

障碍人 就業實態와 雇傭의 經濟的 效果

鄭基源 權善進 金龍夏
卞俗粲 桂勳邦 權度容
金元植 曹興植 黃聖喆

韓國保健社會研究院

머 리 말

우리나라 障 碍 人 口의 규모는 점차 늘어나고 있는 추세다. 1995年度 障 碍 人 實 態 調 査의 결과 전인구의 2.35퍼센트인 105.3만명이 障 碍 人 으로 추정되어, 지난 5년 사이에 장애인 출현율은 0.14퍼센트 포인트 증가되고, 障 碍 人 口의 규모도 9.7만명이 늘어났음을 보여 주고 있다.

交 通 事 故, 産 業 災 害, 그리고 인구의 高 齡 化 등에 따라 障 碍 人 口가 增 加되고 있음에도 불구하고, 障 碍 人 雇 傭 政 策은 비교적 최근에 와서야 政 府 政 策의 일환으로 制 度 化되고 있다. 그간의 障 碍 人 雇 傭 政 策은 施 設 障 碍 人 에 한정된 保 護 雇 傭 위주로 추진되었다. '障 碍 人 雇 傭 促 進 等 에 관한 法 律(1990년)'의 제정으로 障 碍 人 割 當 義 務 雇 傭 制를 중심으로 一 般 雇 傭 政 策이 도입되었으나 아직까지 義 務 雇 傭 率은 제대로 지켜지지 않고 있으며, 현재 就 業 중인 障 碍 人 도 勞 動 集 約 的인 직종에서 저임금을 받으며 취약한 근무환경에서 일하고 있는 실정이다.

障 碍 人 雇 傭의 증진은 障 碍 人 的 社 會 的 또는 心 理 的 再 活의 관점에서 그 중요성이 점차 강조되고 있다. 이는 인간다운 삶을 누리기 위한 기본조건 중의 하나가 職 業을 갖는 것이며, 障 碍 人 的 的 경우도 예외일 수 없기 때문이다. 障 碍 人 에 대해서도 一 般 人 과 같은 수준의 雇 傭 機 會를 적극적으로 保 障해 주는 것이야 말로 障 碍 人 福 祉를 위한 가장 生 産 的인 施 策이 된다.

이 研 究는 障 碍 人 雇 傭 促 進의 政 策 代 案을 도출하는 데 궁극적인 目 的을 두면서, 이를 위한 先 行 作 業으로 在 家 障 碍 人 的 的 就 業 實 態와 障 碍 人 雇 傭의 經 濟 的 效 果를 분석하고 있다. 在 家 障 碍 人 的 的 就 業 實 態 分 析에서는 障 碍 人 的 的 雇 傭 政 策에 대한 인지도, 就 業 障 碍 人 的 的 生 活 實 態

및 취업관련 사항, 그리고 未就業 障礙人의 雇傭과 관련된 福祉欲求 등을 포함하고 있다. 그리고 現行의 障礙人 雇傭關聯 政策에 대한 經濟的 效果를 분석하고, 障礙人 勞動力에 대한 需給의 展望을 바탕으로 雇傭關聯 政策의 改善方案을 提示하고 있다. 따라서 이 報告書의 내용은 관계전문가들의 研究活動에 필요한 기초자료를 제공해 줄 뿐만 아니라, 國家의 障礙人 政策 樹立에도 많은 도움을 줄 것으로 기대한다.

이 研究는 韓國障礙人雇傭促進公團의 財政支援으로 수행되었다. 이 報告書는 本院의 鄭基源 社會福祉研究室長의 책임하에 權善進, 金龍夏, 卞俗榮, 桂勳邦 研究委員과 韓神大 權度容 教授, 建國大 金元植 教授, 釜山女大 黃聖喆 教授, 서울大 曹興植 教授 등 많은 研究陣에 의해 완성되었다. 이들의 구체적인 擔當研究 分野를 소개하면 다음과 같다.

研究 總括 및 調整 (鄭基源)

障礙人 雇傭의 理論的 背景 (權度容)

障礙人 雇傭의 現況 (曹興植, 金元植)

外國의 障礙人 雇傭政策 (黃聖喆)

在家 障礙人 就業實態調查 概要 및 就業現況 (鄭基源, 卞俗榮)

在家 障礙人 就業實態 分析 (權善進, 卞俗榮, 桂勳邦)

障礙人 雇傭政策의 經濟的 效果 分析 (金元植)

障礙人 勞動供給形態 및 費用便益 分析 (金龍夏)

障礙人 雇傭增進을 위한 政策課題 (鄭基源, 權善進, 權度容)

在家 障礙人 就業實態에 관한 現地調查의 과정에서는 本院의 박천화 주임관리원, 안현애 주임연구원, 박금희, 선화숙 연구조원과 調查統計研究室의 양수석 책임연구원, 고경환 주임연구원, 송남수 연구원 등이 조사와 관련된 行政業務를 담당하거나 調查 監督員으로 現地에 かけ되어 調查를 도와주었다. 障礙의 定義 및 判定 方法에 관해서는 가

톨릭대학교 재활의학과와 강세윤 教授(肢體障礙 部門), 고려대학교 안암병원 안과의 정해륜 教授(視覺障礙 部門), 건국대학교 민중병원 이비인후과의 서경식 教授(聽覺 및 言語障礙 部門), 단국대학교 특수교육학과와 김승국 教授, 서울대학교 소아정신의학교실의 조수철 教授와 신민섭 博士(精神遲滯 部門)가 도움을 주었다. 그리고 調查統計研究室의 송태민 責任電算員은 조사자료의 電算處理를 담당하였으며, 박대순 연구조원과 박천 연구조원도 資料의 전산처리에 많은 도움을 주었다. 이 研究報告書를 작성함에 있어 研究陣은 그동안 많은 도움을 아끼지 않은 이들에게 感謝를 표하고 있다.

研究가 진행되는 동안 많은 政策的인 助言과 行政的인 協助를 해준 韓國障礙人雇傭促進公團의 理事長과 雇傭技術 理事, 그리고 雇傭促進部의 이상배 部長, 장창업 室長, 김현우 課長, 이계존, 엄승연, 김성희 선생에게 謝意를 표한다. 研究陣은 또한 약 3개월 동안에 걸친 현지조사에서 많은 어려움이 있음에도 불구하고 성실하게 조사를 끝마친 調查要員들과 調查에 응해준 全國의 標本家口, 그리고 조사가 원만하게 이루어지도록 行政的 支援을 해준 각 市·道, 해당 洞·邑·面의 관계자, 調查地域의 統·班·里長에게도 심심한 謝意를 표하고 있다.

이 研究事業을 위하여 적극적인 研究費 支援과 協助를 해준 韓國障礙人雇傭促進公團에 대해 다시 한번 깊은 感謝의 뜻을 전하며, 끝으로 이 報告書에 수록된 모든 內容은 어디까지나 研究陣의 意見이며 本研究院의 公式 見解가 아님을 밝혀 둔다.

1996年 3月

韓國保健社會研究院
院長 延 河 淸

目 次

要約 및 政策課題	19
第1章 序論	40
第1節 問題의提起	40
第2節 研究目的 및 內容	41
第3節 報告書의 構成	43
第2章 障礙人 雇傭의 理論的 背景	46
第1節 障礙人 雇傭의 基本理念	46
第2節 障礙人 雇傭의 本質과 體系	49
第3節 障礙人 雇傭 關聯法의 構成要素	59
第3章 障礙人 雇傭의 現況	68
第1節 障礙人 雇傭政策의 體系	68
第2節 障礙人 雇傭의 實態	87
第3節 障礙人 雇傭의 問題點	96
第4章 外國의 障礙人 雇傭政策	110
第1節 外國 障礙人 雇傭政策의 發展과 最近 動向	110
第2節 美國의 障礙人 雇傭政策	115
第3節 日本의 障礙人 雇傭政策	127
第4節 英國의 障礙人 雇傭政策	140
第5章 在家 障礙人 就業實態調査의 概要	146
第1節 調査의 目的	146
第2節 調査方法	148

第3節	調查票 構成 및 內容	151
第4節	標本 設計	152
第5節	調查의 實際	161
第6節	現地調查	164
第6章	障礙人口數 및 就業現況	173
第1節	障礙出現率 및 障礙人口數	173
第2節	障礙人의 就業現況	178
第7章	在家 障礙人 就業實態 調查結果	189
第1節	在家 障礙人 就業實態	189
第2節	就業 障礙人의 職業關聯 實態 및 欲求	201
第3節	未就業 障礙人의 實態와 欲求	219
第4節	在家障礙人의 職業訓練 就業需要 推定	229
第8章	障礙人 雇傭政策의 經濟的 效果分析	237
第1節	傳統的 雇傭關聯 政策	237
第2節	障礙人을 위한 職業創出 政策	242
第3節	同等接近 規程	250
第9章	障礙人 勞動供給形態 및 費用便益 分析	252
第1節	實證模型(I): 障礙人 勞動供給形態 分析	252
第2節	實證模型(II): 障礙人 就業의 經濟的 波及效果 分析	310
參 考 文 獻	318
附 錄	323
1.	調查地域	325
2.	統計表	332
3.	調查票	347

表 目 次

〈表 2- 1〉	雇傭促進法의 目的體系	60
〈表 3- 1〉	生活安定事業 所要豫算	70
〈表 3- 2〉	國民年金 中 障害年金 支給推移	71
〈表 3- 3〉	障碍人 雇傭義務事業體의 障碍人 雇傭現況	80
〈表 3- 4〉	國家 및 地方自治團體의 障碍人 雇傭現況	81
〈表 3- 5〉	障碍人雇傭促進基金 造成內譯	82
〈表 3- 6〉	在家障碍人의 經濟活動 狀況	87
〈表 3- 7〉	就業 在家障碍人의 職業別 分布	88
〈表 3- 8〉	障碍人 雇傭現況(1995年 6月末 現在)	89
〈表 3- 9〉	年度別 求人·求職 現況	91
〈表 3-10〉	就業斡旋 및 就業確定 現況(1995)	94
〈表 3-11〉	事業體 規模別 就業斡旋 및 確定	96
〈表 3-12〉	職業再活의 財源構成	101
〈表 3-13〉	職業再活 關聯機關의 專門人力 配置實態	102
〈表 3-14〉	一山 障碍人職業專門學校 職業評價 內容	106
〈表 3-15〉	職業訓練機關의 職業評價 實態	107
〈表 3-16〉	障碍人 職業訓練施設 實態	108
〈表 3-17〉	職業訓練施設의 訓練職種 및 訓練生 實態	108
〈表 3-18〉	職業訓練 修了 障碍人의 業務에의 도움 程度	109
〈表 4- 1〉	日本의 心身障碍人을 위한 雇傭 및 職業再活制度	137
〈表 5- 1〉	層別 基本 標本調查區數 配分內譯	157
〈表 5- 2〉	層別 基本標本 規模	158

〈表 5- 3〉	基本 標本調査區를 利用한 標本調査區 抽出結果	159
〈表 5- 4〉	新築아파트 標本調査區 抽出結果	160
〈表 5- 5〉	地域別 標本調査區 抽出結果 細部 內譯	160
〈表 5- 6〉	調査結果 家口數 및 人口數	161
〈表 6- 1〉	1995年度 全國 障礙人 推定數	173
〈表 6- 2〉	在家 障礙人 出現率의 變化推移	174
〈表 6- 3〉	障礙種類別 · 年齡別 障礙出現率	176
〈表 6- 4〉	障礙種類別 · 性別 障礙出現率	176
〈表 6- 5〉	地域別 · 年齡別 障礙出現率	177
〈表 6- 6〉	障礙人斗 一般人의 經濟活動參加率 比較	179
〈表 6- 7〉	障礙人斗 一般人의 失業率 比較	181
〈表 6- 8〉	障礙人 就業實態	181
〈表 6- 9〉	障礙種類別 就業實態	183
〈表 6-10〉	障礙人斗 一般人의 職業分布 比較	184
〈表 6-11〉	障礙種類別 職業分布	185
〈表 6-12〉	障礙人斗 一般人의 從事上의 地位分布 比較	186
〈表 6-13〉	障礙種類別 從事上의 地位 分布	187
〈表 6-14〉	障礙人斗 一般人의 就業時間帶別 分布 比較	187
〈表 6-15〉	障礙種類別 就業時間帶別 分布	188
〈表 7- 1〉	障礙種類別 調査對象의 一般的 特性	190
〈表 7- 2〉	障礙人 家口의 月平均 收入額과 支出額의 分布	191
〈表 7- 3〉	在家 障礙人의 障礙等級別 分布	191
〈表 7- 4〉	在家 障礙人의 就業關聯 서비스 認知度	192
〈表 7- 5〉	在家 障礙人의 障礙人 雇傭關聯 事業에 대한 認知度	193
〈表 7- 6〉	在家 障礙人의 公團 利用經驗 與否	194
〈表 7- 7〉	在家 障礙人이 利用한 公團의 서비스	195

〈表 7-8〉	在家 障礙人の 職業訓練 履修與否	196
〈表 7-9〉	職業訓練 받은 障礙人の 職業訓練處	197
〈表 7-10〉	職業訓練 받은 障礙人の 平均 訓練期間	197
〈表 7-11〉	職業訓練 받은 障礙人の 職業訓練 關聯 希望事項	198
〈表 7-12〉	在家 障礙人の 職業訓練 欲求	198
〈表 7-13〉	在家 障礙人の 年齡別 職業訓練 希望比率	199
〈表 7-14〉	在家 障礙人の 就業狀態別 職業訓練 欲求	199
〈表 7-15〉	職業訓練을 願하는 障礙人の 希望 訓練處	200
〈表 7-16〉	在家 障礙人の 資格證 所持與否	201
〈表 7-17〉	在家 障礙人の 資格證 有無別 就業與否	201
〈表 7-18〉	在家 障礙人の 就業狀態	202
〈表 7-19〉	在家 障礙人の 年齡別 就業率	202
〈表 7-20〉	就業 障礙人の 就業職種分類	204
〈表 7-21〉	就業 障礙人の 從事上 地位	204
〈表 7-22〉	就業 障礙人の 現職業 就業時期	205
〈表 7-23〉	就業 障礙人の 就業經路	206
〈表 7-24〉	就業 障礙人の 職場形態	207
〈表 7-25〉	就業 障礙人の 職場規模	208
〈表 7-26〉	就業 障礙人の 總 就業期間	209
〈表 7-27〉	就業 障礙人の 月平均 勤務日數	210
〈表 7-28〉	就業 障礙人の 1人當 月平均 勤勞所得 分布	211
〈表 7-29〉	就業 障礙人の 障礙로 인한 職務 支障程度	212
〈表 7-30〉	就業 障礙人の 職場內 施設·設備의 改造 必要與否 ..	213
〈表 7-31〉	就業 障礙人の 出·退勤時 交通手段	214
〈表 7-32〉	就業 障礙人の 現 職業에 대한 滿足度	214
〈表 7-33〉	就業 障礙人の 職場(職業)生活의 隘路事項	215

〈表 7-34〉	就業 障碍人の 離職意思	216
〈表 7-35〉	離職을 願하는 障碍人の 移職 希望理由	217
〈表 7-36〉	離職을 願하는 障碍人の 希望業種	217
〈表 7-37〉	離職을 願하는 障碍人の 希望 就業形態	218
〈表 7-38〉	職業訓練 받은 障碍人이 생각하는 職業訓練과 現 職業과의 關聯性	219
〈表 7-39〉	職業訓練 받은 障碍人이 생각하는 職業訓練의 就業 도움 程度	219
〈表 7-40〉	未就業 障碍人の 過去 就業經歷 有無	220
〈表 7-41〉	未就業 障碍人の 障碍發生 以後 就業經歷	220
〈表 7-42〉	未就業 障碍人の 未就業 理由	222
〈表 7-43〉	未就業 障碍人の 就業欲求	223
〈表 7-44〉	未就業 障碍人の 年齡別 就業 希望比率	223
〈表 7-45〉	就業을 願하지 않는 障碍人の 就業不願 理由	224
〈表 7-46〉	就業을 願하는 障碍人の 希望業種	224
〈表 7-47〉	就業을 願하는 障碍人이 希望하는 職場形態	225
〈表 7-48〉	就業을 願하는 障碍人이 就業할 境遇 出·退勤時 도움 必要與否	226
〈表 7-49〉	就業을 願하는 障碍人이 職場選擇時 考慮하는 事項 ...	226
〈表 7-50〉	就業을 願하는 障碍人の 障碍人 專用企業 就業意思 ...	227
〈表 7-51〉	就業을 願하는 障碍人の 公團 利用意向	228
〈表 7-52〉	就業을 願하는 障碍人の 年齡別 公團 利用意向	228
〈表 7-53〉	地域別 職業訓練 需要推定(15~59歲)	232
〈表 7-54〉	地域別 職業訓練 需要推定(15~39歲)	232
〈表 7-55〉	未就業 障碍人 中 就業希望 推定(15~59歲)	233
〈表 7-56〉	未就業 障碍人 中 就業希望 推定(15~39歲)	234

〈表 8- 1〉	再活프로그램의 費用便益 分析	238
〈表 8- 2〉	保護作業場의 費用便益 分析	241
〈表 8- 3〉	企業의 障碍人 就業促進制度에 대한 選好度	249
〈表 9- 1〉	變數別 平均 및 標準偏差	263
〈表 9- 2〉	年齡別 經濟活動 參加率(全體)	265
〈表 9- 3〉	障碍人 勞動供給行態 函數(全體)	265
〈表 9- 4〉	賃金函數의 比較(全體)	266
〈表 9- 5〉	勤勞時間函數의 比較 1(全體)	267
〈表 9- 6〉	勤勞時間函數의 比較 2(全體)	267
〈表 9- 7〉	年齡別 經濟活動 參加率(全體: 重症)	268
〈表 9- 8〉	年齡別 經濟活動 參加率(全體: 中等)	268
〈表 9- 9〉	年齡別 經濟活動 參加率(全體: 輕症)	269
〈表 9-10〉	障碍人 勞動供給行態 函數(全體: 重症)	270
〈表 9-11〉	障碍人 勞動供給行態 函數(全體: 中等)	270
〈表 9-12〉	障碍人 勞動供給行態 函數(全體: 輕症)	271
〈表 9-13〉	障碍人 勞動供給行態 函數(全體: 24歲 以下)	272
〈表 9-14〉	障碍人 勞動供給行態 函數(全體: 25~54歲)	272
〈表 9-15〉	障碍人 勞動供給行態 函數(全體: 55歲 以上)	273
〈表 9-16〉	年齡別 經濟活動 參加率(全體: 男子)	273
〈表 9-17〉	年齡別 經濟活動 參加率(全體: 女子)	274
〈表 9-18〉	障碍人 勞動供給行態 函數(全體: 男子)	275
〈表 9-19〉	障碍人 勞動供給行態 函數(全體: 女子)	275
〈表 9-20〉	賃金函數의 推定(全體: 重症)	276
〈表 9-21〉	賃金函數의 推定(全體: 中等)	276
〈表 9-22〉	賃金函數의 推定(全體: 輕症)	277
〈表 9-23〉	勤勞時間函數의 推定(全體: 重症)	277

<表 9-24>	勤勞時間函數의 推定(全體: 中等)	278
<表 9-25>	勤勞時間函數의 推定(全體: 輕症)	278
<表 9-26>	賃金函數의 推定(全體: 24歲 以下)	278
<表 9-27>	賃金函數의 推定(全體: 25~54歲)	279
<表 9-28>	賃金函數의 推定(全體: 55歲 以上)	279
<表 9-29>	勤勞時間函數의 推定(全體: 24歲 以下)	280
<表 9-30>	勤勞時間函數의 推定(全體: 25~54歲)	280
<表 9-31>	勤勞時間函數의 推定(全體: 55歲 以上)	281
<表 9-32>	賃金函數의 推定(全體: 男子)	281
<表 9-33>	賃金函數의 推定(全體: 女子)	282
<表 9-34>	勤勞時間函數의 推定(全體: 男子)	282
<表 9-35>	勤勞時間函數의 推定(全體: 女子)	282
<表 9-36>	年齡別 經濟活動 參加率(肢體)	283
<表 9-37>	障礙人 勞動供給行態 函數의 比較(肢體)	284
<表 9-38>	賃金函數의 比較(肢體)	285
<表 9-39>	勤勞時間函數의 比較 1(肢體)	286
<表 9-40>	勤勞時間函數의 比較 2(肢體)	286
<表 9-41>	年齡別 經濟活動 參加率(肢體: 重症)	287
<表 9-42>	年齡別 經濟活動 參加率(肢體: 中等)	288
<表 9-43>	年齡別 經濟活動 參加率(肢體: 輕症)	288
<表 9-44>	障礙人 勞動供給行態 函數(肢體: 重症)	289
<表 9-45>	障礙人 勞動供給行態 函數(肢體: 中等)	289
<表 9-46>	障礙人 勞動供給行態 函數(肢體: 輕症)	290
<表 9-47>	障礙人 勞動供給行態 函數(肢體: 24歲 以下)	290
<表 9-48>	障礙人 勞動供給行態 函數(肢體: 25~54歲)	291
<表 9-49>	障礙人 勞動供給行態 函數(肢體: 55歲 以上)	291

〈表 9-50〉	年齡別 經濟活動 參加率(肢體: 男子)	292
〈表 9-51〉	年齡別 經濟活動 參加率(肢體: 女子)	292
〈表 9-52〉	障礙人 勞動供給行態 函數(肢體: 男子)	293
〈表 9-53〉	障礙人 勞動供給行態 函數(肢體: 女子)	293
〈表 9-54〉	賃金函數의 推定(肢體: 重症)	294
〈表 9-55〉	賃金函數의 推定(肢體: 中等)	294
〈表 9-56〉	賃金函數의 推定(肢體: 輕症)	294
〈表 9-57〉	勤勞時間函數의 推定(肢體: 重症)	295
〈表 9-58〉	勤勞時間函數의 推定(肢體: 中等)	295
〈表 9-59〉	勤勞時間函數의 推定(肢體: 輕症)	295
〈表 9-60〉	賃金函數의 推定(肢體: 24歲 以下)	296
〈表 9-61〉	賃金函數의 推定(肢體: 25~54歲)	296
〈表 9-62〉	賃金函數의 推定(肢體: 55歲 以上)	296
〈表 9-63〉	勤勞時間函數의 推定(肢體: 24歲 以下)	297
〈表 9-64〉	勤勞時間函數의 推定(肢體: 25~54歲)	297
〈表 9-65〉	勤勞時間函數의 推定(肢體: 55歲 以上)	297
〈表 9-66〉	賃金函數의 推定(肢體: 男子)	298
〈表 9-67〉	賃金函數의 推定(肢體: 女子)	298
〈表 9-68〉	勤勞時間函數의 推定(肢體: 男子)	298
〈表 9-69〉	勤勞時間函數의 推定(肢體: 女子)	299
〈表 9-70〉	年齡別 經濟活動 參加率(視覺)	299
〈表 9-71〉	障礙人 勞動供給行態 函數(視覺)	300
〈表 9-72〉	賃金函數의 推定(視覺)	300
〈表 9-73〉	勤勞時間函數의 推定(視覺)	300
〈表 9-74〉	年齡別 經濟活動 參加率(聽覺)	301
〈表 9-75〉	障礙人 勞動供給行態 函數(聽覺)	302

〈表 9-76〉	賃金函數의 推定(聽覺)	302
〈表 9-77〉	勤勞時間函數의 推定(聽覺)	303
〈表 9-78〉	年齡別 經濟活動 參加率(言語)	304
〈表 9-79〉	障礙人 勞動供給行態 函數(言語)	304
〈表 9-80〉	賃金函數의 推定(言語)	305
〈表 9-81〉	勤勞時間函數의 推定(言語)	305
〈表 9-82〉	年齡別 經濟活動 參加率(精神遲滯)	306
〈表 9-83〉	障礙人 勞動供給行態 函數(精神遲滯)	306
〈表 9-84〉	賃金函數의 推定(精神遲滯)	307
〈表 9-85〉	勤勞時間函數의 推定(精神遲滯)	307
〈表 9-86〉	障礙人數 및 障礙人 勞動供給 長期推計	315
〈表 9-87〉	代案別 政策시물레이션	316
〈表 9-88〉	障礙人 保護雇傭 實施의 費用便益分析	316
〈表 9-89〉	障礙人 雇傭의 經濟的 效果分析(國民總生産의 變化) ...	317

圖 目 次

[圖 2-1]	他領域의 再活과 直列的 相互關係를 가진 職業再活의 例 ...	51
[圖 2-2]	他領域의 再活과 竝列的 相互關係를 가진 職業再活의 例 ...	52
[圖 2-3]	職業再活過程에 있어서 社會環境과의 相互交換	54
[圖 3-1]	障礙人 政策의 概要	68
[圖 3-2]	雇傭서비스의 概要	83

[圖 5-1] 障礙人 就業實態 調查節次	151
[圖 8-1] 障礙人 雇傭政策의 效果: 交替效果가 있는 境遇	245
[圖 8-2] 障礙人 雇傭政策의 效果: 交替效果가 없는 境遇	246
[圖 9-1] 障礙人 雇傭效果의 測定模型	313

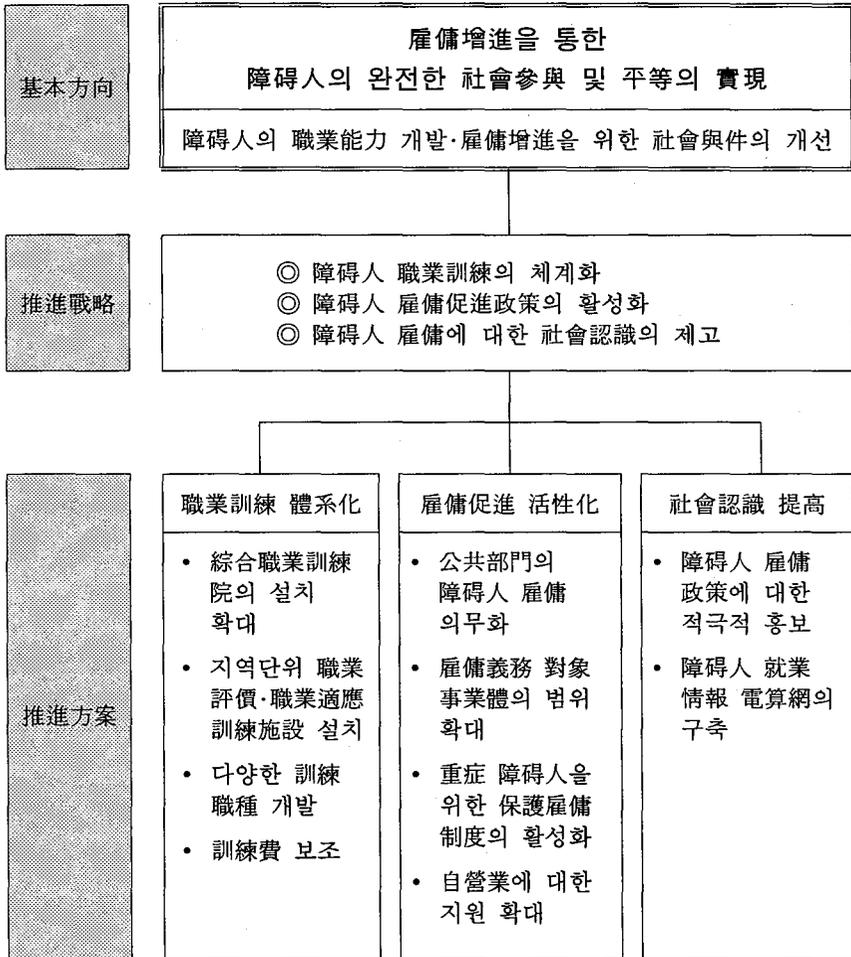
附 錄 表 目 次

〈附表 1- 1〉 在家 障礙人의 就業關聯 서비스 認知度 - 地域別 ..	332
〈附表 1- 2〉 在家 障礙人의 就業關聯 서비스 認知度 - 性別	332
〈附表 1- 3〉 在家 障礙人의 就業關聯 서비스 認知度 - 年齡別 ..	333
〈附表 1- 4〉 在家 障礙人의 敎育程度別 障礙人雇傭政策에 대한 認知度	333
〈附表 1- 5〉 就業 障礙人의 就業形態別 職業訓練 履修與否	334
〈附表 1- 6〉 在家 障礙人의 敎育程度別 職業訓練 履修與否	334
〈附表 1- 7〉 在家 障礙人의 障礙程度別 職業訓練 履修率	334
〈附表 1- 8〉 在家 障礙人의 職業訓練 欲求 - 地域別	335
〈附表 1- 9〉 在家 障礙人의 就業狀態 - 地域別	335
〈附表 1-10〉 就業 障礙人의 就業職種分類 - 性別	335
〈附表 1-11〉 就業 障礙人의 從事上 地位別 就業職種分類	336
〈附表 1-12〉 就業 障礙人의 就業形態別 現職業 就業時期	336
〈附表 1-13〉 就業 障礙人의 就業形態別 就業經路	337
〈附表 1-14〉 就業 障礙人의 職場形態 - 年齡別	337

〈附表 1-15〉	就業 障碍人の 職場規模	338
〈附表 1-16〉	就業 障碍人の 就業形態別 障碍로 인한 勤務 支障程度	338
〈附表 1-17〉	就業 障碍人の 就業形態別 出・退勤時 交通手段	339
〈附表 1-18〉	就業 障碍人の 就業形態別 職業満足度	339
〈附表 1-19〉	就業 障碍人の 就業形態別 職業生活의 隘路事項	340
〈附表 1-20〉	就業 障碍人の 就業形態別 離職意思	340
〈附表 1-21〉	就業 障碍人の 就業形態別 離職希望 形態	341
〈附表 1-22〉	就業 障碍人の 就業形態別 月平均 勤勞所得 分布	341
〈附表 1-23〉	在家 障碍人の 職業訓練 欲求 - 地域別	342
〈附表 1-24〉	在家 障碍人の 職業訓練 欲求 - 年齡別	342
〈附表 1-25〉	就業 障碍人の 就業經路 - 年齡別	342
〈附表 1-26〉	就業 障碍人の 職場形態 - 地域別	343
〈附表 1-27〉	就業 障碍人の 1人當 月平均 勤勞所得 分布 - 年齡別	343
〈附表 1-28〉	就業 障碍人の 職場內 施設・設備의 改造 必要與否 - 地域別	343
〈附表 1-29〉	就業 障碍人の 出・退勤時 交通手段 - 地域別	344
〈附表 1-30〉	就業을 願하는 障碍人이 職場選擇時 考慮하는 事項 - 性別	344
〈附表 1-31〉	就業을 願하지 않는 障碍人の 就業不願 理由 - 性別	345
〈附表 1-32〉	未就業 障碍人の 就業欲求 - 地域別	345
〈附表 1-33〉	未就業 障碍人の 就業欲求 - 年齡別	345

要約 및 政策課題

障礙人 雇傭促進의 基本方針



I. 障碍人の 經濟活動 現況

1. 障碍人口 및 出現率

- 1995年度 全國의 障碍人は 1,053천명으로 推定되어, 1990년 實態調査의 結果에 比해서 97천명이 늘어났음.

〈表 1〉 障碍人口의 變化

(단위: 천명)			
연 도	1985	1990	1995
장애인수	915	956	1,053

資料: 한국보건사회연구원, 각년도 장애인 실태조사 결과

- 障碍人 出現率(人口 100名당 障碍人數)은 2.35%로 1990년에 比해 0.13% 포인트 증가하였음.
- 老齡障碍人の 증가, 交通事故 및 기타 災難 등으로 인해 障碍人口가 증가하고 있음.
- 在家 障碍人は 1,029천명이며, 施設에 수용된 障碍人は 24천명임.

〈表 2〉 1995年度 全國 障碍人 推定數

(단위: 천명)			
구 분	재가장애인	시설장애인	계
장애인수	1,029	24	1,053

資料: 한국보건사회연구원, 『1995년도 장애인 실태조사』, 1995.

- 障碍類型別로는 肢體障碍人이 614천명(58.3%)으로 가장 많으며, 두 가지 이상의 障碍를 함께 지닌 重複障碍人は 205천명(19.5%)임.

〈表 3〉 障礙類型別 分布

(단위: 천명, %)

장애유형	지체	시각	청각	언어	정신	중복	계
장애인수	614	58	113	23	40	205	1,053
비율	58.3	5.5	10.7	2.2	3.8	19.5	100.0

資料: 한국보건사회연구원, 『1995년도 장애인 실태조사』, 1995.

2. 在家 障礙人의 經濟活動狀態

- 1995年度 障礙人 實態調査 결과, 15세 이상의 在家 障礙人은 992,500 명으로 추정되며, 이 중 經濟活動人口는 435,500명으로 나타남.

〈表 4〉 在家 障礙人의 經濟活動 狀況

(단위: 명, %)

총 계	15세 이상(생산가능 연령)인구				
	계	경제활동인구			비경제활동인구
		소계	취업자	실업자	
1,028,800	992,500	435,500	316,100	119,400	557,000
	(100.0)	(100.0) (43.9)	(72.6) (31.9)	(27.4) (12.0)	(56.1)

資料: 한국보건사회연구원, 『1995년도 장애인 실태조사』, 1995.

- 在家 障礙人의 經濟活動參加率은 43.9%로 일반인(61.7%)에 비해 낮은 반면, 失業率은 27.4%로 일반인의 2.4%에 비해 10배 이상 높은 수준임(表 5 참조).
- 就業中인 在家 障礙人의 職業은 주로 農·漁業(31.4%)과 單純勞務職(23.0%), 기능직(18.2%) 등에 분포되어 있음(表 6 참조).

〈表 5〉 障 碍 人 과 一 般 人 의 經 濟 活 動 參 加 率 比 較

(단위: %)

구 분	경제활동참가율			실업률		
	계	남 자	여 자	계	남 자	여 자
장애인	43.9	57.7	27.7	27.4	24.7	34.1
일반인	61.7	76.4	47.9	2.4	2.7	1.9

資料: 한국보건사회연구원, 전국 장애인 취업실태조사
통계청, 『경제활동인구연보』, 1994.

〈表 6〉 就 業 在 家 障 碍 人 의 職 業 別 分 布

(단위: %)

구 분	계	전문직 및 사무직	서비스직	농·어업	기능직	단순노무직
장애인	100.0	9.4	17.9	31.4	18.2	23.0
일반인	100.0	27.8	21.6	12.8	26.6	11.2

資料: 한국보건사회연구원, 전국 장애인 취업실태조사
통계청, 『경제활동인구연보』, 1994.

- 就 業 中 인 在 家 障 碍 人 의 從 事 上 地 位 는 雇 用 主 를 포 含 한 자 營 業 등 非 賃 金 勤 勞 者 가 54.3% 를 차 지 하 며, 賃 金 勤 勞 者 중 에 서 도 就 業 狀 態 가 불 안 정 한 日 傭 職 에 14.4% 가 종 사 하 고 있 음.

〈表 7〉 障 碍 人 과 一 般 人 의 從 事 上 의 地 位 分 布 比 較

(단위: %)

구 분	비임금 근로자				임금근로자		
	계	고용주	자영자	무급가족 종사자	계	상용·임시	일용직
장애인	54.3	3.1	39.6	11.6	45.7	31.3	53.1
일반인	38.0	7.3	20.5	10.2	62.0	14.4	8.9

資料: 한국보건사회연구원, 전국 장애인 취업실태조사
통계청, 『경제활동인구연보』, 1994.

3. 障礙人 雇傭現況

- 障礙人 雇傭義務事業體(300인 이상 상시근로자 고용업체, 1995년 6월 현재 2,167개)에 雇傭된 障礙人은 9,331명에 지나지 않음.
 - 障礙人 雇傭義務事業體가 42천여 명(상시근로자의 2%)의 장애인을 고용해야 하나, 이들의 障礙人雇傭率은 0.43%에 불과함.
 - 中央 部處 및 地方自治團體에 고용된 장애인은 2,309명이며, 障礙人雇傭率은 0.83%에 머무르고 있음.

〈表 8〉 障礙人 雇傭現況(1995年 6月末 現在)

(단위: 개소, 명, %)

구 분	민간기업	정부투자·출연기관	공무원
대상사업주	2,167	42	-
상시근로자수	2,854,267	186,899	899,167
적용대상근로자수	2,172,789	150,873	279,849
고용의무인원	42,152	2,995	5,568
장애인근로자수	9,331	1,075	2,309
실고용률	0.43	0.71	0.83

資料: 노동부, 내부자료, 1995.

II. 全國 障礙人 就業實態調査의 主要 結果

1. 全國 障礙人 就業實態調査의 概要

- 韓國保健社會研究院에서는 韓國障礙人雇傭促進公團의 의뢰를 받아 「全國 障礙人 就業實態調査」를 실시하였음.
 - 調査目的: 在家 障礙人의 經濟活動 現況, 就業 및 未就業 實態, 雇傭 現況, 職業訓練 關聯 事項 및 職業再活 關聯 欲

求 把握

- 調査規模: 全國 39,078家口의 130,556名을 대상으로 한 1995年度 障礙人實態調査에서 확인된 15세 이상 在家 障礙人 3,218명
- 調査期間: 1995. 3. 10. ~ 5. 31.(약 3개월)
- 調査內容: 障礙人 고용관련 政策 및 서비스 認知度, 한국장애인 고용촉진공단 利用經驗, 職業訓練 이수여부, 훈련처, 職業訓練 욕구, 就業時期, 就業經路, 근로소득, 근로시간, 직무만족도, 離職意思, 希望業種, 취업경력, 미취업 이유, 就業希望職種 등

2. 職業訓練 履修 現況 및 欲求

- 在家 障礙人들은 정부에서 실시하고 있는 障礙人 雇傭促進 政策에 관하여 잘 모르고 있음.
 - 障礙人 義務雇傭制度, 職業相談, 就業斡旋 등의 고용 관련 서비스에 대한 在家 障礙人의 認知度는 평균 20% 수준에 지나지 않고 있음.
 - 따라서 障礙人 雇傭政策의 效率性을 기하기 위해서는 정책 및 제도에 대한 積極的인 홍보가 필요함.
- 障礙人에 대한 職業訓練은 아직까지 活性化되지 못하고 있으며, 15~59세의 재가장애인 중 職業訓練을 이수한 경우는 3.7%에 지나지 않음.
 - 職業訓練을 받은 장애인들의 訓練種目은 전기·전자수리, 컴퓨터, 자수, 봉제 등에 한정되어 다양하지 못함.
 - 職業訓練을 받은 장소로는 주로 장애인 관련기관/시설, 특수학교

이며, 障礙人職業訓練院에서 직업훈련을 받은 경우는 매우 제한적임.

- 따라서 職業訓練 기회의 확대와 訓練職種の 개발이 필요한 실정임.
- 職業訓練과 관련한 在家 障礙人の 요구는 訓練職種の 개발, 訓練費 보조, 訓練教師·裝備의 확보, 職業訓練院 확충 등의 순으로 나타남.

〈表 9〉 職業訓練을 받은 障礙人の 職業訓練 關聯 希望事項

(단위: %)

직업훈련 희망사항	훈련직종 개발	훈련비 보조	교사·장비 확보	훈련 중 생계보조	직업훈련원 확충	없음	기타
비율	23.6	12.8	11.3	8.3	9.0	29.3	5.7

資料: 한국보건사회연구원, 전국 장애인 취업실태조사

- 在家 障礙人の 16%가 職業訓練을 희망하고 있었으며, 특히 精神遲滯의 경우 직업훈련을 희망하는 비율이 다른 장애에 비해 높게 나타남.

〈表 10〉 在家 障礙人の 障礙種類別 職業訓練 希望比率

(단위: %)

직업훈련욕구	전체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
비율	15.9	14.8	14.0	15.9	24.7

資料: 한국보건사회연구원, 전국 장애인 취업실태조사

- 30세 미만 장애인의 職業訓練에 대한 欲求是 매우 높게 나타남 (15~19세: 44.9%, 20~29: 25.6%).
- 職業訓練을 희망하는 장애인들은 障礙人 職業訓練院, 장애인복지관, 공공직업훈련원 등에서 직업훈련을 받기를 원하며, 綜合的인

직업훈련 시설에 대한 욕구가 큼.

3. 就業 障礙人의 特性

- 就業 障礙人의 대부분은 '스스로(62.9%)', 또는 '가족·친지·이웃 등의 소개에 의해서(33.1%)' 일자리를 찾은 것으로 응답하고 있음.
- 障礙人 관련 團體나 機關에 의하여 취업한 경우는 2.1%에 지나지 않음.

〈表 11〉 就業 障礙人의 就業經路

(단위: %)

취업경로	계 (N=804)	스스로	가족·친지	장애인관련 단체·기관	기타
비율	100.0	62.9	33.1	2.1	1.8

資料: 한국보건사회연구원, 전국 장애인 취업실태조사

- 就業 障礙人의 月平均 勤勞所得(自營業者의 경우 純所得)은 779천원으로 나타나, 賃金勤勞者 月平均 賃金 1,074천원(1995년 2/4분기, 노동부)의 73% 수준임.
- 就業 障礙人의 平均 勤勞所得은 障礙類型(지체장애: 827천원, 정신지체: 350천원), 성별(男子: 861천원, 女子: 473천원)에 따라 차이가 있었으며,
- 就業形態에 따라서도 매우 큰 차이를 보이고 있음(自營業者: 866천원, 常傭勤勞者: 813천원, 日傭勤勞者: 546천원).
- 就業 障礙人의 61.2%는 장애로 인해 現在의 職務를 수행하는 데 支障을 받고 있다고 응답함.

- 또한 就業 障礙人의 13%는 직장내의 設備나 施設을 개조해야 할 필요가 있다고 지적함.

〈表 12〉 障 碍 人 由 因 職 務 支 障 程 度

(단위: %)

직무지장 정도	계 (N=799)	매우 지장있다	약간 지장있다	보통	별로 지장없다	전혀 지장없다
비율	100.0	24.8	36.4	4.3	21.4	13.2

資料: 한국보건사회연구원, 전국 장애인 취업실태조사

- 就業 障礙人이 느끼는 애로사항은 ‘낮은 수입’(35.0%), ‘적성이나 능력과 맞지 않음’(16.5%), ‘업무과다’(12.4%) 등의 순으로 나타남.
- 就業 障礙人의 24%는 報酬, 適性, 能力과 관련하여 현재의 직장 에서 離職하기를 원하고 있으며,
- 離職後 願하는 就業形態는 自營業(60%), 상용고(33.8%)의 순으로 응답하고 있음.

〈表 13〉 離職을 願하는 障 碍 人 的 移 職 希 望 理 由

(단위: %)

이직희망 이유	계 (N=190)	수입이 적어서	적성에 안맞음	능력 부족	작업환경 부적합	기타
비율	100.0	44.6	16.4	14.8	11.0	13.2

資料: 한국보건사회연구원, 전국 장애인 취업실태조사

4. 未就業 障 碍 人 的 福 祉 欲 求

- 障 碍 人은 ‘장애가 심해서 일하기 어렵다’는 이유로 취업을 하지 못하는 경우가 많았음.

〈表 14〉 未就業 障礙人의 事由

(단위: %)

미취업 사유	계 (N=911)	장애로 인해	적합직종 없음	다른 질병 때문	기술능력 부족	나이 때문	기타
비율	100.0	59.5	5.4	4.5	3.1	3.4	24.1

資料: 한국보건사회연구원, 전국 장애인 취업실태조사

- 未就業 障礙人의 37%가 就業을 원하는 것으로 응답하였으며, 특히 청각·언어장애의 경우 다른 장애에 비해 취업을 희망하는 비율이 相對적으로 높게 나타남.

- 未就業 障礙人의 연령이 낮을수록 취업을 희망하는 비율이 높았음(20대: 53.3%, 30대: 48.5%, 40대: 40.1%).

〈表 15〉 未就業 障礙人의 就業欲求

(단위: %)

희망여부	전체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
취업 희망	36.9	38.0	28.7	40.8	30.8
취업 비희망	63.1	62.0	71.3	59.2	69.2
계 (N)	100.0 911	100.0 634	100.0 52	100.0 104	100.0 121

資料: 한국보건사회연구원, 전국 장애인 취업실태조사

- 就業을 원하는 障礙人에게 희망하는 업종을 물었을 때, '業種에 관계없다'로 응답한 경우가 가장 많았으며(29.1%), 그 외에는 개인서비스업(17.0%), 제조업(14.2%) 등의 順이었음.

- 희망하는 雇傭形態는 대체로 안정적인 형태를 원하고 있는 것으로 나타나, 全日制 雇傭을 가장 선호하고 있으며(약 50%), 自營業을 원하는 경우는 29%임.

〈表 16〉 就業을 願하는 障 碍人이 希 望하는 職 場形 態

(단위: %)

희망하는 취업형태	계 (N=330)	자영업/ 고용주	상용고 (전일제)	상용고 (시간제)	임시/ 일용직	무급가족 종사자
비 율	100.0	28.9	49.5	10.7	9.2	1.6

資料: 한국보건사회연구원, 전국 장애인 취업실태조사

- 현재 未就業 狀態에 있으면서 앞으로도 就業하기를 원하지 않는 장애인은 '장애로 인해 취업하지 않겠다'(52.8%)를 가장 큰 이유로 응답하고 있음.

III. 障 碍人 雇 傭政策의 經 濟的 效 果分析

1. 再活프로그램의 效果

- 미국의 경우, 장애인의 職業再活에 대한 經濟的 效果分析의 결과는 비용에 비하여 편익이 모두 크게 나타나고 있음.
 - 첫째, 社會的 便益 기준을 따를 경우 職業再活制度는 절대적인 純便益을 낳음(연구마다 약간의 偏差는 있으나 대부분의 연구에서 같은 결과가 반복되고 있음).
 - 둘째, 障 碍人의 연령이 젊을수록, 그리고 障 碍程度가 輕症일수록 再活活動에 대한 결과는 더욱 효율적으로 나타나고 있음.
 - 여유있는 勞 動市場은 장애인근로자의 고용에 큰 영향을 미치며, 移轉所得의 부정적 勞 動誘引效果는 중증장애인에 대한 再活서비스의 고용효과를 낮추고 있음(Leviatan and Taggart, 1977).
- 障 碍人에 대한 再活訓練은 8%의 할인을 하에서 3.5~4.5배의 費用 便益 比率이 발생하는 것으로 推定됨.

- 특히 再活訓練으로 감소된 給付支出과 증가된 税金收入을 고려할 때, 재활훈련 비용을 3.5~5년만에 충당할 수 있는 것으로 나타남(Conley, 1965).

2. 保護作業場의 經濟的 效果

- 미국의 경우, 保護作業場에 대해 지출된 1달러의 社會費用은 1.56달러의 便益을 가져온 것으로 推定됨.
 - 미국의 400개 保護作業場에 대한 평가에서 매우 肯定的인 便益이 분석되고 있으며(Gleenlight Associate, 1976),
 - 특히 視覺障礙人의 경우 1,000달러의 비용지출에 대한 직접적인 편익은 8,500달러로 算出되고 있음(Chistiansen, 1981).

IV. 障礙人 勞動供給形態 및 費用便益 分析

1. 實證模型(1): 障礙人 勞動供給形態

- 障礙人의 勞動供給은 障礙의 程度, 障礙의 種類, 家計의 所得水準 등에 많은 영향을 받기 때문에 독특한 勞動供給形態를 나타냄.
 - 障礙人은 一般人에 비해 상대적으로 非經濟活動狀態로 남아있는 경우가 많음.
 - 따라서 障礙人을 대상으로 勞動供給分析을 하는 경우 經濟活動參加者와 非參加者를 모두 고려해야 하며, 勞動供給에 있어서 經濟活動參加와 勞動時間의 양 측면에 대한 고려가 보다 중요함.
- 實證模型에서 勤勞形態函數, 賃金函數, 勤勞時間函數 등을 추정 한 결과는 다음과 같음.

