업한 장애인의 직장생활뿐만 아니라 조직 차원에서의 직무 수행 및 성과에도 영향을 미치기 때문에 장애인 근로자와 고용주 모두에게 중요한 요소이다(김승아, 1994).

방하남 등(2007)의 고용의 질 연구에서는 직장 내 대인관계를 "직장 내 상사, 동료 등 일을 하면서 만나게 되는 사람들과의 관계"로 정의하였으며, 이운식(2010)의 장애인 고용의 질 척도에서는 대인관계 및 의사소통 변수를 "같이 근무하는 사람과의 좋은 대인관계 유지와 직장에서 자신의 주장을 전달할 수 있는 소통의 기회"로 정의하였다. 이에 본 연구에서는 "같이 근무하는 사람과의 좋은 대인관계 유지와 직장에서 자신의 주장을 전달할 수 있는 소통의 기회에 대한 만족도"로 대인관계 및 의사소통 변수를 정의하고, 이를 주관적 만족도 문항을 통해 측정한다.

(6) 장애에 대한 배려와 편의

장애인을 대상으로 고용의 질을 측정할 때는 장애가 근로자의 직장생활에 어떤 영향을 미치는지 파악하고, 이에 따른 고용주 측의 적절한 배려가 제공되고 있는지 고려해야 한다. 미국장애인법(Americans with Disabilities Act, 1990)에 따르면 장애인 근로자가 고용주에게 무리한 요구를 하지 않는 범위 내에서 고용주가 장애인의 직업 생활에 필요한 모든 배려를 제공하는 것이 원칙이다. 우리나라 장애인 차별금지법 제2장

11조에서도 “고용주는 장애인 근로자에게 정당한 편의를 제공해야 한다.”라고 명시되어 있으며, 여기서 ‘정당한 편의’란 “장애인이 장애가 없는 사람과 동등하게 활동에 참여할 수 있도록 장애인의 성별, 장애 유형 및 정도, 특성 등을 고려한 편의시설·설비·도구·서비스 등 인적·물적 제반 수단과 조치”를 의미한다(보건복지부, 2017b).

다수의 선행연구에 따르면, 장애 배려와 편의의 보장은 장애인 고용의 질을 높이는 주요 요인으로 알려져 있다. 구체적으로는, 직장 내 장애 차별 수준이 낮을수록, 장애편의시설이 설치된 경우, 업무 내용 및 근무 시간에서 장애에 대한 배려가 제공되는 경우가 그렇지 않은 경우보다 고용의 질이 더 높다(박자경 외, 2009; 신은경, 2008; 유동철, 2008). 또한, 직장 내 장애인에 대한 배려와 편의는 장애인의 근속률을 높이고 고용 자체를 촉진하는 데 긍정적 영향을 미친다(강동욱, 이혁우, 2008). 이에 덧붙여, 장애인의 직업재활과 고용에 대해 중점적으로 연구한 Schur(2017)에 의하면, 회사 측에서 제공하는 장애인을 위한 적절한 배려와 조치는 비장애인 동료들이 장애인 동료를 대하는 태도에도 긍정적인 파급효과를 가져온다.

본 연구에서는 장애인차별금지법의 내용을 기반으로 장애에 대한 배려와 편의를 “장애인 근로자가 비장애인 근로자와 동등하게 활동에 참여할 수 있도록 마련된 인적·물적 제반 수단과 조치에 대한 만족도”로 정의하였으며, 이를 장애에 대한 배려와 편의 만족도 문항을 통해 측정한다. 만족도 문항으로 이 영역을 측정하는 이유는 장애 유형과 장애 정도에 따라 직장생활에서 요구되는 배려와 편의의 종류가 매우 다양하고, 그 정도에서도 차이가 있을 수 있기 때문이다. 하지만 현재로서는 장애 유형이나 장애 정도가 고려된 ‘직장 내 장애 배려와 편의’ 측정 문항이 없고, 장애인 주차구역, 화장실, 높이가 없는 출입문 등 주로 신체장

애인에게 해당하는 시설 설치 여부만 질문하고 있다. 이러한 한계를 고려하여, 본 연구에서는 정량적인 지표가 아닌 장애인 당사자가 체감하는 배려와 편의에 대한 정성적인 지표로 이 영역을 측정하는 것이 적절하다고 판단하였다.

3. 국내 장애인 고용의 질 현황

앞서 일이 가지는 다양한 의미와 그에 따른 다차원적인 고용의 질 측정지표에 관해 이야기하였다. 이 부분에서는 우리나라 장애인 고용 담론의 흐름에 대해 간략하게 논한 뒤, 현재 장애인의 고용 현실이 어떠한지를 각종 객관적 수치를 통해 제시하였다. 이와 더불어 우리나라 장애인 고용의 질에 관해 연구한 선행연구 동향을 정리하였다.

1) 국내 장애인 고용의 질 현황

우리나라 장애인복지 분야가 고용에 초점을 두게 된 배경은 복지패러다임의 변화에서 시작된다. 장애인복지의 패러다임은 기존의 시혜적 복지에서 생산적 복지로, 시설중심에서 재가 중심으로, 그리고 가장 최근에는 자립 생활 중심으로 변화되었다. 이러한 생산적 복지패러다임의 핵심은 장애인이 자신의 삶과 기본 권리를 주장하고, 독립적이고 만족스러운 생활을 유지하는 것이다. 이와 같은 맥락에서 생산적 복지패러다임은 결국 ‘자립 생활 패러다임’으로 연결된다(장수빈, 2019).

장애인의 자립 생활과 사회통합에 중점을 둔 복지패러다임에 따라 국가적 차원에서 장애인의 고용을 확대하기 위한 노력들이 있었고, 최근

나타나는 장애인 고용의 양적 증대는 그 노력의 결과를 보여준다. 1999년 '장애인 고용촉진 등에 관한 법'이 제정된 이후 의무고용제도는 장애인 고용의 양적 증대라는 가시적 결과를 낳았다. 의무고용이 시행된 이후, 장애인 고용률의 변화를 살펴보면, 2010년 36%, 2014년 37%, 2018년 49%로 전체 인구의 고용률(2019년 기준 67%)과 비교했을 때 여전히 낮은 수준이지만 점진적으로 증가하고 있다(한국장애인고용공단, 2019d).

이러한 노력에도 불구하고, 유독 고용 분야에서의 장애인 사회통합은 상당히 제한적 수준에 머물러 있다. 비장애인을 중심으로 구성된 사회구조 속에서 장애인들은 신체적 혹은 정신적 손상(impairment)으로 인해 비장애인과 '다르다'고 인식되며, 고용시장 내·외부에서 각종 차별(discrimination)과 장애(disability)를 마주한다(최지선, 손주영, 2010). 고용 분야에서 장애인의 온전한 사회통합이 이루어지지 못했다는 것은 그들이 처한 열악한 고용환경에 고스란히 드러난다. 2019년 장애인경제활동실태조사에 따르면, 전체 임금근로장애인 중 60%가 비정규직으로 일하고 있는 것으로 나타났는데, 이는 전체 인구(36.4%)와 비교했을 때 상당히 높은 수치이다(한국장애인고용공단, 2019b). 정규직 여부가 고용 안정성을 측정하기 위한 대표적인 지표라는 점을 생각하면, 장애인의 경우 비장애인보다 고용 안정성이 취약하다고 볼 수 있다. 특히, 비정규직의 경우 실업에 대한 불안감뿐만 아니라 정규직보다 적은 임금과 각종 혜택에서의 차별이 동반되기 때문에 장애인처럼 빈곤 비율이 높은 집단에게 고용 불안정성은 빈곤선을 벗어나는 데 방해 요인으로 작용한다(Schur, 2002b).

또한, 장애인 근로자의 저임금 문제는 장애인 고용의 질에 대해 논할 때 지적사항으로 빈번히 등장한다. 2019년 전체 인구 임금근로자의 최근 3개월 월평균 임금은 264.3만 원으로 조사되었는데, 장애인 임금근로자

의 경우 183.1만 원으로 이는 전체 인구 월평균 임금의 69.3%밖에 미치지 못한다. 또한, 장애인 임금근로자 중 정규직의 월평균 임금은 296.9만 원, 비정규직은 129.8만 원으로 비정규직 근로자의 임금이 정규직 근로자의 절반에도 못 미치는 상황이다. 반면, 전체 인구 임금근로자 중 정규직의 월평균 임금은 316.5만 원, 비정규직이 172.9만 원으로, 장애인 임금근로자는 정규직과 비정규직 모두 노동을 통한 소득이 전체 인구보다 낮은 것으로 나타났다(한국장애인고용공단, 2019b). 장애인의 '막다른 직업(dead end jobs)'을 중점적으로 연구한 Schur(2002b)는 장애인의 낮은 임금 수준이 인구 사회학적 변인, 직업적 능력, 직종 등을 모두 통제하고서도 유의하다고 보고하였다. 이는 결국 장애인 저임금 문제의 원인이 개인이 아닌 장애에 대한 차별과 편견 등 사회적 구조 자체에 있음을 뜻한다.

직업의 분포에서도 장애인과 비장애인 간 현저한 격차가 발견된다. 취업 장애인의 직업으로는 단순 노무 종사자(27.4%)가 가장 많고, 다음으로 사무 종사자(14.1%), 장치·기계 조작 및 조립 종사자(13.6%)의 순으로 많다. 전체 인구와 비교했을 때, 장애인의 경우 전문가 및 관련 종사자, 사무 종사자, 서비스 종사자, 판매 종사자의 비율은 낮지만, 단순 노무 종사자, 농림어업 숙련 종사자 등의 비율은 높게 나타났다(한국장애인고용공단, 2019b). 장애인 근로자의 단순노무직 종사 비율이 높은 것으로 볼 때, 그들이 주로 특별한 기술이 필요치 않거나 혹은 아무 기술도 요구하지 않는 단순하고 틀에 박힌 산업에 취업하고 있으며, 전체 근로자보다 전문산업 분야로의 취업이 어려움을 짐작할 수 있다. 이처럼 발전 가능성이 부족한 장애인의 직무는 그들의 자아존중감을 저해하고 역량 강화(empowerment)에 방해가 된다는 점에서 바람직하지 못하다. 특히, 모든 사람이 자신의 역량과 기술을 발휘할 기회를 가지는 것이 정의의 필수

요소라는 점에서 장애인이 처한 ‘업무의 탈숙련화 현상’은 명백히 부당하다(Young, 1990/2017: 456-466).

아울러, 장애인 고용의 양적 증가에도 불구하고 장애인은 비장애인보다 이직률이 높고 근속기간이 짧은 것으로 나타나고 있는데, 그 주요 원인이 직장 내 대인관계의 어려움과 장애에 대한 차별 때문으로 보고되었다(김대룡, 2012; 김승아, 1994; 이형렬, 2007). 2019년 기업체 장애인 고용실태조사에 따르면 장애인 근로자가 비장애인 근로자 대비 이직률이 높은 이유 8가지 중 대인관계 문제가 2순위를 차지했으며, 장애인 근로자 고충 사항에서는 대인관계 문제가 1순위를 기록했다(한국장애인고용공단, 2019a). 또한, 이연희(2016)의 연구에서는 직장생활하는 임금근로장애인 중 약 36.9%가 직장 내 장애로 인한 임금 또는 승진 관련 차별을 경험한 것으로 보고된 바 있다.

한편, 장애인 고용의 질적 현황 중 특히 주목할 만한 점은 근로시간에 관한 부분이다. 장애인 임금근로자의 근로시간 형태는 시간제 근로가 34.7%로 전체 인구 임금근로자(15.4%) 보다 두 배 이상 높았다. 그러나 시간제로 일하고 있는 장애인 중 전일제 근로 전환 의사에 대해 질문하였을 때 ‘원하지 않음’으로 답한 사람은 68.9%로 절반을 훌쩍 넘겼다. 장애인 임금근로자가 시간제 근로를 하는 이유로는 ‘장애로 인해 오랜 시간 근무할 수 없어서’가 32.5%로 가장 많았고, 다음으로 ‘전일제 일자리를 원해도 구할 수 없어서’가 30.1%, ‘용돈 벌이, 소일거리 정도를 찾아서’가 11.7%, ‘임금 등 다른 근로조건에 만족해서’가 11.5% 등의 순으로 나타났다(한국장애인고용공단, 2019b). 이와는 달리, 장애인 단시간 근로자는 최저임금에서 제외되는 경우가 많아 생계를 위해 자발적으로 초과근무를 신청하기도 하고, 중증장애인의 경우에는 근로시간의 하한선이 정해져 있지 않아 기업체가 부담금 회피 수단으로 악용하는 사

례도 다수 발견되었다(김주일 외, 2013). 이러한 내용을 종합해보면, 장애인에게는 단순히 전일제 일자리의 확대보다는, 장애인 개개인의 신체적·경제적 상황을 고려한 '적절한' 수준의 근무시간이 주어져야 함을 알 수 있다.

지금까지 제시된 일련의 통계자료들은 장애인이 비장애인보다 취업률이 낮고, 취업하더라도 저임금, 미숙련 업무에 한정된 직종, 장애 차별 등 열악한 근로조건을 특징으로 하는 2차 노동시장에서 종사할 가능성이 크다는 선행연구들을 뒷받침한다(이선우, 1997; 이익섭 외, 2006; 이효성 외, 2008). 이러한 실정을 고려하면 장애인의 고용환경에 대한 재고가 시급하지만, 기존의 장애인 고용 관련 연구는 주로 취업 예측요인, 고용률 등 고용의 양적 측면에 치중되어 있어 고용의 질에 대한 논의는 활발하지 못했다(이운식, 나운환, 2011a). 물론 고용의 양적 측면에서도 열위인 상황에서 장애인 고용의 '질'을 논의하는 것은 한가한 이야기로 치부될 수 있다. 그러나 단순한 고용 창출이 고용 조건의 악화를 동반한다(이상헌, 2005)는 점을 생각했을 때 노동 취약계층인 장애인 고용의 질을 다각도에서 검토하는 것은 고용의 질적 수준의 향상뿐만 아니라 양적 확대의 새로운 방향성을 결정하기 위해서도 필수적이다. 이는 2020년~2024년 장애인의무고용제도 개선을 위해 윤상용 외(2018)가 진행한 '일자리 질을 고려한 장애인 의무고용률 설정 방안(2018)' 연구를 통해 뒷받침된다. 이 연구에 따르면 일자리 질이 1등급 증가함에 따라 장애인 고용이 1.23명 증가한다고 한다. 다시 말하면, 일자리의 질이 좋아질수록 장애인 고용을 증가시킬 유인이 있다는 것이다. 또한, 위 연구에서는 장애인의 경우 고용 조건이 나쁜 사업장으로 내몰리는 경향이 있으므로, 의무고용률이라는 평균적 접근보다 일자리 질과 같은 사업장 특성이 반영된 고용정책이 필요하다고 언급하였다.

따라서, 임금근로장애인의 삶의 만족도를 높이기 위해 고용의 질적 요소 중 복지적 개입이 가능한 구체적 요소를 밝히고자 하는 본 연구는, 장애인 고용을 바라보는 새로운 시각과 개선된 기준이 요구되는 현시점에서 유용한 자료가 될 것이다.

2) 장애인 고용의 질 관련 연구 동향

21세기에 들어서서 국제기구를 중심으로 고용에 관한 관심이 단순한 고용 여부에서 '어떻게 고용되어 있는가'로 이동하고 있다. 즉, 고용의 양적 확대만 집중하던 고용 분야의 문제의식이 적절한 보상, 고용의 안정성, 근로환경의 개선 등 고용의 질에 대한 고려로 확장되고 있다(김범식 등, 2015; 변경희, 2010; 이성균, 2008). 이러한 문제의식의 이동에 발맞춰 우리나라 장애인복지 분야에서도 고용의 질적 도약이라는 새로운 패러다임에 대한 논의가 활발히 진행되고 있다. 그 이유는 고용의 질이 담보되어야 장기적 차원에서 장애인 근속률과 삶의 만족도를 향상시킬 수 있기 때문이다(박광옥, 2016; 손지아, 박순미, 2011; 최칠성 외, 2017).

그러나 아직 장애인 고용의 질에 관한 연구는 그 수와 다양성에 있어 턱없이 부족한 실정이다. 고용의 질에 관한 선행연구를 살펴보면, 고용의 질의 하위요소인 직무만족도를 종속 변수로 하여 장애인을 포함한 취약계층의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석한 연구들이 주류를 이루었고(강성구, 임경원, 2017; 김민영, 2017; 김자영, 2019a, 2019b, 박지순, 2015; 양지숙 외, 2011), 고용의 질 지표나 척도 개발에 대한 연구(방하남 외, 2007; 이운식, 나운환, 2011a), 고용의 질 현황 및 결정요인을 살펴본 연구(문순영, 2008; 박광옥, 2016; 방하남, 이상호, 2006; 변경희, 2010; 손지아, 박순미, 2011; 유동철, 2008; 이운식, 나운환, 2011a; 최옥

금, 2006)가 있었다.

기존 연구의 주된 결과들을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 현재 장애인 고용의 질은 비장애인보다 전반적으로 현저히 낮다. 국제노동기구(ILO)의 괜찮은 일자리(decent work) 개념을 활용하여 국내 장애인 고용의 질을 분석한 손지아, 박순미(2011)는 적절한 임금, 고용 안정성, 사회보장을 모두 충족시키는 장애인 일자리는 14.6%에 불과하며, 이는 비장애인에 비해 매우 낮은 수치임을 지적하였다. 이와 유사하게 괜찮은 일자리 개념을 활용하여 장애유형별 고용의 질을 평가한 박광옥(2016)의 연구에서는, 모든 장애 유형의 고용의 질은 정도의 차이만 있을 뿐 대부분 '상당히' 또는 '매우' 낮은 것으로 밝혀졌다. 보다 구체적으로는, 임금 수준 지표에서는 지적, 자폐성, 뇌전증 장애인의 고용의 질이 '매우 낮은' 것으로 나타났고, 근로시간에서는 장루·요루 장애인의 고용의 질이 '매우' 낮았다. 공정한 대우 측면에서는 거의 모든 장애 유형의 고용의 질이 '매우 낮은' 수준으로 평가되었고, 전반적인 고용의 질적 수준에서는 '상당히 또는 매우 낮음'으로 확인되었다.

둘째, 장애인 고용의 질 향상을 위해서는 직장 내 대인관계와 안정적인 직장적응에 관심을 가져야 한다. 장애인의 만족스러운 직장생활을 위해서는 특히 대인관계 및 의사소통(강성구, 임경원, 2017), 장애인 차별(이성규, 2014; 이지수, 2011), 사회적 지지(김연실 외, 2012; 이은복 외, 2008; 이태훈, 김진태, 2012) 등의 개선이 필요하다는 연구 결과가 꾸준히 제기되고 있다. 이러한 연구 결과들은 일이 경제적 가치와 더불어 비경제적인 가치와도 밀접한 관계가 있기 때문에(Blustein, 2008; Diener & Seligman, 2004) 단순 재화의 재분배만으로는 전반적인 고용의 질 개선에 한계가 있을 수 있다는 점을 시사한다. 따라서, 고용의 질을 평가하고 그 개선 방향에 대해 논의할 때에는 일이 가진 물질적, 비물질적 가치들

을 균형 있게 반영해야 할 것이다.

한편, 대다수 선행연구에서는 고용의 질의 여러 지표 중 일부만을 선별적으로 분석하여 고용의 질이 내포하는 다양한 의미를 충분히 반영하지 못했고, 고용의 질적 요소가 삶의 만족도에 미치는 영향에서 요소 간 영향력을 간과하고 있었다(박광옥, 2016; 박광표, 김동철, 2017; 박지순, 2019; 염동문 외, 2018; 이채식, 김명식, 2019; 주영하 외, 2018; 최지선, 2009; 최희철, 2017). 그렇기 때문에 현재로서는 장애인의 만족스러운 삶을 위해 고용의 질적 특성 중 어떠한 요소에의 개입이 보다 중요한지 정확히 파악할 수 없다. 또한, 고용의 질을 측정하기 위해 비장애인을 대상으로 개발된 고용의 질 척도를 사용하거나 국가 간 비교를 위한 거시 척도를 사용했기 때문에(김보람 외, 2012; 문순영, 2008; 박광옥, 2016; 손지아, 박순미, 2011; 이현미, 2010; 최옥금, 2006; 최희경, 2009) 개인적 수준에서 장애인 고용의 질적 수준을 파악하는 데에는 다소 적절치 못한 점이 있었다.

이에 본 연구에서는 고용의 질이 가진 다차원적 구조를 반영하여 6가지 영역에서 장애인 고용의 질을 살펴본다. 또한, 단순히 장애인의 고용 실태를 나열하는 것을 넘어서서 장애인의 관점에서 일이 가지는 다양한 의미를 바탕으로, 열악한 고용환경을 개선하기 위해 ‘무엇을 해야 하는가’로 논의의 범주를 확장한다.

제 2 절. 장애인의 삶의 만족도

1. 삶의 만족도 개념

개인의 주관적 안녕감(Subjective Well-Being)을 나타내는 핵심 지표인 삶의 만족도는(Berrin et al., 2012) Neugarten 등(1961)이 노인을 대상으로 삶의 만족도 척도를 처음 개발한 이후 일반화되었다. 이들 연구에서는 삶의 만족도를 "일상생활을 구성하는 활동으로부터 형성되는 기쁨, 긍정적 자아상, 낙천적인 태도와 감정의 유지"라고 정의하였다. 한편, Kalish(1975)는 삶의 만족도를 "자신의 삶을 의미 있는 것으로 인정하고 원하는 목표를 이루었다고 느끼는 정도와 환경과의 조화를 유지하면서 개인의 욕구를 충족할 수 있는 정도"로 정의했으며, Windle과 Woods(2004)는 "개인이 가진 기준과 자신의 현 상황을 비교하여 판단하는 과정"으로 삶의 만족도를 정의하였다. 국내에서도 삶의 만족도에 대한 다양한 정의를 제시하고 있다. 하춘광(2015)은 삶의 만족도를 "주어진 환경 속에서 느끼는 주관적 행복이자, 긍정적 자아상과 태도 등 생활 전반에 걸친 자신의 현재 생활에 대한 만족, 어려운 상황에 대처해 나갈 수 있는 능력 및 환경에 대한 긍정적 적응"으로 정의하였다. 김홍철(2019)의 연구에서는 삶의 만족도를 "일상생활에서 겪는 삶의 영역에 대한 주관적 만족감"으로 정의하였다.

종합해보면, 학자마다 정의하는 삶의 만족도 개념에는 다소 차이가 있으나, 대부분 삶의 만족도가 '개인을 둘러싼 전반적인 환경과 생활 전반에 대한 주관적 만족'을 의미한다는 점에 동의하고 있다. 따라서, 본 연구에서도 삶의 만족도를 '개인을 둘러싼 전반적인 환경과 생활 전반

에 대한 주관적 만족’으로 정의한다.

장애인이 비장애인과 함께 사회에 통합되어 만족스러운 삶을 영위하는 것이 장애인복지의 핵심과제가 되었으므로(박재국, 이미숙, 2001), 삶의 만족도는 이들 분야에서 다루어야 할 매우 중요한 지표이다.

장애인의 삶의 만족도는 장애라는 특성을 전제한다는 점에서 비장애인과 차이가 있다. 장애로 인해 마주하는 사회적 좌절과 상실은 대다수 장애인이 일정 기간 자신의 삶에 대해 부정적 인식과 정서를 갖게 한다(Gordy-McCready, 2001). 보다 구체적으로 말하면, 장애로 인한 신체적 기능 및 사회적 관계에서의 제약은 장애인의 물적·인적 자원의 획득을 방해하고, 결과적으로 그들의 삶의 만족도를 저해한다(고민석, 김동주, 2014). 장애인과 비장애인의 삶의 만족도 격차를 분석한 김태일과 김수용(2009)의 연구에 의하면, 삶의 만족도를 구성하는 모든 영역에서 장애인의 삶의 만족도가 비장애인보다 낮게 나타났다. 실제로 현재 삶에 ‘불만족한다’고 응답한 장애인의 비율은 2017년 기준 41.1%에 달하는 것으로 보고되었다(보건복지부, 2017a). 장애인이 장애와 그로 인한 상실에만 초점을 두는 것이 아니라, 자신의 삶에서 새로운 가치를 발견하고 만족스러운 삶을 살기 위해서는 비장애인과 마찬가지로 다양한 심리·사회·경제적 요건들이 반드시 충족되어야 한다(신승배, 2009). 따라서, 장애인들의 삶의 만족도 개선에 실질적으로 이바지할 지원방안과 이를 뒷받침할 체계적인 연구가 절실하다.

