



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 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](#)

행정학 박사학위논문

장애인 일자리 정책평가

2020년 2월

서울대학교 대학원

행정학 전공

정 연 백

국문 초록

장애인 정책은 개인 일상생활, 교육, 주택, 교통, 성별, 사회적 계급 등 다양한 측면에서 고려될 수 있으나 가장 중요한 분야는 일자리이다. 장애인 정책의 기본 목표와 이를 위한 수단의 적합성 측면에서 살펴본다면 장애인 정책의 실질적인 기본 목표가 장애인 및 장애인을 가족구성원으로 둔 가구의 최소한의 기초생활수준을 보장받을 수 있도록 하는데 있기 때문이다. 즉 최소한의 생활수준을 영위할 수 있는 소득이 보장되어야 한다. 소득을 보장하기 위해서는 두 가지 정책방안을 고려할 수 있다. 사회적 급여 방식으로 각종 현금 및 현물급여를 사회복지 서비스 차원에서 전달하는 방안이다. 하지만 이 경우 그 급여 수준의 충분성과 함께 서비스 전달체계의 효율성을 어떻게 담보할 것인가의 문제가 발생한다. 최근에 주목받는 또 다른 정책지원은 장애인의 노동시장 참여를 제약하는 각종 차별과 장애물을 제거하거나 완화함으로써 장애인이 능동적으로 노동시장에 참여하게 하고, 일자리를 통해 독립된 사회인으로서의 지위를 확립하도록 하는 것이다. 즉 일할 의사가 있는 장애인이 비장애인과 동등한 취업기회를 보장받고, 취업을 통해 비장애인과 공존하는 환경을 제공받음으로써 자기실현과 소득획득은 물론 사회 통합의 중요한 계기가 될 수 있도록 하는 것이다. 이 경우 장애인의 독립성을 강조할수록 장애인 개인의 위험부담 수준이 높아 질 수 있다는 점과 함께 장애인이 사회안전망의 사각지대에 놓일 수 있다는 가능성이 존재한다.

어떤 방안이 보다 효율적이고 효과적인지는 이론적이기보다는 실증적인 문제이다. 사회적 급여보다는 스스로의 근로를 통하여 얻는 임금의 중요성이 소득 전체의 구성에서나 장애인 개인의 근로권 확보라는 측면에서 바람직할 수 있지만, 장애인으로서 직면하고 있는 현실의 용이성을

고려할 때 일방적인 판단을 내리기는 곤란하기 때문이다.

본 연구에서는 장애인 일자리에 대한 명확한 평가를 바탕으로 정책대안을 제시하고자 한다. 장애인 일자리의 분석을 이전 선행연구들에서 임금근로, 자영업주, 무급가족종사, 비경제활동 인구 등 취업형태에 국한에서 분석하고, 정규직, 비정규직, 상용직, 일용직 등 취업상의 지위에 한정하여 영향요인 분석을 넘어 장애인 일자리의 질(quality)을 평가하고자 한다. 괜찮은 일자리를 취업직종으로 분류하여 취업직종에 미치는 정책적, 개인적, 환경적 요인의 영향을 평가하고자 한다. 정책요인, 개인요인, 사회적요인으로 구분하여 어떤 변수들이 관계되어 있는지 이론적 연구를 통하여 분석하고, 이들 요인들이 장애인의 일자리의 질(quality)에 어떤 영향을 미치는지 분석하고자 한다. 분석을 위하여 장애인고용패널자료를 제1차 연도(2008년)부터 제8차 연도까지 8개년 패널자료를 활용하여 분석하였다. 일자리의 질(quality)를 괜찮은 일자리 개념으로 분류하여 5개 직종으로 구분하여 다항로지패널분석을 실시하였다.

사무직종사자에 종사할 가능성에 영향을 미치는 독립변수의 효과를 검증한 결과, 정책요인은 직업상담, 취업정보, 직업능력개발 사업참여는 유의미한 영향을 미치지 못했으며, 취업알선 지원여부는 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 다만, 직업훈련이용경험여부는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 직업훈련서비스의 강화가 필요함을 알 수 있다. 개인요인은 고졸, 대졸, 자격증소지, 컴퓨터 활용능력, 영어활용능력, 대인및조직적응력이 유의미한 영향으로 분석되었다. 사회적요인의 경우 장애유형 중 신체장애, 정신장애, 기초생활보장수급여부는 부정적인 영향을 타나내고, 일상생활 타인의 도움 필요도와 취업차별경험은 유의미한 영향으로 나타났다. 통제변수 중 자산규모와 직업만족도가 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

분석결과 사무직종으로 장애인 취업 확대를 위해서는 직업훈련서비스의 강화가 필요하며 특히 컴퓨터, 영어활용능력 및 대인 및 조직적응력을 높일 수 있는 심리코칭훈련이 강화되어야 함을 알 수 있다.

서비스직 종사자를 대상으로 한 패널다항로지분석결과는 정책요인의 경우 취업정보제공 수혜여부와 직업훈련이용경험이 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었으나, 취업알선 지원여부는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개인요인의 경우 학력은 전 과정에서 유의미한 영향을 미쳤으며, 특히 자격증 획득, 대인관계및조직적응력과 컴퓨터 활용능력이 높은 영향력을 미치는 것으로 분석되었다. 사회적요인의 경우 신체장애, 감각장애, 정신장애 등 모든 장애유형이 부정적인 영향을 미치며, 여성이 서비스직에 종사할 확률이 높은 것으로 나타났다. 취업차별경험과 결혼여부, 일상생활 타인의 도움필요도는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 통제변수의 경우 자산규모가 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

분석결과 서비스직으로의 취업을 확대하기 위해서는 인적자본요인 중 자격증, 컴퓨터활용능력에 확대를 위한 정책지원과 대인관계 및 조직적응력을 높일 수 있는 정책지원이 함께 이루어져야 함을 보여준다.

또한 서비스판매직은 취업정보제공이 가장중요한 것으로 나타나 장애인에 알맞은 취업정보 제공서비스의 확대가 필요함을 보여준다.

농림어업숙련직에 패널다항로지분석결과는 정책지원변수의 경우 직업훈련이용경험은 유의미한 영향이 나타났으나, 취업알선지원변수는 부정적인 영향으로 나타났다. 개인요인의 경우 학력, 컴퓨터활용능력, 영어활용능력, 적응력, 주관적 건강상태 등 다수의 변수가 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회적 변수의 경우 남성, 취업차별경험, 결혼여부, 기초생활보장수급여부, 타인의 도움필요도가 유의미한 영향을 미치

는 것으로 나타났다. 통제변수의 경우 자산규모, 전반적 삶의 만족도는 유의미한 관계, 직업만족도는 부정적인 영향으로 분석되었다.

농림어업수력직의 경우 개인요인보다는 체력이 높은 남성, 취업차별 경험을 겪은 장애인이 더 많이 종사하는 것으로 나타났다. 직업훈련이용 경험 여부도 양의 효과를 나타내는 것으로 분석되어 신체조건을 감안한 맞춤형 직업훈련 방안이 모색되어야 한다.

기능직종사자의 다항패널로지분석결과는 정책변수의 경우 구직직업상담지원과 취업알선지원여부가 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 다른 변수는 유의미한 영향을 미치지 못했다. 개인요인의 경우 자격증 유무, 컴퓨터 활용능력, 개인관계 및 조직적응능력이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회적요인의 경우 정신장애와 기초생활보장수급여부가 부정적인 영향, 성별의 경우 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 통제변수의 경우 연령과 자산규모가 유의미한 영향을 미치고, 종교유무의 경우 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

기능원장치기계조작조립직(이하 기능직)의 경우 기계를 다루어야 하는 직종이기 때문에 자격증 유무가 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기능직종사자의 경우는 장애의 영향이 덜 미칠 수 있는 적합직종을 발굴하여 취업정보제공 및 직업상담에 대한 정책적 지원에 확대가 필요하다. 특히 정책변수가 유의미한 영향을 미치지 못했다는 점에서 향후 정책적 지원이 강화되어야 할 것으로 평가한다.

키워드 : 장애인, 일자리, 정책요인, 패널다항로지분석

<제목 차례>

제1장 서론	1
제1절 연구의 필요성	1
제2절 연구목적 및 연구문제	5
제2장 이론적 배경	8
제1절 장애인 일자리 현황	8
1. 장애인 경제활동 상태	8
2. 장애인 취업직종	10
3. 장애인 일자리의 문제점	15
제2절 장애인 일자리 영향요인	18
1. 관측은 일자리의 의의	18
2. 정책요인	20
3. 개인요인	24
4. 사회적 요인	28
제3절 선행연구 고찰	32
1. 정책요인	32
2. 개인요인	34
3. 사회적 요인	36

제3장 연구방법	38
제1절 연구모형	38
제2절 분석자료 및 분석대상	40
1. 분석자료	40
2. 분석대상	41
제3절 연구변수	42
1. 종속변수	42
2. 독립변수	43
3. 통제변수	46
제4절 분석방법	47
제4장 분석결과	50
제1절 기초통계량	50
제2절 취업직종 영향요인 분석	53
제5장 논의 및 결론	67
제1절 요약 및 논의	67

제2절 정책적 함의72

참고문헌74

〈표 차례〉

〈표 1〉 장애인의 경제활동상태	9
〈표 2〉 장애인 취업자의 일자리 산업	13
〈표 3〉 장애인 취업자의 직업	14
〈표 4〉 정책요인 변수처리	43
〈표 5〉 개인요인 변수처리	44
〈표 6〉 사회적 요인 변수처리	45
〈표 7〉 통제변수 변수처리	46
〈표 8〉 독립변수의 기초통계량	50
〈표 9〉 사무직 종사자 다항로짓 분석결과	54
〈표 10〉 서비스직 종사자 패널다항로짓분석결과	58
〈표 11〉 농어업숙련직 종사자 패널다항로짓분석결과	60
〈표 12〉 기능직 다항패널로짓분석결과	62
〈표 13〉 패널다항로짓분석 사후분석 결과	63

<그림 차례>

<그림 1> 장애인 경제활동 구성	11
<그림 2> 연구의 모형	39
<그림 3> 컴퓨터 활용능력에 따른 취업확률 변화	55
<그림 4> 조직적응력에 따른 취업확률 변화	56
<그림 5> 직종 별 패널다항로지트 선택확률 추정	63

제1장 서론

제1절 연구의 필요성

장애인 정책은 개인 일상생활, 교육, 주택, 교통, 성별, 사회적 계급 등 다양한 측면에서 고려될 수 있으나 가장 중요한 분야는 일자리이다. 장애인 정책의 기본 목표와 이를 위한 수단의 적합성 측면에서 살펴본다면 장애인 정책의 실질적인 기본 목표가 장애인 및 장애인을 가족구성원으로 둔 가구의 최소한의 기초생활수준을 보장받을 수 있도록 하는데 있기 때문이다. 즉 최소한의 생활수준을 영위할 수 있는 소득이 보장되어야 한다. 소득을 보장하기 위해서는 두 가지 정책방안을 고려할 수 있다. 사회적 급여 방식으로 각종 현금 및 현물급여를 사회복지 서비스 차원에서 전달하는 방안이다. 하지만 이 경우 그 급여 수준의 충분성과 함께 서비스 전달체계의 효율성을 어떻게 담보할 것인가의 문제가 발생한다. 또한 이러한 정책의도가 달성된다고 하더라도 장애인의 노동참여의 용의 저하와 사회적 서비스에 대한 의존성 확대라는 급여 서비스가 갖는 근본적인 문제는 남는다.

최근에 주목받는 또 다른 정책지원은 장애인의 노동시장 참여를 제약하는 각종 차별과 장애물을 제거하거나 완화함으로써 장애인이 능동적으로 노동시장에 참여하게 하고, 일자리를 통해 독립된 사회인으로서의 지위를 확립하도록 하는 것이다. 즉 일할 의사가 있는 장애인이 비장애인과 동등한 취업기회를 보장받고, 취업을 통해 비장애인과 공존하는 환경을 제공받음으로써 자기실현과 소득획득은 물론 사회 통합의 중요한 계기가 될 수 있도록 하는 것이다. 이 경우 장애인의 독립성을 강조할수록

장애인 개인의 위험부담 수준이 높아 질 수 있다는 점과 함께 장애인이 사회안전망의 사각지대에 놓일 수 있다는 가능성이 존재한다.

어떤 방안이 보다 효율적이고 효과적인지는 이론적이기보다는 실증적인 문제이다. 사회적 급여보다는 스스로의 근로를 통하여 얻는 임금의 중요성이 소득 전체의 구성에서나 장애인 개인의 근로권 확보라는 측면에서 바람직할 수 있지만, 장애인으로서 직면하고 있는 현실의 용이성을 고려할 때 일방적인 판단을 내리기는 곤란하기 때문이다.

어떤 방안이 보다 효율적이고 효과적인지는 이론적이기보다는 실증적인 문제이다. 사회적 급여보다는 스스로의 근로를 통하여 얻는 임금의 중요성이 소득 전체의 구성에서나 장애인 개인의 근로권확보라는 측면에서 바람직할 수 있지만, 장애인으로서 직면하고 있는 현실의 용이성을 고려할 때 일방적인 판단을 내리기는 곤란하기 때문이다. 또한 두 방안이 서로 배타적이기 보다는 중첩되고 보완적으로 활용되는 경우가 많은 것도 사실이다. 하지만 최근의 복지정책 환경 즉, 복지 서비스 수혜자에 대한 시혜적 성격의 서비스 전달보다는 스스로 자립할 수 있는 여건 마련이 강조되고, 수혜자 스스로의 책임과 자구노력을 강조하며, 사회서비스와 관련한 재정 부담이 지속적으로 증가하고 있다는 점에서 전자보다는 후자 즉 장애인 고용촉진 방안에 정책적 비중이 높아지고 있는 것이 사실이다.

더욱이 장애인 고용 정책에 대한 수요는 현재 우리 사회의 장애인들이 당면하고 있는 열악한 고용 현실을 고려할 때 그 자체로서의 시급성마저 내포하고 있다. 낮은 취업률과 높은 실업률, 그리고 낮은 임금수준과 저급한 근로조건 등은 비장애인들의 여건과 비교해 보았을 때 절반 이하에 미치지 못하고 있다. 물론 이러한 현실은 우리사회에 국한되지 않는다. 해외 선진국들의 경우에도 대부분의 장애인들이 비장애인들에

비해 열악한 고용여건에 직면하고 있다(Banres, 1991).

문제는 장애인들이 당면하고 있는 이런 열악한 고용 여건을 어떻게 변화시킬 것인가이다. 이는 노동시장에 참여하고 있는 또는 참여를 계획하는 장애인들에게는 직접적으로 당면한 문제일 뿐 아니라 장애인 전체의 복지향상을 위해서도 해결해야 하는 문제이기 때문이다. 따라서 현재의 고용 여건의 변화를 유발할 수 있는 적절한 정책수단으로 어떠한 대안들이 있는지, 또는 그러한 대안의 개발을 위해 어떤 노력이 필요한지, 그리고 그러한 대안이 실제 효과적인 성과를 산출하기 위해서는 어떤 전략적 접근과 실행계획이 필요한지에 대한 구체적 논의가 필요하다. 하지만 이러한 대안의 개발과 전략이 수립되기 위해서는 먼저 현 상황에 대한 평가가 필요하다. 장애인들이 당면하는 현재의 고용 여건에 대한 정확한 평가와 그 문제의 원인에 대한 분석이 선행되어야 한다. 적절한 정책이란 결국 문제의 원인과 결과 간의 인과관계에 정부가 의도적으로 간여함으로써 의도하는 방향으로 결과를 변화시키고자 하는 수단이기 때문이다. 하지만 대부분의 사회문제에서 그러하듯이 장애인 고용 문제의 발생 원인을 정확히 진단하는 것은 매우 힘든 연구이다. 문제가 내포하고 있는 다양한 측면들이 복잡하게 얽혀있고 각기 역동적인 연결과정을 거치고 있을 뿐 아니라 장애인 고용 문제를 어떤 시각에서 어떻게 정의하는가에 따라 문제의 범위, 대상자의 범위, 그리고 문제의 원인과 대응 전략이 달라질 수 있기 때문이다. 이러한 문제의 규정(problem framing) 작업은 다분히 정치적 경제적 영향관계를 내포하고 있기 때문에 사회적으로 완전한 합의는 기대하기 어렵다. 결국 문제의 다양한 원인 가능성에 대한 탐색과 어느 정도의 합의 수준에 근거한 정책수단의 구비가 실용적이라고 할 수 있다.

본 연구에서는 장애인 일자리에 대한 명확한 평가를 바탕으로 정책

대안을 제시하고자 한다. 장애인 일자리의 분석을 이전 선행연구들에서 임금근로, 자영업주, 무급가족종사, 비경제활동 인구 등 취업형태에 국한에서 분석하고, 정규직, 비정규직, 상용직, 일용직 등 취업상의 지위에 한정하여 영향요인 분석을 넘어 장애인 일자리의 질(quality)을 평가하고자 한다. 괜찮은 일자리를 취업직종으로 분류하여 취업직종에 미치는 정책적, 개인적, 환경적 요인의 영향을 평가하고자 한다.

제2절 연구목적 및 연구문제

「2017 장애인경제활동실태조사」 나타난 장애인 일자리 현황을 살펴 보면, 전반적으로 경제활동이 낮으며 심각한 고용문제를 알 수 있다. 2017 장애인경제활동실태조사에 따르면 만 15세 이상 등록장애인은 2,460,080명이며, 이중 38.7%가 취업, 실업의 형태로 경제활동에 참여하고 있다. 이 중 취업자는 898,475명으로 고용률 36.5%, 실업자는 54,533명으로 실업률 5.7%로, 장애인의 경제활동 참가율, 즉, 고용률은 전체 인구에 비해 현저히 낮고 실업률은 두 배 가까이 높다.

간략히 살펴본 바와 같이 우리사회의 장애인들은 매우 열악한 일자리 환경속에 놓여져 있다. 물론 그 동안 이에 대한 정부의 대책이 없었던 것은 아니다. 1990년대 이전에는 직업재활서비스 중심의 장애자 고용지원정책이, 1990년 들어서서는 의무고용제를 근간으로 한 장애인 고용정책제도가 도입되었다. 물론 그 성과에 대해서는 아직 유보적이긴 하지만 의무고용제를 통한 장애인 고용확대는 부분적으로 그 성과를 인정받고 있는 것이 사실이다. 하지만 장애인차별금지법은 장애인 고용 문제를 보는 접근 방법을 개인적 문제로부터 포괄적인 기회의 형평성 제고와 같은 사회적 문제로 전환하는 계기가 되었다고 할 수 있다(황수경, 2008). 이러한 접근법의 변화는 장애인 고용문제의 원인, 결과, 대응수단 및 수단이 기대하는 행태적 반응 등에 있어서 상당히 다른 해석을 제시한다.