- 첫째, 年齡은 障礙人의 就業에 중대한 영향을 미치는 변수로 나타났다. 20~54세의 在家 障礙人은 일반인과 비슷한 勞動供給 行態를 나타내고 있으나, 年齡이 賃金函數에서 負의 效果를 나타내고 있어 年功序列的인 賃金形態가 나타나지는 않았음. 年齡은 근로시간에도 負의 效果를 나타내고 있어 장애인의 연령이 높을수록 勤勞時間이 감소함을 알 수 있음.
- 둘째, 性(남성)은 근로참여에는 負의 效果를 나타내는 반면에 賃金에는 正의 效果를 나타내고 있음. 이는 男性 障礙人의 就業率도 40% 수준 밖에 되지 않음에 따른 것으로 보이며, 賃金에 대하여 正의 效果를 보인 것은 임금에 있어서의 男女差別 현상이 障礙人의 勞動供給 行態에도 반영되고 있음을 의미함.
- 셋째, 結婚은 근로참여에 負의 效果를 나타내고 있으나, 賃金에는 正의 效果를 시현하였음. 이는 결혼여부가 근로참여에 강한 유인이 되지 못함을 의미함.
- 넷째, 慢性的 疾病이 있다는 사실은 勤勞參加에 負의 效果가 주는 것으로 나타났으나, 賃金이나 勤勞時間에 미치는 效果의 유도는 낮았음. 이러한 결과는 장애인의 健康이 근로참여의 필요조건임을 시사하고 있음.
- 다섯째, 정규적인 학교에서의 教育期間은 장애인의 就業에 正의 效果를 미치는 것으로 나타났으며, 賃金에도 正의 效果를 보였음. 이는 障礙人의 雇傭促進을 위해서는 기본적으로 장애인에 대한 教育水準을 높여야 함을 의미함.
- 여섯째, 職業訓練 履修의 效果에 대해서는 전반적으로 有意度가 낮게 나타남. 이는 職業訓練履修者의 비율이 극히 낮기 때문인 것으로 여겨지며, 또한 職業訓練이 就業과 직접적으로 연계될 수 있을 만큼 충분히 실시되지 않는 문제점도 원인중의 하나로 지적될 수 있을 것임.

- 일곱째, 資格證의 所持는 障礙人의 賃金에 正의 효과를 가지는 것으로 나타났음. 따라서 資格證 취득에 대한 지원 뿐만 아니라, 資格證 取得者가 고용될 수 있도록 하는 政策的 配慮가 요망됨.
- 여덟째, 장애인 勞動供給 行態에 있어 障礙類型에 따라 說明變數의 유의도나 효과 정도 등이 상이하게 나타나고 있음. 이는 障礙特性에 따른 적절한 고용대책이 필요함을 의미하는데, 특히 精神遲滯의 경우 勞動供給行態가 매우 불규칙하게 나타나고 있기 때문에 장애인 개개인에 대하여 직업재활과 관련한 개별적인 접근이 필요함을 시사하고 있음.
- 마지막으로, 本 分析에서는 障礙程度는 취업여부, 임금, 근로시간 등 분석에 있어서 큰 차이를 보이지 않는 것으로 파악됨. 이는 障礙의 程度와는 관계없이 經濟活動에 영향을 미치는 教育, 職業訓練 등 각종 변수에 대한 조정을 통하여 일반인과 동일한 장애인의 就業狀態가 유지될 수 있음을 의미함.

2. 實證模型(II): 障礙人 雇傭의 經濟的 波及效果

- 勞動市場의 상황은 向後 勞動力 需給 양 측면에서의 構造的인 變化가 예상됨에 따라 상당히 달라질 것으로 보임.
 - 즉, 勞動需要 側面에서는 장기적으로 軟性化, 被傭者化의 방향으로 구조변화가 가속화될 것이고,
 - 供給 側面에서는 中高齡化, 女性化, 高學歷化가 급속히 진행될 것임.
 - 이러한 구조 변화에 대한 豫測은 障礙人의 就業展望이 장기적으로 호전될 가능성을 시사하여 주고 있음.
 - 軟性化·自動化·情報化의 경향은 障礙人이 취업시 봉착할 수 있는 어려움이 사라질 수 있음을 뜻함.

- 障碍人 勞働供給 展望

- 1995년에 실시된 성별 연령별 장애인 출현율이 계속 유지된다고 가정하고 장래 장애인구를 추계한 결과, 障碍人數는 1995년의 103만명에서 2000년에는 119만명, 2010년에는 153만명으로 증가할 것으로 예상됨.
- 현재의 障碍人 雇傭政策이 유지될 경우 인구의 高齡化 등으로 비경제활동인구는 크게 증가되는 반면에 就業者數의 증가는 한계를 보일 것으로 예상됨. 즉, 障碍人數의 증가에도 불구하고 就業者數는 그에 비례하여 증가되지 않을 것으로 보임. 특히 비경제활동인구의 증가가 커질 것으로 예상됨.

<表 17> 障碍人數 및 障碍人 勞働供給 長期推計

(단위: 천명)

연 도	장애인수	비경제활동인구	실업자수	취업자수
1996	1,056	601	118	303
1997	1,086	622	120	310
1998	1,116	645	122	316
1999	1,144	665	123	323
2000	1,176	689	125	329
2005	1,345	818	132	361
2010	1,527	963	141	388
2015	1,717	1,124	149	410
2020	1,905	1,295	154	425
2025	2,085	1,484	152	418
2030	2,255	1,672	147	405

- 障碍人 雇傭의 經濟的 효과를 몇 가지 대안별로 분석한 결과는 다음과 같음.

- 代替效果가 있을 경우의 장애인 실업자에 대한 고용정책은 국민총생산을 0.247% 증가시킬 것으로 나타났음(2안).

- 代替效果가 없다면, 장애인 고용정책은 國民總生産을 0.494% 증가시킬 것으로 예상됨(3안).
- 保護雇傭을 실시할 경우 편익이 비용을 상회하여 國民總生産을 0.250% 증가시킬 것으로 전망되며(4안),
- 保護雇傭政策과 실업자에 대한 고용정책(대체효과가 있는 경우)을 병행 실시할 경우, 國民總生産을 0.496% 증가시킬 것으로 추정됨(5안).

〈表 18〉 代案別 政策시뮬레이션

대안	비고
1안	현행 제도의 유지
2안	실업자에 대한 고용정책의 실시(대체효과가 있는 경우)
3안	실업자에 대한 고용정책의 실시(대체효과가 없는 경우)
4안	보호고용정책의 실시
5안	보호고용정책 및 실업자에 대한 고용정책의 병행 실시

V. 建議 및 向後 政策方向

〈政策方向〉

첫째, 障碍人의 職業再活을 職業評價, 職業適應訓練, 職業機能訓練, 雇傭 및 事後指導의 과정으로 체계화함으로써 障碍人의 능력에 따른 雇傭이 가능하도록 함.

둘째, 障碍人의 自立自活을 圖謀하기 위하여 雇傭促進政策의 활성화를 통한 雇傭機會 擴充 및 社會參與 方案을 강구함.

셋째, 障碍人 雇傭政策에 대한 적극적인 弘報를 통해 障碍人과 一般人의 장애인 就業에 대한 認識의 改善을 도모함.

1. 障碍人 職業訓練政策의 體系化

가. 障碍人 綜合職業訓練院의 設置 擴大

- 障碍人은 희망하는 職業訓練施設로 「障碍人 職業訓練院」을 가장 선호하고 있으므로, 障碍人이 綜合的인 職業訓練 서비스를 받을 수 있는 訓練施設(현재 3개소)을 각 시·도별로 擴大하여야 함.
- 全國 障碍人 就業實態調査의 결과에 따르면, 전국에서 약 84천명의 장애인(15~39세: 54천명, 40~59세: 30천명)이 職業訓練을 희망하고 있는 것으로 推定되며, 地域別 職業訓練 需要는 다음의 표와 같음.

<表 19> 地域別 職業訓練 需要推定(15~59歲)

(단위: 명, %)

지역	직업훈련 수요	%	지역	직업훈련 수요	%
서울	18,373	18.4	충북	1,849	9.5
부산	5,884	18.3	충남	3,716	13.1
대구	4,170	17.0	전북	5,781	15.6
인천	2,270	12.7	전남	6,179	19.4
광주	3,879	29.8	경북	6,711	14.3
대전	1,882	14.1	경남	9,156	17.5
경기	10,408	12.6	제주	2,168	24.5
강원	1,484	7.1			
			계	83,910	15.9

註: %는 해당 지역 전체 장애인 대비 직업훈련 희망 장애인 비율

나. 地域單位 職業評價 및 職業適應 訓練施設의 設置

- 職業訓練의 欲求를 지닌 장애인은 전체 在家 障碍人의 16% 정도이며, 연령별로 15~19세의 경우 45%, 20대는 26%가 훈련을 희망하고 있어서 이들에 대한 訓練機會의 擴充이 필요함.

- 현재 未就業 障礙人들의 就業需要를 추정한 결과, 전체적으로 약 104천여 명이 就業을 희망하고 있는 것으로 나타나고 있음.
- 따라서 既存의 資源을 효율적으로 이용하기 위하여 障礙人 綜合 福祉館에 부설된 職業評價 및 職業適應 訓練施設을 地域單位마다 配置할 필요가 있음.
- 정확한 職業能力 평가와 職業適應 訓練體系로서 각 개인의 障礙 特性과 程度에 맞는 職業訓練을 실시하도록 함.

다. 障礙人 職業訓練 職種의 多樣化 및 訓練費 補助

- 현재 부진한 상태에 머물고 있는 職業訓練을 활성화시키고, 또한 취업에 필요한 자격과 기능을 갖추기 위해서는 職業訓練의 기회가 확대되고, 訓練職種의 多樣化가 필요함.
- 障礙人 就業實態調査 결과, 職業訓練을 받은 障礙人들이 훈련과 관련하여 訓練職種의 開發(23.6%)이 가장 필요한 것으로 응답하고 있으며,
- 이와 함께 訓練費 補助(12.8%) 및 訓練院 擴充(9%) 등에 대한 욕구가 높은 것으로 나타나고 있음.
- 따라서 社會의 변화와 職種의 多樣化에 부응한 장애인 適合職種 開發을 위한 연구가 추진되어야 하며,
- 저소득 등록장애인이 사설학원 등을 이용하는 경우에도 訓練費를 補助하도록 함.

2. 障礙人 雇傭促進政策의 活性化

가. 國家 및 地方自治團體의 障礙人 雇傭 義務化

- 1995년 6월말 현재 中央 部處 및 地方自治團體의 장애인 고용율

은 0.83%에 지나지 않음.

- 현행 ‘장애인 고용촉진 등에 관한 법률’에 任意規定으로 되어 있는 국가 및 지방자치단체의 障礙人 雇傭義務(제34조 1항)를 強制規定으로 바꾸어 民間部門을 선도할 수 있도록 함.

나. 障礙人 雇傭義務制度의 嚴正한 運用

- 1995년 6월말 현재 障礙人 雇傭義務 事業體의 장애인 고용율은 0.43%(의무고용율 2%의 21.5%)에 불과함.
- 最低賃金(1996년, 288천원)의 60% 수준으로 규정한 義務雇傭負擔金(1996년 173천원)을 最低賃金 수준까지 上向調整함으로써 障礙人 雇傭을 촉진함.

다. 障礙人 雇傭義務 對象 事業體의 範圍 擴大

- 障礙人의 就業은 大企業 보다는 中小企業에서 활성화되고 있는 현실을 감안하여, 適用事業場의 범위를 단계적으로 확대하여야 함.
- 障礙人 雇傭義務 對象 事業體(300인 이상)를 중·소기업체까지 단계적으로 확대함(참고: 日本, 63인 이상; 獨逸, 16인 이상; 프랑스, 20인 이상).
- 障礙人을 雇傭하는 중·소기업체의 作業施設 및 設備, 편의시설, 이동수단 개선, 기숙사 설비 등에 所要되는 費用과 능력개발비, 인건비 등을 정부가 과감하게 支援할 필요가 있음.
- 장애인의 고용에 따른 追加費用에 대한 租稅減免, 障礙人 고용인 원수에 따르는 累進的 세액공제, 부과세, 증여세 및 상속세 감면, 기타 障礙人 雇傭을 위해 지출한 費用에 대한 손비인정 범위의 확대 등이 이루어져야 함.

라. 障礙人 保護雇傭制度의 活性化

- 一般雇傭에 就業이 어려운 중증장애인에 대한 就業은 保護雇傭이 현실적이라는 점에서 一般雇傭과 並行하여 保護雇傭의 정책적인 체계화와 활성화는 勞動政策의 필요불가결한 조건이 됨.
- 기존의 160여 개소의 保護作業場과 勤勞作業場을 조사·분석하여 生産能力을 가진 作業場은 生産형 보호작업장으로 育成해야 함.
- 취로생활형 보호작업장은 作業능력은 있으나 生産성이 미약한 重症障礙人들을 위한 作業장으로 육성하며, 장애인 作業과정에서 非經濟的 效用價値를 生産함으로써 취로생활을 영위할 수 있도록 함.
- 廣域自治團體가 障礙人 生産品을 판매·관리하는 「專門業體 (Goodwill Industry)」를 설립하고 障礙人 關聯團體도 운영에 참여토록 하여, 生産品을 공급하는 障礙人과의 連繫를 도모함.

마. 障礙人의 自營業에 대한 支援 擴大

- 障礙人 就業實態調査 결과, 就業 障礙人의 39%가 自營業에 종사하고 있으며, 離職을 희망하는 장애인의 60%가 自營業에 종사하기를 원하고 있음.
- 障礙人의 경우 一般 事業體에 고용된 경우 보다 自營業 등 非賃金勤勞의 형태가 많다는 점을 감안하여, 自營業 등에 종사하는 장애인에 대한 支援의 강화가 필요함.
- 따라서 障礙人들이 自營業을 희망하는 경우 長期低利의 資金融資方案이 필요하며, 이를 위해서 필요한 財源은 雇傭促進基金을 활용함.

3. 障碍人 雇傭에 관한 社會認識의 提高

가. 障碍人 雇傭政策에 대한 積極의 弘報

- 장애인 就業實態調査 결과, 障碍人 雇傭政策에 대한 장애인들의 인지도가 매우 낮게 나타나고 있으며, 障碍人雇傭促進公團에 대해서 알고 있는 장애인은 24.9%에 지나지 않음.
- 就業 障碍人의 경우에도 장애인 관련기관을 통해서 취업한 경우는 2.1%에 불과하며, 대부분 障碍人 자신이나 家族을 통해서 취업하고 있는 실정임.
- 障碍人의 就業機會를 넓히고, 일반인에 대한 障碍人 就業에 대한 인식의 개선을 위해 雇傭促進制度 및 서비스에 대한 積極的인 弘報가 필요함.
- 조사원의 설명에 의해 公團의 업무를 알게 된 후에 공단을 이용할 의사가 있다고 응답한 장애인이 68%에 이르고 있다는 점을 감안할 때, 公團의 支所를 확대하여 장애인들의 就業欲求를 充足시킬 필요가 있음.

나. 障碍人 就業 情報 電算網 構築

- 障碍人 就業 情報電算網을 설치하여, 障碍人 就業의 需要와 供給을 연계하며, 職業相談, 訓練依頼, 就業斡旋, 事後管理 등이 일관성을 가지고 신속하게 처리될 수 있도록 함.

第1章 序 論

第1節 問題의 提起

職業再活의 궁극적인 목표는 안정된 職業을 保障하는 것이며, 이는 障礙人의 완전한 社會參與와 統合化로 요약되는 障礙人福祉의 基本理念을 구현하는데 가장 필수적인 사업으로 간주된다. 따라서 障礙人의 雇傭政策은 障礙人이 職業을 갖고 生産활동에 참여함으로써 인간으로서의 존엄성을 갖게 되고, 또한 自立의 기반을 확보할 수 있을 뿐만이 아니라 障礙人 스스로가 國家의 經濟 및 社會發展에 적극적으로 동참하고 기여할 수 있다는 自矜心을 높여주는 데 커다란 기여를 하게 된다.

그러나 우리나라에 있어서의 障礙人 雇傭政策이 政府 政策의 일환으로 제도화되고 있는 것은 비교적 최근의 일이다. '障礙人 雇傭促進 등에 관한 法律(1990년)'에서 障礙人 割當義務雇傭制를 중심으로 한 一般雇傭政策이 시작되기 전부터 이미 障礙人 收容施設을 중심으로 障礙人에 대한 保護雇傭政策이 시행되고 있으나, 그 대상이 施設 收容 障礙人에게만 한정되는 등 政策의 내용이 매우 制限的이었다. 障礙人 보호작업장은 주로 수익성이 적은 사양직종에 한정되고 있으며, 시설 및 장비의 노후화 등으로 障礙人의 職業再活을 이루기에는 많은 어려움이 있다.

그리고 障礙人에 대한 一般雇傭政策은 1990년에 '障礙人 雇傭促進 등에 관한 法律'을 제정하여 障礙人 割當義務雇傭制度를 도입함으로써 본격적으로 시작되었다. 그러나 아직까지 義務雇傭比率는 제대로 지켜지지 않고 있으며, 현재 就業 중인 障礙人도 勞動集約的인 직종에서 저임금을 받고 취약한 근무환경에서 일하고 있는 실정이다.

이처럼 우리나라의 障礙人 雇傭施策은 매우 낮은 비율의 義務雇傭, 障礙人 雇傭의 안정성과 적절성에 있어서의 問題, 在家 및 重症障礙人의 雇傭機會에 대한 접근성 미확보, 보호작업장 운영의 부실 등 앞으로 해결해야 할 많은 政策課題를 안고 있다. 이에 따라 아직까지 社會構成員으로서의 障礙人에게 충분한 경제활동 참여기회가 주어지지 않고 있으며, 障礙人은 생산과 납세의 주체가 아닌 보호와 면세의 객체로 머물러 왔을 뿐이다.

‘障礙人 雇傭促進 등에 관한 法律’이 제정되어 障礙人 割當義務雇傭制度가 도입된 지 이제 5년 밖에 되지 않은 시점에서 政策의 뚜렷한 효과를 기대하기에는 이르다고 할 수 있을지 모른다. 그러나 적어도 5년이란 기간은 障礙人 雇傭促進의 增進을 위한 환경과 기반을 수립하기에는 충분한 기간이라고 할 수 있을 것이다. 만약 충분한 기간과 政策的인 노력에도 불구하고 새로운 제도의 성과가 나타나지 않고 있다면, 그 까닭이 무엇인지를 밝혀야 할 것이며, 그리고 그 原因에 대처하는 發展的인 政策代案이 提示되어야 할 것이다. 따라서 이 研究에서는 障礙人에 대한 雇傭促進이 아직까지 활성화되지 못하고 있는 原因을 규명하고, 이에 대처하는 政策代案을 제시하는 데 주요 目的을 두고 있다.

第2節 研究目的 및 內容

이 研究의 目的은 크게 세 가지로 나누어진다. 첫째는 在家 障礙人의 雇傭 및 就業實態를 파악하는 것이고, 둘째는 다양한 障礙人 雇傭 政策의 經濟的 效果를 분석하고 障礙人和 관련한 勞動力 需給을 推定하는 것이며, 그리고 셋째는 앞의 분석들을 바탕으로 障礙人 雇傭促進을 위한 政策的 代案을 제시하는 것이다.

우리나라에서 障礙人은 非障礙人에 비해 經濟, 保健·醫療, 社會的 側面에서 相對的으로 낮은 처우를 받아왔다. 그러나 과거 주로 家族이나 地域을 통해 이루어졌던 障礙人 保護와 支援은 經濟發展과 社會變化에 따라 점차 社會 共同의 支援을 필요로 하는 방향으로 나아가고 있다. 그 동안의 經濟發展에 따라 국민의 一般의 生活水準이 향상되면서 福祉에 대한 기대도 급격히 높아지고 있다. 이와 함께 人口의 老齡化, 급격한 産業化에 따른 産業災害, 交通事故를 비롯한 각종 사고, 藥物濫用, 公害, 치료가 곤란한 새로운 疾病의 등장 등에 따라 障礙人口는 늘어나고 있으며, 증가하는 障礙人에 대한 문제는 個人이나 家庭내에서 해결해야 할 일부 계층의 문제가 아니라 社會와 國家가 국민적 관심과 노력으로 해결해야 할 政策的 課題로 대두되고 있다.

障礙人을 대상으로 하는 福祉政策 가운데 雇傭과 관련된 政策은 障礙人의 社會的 또는 心理的 再活의 관점에서 그 중요성이 점차 강조되고 있다. 이는 인간다운 삶을 누리기 위한 기본조건 중의 하나가 직업을 갖는 것이기 때문이다. 人間은 職業을 통하여 社會적으로 인정을 받기도 하고, 또한 인간으로서의 자기실현이 가능한데, 障礙人의 경우도 예외일 수 없다. 따라서 障礙人에 대해서도 一般人과 같은 수준의 雇傭機會를 적극적으로 保障해 주는 것이야말로 障礙人福祉를 위한 가장 生産的인 施策이 된다.

障礙人에 대한 職業再活은 社會再活에 있어서의 최종적인 과정이며, 障礙人과 非障礙人의 社會統合을 위한 직접적인 수단으로서 매우 중요한 의미를 갖는다. 특히 障礙人에 대한 職業再活은 사장될 수 있는 생산적 노동력을 활용할 수 있게 하고, 또한 社會통합에 대한 저해 요인을 제거시키는 중요한 요소가 된다. 따라서 이 研究에서는 障礙人의 雇傭促進의 政策代案을 도출하는 데 궁극적인 目的을 두면서, 이를 위한 先行作業으로 障礙人의 雇傭의 全般的 現況 및 就業實態와 障礙人 雇傭의 經濟的 效果를 분석하고 있다.

在家 障礙人의 就業實態 分析에서는 障礙人의 經濟活動과 관련된 내용을 파악하고자 했는데, 障礙人의 雇傭政策에 대한 인지도, 就業 障礙人의 생활실태 및 취업관련 사항, 그리고 未就業 障礙人의 雇傭과 관련된 福祉欲求 등을 포함하고 있다. 또한 現行의 障礙人 雇傭關聯政策에 대한 경제적 효과를 분석하여 雇傭關聯 政策의 改善方案을 제시하고 있는데, 分析의 대상으로 삼은 雇傭關聯 政策에는 障礙人에 대한 所得支援政策으로서의 所得補助制度和 所得保障制度, 그리고 障礙人 雇傭政策의 職業再活制度, 雇傭促進制度 및 同等權利保障制度 등이 포함된다.

第3節 報告書의 構成

이 報告書는 모두 9個의 章으로 이루어져 있다. 第1章의 序論에서는 이 研究가 이루어진 背景과 함께 研究의 目的과 內容을 간단히 정리하고 있다. 障礙人 雇傭의 現황과 문제점을 다루고 있는 第2章에서는 障礙人 雇傭의 이론적 배경을 살피기 위하여 障礙人 雇傭의 基本理念과 障礙人 職業再活의 體系를 정리하였다. 그리고 障礙人 雇傭政策의 법적 근거가 되고 있는 雇傭關聯法이 반드시 갖추어야 할 구성 요소를 열거하였다.

第3章은 우리나라 障礙人 雇傭政策의 現황을 분석한 후 障礙人 雇傭의 問題點을 제시하고 있는데, 먼저 現行 障礙人 雇傭政策의 內容을 체계화하였다. 障礙人 雇傭政策을 職業再活政策과 需要促進政策, 障礙人 同等權利保障 등으로 구분하였으며, 이와 함께 障礙人에 대한 所得支援制度를 포함시켰다. 그리고 障礙人 雇傭의 現황은 保護雇傭과 一般雇傭으로 나누어서 살펴 보았다.

第4章은 外國의 障礙人 雇傭政策을 비교분석하고 있으며, 이를 바

탕으로 우리나라 障礙人 雇傭政策에의 중요한 시사점을 찾아내고자 했다. 이 章에서는 先進國에 있어서의 障礙人 雇傭政策이 발달되어 온 과정을 설명한 후, 障礙人 雇傭政策과 관련한 外國의 最近動向을 개관하였다. 그리고 先進國에 있어서 障礙人 雇傭政策의 근거를 제공하는 주요 법률을 분석하여 現行 雇傭政策의 내용을 살펴보고 있으며, 또한 障礙人 雇傭政策을 수행하는 정부의 行政體系를 고찰함으로써 障礙人 雇傭政策의 특성을 밝히고자 하였는데, 분석의 대상을 美國, 日本 및 英國의 3개국으로 한정하였다.

第5章의 在家 障礙人 就業實態 調查概要에서는 障礙人 就業實態 調查의 目的, 方法, 規模, 內容 등을 정리한 후, 조사대상 地域의 標本 抽出 節次와 調查地域에 따른 加重值의 부여방식, 標本誤差 등을 다루었다. 調查의 實際에서는 調查指針, 事前調查, 調查員 選拔 및 構成 등 現地調查 節次 등을 구체적으로 제시하였다. 資料의 處理는 조사결과 의 회수 및 자료입력, 검토 및 분석방법에 대해 설명하였다.

在家 障礙人 就業實態 調查의 結果分析은 크게 두 부분으로 나누어 정리하였는데, 第6章의 障礙人口數 및 就業現況에서는 전국의 장애출 현율과 장애종류별 인구수를 제시하였으며, 이 결과를 바탕으로 障礙人의 經濟活動에 관한 사항을 一般人的 경제활동상태와 비교하였다. 第7章에서는 在家 障礙人의 就業關聯 事項으로서, 障礙人들의 고용촉진정책에 대한 인지도, 職業訓練 欲求 등을 다루고 있다. 그리고 在家 障礙人을 就業 障礙人과 未就業 障礙人으로 구분하여, 就業 障礙人은 장애종류, 고용형태 등에 따라서 就業實態를 분석하였으며, 未就業 障礙人의 경우 就業關聯 욕구를 중심으로 설명하였다.

障礙人 雇傭의 經濟的 效果分析을 다루고 있는 第8章에서는 職業 再活政策과 需要促進政策, 障礙人 同等權利保障 등의 障礙人 雇傭政策에 대한 經濟的 效果를 분석하였다. 기존의 障礙人 政策에 대한 經濟的 分析은 매우 드물며, 특히 우리나라의 障礙人 雇傭制度를 對象으로

분석한 先行研究는 거의 없기 때문에 外國의 관련된 分析을 토대로 우리나라의 制度 및 效果 등을 推定하였다. 第9章의 障礙人 勞動力 供給行態 및 費用便益 分析에서는 勞動供給行態函數, 賃金函數, 勤勞 時間函數의 추정을 통하여 障礙人 勞動供給의 특징과 經濟的 效果를 實證分析하고 있다.

第2章 障碍人 雇傭의 理論的 背景

第1節 障碍人 雇傭의 基本理念

障碍人的 職業재활은 障碍人 개인의 經濟的, 社會的, 心理的 욕구 충족을 이루는 중요한 手段이 된다. 특히 勞動年齡期에 이룬 사람이 職業을 구하지 못하거나 職業生活의 維持에 障碍가 있는 경우 그 사람의 所得保障 뿐만 아니라 社會的 地位까지 위협을 받게 된다 (Topliss, 1982:39). 또한 全體 社會的 側面에서 보았을 때도 장애인에 대한 職業再活은 死藏될 수 있는 生産的 勞動力을 活用할 수 있게 하고, 社會統合에 대한 저해 요인을 제거시키는 하나의 條件이 된다.

그러나 아직까지 障碍人은 經濟活動 參與機會의 부족으로 인하여 生産과 納稅의 主體가 아닌 保護와 免稅의 客體로 머물러 왔으며, 오래 전부터 障碍人 雇傭問題가 중요한 社會문제로 인식되어 왔음에도 불구하고 障碍人에 대한 구체적인 職業生活의 參與機會 保障에 대한 制度的 대책 마련은 극히 최근에 와서야 이루어지기 시작하였다. '障碍人 雇傭促進 등에 관한 法律'(1990년)이 제정·공포됨으로써 우리나라의 障碍人 雇傭促進政策은 그 제도적 기반을 갖추게 되었으나, 政策의 구체적 실현은 아직까지 初期 段階에 있다고 하겠다(조홍식, 1994).

우리나라의 障碍人 雇傭에 관한 여러 문제점들을 파악하기 위해서는 무엇보다도 障碍人 雇傭의 基本理念이 社會에서 얼마나 반영되고 있는지를 살펴보아야 한다. 이는 障碍人 雇傭의 基本理念이 충실히 이루어질 때 비로소 障碍人 雇傭과 관련된 문제점들은 해결될 수 있으며, 궁극적인 障碍人 福祉가 달성될 수 있기 때문이다. 障碍人的 「삶

의 질」을 향상시키기 위한 障 碍 人 의 再 活 과 关 连 하 여 规 定 되 는 障 碍 人 雇 傭 의 基 本 理 念 은 다 음 과 같 이 정 리 될 수 있 다.

1. 基 本 的 人 權 의 保 障

障 碍 人 雇 傭 에 关 한 최 우 선 의 基 本 理 念 은 오 랜 역 사 의 과 정 에 서 障 碍 人 에 대 한 否 定 的 인 偏 見 과 差 別 이 있 어 왔 다 는 사 실 에 대 한 자 각 과 함 께 基 本 的 人 權 의 保 障 으 로, 障 碍 人 의 生 存 權 과 勞 働 權 에 대 한 保 障 이 이 루 어 지 도 록 하 는 것 이 다. 障 碍 人 에 대 한 人 權 保 障 은 사 회 구 성 원 전 체 의 人 權 을 保 障 하 는 출 발 점 이 된 다.

2. 社 會 的 責 任 의 共 同 實 踐

障 碍 人 의 雇 傭 促 進 과 職 業 安 定 을 위 해 서 는 企 業, 障 碍 人, 政 府, 其 他 團 體 들 이 각 각 社 會 的 責 任 을 인 식 하 고 공 동 으 로 실 천 해 야 한 다. 企 業 은 사 회 를 기 반 으 로 존 재 한 다 는 입 장 에 서 障 碍 人 의 雇 傭 에 대 한 社 會 的 責 任 을 부 담 하 게 되 는 데, 특 히 產 業 災 害 에 의 한 障 碍 의 발 생 이 빈 번 한 우 리 의 실 정 에 서 는 企 業 의 障 碍 人 雇 傭 에 대 한 社 會 的 責 任 은 더 욱 막 중 하 다 고 하 겠 다.

政 府 는 障 碍 人 雇 傭 에 关 한 企 業 및 一 般 國 民 의 이 해 를 높 이 고, 企 業, 障 碍 人, 其 他 關 係 者 에 대 한 폭 넓 은 지 원 과 障 碍 人 의 특 성 을 고 려 한 職 業 再 活 의 조 치 를 강 구 하 는 등 障 碍 人 의 雇 傭 促 進 과 職 業 安 定 에 필 요 한 綜 合 的 인 시 책 을 마 련 하 여 推 進 해 나 가 야 한 다. 기 타 학 계 및 장 애 인, 민 간 关 连 단 체 들 은 障 碍 人 雇 傭 에 关 한 학 문 적 토 대 구 축 과 함 께 전 문 적 기 술 및 훈 련 등 과 关 连 한 支 援 을 아 기 지 말 아 야 할 것 이 다.

3. 正 常 化 의 實 現

正 常 化 의 원 리 는 障 碍 人 만 을 特 別 保 護 하 는 사 회 가 아 니 라 障 碍 人 도

非障礙人과 마찬가지로 일반적인 생활환경 속에서 日常生活을 영위할 수 있도록 하는 것이다. 이는 '國際 障礙人の 해'에 발표된 行動計劃에서도 잘 나타나고 있는데, "障礙人은 社會의 다른 構成員과는 다른 欲求를 지닌 특별한 사람으로 받아 들여질 것이 아니라, 다만 通常的이고 人間的인 要求를 충족시키는데 특별히 곤란을 갖고 있는 보통의 시민이라고 생각해야 한다"라고 주장하고 있다.

4. 雇傭의 平等追求

다른 사회구성원과 동등하게 障礙人에게도 就業機會가 주어져야 한다는 것으로, 一定 比率의 障礙人 雇傭을 義務化하는 것은 障礙人에게도 非障礙人과 同一水準의 취업기회를 보장하기 위한 방안이 된다. 이러한 平等의 理念은 나아가서 障礙人의 雇傭機會를 확대하되 非障礙人의 雇傭을 부당하게 압박하지 않도록 하는 것까지 포함하며, 또한 기업 간에도 障礙人 雇傭 水準의 불평등이 발생되지 않도록 하는 것이다.

5. 진정한 勞動의 實現

障礙人 雇傭이 궁극적으로 추구하는 목표는 人爲的인 勞動環境과 報酬 등의 단순한 勞動條件 改善을 지양하고, 참된 노동을 통해 自我를 實現하고 이에 상응하는 진정한 報酬를 받음으로써 勞動經歷을 쌓아가는 正常的인 삶을 이루도록 하는 데 주어져야 한다. 人爲的인 형태를 배제하고 참된 勞動과 報酬를 추구한다는 것은 政策的 노력이 흔히 간과할 수 있는 다양한 형태의 개인 欲求의 充足을 전제로 하게 된다. 따라서 障礙人 어느 누구도 단순히 職場을 원하기 보다 다른 사람들과 같은 勞動經歷을 希望한다는 사실은 障礙人 雇傭이 궁극적으로 추구해야 할 目的이자 原則이라 할 것이다(이익섭, 1995).

第2節 障碍人 雇傭의 本質과 體系

障碍人の 再活은 醫療, 敎育, 職業, 心理 및 社會再活 등의 총체적인 접근에 의해서 가능해 진다. 따라서 障碍人の 職業再活은 社會統合을 목적으로 하는 總體的 再活의 한 構成 要素가 되며, 다른 재활 영역들과의 力學的인 관계 안에서 職業再活의 효과가 더욱 뚜렷해 진다. 그리고 障碍人の 雇傭은 職業再活의 한 構成要素로서, 職業再活過程의 다른 구성요소들과의 체계적이고 역학적인 관계성이 유지되어야 한다.

1. 職業再活과 다른 再活領域과의 關係

障碍人 政策에 있어서의 再活은 부분 개념이 아니라 총체적 개념으로 접근되어야 한다. 障碍人の 再活은 1940~50년대의 外科的 治療를 바탕으로 醫療再活의 영역이 가장 먼저 위치를 확보하였으며, 1960년대의 經濟的 高度成長期에 접어들면서 부족한 노동력을 충당하기 위한 사회적 요구에 따라 인력개발의 차원에서 職業再活의 영역에 대한 기반이 이루어 졌다(小島蓉子, 1982:213~222)

그러다가 障碍人の 인권이 활성화되기 시작하는 1970년대에는 障碍人の 再活形態는 변모를 가져오기 시작하고 障碍人の 再活에 대한 총체적 접근이 구축되었다. 障碍人の 再活이 醫療再活, 敎育再活, 職業再活, 心理再活, 社會再活 등의 영역으로 확대되면서, 각각의 영역은 相互力學的 교환관계를 유지하는 독립개념으로 발전되었다. 이처럼 총체적 재활을 바탕으로 障碍人 個人의 능력을 全人的으로 개발하고, 나아가 障碍人の 社會接近을 보장하기 위한 社會環境 改善領域까지 포함함으로써 社會統合이 이루어지게 되는 것으로 정립되었다.

障碍人の 再活에 대한 총체적 접근은 法的·制度的 조치를 통해 자리를 잡게 되는데, 미국의 경우 障碍人の 再活을 醫療再活과 職業再活

범위로 한정해서 제정했던 1920년의 「職業再活法」을 1973년에 「再活法」으로 바꾸면서 再活의 내용을 보다 포괄적으로 규정하고 있다. 그리고 國際聯合은 1983~1992년을 '세계 장애인 10년'으로 선포하면서 障礙人 再活은 障礙人의 '안전한 社會參與와 平等'을 달성하기 위하여 각각의 領域이 총합적으로 이루어져야 한다고 규정하였다.

이처럼 障礙人의 職業再活은 다른 영역의 再活과 서로 연계되어질 때 비로소 뚜렷한 효과를 가져오게 되는데, 의료재활, 교육재활, 직업재활, 심리재활, 사회재활 등의 領域과 서로 直列的 또는 竝列的 關係가 이루어질 필요가 있다.

가. 直列的 相互關係

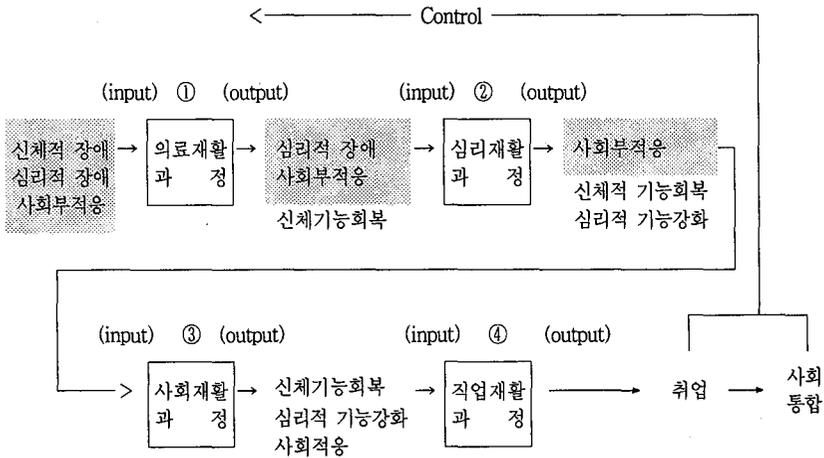
障礙狀態가 重症이고 두 가지 이상의 重複障礙를 가지고 있어 職業再活이 용이하지 않은 경우, 職業再活에 앞서 醫療再活, 心理再活, 社會再活 등의 재활과정에 의해 障礙를 최소화해야 한다. 그러나 重症狀態에 있는 중복장애는 사람에 따라 동시에 제거할 수 없는 경우가 많기 때문에, 이런 경우에는 필요한 再活을 순차적인 형태 즉, 直列的 再活形態(Sequence Rehabilitation System)로 시행함으로써 職業再活에 필요한 人間的 기능을 회복시켜 나가야 한다.

예를 들면, '신체장애(input) → 신체기능 회복(output) → 신체기능 회복상태의 심리적 문제(input) → 신체적, 심리적 기능회복(output) → 신체적, 심리적 기능 회복상태의 사회부적응 문제(input) → 신체적, 심리적, 사회적 기능회복(output)'과 같은 直列的 재활과정이 職業再活이 이루어지기 전에 필요하다.

이는 앞에서 이루어진 재활과정의 결과가 다시 다음에 이루어지는 재활과정에 投入되는 형태로 이루어지고, 마침내 總體的인 재활과정의 결과에 의해 社會統合을 달성하기 위한 각 영역의 기능통합이 이루어

지기 때문이다. 職業再活에 있어서 전제되는 각 領域의 直列的 再活을 例示하면 [圖 2-1]과 같다

[圖 2-1] 他領域의 再活과 直列的 相互關係를 가진 職業再活의 例



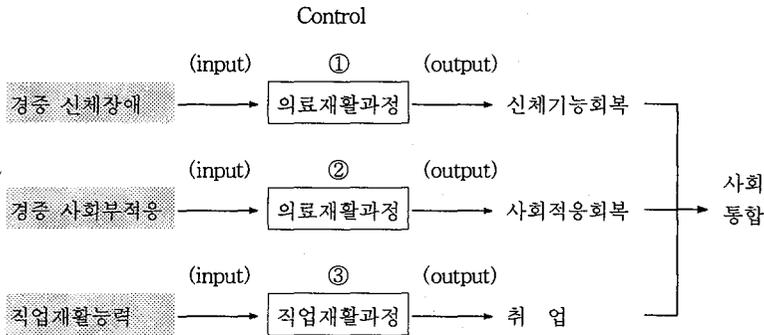
나. 竝列的 相互關係

2개 이상의 重複障 碍를 가지고 있으나 障 碍程度가 輕症일 경우에는 障 碍를 대상으로 하는 다른 領域의 再活과 職業再活을 동시에 실시해도 무리없이 就業은 물론 社會統 合을 달성할 수 있을 것이다. 이때에는 필요한 再活領域間에 서로 情報와 資源을 교환하면서 각 領域의 再活이 竝列的 再活形態(Parallel Rehabilitation System)로 이루어질 수 있다.

예를 들면, 身體的 障 碍나 社會부적응 문제를 가지고 있어도 輕症일 경우 신체장애에 대응하는 醫療再活과 社會부적응 문제에 대응하는 社會再活과 職業再活이 동시에 실시될 수 있다. 이상과 같은 병렬적

재활형태의 예를 도식화 하면 [圖 2-2]와 같다.

[圖 2-2] 他領域의 再活과 並列的 相互關係를 가진 職業再活의 例



다. 直·並列的 相互關係

일반적으로 障礙人 再活過程은 障礙의 종류, 정도, 특성에 따라 直列的 형태와 並列的 형태가 혼합해서 이루어진다. 障礙人 개개인이 가지고 있는 重複障礙 中에는 重症障礙도 있을 수 있고, 輕症도 있을 수 있다. 重症障礙일 경우에는 먼저 重症障礙를 대상으로 再活서비스를 실시한 후에 다른 障礙에 대한 再活서비스를 실시 할 수 밖에 없기 때문에 直列的 형태를 취하게 되지만, 그렇지 않을 경우에는 重症과 輕症을 동시에 대상으로 하여 直·並列的 形態의 再活서비스를 취할 수 있다. 따라서 職業再活과 醫療再活, 敎育再活, 心理再活, 社會再活 등 다른 領域과의 상호관계는 障礙狀態에 따라 直·並列的 形態로 이루어지는 것이 일반적이다.

라. 職業再活과 社會環境과의 相互關係

職業再活은 障礙人이 생활하는 社會 안에서 이루어진다. 따라서 職

業再活은 사회와의 相互交換關係를 통하여 존속하고 발전하게 된다. 즉, 職業再活은 사회의 下位構造인 문화구조, 물리구조, 사회심리구조 등과의 資源 및 情報를 상호교환함으로써 存續은 물론 發展할 수 있다.

1) 文化的 環境과의 關係

文化的 社會環境은 기술, 과학, 예술, 종교, 도덕, 규범 등의 文化를 職業再活過程에서 障碍人이 학습하고 공유하도록 하기 위한 條件을 제공한다. 즉, 文化的 社會環境이 產出한 문화적 가치가 職業再活過程에 投入되고, 이로 인해 職業再活過程에서 산출된 장애인의 가치관이 文化的 社會環境에 投入되는 상호 교환관계가 이루어 진다.

2) 物理的 環境과의 關係

物理的 社會環境은 물적 자원의 원천이 되며, 건축물, 이동수단 등 職業再活에 있어서 物理的 行動手段을 제공할 뿐 아니라 職業再活 行動의 範圍를 현실적으로 규제하게 된다. 따라서 物理的 社會環境이 產出한 物的 資源과 條件을 職業再活過程에 投入하고, 이로 인해 職業再活過程에서 산출된 장애인의 직업활동에 있어서의 물리적 적응상태가 물리적 사회환경에 投入되는 상호관계가 이루어 진다

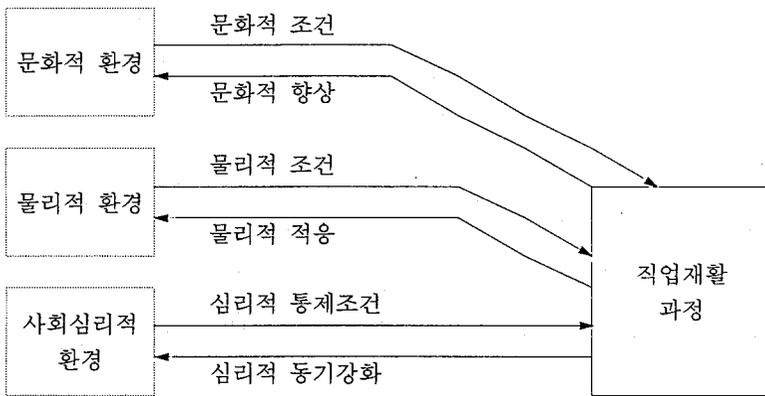
3) 社會心理的 環境과의 關係

社會心理的 社會環境은 職業再活過程에 심리적 동기를 제공한다. 가족, 친족, 종교나 사회집단, 지역주민 등의 社會單位 집단체에는 구성원의 心理的 結合에 의해 사회심리적 환경이 형성된다. 그리고 心理的 社會環境은 그것이 가지고 있는 價値基準, 規範的 役割, 相互關係性 등의 심리적 통제조건에 의해 장애인의 직업재활에 대한 動機誘發이나 동기감소의 형성에 영향을 미친다. 따라서 사회심리적 社會環境이

산출한 심리적 통제조건을 직업재활과정에 투입하고, 이로 인해 職業再活過程에서 산출된 장애인의 직업에 대한 심리적 의지가 사회심리적 社會環境에 투입되는 상호관계가 이루어진다.

이상의 職業再活過程에 있어서의 사회적 환경과의 상호관계를 나타내면 [圖 2-3]과 같다.

[圖 2-3] 職業再活過程에 있어서 社會環境과의 相互交換



2. 障碍人的 職業再活과 雇傭

허치슨(Hutchison, 1973)은 職業再活을 접수, 직능평가, 계획, 회복, 훈련, 취업과 사후지도로 분류하고 있으며, 職業評價에 따라 문제 회복, 훈련, 취업과 사후지도 등의 職業再活計劃이 이루어져야 한다고 주장하고 있다. 그리고 골든슨(Goldenson, 1978)은 직업상담, 검사, 직업적응훈련을 기초로 하는 직업안정 등으로 職業再活을 體系化하고 있다. 이들은 모두 장애인이 가지고 있는 障碍의 정도나 특징에 대한 파악을 전제로 하여 職業能力을 평가하고, 평가된 직업능력을 全人的으로 발휘시키기 위한 장애치료와 적응훈련 및 기능훈련을 통해서 고

보호고용의 구체적인 방법은 다음과 같다.

가. 職業指導

職業選擇 또는 職業變更에 관한 지원이 필요한 장애인을 위해서 전문적인 職業指導 施設을 설립하고, 개인의 직업재활 욕구에 따라 필요한 모든 專門的 서비스를 제공해야 한다. 직업지도 과정에는 다음과 같은 사항이 포함되어야 한다.

- ① 직업지도 담당자와의 면접
- ② 작업경험에 대한 기록심사
- ③ 과거에 받은 훈련에 관한 심사
- ④ 직업지도를 위한 건강진단
- ⑤ 직업능력 및 적성검사와 그 외의 필요한 심리검사
- ⑥ 개인 및 가정에 대한 사정조사
- ⑦ 작업검사 및 그 외의 방법에 따른 적성검사와 능력발달의 조사
- ⑧ 필요하다고 인정되는 모든 사항에 대한 기술적 직업검사
- ⑨ 직업상 필요한 요건에 관한 신체적 능력의 분석 및 능력증진의 가능성 분석
- ⑩ 직업재활에 필요한 모든 정보제공

나. 職業訓練

職業訓練은 非障礙人의 직업훈련에 일반적으로 적용되는 職業訓練의 原則과 조치 및 방법이 의학적으로나 교육적으로 무리가 없는 한 장애인에게도 적용되어야 한다. 그리고 障礙人의 훈련은 장애인이 그 직업상의 자격이나 적성에 맞는 경제적 활동에 종사할 수 있도록 다음과 같은 훈련을 실시해야 한다.