지금까지 연구된 장애인의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인은 크게 3가지로 분류할 수 있다. 첫째는 인구사회학적 요인으로 장애인의 성별, 연령, 소득, 교육 수준, 가구 수 등을 포함한다. 둘째는 장애 관련 요인으로 장애 유형, 장애 정도, 장애 차별 경험 등을 포함한다. 마지막으로는 자아존중감, 장애 수용, 심리적 위축감, 스트레스 대처방식, 일상생활

능력, 사회적 지지, 취업 여부, 지역사회참여, 복지서비스 등 심리·사회적 요인이 장애인의 삶의 만족도에 영향을 미친다(김근식, 정진희, 2007: 김선주, 염동문, 2013; 김종일, 2013; 김한성, 이유신, 2014; 남연희 외, 2014; 박현숙 외, 2013; 서미경, 김정남, 2004; 송진영, 2012; 오혜경, 정덕진, 2010; 윤희정, 신자은, 2015; 이지수, 2007, 이지수, 2011).

이처럼 장애인의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요소는 매우 다양하지만, 본 연구에서는 특히 장애인 고용의 질과 자아존중감에 초점을 두고자 한다. 이는 경제활동이 장애인의 자립을 위한 기반이자, 장애로 인해 훼손된 자아존중감을 회복시키고 삶의 만족도를 높이는 핵심 요소라는 사실에 기인한다(김재엽 외, 2014; 박광표, 김동철, 2015). 다음 부분에서는 이들 변수 간 관계성에 대해 좀 더 자세히 논의하였다.

2. 고용의 질과 삶의 만족도

장애인을 대상으로 고용의 질과 삶의 만족도 간 관계를 분석한 연구는 소수에 불과하고, 그나마 존재하는 연구도 고용의 질을 나타내는 일부 특성에만 초점을 두고 있다. 따라서 이 부분에서는 장애 여부와 관계없이 일이 모든 개인의 삶에서 중요한 영역이라는(김준수 외, 2017) 전제하에, 우선 비장애인을 대상으로 한 연구를 중심으로 고용의 질과 삶의 만족도 간 관계를 고찰하였다. 이후, 장애인을 대상으로 고용의 질과 삶의 만족도 간 관계를 논한 뒤 비장애인과 장애인 대상의 선행연구 결과들을 비교하였다.

‘일’은 현대인에게 있어 생계유지를 위한 수단이자 타인과 상호작용하며 자신의 정체성과 역량을 개발하기 위한 원천이다. 특히, 사람들은 일을 통해 성취감과 사회경제적 지위를 획득하기 때문에, 직장생활이 직

장 밖 생활과 상호작용하며 삶의 질과 방향에까지 만연한 영향을 미친다는 사실은 이미 오래전에 입증되었다(염동문 외, 2018; Near et al., 1987; Staines et al., 1986). 이러한 사실은 일자리와 관련된 경험이 일자리에만 국한되지 않고 생활의 다른 영역에까지 일반화된다는 파급가설(spillover hypothesis)을 지지한다(Petrovski & Gleeson, 1997; Seeman et al., 1967).

일이 삶에 미치는 영향에 대해 주로 긍정적으로 보는 경향이 있으나, 두 변인 간 관계는 상황에 따라 의미 있는 변화를 보인다. 메타분석을 통해 일이 근로자의 삶의 만족도에 미치는 영향을 분석한 Berrin 등(2012)의 연구에 의하면, 고용의 질이 낮고 비전문적인 직업을 가진 경우 근로자의 삶의 만족도가 감소한다고 보고하였다. 즉, 좋은 일자리가 좋은 삶을 만드는 것이다.

한국노동연구원의 '일과 행복(I)' 연구보고서에서 따르면 한국인 근로자의 삶의 만족에 가장 큰 영향을 미치는 고용 관련 변수는 '고용의 안정성'으로 나타났다(안주엽 외, 2015). 다시 말하면, 비장애인 근로자가 생각하는 좋은 일자리의 첫 번째 조건은 고용의 안정성이 보장되는 일자리이다. 위 보고서에서는 상대적으로 고용이 안정적인 정규직 근로자가 실업자나 비정규직 근로자보다 삶의 만족도가 높았고, 비정규직 중에서도 기간제, 시간제, 특수고용, 용역, 파견, 일일 근로의 순서로 삶의 만족도가 높았다. 또한, 고용의 안정성은 근로자의 심리·정서적 건강과도 밀접한 관계가 있다. 일례로, 고용 안정성과 건강 결과와 관련된 27개의 선행연구를 체계적으로 분석한 Virtanen 등(2005)의 연구에 따르면, 비정규직이 정규직보다 심리적 질환을 겪을 가능성이 더 큰 것으로 나타났다. 이는 고용 불안정이 심각할수록 심리적 디스트레스가 증가하고(Mcdonough, 2000), 근로자의 우울 수준이 유의미하게 증가한다는 타 연구 결과와도 일치한다(Meltzer et al., 2010).

다음으로, 물리적인 작업 환경과 근로시간 등 근무 조건에 따라서도 근로자의 삶의 만족도에 차이가 발생한다. 선행연구에 따르면, 유해물질에 노출이 잦고, 직무로 인한 신체적 부담이 크며, 장시간 근로 및 초과근로를 하는 근로자의 경우 신체적·정신적 건강이 나빠져 전반적인 삶의 만족도가 감소한다. 또한, 자율성이 두드러지는 재택근무 근로자는 정규직 근로자와 비슷한 수준으로 삶의 만족도가 높지만, 불규칙한 근로시간과 계절적 특성이 두드러진 직업은 근로자의 삶의 만족도를 감소시킨다(김준호, 장세진, 2012; 박경옥, 2004; 조기옥 외, 2011).

고용의 질을 나타내는 여러 요소 중에서도 임금근로자의 삶의 만족도는 특히 월평균 소득과 사회경제적 지위 등 경제적 보상에 의해 크게 좌우된다(강성진, 2010; 방하남, 2000). Stansfeld 등(1998)은 공무원을 대상으로 한 코호트 연구에서 노력과 보상에서의 불균형이 건강과 삶의 질의 부정적 예측요인임을 밝혔다. 이와 유사한 맥락에서 보상이 근로자의 심리적 건강에 어떠한 영향을 미치는지를 분석한 연구들에서는 임금 수준이 낮을수록(손민성, 2013), ‘보상 부적절’에 대한 스트레스가 높을수록(임혜현, 2007), 우울 수준이 증가한다고 보고하였다.

이외에도 고용 조건, 직책 등이 근로자의 삶의 만족도에 직접적인 영향을 주는 요인으로 밝혀졌으며(박재규, 2001; Bardasi & Francesconi, 2004), 고용의 질의 하위요소인 직무만족도가 근로자의 삶의 만족도를 설명하는 요인이라는 점에 다수의 학자가 동의하였다(김성진, 2010; 방하남, 2000; 신승배, 2009; 양지숙 외, 2011; 최지선, 2009).

요약하면, 단순한 고용 여부가 아닌 고용의 질적 특성에 따라 근로자의 삶의 만족도에 유의미한 차이가 생긴다. 특히, 비장애인의 삶의 만족도는 정규직 여부, 근무조건, 월평균 임금, 직책 등 고용의 질을 나타내는 여러 요소 중 주로 객관적이고 경제적인 요소의 영향을 크게 받는다.

한편, 장애인 근로자를 대상으로 고용의 질과 삶의 만족도 간 관계를 분석한 선행연구를 살펴본 결과, 그 수와 다양성이 매우 제한적이었다. 관련 연구 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 비장애인 근로자와 마찬가지로 직무만족도가 높은 장애인은 자신의 일상생활에서 더욱 긍정적인 태도를 보이며, 삶에 대한 만족도도 높다(박지순, 2015; 염동문, 2013).

둘째, 고용의 질적 특성 중 정규직 여부와 임금 및 소득은 장애인의 삶의 만족도와 정적 관계가 있다. 즉, 일자리의 안정성이 높을수록(최지선, 2009), 노력에 대한 보상이 만족스러울수록(이채식, 김명식, 2019) 장애인의 삶의 만족도가 증가한다. 이러한 결과는 앞서 비장애인을 대상으로 한 연구 결과와도 일치한다.

셋째, 직장 내 원만한 대인관계는 장애인의 삶의 만족도에 유의미한 긍정적 영향을 미친다(김성진, 2010; 윤희정, 신자은, 2015). 임금근로장애인을 대상으로 일상생활만족도에 영향을 미치는 요인을 분석한 김성진(2010)의 연구에 의하면, 장애인에게는 직책, 임금 등 단순한 근로조건보다는 일의 내용이나 의사소통 및 대인관계가 그들의 삶의 만족도에 더 큰 영향력을 가지는 것으로 밝혀졌다. 이러한 연구 결과는, 대인관계와 조직 적응력이 장애인 근로자의 삶의 만족도를 결정하는 핵심 요인이라고 밝힌 윤희정과 신자은(2015)의 연구 결과와도 일맥상통한다. 이와는 반대로, 직장 내 장애 차별 경험은 장애인 근로자의 삶의 만족도에 부정적인 영향을 미치는 요인으로 밝혀졌다(고민석, 김동주, 2013; 박현숙 외, 2013; 윤희정, 신자은, 2015; 이성규, 2014). 구체적으로 살펴보면, 차별을 경험한 장애인은 자신감, 자아존중감, 사회적 효능감이 저하되며, 특히 일터에서의 장애 차별은 가족, 친구, 건강상태, 하는 일, 결혼 생활 등 전반적인 삶의 만족도를 유의미하게 감소시킨다(고민석, 김동주, 2013;

이성규, 2014).

마지막으로, 직장에서 장애에 대한 배려와 편의를 경험하는 것은 장애인의 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미친다. 장애인의 경우 장애 특수성으로 인해 업무 내용과 근무시간에서 배려가 필요한 상황이 빈번히 발생하는데 이와 관련된 직장 상사와 동료의 배려가 있는 경우 장애인의 삶의 만족도는 유의미하게 증가한다(박지순, 2015).

지금까지의 논의를 종합해보면, 양질의 일자리는 근로자의 삶의 만족도와 밀접한 관련이 있고, 고용의 질적 수준이 증가할수록 근로자의 삶의 만족도도 증가한다. 특히 선행연구 고찰을 통해 장애 여부에 따라 삶의 만족도에 영향을 미치는 고용의 질적 특성이 상이하다는 점을 확인할 수 있다. 장애인의 삶의 만족도는 비장애인처럼 고용의 질을 나타내는 고용 안정성, 임금 등의 경제적인 요소(객관적 요소)에도 영향을 받지만, 무엇보다 대인관계, 장애 차별, 장애 배려 등 심리·정서적 요소(주관적 요소)의 영향을 더 크게 받는 것으로 보인다. 하지만 선행연구들을 토대로 섣불리 장애인 근로자의 삶의 만족도를 높이기 위해 물질적인 보장 강화보다 비물질적인 직장 내 대인관계, 장애 차별 등에 대한 개입이 우선되어야 한다는 결론을 내릴 수는 없다. 왜냐하면 장애인 근로자의 경우 비장애인보다 취업률에서부터 열위에 있고, 취업하더라도 저임금, 탈숙련 현장에서 일하거나, 사회적 편견과 차별로 인해 직장 적응에서 어려움을 경험하는 등 고용환경의 경제적·비경제적 측면 모두가 매우 열악한 실정이기 때문이다(박광옥, 2016; 손지아, 박순미, 2011; 이운식, 나운환, 2011a). 또한, 지금까지의 선행연구는 고용의 질을 나타내는 경제적 혹은 비경제적 요소 중 일부 요소와 삶의 만족도 간의 관계를 살피거나, 직무만족도라는 단일 개념과 삶의 만족도 간 관계만을 제시하고 있었다. 따라서 현재로서는 장애인 고용의 질과 삶의 만족도를 높이기 위

해 고용 조건 중 무엇에 중점을 두어야 하는지 파악하는 데 한계가 있다.

이에 본 연구에서는 고용의 질의 경제적(객관적)·비경제적(주관적) 요소를 종합적으로 고려하여, 요소 간 영향력을 통제하고서도 장애인 근로자의 만족스러운 삶에 영향을 미치는 고용 조건이 무엇인지 분석해본다.

제 3 절. 장애인의 자아존중감

1. 자아존중감 개념

자아존중감은 1890년에 William James가 처음 사용한 자기개념의 하위요소로써 그는 "자아존중감이란 자신의 능력을 평가하는 것으로, 한 개인이 느끼는 자기 가치감은 가정된 잠재력에 비해 실제로 얻은 성취의 비율에 따라 결정된다."고 하였다(이자영 외, 2009 재인용). 자아존중감에 대해 좀 더 상세히 연구한 Coopersmith(1967)는 자아존중감을 "자신을 유능한 존재로 믿는 정도에 대한 판단으로써 자기를 수용 또는 거부하는 것"으로 보았다. 즉, 자아존중감이란 자기 자신에 대한 주관적인 가치 판단으로 자신을 얼마나 능력 있고 가치 있는 존재로 인식하는지를 평가하는 지표이다(Rosenberg, 1979).

자아존중감은 모든 인간이 가진 기본적인 욕구이자 심리·사회적 자원이다(Maslow, 1943). 정의를 다루는 학자들은 이러한 자아존중감이 한 사회가 정의로워지기 위해 모든 사회구성원이 마땅히 가져야 하는 기본 재화(primary goods)라고 주장한다(Howard, 1985; Young, 1990/2017). 자아

존중감의 욕구가 충족된 사람은 자신을 유능하고, 가치 있으며, 필요한 사람으로 인식하는 반면, 자아존중감의 욕구가 충족되지 못한 사람은 자신을 나약하고 열등한 존재로 느낀다. 또한, 높은 자아존중감을 가진 사람일수록 그렇지 않은 사람보다 스트레스 지각 수준이 낮고, 회복탄력성(resilience)이 높으며, 문제 해결 능력이 뛰어나다(Branden, 1994). 특히, 자아존중감은 삶의 만족도와 밀접한 관계가 있다. 자아존중감은 건강한 성격 발달과 정신건강의 기초가 되기 때문에 삶의 만족도를 높이기 위한 필수 요소이다(김동배 외, 2013). 긍정심리학자인 Seligman과 Csikszentmihalyi(2002)는 한 개인이 자신의 부족이나 결핍이 아닌 강점을 발휘할 수 있는 상태를 자아존중감으로 정의하였는데, 이러한 자아존중감이 가치 있는 삶을 영위하게 한다고 하였다.

안타깝게도, 일반적으로 장애인의 자아존중감은 비장애인에 비해 낮은 것으로 보고되는데, 이는 장애에 대한 사회의 부정적 인식과 그로 인한 생활상의 제약 때문으로 보인다(이은복 외, 2008; 조혜정, 윤명숙, 2016; Nosek et al., 2003). Akbar Hussian(2006)은 장애인의 자아존중감이 낮은 이유는 첫째, 장애가 개인의 신체적 기능 자체를 제한하기 때문이며, 둘째, 장애에 대한 사회적 편견과 차별이 긍정적인 자아상(self-image)을 발달시키기 위한 일상 속 다양한 상호작용 기회를 앗아감으로써 열등감과 심리적 부적응을 유발하기 때문이라고 하였다. 장애 정도와 유형, 발생 시점 등 개별 특성에 따라 차이는 있겠지만, 장애로 인한 수많은 사회적 제약과 불이익은 장애인이 자신을 장애인으로 인정하는 시기에 내면적으로는 자기를 부정하거나 자기 가치를 평가절하하게 한다(오혜경, 정덕진, 2010). 예를 들어, 지체장애인이 지각하는 신체에 대한 낙인은 자아존중감을 저해하며, 낮은 자아존중감은 다시 지역사회에서의 적응에 어려움을 초래한다(이인옥, 2007). 이것은 장애의 가시성이 비교적 낮은

정신장애인에게도 동일하게 적용된다. 정신장애에 대한 잘못된 이해와 이를 바탕으로 한 사회적 편견은 정신장애인의 자아상을 훼손하며 적극적인 사회참여를 방해한다(주영하 외, 2016; Nosek et al., 2003).

2. 고용의 질과 자아존중감

앞서 자아존중감의 개념과 일반적으로 장애인의 자아존중감이 낮은 이유에 대해 살펴보았다. 이 부분에서는 고용의 질과 자아존중감이 어떠한 관계가 있는지 Mead(1934)의 상징적 상호작용 이론을 바탕으로 살펴본다.

Mead(1934)는 *"과연 사회는 개인에게 어떠한 방식으로 무엇을 반영하는가"* 에 대한 고민 속에서 자아의 형성 과정에 대해 깊이 연구하였다. 그의 이론에 따르면 자아(self)란 자기 자신에 대한 인식으로서, '나는 누구이며, 누구이고자 하는가' 에 대한 내적 자아상(self-image)을 반영한다. 이러한 자아는 독립적으로 발달하는 것이 아니라, 목적격 나(Me)와 주격 나(I)의 화해를 통해 발달한다. 여기서 목적격 나(Me)는 사회가 규정한 자아상을 의미하고, 주격 나(I)는 이러한 목적격 나(Me)에 반발하거나 수용하는 내적 충동을 의미한다. 그러므로 목적격 나(Me)와 주격 나(I)가 화해를 한다는 것은, 한 개인이 자신을 둘러싼 환경과 상호작용하면서 상대방이 자신에 대해 가지는 생각과 가치관을 수용하고 내면화하는 것을 뜻한다. 따라서, 한 개인이 외부환경과의 상호작용 속에서 타인에 의해 긍정적으로 규정된 자아상을 발견하고 이것을 내면화하면, 이는 자기 자신을 바라보는 사고틀에도 긍정적 영향을 미쳐 자아존중감이 향상된다. 이와는 반대로 외부환경과의 상호작용 속에서 부정적으로 규정된 나(Me)를 발견하게 되면 이는 자아존중감을 훼손시킨다(Mead,

1934; Stanwyck, 1983). 이와 같은 상징적 상호작용 이론을 장애인이 처한 고용환경에 적용해보면, 노동시장 안팎에서 장애로 인한 각종 불이익과 차별 대우에 일상적이고 지속적으로 노출되는 것은 장애인이 자신을 평가하는 내적 사고틀에 부정적인 영향을 미침으로써 그들의 자아존중감을 저해할 것이다. 실제로 고용의 질과 자아존중감 간 관계에 관한 선행연구를 살펴본 결과, 고용의 질과 자아존중감 두 변수 사이에는 정적 상관관계가 있는 것으로 확인되었다. 즉, 고용의 질이 높을수록 자아존중감도 높다. 대다수의 선행연구가 일부 고용의 질적 특성에만 초점을 두고 있어 고용의 질 전반을 다루지는 못하였으나, 관련 선행연구 고찰 내용을 정리해보면 다음과 같다.

먼저, 고용의 질의 하위개념인 '직무만족도'는 장애인의 자아존중감을 설명하는 요인 중 하나로 나타났다. 선행연구에 따르면, 취업하는 것 자체가 장애인의 자아존중감을 높일 수 있으나, 직무만족도가 낮은 경우 오히려 그들의 자아존중감을 악화시킬 수도 있다(박광표, 김동철, 2017; Casper & Fishbein, 2002). 즉, 만족스럽고 성공적인 직업 경험일 때라야 자아존중감이 향상된다.

다음으로, 고용의 질을 나타내는 여러 특성 중 '고용 안정성'은 실직의 개념과 함께 자아존중감에 영향을 미치는 요인으로 자주 제시되었다. 장애인을 대상으로 한 연구가 찾아보기 어려우므로 그 범위를 넓혀 유사 연구를 살펴보면, 한 개인의 실직은 소득 및 사회적 관계망의 단절로 인해 심리적 상태를 악화시키기도 하지만, 취업자에서 실직자로의 자아정체성의 변화가 심리적 건강에 악영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(Gould et al., 1972). 다시 말하면, 실직자는 '실직'에 대한 사회의 부정적 인식을 자신의 자아상으로 내재화함으로써 자아존중감의 손상을 겪는다(정은석, 강상경, 2015). 한편, 실직자가 재취업하더라도 자신의 역량

을 충분히 발휘할 수 없는 불완전고용 상태이거나, 불만족스러운 일자리에 근무하면서 지불해야 하는 심리적 비용은 실직 상태를 지속함으로써 내야 하는 심리적 비용보다 더 크며, 불만족스러운 일자리는 근로자의 자아개념에 부정적인 영향을 미친다(Leana & Feldman, 1995). 이러한 연구 결과들은 일시적이고 불완전한 고용보다는 고용의 안정성과 발전 가능성이 보장되는 일자리가 근로자의 자아존중감에 긍정적인 영향을 미칠 것을 시사한다.

노동에 대한 '경제적 보상' 또한 근로자의 자아존중감에 영향을 미치는 주요 요인으로 꼽힌다. 비장애인 근로자를 대상으로 한 박상규, 이병하(2004)의 연구에 의하면, 객관적인 임금 수준이 높을수록 근로자의 자아존중감이 높고, 반대로 낮은 임금은 자아존중감을 저해한다. 장애인을 대상으로 보상과 자아존중감 간 관계를 분석한 연구 중에서는 권오형(2015)의 연구가 주목할 만하다. 이 연구에서는 임금근로장애인을 대상으로 주관적 사회경제적 지위와 삶의 만족도 간 관계에서 자아존중감의 매개 효과를 분석하였는데, 임금근로장애인의 경우 주관적으로 인식한 사회경제적 지위가 높을수록 자아존중감이 높고, 높은 자아존중감은 다시 높은 일상생활만족도로 연결되는 것으로 나타났다. 즉, 객관적 측면에서 임금의 많고 적음도 중요하지만, 임금근로장애인의 자아존중감은 스스로 자기 일이 얼마나 가치 있고 사회적으로 다른 사람에 의해 인정받는 일인가에 대한 주관적 평가의 영향을 받는다는 것이다.

아울러, 장애인을 대상으로 한 고용의 질과 자아존중감 간 관계에 관한 연구에서는 특히 '직장 내 장애 차별'에 주목한다. 선행연구 결과에 따르면, 장애로 인해 채용, 승진, 복리후생, 직무 배치, 대인관계 등의 영역에서 더 많은 차별을 경험할 장애인일수록 그렇지 않은 장애인보다 자아상이 손상되어 심리적으로 불안정해지고, 낮은 자아존중감을 가지게

된다(이은복 외, 2008; 전지혜, 2010; 조혜정, 윤명숙, 2016; Narimani & Mousazadeh, 2010; Nosek et al., 2003).

지금까지의 논의와는 반대로, 고용의 질과 자아존중감 간 선후관계를 명확히 하기 위해 자아존중감이 고용의 질에 영향을 미치는 경로에 관한 선행연구를 살펴본 결과, 관련 연구가 소수에 불과했다. 자아존중감이 고용 안정성, 임금 등 고용의 질 중 객관적 요소에 미치는 영향을 언급한 연구는 찾아보기 어려웠으며, 그나마 존재하는 소수의 연구는 고용의 질의 주관적 요소인 직무만족도를 중심으로 한 연구가 있었다. 이들 연구의 주요 주장은 높은 자아존중감이 높은 직무만족도로 연결된다는 것이다(김자영, 2019b; 박미량, 2014; Griffin et al., 1996). 그러나 직무만족도는 "한 개인이 일반적으로 직장생활을 하면서 느끼는 정서적인 감정(최칠성 외, 2017)"을 뜻하는 고용의 질의 하위개념으로, 일자리에 대한 객관적인 정보는 전혀 제공하지 못한다는 한계가 있다(방하남, 이상호, 2006). 또한, 자아존중감이 직무만족도에 영향을 미친다는 결과와는 달리, 직무만족도가 자아존중감의 설명요인이라는 연구 결과(조성연, 2005; 최칠성 외, 2017; Coopersmith, 1967; Zuckerman, 1989)가 지속적으로 제시되고 있어 두 변인 간 관계성은 후속 연구를 통해 좀 더 명확히 규명될 필요가 있다.

이와 같은 Mead의 상징적 상호작용론과 일련의 선행연구 결과들을 종합적으로 고려할 때, 고용의 질과 자아존중감 두 변인 간 선후성은 자아존중감이 고용의 질에 영향을 미친다기보다는, 고용의 질이 자아존중감에 영향을 미친다고 보는 것이 더 타당하다고 판단하였다.

3. 자아존중감과 삶의 만족도

자아존중감과 삶의 만족도 간 선후 관계는 기존 연구를 통해 상당히 명확하게 드러난다. 이미 다수의 선행연구에서 자아존중감이 주관적 안녕감, 삶의 만족도, 그리고 행복감의 결정요인임을 입증하였다(박희수, 문승연, 2014; 황정우, 유수현, 2013; Diener, 1984). 미국 성인을 대상으로 한 Campbell(1981)의 연구에 의하면 자아존중감과 삶의 만족도 두 변인 간 상관계수는 0.55이며, 자아존중감은 삶의 만족도를 설명하는 여러 요인 중 가장 강력하고 핵심적인 요인임을 밝혔다. 이와 유사한 맥락에서, 자아(self) 개념과 행복을 중점적으로 연구한 Baumeister 등(2003)도 두 변수 간 강한 정적 인과관계가 있음을 규명하였다. 그는 자아존중감과 행복 간 선후 관계를 완벽히 입증하는 것은 어렵지만 자아존중감이 높을수록 행복감이 증가한다고 보는 것이 그 반대 경로보다 개념적으로 더 타당하다고 하였다.