장애인 일자리에 대한 전통적 접근에 따르면 노동시장에서 장애인이 겪는 문제는 결국 장애인 개개인의 문제라는 것이다(Oliver, 1990). 모든 고용여부는 노동시장에서 노동자가 갖는 경쟁력 수준에 의해 결정되는 만큼 장애인 역시 이러한 원칙을 벗어날 수 없다는 것이다. 장애인은 자신이 갖는 장애로 인해 어떤 방식으로든 비장애인에 비해서 열등한 노동

력을 갖고 있으며, 따라서 장애인의 고용을 촉진시키기 위해서는 고용주가 장애인을 고용할 수 있는 유인이 제공되어야 한다고 본다. 즉 보상적 해결이 중요하다는 것이다. 예를 들어, 수요 측면에서 고용주에 대한 보조금 제공을 통하여 장애인 또는 장애인 노동의 가격 경쟁력을 보완하거나 또는 공급측면에서 장애인에 대한 직업교육을 통하여 그들의 기술 수준을 배양함으로써 노동수요에 대응할 수 있도록 하는 방안 등이 그것이다. 이러한 접근에 따르면 노동시장구조, 관행 및 환경 등의 구조적 문제보다는 장애인 개인(또는 이에 대응하는 고용주)에 정책적 개입에 초점을 맞추고 있다. 물론 이러한 시각에서도 사회적 접근에서 강조하는 장애인에 대한 작업장 내에서의 편견과 차별에 대해 반대하고 있다. 그러나 이러한 차별과 편견 그리고 이를 통한 장애인에 대한 불이익은 사회제도적 산물이라기보다는 개인적인 문제로 간주한다는 점이 중요하다.

반면 사회적 시각은 장애를 객관적인 개인의 문제라기보다는 사회적 상호작용의 산물로 본다. 장애란 사회 내에서 각 주체간의 상호작용 속에서 형성된 억압의 하나로 보며, 정책적 개입의 대상으로 개인과 장애인으로 보는 또는 비장애인과 구별하는 사회적 맥락과 고용환경에 주목한다. 이때 환경은 단순히 직무수행이 이루어지는 물질적 환경 뿐 아니라 작업장 내 편견과 차별과 같은 태도 및 관행, 그리고 이를 인정하는 조직적 제도적 측면 등을 모두 포함한다. 즉 장애인에 대한 불평등한 고용기회 부여가 근본적인 문제라는 것이다. 따라서 장애인에게 충분한 노동의 기회를 제공하지 못하는 노동환경이 정책 개입의 대상이 되며, 장애인 고용문제의 해결책을 장애인을 포함한 모든 사람들과 조화될 수 있는 작업환경의 구비에서 찾는다. 즉 보상의 차원이 아니라 취업기회의 균등이라는 차원에서 장애인들이 비장애인들과 유사한 직무수행이 가능할 수 있도록 작업환경이 재구성되어야 하며, 사용자 친화적이어야 한다

고 본다. 교통, 주거, 교육 등의 기타 서비스 영역 역시 이러한 측면에서 함께 논의되어야 한다고 본다.

물론 이러한 장애인 일자리에 대한 두 가지 접근법은 상인 문제인식과 해결책을 강조하지만 상호 배타적인 것만은 아니다. 하나의 정책에서 두 가지 요소가 함께 공존할 수 있을 뿐 아니라 한 요소는 다른 요소에 대한 보완적인 역할을 담당할 수도 있다. 그리고 이러한 병합적 요소가 현재의 장애인 고용 촉진 정책에 내포되어 있음이 일반적인 추세이다. 다만 이러한 접근법을 통해 나타난 결과가 현재의 장애인 일자리를 평가할 수 있는 근거가 될 것이다. 장애인 일자리를 노동시장 측면에서 접근하는 것은 ‘개인요인’으로 정의할 수 있다. 직업교육을 통하여 그들의 기술수준을 높이고 정책적 지원을 ‘정책요인’으로 정의할 수 있다. 다음으로 장애인이 사회적 맥락과 고용환경에서 당하는 차별을 ‘사회적요인’으로 정의할 수 있다.

본 연구에서는 개인요인, 사회적요인, 정책요인에 어떤 변수들이 관계되어 있는지 이론적 연구를 통하여 분석하고, 이들 요인들이 장애인의 일자리의 질(quality)에 어떤 영향을 미치는지 분석하고자 한다. 분석을 위하여 장애인고용패널자료를 제1차 연도(2008년)부터 제8차 연도까지 8개년 패널자료를 활용하여 분석하였다. 일자리의 질(quality)를 괜찮은 일자리 개념으로 분류하여 5개 직종으로 구분하여 다항로지패널분석을 실시하였다.

제 2장 이론적 배경

제1절 장애인 일자리 현황

1. 장애인 경제활동 상태

취업을 통한 장애인의 경제활동 상황을 살펴보면, 전반적으로 경제활동이 저조하며 고용문제가 심각함을 알 수 있다. 한국장애인고용공단의 「2017 장애인경제활동실태조사」를 정리한 <표 1>에 의하면 만 15세 이상 등록장애인은 2,460,080명이며, 이중 38.7%가 취업, 실업의 형태로 경제활동에 참여하고 있다. 이 중 취업자는 898,475명으로 고용률 36.5%, 실업자는 54,533명으로 실업률 5.7%로, 장애인의 경제활동 참가율, 즉, 고용률은 전체 인구에 비해 현저히 낮고 실업률은 두 배 가까이 높다.

장애인의 경제활동 상황을 간략히 정리해 보면, 장애인은 비장애인에 비해 고용률은 약 25.9% 포인트 낮은 반면, 실업률은 약 2배 가까이 높음을 알 수 있다. 이러한 결과는 장애인이 비장애인보다 고용에 있어 어려움이 많이 때문에 고용률을 높일 수 있는 고용정책의 필요성이 더욱 절실히 시사해준다.(김지영, 2015)

<표 1> 장애인의 경제활동상태

(단위 : 명, %)

구 분	15세이상 인구	경제활동인구			비경제 활동인구	경제활동 참가율	실업률	고용률
		계	취업자	실업자				
장애인구	2,460,080	953,008	898,475	54,533	1,507,072	38.7	5.7	36.5
남 성	1,424,442	705,002	666,078	38,924	719,440	49.5	5.5	46.8
여 성	1,035,638	248,006	232,397	15,609	787,632	23.9	6.3	22.4
15~29세	131,051	41,705	37,626	4,079	89,346	31.8	9.8	28.7
30~39세	149,078	84,023	78,524	5,499	65,055	56.4	6.5	52.7
40~49세	296,422	175,743	167,568	8,175	120,679	59.3	4.7	56.5
50~59세	513,567	282,926	270,027	12,899	230,641	55.1	4.6	52.6
60세이상	1,369,963	368,612	344,730	23,882	1,001,351	26.9	6.5	25.2
전체인구	43,735,000	27,828,000	26,824,000	1,003,000	15,907,000	63.6	3.6	61.3
남 성	21,452,000	15,986,000	15,388,000	598,000	5,466,000	74.5	3.7	71.7
여 성	22,283,000	11,842,000	11,436,000	405,000	10,441,000	53.1	3.4	51.3
15~29세	9,376,000	4,489,000	4,070,000	419,000	4,887,000	47.9	9.3	43.4
30~39세	7,491,000	5,820,000	5,636,000	184,000	1,671,000	77.7	3.2	75.2
40~49세	8,312,000	6,743,000	6,589,000	154,000	1,569,000	81.1	2.3	79.3
50~59세	8,247,000	6,399,000	6,252,000	147,000	1,848,000	77.6	2.3	75.8
60세이상	10,308,000	4,378,000	4,278,000	100,000	5,930,000	42.5	2.3	41.5

주1) OECD기준, 즉 통계청의 「경제활동인구조사」의 경제활동판단기준[실업자(4주간 구직기간)]으로 제시함

- 2) 경제활동참가율(%)=(경제활동인구/15세 이상 인구)×100
- 3) 실업률(%)=(실업자/경제활동인구)×100
- 4) 고용률(%)=(취업자/15세 이상 인구)×100
- 5) 가중치 적용 등으로 전체 수치와 표내의 합계가 일치되지 않는 경우가 있을 수 있음
- 6) 2017년 5월 기준임

자료 : 한국장애인고용공단, 「2017년 장애인경제활동실태조사」, 2017.

통계청, 「경제활동인구조사(2017년 5월)」, 2017.

2. 장애인 취업직종

다음의 <그림 1>을 보면 장애인 취업자의 65.6%는 임금근로자, 34.4%는 비임금근로자로 구성되고, 임금근로자는 다시 상용 35.9%, 임시 17.6%, 일용 16.9%로 나뉜다. 장애인 취업자는 전체 인구 취업자에 비해 비임금근로자 비중이 크며, 임금근로자 중에서는 일용근로자의 비중이 크고, 비임금근로자의 경우 고용원이 없는 자영업자의 비중이 크게 나타났다. 장애인 실업자의 경우 대다수인 94%가 임금근로를 희망하고 있고, 비경제활동 인구 중 15.7%가 향후 일자리를 희망하고 있다(한국장애인고용공단 고용개발원, 2017).

<그림 1> 장애인 경제활동상태 구성



자료 : 한국장애인고용공단 고용개발원(2017)

다음의 <표 2>를 보면 장애인 취업자의 직장(일자리)을 산업분류별로 살펴보면 ‘제조업’이 15.2%로 가장 많은 비중을 차지하고, 다음으로 ‘농업, 임업, 어업 및 광업’ 15.2%, 건설업이 9.7%, ‘도매 및 소매업’이 9.7%, ‘교육 서비스업’이 8.0% 등의 순이다. 전체 인구에 비하여 ‘농업·임업·어업 및 광업’, ‘보건 및 사회복지서비스업’, ‘공공행정, 국방 및 사회보장 행정’ 등에 종사하는 비중이 높게 나타났다. 장애인 취업자 중 임금근로자는 ‘제조업’에 종사하는 비율이 22.1%로 가장 많고, 비임금근로자는 ‘농업·임업·어업 및 광업’에 종사하는 비율이 45.8%로 가장 많았다(한국장애인고용공단, 2017).

<표 2> 장애인 취업자의 일자리 산업

(단위 : 명, %)

구 분	장애인		전체인구	
	추정 수	비 율	추정 수	비 율
	898,475	100.0	26,824,000	100.0
전 체	123,954	13.8	1,461,000	5.4
농업, 임업, 어업 및 광업제조업	136,916	15.2	4,489,000	16.7
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	1,358	0.2	88,000	0.3
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생 건설업	5,173	0.6	99,000	0.4
도매 및 소매업	88,057	9.8	2,002,000	7.5
운수 및 창고업	87,424	9.7	3,744,000	14.0
숙박 및 음식점업	53,505	6.0	1,380,000	5.1
정보통신업	52,806	5.9	2,296,000	8.6
금융 및 보험업	7,708	0.9	784,000	2.9
부동산업	15,001	1.7	768,000	2.9
전문, 과학 및 기술 서비스업	28,332	3.2	621,000	2.3
사업시설관리 및 사업지원 및 임대 서비스업	13,839	1.5	1,101,000	4.1
공공행정 국방 및 사회보장 행정교육 서비스업	62,926	7.0	1,308,000	4.9
보건업 및 사회복지서비스업	60,497	6.7	1,057,000	3.9
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	26,265	2.9	1,931,000	7.2
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	71,933	8.0	1,929,000	7.2
가구 내 고용활동 및 자가소비 생산 활동	10,022	1.1	419,000	1.6
국제 및 외국기관	49,875	5.6	1,270,000	4.7
모름/응답거절	2,388	0.3	69,000	0.3
	83	0.0	11,000	0.0
	412	0.0	0	0.0

자료 : 한국장애인고용공단, 「2017년 장애인경제활동실태조사」, 2017.
통계청, 「경제활동인구조사(2017년 5월)」, 2017

다음의 <표 3>을 보면 취업 장애인의 직업은 ‘단순노무 종사자’가 38.6%로 가장 많고, 전체 인구에 비하여 ‘전문가 및 관련종사자’, ‘사무종사자’, ‘서비스 종사자’, ‘판매 종사자’의 비율이 현저히 낮은 반면, ‘단순노무 종사자’, ‘농림어업 숙련 종사자’ 등의 비율이 높았다. 장애인 임금근로자는 ‘단순노무 종사자’, ‘장치·기계 조작 및 조립 종사자’의 순으로 비율이 높고, 비임금근로자는 ‘농림어업 숙련 종사자’, ‘판매 종사자’의 비율이 높다.

비장애인의 경우는 전체 직종 중 사무 종사자, 서비스 종사자, 판매 종사자가 높은 비율을 차지하고 있으며, 취업 장애인은 전문가 및 관련 종사자가 8.7%로 동일 직종 전체 취업인구의 19.9%보다 매우 낮은 수준에 머물러 있다(한국장애인고용공단, 2017).

<표 3> 장애인 취업자의 직업

(단위 : 명, %)

구 분	장애인			
	임금근로자		비임금근로자	
	추정 수	비율	추정 수	비율
전 체	589,069	100.0	309,407	100.0
관리자	5,376	0.9	6,662	2.2
전문가 및 관련 종사자	51,011	8.7	20,614	6.7
사무종사자	93,923	15.9	21,764	7.0
서비스종사자	39,329	6.7	21,167	6.8
판매종사자	22,988	3.9	47,644	15.4
농림어업 숙련종사자	2,448	0.4	112,769	36.4
기능원 및 관련 기능종사자	63,450	10.8	25,163	8.1
장치/기계 조작 및 조립종사자	82,314	14.0	37,930	12.3
단순노무종사자	227,407	38.6	15,694	5.1
군인	823	0.1	0	0.0
모름/응답거절	0	0.0	0	0.0

자료 : 한국장애인고용공단, 「2017년 장애인경제활동실태조사」, 2017.
 통계청, 「경제활동인구조사(2017년 5월)」, 2017.

3. 장애인 일자리의 문제점

앞서 살펴본 현황으로 통해 알 수 있는 문제점을 크게 두 가지로 분류할 수 있다. 먼저 노동시장에 참여한 장애인들은 높은 실업율을 경험하고 있다. 장애로 인해 취업을 포기하는 등의 미취업 이유를 포함하면 장애인 실업률은 크게 증가한다. 이러한 실업수준은 OECD 장애인 평균 실업률 13.5%의 2배에 이를 뿐 아니라 일반적으로 장애인이 비장애인에 비해 높은 실업률을 경험한다는 점을 고려한다고 하더라도 전체 비장애인 실업률에 비교한다면 매우 높다. 또한 장애의 정도가 심할수록, 장애인의 연령이 높을수록 그리고 남정보다는 여성 장애인의 경우 실업률이라도는 더욱 높아지고 있다.

장애인들의 실업률이 높다는 사실은 여러 가지 의미를 갖는다. 우선 장애인들이 노동시장에 참여하는 원인은 무엇보다 임금취득을 위해서이다. 일반적으로 한 개인에 있어 가장 중요한 소득원천은 근로를 통하여 취득하는 임금과 자신이 보유하고 있는 자산으로부터의 수입, 그리고 각종 사회적 급여를 포함한 이전소득이라고 볼 수 있다. 그 중 장애인에게 있어서 주목할 만한 소득원천은 근로를 통한 임금과 정부로부터의 사회적 급여이다. 만약 장애인들이 노동시장에 참여하지 않더라도 최소한의 생활을 영위할 수 있는 소득보장이 이루어진다면 적극적 취업의사를 밝혀야만 측정되는 실업률 수준 역시 낮을 수밖에 없다. 하지만 실업률이 높다는 사실은 장애인들이 노동시장 참여를 통한 임금취득의 욕구가 그만큼 크다는 것이고, 그럼에도 불구하고 실제고용은 어렵다는 것이다. 임금취득의 욕구가 큰 것은 정부로부터의 사회적 급여 수준이 낮기 때문이다.

우리나라의 경우 장애인에 대한 사회적 급여 수준은 OECD 국가와

비교했을 때 매우 낮은 수준이다. 더욱이 OECD국가의 장애인 규모가 우리나라의 장애인 규모에 비해 상대적으로 크다는 사실에 비춰보면 실질적 사회급여 수준은 더욱 작아지게 된다. 결국 현재의 높은 실업률은 낮은 사회적 급여로 인해 소득보장이 제대로 이루어지지 못함으로써 자구 노력의 일환으로 취업하고자 노동시장에 참여한 장애인들이 경험하는 매우 심각한 경우라고 볼 수 있다.

다음으로 장애인이 노동시장에서 경험하는 또 다른 문제는 실제 고용이 이루어진다고 하더라도 주로 일반인들이 꺼려하는 저임금, 저기술 일자리의 저고용이 주종일 이루고 있다는 점이다. 앞서 살펴본 것처럼 단순노무직이 가장 많은 직종으로 나타나는 부분에서 알 수 있다. 취업도 어렵지만 임금수준 역시 낮게 나타나고 있다.

이러한 낮은 임금수준은 장애인의 고용안정성을 크게 약화시키는 것으로 보인다. 장애인실태조사에 따르면 장애인들은 현재의 임금수준에 대해서 불만족하고 있다고 대다수가 응답하고, 현재의 일자리로부터 적절한 대우를 받지 못한다고 느끼는 장애인들의 경우 현재보다 더 높은 수준의 임금이 제공되는 새로운 일자리에 대한 이직 성향은 매우 높을 수밖에 없다.

결국 우리사회의 장애인이 경험하는 일자리 환경은 정부로부터의 소득보장급여는 낮고 따라서 취업을 통해 근로소득을 구하고자 하는 욕구는 큰 반면, 이를 수용할 수 있는 취업기회가 충분하지 못한 상태이고 또한 취업이 되었다 하더라도 단순노무직과 같은 저임금 일자리에 편중되어 높은 이직률 유인이 상존하는 상시적 고용불안의 함정에 빠져있는 양상이라고 할 수 있다. 본 연구에서는 이러한 문제의식을 바탕으로 힘든 고용여건속에서도 상대적으로 괜찮은 일자리로 분류될 수 있는 사무직, 관리직, 서비스직, 기술직 등의 직종으로 취업한 장애인의 특성을 분

석하여 이 분야의 취업을 활성화 할 수 있는 정책대안을 제시하고자 한다.

제2절 장애인 일자리 영향요인

1. 괜찮은 일자리의 의미

괜찮은 일자리의 개념은 고용의 질(Quality of Work)에서 출발하였다. 고용의 질이라는 개념은 적용되는 대상과 관점에 따라 다양한 의미와 차원을 가질 수 있다. 아동에게는 강제노동을 하지 않을 수 있는 권리가, 성인에게는 과도한 근로시간 부담이 없으면서도 적절한 보수가 제공되는 일자리가, 실업자에게는 가급적 빨리 취업할 수 있는 고용 가능성이, 은퇴한 고령자에게는 근로생애 동안의 소득활동에 근거하여 적절한 연금을 지급받는 것이 높은 고용의 질을 의미할 것이다(방하남 외, 2007).