- ① 의사의 진단을 받은 후, 장애가 관련 작업의 수행에 주는 영향이나 작업이 장애에 주는 영향을 최소화할 수 있는 직업을 선택하도록 소개하고 조정해야 한다.
- ② 가능성과 적합성이 있으면, 장애인이 장애 발생 이전의 직업 또는 그와 관련된 직업에 취업할 수 있도록 훈련해야 한다.
- ③ 가능하면, 장애인이 비장애인과 같은 수준의 노동을 할 수 있을 때까지 필요한 기술을 습득할 수 있도록 훈련을 계속해야 한다.
- ④ 가능하면, 장애인은 비장애인과 함께 동일한 조건 아래서 훈련을 받아야 한다.
- ⑤ 장애의 특성이나 중증장애로 인해 비장애인과 함께 훈련을 받을 수 없는 경우에는, 다음과 같은 사항이 포함된 특수시설을 설치하여 훈련해야 한다.
 - 기숙사가 필요할 경우 설치해야 한다.
 - 단기 또는 장기 훈련과정을 설치·운영해야 한다.
 - 장애인의 기능을 증진시킬 수 있는 과정을 설치하여 운영해야 한다.
 - 사용자가 장애인에 대한 훈련을 실시하도록 장려하는 조치를 취해야 하며, 이런 조치에는 경제적, 기술적, 의학적 또는 직업훈련 상의 필요한 지원이 포함되어야 한다.

다. 職 業 斡 旋

장애인의 職業斡旋은 다음과 같은 방법에 의해 이루어져야 한다.

- ① 구직자를 등록해야 한다.
- ② 구직자의 직업상의 자격, 경력 및 희망을 기록해야 한다.
- ③ 고용에 관한 면접을 해야 한다.
- ④ 필요에 따라 구직자의 신체적, 직업적 능력을 평가해야 한다.

- ⑤ 직업알선 기관은 취업알선을 위한 장애인의 직업능력을 사용자에게 증명하고, 사용자와의 지속적인 관계 개발·유지 및 홍보를 제공해야 한다.
- ⑥ 장애인의 취업에 필요한 사회적 시설을 이용할 수 있도록 지원해야 한다.
- ⑦ 평가를 통해 직업알선이나 직업훈련 또는 재훈련의 결과가 만족한가 그렇지 못한가에 대해 확인해야 한다.
- ⑧ 장애인의 직업정착을 방해하는 장애를 가능한 한 제거해야 한다.

라. 保護雇傭

政府는 적절한 民間團體와 협력하여 雇傭市場에서 경쟁하기 어려운 障碍人을 위해 保護的 狀態에서 훈련 및 고용할 수 있도록 다음과 같은 조치를 취해야 한다.

- ① 신체적, 심리적, 지리적 이유로 인해 규정대로 통근하기 어려운 장애인을 위해 보호작업 시설을 설치하고 특별조치를 해야 한다.
- ② 보호작업 시설은 실효성있는 의료적, 직업적 감독아래 유용하고 수입을 동반한 작업은 물론, 가능한 한 통상적인 고용으로 전환할 수 있도록 지원하여 직업상의 적응 및 진보할 수 있는 기회를 제공해야 한다.
- ③ 자택을 떠날 수 없는 장애인을 위해 실효성있는 의료적, 직업적 감독아래 자택에서 할 수 있는 유용하고 수입을 동반한 작업을 제공할 수 있도록 보호고용을 체계화하는 한편 발전시켜야 한다.
- ④ 임금 및 고용조건에 관한 법규가 노동자에 대해서 일반적으로 적용되고 있는 경우에는 그 법규가 보호고용 중인 장애인에게도 적용되어야 한다.

第3節 障礙人 雇傭 關聯法의 構成要素

障礙人 雇傭의 본질은 넓게는 장애인의 社會統合을 지향하기 위한 廣義的 再活에 소속되는 부분이고, 狹義的으로는 就業을 달성하기 위한 職業再活에 소속되는 부분으로 체계화된다. 따라서 장애인 고용 정책과 사업의 근거가 되는 관련법에는 職業再活의 본질과 함께 직업을 통한 총체적인 社會自立을 위해 廣義的 再活에 직접 관련되어 있는 다음과 같은 요소들로 기초기반을 구성해야 한다.

1. 障礙人 雇傭法의 目的

障礙人 雇傭法¹⁾의 목적에 ‘社會統合의 指向’이라고 하는 總體的 再活의 최고 價値가 명시되어 있어야 한다. 이는 장애인 고용이 단순한 就業의 달성에 한정되지 않고, 총체적 재활의 수단으로서 실현될 수 있어야 하기 때문이다. 또한 雇傭法의 목적에 광의적 재활의 개념이 명시되어 있어야만 장애인 고용 정책이나 사업이 목적의 최고 가치인 社會統合에 의해 언제나 통제를 받을 수 있다.

障礙人 雇傭法이 사회통합을 지향할 수 있는 장애인 고용정책의 법적 근거가 되기 위해서는 職業所有 뿐 아니라 장기적 또는 평생적인 職業維持가 함축되어 있는 목적을 구체적으로 명시해야 한다. 障礙人 職業再活에 있어서의 雇傭前 단계의 각 과정(직업평가, 직업 적응훈련, 직업 기능훈련)에서 달성되는 手段的 目標가 구체적으로 명시되어 있어야만 障礙人 雇傭法이 사회통합을 지향하는 장애인 고용정책의 근거 법률로 기능을 할 수 있다. <表 2-1>은 장애인 고용법에서 구체

1) 障礙人 雇傭과 관련되는 우리나라의 대표적인 법은 1990년에 제정된 ‘障礙人 雇傭促進 등에 관한 法律’이다. 그러나 여기에서는 특정한 법을 지칭하는 것이 아니기 때문에, 장애인 고용과 관련되는 법을 障礙人 雇傭法이라는 일반화된 개념으로 사용하였다.

적으로 명시되어야 할 目的體系를 정리한 것이다.

〈表 2-1〉 雇傭促進法の 目的體系

광의적 재활의 목적 (최고 가치개념)	고용촉진법의 목적 (수단적 목표의 통합개념)	수단적 목표 (각 단계의 목표)
社會再活 (인간다운 생활)	就業 (고용)	직업평가 (능력 및 직무평가)
		직업적응
		직업훈련

2. 職業再活 過程

障 碍 人 雇 傭 法 에 직 業 재 활 과 정 이 구 체 적 으 로 규 정 되 지 않 으 면 障 碍 人 의 雇 傭 促 進 을 위 한 정 책 을 수 립 하 기 가 어 렵 다. 國 際 勞 動 機 構 가 권 고 제 99 호 에 서 직 業 재 활 과 정 을 직 業 지 도, 직 業 훈 련, 직 業 알 선 등 으 로 분 류 하 고, 그 내 용 을 구 체 적 으 로 규 정 하 고 있 는 것 도 이 러 한 직 業 재 활 과 정 을 전 체 로 하 지 않 는 한 雇 傭 促 進 이 이 루 어 질 수 없 기 때 문 이 다.

우 리 나 라 의 장 애 인 고 용 촉 진 등 에 관 한 법 률 (1990년) 의 대 부 분 의 내 용 은 일 본 의 '障 害 者 雇 傭 促 進 등 에 관 한 法 律' 에 서 가 저 왔 다. 하 지 만 일 본 은 1991년 에 이 법 을 개 정 하 여 직 業 재 활 과 정 을 구 체 적 으 로 규 정 하 고 있 으 나, 우 리 나 라 의 법 에 서 는 아 직 까 지 이 를 뒷 받 침 해 주 지 못 하 고 있 는 실 정 이 다. 따 라 서 國 제 노 동 기 구 의 '직 業 재 활 의 기 본 원 칙 (1967)' 과 國 제 장 애 인 재 활 협 의 회 의 '직 業 재 활 의 장 래 를 위 한 지 침 (1972)' 에 서 구 체 적 으 로 제 시 하 고 있 으 며, 많 은 先 進 國 들 이 시 행 착 오 과 정 을 거 쳐 장 애 인 職 業 再 活 의 과 정 으 로 규 정 하 고 있 는 직 業 평 가, 직 業 적 응 훈 련, 직 業 기 능 훈 련, 취 업 알 선, 사 후 지 도 등 이 우 리 나 라 의 障 碍 人 雇 傭 關 聯 法 에 서 도 구 체 적 으 로 명 시 되 어 야 할 것 이 다.

3. 責 任 性

障 碍 人 雇 傭 法 에 는 장 애 인 고 용 과 관 련 한 行 動 主 體 의 책 임 성 이 명 시 되 어 야 한 다. 行 動 主 體 의 책 임 성 은 국 가 및 지 방 자 치 단 체 의 책 임 성, 義 務 雇 傭 事 業 體 의 책 임 성, 障 碍 人 당 사 자 의 책 임 성 등 의 3 가 지 로 구 분 될 수 있 는 데, 그 구 체 적 인 내 용 은 다 음 과 같 다.

가. 國 家 및 地 方 自 治 團 體 의 責 任 性

우 리 나 라 의 憲 法 에 서 는 “모 든 국 민 은 근 로 의 권 리 를 가 진 다(제 32 조)”라 고 규 정 하 고 있 으 며, 또 한 “모 든 국 민 은 인 간 다 운 생 활 을 할 권 리 를 가 진 다(제 34 조)”라 고 규 정 하 고 있 다. 따 라 서 勞 動 力 이 상 실 된 障 碍 人 에 대 한 勤 勞 의 권 리 나 인 간 다 운 生 活 을 할 권 리 등 은 국 가 의 책 임 에 의 해 보 장 되 어 야 하 는 國 民 의 基 本 權 利 이 다.

그 러 나 장 애 인 職 業 再 活 의 총 체 적 인 정 책 에 대 한 국 가 및 지 방 자 치 단 체 의 구 체 적 인 責 任 性 이 장 애 인 고 용 법 에 명 시 되 지 않 는 다 면 障 碍 人 雇 傭 은 효 과 적 으 로 추 진 될 수 없 으 며, 결 국 은 장 애 인 이 직 업 을 통 한 인 간 다 운 생 활 을 누 릴 수 있 는 國 民 的 權 利 를 보 장 받 을 길 이 없 게 된 다. 따 라 서 장 애 인 의 雇 傭 을 촉 진 하 기 위 해 서 는 職 業 再 活 政 策 樹 立 의 책 임, 職 業 再 活 財 源 出 捐 의 책 임, 효 과 적 인 직 업 재 활 수 행 을 위 한 支 援 의 責 任, 勞 動 行 政 을 통 한 指 導 監 督 의 책 임 등 국 가 및 지 방 자 치 단 체 의 책 임 성 이 장 애 인 雇 傭 法 의 구 성 요 소 로 나 타 나 고, 또 한 이 러 한 책 임 성 이 강 력 하 고 구 체 적 인 조 향 으 로 설 정 되 어 야 할 것 이 다.

선 진 국 의 경 우 이 미 障 碍 人 의 雇 傭 에 관 한 국 가 의 책 임 이 관 련 법 에 서 구 체 적 으 로 명 시 되 고 있 는 데, 일 본 은 障 害 者 雇 傭 促 進 등 에 關 한 法 律 (1991년) 에 서 국 가 및 지 방 자 치 단 체 가 장 애 인 직 업 재 활 을 총 체 적 이 고 효 과 적 으 로 추 진 할 책 임 이 있 음 을 규 정 하 고, 또 한 職 業 再 活 政 策 을 담 당 하 는 勞 動 大 臣 의 책 임 까 지 도 구 체 적 으 로 명 시 하 고 있 다(제 2 조

5~6항). 그리고 독일은 重症障礙人法(1974년)에서 국가의 장애인 직업재활에 대한 책임을 '聯邦僱傭事業團'의 임무로 구체적이고 강력하게 규정하고 있다(제6장 제30조).

나. 事業主의 責任性

障礙人에 대한 割當義務僱傭制度는 장애인 고용법에 의하여 규정되어지고, 이에 따라 일정 규모 이상 사업체의 事業主는 법에서 정하고 있는 의무고용률에 해당하는 장애인을 고용해야 하는 責任과 義務를 가진다. 障礙人에 대한 割當制 一般僱傭을 채택하고 있는 대부분의 나라들은 관련법에서 의무고용 事業主의 責任性을 강력하게 규정하고 있는데, 障礙人 僱傭率과 納付金 負擔에 대한 책임, 고용된 장애인에 대한 管理와 解雇 등에 관한 책임, 障礙人 僱傭計劃 수립에 관한 책임 등이 포함된다.

독일의 重症障礙人法(1974년)은 장애인 고용에 있어서의 사용자를 私的 使用者와 公的 使用者로 규정하고 있으며, 公的 使用者인 국가기관을 법조문에 구체적으로 명시하여 장애인 僱傭義務를 규정하고 있다(제2~3장). 프랑스는 장애인 오리엔테이션법에서 障礙人 義務僱傭 事業體는 장애인을 고용해야 할 직위가 있는 경우 이를 職業安定所에 의무적으로 신고하도록 명시하고 있으며, 신고를 받은 직업안정소는 신고를 받은 후 8일 이내에 장애인을 그 사업체에 소개하도록 되어 있다. 이 경우 정당한 이유없이 소개받은 장애인을 사업체가 고용하지 않을 때는 최저 임금의 3배에 일수를 곱한 벌금을 내도록 되어 있다. 또한 사업체가 장애인의 僱傭狀況 報告를 태만히 하였을 때는 最低賃金의 3배에 해당하는 벌금 1년치를 내도록 강력하게 규정하고 있다(兒島美都子, 1982).

다. 障 碍 人 當 事 者 의 責 任 性

事業體는 이윤추구를 목적으로 하고 있으며, 모든 雇傭은 사업체의 목적달성을 위해 이루어지기 때문에 피고용자는 사업체의 목적달성을 위해 요구되는 자격을 갖추도록 노력해야 한다. 소속된 사업체의 목적달성을 위해 종사하는 勤勞者로서 자각을 가지고, 자기의 능력을 개발하기 위해 노력하는 것은 모든 被雇傭者 스스로의 책임이며, 장애인의 경우도 다를 바 없다. 따라서 장애인 고용의 촉진을 위해서는 障 碍 人 에 대한 職 業 適 應 訓 練, 職 業 技 能 訓 練 등의 과정을 통하여 직업기술 뿐 아니라 긍정적인 適 應 能 力, 人 間 關 係, 忍 耐 性, 積 極 性 등 신체적, 정신적, 사회적으로 자기의 직업능력을 개발해야 하는 장애인 당사자의 책임성도 강조되어야 한다.

미국의 再 活 法(1973년)에서는 雇傭差別 禁 止 措 置(affirmative action)의 대상을 모든 장애인으로 규정하지 않고 '적격자 - 특정 직무를 타당성 있는 배려 하에 수행할 수 있는 능력이 있는 사람'으로 규정하고 있다(제503항). 그리고 독일도 重 症 障 碍 人 法(1974년)에서 장애인이 정당한 이유없이 직위를 거부하거나, 또는 정당한 이유없이 재할조치를 거부할 경우에는 법률에 의해 이루어지는 장애인에 대한 우대조치를 일시 취소할 수 있음을 규정하고 있다(제7장 제36조).

4. 財 源 造 成

障 碍 人 職 業 再 活은 장애인의 잠재된 노동능력을 촉진·개발 또는 보완하여 취업을 달성하고, 직업을 통해서 장애인의 生 活 權 과 勤 勞 權 을 보장하는 國 家 의 政 策 事 業 이다. 따라서 장애인 직업재활을 위한 財 源 造 成은 국가의 책임이며, 주로 政 府 의 出 捐 金 에 의해 장애인 직업재활 사업의 재원이 조성된다. 障 碍 人 雇 傭 法 에 근거하여 割 當 義 務 雇 傭 制 度 를 채택하고 있는 경우에는 의무고용 사업체의 법정 장애인 고용

를 미달성 부분에 대한 부담금이 장애인 직업재활을 위한 재원으로 쓰여지기도 한다. 따라서 장애인 직업재활의 財源造成에 관한 내용이 장애인 고용법에서 구체적으로 명시될 필요가 있으며, 이에는 政府의 出捐金과 의무고용 사업체의 부담금에 대한 명확한 성격 및 관리, 그리고 財源出捐에 대한 정부의 구체적 책임성이 포함되어야 한다.

障 碍 人 雇 傭 促 進 을 위 한 지 원 은 주 로 출 연 금 으 로 조 성 된 政 府 基 金 으 로 이 루 어 지 고 있 는 데 (兒 島 美 都 子, 1982), 스웨덴의 보조금 고용, 네델란드의 사회고용, 영국의 램플로이 公社 등은 좋은 사례가 된다. 정부의 出捐金이 장애인 고용과 관련하여 폭넓게 사용되는 것과는 달리, 할당제 一般雇傭의 부담금은 의무고용 사업체 간의 상호협력을 위한 것이기 때문에 民間資源 관리 원칙에 의해 주로 일반고용 촉진을 위한 사업에 한정해서 사용되고 있다.

5. 雇傭形態

障 碍 人 雇 傭 法 에 는 一 般 雇 傭 과 保 護 雇 傭 이 모두 명시될 필요가 있다. 一般雇傭은 勞動力을 지니고 있으나 일반 勞動市場에서는 취업이 상대적으로 어려운 장애인을 대상으로 하며, 保護雇傭은 경제적인 효용가치를 생산할 수 있는 노동력은 없어도 노동을 통해서 인간적 가치를 실현 할 수 있는 重症障 碍 人 을 대상으로 하고 있다. 예를 들면, 여러 나라들에서 채택하고 있는 割當制 義務雇傭, 스웨덴의 補助金 雇傭, 미국의 支援雇傭, 일본의 제3섹타 고용 등은 모두 일반고용에 속하며 保護作業場, 영국의 램플로이 公社, 네델란드의 社會雇傭 등은 모두 보호고용에 속하게 된다.

세계경제의 호황으로 지난 1960년대는 勞動市場에서의 人力不足을 경험하면서 障 碍 人 의 노동력을 産業人力로 투입하려는 경향이 강하였기 때문에 장애인 職業再活이 정책적으로나 기술적으로 고조될 수

있었다. 그러나 노동력을 제대로 갖추지 못한 重症障碍人에 대한 고용은 여전히 미흡하였고, 장애인의 人權이 활발하게 논의되던 1970년대에 접어들면서는 고용이 어려운 중증장애인에 대한 직업재활이 과거 어느 때 보다도 심각한 社會問題로 대두되었다. 이에 따라 先進國에서는 나라에 따라 특징있는 고용형태를 개발하게 되고, 중증장애인을 수용할 수 있는 장애인의 保護雇傭이 활성화되었다.

따라서 輕症障碍人과 重症障碍人을 포괄적으로 고용하기 위해서는 의무고용 사업체를 운영주체로 하거나 정부와 義務雇傭事業體를 공동 운영주체로 하는 一般雇傭과, 민간법인이나 정부를 운영주체로 하되 정부의 재정지원을 바탕으로 하는 保護雇傭을 모두 장애인 고용법에서 규정하고 있어야 할 것이다.

6. 專 門 人 力

職業再活의 과정은 직업평가, 직업 적응훈련, 직업 기능훈련, 취업알선 및 사후지도 등 각 단계별로 프로그램화되며, 이들 프로그램은 職業列別 전문가팀에 의해 수행되어 진다. 職業評價 단계의 프로그램은 장애, 적성, 흥미, 심리, 신체기능 등에 대한 종합적인 분석과 이를 기초로 하여 직업능력 및 직무평가 등을 수행하는 전문 프로그램으로 이루어진다. 따라서 각 프로그램의 수행은 직업평가사, 심리평가사, 재활 사회사업가, 의료전문가 등의 직렬별 전문가팀에 의해서 이루어져야 한다.

職業 適應訓練 단계의 프로그램은 직업평가 단계에서 나타난 신체적, 심리적, 사회관계론적 문제에 대처하는 治療 및 訓練 등의 전문 프로그램으로, 심리치료사, 재활사회사업가, 의료전문가 등의 직렬별 전문가팀에 의해서 이루어져야 한다. 직업 기능훈련 단계의 프로그램은 직업기술의 이론과 실제, 직업상담 등의 프로그램으로, 직업훈련

교사와 직업상담원(재활사회사업가 또는 직업재활 상담원) 등의 전문 가팀에 의해서 이루어져야 한다. 그리고 職業斡旋 및 事後指導 단계의 프로그램은 취업상담, 취업처 개발, 직업알선, 사후지도 등의 전문 프로그램으로, 재활사회사업가 또는 職業再活 相談員에 의해서 이루어져야 한다. 따라서 직업재활의 각 단계의 전문 프로그램을 수행할 專門人力에 관한 사항이 장애인 고용법에 구체적으로 명시될 필요가 있는데, 여기에는 전문 프로그램에 대한 專門人力의 배치 및 관리 등이 구체적이고 현실적인 조항으로 포함되어야 한다.

7. 障礙人 雇傭事業體 支援

障礙人 雇傭事業體에 대한 지원은 두 가지 측면에서 필요하다. 첫째는, 사업체의 목적달성이 장애인 고용으로 인하여 차질이 생기지 않도록 지원해야 하기 때문이다. 企業은 이윤을 목적으로 하기 때문에 만약 장애인의 고용이 기업의 이윤에 손실을 가져오는 경우라면 障礙人 雇傭을 강요할 수가 없다. 따라서 장애인을 고용하더라도 기업의 利潤이 보장될 수 있도록 장애인 고용에 대한 정부의 재정지원이 있어야 하며, 또한 이에 대한 社會的 共同責任이 있어야 한다(권도용·장창엽, 1993:15~16).

둘째는, 障礙人의 所得保障을 위하여 장애인을 고용하는 사업체에 대해 財政支援이 주어져야 한다. 장애인의 경우 勞働能力의 부분적 손실로 인해 노동에 대한 報酬가 비장애인과 같은 수준으로 또는 충분하게 보장될 수 없는 경우가 많다. 따라서 障礙人의 노동에 대하여 最低賃金 이상의 소득보장이 이루어지기 위해서는 장애인을 고용하는 사업체에 정부가 障礙人의 勞動力 상실 부분에 대한 財政支援을 주어야 한다.

障礙人을 고용하는 사업체에 대한 지원의 구체적 내용이 障礙人 雇

傭法에 명시될 필요가 있는데, 여기에는 지원금, 장려금, 작업 및 기타 시설 설치비 보조 또는 용자, 장애인 특별 고용관리비 보조, 장애인 능력개발비 보조, 편의시설 설치비 보조 또는 용자, 이동수단 구입비 보조 또는 용자, 인건비 보조 등의 내용이 구체적인 조항으로 포함되어야 할 것이다(권도용, 1993:19~25).

8. 傳 達 體 系

統 合 的 職 業 再 活 政 策 의 수 립 과 그 에 따 른 프 로 그 램 의 운 영 은 중 앙 관 련 부 처 의 협 력 체 계 와 전 문 프 로 그 램 실 시 기 관 의 상 호 교 환 체 계 에 의 해 서 이 루 어 져 야 한 다. 다 시 말 해, 中 央 의 勞 動 部, 保 健 福 祉 部, 教 育 部 등 직 업 재 활 관 련 부 처 의 협 력 체 계 에 의 해 통 합 적 직 업 재 활 정 책 이 수 립 되 어 야 한 다. 그 리 고 職 業 評 價, 職 業 適 應 訓 練, 職 業 技 能 訓 練, 職 業 斡 旋, 事 後 指 導 등 직 업 재 활 의 과 정 은 각 지 방 의 실 정 에 따 라 전 문 프 로 그 램 화 되 어 체 계 적 으 로 실 시 되 어 야 한 다.

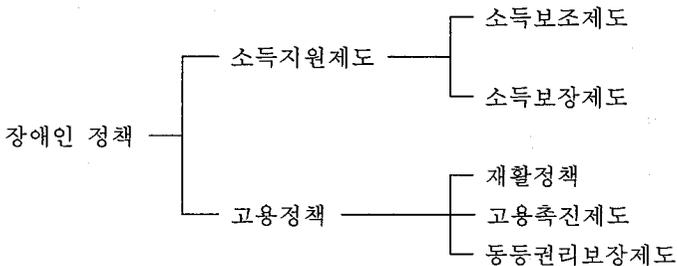
따 라 서 統 合 的 職 業 再 活 政 策 수 립 을 위 한 중 앙 관 련 부 처 의 기 능 분 담 및 통 합 체 계, 프 로 그 램 지 원 을 위 한 중 앙 정 부 와 지 방 자 치 단 체 와 의 연 계 체 계, 지 방 중 심 의 전 문 프 로 그 램 실 시 기 관 간 의 機 能 統 合 體 系 등 이 장 애 인 고 용 법 의 구 성 요 소 로 지 정 되 어 야 하 며, 각 체 계 별 내 용 과 각 체 계 간 의 기 능 통 합 내 용 을 구 체 적 으 로 규 정 하 는 조 항 이 설 치 되 어 야 한 다(直井優, 1974:166~172).

第3章 障碍人 雇傭의 現況

第1節 障碍人 雇傭政策의 體系

勤勞能力이 있는 장애인에 대한 公共政策은 매우 다양하며, 이들 정책은 주로 中央政府 次元의 지원에 의하여 이루어지고 있다. 장애인 정책을 구분하면 所得支援制度, 再活制度, 장애인근로자의 노동 공급에 대한 需要를 創出하는 제도, 그리고 장애인근로자들의 雇傭·敎育·移動 등에 있어서 정상 근로자와 동등한 권리를 보장하기 위한 제도 등으로 구분될 수 있다(圖 3-1 참조).

[圖 3-1] 障碍人 政策의 概要



1. 所得支援制度

소득지원제도는 公的扶助 중심의 所得補助制度和 社會保險 중심의 所得保障制度로 나눌 수 있는데, 현행 장애인 정책의 주요 흐름은 소득보조제도를 중심으로 하고 있다. 그리고 소득지원제도의 財政은 국민의 稅金이나 사업체의 分擔金 등에 의하여 조성되고 있으며, 이러한

費用은 앞으로 사회보장제도의 한 부분으로서 급속히 增加할 것으로 전망된다.

가. 所得補助制度

장애인에 대한 所得補助事業에는 生活保護事業과 生計補助 手當支給事業 등이 있다. 그리고 직접적 소득지원제도 외에 간접적 소득보조 제도로서 物的 支援制度나 誘引制度가 있다. 所得補助事業의 對象者는 개인의 소득과 자산이 일정의 정부 기준과 부합하는지를 조사하여 결정되게 한다. 그리고, 사업에 필요한 재정은 정부의 일반예산에서 調達되기 때문에 각출과 급부간의 연계는 없다.

장애인에 대한 生計補助手當은 障 碍 人 福 祉 法에 근거하고 있는데(제 34조), 생활보호 대상자 중의 重症(1급 및 2급) 및 다른 장애와 重複된 2급의 障 碍 人(정신지체의 경우 3급 포함)으로서 다른 사람의 도움이 없이는 日常生活을 營爲하기 어려운 자에 대하여 1인당 월 4만원 을 분기별로 지급하고 있다. 이의 대상인원은 1995년 현재 약 1만 4천 명이다.

이외에 장애인복지법 제22조에 의한 子女教育費의 지급이 있다. 자녀교육비 지원은 재산이 가구당 3천만원 이하이고 가구원당 월평균 소득이 25만원 이하로서 1~3급의 장애인 중학생 및 실업계 고교생, 또는 가구주가 1~3급 障 碍 人인 가구의 중학생 자녀 및 실업계 고교생('96년부터 인문계 추가) 자녀에게 입학금 및 수업료를 전액 지급해 주고 있다.

장애인복지법 제25조에 의한 自立資金 貸與는 장애인이 생활보호 대상자는 아니지만 가구당 재산이 4천만원 이하이며, 가구원의 월평균 소득이 35만원 이하('96년)인 장애인 가구를 대상으로 하며, 정부의 財 政 投 融 資 特 別 會 計에서 대여한다. 貸與 基準은 1인당 1,000만원 이내

이며, 대여조건은 연리 6%, 5년 거치 5년 분할 상환으로 되어 있다. 소득보조사업에 관련된 年度別 支出規模는 다음 <表 3-1>과 같다.

<表 3-1> 生活安定事業 所要豫算

(단위: 백만원, 명)

내역	1992	1993	1994	1995
생계보조수당 (수혜자수)	2,674 11,586	2,674 12,696	3,250 13,990	5,040 14,000
자녀교육비지원 (수혜자수)	278 1,472	252 1,105	356 1,439	809 2,134
계	2,952	2,926	3,606	5,849

資料: 보건복지부, 내부자료, 1995. 3.

나. 社會保險을 통한 所得保障制度

1) 國民年金의 障害給與

국민연금의 障害年金은 국민연금제도의 한 부분이다. 이 제도는 保險制度和 所得再分配制度의 중간적 성격을 갖는다. 국민연금제도는 民間의 年金制度和 달리 근로자의 급부가 각출규모와 상관관계가 낮다. 즉, 소득이 낮을수록 높은 內部 收益率을 얻도록 제도가 구성되어 있다. 더욱이, 障害年金의 혜택을 받는 수혜자는 障害發生時 근로기간 중이어도 각출이 중단되고 사망시까지 障害年金 급여와 老齡年金給與(60세 이상)가 지급되므로, 자신의 각출 내용에 비하여 상당히 높은 수혜를 받을 수 있다.²⁾

2) 미국의 경우는 社會保障制度에 老齡, 遺族, 障碍, 病院保險이 모두 통합되어 운영되고 있음. 이것은 統合運營으로 장애발생에 대한 보험과 所得支援制度의 성격을 모두 만족시킬 수 있었기 때문임.

國民年金法에 따르면, 이 제도의 내용은 가입 중에 발생한 疾病 또는 負傷으로 인하여 그 완치 후에도 신체 또는 정신상의 障害가 있는 자에 대하여 그 障害가 存續하는 동안 障害等級(1~4급)에 따라 일정 비율의 基本 年金額을 加算한 障害年金額을 지급하도록 되어 있다. 질병으로 인한 障害는 初診日 현재 가입기간이 1년 이상이어야 하며, 부상으로 인한 경우에는 가입기간 1년 이전에 완치된 경우에는 1년 이상이 되는 시점부터 障害年金額이 지급된다. 障害年金額은 장애등급 1~3급에 따라 기본연금액의 60~100%가 지급된다. 그리고 障害等級이 4급인 경우에는 기본연금액의 150%가 障害一時金으로 지급된다. 1993년 현재 11,239명에 대하여 29,429백만원의 障害年金額과 障害一時金을 지급하였으며, 1994년도 신규수급자는 障害年金額 1,539명, 障害一時金 1,566명이었다(表 3-2 참조). 앞으로 국민연금이 成熟되어감에 따라 障害年金額 수급자는 점차 증가할 것으로 본다.³⁾

〈表 3-2〉 國民年金 中 障害年金額 支給推移

(단위: 명, 백만원)

연도	국민연금 전체		장애연금		장애일시금	
	총가입자	신규수급자	신규수급자	지급액	신규수급자	지급액
1989	4,520,948	56,302	42	19	27	35
1990	4,651,678	197,880	265	223	194	260
1991	4,768,536	425,933	572	862	332	546
1992	5,021,159	109,966	1,293	2,901	1,344	2,155
1993	5,159,868	90,986	1,724	5,781	2,341	4,467
1994	5,444,818	262,993	1,539	8,596	1,566	3,584

資料: 국민연금관리공단, 『1994년도 국민연금통계연보』, 1995.

3) 현재와 같은 制度하에서는 장애급여가 國民年金의 재정불안정 요인으로 작용할 수 있음. 따라서 적어도 産業災害 이 외의 경우에 대비한 장애연금 각출을 추가적으로 할 필요가 있음. 이에 관한 논의는 本考의 주제에 벗어나므로 줄임.

障害年金의 問題は 일단 障害年金이 지급되면 이것의 支給中斷에 대한 조항이 없다. 따라서 국민연금 재정의 건전화를 위해서라도 再活努力을 誘引할 수 있는 조항이 있어야 한다. 그리고, 다른 障害給付를 받을 경우 障害年金 給付의 需給은 制限될 수 있어야 한다.

이 제도가 障害年金을 支給하나 목적은 障害年金의 지급이 아니라 老後 生計를 위한 것이다. 障害가 발생할 경우 연금약출이 없어도 연금을 지급받게 되어 상당한 收益이 보장될 수 있다.

따라서 이 제도는 다음과 같은 틀을 유지해야 한다고 본다. 첫째, 제도 내에 障害의 範圍가 좁아져야 한다. 이로써 障害의 정도가 개선될 경우 年金支給을 中止하고 퇴직시점 이후(예: 56세)에 정상적인 연금이 지급되도록 한다. 즉, 근로자들은 일정기간 이상(예: 12개월 이상) 어떤 경제행위를 할 수 없어야 한다. 둘째, 障害給付를 받기 위해서는 다양한 條件의 適合性を 검사받아야 한다. 이 가운데 급부신청자의 職業의 性格도 고려되어야 한다. 셋째, 급부를 받을 수 있는 장애인의 소득이 제한되어야 한다. 초기 12개월의 잠정적 勤勞期間에는 월간 일정 금액 이상의 所得도 影響을 주지 않으나, 일정기간 정도가 지나면 일정 금액 이상의 소득은 障害 정도가 改善된 것으로 간주하여 급부를 받을 수 없도록 한다.

2) 産業災害 補償保險制度

산재 보상보험제도는 1963년에 도입되었으며, 雇用主가 근로자의 災害補償에 대하여 책임은 지나 근로자의 災害補償에 대하여는 保險에서 부담하게 된다. 보상은 장애의 정도에 連繫시켜서 결정되며 최근에는 산재보상에 있어서 年金受領이 가능하도록 되어 있다. 障害給與는 근로자가 업무상의 재해로 인하여 장애를 입었을 경우 1~14등급으로 구분된 身體障害等級에 따라 장애보상연금 또는 장애보상일시금이 지

급된다.

傷病補償年金은 療養給與를 받는 근로자가 요양개시 후 2년이 경과된 날 이후에도 廢疾이 치유되지 않은 자에 대하여 1~3등급으로 구분된 廢疾等級에 의거하여 상병보상연금이 지급된다.

障害特別給與는 장애등급에 해당하는 장애를 입은 受給權者가 民法에 의한 손해배상청구에 갈음하여 障害特別給與를 請求한 때에는 이를 지급할 수 있도록 되어있다.

국민연금의 障害給付를 포함하여 産災保險의 장애연금은 업무상 재해나 사고로 인하여 장애를 입은 중도장애인을 위한 소득보장은 가능하나 勞動市場에 참여하기 전에 障害로 인하여 취업을 할 수 없거나 경제활동을 하지 않는 障碍人은 사회보험에 가입할 수 있는 자격을 가질 수 없어서 이 제도의 혜택을 받을 수 없다는 문제가 있다. 또한, 장애인의 경우 사업체 등에 일반고용되어 있는 경우가 적어서 社會保險에 가입되어 있는 경우가 드물다. 즉, 이들이 自營業에 종사하지만 국민연금이 아직 자영업자에게 擴大適用되지 않음으로써 자영업에 종사하는 장애인에 대한 소득지원정책이 미흡하다고 하겠다.

따라서 이들을 노동시장에 끌어들이고 이들이 社會保險의 惠澤으로서 각출에 대한 급여를 받을 수 있도록 하는 것은 그들의 心的 負擔(stigma)을 덜어주면서 적극적으로 사회에 적응할 수 있는 유인을 준다.

3) 雇傭保險의 傷病給與

고용보험의 상병급여는 장애인에 대한 所得保障의 하나로서 실업의 신고를 한 이후에 질병 또는 상병으로 취업이 불가능하여 失業의 認定을 받지 못한 날에 대하여 지급된다(고용보험법 제49조). 상병급여를 지급할 수 있는 일수는 당해 수급자격자의 基本給與의 소정일수에 당해 수급자격자에 의하여 기본급여가 지급된 일수를 뺀 일수로 한다.

그러나, 산업재해가 産災補償保險法 제49조의 4 규정 등에 의한 補償給與가 있을 경우에는 상병급여를 지급하지 아니한다.

고용보험의 상병급여 기간이 최대 9개월 정도가 되어 더 이상 장기적인 障害 勤勞者는 수급대상자가 될 수 없다. 그러나 이들은 이 기간에 대하여 본인의 障害 정도가 永久的인지 등을 파악할 수 없기 때문에 障害가 발생한 초기에는 매우 큰 경제적 도움이 된다. 그리고 보상의 규모도 다른 소득지원제도 보다 규모가 크다. 이것은 사실상 僱傭保險에 가입하여 고용보험료를 납입한 의무에 대한 보상이다. 단순히 갑작스런 障害로 인하여 勞動市場에서 제외되었다고 해서 수급자격자가 급부의 지급이 不可能해지는 것을 막기 위한 제도이다. 더욱이, 다른 나라와 달리 피용자도 각출을 하고 있기 때문에 이들도 자신의 事由에 의하여 失業이 發生된 것에 대하여 보상을 받는 것이 합당하다고 본다.

다. 間接的인 所得支援制度

지금까지 언급된 제도들은 장애인에게 직접적으로 現金을 支給하여 생계를 보조를 해주는 제도이다. 이외에 간접적인 소득지원제도로 조세감면정책, 자동차 관련시책, 교통요금 및 통신요금의 할인 등을 통한 間接的 所得保障政策이 있다.

租稅減免政策에는 소득세와 상속세 공제, 장애인용 물품에 대한 관세감면 등이 있다. 1994년 현재 소득공제에서는 障礙人 1인당 연 54만원을 공제하며, 相續稅는 300만원에 75세에서 상속당시의 나이를 감한 연령으로 곱한 금액을 공제해 주고 있다.

자동차 관련시책으로는 1~3급 장애인 본인명의의 乘用車에 대하여 特別消費稅 免除, 1~3급 지체장애인 명의의 본인 운전 승용차에 대한 自動車稅 및 教育稅 免除 등이 있으며, 교통 및 통신요금의 할인을 통

한 간접 소득보장시책으로는 20세 이상 장애인 家口主 및 그 配偶者 명의로 된 전화 1대 및 장애인 단체, 장애인 복지시설과 특수학교 전화 1대에 대한 市内電話料의 割引, 장애인에 대한 철도요금 50% 할인, 지하철 및 전철요금 無料, 등록 장애인 및 1~3급 장애인의 介護人 1인에 대한 국내항공료 50% 할인 등이 있다. 이러한 조치들은 勤勞者에 대한 소득 지원의 효과도 있으나, 이들이 경제활동시 이들의 경제적 활동을 間接支援하는 형태의 효과도 크다고 본다. 따라서, 근로에 관련된 활동의 제약을 고려하여 基礎生活에 도움이 되는 지원은 물론 그들이 직업을 가질 수 있는 유인을 제공할 수 있는 간접적 지원제도가 積極的으로 마련되어야 한다.

장애인이 직장을 갖기 위해서는 職場生活을 하는데 소요되는 기본적인 비용 이상의 潛在賃金(reservation wage)이 존재한다. 즉, 아무리 높은 임금을 받는다고 해도 직장에 通勤하는 費用이나 취업에 따른 활동비용 등이 높거나 이러한 비용을 회사로부터 보상받지 못하면 職場生活을 할 수가 없다. 장애인의 경우 일반인과 같은 조건 하에서 취업비용이 더 높다고 할 수 있다. 따라서 이들은 職業選擇에도 상당한 어려움이 있을 뿐 아니라, 상대적으로 잠재임금이 높아서 취업의 확률이 상대적으로 낮을 수 밖에 없다.

2. 勤勞關聯制度

근로관련제도란 장애인에 대하여 현금급부를 제공하는 제도 즉, 所得支援制度 혹은 賃金代替制度 이외에 장애인에게 그들의 可得能力을 증진시켜 주거나 勤勞能力을 회복시켜 주는 제도를 말한다. 첫째, 장애인에 대한 직접적인 제도로서 직업재활제도가 있다. 둘째, 障 碍 人 들 의 근로 능력을 증진시키는 서비스로서 醫療保險이나 醫療保護制度 등이 있다. 셋째, 장애인의 노동력을 필요로 하는 수요를 直接 創出하

는 제도로서 장애인 보호작업장과 직업창출제도가 있다.

가. 職業再活

직업재활은 장애인을 勞動市場에 復歸시키기 위한 제도이다. 따라서 전문적 직업재활은 직장에 복귀할 可能性이 높은 장애인에 대하여 초점을 맞추게 된다. 따라서, 여기에는 신체적·정신적 治療 및 訓練, 配置까지 포함된 서비스가 제공되어야 한다.⁴⁾

나. 醫療再活

장애인은 다른 일반 환자와 비교하여 장기간의 治療와 再活을 필요로 하기 때문에 이에 따른 재정적 부담이 크다. 장애인에 대한 醫療保險制度는 障礙人 本人 또는 家口員이 평상시에 일정률의 보험료를 납부하고 의료서비스의 이용시 現物 또는 現金給與를 받는 제도로서 장애인과 일반인에게 동일하게 적용되고 있다.

공공부조의 하나인 醫療保護制度는 居宅保護, 自活保護, 施設保護 對象者 등 자력으로 의료문제를 해결할 수 없는 자를 대상으로 國家財政으로 의료혜택을 부여하는 제도이다. 장애인의 경우 生活保護對象者로 책정된 자에 한하여 의료보호 혜택을 받을 수 있다.

1995년 현재 의료보호대상 장애인은 1종 의료보호대상자인 居宅保護者 46,161명, 施設保護者 13,022명, 2종 醫療保護對象者인 自活保護者 66,025명 등 총 125,208명이다(보건복지부, 1995a). 장애인 의료보호대상자는 전체의료보호대상자의 약 9.5%를 차지하고 있어서 일반인구 중 의료보호대상자 비율에 비하여 장애인의 醫療保護 對象比率이 훨씬 높다.

4) 機能訓練에는 養成, 向上, 再訓練, 轉職訓練 등이 있음.

장애인에 대한 의료혜택으로 自活保護對象 障 碍 人 즉, 2종 醫 療 保 護 장애인에 대하여 1차 진료기관 외래진료시 본인 부담금 1,500원 중 750원 지원, 2차와 3차 진료기관 및 국공립결핵병원 진료시 의료보호수가 적용 본인부담 진료비 20% 전액을 지원하고 있다. 이러한 障 碍 人 醫 療 費 支 援 制 度는 1990년에 자활보호대상 1~4급 장애인 2만 3천 명을 대상으로 처음 실시한 이후, 1991년에는 醫 療 扶 助 對 象 障 碍 人 으로 확대되었고, 1992년부터 장애등급이 1~6급으로 확대되었으며, 1994년에는 의료부조제도가 閉 止 됨에 따라 자활보호대상 1~6급 장애인에게 실시되고 있다.

장애인을 위한 재활의료기관은 다양한 形 態로 構 成 되어 있으나 그 절대수가 부족한 실정이다. 이와 같은 장애인 再 活 醫 療 機 關의 부족현상은 종합병원의 再 活 醫 學 科⁵⁾ 및 作 業 治 療 室, 言 語 治 療 室의 설치율이 매우 낮고 國 家 支 援을 받는 재활병의원은 대부분이 수용시설 부설형태로 운영되고 있는데서 비롯된다(박옥화·권중돈, 1994:72). 그리고 民 間 部 門에서의 재활의료기관 設 置 率이 낮은 것은 공공부문과의 경쟁에서 수익을 보장받을 수 없다는 측면과 대부분 장기간의 治 療나 再 活을 요하므로 이들의 경제적 뒷받침이 적어서 실질적으로 附 加 價 值의 增 大가 어렵기 때문으로 보인다.

다. 職 業 創 出 制 度

職 業 創 出 制 度에는 크게 세 가지의 프로그램이 있다. 첫째는 독립적인 민간 혹은 보호작업장으로 이들은 정부로부터 稅 制 惠 澤이나 補 助 등을 받는다. 둘째, 장애인 뿐 아니라 不 遇 勤 勞 者를 위한 雇 傭 割 當 制 度가 있다. 셋째, 장애인 근로자를 고용할 경우 민간의 고용주에게 다

5) 1995년 종합병원 693개소 중 17%인 117개소에 재활의학과가 설치되어 있음(보건복지부, '96년도 보건복지부 주요현황 및 업무, 1996).

양한 혜택을 제공하여 장애인을 고용하도록 하는 雇傭誘引制度가 있다.

1) 保護施設雇傭

장애인을 위한 보호시설 고용은 特定障礙人을 위하여 고안된 특별 보호작업장에서만 가능하다. 이러한 작업장에는 保健福祉部에서 운영하고 있는 장애인 노동시설과 장애인 이용 및 수용요양시설에 부설된 보호작업장, 그리고 노동부 산하 勤勞福祉公團에서 운영하고 있는 産業災害勤勞者 自立作業場이 있다. 障礙人 勤勞施設은 현재 8개소로 모두 社會福祉法人이 운영하고 있다. 보호작업장은 1995년 현재 148개소(실제 운영 128개소)로 대부분 장애인 수용 및 요양시설에 附設되어 있으며 사회복지법인이 주로 설치 운영하고 있다(보건복지부, 1995b).

이들 보호시설고용의 주요 生産品은 목공예, 비닐봉투, 전자부품조립, 자개공예 등이 주를 이루며, 주로 下請이나 自家 生産을 하고 있으나 거의 모두 利益剩餘金을 내지 못하고 있다. 그 이유는 첫째, 이들의 제품에 대한 販路의 開拓이 어렵고, 둘째, 단순 작업 중심의 생산이므로 生産性을 향상시키기가 어렵기 때문이다. 그리고, 전문화된 생산 및 경영을 하지 못하고 있다. 이것은 장애 유형에 따른 保護雇傭이 되지 못하고 고용의 형태가 단순작업을 요하는 부문의 생산에 국한되어 장애인 근로자의 資質을 살리지 못하고 있기 때문이다.

정부는 보호작업장을 포함한 再活施設에 대하여도 다른 개인적인 보조에 못지 않은 보조가 이루어지도록 해야 한다고 본다. 個人別 補助보다 이러한 고용을 통한 보조는 더욱 組織的인 再活이 가능하게 한다. 즉, 보호작업장은 오히려 이들에게 자립할 수 있는 유인을 더 많이 제공할 수 있기 때문에 경제적으로 더욱 效果의일 수 있다. 정부의 보조는 시설의 건립, 전문가의 지원, 훈련, 평가, 재활을 모두 포함한 일괄적인 것이어야 한다.

그리고, 작업장도 보조를 받으나 障碍勤勞者도 이곳에서 일을 할 수 있도록 유인이 있는 보조를 받도록 해야 하며 이익이 있을 경우 장애인 근로자에게 配分될 수 있도록 해야 한다. 보조금은 運營赤字에 대하여 이루어지도록 하여 운영자의 作業場 設置 및 운영 기피를 방지하여야 한다. 또한 작업장에서 장애인에 의하여 만들어진 財貨는 정부의 물자 조달에 실질적 우선순위가 부여되어야 한다. 이러한 개념의 재활작업장은 사실상 利潤概念을 도입한 것으로서, 비록 정부의 재원지출이 있을지라도 장애인도 하나의 經濟人으로서 교육시키는 개념의 再活作業場 活性化에 중심을 둔 정책이 된다.

2) 雇傭割當制度

실업의 문제는 다양한 형태가 있으나, 장애인 실업의 문제는 構造的 失業에 속한다. 이들은 구조적으로 실업에 당면할 확률이 매우 높으며, 이들에 대한 사회적 차별이 이들의 능력을 鍊磨할 意慾마저도 상실하도록 한다. 따라서, 높은 학력이나 기술수준에도 불구하고 就業이 되지 않는 集團에 대하여 정부가 勞動市場의 需要側面에서 지원하는 제도가 義務雇傭制이다.