이러한 주장은 장애인을 대상으로 한 연구에서도 동일하게 나타난다. 자아존중감은 장애인이 자아를 실현하고 사회통합을 이루는데 매우 중요한 심리적 요소로, 신체적・정신적 건강의 기반을 마련하고 전반적인 삶의 만족에 큰 영향을 미친다(Taft, 1985). 장애인 삶의 만족도의 결정요인을 분석한 일련의 연구들에서는 지체장애인(노승현, 2007), 간질장애인(이준상, 2010), 정신장애인(이선영, 2004), 취업 고령 장애인(최성헌, 허준수, 2019), 임금근로장애인(김경화, 신은경, 2017) 등 장애 유형이나 기타 특성과 관계없이 높은 자아존중감이 높은 삶의 만족도를 예측한다고 밝혔다.

지금까지의 논의를 정리하면, 고용의 질은 자아존중감에 영향을 미치고, 자아존중감은 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인이므로 고용의 질과 삶의

만족도 간 관계를 자아존중감이 매개할 것으로 생각된다. 이어지는 절에서는 두 변수 사이에서 자아존중감이 가지는 매개 효과에 관해 좀 더 자세히 설명하였다.

제 4 절. 고용의 질과 삶의 만족도 간 관계에서 자아존중감의 매개 효과

본 절에서는 고용의 질과 삶의 만족도 간 관계에서 자아존중감이 가지는 매개 효과에 관해 논의한다. 먼저, 이론적 배경으로 Axel Honneth의 인정 이론에 관해 설명한 뒤, 관련 선행연구를 고찰하였다. 장애인 근로자를 대상으로 한 관련 연구가 매우 소수에 불과함으로 본 절에서는 비장애인 근로자를 대상으로 한 선행연구 결과를 포함하였다.

인정 이론의 창시자 Axel Honneth(1992)에 따르면, 모든 인간의 행위는 자신의 존재 가치를 사회적으로 인정받는 것을 목적으로 한다. 사회적 인정이 충족되지 못했을 때 사람들은 '인정 투쟁'에 나설 만큼 인정은 모든 인간에게 매우 중요한 삶의 지향점이다. 한 개인의 삶에서 사회적 인정이 이토록 중요한 이유는 이것이 개인의 긍정적인 자기의식과 만족스러운 삶의 필수 조건이기 때문이다. 사회적 인정 경험을 통해 개인은 사회와 조화를 이루고 사회적 지지를 얻을 수 있으며, 여기서 더 나아가 자기를 긍정하고 적극적으로 자아를 실현함으로써 만족스러운 삶을 살 수 있다. 특히, 노동이 생활의 중심을 차지하는 현대사회에서 한 개인이 사회적 인정을 경험하는 통로는 바로 '의미 있는 노동(meaningful work)'이다. 사람들은 가치 있는 노동을 통해 공동체의 생

산에 자신이 적극적으로 기여하고 있음을 확인할 때 비로소 사회적 인정에 도달할 수 있다(Honneth, 1992/2011).

Honneth(1992/2011: 144-161)는 그의 저서 『인정 투쟁』에서 사회적 인정의 3가지 유형으로 사랑, 권리 부여, 사회적 연대를 제시하였다. 이 중 '권리 부여'란 모든 사회구성원이 누리는 제도적 권리가 한 개인에게도 보장되는 것을 뜻한다. 동등한 권리가 부여될 때 해당 개인은 타인과 마찬가지로 자신도 존엄성을 가진 존재임을 느끼며 긍정적인 자기 존중 의식을 형성하게 된다. 이와는 반대로 사회적으로 보편타당한 권리의 소유로부터 유보되는 것은, 해당 개인이 다른 사회구성원들과 동등한 존엄성과 도덕적 판단 능력을 갖춘 존재로 인정받지 못함을 의미한다. 이 경우 해당 개인은 사회적 인정의 결핍으로 인해 부정적인 자기의식을 형성하고, 성공적인 삶을 위한 기반을 잃게 된다.

이러한 인정 이론에 근거하여 현재 장애인 고용의 질을 살펴보면, 장애인의 열악한 고용환경은 단순히 경제적 어려움을 초래하기 때문에 문제가 되는 것이 아니다. 그것이 문제가 되는 궁극적인 이유는 모든 사회구성원이 가진 보편적 권리로부터 장애인을 배제함으로써 그들을 온전한 사회구성원으로 인정하지 않고, 자아존중감과 삶의 만족도에 부정적인 영향을 미치기 때문이다. 앞서 1절에서 언급한 것처럼, 현재 우리나라 고용시장 내 장애인과 비장애인의 격차는 양적인 측면과 질적인 측면 모두에서 매우 뚜렷히 나타난다. 장애인의 경우 비장애인보다 고용시장 진입이 어렵고, 취업하더라도 저임금, 대인관계에서의 어려움, 장애 차별 등 각종 부당한 고용 조건에 처해있다(박광옥, 2016; 손지아, 박순미, 2011; 이운식, 나운환, 2011a). 인정 이론의 관점에서 볼 때 이러한 현실은 장애인이 사회적 인정을 획득하기 위한 기회를 박탈하는 것이자, 그 자체로 장애인을 '무시'하는 행위에 해당한다. 이와 같은 무시 경험은

한 개인의 자기 이해와 정체성을 훼손하고 파괴하는 위험성을 지닌다 (Honneth, 1992/2011: 250-251).

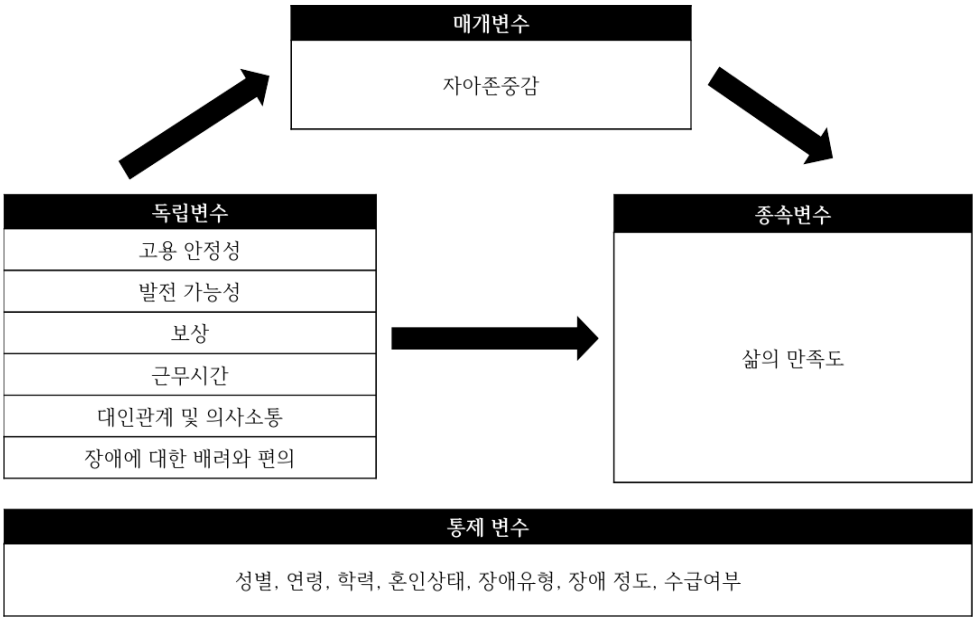
정리하면, Honneth의 인정 이론에 입각할 때, 고용의 질, 자아존중감, 삶의 만족도 세 변수 사이에는 낮은 고용의 질이 '권리 부여' 차원에서 사회적 인정의 결핍으로 작용하여 장애인의 자아존중감을 저해하고, 저하된 자아존중감은 다시 삶의 만족도를 감소시킨다는 관계성이 있다.

이와 관련하여 고용의 질과 삶의 만족도의 관계에서 자아존중감이 가지는 매개 효과에 관한 선행연구를 살펴본 결과, 국외 연구에서는 관련 연구를 찾아보기 어려웠고 국내 연구도 소수에 불과했다. 소수의 관련 연구도 고용의 질을 다루었다기보다는 단순한 경제활동 여부와 삶의 만족도 간 관계에서 자아존중감의 매개 효과에 대해 논하고 있었다(고민석, 김동주, 2014; 주영하 외, 2018). 그나마 본 연구와 유사한 내용을 다룬 연구로는 권오형(2015)이 임금근로장애인을 대상으로 주관적으로 인식한 사회경제적 지위가 삶의 만족도에 미치는 영향에서 정규직 여부와 자아존중감의 매개 효과를 분석한 연구가 있다. 이 연구에서는 정규직 여부와 자아존중감이 매개 효과를 가지는 것으로 나타나 임금근로장애인의 삶의 만족도를 높이기 위해서는 자아존중감을 강화하고, 비정규직에도 정규직과 동일한 임금과 복리후생이 보장되어야 한다는 제언을 하였다. 아울러, 대상이 장애인이다 보니 고용시장 내 차별 경험을 독립 변수로 설정하고 차별 경험이 삶의 만족도에 영향을 미치는 경로를 자아존중감이 매개하는지 분석한 연구들이 소수 있었다. 해당 연구들에서는 장애인이 고용시장 안팎에서 경험한 차별과 그에 대한 주관적 인식이 그들의 자아존중감을 낮추고, 낮은 자아존중감은 다시 삶의 만족도를 감소시킨다는 공통된 결과를 보고하였다(김은라 외, 2015; 김자영, 한창근, 2016; 박현숙 외, 2013; 조혜정, 윤명숙, 2016).

본 절에서 논의한 내용을 종합해보면, 고용의 질은 자아존중감의 결정요인이고, 자아존중감은 삶의 만족도의 결정요인이므로 이들 관계에서 자아존중감의 매개 효과를 예측해볼 수 있다. 그러나 아직 이를 실증적으로 분석한 연구는 찾아보기 어렵고, 소수의 유사 연구도 변인 간 독립적인 관계만 제시하거나 직무만족도, 임금, 차별 경험 등 단일 지표만을 독립 변수로 제시해 고용의 질이 가지는 다차원적인 구조를 포괄적으로 반영하지 못하고 있었다. 이에 본 연구에서는 고용 안정성, 발전 가능성, 보상, 근무시간, 대인관계 및 의사소통, 장애에 대한 배려와 편의 등 고용의 질적 특성을 종합적으로 다루고, 각각의 변수가 자아존중감을 매개로 임금근로장애인의 삶의 만족도에 미치는 영향을 실증적으로 분석해본다.

제 3 장. 연구모형 및 연구가설

제 1 절. 연구모형



[그림1] 연구모형

제 2 절. 연구가설

본 연구에서 검증하고자 하는 연구가설은 다음과 같다.

[연구문제 1] 고용의 질적 요소 중 임금근로장애인의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요소는 무엇인가?

[연구가설 1-1] 고용 안정성은 임금근로장애인의 삶의 만족도에 영향을 미칠 것이다.

[연구가설 1-2] 발전 가능성은 임금근로장애인의 삶의 만족도에 영향을 미칠 것이다.

[연구가설 1-3] 보상은 임금근로장애인의 삶의 만족도에 영향을 미칠 것이다.

[연구가설 1-4] 근무시간은 임금근로장애인의 삶의 만족도에 영향을 미칠 것이다.

[연구가설 1-5] 대인관계 및 의사소통은 임금근로장애인의 삶의 만족도에 영향을 미칠 것이다.

[연구가설 1-6] 장애에 대한 배려와 편의는 임금근로장애인의 삶의 만족도에 영향을 미칠 것이다.

[연구문제 2] 고용의 질적 요소 중 자아존중감을 매개로 임금근로장애인의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요소는 무엇인가?

[연구가설 2-1] 고용 안정성에 의해 설명된 삶의 만족도 변량의 유의미한 부분이 매개 변수인 자아존중감에 의해 설명될 것이다.

[연구가설 2-2] 발전 가능성에 의해 설명된 삶의 만족도 변량의 유의미한 부분이 매개 변수인 자아존중감에 의해 설명될 것이다.

[연구가설 2-3] 보상에 의해 설명된 삶의 만족도 변량의 유의미한 부분이 매개 변수인 자아존중감에 의해 설명될 것이다.

[연구가설 2-4] 근무시간에 의해 설명된 삶의 만족도 변량의 유의미한 부분이 매개 변수인 자아존중감에 의해 설명될 것이다.

[연구가설 2-5] 대인관계 및 의사소통에 의해 설명된 삶의 만족도 변량의 유의미한 부분이 매개 변수인 자아존중감에 의해 설명될 것이다.

[연구가설 2-6] 장애에 대한 배려와 편의발전 가능성에 의해 설명된 삶의 만족도 변량의 유의미한 부분이 매개 변수인 자아존중감에 의해 설명될 것이다.

제 4 장. 연구방법

제 1 절. 연구대상 및 분석자료

본 연구의 목적은 현시점을 기준으로 고용의 질적 요소 중 자아존중감을 매개로 임금근로장애인의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요소를 분석함으로써 장애인 근로자의 만족스러운 삶을 위해 고용환경에서 우선적 개선이 필요한 구체적인 사항을 밝히는 것이다. 이와 같은 연구 목적을 달성하기 위해 한국장애인고용공단의 장애인고용패널 3차 데이터(2018)를 횡단적으로 활용하였다. 장애인고용패널 데이터에 대한 자세한 설명은 다음과 같다.

장애인고용패널조사는 매년 약 5,000명의 장애인 패널을 대상으로 시행되는 종단면 조사이다. 이 조사는 장애인의 경제활동과 관련 영향요인을 밝힘으로써 장애인 고용정책을 수립 및 평가하는데 필요한 기초 자료로 활용된다. 장애인고용패널은 장애인 고용 관련 데이터 중 가장 높은 패널 유지율을 기록하고 있으며, 장애인의 노동시장 진입 및 이동, 고용패턴, 생애주기별 경제활동 특성 등 장애인 고용에 대한 유용한 정보를 제공한다(한국장애인고용공단, 2018). 이와 같은 장애인고용패널의 장점들을 고려했을 때 임금근로장애인의 고용의 질, 자아존중감 그리고 삶의 만족도 간 관계를 분석하고자 하는 본 연구의 취지에 적합한 자료라고 판단하였다.

장애인고용패널의 목표 모집단은 “2016년 5월 15일 기준, 대한민국에 거주하며, 15개 법정 장애 유형 중 하나 이상의 장애를 지닌 만 15~64세

의 등록장애인” 이다. 장애인고용패널의 표본틀은 2015년 12월 31일 기준 보건복지부의 등록장애인 명부이며, 이상 추출에 의한 표본추출법을 이용한다. 먼저 집락 표집법을 사용하여 1상 표본으로 추출된 읍면동 내 모든 장애인을 대상으로 2상 표본추출을 위한 표본틀을 만들고, 장애 유형, 장애등급, 연령을 층화 변수로 설정하여 구성된 각 층에 장애인 표본 배분을 이룬다. 참고로 여기서 장애인은 15개 모든 유형의 장애인이 포함된다.

본 연구에서는 2018 장애인고용패널조사의 전체 패널 4,104명 중, 현 직장에서 1년 이상 근속하고 있는 임금근로장애인 825명을 연구대상으로 선정하였다. 여기서 임금근로자란 ‘현재 주업으로 근로하고 있는 사업체에서 일정 급여를 받는 정규직 및 비정규직 장애인’으로 자영업자와 무급 가족 종사자를 제외한 상용, 임시, 일용직을 모두 포함한다.

제 2 절. 변수의 정의와 측정

1. 독립 변수 : 고용의 질

본 연구의 독립 변수는 고용의 질이며, 이를 측정하기 위해 선행연구를 바탕으로 6가지 지표를 구성하였다. 6가지 지표는 고용 안정성, 발전 가능성, 보상, 근무시간, 대인관계 및 의사소통, 장애에 대한 배려와 편의이며, 각각에 대한 개념적·조작적 정의는 다음과 같다.

<표 3> 6가지 고용의 질 측정지표 - 개념적·조작적 정의

측정지표	개념적 정의 조작적 정의 (측정 문항)	점수 부여
고용 안정성	직업을 가진 사람이 그 직업을 유지할 가능성 정규직 여부 ① 정규직 ② 비정규직	① 정규직 = 1 ② 비정규직 = 0
발전 가능성	일자리에서 배운 지식 및 기술이 이직이나 개인발전에 유용한 정도 “현재 일자리에서 일하면서 배운 지식이나 기능, 기술은 비슷한 일을 하는 다른 일자리에 들어갈 때 얼마나 유용합니까?” ① 특별한 기술이나 지식을 습득할 수 있는 일자리가 아니다. ② 거의 쓸모 없다. ③ 부분적으로만 유용하다. ④ 현 일자리에서와 거의 똑같이 유용하다.	1~4점
보상	일을 통해서 얻을 수 있는 금전적 혜택 “현재 일자리에서 한 달 평균 소득(기본급, 상여금, 성과급, 수당 등 포함)은 얼마입니까?” 세금 공제 전 금액으로 말씀해주세요. * 한 달 평균_____만원 (주관식)	1~7로 범주화 49만원 이하 =1 50~99만원=2 100~149만원=3 150~199만원=4 200~299만원=5 300~499만원=6 500~999만원=7
근무시간	근로자가 하루 또는 주중에 일터에서 보내는 시간에 대한 만족도 “현재 일하고 있는 일자리의 근로시간에 대하여 얼마나 만족하십니까?”	1~5점
대인관계 및 의사소통	같이 근무하는 사람과의 좋은 대인관계 유지와 직장에서 자신의 주장을 전달할 수 있는 소통의 기회에 대한 만족도 “현재 일하고 있는 일자리에서 대인관계 및 의사소통에 대하여 얼마나 만족하십니까?”	1~5점
장애에 대한 배려와 편의	장애인 근로자가 비장애인 근로자와 동등하게 활동에 참여할 수 있도록 마련된 인적·물적 제반 수단과 조치에 대한 만족도 “현재 일하고 있는 일자리에서의 장애에 대한 배려와 편의에 대하여 얼마나 만족하십니까?”	1~5점

첫째, ‘고용 안정성’을 측정하기 위해 정규직 여부 문항을 추출하였다. 정규직인 경우 1, 비정규직인 경우 0을 부여하였다.

둘째, ‘발전 가능성’을 측정하기 위해 숙련 향상 가능성에 관한 4점 리커트 척도로 구성된 문항을 추출하였고, 변수 간 단위 통일을 위해 0에서 1 범주로 전환하였다.

셋째, ‘보상’을 측정하기 위해 기본급, 상여금, 성과급, 수당을 포함한 소득 공제 전 월평균 임금에 대한 주관식 문항을 추출하였다. 이에 대한 값은 49만 원 이하=1, 50~99만 원=2, 100~149만 원=3, 150~199만 원=4, 200~299만 원=5, 300~499만 원=6, 500~999만 원=7로 범주화 하였으며, 측정 단위 통일을 위해 0에서 1 범주로 전환하였다.

넷째, ‘근무시간’을 측정하기 위해 5점 리커트 척도(매우 불만족=1 ~ 매우 만족=5)로 구성된 근무시간 만족도 문항을 추출하였다. 이 또한 측정 단위 통일을 위해 0에서 1 사이 값으로 전환하였다.

다섯째, ‘대인관계 및 의사소통’을 측정하기 위해 5점 리커트 척도(매우 불만족=1 ~ 매우 만족=5)로 구성된 의사소통 및 인간관계 만족도 문항을 추출하였고, 0에서 1 사이 값으로 전환하였다.

마지막으로, ‘장애에 대한 배려와 편의’를 측정하기 위해 5점 리커트 척도(매우 불만족=1 ~ 매우 만족=5)로 구성된 장애에 대한 배려 및 편의 만족도 문항을 추출하였고, 0에서 1 사이 값으로 전환하였다.

2. 종속 변수 : 삶의 만족도

본 연구에서는 삶의 만족도를 ‘개인을 둘러싼 전반적인 환경과 생활 전반에 대한 주관적 만족’으로 정의하였으며, 이를 2018 장애인고용패널조사 자료 중 일상생활만족도 문항을 활용하여 측정하였다. 구체적인

질문의 내용은 “일상생활에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하십니까?” 이며, 리커트 5점 척도로 매우 불만족(1점)에서 매우 만족(5점)으로 구성되어 있어 점수가 높을수록 삶의 만족도가 높은 것으로 간주한다.

3. 매개 변수 : 자아존중감

본 연구에서는 자아존중감을 “자기 자신을 어떻게 인식하는지, 자신을 얼마나 능력이 있고 가치 있는 존재로 여기는지에 대한 주관적 평가” 로 정의하였으며(Rosenberg, 1979), 이를 측정하기 위해 Rosenberg(1965)가 개발하고 전병재(1974)가 번역한 Rosenberg Self-Esteem Scales(RSES)를 사용하였다. 이 척도는 총 10개의 문항으로, 이 중 5문항은 긍정적 자아존중감에 대한 문항이고, 나머지 5문항은 부정적 자아존중감을 측정하기 위한 문항이다. 4점 리커트 척도(1=대체로 그렇지 않다, 2=보통이다, 3=대체로 그렇다, 4=항상 그렇다)로 구성되어 있고, 부정적 자아존중감을 나타내는 5개 문항은 역코딩하여 분석에 투입하였다. 각 문항의 점수를 합산한 뒤 평균을 구했을 때, 평균 점수가 높을수록 자아존중감이 높은 것으로 간주하였다. 통상적으로 사회과학 분야에서는 Cronbach α 값이 0.6 이상이면 신뢰도가 확보되었다고 본다(송지준, 2008). 본 연구에서 자아존중감 척도의 신뢰도(Cronbach’s Alpha)는 .647로 나타나 신뢰도가 확보되었다고 판단하였다.

<표 4> Rosenberg 자아존중감 척도

번호	내용	비고
1	나는 다른 사람처럼 가치 있는 사람이라고 생각한다.	
2	나는 좋은 성품을 가졌다고 생각한다.	
3	나는 대체적으로 실패한 사람이라고 생각한다.	역코딩
4	나는 다른 사람들만큼 일을 잘할 수가 있다.	
5	나는 자랑할 것이 별로 없다.	역코딩
6	나는 나 자신에 대해 긍정적인 태도를 가지고 있다.	
7	나는 나 자신에 대하여 대체적으로 만족한다.	
8	나는 나 자신을 좀 더 존중할 수 있으면 좋겠다.	역코딩
9	나는 가끔 나 자신이 쓸모없는 사람이라는 느낌이 든다.	역코딩
10	나는 때때로 내가 좋지 않은 사람이라고 생각한다.	역코딩

4. 통제 변수

본 연구에서 통제 변수는 선행연구를 바탕으로 성별, 연령, 학력, 혼인상태, 장애 유형, 장애 정도, 수급 여부로 설정하였다.

먼저 성별은 남성=1, 여성=0으로 코딩하여 분석에 포함하였다. 연령은 만 연령으로 측정된 변수를 연령대로 재구성하여 사용하였다(1=15~29세, 2=30~39세, 3=40~49세, 4=50~59세, 5=60~67세). 학력은 무학에서 대학원 졸업까지 서열변수로 측정된 변수를 분석에 포함하였다(1=무학, 2=초등학교 졸업, 3=중학교 졸업, 4=고등학교 졸업, 5=대학교 졸업, 6=대학원 졸업). 혼인상태는 1=미혼, 2=결혼/동거, 3=이혼, 4=사별, 5=별거로 측정된 변수를 1=결혼/동거, 0=미혼/이혼/사별/별거로 재코딩하여 분석에 포함하였다. 장애 유형은 지체, 뇌 병변, 시각, 청각, 언어, 안면, 신장, 심장, 간, 호흡기, 장루, 뇌전증 장애는 신체적 장애로, 지적, 정신, 자폐성 장

애는 정신적 장애로 분류한 뒤, 1=신체적 장애, 0=정신적 장애로 구분하여 투입하였다. 장애 정도는 1=중증, 0=경증으로 더미화하여 분석에 사용하였다. 수급 여부는 1=수급자, 0=비수급자로 코딩하여 사용하였다.

제 3 절. 분석방법

본 연구의 목적은 한국장애인고용공단의 장애인고용패널조사(2018) 자료를 활용하여 고용의 질이 삶의 만족도에 미치는 영향과 자아존중감의 매개 효과를 확인하는 것이다. 연구문제를 해결하기 위해 IBM SPSS Statistics 25.0 통계 프로그램을 활용하며 구체적인 분석 절차는 다음과 같다.

첫째, 신뢰도 분석을 통해 본 연구에서 활용하는 척도의 내적 일관성 수준을 파악한다.

둘째, 연구대상자의 인구사회학적 특성 및 주요 변수의 빈도, 평균값, 표준편차 등을 확인하기 위해 빈도분석과 기술통계 분석을 실시한다. 또한, 정규분포성 검증을 위해 Kline(2010)의 기준에 따라 첨도가 10 미만, 왜도가 3 미만인지 살펴본다.