Jencks, Perman & Rainwater(1988)는 좋은 일자리(good job)와 관련한 기존의 세 가지 접근법, 즉 임금수준을 강조하는 경제학적 접근법, 일이라는 위세를 강조하는 사회학적 접근법, 그리고 일에 대한 주관적인 만족도를 강조하는 심리학적 접근법을 설명하고 각각의 한계점을 지적하였다.

과거에는 좋은 일자리는 임금이 높은 일자리를 뜻하였다. 경제학적 접근법에서 좋은 일자리를 판단할 경우 다른 환경요인보다 임금이 높은 일자리가 좋은 일자리이며 괜찮은 일자리로 평가된다. 이러한 시각에서 보면 임금 혹은 수입은 고용의 질을 판별하는 가장 정확한 기준이자 단일 지표로서의 성격을 갖는다. 이는 경제학자들이 노동시장의 결과를 분석할 때 전형적으로 임금이나 수입에 주목하는 이유이다. 이에 대한 비판은 임금이 일로 인해 발생하는 비금전적이고 주관적인 보상을 제대로 반영하지 못하고 있다는 점이다. 예를 들면, 일을 통해 얻을 수 있는 심리적인 직무만족이나 일자리가 제공하는 사회적 위세 등이 빠져 있다는 점

이 비판된다.(방하남, 이상호, 2006).

한편, 사회학자들은 계급(class)이나 지위(status)와 같이 한 사회의 구성원이면 누구나 갖기를 원하고 가치 있게 생각하는 자산이나 자원의 소유 여부에 따라 사회적 범주를 구분하고자 했다(Grusky,1994; 이운식 외, 2011 재인용). 사회학자들은 고용의 질을 분석할 때 임금보다는 사회적 지위를 주목하는 특징을 보여주고 있다. 일의 위세를 강조하는 사회학적 관점이 갖고 있는 문제점은 일자리를 서열화하는 사회적 위세점수(occupational status)가 동일한 직업범주에 속하는 다양한 일자리를 차별화하지 못한다는 점이다. 반면, 심리학자들은 주관적 만족도를 강조하는 직무만족 개념에서 고용의 질을 평가하고자 하였다(방하남 외, 2007).이 접근법에 대한 비판은 심리적 접근법인 직무만족 개념에서는 주관적인 판단이 포함되어 절대적인 보상수준에 대한 언급이 부족하고, 사회학적 접근법에서 강조하는 사회적 위세와 같은 개념이 강조되지 못하고 있다는 문제점을 지적하고 있다(이영면, 박상언, 2007).

이러한 고용의 질에 대한 논의가 진행되는 가운데,최근에는 더 포괄적인 개념으로 이른바 ‘Decent Work’(괜찮은 일자리)에 대한 논의가 비교적 최근에 대두되었다.

이 개념은 1999년 87차 ILO 전체회의에서 처음으로 언급되었다. ILO에서는 일자리의 질은 실제 그 일을 하고 있는 노동자의 입장에서 가장 잘 정의될 수 있다는 입장에서 ‘Decent Work’ 라는 용어를 사용했다. Decent Work개념은 ‘자유롭고 공평하며 안전하고 인간적 품위가 존중되는 조건 속에서 남녀 모두 종사하는 생산적인 일’ 이라는 의미로 해석된다(이상현, 2007).

괜찮은 일자리의 목표는 일자리와 미래전망, 근무조건, 일과 생활의 균형을 가리키며, 자녀를 학교에 보내거나 아동을 노동으로부터 지키는

일을 의미한다. 또 남녀평등, 공정한 인정(equal recognition), 여성이 스스로 선택하고 자신의 삶을 독립적으로 이끌어 갈 수 있도록 하는 것이다. 시장에서 경쟁하고 새로운 과학기술을 습득하고, 건강을 유지하는 개인 능력과도 관련 있다. 또한 사업가적 기술을 개발하고 그 생산성에 일조한 부의 정당한 몫을 받고 차별당하지 않는 것이다. 소속된 직장과 공동체에서 제 소리를 내는 일이기도 하다. 모든 사람에게 Decent work 는 인간의 존엄성을 보장하는 일로 정의한다(ILO, 1999). 즉 ‘괜찮은 일 자리’ 는 사회경제적 평등이라는 개념 하에 고용기회와 임금 및 노동시간과 같은 일자리 자체에 대한 특성, 여성 및 사회적 안전망까지를 포함하는 포괄적 개념이다.(이영면, 박상언,2007)

2. 정책요인

장애인 일자리와 관련한 정책요인은 크게 법적 수단, 재정적 유인, 고용지원서비스와 같은 행정적 지원 등으로 구분할 수 있다. 특히 문제 접근 방식이 개인적인가 아니면 사회구조적인가에 따라 각 수단 유형이 내포하고 있는 의미에 차이가 있다. 먼저 법적 수단은 고용주에 대해 규제를 부과함으로써 장애인의 고용상의 권익을 명시적으로 확보하고자 하는데 그 수단적 효용이 있으며, 구체적 양태로서는 차별금지법 하에서 장애인의 권리를 보호하고 그들에 대한 차별을 방지하는 포괄적 정책의 한 축으로서 장애인 고용 진흥을 기하는 방법과 보다 구체적으로 장애인의 취업기회를 일정 수준 보장하는 고용의무를 부과함으로써 장애인의 취업을 진흥시키는 방법을 들 수 있다.

먼저 후자의 대표적인 경우인 의무고용제는 장애인 고용에 대한 사

회적, 국가적 책무를 가정하고 고용의 일정부분을 장애인에게 강제할당(quota)을 통해 장애인의 고용기회를 보장하는 제도이다. 이는 사회적 소수자에 대한 동등한 기회제공의 수단으로 미국 등 선진국에서 제시되고 있는 소수자 보호법(Affirmative Action)의 구체화된 모습으로 볼 수 있는데, 이 때 어떤 분류기준에 따라 장애인 고용 목표를 설정하고 집행하느냐가 문제가 된다. 일반적으로 장애의 정도는 주로 의학적 기준에 따라 이루어지는 것이 보통이나 이보다는 기능적 기준에 의해야 함을 주장하는 주장도 있다(강동욱, 2008). 문제는 이러한 특정한 혜택을 장애인에게 주려고 하는 과정과 수단이 도리어 장애인을 이러한 기준과 집행 구조에 귀속시키고 안주하게끔 하는 잠재적 약점이 될 수 있다는 것이다. 또한 장애인에 대한 고용의 강제할당으로 인해 비장애인에 대한 역차별 논란 가능성과 의무 고용의 혜택을 받기 위해서는 장애인이라는 불류 또는 사회적 낙인을 필수적으로 감수해야 한다는 절차적 부담(Mannion, 1994), 그리고 고용주에게 종업원 선택의 자율성을 제한한다는 비판이 있다. 한편 차별금지법은 장애에 기초한 차별을 금지하는 인권입법의 일환으로 참여를 강조하는 시민권 강화의 가정 하에 미국과 캐나다 등을 중심으로 도입되고 있다. 고용과 관련해서는 취업 및 작업장내에서 발견할 수 있는 직접적 차별 뿐 아니라 표면적으로는 공정하게 보이지만 실질적으로 차별적 효과를 수반하는 간접적 차별까지 금지하고 있는데 예를 들어 직무와 직접적으로 관련이 없는 자격요건을 요구함으로써 직무에의 진입을 불가능하게 하는 경우를 들 수 있다. 특히 본 법이 가정하는 차별금지 는 소극적 금지행위에 그치지 않고 개인적 장애를 사회적으로 수용할 수 있는 능동적 적극적 보완을 포함한다. 즉 고용주는 직무기술에서부터 임용, 승진 등 모든 인사관리에 있어서 모든 이에게 동등한 기회를 주어야 하고, 이때 동등한 기회란 단순히 주어진 상황이 아니라 각 개인이 최대

한 자신의 역량을 발휘할 수 있는 여건을 적극적으로 마련해 주는 것을 의미한다. 예를 들어 장애인이 작업환경의 보완과 조정을 통해 직무가 요구하는 필수적 역할을 담당할 수 있다면 그리고 기업이 이를 부담할 수 있는 상황이라면 기업은 필요한 보완과 조정을 수행하여야 하고 이과정에서 장애인은 고용상의 피해를 입지 말아야 한다는 것이다. 물론 이를 위한 재정적 법적 제도적 지원은 정부의 다양한 정책적 수단으로서 보완하고자 한다.

두 번째 유형인 재정적 지원방안은 장애인 고용정책에 있어서 가장 일반적으로 이용되는 수단으로 장애인 고용비용에 대한 재정보조를 통하여 고용주로 하여금 보다 많은 장애인을 고용토록 하는 것이다. 이러한 재정적 지원은 크게 두 가지 성격을 갖는다. 첫 번째는 장애인을 고용한 고용주에 대한 보상의 성격으로 임금보조나 각종 세제혜택이 대표적이다. 특히 임금보조는 결국 비장애인에 대해 장애인이 낮은 생산성을 보인다는 가정 하에 이에 대한 생산성의 손실을 보상하고자 하는 것으로 장애인의 생산성에 대한 기존의 비우호적인 믿음을 정부가 정책으로서 인정한다는 비판이 있다. 실제에 있어서 장애인이 비장애인에 비해 얼마만큼의 낮은 생산성을 보이는지에 대해서는 아직 논란이 있으며(이석원, 2009). 만약 생산성의 손실이 있다 하더라도 보상을 한다면 그 보상의 규모를 어떻게 산정할 것인가라는 문제가 남아있다. 더욱이 실제 이러한 재정지원이 장애인 고용확대에 어느 정도의 효과를 산출하는지에 대해서도 많은 논란이 있다(Burkhauser, 1995).

재정적 지원의 또 다른 성격은 장애인을 고용할 수 있는 제반 환경 변화에 드는 비용에 대한 보상적 성격이다(Banres, 1991). 이러한 재정적 지원은 사실 고용주로 하여금 얼마만큼의 장애인을 고용하는가 보다는 장애인이 실제 일을 할 수 있는 환경을 얼마만큼 충분히 구비했는가에

대한 지원인 셈이다. 따라서 보다 장애인 친화적인 환경조성을 이룰 수 있다는 점에서 장애인 고용 문제를 보는 사회구조적 접근에 보다 가까운 방안으로서 궁극적으로 장애인 고용의 유인이 될 수 있을 것이다. 실제 많은 연구에 있어서 작업장 내에서의 신속성과 접근성 등 환경적 요인이 장애인 고용 여부를 결정하는데 중요한 요인임을 지적하고 있다. 하지만 실제에 있어서 이러한 환경조성을 통해 얼마만큼의 장애인 고용 확대가 이루어지는지 그 직접적 효과를 측정하기 매우 곤란할 뿐 아니라 장애인의 고용 확대와 소득보장이라는 목표와는 별개로 고용주가 재정적 지원 자체에 대한 의존성을 높일 수 있다는 위험이 내포하고 있다.

세 번째 수단은 행정적 지원유형으로서 직업재활서비스, 직업훈련 서비스, 취업알선 서비스, 취업후 적응지도 서비스, 정보제공 서비스 등과 같은 장애인에 대한 고용지원 서비스를 들 수 있다. 우리나라에서는 노동부, 보건복지부, 교육부 소관기관이 각각 담당하고 있는 이렇게 분리된 정책집행 주체로 인해 효율적 행정관리의 문제점이 자주 지적되고 있다. 하지만 보다 중요한 점은 비장애인에 대한 고용지원 서비스가 비장애인 고용정책의 중요한 측면인 것처럼 장애인에 대해서도 유사한 고려가 필요하다는 것이다. 즉, 장애인들을 이미 규격화된 제도적 서비스 프로그램에 맞추려 하기 보다는 장애인들이 갖고 있는 특성들에 대한 맞춤형 서비스의 개발과 제공이 이루어져야 한다고 본다.

이러한 시각은 소비자에게 보다 다양한 선택의 기회를 줄 수 있어야 한다는 논리와 유사하다는 점에서 바우처(Voucher) 시스템에 의한 서비스 제공 수단을 생각해 볼 수 있다. 즉 장애인에게 고용훈련 서비스의 유형을 선택할 수 있는 바우처를 제공함으로써 기존의 서비스에 장애인을 맞추기 보다는 그들의 수요에 맞는 서비스 제공을 시도하는 것이다. 물론 바우처를 이용할 수 있르 만큼의 고용지원 서비스 제공자의 확보가

필수적이고 장애인에 맞춘 고용서비스가 갖는 구체성과 이로 인한 단기적 장기적 고용효과에 대해서는 더욱 많은 논의가 필요하다. 한편 장애인에 대한 고용지원서비스는 개인에 대한 맞춤형 서비스 지원이라는 측면과 함께 장애인들이 경쟁적인 노동시장에 진입하고 정착할 수 있도록 하고 이를 통해 비장애인과 장애인간의 사회적 통합을 모색할 수 있다는 의미에서 역시 중요하다. 이 경우는 주로 장애에 대한 사회구조적 접근에서 강조되고 있는데 특히 보호시설 내 장애인의 경우 비장애인은 물론 재가 장애인과의 통합문제까지 겹쳐 있어 이를 유도해 낼 수 있는 지원서비스의 의의는 매우 크다.

3. 개인요인

개인요인은 장애인이 노동시장에서 차별받는 원인을 개인의 문제로 치환하여 취업기회나 소득의 차이를 가져온다는 것이다. 차별은 특정 집단에 속해 있다는 이유만으로 동일한 조건을 갖추고 있음에도 불구하고 다르게 취급하는 것을 의미한다. 이를 노동시장에 적용시키면, 노동시장에서의 차별은 ‘생산성과 관련 없는 노동자의 특정성에 대해 노동시장에서 가치평가를 하는 것’을 뜻한다. 즉 생산성과 관련 없는 노동자의 개인적 특성에 노동시장에서 가치부여를 하여 불리한 처우를 하는 것을 의미한다.

이것은 장애인의 열악한 노동시장적 지위가 장애인의 생산성이 낮기 때문이라는 논리에 근거이다. 그러나 이에 반대하는 입장에서는 사회적 차별 때문으로 본다. 권기원(1990)이 정국의 제조업체 500개 회사를 무작위 추출하여 조사·분석한 결과에 따르면 경영자가 장애인을 고용하지 않는 이유 중 가장 중요한 요인이 ‘능률이 뒤지기 때문’으로 나타났

다. 이와 같은 연구결과는 다른 연구에서도 비슷한 경향을 보이고 있다 (민경희, 1993; 강필수, 1994; 박용락, 1996). 그러나 장애인의 장애는 단순한 손상 수준에 그치고 장애인의 기능이나 활동과 관련성이 없을 수 있다. 장애가 반드시 생산성을 저하시키는 것은 아니며, 오히려 생산성을 높이는 효과를 가져올 수도 있음으로 보여주는 연구결과들도 있다. 김승구(1994)의 연구에서는 장애인 생산 집단이 더 나은 생산성을 보였으며 이는 장애인의 책임감이 주요하게 영향을 미친 것으로 보고했다. 이선우(2001)의 연구에서도 장애인의 교육년수가 많아질수록 취업자보다는 실업자일 확률이 높게 나왔는데 이는 일반인과는 반대되는 현상으로, 장애인은 취업에 있어 차별적 처우를 받고 있음을 알 수 있다. 유동철(2002)의 연구에 의하면 생산성 관련요인 세 가지(기능제한, 교육수준, 직업훈련) 중 교육수준과 직업훈련은 장애인의 취업에 유의미한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났으며 기능제한 정도만 유일하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 위의 연구에서 차별은 장애인의 취업에 부정적인 영향을 주는 것으로 분석되었고, 따라서 장애인 취업을 촉진하기 위해서는 생산성을 향상시키는 정책이나 제도(교육, 직업훈련 등)보다는 장애인의 대한 차별을 완화할 수 있는 조치(장애인 차별금지)와 더불어 보장구 지급, 편의시설 설치 등 기능을 향상시킬 수 있는 조치가 더 중요하다는 결과가 있다.

Morrell(1990)의 조사에 의하면 장애인을 고용한 고용주 중 10%가 장애인 노동자가 피고용인에 비해 업무수행 수준이 높다고 평가했으며, 70%는 비슷하다는 평가를 내리고 있다. Doyle(1995)는 장애인 실업의 가장 중요한 요인이 고용주의 태도와 선입견 때문이라고 지적했다.

이러한 생산성의 차이를 극복하기 위해서는 인적자본투자를 높여 장애인의 생산성을 높이는게 해결방안으로 보는 시각이 있다. 이것을 인적

자본론이라고 부르는데 인적자본론 입장은 노동시장에서 기술 및 숙련이나 지역적인 차이를 제외하고는 수요 및 공급으로 나타나는 노동자(취업 희망자)의 속성에 있어서 별다른 차이가 없으며, 고용이나 소득은 이에 따라 결정된다고 본다(Becker, 1993; 전이상, 2002; 문정선, 2010). 이 이론에 의하면 교육이나 훈련은 사람들의 지식능력(cognitive ability)을 제고시키거나 또는 구체적으로 지식이나 기능을 습득시킴으로써 나중에 작업장에서의 노동자의 생산성이 높아진다고 보는 것이다. 즉 인적자본이론은 고학력과 고기술이 고생산성과 고소득으로 연결되는 구조적 메커니즘을 통해서 교육훈련의 정도가 높을수록 생산성이 높기 때문에 고용이나 소득에서 유리한 입장에 서게 된다는 것이다.

이 이론에 따르면 교육과 훈련 등에 대한 비용지출은 후에 취업을 했을 경우 교육과 훈련을 받지 않은 사람들보다 생산성의 증가를 가져올 것이며, 이것은 교육과 훈련으로 인한 지출에 대한 보상으로 돌아온다는 것이다. 또한 고용주의 입장에서든 채용 후 교육과 훈련으로 인한 지출을 줄이기 위해 교육과 훈련을 받은 지원자를 더 선호하게 된다는 것이다. 이러한 인적자본이론을 근간으로 하는 생산성의 관점은 노동자 개인의 속성과 선택 등 노동공급 측 요인이 수준에 생산성에 영향을 미쳐서 취업여부를 결정한다고 보는 이론적 관점이다(권유경, 1998; 전이상, 2002; 문정선, 2010).