장애인 고용촉진 등에 관한 법률 제35조(사업주의 장애인 고용의무)와 동법 시행령 제33조에 의하면, 300인 이상의 常時勤勞者를 고용하는 事業體는 장애인 고용의무 대상사업체가 된다. 장애인 의무고용률은 事業主의 負擔을 고려하여 시행 첫해인 1991년에는 1.0%, 1992년에는 1.6% 였으며, 1993년부터는 2.0%로 上向調整되었다. 1995년 6월 현재 장애인 고용의무대상업체는 2,167개로서 고용의무인원은 42천여명에 이르고 있으나, 실제 고용된 장애인 근로자수는 9,331명으로 고용의무인원의 22.1%에 불과하다. 이는 결국 負擔金을 내더라도 장애인을 고용하지 않는 것이 경제적으로나 기업조직의 차원에서 낫다는

사업주의 否定的인 視角을 반영하고 있다. 그러나 이들을 고용하도록 더욱 강화한다면, 산업계의 강한 반발은 있겠으나 이들에 대한 낮은 생산성을 높이기 위하여 장애인 시설에 대한 투자 등을 높일 수 있다고 본다. 이것은 이익을 추구하는 민간부문의 기업에 대한 干涉으로 認識되고 있으나, 장애인을 사회가 어떤 형태로든 포용해야 한다는 인식의 확산이 필요하다.

<表 3-3> 障礙人 雇傭義務事業體의 障礙人 雇傭現況

(단위: 개소, 명, %)

연 도	대상 사업체	상시 근로자수(a)	고용의무 인원(b)	장애인 근로자수(c)	c/a	c/b	기준 고용률
1991. 1.	2,017	2,446,361	18,607	7,758	0.32	41.7	1.0
1992. 6.	2,220	2,872,353	33,558	8,648	0.30	25.8	1.6
1993. 1.	2,163	2,793,957	40,579	9,099	0.33	22.4	2.0
1994. 1.	2,158	2,640,209	40,087	8,843	0.33	22.0	2.0
1995. 6.	2,167	2,854,267	42,152	9,331	0.33	22.1	2.0

資料: 노동부, 내부자료, 1994.

先進國의 경우는 장애인의 고용을 우리나라보다 훨씬 높은 수준에서 촉진하고 있다. 독일의 경우는 重症障礙人法으로 16인 이상의 근로자를 고용하는 사업장에 6%의 重症障礙人을 고용의무화하고 있으며, 일본은 상시 63인 이상의 근로자를 사용하는 사업주에게 雇傭義務化를, 영국은 1985년도에 개정된 장애인법에 의하여 근로자 20인 이상의 민간업소에 3%의 장애인 고용을 의무화하고 있다. 미국은 연방정부와 연간 \$2,500 이상의 直間接去來를 하는 기업에 대하여 장애인의 고용에 대하여 차별하지 말도록 의무화하고 있다.

障礙人雇傭促進 등에 관한 법률 제34조에 의하면 國家 및 地方自治團體의 장은 소속공무원 정원의 2% 이상을 장애인으로 고용하도록 노력하여야 한다고 규정되어 있다. 1995년 현재 國家 및 地方自治團體

에서 고용해야 할 장애인은 5,568명이지만 장애인 공무원은 2,309명으로 국가 및 지방자치단체의 장애인고용률은 2%에 크게 못미치는 0.83%이며, 義務雇傭 履行率은 41.5%에 머물고 있다.

〈表 3-4〉 國家 및 地方自治團體의 障 碍 人 雇 傭 現 況

(단위: 명, %)

연 도	적용공무원 정원(a)	고용의무 인원(b)	장애인 공무원(c)	c/a	c/b
1991	291,584	5,793	1,504	0.52	26.0
1992	256,403	5,128	1,698	0.66	33.1
1993	279,480	5,548	1,987	0.71	35.8
1994	280,887	5,580	2,181	0.78	39.1
1995	279,849	5,568	2,309	0.83	41.5

資料: 노동부, 내부자료, 1995.

障 碍 人 雇 傭 이 의무고용에 미달하면, 1인당 해당년도 최저임금의 60% 이상에 해당하는 부담금을 납부해야 하는데⁶⁾, 이러한 사업체의負擔金과 政府出捐金을 재원으로 하여 障 碍 人 雇 傭 促 進 基 金 을 설치운영하도록 규정하고 있다. 이러한 재원에 의하여 조성된 장애인 고용촉진기금은 장애인 직업훈련 사업 지원, 장애인 고용 사업주 지원 및 融 資 事 業, 그리고 한국 장애인 고용촉진공단 사업비 및 운영비 등에 사용되며, 나머지는 積 立 되 고 있다. 1995년 말 현재 고용지원금, 장려금, 용자금, 보조금 등은 총 138억원이었으며, 적립금은 약 866억원에 이르고 있다(表 3-5 참조).

表에서 보는 바와 같이 장애인 고용촉진기금의 造成金이 급증하고 있는데, 그 중에서도 의무고용 未履行 業體의 負擔金 收入이 큰 폭으로 증가하고 있다. 이러한 증가의 주된 요인은 사업주가 生 産 性 低 下 에 대한 우려와 장애인 고용에 따른 施 設 投 資 費 및 勞 務 管 理 上 의 추

6) 장애인고용촉진 등에 관한 법률 제38조 3항

가비용의 부담을 생각하여 장애인을 雇傭하기 보다는 부담금 납부를 選好하는 것에서 비롯된 것이라고 본다. 그러나, 이러한 負擔金이 장애인에 대한 기부금의 성격을 갖는다면, 장애인의 문제는 결코 해결될 수 없을 것이다. 이 자금이 장애인의 고용을 촉진시킬 수 있도록 기업에 반환 혹은 再投資되어야 한다. 이것은 기업이 先雇傭 後能率 向上에 참여할 수 있도록 해야한다. 즉, 장애인을 반드시 고용하도록 義務化하고, 경우에 따라서 이들에게 필요한 기술을 습득하도록 다양한 보조금정책을 사용하여 企業에게 보조하도록 하는 것이 필요하다.

〈表 3-5〉 障礙人雇傭促進基金 造成內譯

(단위: 억원)

기금조성 내역	1991	1992	1993	1994	1995
정부출연금	12.9	26.3	9.0	7.0	10.0
사업주 부담금	-	220.0	420.5	546.4	581.8
가산금	-	1.3	2.3	2.0	2.1
연체금	-	1.0	2.3	2.4	2.6
기금운용수입	-	10.1	40.9	106.6	127.5
융자금 회수	-	-	-	2.6	0.6
기타 수입	-	0.5	-	3.2	2.6
기금 이월금	-	1.2	211.4	585.1	918.2
계	12.9	260.5	686.3	1,255.3	1,645.4

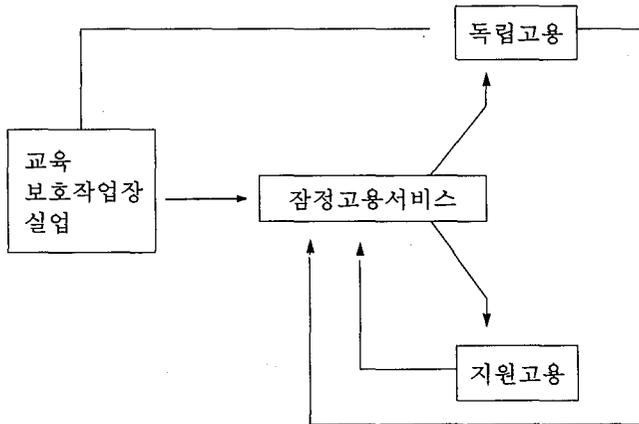
資料: 한국장애인고용촉진공단, 내부자료, 1995.

障礙人 雇傭促進 등에 관한 법률에는 장애인 의무고용을 이행하지 않는 업체에 대한 규제와 障礙人 雇傭 우수업체에 대한 우대조치가 포함되어 있으나, 장애인 고용 우수업체에 대한 지원이 미흡하기 때문에 고용촉진효과가 적다고 본다. 그리고 미이행업체의 부담금이 最低賃金의 60%로 낮으며, 고용정책의 대상이 장애인 복지법상의 장애인 기준과 동일하게 規定되어 있어서 근로능력에 대한 고려가 미흡하다. 또한 사업주가 고용을 기피하는 重症障礙人에 대한 고용촉진대책이

미흡하다고 할 수 있다.

이에 따라 1995년부터 정부는 장애인 고용 우수사업주를 선정하여 근로 감독의 면제, 調達廳 納品業體로서의 우선권 부여, 각종 하도급 우선권 부여, 조세감면 등의 혜택을 주기로 하였다. 그리고, 2급이상 중증장애인 고용시 2년간 最低賃金의 30~50%를 補助해 주며, 기준고용률 초과고용시의 지원금 및 장려금 수준을 부담금의 100%로 上向 調整하였으며, 장애인 직업재활 시설에 도급을 주거나 생산설비나 원료, 기술을 제공하고 생산판매를 전담하는 고용의무사업체의 경우 연간 都給額의 일부를 부담금에서 감면해 주고 있다.

[圖 3-2] 雇傭서비스의 概要



資料: Burkowitz and Hill, 1986, p.146.

障 碍 人 雇 傭 促 進 의 效 율 化 를 위 해 서 는 暫 定 雇 傭 서 비 스 의 개 념 을 도 입 할 필 요 가 있 다. 일 반 적 으 로 장 애 인 은 학 교 교 육, 보 호 작 업 장, 실 업 등 으 로 부 터 獨 立 雇 傭 과 支 援 雇 傭 의 두 가 지 형 태 의 고 용 으 로 결 정 될 수 있 다. 이 두 가 지 고 용 모 두 에 서 장 애 근 로 자 는 임 금 에 있 어 서 非 障

碍勤勞者들과 교류할 수 있는 기회를 갖는다. 독립고용은 근로자들이 최저임금을 받거나 補助를 받지 않는 경우를 말한다. 지원고용은 근로자들이 그들의 생산성에 비례한 水準의 賃金を 받는 것을 필요로 한다. 지원고용은 또한 繼續雇傭에 대하여도 지원이 계속되어야 한다. 이것은 간접적으로 장애인 고용유지에 관련된 부문에 대한 고용주에 대한 支援(장애근로자에 대한 訓練, 研修, 住宅補助 등)도 포함한다.

暫定雇傭서비스는 지원고용이나 독립고용이 가능하도록 장애인의 배치, 훈련, 서비스지원 등을 제공하는 것을 말한다. 이러한 잠정고용 서비스는 학교나 보호작업장을 떠나서 독립고용을 하는데 도움이 된다. 또한 失職을 했을 경우, 이러한 서비스는 새로운 직장을 찾는 데 도움이 된다. [圖 3-2]에서 잠정고용서비스와 지원고용은 分離되어 있으나, 이들은 상당히 重複되는 서비스이다. 즉, 참여자의 수요나 능력에 따라 잠정 혹은 지원고용서비스가 모두 제공된다. 이러한 사례는 중증장애인에 발생될 가능성이 높다. 그리고 이러한 성격의 프로그램은 失業率, 장애정도에 따른 고용상태가 악화되었을 경우 매우 신속적으로 고용을 調整하기 위하여 운영될 수 있다.

장애인의 능력에 대한 差別的 慣行이나 잘못된 認識이 많은 고용주들로 하여금 그들을 기피하게 한다. 따라서, 잠정고용서비스는 이러한 문제를 解決하는데 큰 기여를 할 수 있다. 첫째, 이 제도들은 추정장애인에 대한 능력과 기술에 대한 情報를 제공하는 기능을 한다. 둘째, 이 제도에 참여한 장애인과 고용주는 고용주가 합당한 訓練과 監督을 하는데 따른 능력의 한계에 대한 두려움을 덜어 준다. 셋째, 일부의 프로그램은 훈련기간 동안 參席者가 특정 직무를 완성할 수 있음을 보장한다. 이러한 보증은 고용주의 인식을 제고하고 雇用主나 장애인 모두에게 서로의 이익을 위하여 讓步할 수 있는 충분한 시간을 준다.

3. 同 等 接 近 權 利 의 附 與

장애인을 위한 정책으로 所得支援, 再活, 職業創出 이외에 동등접근의 권리를 보장하는 규정이 있다. 이것은 장애인에게 그들의 생활 즉, 雇傭, 敎育, 移動 등에 있어서 非障 碍 人 과 동등한 접근과 기회를 제공하기 위한 것이다. 이러한 정책의 비용은 사적 및 공적 부문의 기관에서 부담하며, 財貨의 價 格 이나 서비스 혹은 公 共 豫 算 에서 간접적으로 반영된다(U.S. Congressional Budget Office, 1979).

우리나라는 障 碍 人 福 祉 施 設 擴 充 이라는 개념 하에 同 等 接 近 의 權 利 를 포함시킴으로써 실질적으로 아무런 동등접근에 관한 제도를 적용하지 못했다고 본다. 즉, 1981년 심신장애자복지법을 제정하고 1984년 건축법시행령, 도시계획법시설 기준에 관한 규칙, 주차장법시행령 등을 개정하여 부분적으로 편의시설의 설치를 의무화했으나 1995년 1월에서야 장애인 편의시설 및 설비의 설치기준에 관한 규칙이 시행되었다.

장애인 고용촉진 등에 관한 법률 제4조(사업주의 책임)에 따르면, 사업주는 장애인의 保 有 能 力 을 정당하게 평가하여 雇 傭 의 機 會 를 제공함과 동시에 적절한 고용관리를 행할 의무를 진다고 규정하고, 근로자가 障 碍 人 이라는 이유로 채용, 승진, 전보 및 교육훈련 등 인사관리의 차별대우를 해서는 안된다고 規 定 하고 있다. 그러나 앞서 언급된 바와 같이 이에 대한 시행령이나 시행규칙은 제정되어 있지 않아 條 文 上 의 規 程 에 그치고 있다.

미국의 경우 障 碍 人 에 대한 동등한 權 利 保 障 政 策 은 다년간 論 議 되 어 왔으나, 제도적 도입은 1970년대에 시작되었다. 이러한 法 의 주요 입법은 1973년 再 活 法 (The Rehabilitation Act of 1973: PL93~112) 이었다. 이 법은 사회·경제적 기관에 장애인의 요구를 滿 足 시키도록 강제하고 있으며, 이 법의 501조는 聯 邦 政 府 에 대하여 장애인의 고용배

치 및 장애인의 昇進에 대하여 差別禁止措置를 이행하는 장치를 만들도록 요구하고 있다.

이 法의 503조는 정부와 2,500달러 이상의 계약을 맺은 기업은 장애인의 고용과 진출에 있어서 차별금지 조치를 취하도록 요구하고 있다. 그리고 50,000달러 이상의 對政府 판매 및 거래 기관으로 50인 이상의 고용을 하고 있는 기업은 차별금지법을 準備하거나 維持해야 한다. 그리고 504조는 고용, 접근, 교육, 의료, 복지, 사회서비스 등에서 연방정부의 지원을 받는 제도나 활동에서 장애인을 差別하지 못하도록 하고 있다.

우리나라에서는 미국의 재활법과 같이 장애인의 社會·經濟的 同等接近을 전제로 한 법은 있으나, 실질적 수행은 매우 未洽하다. 단지 각 관계 법령에 의거하여 일정 규모이상의 공공 업무시설, 의료시설, 관광호텔, 공연장, 관람장 등에 승용승강기, 傾斜路 및 肢體障礙人用大便器 등을 의무적으로 設置하도록 規定하고 있을 뿐이다.

그리고 무엇보다도 동등접근을 위한 社會的 環境이 매우 미비하다. 즉, 장애인에 대한 默示的, 明示的 差別이 아직 우리의 사회에 常存하고 있다. 이러한 요인에 따라, 장애인 시설의 설치 등이 무시되거나 기피되는 등 편의시설의 擴大가 매우 더디게 進行되고 있다. 1980년대 이후 장애인의 사회활동을 제약하는 법령에 대한 改正作業이 꾸준히 進行되고 있으나⁷⁾ 아직도 상당한 제약이 있어서 장애인의 사회참여와 평등권 보장에 제약이 되고 있다.

7) 海外移住法의 聾者, 盲者, 聾啞者의 해외이주 제한, 이용사 및 미용사법의 불구폐질자에 대한 자격제한, 전과관리법의 무선조종사의 장애인에 대한 자격제한, 약사법의 농자, 맹자의 면허제한, 식품위생법의 영양사 자격제한, 독물 및 극물에 관한 법률의 유독물 관리자격 제한, 건설기계관리법, 수의사법, 도로교통법 등의 자격 제한이 삭제되어 왔다.

第 2 節 障 碍 人 雇 傭⁸⁾의 實 態

1. 在 家 障 碍 人 의 經 濟 活 動

우리나라의 法定 障 碍 人 口는 1995년 현재 약 1,053,000명으로 추정되고 있으며, 이는 전체 인구의 2.35%에 해당된다. 이 중 재가장애인은 1,028,800명으로 추정되며, 15세 이상의 재가 장애인은 992,500명으로 추정되었다(정기원 외, 1995).

障 碍 人 就 業 實 態 調 查 의 結 果 를 바 탕 으 로 추 정 하 였 을 때⁹⁾, 經 濟 活 動 人 口는 435,500명으로 生 産 可 能 年 齡 인 15세 이상 재가 장애인의 經 濟 活 動 參 加 率은 43.9%로 나타났다. 경제활동인구 중 就 業 者는 316,100명으로, 그리고 失 業 者는 119,400명으로 추정되어 재가 장애인의 失 業 率은 27.4%로 나타나고 있다.

〈表 3-6〉 在 家 障 碍 人 의 經 濟 活 動 狀 況

(단위: 명, %)

총 계	15세 이상(생산가능 연령)인구				
	계	경제활동인구			비경제활동인구
		소계	취업자	실업자	
1,028,800	992,500	435,500 (100.0)	316,100 (72.6)	119,400 (27.4)	557,000
	(100.0)	(43.9)	(31.9)	(12.0)	(56.1)

資料: 한국보건사회연구원, 『1995년도 장애인 실태조사』, 1995.

8) 통상 雇傭이라 함은 勞働者가 資本家와 노동력 제공의 조건에 관한 계약을 거쳐 임금획득을 목적으로 자신의 노동력을 자본가에게 제공하는 것을 가리키며, 취업이란 노동력을 가진 자가 소득이 있는 勞働活動에 참여하는 다양한 경우를 포괄하는 개념이다. 따라서 就業은 노동자가 자본가에게 채용되는 경우와 자영업에 종사하는 경우 모두를 포함한다고 할 수 있다. 여기서 이야기하는 雇傭의 현황과 문제에 대한 논의는 대개 前者인 雇傭에 국한되지만, 드물게 後者인 就業까지 포함하는 경우도 있다.

9) 전국 추정치 산출은 제7장의 제4절 참조.

경제활동에 참가하고 있는 재가 장애인 중에서 실업자를 제외한 就業者 316,100명의 職業分布를 <表 3-7>에 정리하였는데, 農·漁業 (31.4%)과 單純勞務職(23.0%) 등에 주로 취업하고 있는 것으로 추정되고 있다.

<表 3-7> 就業 在家障礙人的 職業別 分布

(단위: 명, %)

합 계	전문직 및 사무직	서비스직	농·어업	기능직	단순노무직
316,100 (100.0)	29,700 (9.4)	56,700 (17.9)	99,300 (31.4)	57,600 (18.2)	72,800 (23.0)

資料: 한국보건사회연구원, 『1995년도 장애인 실태조사』, 1995.

2. 障礙人 義務雇傭 履行實態

障礙人 義務雇傭 이행실태에 관한 분석은 일정 기간 동안 얼마나 많은 장애인이 취업되었는가 하는 취업 여부만으로 보아서는 안되며, 장애인이 얼마나 오랫동안 滿足하면서 勤務하고 있느냐 하는 것까지 살펴보아야 한다. 그러나 여기서는 자료의 제한으로 障礙人 義務雇傭 이 실시된 이후의 성과를 就業狀況에만 한정하여 살펴보고자 한다.

우선 장애인 의무고용 대상 民間 事業體의 장애인 고용현황을 보면 (表 3-8 참조), 1995년 6월 현재 雇傭된 障礙人은 9,331명으로 1994년도에 비해 다소 증가하였지만, 雇傭義務 人員 42,152명의 22.1%에 불과한 실정이다. 이는 법이 시행되기 직전인 1990년 말에 의무고용 적용 사업장에 고용된 장애인의 수가 7,758명이었으니, 그 동안 증가된 고용 장애인의 수는 1,573명으로 연평균 286명의 고용 증가에 불과한 극히 저조한 雇傭 現實을 보여 주고 있다고 하겠다. 특히 30대 財閥 企業 299개 企業의 平均 雇傭率은 0.23%에 불과해 더욱 저조한 실정이다.

그리고 義務雇傭 未達業體는 고용부담금을 국가에 납부해야 하는데,

부담금은 사업주가 기준고용률에 의하여 고용하여야 할 장애인 총수에서 매월 초일 현재 고용하고 있는 장애인 수를 뺀 수에 負擔 基礎額을 곱한 금액의 연간 合計額으로 하고 있다. 이 때 부담 기초액은 이를 고시하는 해당년도 最低賃金額의 100분의 60 이상이 되도록 하고 있다. 이에 따라 1996년의 雇傭負擔金은 1인당 매월 173,000원으로 고시되었으며, 지난 1992년부터 1994년 까지 징수된 雇傭負擔金은 모두 1,198억원에 이르고, 이는 점차 증가할 것으로 전망된다. 징수된 고용부담금 가운데 障 碍 人 雇 傭 增 大를 위해 집행된 支 援 및 獎 勵 金 등 財 政 支 援 額은 21억원(1.7%)에 지나지 않는다.

한편, 장애인의 고용 현황은 公共機關에서도 매우 저조한 것으로 나타나고 있는데, 노동부에서 집계한 民間企業, 政府投資·出捐機關 및 公務員 雇傭 現況을 보면 다음 <表 3-8>과 같다. 정부 투자·출연기관 및 공무원의 實雇傭率이 각각 0.71%, 0.83%로서 민간기업 0.43%에 비해 조금 나은 편이지만, 모범을 보여야 할 정부가 제대로 의무고용을 지키지 않는 것은 문제이다. 이 뿐만 아니라 이들 정부기관은 민간기업과는 달리 障 碍 人 義 務 雇 傭 미달 인원에 대한 雇傭負擔金을 내지 않기 때문에, 정부가 장애인 고용부담을 민간기업에 전가하고 있다는 지적을 면하기 어렵다고 하겠다.

<表 3-8> 障 碍 人 雇 傭 現 況(1995年 6月 末 現 在)

(단위: 개소, 명, %)

구 분	민간기업	정부투자·출연기관	공무원
대상사업주	2,167	42	-
상시근로자수	2,854,267	186,899	899,167
적용대상근로자수	2,172,789	150,873	279,849
고용의무인원	42,152	2,995	5,568
장애인근로자수	9,331	1,075	2,309
실고용률	0.43	0.71	0.83

資料: 노동부, 내부자료, 1995.

3. 求職 障礙人 과 事業體 求人 實態

障礙人 就業斡旋은 한국장애인고용촉진공단이 설립되기 이전까지는 韓國障礙人再活協會나 勞動部 地方事務所에서 주로 담당해 왔다. 그러나 1990년 9월 한국장애인고용촉진공단이 설립된 이후 공단이 장애인 고용을 주도하고 있다. 따라서 障礙人 求職, 求人, 就業斡旋, 就業確定 등에 관한 내용을 公團 資料를 통해 살펴 보고자 한다.

가. 求職 障礙人 現況

1995년 1년 동안 公團에 求職을 의뢰해 온 장애인 수는 5,905명이었으며, 事業體가 고용을 위해 의뢰한 障礙人은 9,802명으로 求人者가 求職者 보다 많다(表 3-9 참조). 직종별로 보면 구인, 구직 할 것 없이 生産職이 제일 요청이 높았다. 그러나 서비스직, 농수산 및 광업에 있어서는 장애인의 구직 요청이 많은데 비해, 生産職, 販賣職에 대해서는 求人 要請이 상대적으로 높음을 알 수 있다.

구직 장애인이 희망하는 賃金의 水準은 50만원 이상이 가장 많으며, 그 다음은 41~50만원으로 나타났다. 그러나 장애인 중에는 20만원 미만의 임금 수준이라도 취업하겠다는 경우가 있음을 볼 때, 障礙人 勞動에 대한 需要가 매우 높음을 알 수 있다.

장애유형별 구직장애인의 수를 보면, 肢體障礙人(4,209명)이 가장 많고, 聽覺·言語 障礙人(906명)이 두번째로 많다. 그 다음으로 精神遲滯(671명), 視覺障礙(119명)의 순으로 나와 있다. 구직 장애인의 연령 분포에서는 18~25세(1,820명)가 제일 많고, 학력은 高卒이 절반 정도(2,548명)를 차지한다.

<表 3-9> 年 度 別 求 人 · 求 職 現 況

(단위: 명)

구 분		1991		1992		1993		1994		1995	
		구인	구직								
계		2,163	1,586	3,241	2,614	4,359	4,349	6,928	5,814	9,802	5,905
직 종	전문기술직	88	137	282	331	273	602	280	530	347	264
	사무직	215	524	262	510	279	588	442	772	797	637
	판매직	33	42	112	110	54	72	211	58	158	94
	서비스직	155	221	270	354	452	505	453	553	247	258
	생산직	1,669	644	2,296	1,155	3,185	1,970	5,353	3,201	6,464	2,702
	농수산 및 광업	3	-	2	1	3	4	3	6	7	43
	기타	-	18	17	153	113	608	186	694	1,782	1,880
장 애	지체장애	1,508	1,408	2,430	2,015	3,057	3,245	4,967	4,259	7,019	4,209
	청각·언어	655	135	774	379	1285	688	1,853	955	2,645	906
	시각장애	-	27	2	85	3	86	13	124	30	119
	정신지체	-	16	35	135	14	330	95	476	108	671
학 력	국 졸	314	186	230	278	496	583	963	839	1,309	954
	중 졸	880	370	1,521	550	1,807	900	2,346	1,468	3,139	1,452
	고 졸	777	659	926	1,246	868	2,166	1,918	2,579	2,410	2,548
	전문대졸	12	96	65	178	46	169	64	242	95	199
	대졸이상	67	236	100	241	74	246	86	250	80	259
	기 타	113	39	399	101	1,068	285	1,551	436	2,769	493
입 급	20만원 이하	17	26	30	68	21	52	18	74	6	8
	21~30만원	1,074	229	597	526	304	438	132	255	59	100
	31~40만원	805	692	1,598	1,054	2,053	1,741	1,559	1,282	981	721
	41~50만원	267	639	1,016	966	1,466	1,236	2,846	2,002	3,761	1,441
	51만원 이상	-	-	-	-	515	883	2,373	2,201	4,995	3,662
연 령	18세 미만	-	3	2	6	6	82	1	113	-	106
	18~25세	914	441	1,932	869	1,044	1,562	1,255	1,908	1,527	1,820
	26~30세	927	460	987	720	1,839	949	2,942	1,143	3,119	1,124
	31~40세	305	392	232	623	1,151	942	2,301	1,561	4,083	1,555
	41~50세	17	186	72	303	292	512	385	713	910	853
	51세 이상	-	104	16	93	27	302	44	376	163	447
기 능	미숙련기능자	1,908	1,146	2,445	1,447	3,865	2,973	6,180	3,704	8,843	4,149
	반숙련기능자	104	214	495	593	233	628	356	876	556	1,015
	숙련기능자	116	114	150	276	134	271	221	581	250	262
	자격증소지자	135	112	151	298	127	477	171	653	153	479

資料: 한국장애인고용촉진공단, 내부자료, 각년도.

구직 장애인의 技能程度를 보면, 未熟練 技能者가 대부분이며(4,149명), 半熟練 技能者가 그 다음을 차지하고 있으며, 資格證 所持者는

불과 479명 밖에 되지 않고 있다. 따라서 장애유형, 학력, 연령, 기능의 정도 등을 종합적으로 고려해 볼 때 상당수의 肢體障礙인들이 고등학교를 졸업한 후 취업에 어려움을 겪고 있음을 알 수 있는데, 이 점은 고등학교를 졸업한 후 職業世界로 進入하는 단계에 障礙人雇傭計劃이 수립되어 적극적으로 介入해야 함을 보여 주는 것이라고 하겠다.

나. 障礙人 求人 現況

사업체의 장애인 구인 현황을 보면, 1995년도 1년 동안 公團에 요청된 求人數는 9,802명으로 그 수는 해마다 증가하고 있다(表 3-9 참조). 求人 職種을 보면, 生産職이 압도적으로 많았으며(6,464명), 技能의 程度에서는 보면 未熟練 技能者가 압도적인데(8,843명), 이는 製造業 또는 單純 生産職에 있어서의 勞動力 不足이 심각한 현실을 반영하고 있다고 하겠다.

구인업체가 제시하는 賃金水準을 보면 50만원 이상(4,995명)이 가장 많으며, 41~50만원(3,761명)이 그 다음을 차지하고 있는데, 이러한 금액은 구직 장애인의 希望賃金 수준에 비해 낮은 편이다. 그러나 구인업체가 요구하는 연령은 31~40세가 가장 많고, 학력은 중졸이 가장 많으며, 장애유형으로는 肢體障礙人이 가장 많아 기업이 장애인을 비장애인과 비교하여 상대적으로 싼 임금으로 고용하여 單純業務에 배치함으로써 利潤 追求의 經營 合理化를 강조하고 있음을 보여 주고 있다고 하겠다.

이상에서 살펴 본 바와 같이 求人數가 求職數보다 높은 점, 구인자의 고용에 대한 희망조건과 구직자의 고용에 대한 희망조건이 거의 일치된다는 점, 그리고 熟練技能이 요구되지 않는 單純職務의 人力不足을 반영하고 있다는 점 등에서 장애인 고용의 전망은 결코 비관적이라고 할 수 없다. 다만 대부분의 단순직은 報酬나 勤務條件이 劣惡

하며, 기타 승진이나 혜택을 보장받기가 쉽지 않다는 점에서 문제의 소지를 갖고 있다고 하겠다.

라. 障 碍 人 의 就 業 斡 旋 과 就 業 確 定 實 態

1995년도 1년 동안 5,905명의 求 職 障 碍 人 에 대한 공단의 취업알선 현황을 보면, <表 3-10>에 있듯이 구직 장애인 수를 초과하는 斡 旋 實 績 을 보여 주고 있다.¹⁰⁾ 그러나 취업이 확정된 수는 2,889명으로, 求 職 障 碍 人 전체 중 平均 48.9%, 就 業 斡 旋 전체 중 34.1% 밖에 취업을 시켜주지 못한 것으로 나와 있어 求 職 障 碍 人 및 就 業 斡 旋 에 비해 낮은 就 業 確 定 率 을 보이고 있는 것으로 나타났다.

求 職 障 碍 人 의 취업실적이 장애인의 離 職 과 再 就 業 으로 인해 重 複 計 算 되는 경우가 있어 정확히 파악하는데는 제한이 있으나, 취업실적을 전체적인 맥락에서 파악할 수는 있다. 먼저 職 種 別 로 구분해 보면, 求 職 要 請 에 대한 취업알선이 높은 직종은 販 賣 職 , 生 産 職 의 순이며, 취업알선에 비해 취업확정이 높은 직종은 販 賣 職 (38.9%), 서비스직 (34.2%), 생산직(33.9%) 등이었고, 구직장애인 대비 취업확정이 높은 직종은 販 賣 職 , 生 産 職 , 사무직 등의 순이었다.

障 碍 類 型 別 을 보면, 就 業 斡 旋 에 비해 就 業 確 定 이 높은 장애유형은 視 覺 障 碍 (43.3%), 聽 覺 · 言 語 障 碍 (42.9%), 精 神 遲 滯 (36.4%), 肢 體 障 碍 (31.9%)의 순이다. 그리고 구직 장애인 대비 취업확정으로 보면 청각·언어장애가 59% 정도의 취업확정을 보여 가장 높았다. 學 歷 別 을 보면, 就 業 斡 旋 에 비해 就 業 確 定 이 높은 학력은 대체로 국졸, 중졸, 고졸 등이며, 구직 장애인중에서는 상대적으로 고졸, 전문대졸, 중졸 등의 순으로 취업이 잘 되고 있음을 알 수 있다.

10) 求 職 者 보다 就 業 斡 旋 實 績 이 많은 것은 1명의 장애인에 대해 1회 이상 취업을 알선하는 경우와 前 年 度 에 求 職 申 請 을 한 장애인에 대한 알선이 당해년도에 이루어진 경우가 포함되어 있기 때문이다.

〈表 3-10〉 就業斡旋 및 就業確定 現況(1995)

(단위: 명, %)

구 분		구직(a)	취업알선(b)	취업확정(c)	c/b	c/a
		5,905	8,475	2,889	34.1	48.9
직 종	전문기술직	264	222	67	30.1	25.4
	사무직	637	683	216	31.6	33.9
	판매직	94	249	97	38.9	103.1
	서비스직	285	216	74	34.2	26.0
	생산직	2,702	5,410	1,837	33.9	68.0
	농수산 및 광업	43	9	10	111.1	23.3
	기타	1,880	1,686	591	35.1	31.4
장 애	지체장애	4,209	6,413	2,050	31.9	48.7
	청각·언어	906	1,254	538	42.9	59.4
	시각장애	119	104	45	43.3	37.8
	정신지체	671	704	256	36.4	38.2
학 력	국 졸	954	991	353	35.6	37.0
	중 졸	1,452	2,003	698	34.8	48.0
	고 졸	2,548	4,295	1,447	33.7	56.8
	전문대졸	199	353	103	29.1	51.8
	대졸이상	259	334	84	25.1	32.4
	기 타	493	499	204	40.9	41.4
임 금	20만원 이하	8	14	6	42.9	75.0
	21~30만원	100	71	24	33.8	24.0
	31~40만원	721	919	298	32.4	41.3
	41~50만원	1,414	2,518	899	35.7	63.6
	51만원 이상	3,662	4,953	1,662	33.6	45.4
연 령	18세 미만	106	64	19	29.7	17.9
	18~25세	1,820	3,014	1,094	36.3	60.1
	26~30세	1,124	2,028	683	33.7	60.8
	31~40세	1,555	2,157	711	32.9	45.7
	41~50세	853	954	287	30.1	33.6
	51세 이상	447	258	95	36.8	21.3
기 능	미숙련기능자	4,149	6,425	2,193	34.1	52.9
	반숙련기능자	1,015	1,289	402	31.2	39.6
	숙련기능자	262	276	84	30.4	32.1
	자격증소지자	479	485	210	43.3	43.8

資料: 한국장애인고용촉진공단, 내부자료, 1995.

賃金水準을 보면, 취업알선에 비해 就業確定이 높은 임금 수준은 사례수가 적은 20만원 미만을 제외하고, 41~50만원이 가장 많고, 求職

障 碍 人 中 에 서 도 역 시 41~50만 원 의 임 금 이 가 장 취 업 한 비 율 이 높 은 것 으 로 나 타 나 본 인 이 요 구 하 는 금 액 보 다 낮 아 야 취 업 이 잘 될 수 있 음 을 간 접 적 으 로 보 여 준 다 고 하 겠 다. 그 리 고 年 齡 別 로 는 求 職 者 中 에 서 는 연 령 이 낮 을 수 록 높 은 就 業 確 定 率 을 보 이 고 있 어 26~30세 가 60.8%, 18~25세 가 60.1% 였 다.

障 碍 人 의 技 能 程 度 를 보 면, 취 업 알 선 에 비 해 就 業 確 定 數 에 있 어 서 는 자 격 증 을 소 지 한 장 애 인 의 43.3% 가 취 업 되 어 가 장 많 고, 다 음 으 로 는 未 熟 練 勤 勞 者 가 34.1% 로 半 熟 練 이 나 熟 練 技 能 者 의 취 업 알 선 에 비 해 보 다 취 업 이 잘 되 고 있 음 을 알 수 있 다. 반 면, 구 직 장 애 인 의 기 능 정 도 별 취 업 확 정 율 은 미 숙 련 근 로 자 가 가 장 높 고 (52.9%), 다 음 으 로 자 격 증 소 지 자 (43.8%) 의 순 이 였 다. 이 를 볼 때, 장 애 인 의 기 능 정 도 에 따 라 서 는 資 格 證 所 持 者 의 경 우 취 업 알 선 대 비 취 업 확 정 이 높 음 을 알 수 있 고, 또 한 구 직 을 요 청 한 장 애 인 중 취 업 되 는 경 우 도 비 교 적 높 은 것 으 로 나 타 나 각 종 資 格 證 取 得 를 위 한 장 애 인 에 대 한 職 業 教 育 과 訓 練 이 매 우 중 요 함 을 보 여 준 다 고 하 겠 다.

事 業 體 規 模 에 따 른 就 業 斡 旋 및 就 業 確 定 을 아 라 보 면, 대 체 로 300 인 이 상 雇 傭 義 務 對 象 業 體 를 대 상 으 로 한 취 업 알 선 보 다 는 非 義 務 業 體 에 대 한 취 업 알 선 이 많 은 실 정 이 다 (表 3-11 참 조). 즉 1995년 도 를 기 준 으 로 전 체 就 業 斡 旋 者 중 14.4% 만 이 고 용 의 무 대 상 업 체 에 알 선 된 데 비 해 雇 傭 義 務 가 없 는 사 업 체 에 는 85.6% 가 알 선 되 었 으 며, 就 業 確 定 의 경 우 에 도 300인 이 상 의 업 체 에 就 業 確 定 된 경 우 는 매 우 적 은 것 으 로 나 타 나 장 애 인 취 업 이 대 체 로 300인 미 만 의 업 체 에 이 루 어 지 고 있 음 을 알 수 있 다.

한 편, 常 時 勤 勞 者 50인 이 상 100인 미 만 의 11,908개 사 업 체 중 2,000 개 업 체 를 대 상 으 로 障 碍 人 雇 傭 實 態 調 查 結 果 (한 국 장 애 인 고 용 촉 진 공 단, 1994) 에 서 는 자 료 처 리 에 사 용 된 363개 사 업 체 중 障 碍 人 을 雇 傭 하 고 있 는 業 體 는 24.8% 이 며, 장 애 인 을 고 용 하 고 있 지 않 을 뿐 만 아 니

라 고용할 計劃도 없다는 事業體는 62.0%나 되는 것으로 나타났다. 이것은 현재 障礙人 雇傭促進 事業의 推進 效果가 크게 나타나지 않고 있음을 간접적으로 말해 준다고 할 수 있다.

〈表 3-11〉 事業體 規模別 就業斡旋 및 確定

(단위: 명, %)

구분	취업알선			취업확정		
	계	고용의무대상	비의무대상	계	고용의무대상	비의무대상
1994	5,730	1,608 (28.1)	4,122 (71.9)	2,448	477 (19.5)	1,971 (80.5)
1995	8,475	1,217 (14.4)	7,258 (85.6)	2,889	359 (12.4)	2,530 (87.6)

資料: 한국장애인고용촉진공단, 내부자료

第3節 障礙人 雇傭의 問題點

1. 障礙人 雇傭增進을 위한 法的 措置의 未備

障礙人 雇傭促進 등에 관한 法律이 1990년도에 제정된 이래 지난 5년 동안 고용정책의 근거 법률로서 중요한 위치를 차지하고 있으나 현행의 雇傭促進法이 장애인에 대한 직업재활의 본질적인 내용을 실현할 수 있는 現實性和 效率性を 어느 정도 가지고 있는지를 검토해 보고자 한다.

가. 名稱의 閉鎖性

장애인 직업재활의 目的은 단순한 취업고용에 한정하지 않고, 장애인의 社會統合을 달성하기 위한 廣義的 再活의 手段的 目標概念을 가진다. 따라서 광의적 재활의 수단적 개념을 가진 직업재활은 사회통합

을 달성하기 위한 수단으로서 職業의 所有에 그치는 것이 아니라 職業을 維持해야 하고, 이를 위해서는 관련 영역의 支援이 필요하다. 다시 말해 장애인이 사회통합을 지향할 수 있는 職業의 所有와 維持는 個別化되어 있는 장애인 개인의 身體的, 心理的, 精神的, 社會關係論的 部分의 손상된 능력에 대한 補完, 變化, 促進, 開發과 社會環境的 障 碍 要 因에 대한 개선을 담당하는 전문 영역들의 統合的인 接近으로 이루어진 수준의 職業재활에 의해서 가능하다.

그러나 우리나라의 현행 雇傭促進法은 그 명칭 자체가 단순히 장애인의 고용에만 한정되고 있다. 따라서 障 碍 人의 社會統合에까지 접근할 수 있는 장기적인 職業維持를 위한 관련 영역들의 통합적 접근의 法律的 根據로서 미흡한 실정이다.

나. 國家 및 地方自治團體의 責任規程이 지닌 非現實性

국가 및 지방자치단체의 책임을 “장애인의 고용에 대한 理解와 職業再活의 措置 및 기타 雇傭促進 및 職業安定을 위한 종합적이고 효과적인 시책추진(법 제3조)”으로 규정하고 있어 내용이 매우 포괄적이다. 그러나 장애인 고용에 대한 정부의 책임을 규정함에 있어 具體性과 強制性이 명시되지 않고 있기 때문에 任意法에 지나지 않는 내용이 되고 있으며, 현실적으로도 국가의 책임이 대부분 시행되지 않고 있어 법 내용의 非現實性을 보여주고 있다.

선진국의 예를 보면, 日本의 고용촉진법은 제2조의 제5항과 제6항에서 장애인의 고용에 대한 국가 및 지방자치단체의 責任을 구체적으로 규정하고 있으며, 그 외에도 조항의 성격에 따라 국가의 책임에 관련된 내용을 勞働省의 책임으로 구체적으로 규정하고 있다. 그리고 제3장에서 장애인의 고용에 관한 국가 및 지방자치단체의 義務를 별도로 규정하여, 公務員 採用時 장애인 고용에 대한 政府機關의 義務를 구체

적으로 규정하고 있다. 그리고 장애인 고용에 대한 현황을 勞動大臣에게 보고하도록 강력하게 규정하고 있다. 그리고 美國은 재활법에서 中央政府가 장애인 고용의 촉진을 위한 지방정부 지원, 지원고용에 대한 政府支援(제311조) 및 정부와 기업의 提携事業에 대한 정부지원(제621조) 등과 같이 구체적인 내용에 대해 정부가 책임을 질 수 있도록 명시하고 있다.

다. 職業再活 過程의 非體系性 및 非現實性

현행의 법에 職業指導(제7조), 職業訓練(제8조), 就業後의 適應訓練(제9조) 등이 규정되어 있으나, 이들은 모두 극히 형식적인 내용에 지나지 않아 직업재활 과정을 체계화 할 수 있는 政策의 法的 根據가 되지 못하고 있다. 특히 職業再活 過程의 體系基盤을 이루어야 할 職業指導, 職業訓練, 就業斡旋, 事後指導 등의 과정을 구체적인 내용과 체계를 갖추어 규정하고 있지 못하기 때문에 雇傭促進 政策에 있어서 가장 중요한 기능을 하는 職業再活의 과정이 전연 체계를 이루지 못하고 있다.

日本의 경우에는 직업재활의 추진을 위해 職業再活의 原則, 職業指導, 職業適應訓練 등은 물론 公共職業安定所와 障礙人職業센터 및 일본장애인고용촉진협회 등과의 連繫體系를 구체적으로 규정하고 있다. 이에 따른 직업재활의 전문적 기초체계를 통해 직업재활의 基礎訓練, 求職, 求人의 連結關係가 體系化되고 있다.

라. 國家 및 地方自治團體에 대한 障礙人雇傭 義務의 非強制性

현행 법에서는 장애인 고용에 대하여 “국가 및 지방자치단체의 장은 장애인이 소속 公務員 定員의 100의 2 이상이 고용될 수 있도록 노력하여야 한다(제34조 1항)”라고 규정하고 있을 뿐, 장애인의 고용에 대한

强制性이나 고용하지 않을 경우의 代替義務를 규정하지 않고 있다.

마. 障 碍 人 雇 傭 除 外 率 의 不 當 性

현행 법에서는 “직무의 성격상 障 碍 人 의 勤 務가 부적합한 職 務 分 野, 職 種, 職 級 등에 대하여는 大 統 領 令 이 정하는 바에 따라 이를 적용하지 아니 할 수 있다(제34조 3항)”라고 규정하고 있어 장애인에 대한 差 別을 나타내고 있다. 장애인은 그가 가지고 있는 障 碍 의 種 類, 程 度, 特 性이 個 別 化 되어 있기 때문에, 모든 직종 속에는 장애인 개인에 따라 ‘할 수 있는 職 務’와 ‘할 수 없는 職 務’가 동시에 포함되어 있다. 따라서 모든 職 種 속 에 장애인 할 수 있는 職 務가 있음에도 불구하고 장애인 고용에 대한 除 外 規 程 을 두고 있는 것은 명확한 差 別 雇 傭 法 이다.

또한 현행 법 제35조에서는 “장애인을 고용하기 어렵다고 인정하는 근로자가 상당한 비율을 차지하고 있는 업종에 대하여는 勞 動 部 長 官 이 委 員 會 의 심사를 거쳐 정하는 適 用 除 外 率 에 해당하는 근로자의 수를 그 근로자의 총수에서 제외 할 수 있다”라고 규정하고 있다. 이는 모든 장애인 의무고용 사업체에 대해서 衡 平 性 의 原 則 에 의해 同 一 한 義 務가 부여되어야 하며, 이를 위해 고용촉진법에서 負 擔 金 制 度 를 두어 間 接 雇 傭 制 度 를 도입하고 있음에도 불구하고 雇 傭 除 外 率 適 用 을 규정하고 있는 것은 문제의 소지가 많다. 현행의 법에서 규정하고 있는 적용제외율에 따라 一 般 企 業 體 는 현재 20~80%까지 제외률이 적용 될 수 있으며, 政 府 와 政 府 의 關 聯 機 關 은 69%까지 제외률이 적용 되고 있는 실정이다.

바. 重 症 障 碍 人 의 雇 傭 促 進 에 대 한 規 程 不 在

현행 법에는 중증 장애인의 고용촉진을 위한 구체적 규정이 전혀 없다. 장애인의 직업재활은 종래의 經 濟 的 效 用 價 值 生 産 을 목적으로

했던 産業人力 開發政策에서 非經濟的 效用價値 生産(職業을 통한 自信感 開發, 인간관계 개발, 사회활동 기반조성, 장애의 경감 등 人間的 利益 生産)을 포함한 多元的 職業再活 政策으로 발전되고 있다. 이에 따라 선진국에서는 중증 장애인의 고용증진을 위해 法的 및 行政的 措置를 취하고 있다.

英國의 경우는 기존의 장애인 고용법만으로는 重症障礙人 職業再活 問題를 해결할 수 없었기 때문에, 1970년에 중증 장애인을 지원하기 위한 ‘慢性病 患者 및 障礙人 法’을 제정했으며, 西獨은 고용이 현저하게 제한되고 있는 중증 장애인의 고용을 강화하기 위해 1974년에 ‘重症 障礙人法’을 제정하였다. 이 법에서는 장애인에 대한 6%의 雇傭率을 설정하고, 納付金制度, 解雇制限, 障礙勞働者 權利擁護者 選任, 保護作業場 確保 등을 포함시킴으로써 종래의 外科的 重症 障礙人에게 한정되었던 정책을 精神遲滯와 精神病까지 병합한 포괄적인 수준의 정책으로 전환했다.