셋째, Pearson 단순 상관관계분석을 실시하여 통제 변수 및 주요 변수 간 상관관계를 살펴본다. 이때, 다중공선성 여부 확인을 위해 공차(tolerance)와 분산팽창인자(VIF)를 확인하며, 공차가 0.1 이상, 분산팽창인자(VIF)가 10 미만이면 다중공선성 문제가 없는 것으로 판단한다(Kleinbaum et al., 1988).

넷째, 가설 검증을 위해 Baron과 Kenny(1986)의 3단계 매개 효과 분석을 시행한다.

매개 효과 검증 1단계에서는 독립 변수가 종속 변수에 미치는 영향을 파악하기 위해 통제 변수와 6가지 고용의 질 측정 변수를 투입하고 삶의 만족도를 종속 변수로 하여 회귀분석을 실시한다.

매개 효과 검증 2단계에서는 독립 변수가 매개 변수에 미치는 영향을 파악하기 위해 통제 변수와 6가지 고용의 질 측정 변수를 투입하고 자아존중감을 종속 변수로 하여 회귀분석을 실시한다.

매개 효과 검증 3단계에서는 독립 변수와 매개 변수가 종속 변수에 미치는 영향을 파악하기 위해 통제 변수, 6가지 고용의 질 측정 변수, 자아존중감 변수를 투입하고 삶의 만족도를 종속 변수로 하여 회귀분석을 진행한다.

매개 효과 검증 결과, 1, 2, 3단계 모두에서 통계적 유의수준에서 유의하고, 1단계에서 도출된 회귀계수가 3단계에서 도출된 회귀계수보다 큰 값을 띄는 독립 변수가 있는지 확인한다. 이에 해당하는 독립 변수가 있다면 해당 독립 변수와 종속 변수 간 관계에서 자아존중감이 부분 매개 효과를 가지는 것으로 판단한다. 또한, 1단계와 2단계에서 회귀계수가 통계적 유의수준에서 유의하고, 3단계에서의 회귀계수가 1단계의 회귀계수보다 작지만, 통계적으로 유의하지는 않은 독립 변수가 있는지 확인한다. 이에 해당하는 독립 변수가 있다면 해당 독립 변수와 종속 변수 간 관계에서 자아존중감이 완전 매개 효과를 가지는 것으로 판단한다(Baron & Kenny, 1986).

마지막으로, 매개 효과 분석 후 매개 효과에 대한 통계적 유의성 검증을 위해 Sobel test를 실시한다.

제 5 장. 연구 결과

제 1 절. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 <표 5>와 같다. 성별은 남성이 79.0%로 여성보다 많고, 전체의 54.3%가 40~49세에 해당하는 것으로 나타났다. 교육 수준은 전체의 48.7%가 고졸의 학력을 가지고 있었다. 전체 연구대상자 중 결혼 혹은 동거 상태인 참여자가 69%가량 되었고, 약 97%가 신체적 장애인인 것으로 나타났다. 장애 정도와 수급 여부는 전체의 89.2%가 경증이고, 비수급자가 94.4%로 나타났다.

<표 5> 연구대상자의 일반적 특성 (N=825)

	분류	빈도	%
성별	남	652	79.0
	여	173	21.0
연령	20~29세	0	0.0
	30~39세	0	0.0
	40~49세	448	54.3
	50~59세	268	32.5
	60~66세	109	13.2
교육 수준	무학	14	1.7
	초졸	64	7.8
	중졸	95	11.5
	고졸	394	47.8
	대졸	233	28.2
	대학원졸	25	3.0
혼인상태	결혼/동거	566	68.6
	기타	259	31.4
장애 유형	신체적 장애	802	97.2
	정신적 장애	23	2.8
장애 정도	중증	89	10.8
	경증	736	89.2
수급 여부	수급자	46	5.6
	비수급자	779	94.4

제 2 절. 주요 변수의 특성

1. 주요 변수의 기술통계치

연구에 사용된 주요 변수의 기술통계 결과는 <표 6>과 같다. 먼저, 종

속 변수인 삶의 만족도 평균은 3.49점으로 나타나 보통 이상 정도의 수준인 것으로 평가되었다. 또한, 4점 척도로 측정된 매개 변수 자아존중감의 평균은 2.85점으로 나타났다. 한편, 고용의 질을 나타내는 변수들 중에서는 발전 가능성이 평균 .7721로 다른 변수에 비해 높은 수치로 나타났다. 모든 주요 변수의 왜도와 첨도는 각각 기준치와 비교했을 때 적합한 수치이므로 정규성 가정을 확보하였다고 판단하였다.

<표 6> 주요 변수별 평균, 표준편차, 왜도, 첨도

	N	최소	최대	평균	표준편차	왜도	첨도
고용 안정성	825	.00	1.00	.5285	.49949	-.114	-1.992
발전 가능성	825	.00	1.00	.7721	.28596	-1.234	.888
보상	823	.00	1.00	.5861	.24837	-.417	-.627
근무시간	825	.00	1.00	.6230	.18764	-.534	.296
대인관계 및 의사소통	824	.00	1.00	.6347	.17960	-.255	.011
장애에 대한 배려와 편의	819	.00	1.00	.5723	.17837	-.224	.291
삶의 만족도	825	2.00	5.00	3.4958	.57055	-.278	-.637
자아존중감	816	2.00	3.90	2.8540	.32741	.487	.118

2. 일반적 특성에 따른 고용의 질 평균

일반적 특성에 따른 임금근로장애인의 고용의 질을 살펴본 결과를 <표 7>에 제시하였다. 분석 결과, 첫째, 성별에 따라 고용 안정성, 발전 가능성, 보상, 근무시간에 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 여성의 경우

비정규직에 종사하는 비율과 근무시간에 대한 만족도가 남성에 비해 높게 나타났다. 한편, 발전 가능성과 보상 영역에서는 남성보다 여성의 평균이 낮게 나타났다. 특히, 보상 영역에서 남녀 차이가 두드러지게 나타났다.

둘째, 연령에 따른 고용의 질은 연령이 증가할수록 전반적인 고용의 질이 감소하는 것으로 나타났으며, 유의미한 차이는 고용 안정성, 발전 가능성, 보상 영역에서 나타났다. 즉, 연령이 증가할수록 비정규직에 종사하는 비율이 증가하는 반면, 발전 가능성과 보상 영역의 평균은 감소한다.

셋째, 교육 수준에 따른 고용의 질은 6가지 모든 영역에서 유의미한 차이를 보였으며, 교육 수준이 높아짐에 따라 고용의 질이 증가하였다. 교육 수준이 높을수록 정규직에 종사하는 비율이 높고, 발전 가능성, 보상, 근무시간, 대인관계 및 의사소통, 장애에 대한 배려와 편의 영역에서의 점수도 증가하였다.

넷째, 혼인상태에 따른 고용의 질은 고용 안정성과 보상 영역에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 즉, 결혼 혹은 동거 상태에 있는 임금근로장애인이 그렇지 않은 임금근로장애인보다 정규직에 종사하는 비율이 높게 나타났으며, 보상 영역에서의 평균도 높게 나타났다.

다섯째, 장애 유형에 따른 고용의 질은 고용 안정성, 발전 가능성, 보상 영역에서 유의미한 차이를 보였다. 정신적 장애인은 신체적 장애인보다 비정규직에 종사하는 비율이 높고, 발전 가능성, 보상 영역에서의 평균도 신체적 장애인보다 상당히 낮은 것으로 확인되었다.

여섯째, 장애 정도에 따른 고용의 질을 확인한 결과, 고용 안정성, 발전 가능성, 보상, 근무시간 영역에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 중증장애인의 경우 경증장애인보다 비정규직에 종사하는 비율이 높

고, 발전 가능성과 보상 영역에서의 평균은 낮게 나타났다. 한편, 근무시간에 대한 만족도는 중증장애인이 경증장애인보다 높았다.

마지막으로 수급 여부에 따른 고용의 질을 분석한 결과, 6가지 모든 영역에서 수급자의 고용의 질이 비수급자 보다 낮았다. 그 중 고용 안전성, 발전 가능성, 보상, 장애에 대한 배려와 편의 영역에서 통계적으로 유의미한 평균 차이가 나타났다. 수급자의 경우 비정규직으로 일하고 있는 비율이 93.5%로 비수급자에 비해 월등히 높았으며, 비수급자에 비해 발전 가능성, 보상, 장애에 대한 배려와 편의 영역에서의 평균이 낮았다. 이러한 고용의 질 차이는 비정규직의 경우 주로 특별한 기술을 필요로 하지 않는 미숙련 직종에 밀집되어 있거나, 직장에서 제공하는 각종 혜택에서 제외되는 경우가 많다는 점에 기인한다(한국장애인고용공단, 2019d). 또한, 현행법상 수급 장애인의 경우 취업으로 인한 소득 발생 금액이 최저생계비보다 많으면 수급권을 상실하거나, 수급을 유지하더라도 취업으로 인한 소득만큼 차감된 금액만을 받게 되기 때문에 양질의 일자리로의 진출에 어려움이 있는 것으로 해석된다.

<표 7> 일반적 특성에 따른 임금근로장애인의 고용의 질 (괄호 안은 표준편차)

		고용 안정성		발전 가능성	보상	근무시간	대인관계 의사소통	장애배려 및 편의
		정규직	비정규직					
성별	남	n=387 (40.9%)	n=265 (68.1%)	.78 (.28)	.64 (.23)	.61 (.19)	.64 (.18)	.57 (.18)
	여	n=49 (31.9%)	n=124 (71.7%)	.72 (.31)	.40 (.22)	.66 (.19)	.63 (.18)	.59 (.16)
	χ^2 / t값	52.837***		2.473*	12.251***	-2.730**	.081	-1.471
연령	40~49세	n=279 (62.3%)	n=169 (37.7%)	.79 (2.7)	.65 (.23)	.63 (.19)	.64 (.18)	.57 (.17)
	50~59세	n=132 (49.3%)	n=136 (50.7%)	.77 (.30)	.56 (.25)	.62 (.19)	.63 (.17)	.58 (.18)
	60~66세	n=25 (22.9%)	n=84 (77.1%)	.69 (.32)	.41 (.21)	.60 (.17)	.60 (.19)	.55 (.19)
	χ^2 / F값	56.510***		5.447**	47.168***	1.351	2.857	.714
교육수준	무학	n=2 (14.3%)	n=12 (85.7%)	.62 (.32)	.38 (.17)	.61 (.22)	.46 (.19)	.46 (.24)
	초졸	n=13 (20.3%)	n=51 (79.7%)	.69 (.30)	.40 (.22)	.57 (.18)	.57 (.18)	.50 (.17)
	중졸	n=30 (31.6%)	n=65 (68.4%)	.69 (.30)	.45 (.22)	.59 (.18)	.62 (.16)	.54 (.18)
	고졸	n=198 (50.3%)	n=196 (49.7%)	.76 (.30)	.58 (.24)	.62 (.18)	.62 (.18)	.56 (.17)
	대졸	n=172 (73.8%)	n=61 (26.2%)	.82 (.25)	.70 (.22)	.68 (.18)	.68 (.18)	.62 (.17)
	대학원졸	n=21 (84.0%)	n=4 (16.0%)	.89 (.16)	.77 (.21)	.73 (.16)	.73 (.16)	.65 (.18)
	χ^2 / F값	104.712***		4.526***	31.625***	5.359***	9.113***	8.912***
혼인상태	결혼/동거	n=331 (58.5%)	n=235 (41.5%)	.78 (.29)	.63 (.24)	.63 (.19)	.64 (.19)	.58 (.18)
	기타	n=105 (40.5%)	n=154 (59.5%)	.75 (.28)	.49 (.24)	.61 (.17)	.63 (.16)	.56 (.17)
	χ^2 / t값	22.950***		1.482	7.645***	1.647	.770	1.059
장애유형	신체적 장애	n=429 (53.5%)	n=373 (46.5%)	.78 (.28)	.59 (.24)	.62 (.19)	.64 (.18)	.57 (.18)
	정신적 장애	n=7 (30.4%)	n=16 (69.6%)	.55 (.37)	.30 (.21)	.66 (.12)	.62 (.15)	.59 (.18)
	χ^2 / t값	4.770*		2.922**	5.769**	-1.568	.410	-.398
장애	중증	n=36 (40.4%)	n=53 (59.6%)	.69 (.33)	.44 (.24)	.63 (.19)	.61 (.19)	.55 (.18)

정도	경증	n=400 (54.3%)	n=336 (45.7%)	.78 (.28)	.60 (.24)	.62 (.19)	.64 (.18)	.58 (.18)
	χ^2 / t값	6.155*		-3.044**	-5.995***	.329***	-1.557	-1.221
수급여부	수급자	n=3 (6.5%)	n=43 (93.5%)	.61 (.32)	.21 (.18)	.60 (.18)	.60 (.18)	.51 (.19)
	비수급자	n=433 (55.6%)	n=346 (44.4%)	.78 (.28)	.61 (.23)	.62 (.19)	.64 (.18)	.58 (.18)
	χ^2 / t값	41.958***		-4.026***	-13.976***	-.937	-1.434	-2.628**

3. 일반적 특성에 따른 자아존중감, 삶의 만족도 평균

임금근로장애인의 일반적 특성에 따른 자아존중감, 삶의 만족도 평균을 비교한 결과는 <표 8>과 같다. 분석 결과, 매개 변수인 자아존중감은 연구대상자의 교육 수준, 혼인상태, 수급 여부에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 교육 수준이 높을수록, 결혼 혹은 동거 상태인 경우, 비수급자인 경우가 자아존중감이 높다.

종속 변수인 삶의 만족도는 교육 수준, 혼인상태, 장애 정도, 수급 여부에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 교육 수준이 높아짐에 따라 삶의 만족도 평균이 증가하였고, 결혼 혹은 동거 상태인 집단, 경증장애인, 비수급자의 삶의 만족도가 높았다.

<표 8> 일반적 특성에 따른 임금근로장애인의 자아존중감, 삶의 만족도
(괄호 안은 표준편차)

		자아존중감	삶의 만족도
성별	남	2.85 (.33)	3.51 (.57)
	여	2.87 (.33)	3.43 (.56)
	t값	-.582	1.615
연령	40~49세	2.87 (.33)	3.52 (.56)
	50~59세	2.84 (.34)	3.44 (.58)
	60~66세	2.82 (.30)	3.51 (.57)
	F값	1.675	1.895
교육 수준	무학	2.71 (.33)	3.29 (.47)
	초졸	2.82 (.29)	3.28 (.60)
	중졸	2.78 (.30)	3.33 (.61)
	고졸	2.84 (.30)	3.51 (.57)
	대졸	2.91 (.37)	3.57 (.54)
	대학원졸	3.04 (.36)	3.84 (.37)
	F값	5.071***	6.791***
혼인상태	결혼/동거	2.88 (.33)	3.59 (.55)
	기타	2.79 (.31)	3.30 (.56)
	t값	3.615***	6.950***
장애 유형	신체내외부 장애	2.86 (.33)	3.50 (.57)
	정신적 장애	2.75 (.30)	3.43 (.51)
	t값	1.578	.520
장애 정도	중증	2.80 (.33)	3.35 (.57)
	경증	2.86 (.33)	3.51 (.57)
	t값	-1.665	-2.590*
수급 여부	수급자	2.72 (.28)	3.13 (.45)
	비수급자	2.86 (.33)	3.52 (.57)
	t값	-2.885**	-5.544***

4. 주요 변수 간 상관관계

가설 검증에 앞서 주요 변수 간 상관성과 다중공선성을 확인하기 위해 Pearson 상관관계 계수를 제시하였다. 분석 결과, 전체 변수들 간 .8 이상의 유의미한 상관관계가 나타나지 않았으며, 분산팽창계수(VIF)값이 10 이하, 공차(tolerance)가 1 미만으로 나타나 주요 변수 간 다중공선성 문제가 없다고 판단하였다(Kleinbaum et al., 1988). 주요 변수 간 관계는 <표 9>와 같다.

첫째, 독립 변수인 고용 안정성, 발전 가능성, 보상, 근무시간, 대인관계 및 의사소통, 장애에 대한 배려와 편의 간 모두 유의미한 정(+)적 상관관계가 나타났다. 그중에서도 고용 안정성과 보상 간의 상관계수가 .568, 대인관계 및 의사소통과 근무시간 간 상관계수는 .503, 대인관계 및 의사소통과 장애에 대한 배려와 편의 간 상관계수는 .507로 다소 높은 수준의 상관관계를 나타냈고, 모두 $p<.001$ 수준에서 통계적으로 유의하였다.

둘째, 종속 변수인 삶의 만족도와 독립 변수 간 상관관계를 살펴보면, 고용 안정성($r=.251$), 발전 가능성($r=.140$), 보상($r=.265$), 근무시간($r=.396$), 대인관계 및 의사소통($r=.328$), 장애에 대한 배려와 편의($r=.346$) 모두 $p<.001$ 수준에서 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 또한, 삶의 만족도는 매개 변수인 자아존중감($r=.229$, $p<.001$)과도 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 매개 변수인 자아존중감과 독립 변수 간 상관관계를 확인한 결과, 고용 안정성($r=.130$), 발전 가능성($r=.163$), 보상($r=.184$), 근무시간($r=.116$), 대인관계 및 의사소통($r=.170$)은 유의수준 $p<.001$에서, 장애에 대한 배려와 편의($r=.076$)는 유의수준 $p<.05$에서 통계적으로 유의미한 상관

관계가 있었다.

<표 9> 주요 변수 간 상관관계

	고용 안정성	발전 가능성	보상	근무시간	대인관계 및 의사소통	장애에 대한 배려와 편의	삶의 만족도	자아 존중감
고용 안정성	1							
발전 가능성	.227***	1						
보상	.568***	.274***	1					
근무시간	.209***	.114**	.151***	1				
대인관계 및 의사소통	.281***	.123***	.280***	.503***	1			
장애에 대한 배려와 편의	.271	.107*	.187***	.497***	.507***	1		
삶의 만족도	.251***	.140***	.265***	.396***	.328***	.346***	1	
자아존중감	.130***	.163***	.184***	.116*	.170***	.076*	.229***	1

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

제 3 절. 매개 효과 분석

고용의 여러 질적 요소 간 영향력이 고려되었을 때 임금근로장애인의 삶의 만족도에 유의미한 영향을 미치는 요소를 밝히고, 그 경로에서 자아존중감의 매개 효과를 확인하기 위해 Baron과 Kenny(1986)의 3단계 매개 회귀분석을 실시하였다.

1. 1단계: 고용의 질이 임금근로장애인의 삶의 만족도에 미치는 영향

1단계에서는 독립 변수인 6가지 고용의 질적 요소와 통제 변수인 인구학적 특성이 종속 변수인 삶의 만족도에 미치는 영향을 분석하였다. <표 10>을 살펴보면 모형 1의 모형 적합도가 통계적으로 유의미한 결과를 보여주었고(F=22.278, p<.001), 모형 의 설명력은 25.3%로 나타났다. 다음으로, 다중공선성을 확인한 결과, 모든 변수의 공차 한계는 0.1 이상이며 VIF가 모두 1.1과 2.2 사이로 변수 간의 다중공선성 문제가 없는 것으로 확인되었다.

영향력 분석 결과, <표 10>과 같이 통제 변수 중 혼인상태(t=5.365, p<.001)와 장애 유형(t=-1.995, p<.05), 독립 변수 중에서는 근무시간(t=6.561, p<.001), 대인관계 및 의사소통(t=2.126, p<.05), 장애에 대한 배려와 편의(t=3.433, p<.01)가 삶의 만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 고용의 질을 나타내는 다중 요소 간 영향력을 고려했을 때, 결혼 혹은 동거 상태인 집단이, 신체 내·외부장애인보다는 정신적 장애인이 삶의 만족도가 높고, 근무시간, 대인관계 및 의사소통, 장애에 대한 배려와 편의 만족도가 높을수록 삶의 만족도가 높다. 한편, 고

용 안정성, 발전 가능성, 보상 지표는 삶의 만족도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<표 10> 매개 효과 검증 1단계: 고용의 질이 삶의 만족도에 미치는 영향

구분		모형 1 (독립변인→ 종속변인)				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	VIF
		B	SE	β		
통제 변인	성별	.014	.048	.010	.304	1.254
	연령	.039	.028	.049	1.409	1.303
	학력	.025	.021	.043	1.211	1.398
	혼인상태	.213	.040	.173	5.365***	1.138
	장애 유형	-.246	.123	-.071	-1.995*	1.398
	장애 정도	-.117	.064	-.064	-1.831	1.339
	수급 여부	-.121	.083	-.048	-1.465	1.189
독립 변인	고용 안정성	.037	.044	.032	.842	1.615
	발전 가능성	.088	.064	.044	1.364	1.115
	보상	.198	.104	.086	1.909	2.224
	근무시간	.749	.114	.246	6.561***	1.530
	대인관계 및 의사소통	.260	.122	.082	2.126*	1.608
	장애에 대한 배려와 편의	.418	.122	.131	3.433**	1.582
매개 변인	자아존중감	-	-	-	-	-
R^2		.265				
Adj.R^2		.253				
F(sig.)		22.278***				

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

2. 2단계: 고용의 질이 임금근로장애인의 자아존중감에 미치는 영향

2단계에서는 독립 변수인 6가지 고용의 질적 요소와 통제 변수가 매개 변수인 자아존중감에 미치는 영향을 분석하였다. 먼저, <표 11>에서 모형 2의 모형 적합도가 통계적으로 유의미한 결과를 보여주었고(F=5.744, p<.001), 모형의 설명력은 7.1%로 나타났다. 다음으로, 다중공선성을 확인한 결과, 모든 변수의 공차한계는 0.1 이상이며 VIF가 모두 1.1과 2.2 사이로 변수 간 다중공선성 문제가 없는 것으로 확인되었다.

영향력 분석 결과에서는, <표 11>과 같이 통제 변수 중 성별(t=-2.352, p<.05)과 혼인상태 여부(t=2.388, p<.05), 독립 변수 중에서는 발전 가능성(t=3.210, p<.01)과 대인관계 및 의사소통(t=3.009, p<.05)이 자아존중감에 유의미한 영향력을 가지는 것으로 나타났다. 즉, 남성보다 여성이, 혼인 및 동거 상태인 경우, 현재 일자리에서 배운 지식 및 기술이 이직이나 개인발전에 유용하다고 생각할수록, 직장 동료들과의 대인관계와 의사소통에 대해 만족할수록 임금근로장애인의 자아존중감이 증가한다.

<표 11> 매개 효과 검증 2단계: 고용의 질이 자아존중감에 미치는 영향

구분		모형 2 (독립변인→ 매개변인)				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	VIF
		B	SE	β		
통제 변인	성별	-.072	.031	-.089	-2.352*	1.254
	연령	.005	.018	.010	.253	1.310
	학력	.025	.013	.077	1.927	1.401
	혼인상태	.061	.025	.086	2.388*	1.134
	장애 유형	-.019	.080	-.010	-.241	1.381
	장애 정도	-.014	.041	-.014	-.350	1.333
	수급 여부	-.050	.054	-.035	-.928	1.200
독립 변인	고용 안정성	.008	.028	.013	.294	1.612
	발전 가능성	.134	.042	.116	3.210**	1.124
	보상	.108	.067	.082	1.610	2.231
	근무시간	.070	.074	.040	.948	1.531
	대인관계 및 의사소통	.238	.079	.130	3.009*	1.618
	장애에 대한 배려와 편의	-.128	.079	-.070	-1.621	1.602
매개 변인	자아존중감	-	-	-	-	-
R^2		.086				
Adj.R^2		.071				
F(sig.)		5.744***				

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

3. 3단계: 자아존중감의 매개 효과

마지막으로 3단계는 자아존중감의 매개 효과를 검증하는 단계로, 독립 변수, 매개 변수, 통제 변수를 모두 투입한 뒤 삶의 만족도(종속 변수)에 대한 영향력을 분석하였다. <표 12>를 살펴보면, 모형 3의 모형 적합도는 F=22.231로(p<.001)로 통계적으로 유의미하였으며, 모형의 설명력은 26.9%로 1단계 모형의 설명력 25.3%보다 증가하였다. 이후 다중공선성을 확인한 결과, 모든 변수의 공차한계는 0.1 이상이며 VIF가 모두 1.1과 2.2 사이로 변수 간 다중공선성 문제가 없는 것으로 확인되었다.

영향력 분석 결과, <표 12>와 같이 통제 변수 중 혼인상태(t=5.016, p<.001)와 장애 유형(t=-2.167, p<.05)이 유의미한 영향력을 가지며, 독립 변수 중에서는 장애에 대한 배려와 편의(t=3.567, p<.001), 매개 변수인 자아존중감(t=4.345, p<.001)이 삶의 만족도에 유의미한 정(+)적 영향이 있는 것으로 나타났다. 곧, 혼인하거나 동거 중인 집단이, 신체 내·외부장애인보다는 정신적 장애인이, 직장 내 장애에 대한 배려와 편의에 만족할수록, 그리고 자아존중감이 높을수록 삶의 만족도가 증가한다.