그러나 장애인은 비장애인에 비하여 장애와 건강상의 이유로 인해 교육이나 직업훈련을 받을 수 있는 기회가 상대적으로 제한되어 인적자본 투자의 절대량이 비장애인에 비해 낮을 수 있다(강동욱, 2004). 이렇듯 인적자본의 절대량이 적으면 고학력, 고숙련을 요하는 전문 직종에 취업할 기회가 줄어들 수 밖에 없다. 또한 고용주가 장애인을 고용함으로써 지불하게 되는 추가적인 간접비용(안전 및 편의시설 설치비용 등)

을 부담해야 한다면 고용주는 장애인의 고용을 꺼리게 된다는 것이다(서진숙 외, 2014).

인적자본론은 노동시장의 차별의 문제를 개인의 차원으로 국한하여 설명하고 있고 개인의 인적자본을 높이면 모든 문제는 해결될 수 있다고 주장한다. 이 이론을 바탕으로 한다면 장애인 취업과 일자리의 질을 높이기 위해서는 개인의 인적자본을 높일 수 있는 정책수단의 도입만으로 정책문제는 해결될 수 있다고 보지만 노동시장의 문제는 이렇게 단순하게 정의할수 없다. 인적자본에 대한 개인차가 없더라도, 즉 같은 교육을 받더라도, 산업, 지역, 환경, 국가 등 다른 요인에 따라서 노동시장 환경이 달라 질 수 있기 때문에 설득력이 떨어진다. 그러나 일정부분 개인 차원에서 인적자본의 가치를 높이는 부분은 중요하고, 이러한 부분이 비장애인과의 동질성을 높여간다면 일정부분 차별을 해소할 수 있을 것이다.

4. 사회적 요인

1) 장애인 차별

장애차별이란 ‘합리적인 이유 없이 노동, 교육, 공공서비스의 제공 등에 있어서 장애인을 배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위 및 그 밖에 이에 준하는 행위’로 정의할 수 있다(한국보건사회연구원, 2004). 이를 장애인 고용차별로 구분하면 차별의도여부에 따라 의도적 고용차별(disparate treatment)과 결과적 고용차별(disparate impact)로 구분할 수 있다.

노동시장 진입전에 차별은 노동시장에 들어오기 전 노동력 생산과정에서의 차별을 의미하는 것으로 양육과정에서의 교육, 훈련 등 사회구조적 문제와 환경적 상황에서의 차별, 사회경제적 기회의 제한, 노동시장 공급구조의 차별을 의미한다(Arrow, 1973). 노동시장 진입전의 고용차별은 공요에 가장 많은 영향을 줄 수 있는 장애인에 대한 일반국민이나 고용주들의 태도와 인식에 관련된 사회구조적 차별, 물리적 환경의 접근성 차별, 교육차별을 예로 들 수 있다. 고용진입가능성에 따라서 취업차별(Employment discrimination)과 직종차별(job segregation)로 나누어 볼 수 있다. 취업차별은 특정집단을 전혀 고용하지 않거나 특정한 직업에 특정한 집단을 채용하지 않는 것을 의미한다. 직종차별은 특정집단이 임금수준이나 노동환경이 열악한 하위 직종에 주로 몰리게 되어 발생하는 것을 의미한다(한국보건사회연구원, 2004).

노동시장 진입후의 차별은 노동시장에 들어와서 겪게 되는 차별을 의미하는 것으로 협의적으로는 채용 단계에서의 채용여부에 해당하는 것

에서부터 광의적으로는 채용 후의 인사, 직무배치, 임금, 복지혜택, 능력 개발, 퇴직 및 해고 등에 이르는 고용 전반에서의 차별을 모두 포함한다. 진입 후 차별의 대표적인 것이 임금차별이다. 임금차별이란 동일 학력, 동일 경력, 동일 직종임에도 불구하고 임금정책이나 임금관행상 특정 집단이 다른 집단에 비해 낮은 수준의 노동대가를 받는 것을 말한다. 승진·배치상의 차별은 교육·경력 등에 차이가 없고 동일 직종에 고용되어 있으면서도 승진, 배치, 훈련 등에서 불리한 처우를 당하는 것을 의미한다. 고용주가 장애를 이유로 고용의 기회를 의도적으로 부정하는 것으로, 단순형 의도에 의한 고용차별과 복합적 의도에 의한 고용차별로 구분되며, 고용차별 규제의 목적과 보호대상에 따라 개인에 대한 의도적 고용차별과 집단에 대한 의도적 고용차별로 분류할 수 있다. 결과적 고용차별은 집단으로서 특정 근로자 집단에 대하여 차별적 결과를 가져오는 고용기반 내지 제도가 사용자의 차별적 의도와는 상관없이 행하여진다 하더라도 그 결과 차별적 고용결과를 초래한다면 결과적으로 고용차별이라고 해석한다는 것이다. 이러한 차별을 이론적으로 설명하는 이론이 있는데 선별이론, 직무경쟁이론, 취향가설, 통계적 차별론이 있다. 앞서 살펴본 인적자본론, 선별이론, 직무경쟁이론이 공통적으로 생산성 관련 요인들을 고용의 중요한 요인으로 보는 반면, 취향가설과 통계적 차별론은 차별적 요인을 고용의 중요한 요인으로 보고 있다.

선별이론은 교육훈련에 대한 투자가 생산성과 직결된다는 인적자본이론에 대한 비판으로부터 시작되었다. Blaug(1976)는 교육기회의 확대가 단지 고용기준을 상향조정하는데 그치지 때문에 노동생산성을 높여 임금 불평등을 줄인다는 경험적 근거가 찾아지지 않는다는 점을 지적하였다. 선별이론은 교육과 훈련 등 인적 자본에 대한 투자량은 직접적으로 생산성과 연결되지 않고 단지 사용자에게 의한 정보 내지 선별도구로 사용되고

있다는 점을 강조하고 있다. 그러나 교육훈련이 생산성에 미치는 긍정적 효과가 불투명할지라도 교육훈련과 같은 생산성 지표가 고용주의 선별 기준이 된다는 점에서 인적자본론과 그 궤적을 같이하고 있다고 할 수 있다.

직무경쟁이론은 앞의 이론들이 개인적 특성을 강조한 반면에 직무나 사회적 제도를 강조했다는 점에서 구조주의적 성격을 지니고 있다(Thurow, 1975). 이 이론에 따르면 신고전파의 노동시장이론은 노동자들이 임금을 놓고 서로 경쟁하는 상태, 즉 임금경쟁을 가정하고 있으나 이것은 현실과 부합하지 않는다고 보고 있다. 실제 노동시장에서는 이와 같은 임금경쟁은 거의 없고 대개 기업 측이 제공하는 직무를 놓고 노동자들이 서로 일자리를 다투는 경쟁이 일어난다고 가정하는데, 여기서 임금은 미리 정해져 있으며, 이에 대해 노동자들이 줄을 서서 기다리는 상태가 바로 노동공급의 현상이라고 한다(전이상, 2002). 이러한 상황에서 노동자들이 그 직무를 차지할 가능성은 앞으로의 훈련가능성(trainability)과 적응가능성(adaptability)에 의해서 결정되며, 이 때 훈련가능성과 적응가능성을 암시해주는 지표가 이전의 교육훈련의 정도이다. 즉 이전에 교육수준이 높고 훈련을 받은 경험이 많은 사람일수록 훈련이 용이하고 직무에 쉽게 적응한다는 것이다. 이러한 점에서 이 이론도 인적자본론이나 선별이론과 마찬가지로 생산성 관련 지표(교육훈련)가 고용을 결정짓는 중요변수가 된다는 입장에 있다.

Phelps(1972)와 Aigner & Cain(1977)은 통계적 차별(statistical discrimination)이라는 이론을 발전시켰는데, 통계적 차별론은 한 개인이 그 자신의 개인적 특성이 아닌 소속집단의 평균적인 특성에 근거해서 처우를 받을 때 차별이 발생한다는 것이다. 고용주가 고용을 결정할 때 개인의 생산성에 대해 정확한 정보가 없기 때문에 성(sex)이나 인종, 장애

등으로 구분도니 집단에서 추정되는 평균적인 생산성을 사용함으로써 차별이 발생한다는 것이다. 통계적 차별론에 의하면 고용주는 선입견이 없을 수도 있지만, 상당한 부분은 주관적인 판단과 연관되어 있는데, 만일 소수 집단의 특성이 실질적인 생산성과 큰 연관이 없다면 이것은 개인적인 선입견에 기인한 차별이 될 수가 있다는 것이다. 이렇게 볼 때 특정 집단의 노동자를 고용한 경험이 없거나 경험이 적은 고용주들이 그 집단으로부터 추정되는 평균적인 생산성을 적용하여 특정집단의 고용을 결정한다면 이는 선입견에 기인한 차별로 귀결된다는 것이다.

제3절 선행연구 고찰

1. 정책요인

장애인의 불리한 취업여건을 개선하기 위하여 정부에서는 다양한 제도들을 도입하여 취업환경을 개선하기 위해 노력하고 있다. 이러한 정책 수단들은 장애인의 노동시장에서의 불리한 위치를 보완하여 주는 역할을 수행하고 있다. 제도들을 살펴보면 구직직업상담, 취업정보제공, 취업알선사업, 직업능력개발사업, 직업훈련사업이다. 이러한 정책요인에 관한 실태 및 효과분석에 관한 연구들이 활발히 이루어졌다.

국내의 연구는 정책지원 서비스 이용경험이 취업에 긍정적인 효과를 나타내는지 분석하는 연구가 주를 이루고 있지만, 많은 연구들이 서로 상반된 결과를 보여주고 있어 장애인 고용서비스의 취업 성과를 간단하게 정리하기는 어렵다. 즉 고용서비스 이용경험 여부가 취업률에 유의미한 영향을 미치지 않는다는 연구결과가 있다(김경선 외 2013; 유동철, 2002; 강동욱, 2005; 오세란, 2008; 나운환·정명현, 2004; 김성희, 2010; 김동주·고민주, 2012). 반대로 부정적인 영향을 미친다는 연구결과도 존재한다(백은령·오혜경·전동일, 2007; 임효순·이홍직, 2009)로 나누어지는 한편 고용서비스 이용경험이 취업에 유의미한 영향을 미친다는 결과(류정진·나운환, 2006; 박자경, 2007; 곽지영, 2010; 임종호, 2011; 노승현, 2012; 한애경·윤혜미, 2012; 전영환, 2014)도 확인된다.

이석원·정술(2012)는 장애인 직업재활을 위한 노력이 장애인의 경제활동에 얼마나 영향을 미치는지 분석했는데 장애인 고용서비스 이용경험은 취업에는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

김경선 외(2013)은 장애인 고용서비스 및 직업재활서비스가 장애인의

취업 및 임금에 미치는 효과를 분석하기 위하여 기존 연구가 주로 횡단 자료를 이용한 것과 달리 4개 년도의 데이터를 통한 패널분석을 적용하여 고용서비스의 취업 효과를 검증하였다. 그 결과, 장애인 고용서비스의 이용경험 여부는 취업확률과 임금수준에 모두 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

임효순·이홍직(2009)는 지적장애인의 취업결정 요인에 대한 영향을 분석하였는데, 연구에 투입된 독립변수들은 성별, 연령, 지역, 교육수준, 가구원 수, 기초생활수급여부, 장애유형, 장애등급, 주관적 건강상태, 사회적지지, 취업경험 등으로 구성되었다. 분석 결과, 고용서비스는 취업결정에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2. 개인요인

앞서 이론적 배경에 관한 논의에서 확인하였듯이 장애인의 취업에 영향을 미칠 것으로 예상되는 개인적 요인들을 추출하면, 교육수준, 자격증 유무, 컴퓨터 활용능력, 영어활용능력, 대인관계 및 조직적응능력, 주관적 건강상태로 정의할 수 있다.

조민수(2010)는 교육수준의 경우 무학자에 비해 전문대졸일수록 임금 근로자로 취업할 확률이 높다고 보고하고(유동철, 2000), 성효용 외(2003), 이익섭(2003), 류정진(2006)도 교육수준과 취업의 관계를 분석했을 때, 교육수준이 취업가능성을 높이는 요인 중 하나라고 밝히고 있다. 이선우(1997)는 장애인의 취업 및 취업형태에 영향을 미치는 요인연구에서 교육수준은 취업에 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석했다. 교육수준은 개인의 능력을 반영하며, 교육에 대한 투자회수율이 높을 것으로 예상되는 사람은 노동시장 참가 전 인적자본에 대한 투자를 많이 하는 경향이 있으며, 이들은 주로 능력이 상대적으로 높은 사람들이라고 본다(김성희, 2010). 고령장애인의 취업 및 취업형태 결정요인 연구를 한 노승현(2012)은 고령장애인의 경우 자격증이 있을 때 취업가능성이 높아지는 것으로 나타났으며, 홍성표(2015)는 자격증 취득이 실업률을 낮추고, 취업률을 높인다고 설명하고 있다. 반면, 남정휘(2014)는 장애인의 실업탈출 영향요인 연구에서 자격증은 장애인의 실업탈출, 즉 취업에 유의미한 영향을 미치지 않는다는 결과를 제시하였다. 실업 장애인을 대상으로 한 김용탁·구인순(2013)의 연구에서도 자격증이 취업에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 밝히고 있다.

장애인의 건강상태는 취업과 밀접한 관련성이 있을 것이다. 건강은 장애를 유발하는 원인이 되기도 하고 장애로 인해 건강이 악화되기도 한

다(이계승, 2014). 그러나 본질적으로 장애와 건강은 다른 것이기 때문에 장애인의 취업과 관련해서 따로 살펴볼 필요가 있다. 일반적으로 장애인의 건강상태가 좋을수록 취업률이 높은 것으로 보고되고 있으며(김성희, 2010). 장애인 취업은 장애인 개인이 인지하는 주관적인 건강상태에 따라서 취업가능성이 다르게 나타나는 것을 알 수 있다(신은경·이하나, 2010; 김경선 외, 2014; 이석원·정술, 2016). 이러한 장애인의 건강은 고용주가 장애인의 채용을 결정하는데 있어서 매우 중요한 역할을 함으로 선행연구들은 건강상태 요인에 주목하고 있다.

이석원·정술(2016)은 미취업 장애인을 대상으로 취업에 영향을 미치는 요인과 장애인 비경제활동인구를 대상으로 취업의지에 영향을 미치는 요인을 분석하였을 때, 주관적 건강상태가 미취업 장애인의 취업에 유의미한 영향을 주는것으로 분석했다. 결론적으로 개인의 건강상태는 개인의 생산성을 나타내는 대표적 요인으로 건강상태가 좋을수록 취업에 긍정적인 영향을 미친다고 보고되고 있다.

3. 사회적 요인

장애인의 취업에 영향을 미치는 요인들에 대한 선행연구는 차별에 관한 연구가 많다. 성별, 장애정도, 장애유형, 연령, 타인의 도움필요도 등 장애로 인해 발생할 수 있는 사회적 차별에 관한 요인들에 대한 연구들이 다수 존재한다.

성별은 노동시장을 분석한 모든 연구에서는 주요한 변수로 상정된다(유동철, 2000). 노동시장 내의 차별적 관점에서는 남성과 여성의 취업가능성의 차이는 성차별에 의한 것으로 설명된다. 한국노동연구원(2003)에 의하면 우리나라의 경우 1990년대 전반에 걸쳐 여성에 대한 차별금지를 위한 제도적 노력들이 이루어졌고 수많은 법적 장치들이 마련되었음에도 불구하고, 여전히 여성들의 노동시장으로의 편입은 더디고 통합정도도 낮은 상태에 머무르고 있다고 한다. 이와 같은 현상은 비장애인 노동시장뿐만 아니라 장애인 노동시장에서도 관찰된다. 서진숙(2014)은 여성장애인은 남성장애인보다 더 낮은 직업적 지위(취업형태)에서 일하고, 시간당 임금과 주당 임금이 더 낮으며, 직장에서 제공되는 복지혜택도 거의 없거나 적으며, 무엇보다 직업에 대한 불한정이 가장 크다고 하였다.

연령은 장애인의 취업여부에 영향을 미치는 요인 중 하나로, 연령이 높다는 것은 노동시장 내에서 생산기술의 습득과 숙련 향상의 기간이 길다는 것을 의미한다. 그리고 새로운 기술에의 적응 용이성과 변화 가능성 및 통제 가능성은 떨어지는 것으로 여겨지고 있다(유동철, 2002). 장애인의 취업여부에 영향을 미치는 요인으로 연령을 분석한 연구로 전이상(2002)의 연구에서는 20~40대 연령대가 취업가능성이 높았으며, 이준상(2008)의 연구에서는 나타나 30대의 취업률이 가장 높았으며 60대의 취

업률이 가장 낮았다. 김성희(2010), 남정휘(2014)의 연구에서는 연령이 낮을수록 취업가능성이 높았고, 연령이 높을수록 취업가능성이 낮아지는 것으로 나타났다.

노동시장에서는 장애가 유발하는 기능적 제한이 어느 정도인지를 떠나 장애가 있다는 사실만으로도 취업에 상당한 영향을 받을 수 있다. 이선우(2001)는 장애인을 대상으로 취업형태에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 분석결과 장애유형은 장애인의 취업 및 취업형태에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전이상(2002)의 연구에서는 지체장애를 제외하고는 장애가 밖으로 드러나 보이지 않는 청각장애, 언어장애의 취업률이 높았고, 지적장애의 취업률은 낮은 것으로 나타났으며, 이석원·정술(2016)는 장애인의 장애특성이 경제활동에 미치는 영향 요인 연구에서 장애특성과 근로활동과의 관계에 대해 살펴본 결과, 내부장애인에 비해 신체장애인이 취업에 미치는 영향이 있다고 할 수는 없지만, 내부장애인에 비해 정신장애인의 경우가 취업에 부정적인 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있었다.