사. 義務雇傭事業體 範圍 規程의 非現實性

장애인 의무고용의 적용대상이 되는 事業主의 範圍를 “300명 이상의 근로자를 고용하는 사업주(제33조)”로 규정하고 있다. 선진국의 경우 장애인 의무고용 事業體의 規程 範圍는 15명에서 25명을 넘지 않고 있는데, 이는 장애인 고용을 위한 條件改善이 어려운 大型事業體보다 비교적 조건 개선이 간단한 小型事業體가 장애인 고용에 대한 肯定的 認識을 지니고 있기 때문이다(兒島美都子, 1982:78). 우리나라에 있어서도 中小業體가 장애인 고용에 더 긍정적인 현상은 韓國障礙人 雇傭促進公團이 1994년도에 근로자가 300명 이상인 의무고용사업체와 100명 이상 300명 미만인 非義務雇傭事業體의 장애인 고용률을 조사하여 비교한 결과에 의하면 중소기업체에서의 장애인 고용률이 더 높은

것으로 나타났다(강필수, 1994).

아. 雇傭 促 進 基 金 造 成 을 위 한 政 府 出 捐 金 規 程 의 任 意 性

현행 법에서는 장애인 고용촉진을 위한 基金造成은 정부 또는 정부의 자로 부터의 出捐金 또는 寄附金과 사업주의 負擔金을 주된 재원으로 규정하고 있다(제48조 1항). 그러나 일반사업주의 부담금에 대해서는 範圍, 算定 및 徵收方法 등 後續措置를 비교적 엄격하게 규정하고 있으나(제38조 내지 제46조), 政府出捐金에 대해서는 어떤 징수 조치도 일체 규정하지 않고 있다. <表 3-12>에 나타난 대로 기금조성에 있어서는 1995년도에는 政府出捐金 1.0%, 事業體負擔金 80.9%, 基金 運用收入金 17.7%의 비율로 기금이 조성되었으며, 보호고용의 경우에는 시설당 35만원씩 지급되고 있다.

<表 3-12> 職 業 再 活 의 財 源 構 成

(단위: 억원)

연도	일 반 고 용			보 호 고 용	
	정부출연금	부담금	운용수입	국비	지방비
1991	12.9	-	-	7	8.7
1992	26.3	220	10.1	시설당 35만원	
1993	9.0	420	40.9		
1994	7.0	546	106.6		
1995	10.0	582	127.5		

資料: 재활협회, 『장애인을 위한 보호고용사업 활성화방안에 관한 연구』, 1992.
노동부, 장애인고용촉진사업계획, 1994.

자. 專 門 人 力 管 理 規 程 의 不 在

현행 고용촉진법에는 장애인의 社會統合을 추구하는 직업재활에 관련된 모든 사업을 담당하는 專門人力에 대한 養成, 配置, 管理 등을

규정하는 조항이 설치되어 있지 않다. 즉, ① 종합적인 職業評價 프로그램을 담당하는 전문인력(신체기능 평가를 위한 醫療專門家, 心理評價士, 社會不適應問題 評價를 위한 再活社會事業家, 作業能力評價士 등), ② 職業適應訓練 프로그램을 담당하는 전문인력(일상 생활동작 훈련 전문교사, 심리문제 상담 및 치료사, 사회부적응 문제 상담 및 치료를 위한 재활사회사업가 등), ③ 職業訓練 프로그램을 담당하는 전문인력(직업훈련교사, 직업상담원 등), ④ 就業 및 事後指導 프로그램을 담당하는 전문인력(취업개발 및 사후지도를 위한 재활사회사업가 또는 직업재활상담원) 등에 대해 규정하는 조항이 설치되어 있지 않다. 이러한 현행 고용촉진법의 비현실성 때문에 <表 3-13>에 나타난 바와 같이 현재 우리나라에 있는 주요 직업재활 기관 중에서 專門人力體系를 갖추고 있는 기관은 거의 없다.

<表 3-13> 職業再活 關聯機關의 專門人力 配置實態

(단위: 명)

기관	직업훈련기관			고용기관	
	일산 훈련원	삼육 훈련원	복지시설	의무고용 사업체	보호고용 사업체
전문인력					
훈련교사	36	8	-	-	-
직업평가사	없음	없음	없음	-	-
사회복지사	없음	1	일부 있음	없음	일부 있음
심리치료사	없음	1	없음	없음	없음
직업생활상담원	-	-	-	장애인 10명에 1인	-
의료전문가	3	3	없음	없음	없음
간호사	1	1	일부 있음	없음	없음

註: 삼육훈련원은 삼육재활원의 전문인력이 활용됨.

2. 障 碍 人 雇 傭 을 위 한 社 會 與 件 의 未 成 熟

가. 政 府 의 障 碍 人 雇 傭 에 대 한 責 任 意 識 缺 如

장애인의 손상된 勞 働 能 力 은 국 가 책 임 주 의 적 政 府 支 援 에 의 해서 소 정 의 보 상 효 과 를 거 들 수 있 다. 그 러 나 장 애 인 고 용 에 관 한 국 가 책 임 주 의 가 빈 약 한 데, 특 히 정 부 의 편 의 적 인 책 임 성 을 보 여 주 는 제 한 적 인 법 적 장 치 와 전 반 적 인 장 애 인 복 지 에 대 한 認 識 不 足 으 로 인 한 장 애 인 고 용 에 필 요 한 豫 算 의 未 確 保 問 題, 그 리 고 국 가 책 임 을 기 업 과 민 간 에 의 轉 嫁 등 은 장 애 인 고 용 의 沮 害 要 因 이 되 고 있 다.

한 편, 자 영 업 과 관 련 하 여 정 부 는 障 碍 人 의 自 營 業 支 援 을 위 한 融 資 와 賣 買 支 援 計 劃 은 가 지 고 있 으 나, 장 애 인 에 게 알 맞 고 成 功 可 能 한 自 營 業 種 의 탐 색 · 조 사 · 조 언, 특 히 농 어 촌 이 나 산 촌 장 애 인 의 자 영 업 에 대 한 조 언, 장 애 인 의 事 業 技 術 啓 發, 장 애 인 의 協 同 組 合 設 立 · 支 援 등 의 사 업 은 전 무 하 다 고 할 수 있 으 므 로, 장 애 인 의 자 영 업 지 원 을 위 해 서 는 구 체 적 으 로 사 업 을 계 획 하 여 추 진 해 야 할 것 이 며, 법 령 으 로 규 정 하 고 있 는 自 營 業 支 援 事 業 을 확 대 · 강 화 하 되 雇 傭 負 擔 金 으 로 지 원 하 는 방 안 도 강 구 할 수 있 다.

나. 障 碍 人 을 위 한 勤 勞 環 境 의 未 備

事 業 場 내 에 서 뿐 만 아 니 라 사 업 장 의 出 · 退 勤 을 어 렵 게 하 는 등 모든 社 會 的 環 境 의 未 備 때 문 에 障 碍 人 雇 傭 이 어 렵 지 고 있 다. 장 애 인 의 健 康 管 理 에 대 한 배 려, 職 業 生 活 을 효 과 적 으 로 돕 는 여 러 가 지 器 機 의 개 발, 통 근 이 나 移 動 手 段 의 확 보, 일 상 생 활 이 나 직 업 생 활 을 지 원 하 는 人 的 서 비 스 의 활 용, 住 居 의 보 장, 相 談 員 體 系 의 확 립, 文 化 · 娛 樂 空 間 의 확 보 등 고 용 을 강 화 시 키 는 周 邊 的 인 社 會 環 境 이 아 직 제 대 로 갖 추 어 져 있 지 못 하 다.

다. 專門人力の 不足

직업능력 평가, 직업훈련, 직업소개에 대한 專門性의 缺乏과 相談體制의 未整備와 職業再活相談家의 不足, 관련단체와 相關기관의 有機的인 連繫의 不足, 전문직원의 養成 未洽 등의 문제로 인하여 장애인고용이 제대로 이루어지지 못하고 있다.

1) 專門人力 輩出과 配置上의 問題點

직업재활 전문인력 중에서 職業再活福祉士, 심리치료사, 직업생활상담원, 직업훈련교사 등은 배출되고 있으나 職業評價士는 현재 배출되고 있지 않다. 그리고 직업재활관련 전문인력의 배출이 法制化되어 있지 않을 뿐만 아니라 職業再活 프로그램에서의 전문인력에 대한 役割體系가 수립되어 있지 못하다.

2) 專門人力 勤勞條件의 問題

전문인력에 대한 賃金, 勤勞時間, 職業環境 등 근로조건 문제가 심각하게 나타나고 있다. 전문인력에 대한 劣等한 處遇는 궁극적으로 장애인 고용과 관련된 제반 서비스의 質을 떨어뜨리게 됨으로써 장애인 고용 자체를 어렵게 만들게 된다.

라. 重症障礙人에 대한 雇傭對策의 未洽

중증장애인에 대한 一般雇傭 對策은 거의 이루어지지 않고 있으며, 부분적인 保護雇傭만이 重症 障礙人을 위하여 실시되고 있으나 큰 효과는 거두지 못하고 있다. 특히 중증장애인에 대한 보호고용은 장애인 고용촉진법에 규정된 것이 아니라 障礙人福祉法에서 규정하고 있기 때문에 고용의 의미보다는 保護의 의미를 더 많이 가지고 있다.

3. 職 業 再 活 體 系 의 未 確 立

가. 職 業 評 價 및 職 業 適 應 訓 練 過 程 에 서 의 問 題 點

현재 우리나라의 職業再活體系는 고용에만 적극적으로 초점을 맞추려고 하기 때문에 雇傭을 創出하는 既存 基盤은 거의 무시되고 있다 (권도용, 1995:494~498).

장애인의 勞働能力 評價는 고용촉진을 위한 가장 基礎的 段階이다. 그런데 장애의 種類, 程度, 特徵은 각 개인에 따라 다르기 때문에 일률적인 평가방법으로 노동능력을 평가할 수 없다. 醫療的, 心理的, 社會關係論的 檢査 등을 기초로 하는 標本作業 및 現場評價와 適應訓練의 반복과정을 통해서 정확한 노동능력을 평가함으로써 적격한 직종에 연결시키기 위해서는 職業評價와 職業適應訓練을 하나의 프로그램으로 설정하는 것이 효율적이다.

그러나 고용촉진을 위한 우리나라의 職業評價 프로그램중에서 政策事業으로 평가할 수 있는 것은 찾아볼 수 없다. 즉, 소수의 職業訓練施設에서 실시하고 있으나 그 수준이 職業再活 進路方向을 설정할 수 있는 근거자료가 나올 수 없는 것으로 분석된다. 장애인 직업재활 실태 조사(한국장애인고용촉진공단, 1992)에서 직업훈련시설에서 訓練生이 中途脫落하는 주요 이유로 團體生活 不適應(36.1%), 家事·疾病(16.7%), 就業意慾 喪失(15.0%), 重症障礙(13.9%), 훈련담당자와의 不和(10.0%), 훈련내용이 어려움(8.3%) 등을 제시하고 있다. 직업훈련시설에서의 중도탈락 원인을 직업평가 및 직업적응훈련 과정에서 除去해야 함에도 불구하고, 이러한 과정이 정책사업으로 설정되고 있지 못하고 있다. 이러한 탓에 장애인이 직업훈련과정에서 중도탈락하거나 就業 후 離職하는 비율이 높게 나타날 수 밖에 없는 것이다.

우리나라의 대표적인 職業訓練施設인 '일산 장애인직업 전문학교'에

서는 직업평가 및 직업적응훈련 과정에서 2차에 걸친 평가를 실시하고 있다(表 3-14 참조). 1차 평가는書類評價로 入所願書의 記錄事項(장애정도, 특성 및 부모의 의견)을 자료로 하여 職業的 可能性을 평가해서 합격여부를 결정한다. 그리고 2차 평가는 合格者에 한해서 입소후 3주간에 걸친 再活 身體檢査, 選拔面接, 作業評價(7개 공과를 3주간 순회하면서 적응훈련, 적직선택 및 학과 수학능력 평가)를 실시한다.

〈表 3-14〉 一山 障礙人職業專門學校 職業評價 內容

구분	1차 평가(합격결정 평가)	2차 평가(입원후 가능성 평가)
직업 평가 및 적응 훈련	▶ 서류평가 ① 입소원서 기록사항에 의한 평가 (장애 정도, 특성, 부모 의견) ② 채용신체검사서에 의한 평가	▶ 작업평가(3주간) ① 7개 공과 순회작업평가 ② 적응훈련실시 (3주간 순회평가와 동시에 실시) ③ 적직선택 및 학과 수학능력평가

그리고 韓國障礙人雇傭促進公團이 1991년에 6개 직업훈련시설을 대상으로 실시한 職業評價 內容을 보면, 醫療評價, 社會性評價, 心理評價, 作業評價 등을 주요 내용으로 하고 있다. 評價期間은 5개 시설이 1일간, 1개 시설이 1~3일간이며, 접수된 全員을 대상으로 평가하는 시설이 2개 시설에 불과하고, 나머지 4개 시설은 필요하다고 여겨지는 장애인에 대해서만 평가를 실시하고 있었다.

이처럼 직업훈련시설에서 실시하는 직업평가 프로그램은 實施方法이 單純하고 一律的일 뿐만 아니라, 評價의 期間은 일산 장애인직업전문학교가 3週일 뿐 그 외의 시설에서는 1~3일만에 직업평가를 끝내고 있다. 따라서 평가를 받는 장애인의 職業再活 進路方向(훈련 職種 또는 職務 선택, 適應訓練範圍 및 方法 결정, 기능훈련 또는 再訓

練 方 法 결 定, 最 終 的 職 業 再 活 進 路 決 定 등)을 設 定 할 수 있 는 根 據 資 料 가 산 출 되 기 어 렵 다.

〈 表 3-15 〉 職 業 訓 練 機 關 의 職 業 評 價 實 態

실시직업 재활시설	평가기간	실시대상	평가내용
6개 시설	1일간: 5개 시설 1~3일간: 1개 시설	전체 접수 케이스: 2개 시설 필요에 따라 실시: 4개 시설	의료 평가: 4개 시설 사회성 평가: 6개 시설 적용행동평가: 2개 시설

資 料 : 韓 國 障 碍 人 雇 傭 促 進 公 團, 內 部 資 料, 1991.

나. 職 業 訓 練 에 있 어 서 의 問 題 點

障 碍 是 個 人 에 따 라 그 種 類 와 정 도 및 특 징 이 多 樣 하 기 때 문 에 직 業 評 價 및 직 業 適 應 訓 練 과 程 度 서 정 확 한 綜 合 評 價 에 따 라 個 人 別 職 業 再 活 進 路 計 劃 이 수 립 되 고, 그 進 路 計 劃 書 의 내 용 에 따 른 직 業 訓 練 이 필 요 하 다. 즉 다 양 한 개 인 의 특 성 에 대 처 하 는 綜 合 職 業 訓 練, 小 集 團 訓 練, 個 別 訓 練 및 단 순 직 무 訓 練 등 다 양 한 형 태 의 訓 練 이 가 능 한 訓 練 시 설 이 地 域 特 性 에 따 라 있 어 야 한 다.

現 재 우 리 나 라 의 職 業 訓 練 施 設 은 〈 表 3-16 〉 에 나 타 난 대 로 認 定 職 業 訓 練 施 設 이 4 개 소, 勤 勞 施 設 이 6 개 소, 직 業 訓 練 을 실 시 하 고 있 는 障 碍 人 福 祉 館 이 33 개 소, 特 殊 學 敎 가 41 개 소, 직 業 訓 練 을 실 시 하 고 있 는 再 活 施 設 이 41 개 소 등 모 두 126 개 소 의 시 설 이 있 다. 그 러 나 認 定 職 業 訓 練 所 를 제 외 한 대 부 분 의 시 설 은 열 악 한 상 태 서 사 회 적 요 구 에 부 응 할 수 없 는 非 現 實 的 인 訓 練 을 하 고 있 는 것 으 로 나 타 나 고 있 다.

韓 國 障 碍 人 雇 傭 促 進 公 團 이 1992 년 에 42 개 직 業 訓 練 시 설 을 대 상 으 로 조 사 한 職 業 訓 練 職 種 과 學 生 實 態 의 결 과 를 분 석 하 면 서, 직 業 訓 練 직 種 이 목 공 예, 수 예, 도 자 기 등 現 實 性 없 는 職 種 에 치 우 처 으 며, 職 種

改善이나 地域 擴大가 이루어지지 못하고 있는 것을 지적하고 있다. 그리고 中等學校 水準의 직업훈련과 기타 직업훈련 프로그램을 통하여 有給職에 취업하는 데 필요한 직업훈련을 실시하고 있으나, 自營業을 할 수 있는 부문에 대해서는 技術訓練을 소홀히 하고 있는 것으로 나타나고 있다(表 3-17 참조).

<表 3-16> 障 碍 人 職 業 訓 練 施 設 實 態

(단위: 개소)

시설 장애 종류	노동부 산하		보건복지부 산하				교육부 산하
	인정직업 훈련소	근로복지 시설	이용시설			수용시설	특수학교
			국립 재활원	종합 복지관	단종 복지관	재활 시설	
지체장애	3	5	1	21	5	23	4
시각장애	0	0			4	1	7
청각장애	1	1			1	3	10
정신지체	0	0			2	14	20
계	4	6	1	21	12	41	41

資料: 한국장애인고용촉진공단, 『장애인 직업훈련 실태 및 효과성 제고방안』, 1992.

<表 3-17> 職 業 訓 練 施 設 의 訓 練 職 種 및 訓 練 生 實 態

(단위: 개소, 명)

훈련 과목	목공예	수예	전산 정보	도자기	전자기기 부품조립	편물	양재	인쇄/사무/ 피아노조율사/ 인장(과목당)	기타 (과목당)
실시 시설	17	14	12	10	9	6	5	3	10
학생수	153	105	97	87	121	40	48	99	142

註: 직업훈련직종 중 기타는 가죽공예 외 10개 종목으로 10개 시설에서 1개 과목씩 실시

資料: 한국장애인고용촉진공단, 『장애인 직업훈련 실태 및 효과성 제고방안』, 1992.

또한 1992년 雇傭促進公團이 100명 이상의 근로자를 고용하고 있는 사업체를 대상으로 職業技能訓練施設을 修了한 장애인을 고용한 경우 職業訓練이 業務에 連結되는 정도를 조사한 결과 <表 3-18>에 나타난 대로 도움이 많이 될 것으로 생각한다는 대답이 18.3%에 불과하고, 도움이 안된다는 대답이 47.4%, 모르겠다는 대답이 34.3%이다.

<表 3-18> 職業訓練 修了 障碍人の 業務에의 도움 程度

(단위: 명, %)

구 분	빈 도	비율
도움이 많이 될 것으로 생각한다	73	18.3
다시 기술을 습득해야 하므로 별로 도움이 안된다	189	47.4
모르겠다	137	34.3
계	399	100.0

이상의 職業技能訓練施設 중에서 認定職業訓練施設을 제외한 대부분의 시설이 열악한 상태에 있을 뿐 아니라 정확하고 종합적인 職業評價의 연장선상에서 직업훈련이 실시될 수 있는 체계가 제대로 정립되어 있지 않다. 따라서 障碍人 個個人이 가지고 있는 障碍의 程度나 特徵에 대처할 수 있는 직업훈련, 장애인 개인의 정확한 適性이나 能力에 상응하는 직업훈련, 社會(事業主)의 要請에 대처할 수 있는 직업훈련은 거의 기대할 수 없는 非現實의이고 非效率的인 훈련이 실시되고 있는 것으로 분석된다. 즉, 職業評價의 연장선상에서 評價資料에 따른 現實的이고 效率的인 職業訓練 方法과 職業訓練職種 選擇은 물론 地域的 特性 등이 고려될 수 있는 직업훈련의 特殊化 體系가 전연 이루어지지 못하고 있는 것이 職業技能訓練의 問題로 제기된다.

第4章 外國의 障礙人 雇傭政策

第1節 外國 障礙人 雇傭政策의 發展과 最近 動向

障礙人을 대상으로 하는 福祉政策 가운데 障礙人 雇傭政策은 장애인 의 사회적 또는 심리적 재활의 관점에서 그 중요성이 점차 강조되고 있다. 職業再活의 궁극적인 목표가 안정된 직업을 취득하는 것이라면, 그것은 障礙人의 완전한 社會參與와 統合化를 성취할 수 있는 障礙人 福祉理念을 구현하는데 가장 필수적인 사업으로 간주되기 때문이다. 따라서 障礙人의 雇傭政策은 장애인이 직업을 갖고 생산활동에 참여함으로써 비로소 한 人間으로서의 존엄성을 갖게 되고, 또한 자립의 기반을 확보할 수 있을 뿐만이 아니라 장애인 스스로가 적극적으로 국가의 경제 및 사회발전에 동참하고 기여할 수 있다는 自矜心을 높여주는데 커다란 기여를 하게 된다.

障礙人이 직업을 갖고 일할 의지와 가능성이 있는 한 勞動의 機會를 요구하는 것은 인간의 권리이며, 이에 부응하여 勞動의 機會를 창출하고 제공하는 것은 國家 및 社會의 義務이다. 障礙人에게 勤勞의 기회를 부여해야 한다는 사상은 제1차 세계대전을 전후로 싹트기 시작했다. 많은 나라들이 自國의 社會經濟的 狀況과 文化的 背景에 적합한 장애인 고용정책을 추진해 왔다. 이러한 장애인 고용정책을 효과적으로 추진하기 위해서는 정치적 결단이 필요했으며, 강력한 행정력의 뒷받침과 자원의 활용이 중요한 과제로 등장했다.

1. 障礙人 雇傭政策의 生成期

障礙人 雇傭政策의 시효는 제1차 세계대전을 전후로 한 30년간으로 시대구분이 가능하다. 최초로 障礙人의 고용에 대한 관심을 보인 국가는 캐나다로 1915년에 제정된 勞働者災害報償法에 그 기반을 두고 있다. 한편 영국정부는 1919년부터 장애인을 다수 고용한 사업주에 대하여 일정한 보상을 해 주었으며, 서독은 1920년 重症障礙人 雇傭法을 제정하였다. 그리고 미국은 1920년 市民職業再活法을 제정하며 장애인의 취업알선 및 직업훈련을 실시하였다.

초기의 서구 각국의 障礙人 雇傭을 위한 法律의 제정은 주로 傷痍軍人 및 戰傷者를 대상으로 하였으며, 노동자들은 간접적인 혜택을 볼 수 있었다. 이 당시 각국은 상이군인에 대한 재활은 정부의 군인원호 담당기관에서 그 역할을 수행할 수 있었기 때문에 민간인 차원의 再活은 勤勞者 災害保障對策의 일환으로 별도의 사업으로 추진될 수 있었다. 그러다 國際勞動機構는 1925년에 근로재해자에 대한 社會保障의 수준을 제고하기 위하여 권고 제22호를 제정하였으며, 세계 각국이 근로자의 직업재활을 위한 정책적 노력을 해줄 것을 당부하였다.

2. 轉換期

제2차 세계대전을 전후해 세계 각국에 있어서의 障礙人 職業再活은 政策의 方向에서 전환을 보이게 된다. 미국은 1943년 職業再活法을 개정하여 직업재활을 위한 서비스 대상의 범위를 정신박약 및 정신질환자까지 확대하고, 영국은 1944년 제정된 障礙人 雇傭法을 근거로 하여 장애인 割當雇傭率을 3%로 정하고, 장애인 취업의 指定職種制와 保護雇傭制度를 강화하였다. 일본은 1943년 군사보호원 관할의 직업보도소를 중심으로 상이군인의 직업훈련과 재취업을 위한 노력을 경주하였

다. 그러나 1940년대는 戰時란 특수한 여건으로 말미암아 장애인의 職業再活이 주로 軍人力의 재생산을 위한 노동정책의 일환으로 추진되고 있었다.

전쟁의 종료가 예견되던 1944년에 국제노동기구는 '전시에서 평시로 옮겨가는 과도기에 있어서의 고용기관에 대한 권고'를 공포하고 軍産業 勞動力을 평시사업체제로 전환하는 정책을 추진하도록 권장하였다. 이것은 상이군인을 주요한 대상으로 하던 職業再活政策을 일반 국민을 대상으로 하는 僱傭安定對策으로 전환시키는 社會保障政策의 일환으로 추진할 필요성이 인식되었기 때문이었다. 이에 따라 1945년에 영국이 國民保健서비스法을, 프랑스는 社會保障法을 제정 또는 개정하였으며, 1947년에는 노르웨이가 僱傭促進法을 제정하는 한편 일본은 勞働基本法과 勤勞者災害報償保險法을 제정하게 되었다.

3. 基盤擴充期

1950년대와 1960년대는 장애인에 대한 職業再活의 基盤擴充期라고 불릴 만큼 선진공업국을 중심으로 장애인 고용에 관한 기초입법이 확립되었다. 國際勞動機構는 1950년에 권고 제88호를 제정하여 장애인 고용정책이 수립되지 않은 국가가 이에 관한 정책을 수립할 것을 권장했다. 특히 1955년의 국제노동기구 제99호 권고에서는 장애인 직업 재활의 원칙과 수행지침을 구체적으로 제시하였다.

이에 프랑스는 1955년에 割當僱傭法과 職業再活 基準法을 제정하고, 덴마크는 1960년에 再活法을 제정했으며, 오스트레일리아도 1967년 保護僱傭法을 공포하게 되었다. 한편 일본과 미국 등 이미 障礙人僱傭法律을 시행하고 있는 국가에서는 관련 법을 개정하여 중증장애인의 직업훈련과 고용에 중점을 두기 시작했으며, 특히 국제노동기구 제99호 권고를 전폭 수용하여 職業訓練, 職業 適應訓練, 選擇僱傭 등을 장애

인 고용정책에 반영하였다.

전반적으로 1960년대에는 세계적으로 경제가 호황을 누리고 고속성장을 한 시기가 된다. 이에 따라 각국에서는 勞働能力이 있는 障礙人을 일반 勞働市場에 유입케 하여 人力不足難을 해소하고자 하는 노력이 나타나기 시작했다. 그러나 이러한 政策의 基調는 오히려 고용이 어려운 장애인이 취업하는 데는 도리어 방해가 되었기 때문에, 1970년대 이후는 重症障礙人을 중점적으로 재활시켜 취업케하는 정책으로 그 방향이 바뀌게 되었다.

4. 重症障礙人 雇傭의 時期

就業의 기회만 주어진다면 障礙人은 훈련을 받아서 어떠한 직업에도 취업할 수 있다는 사고가 1960년대까지 팽배하고 있었다. 그러나 1970년대에 접어들면서 障礙人 雇傭政策의 기본방향에 다른 움직임이 일어나고 있었다. 즉, 일반 기업에 취업을 목표로 둔 障礙人 雇傭政策으로서의 한계가 있는 重症障礙人의 職業再活 問題가 표면화되면서 이에 대한 대응책의 모색이 활발하게 나타나기 시작했다. 미국은 重症障礙人의 雇傭計劃을 수립하고 고용지원 서비스를 발전시켰으며, 독일과 일본은 割當雇傭을 강화시키는 방안을 추진했다. 프랑스도 保護雇傭制度를 발전시켰으며, 스웨덴은 失業對策의 개념을 확대하여 장애인을 포함한 貧困階層의 社會雇傭을 추진하였다.

영국은 기존의 障礙人雇傭法 만으로 해결할 수 없는 지속적인 원조를 필요로 하는 重症障礙人을 위해서 慢性疾患 및 障礙人法을 제정하였다. 서독은 고용기회가 상당히 제한된 重症障礙人의 사회동참을 강화하기 위해 6%의 義務雇傭率을 설정하고, 납입금제도, 해고제한, 장애인근로자의 권리보호자 선임, 보호작업장의 확보 등을 내용으로 하는 중증장애인법을 1974년에 통과시켰다. 이와 같은 법률은 지금까지 戰

傷者를 대상으로 外形的인 重症障礙人에게만 보였던 관심을 정신지체 및 정신질환자에게로 돌려놓는 계기를 마련했다.

미국은 정신지체와 거의 비슷한 상태를 보이고 장기에 걸쳐 지속적인 서비스를 필요로 하는 발달장애인에 대한 서비스를 내실화시키는 의미에서 發達障礙 서비스 및 施設建築物法을 1970년에 제정했다. 그리고 1973년에는 반세기 이상 지속되어 온 職業再活法을 재활법으로 바꾸면서 장애의 중증화, 중복화, 장기화 현상이 도래하게 됨에 따라 장애인이 지역사회에서 생활할 수 있는 여건을 조성하는 데 초점을 두고, 職業再活은 이러한 것을 바탕으로 달성될 수 있는 障礙人의 생활과업으로 간주한다는 인식을 그 기저에 담았다. 이에 따라 職業再活 과정으로 들어가기 이전에 스스로 독립생활이 가능하도록 사회생활에의 참가 訓練과 自立의 조건을 보장하는 서비스에 더욱 강조점을 두었다.

또한 1970년대는 障礙人의 權利 표명이 뚜렷이 나타나는 시기가 되는데, 國際聯合은 1971년에 '정신지체인의 권리에 관한 선언'을, 1975년에 '장애인의 권리에 관한 선언'을 공표하였으며, 그리고 1978년의 총회에서는 1981년을 '국제 장애인의 해'로 선정하여 모든 나라들이 障礙人 權利의 向上과 福祉政策을 추진할 것을 결정하였다. 이러한 장애인의 권리선언은 점차 重症化 및 高齡化되어 가는 장애인 문제의 심각성을 인식하고, 1970년대의 세계적인 불황의 국면속에서도 장애인이 인간으로서의 기본적인 권리가 경시되지 않도록 세계 각국에 주의를 환기시키는 데 커다란 기여를 하였다.

5. 障礙人 雇傭政策의 國際的 動向

현재 선진국에 있어서의 障礙人 雇傭對策에 관한 중심과제는 就業의 어려움이 있거나 또는 고용이 곤란한 장애인을 어떻게 취업을 시

켜 職業的인 安定을 추구하느냐에 관심이 집중되어 있다. 물론 이러한 문제를 해결해 나가는 방법은 나라에 따라 제각기 다른 방식으로 전개되어 오고 있다. 일본은 割當雇傭制를 취하면서 雇傭率과 納付金制度를 강화하는 방향으로 정책을 전개시켰으나, 중증장애인의 취업과 고용에는 분명히 일정한 한계가 나타났으며, 그 한계를 극복하기 위한 새로운 시책을 규명하는 것이 절실히 요구되고 있다.

이에 따라 일본은 勞働省 안에 ‘重症障 碍 人 特 別 雇 傭 對 策 研 究 會 (1980년)’를 설립하게 되었다. 한편 미국은 障 碍 人 法(1990년)을 제정하여 장애인의 범위를 넓게 해석하고, 내부장애인과 AIDS 감염자 등을 모두 구직의 실질적인 어려움이 있는 사람으로 보고 그들에 대한 차별금지를 성문화시키는 방향으로 雇傭政策을 전개하고 있다. 그리고 영국과 독일은 割當雇傭을 명시하여 엄격히 실시하면서 職業訓練制度의 整備와 再活의 체계화를 도모하고 있다.

第 2 節 美 國 的 障 碍 人 雇 傭 政 策

1. 障 碍 人 雇 傭 및 職業再活 政策의 發展過程

미국에서 재활관련 법률이 최초로 출현한 것은 1917년에 통과된 스미스 허기스 법(Smith Hughes Act)이다(Kiernan, 1979:137~171). 사실상 장애인의 職業再活을 위한 노력은 이전에도 존재하고 있었지만, 이 법이 제정됨에 따라 연방정부의 차원에서 전국을 대상으로 각 지방정부가 職業訓練 및 보도 프로그램을 개발하여 실시하도록 지원하게 되었다. 한편 연방정부는 제1차 세계대전 중에 발생한 상이군인들의 직업재활을 위해서 그 이듬해인 1918년 軍人再活法(Soldiers Rehabilitation Act)을 제정하였다. 이 법은 聯邦政府가 상이군인의 직

업교육상 필요한 재훈련 권한을 갖고 장애군인의 복직, 새로운 직업에의 취업, 그리고 현직의 유지에 필요한 정책을 시행할 것을 규정하고 있다.

연방정부 차원에서 傷痍 및 退役 軍人을 위한 再活政策과는 별도로 추진된 것은 1920년의 産業再活法(Industrial Rehabilitation Act)인데, 당시 産業災害로 인한 장애인의 수가 날로 늘어나서 상이군인의 수보다 8배나 많았던 것이 법 제정의 배경이 되고 있다(Brinker, Klos & Kesselring, 1982:226). 産業再活法은 선천적인 障礙人과 산업현장에서 근무 중 입은 사고, 부상, 질병 등으로 인한 後天的 障礙人을 대상으로 주정부가 재활프로그램을 실시하도록 財政支援을 해 주는 것을 요체로 삼고 있다. 따라서 주정부는 장애인에 대한 직업훈련, 직업적응, 직업소개, 직업보도 프로그램을 수행하고, 이에 소요되는 비용의 절반을 연방정부가 부담하게 되었다.

그러나 이러한 법률은 공업화가 활발히 진행중인 동북부와 중서부지역의 주정부에 한정되어 영향을 미쳤을 뿐이며, 모든 주가 障礙人의 再活프로그램을 실시하게 된 것은 그 후 30년이 경과한 시기에야 가능했다. 그러한 과정에서 1936년에 제정된 랜돌프 셰파드 법률(Randolph Sheppard Act)은 특히 障礙人의 再活에서 職業再活과 雇傭의 중요성을 강조하고, 장애인 고용을 추구하고자 할 때는 연방정부가 우선적인 서비스 원조를 해 주도록 규정하고 있다.

障礙人이 미국의 산업현장에서 중요한 역할을 하는 인력으로 간주되기 시작한 것은 제2차 세계대전을 전후로 한 시기로 볼 수 있다. 전쟁으로 인한 군수품산업과 국내산업의 호황으로 勞動力에 대한 需要는 늘어나는 반면 많은 可用勞動力이 전쟁에 참여하게 됨에 따라 노동인력의 공급부족 현상이 나타났다. 이러한 문제를 해결하고자 기업은 작업환경을 개선하여 장애인을 고용하기 시작하였으며, 1948년에 제정된 職業再活法(Vocational Rehabilitation Act)에서는 신체장애인

으로 한정하던 종래의 障礙人에 대한 범위를 정신지체 및 精神疾患者까지로 확대하여 재활서비스를 받을 수 있도록 하였다. 이 법은 장애인의 범위를 精神障礙人까지 확대했다는 점에서 큰 의의를 가질 뿐만 아니라, 비록 再活의 궁극적인 목적이 합당한 직업을 갖는 것으로 여전히 강조 되었지만 직업재활은 새로운 기술을 습득하고 훈련을 받는 것으로 끝나지 않는 지속적인 과정이라는 인식을 갖게 하는데 큰 의미를 부여한 법률이었다.

기존의 障礙人 職業再活 政策에서 커다란 변화를 맞이한 것은 꾸준히 이어진 재활법의 개정에 의해 가능해 졌다(Kiernan, 1979:139). 우선 1954년에 제정된 職業再活改正法(Vocational Rehabilitation Amendments, PL 83~565)은 기존의 연방정부의 재정지원 규정을 변경하여 전문적인 훈련과정을 강화하고 재활서비스 자원의 확대를 추진했으며, 특히 직업훈련 및 보도에 관한 調查研究와 示範事業으로 효과적인 再活技術의 개발 및 보급에 주안점을 두었다.

그리고 1965년에 개정된 職業再活法(PL 89~333)은 직업재활 프로그램의 수혜자를 모든 유형의 장애인으로 확대하고 重症障礙人의 직업재활에 강조점을 두었다. 또한 이 법률의 시행 이후에도 職業再活의 목표가 합당한 취업으로 여전히 강조되긴 하지만 합당한 就業의 개념이 일반 民間企業에서의 취업을 의미하는 경쟁적인 취업뿐만이 아니라 保護雇傭을 포함하는 것으로 그 범위가 넓어졌다. 그리고 이 법률에서는 장애인의 職業再活을 보다 원활하게 수행하기 위해 근무지의 接近權과 作業環境을 개선하기 위한 全國 建築障害 委員會(National Commission on Architectural Barriers)를 설립하도록 하여, 장애인의 직업적 욕구를 충족시켜주기 위한 환경을 변화시키는 계기를 마련했다. 동 위원회의 노력은 1968년 建築 障害法(Architectural Barriers Act)이 제정·공포됨으로써 그 결실을 맺게 되었는데, 동 법률에 의해서 공공의 도로, 보도, 화장실뿐만이 아니라 장애인을 고용하는 기업

의 작업장에 대해서도 장애인의 접근성과 편의를 도모하기 위해서 聯邦政府의 財政支援이 이루어졌다.

1973년의 再活法(The Rehabilitation Act)에서는 기존의 障礙人 職業再活事業을 유지하면서 과거의 법령에서 발견되는 문제점과 취약점을 개선시켰으며, 동시에 각종 의료 및 복지 프로그램에 장애를 이유로 장애인에 대하여 차별하는 것을 금지시키고 건축상의 장애물 제거 등을 명시하고 있다. 이 법은 장애인에게 새로운 권리를 부여한다는 점에서 障礙人의 權利章典으로 간주되기도 하는데(Klenfield, 1977:86~89), 再活法の 제정으로 장애인의 직업재활에 대한 연방정부의 재정 지원은 80%로 증액되었고, 각 지방정부는 重症障礙人을 위한 재활프로그램의 개선 및 확충에 최우선 순위를 두게 되었다. 그리고 障礙人을 위한 재활프로그램의 계획 및 정책 결정에는 반드시 장애인이 참여하게 되었다.

특히 再活法 제5장은 障礙人의 권리장전에 해당하는 것으로, 연방정부는 자격있는 장애인이 채용되어 근무하고 승진되도록 적극적인 차별금지 조치(Affirmative Action)를 취하도록 규정하고 있다. 따라서 대학, 공익재단 그리고 私企業體도 연방정부와 계약을 맺거나 지원을 받는 기관이면 積極的인 差別是正 僱傭政策의 대상으로 간주되었다. 이에 따라 노동부(Department of Labour)와 보건교육복지부(Department of HEW)는 공동으로 이에 관한 구체적인 지침을 마련했는데, 2,500달러 이상의 금액으로 연방정부와 계약을 체결하고자 하는 각종 단체나 기업은 장애인 고용의 조건을 계약체결의 조건으로 포함시켜야 하며, 그 밖에 50,000달러 이상의 계약 수주액을 갖는 기관 및 기업과 50인 이상의 고용인이 있는 사업장은 의무적으로 이러한 규정을 준수하도록 요구하고 있다.

障礙人福祉와 관련된 연방정부의 시민권적 종합법률인 再活法은 그 법률 자체는 이상적이었지만 그 법규의 적용과 정책의 실행과정에서

구체적인 시행규칙이 마련되지 않았으므로 그 법률 규정의 근본적인 목표가 달성되지 않고 있었다. 이에 全美障礙人協會의 장기간에 걸친 호소와 투쟁으로 1978년에야 비로소 그 시행규칙이 발효되었다. 이때 발휘된 障礙人의 결집된 힘이 전국적으로 장애인 조직들을 통합하는 성과를 가져 올 수 있었으며 그것은 1990년에 제정된 美國 障礙人法(ADA)제정의 원동력이 되기도 하였다.

그러한 과정에서 1986년 또 한차례의 再活法이 대폭적으로 개정되어 시행되어 왔는데, 改正의 주요 내용은 다음과 같다.

- ① 支援雇傭(Supported Employment)의 제도화
- ② 재활분야에서 공학의 적극적인 도입
- ③ 1978년 행정부서조직으로 설치되었던 전미 장애인 평의회는 그 권한과 역할이 강조되고 대통령위원회의 성격을 유지
- ④ 全國 障礙人 雇傭促進週間의 실시
- ⑤ 각 주정부 산하에 자립생활위원회를 설치하고 그 조직의 임원은 자립생활센터와 같이 장애인들로 구성

2. 障礙人法(The Americans with Disability Act)과 雇傭政策

가. 美國 障礙人法의 特徵

미국에서 현존하는 障礙人의 고용에 관한 가장 기초가 되는 법률은 障礙人法이다. 미국 障礙人法(1990) 제정의 근본적인 목적은 장애인에게 평등한 機會保障, 완전한 參與, 獨立의 生活, 그리고 經濟的 自助·自立을 확보해 주는데 있다(Orlin, 1995:233~239). 1973년의 再活法이 시민권적 통합법령으로 장애인에 대한 차별금지 규정을 명문화시켜 놓았지만, 연방정부의 재정지원을 받지 않는 모든 분야에서의 차별은 공공연히 자행되었다(Burgdorf, 1991:413~522). 이러한 문제를 해결하

고 장애인의 완전한 社會統合을 위한 정책의 근거가 되는 것이 미국 장애인법이다.

障擧人의 정의에서 미국 障擧人法은 기존의 社會保障給與를 받는 수혜자로서의 障擧人의 개념과 구별된다. 미국의 사회보장법 제2조에 의하면 障擧(disability)의 개념은 의료적 차원에서 식별가능하고 죽음을 초래하거나 최소한 12개월 이상 지속된다고 간주되는 신체적 또는 정신적인 손상(impairment)을 이유로 實質적으로 所得活動에 종사할 능력이 없음을 일컫는다. 그러나 障擧人法에서는 직업활동의 가능성에 기초한 사회보장청의 障擧概念과는 달리 장애를 한가지 이상의 주요 생활활동에 실질적으로 제한을 가하는 신체적 및 정신적인 손상으로 정의하고, 그러한 損傷의 과거 기록이 있거나 손상을 가진 것으로 간주되는 자는 모두 장애인의 범주에 포함시키고 있다.

따라서 障擧人은 기본적으로 시각, 청각, 언어, 지체, 정신지체, 학습 장애를 갖는 사람과 암, 심장병, 당뇨병, 결핵, 마약중독, 알콜리즘, HIV 감염자 등의 질병을 갖는 사람도 포함하고, 심지어 심한 화상을 입은 사람이 본인은 장애인으로 보지 않지만 취업 등의 주요 생활활동에 실질적으로 한계가 있는 경우 障擧人으로 보호받게 된다.

나. 障擧人法에 나타난 雇傭政策의 內容

미국 장애인법의 핵심적인 내용을 구성하는 것은 雇傭問題와 職業再活, 接近權 保障을 위한 교통문제, 建築障壁 철거를 위한 규정, 그리고 聽覺障擧人을 위한 通信서비스 관련 규정 등이다. 障擧人 雇傭政策에 관한 주요 내용은 다음과 같다.

障擧人의 雇傭에 관해서는 미국 장애인법 제1장 제101조부터 제108조까지의 조항에 규정되어 있다(송영욱 역, 1993:125~133). 미국 障擧人法에 의한 장애인의 고용은 1973년의 再活法의 정신을 보다 확대하

여 일정한 요건을 갖춘 기업 및 각종사회단체와 기관은 장애인 고용에 있어서 차별금지조항의 규정을 적용 받도록 되어 있다. 제101조의 定義에서는 적용대상 사업체란 雇用主, 雇傭幹旋機關, 勞動團體, 勞使合同委員會를 지칭하고, 15인 이상의 종업원을 고용하는 사업체의 고용주를 장애인 고용의 고용주로 규정하고 있다. 그리고 雇用主는 有資格 障礙人¹¹⁾이 직무의 본질적인 기능을 수행하는 데 합당한 배려를¹²⁾ 하도록 의무화하고 있다. 雇用主가 ① 합당한 배려를 하는 데 있어서 사업체의 총자산, 종업원 수로 본 사업규모, 사업체의 수와 종류 등을 고려한 측면에서 큰 비용이 들거나, ② 장애인이 수행하는 직무가 다른 직원들에게 위험을 초래하는 경우 등의 중대한 지장이 있음을 스스로 입증하기 전까지는 합당한 배려를 해서 장애인을 고용해야 하는 의무에서 면제될 수가 없도록 되어 있다.

3. 障礙人 職業再活 및 雇傭政策의 現況

미국에서는 정부기관마다 그리고 프로그램마다 장애인을 달리 규정하고 있기 때문에 정확한 障礙人의 人口規模를 파악하는 것은 불가능한 일로 여겨진다. 1990년 미국의 인구조사에 의하면 직업성, 이동성, 자기보호상의 한계가 있는 16세 이상의 장애인이 2,240만명으로 추정되고 있다(McNeil, 1993). 그러나 1990년에 시행된 국민건강조사(National Health Interview Survey)의 결과에 의하면 중요한 生活活動에 상당한 한계가 있는 障礙人의 數는 3,380만명으로 추산되고 있다

11) 여기서 有資格 障礙人(Qualified individual with disability)이란 요컨대 필요한 設備나 作業環境 등 적절한 配慮가 제공되는 경우와 그러한 배려가 없더라도 직무를 수행할 수 있는 능력을 갖고 있는 장애인을 말한다.

12) 合當한 配慮(reasonable accommodation)란 기존의 설비를 장애인이 접근하여 사용할 수 있도록 하고 職務의 재편성, 勤務日程의 조정, 裝備나 裝置의 구입 또는 개조, 通譯人의 제공, 政策의 조정과 개선 등과 같은 유사한 형태로 장애인에 대한 배려를 하는 것이다.

(Laplante, 1992). 특히 이 조사보고서에 의하면 障擧人의 76%가 65세 이상 노인이며, 대부분의 장애인 이 연 소득 2만달러 이하의 소득계층으로 파악되고, 障擧를 유발하는 3대 질병유형으로는 심장병, 관절염 그리고 전형적인 손상으로 밝혀졌다.

이러한 障擧人을 대상으로 하는 미국의 障擧人 雇傭政策은 미국 障擧人法에 나타난 장애인 고용에 있어서의 차별금지 조항이 母法의 형태를 이루지만, 기존에 제정된 법령에 의한 정책들이 여전히 제각기 독립적으로 시행되고 있다. 우선 1938년에 제정된 랜돌프 세파드법은 視覺障擧人에게 연방소유지 내의 판매시설에 대하여 장애인에게 우선권을 부여하는 母法으로 되어 있으며, 1974년 법 개정으로 모든 연방정부의 부처와 관련기관까지 적용범위를 확대하여 장애인에게 매점설치에 관한 우선권을 부여하고 있다.¹³⁾ 같은 해에 제정된 와그너 오데이법(Wagner O'day Act)은 聯邦機關이 상품이나 용역을 구입할 때는 視覺障擧人의 保護作業場에서 우선적으로 구입하도록 규정하고 있는데, 1971년부터 이 제도는 重症障擧人의 보호작업장까지 확대 적용되어 실시되고 있다.

또한 1963년의 精神薄弱者에 대한 支援法을 개정한 1978년의 發達障擧人支援法(Developmental Disabilities Assistance and Bill of Rights)에서는 각 주정부 및 지방정부와 민간 비영리 단체가 발달장애인에 대한 雇傭促進과 雇傭支援 시책을 추진하도록 규정하고 있다.¹⁴⁾ 1973년의 再活法에서는 전술한 바와 같이 연방정부에 의한 주정부의

13) 이러한 法律規程에 의하여 海外의 美軍基地에서도 視覺障擧人에게 우선적으로 설치허가된 매점이 운영중에 있다.

14) 發達障擧란 重症의 지속적인 心身의 기능장애가 있는 자로 ① 선천성이거나 생후 22세까지 발생하며, ② 평생 장애가 지속될 것으로 예상하고, ③ 일상생활에 중증의 장애(학습, 이동, 언어, 판단, 자립능력, 신변잡사 중세가지)가 있으며, ④ 일생동안 개별서비스나 보호가 필요한 자로 규정되어 있다.

再活프로그램 운영보조금의 증액과 重症障 碍 人 에 대한 우선권을 부여하고 있으며, 障 碍 人 的 개인별 재활계획 작성을 의무화하며 동시에 재활전문가에 의한 직업훈련 기회를 확대하는 정책수행의 근거를 마련하고 있다.