한편, 대인관계 및 의사소통 변수의 경우 자아존중감을 투입하지 않은 1단계에서는 영향력이 나타났으나, 자아존중감을 투입한 3단계에서는 통계적으로 유의미한 영향력이 나타나지 않았다. 또한, 3단계에서 대인관계 및 의사소통의 회귀계수는(β=.061) 1단계(β=.082)보다 낮아져 자아존중감이 대인관계 및 의사소통 변수와 삶의 만족도 간 관계에서 완전 매개 효과를 가질 가능성을 보였다.

<표 12> 매개 효과 검증 3단계: 자아존중감의 매개 효과

구분		모형 3 (독립변인, 매개변인→ 종속변인)				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	VIF
		B	SE	β		
통제 변인	성별	.029	.048	.021	.617	1.262
	연령	.039	.028	.048	1.391	1.311
	학력	.020	.020	.034	.957	1.408
	혼인상태	.198	.040	.161	5.016***	1.143
	장애 유형	-.269	.124	-.077	-2.167*	1.381
	장애 정도	-.119	.064	-.065	-1.863	1.333
	수급 여부	-.111	.083	-.044	-1.342	1.201
독립 변인	고용 안정성	.039	.044	.034	.889	1.613
	발전 가능성	.055	.065	.027	.850	1.139
	보상	.167	.104	.073	1.611	2.238
	근무시간	.744	.114	.242	6.501	1.533
	대인관계 및 의사소통	.194	.123	.061	1.582	1.636
	장애에 대한 배려와 편의	.435	.122	.136	3.567***	1.607
매개 변인	자아존중감	.239	.055	.137	4.345***	1.094
R^2		.282				
Adj.R^2		.269				
F(sig.)		22.231***				

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

자아존중감의 매개 효과를 보다 정확하게 검증하고자 1, 3단계의 B값과 표준편차값을 활용하여 Sobel test 양측 검증(two-tailed test)을 실시한 결과, <표 13>과 같이 자아존중감의 Z값이 2.128(p<.05)로 나타났다. 이는 유의성 기준값인 +1.96보다 크거나 -1.96보다 작은 것에 해당하여 자아존중감의 매개 효과가 통계적으로 유의미한 수준인 것으로 검증되었다.

이러한 결과를 종합하여, 대인관계 및 의사소통과 삶의 만족도의 관계에서 자아존중감이 완전 매개 효과가 있는 것으로 판단하였다.

<표 13> Sobel test 매개 효과 검증

변수명			독립→ 매개		매개→ 종속		Sobel test
독립	매개	종속	B	SE	B	SE	Test Statistics (Z)
대인관계와 의사소통	자아 존중감	삶의 만족도	.238	.079	.239	.055	2.128*

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

제 6 장. 결 론

제 1 절. 분석 결과 요약

본 연구는 장애인의 관점에서 일이 가지는 다양한 의미를 바탕으로, 열악한 장애인 고용 조건 중 임금근로장애인의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요소와 자아존중감의 매개 효과를 밝힘으로써 국내 장애인 고용이 관심을 가져야 할 고용 특성을 도출하고자 진행되었다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위해 본 연구에서는 한국장애인고용패널 3차 년도 조사(2018)에 참여한 임금근로장애인 825명을 대상으로 Baron과 Kenny(1986)의 3단계 매개 회귀분석(Mediating Regression)을 실시하였다.

주요 연구 결과를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 인구사회학적 변인에 따른 고용의 질 평균 차이를 분석한 결과, 여성인 경우, 연령이 증가할수록, 교육 수준이 낮을수록, 혼인 및 동거 상태인 경우, 정신적 장애인인 경우, 장애 정도가 중증일 경우, 수급자인 임금근로장애인의 고용의 질이 그렇지 않은 경우보다 열악한 것으로 확인되었다. 특히, 교육 수준에 따른 고용의 질 차이는 6가지 요소 모두에서 매우 두드러지게 나타났고, 그 외 성별, 연령, 혼인상태, 장애 유형, 장애 정도, 수급 여부에 따른 고용의 질 차이는 고용 안정성, 발전 가능성, 보상 등 주로 고용의 질의 객관적이고 경제적인 측면에서 나타났다. 또한, 인구사회학적 변인에 따른 자아존중감과 삶의 만족도 평균 차이를 분석한 결과, 두 변수 모두 교육 수준과 수급 여부에서 유의미한 차이를 보였다. 즉, 교육 수준이 높고, 비수급자인 임금근로장애인의 자아존중감

과 삶의 만족도가 그렇지 않은 경우보다 높았다.

둘째, 고용의 질적 요소 중 임금근로장애인의 삶의 만족도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 요소는 근무시간, 대인관계 및 의사소통, 장애에 대한 배려와 편의인 것으로 나타났다. 따라서, 열악한 고용의 질적 요소 중 임금근로장애인의 삶의 만족도를 효과적으로 높이기 위해 우선적인 개입이 필요한 부분은 근무시간, 대인관계 및 의사소통, 장애에 대한 배려와 편의 영역임을 확인하였다. 이들 변수 간 효과 크기를 비교해 보면 근무시간(β =.246), 장애에 대한 배려와 편의(β =.131), 대인관계 및 의사소통(β =.082) 순으로 높았다.

셋째, Baron과 Kenny(1986)의 3단계 매개 효과 검증과 Sobel Test를 실시한 결과, 자아존중감은 대인관계 및 의사소통과 삶의 만족도 간 관계를 완전 매개하는 것으로 나타났다. 즉, 대인관계 및 의사소통은 자아존중감을 통해서만 임금근로장애인의 삶의 만족도에 영향을 미친다.

결과적으로, 연구가설 중 1-4, 1-5, 1-6, 2-5가 지지되었으며, 그 외 가설은 지지되지 않았다.

제 2 절. 논의

본 연구 결과, 현시점에서 우리나라 임금근로장애인의 삶의 만족도를 높이기 위해서는 고용의 질의 다중 요소 중 근무시간(만족도), 대인관계 및 의사소통, 장애에 대한 배려와 편의에의 개입이 우선되어야 함을 확인하였다. 또한, 그중에서도 대인관계 및 의사소통 영역은 자아존중감의 개선을 통한 삶의 만족도 증진 효과가 있다는 점에서 중요한 요소로 나타났다. 본 절에서는 이러한 연구 결과가 어떤 의미가 있는지 논의하고

자 한다.

1. 근무시간과 삶의 만족도

본 연구에서는 임금근로장애인의 ‘근무시간’에 대한 주관적 만족도가 삶의 만족도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 즉, 임금근로장애인은 하루 또는 주중에 일터에서 보내는 시간에 대해 만족할수록 자신의 삶에 대해서도 전반적으로 만족스럽다고 느낀다. 특히 본 연구에서 근무시간의 효과 크기는 .246으로 나타나 다른 변수에 비해 임금근로장애인의 삶의 만족도를 가장 많이 설명하였다. 지금까지 임금근로장애인의 근무시간에 대한 주관적 만족도가 삶의 만족도에 영향을 미친다고 보고한 선행연구가 거의 없었으므로 본 연구 결과는 더욱 주목할 만하다.

본 연구대상자 중 전일제 근무자가 86.1%이며, 근무시간에 대한 만족도가 평균 이상인 것으로 볼 때(.623) 대체적으로 임금근로장애인들이 전일제 근무에 대해 만족하고 있다고 볼 수 있다. 그러나, 한 가지 고려해야 할 것은 시간제로 근무하고 있는 임금근로장애인 중 49.5%가 전일제 전환을 희망하지 않는다고 보고하였으며, 시간제로 일하는 주된 이유 중 ‘긴 시간 일하고 싶어도 개인 사정상 일할 수 없어서’가 28.9%로 높은 비율을 차지했다는 점이다(한국장애인고용공단, 2018). 즉, 근무시간에 대한 만족도가 높을수록 삶의 만족도가 증가한다는 결과는, 임금근로장애인에게 반드시 전일제 일자리가 제공되어야 한다는 것이 아니라 그들의 신체적·경제적 여건이 고려된 적절한 근무시간이 주어져야 한다는 것으로 해석할 수 있다. 또한, ‘보상’이 장애인의 삶의 만족도에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 보아, 근무시간이 삶의 만족도에 영향

을 미친다는 연구 결과는 ‘근무시간이 소득과 직결되기 때문이다’라는 해석보다는, ‘개인 사정에 따라 근무시간을 조정할 수 있는 당사자의 자율성과 고용주의 배려가 있는가’가 삶의 만족도에 영향을 미친다고 해석하는 것이 더 적절할 것이다.

2. 장애에 대한 배려 및 편의와 삶의 만족도

본 연구 결과, 임금근로장애인의 ‘장애에 대한 배려 및 편의’에 대한 만족도가 삶의 만족도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 임금근로장애인이 현재 일하고 있는 직장에서 자신의 장애에 대해 제공받고 있는 배려와 편의에 대해 만족할수록 삶에 대한 만족도도 증가한다. 이러한 연구 결과는 장애인이 직장에서 장애에 대한 배려와 편의를 경험하는 것이 삶의 만족도를 유의미하게 증가시킨다고 밝힌 박지순(2015)의 연구 결과와 일치한다. 또한, 장애인이 직장생활에서 장애로 인해 차별을 경험하거나 필요한 배려를 받지 못할 경우 직무만족도와 함께 전반적인 삶의 만족도가 현저하게 감소한다는 최지선(2009)의 연구와도 맥을 같이 한다.

더불어, 장애에 대한 배려와 편의 지표는 비장애인에게는 해당하지 않고 오직 장애인 근로자에게만 해당하는 고용의 질 측정지표이다. 이러한 지표가 임금근로장애인의 삶의 만족도에 유의미한 영향을 미치는 변수이자 효과 크기에서도 다른 변수보다 높은 수치를 나타냈다는 것은(β =.131), 장애인에게 비장애인을 중심으로 한 고용의 질 개념과 측정지표를 그대로 적용하는 것이 적합하지 않으며, 비장애인과는 차별화된 기준으로 고용의 질을 평가해야 한다는 선행연구를 지지한다(오소윤, 2014; 이운식, 2010).

3. 자아존중감의 완전 매개 효과를 통한 대인관계 및 의사소통과 삶의 만족도 간 관계

본 연구에서는 임금근로장애인의 ‘대인관계 및 의사소통’ 변수가 자아존중감을 완전 매개로 삶의 만족도에 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다시 말하면, 임금근로장애인이 일터에서의 대인관계와 의사소통에 대해 만족할수록 자아존중감이 향상되며, 향상된 자아존중감은 다시 높은 삶의 만족도로 이어진다.

본 연구는 연구 전체에 걸쳐 장애인의 관점에서 일이 가지는 의미에 주목하였다. 2장 3절에서 언급했듯이 Axel Honneth의 인정 이론에 따르면, 사람들이 일을 하는 궁극적인 이유는 물질적 보상을 위해서만이 아니다. 그들은 자신이 가치 있는 사회구성원이라는 점에 대해 사회적 동의를 얻음으로써 만족스러운 삶을 영위하고자 일을 한다(1992/2011). 이처럼 일에는 경제적 기능 외에도 관계적이고 존재적인 의미가 있는데, 직장 내 대인관계가 자아존중감을 통해 삶의 만족도에 영향을 미친다는 본 연구 결과는 일의 다양한 기능 중 관계적이고 존재적인 기능이 장애인에게 매우 중요함을 분명하게 드러낸다. 실제로 앞서 제시한 많은 선행연구에서 장애인의 삶에서 일이 가진 심리·정서적 영향력을 강조하고 있다. 그들의 연구에 의하면, 장애인은 일을 통해 자신의 존재에 대한 의미와 가치감을 회복하며, 이것은 만족스러운 삶의 핵심 조건이다(김경화, 신은경, 2017; 신준옥, 2015; 이선영, 2004; 이준상, 2010). 이러한 맥락에서, ‘대인관계 및 의사소통’은 여러 고용 조건 중에서도 ‘자기 가치를 재확인함으로써 만족스러운 삶을 영위하는 것’이라는 장애인 관점에서 일이 가진 궁극적인 목적과 의미를 가장 잘 보여주는 변수라고 할 수 있다.

이에 덧붙여, 본 연구 결과는 자아존중감을 형성하는 조건들이 물질적, 경제적 재화이기보다 오히려 사람들 사이에서 이루어지는 상호작용 구조에서 비롯되며, 이 구조 자체를 변화시키는 것이 사회 변화의 핵심이라고 밝힌 Iris Marion Young(1990/2017:75-77)의 주장을 뒷받침한다. 또한, Mead의 상징적 상호작용 이론에 따라 장애인이 노동시장 내에서 긍정적 상호작용을 경험하는 것이 자기 자신을 평가하는 내적 사고틀에도 긍정적인 영향을 미쳐 삶의 만족도가 증가할 것이라는 예측을 지지한다.

하지만 안타깝게도 최근에 제시된 연구 결과에 의하면, 다수의 장애인 근로자가 취업 후 직장 내 대인관계에서 어려움을 경험하고 있다. 장애인이 비장애인보다 이직률이 높은 주된 이유 중 하나는 바로 대인관계 문제 때문이며, 장애인 근로자를 고용한 기업체의 가장 큰 고충도 대인관계에서의 갈등으로 나타났다(한국장애인고용공단, 2019a). 본 연구 결과를 이와 같은 상황에 적용해보면, 직장 내 대인관계와 의사소통이 만족스럽지 못한 임금근로장애인은 자아존중감이 낮고, 낮은 자아존중감은 전반적인 삶의 만족도에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

따라서, 일을 통한 장애인의 자아존중감 향상과 만족스러운 삶이라는 목표 성취를 위해서는 첫째, 취업만이 능사라는 초보적인 고용 담론에서 벗어나야 하며, 둘째, 소득 보장, 정규직의 확대 등 재화의 재분배만이 아니라 장애에 대한 편견에서 비롯된 노동시장 내 장애인과 비장애인의 부정적 상호작용 과정을 재구조화해야 한다.

4. 장애인과 비장애인 간 삶의 만족도에 영향을 미치는 고용 조건 비교

본 연구 결과에 따르면 임금근로장애인의 삶의 만족도에 영향을 미치는 고용의 질 요소는 근무시간, 대인관계 및 의사소통, 장애에 대한 배려와 편의에 대한 만족도이다. 즉, 고용의 질을 나타내는 다중 요소 중 비경제적, 주관적, 심리·정서적인 요소가 임금근로장애인의 삶의 만족도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 변수로 나타났으며, 그 외 고용 안정성, 발전 가능성, 보상은 삶의 만족도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 장애인의 삶의 만족도가 정규직 여부, 임금 등 경제적인 요소의 영향을 받는다는 기존 연구(이채식, 김명식, 2019; 최지선, 2009)와는 차이가 있다. 특히, 본 연구 결과는 비장애인의 삶의 만족도가 고용 안정성(김준호, 장세진, 2012; 박경옥, 2004; 조기옥 외, 2011), 월평균 소득(강성진, 2010; 방하남, 2000, Stansfeld et al., 1998), 고용 조건 및 직책(박재규, 2001; Bardasi & Francesconi, 2004) 등 주로 객관적이고 물질적인 조건의 영향을 받는다는 것과는 매우 상반된 결과였다.

장애인과 비장애인 간 삶의 만족도에 영향을 미치는 고용의 질적 특성이 서로 다른 이유는 두 집단이 가진 '일에 대한 관점 차이' 때문으로 해석할 수 있다. 시장 조사 전문기업인 엠브레인 트렌드 모니터가 2018년 만 19세~59세의 전국 성인 남녀 1,000명을 대상으로 '직장을 선택할 때 가장 중요한 고려 요인'을 조사한 결과, '연봉'이 75.7%로 가장 높게 나타났으며, 그 외 요인은 적성 35.8%, 시간적 여유 31.3%, 미래 전망 30.5% 등으로 나타났다. 이는 현대인이 직업 선택 시 가장 중요하게 고려하는 요소가 '수입'과 '고용 안정성'이라고 밝힌 방하남 등

(2011)의 연구 결과와도 일치한다. 즉, 비장애인 근로자에게 있어서 일은 경제적 수단으로서의 의미가 매우 강조되기 때문에, 그들에게 좋은 일자리란 안정적이고 임금을 많이 주는 일자리이며 이러한 일자리에서 근무할 때 삶의 만족도가 증가하는 것이다.

반면, 본 연구의 전반에서 언급했듯 장애인에게 있어 일은 단순히 노동을 통한 보상 획득을 넘어서서, '한 인간으로서 자신이 유능하고 가치 있는 존재임을 확인하고 만족스러운 삶을 살기 위한 기회'로써 의미가 있다(신은경, 2013). 장애인은 일을 통해 자기 가치감과 존엄성을 되찾고(Zhang, 2007), 정상화를 경험하며, 건강 회복과 사회 복귀에 대한 강력한 동기를 얻는다(Saunders & Nedelec, 2014). 이를 뒷받침하는 예로, 정신장애인의 취업 경험을 현상학적으로 연구한 이금진(2007)은 참여자들이 직장생활을 통해 오랫동안 내재화되어있던 환자 역할에서 벗어나 '세상에 합류하는 경험'을 할 수 있고, 장애가 아닌 자신의 '노력과 능력'에 초점을 두고 자신을 바라볼 수 있게 된다고 하였다. 다시 말하면, 장애인에게 일은 자기 자신을 손상의 관점이 아닌 손상되지 않은 잠재력과 가능성을 가진 존엄한 존재로 바라보게 함으로써 의미 있는 삶을 살게 한다. 이러한 맥락에서 본 연구 결과를 해석하면, 비장애인과 달리 근무시간, 대인관계 및 의사소통, 장애에 대한 배려와 편의 만족도가 임금근로장애인의 삶의 만족도를 결정하는 요소이고, 그 외 고용 안정성, 발전 가능성, 보상은 유의미한 영향력을 가진 요소가 아닌 이유는 장애인에게 일은 경제적인 수단보다 자아존중감과 만족스러운 삶의 회복 등 심리적 이익을 가져다주는 행위로써 더 큰 의미가 있기 때문이다(Dunn et al., 2008).

따라서, 장애인을 대상으로 고용의 질을 논의할 때에는 임금, 사회보장, 고용 안정성 등 경제적 가치에만 치중하기보다는 장애인의 관점에서

일이 가진 의미를 고려하여, 그들의 고용환경에 관계, 배려 등 주관적이고 심리·정서적인 가치가 잘 반영될 수 있도록 해야 한다. 일에 대한 장애인의 관점을 이해할 수 있을 때, 장애인 근로자에게 진정으로 필요한 것이 무엇인지, 무엇을 먼저 개선해나가야 할지 더욱 정확히 파악할 수 있을 것이다.

제 3 절. 연구의 함의 및 제언

1. 이론적 함의

본 연구의 이론적 함의는 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 장애인 고용의 '질'을 다루었다는 점에서 의미가 있다. 현재 우리나라 장애인 고용은 양적인 측면에서도 비장애인보다 열위에 있는 상황이므로 대다수의 국내 연구는 장애인 고용의 양적 증대에 집중하고 있다. 반면, 본 연구에서는 장애인 고용의 질에 대해 논함으로써 장애인 고용이 양적 확대를 넘어서서 질적인 도약이 필요하다는 패러다임의 전환을 시도하였다.

둘째, 본 연구는 장애인 고용의 질을 6개의 객관적·주관적 지표를 통해 포괄적으로 측정함으로써 고용의 질 개념이 가진 다차원적 구조를 최대한 반영하고자 하였다. 기존 연구에서는 고용의 질의 객관적 혹은 주관적 요소 중 일부만을 연구함으로써 요소 간 영향력을 고려하지 못했다. 또한, 국제노동기구(ILO)의 괜찮은 일자리(Decent work) 개념 등 국가를 대상으로 한 거시 척도로 장애인 고용의 질을 측정하고 있었다. 그

러나 본 연구에서는 미시적 차원에서 장애 특수성을 고려한 지표들을 활용하였으며, 다중 요소 간 영향력을 고려하고도 삶의 만족도에 영향을 미치는 고용의 질 요소를 분석하여 현재 국내 장애인 고용에서 중요한 사안이 무엇인지 더욱 엄밀히 확인하였다.

셋째, 기존 고용의 질 관련 연구는 고용의 질을 정의하거나 열악한 고용 현황을 파악하는 수준이었지만, 본 연구는 제한된 복지 재원을 활용하여 장애인 고용의 궁극적 목표인 '삶의 만족도 향상'을 달성하기 위해 '구체적으로 무엇을 해야 하는가'까지 담론을 확장했다. 연구 결과, 현시점에서 우리나라 임금근로장애인의 삶의 만족도를 높이기 위해서는 근무시간(만족도), 대인관계 및 의사소통, 장애에 대한 배려와 편의 등 고용의 비물질적이고 주관적인 요소에의 개입이 강조되며, 그중에서도 대인관계 및 의사소통 영역에의 개입은 자아존중감 향상을 위한 실천이 병행되어야 함을 밝혔다.

넷째, 본 연구에서는 장애인의 관점에서 일이 가지는 심리·정서적인 의미를 고려하여 고용의 질, 자아존중감, 삶의 만족도 변수 간 관계성을 밝히고자 하였다. 사실 그동안 고용의 질과 자아존중감 및 삶의 만족도는 주로 사회복지 정책과 임상 분야에서 별도로 다루던 주제였다. 하지만 본 연구는 장애인의 관점에서 일이란 단순한 경제적 수단을 넘어서서 사회적 인정 획득을 통해 자기 가치를 긍정하고 만족스러운 삶을 살기 위한 기회라는 점을 고려하여, 고용의 질적 특성과 삶의 만족도의 관계에서 자아존중감의 매개 효과를 밝혔다.

2. 정책적 함의

본 연구 결과, 고용의 여러 질적 요소 중에서도 근무시간, 대인관계

및 의사소통, 장애에 대한 배려와 편의 등 비물질적이고 주관적인 요소가 임금근로장애인의 삶에 중요한 요소로 나타났다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 정책적 함의를 논의하면 다음과 같다.

첫째, 장애인들이 자신의 여건에 따라 다양한 단시간 근로제 형태를 선택할 수 있도록 지원하는 방안이 필요하다. 논의 부분에서 언급한 것처럼, 현재 시간제로 근무하는 임금근로장애인 중 절반에 가까운(49.5%) 장애인들이 장애로 인한 건강 등 개인적인 이유로 전일제 전환을 원치 않고 있다. 즉, 근무시간에 대한 만족도가 증가할수록 삶의 만족도가 증가한다는 본 연구 결과는, 비장애인의 관점에서는 정규직 전환 혹은 전일제 여부가 좋은 일자리의 명확한 기준이 될지 모르지만, 장애인에게는 그들의 신체적 상황과 경제적 여건이 동시에 고려된 적정 근무시간이 주어지는 것이 좋은 일자리의 기준이 될 수 있음을 의미한다. 한편, 본 연구 결과에서 '보상(소득)'은 장애인의 삶의 만족도에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 따라서, 근무시간에 대한 만족도가 삶의 만족도에 영향을 미치는 것은 경제적인 이유보다는, 개인의 건강 상태에 따라 근무시간을 조정하기 위한 고용주의 배려와 장애인의 결정권 여부 등에 더 큰 방점이 있다고 해석된다.

우리나라처럼 할당 고용을 장애인고용정책으로 채택하고 있는 독일의 경우, 장애인 단시간 근로 관련 정책인 '합리적 배려(geeignete Maßnahmen)'에서 근로시간에 대한 고용주 측의 배려를 명시하고 있다. 이에 따르면 장애인 근로자는 근로시간 형성에 대한 청구권을 가지고 있어 단시간 근로뿐만 아니라 탄력적 근무를 할 수 있도록 배려받게 되어있다(김주일 외, 2013 재인용). 그러나 현재 우리나라의 경우 장애인의 근무시간 관련 배려 정책이 따로 마련되어 있지 못하다. 따라서, 장애인들이 본인의 신체적·경제적 상황에 따라 근무시간을 융통성 있게

조정할 수 있도록 제도의 마련이 필요하다.

이와 더불어 시간제 근로자로 일하고 있는 장애인의 처우 개선이 필요하다. 최근 장애인 시간제 근로자가 지속적으로 증가하고 있는데, 2019년 장애인 임금근로자 중 시간제 근로자는 34.7%로, 2018년에 비해 1.5% 상승한 수치였으며, 이는 전체 인구 임금근로자의 시간제 근로자도 꾸준히 늘어나고 있는 것과 같은 양상이다(한국장애인고용공단, 2019b). 정부는 2016년 '시간선택제 일자리 지원사업 시행 지침'을 제시하며 근로자의 필요에 따라 전일제보다는 짧은 시간을 일하지만, 정규직처럼 안정적인 일자리를 마련하기 위해 힘쓰고 있다(고용노동부, 2016). 이러한 지침은 '시간제는 비정규직이며 정규직보다 못한 일자리'라는 기존의 개념에서 벗어나, 시간제일지라도 고용의 안정성과 기본적인 근로조건이 보장된 '정규직 시간제'를 늘리기 위함이다. 그러나 이러한 제도가 장애인에게 적용된 사례는 아직 찾아보기 어렵다. 따라서, 이와 같은 제도가 장애인에게까지 확대되어 장애인이 자신의 건강에 무리가 되지 않는 선에서 경제활동에 적극적으로 참여하고 만족스러운 삶을 영위할 수 있도록 하기 위한 제도적 지원이 필요하다. 장애인을 대상으로 양질의 시간제 일자리를 늘리기 위해서는 기업체의 부담을 고려한 장려금 지원, 단시간 근무에 적합한 장애인 직무 개발과 단시간 근로자의 정규직 전환을 위한 전환 장려금 마련 등이 필요하다(김주일 외, 2013).