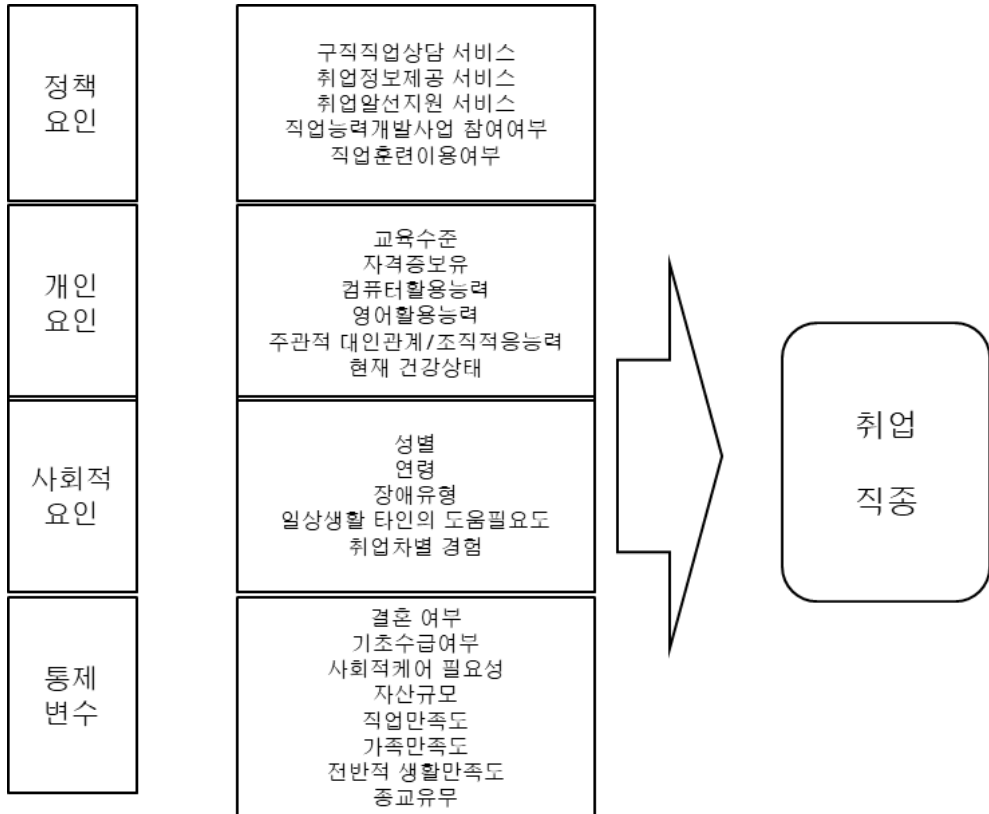
제 3장 연구 방법

제1절 연구모형

본 연구는 앞서 기술한 바와 같은 연구문제와 이론적 배경에 따라 다음의 <그림 2>와 같이 연구모형을 설정하였다. 본 연구는 취업 장애인의 취업직종을 종속변수로 설정하였다.

독립변수는 정책요인, 개인요인과 사회적요인으로 이루어져 있다. 정책요인에는 구직직업상담 서비스 이용여부, 취업정보제공 서비스 이용여부, 취업알성지원 서비스 이용여부, 직업능력개발사업 참여여부, 직업훈련이용여부이다. 개인 요인에는 교육수준, 자격증보유, 컴퓨터활용능력, 영어활용능력, 주관적 대인관계, 주관적 조직적응능력, 현재 건강상태이다. 사회적 요인에는 성별, 연령, 장애유형, 일상생활 타인의 도움필요도, 취업차별 경험이다. 통제변수에는 결혼여부, 기초생활보장수급여부, 사회적 케어필요성, 자산규모, 직업만족도, 가족만족도, 전반적 생활만족도, 종교유무 이다.

<그림 2> 연구의 모형



제2절 분석자료 및 분석대상

1. 분석자료

본 연구의 목적인 장애인 일자리 정책평가를 위하여 장애인의 취업직종에 영향을 미치는 요인분석하였다. 본 연구의 분석자료는 한국 장애인 고용공단 고용개발원의 장애인고용패널조사(Panel Survey of Employment for the Disabled)의 제1차 연도(2008)부터 제8차 연도(2015)까지 8년간의 자료를 분석에 사용하였다.

패널자료 분석의 장점은 분석 및 연구 시 추정의 효율성(efficiency) 향상, 설명변수의 다중공선성(multicollinearity) 발생 가능성 축소, 추정량의 편의(bias) 감소 등이 있다. 또한 패널자료는 시간의 경과 및 환경의 변화에 따라 개인이나 가구의 의사결정 내용이나 행동이 어떻게 변했는지 그 미시적인 동태분석이 가능하다. 그리고 횡단자료에서는 파악이 불가능한 상태간의 변이과정(transition between states)을 이해할 수 있으며, 특정기간 효과(period specific effect)나 특정연령 효과(age specific effect) 및 동시기간효과(cohort effect)에 대한 분석이 가능하다는 장점이 있다(한국장애인고용개발원, 2017). 이상과 같은 장점은 장애인의 취업직종의 동태적인 흐름을 파악하고자 하는 본 연구의 자료에 적합하다고 판단한다.

2. 분석대상

본 연구는 한국장애인고용공단 고용개발원이 구축한 장애인고용패널 조사 1차 연도(2008년 5월)부터 8차 연도(2015년 5월)까지의 자료를 결합(polling)하여 분석하였다.

취업한 장애인의 직종 선택에 영향을 미치는 요인 연구를 위해서 분석 대상자를 추출해야 하는데, 이를 위해 1차 연도(2008)부터 8차 연도(2015년 5월)까지 모두 참여하고 경제활동상태가 임금근로자인 패널을 먼저 추출하였다. 다음 단계에서는 직업분류 문항을 이용하여 현재 주업의 직종이 관리자, 전문가 및 관련 종사자를 전문분야취업, 사무업무 종사자를 사무직취업, 서비스분야 종사자를 서비스취업, 판매직 종사자를 판매직취업, 농림어업 숙련종사자를 농림어업취업, 기능원 및 관련 기능종사자, 장치/기계 조작 및 조립종사자, 단순노무종사자를 선택하여 분류하였다. 각 직종별 8개 연도의 패널 조사에 참여한 응답자 중 본 연구에 사용한 관측치는 관리자, 전문가 및 관련 종사자, 사무종사자는 1,579개, 서비스 종사자, 판매종사자는 1,975개, 농림어업 숙련종사자는 2,142개, 기능원 및 관련 기능종사자, 장치/기계 조작 및 조립종사자는 2,455개, 단순노무종사자는 11,471개로 전체 분석 관측치는 19,622개이다.

제3절 연구변수

1. 종속변수

본 연구는 장애인 일자리 정책평가를 위하여 장애인의 취업직종에 미치는 정책요인, 개인요인, 사회적요인을 중심으로 분석하였으며 이에 종속변수는 취업직종이다.

취업직종 종속변수는 사무직종사자, 서비스직종사자, 농림어업종사자, 기능직종사자, 노무종사자로 구성되는데 노무종사자를 기준범주로 하는 로지스틱변수이다. 종속변수가 비순서형 선택(unordered choice)인, 다항(multinomial)구조를 지닌 종속변수이다.

2. 독립변수

1) 정책요인

정책요인은 총 5개의 변수로 구성되어 있다. 구직직업상담 정책지원 수혜여부, 취업알선 서비스 경험여부, 취업정보제공 서비스 경험 여부, 직업능력개발 사업 참여 여부, 직업훈련이용경험이다.

각 변수는 이용경험이 있으면 1, 없으면 0의 값을 갖는 이항변수이다. 변수별로 더미변수 처리하였다.

<표 4> 정책요인 변수처리

항목		변수명	변수처리
독립변수	정책요인	구직직업상담 정책지원 수혜여부	있음=1, 없음=0
		취업알선 서비스 경험 여부	있음=1, 없음=0
		취업정보제공 서비스 경험 여부	있음=1, 없음=0
		직업능력개발 사업 참여 여부	있음=1, 없음=0
		직업훈련이용경험	있음=1, 없음=0

2) 개인 요인

본 연구에서 개인의 능력과 관련된 변수로써 교육수준, 자격증보유여부, 컴퓨터 활용능력, 영어활용능력, 주관적 대인 및 조직 적응력, 현재 건강상태이다.

교육수준은 장애인고용패널조사 자료에서 최종 학력의 변수를 사용해 초졸, 중졸, 고졸, 대졸 이상으로 구분하였다. 자격증보유는 패널이 보유하고 있는 자격증보유여부로 설정하여 자격증이 있는 경우 ‘있음=1’, 보유한 자격증이 없는 경우 ‘없음=0’으로 설정하여 기준변수로 하였으며, 컴퓨터 활용능력, 영어활용능력, 주관적 대인 및 조직적응력, 현재 건강상태는리커트 척도(1=전혀 못한다 ~ 5=매우 잘 한다)로 코딩되어 있다.

<표 5> 개인요인 변수처리

항목		변수명	변수처리
독립변수	개인요인	교육수준	초졸, 중졸, 고졸, 대졸이상
		자격증	있음=1, 없음=0
		컴퓨터 활용능력	전혀 못한다 ~ 매우 잘 한다(1~5)
		영어활용능력	전혀 못한다 ~ 매우 잘 한다(1~5)
		주관적 대인및조직 적응력	전혀 못한다 ~ 매우 잘 한다(1~5)
		현재 건강상태	매우 좋지 않다 ~ 매우 좋다(1~5)

3) 사회적 요인

사회적 요인은 장애유형을 신체장애, 감각장애, 정신장애로 명목변수 처리하였다. 일상생활타인의 도움정도는 “전혀필요없다 1 ~ 매우필요하다 4” 로 구분되어 있다. 성별은 남성은 1, 여성은 0으로 코딩하였다. 연령은 20대, 30대, 40대, 50대, 60대로 구분되어 있으며, 취업차별 경험은 “있음=1”, “없음=0” 으로 처리하였다.

<표 6> 사회적 요인 변수처리

항목		변수명	변수처리
독립변수	사회적요인	장애유형	신체장애, 감각장애, 정신장애
		일상생활 타인의 도움 필요	전혀필요없다~매우필요하다(1~4)
		성별	남성=1, 여성=0
		연령	20대, 30대, 40대, 50대, 60대
		취업차별 경험	있음=1, 없음=0

3. 통제변수

통제변수는 결혼여부는 “결혼했음=1”, “배우자 없음=0” 으로 처리되었고, 기초생활보장수급여부는 기초생활보장수급가구일 경우는 1, 아니면 0으로 처리하였다. 자산규모는 자연로그 변환하였다. 종교는 종교가 있는 경우 1, 없는 경우는 0으로 처리하였다. 직업만족도, 가족만족도, 전반적만족도는 리커트 5점척도로 “1=매우불만족 ~ 5=매우만족” 으로 구성되어 있다.

<표 7> 통제변수 변수처리

통제 변수	결혼여부	했음=1, 없음=0
	기초생활보장수급 여부	수급가정=1, 없음=0
	자산규모	자연로그
	직업만족도	5점 척도
	가족만족도	5점 척도
	전반적만족도	5점 척도
	종교유무	있음=1, 없음=0

제4절 분석방법

취업 장애인의 취업직종 선택 영향요인 분석은 패널다항로짓모형을 활용하여 분석하였다. 취업직종을 단순노무직 대 관리·전문·사무직(단순노무직=0, 관리·전문·사무직=1)과 같이 종속변수가 이항변수인 경우에는 주로 로짓 모형이나 프로빗모형을 활용하여 회귀계수를 추정한다. 프로빗모형은 비선형관계를 표준정규분포(standard normal distribution)의 누적분포함수(cumulative distribution function)를 이용하여 회귀계수를 추정하지만, 로짓모형은 로지스틱분포¹⁾를 호라용하여 회귀계수를 추정하는 차이가 있다. 일반적으로 횡단면에서는 종속변수가 이항(binary variable)인 경우 선형회귀모형이 아닌 프로빗모형이나 로짓모형을 사용하는 것이 적합하다. 프로빗모형과 로짓모형은 예측확률에서 거의 유사하지만, 로짓모형이 분포의 형태가 정규분포와 유사하고 계산이 편리하여 널리 쓰인다(유창훈, 2017). 본 연구에서는 로짓모형을 활용하여 회귀계수를 추정하였다.

$$y_{it} = \begin{cases} 1, & y_{it} > 0 \\ 0, & y_{it} \leq 0 \end{cases}$$

위 식에서 y_{it} 는 관찰되지 않는(latent) 실제 종속변수이고, y_{it} 는 y_{it} 의 관찰값(observed value)이다. 하지만 패널자료는 횡단면자료와 시계열자료의 특성을 동시에 가짐으로 인해 오차항의 동분산성 가정을 위배하거나 오차항의 자기상관(autocorrelation)이 존재할 가능성이 높다. 따라서 병합된(merge)된 패널자료를 합동(pooled) 프로빗 또는 로짓 모형으로 추

1) 로지스틱 분포는 평균이 0이고 분산이 $\pi^2/3$ 이며, 0을 중심으로 대칭적인 분포이다.

정할 경우 일치추정량이 되지 못하는 문제가 발생한다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 오차항에 패널 개체특성을 추가적으로 고려하여 추정해야 한다.

$$y_{it} = \alpha + \beta x_{it} + u_i + e_{it} \quad (i = 1, 2, \dots, t = 1, 2, \dots, T)$$

위 식에서 i 는 패널 개체수이고, t 는 개체 i 패널이 조사된 시점이다. 분석자료는 모두 i 에 대해서 $T_i = T$ 인 균형패널(balanced panel) 자료를 활용하였다.

x_{it} 는 i 번째 개체의 t 시점의 인구사회학적 요인, 차별 요인, 인적자본 요인을 나타내는 벡터(vector)이다. u_i 는 시간의 변화에 상관없이 개별 개체가 가지고 있는 고유 특성(heterogeneity)을 나타내는 변수이며, e_{it} 는 패널 개체분만 아니라 시간에 따라서 변동하는 오차항이다. 만약, 오차항 u_i 를 확률변수로 간주하면 확률효과(random effect) 모형이 된다. 일반적으로 패널 개체의 수가 많고 각 패널 그룹별로 시계열 관측 개체 수가 적은 경우에는 패널 그룹 더비를 포함하면 추정에 문제가 있다. 또한 표준정규분포를 적용하는 프로빗모형에서는 within 변환을 실행하더라도 오차항 u_i 가 사라지지 않기 때문에 고정효과 모형보다 확률효과 모형을 사용하여 추정하는 것이 일반적이다. 그리고 확률효과 모형에서 일치추정량이 되기 위해서는 $cov(x_{it}, u_{it}) = 0$ 의 기본가정이 성립해야 한다.

패널로짓 모형에서도 프로빗모형과 마찬가지로 오차항 u_i 를 고정효과와 확률효과 중 어느 것으로 가정하느냐에 따라 추정방법이 달라진다. u_i 를 확률변수로 간주하는 경우, $u_i \sim N(0, \sigma_u^2)$ 는 정규분포로 가정하고 e_{it} 는 로지스틱 분포로 가정하여 최우추정법을 이용한다(민인식·최필선, 2012; 문영만, 2013). 즉 패널로짓모형은 패널의 개체 특성을 나타내는

오차항에 대한 확률 분포 가정에 따라, 오차항이 개체마다 동일하다는 고정효과모형과 개체 간에 차이가 있다는 확률효과 모형으로 구분한다.

고정효과모형은 두 가지 가정을 한다. 첫째, 고정효과모형은 시간-불변(time-invariant)의 개별특성 효과를 종속변수에서 제거하게 되는데, 대표적인 시간-불변 개별특성으로는 성별, 민족 등을 들 수 있다. 둘째, 시간-불변 개별특성은 각 개별사례에서 특이하며, 다른 개별사례의 특성과 상관관계가 없다. 각 개별사례는 다르며, 따라서 개별사례의 오차항과 상수는 다른 개별사례의 오차항과 상수와 상관관계가 없어야 한다. 또한 고정효과 모형은 시간의 경과에 따라 변하는 변수들의 영향만을 분석하고자 할 때 사용한다. 이는 집단 내 변량(within variation)이 없는 개별사례들은 배제하고, 종속변수의 값이 변화한 사례들, 즉 0에서 1, 또는 1에서 0으로 변화한 사례들만을 추정에 사용하기 때문에 사례 수 및 자유도가 줄어든다는 단점이 있다.

반면에 확률효과 모형은 개체들 간 변화는 무작위이며, 독립변수와 상관관계가 없다고 가정한다. 개체들 간 차이가 종속변수에 영향을 미칠 것으로 예상되면 이 모델을 상요하게 되는데, 시간-불변 변수도 모델에 포함시킬 수 있다. 예를 들어, 서로 다른 성별, 장애유형의 특성들이 취업직종에 영향을 미치는지 여부를 밝힐 수 있다. 확률효과 모형에서는 개체의 오차항이 독립변수와 상관관계를 갖지 않기 때문에 시간-불변 변수가 설명변수의 역할을 할 수 있게 해준다(이선우, 2012).

표본추출이 확률적으로 추출되어 오차항이 확률적이라는 가정 하에 확률효과 모형으로 추정된 결과가 더욱 적합하여 확률효과 모형으로 결과를 분석하였다. 본 연구의 가정조건을 볼 때, 확률효과 모형으로 결과를 분석하였다. 본 연구의 가정조건을 볼 때, 확률효과 모형으로 추정된 결과가 더욱 적합하기 때문이다.

제 4 장 분 석 결 과

제 1 절 기 초 통 계 량

〈표 8〉 독립변수의 기초통계량

변수명	관측치	평균	표준편차	최소값	최대값
취업직종	19,622	4.033	1.349	1	5
초등학교 졸	14,141	0.273	0.445	0	1
중학교 졸	14,141	0.183	0.386	0	1
고등학교 졸	14,141	0.332	0.471	0	1
대졸 이상	14,141	0.117	0.321	0	1
자격증 유무	14,141	0.281	0.449	0	1
컴퓨터활용능력	10,336	2.017	1.107	1	5
영어활용능력	10,336	1.587	0.750	1	5
대인관계/조직적응능력	10,336	3.319	0.873	1	5
주관적 건강상태	14,141	2.514	0.615	1	4
성별	14,141	0.748	0.434	0	1
20대	19,622	0.023	0.151	0	1
30대	19,622	0.064	0.244	0	1

변수명	관측치	평균	표준편차	최소값	최대값
40대	19,622	0.174	0.379	0	1
50대	19,622	0.285	0.451	0	1
60대	19,622	0.159	0.366	0	1
신체장애	14,141	0.626	0.484	0	1
감각장애	14,141	0.295	0.456	0	1
정신장애	14,141	0.037	0.190	0	1
일상생활 타인의 도움 필요도	14,141	1.894	0.779	1	4
취업차별경험(유/무)	10,336	2.708	1.751	1	5
구직직업상담 정책지원	19,622	0.010	0.099	0	1
취업정보제공 수혜여부	19,622	0.005	0.068	0	1
취업알선 지원여부	19,622	0.011	0.103	0	1
직업능력개발 사업참여	19,622	0.002	0.046	0	1
직업훈련이용경험 여부	12,212	0.113	0.317	0	1
결혼여부	14,141	0.721	0.449	0	1
기초생활보장수급여부	12,212	0.108	0.311	0	1
자산규모(자연로그)	13,931	8.573	1.821	0	16.1181
직업만족도	14,141	3.143	0.714	1	5

변수명	관측치	평균	표준편차	최소값	최대값
가족만족도	14,141	3.696	0.680	1	5
전만적만족도	14,141	3.235	0.609	1	5
종교유무	10,336	0.388	0.487	0	1

제2절 취업직종 영향요인 분석

장애인의 취업직종 결정에 정책요인, 개인요인, 사회적요인이 어떠한 영향을 미치는지 분석한 결과는 다음과 같다. 이 분석은 장애인의 취업직종에 이 세 범주의 요인들이 유의미한 영향을 미치는지 그리고 어떠한 차이가 있는지를 보여준다.