1973년의 再活法 제311조에 기초하고, 1986년에 재활법을 개정함에 따라 支 援 雇 傭 制 度 가 확립되었다. 이 제도는 취업이 곤란한 重症障 碍 人 과 精 神 障 碍 人 등의 발달장애인을 특수교육 현장에서 고용의 효과를 극대화시켜 보자는 의도에서 시작되었는데, 再活教育과 就 業 이 동시에 이루어지는 통합된 직장에서 경쟁적인 업무를 수행할 수 있도록 장애인에게 지원서비스를 지속적으로 제공하는 것을 핵심적인 내용으로 구성하고 있다. 따라서 支 援 雇 傭 制 度 是 현재 실시되고 있는 重症障 碍 人 雇 傭 施 策 中 직업훈련과 취업을 연계한 가장 효과적인 사업의 하나로 평가된다.

再活法과 發 達 障 碍 人 支 援 法, 그리고 우리나라의 근로기준법에 해당하는 公 正 勞 動 基 準 法(Fair Labour Standard Act)에 의해 규정되어지며, 연방정부의 재정지원이 이루어지는 重症障 碍 人 을 위한 보호작업장은 현재 약 5천 개소에 달하며, 여기에서 약 25만명이 직업훈련을 받거나 취업을 하고 있다.¹⁵⁾ 1986년 再活法 개정으로 종전까지 최저임금의 50% 이상을 지급해야 한다는 의무규정은 사안별로 50% 이하의 임금도 인정한다는 정책적 선회로 저임금, 격리수용, 일반고용에로의 전환부설 등 많은 문제점을 내포하고 있다. 保 護 作 業 場 的 이러한 문제점을 시정하고자 하는 조치로 강구된 것이 지원고용제도이다.

15) 미국에서는 원래 重症障 碍 人 을 위한 保 護 雇 傭 是 직업활동센터(Work Activity Center)와 保 護 作 業 場(Sheltered Workshop)의 두 종류가 존재했다. 1976년 再活法 的 개정으로 보호작업장에 적용되던 최저임금의 50% 이상 지급 의무규정이 수정되어 임금규정이 없는 직업활동센터와의 구별의 실익이 없어졌다.

한편 小企業의 보호를 목적으로 하는 小企業法(Small Business Act)에 의해 확립된 장애인 援助貸出制度는 연간 매출액 100만 달러 이하와 전임직원 30인 이하의 기업이 장애인을 위해 작업장을 설치한 경우 15만 달러까지 설비나 운전자금을 대출해 주도록 하고 있다. 또한 이 제도는 장애인이 어떤 형태로든 就業에 제약을 받아 스스로 소규모 기업을 운영할 때에도 설비마련과 운전자금으로 15만 달러까지 대출해주도록 하고 있다.

1982년에 제정된 職業訓練法(Job Training Partnership Act: JTPA)은 연방정부의 공공부조 수혜자와 장애인들이 정부와 민간의 공동사업을 통해 직업훈련을 받고 고용으로 연결되게 하는 제도이다. 특히 직업훈련기간 동안 기본적인 生計補助와 手當이 지급되는 장애인에 대한 지원프로그램으로는 직업상담, 기능훈련, 현장훈련, 근로습관개발 프로그램, 직업개발 프로그램 등 다양한 프로그램 및 서비스가 있다.

그 밖에 현존하는 障礙人의 雇傭을 촉진시키기 위한 시책으로는 미국 장애인 법에 의한 税金控除制度(ADA Tax Credit)제도가 있어 장애인을 고용하는 사업체에 일정한 수준의 세금공제혜택을 부여하거나 장애인 고용인원당 월급의 일정비율(40%)을 세금공제를 청구할 수 있도록 하고 있다.

4. 障礙人 雇傭 및 職業再活 政策의 遂行과 行政體系

미국의 社會福祉 行政體系는 연방주의라는 기본원칙 아래 연방정부, 주정부, 지방정부간의 역할과 책임이 기능적으로 분산되어 일관된 형태의 정책적 흐름이 나타나지 않는다. 각각의 政府主體別로 다양한 프로그램을 수행하고 있으므로 다원적이고 분산적인 특성을 보이고 있다. 미국의 장애인 職業再活 및 雇傭政策 등을 수행하는 行政體系도 다원적이며 기능적으로 분산되어 있다. 그러나 연방정부의 주된 임무

는 각종 障礙人의 職業再活을 효과적으로 수행하기 위해서 법령의 제정 및 정비, 주정부 및 지방정부의 재활프로그램 수행을 위한 연방정부의 補助金 지급 및 각종 프로그램의 監督 및 評價業務를 담당하고 있다. 따라서 실질적으로 대부분의 職業再活 프로그램은 주정부와 지방정부가 독자적으로 수행하고 있는 실정이다.

연방정부 차원에서 障礙人福祉의 전담부서는 保健福祉部(Department of Health and Human Services)가 된다. 保健福祉部 산하에는 4개의 국이 설치되어 있는데, 그 중 장애인 복지정책과 밀접히 관련된 부서는 社會保障局(Social Security Administration: SSA)과 보건의료 재정국(Health Care Financing Administration: HCFA)이다(U.S. Government Printing Office, 1992). 사회보장국은 노령, 유족 및 장애 보험(Old Age, Survivors, and Disability Insurance: OASDI)을 총괄하여 障礙人에게 社會保障年金을 지급하는 업무를 담당하고, 또한 노인, 맹인, 장애인에게 일정액의 부가적 소득을 보장하는 補充所得 프로그램(Supplemental Security Income: SSI)을 시행하고 있다.

한편 保健醫療 財政局은 노인에 대한 의료보장 프로그램인 의료보호(Medicare)와 저소득 빈곤 장애인을 위한 의료부조(Medicaid)를 운영하고 있다. 이와는 별도로 독립된 부서로서 요부양아동가정부조(AFDC) 프로그램과 기타 사회복지 서비스프로그램을 관장하는 부서인 인간개발국(Office of Human Development Service)은 산하에 재활서비스부(Rehabilitation Service Administration: RSA)를 설치하여 장애인의 직업재활 프로그램을 복지서비스 포괄적 보조금(Social Service Block Grant: SSBG)제도 하에서 각 주정부와 지방정부에 보조금을 지급하는 행정업무를 담당하고 있다.

따라서 障礙人의 職業再活에 관한 연방정부의 주무부서는 재활서비스부(RSA)라고 볼 수 있다. 재활서비스부에서 담당하는 직업재활은 장애인이 競爭的 勞動市場에서 취업을 하는데 필요한 기술을 습득하

는 훈련과 취업을 의미하므로, 일반근로직, 전문직, 가족단위의 업무, 保護作業場, 短期收容施設에서의 취업 등을 모두 포함한다(U.S. Department of HEW, 1977). 그러므로 미국의 보건복지부 산하의 재활서비스부(RSA)는 장애인의 職業再活訓練과 保護雇傭프로그램을 총괄하는 부서가 된다.

한편 연방정부차원에서 장애인의 특수교육과 職業再活을 담당하는 부서는 교육부(Dept. of Education)다. 특히 교육부 산하의 특수교육 및 재활 서비스국(Office of Special Education and Rehabilitation Services)은 각 주정부에 재활교육과 고용을 연계한 發達障礙人을 대상으로 한 지원고용을 운영할 경우 政府補助金を 지원하고 있다. 그리고 장애인에 대한 일반고용과 관련하여 장애인법의 차별금지조항을 총괄하는 정부부서는 勞動部(Dept. of Labour)다. 노동부의 雇傭平等委員會(Equal Employment Opportunity Commission)와 雇傭基準局의 연방계약조건 프로그램부(Office of Federal Contract Compliance Program)는 정부와의 계약기업이나 일반기업체가 유자격 장애인을 대상으로 고용상의 차별을 했을 경우 障礙人이 신고하면 그것을 조사하여 해당 기업 또는 기관에 시정 및 개선명령을 내릴 수 있다.

미국의 장애인 職業再活 및 고용을 위하여 재활프로그램의 개발 및 시행, 재활관련 연구조사 그리고 고용관련 사업에 대한 지원 등 실질적인 재활프로그램 담당업무를 수행하는 기관은 주정부와 지방정부의 職業再活 事務所(Office of Vocational Rehabilitation)다. 주정부에 의해 운영되는 재활관련 서비스의 내용은 障礙人의 醫學的 診斷 및 評價, 職業相談 및 案内, 직업훈련 증진에 필요한 보장구 지급, 職業訓練 및 職業前 適應教育 및 訓練, 직장알선 그리고 事後管理서비스 등이 있다. 한편 重症障礙人이 발달장애인의 직업훈련 및 취업을 위해서 별도의 기구를 설치하여 운영하는 주정부도 있다. 예를 들어 워싱턴(Washington)주와 메리랜드(Maryland)주에서는 발달장애부(Division

of Developmental Disabilities)를 설치하여 支援雇傭 프로그램을 지원하고 감독하는 역할을 담당하고 있다.

第3節 日本의 障礙人 雇傭政策

1. 障礙人 雇傭政策의 發展過程

일본에서 장애인이 生存權의 基本權을 갖고 職業生活을 영위할 수 있다는 사상이 싹트고 이에 대한 구체적인 법령을 마련한 것은 제2차 세계대전 전후로 여겨 진다. 國際勞動機構는 1925년에 각국의 社會保障의 수준을 제고시키기 위한 조치의 일환으로 권고 제22조를 제정하여 근로자의 職業再活을 위한 정책적인 조치를 취할 것을 권고한 바 있다. 그러나 이 당시에는 産業化의 초기 단계에 머물고 있는 일본으로서 수용하기 어려운 형편에 있었다. 그러다가 1940년대에 이르러 급격히 군사대국으로 발돋움한 일본은 軍人再活을 위한 정책적인 노력을 기울이기 시작했다. 이에 따라 1943년에 군사보호원 관할의 직업보도소를 중심으로 상이군인의 職業訓練과 취업을 시작한 것이 일본에 있어서의 장애인의 職業再活에 관한 최초의 정책적인 개입으로 간주된다. 그러나 이러한 조치는 군사적인 목적에서 이루어진 정책일 뿐, 社會保障의 관점에서 정의되는 장애인의 職業再活로 보기에는 어려움이 있다.

일본에 있어서 복지정책의 일환으로 社會保障制度가 시작되고, 이에 따른 장애인을 위한 복지정책이 시작된 것은 1945년의 패전을 계기로 비로소 태동되었다고 볼 수 있다(末高信·安井信夫, 1970:222~233). 1949년에 공포되고 1950년 4월에 시행된 신체장애자 복지법은 일본의 障礙人 福祉事業의 모법의 형태로 醫療的 또는 職業的 再活을 필요로

하는 장애인의 재활을 위한 서비스를 제공하는 근거로 작용하게 되었다. 국립 장애인 재활지도소의 설치 및 운영이 이 법의 제정에 의해 가능해졌다. 身體障害者 福祉法에 의한 장애인 職業再活은 정부의 장애인 재활사업을 위한 행정조치를 필요로 했으나, 무엇보다도 중요한 것은 기업의 자발적인 협력에 의한 장애인의 고용에 있었다. 이러한 雇傭政策의 한계에 직면한 노동성은 1958년 障害人 雇傭促進에 관한 法案을 검토하여, 1960년 身體障害者 雇傭促進法을 공포하고 시행하기에 이르렀다(권도용, 1995:31~39).

1960년에 노동성에 의해 시행된 身體障害者 雇傭促進法의 주요 내용은 장애인 의무고용제도의 적용, 직업 적응훈련을 받는 장애인에 대한 훈련수당 지급, 위탁사업주에 대한 사례금 지급, 그리고 직업소개 및 알선에서 장애인을 차별할 수 없도록 하는 求人指導의 도입 등이다. 義務雇傭率은 특수법인사업소의 경우 현장적 사업소는 1.3%, 사무적 사업소는 1.5%로 책정하고, 순수 민간사업소의 경우 현장적 사업소는 1.1%, 사무적 사업소는 1.3%로 정해졌다.

그러나 그후 취업을 원하지만 일반취업이 되지 않는 장애인의 수가 증가하고, 企業에 의한 義務雇傭率이 충분히 달성되지 못하는 문제점을 해결하기 위해 1976년에 身體障害者 雇傭促進法을 개정하게 되었다. 이에 따라 장애인 의무고용률은 상향조정되어 국가 및 지방자치단체 등의 비현업기관은 1.9%, 현업기관은 1.8%로 정해졌으며, 일반사업체에는 민간사업소인 경우 1.5%, 특수법인은 1.8%로 조정되었다. 한편 이 법률의 개정은 신체장애인 고용에 따르는 사업주들의 경제적 부담을 조정하고 원조해 주기 위해 신체장애인 고용납부금제도를 신설했으며, 아울러 신체장애인의 고용을 촉진시키기 위해서 身體障害者雇傭促進協會를 설립하게 되었다.

그러나 일본 노동성의 조사연구에 의하면 국가 및 지방공공단체의 의무고용률은 지켜지고 있었으나, 경제성장률의 둔화와 경기불황으로

인해서 민간기업은 1.13%(의무고용률 1.5%), 특수법인은 1.3%(의무고용률 1.8%) 수준에 머물고 있었다(小鳥菴子, 1982:171~172). 이러한 현상을 타개하고 장애인의 고용촉진을 위한 노동성의 향후 시책에서 중점을 두어 추진한 사업은 다음과 같다(小鳥菴子, 1982:172~173).

- ① 직업소개와 직업상담의 체계를 강화하기 위해서 장애인 취업지도 계획수립과 수화통역자 배치 및 정신박약담당상담원의 증원과 보강
- ② 심신장애자 고용장려금 제도 및 직장적응훈련의 내실화
- ③ 國立職業再活센터를 중심으로 의료에서 職業再活에로의 일관된 형태의 사회복지귀를 도모하는 사업
- ④ 職業訓練 학교의 교육내용과 직원처우를 개선하여 職業訓練體系를 충실화 하는 사업
- ⑤ 중앙 및 지방의 신체장애자 고용촉진협회의 기능을 육성·강화하는 것
- ⑥ 고용납입금제도를 보다 유용하게 사용하는 것 등

1980년대에는 세차례에 걸친 身體障害者 雇傭促進法의 개정이 이루어 졌다(한국장애인고용촉진공단, 1994:88~89). 1980년의 법개정에서는 장애의 중증화와 다양화 추세에 따라 장애종류나 정도에 따른 다양한 雇傭對策의 필요성이 대두되었으며, 重症障礙人의 고용에 정부의 시급한 대책이 필요하다는 배경에서 重症障礙人을 위한 特別雇傭管理造成金을 확충하고, 신체장애인을 위해서는 능력개발 조성금 제도를 만들어 대처하는 노력을 보였다. 그리고 1984년에는 장애인 고용의무 미달성 기업으로부터 징수되는 납부금을 정부 이외에 신체장애인 雇傭促進協會에서도 관리하도록 하였으며, 1987년의 개정으로 종래의 신체장애인 고용촉진법이 정신장애인을 포함한 모든 장애인에게 적용되도록 장애자 고용촉진 등에 관한 법률로 명칭을 변경함과 아울러 장

에의 범위를 확대하고, 職業再活에 관한 원칙의 수립과 職業再活 운영 기관들을 일본장애자 고용촉진협회 산하의 기관으로 일원화하였다.

이와 함께 일본에서는 障礙人 對策에 관한 長期計劃의 일환으로 1933년부터 1997년까지 5년간 ‘障害者 雇傭對策 基本方針’을 운영하고 있는 바, 이 방침은 障礙人의 正常化(normalization) 실현을 위해서는 職業을 통한 社會參與를 기본 방향으로 장애인이 능력에 따라 가능한 一般雇傭에 취업할 수 있도록 하는 것이 중요하다는 인식하에 障礙人雇傭對策을 추진하고 있다(若林之矩, 1993:586)

2. 日本의 障礙人 雇傭 및 職業再活 政策의 現況

가. 一般雇傭 政策

일본의 障礙人에 대한 一般雇傭 政策은 장애인의 就業 및 職業安定을 도모하는 것을 근본 목적으로 하여 장애인의 고용을 촉진시키고 사후의 職業生活에 안정을 유지하도록 지원하는 방향으로 자리잡고 있다. 현재 日本의 장애인에 대한 割當義務雇傭率은 국가 및 지방공공단체에서 非現業機關은 2.0%, 現業機關은 1.9%로 책정되어 있으며, 民間企業으로 특수법인인 1.9%, 일반기업은 1.6%로 되어 있다. 1994년 6월 현재 義務雇傭率의 확보정도를 살펴보면, 국가 및 공공단체와 민간의 특수법인인 의무고용률을 충족시키거나 초과달성하는 형편이나 일반 민간기업의 실질적 고용률은 1.44% 정도에 그치고 있다.

1987년에 제정된 일본의 障害者 雇傭促進 등에 관한 법률에 따른 장애인 고용실태를 조사한 결과, 重症障礙人 고용실적이 저조하고 이에 따른 새로운 重症障礙人 고용대책의 필요성이 제기되었다. 그래서 노동성은 1992년 동 법률의 개정으로 일정규모 이상의 事業主¹⁶⁾에게

16) 일정 규모 이상의 事業主란 상시근로자에서 除外率에 해당하는 근로자를

장애인고용 상황을 매년 관할 公共職業安定所에 보고토록 하고, 고용률 미달성 사업주에 대해서는 장애인 고용계획서를 매년 공공직업안정소에 제출하도록 했다. 아울러 동 법률에서는 重症障 碍 人 이라도 특정직종에 취업이 가능한 重症障 碍 人 을 위한 특정고용률제도를 규정하여 그들의 고용촉진을 위한 노력을 계속하고 있다. 특히 重症障 碍 人 에 대한 特別雇 傭 對 策 으로 노동성에서는 산하에 모델공장과 재활공작소를 운영하고, 厚生省에서는 산하에 福 祉 工 場 과 收 産 施 設 을 설치 운영하고 있다.

일본에서는 一般企業의 장애인 고용에 따른 경제적 부담을 조정하기 위하여 의무고용률 미달성 사업주에 대해서는 障 碍 人 雇 傭 納 付 金 制度를 실시하고 있다. 납부금의 징수에 관한 권한은 궁극적으로 勞 働 大 臣 이 보유하고 있지만, 실제적으로는 일본 장애인고용 촉진협회가 기업으로부터 부담금을 징수하고 있다. 따라서 국가 및 지방공공단체와 특수법인을 제외한 일반기업으로 상시근로자가 300인 이상인 기업이 의무고용률을 확보하지 못할 때에는 신체장애인과 정신지체장애인 1인당 5만엔의 負 擔 金 을 각 道 都 府 縣 의 障 害 者 雇 傭 促 進 協 會 에 납부해야 한다.

한편 장애인 고용에 따른 경제적 부담을 조정하고 義 務 雇 傭 率 을 초과하여 장애인을 고용하는 사업주에 대한 장애인 雇 傭 維 持 및 장려를 도모하기 위하여 각종 雇 傭 造 成 金 및 報 償 金 제도가 실시된다. 조성금은 해당 사업주의 장애인 고용에 수반되는 經 濟 的 負 擔 (작업설비 및 환경개선 등)에 상당하는 액수가 해당 사업주가 부담해야 할 경제적 부담액을 초과하는 경우에 사업주에게 초과하는 인원에 대해서 1인당 2만 5천엔의 조성금을 지급하고 있다.

그밖에 신체장애인, 정신지체인 또는 정신장애 회복자 등을 신규로

고용하는 데 있어서 필요한 시설 및 설비 마련에 소요되는 경제적 부담을 경감시켜주고, 障碍人의 雇傭을 촉진시키기 위한 造成金에는 장애인 작업시설 설치 조성금, 重症障碍人 직장적응 조성금, 장애인 능력개발 조성금, 정신장애 회복자 조성금, 장애인 고용관리 및 강습 조성금, 장애인 직업확대 등에 관한 연구조사 조성금 등이 있다. 그리고 실제로 많은 수의 身體障碍人들이 취업하고 있는 중소기업은 조성금의 대상¹⁷⁾에서 제외되기 때문에 障碍人을 초과 고용하는 중소기업사 업주에 대해서는 초과 고용된 장애인 1인당 월 1만 7천엔의 보상금을 지급하여 그들의 고용이 유지되도록 장려하고 있다.

나. 福祉的 就勞

일본에서는 엄밀한 의미에서의 保護雇傭 제도와는 다르지만 일반고용이 곤란한 신체장애인과 重症障碍人을 대상으로 그들의 所得補填을 도모하면서 동시에 職業再活훈련 서비스를 제공하는 福祉的 就勞가 있다. 이러한 福祉的 就勞의 근거 법령으로는 1950년에 제정된 身體障害者福祉法을 중심으로, 정신박약자 복지법, 사회복지 사업법, 생활보호법, 정신보건법 등이 있다. 障碍人의 一般雇傭을 담당하는 주무부서가 勞働省이라면 복지적 취로를 전담하는 부서는 후생성이다. 현행 일본의 福祉的 就勞는 크게 收産施設, 福祉工場 그리고 共同作業所로 나누어 진다.

收産施設은 생활보호대상자를 위한 생활보호수산시설 이외에 신체장애인으로 고용이 곤란한 자를 위한 身體障碍人 수산시설과 精神薄弱者 수산시설, 重症障碍人 수산시설, 통근 수산시설 등이 있다. 한편 福祉工場은 어느 정도 근로능력은 있으나 일반고용으로 인한 출퇴근

17) 造成金を 받을 수 있는 300인 이상 상시고용인원이 있는 事業主이기 때문이다.

에 상당한 지장이 있는 장애인을 대상으로 취로시키기 위한 것이다. 복지공장은 1967년에 신체장애자 복지법을 개정하면서 수산시설의 한계점을 보완하는 차원에서 身體障害者 福祉審議會의 건의를 받아 들여 도입하였다.

이는 一般雇傭으로 인한 막대한 투자비용을 절감하면서도 一般雇傭과 같은 효과를 얻을 수 있으며, 장애인의 사회복귀를 도모해야 한다는 취지에서 1970년부터 설립된 就勞形態의 일종이다(兒島美都子, 1982:41~43). 그리고 공동작업소는 장애인복지 관련 법규의 규정에 의해서 설립된 기관은 아니나 소규모의 작업장 형태로 운영되고 있다. 共同作業所는 重症障礙人과 職業再活 기관인 양호학교 졸업자들에 의해 이용되고 있는데, 점차 그 수요가 증대되어 전국적으로 약 2,500개소 정도가 운영되고 있다.

다. 障礙人 職業再活 制度

일본에서는 장애인의 職業再活을 위해서 다양한 기관과 시설들이 상호 유기적인 관련을 맺고 있다. 장애인이 각종 특수학교 및 병원, 보건소 등의 의료시설과 갱생원호시설 등에서 職業再活이 필요하다고 인정되는 경우에는 일반적으로 厚生省 산하의 복지사무소와 민간시설을 통해서 職業再活의 과정을 거치게 된다. 그러나 職業再活의 근본목적이 고용이기 때문에 대부분의 職業再活 기관 및 시설은 노동성의 관할 범위에 속해 있으며, 노동성 산하의 핵심적인 職業再活 시설 및 기관을 중심으로 장애인의 職業再活 과정이 이루어지고 있다.

1) 國·公立 職業再活센터

勞働省 산하의 國·공립 職業再活센터에는 國립 職業再活센터, 길비고원 종합재활센터, 척추손상자 직업센터, 장애인 직업종합센터 등이

각 1개소씩 설치되어 있다(장창업, 1992:19). 國立 職業再活센터는 신체장애인의 職業 能力評價, 職業訓練, 職業適應, 職業指導의 전반적인 職業再活 서비스를 제공하는 기관이다. 國立 職業再活센터는 産災病院, 공공직업안정소, 障礙人 재활센터, 福祉事務所 등의 기관에서 의뢰된 장애인에 대한 작업능력의 평가와 개별적 職業再活 계획을 면밀히 검토한 후 입소결정이 취해진다. 성공적으로 職業再活 과정을 마친 장애인은 민간기업이나 공공직업안정소를 통해서 취업이 된다. 국립 職業再活센터는 전국적으로 1개소 밖에 운영되지 않고 있으므로, 職業再活의 욕구를 가진 수많은 장애인에 대한 서비스를 제공하기는 어렵다.

길비고원 綜合再活센터는 産災障礙人和 重症障礙人の 醫療再活과 職業再活을 위한 통합적 서비스를 제공하고 있다. 입소 절차와 퇴소후의 취업과정은 국립 職業再活센터와 동일하나, 직업평가 과정에서 의료적인 재활이 필요한 경우 투약 및 치료 서비스가 제공되며, 동시에 기능회복 훈련을 실시하는 것이 특징적인 사업의 내용을 구성한다.

척수손상자 직업센터는 종합척수 손상센터와 함께 산업재해로 인한 척수손상 장애인을 대상으로 의료 및 職業再活을 병행하여 제공하여 장애인을 사회에 복귀시킬 목적으로 설립되었다. 이 센터에서는 정형외과와 물리치료 등 9개 분야의 의료서비스와 함께 職業再活 서비스를 제공한다. 장애인 직업종합센터는 職業再活시설 등에 대하여 職業再活기술을 연구개발하여 정보를 제공해 주며, 職業再活 전문인력을 연수하고 양성시켜 줌으로써 전반적인 職業再活 서비스의 질적 향상을 도입하기 위한 지원기관의 역할을 수행하고 있다.

2) 障礙者 雇傭促進協會와 障礙者 職業센터

일본의 障礙人 職業再活을 위한 핵심적인 기능을 수행하는 기관은 일본 障害者雇傭 促進協會와 그 산하기관으로 설립·운영중인 障害者

職業센터다. 본부의 역할을 하는 일본 중앙장애자고용촉진협회와 47개 道都府縣에 지역 장애자고용 촉진협회가 설치되어 있다. 일본 중앙장애자고용 촉진협회의 주요 업무 내용은 雇傭納付金 및 造成金の 집행과 사업주에 대한 고용상담 및 지원, 장애인 고용과 관련된 調査研究, 직업생활 상담원 교육, 장애자 고용촉진 운동의 홍보 및 계몽 활동, 장애인 고용정보센터 및 지역 장애인 직업센터의 운영 등이 있다. 道都府縣에 위치한 지역 障害者雇傭 促進協會의 업무 내용은 고용납부금 업무, 장애인 직장 정착사업, 고용촉진대회 개최, 조사 및 홍보 활동 등이다.

장애자 직업센터는 각 道都府縣에 52개소가 설치되어 있는데, 장애인에 대한 직업능력 및 적성평가로부터 장애의 종류와 정도에 상응하는 職業相談 및 指導, 事後指導, 事業主에 대한 고용 및 배치 등의 고용관리, 작업시설의 개선에 관한 상담과 조언을 하는 종합적인 職業再活서비스 기관이다.

3) 公共職業安定所

公共職業安定所는 노동성의 일선기관으로 전국에 479개소가 설치되어 있으며, 심신장애인 중점고용 공공직업안정소가 道都府縣에 각 1개소가 설치되어 있다(장창엽, 1992:20~21). 공공직업안정소는 장애인의 職業再活이나 취업을 위한 상담을 실시하고 義務雇傭 事業體에 대한 고용지도 및 원조업무를 담당하며, 아울러 雇傭保險金 부과 업무를 담당하고 있다. 공공직업안정소에는 장애인을 위하여 전문인력인 상담원을 다수 배치하여 職業訓練, 적응훈련소로부터 취업과 사후지도 서비스를 제공하고 있다. 특히 聽覺障礙人의 효과적인 재활 및 就業指導를 위해서 수화통역자를 배치하고 있다. 공공직업안정소의 인력구성은 책임자인 소장을 위시하여 평균적으로 100명 내외의 전문요원들이 12개

의 사업분야로 나누어 활동하고 있다.

4) 第3섹터 方式의 企業

勞働省 관할의 장애인 고용과 職業再活을 위한 기관 가운데 독특한 양식의 고용제도를 운영하는 것이 제3섹터 방식의 기업이다. 이는 政府와 私企業이 공동으로 출자하여 설립된 會社로서, 특히 重症障碍人의 고용을 촉진하고자 하는 의도에서 1981년부터 시작되었다. 1994년 말 현재 전국적으로 약 30개의 제3섹터 방식의 기업이 존재하는데, 자본금은 평균 5천만엔이며, 근로자 수는 20~130명 정도로 다양하며 컴퓨터와 전자부품의 조립, 인쇄, 지도제작 등이 작업내용의 주종을 이루고 있다.

3. 障碍人 雇傭 및 職業再活 政策의 遂行과 行政體系

일본에서는 勞働省과 厚生省이 장애인의 고용 및 職業再活의 궁극적인 책임을 맡아 양성의 각종 산하기관을 통해 장애인의 의료 및 職業再活, 그리고 고용의 연속적인 과정을 상호긴밀한 연계체계속에서 진행하고 있다. 가장 먼저 장애인이 職業再活과 고용의 필요성을 느끼는 경우 각종 상담기관을 통해서 이에 관한 상담이 이루어진다. 이러한 상담기관으로는 보건소, 복지사무소, 아동상담소, 가정아동상담소, 신체장애인 복지센터, 신체장애인 갱생상담소, 정신지체인 갱생상담소, 교육센터, 사회복지협의회, 공공직업안정소 등이 있다. 그곳에서 相談과 職能評價를 받고 一般雇傭이 가능하다고 판정되는 경우, 공공직업안정소를 통해서 구직자와의 연계가 이루어진다. 여기에서 一般雇傭이 가능한 장애인은 장애인 다수 고용업체와 제3섹터 방식의 사업체에서 취업할 수 있다.

한편 일정한 의료 및 職業再活 교육이 필요하다고 판정되는 경우에

는 각종 국공립 職業再活센터나 각 지역의 장애인 職業訓練學校로 의 되된다. 이러한 기관에서 성공적으로 재활훈련을 마친 장애인들은 다시 공공직업안정소를 통해서 구직신청을 할 수 있다. 重症障 碍 人 一 般 雇 傭 이 곤란한 장애인들은 수산시설, 복지공장, 제3섹터의 기업에 취업이 가능하다. 그 밖에 一般雇傭이나 기타 保護雇傭 형태의 취로에 자영사업자를 위한 원조제도가 身體障 害 者 雇 傭 促 進 法 을 근거로 실시되고 있다. 일본의 장애인 고용 및 職業再活과 관련된 각종 제도와 근거 법령, 그리고 이러한 기관을 이용할 수 있는 이용창구를 정리하면 <表 4-1>과 같다.

<表 4-1> 日本의 心身障 碍 人 을 위한 雇 傭 및 職業再活制度

	제 도	대 상	준 거 법	창 구
일 반 고 용 및	직업상담 및 직업소개	신체·정신	신체장애자고용촉진법 직업안정법	공공직업안정소
	직장적응훈련	신체·정신	신체장애자고용촉진법	"
	직업훈련	신체·정신	직업훈련법	"
	신원보증	신체	신체장애자고용촉진법	고용촉진사업단
	실업수당지급	신체·정신	고용보험법	"
	취직자금의 대부	신체·정신	신체장애자고용촉진법	"
자 영 사 업 원 조	사업개시자금의 융자 및 채무보증제도	신체	신체장애자고용촉진법	고용촉진사업단
	통근 자동차 및 전동차 구매자금대부	신체	"	"
	공공시설의 매점 및 담배소매점설치의 우선권 부여	신체	신체장애자복지법	복지사무소
취 로 원 조	복지공장에의 취로 수산 및 통소	신체·정신 신체	신체장애자복지법 "	복지사무소 "
	수산시설에의 취로	신체	"	"
	중증장애인 수산시설에의 취로	정신	정신박약자복지법	"
	정신박약자 수산시설에의 취로	신체·정신	도조령(都條令)	심신장애자복지센터
	심신장애자복지작업소에의 취로			

일본의 장애인복지는 總理大臣 직속으로 설치되어 있는 中央 心身 障害者 對策協議會가 각 부처에 관련된 障礙人 福祉政策을 통합된 형태로 수립하고, 이의 효과적인 수행을 위해서 각 부처의 정책 및 사업을 조정하고 있다(厚生省, 1992). 일본에서 장애인 복지정책과 서비스를 제공하는 정부부처는 총리부, 대장성, 문부성, 후생성, 노동성, 통산산업성, 운수성, 건설성, 우정성, 자치성, 경찰청 등 다양하게 분산되어 있다. 예컨대, 大藏省은 장애인의 소득세, 법인세, 상속세, 증여세의 감면정책사업을 수행하고, 運輸省은 장애인의 철도, 항공기, 버스운임 할인 및 교통시설 및 교통수단 등에 관한 장애인의 이동정책사업을 전담하며, 建設省은 장애인용 주택보급사업 및 공공시설 개선정책사업을 담당하고 있다.

그러나 장애인의 고용과 취로에 관련된 핵심적인 중앙행정기관은 勞働省과 厚生省의 양대 행정에 걸쳐 있고, 勞働行政이 雇傭促進法을 중심으로 장애인의 一般雇傭을 위해서 고용률을 정해 정책을 집행하는 한편 厚生行政은 一般雇傭 이외의 장애인 취로의 제양식을 수산시설, 공동작업소 등을 통해 실현시키고 있다(小島蓉子, 1982:169~170). 특히 노동성 산하의 중앙 장해자고용 촉진협회는 一般雇傭 관련의 납부금과 조성금제도를 수행하고, 각종 조사 업무 및 홍보사업을 전담하고 있다.

지방차원에서 장애인의 복지정책을 담당하는 行政機關으로는 각 道都府縣의 知事, 市·町·村長이 있다. 각 道都府縣에 위치한 47개의 지방 障害者雇傭促進協會는 장애인의 고용과 직업안정을 도모하기 위해서 중앙기관의 위임사무를 처리한다. 장해자고용 촉진협회 산하의 장해자 직업센터는 직업평가, 직업상담 및 지도, 고용 및 배치 등 고용관리와 사업체의 직업시설 개선과 관련된 핵심적인 업무를 수행한다.

障礙人の 福祉 및 雇傭과 관련된 행정체계에서 최일선에 위치한 기관은 장애인의 후생과 복지에 관한 종합적인 상담, 정보 제공, 의뢰

서비스를 제공해 주는 기관으로는 각 지방자치단체에 소속된 市 區 町 村 단위의 복지사무소(총 1,179개소)가 厚生省 산하로 개설되어 있고, 勞 動 省 산하의 장애인 취업과 職 業 再 活 을 전담하는 기관으로는 전국적으로 479개소의 公 共 職 業 安 定 所 가 설치·운영중이다.

장애인에 대한 효과적이고 적합한 재활서비스의 제공은 장애의 정도, 종류, 성별, 연령 등은 물론 본인의 능력과 희망, 그리고 장애의 직업추세 등을 총괄적으로 분석하며 종합적인 평가를 할 수 있을 때 가능한 것이다. 이러한 전문적인 직업상담 및 평가를 위해서 일본에는 再 活 專 門 醫, 심리평가사, 직능평가사, 재활복지사 등의 전문가가 팀을 형성하여 운영하는 기관으로서 장애인 갱생상담소가 각 道 都 府 縣 에 최소 1개소 이상 62개소가 설치되어 재활행정의 전문성을 확립하고 있다.

4. 障 害 者 雇 傭 對 策 의 基 本 方 針

日本은 장애의 重症化와 장애인의 高 齡 化 에 따른 雇 傭 環 境 의 변화에 대응하고 職 業 再 活 措 置 의 종합적이고 효과적인 실시를 위해 시책의 基 本 方 向 을 다음과 같이 제시하고 있다(若林之矩, 1993:592~594).

- ① 障 碍 의 種 類 및 程 度 에 따른 세심한 조치의 추진: 장애의 重 症 化, 重 複 化 에 대응하여 장애인직업종합센터의 기능을 강화한다.
- ② 職 業 能 力 開 發 의 추진: 장애인의 이용이 용이하도록 施 設 과 設 備 의 정비를 도모하고, 重 症 障 碍 의 특성을 고려하여 훈련과목을 설정한다.
- ③ 實 施 體 制 의 정비: 障 碍 人 이 생활하는 지역사회에서 교육, 복지, 의료부문과의 긴밀한 협력하에 職 業 再 活 을 추진하는 것으로 장애인직업센터, 공공직업안정소 등과 정보를 공유하기 위한 시스템(직업재활 네트워크)의 체제의 정비를 도모한다.
- ④ 專 門 人 力 의 육성: 職 業 再 活 에 관한 전문적 지식을 지닌 人 材 의

육성이 필요하다는 점에서 장애인직업카운셀러 및 企業이 선임하는 장애인 직업재활상담원 등 인재의 양성과 자질향상을 추진한다.

第4節 英國의 障礙人 雇傭政策

1. 障礙人 雇傭 및 職業再活 政策의 發展過程

英國에서 障礙人福祉의 기원은 빈곤에 대한 국가적 책임을 최초로 확립한 1601년의 救貧法(Elizabethan Poor Law)에서 찾을 수 있다. 구빈법에 따라 노동가능한 결인과 부랑인들을 作業場에 보내 적당한 임금에 노동을 하게 하고, 이를 거부할 경우 체벌과 함께 출신지역으로 방출하였으며, 勞動이 불가능한 身體障礙人과 視覺障礙人 그리고 貧民들은 救貧院에 수용해 지방교구의 책임으로 수행되는 救貧行政의 대상으로 삼았다(Brieland, Costin, & Atherton, 1980:4~5). 1662년의 구빈법에서는 노동이 불가능한 障礙人과 貧民들을 출생지역으로 돌려 보내 지역적 연고를 기반으로 한 救貧政策을 실시하였으며, 1834년의 구빈법에서는 장애인과 빈민에 대한 劣等處遇의 原則(Principle of Less Eligibility)을 확립하여 오늘날까지 그 전통이 이어지고 있다.

영국에서는 19세기 말에 이르러 산업화가 급속하게 진전됨에 따라 각종 산업화의 폐해에 대한 각성이 싹트기 시작했으며, 그 결과 진보적 사상의 영향으로 社會保險이 시작되었다. 이에 따라 노동자로서 産業災害를 입은 장애인에 대한 所得保障을 위한 勞動者報償法이 1897년에 처음으로 제정되었다. 그리고 1911년의 國民保險法은 역시 고용으로 인한 질병이나 장애를 갖는 사람을 대상을 일정한 보상을 해주는 근거를 마련했다. 이러한 법률들은 영국이 장차 현대적 의미의 복

지국가로서의 기틀을 마련하는 데 중요한 의미를 갖는 社會保障制度의 일종으로 간주된다.

영국에서 본격적으로 장애인을 위한 社會福祉 行政의 체계를 마련한 것은 1942년 출판된 베버리지 보고서에 기초하며, 제2차 세계대전의 종전과 함께 구축된 각종 社會保障制度의 일환으로 추진된 장애인 관련 복지법이다. 특히 1994년의 國民保險法은 재해를 입은 장애인에 대한 所得保障制度를 실시하도록 규정했으며, 동년에 제정된 장애인 고용법은 기업의 장애인 의무고용률을 3%로 규정하였으며, 1948년에 제정된 國民扶助法은 지방행정당국이 장애인을 위해서 勞動 및 住居 施設의 제공과 각종 복지서비스를 전달하도록 규정하였다.

영국에서의 障礙人 再活 및 雇傭政策의 시각은 18세기 중엽과 19세기에 전개된 구빈대책과 자선사업에서 그 뿌리를 찾을 수 있다. 유럽의 다른 나라들과 같이 영국에서도 障礙人의 再活 및 雇傭에 대한 관심을 보인 것은 정부보다는 민간 자선단체의 활동에 의해서다. 영국에서 장애인의 職業再活은 1850년 자선단체가 설립한 장애인 교육기관에서 점자교육과 더불어 在宅勤勞 計劃을 자선사업의 일환으로 추진하여 실시하던 것에서 그 淵源을 찾을 수 있다(兒島美都子, 1982:103~104). 1893년에는 시각장애인의 노동조합이 결성되어 장애 노동자들이 一般雇傭에서 스스로 근로의 權益을 유지하려고 노력하였다.

정부차원에서는 1910년에 肢體不自由者를 위한 재활시설과 군인장애인을 위한 保護作業場 등이 救貧政策의 일환으로 시작되었다. 그리고 제1차 세계대전 이후 상이군인들을 위하여 정부는 職業訓練學校를 설치했으며, 視覺障礙人을 위한 保護雇傭制度를 실시하였다. 1930년대에는 의학적 재활이 급속도로 보급되어 상이군인을 위한 職業再活센터가 설치되었으며, 1941년에 발족된 障礙人 再雇傭을 위한 각 부처 합동위원회의 장애인 고용에 대한 각종 보고서를 기초로 하여 1944년에는 장애인 고용법이 제정되었다.

1944년의 장애인 고용법은 모든 장애인에게 雇傭機會의 均等權을 부여했다는 점에서 큰 의의를 갖는다. 그러나 이 법률은 노동능력을 갖춘 장애인에 대하여 一般雇傭에서의 노동기회를 부여하는 것이 근본 목적이지만, 기업이 자선사업의 차원에서 勞働能力이 낮은 장애인을 채용하라고 義務雇傭率을 규정한 것은 아니었다(유중해, 1994:15~20). 1950년 동 법률에 의해서 정부가 특정사업을 추진할 경우 정부사업의 발주를 우선적으로 障礙人 保護工場과 계약을 체결하도록 했다. 1970년 慢性疾患患者 및 障礙人法(Chronically Sick and Disabled Person Act)가 제정되어 지방정부는 지역내의 장애인 수에 관한 조사와 社會福祉 및 雇傭서비스를 제공할 의무가 있음을 명시하고 있다.

2. 英國의 障礙人 雇傭 및 職業再活 政策의 現況

영국에서 障礙人 福祉의 政策的 方向은 지역사회에서 장애인들이 가능한 한 自立生活을 유지하면서 직업활동 및 각종 레크레이션 활동에 참여할 수 있도록 도와 주는데 있다. 이러한 장애인 복지의 정책 기조 아래 장애인 雇傭政策의 근간이 되는 입법은 1944년에 제정된 障礙人雇傭法(Disabled Person Employment Act)이다. 동 법률은 1958년과 1985년에 개정되었지만 장애인의 고용과 관련해서는 과거의 입법 형태를 그대로 유지하고 있다.

영국에서도 장애인에 대한 割當雇傭制를 도입하고 있는데, 현재 20인 이상 민간 사업체는 장애인을 3% 이상 의무적으로 고용하게 되어 있다. 그러나 이러한 의무규정을 위반한 경우에 납부금을 징수하지는 않는다. 장애인을 다수 고용하는 사업주에 대해서 시설 및 설비 개설 시 정부 보조금이 지급되고 重症障礙人을 고용하는 경우 그들의 임금 일부를 보조해 주는 제도가 있다.

한편 영국의 장애인 雇傭政策에서는 다른 나라와 구별되는 독특한

解雇制限 制度를 실시하고 있다. 이는 할당고용과 병행해서 실시되는 조치로 사업주가 장애인을 해고할 때에는 사전에 관청에 신고하여 解雇에 대한 許可를 얻도록 하는 것이다. 이를 어길 시에는 형법상 범죄 행위를 구성하여 벌금 또는 금고형이 선고될 수 있다. 그리고 장애인에 대한 留保雇傭 制度도 도입하고 있는데, 1946년 승객용 엘리베이터의 출발신호기 조작원과 야외주차장의 주차요원의 두 직종이 장애인을 위한 유보직종으로 지정되었으며, 그후 전화교환원의 직종이 포함되었다(조홍식, 1994:41~47).

障 碍 人 雇 傭 法의 규정에 의해 현행 영국에서 실시하는 保護雇傭 制度는 保護作業場, 在宅雇傭, 保護産業의 형태로 운영되고 있다. 保護雇傭의 운영주체는 지방당국, 민간단체, 램프로이(Remploy) 공사가 있다. 특히 램프로이 공사는 정부가 자본금을 투자하여 설립한 공사로 重症障 碍 人을 고용하여 최저임금을 확보해 주고, 그에 따른 결손을 정부가 책임지는 방식으로 운영되고 있다. 在宅教育은 企業과 연계하여 장애인이 자신의 거주지에서 특정한 직무를 수행하여 임금을 획득하는 제도이다. 保護産業制度는 다수의 지역장애인이 지역사회내의 기업에 집단고용되어 특별감독하에 취업하는 제도를 일컫는다.

영국에서 장애인의 職業再活 과정에서 최우선적으로 고려되는 사항은 障 碍 人 登 録이다. 등록장애인이 접수되면 職業再活官은 장애인과의 상담을 통해서 특별한 지식, 기능 또는 자격을 보유하고 있는지의 여부를 평가한다. 職業訓練이 필요하다고 인정되는 경우에는 정부가 설치한 職業訓練센터, 산업체의 職業再活기관, 일반대학 또는 전문학교의 전문교육 과정을 이수하도록 조치한다. 정부의 고용서비스국이 운영하는 職業再活센터에서는 촉탁의사, 심리학자, 사회사업가, 간호사, 직업지도원 등 각종 의료 및 職業再活 전문직이 공동으로 개별 장애인에 대한 직능을 종합적으로 평가하여 적절한 직종을 선택하도록 하여 훈련을 실시하고 있다. 일정한 職業再活 과정을 마친 장애인에 대

해서는 職業再活官이 취업알선을 담당하며, 一般雇傭 대상자 및 保護雇傭 대상자로 분류하여 취업을 도모하고 있다.

3. 障礙人 雇傭 및 職業再活 政策의 遂行과 行政體系

영국의 장애인 복지행정체계는 크게 社會保障 체계와 대인적 사회 서비스 체계로 나눌 수 있다. 障礙人에 대한 所得保障給與를 제공하는 社會保障은 1948년에 창설된 國民扶助局이 담당해 오다가 1966년 신설된 社會保障部(Ministry of Social Security)에 통합되었다. 1988년에는 社會保障部가 保健部(Department of Health)와 社會保障部(Department of Social Security)로 분리되었으며, 社會保障部가 장애인의 소득보장 업무를 地域社會保障事務所를 통해서 수행하고 있다. 한편 對人的 사회서비스와 관련된 障礙人 福祉行政은 地方行政當局의 사회서비스부(Social Service Department)가 전담하고 있다. 이는 1968년 시봄보고서(Seebhom Report)에 기초하여 단행된 1970년 지방자체단체 서비스법의 제정으로 대대적인 地方行政組織의 개편의 일환으로 설치된 기관으로, 장애인에 대한 의료, 교육, 상담 등의 서비스는 지방행정당국의 사회서비스부가 담당하고 있다.

障礙人の 雇傭을 전담하는 중앙부서는 인력서비스부(Manpower Service Department)로, 산하의 고용서비스국(Employment Service Agency)이 장애인의 割當, 留保, 保護雇傭 정책을 수립하여 통제의 기능을 수행하며, 정책의 집행은 지방행정관서인 지방 고용사무소를 통해서 이루어지고 있다. 지방 고용사무소는 職業再活官을 통하여 장애인의 직업상담, 직업알선, 취업지도, 사후관리의 업무를 수행하고 있다.

한편 정부가 운영하는 職業再活機關으로 고용서비스국이 운영하는 재활센터(ERC)에서는 장애인이 입소하여 適合職業의 평가와 능력을 배양하고 취업전 훈련을 6~8주간 실시한다. 여기서는 심리판정원, 작

업지도원, 사회사업가, 의사, 간호사를 배치하여 장애인을 평가하고, 평가결과 技能訓練이 적절한 장애인을 기능센터 및 특별훈련시설에서 6개월~1년간 훈련, 또는 학교에서 직업교육을 받게 되며, 훈련기간 동안 생활비는 수당으로 지급된다.