둘째, 장애인 고용 관련 부처들은 장애 유형 및 정도에 따라 다르게 작용하는 근무환경에 관해 체계적인 연구를 진행하고, 이를 바탕으로 직장 내 물리적·인적 차원의 장애 배려 기준을 구체적으로 제시해야 한다. 현재 한국장애인고용공단에서는 '장애물 없는 생활환경 인증제도' 및 '시설 장비 무상지원제도'를 통해 장애인 근로자의 근무환경 개선을 위해 노력하고 있다(한국장애인고용공단, 2015). 그러나, 이러한 노력

은 대부분 물리적 시설과 설비에 관한 것으로 그 외 일상직장생활상의 장애인 근로자 배려 사항에 대해서는 구체적으로 명시된 바가 없다. 일례로, 장애인의 경우 정기적인 외래진료와 체력 소진 예방을 위해 근무시간을 조정해주거나, 특정 환경에 민감한 경우를 고려해 업무를 조정해주는 것이 필요하다. 하지만, 2019 장애인경제활동실태조사에 따르면 업무조정이 필요하다고 답한 장애인 중 84.8%가, 시간 조정이 필요하다고 답한 장애인 중에서는 81.6%가 배려를 받지 못하고 있는 것으로 확인되었다(한국장애인고용공단, 2019b). 이에 덧붙여, 이연희(2016)의 연구에 따르면, 장애인임금근로자 중 약 36.9%가 직장 내 임금과 승진과 관련된 차별을 경험한 적이 있다고 밝혔으며, 열악한 근무환경에 대해 불만을 표하고 있었다. 장애인 근로자를 위한 배려와 편의가 권리로써 보장되지 않는 이상 의무고용제도를 통해 고용의 양만 늘리는 것은 장애인의 삶의 질 향상에는 사실상 아무런 도움이 되지 못한다.

이러한 상황을 고려하면 정부 차원에서 장애 유형별, 정도별로 장애인 근로자를 위한 직장 내 물리적, 인적 배려 사항에 대해 구체적인 기준을 제시해야 마땅하지만, 아쉽게도 이와 관련된 연구조차 제대로 이루어지지 못한 실정이다. 또한, 장애인고용패널조사에서도 장애 편의 관련 문항은 주로 신체적 장애인을 대상으로 한 물리적 시설에만 초점을 두고 있다. 그렇기에 현재 장애인의 전반적인 근무환경이 어떠한지, 고용주 측에서 장애인 근로자를 위해 제공해야 하는 배려와 편의가 적절한 수준에서 제공되고 있는지 파악하기 어려운 실정이다. 따라서, 임금근로장애인의 삶의 만족도를 높이기 위해서는 정부 차원에서 장애 정도와 유형에 따른 물리적·인적 장애 배려 사항에 대한 종합 가이드라인을 제시해야 하며, 장애인을 고용한 기업체를 대상으로 이를 잘 준수하고 있는지 지속적이고 철저한 관리가 이루어져야 할 것이다.

셋째, 현재 진행되고 있는 장애인 인식개선 의무교육이 장애인과 비장애인 간 긍정적인 의사소통을 촉진하는 방식으로 개편되어야 한다. 본 연구 결과 대인관계 및 의사소통 영역이 자아존중감을 완전 매개로 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 이와 같은 연구 결과는, 장애인 당사자의 대인관계 기술에의 개입을 통해 자아존중감과 삶의 만족도 향상을 꾀할 수 있음을 의미한다. 그러나 장애인 고용 기업체의 인사노무담당자가 장애인 근로자 관리에서 가장 어려운 점으로 꼽은 문제가 장애인과 비장애인 간 업무상 또는 일상직업생활상에서의 의사소통에서의 불화와 갈등(김주일 외, 2013)이라는 점을 고려하면, 협력적인 관계와 의사소통을 위해서는 장애인 당사자만이 아닌 비장애인 근로자와 고용주 측의 노력이 반드시 동반되어야 한다.

현재 장애인고용촉진 및 직업재활법에 따라 장애 인식개선 교육은 모든 사업주와 근로자를 대상으로 한 법정의무교육으로 지정되어 있다. 장애인 인식개선 교육 커리큘럼에는 장애 유형에 대한 이해, 장애인 인권, 차별금지법, 장애인 고용 관련 제도가 주를 이룬다(고용노동부, 한국장애인고용공단, 2020). 이와 같은 교육은 주로 비장애인을 대상으로 일방적인 정보 제공 방식으로 이루어지기 때문에, 실제로 장애인을 고용한 사업체에서 장애인과 비장애인 근로자 간 원만한 대인관계 및 의사소통을 촉진하는 데에는 한계가 있다. 따라서 장애인 근로자를 고용한 기업체를 대상으로 '장애인-비장애인 간 대인관계 및 의사소통 증진 교육'이 커리큘럼에 포함될 필요가 있다. 특히, 교육 과정에서 장애인과 비장애인의 대인관계 기술과 소통 방식에 차이가 있을 수 있다는 점(강우진, 2011; 최경훈, 김영갑, 2007)을 강조하고, 집단 간 상호 이해와 협력이 이루어지도록 교육 과정을 재편해야 할 것이다.

3. 실천적 함의

본 연구 결과를 바탕으로 실천적 함의에 대해 논의하면 다음과 같다.

첫째, 장애인 근로자의 안정적인 직업 적응을 위해 취업 전후로 '대인관계 및 의사소통 기술 훈련 프로그램'을 제공해야 한다. 직장은 공통의 목적과 이익을 달성하기 위해 협업해야 하는 공동체이므로, 그 안에서 동료들과 원활하게 의사소통하고 긍정적인 관계를 맺을 줄 아는 능력은 직업 적응을 위해 매우 중요하다(오수경, 2019). 그러나 장애인의 경우 대인관계와 의사소통에서의 어려움으로 인해 비장애인 근로자보다 이직률이 높고 직장 적응에 어려움을 겪는 경우가 많다(김승아, 1994). 장애인이 이러한 어려움을 겪는 주된 이유 중 하나는 외관상의 차이와 의사소통 기술의 부족으로 인해 다른 사람과의 상호작용에서 부정적인 피드백을 받는 일이 잦고, 이러한 경험이 반복되면서 대인관계에 다소 소극적인 경향을 보이기 때문이다(서정아, 2008). 또한, 장애 유형별 특성이 장애인의 대인관계에 영향을 미치기도 한다. 예를 들어, 발달장애인의 경우 장애 특성상 그들의 행동이 직장 상사와 동료들의 오해를 사거나 부정적으로 받아들여지기 쉬워 취업 자체가 어렵거나, 취업하더라도 직업 유지가 어려운 사례가 다반사다(김태진 외, 2014). 또한, 청각장애인은 의사 전달의 장벽 때문에 대인관계 만족도가 가장 낮은 장애 유형으로 알려져 있다(강우진, 2011). 한편, 신체장애인은 그들이 가진 부정적인 신체적 자기개념이 대인관계에 영향을 미치며(최경훈, 김영갑, 2007), 장기간 시설에만 수용되어 있던 정신장애인은 심리적인 불안정으로 인해 대인관계에서 갈등을 경험한다(전익홍, 2008). 이와 같은 개인적 특성에 장애에 대한 사회의 부정적인 편견과 차별이 더해지면서 장애인의 사회적 상호작용은 더욱 어려워진다. 이로 인해 장애인의 자아존중감이 저해

되고, 이는 다시 낮은 삶의 만족도로 이어지게 된다(김경화, 신은경, 2017; 신준옥, 2015; 이선영, 2004; 이준상, 2010).

이러한 현실에도 불구하고 현재 장애인 고용 지원 서비스는 취업 전 직무 능력 개발에 초점을 두고 있고, 취업 이후 장애인의 대인관계 및 의사소통 기술 등 직업 적응을 위한 능력 향상에는 관심이 부족하다. 이와 관련하여 이준우 외(2010)는 근로장애인의 안정적인 직업 유지를 위해 자아존중감과 의사소통 기술이 필요하다고 밝혔으며 관련 프로그램 안내서를 제시하기도 하였다. 하지만 장애인 직업재활 현장에서 취업한 장애인을 대상으로 이러한 프로그램이 활용되고 있는 경우는 거의 찾아보기 어려운 상황이다. 따라서, 장애인복지 영역에서는 단순 취업만이 아닌 장애인 근로자의 안정적이고 행복한 직장생활을 위해 취업 전후로 대인관계 및 의사소통 기술 훈련을 지속해서 제공해야 한다. 특히, 장애 유형과 정도에 따라 대인관계에서 겪는 어려움의 종류가 다르다(김승아, 1994)는 점과 사업체별 업무 특성을 고려하여 장애인 개별 특성에 적합한 프로그램을 마련해야 할 것이다.

둘째, 장애인 직업 재활서비스에 장애인 근로자의 자아존중감 증진을 위한 프로그램이 추가되어야 한다. 본 연구 결과, 자아존중감은 대인관계와 삶의 만족도 간 관계에서 완전 매개 효과를 가지는 것으로 나타났다. 즉, 대인관계는 자아존중감을 통해서만 삶의 만족도에 영향을 미치는 것이다. 따라서, 임금근로장애인의 만족스러운 삶을 위해서는 대인관계 기술 훈련뿐만 아니라 자아존중감 향상을 위한 지원이 병행되어야 한다. 하지만, 현재 장애인 직업 재활 서비스에서는 작업 훈련, 직무 기능 향상 훈련, 문제 해결 훈련 등 주로 직업적인 능력에 초점을 두고 프로그램이 운영되고 있으며, 장애인 근로자의 자아존중감 등 심리·정서적인 측면에 대한 개입은 찾아보기 어렵다. 그러나 일을 통해 자아존중감

을 회복하고 만족스러운 삶을 살게 되는 것이 장애인 고용의 궁극적 목표라면, 취업 후 직장생활 경험을 바탕으로 장애인 근로자가 자신의 능력과 강점을 인지하고, 자기를 긍정적으로 재평가할 수 있도록 지원하는 과정이 반드시 필요하다. 이를 위한 구체적인 방안으로, 지역사회 장애인복지관과 장애인이 근무하는 기업체가 협력함으로써 장애인 근로자를 위한 자아존중감 및 역량 강화 프로그램을 실행할 수 있을 것이다.

4. 기타 함의

본 연구 결과에서는 고용 안정성, 발전 가능성, 보상 등 고용의 질의 경제적·객관적인 요소는 임금근로장애인의 삶의 만족도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 고용의 질적 요소들은 서로 밀접하게 연관되어 있으므로 주관적 측면에 대한 개입이 선행되더라도 객관적 측면에서의 개선이 뒤따라오지 않으면 장애인 고용의 전반적인 질적 수준을 높이는 데 한계가 있을 것이다. 따라서, 본 단락에서는 고용 안정성, 발전 가능성, 보상 영역의 개선 방향에 대해 추가적인 제언을 하고자 한다.

먼저, 고용 안정성과 관련하여, 장애인의 경우 비장애인보다 상대적으로 고용경쟁력이 낮으므로 안정적이지 못한 일자리에 취업할 확률이 높다(박혜원, 2017). 실제로 2019년 전체 인구 중 비정규직으로 고용된 임금근로자는 36.4%였던 것에 비해, 장애인 임금근로자 중에서는 60%가 비정규직으로 고용되어 있었다(한국장애인고용공단, 2019b). 비정규직의 경우 고용의 안정성과 임금 수준뿐만 아니라 사회보장 등 각종 근로조건에서 정규직보다 못한 대우를 받을 가능성이 크다는 문제점이 있다. 따라서, 장애인을 대상으로 정규직 전환 및 고용의 기회를 확대할 필요가

있으며, 건강 때문에 주로 비정규직으로 분류되는 시간제로만 근무 가능한 장애인 근로자의 처우 개선에 힘써야 한다.

다음으로, 장애인 근로자를 대상으로 추후 이직하더라도 활용할 수 있는 지식과 기술을 교육하고, 장애 특성을 고려한 새로운 직무를 개발해야 한다. 현재 장애인은 주로 특별한 기술을 요구하지 않는 저숙련 직종에 고용되고 있다(한국장애인고용공단, 2019b). 이처럼 발전 가능성이 떨어지는 일자리는 장애인이 자신의 기술과 역량을 계발할 기회를 앗아가고, 자아존중감과 삶에 대한 통제력을 갖추는 데에도 부정적인 영향을 미친다(Young, 1990/2017: 463-466). 따라서, 장애인이 가치 있는 노동에 참여함으로써 우리 사회의 온전한 구성원으로 자리매김하기 위해서는 기술교육과 새로운 직무 계발에 힘써야 한다. 이로써 고용시장 내 장애인의 경쟁력을 높이고, 비장애인과 마찬가지로 장애인도 다양한 직업군에서 자신의 능력과 잠재력을 가장 잘 발휘할 수 있는 일자리를 선택할 수 있을 것이다.

마지막으로, 장애인 근로자의 소득 보장을 위한 제도가 마련되어야 한다. 현행법상 장애인은 최저임금 적용 제외 제도로 인해 비장애인 근로자와 비교했을 때 노동력이 70% 미만이면 최저임금을 받지 못한다(고용노동부, 2005). 이 제도는 임금 지급의 하한선을 정해놓지 않아 장애인 근로자의 저임금 문제를 초래하며 전반적인 고용 여건에 부정적인 영향을 미친다. 2019년 정부가 밝힌 '최저임금 적용제외 장애인 노동자 지원방안'에 따르면, 최저임금 적용 제외 장애인의 노동시간은 하루평균 5.9시간이며, 월평균 임금이 37.5만 원 수준인 것으로 나타났다. 이 제도의 대상자는 해를 거듭할수록 증가하고 있으며, 임금 수준은 최저임금에서 점점 멀어지고 있다. 이에 따라 정부는 2019년 '직업재활시설 저임금 장애인 노동자 지원방안'을 제시하고 최저임금 적용 제외 폐지를 거

론했다. 하지만 이 방안은 아직 구체적인 기간과 지침도 마련되지 않았으며, 직업재활시설에 근무하는 장애인만을 대상으로 하기 때문에 시설 밖 장애인 근로자와는 관계가 없다(고용노동부, 2019).

한편, 최저임금제도의 적용을 달가워하지 않는 장애인들도 있다. 최저임금이 적용되면 장애인의 실업률이 증가하거나 수급권 상실로 인해 오히려 생계 부담이 커질 수 있기 때문이다. 예를 들어, 주기적인 병원 치료가 필요한 장애인들은 최저임금 적용으로 인해 소득이 중위소득보다 다소 높은 경우 의료급여가 박탈되기 때문에 일하는 것이 일하지 않는 것보다 경제적 부담이 증가하게 된다. 이와 같은 실정을 고려하여 취업 의지가 있는 장애인들이 정당한 대우를 받지 못하거나 경제적 부담을 이유로 노동시장을 이탈하지 않도록 장애인 고용장려금 제도를 개편하고, 장애인 근로자 맞춤형 고용 전환 촉진 프로그램이 마련되어야 할 것이다.

5. 연구의 제한점 및 후속 연구를 위한 제언

본 연구가 가진 제한점과 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구대상자 중에서는 지체 장애가 가장 큰 비율을 차지하고 있다. 본 연구의 대상자인 임금근로장애인은 15개 모든 유형의 장애를 다 포함한다. 장애 유형별로 세분화하여 비교 분석하기에는 표본 수가 적어 분석에 한계가 있었다. 그러나, 장애 유형에 따라 삶의 만족도에 영향을 미치는 고용의 질적 특성에 차이가 있을 수 있다. 이에 본 연구에서는 장애 유형을 통제 변수로 투입하여 분석을 진행하였으나, 후속 연구에서는 장애 유형별로 삶의 만족도에 영향을 미치는 고용의 질적 요소가 무엇인지 더욱 구체적으로 조사할 필요가 있다.

둘째, 본 연구대상자 중 89.2%가 경증장애인이었으며, 중증장애인은 소수에 불과했다. 이는 중증장애인이 경증장애인보다 고용시장으로의 진입이 어렵다는 현실을 반영하기도 하지만, 연구 결과에 경증장애인들의 특성이 상대적으로 많이 반영되었다는 한계가 될 수도 있다. 이러한 한계를 보완하기 위해, 장애 정도에 따른 고용의 질과 삶의 만족도 간 관계를 분석해보았으나, 집단 간 차이가 나타나지 않아 본 연구 내용에는 포함하지 않았다. 그러나 실제 현실에서는 중증장애인의 경우 경증장애인보다 직업 선택의 폭이 좁고, 주로 보호 작업장, 직업 재활 시설 등 장애인을 위해 마련된 일자리에서 근무하기 때문에 고용의 질적 측면에서 경증장애인과는 많은 차이가 있다. 본 연구에서는 2차 자료의 한계로 인해 장애 정도를 따로 구분하지 않고 이를 통제 변수로 투입하였지만, 후속 연구에서는 장애 정도에 따른 고용의 질과 삶의 만족도를 살펴보는 것이 필요하다.

셋째, 본 연구에서는 임금근로장애인의 삶의 만족도에 영향을 미칠 수 있는 고용의 질적 요소로 고용 안전성, 발전 가능성, 보상, 근무시간, 대인관계 및 의사소통, 장애 배려 및 편의 등 6가지를 제시하였다. 그러나, 장애인 고용의 질 측정지표와 관련하여 '보상' 중에서도 월평균 임금만이 아닌 부가급여, '대인관계 및 의사소통'에서는 노동조합의 설치 여부, '장애에 대한 배려와 편의'에서는 노동강도와 장애 차별 등 보다 구체적인 사안들 또한 임금근로장애인의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인이 될 수 있다. 따라서 국가 차원에서 장애인 고용의 질을 측정할 수 있는 표준화된 척도를 개발하고, 이후 연구들에서는 더욱 다양한 개념들을 포괄적으로 살펴봄으로써 고용의 질 관련 논의를 확장해나가야 할 것이다.

넷째, 본 연구는 2차 자료를 활용한 양적 연구로써 장애인 고용의 우

선적 과제를 객관적인 수치를 통해 밝혔다는 장점이 있다. 그러나 실제 노동 현장에서 장애인 근로자가 경험하는 어려움과 요구사항에 대해 더욱 깊이 있게 이해하기 위해서는 질적 연구를 통한 심층적 자료수집이 뒷받침되어야 한다.

다섯째, 본 연구는 현시점에서 임금근로장애인의 삶의 만족도를 높이기 위해 개선해야 할 고용의 질적 요소가 무엇인지 파악하는 것이 목적이었기에 장애인고용패널조사 3차 데이터(2018)를 횡단적으로 분석하였다. 그러나 시간이 흐름에 따라 장애인의 관점에서 일이 가지는 의미와 가치가 변화할 수 있고, 이에 따라 삶의 만족도를 결정하는 고용의 질적 특성도 바뀔 수 있다. 따라서, 후속 연구에서는 종단연구를 통해 장애인에게 중요한 고용 특성이 무엇인지 추가적인 자료를 수집해야 할 것이다.

마지막으로, 본 연구에서 활용한 고용의 질 측정지표는 3개의 객관적 지표와 3개의 주관적 지표로 구성되어 있으므로 이를 구분하여 각각이 임금근로장애인의 삶의 만족도에 미치는 영향력을 살펴볼 필요가 있다[1]. 하지만, 본 연구에서는 이를 구분하지 않고 혼합하여 분석에 투입하였다. 그 이유는 현실에서는 고용의 질의 객관적 측면과 주관적 측면이 각각 별도로 작동하기보다는 서로 영향을 미치므로 본문에 포함된 다차원적인 모형이 가장 현실적이고 포괄적인 모형이라고 판단했기 때문이다. 따라서, 후속 연구에서는 장애인 고용의 질을 측정하기 위해 현실적으로 어떠한 모형이 가장 적절한 모형인지 추가적인 연구를 진행해야 한다.

---

1) 부록에서 고용의 질을 객관적 지표와 주관적 지표로 구분하여 각각이 삶의 만족도에 미치는 영향과 자아존중감의 매개 효과에 대해 추가 분석한 결과를 다루었다. 이는 고용의 객관적 측면이나 주관적 측면 중 하나의 차원에만 초점을 둘 때 참고할 만한 결과이다.

참 고 문 헌

강동욱, 이혁우. (2008). Reasonable Accommodation의 장애인 고용증가 및 유지 효과. **직업재활연구**, **18**(2), 5-26.

강성구, 임경원. (2017). 장애인 일자리만족도와 일상생활만족도의 종단적 변화 및 영향 요인 분석. **장애와 고용, 27**(2), 29-45.

강성진. (2010). 한국인의 생활만족도 요인 분석. **경제학 연구, 58**(1), 5-36.

강우진. (2011). **청각장애 청소년이 갖는 대인관계 성향이 사회성 발달에 미치는 영향.** 석사학위논문, 한영대학교.

고민석, 김동주. (2013). 중증장애 근로자의 장애로 인한 차별 경험과 일상생활만족도와의 관계. **한국웰니스학회지, 8**(2), 105-114.

고민석, 김동주. (2014). 경제활동상태가 여성장애인의 일상생활만족도에 미치는 영향: 자아존중감의 매개 효과를 중심으로. **장애와 고용, 24**(2), 137-164.

고용노동부. (2005). 최저임금 적용제외 대상. Retrived from www.moel.go.kr.

고용노동부. (2016). 시간선택제 일자리 지원사업 시행 지침. Retrieved from http://www.moel.go.kr.

고용노동부. (2019). 최저임금 적용제외 장애인 노동자 지원방안. Retrieved from http://www.moel.go.kr.

고용노동부, 한국장애인고용공단. (2020). 직장 내 장애인 인식개선 교육. Retrieved from http://www.edu.kead.or.kr.

권오형. (2015). 장애인 임금근로자의 주관적 사회경제적 지위가 일상생활 만족도에 미치는 영향 : 자아존중감의 매개 효과와 정규직 여부의 조절 효과 분석 중심으로. **장애와 고용, 25**(4), 297-319.

김경화, 신은경. (2017). 임금근로장애인의 자아존중감이 삶의 질에 미치는 영향: 주관적 건강상태와 차별 경험의 매개 효과. **위기관리 이론과 실천, 13**(5), 15-34.

김광자. (2011). **취업 장애인의 직업만족도 영향요인에 관한 연구**. 박사학위논문, 인제대학교.

김근식, 정진희. (2007). 장애인의 주관적 삶의 질을 결정하는 요인 연구. **임상사회사업연구, 4**(1), 47-70.

김대룡. (2012). 발달장애대학생의 진로태도와 자기결정기술, 사회성기술 및 대인관계 기술 간의 상관관계. **특수교육저널: 이론과 실천, 13**(3), 79-104.

김동배, 유병선, 이은진. (2013). 근로 노인의 근로만족이 생활만족도에 미치는 영향. **노인복지연구, 60**, 201-235.

김민영. (2017). 장애인 임금근로자의 직무 만족 영향요인 분석. **장애와 고용, 27**(1), 177-202.

김범식, 황민영, 김묵한. (2015). 고용의 질 지수를 활용한 서울시 고용의 질 평가와 구성요소별 분해. **서울도시연구, 16**(4), 217-231.

김보람, 문은하, 이승윤. (2012). 퍼지셋 이상형 분석을 활용한 사회적 기업 일자리의 질 분석. **한국지역사회복지학, 43**, 31-59.

김선주, 염동문. (2013). 정신장애인의 차별 경험이 생활만족도에 미치는 영향에 관한 연구: 장애수용의 매개 효과를 중심으로. **정신보건과 사회사업, 41**(3), 5-33.

김성진. (2010). 임금근로장애인의 일상생활만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **세미나토론회**, 317-334.

김승렬, 송진영. (2016). 임금근로장애인의 일상생활차별경험이 생활만족도에 미치는 영향: 우울과 직무만족도의 매개 효과를 중심으로. **재활복지, 20**(2), 73-94.

김승아. (1994). **장애인 직장적응과 대인관계에 관한 연구**. 한국장애인고용공단 기본과제보고서, 1-85.

김연실, 권병진, 김시경. (2012). 장애인 근로자의 사회적 지지, 자기효능감 및 우울이 직무스트레스에 미치는 영향. **한국직업건강간호학회지, 21**(2), 116-124.

김은라, 박재국, 박량은. (2015). 지체장애인의 차별인식이 삶의 만족도에 미치는 영향: 자아존중감의 매개 효과를 중심으로. **장애와 고용, 25**(1), 27-54.

김자영. (2019a). 장애인 근로자의 직장 내 차별 수준이 직무만족도에 미치는 영향: 자아존중감의 조절 효과 검증. **한국직업재활학회, 29**(2), 1-22.