장애인 근로자 중 취업중인 장애인이 직종 선택에 영향을 미치는 요인은 단순노무직을 참조범주로 하여 ① 사무직종사자, ② 서비스직종사자 ③ 농수산업종사자, ④ 기능직 종사자로 구분하여 패널다항로짓분석을 실시하였다.

<표 9>은 단순노무직에 종사하는 것에 비해 사무직종사자에 종사할 가능성에 영향을 미치는 독립변수의 효과를 검증한 결과이다. 정책요인은 직업상담, 취업정보, 직업능력개발 사업참여는 유의미한 영향을 미치지 못했으며, 취업알선 지원여부는 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 다만, 직업훈련이용경험여부는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 직업훈련서비스의 강화가 필요함을 알 수 있다. 개인요인은 고졸, 대졸, 자격증소지, 컴퓨터 활용능력, 영어활용능력, 대인및조직적응력이 유의미한 영향으로 분석되었다. 사회적요인의 경우 장애유형 중 신체장애, 정신장애, 기초생활보장수급여부는 부정적인 영향을 타나내고, 일상생활 타인의 도움 필요도와 취업차별경험은 유의미한 영향으로 나타났다. 통제변수 중 자산규모와 직업만족도가 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

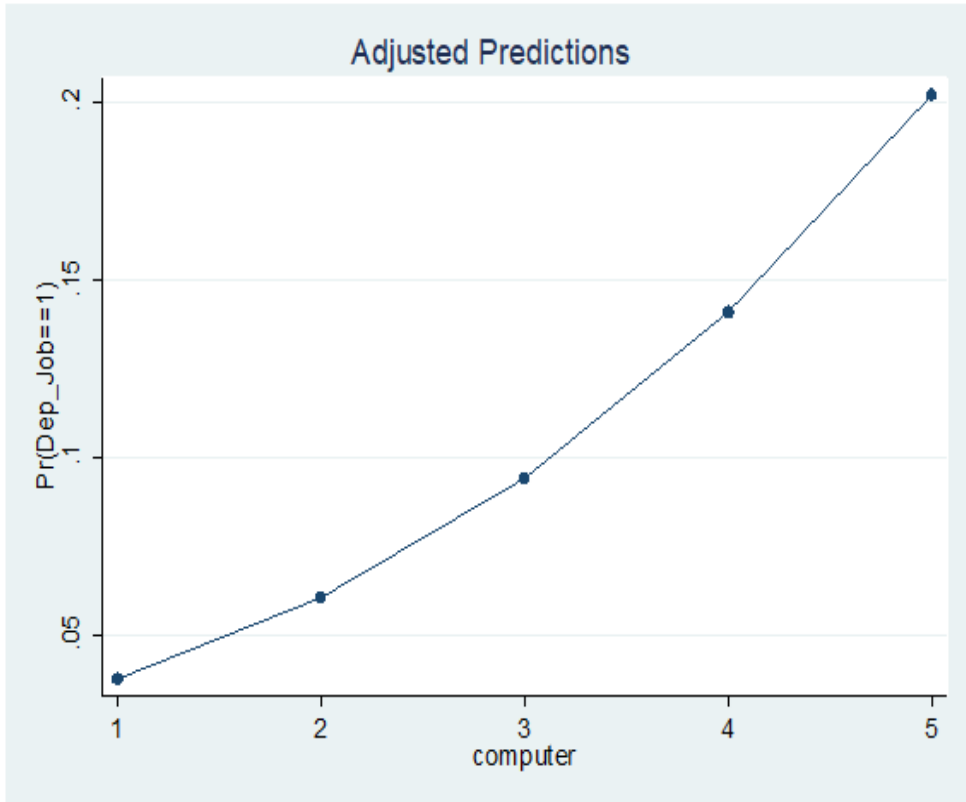
분석결과 사무직종으로 장애인 취업 확대를 위해서는 직업훈련서비스의 강화가 필요하며 특히 컴퓨터, 영어활용능력 및 대인 및 조직적응력을 높일 수 있는 심리코칭훈련이 강화되어야 함을 알 수 있다.

<표 9> 사무직 종사자 다항로짓 분석결과

변수명	Coef.	Std.err	z	P
초등학교 졸	-0.2457	0.3125	-0.79	0.432
중학교 졸	-0.0633	0.3090	-0.2	0.838
고등학교 졸***	0.7587	0.2944	2.58	0.010
대졸 이상***	2.3111	0.3167	7.3	0.000
자격증 유무***	0.8865	0.0932	9.51	0.000
컴퓨터활용능력***	0.5696	0.0570	9.98	0.000
영어활용능력***	0.5086	0.0718	7.08	0.000
대인관계/조직적응능력***	0.4281	0.0631	6.78	0.000
주관적 건강상태	0.0961	0.0786	1.22	0.221
신체장애**	-0.4330	0.1925	-2.25	0.024
감각장애	-0.1778	0.2020	-0.88	0.379
정신장애***	-3.2011	0.4902	-6.53	0.000
성별	-0.1535	0.1025	-1.5	0.134
취업차별경험(유/무)*	0.0457	0.0237	1.93	0.053
결혼여부	0.1103	0.1033	1.07	0.285
기초생활보장수급여부*	-0.3257	0.1803	-1.81	0.071
일상생활 타인의 도움 필요도***	0.5673	0.0573	9.9	0.000
구직직업상담 정책지원	-0.1563	0.4207	-0.37	0.710
취업정보제공 수혜여부	0.3124	0.6331	0.49	0.622
취업알선 지원여부*	-0.6427	0.3784	-1.7	0.089
직업능력개발 사업참여	-0.1190	0.8695	-0.14	0.891
직업훈련이용경험 여부	0.3470	0.1222	2.84	0.005
자산규모	0.1154	0.0281	4.11	0.000
직업만족도	0.5540	0.0840	6.59	0.000
가족만족도	0.0544	0.0712	0.76	0.445
전면적만족도	-0.1044	0.0987	-1.06	0.290
종교유무***	-0.2979	0.0868	-3.43	0.001
20대	1.4038	1.0538	1.33	0.183
30대**	2.1307	1.0370	2.05	0.040
40대**	1.9090	1.0300	1.85	0.064
50대**	2.0746	1.0277	2.02	0.044
60대	1.6371	1.0303	1.59	0.112
상수	-11.2846	1.1563	-9.76	0.000

* p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

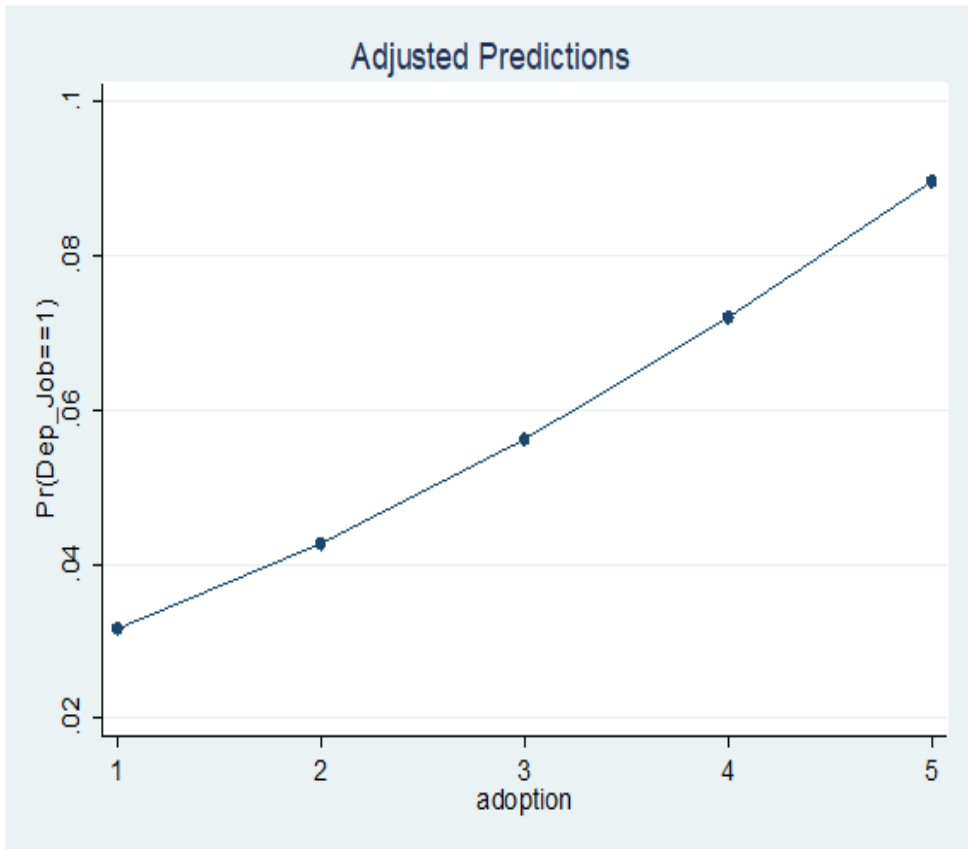
<그림 3> 컴퓨터 활용능력에 따른 취업확률 변화



위의 그림은 컴퓨터 활용능력에 따른 취업확률변화를 보여준다. 컴퓨터 활용능력은 리커트 5점 척도로 구성되어 있는데 최저는 1이고, 최대는 5점으로 구성되어 있다.

위의 그림에서 알 수 있는 사실은 컴퓨터 활용능력이 증가할수록 사무직으로 종사할 확률이 급격하게 증가하는 것을 알 수 있다. 이러한 취업확률 증가는 전문기술을 습득할 수 있는 능력을 배양하는 것이 중요함을 알 수 있다.

<그림 4> 조직적응력에 따른 취업확률 변화



위의 그림은 대인관계/조직적응능력에 따른 취업확률변화를 보여준다. 대인관계/조직적응능력은 리커트 5점 척도로 구성되어 있는데 최저는 1 이고, 최대는 5점으로 구성되어 있다.

위의 그림에서 알 수 있는 사실은 대인관계/조직적응능력이 증가할수록 사무직으로 종사할 확률이 완만하게 증가하는 것을 알 수 있다. 이러한 취업확률 증가는 전문기술 뿐만 아니라 심리코칭서비스나 멘토링 서비스 등 대인관계 적응력을 높일 수 있는 심리적 지원 서비스도 필요함을 보여준다.

다음의 표 10은 서비스직 종사자를 대상으로 한 패널다항로지분석결과이다. 정책요인의 경우 취업정보제공 수혜여부와 직업훈련이용경험이 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었으나, 취업알선 지원여부는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개인요인의 경우 학력은 전 과정에서 유의미한 영향을 미쳤으며, 특히 자격증 획득, 대인관계및조직적응력과 컴퓨터 활용능력이 높은 영향력을 미치는 것으로 분석되었다. 사회적요인의 경우 신체장애, 감각장애, 정신장애 등 모든 장애유형이 부정적인 영향을 미치며, 여성이 서비스직에 종사할 확률이 높은 것으로 나타났다. 취업차별경험과 결혼여부, 일상생활 타인의 도움필요도는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 통제변수의 경우 자산규모가 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

분석결과 서비스직으로의 취업을 확대하기 위해서는 인적자본요인 중 자격증, 컴퓨터활용능력에 확대를 위한 정책지원과 대인관계 및 조직적응력을 높일 수 있는 정책지원이 함께 이루어져야 함을 보여준다.

또한 서비스판매직은 취업정보제공이 가장중요한 것으로 나타나 장애인에 알맞은 취업정보 제공서비스의 확대가 필요함을 보여준다.

<표 10> 서비스직 종사자 패널다항로지분석결과

변수명	Coef.	Std. Err	z	P
초등학교 졸**	0.3333	0.1475	2.26	0.024
중학교 졸**	0.3321	0.1552	2.14	0.032
고등학교 졸***	0.5914	0.1542	3.84	0.000
대졸 이상***	1.3360	0.1979	6.75	0.000
자격증 유무***	0.4389	0.0818	5.37	0.000
컴퓨터활용능력***	0.2703	0.0479	5.64	0.000
영어활용능력	0.0953	0.0652	1.46	0.144
대인관계/조직적응능력***	0.4072	0.0451	9.03	0.000
주관적 건강상태	-0.0215	0.0601	-0.36	0.720
신체장애**	-0.3910	0.1554	-2.52	0.012
감각장애***	-0.4877	0.1626	-3	0.003
정신장애***	-1.9162	0.2784	-6.88	0.000
성별***	-0.7054	0.0730	-9.66	0.000
취업차별경험(유/무)***	0.0551	0.0186	2.96	0.003
결혼여부***	0.2029	0.0782	2.6	0.009
기초생활보장수급여부	0.1170	0.1152	1.02	0.310
일상생활 타인의 도움 필요도***	0.2200	0.0458	4.81	0.000
구직직업상담 정책지원	-0.3418	0.3362	-1.02	0.309
취업정보제공 수혜여부**	1.1702	0.5561	2.1	0.035
취업알선 지원여부***	-1.8534	0.4250	-4.36	0.000
직업능력개발 사업참여	0.9792	0.7068	1.39	0.166
직업훈련이용경험 여부**	0.2745	0.1134	2.42	0.015
자산규모***	0.1245	0.0221	5.64	0.000
직업만족도	-0.0730	0.0624	-1.17	0.242
가족만족도	0.0135	0.0525	0.26	0.796
전만적만족도	0.0085	0.0764	0.11	0.912
종교유무	-0.0114	0.0670	-0.17	0.865
20대	0.0931	0.3374	0.28	0.783
30대	0.0407	0.3014	0.13	0.893
40대	0.1996	0.2755	0.72	0.469
50대	-0.0084	0.2677	-0.03	0.975
60대	-0.1173	0.2692	-0.44	0.663
상수	-4.0011	0.4565	-8.77	0.000

* p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

다음의 표는 농림어업숙련직을 패널다항로지분분석결과이다. 정책지원변수의 경우 직업훈련이용경험은 유의미한 영향이 나타났으나, 취업알선지원변수는 부정적인 영향으로 나타났다. 개인요인의 경우 학력, 컴퓨터활용능력, 영어활용능력, 적응력, 주관적 건강상태 등 다수의 변수가 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회적 변수의 경우 남성, 취업차별경험, 결혼여부, 기초생활보장수급여부, 타인의 도움필요도가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 통제변수의 경우 자산규모, 전반적 삶의 만족도는 유의미한 관계, 직업만족도는 부정적인 영향으로 분석되었다.

농림어업수력직의 경우 개인요인보다는 체력이 높은 남성, 취업차별경험을 겪은 장애인이 더 많이 종사하는 것으로 나타났다. 직업훈련이용경험 여부도 양의 효과를 나타내는 것으로 분석되어 신체조건을 감안한 맞춤형 직업훈련 방안이 모색되어야 한다.

<표 11> 농어업숙련직 종사자 패널다항로지분분석결과

변수명	Coef.	Std. Err	z	P
초등학교 졸***	-0.5995	0.0986	-6.08	0.000
중학교 졸***	-1.2276	0.1193	-10.29	0.000
고등학교 졸***	-1.3235	0.1263	-10.48	0.000
대졸 이상***	-1.0754	0.2361	-4.56	0.000
자격증 유무	0.0946	0.0947	1	0.318
컴퓨터활용능력***	-0.2237	0.0614	-3.64	0.000
영어활용능력**	-0.1871	0.0881	-2.12	0.034
대인관계/조직적응능력***	0.1714	0.0412	4.16	0.000
주관적 건강상태**	-0.1498	0.0602	-2.49	0.013
신체장애	0.0486	0.1792	0.27	0.786
감각장애	-0.0706	0.1847	-0.38	0.702
정신장애	-0.2917	0.2644	-1.1	0.270
성별**	0.1866	0.0780	2.39	0.017
취업차별경험(유/무)***	0.1597	0.0183	8.73	0.000
결혼여부***	0.6690	0.0872	7.67	0.000
기초생활보장수급여부**	0.2522	0.1197	2.11	0.035
일상생활 타인의 도움 필요도***	0.1480	0.0462	3.2	0.001
구직직업상담 정책지원	-15.7155	710.7424	-0.02	0.982
취업정보제공 수혜여부	-13.1713	1114.4380	-0.01	0.991
취업알선 지원여부***	-2.7750	0.7558	-3.67	0.000
직업능력개발 사업참여	1.4193	0.8507	1.67	0.095
직업훈련이용경험 여부***	0.3747	0.1397	2.68	0.007
자산규모***	0.3794	0.0233	16.27	0.000
직업만족도***	-0.2679	0.0627	-4.27	0.000
가족만족도	-0.0147	0.0536	-0.27	0.783
전만적만족도***	0.3492	0.0776	4.5	0.000
종교유무***	-0.7945	0.0716	-11.09	0.000
20대***	-1.8434	0.4192	-4.4	0.000
30대***	-1.7902	0.2987	-5.99	0.000
40대***	-1.4680	0.1993	-7.36	0.000
50대***	-1.3803	0.1779	-7.76	0.000
60대***	-0.9711	0.1760	-5.52	0.000
상수	-2.8960	0.4199	-6.9	0.000

* p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

다음의 표는 기능직종사자의 다항패널로지분석결과이다. 정책변수의 경우 구직직업상담지원과 취업알선지원여부가 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 다른 변수는 유의미한 영향을 미치지 못했다. 개인요인의 경우 자격증 유무, 컴퓨터 활용능력, 개인관계 및 조직적응능력이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회적요인의 경우 정신장애와 기초생활보장수급여부가 부정적인 영향, 성별의 경우 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 통제변수의 경우 연령과 자산규모가 유의미한 영향을 미치고, 종교유무의 경우 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

기능원장치기계조작조립직(이하 기능직)의 경우 기계를 다루어야 하는 직종이기 때문에 자격증 유무가 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기능직종사자의 경우는 장애의 영향이 덜 미칠 수 있는 적합직종을 발굴하여 취업정보제공 및 직업상담에 대한 정책적 지원에 확대가 필요하다. 특히 정책변수가 유의미한 영향을 미치지 못했다는 점에서 향후 정책적 지원이 강화되어야 할 것으로 평가한다.