지방의 고용사무소에서 운영하는 센터에서 職業再活官은 취업가능성에 따라 一般(割當)雇傭과 保護雇傭 대상자로 장애인을 구분하며, 장애인이 장애인고용법의 혜택을 받기 위해서는 여기에 등록하여야만 한다.

第5章 在家 障礙人 就業實態調查의 概要¹⁸⁾

第1節 調查의 目的

障礙人을 대상으로 하는 福祉政策 가운데 障礙人 雇傭政策은 障礙人의 사회적 또는 심리적 再活의 관점에서 그 중요성이 점차 강조되고 있다. 職業再活의 궁극적인 목표가 안정된 직업을 취득하는 것이라고 할 때, 障礙人에 대한 雇傭政策은 障礙人의 완전한 사회참여와 통합화를 성취할 수 있는 障礙人 福祉理念을 구현하는데 가장 필수적인 사업으로 간주되기 때문이다.

따라서 障礙人 雇傭政策은 障礙人이 직업을 갖고 생산활동에 참여함으로써 비로소 한 인간으로서의 존엄성을 갖게 되고 또한 自立의 基盤을 확보할 수 있을 뿐만이 아니라 障礙人 스스로가 적극적으로 국가의 경제 및 사회발전에 동참하고 기여할 수 있다는 자긍심을 높여주는 데 커다란 기여를 하기 때문이다.

우리나라에서 障礙人은 傳統的으로 福祉의 死角地帶에 놓여져 왔으며, 非障礙人에 비해 經濟, 保健·醫療, 社會的 側面에서 相對적으로 낮은 처우를 받아왔다. 과거에는 障礙人 保護와 支援이 주로 家族이나 地域을 통해 이루어졌으나 經濟發展과 社會變化에 따라 점차 社會 共同의 支援을 필요로 하게 되어 가고 있다. 우리나라는 그간 경제발전

18) 在家 障礙人 就業實態調查는 1995年度 障礙人 實態調查와 병행해서 실시되었다. 전국 39,078가구의 130,556명을 대상으로 조사한 장애인 실태조사에서 확인된 法定 障礙人 3,355명 중 15세 이상인 3,238명을 대상으로 障礙人 就業實態調查를 추가로 실시하였다. 따라서 조사방법에 관해서는 정기원 외(1995)의 『1995年度 障礙人 實態調查』의 보고서에 실린 내용과 상당 부분이 중복되고 있다.

에 따라 生活水準이 향상되고, 福祉에 대한 기대도 급격히 높아지고 있다. 이에 따라 障礙人에 대한 關心과 福祉對策도 점차적으로 增加해 왔으며, 특히 低所得 및 施設收容 障礙人을 중심으로 福祉의 혜택이 증가되어 왔다.

人口의 老齡化, 급격한 産業化에 따른 産業災害, 交通事故를 비롯한 각종 사고, 藥物濫用, 公害, 치료가 곤란한 새로운 疾病의 등장 등 障礙를 유발시키는 原因은 다양하다고 할 수 있으며, 이에 따라 障礙人口도 점차 증가하는 경향을 보이고 있다. 이와 같이 증가하는 障礙人에 대한 문제는 個人이나 家庭에서 해결해야 할 일부 계층의 문제가 아니라 社會와 國家가 국민적 관심과 노력으로 해결해야 할 政策的 課題가 되고 있다. 福祉社會의 건설은 그동안 소외되어 왔던 障礙人들을 위한 福祉政策과 서비스가 實際적으로 提供되지 않고서는 달성될 수 없다.

障礙人을 위한 다양한 福祉施策을 立案하고 施行하기 위해서는 障礙人에 대한 정확한 자료가 전제되어야 하고, 障礙人들이 지니고 있는 다양한 欲求와 實態를 파악해야 한다. 이런 까닭에 障礙人 정책의 수립을 위하여 정부에서는 障礙人 實態調查를 5년마다 실시하고 있으나, 이때까지의 障礙人 實態調查에서는 障礙人의 就業 및 경제활동에 관한 구체적 내용을 다루지 못하고 있다. 이는 障礙人 實態調查의 주된 목적이 우리나라 障礙人口를 추정하고, 障礙人들의 一般的 實態를 파악하는 데 있기 때문이다. 우리나라 障礙人 福祉政策 樹立에 기여할 基礎資料를 제공하기 위하여 실시되었던 1995년도 障礙人 實態調查에서도 얻고자 하는 구체적인 統計資料를,

- ① 障礙人口數
- ② 障礙人의 社會人口學的, 經濟的 特性
- ③ 障礙類型別 障礙特性

- ④ 障碍人の 福祉欲求
- ⑤ 障碍人の 福祉서비스 受惠實態

등으로 한정하고 있다(정기원 외, 1995:48). 따라서 障碍人 實態調査에서 얻어지는 자료의 내용만으로는 障碍人을 위한 雇傭政策을 수립하는 데 충분하지 못하다.

障碍人 就業實態調査는 障碍人 雇傭增進을 위한 정책개발에 기여할 기초자료를 수집하기 위하여 실시되었다. 따라서 障碍人 就業實態調査를 통해서 얻고자 한 구체적인 내용은:

- ① 障碍人 就業 관련 서비스에 대한 認知度
- ② 在家 障碍人の 직업훈련 이수 실태
- ③ 在家 障碍人の 就業 실태
- ④ 在家 障碍人の 未就業 실태
- ⑤ 在家 障碍人の 就業 관련 福祉欲求

등이다.

第2節 調査方法

障碍 關聯 統計는 人口總調査나 標本調査를 통해 얻어진다. 이 밖에 障碍人에 대한 登錄制度를 실시하는 나라에서는 등록을 통하여 關聯 統計를 작성하기도 한다.

人口總調査를 통하여 장애 관련 통계를 수집하는 경우와 標本調査를 통하여 자료를 수집하는 경우에는 서로 다른 長·短點을 지니고 있다. 總調査는 상대적으로 피상적이며 광범위한 주제에 관한 자료를 얻는 데에 사용되는 반면 標本調査는 특정의 내용에 대한 심층적인 자료를 수집하는데 적합하다(U. N., 1988:20). 따라서 人口總調査에 의한

자료와 標本調查에 의한 자료는 상호보완적으로 사용될 수 있다.

障礙人 就業實態調查는 家口標本調查로 이루어졌다. 가구표본조사는 다른 방법의 조사를 통해서 관련된 통계를 얻기가 어려울 때 쓰여지는 가장 효과적인 방법이 된다. 다시 말해, 기존의 人口總調查에서 장애와 관련된 統計를 구할 수 없는 경우, 行政記錄(登錄)과 같은 기타 지속적인 資料源이 불완전하거나 또는 전혀 없을 경우¹⁹⁾, 특정 집단의 생활실태나 욕구를 심층적으로 분석하고자 할 때에는 家口標本調查가 적절하다고 할 수 있다(U. N., 1988:21).

障礙人 就業實態調查는 전국에서 抽出된 標本調查區 내의 一般家口를 대상으로 실시하였는데, 全國의 200개 표본조사구의 경계선 내²⁰⁾의 一般家口에 대하여 가구조사를 먼저 실시하였다.

① 調查對象 家口の 範圍

1인 또는 2인 이상이 家口主를 중심으로 취사, 취침 등 生計를 같이 하는 單位로서 구분하여 조사하였다. 즉, 친척과 같이 살고 있으나 生計를 달리하는 가구는 별개의 家口로 간주하여 조사하였고, 主人과 함께 생활하는 종업원 또는 하숙생의 경우는 主人家口의 동거 가구원으로 보아 1가구로 조사하였다. 주인과 生計를 달리하는 5인 이하의 자취생은 이들만을 별도의 가구로 보아 조사하였다. 따라서 가족, 친척 등 血緣으로 이루어진 家口를 제외하고, 종업원, 자취, 하숙 등 비혈연 가구의 경우 生計를 기준으로 集團家口가 아닌 5인 이하의 가구가 調

19) 障礙의 出現率은 매우 낮기 때문에 登錄된 障礙人을 대상으로 조사를 하는 것이 調查의 經濟性에 있어서 매우 효과적이다. 그러나 우리나라와 같이 在家 障礙人의 登錄率이 30% 정도로 매우 낮은 경우(정기원 외, 1995: 40)에는 등록된 자료를 대상으로 就業에 관한 實態調查를 하게 될 경우 표본에 있어서의 편의(selection bias)가 매우 심하게 된다. 그리고 현재 취업 중이거나 또는 취업을 희망하여 장애인 관련 단체에 등록을 한 障礙人을 대상으로 就業實態調查를 할 경우에도 마찬가지로 문제가 발생된다.

20) 標本調查區당 가구수는 약 200家口임.

査對象이다.

② 調査에서 除外되는 家口

본 조사에서 가구원이 6인 이상이 될 경우에는 集團家口로 취급하여 調査에서 제외하였으며, 또한 外國人 家口의 경우에도 조사에서 제외하였다.

③ 調査對象 家口員의 範圍

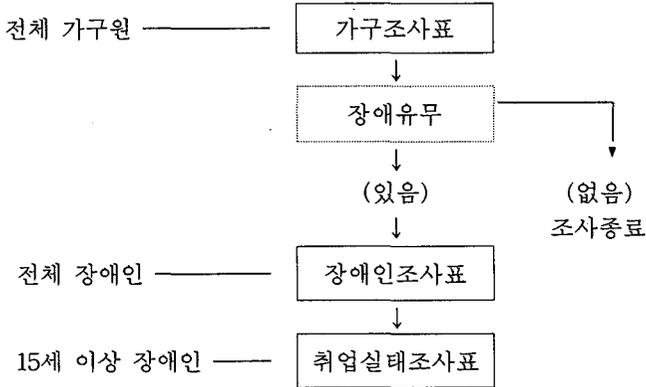
가구원은 함께 살고 있는 가구원을 의미하는 것으로 보아 血緣關係가 없는 사람도 가구원이 될 수 있다. 따라서 家族이란 용어와 개념상 구분된다. 本 調査에서 조사대상에 포함된 사람은 여행, 출장 등으로 타지에 출타중인 사람, 병원에 입원중인 사람, 선박·항공기·철도 탑승 승무원이 포함되었다.

④ 調査에서 除外되는 家口員

한편 調査에서 제외되는 대상은 직장이나 학업때문에 外地 또는 外國에서 살고 있거나, 矯導所, 軍·警察 등에 입대(소)중인 사람, 施設에 요양중인 사람이었다.

現地調査의 절차에 있어서는 가장 먼저 一般家口의 가구원 전원을 대상으로 調査員에 의한 가구방문 面接調査가 이루어졌다. 이 家口調査에서 각각의 가구원에 대한 장애여부를 질문하여 확인한 후, 障礙가 있는 것으로 판단되는 가구원만을 대상으로 법정 障礙基準에 해당되는지를 확인하였으며, 法定 障礙人에 해당되는 가구원만을 대상으로 障礙人 實態調査를 실시하고, 障礙人의 연령이 15세 이상인 경우에 한해서만 障礙人 就業實態調査를 실시하였다

[圖 5-1] 障礙人 就業實態 調查節次



第3節 調查票 構成 및 內容

1. 調查票 種類

- 家口調查票: 일반 가구 및 가구원의 특성, 장애유무의 확인
- 障礙調查票: 장애의 특성, 생활실태, 복지욕구 등
- 就業實態調查票: 장애인의 취업현황 및 직업훈련 관련 사항

2. 調查內容

가. 家口調查票

家口調查票에서는 家口의 일반적 특성을 성, 연령, 교육수준, 결혼상태, 경제활동 상태 및 종사상의 지위, 가구원수, 세대수, 가구 월평균 소득 및 지출, 가구의 주된 수입원, 주택형태, 주택소유 유형, 障礙(지체, 시각, 청각, 언어, 정신지체)의 有無를 질문하는 문항으로 구성되

어 있다.

나. 障礙調査票

障礙調査票에서는 障礙種類別로 장애부위, 장애증상, 장애발생시기, 주된 원인을 질문하는 문항과 공통사항으로서 장애의 진단 및 치료, 보장구, 경제 및 주거, 복지욕구, 직업재활 등을 질문하는 문항으로 구성되어 있다.

다. 障礙人 就業實態 調査票

障礙人 就業實態 調査票에서는 현행 障礙人 취업관련 서비스에 대한 인지도, 취업여부, 취업시기, 직업훈련 이수경험, 직업훈련 종류, 직업훈련처, 직업훈련 희망여부, 현직업 취업경로, 월평균 수입, 장애로 인한 어려움, 직장시설 개조필요도, 미취업 이유, 취업희망여부, 취업 희망 직종, 취업희망 형태 등 雇傭 및 職業訓練 내용을 질문하는 문항으로 구성되어 있다.

第 4 節 標本 設計

1. 調査의 企劃段階에서 考慮된 事項

가. 調査對象地域

標本調査區는 전국을 調査對象地域으로 하여 추출하는 것이 바람직하지만, 교통이 불편한 섬지역에서 標本調査區가 추출되면 調査費用이 많이 소요될 뿐만 아니라 現地調査가 곤란하게 되는 경우가 있으므로, 제주도의 本島를 제외한 각 市道의 모든 섬지역은 調査對象地域에서

제외키로 하였다(제주도 본도를 제외한 섬지역의 家口數는 全國 家口數의 1%미만에 불과함).

나. 調查規模

調查規模는 주어진 豫算, 調查管理能力 등을 고려하여 200개 조사구로 결정하였으며, 조사구당 평균 200家口가 포함되도록 하였다. 따라서 家口數로는 약 40,000家口를 목표로 하였다.

다. 標本調查區 抽出 基礎資料

標本調查區는 1993~1996년까지 韓國保健社會研究院의 각종 가구단위 統計調查에 다목적용도로 사용하기 위하여, 1990년 人口總調查의 調查區를 이용하여 추출한 400개의 基本標本調查區를 이용하여 추출하였다.

基本標本調查區는 조사구당 1990년 人口總調查의 4~6개 調查區로 구성되었으며, 人口總調查의 가구수로는 240가구 이상이 되는 규모이다. 따라서 400개의 基本標本調查區 중에서 다시 200개의 基本標本調查區를 추출하고, 표본으로 추출된 각 基本標本調查區 내에서는 180~220가구 범위가 되도록 3~4개의 調查區를 묶어서 障礙人 就業實態調查의 調查區로 설정하기로 하였다.

標本으로 추출된 調查區 경계선 안에 1990년 人口總調查 이후에 주택이 많이 新築되었을 때(특히 아파트가 신축되었을 때)에는 家口數가 많이 증가되어도 경계선 안의 모든 家口를 다 調查하여야 하지만, 가구수가 너무 많이 증가한 경우에는 모든 家口를 다 조사하는 것이 현실적으로 곤란하게 되는 경우가 있을 뿐만 아니라, 標本誤差도 증가하게 된다. 이에 대한 대책으로 調查區 내의 家口 중에서 일부 가구를 標本으로 추출하여 조사하는 방법도 있지만, 절차가 복잡하고 標本誤

차가 증가하는 것은 마찬가지이다.

이러한 부담을 조금이라도 감소시키기 위하여, 자료수집이 가능한 1990년 人口總調査 이후의 新築아파트에 대하여는 별도로 標本調査區를 추출하였다.

라. 市部·郡部別 標本調査區數

200개의 標本調査區를 市部·郡部の 가구수에 비례하는 77:23으로 배분하면, 市部에 154개 調査區와 郡部에 46개 調査區가 배분된다. 그러나 市部·郡部別 集計가 필요한 경우를 대비하면, 郡部の 경우에는 標本調査區數가 근본적으로 작기 때문에 실제로 活用價値가 있는 자료의 생산이 곤란한 것으로 판단되어, 郡部에는 1.5배의 加重値를 주어 $69:31(77+23 \times 1.5=111.5)$, 市部 $77/111.5=69$, 郡部 $23 \times 1.5/111.5=31$ 이 되도록 市部에서 138개 調査區와 郡部에서 62개 調査區를 추출키로 하였다.

마. 新築아파트에서 抽出되는 標本調査區數

각 市·道の 섬지역 調査區와 施設單位 調査區를 제외한 1990년 人口總調査의 調査區數는 185,149개 調査區이며, 基本標本調査區 추출과정에서 각 調査區의 가구수를 10으로 나누어 반올림한 결과를 크기의 測度로 하였을 때 총 크기의 測度는 1,135,836이었다. 그런데 1990년 人口總調査 이후 1994년 12월 말까지의 준공검사가 완료된 신축아파트 가구수를 수집하여 정리한 결과의 전체 규모는 1,099,210家口分으로 집계되었다.

이 규모를 10가구를 1單位의 크기의 測度로 하면 신축아파트의 총 크기의 測度는 109,921이 된다.

따라서 200개의 標本調査區를 이들 크기의 測度에 비례배분하면, 人

口總調査 調査區 부문과 신축아파트 부문에는 각각 182개 調査區와 18개의 調査區가 배분되므로, 18개의 調査區는 신축아파트에서 추출키로 하였다.

2. 基本標本調査區 中에서의 障礙人 就業實態調査區의 抽出

가. 基本標本調査區의 抽出概要

1) 人口總調査 調査區의 層化 및 分類

1990년 人口總調査의 調査區別 要計表 資料가 수록된 전산화일에서 施設單位 調査區와 각 市·道의 섬지역의 調査區를 제외한 185,149개의 普通調査區를 행정구역번호를 기준으로 다음과 같이 3개 層으로 層化하였다.

- 제1층 : 6大 市(서울, 부산, 대구, 인천, 광주, 대전)
- 제2층 : 기타 市(각 道의 모든 市)
- 제3층 : 郡部

이 때 1990년 人口總調査 당시의 경기도 고양군은 고양시로 승격되었으므로, 경기도 고양군은 기타 市로 포함시켰다. 여기서, 人口總調査 調査區를 6大 市, 기타 市, 郡部の 3개 層으로 층화하였다고 層別 推定値의 사용을 전제로 하는 것은 아니며, 일반적으로 家口調査에서 調査하고자 하는 내용에 관한 특성은 地域에 따라 차이가 나게 마련이므로, 標本誤差를 감소시키기 위한 하나의 방법으로 이와 같이 層化하였을 뿐이다.

2) 人口總調查 調査區의 分類

6大市와 기타 市의 2개 層에서는 각각 단독주택이 가장 많은 調査區, 아파트가 가장 많은 調査區, 연립 및 다세대주택이 가장 많은 調査區, 기타 調査區의 順序로 1차 分類하였으며, 각 1차 分類 내에서는 다시 동읍면 단위까지의 행정구역번호 및 조사구번호 順序로 2차 分類하였다. 郡部의 경우에는 먼저 邑部와 面部의 順序로 分類한 다음에, 각각 위와 같은 順序로 다시 分類하였다.

이와 같이 각 層別로 調査區를 分類한 다음, 각 調査區의 일반 가구수를 10으로 나누어 반올림한 결과를 각 調査區의 크기의 測度로 부여하고, 이를 누적하였다.

3) 1次 抽出單位 調査區의 設定

각 層別로 처음 調査區부터 차례로 크기의 測度の 합계가 24를 초과할 때까지의 調査區를 통합하여 하나의 1차 抽出單位 調査區로 설정하였다. 이 때, 1차 抽出單位 調査區에 포함되는 人口總調查의 調査區數가 4개 미만이 되는 경우에는 그 다음의 調査區를 포함시켜 4개의 調査區로 하였다. 그리고 1차 抽出單位 調査區의 크기의 測度は 人口總調查 調査區의 크기의 測度の 합계로 부여하였다.

4) 層別 基本標本調査區數의 決定

基本標本調査區의 수를 400개 調査區로 하고, 層別 크기의 測도에 비례하도록 배분하면 <表 5-1>의 제1안과 같다.

그런데 대부분의 調査에서는 조사결과와 시부·군부별 推定이 필수적이거나, 100개 調査區를 조사하는 경우에는 郡部의 조사구수는 24개 調査區 밖에 되지 않으며, 150개 調査區의 경우에는 37개 調査區 밖에

되지 않아, 郡部의 조사구수가 기본적으로 작기 때문에 郡部 추정치의 精度는 낮게 되어, 분석단계에서 郡部에 대하여 언급하는 것은 별다른 의미를 찾을 수 없게 된다.

이와 같은 문제점을 조금이나마 해소하기 위하여, 郡部에는 2배의 加重値를 적용하여 배분한 결과는 <表 5-1>의 제2안과 같다. 즉, 市部:郡部の 基本標本調査區의 構成比를 제1안은 크기의 測度에 비례하는 76:24가 되도록 한 것이며, 제2안은 郡部에 2배의 加重値를 적용한 61:39가 되도록 한 것이다.

제2안에서 100개 調査區를 조사하는 경우에 郡部の 조사구수는 39개 調査區가 되며 150개 調査區의 경우에는 59개의 調査區가 되어, 제1안의 경우보다는 제2안의 경우가 보다 합리적이다. 따라서 層別 基本標本調査區의 數는 제2안을 택하였다.

<表 5-1> 層別 基本 標本調査區數 配分內譯

층	인구총조사		기본표본조사구수	
	조사구수	크기의 측도	제1안	제2안
6대 시	89,987	548,114 (48.26)	194 (48.50)	155 (38.75)
기타 시	50,077	310,747 (27.36)	108 (27.00)	88 (22.00)
군부	45,085	276,975 (24.38)	98 (24.50)	157 (39.25)
계	185,149	1,135,836(100.00)	400(100.00)	400(100.00)

註: ()안의 비율은 6대 시, 기타 시, 군부의 구성비임.

5) 基本標本調査區의 抽出

<表 5-1>에서 제시한 제2안의 내용대로 6대 市에서 155개, 기타 市에서 88개, 郡部에서 157개의 1차 추출단위 조사구를 크기의 測度에 비례하는 확률로 系統抽出하여 基本標本調査區로 하였다. 이와 같이

추출한 결과의 세부 내역은 다음의 <表 5-2>와 같다

<表 5-2> 層別 基本標本 規模

층	기본표본 조사구수	인구총조사 조사구수	크기의 측도	가구수 ¹⁾
6대 시	155	753 (36.37)	4,738 (38.09)	47,249 (38.21)
기타 시	88	427 (20.63)	2,729 (21.94)	27,134 (21.95)
군부	157	890 (43.00)	4,971 (39.97)	49,262 (39.84)
계	400	2,070(100.00)	12,438(100.00)	123,645(100.00)

註: 1) 1990년 인구총조사 가구수임.

나. 基本標本調査區를 利用한 標本調査區의 抽出

1) 層別 標本調査區數의 決定

層別 標本調査區數는 郡部の 크기의 測度에 1.5배를 하고 각 層의 크기의 測度에 비례하도록 182개의 標本調査區를 배분하였다. 따라서 層別 標本調査區數는 6대 市의 78개 調査區, 기타 市의 45개 調査區, 郡部の 59개 調査區가 된다.

2) 標本調査區의 抽出

層別 基本標本調査區 명부에서 각각 위에서 결정된 수의 基本標本 調査區를 系統抽出하였다. 그리고 標本으로 추출된 基本標本調査區의 크기의 測度가 18~22이면 基本標本調査區 자체를 標本調査區로 하였으며, 크기의 測度가 22를 초과하면 1개 또는 2개의 人口總調査 調査區를 크기의 測度에 비례하도록 제외시켜 18~22의 범위가 되도록 하여 標本調査區로 하였다

〈表 5-3〉 基本 標本調查區를 利用한 標本調查區 抽出結果

층	모집단 크기의 측도	표 본			표본 비율
		조사구수	크기의 측도	가구수 ¹⁾	
6대 시	548,114 (48.2)	78	1,597 (42.9)	16,008	1/343.2
기타 시	310,747 (27.4)	45	912 (24.5)	9,164	1/340.7
군부	276,975 (24.4)	59	1,211 (32.6)	12,122	1/228.7
계	1,135,836(100.0)	182	3,720(100.0)	37,294	1/305.3

註: 1) 인구총조사 가구수임.

3. 新築아파트의 標本調查區 抽出

1990년 人口總調查 이후 1994년 말까지의 신축아파트 자료를 수집하여 정리한 결과의 전체 규모는 1,099,210家口分으로 集計되었다.

신축 아파트를 6대 시, 기타 시, 郡部の 3개 層으로 나누어 10家口分을 1單位로 하는 크기의 測度를 부여한 결과의 層別 크기의 測度는 6대 시의 경우 41,720(37.9%)가 되며, 기타 시와 郡部の 경우에는 각각 54,698(49.8%) 및 13,503(12.3%)가 되었다.

層別 標本調查區數는 郡部の 크기의 測度에 1.5배를 하고 각 層의 크기의 測度에 비례하도록 18개의 標本調查區를 배분하였다. 따라서 層別 標本調查區數는 6대 시의 6개 調查區, 기타 시의 9개 調查區, 郡部の 3개 調查區가 된다.

標本調查區의 추출은 신축아파트를 6대 시, 기타 시, 郡部の 3개 層으로 층화하고, 10家口를 1單位로 하는 크기의 測度에 비례하는 확률로 위에서 정해진 數의 아파트를 系統抽出하였다.

그리고 標本으로 抽出된 아파트에서는 棟 및 層(또는 계단)을 경계로 하는 180~230家口의 調查區를 설정하고 그 중에서 하나의 調查區를 크기의 測度에 비례하는 확률로 추출하여 標本調查區로 하였다. 이와 같이 추출한 결과의 표본규모는 〈表 5-4〉와 같다.

〈表 5-4〉 新築아파트 標本調査區 抽出結果

층	모집단 크기의 측도	표 본			표본 비율
		조사구수	크기의 측도	가구수 ¹⁾	
6대 시	41,720 (37.9)	6	128 (33.8)	1,265	1/325.9
기타 시	54,698 (49.8)	9	187 (49.5)	1,864	1/292.5
군부	13,503 (12.3)	3	63 (16.7)	636	1/214.3
계	109,921(100.0)	18	378(100.0)	3,765	1/290.8

註: 1) 준공검사 가구수임.

4. 標本調査區 抽出結果의 標本規模

이와 같이 총 200개의 標本調査區를 추출한 결과의 크기의 測度는 4,098이 되었으며 기초자료의 家口數는 41,059家口가 되었다. 이에 관한 지역별 세부 내역은 〈表 5-5〉와 같다

〈表 5-5〉 地域別 標本調査區 抽出結果 細部 內譯

층	모집단 크기의 측도	표 본			표본 비율
		조사구수	크기의 측도	가구수 ¹⁾	
6대 시	589,834 (47.4)	84	1,725 (42.1)	17,273	1/341.9
기타 시	365,445 (29.3)	54	1,099 (26.8)	11,028	1/332.5
군부	290,478 (23.3)	62	1,274 (31.1)	12,758	1/228.0
계	1,245,757(100.0)	200	4,098(100.0)	41,059	1/304.0

註: ()안의 비율은 6대 시, 기타 시, 군부의 구성비임.

1) 표본조사구 추출 기초자료의 가구수임.

5. 調査結果 家口數 및 人口數

200개 標本調査區에서는 全數調査하였다. 조사결과의 총가구수는 기초자료 보다 224가구 증가한 41,283家口가 되었으며, 이중 39,078家口

에 대하여 조사를 완료하였다. 그리고 조사완료된 가구의 總人口는 130,556名이 되었다. 層別 家口數 및 人口數에 관한 세부 내역은 <表 5-6>과 같다.

<表 5-6> 調 查 結 果 家 口 數 및 人 口 數

총	조사구수	가구수			가구조사 완료율	완료가구 인구
		계	조사완료	조사미완		
인구총조사						
6대 시	78	16,081	15,054	1,027	93.6	51,322
기타 시	45	9,412	8,935	477	94.9	30,277
군부	59	12,024	11,529	495	95.9	35,341
신축아파트						
6대 시	6	1,261	1,172	89	92.9	4,548
기타 시	9	1,868	1,788	80	95.7	6,844
군부	3	637	600	37	94.2	2,224
전 국	200	41,283	39,078	2,205	94.7	130,556

第 5 節 調 查 의 實 際

1. 障 碍 의 定 義

障 碍 人 을 대 상 으 로 하 는 조 사 에 서 는 障 碍 人 의 범 위 를 어 떻 게 설 정 하 는 가 가 매 우 중 요 하 다. 이 조 查 에 서 는 障 碍 人 福 祉 法 에 서 의 “障 碍 人 이 란 肢 體 障 碍, 視 覺 障 碍, 聽 覺 障 碍, 言 語 障 碍 또 는 精 神 遲 滯 등 정 신 적 결 함 으 로 인 하 여 장 기 간 에 걸 쳐 일 상 생 활 또 는 사 회 생 활 에 상 당 한 제 약 을 받 는 자 로 서 大 統 領 승 으 로 정 하 는 기 준 에 해 당 하 는 者”(第 2 條) 의 규 정 에 따 라 障 碍 의 範 圍 를 한 정 하 였 다²¹⁾.

21) 障 碍 類 型 別 장 애 의 定 義 및 判 定 에 관 해 서 는 정 기 원 외 (1995:96~109) 에 상 세 히 기 술 되 어 있 다.

2. 事前調査의 實施

實態調査의 신뢰도와 타당도를 높이기 위한 조사문항의 개발과 실제 조사에 소요되는 시간과 비용을 추정하여 效率的인 調査가 進行되도록 하기 위하여 事前調査(pretest)를 실시하였다. 사전조사에서는 주로 다음의 내용들이 점검되었다.

1) 標本

- ① 조사구를 확인하는 데 어려움은 없는가?
- ② 조사대상 가구 및 조사대상자를 선정하는 데 어려움은 없는가?
- ③ 障礙人을 확인하는 과정에서의 어려움은 무엇인가?

2) 接近

- ① 조사를 하는 과정에서 주민들의 반발은 없는가?
- ② 조사를 하는 과정에서 응답을 거절하는 경우에는 어떻게 대응할 것인가?
- ③ 조사를 하는 과정에서 특별히 주의해야 할 사항은 무엇인가?

3) 設問

- ① 조사항목의 순서가 제대로 되어 있는가?
- ② 조사표의 형태는 조사하기에 적당한가?
- ③ 조사표에서 표현방법이 잘못된 곳은 없는가?
- ④ 조사표의 문항들이 논리적으로 되어 있는가?

4) 應答

- ① 조사표에서 제시하고 있는 보기의 범위를 벗어난 응답을 하는 경우가 없는가?
- ② 전혀 기대하지 못한 응답을 하는 경우는 없는가?
- ③ 응답에서 일관성이 결여된 경우는 없는가?

5) 資料處理

- ① 자료를 범주화하는 데 어려움은 없는가?
- ② 부호화하는 과정에서의 문제점은 없는가?

6) 調査票 作成

- ① 조사표를 작성하는 과정에서 발생하는 문제점은 없는가?
- ② 조사대상자의 비밀을 보장하는 데 어려움은 없는가?

7) 調査關聯 業務

- ① 가구조사를 통하여 障礙人을 판정하는 데 소요되는 시간은 얼마인가?
- ② 障礙人이 있는 경우, 전체 조사에 소요되는 시간은 얼마인가?
- ③ 조사를 하는 과정에서의 특별한 어려움은 무엇인가?

8) 資料分析

- ① 빠진 조사항목은 없는가?
- ② 얻어진 자료를 분석하는 과정에서의 어려움은 무엇인가?

事前調査는 일차적으로 완성된 조사표를 근거로 연구진이 약 2일간에 걸쳐 현지에서 障礙人 약 20명을 대상으로 실시하였다. 이 事前調査에 얻어진 조사문항에 관련된 결과는 調査票 확정시에 반영되었으며, 一般家口 및 障礙人 居住 家口當 조사에 소요되는 시간은 조사원들의 1일 업무량을 배정하는데 필요한 자료로 활용되었다.

3. 調査員 教育

障礙人 調査는 障礙人에 대한 社會의 부정적인 인식, 露出 忌避, 장애 정도에 따른 判定의 어려움 등으로 인해 일반 社會調査와는 다른 특성을 갖는다. 특히 각 장애유형별 원인, 주요 증상, 재활, 치료 등에

관한 이해가 필요하고, 조사에 있어서 障礙人福祉增進에 대한 헌신적 참여의사와 강한 動機誘發이 요구된다. 그러므로 調査員과 指導員이 장애조사에서 요구되는 기본지식, 동기유발, 면접기술 등에 관한 훈련이 3월 6일~3월 9일의 4일간 실시되었다.

障礙의 特性에 대한 교육은 유형별로 專門醫가 훈련에 참가하여 조사원들을 교육하였는 바, 이들 전문가들은 調査票 開發에 참여한 사람들이다.

教育內容은 주로 障礙判別 方法과 調査一般 및 調査票 內容에 관한 사항, 그리고 調査實習으로 구성되었으며, 원내 研究陣과 외부의 講師들에 의해 진행되었다. 장애판별 방법을 교육하는 과정에서 精神遲滯의 경우에는 사회성숙도 검사의 교육을 별도로 실시하였고, 聽覺, 言語障礙人 조사의 경우 手話教育을 통해 현지조사시 조사대상자들에게 간단한 人事를 할 수 있도록 훈련하였다.

그리고 教育期間 中에는 研究院이 소재하고 있는 인근 동(불광동, 녹번동)에 거주하고 있는 登錄障礙人 名簿에 의거하여, 일반 가구원 및 障礙人을 대상으로 調査實習을 하였다. 이 실습을 바탕으로 교육에 참가한 전문의 및 연구진 전원이 참가한 討論會를 가져, 실제 조사시 장애정도 판별 등 관련 문제점들을 토의하여 實際 調査에서 직면할 수도 있는 문제점들을 사전에 조정하였다. 이 토론회에서는 주로 視力票에 의한 視力測定의 문제, 그리고 정신지체와 정신질환의 구분, 聽覺, 言語障礙人에 대한 면접방법, 절단 부위에 따른 장애판별 등에 대한 내용이 검토되었다.

第6節 現地調査

1. 調査期間

現地調査는 1995년 3월 10일부터 5월 30일까지 약 3개월 동안에 걸

쳐서 이루어졌다.

2. 調 査 員 選 定 및 調 査 팀 編 成

障 碍 人 就 業 實 態 調 査 를 위 하여 3명 의 調 査 員 과 1명 의 指 導 員 으 로 짜 여 진 조 사 팀 이 구 성 되 었 는 데, 모 두 20개 팀 이 현 지 조 사 에 동 원 되 었 다. 조 사 원 은 직 접 표 본 가 구 를 방 문 하 여 調 査 票 에 의 거 하 여 자 료 수 집 의 업 무 를 담 당 하 며, 지 도 원 은 각 조 사 팀 의 조 사 원 에 대 한 現 地 指 導 및 監 督 의 업 무 를 담 당 하 도 록 했 다. 특 히 지 도 원 은 현 지 조 사 구 내 標 本 家 口 의 조 사 원 별 업 무 할 당 및 지 정, 조 사 결 과 의 점 검 및 누 락 사 항 의 발 견, 재 방 문 지 시 등 의 업 무 를 수 행 하 도 록 했 다.

조 사 원 과 지 도 원 은 公 開 募 集 되 었 으 며, 면 접 전 형 을 거 쳐 서 선 발 되 었 다. 조 사 원 과 지 도 원 의 교 육 수 준 은 高 等 學 校 졸 업 이 상 의 學 歷 과 20 ~ 30대 의 연 령 으 로 社 會 調 査 의 경 험 이 있 는 女 性 을 대 상 으 로 하 였 다. 특 히 90년 도 障 碍 人 實 態 調 査 경 험 이 있 는 사 람 들 은 지 도 원 으 로 선 발 하 였 으 며, 연 구 원 의 직 원 들 을 조 사 감 독 원 으 로 편 성 하 여 현 지 조 사 기 간 중 각 조 사 팀 을 담 당, 관 리 하 도 록 했 다. 감 독 원 들 의 주 된 임 무 에 는 장 애 의 판 정 에 대 한 어 려 움, 조 사 시 비 협 조 등 조 사 진 행 중 예 기 치 않 게 발 생 하 는 問 題, 기 타 조 사 원 이 나 지 도 원 의 個 人 的 問 題 등 을 해 결 해 주 는 것 도 포 함 시 켰 다.

3. 現 地 調 査 節 次

現 地 調 査 는 指 導 員 1명 과 調 査 員 3명 으 로 구 성 된 조 사 팀 이 정 해 진 調 査 日 程 에 따 라 1개 調 査 區 의 가 구 를 모 두 조 사 한 후 다 음 조 사 구 로 이 동 하 는 방 법 으 로 실 시 하 였 다. 조 사 팀 이 해 당 調 査 區 에 서 조 사 를 완 료 하 는 과 정 은 다 음 과 같 았 다.

가. 調査區 管轄 洞·邑·面事務所 訪問

연구진은 각 調査區에서 사용할 調査票를 조사에 관한 협조 公文과 함께 미리 조사구를 관할하는 洞·邑·面사무소로 우송하였다. 따라서 조사구에 도착한 지도원은 조사원과 함께 관할 동·읍·면사무소를 방문하여 調査票를 인수하고, 담당자와 현지 조사업무에 대한 협의를 통해 管内圖에서 調査區 要圖를 복사하여 통·반의 경계선을 표시하고, 班別 家口數를 파악하는 등 조사를 실시하는 데 필요한 기초자료를 수집하였다.

나. 統·里長 및 班長 訪問

조사팀은 洞·邑·面사무소에서의 업무 협의가 끝난 후, 調査區 또는 調査區의 인접지역에 숙소를 정했다. 숙소를 정한 후, 조사팀의 지도원은 통·리·반장을 방문하여 주민에 대한 홍보 및 기타 사항에 대한 협조를 구했다. 이때 調査員은 숙소에서 대기하거나, 指導員과 동행하게 되는 경우도 있었다.

障擧人 就業實態調査에서는 조사구 내의 障擧人을 정확히 파악하는 것이 무엇보다도 중요하다. 따라서 동·읍·면사무소에서 제공하는 登錄 障擧人 명부와 통·반·리장으로부터 관내의 障擧人에 대한 事前 情報를 파악하여 조사에 활용하도록 하였다.

다. 調査區 境界線 確認

조사구의 경계선을 잘못 설정할 경우에는 조사구 밖의 가구가 조사에 포함되거나, 아니면 조사구 안의 가구가 제외되는 경우가 생겨서 調査結果에 매우 나쁜 결과를 초래할 수가 있다.

따라서 現地調査 업무는 조사구의 境界線 확인부터 시작되었는데,

조사구의 경계선을 실제로 답사하여 조사구의 범위를 분명히 해 두었다. 조사구 경계선을 확인하는 과정에서는 ① 1990년 人口總調査 당시의 조사구 설정 基本圖, 또는 ② 조사구의 地域名을 기초자료로 활용하였다. 그리고 이 기초자료의 우측 상단에 實態調査에서 사용된 3자리수의 調査區 番號와 그 조사구가 속한 行政區域(시·도 - 구·시·군 - 동·읍·면)의 명칭을 기입하였다.

조사구의 경계선을 확인하기에 어려움이 있는 경우에는 調査 本部에 연락하여 도움을 받도록 하였다. 예를 들어, 1990년의 인구총조사 이후에 調査區 경계선 주변의 空地에 신축 주택이 많이 생긴 경우에는 1990년 인구총조사 당시의 경계선을 중심으로 경계선 안의 新築住宅은 조사구에 포함시키도록 했다. 그리고 부분적으로 1990년 인구총조사 당시의 경계선을 정확하게 찾을 수 없을 때에는 1990년 인구총조사 당시의 경계선과 가장 근접되어 있는 경계선을 조사 본부에서 설정해 주었다.

라. 調査區 要圖의 作成

調査區의 경계선에 대한 확인이 끝난 후 조사구 내의 略式 現況圖인 調査區 要圖를 작성하였다. 조사구 요도는 주택이든 주택이 아닌든 사람이 살고 있는 장소의 누락을 방지하기 위한 기본자료가 되며, 체계적이고 조직적인 조사를 위하여 반드시 필요한 것이다. 따라서 調査區要圖는 가급적 사실 그대로의 축소판이 되도록 하였으며, 누구든지 조사구 요도만 있으면 조사구의 경계선은 물론 조사구 내의 ① 각종 居住用 및 非居住用 建物, ② 도로, 하천, 능선, 논, 밭, 교량등의 지형지물, ③ 居處의 구분 등을 쉽게 식별할 수 있도록 하였다.

조사구 요도를 작성하는 데에는 다음의 순서를 따르도록 하였다.

- ① 境界線이 되는 지형지물과 경계선 안의 도로 및 주요 지형지물

마. 家 口 的 確 認

調 查 區 要 圖 的 作 成 이 完 了 되 면 지 道 院 은 조 사 구 를 9 개 以 下 的 여 러 个 的 区 域 으로 分 割 하 여 조 사 원 別 當 當 区 域 을 지 定 해 주 었 だ. 當 當 区 域 이 結 定 된 后 조 사 원 은 방 문 하 기 쉬 운 順 序 를 정 한 다 음, 順 序 에 따 라 첫 번 째 居 處 부 터 区 域 番 号 를 포 含 한 거 처 일 련 番 号 를 기 입 하 였 だ(예: 1 번 区 域 的 1 번 거 처, 101; 5 번 区 域 的 15 번 거 처, 515 등). 그 里 고 出 入 門 別 로 사 람 이 살 고 있 는 지 를 確 認 하 고, 사 람 이 거 주 하 고 있 을 때 에 는 몇 家 口 가 살 고 있 는 지 를 確 認 하 였 だ. 出 入 門 別 로 家 口 有 無 를 確 認 하 였 을 때 사 람 이 거 주 하 고 있 지 않 는 建 物 的 情 况 에 는 거 처 番 号 를 기 입 하 지 않 고 사 先 을 굿 도 록 하 였 だ.

다 世 代 住 宅 的 情 况 과 같 이 2 층 以 上 的 建 物 에 여 러 个 的 거 처 가 있 지 만, 調 查 區 要 圖 에 거 처 마 다 거 처 番 号 를 기 입 하 기 곤 란 한 情 况 에 는 그 建 物 표 示 案 內 거 처 番 号 를 모 두 기 입 하 지 않 고, 시 작 番 号 와 끝 番 号 만 을 連 接 시 켜 기 입 한 다 음, 조 사 구 요 도 的 適 當 한 部 分 에 이 에 關 한 說 明 을 追 加 하 도 록 했 だ(예: 13 번 거 처 부 터 15 번 거 처 가 있 는 情 况 에 는 '13-15'로 기 입 하 고, 界 限 線 外 的 適 當 한 餘 白 에 '13 번 거 처(지 하 층), 14 번 거 처(1 층), 15 번 거 처(2 층)'와 같 은 說 明 을 追 加 했 だ).

바. 面 接 및 調 查 票 作 成

調 查 員 은 配 當 된 区 域 的 모 든 加 戶 를 방 문 하 여 構 造 化 된 調 查 票 를 바 탕 으 로 面 接 調 査 를 實 施 하 고, 應 答 的 內 容 을 調 査 員 이 直 接 調 査 票 上 에 기 록 하 였 だ. 調 査 對 象 加 戶 를 방 문 하 여 成 人 家 口 員 을 對 象 으 로 調 査 를 하 였 는 데, 만 약 適 當 한 應 答 者 를 만 날 수 없 을 時 候 에 는 다 시 방 문 하 도 록 했 だ.

사. 家口名簿의 作成

家口名簿는 한 거처의 방문이 끝날 때마다 기입하였다. 만약 방문을 하였으나 조사를 하지 못한 가구의 경우에는 가구번호까지만 기입하고 재방문하도록 했다. 家口名簿에 기록된 사항은 다음과 같다.

가) 基本項目

- ① 조사구 번호
- ② 행정구역
- ③ 조사원 성명
- ④ 지도원 성명

나) 調査管理 項目

- ① 거처번호: 조사구 요도의 거처번호
- ② 가구번호: 거처내의 가구일련번호
- ③ 가구주 성명
- ④ 주소 및 통반
- ⑤ 가구원수: 가구조사표의 가구원수
- ⑥ 법정장애인수: 가구원 중 지체, 시각, 언어, 청각, 정신지체, 중복장애 가능자로 판정된 가구원의 수
- ⑦ 조사완료 여부: 완료, 미완 등
- ⑧ 장애인 조사표: 장애종류별로 지체, 시각, 청각, 언어, 정신지체, 중복장애 가능자에 대한 조사완료여부를 숫자로 표시한다. 만일 한 가구에 지체장애인이 2명인 경우 '2'로 표시하며, 청각+언어장애와 같이 2가지 이상의 중복장애인 경우에는 중복장애의 완료에 '1'로 표시한다.
- ⑨ 장애인 취업실태 조사표: 장애인의 나이를 확인한 후, 15세

이상인 경우에 한해서만 장애인 취업실태조사를 실시하도록 표시한다.

- ⑩ 비고: 그 가구의 조사에 참고가 되는 사항(예: 재방문 사유, 조사가능 시간, 조사미완 사유 등)

4. 事後調査

現地調査가 완료된 후 조사결과의 信賴度 검증을 위한 事後調査를 실시하였다. 사후조사는 實態調査가 완료된 후 약 3개월이 경과한 후 실시되었는데, 200개 標本調査區 중의 40개²²⁾ 調査區에서 조사완료된 766명의 障 碍 人을 대상으로 했다.

事後調査의 결과 調査完了된 障 碍 人은 총 685명으로 89.4%의 완료를 나타냈다. 현지조사가 있는 후 就業實態에 변화가 있었던 경우가 발견되었는데, 本調査 당시 就業하고 있던 障 碍 人이 事後調査에서 失職한 비율은 8.9%였으며, 미취업상태에서 사후조사 결과 就業한 경우는 3.5%로 나타났다.

5. 資料의 處理

가. 資料의 整理

조사가 완료된 후, 총 20명의 指導員으로 구성된 자료정리요원이 가구조사표, 장애조사표, 障 碍 人 就 業 實 態 調査票의 기재사항을 점검하도록 하였다. 조사항목중에서 기재가 누락되었거나 또는 부실기재된 문항이 발견되는 경우에는 조사표상에 기입되어 있는 응답자의 전화번호를 이용하여 조사표를 완성하도록 하였다. 특히 家口調査票 상의 경

22) 40개 조사구는 다단계 비례 층화추출에 의해 표집되었다.

제활동 사항에 있어 조사 당시 分類가 어려웠던 就業職種을 엄밀하게 구분하는 작업도 동시에 이루어졌다. 이 과정에서 현행의 法的인 장애 기준에 해당되지 않는 경우에는 障礙人에서 제외시켰으며, 조사지역 경계밖에서 조사가 이루어진 경우도 住所와 地域要圖를 확인하여 조사대상에서 제외시켰다. 또한 6인 이상의 집단가구의 경우에도 除外시켜 최종적으로 완료된 조사표만을 분석의 대상으로 삼았다.

나. 資料分析

수집된 자료는 符號化 指針(coding instruction)에 따라 부호화된 후, 電算入力되었다. 전산입력된 자료는 자체 개발된 誤謬點檢(error checking) 프로그램을 이용하여 오류를 교정하였으며, 調査의 결과는 SPSS 통계패키지에 의해 분석되었다.

第6章 障碍人口數 및 就業現況

第1節 障碍出現率 및 障碍人口數

1. 在家 障碍人 出現率

全國 障碍出現率은 표본인구에 대한 조사 당시 가구내 障碍人數에 의해 산출되었는데, 인구 천명당 장애인 수에 의해 장애출현율이 계산되었다.²³⁾ 家口調査에서 파악된 장애인 수는 3,335명으로 여기에 조사 당시 우리나라 人口 약 43,467천명을 기준으로 조사구별로 加重值(weight)를 부여하여 산정된 在家 障碍人 出現率은 인구 천명당 23.67(%)로서 전국적으로 약 102만 9천명으로 추정되고 있다(表 6-1 참조).