김자영. (2019b). 중고령 장애인 근로자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 심리정서적 요인을 중심으로. **사회복지 연구, 50**(4), 211-238.

김자영, 한창근. (2016). 자산 수준과 취업 여부가 장애인의 삶의 만족도에 미치는 영향. **장애와 고용, 26**(3), 5-30.

김재엽, 이진석, 오세헌. (2014). 장애인 취업 의사에 영향을 미치는 요인으로서 가족의 긍정적 의사 표현, 사회적 관계망 그리고 장애 정체감의 역할. **사회복지연구, 45**(2), 147-172.

김종일. (2013). 장애인 근로자의 장애수용, 차별경험, 사회경제적 지위가 직무만족과 생활만족에 미치는 영향. **장애와 고용, 23**(4), 59-84.

김종진, 박자경. (2007). 근로장애인 빈곤 결정요인에 관한 연구. **한국사회복지학회, 59**(1), 251-274.

김주일, 박경수, 이채식, 이세영. (2013). 중증장애인 근로시간에 대한 법적 연구. **사단법인 장애인직업안정연구원**. Retrieved from http://www.prism.go.kr.

김준수, 김미옥, 이은실. (2017). **장애인일자리사업 참여자의 직무 적합성이 직무만족에 미치는 영향**. 한국사회복지행정학회 학술대회 자료집, 4, 383-389.

김준호, 장세진. (2012). 근로환경에 따른 직무스트레스 수준과 건강 이상과의 관련성. **보건과 사회과학, 31**, 5-24.

김태일, 김수용. (2009). **장애인과 비장애인의 삶의 질 격차분석**. 한국장애인고용공단 고용개발원, 2009 제1회 장애인고용패널 학술대회 논문집, 263-284.

김태진, 주희진, 이효주, 허재준. (2014). **중증장애인 직업재활사업의 개선방안에 관한 연구**. 한국노동연구원 연구보고서, 1-155.

김한성, 이유신. (2014). 장애인의 가구소득과 취업 여부가 여가활동 유형 및 삶의 만족도에 미치는 영향. **장애와 고용, 24**(4), 146-171.

김형탁, 이영면. (2017). **좋은 일자리 인식에 대한 주관적 인식의 차이 및 변화 연구**. 한국노동연구원, 2017년 한국노동패널 학술대회 자료집.

김홍철. (2019). 노인의 사회경제적 박탈과 삶의 만족도의 관계 연구. **한국콘텐츠학회논문지, 19**(2), 231-247.

남연희, 김영삼, 한승길, 김강수. (2014). 척수장애인의 낙인과 차별경험이 삶의 만족도에 미치는 영향: 수치심의 매개 효과를 중심으로. **재활복지, 18**(1), 81-112.

노승현. (2007). **노화에 따른 지체장애인의 주관적 삶의 질 모형구축 연구.** 박사학위논문, 숭실대학교.

문순영. (2008). 돌봄 노동 일자리의 일자리 질에 대한 탐색적 연구. **사회복지정책, 3**, 207-237.

박경옥. (2004). 작업환경 및 근무조건 특성과 제조업 근로자의 스트레스 증상 간의 관련성. **한국환경보건학회지, 30**(3), 272-282.

박광옥. (2016). ILO의 괜찮은 일자리 개념에 따른 장애 유형별 고용의 질 평가. **장애와 고용, 26**(4), 125-152.

박광표, 김동철. (2017). 장애인 근로자의 종사상 지위별 삶의 만족 영향 요인 비교. **장애와 고용, 27**(1), 29-55.

박미량. (2014). **임금근로 장애인의 직무만족도에 영향을 미치는 주요 변수 연구**. 석사학위논문, 대구대학교.

박상규, 이병하. (2004). 빈곤층의 심리적 특성에 관한 연구. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 16**(4), 813-824.

박자경, 김종진, 강용주. (2009). 장애인 근로자 직무만족도 분석. **장애와 고용, 20**(1), 2-31.

박재국, 이미숙. (2001). 장애인 삶의 질(QOL)의 연구 동향. **특수교육 재활과학연구, 40**(2), 1-25.

박재규. (2001). **노동자의 직무만족과 삶의 질 변화에 관한 경험적 연구**. 한국노동연구원, 2001 제3회 한국노동패널 학술대회 자료집.

박지순. (2015). 장애인 취업자에게 제공된 직무 관련 배려경험이 장애수용과 직무만족, 삶의 만족에 미치는 영향. **재활복지공학회 논문**

지, 9(3), 177-184.

박현숙, 손민정, 송진영. (2013). 중증장애인의 차별경험이 삶의 만족도에 미치는 영향: 장애수용의 매개 효과 및 대인적 지지의 조절효과를 중심으로. **장애와 고용, 23**(1), 55-76.

박혜원. (2017). **장애인 임금근로자 근로 형태 분석**. 한국장애인고용공단 기본과제보고서, 1-79.

박희수, 문승연. (2014). 대학생의 자아존중감과 사회적 지지가 행복에 미치는 영향: 학교생활적응의 매개 효과. **한국자치행정학보, 28**(3), 197-218.

방하남. (2000). 직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구. **한국노동경제논집, 23(특별호)**, 133-154.

방하남, 김기헌, 신인철. (2011). 한국의 직업구조 변화와 직업이동 연구. **한국노동 연구원**, 119-145.

방하남, 이상호. (2006). 좋은 일자리의 개념 구성 및 결정요인의 분석. **한국사회학, 40**(1), 93-126.

방하남, 이영면, 김기헌, 김한준, 이상호. (2007). **고용의 질: 거시, 기업, 개인 수준에서의 지표개발 및 평가**. 한국노동연구원 연구보고서 (2007-02).

변경희. (2010). 임금근로장애인의 '고용의 질' 개념 및 결정요인. **장애와 고용, 20**(2), 189-211.

보건복지부. (2017a). 2017 장애인실태조사

보건복지부. (2017b). 장애인차별금지법.

서미경, 김정남. (2004). 지각된 낙인이 정신장애인의 삶의 만족과 자아존중감에 미치는 영향. **한국사회복지학, 56**(4), 173-194.

서정아. (2008). **경도정신지체학생의 성역할 정체감 유형과 자기존중감의 관계**. 석사학위논문, 공주대학교.

손민성. (2013). **한국 보건학의 도전과 미래: 임금근로자의 사회심리적 환경요소가 우울에 미치는 영향**. 대한보건협회, 2013 대한보건협회 보건종합학술대회 자료집, 38-39.

손지아, 박순미. (2011). 괜찮은 일자리(Decent Job)의 관점에서 본 장애인 고용의 질에 대한 탐색적 연구. **노동정책연구, 11**(1), 131-165.

송지준. (2008). 논문작성에 필요한 SPSS/AMOS 통계분석방법. 21세기사, 242-249.

송진영. (2012). 장애인의 취업상태가 생활만족도에 미치는 영향에 관한 종단연구: 성별과 장애 정도를 중심으로. **한국직업재활학회, 22**(3), 23-47.

신승배. (2009). 장애인의 사회경제적 지위가 생활 만족에 미치는 영향. **세미나토론회**, 285-312.

신은경. (2008). 지체장애인의 고용에 관한 영향요인 연구:사회참여의 매개 효과를 중심으로. **장애와 고용, 18**(2), 159-184.

신은경. (2013). 장애인의 기능과 장애, 환경요인에 관한 ICF 활용방안: 일본의 생활기능장애 건강분류(ICF)의 활용을 중심으로. **직업재활연구, 23**(1), 151-175.

신준옥. (2015). 장애인의 자아존중감이 근로소득에 미치는 영향: 차별경험의 매개 효과 검증. **한국사회복지교육**, **32**, 69-88.

심영국, 류재숙. (2006). 호텔의 인사정책 공정성과 임금만족도가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. **호텔관광연구**, **23**, 15-34.

안주엽, 길현종, 김주영, 김지경, 오선정, 정세은. (2015). 일과 행복 (I). **세종: 한국노동연구원**, 경제인문사회연구회 협동연구총서, 157-162.

양지숙, 이수연, 금현섭. (2011), 장애근로자의 직무스트레스와 직무만족 : 사회적 지원의 효용성을 중심으로. **한국사회와 행정연구, 21**(4), 25-47.

양희택, 서대석. (2011). **임금근로 장애노인의 고용의 질이 생활만족도에 미치는 영향에 관한 연구**. 한국장애인고용공단 고용개발회, 2011 제3회 장애인고용패널 학술대회 논문집, 247-277.

엠브레인트렌드모니터. (2018). Retrieved from http://www.trendmonitor.co.kr

염동문. (2013). 장애인 근로자의 직무스트레스가 생활 만족도에 미치는 영향. **재활복지, 17**(1), 163-188.

염동문, 장유미, 이재경. (2018). 장애인의 직장차별 변화유형에 따른 생활만족도에 관한 영향 연구. **한국콘텐츠학회논문지, 18**(12), 526-534.

오소윤. (2014). **장애인 고용의 질에 미치는 영향요인: 여성장애인을 중심으로**. 석사학위논문, 대구대학교.

오수경. (2019). 청각장애로 인한 직장 내 차별경험이 직무만족도에 미치는 영향: 대인관계의 매개 효과. **재활복지, 23**(1), 17-43.

오혜경, 정덕진. (2010). 장애인의 삶에 대한 만족도 결정요인. **재활복지, 14**(3), 151-173.

원성옥, 김지숙. (2006). 청각장애대학생의 상호지식형성과 의사소통 행동유형 분석. **특수교육재활과학연구, 45**(4), 127-150.

유동철. (2008). 장애인 취업 알선 서비스가 고용의 질에 미치는 영향. **장애와 고용, 18**(1), 5-26.

윤상용, 김태완, 변민수, 정인영. (2018). 일자리 질을 고려한 장애인 의무고용률 설정 방안. **충북대학교 산학협력단**. Retrieved from http://www.prism.go.kr.

윤희정, 신자은. (2015). 장애인의 삶의 만족도에 미치는 영향 요인: 공적이전소득을 중심으로. **보건사회연구, 35**(4), 432-461.

이금진. (2007). 정신장애인의 취업경험에 관한 현상학적 연구. **한국사회복지학, 62**(1), 237-261.

이명언, 박상언 (2006). **고용의 질과 글로벌 기준**. 2006년 춘계학술연구발표회 자료집. 한국인사・조직학회.

이미희. (2000). **한국 장애인 고용정책의 전개 과정과 장애인 고용 활성화 과제에 관한 연구**. 석사학위논문, 신라대학교.

이상헌. (2005). Decent Work: 무엇을 어떻게 측정할 것인가?. **국제노동브리프, 3**(7), 4-11.

이선영. (2004). **생태체계관점에서 본 정신장애인의 삶의 질 영향요인 연구**. 박사학위논문, 서울여자대학교.

이선우. (2013). 근로장애인의 빈곤 상태 변화에 대한 종단분석: 패널 로짓 혼합모델의 적용. **사회복지연구, 44**(4), 177-197.

이성규. (2014). 장애인 근로자의 차별경험, 직무만족도, 생활만족도 간의 관계 분석: 성별 및 고용형태 차이를 중심으로. **여성연구, 87**(2), 349-381.

이성균. (2008). 중장년층의 취업과 괜찮은 일자리. **사회복지정책, 34,** 255-275.

이연희. (2016). 장애인의 경제활동 특성 변화와 정책 과제. **한국보건사회연구원, 2**(232), 52.

이용재, 김장환. (2014). 조직 내 의사소통이 사회복지전담공무원의 직무몰입에 미치는 영향: 대인관계능력의 매개 효과. **한국지역사회복지학, 49**, 31-51.

이운식, 나운환. (2011a). 장애인 근로자의 고용의 질에 관한 연구. **직업재활연구, 21**(30), 1-22.

이운식, 나운환. (2011b). 장애인 고용의 질에 관한 연구. **직업재활연구, 21**(3), 1-21.

이운식. (2010). **장애인 고용의 질 척도 개발에 관한 연구**. 박사학위논문, 대구대학교.

이은복, 이근용, 나운환. (2008). 장애인 근로자의 자기효능감과 사회적 지지가 작업 생산성에 미치는 영향. **특수교육저널: 이론과 실천, 9**(4), 95-121.

이익섭, 김경미, 윤재영. (2006). **장애인자립생활(Ⅱ) 시범사업 평가 및 모델 개발 연구**. 연세대학교 사회복지연구소.

이인옥. (2007). 지체장애인의 지각된 낙인과 자아존중감. **근관절건강학회지, 14**(1), 52-60.

이자영, 남숙경, 이미경, 이지희, 이상민. (2009). Rosenberg의 자아존중감 척도: 문항수준 타당도분석. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 21**(1), 173-189.

이준상. (2010). 간질장애인의 삶의 질에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **직업재활연구, 20**(1), 5-24.

이준우, 김성태, 정지웅, 진홍섭, 박종미, 임수정, 조미애 (2010). **근로장애인 직업적응능력 향상 프로그램 개발: 자아존중감 및 의사소통**

능력 향상을 중심으로. 한국장애인고용공단 고용개발원.

이지수. (2007). 장애인의 주관적 삶의 질: 삶의 만족도 구조모형의 성별 비교. **한국사회복지학, 59**(2), 89-114.

이지수. (2011). 차별 경험과 자기 낙인이 장애인의 삶의 만족도에 미치는 영향. **사회과학연구, 27**(1), 277-299.

이채식, 김명식. (2019). 임금근로장애인의 직무 만족이 주관적 삶의 질과 행복감에 미치는 영향. **GRI 연구논총, 21**(2), 209-229.

이태훈, 김진태. (2012). 취업시각장애인의 직장 내 사회적 지지가 이직에 미치는 영향. **장애와 고용, 22**(2), 5-24.

이현미. (2010). 노인의 일자리 특성과 이를 반영한 괜찮은 일자리 개념 논의. **노인인력개발포럼, 4**, 79-102.

이형렬. (2007). **청각장애인의 직무만족. 사회적 지지, 자기효능감이 직업 유지에 미치는 영향**. 박사학위논문, 대전대학교.

이효성, 김언아, 김선규. (2008). 중증장애인 직업영역 개발사업 동향분석:1994년~2007년 한국장애인고용촉진공단 사례를 중심으로. **중복·지체부자유연구, 51**(2), 47-72.

임혜현. (2007). **남성 생산직 근로자의 직무스트레스와 우울과의 관계**. 석사학위 논문, 아주대학교.

장수빈. (2019). **임금근로장애인의 대인관계능력과 직무만족도의 관계: 자기효능감 및 장애수용의 매개 역할**. 석사학위논문, 이화여자대학교.

장숙, 김영애. (2015). 여성장애인 근로자의 좋은 일자리 결정요인 연구. **장애와 고용, 25**(4), 239-267.

장원섭, 김민영. (2008). 대졸 여성 초기경력자의 일터에서의 대인관계가 조직 내 학습과 적응에 미치는 영향 분석. **직업교육연구, 27**(1),

23-47.

전병재. (1974). Self-esteem: A Test of Its Measurability. **연세논총,** 11, 107-130.

전익홍. (2008). **지체·정신장애인의 파크골프 참여가 건강 체력과 대인관계 및신체적 자아효능감에 미치는 영향**. 박사학위논문, 대구대학교.

전지혜. (2010). 장애차별경험과 장애인의 우울감의 관계 연구: 자아존중감의 매개 효과와 사회적 지지의 조절 효과를 중심으로. **정신보건과 사회사업**, **35,** 51-80.

정연아, 손일상, 최재환. (2003). 임금 만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. **산업관계연구, 13**(1), 87-106.

정은석, 강상경. (2015). 실직이 자아존중감에 미치는 영향: 성별 차이를 중심으로. **보건사회연구, 35**(1), 84-109.

정혜주, Muntaner, C. (2011). 고용 관계와 건강 불평등: 경로와 메커니즘에 대한 탐색. **한국사회정책, 18**(2), 245-287.

조기옥, 박태준, 오재일, 백도명, 박정선, 조성일. (2011). 직장 내 물리적, 화학적 유해인자 노출과 정신건강 문제의 관련성. **대한직업환경의학회지, 23**(3), 287-297.

조성연. (2005). 보육교사의 직무만족도와 자아존중감. **아동학회지, 26**(1), 359-373.

조주현. (2003). 장애인고용에 영향을 미치는 고용주인식에 관한 연구. **특수교육저널: 이론과 실천, 4**(4), 351-378.

조혜정, 윤명숙. (2016). 중증장애인의 장애차별경험이 자아존중감을 매개로 생활만족도에 미치는 영향 : 장애 유형 및 취업유무 집단비교. **한국장애인복지학**, **33**, 67-90.

주영하, 정익중, 이화조. (2018). 취업 발달장애인의 직무만족도가 생활만족도에 미치는 영향. **사회과학연구, 29**(2), 289-305.

최경훈, 김영갑. (2007). 지체장애 운동선수의 신체적 자기개념과 대인관계 성향의 관계. **한국사회체육학회지**, **29**, 693-704.

최성헌, 허준수. (2019). 경제활동 참여 고령장애인들의 자아존중감, 자기효능감과 삶의 만족도의 관계 연구: 장애수용 및 대인관계의 매개 효과를 중심으로. **장애와 고용, 29**(4), 69-95

최옥금. (2006). 괜찮은 일자리(Decent Job)에 대한 탐색적 연구: 개념 정의 및 실태 파악을 중심으로. **사회보장연구**, **2**, 27-252.

최지선, 손주영. (2010). 장애인의 사회통합 영향요인에 관한 연구: 경제활동참여, 사회적 지지, 장애 정체감, 차별 경험과의 관계검증. **한국장애인복지학**, **12**, 35-56.

최지선. (2009). 중증장애인 근로자의 고용 안정성이 생활만족에 미치는 영향. **세미나토론회**, 313-336.

최칠성, 정은주, 최성헌. (2017). 근로장애인의 직무만족과 고용유지의 관계연구: 자아존중감 매개 효과와 차별경험의 조절효과를 중심으로. **장애와 고용, 27**(1), 231-253.

최희경. (2009). 괜찮은 일자리(Decent Job) 개념의 노인 돌봄 서비스직에 대한 적용. **한국사회복지조사연구**, **21**, 27-57.

최희철. (2017). 취업정신장애인의 직무스트레스와 삶의 질과의 관계에서 회복 탄력성의 조절효과. Journal of Digital Convergence, 431-439.

하윤영, 박재국, 김은라. (2015). 장애인 고용유지에 대한 산업체 구성원과 특수교사의 인식. **장애와 고용, 25**(2), 105-129

하춘광. (2015). 호주 시드니 거주 한인 중년층의 사회적 지지와 삶의 만족도 연구: 문화적응과 우울의 매개 효과를 중심으로. **보건사회연구, 35**(2), 193-225.

한국장애인고용공단. (2015). 장애물 없는 생활환경 인증제도, 시설 장비 무상지원제도. Retrieved from https://www.kead.or.kr.

한국장애인고용공단. (2018). 2018 장애인고용패널조사.

한국장애인고용공단. (2019a). 2019년 기업체장애인고용실태조사.

한국장애인고용공단. (2019b). 2019년 장애인경제활동실태조사.

한국장애인고용공단. (2019c). 2019년 장애인고용사례집.

한국장애인고용공단. (2019d). 한눈에 보는 2019 장애인통계.

황정우, 유수현. (2013). 정신장애인의 행복감 영향요인 연구. **재활심리연구, 20**(2), 191-222.

Arendt, H. (1958). *The human condition*. Chicago: The Universtiy of Chicago Press.

Akbar, H. (2006). Self concept of physically challenged adolescents. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, *32*(1), 43-46.

Americans with Disabilities Act(ADA). (1990). ADA.gov. Retrieved from http://www.ada.gov.

Anker, R., Chernyshe, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. (2002). Measuring decent work with statistical indicators. *Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group International Labour Office Geneva, 2*, 1-83. Retrived from http://www.ilo.org.

Bardasi, E. & Francesconi, M. (2004). The impact of atypical employment on individual well-being: Evidence from a panel of British workers. *Social Science & Medicine, 58,* 1671-1688.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-mediator variable distinction in social psychological research. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173-1182.

Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., & Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles?. *Psychological Science in the Public Interest, 4*(1), 1-44.

Berrin, E., Talya, N. B., Donald, M. T., & Layla, R. M. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, *38*(4), 1038-1083.

Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Blyton, P., & Jean, J. (2007). *The Key Concepts in Work.* California, CA: SAGE Publications.

Bonnet, F., Figueiredo, J. B., & Standing, G. (2003). A family of decent work indexes. *International Labour Review, 142*(2), 213-238.

Branden, N.(1994). Our urgent need for self-esteem. *Executive Excellence*, *11*, 14-15.

Bronfenbrenner, U. (1986). Alienation and the four worlds of childhood. *The Phi Delta Kappan, 67*(6), 430-436.

Budd, J. (2004). *Employment with a human face: Balancing efficiency,*

equity, and voice. New York, NY: Cornell University Press.

Campbell, A. (1981). *The sense of well-being in America*. New York, NY: McGraw-Hill.

Casper, E. S., & Fishbein, S. (2002). Job satisfaction and job success as moderators of the self-esteem of people with mental illnesses. *Psychiatric Rehabilitation Journal, 26*(1), 33-42.

Ciulla, J. B. (2000). *The working life*. NY: Three Rivers Press.

Clark, A. C. (1998). Measures of job satisfaction, what makes a good job? Evidence from OECD Countries. *OECD Labor Market and Social Policy Occasional Papers, 34*, 1-43.

Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco, CA: W. H. Freeman.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95,* 542-575.

Diener, E. & Seligman, M. E. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest, 5*(1), 1-31.

Dunn, E. C., Wewiorski, N. J., & Rogers, E. S. (2008). The meaning and importance of employment to people in recovery from serious mental illness: Results of a qualitative study. *Psychiatric Rehabilitation Journal, 32*(1), 59-62.

Erikson, E. H. (1980). *Identity and the life cycle*. New York, NY: Norton.

Eurofound. (2010). Quality of Work. Retrieved from http://www.eurofound.europa.eu.

Gordy-McCready, B. D. (2001). *The efficacy and long-term effects of participation in upward bound on quality of life*. (Ph.D. Dissertation, Temple University).

Gould, T., Kenyon, J., & Godwin, F. (1972). *Stories from the Dole Queue*. UK: Maurice Temple Smith Limited.

Griffin, D. K., Rosenberg, H., Cheyney, W., & Greenberg, B. (1996). A comparison of self-esteem and job satisfaction of adults with mild mental retardation in sheltered workshops and supported employment. *Education and Training in Mental Retardation Developmental Disabilities*, *31*, 142-150.

Grusky, D. B. (1994). *Social stratification: class, race, and gender in sociological perspective*. Oxford: Westview Press.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York, NY: John Wiley & Sons.

Honneth, A. (2011). 인정투쟁. (문성훈, 이현재 역). 서울: 사월의 책. (1992).

Howard, M. (1985). *Worker control, self-respect, and self-esteem. Philosophy Research Archives*, 10, 455-472.

Jahoda, M. (1982). *Employment and unemloyment: a social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

Jencks, C., L. Perman., & L. Rainwater. (1988). What is good job? A new measure of labor-market success. *American Journal of Sociology, 93*(6), 1322-1357.

Kalish, R. A. (1975). *Late adulthood: perspectives on human development*. CA: Cole Publishing Co.

Kleinbaum, D. G., Kuper, L. L., Muler, K. E., & Nizam, A. (1988). *Applied regression analysis and other multi-variable methods*. Belmont, CA: Duxbury Press.

Kline, R. B. (2010). 구조방정식모형: 원리와 적용. (이현숙, 김수진, 전수현 역). 서울: 학지사. (1998).

Leana, C. R., & Feldman, D. C. (1995). Finding new jobs after a plant closing: Antecedents and outcomes of the occurrence and quality of reemployment. *Human Relations, 48*, 1381-1401.

Schur, L. (2002a). The difference a job makes: The effects of employment among people with disabilities. *Journal of Economic Issues, 36*(2), 339-347.

Schur, L. (2002b). Dead end jobs or a path to economic well-being? The consequences of non-standard work among people with disabilities. *Behavioral Sciences and The Law, 20*, 601-620.

Schur, L., Kyoungji, H., Andrea, K., Mason, A., Peter, B., & Douglas, K. (2017). Disability at work: A look back and forward. *Journal of Occupational Rehabilitation, 27*, 482-497.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370-396.

Mcdonough, P. (2000). Job insecurity and health. *International Journal of Health Service, 30*(3), 453-476.

Mead, G. H. (1934). *Mind, self and society*. Chicago: University of Chicago Press.

Meltzer, H., Bebbington, P., Brugha, T., Jenkins, R., McManus, S., & Stansfeld, S. (2010). Insecurity, socio-economic circumstances

and depression. *Psychological Medicine, 40*(8), 1401-1407.

Narimani, M., & Mousazadeh, T. (2010). Comparing self-esteem and self-concept of handicapped and normal students. Procedia: *Social and Behavioral Sciences*, *2(2)*, 1554-1557.