<표 12> 기능직 다항패널로짓분석결과

변수명	Coef.	Std. Err	z	P
초등학교 졸	-0.2109	0.1332	-1.58	0.113
중학교 졸	0.0876	0.1357	0.65	0.519
고등학교 졸	0.1114	0.1366	0.82	0.415
대졸 이상	0.0572	0.1881	0.3	0.761
자격증 유무	0.6327	0.0732	8.65	0.000
컴퓨터활용능력	0.2016	0.0445	4.53	0.000
영어활용능력	0.0163	0.0618	0.26	0.792
대인관계/조직적응능력	0.2176	0.0414	5.26	0.000
주관적 건강상태	-0.0670	0.0563	-1.19	0.234
신체장애	0.2049	0.1653	1.24	0.215
감각장애	0.0782	0.1719	0.46	0.649
정신장애	-1.2386	0.2645	-4.68	0.000
성별	1.4147	0.0962	14.71	0.000
취업차별경험(유/무)	-0.0221	0.0177	-1.25	0.212
결혼여부	0.3423	0.0757	4.52	0.000
기초생활보장수급여부	-0.2217	0.1090	-2.03	0.042
일상생활 타인의 도움 필요도	0.0138	0.0441	0.31	0.754
구직직업상담 정책지원	-1.5851	0.5015	-3.16	0.002
취업정보제공 수혜여부	0.7285	0.6614	1.1	0.271
취업알선 지원여부	-1.4749	0.3781	-3.9	0.000
직업능력개발 사업참여	0.8615	0.7728	1.11	0.265
직업훈련이용경험 여부	0.1728	0.1100	1.57	0.116
자산규모	0.0902	0.0206	4.37	0.000
직업만족도	0.0138	0.0594	0.23	0.816
가족만족도	-0.0529	0.0487	-1.09	0.277
전만적만족도	-0.0553	0.0718	-0.77	0.441
종교유무	-0.2186	0.0643	-3.4	0.001
20대	2.3779	0.7587	3.13	0.002
30대	3.0254	0.7358	4.11	0.000
40대	3.0992	0.7268	4.26	0.000
50대	2.8119	0.7243	3.88	0.000
60대	2.2582	0.7253	3.11	0.002
상수	-6.1626	0.8051	-7.65	0.000

* p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

다항로짓모형은 제약조건을 가지고 있는데 오차항들이 서로 독립이라는 가정임, 이 제약은 IIA(Independence of Irrelevant Alternatives) 가정과 연계되어 있다(민인식, 최필선, 2018).

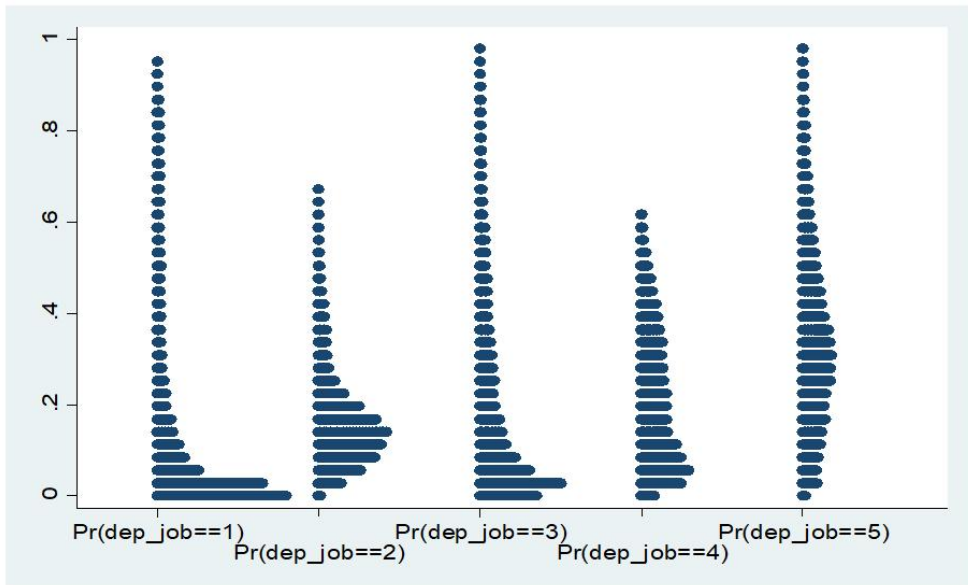
IIA 검정은 하우스만(Hausman) 형태의 검정을 실시하는데, 5개 범주를 가진 모형에서 얻은 추정계수와 적어도 1개 범주를 제외한 모형에서 얻은 추정계수를 비교하여 통계적으로 차이가 없는지 보는 것으로, 만약 차이가 없다면 IIA 가정이 적절한 것으로 해석한다.

사후분석결과에 따르면 본 연구의 모형은 적절한 것으로 판단된다.

<표 13> 패널다항로짓분석 사후분석 결과

구분	chi2	df	P>chi2	가설검정
사무직	-6.882	55	1	for Ho
서비스직	20.304	53	1	for Ho
숙련직	-9.754	55	1	for Ho
기능원	-22.379	56	1	for Ho
노무직	310.43	53	0	against Ho

<그림 5> 직종 별 패널다항로짓 선택확률 추정



위의 <그림 5>는 직종 별 패널다항로짓분석결과를 바탕으로 분석한 직종별 선택확률 추정 그림이다. 1번 관리직의 경우 장애인이 관리사무직을 선택할 확률은 아래쪽에 두텁게 분포하고 있는 것으로 나타나 해당 직종에 취업에 어려움을 겪고 있는 것으로 보인다. 다음으로 2번 사무직의 경우는 1번 사무관리직에 비하여 선택확률이 약간 높게 나타나고 있지만 절대값으로 본다면 매우 낮은 분포를 보이고 있다. 3번 농림어업수련직의 경우도 선택확률의 중심값이 매우 낮은 확률에 대다수가 분포하는 것을 알 수 있다. 4번 기능원 및 기계조작 조립직은 시설관리직 등 기계장치를 다루는 직업확률 추정값으로 다른 직종보다는 고른 분포를 보이고 있는걸 알 수 있다. 마지막으로 단순노무직의 경우 중심값이 매우 상대적으로 높은 부분에 위치하고 있고, 고른 분포를 보이고 있는 것으로 나타나 일반적으로 장애인들은 단순노무직에 근무할 확률이 높은 것으로 나타났다.

이러한 분석결과를 통해 몇 가지 중요한 사실을 파악 할 수 있다. 첫째, 교육수준이 직종선택에 유의미한 확률이 높다는 점에서 전문적 능력이나 교육의 확대가 필요함을 알 수 있다. 반대로 농림어업숙련직에서는 교육수준이 부정적인 영향을 미치고 있어 교육수준을 높이는 것이 상대적으로 괜찮은 일자리인 사무직과 서비스직으로의 취업을 강화하는 중요한 정책수단이 될 것이다.

둘째, 자격증의 중요성이다. 자격증은 개인의 능력을 가장 객관적으로 보여줄 수 있는 수단이다. 이것은 장애인 뿐만 아니라 비장애인에게도 해당되는 것으로 자격증은 해당 분야 전문성을 공인받는 것이므로 취업에 있어서 유리하다는 것은 합리적인 평가일 것이다.

마지막으로 본 연구에서 가장 중요한 요인인 정책요인의 중요성이 크지 않다는 점이다. 관리전문사무직의 경우 직업상담, 취업정보, 직업능력개발사업참여는 유의미한 영향을 미치지 못했으며 반대로 취업알선 지원여부는 부정적인 영향으로 나타났다. 직업훈련 이용경험만이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 서비스 판매직의 경우에도 취업알선 서비스는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 취업정보제공 수혜여부와 직업훈련이용경험만이 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 농림어업숙련직의 경우 취업알선서비스는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직업훈련이용경험은 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기능원 및 조립직의 경우에는 구직직업상담지원과 취업알선 지원여부가 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 다른 변수는 유의미한 영향을 미치지 못했다.

분석 결과를 통해 알 수 있는 중요한 사실은 취업알선 서비스가 제대로 작동하지 못하는 것을 알 수 있다. 또한 다른 정책수단인 취업정보 제공여부도 직종에 따라 영향이 다르게 나타나고, 직업훈련서비스도 마

찬가지의 결과를 보이고 있다.

정부가 장애인 취업률 높이는 것과 함께 취업의 질(quality)을 높이기 위한 정책수단이 제대로 작동하지 않고 있다고 평가할 수 있다. 장애인 고용정책의 목적은 무엇보다 장애인의 일반 노동시장으로의 통합에 있다. 하지만 구체적인 정책수단의 선택은 무엇보다 장애를 어떻게 보느냐, 어떤 맥락에서 인지하고 그 대안을 추구하느냐에 따라 상이할 수 있다. 예를 들어, 장애의 원인을 사회구조적인 측면에서 이해하는 경우 장애인 고용창출이라는 측면이 강조되는 개인적 접근에서의 장애인 고용정책은 제한된다. 장애를 사회적 문제로 보게 된다면 개인적 장애가 중요한 것이 아니라 그러한 개인이 경험하게 되는 장애의 피해가 지속되는 환경과 그 과정이 중요한 문제가 된다. 따라서 장애인 고용정책에 있어서 단기적인 취업률 확대보다는 장기적이고 좋은 일자리 제공에 대해, 그리고 구체적 효과보다는 보편적 효과에 관심을 기울여야 될 것이다.

제5장 논의 및 결론

제1절 요약 및 논의

본 연구는 장애인 일자리 정책평가를 위하여 정책요인, 개인요인, 사회적요인으로 구분하여 장애인의 취업직종에 미치는 영향을 분석하였다. 정책요인에는 구직직업상담 서비스, 취업정보제공 서비스, 취업알선지원 서비스, 직업능력개발사업 참여여부, 직업훈련이용여부가 포함된다. 개인요인에는 ‘교육수준, 자격증보유, 컴퓨터 활용능력, 현재 건강상태, 고용서비스이용경험’ 등을 포함시켰다. 사회적요인은 다시 차별유발요인과 차별경험요인으로 구분하였다. 전자에는 ‘성별, 연령, 장애유형, 장애정도’ 등이 포함되며, 후자에는 ‘취업차별경험’이 포함된다. 이렇게 구분한 인적자본요인과 차별요인의 영향을 검증하기 위해 ‘결혼여부, 기초수급여부, 사회적 케어 필요성’ 등과 같은 사회적 요인은 통제변수로 처리하였다. 취업직종에 미치는 영향은 다항패널로지분석으로 검증하였다. 본 연구에서 활용한 분석자료는 제1차 연도부터 제8차 연도까지의 장애인고용패널조사 자료로써 종단분석을 실시하여 나타난 결과들을 세 가지 연구문제를 중심으로 요약하고, 이들이 시사하는 바에 대해 논의하고자 한다.

이러한 분석결과를 살펴보면 첫째, 교육수준이 직종선택에 유의미한 확률이 높다는 점에서 전문적 능력이나 교육의 확대가 필요함을 알 수 있다. 반대로 농림어업숙련직에서는 교육수준이 부정적인 영향을 미치고 있어 교육수준을 높이는 것이 상대적으로 괜찮은 일자리인 사무직과 서비스직으로의 취업을 강화하는 중요한 정책수단이 될 것이다.

둘째, 자격증 및 전문성 활용력의 중요성이다. 자격증은 개인의 능력을 가장 객관적으로 보여줄 수 있는 수단이다. 이것은 장애인 뿐만 아니라 비장애인에게도 해당되는 것으로 자격증은 해당 분야 전문성을 공인 받는 것이므로 취업에 있어서 유리하다는 것은 합리적인 평가일 것이다.

마지막으로 본 연구에서 가장 중요한 요인인 정책요인의 중요성이 크지 않다는 점이다. 관리전문사무직의 경우 직업상담, 취업정보, 직업능력개발사업참여는 유의미한 영향을 미치지 못했으며 반대로 취업알선 지원여부는 부정적인 영향으로 나타났다. 직업훈련 이용경험만이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 서비스 판매직의 경우에도 취업알선 서비스는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 취업정보제공 수혜여부와 직업훈련이용경험만이 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 농림어업숙련직의 경우 취업알선서비스는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직업훈련이용경험은 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기능원 및 조립직의 경우에는 구직직업상담지원과 취업알선 지원여부가 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 다른 변수는 유의미한 영향을 미치지 못했다.

분석 결과를 통해 알 수 있는 중요한 사실은 취업알선 서비스가 제대로 작동하지 못하는 것을 알 수 있다. 또한 다른 정책수단인 취업정보 제공여부도 직종에 따라 영향이 다르게 나타나고, 직업훈련서비스도 마찬가지로의 결과를 보이고 있다.

개인요인을 중심으로 살펴보면 특히 교육수준은 네 가지 비교직종 모두에서 유의미한 영향을 끼치는 것으로 나타난 점이 주목받을 만하다. 다만, 관리·전문·사무직, 서비스·판매직, 기능직에서는 정적인 영향을 끼치는 반면, 농림어업 숙련직에서는 부적인 영향을 미친다는 점에서 효과에 차이가 있다. 전문적 수완이나 지적역량을 필요로 하는 직종, 이른

바 ‘괜찮은 일자리(decent jobs)’에는 상대적으로 교육수준이 높은 사람이 취업할 여지가 더 크을 알 수 있다.

사무직종사자에 종사할 가능성에 영향을 미치는 독립변수의 효과를 검증한 결과, 정책요인은 직업상담, 취업정보, 직업능력개발 사업참여는 유의미한 영향을 미치지 못했으며, 취업알선 지원여부는 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 다만, 직업훈련이용경험여부는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 직업훈련서비스의 강화가 필요함을 알 수 있다. 개인요인은 고졸, 대졸, 자격증소지, 컴퓨터 활용능력, 영어활용능력, 대인및조직적응력이 유의미한 영향으로 분석되었다. 사회적요인의 경우 장애유형 중 신체장애, 정신장애, 기초생활보장수급여부는 부정적인 영향을 타나내고, 일상생활 타인의 도움 필요도와 취업차별경험은 유의미한 영향으로 나타났다. 통제변수 중 자산규모와 직업만족도가 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

분석결과 사무직종으로 장애인 취업 확대를 위해서는 직업훈련서비스의 강화가 필요하며 특히 컴퓨터, 영어활용능력 및 대인 및 조직적응력을 높일 수 있는 심리코칭훈련이 강화되어야 함을 알 수 있다.

서비스직 종사자를 대상으로 한 패널다항로지분석결과는 정책요인의 경우 취업정보제공 수혜여부와 직업훈련이용경험이 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었으나, 취업알선 지원여부는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개인요인의 경우 학력은 전 과정에서 유의미한 영향을 미쳤으며, 특히 자격증 획득, 대인관계및조직적응력과 컴퓨터 활용능력이 높은 영향력을 미치는 것으로 분석되었다. 사회적요인의 경우 신체장애, 감각장애, 정신장애 등 모든 장애유형이 부정적인 영향을 미치며, 여성이 서비스직에 종사할 확률이 높은 것으로 나타났다. 취업차별 경험과 결혼여부, 일상생활 타인의 도움필요도는 유의미한 영향을 미치

는 것으로 나타났다. 통제변수의 경우 자산규모가 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

분석결과 서비스직으로의 취업을 확대하기 위해서는 인적자본요인 중 자격증, 컴퓨터활용능력에 확대를 위한 정책지원과 대인관계 및 조직 적응력을 높일 수 있는 정책지원이 함께 이루어져야 함을 보여준다.

또한 서비스판매직은 취업정보제공이 가장 중요한 것으로 나타나 장애인에 알맞은 취업정보 제공서비스의 확대가 필요함을 보여준다.

농림어업숙련직에 패널다항로지분석결과는 정책지원변수의 경우 직업 훈련이용경험은 유의미한 영향이 나타났으나, 취업알선지원변수는 부정적인 영향으로 나타났다. 개인요인의 경우 학력, 컴퓨터활용능력, 영어활용능력, 적응력, 주관적 건강상태 등 다수의 변수가 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회적 변수의 경우 남성, 취업차별경험, 결혼여부, 기초생활보장수급여부, 타인의 도움필요도가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 통제변수의 경우 자산규모, 전반적 삶의 만족도는 유의미한 관계, 직업만족도는 부정적인 영향으로 분석되었다.

농림어업수산직의 경우 개인요인보다는 체력이 높은 남성, 취업차별 경험을 겪은 장애인이 더 많이 종사하는 것으로 나타났다. 직업훈련이용 경험 여부도 양의 효과를 나타내는 것으로 분석되어 신체조건을 감안한 맞춤형 직업훈련 방안이 모색되어야 한다.

기능직종사자의 다항패널로지분석결과는 정책변수의 경우 구직직업상담지원과 취업알선지원여부가 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 다른 변수는 유의미한 영향을 미치지 못했다. 개인요인의 경우 자격증 유무, 컴퓨터 활용능력, 대인관계 및 조직적응능력이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회적요인의 경우 정신장애와 기초생활보장수급여부가 부정적인 영향, 성별의 경우 부정적인 영향을 미치는 것으로

나타났다. 통제변수의 경우 연령과 자산규모가 유의미한 영향을 미치고, 종교유무의 경우 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

기능원장치기계조작조립직(이하 기능직)의 경우 기계를 다루어야 하는 직종이기 때문에 자격증 유무가 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기능직종사자의 경우는 장애의 영향이 덜 미칠 수 있는 적합직종을 발굴하여 취업정보제공 및 직업상담에 대한 정책적 지원에 확대가 필요하다. 특히 정책변수가 유의미한 영향을 미치지 못했다는 점에서 향후 정책적 지원이 강화되어야 할 것으로 평가한다.

제2절 정책적 함의

본 연구를 통해 장애인 일자리 정책을 평가하기 위하여 정책요인, 개인요인, 사회적요인으로 구분하여 취업직종에 미치는 영향을 평가하였다. 이러한 논의에 기초하여, 장애인 취업의 촉진 및 취업직종의 선택과 관련한 정책적 실천적 접근방안들을 제시하고자 한다.