Near, J. P., Rice, R. W., & Hunt, R. G. (1987). Job satisfaction and life satisfaction: A profile analysis. *Social Indicators Research*, *19,* 383-401.

Neugarten, B. L., Havighurst, R. J., & Tobin, S. S. (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of Gerontology, 16,* 134-143.

Nosek, M. A., Hugues, R. B., Swedlund, N., Taylor, H. B., & Swank, P. (2003). Self-esteem and women with disabilities. *Social Science & Medicine*, *56,* 737-47.

Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (1981). Relationships between organizational structure and employee reactions: Comparing alternative frameworks. *Administrative Science Quarterly, 26*(1), 66-83.

Petrovski, P., & Gleeson, G. (1997) The relationship between job satisfaction and psychological health in people with an intellectual disability in competitive employment. *Journal of Intellectual and Developmental Disability, 22*(3), 199-211.

Randstad. (2018). Your best employees are leaving, but is it personal or practical?. Retrieved from www.randstadusa.com.

Ritter, J. A., & Anker, R. (2002). Good Jobs, bad jobs: Workers' evaluations in five countries. *International Labor*

Review, *141*(4), 331-358.

Rosenberg, N. A. (1979). What do to do with him 24 hours. *Gerontology*, *19*(3), 345-255.

Saunders, S. L., & Nedelec, B (2014). What work means to people with work disability: A scoping review. *Journal of Occupational Rehabilitation, 24*, 100-110.

Seeman, T. E., McEwen, B. S., Rowe, J. W., & Singer, B. H. (2001). Allostatic load as a marker of cumulative biological risk: MacArthur studies of successful aging. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America, 98,* 4770-4775.

Seligman, E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychological Association, 55*(1), 5-14.

Smith, R. S. (1979). Compensating wage differentials and public policy: A review. *Industrial and Labor Relations Review*, *32*(3), 339-352.

Staines, G. L., Pottick, K. J., & Fudge, D. A. (1986). Wives' employment and husbands' attitudes toward work and life. *Journal of Applied Psychology, 71,* 118-128.

Stansfeld, S. A., Bosma, H., Hemingway, H., & Marmot, M. G., (1998). Psychosocial work characteristics and social support as predictors of SF-36 health functioning: The whitehall II study. *Psychosomatic Medicine, 60*(3), 247-255.

Stanwyck, D. J. (1983). Self-esteem through the life span. *Fam Community Health, 6*(2), 11-28.

Taft, L. B. (1985). Self-esteem in later life: A nursing perspective.

Advances in Nursing Science, 8(1), 77-84.

Virtanen, M., Kivimaki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: A review. *International Journal of Epidemiology*, *34*(3), 610-622.

Windle, G., & Woods, R. T. (2004). Variations in subjective well-being: The mediating role of psychological resource. *Aging & Society, 24,* 583-602.

Wrzesniewski, A., McCauley. C., Rozin, P. & Schwartz. B. (1997). Jobs, careers, and calling: People's relations to their work. *Journal of research in personality, 31*(1), 21-33.

Young, I. M. (2017). 차이의 정치와 정의 (김도균, 조국 역). 서울: 모티브북. (1990).

Zhang, E. G. (2007). Employment of people with disabilities: International standards and domestic legistration and practices in China. *Syracuse Journal of International Law and Commerce*, *34*(2), 517-561.

Zuckerman, D. M. (1989). Stress, self-esteem, and mental health: How does gender make a difference. *Sex Roles*, *20,* 429-444.

부 록

1. 고용의 질의 객관적 측면이 삶의 만족도에 미치는 영향과 자아존중감의 매개 효과

1) 1단계: 고용의 질의 객관적 측면이 삶의 만족도에 미치는 영향

1단계에서는 객관적으로 측정된 고용의 질 변수인 고용 안정성, 발전 가능성, 보상과 통제 변수인 인구학적 특성이 종속 변수인 삶의 만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 먼저, <표 14>를 살펴보면, 모형 1의 모형 적합도가 통계적으로 유의미한 결과를 보여주었고(F=13.221, p<.001), 모형의 설명력은 12.9%였다. 다음으로, 다중공선성을 확인한 결과, 모든 변수의 공차 한계는 0.1 이상이며 VIF가 모두 1.1과 2.1 사이로 변수 간 다중공선성 문제가 없는 것으로 확인되었다.

영향력 분석 결과, <표 14>와 같이 통제 변수 중 연령(t=2.283, p<.05), 학력(t=2.581, p<.05), 혼인상태(t=5.068, p<.001), 장애 유형(t=-2.845, p<.01)이 임금근로장애인의 삶의 만족도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 독립 변수 중에서는 고용 안정성(t=3.054, p<.01), 발전 가능성(t=1.981, p<.05), 보상(t=2.991, p<.01) 세 변수 모두가 삶의 만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 연령과 학력이 증가할수록, 혼인 및 동거 상태인 경우, 정신적 장애인인 경우 삶의 만족도가 높다. 또한, 정규직인 경우, 현 일자리에서 배운 지식 및 기술이 이직이나 개인발전에 유용할수록, 월평균 소득이 높을수록 삶의 만족도도 증가한다.

<표 14> 매개 효과 검증 1단계: 객관적 고용의 질이 삶의 만족도에 미치는 영향

구분		모형1 (독립변인→ 종속변인)				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	VIF
		B	SE	β		
통제 변인	성별	-.094	.050	-.067	-1.876	1.200
	연령	.068	.030	.084	2.283*	1.287
	학력	.056	.022	.098	2.581*	1.355
	혼인상태	.215	.043	.175	5.068***	1.131
	장애 유형	-.377	.133	-.109	-2.845**	1.386
	장애 정도	-.124	.069	-.068	-1.799	1.336
	수급 여부	-.080	.089	-.032	-.902	1.176
독립 변인	고용 안정성	.141	.046	.123	3.054**	1.540
	발전 가능성	.135	.068	.068	1.981*	1.106
	보상	.326	.109	.142	2.991**	2.124
매개 변인	자아존중감	-	-	-	-	-
R^2		.140				
Adj.R^2		.129				
F(sig.)		13.221***				

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

2) 2단계: 고용의 질의 객관적 측면이 임금근로장애인의 자아존중감에 미치는 영향

2단계에서는 독립 변수인 고용 안정성, 발전 가능성, 보상과 통제 변수가 매개 변수인 자아존중감에 미치는 영향을 분석하였다. 먼저, <표 15>에서 모형 2의 모형 적합도가 통계적으로 유의미한 결과를 보여주었고(F=6.094, p<.001), 모형의 설명력은 5.9%로 나타났다. 다음으로, 다중공선성을 확인한 결과, 모든 변수의 공차 한계는 0.1 이상이며 VIF가 모두

1.1과 2.1 사이로 변수들 간 다중공선성 문제가 없는 것으로 판단하였다.

영향력 분석 결과에서는, <표 15>와 같이 통제 변수 중 성별(t=-2.870, p<.01), 학력(t=2.164, p<.05), 혼인상태(t=2.253, p<.05), 독립 변수 중에서는 발전 가능성(t=3.129, p<.01)과 보상(t=2.598, p<.05)이 자아존중감에 유의미한 영향력을 가지는 것으로 나타났다. 즉, 남성보다 여성이, 혼인 및 동거 상태인 경우, 발전 가능성과 월평균 임금이 높을수록 임금근로장애인의 자아존중감이 증가한다.

<표 15> 매개 효과 검증 2단계: 객관적 고용의 질이 자아존중감에 미치는 영향

구분		모형2 (독립변인→ 매개변인)				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	VIF
		B	SE	β		
통제 변인	성별	-.086	.030	-.107	-2.870**	1.202
	연령	.007	.018	.016	.414	1.294
	학력	.028	.013	.086	2.164*	1.358
	혼인상태	.057	.025	.081	2.253*	1.127
	장애 유형	-.032	.080	-.016	-.394	1.371
	장애 정도	-.014	.042	-.014	-.345	1.330
	수급 여부	-.033	.054	-.023	-.613	1.188
독립 변인	고용 안정성	.009	.028	.014	.343	1.536
	발전 가능성	.129	.041	.112	3.129**	1.114
	보상	.170	.066	.129	2.598*	2.129
매개 변인	자아존중감	-	-	-	-	-
R^2		.071				
Adj.R^2		.059				
F(sig.)		6.094***				

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

3) 3단계: 고용의 질의 객관적 측면과 자아존중감이 삶의 만족도에 미치는 영향

마지막으로 3단계에서는 고용의 질의 객관적 지표 3가지와 매개 변수, 통제 변수를 모두 독립 변수로 투입한 뒤 삶의 만족도(종속 변수)에 대한 영향력을 분석하였다. <표 16>을 살펴보면, 모형 3의 모형 적합도는 F=14.177로(p<.001) 통계적으로 유의미하였으며, 모형의 설명력은 15.1%로 1단계 모형의 설명력 12.9%보다 증가하였다. 이후 다중공선성을 확인한 결과, 모든 변수의 공차 한계는 0.1 이상이며 VIF가 모두 1.1과 2.1 사이로 변수 간 다중공선성 문제가 없는 것으로 확인되었다.

영향력 분석 결과, <표 16>과 같이 통제 변수 중에서는 연령(t=2.163, p<.05), 학력(t=2.189, p<.05), 혼인상태(t=4.752, p<.001), 장애유형(t=-2.909, p<.01)이 종속 변수에 대해 유의미한 영향력을 가지는 것으로 나타났다. 독립 변수 중에서는 고용 안정성(t=3.1010, p<.01)과 보상(t=2.484, p<.05), 그리고 매개 변수인 자아존중감(t=4.579, p<.001)이 삶의 만족도에 유의미한 정(+)적 영향이 있는 것으로 나타났다. 곧, 여성보다는 남성이, 학력이 높을수록, 혼인 및 동거 상태인 집단이, 신체적 장애인보다는 정신적 장애인이 삶의 만족도가 높다. 또한, 비정규직보다는 정규직인 경우, 월평균 임금이 증가할수록, 그리고 자아존중감이 높을수록 삶의 만족도가 증가한다.

한편, 발전 가능성 변수의 경우 자아존중감을 투입하지 않은 1단계에서는 영향력이 나타났으나, 자아존중감을 함께 투입한 3단계에서는 통계적으로 유의미한 영향력을 가지지 않았다.

<표 16> 매개 효과 검증 3단계: 객관적 고용의 질과 자아존중감이 삶의 만족도에 미치는 영향

구분		모형3 (독립변인, 매개변인→ 종속변인)				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	VIF
		B	SE	β		
통제 변인	성별	-.069	.050	-.049	-1.381	1.214
	연령	.064	.029	.079	2.163*	1.294
	학력	.047	.022	.083	2.189*	1.365
	혼인상태	.201	.042	.164	4.752***	1.134
	장애 유형	-.388	.133	-.110	-2.909**	1.371
	장애 정도	-.125	.069	-.068	-1.812	1.330
	수급 여부	-.078	.089	-.031	-.873	1.189
독립 변인	고용 안정성	.142	.046	.124	3.101**	1.536
	발전 가능성	.104	.069	.051	1.480	1.128
	보상	.271	.109	.118	2.484*	2.147
매개 변인	자아존중감	.268	.058	.153	4.579***	1.076
R^2		.163				
Adj.R^2		.151				
F(sig.)		14.177***				

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

또한, 자아존중감의 매개 효과를 보다 정확하게 검증하고자 1, 3단계의 B값과 표준편차값을 활용하여 Sobel test 양측 검증(two-tailed test)을 실시한 결과, <표 17>과 같이 발전 가능성에 대한 자아존중감의 Z값이 1.824, 보상에 대한 자아존중감의 Z값은 2.511(p<.001)로 나타났다. 유의성 기준값인 ±1.96을 기준으로 보았을 때, 발전 가능성과 삶의 만족도 간 관계에서 자아존중감은 통계적으로 유의미한 매개 효과를 가지지 않았다. 반면, 보상과 삶의 만족도 간 관계에서 자아존중감은 통계적으로

유의미한 부분 매개 효과를 보였다.

이러한 결과를 종합하여, 고용의 질의 객관적 지표 중에서는 '보상' 변수가 자아존중감을 부분 매개로 임금근로장애인의 삶의 만족도에 영향을 미치는 것으로 판단하였다.

<표 17> Sobel test 매개 효과 검증 (객관적 고용의 질→ 삶의 만족도)

변수명			독립→ 매개		매개→ 종속		Sobel test
독립	매개	종속	B	SE	B	SE	Test Statistics (Z)
발전 가능성	자아 존중감	삶의 만족도	0.135	.068	.268	.058	1.824
보상			.326	.109			2.511***

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

2. 고용의 질의 주관적 측면이 삶의 만족도에 미치는 영향과 자아존중감의 매개 효과

1) 1단계: 고용의 질의 주관적 측면이 삶의 만족도에 미치는 영향

1단계에서는 주관적으로 측정된 고용의 질 변수인 근무시간, 대인관계 및 의사소통, 장애에 대한 배려와 편의 변수와 통제 변수인 인구학적 특성이 종속 변수인 삶의 만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 먼저, <표 18>을 살펴보면, 모형 1의 모형 적합도가 통계적으로 유의미한 결과를 보여주었다(F=27.965, p<.001). 다음으로, 다중공선성을 확인한 결과, 모든 변수의 공차 한계는 0.1 이상이며 VIF가 모두 1.0과 1.5 사이로 변수 간 다중공선성 문제가 없는 것으로 확인되었다.

영향력 분석 결과, <표 18>과 같이 통제 변수 중 혼인상태(t=5.845,

p<.001), 장애 정도(t=-2.144, p<.05), 수급 여부(t=-2.484, p<.05)가 임금근로장애인의 삶의 만족도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 독립 변수 중에서는 근무시간(t=6.817, p<.001), 대인관계 및 의사소통(t=2.716, p<.01) 장애에 대한 배려와 편의(t=3.641, p<.001) 세 변수 모두 삶의 만족도에 유의미한 영향을 미쳤다. 즉, 혼인 및 동거 상태인 집단이, 장애 정도가 경증인 경우, 비수급자인 경우가 삶의 만족도가 높고, 근무시간, 대인관계 및 의사소통, 장애에 대한 배려와 편의에 만족할수록 삶의 만족도가 증가한다.

<표 18> 매개 효과 검증 1단계: 주관적 고용의 질이 삶의 만족도에 미치는 영향

구분		모형1 (독립변인→ 종속변인)				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	VIF
		B	SE	β		
통제변인	성별	.065	.044	.046	1.464	1.072
	연령	.020	.027	.025	.740	1.222
	학력	.038	.020	.067	1.915	1.328
	혼인상태	.229	.039	.186	5.845***	1.103
	장애 유형	-.188	.122	-.054	-1.538	1.361
	장애 정도	-.137	.064	-.075	-2.144*	1.323
	수급 여부	-.194	.078	-.078	-2.484*	1.075
독립변인	근무시간	.777	.114	.255	6.817***	1.523
	대인관계 및 의사소통	.325	.120	.102	2.716**	1.545
	장애에 대한 배려와 편의	.440	.121	.138	3.641***	1.551
매개변인	자아존중감	-	-	-	-	-
R^2		.257				
Adj.R^2		.248				
F(sig.)		27.965***				

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

2) 2단계: 고용의 질의 객관적 측면이 임금근로장애인의 자아존중감에 미치는 영향

2단계에서는 독립 변수인 근무시간, 대인관계 및 의사소통, 장애에 대한 배려와 편의 변수와 통제 변수가 매개 변수인 자아존중감에 미치는 영향을 분석하였다. 먼저 <표 19>에서 모형 2의 적합도가 통계적으로 유의미한 결과를 보여주었고(F=5.681, p<.001), 모형의 설명력은 5.5%로 나타났다. 다음으로 다중공선성을 확인한 결과, 모든 변수의 공차 한계는 0.1 이상이며 VIF가 모두 1.0과 1.5 사이로 변수들 간 다중공선성 문제가 없는 것으로 판단하였다.

영향력 분석 결과에서는, <표 19>와 같이 통제 변수 중 학력(t=2.632, p<.01)과 혼인상태(t=2.701, p<.01), 독립 변수 중에서는 대인관계 및 의사소통(t=3.512, p<.001) 변수가 임금근로장애인의 자아존중감에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉, 학력이 높을수록, 혼인 혹은 동거 상태인 경우, 직장 내 대인관계와 의사소통에 만족할수록 임금근로장애인의 삶의 만족도도 증가한다.

<표 19> 매개 효과 검증 2단계: 주관적 고용의 질이 자아존중감에 미치는 영향

구분		모형2 (독립변인→ 매개변인)				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	VIF
		B	SE	β		
통제변인	성별	-.044	.029	-.054	-1.540	1.069
	연령	-.007	.017	-.015	-.385	1.225
	학력	.034	.013	.104	2.632**	1.332
	혼인상태	.068	.025	.097	2.701**	1.103
	장애 유형	.027	.080	.014	.342	1.348
	장애 정도	-.029	.041	-.027	-.688	1.315
	수급 여부	-.093	.051	-.065	-1.841	1.077
독립변인	근무시간	.087	.074	.050	1.178	1.524
	대인관계 및 의사소통	.273	.078	.150	3.512***	1.555
	장애에 대한 배려와 편의	-.112	.079	-.061	-1.432	1.569
매개변인	자아존중감	-	-	-	-	
R^2		.066				
Adj.R^2		.055				
F(sig.)		5.681***				

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

3) 3단계: 고용의 질의 주관적 측면과 자아존중감이 삶의 만족도에 미치는 영향

마지막으로 3단계에서는 고용의 질의 주관적 지표 3가지와 매개 변수, 통제 변수를 투입한 뒤 삶의 만족도(종속 변수)에 대한 영향력을 분석하였다. <표 20>을 살펴보면, 모형 3의 모형 적합도는 F=27.756(p<.001)로 통계적으로 유의미하였으며, 모형의 설명력은 26.7%로 1단계 모형의 설명력 24.8%보다 높았다. 이후 다중공선성을 확인한 결과, 모든 변수의 공차 한계는 0.1 이상이며 VIF가 모두 1.0과 1.5 사이로 변수 간 다중공선성 문제가 없는 것으로 확인되었다.

영향력 분석 결과, <표 20>과 같이 통제 변수 중에서는 혼인상태(t=5.406, p<.001), 장애 정도(t=-2.133, p<.05), 수급여부(t=-2.239, p<.05)이 종속 변수인 삶의 만족도에 유의미한 영향력을 가지는 것으로 나타났다. 독립 변수 중에서는 근무시간(t=6.716, p<.001), 대인관계 및 의사소통(t=2.040, p<.05), 장애에 대한 배려와 편의(t=3.788, p<.001)와, 매개 변수인 자아존중감(t=4.683, p<.001)이 삶의 만족도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

즉, 혼인 및 동거 상태인 집단이, 장애 정도가 경증일수록, 비수급자인 집단이 삶의 만족도가 높으며, 근무시간, 대인관계 및 의사소통, 장애에 대한 배려와 편의에 만족할수록, 그리고 자아존중감이 높을수록 삶의 만족도가 증가한다.

<표 20> 매개 효과 검증 3단계: 주관적 고용의 질과 자아존중감이 삶의 만족도에 미치는 영향

구분		모형3 (독립변인, 매개변인→ 종속변인)				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	VIF
		B	SE	β		
통제 변인	성별	.074	.044	.052	1.674	1.072
	연령	.022	.027	.027	.818	1.225
	학력	.031	.020	.053	1.526	1.344
	혼인상태	.211	.039	.172	5.406***	1.113
	장애 유형	-.226	.123	-.064	-1.841	1.348
	장애 정도	-.136	.064	-.074	-2.133*	1.316
	수급 여부	-.175	.078	-.070	-2.239*	1.082
독립 변인	근무시간	.766	.114	.250	6.716***	1.526
	대인관계 및 의사소통	.246	.120	.077	2.040*	1.579
	장애에 대한 배려와 편의	.458	.121	.143	3.788***	1.573
매개 변인	자아존중감	.255	.054	.146	4.683***	1.071
R^2		.277				
Adj.R^2		.267				
F(sig.)		27.756***				

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

또한, 자아존중감의 매개 효과를 보다 정확하게 검증하고자 1, 3단계에서의 B값과 표준편차값을 통해 Sobel test를 실시한 결과는 <표 21>과 같았다. 분석 결과, 대인관계 및 의사소통에 대한 자아존중감의 Z값이 2.812(p<.01)로 나타나 유의성 기준값(±1.96)에서 볼 때 자아존중감의 매개 효과가 통계적으로 유의미한 수준인 것으로 검증되었다.

이러한 결과를 종합하여, 고용의 질의 주관적 지표 중에서는 '대인관

계 및 의사소통’이 자아존중감을 부분 매개하여 임금근로장애인의 삶의 만족도에 영향을 미치는 것으로 판단하였다.

<표 21> Sobel test 매개 효과 검증 (주관적 고용의 질→ 삶의 만족도)

변수명			독립→ 매개		매개→ 종속		Sobel test
독립	매개	종속	B	SE	B	SE	Test Statistics (Z)
대인관계 및 의사소통	자아 존중감	삶의 만족도	.273	.078	.255	.054	2.812**

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Abstract

The Effects of Employment Quality on Life Satisfaction of Wage Workers with Disabilities and the Mediating Effect of Self-esteem

Park, Seung Ah

Department of Social Welfare
The Graduate School
Seoul National University

The purpose of this study is to examine the effects of employment quality on life satisfaction of wage workers with disabilities, with a specific focus on the mediating effect of self-esteem.

Although the employment rate of individuals with disabilities has steadily increased since the compulsory employment system was implemented, employed individuals with disabilities still suffer from poor conditions, such as low wages, low-skilled labor, and difficulties in interpersonal relationships at work. The reason why this is a problem is not only because of associated economic difficulties but also due to a decrease in self-esteem and life satisfaction. In other words, poor employment quality leads to a lack of 'social recognition' that individuals with disabilities are worthy members of society equal to individuals without disabilities, and this may

prevent them from feeling positively about themselves and living a satisfying life. However, existing discussions on improving the employment quality for individuals with disabilities have mainly been focused on economic aspects such as income security and the expansion of full-time jobs. As a result, the psychological and emotional value of employment for these individuals, such as the improvement in self-esteem through the acquisition of social recognition and a satisfactory life were not reflected in the discourse.

Thus, in this study, employment quality was defined by collectively reflecting the economical, psychological, and emotional aspects of employment. This includes variables such as ‘job security’, ‘development potential’, ‘income’, ‘working hours’, ‘interpersonal relationships and communication’, and ‘the consideration and convenience for workers with disabilities’. Also, it was intended to confirm the effect of each element representing employment quality on life satisfaction through self-esteem.

This study used the 2018 Panel Survey of Employment for the Disabled (PSED) from the Korea Employment Agency for Persons with Disabilities. Out of the total 4,104 panels, 825 wage workers with disabilities who have been working at their current workplace for more than a year were selected as subjects for the study. As an analysis method, Baron and Kenny (1986)'s three-step analysis of mediating effect verification was utilized to determine which of the six elements of employment quality affects life satisfaction, and whether self-esteem mediates that path.

Major findings are as follows: (1) Among the six elements that represent employment quality, the elements affecting the life satisfaction of wage workers with disabilities were ‘working hours’, ‘interpersonal relationships and communication’, and ‘consideration and convenience for workers with disabilities’; (2) It has been shown that ‘interpersonal relationships and communication’ in the workplace have an impact on life satisfaction and

this relationship was completely mediated by self-esteem.

Based on these findings, this study emphasized that the priority task of employment for individuals with disabilities in Korea is a qualitative leap rather than a leap in the quantity of employment, especially to improve the quality of subjective and non-economic dimensions such as working hours, interpersonal relationships, and disability consideration. In particular, it was revealed that only ‘interpersonal relationships and communication’ can influence one’s life satisfaction through self-esteem, which is why this is the element that best reflects the relational and existential value of work from the perspective of persons with disabilities.

In conclusion, in order to improve the life satisfaction of wage workers with disabilities, a flexible working system and guarantee of proper treatment for part-time workers are needed, and specific standards and implementation guidelines for the consideration of disabilities in the workplace should be prepared. In addition, programs must be developed to promote positive interactions between individuals with and without disabilities and to improve the self-esteem of wage workers with disabilities.

This study has significance in several areas. First, this study attempted to change the paradigm in the field of employment for individuals with disabilities by recognizing the aspects of 'quality' rather than 'quantity' of employment. Second, this study utilized indicators that reflected the specificity of disability at the micro level, and identified which of the qualitative elements of employment influence life satisfaction even after considering other multiple elements. Third, while existing research remained at a level of understanding the quality of employment, this study expanded the discourse to a 'specific agenda’ in order to achieve the ultimate goal of employment, namely 'improving life satisfaction’. Finally, this study analyzed the mediating effect of self-esteem in the relationship between the quality of

employment and life satisfaction based on the premise that ‘Work is not just a financial means but a great opportunity to affirm oneself and live a satisfying life by gaining social recognition.’

keywords : wage workers with disabilities, employment quality, life satisfaction, self-esteem, theory of recognition, symbolic interactionism theory

***Student Number* : 2018-21401**