장애인 고용에 있어 영향을 주는 요인은 단순히 장애인 개인의 능력과 이를 수용할 수 있는 기업의 의도에 그치지 않는다. 장애인의 인구학적 규모와 그 변화, 정부의 지원여부, 일자리 이외의 장애인이 보유하고 있는 소득원천, 사회복지 프로그램 수준, 경기수준 즉 전반적 노동수요 규모와 부문별 노동수요 규모 등 다양한 요인들이 산재해 있다. 이러한 부분을 본 연구에 모두 담을 수 없기 때문에 본 연구의 한계가 이 부분에 있다. 따라서 장애인 고용문제의 원인에 대한 어느 정도의 합의가 이루어지지 않는다면 장애인 고용정책의 목표와 수단의 구비 역시 어렵게 된다. 예를 들어 현재 우리나라에서 도입하고 있는 장애인 의무고용제의 경우, 그 취지는 공사조직에 있어서 장애인에게 공평한 기회의 부과를 통해 일정 수준의 장애인을 고용하도록 하는데 있다. 이를 위해 기업 또는 조직에 장애인 고용과 관련한 유인을 제공하거나, 목표수준 이상을 고용하는 경우 보너스를 제공하기도 한다. 반면 목표수준을 달성하지 못한 경우 과징금을 부과하기도 한다. 따라서 장애인 고용수준은 분명 제고할 수 있을 것이다. 하지만 이 경우 장애인 고용이 과연 장애인의 근로권리 확충이라는 목표를 달성하는 것인지 아니면 보상적 고용에 제한되는 것인지 모호하다, 또한 목표를 달성하지 못한 기업들로부터 과징금을 징수하는 경우, 각 기업들은 장애인 고용 대신 차라리 과징금을 부담함으로써 사회적 의무를 탈피하고자 하는 유인이 생길 수 있게 된다. 이

경우 과련 장애인 고용정책이 추구하는 사회적 통합이 수반될 수 있을지 우려된다. 따라서 장애인에 대한 고용창출 그 자체보다는 이러한 제도가 제대로 기능하고 지향하는 목표를 달성하기 위한 근본가정과 목표에 대한 합의가 이루어져야 할 것이다. 특히 시설 장애인의 단기적 보호고용도 그 나름대로는 의의가 있지만 사회적 낙인의 가능성이 있기 때문에 장기적으로 비장애인과 차별을 받지 않는 일반적 고용으로 통합되어야 한다. 이를 위해서는 장애에 대한 인식의 전환과 인권의 차원에서 문제에 대한 논의가 이루어져야 하며, 이와 함께 내적으로 그리고 외적으로 여타 정책과 조화를 이루어야 한다. 그렇지 않은 경우 의도한 목표의 달성은 기대할 수 없다. 그리고 장애인 고용정책에 대한 장애인 자신의 적극적 참여가 필요하다 . 장애인 정책에 대한 장애인의 참여가 이루어지지 않는 경우 장애인 고용정책의 개발과 집행에 있어서 정책비용은 커질 수 밖에 없다.

참고 문헌

- 국내 문헌

- 강동욱 (2004). 장애인의 경제활동실태와 향후 정책적 개선방안. 사회보장연구, 20(3).
- 강동욱 (2005). 장애인 노동시장 내부의 분단성 연구. 사회복지정책. 21.
- 강동욱 (2007). 장애인 의무고용제 적용기준 및 절차 개선방안에 관한 연구. 노동정책연구 제8권 제1호.
- 강동욱, 이규용 (2002). 장애인고용 사업주 지원제도의 효과성 분석. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 강필수 (1994). 장애인 취업실태조사, 한국장애인고용촉진공단.
- 강철희, 유정아 (2004). 재취업자의 고용의 질에 관한 연구 -재취업 고용 형태와 임금수준 예측요인에 대한 탐색- 사회보장 연구, 20(1), pp.83-116.
- 곽지영 (2010). 장애여성의 노동시장 진입 및 유지요인에 관한 연구. 장애와 고용. 20(1).
- 김경선 · 김동일 · 정소라 · 이재호 · 장세영 (2013). 장애 · 비장애 대학생의 취업준비도 특성 탐색, 직업재활연구, 23(3).
- 김경선 · 김영식 · 정소라 (2014). 경향점수 매칭과 재발사건생존분석을 활용한 장애인 고용 및 직업재활 서비스의 직업유지 효과분석. 장애와 고용. 24(1).
- 김동헌, 박의경 (2000). 고용유지지원금의 효율성 평가. 한국노동연구원
- 김승구 (1994). 장애근로자의 성과요인에 관한 연구. 연세대학교 대학원

석사학위논문.

- 김성희 (2010). 장애인의 취업결정 영향요인에 관한 연구. 한국비영리연구. 9.
- 김용성 (2010). 고용촉진 관련 채용장려금제도의 평가 및 개선방향. 한국개발연구원
- 김지영 (2015). 장애인 고용이 장애인 가구의 빈곤상태 변화에 미치는 영향. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 권기원 (1990), 장애인 노동력의 효과적인 활용에 관한 연구, 청주대학교 대학원 석사학위논문.
- 금재호 (2003). 고용안정사업의 효과: 재고용장려금과 장기실업자고용촉진장려금을 중심으로. 노동정책 연구, 3(1), pp.197-232.
- 나운환 · 류정진 · 김동주 (2003). 노동시장에서의 장애인고용차별실태 연구. 한국직업재활학회. 13(1).
- 나운환 · 정명현 (2004). 장애인의 실업특성 요인에 관한 연구. 한국행정학보. 38(6).
- 남정휘. (2014). 장애유형별 노동시장 진입가능성에 대한 영향요인 연구. 특수교육재활과학연구. 53(1).
- 노승현 (2012). 고령장애인의 취업 및 취업형태 결정요인에 관한 종단적 연구. 장애와 고용. 22(3).
- 노용환. 신종각 (2007). 주성분 분석을 이용한 우리나라 ‘고용의 질’ 추이 분석. 직업능력 개발 연구, 10(3), pp.45-65.
- 류정진 · 나운환 (2006). 장애인 취업예측 요인에 관한 연구. 한국행정학보. 40(2).
- 류재우 (2005). 노동조합의 임금과 고용효과. 노동경제논집. 28(2).

pp.209-229.

- 류정진, 전영환, 남용현, 박창수, 김종진 (2010). 장애인고용정책 20년 평가와 미래전략. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 문순영 (2008). 돌봄노동 일자리의 일자리 질에 대한 탐색적 연구. 사회복지정책, 33, pp. 207-237.
- 민경희 (1993). 우리나라 장애인 고용의 문제점과 고용 활성화 방안 연구, 석사학위논문. 연세대학교 대학원.
- 민인식 · 최필선 (2015). 고급패널데이터 분석. 지필미디어.
- 박자경 (2007). 여성장애인 경제활동참여 활성화 방안. 한국장애인고용공단 고용개발원 연구자료.
- 박용락 (1996). 장애인고용을 위한 기업인의 고용의식 및 교육적 요구 분석, 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 방하남, 이상호 (2006). 좋은 일자리(good job)의 개념구성 및 결정요인의 분석. 한국사회, 40(1), pp.93-126.
- 방하남, 이영면, 김기현, 김한준, 이상호 (2007). 고용의질- 거시, 기업, 개인수준에서의 지표개발과 평가. 한국노동연구원.
- 변경희 (2010). 임근근로장애인의 ‘고용의 질’ 개념 및 결정요인. 장애인과 고용, 67, pp. 189-212.
- 백은령 · 오혜경 · 전동일 (2007). 여성장애인의 취업실태와 영향요인에 관한 연구. 직업재활연구. 17(1).
- 손지아, 박순미 (2011). 괜찮은 일자리(Decent Job)의 관점에서 본 장애인 고용의질에 대한 탐색적 연구. 노동정책연구. 11(1). pp.131-165.
- 서진숙 (2014). 신체내부기관 장애인의 취업결정요인. 장애와 고용. 22(4).
- 성효용 · 김민경 (2003). 여성의 미취업탈출요인에 대한 연구 : 성별비교

- 를 중심으로. 여성연구. 65(2).
- 신은중 (2004). 조직생산성 제고를 위한 장애인 인적자원관리 및 활용방안. 한국청년정책연구소.
- 오민홍, 권혜자, 백광호, 박성재 (2007). 고령자(다수)고용촉진장려금 지원 기준율의 합리적 개정 방안. 한국고용정보원.
- 이상준, 이해춘 (2013). 퍼지집합이론을 이용한 고용촉진장려금사업 사중 손실 추정에 관한 연구. 고용직업능력개발연구.
- 유동철 (2000). 노동시장의 장애인 차별 영향분석: 지체장애인을 중심으로. 서울대학교대학원 박사학위논문.
- 유동철 (2002). 여성지체장애인에 대한 이중차별 분석 : 고용과 임금을 중심으로, 사회복지연구 제15호. 2000.
- 유동철 (2008). 장애인 취업알선 서비스가 고용의 질에 미치는 영향. 장애와고용, 18(1), pp.5-26.
- 유완식, (2014). 장애인고용장려금 제도 개선 방안. 한국장애인고용촉진공단 고용개발원.
- 유완식, 이정주 (2006). 장애인고용장려금 지급효과 분석. 직업재활연구, 16(2), 209-229.
- 유은주, 조성한 (2013). 장애인고용장려금의 고용효과 분석. 현대 사회와 행정, 23(3), pp.101-126.
- 어수봉 (2007). ‘고용의 질’ 측정지표 개발에 관한 연구. 고용과직업연구, 1(1), pp.1-29.
- 오세란 (2008). 장애인의 취업 결정요인에 관한 연구. 사회복지정책. 34.
- 이계승 (2014). 임금근로 장애인의 사회경제적 지위와 건강수준의 관계, 우울과 장애수용의 매개효과. 장애와 고용. 24(1).
- 이상헌(2007). Decent work 무엇을 어떻게 측정할 것인가, 국제노동브리

프, 3(7), 4-11.

- 이석원 · 정슬 (2016). 장애인의 취업 및 취업의지에 영향을 미치는 요인 연구. 장애와 고용. 26(1).
- 이선우 (1997). 장애인의 취업 및 취업형태에 영향을 미치는 요인에 대한 분석. 한국사회복지학. 33
- 이선우 (2001). 장애인의 경제활동 유형 결정요인에 대한 연구. 사회복지 연구. 18.
- 이선우 (2004). 장애인 차별에 영향을 미치는 요인에 대한 연구. 한국장애인 복지학. 1.
- 이운식, 나운환 (2011). 장애인 고용의 질 척도개발에 관한 연구. 장애와 고용. 21(2). pp.27-58.
- 이영면, 박상언 (2007). 고용의 질에 관한 글로벌 기준과 측정지표. 인사 관리 연구, 31(2), pp.149-177.
- 임효순 · 이홍직 (2009). 지적장애인의 취업에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 장애와 고용. 19(3).
- 장지연, 김정우 (2002). 취약계층에 대한 고용보조금제도의 효과 및 개선 방안. 한국노동연구원.
- 전광석 (2011). 장애인 고용장려금의 제도적 타당성 검토. 연세 공공거버넌스와 법. 2(2). pp.1~25.
- 전영환 (2014). 장애인 고용서비스의 취업 효과 분석. 장애와 고용. 24(1).
- 전영환 · 남용현 · 류정진 (2011). 장애인근로자의 사회경제적 지위, 건강 행위, 건강상태, 직무만족도 간의 관계. 장애와 고용. 21(1).
- 전이상 (2002). 장애인 취업의 결정요인에 관한 연구. 전남대학교 대학원 박사학위 논문.

- 최옥금 (2006). 괜찮은 일자리(decent job)에 대한 탐색적 연구: 개념정의
및 실태파악을 중심으로. 사회보장 연구, 22(2), pp.227-252.
- 황수경 (2003). 장애인-비장애인의 취업확률 격차와 장애효과. 노동정책
연구. 3(1).
- 한국보건사회연구원 (2011). 장애인 실태조사.
- 한국보건사회연구원 (2017). 장애인 실태조사.
- 한국장애인고용공단 (2014). 공단현황.

- 국외 문헌

- Banres, C. (1991). *Disabled people in Britain and Discrimination*, Hurst & Company, London. University of Calgary press.
- Bonnet, F., Jose B. Figueiredo, & Guy Standing. (2003), “ A Family of Decent Work Indexes“, *International Labour Review*, 142(2).
- Burkhause, R.V. (1995). The impotance of Employer Accomodations on the job duration of workers with disabilities. *Labor Economics*, 3.
- Clark, A. C. (1988). “Measures of Job Satisfaction. What Makes a Good Job? Evidenced form OECD Countries.“ 34. OECD.
- Katz, Lawrence F. (1998). “Wage Subsidies for the Disadvantaged“. *Generating jobs: How to Increase Demand for Less-Skilled Workers*. New York: Russell Sage Foundation.
- ILO. (1999). “Decent Work“. Report of the Director-General International Labour Conference. Geneva.
- Jencks C. L. Perman & L. Rainwater. (1988). What is a Good Job ? A new measure of labor-market success, *The american Journal of sociology*, 93;6, 1322 ~ 1357
- Lozano, Esteban(2005). “Quality in work : Dimensions and Indicators in the framework of the european employment strategy“ Working Paper, UNECE/ILO/Eurostat Seminar on the Quality of Work.
- Martin, John P. (1998). “What works among active labour market policies: Evidence from OECD countries’ experiences“.

Labour Market and Social Policy Occasional Papers. No.35,
OECD.

Mannion, R. (1994). *Disabling Transport: Mobility, Deprivation and Social Policy*, Aldershot, Avebury.

Oliver, M. (1990). *The Politics of Disablement*, London, Macmillan.

Phelps, Edmund S. (1997). "Wage subsidy programmes: Alternative designs". *Unemployment policy: government options for the labour market*, Cambridge University Press.

Ritter, T. A., & R. Anker.(2002). "Good Jobs, Bad Jobs:Workers' Evaluations in Five Countries", *International Labor Review*, 141(4), 331-358.

Schmid, Günther, Jacqueline O'Reilly and Klaus Schömann. (1996). "Theory and Methodology of Labour Marker Policy and Evaluation: An Introduction". *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Edward Elgar.

Standing, Guy. (2002). "From People's Security Surveys to a Decent Work Index", *International Labour Review*, 141(4), p441-454.

Abstract

Joeng, YounBaek
Public Administration
The Graduate School
Seoul National University

Policies for the disabled can be considered in various aspects, including personal daily life, education, housing, transportation, gender and social class, but the most important areas are jobs. In terms of the basic goals of the policy for the handicapped and the suitability of the means to do so, the actual basic goal of the policy for the handicapped is to ensure the minimum basic standard of living for households with the disabled and the disabled as family members. In other words, income should be guaranteed to lead to a minimum standard of living. Two policy measures may be considered to ensure income. The plan is to deliver various cash and spot benefits at the social welfare service level in a social However, this raises the question of how to guarantee the efficiency of the delivery system, along with the sufficiency of that pay level. Another policy support that has recently come under the spotlight is to remove or ease various discrimination and obstacles that restrict the participation of the disabled in the labor market, allowing the disabled to actively

participate in the labor market and establish their status as an independent social worker through jobs. This means that disabled people who are willing to work are guaranteed equal employment opportunities with non-disabled people, and that they are provided with an environment where they coexist with non-disabled people through employment, thus providing an important opportunity for social integration as well as self-realization and income acquisition. In this case, there is a possibility that disabled people may be placed in blind spots of the social safety net, along with the fact that the emphasis on independence of disabled people may increase the level of risk burden on individuals with disabilities.

Which method is more efficient and effective is more empirical than theoretical. This is because the importance of wages earned through one's own work rather than social benefits may be desirable in terms of the overall composition of income or the securing of the working rights of the disabled individual, but it is difficult to make unilateral judgments considering the ease of reality facing them as a disabled person.

In this study, we want to present policy alternatives based on a clear assessment of disabled jobs. The analysis of jobs for the disabled is analyzed in previous preceding studies in terms of employment patterns, such as wage work, self-employed people, unpaid family employees and economically inactive people, and the quality of jobs for the disabled is assessed beyond the analysis of factors affecting the employment status, such as regular workers, irregular

workers, commercial workers and daily. We want to evaluate the impact of policy, personal and environmental factors on the job market by classifying decent jobs as job openings. Through theoretical research, which variables are related to personal factors, social factors, and policy factors, we want to analyse how these factors affect the quality of jobs for people with disabilities. For analysis purposes, the handicapped employment panel data were analyzed using eight-year panel data from year 1 (2008) to year 8. The quality of jobs was classified into good job concepts and five jobs were divided into multi-portrait panel analyses.

After verifying the effects of independent variables affecting the possibility of working for office workers, it was analyzed that the policy factors did not have any significant impact on job counseling, employment information, and participation in the vocational ability development project, and that the support for job placement had a negative impact. However, the use of vocational training experience appears to have a significant impact, indicating the need to strengthen vocational training services. Personal factors were analyzed due to significant effects of high school graduates, college graduates, certificates, computer skills, English skills, and interpersonal and organizational stresses. In social factors, the departments of physical disability, mental disability, and basic life insurance benefits were affected negatively, and the daily needs of other people and the experience of job discrimination were significant. It was analyzed that the size of

assets and job satisfaction among the control variables had a significant effect.

According to the analysis, it is necessary to strengthen vocational training services to expand employment for the disabled as an office worker, especially psychological coaching training that can enhance computer, English skills, and interpersonal and organizational skills.

The panel polynomial logarithm analysis results for service workers analyzed that the benefits of providing job information and experience of using vocational training had a significant impact on policy factors, but it was found that job search support had a negative impact. In the case of personal factors, it was analyzed that education had a significant influence in the whole process, especially on obtaining certificates, interpersonal and organizational stress, and computer skills. For social factors, all types of disabilities, including physical, sensory and mental disorders, have negative effects, and women are more likely to work in service jobs, the report showed. Experiences in job discrimination, marital status and daily needs of other people have significant effects, the report showed. For the control variables, the asset size was analyzed to have a significant effect.

The analysis shows that in order to expand employment as a service worker, among human capital factors, policy support for expansion of the ability to use computers and policy support that can enhance interpersonal relationships and organizational adaptability

should be provided together.

Also, providing job information is the most important thing, indicating the need to expand job information services suitable for the disabled.

Panel multiple route analysis results for agricultural, forestry and fishery professionals showed significant impact on the experience of using vocational training for policy support variables, but the employment assistance variable was negatively affected. For personal factors, a number of variables, such as academic background, computer skills, English skills, adaptability and subjective health conditions, were found to have a negative impact. For social variables, male, job discrimination experience, marital status, basic life insurance benefits, and other people's need for help were found to have a significant impact. For the control variables, the asset size, overall life satisfaction, and job satisfaction were analyzed as negative effects.

In the case of agriculture, forestry and fisheries, more men with high physical strength and disabled people with experience in job discrimination are employed, rather than individual factors, the report showed. The use of vocational training experience is also analyzed to show positive effects, so customized vocational training methods should be sought considering physical conditions.

The results of the polynomial panel logit analysis of functional workers showed that for policy variables, job interview support and job placement support had a negative effect, while other

variables did not have a significant impact. In case of personal factors, the existence of certificates, computer skills, personal relationships and organizational adaptability were shown to have significant effects. In social factors, mental disability and basic life insurance benefits were found to have negative effects, and in gender cases, they had negative effects. It was analyzed that the age and size of the asset had a significant effect on the control variables and that the size of the assets had a negative effect on the religious presence.

It was found that the existence or absence of a certificate has a significant impact on the operation of a functional unit (hereinafter referred to as a functionary) because it is a job that requires the handling of the machine. In the case of functional workers, it is necessary to expand policy support for job information provision and job counseling by finding suitable jobs that may have less impact on disability. In particular, policy support should be strengthened in the future, given that the policy variables have not had a significant impact.

**Keywords : disable, jobs, policy factor,
panel multinomial analysis**

Student Number : 2007-30640