〈表 6-1〉 1995年度 全國 障碍人 推定數

(단위: 명, 1/1000)

구 분	재가장애인	시설장애인	계
장애인수	1,028,837	24,631	1,053,468
출현율	23.67		23.53

資料: 韓國保健社會研究院, 『1995年度 障碍人 實態調査』, 1995.

이 출현율은 在家 障碍人 出現率로서 社會福祉施設에 수용된 장애인 24,631명²⁴⁾을 포함하여 障碍出現率은 인구 천명당 23.53으로 추정

23) 장애출현율(%) = 조사시점 가구내 장애인수/표본인구 × 1,000

24) 1995년도 調査結果 완료된 673개 社會福祉施設에 수용되어 있는 障碍人은

할 수 있으며, 이에 따라 全國 推定 障 碍 人 數는 약 105만 3천명이 될 것이다.

이러한 結果를 과거의 조사결과와 비교해 보기 위해 在 家 障 碍 人 에 대해서 出 現 率과 推 定 人 口를 알아보면, 1990년도의 調 查 結 果에 비해서 在 家 障 碍 人은 약 92천명 정도가 증가하였으며, 재가 장애인 출현율은 1.35% 포인트 증가한 것으로 나타나고 있다. 그리고 1985년과 1980년의 조사에 비해서도 在 家 障 碍 人 出 現 率이 각각 1.00%, 1.87% 포인트 증가하였다(表 6-2 참조).

〈表 6-2〉 在 家 障 碍 人 出 現 率의 變 化 推 移

(단위: 1/1000, 명)

장애종류	1980	1985	1990		1995	
			출현율	추정수	출현율	추정수
전 체	21.80	22.67	22.32	937,224	23.67	1,028,837
지체장애	15.70	13.27 ¹⁾	10.76	451,985	14.00	608,760
시각장애	1.09	1.45	4.02 ²⁾	168,969	1.32	57,541
청각장애	2.80	6.07 ³⁾	2.47	103,920	2.56	111,461
언어장애	1.06	-	0.52	21,713	0.51	22,264
정신지체	1.15	1.87	0.75	31,590	0.74	32,069
중복장애	-	-	3.79	159,047	4.53	196,742

註: 1) 동통장애인이 포함된 출현율임.

2) 시각장애 기준을 0.5 이하로 책정하여 산출함.

3) 언어장애가 포함된 출현율임.

이를 장애종류에 따라 세부적으로 살펴보면, 조사년도별로 障 碍 範 圍 및 基 準에 따라 약간의 차이를 보이고 있으나, 1990년도와 비교할 경우 교통사고, 산재 등 각종 사고에 의한 肢 體 障 碍의 추정수가 크게 증

지체장애 5,009명, 시각장애 1,102명, 청각장애 1,391명, 언어장애 691명, 정신지체 7,595명, 중복장애 8,843명이었다.

가하여 전체 약 609천명으로, 1990년의 452천명 보다 약 157천명이 늘어났다. 視 覺 障 碍의 경우 1990년에는 시력 기준이 0.5 이하였기 때문에 지체장애 다음으로 많았으나, 1995년도에는 법적 기준에 의해 조사되어 그 수가 감소한 것으로 나타났다. 그리고 聽 覺 障 碍와 言 語 障 碍의 경우 1990년 조사에 비해 유사한 결과를 보이고 있으며, 2가지 이상의 장애가 함께 있는 重 複 障 碍의 경우에는 197천명으로 약간의 증가를 보이고 있다.

2. 障 碍 種 類 別 出 現 率 및 人 口 數

障 碍 種 類 別 出 現 率을 주된 障 碍를 기준으로 분류하여 연령별로 구분해 보면 다음의 <表 6-3>과 같은데, 여기서 앞서의 重 複 障 碍는 주된 장애를 기준으로 구분하여 제시하였다.²⁵⁾ 전체적으로 肢 體 障 碍의 출현율은 인구 천명당 16.02, 視 覺 障 碍 1.68, 聽 覺 障 碍 3.53, 言 語 障 碍 0.84, 精 神 遲 滯 1.60으로 나타났다. 따라서 이를 근거로 종류별 障 碍 人 口 數를 환산하면 지체장애는 약 696천명, 시각장애는 73천명, 청각장애는 153천명, 언어장애 36천명, 정신지체 70천명으로 추정할 수 있다.

障 碍 種 類 別 出 現 率을 연령별로 구분해 보면 肢 體 障 碍, 視 覺 障 碍, 聽 覺 障 碍의 경우 연령이 증가함에 따라 출현율도 일관되게 증가하는 것을 알 수 있다. 이들 장애는 대체로 60세 이후부터 障 碍 出 現 率이 두드러지게 높아지는 것으로 나타나고 있다. 반면 精 神 遲 滯와 言 語 障 碍의 경우에는 연령증가에 따라 동일한 증가 경향을 보이지는 않고 비교적 고르게 분포되어 있는데, 이러한 결과는 이들 장애, 특히 精 神 遲 滯의 경우 장애 발생시기가 20세 미만인데서 기인하는 것으로 볼 수 있다.

25) 2가지 이상의 장애가 重 複 된 경우 주된 障 碍는 장애인 본인이 장애정도가 심하여 생활하는데 어려움이 큰 장애를 기준으로 분류하였다.

〈表 6-3〉 障 碍 種 類 別 · 年 齡 別 障 碍 出 現 率

(단위: 1/1000, 명)

연 령	전체 (N)	지체 장애 (N)	시각 장애 (N)	청각 장애 (N)	언어 장애 (N)	정신 지체 (N)
0 ~ 9	2.67 (57)	0.64 (14)	0.04 (1)	0.25 (6)	0.51 (11)	1.21 (26)
10 ~ 19	5.43 (135)	2.00 (50)	0.25 (6)	0.38 (9)	0.54 (13)	2.26 (56)
20 ~ 29	10.74 (255)	5.77 (137)	0.43 (10)	0.97 (23)	0.94 (22)	2.63 (63)
30 ~ 39	15.04 (403)	11.15 (298)	0.67 (18)	1.08 (29)	0.67 (18)	1.47 (39)
40 ~ 49	25.24 (453)	18.85 (338)	1.25 (22)	2.98 (54)	0.82 (15)	1.33 (24)
50 ~ 59	43.08 (564)	32.10 (420)	3.67 (48)	5.20 (68)	1.30 (17)	0.82 (11)
60 ~ 69	79.79 (633)	62.11 (493)	5.91 (47)	9.58 (76)	1.52 (12)	0.67 (5)
70 +	161.30 (835)	97.88 (507)	16.28 (85)	44.95 (232)	1.86 (10)	0.35 (2)
계	23.67 (3,335)	16.02 (2,257)	1.68 (237)	3.53 (497)	0.84 (118)	1.60 (226)
전국 추정수	1,028,837	696,249	73,104	153,444	36,371	69,669

註: 중복장애의 경우 주된 장애를 기준으로 분류하였음.

각 障 碍 出 現 率 을 性 別 로 구 분 해 보 면, 지 체 장애, 언 어 장애, 정 신 지 체 의 경 우 男 子 가 女 子 보 다 높 은 것 으 로 나 타 났 다. 즉 肢 體 障 碍 의 경 우 남 자 가 여 자 보 다 4.53% 포 인 트 높 고, 言 語 障 碍 의 경 우 약 0.34% 포 인 트, 精 神 遲 滯 는 0.56% 포 인 트 남 자 가 높 은 것 으 로 나 타 났 다. 반 면, 視 覺 障 碍 의 경 우 에 는 여 자 가 남 자 보 다 0.25% 포 인 트, 聽 覺 障 碍 는 0.48% 포 인 트 높 은 것 으 로 나 타 나 차 이 를 보 이 고 있 었 다.

〈表 6-4〉 障 碍 種 類 別 · 性 別 障 碍 出 現 率

(단위: 1/1000, 명)

성	전체 (N)	지체 장애 (N)	시각 장애 (N)	청각 장애 (N)	언어 장애 (N)	정신 지체 (N)
남	26.05(1,810)	18.32(1,272)	1.55(108)	3.29(228)	1.01 (70)	1.89(131)
여	21.37(1,525)	13.79 (985)	1.80(129)	3.77(269)	0.67 (48)	1.33 (95)
계	23.67(3,335)	16.02(2,257)	1.68(237)	3.53(497)	0.84(118)	1.60(226)
전국 추정수	1,028,837	696,249	73,104	153,444	36,371	69,669

地域別 出現率에 있어서는 인구 천명당 대도시 17.92, 기타도시 17.28, 군부가 46.08로 군부가 도시지역에 비해 훨씬 높은 것으로 나타났다. 이는 농촌지역의 경우 都市로의 진입이 어려운 老齡階層 및 障 碍 人 들이 상대적으로 타 지역에 비해 많은 데서 기인한 것으로 볼 수 있다(表 6-5 참조).

〈表 6-5〉 地域別 · 年 齡 別 障 碍 出 現 率

(단위: 1/1000, 명)

연 령	전 체 (N)	대 도시 (N)	기 타 도시 (N)	군 부 (N)
0 ~ 9	2.67 (57)	2.32 (22)	2.12 (17)	4.64 (18)
10 ~ 19	5.43 (135)	5.79 (72)	4.81 (36)	5.47 (27)
20 ~ 29	10.74 (255)	9.50 (121)	8.83 (65)	18.79 (69)
30 ~ 39	15.04 (402)	11.14 (141)	13.19 (126)	29.89 (135)
40 ~ 49	25.24 (453)	18.32 (171)	23.49 (120)	46.28 (162)
50 ~ 59	43.08 (564)	30.79 (196)	42.34 (122)	63.93 (246)
60 ~ 69	79.79 (633)	69.69 (219)	73.78 (119)	92.82 (295)
70 +	161.30 (836)	149.55 (274)	133.44 (141)	183.48 (421)
계	23.67 (3,335)	17.92 (1,216)	17.28 (746)	46.08 (1,373)
전국 추정수	1,028,837	375,167	230,074	423,596

3. 障 碍 人 實 態 調 查 結 果 의 主 要 特 徵

障 碍 種 類 別 로 는 1990년 과 비 교 해 서 肢 體 障 碍 人 의 증 가 가 두 드 러 져 약 15만 명 정도 가 증 가 한 것 으 로 나 타 났 다. 이 는 최 근 들 어 감 소 추 세 를 보 이 고 는 있 지 만 交 通 事 故 및 産 業 災 害 등 각 종 사 고 에 의 한 장 애 의 발 생 이 증 가 한 데 서 나 타 난 결 과 로 볼 수 있 다.

즉, 交 通 事 故 는 1992년 이 후 감 소 하 는 경 향 을 보 이 고 있 으 나 (1995년 도 交 通 사 고 사 망 을 세 계 5 위) 1994년 한 해 동 안 35만 건 의 크 고 작 은 交 通 사 고 가 발 생 하 여, 이 가 운 데 최 소 한 10% 정 도 가 후 유 장 애 를 갖 는

것으로 推定되고 있다. 또한 産業災害에 있어서는 災害率²⁶⁾은 1.76에서 1.18로 감소하고 있지만 산재로 인한 보상기준에 해당되는 장애인 수는 1990년(28천건), 1994년(30천건)으로 재해의 強度가 심화되는 경향을 보이고 있어 障礙發生의 주요한 원인이 되고 있는 것을 볼 수 있다. 이러한 결과는 장애의 원인에서 질병, 사고 등에 의한 後天的原因의 대부분을 차지하고 있다는 사실로도 뒷받침 될 수 있다.

이와 함께 한가지 두드러진 특징은 平均壽命의 상승 등으로 인한 老齡障礙人의 증가로서, 年齡이 높을수록 障礙人口 비율이 높게 나타나, 전체 障礙人의 44%가 60세 이상으로 나타나고 있다. 우리와 비슷한 장애범주와 기준을 가지고 있는 日本의 경우 1991년의 조사에서 60세 이상이 전체 신체장애인 중 63%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 비추어 볼 때, 우리나라도 점차적으로 노령장애인이 차지하는 비중이 커질 것으로 예상되며, 이에 따라 重複障礙人도 점진적으로 증가할 것으로 예상된다.

第2節 障礙人의 就業現況

15세 이상 장애인 3,218명중 43.9%인 1,412명이 就業者 또는 失業者의 형태로 勞動市場에 참여하고 있는 經濟活動人口로 나타났으며, 이 중 72.6%인 1,025명이 취업자로, 27.4%인 387명이 실업자인 것으로 나타났다. 經濟活動參加率은 15세 이상 인구중 취업자와 실업자의 비율을 나타내는 것으로, 장애인의 經濟活動參加率은 43.9%로 나타나, 1994년도 국민 전체의 經濟活動參加率 61.7%에 비하여 17.8% 포인트가 낮은 수준인 반면, 장애인의 失業率은 27.4%로 일반인의 2.4%에

26) 재해율=재해자수/적용근로자수×100

비하여 25.0% 포인트나 높은 것으로 나타났다. 이러한 낮은 經濟活動參加率과 높은 실업률은 장애인이 勞動市場에서 겪고 있는 어려움을 단적으로 말해주는 것이다.

經濟活動狀態를 연령별로 보면 勞動市場에 新規로 진입하는 계층인 10대 후반과 20대 초반의 經濟活動參加率이 일반인에 비해 장애인의 경우 보다 높은 것으로 나타났다. 즉, 10대 후반에 있어서 障 碍 人 的 經濟活動參加率은 36.0%나 되어 거의 3명중 1명이 勞動市場에 진입하고 있지만, 동 연령에 있어서 一般 人 的 經濟活動參加率은 12.9%에 불과한 실정이다. 일반인의 경우 이 연령층은 學校 등에서 敎育을 받는 시기여서 勞動市場에의 進 入이 늦은 반면, 障 碍 人은 就學率이나 進學率이 일반인에 비해 낮은 관계로 일찍부터 勞動市場에 進 入하는 것으로 보인다.

〈表 6-6〉 障 碍 人 과 一 般 人 的 經 濟 活 動 參 加 率 比 較

(단위: %)

구 분	계		남자		여자	
	장애인	일반인	장애인	일반인	장애인	일반인
계	43.9	61.7	57.7	76.4	27.7	47.9
15~19	36.0	12.9	33.3	10.4	45.8	15.6
20~24	71.8	62.1	77.5	58.3	65.2	64.7
25~29	72.5	68.5	83.3	90.2	57.4	45.6
30~34	74.1	73.5	82.5	97.2	50.0	48.6
35~39	80.3	78.7	92.7	96.5	59.0	59.6
40~44	76.8	80.7	81.2	96.5	67.6	64.2
45~49	72.3	78.6	79.9	95.1	57.5	61.1
50~54	60.6	75.0	76.4	91.5	38.8	58.7
55~59	45.5	68.9	54.2	84.4	31.7	53.9
60+	17.4	38.2	26.1	53.8	11.0	27.9

資料: 統計廳, 『經濟活動人口年報』, 1994.

반면, 生涯週期에 있어서 가장 왕성하게 勞動市場에 참여하고 있는 계층인 40대부터는 障礙人의 經濟活動參加率이 일반인 보다 낮으며, 연령이 증가할수록 장애인과 일반인 사이의 經濟活動參加率의 隔差가 크게 벌어지는 것으로 나타났다. 이러한 사실은 장애인의 경우 질병이나 각종 사고로 인한 중도장애인의 경우 장애로 인하여 경제활동을 중단하는 경우가 많아서, 일반인에 비하여 일찍 勞動市場에서 退場하는 것을 시사한다고 하겠다. 결국 전체적으로 볼 때, 장애인은 일반인에 비하여 일찍부터 勞動市場에 進入하는 반면, 勞動市場에서의 退場역시 빠른 것으로 해석할 수 있다.

障礙人의 失業率 27.4%는 일반인의 실업률 2.4%에 비해 11배 이상이나 높은 수준에 있다. 이것은 勞動市場에 참여하고 있는 장애인 중 거의 4명중 1명이 失業狀態에 있음을 나타내는 것이다. 특히 勞動市場에 신규로 진입하는 연령계층인 10대 후반과 20대 초반의 실업률은 장애인의 경우 각각 85.2%와 47.6%나 되어 일반인의 9.4%와 6.8%에 비해 월등히 높은 수준이다. 이러한 사실은 이 연령층에 있어서 장애인이 취업을 희망하고 있음에도 불구하고 거의 대부분이 취업하지 못하고 失業狀態에 있음을 나타내며, 결국 장애인에 대한 就業機會가 일반인에 비해 매우 제한적임을 시사하는 것이라 하겠다.

또한 일반인에게 있어서 본격적으로 勞動市場에 進入하는 연령계층인 20대 후반부터는 실업률이 급격히 떨어져 거의 完全雇傭狀態에 있는 반면, 장애인에게 있어서는 20대 후반이후에도 계속 높은 실업률을 시현하고 있어서 이러한 就業機會의 制限은 연령이 많아짐에도 불구하고 상존해 있는 것으로 보인다. 즉, 장애인에게는 높은 就業欲求가 있음에도 불구하고 이러한 就業欲求가 충족되고 있지 못함을 시사한다고 하겠다.

한편, 장애인의 失業率을 성별로 비교해 보면, 여성 장애인의 실업률이 남자 장애인보다 높은 것으로 나타나, 이들이 障礙로 인한 어려

음 뿐만 아니라 就業機會의 제한 등과 같은 二重的인 어려움(double jeopardy)에 처해 있음을 말해주고 있다.

<表 6-7> 障碍人 과 一般人의 失業率 比較

(단위: %)

구 분	계		남 자		여 자	
	장애인	일반인	장애인	일반인	장애인	일반인
계	27.4	2.4	24.7	2.7	34.1	1.9
15~19	85.2	9.4	82.4	10.2	90.9	8.9
20~24	47.6	6.8	40.0	9.0	60.0	5.4
25~29	34.0	4.2	27.1	5.2	48.4	2.0
30~34	23.8	1.7	21.2	2.0	36.4	1.0
35~39	24.1	1.5	19.4	1.9	38.8	0.7
40~44	24.6	1.4	20.8	1.6	34.0	0.9
45~49	19.8	1.1	15.7	1.5	30.4	0.6
50~54	31.6	0.9	31.0	1.1	32.5	0.5
55~59	28.9	0.7	30.1	1.0	25.6	0.4
60+	20.0	0.3	20.5	0.4	19.1	0.1

資料: 統計廳, 『經濟活動人口年報』, 1994.

<表 6-8> 障碍人 就業實態

(단위: 명, %)

구분	계	경제활동 인구	취업자	실업자	비경제 활동인구	경제활동 참가율	실업률
계	3,218	1,412	1,025	387	1,806	43.9	27.4
15~19	75	27	4	23	47	36.0	85.2
20~24	117	84	44	40	33	71.8	47.6
25~29	138	100	66	34	37	72.5	34.0
30~34	170	126	96	30	44	74.1	23.8
35~39	233	187	142	45	45	80.3	24.1
40~44	228	175	132	43	54	76.8	24.6
45~49	224	162	130	32	63	72.3	19.8
50~54	251	152	104	48	99	60.6	31.6
55~59	312	142	101	41	170	45.5	28.9
60+	1,469	255	204	51	1,214	17.4	20.0

〈表 6-8〉 계속

(단위: 명, %)

구분	계	경제활동 인구	취업자	실업자	비경제 활동인구	경제활동 참가율	실업률
남자							
계	1,736	1,002	755	247	733	57.7	24.7
15~19	51	17	3	14	34	33.3	82.4
20~24	71	55	33	22	17	77.5	40.0
25~29	84	70	51	19	13	83.3	27.1
30~34	126	104	82	22	22	82.5	21.2
35~39	150	139	112	27	11	92.7	19.4
40~44	154	125	99	26	29	81.2	20.8
45~49	144	115	97	18	29	79.9	15.7
50~54	148	113	78	35	35	76.4	31.0
55~59	190	103	72	31	86	54.2	30.1
60+	618	161	128	33	457	26.1	20.5
여자							
계	1,482	410	270	140	1,073	27.7	34.1
15~19	24	11	1	10	13	45.8	90.9
20~24	46	30	12	18	16	65.2	60.0
25~29	54	31	16	15	24	57.4	48.4
30~34	44	22	14	8	22	50.0	36.4
35~39	83	49	30	19	34	59.0	38.8
40~44	74	50	33	17	25	67.6	34.0
45~49	80	46	32	14	34	57.5	30.4
50~54	103	40	27	13	64	38.8	32.5
55~59	123	39	29	10	84	31.7	25.6
60+	851	94	76	18	757	11.0	19.1

장애인의 경제활동상태를 肢體障礙, 視覺障礙, 聽覺障礙, 言語障礙, 精神遲滯 등 障礙類型別로 구분해서 살펴보면, 經濟活動參加率은 言語障礙人이 53.1%로 가장 높고, 다음이 精神遲滯人 46.8%, 肢體障礙人 44.0%의 순이며, 視覺障礙人의 經濟活動參加率이 36.2%로 가장 낮은 것으로 나타났다. 한편, 失業率은 精神遲滯人의 경우 45.7%로서 勞動市場에 참여하고 있는 精神遲滯人 2명중 1명이 실업상태에 있는 것으

로 나타나 다른 장애유형에 비해 가장 높은 失 業 率을 보이고 있다. 다음이 言 語 障 碍 人으로 이들의 失 業 率은 38.5%로서 5명중 2명이 실업상태에 있는 것으로 나타났다. 한편, 肢 體 障 碍 人은 28.5%, 視 覺 障 碍 人은 23.5%가 失 業 狀 態에 있으며, 聽 覺 障 碍 人의 실업률이 14.0%로 가장 낮은 것으로 나타났다.

〈表 6-9〉 障 碍 種 類 別 就 業 實 態

(단위: 명, %)

구분	계	경제활동 인구	취업자	실업자	비경제 활동인구	경제활동 참가율	실업률
계	3,218	1,412	1,025	387	1,806	43.9	27.4
지체장애	2,224	979	700	279	1,245	44.0	28.5
시각장애	236	86	65	20	150	36.2	23.5
청각장애	487	214	184	30	273	43.9	14.0
언어장애	98	52	32	20	46	53.1	38.5
정신지체	173	81	44	37	92	46.8	45.7

障 碍 人과 一 般 人 就 業 者만을 대상으로 이들이 주로 어떤 직업을 가지고 있는 지를 상호 비교해 보았다. 먼저 障 碍 人 就 業 者의 경우 전체 취업장애인의 31.4%가 農 業에 종사하고 있어 다수를 점하고 있으며, 다음이 單 純 勞 務 職 23.0%, 機 械·裝 置 操 作 등의 일을 수행하는 技 能 職 18.2%, 서비스직 17.9%의 순으로 나타난 반면, 일반인의 경우 專 門·事 務 職 從 事 者가 전체의 27.8%를 차지하여 다수를 점하고 있고, 다음이 技 能 職 26.6%, 서비스직 21.6%등의 순이며, 장애인 취업자의 다수를 점하고 있는 농업에는 12.8%만이, 單 純 勞 務 職에는 11.2%만이 종사하고 있었다. 이러한 사실로 미루어 볼 때 장애인 취업자가 종사하고 있는 일의 종류가 주로 農 業, 單 純 勞 務 職 등 社 會 的 地 位가 상대적으로 낮은 업종인 반면, 일반인의 경우에는 그 동안의 社 會 經 濟 的 發 展에 따라 專 門·事 務 職 등 社 會 的 地 位가 상대적으로 높은 業 種에 주로 종사하고 있는 것으로 판단된다.

〈表 6-10〉 障礙人과 一般人的 職業分布 比較

(단위: %)

구 분	장애인	일반인
계	100.0	100.0
전문사무직	9.4	27.8
서비스직	17.9	21.6
농업	31.4	12.8
기능직	18.2	26.6
단순노무직	23.0	11.2

資料: 統計廳, 『經濟活動人口年報』, 1994.

就業障礙人的 職業 分布를 장애유형별로 구분해서 살펴보았다. 먼저 肢體障礙人的 경우 이들의 약 1/4인 24.9%가 농업에 종사하고 있으며, 서비스직에는 21.9%, 單純勞務職에는 21.8%, 技能職에는 19.9%가 취업하고 있어서 肢體障礙人이 종사하고 있는 직종은 비교적 고르게 분포하고 있었다. 그러나 聽覺障礙人的 경우 과반수인 51.3%가 농업에, 言語障礙人的 경우 45.1%가 單純勞務職에 종사하고 있으며, 특히 精神遲滯人的 경우 46.3%가 농업에 그리고 41.3%가 單純노무직에 종사하고 있어서 청각, 언어, 精神遲滯人的 경우 한 두개의 직업에 집중적으로 취업하고 있는 경향을 나타내고 있다. 한편, 肢體障礙人과 視覺障礙人 중에서 專門事務職의 비율이 각각 11.5%, 12.8%로 다른 장애유형에 비해서 專門事務職의 비율이 상대적으로 높은 것으로 나타났다(表 6-11 참조).

就業者가 실제로 일하고 있는 身分 또는 地位狀態를 말하는 從事上의 地位別로 장애인과 일반인 취업자의 분포를 비교해 보면, 먼저 障礙人 就業者의 경우 과반수인 54.3%가 自營業者, 雇用主, 無給家族從事者 등 非賃金勤勞者인 반면, 일반인 취업자의 경우 62.0%가 常傭 및 臨時就業者와 日傭職 就業者 등 賃金勤勞者로 나타나 장애인과 일반인 사이에는 위에서 제시한 職業別 分布외에도 從事上의 地位에 있어서도 커다란 차이가 있는 것으로 나타났다(表 6-12 참조).

특히 障 碍 人 就 業 者 是 非 賃 金 勤 勞 者 中 에 서 도 雇 傭 人 없 이 자 기 혼 자 기 업 이 나 농 장, 상 점 등 을 경 영 하 는 自 營 業 者 가 39.6% 를 차 지 하 고 있 어 서 一 般 人 自 營 業 者 의 비 율 인 20.5% 에 비 해 거 의 2 배 나 많 은 것 으 로 나 타 났 다. 한 편, 한 사 람 이 상 被 雇 傭 人 을 두 고 기 업 이 나 농 장, 상 점 등 을 경 영 하 는 雇 用 主 의 비 율 은 障 碍 人 就 業 者 中 에 서 는 3.1% 에 불 과 한 반 면 一 般 人 就 業 者 의 경 우 7.3% 로 나 타 나, 障 碍 人 雇 用 主 의 比 率 은 일 반 인 에 비 해 절 반 수 준 인 것 으 로 나 타 났 다. 賃 金 勤 勞 者 中 상 용 및 임 시 근 로 자 의 비 율 은 장 애 인 취 업 자 의 경 우 31.3%, 일 반 인 취 업 자 의 경 우 53.1% 로 나 타 나 일 반 인 이 장 애 인 에 비 하 여 21.8% 포 인 트 나 높 은 것 으 로 나 타 난 반 면, 就 業 狀 態 가 상 대 적 으 로 不 安 定 한 日 傭 職 에 는 장 애 인 취 업 자 의 14.4% 가 종 사 하 고 있 어 서 일 반 인 취 업 자 의 8.9% 에 비 해 5.5% 포 인 트 가 높 은 것 으 로 나 타 났 다.

이 러 한 사 실 로 미 루 어 볼 때 勞 動 市 場 에 있 어 서 특 히 장 애 인 에 게 제 한 적 인 취 업 기 회 의 영 향 으 로 인 하 여 장 애 인 은 주 로 自 營 業 에 종 사 하 는 경 향 이 많 고, 賃 金 勤 勞 者 의 경 우 에 있 어 서 도 일 반 인 에 비 하 여 常 時 및 臨 時 勤 勞 者 의 就 業 形 態 는 상 대 적 으 로 적 고, 비 교 적 不 安 定 한 就 業 狀 態 라 고 할 수 있 는 日 傭 職 에 보 다 많 이 종 사 하 고 있 는 것 으 로 보 인 다.

〈表 6-11〉 障 碍 種 類 別 職 業 分 布

(단 위: 명, %)

구 분	계	지체 장애	시각 장애	청각 장애	언어 장애	정신 지체
(N)	1,025	700	65	184	32	44
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
전문·사무직	9.4	11.5	12.8	3.8	2.4	-
서비스직	17.9	21.9	11.2	10.0	13.7	-
농 업	31.4	24.9	38.1	51.3	26.6	46.3
기 능 직	18.2	19.9	14.6	15.6	12.2	12.4
단순노무직	23.0	21.8	23.4	19.3	45.1	41.3

〈表 6-12〉 障礙人と一般人の 従事上の地位分布 比較

(단위: %)

구 분	계	
	장애인	일반인
계	100.0	100.0
비임금근로자	54.3	38.0
고용주	3.1	7.3
자영자	39.6	20.5
무급가족종사자	11.6	10.2
임금근로자	45.7	62.0
상용 및 임시	31.3	53.1
일용직	14.4	8.9

資料: 統計廳, 『經濟活動人口年報』, 1994.

障礙人 就業者의 종사상의 지위를 장애유형별로 보면, 먼저 肢體障礙人의 경우 自營業者가 41.6%로 비교적 높은 수준을 보이고 있으며, 상용 및 임시근로자의 비율도 34.1%로 높게 나타났다. 視覺障礙人 역시 自營業者의 비율이 46.9%로 높게 나타났으며, 賃金勤勞者 중 일용직의 비율이 19.8%로 다른 장애유형에 비하여 비교적 높은 것으로 나타났다. 言語障礙人의 경우 常傭 및 臨時勤勞者의 비율이 45.7%로 다른 장애유형에 비하여 비교적 높게 나타났다. 한편 精神遲滯人의 경우 자기에게 직접적인 收入은 오지 않더라도 자기 家口에서 경영하는 事業體에 도움을 주고 있는 無給家族從事者의 비율이 34.9%로 다른 장애유형에 비하여 매우 높은 것으로 나타났다(表 6-13 참조).

就業者를 就業時間帶別로 구분해서 살펴보면, 障礙人 就業者는 35시간 이하의 part-time으로 일하는 비율이 21.7%로 一般人 就業者의 6.6%에 비해 3배 이상 많고, 또한 54시간 이상의 長時間 勤勞 比率도 52.9%로 일반인 취업자의 47.1%에 비해 5.8% 포인트가 높은 것으로 나타난 반면, 36~53시간 취업자의 비율은 25.4%로 일반인 취업자의

46.3%에 비해 20.9% 포인트나 낮은 것으로 나타났다. 이러한 사실은 障 碍 人 의 就 業 이 주로 일반인 취업자에 비하여 就 業 時 間 이 적은 日 傭 職 과 就 業 時 間 이 많은 自 營 業 에 종사하는 비율이 높은 반면, 就 業 時 間 이 일주일에 44시간 정도에서 비교적 일정한 專 門 · 事 務 職 從 事 者 의 비율은 낮은 것과 관련이 있는 것으로 보인다(表 6-14 참조).

〈表 6-13〉 障 碍 種 類 別 從 事 上 의 地 位 分 布

(단위: 명, %)

구 분	계	지체 장애	시각 장애	청각 장애	언어 장애	정신 지체
(N)	1,025	700	65	184	32	44
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
비임금근로자	54.3	52.9	62.7	60.3	37.8	48.1
고용주	3.1	3.4	1.9	3.4	-	-
자영업자	39.6	41.6	46.9	37.9	25.9	13.2
무급가족종사자	11.6	7.9	13.9	19.0	11.9	34.9
임금근로자	45.7	47.1	37.3	39.7	62.2	51.9
상용 및 임시	31.3	34.1	17.5	21.8	45.7	38.0
일용직	14.4	13.0	19.8	17.9	16.5	13.9

〈表 6-14〉 障 碍 人 과 一 般 人 의 就 業 時 間 帶 別 分 布 比 較

(단위: %)

구 분	장애인	일반인
계	100.0	100.0
1 ~ 17시간	8.8	1.4
18 ~ 35시간	12.9	5.2
36 ~ 53시간	25.4	46.3
54시간 이상	52.9	47.1

資料: 統 計 廳, 『經 濟 活 動 人 口 年 報』, 1994.

障 碍 類 型 別 就 業 時 間 的 分 布 를 보 면, 35시 間 이 하 의 part-time 근 로 의 비 율 은 視 覺 障 碍 人 과 精 神 遲 滯 人 이 각 각 32.7%, 36.2%로 다 른 장 애 유 형 에 비 해 비 교 적 많 았 고, 54시 間 이 상 의 長 時 間 勤 勞 比 率 은 聽 覺 障 碍 人 과 言 語 障 碍 人 이 각 각 59.7%, 69.3%로 높 게 나 타 났 다.

〈表 6-15〉 障 碍 種 類 別 就 業 時 間 帶 別 分 布

(단 위: 명, %)

구 분	계	지 체 장애	시 각 장애	청 각 장애	언 어 장애	정 신 지 체
(N)	986	675	64	173	30	44
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1 ~ 17시간	8.8	8.5	11.9	8.5	5.0	10.3
18 ~ 35시간	12.9	12.1	20.8	12.8	7.8	25.9
36 ~ 53시간	25.4	25.9	25.6	19.0	17.8	23.5
54시간 이상	52.9	53.4	41.7	59.7	69.3	40.3

第7章 在家 障礙人 就業實態 調查結果

第1節 在家 障礙人 就業實態

1. 調查對象의 一般的 特性²⁷⁾

就業實態 調查의 分析對象인 15~59세의 障礙人의 性別 구성은 남자 63.9%, 여자 36.1%로 남자가 여자보다 많으며, 年齡 分布에 있어서는 대체로 50대가 가장 많고(58.1%), 다음으로 40대(25.9%), 30대(23.0%)의 순이었다. 전체 장애인의 평균 연령은 39.6세이며, 障礙種別別 平均 年齡은 지체장애 42.1세, 시각장애 43.4세, 청각·언어장애 38.4세, 정신지체 24.9세였다. 그리고 男子가 平均 39.2세이고 女子는 40.2세로 남녀간의 平均 年령은 차이가 없었다. 地域別 分布에 있어서는 6대 도시에 38.3%, 기타도시 25.7%, 농어촌 지역에 36.0%로 나타나 조사대상 장애인의 都·農간 비율은 64:36이었다.

調查對象 장애인의 敎育程度는 대체로 비장애인에 비해 낮은 수준을 보이고 있어 中卒 이하가 전체의 62.7%를 차지하고 있으며, 特殊學校를 다닌 경우는 4.2%인 것으로 나타났다. 障礙種別別 敎育程度에 있어서는 지체장애의 경우 다른 장애에 비해 비교적 敎育수준이 높고, 정신지체의 경우 전체의 20.5%가 특수학교를 다녔거나 재학중으로 차이를 보이고 있었다. 조사대상 장애인의 結婚狀態는 유배우 65.5%, 미혼 23.4%, 사별 6.5% 등의 순이었다.

27) 本章의 實態分析은 障礙人 雇傭 및 職業再活과 관련하여 分析對象을 15~59세로 한정하였는데, 이는 15세 이상 전체 장애인의 45% 정도를 60세 이상이 차지하고 있는 반면, 就業 및 職業訓練 欲求 등과 관련하여 의미 있는 자료로 활용되는데는 制限점이 있기 때문이다.

〈表 7-1〉 障 碍 種 類 別 調 査 對 象 的 一 般 的 特 性

(단위: %)

구 분	전체 (N)	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
성별					
남 자	63.9 (1,118)	66.4	59.5	57.5	58.2
여 자	36.1 (631)	33.6	40.5	42.5	41.8
연령					
15~19세	4.3 (75)	2.5	4.9	3.7	17.9
20~29세	14.6 (255)	11.2	9.9	17.8	37.6
30~39세	23.0 (403)	24.4	17.3	18.4	23.7
40~49세	25.9 (453)	27.6	21.7	26.8	14.4
50~59세	32.2 (562)	34.3	46.3	33.3	6.5
지역					
대 도시	38.3 (670)	38.2	36.7	38.5	39.3
기타도시	25.7 (449)	27.2	29.8	21.7	18.1
군 부	36.0 (630)	34.6	33.5	39.8	42.6
교육정도					
안다녔음	13.3 (232)	9.5	17.3	21.1	26.9
국민학교	29.5 (516)	29.7	30.3	27.3	30.8
중학교	19.9 (349)	21.5	17.9	16.9	14.4
고등학교	24.6 (430)	28.5	19.8	19.3	7.4
특수학교	4.2 (73)	0.5	7.6	9.6	20.5
대학교 이상	8.5 (149)	10.3	7.1	5.9	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	1,749	1,224	104	255	166

조사대상 障 碍 人 家 口 的 月 平 均 收 入 은 평 均 99 萬 9 千 圓 (표 準 편 차 = 79 萬 1 千 圓) 으 로 장 애 種 류 別 로 는 지 체 障 害 인 가 구 的 經 우 99 萬 2 千 圓, 시 각 障 害 98 萬 7 千 圓, 청 각 · 언 어 障 害 106 萬 2 千 圓, 정 신 지 체 96 萬 4 千 圓 이 었 으 며, 지 域 別 로 는 대 도 시 117 萬 원 기 타 도 시 100 萬 9 千 원, 군 부 81 萬 원 的 順 으 로 나 타 나 조 사 당 시 的 都 市 勤 勞 者 家 口 月 平 均 所 得 인 180 萬 원 (1995 年 도 2/4 분 기, 통 계 청) 的 55.5% 에 불 과 하 였 다. 障 碍

人 家口의 月支出은 71만 4천원(표준편차=49만 8천원)으로 地域別로는 대도시 84만 3천원, 기타 71만 7천원, 군부 57만원의 순으로 높은 것으로 나타났다.

〈表 7-2〉 障礙人 家口의 月平均 收入額과 支出額의 分布

(단위: %)

구 분	전 체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
월평균 수입					
50만원 미만	22.9	22.9	24.9	18.8	28.4
50 ~ 99만원	32.5	31.7	32.5	39.1	28.9
100 ~ 149만원	21.6	22.8	21.7	18.4	17.8
150 ~ 199만원	11.9	12.2	12.1	10.2	12.5
200만원 이상	11.1	10.4	8.8	13.5	12.4
월평균 지출					
50만원 미만	32.5	32.4	32.0	31.4	35.5
50 ~ 99만원	40.9	41.3	36.3	45.7	33.7
100 ~ 149만원	17.3	17.4	21.0	11.7	22.5
150 ~ 199만원	5.5	5.2	8.1	6.2	4.7
200만원 이상	3.8	3.7	2.6	5.0	3.6
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(가구)	1,749	1,224	104	255	166

15~59세의 조사대상 장애인 중 登錄障礙人은 783명으로 44.7%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 登錄障礙人의 障礙等級에 있어서는 2급(28.1%), 3급(23.6%)가 가장 많은 것으로 나타났으며, 장애정도가 가장 심한 1급은 12.7%였다.

〈表 7-3〉 在家 障礙人의 障礙等級別 分布

(단위: %)

장애등급	계	1급	2급	3급	4급	5급	6급
비 율	100.0	12.7	28.1	23.6	19.0	9.0	7.0

2. 障礙人 雇傭政策 및 職業訓練 事項

가. 職業關聯 서비스에 대한 認知度

15~59세의 전체 障礙人을 대상으로 현행의 職業關聯 서비스에 대해 얼마나 알고 있는지 認知度を 重複應答으로 알아 본 결과, '직업상담'을 알고 있는 장애인은 전체의 26.9%였으며, 障礙種類別로는 지체장애, 시각장애, 정신지체의 순으로 인지도가 높았다. 그리고 '직업능력 평가'를 아는 경우는 18.5%로서 지체, 정신지체, 시각의 순으로 장애종류별로 인지도에 있어 차이를 보이고 있다.

취업알선 제도에 대해서는 직업관련 서비스 중 認知도가 가장 높아 32.4%로 전체 장애인의 1/3이 알고 있는 것으로 나타났으며, 취업후 적응지도나 사후관리에 대한 인지도에 있어서는 직업관련 서비스 중 가장 낮은 인지도를 보여 16.8%였다. 障礙人의 性 및 地域別 認知도에 있어서는 남자의 경우, 그리고 대도시 지역에 거주하는 장애인의 인지도가 높았으며, 年齡이 낮을수록 인지도도 높은 것으로 나타났다(附表 1-1 참조).

〈表 7-4〉 在家 障礙人의 就業關聯 서비스 認知度

(단위: %)

취업서비스	전체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
직업상담	26.9	29.1	28.9	17.8	23.1
직업능력평가	18.5	20.2	17.9	10.2	18.2
취업알선	32.4	34.6	35.9	23.5	26.9
사후지도	16.8	18.8	17.6	7.8	15.1

註: 조사대상 장애인 1,711명(무응답 38명)에 대한 중복응답 비율임.

나. 障礙人 雇傭促進政策에 대한 認知度

障礙人을 위한 각종 雇傭促進政策에 대한 認知度에 있어서 장애인들이 가장 많이 알고 있는 것은 ‘장애인 기능경진대회’(42.3%)였으며, ‘장애인직업훈련원’(38.2%), ‘장애인 의무고용제’(36.6%) 등의 시책에 대한 인지도는 비교적 높아서 전체 장애인의 1/3이상이 알고 있는 것으로 나타났다. 하지만 ‘장애인 출퇴근용 차량구입비 용자’(13.2%), ‘보호작업장 운영’(17.3%), ‘장애인 고용부담금’(21.4%) 또는 장려금(19.3%)에 대한 인지도는 비교적 낮은 것으로 나타났다.

<表 7-5> 在家 障礙人의 障礙人 雇傭關聯 事業에 대한 認知度

(단위: %)

장애인가용 관련정책	평균 (순위)	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
장애인가용촉진등에 관한 법률	29.3 (5)	33.6	26.6	19.0	15.2
의무고용제	36.6 (3)	40.7	34.4	25.0	24.5
공공기관 장애인고용권장	30.6 (4)	34.1	24.9	21.5	22.2
통근차량 구입비 용자	13.2 (10)	14.6	13.1	8.5	10.7
장애인 고용부담금	21.4 (7)	24.6	16.3	13.1	13.6
장애인 고용장려금	19.3 (8)	21.7	13.0	13.9	13.7
장애인 직업훈련원 운영	38.2 (2)	41.2	17.4	29.1	23.8
장애인 기능경진대회 개최	42.3 (1)	45.6	46.5	33.8	27.8
보호작업장 운영	17.3 (9)	18.6	18.5	12.4	14.6
한국장애인가용촉진공단 운영	23.6 (6)	26.3	18.8	17.0	16.9

註: 조사대상 장애인 1,711명(무응답 38명)에 대한 중복응답 비율임.

地域別로는 도시와 농어촌에 거주하는 障礙人의 認知度에 차이가 큰 것으로 나타난 바, 예를 들면, 장애인가용촉진공단(이하 공단)에 대한 인지도에 있어서 大都市의 장애인의 27.1%가 알고 있는 반면, 郡

부는 15.7%로 차이를 보이고 있었다. 性別 공단에 대한 인지도에 있어서도 남자 28.2%, 여자 15.6%로 차이를 보이고 있으며, 교육정도별로는 교육수준이 높을수록 認知度가 높아지는 것으로 나타나고 있다 (附表 1-4 참조).

다. 公園 利用經驗

障 碍 人 雇 傭 促 進 公 團 을 이 용 한 경 험 이 있 는 지 의 여 부 에 있 어 서 는 극 히 적 은 비 율 의 장 애 인 이 이 용 한 것 으 로 나 타 났 으 며 (총 24명: 지체 18명; 청각 3명; 정신지체 3명), 전체적으로는 다수의 장애인들은 公園에 대해 모르고 있는 것으로 나타났다.

〈表 7-6〉 在 家 障 碍 人 의 公 團 利 用 經 驗 與 否

(단위: %)

공단 이용경험	전 체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
있는지 조차 모른다	75.1	72.4	76.6	82.7	82.9
이용한적 없다	23.5	26.1	23.4	15.9	15.6
이용한적 있다	1.4	1.5	-	1.4	1.5
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	1,712	1,200	104	244	164

註: 무응답 37명 제외

公園을 이용한 경험이 있는 장애인의 이용 서비스 종류를 重複應答 결과로 알아보면 직업상담(68.0%), 취업알선(67.4%), 직업정보지(41.3%), 직업평가(32.3%)의 순이었으며, 障 碍 種 類 別 로 는 청각장애와 정신지체의 경우 대부분 직업평가, 직업훈련을 이용한 경우가 많았다.

〈表 7-7〉 在家 障礙人이 利用한 公團의 서비스

(단위: %)

서비스 종류	직업 상담	직업 평가	취업 알선	직업 훈련	교육	장애인 직업정보지
비율	68.0	32.3	67.4	25.8	7.7	41.3

註: 공단을 이용한 장애인에 대한 중복응답 비율임.

라. 職業訓練 現況 및 欲求

1) 職業訓練 履修與否

調査對象 障礙人의 職業訓練 履修現況을 알아 보면, 전체의 약 3.7%만이 公共 또는 私設의 職業훈련을 받은 경험이 있는 것으로 나타나 在家 障礙人을 위한 職業훈련이 아직까지는 활성화되지 못하고 있음을 알 수 있다. 障礙種類 및 性別로는 유의한 차이를 보이지 않았으나, 지역별로는 대도시 5.8%, 기타도시 2.9%, 군부 2.2%로 대도시가 많았으며, 年齡別로는 15~19세(6.1%), 20대(10.5%), 30대(4.6%), 40대(2.6%), 50대(0.7%)로 나타나 현재 30세 미만의 장애인 중에서 職業訓練을 이수한 비율이 높은 것으로 나타나고 있었다.

障礙人의 敎育程度에 따른 職業훈련 이수여부에 있어서는 高等敎育 및 中敎育 學力을 가진 장애인의 경우 職業訓練을 받은 비율이 비교적 높았으며, 특히 特殊學校에서 敎育을 받은 장애인의 16.7%가 職業훈련을 받은 경험이 있는 것으로 나타났다(附表 1-6 참조). 이와 함께 각 障礙程度에 따른 이수경험은 대체로 시각장애와 精神지체는 장애가 심할수록 訓練을 받은 비율이 높은 것으로 나타났다(附表 1-5 참조).

職業訓練 履修經驗에 따른 현재 취업여부에 있어서는 職業훈련 받은 장애인의 약 56%가 취업하였고, 訓練받지 않은 장애인의 47%가

취업하여 유의미한 차이를 보이지 않고 있었다.

〈表 7-8〉 在家 障礙人的 職業訓練 履修與否

(단위: %)

직업훈련	전 체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
받았다	3.5	3.6	5.8	2.7	2.7
현재 받고 있다	0.2	0.1	1.1	-	0.8
받지 않았다	96.3	96.3	93.1	97.3	96.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	1,718	1,203	104	246	165

註: 무응답 31명 제외

2) 職業訓練 履修種目

職業訓練을 받은 장애인들의 훈련 이수종목은 障礙種類別로 차이를 보이고 있어서, 肢體障礙의 경우, 전기·전자수리(10명), 컴퓨터(5명), 도장(5명), 금은보석 가공(5명), 자수(4명), 금속주조(4명), 자동차 정비(3명), 편물, 의상의 순으로 많은 것으로 나타났다. 하지만 視覺障礙의 경우 대부분 안마·침술 훈련(85.7%)을 받은 것으로 나타났으며, 精神肢體의 경우에는 비교적 단순한 종목인 자수, 공예, 봉제 등의 순으로 나타나 장애종류별로 훈련받은 직종에 차이가 있었다.

3) 職業訓練處

職業訓練을 받은 장소로는 대체로 장애인 관련기관/시설, 특수학교, 공장/회사, 障礙人職業訓練院의 순으로, 비교적 다양하게 나타나고 있는 바, 장애종류별로 차이를 보이지 않았다.

〈表 7-9〉 職業訓練 받은 障礙人的 職業訓練處

(단위: %)

직업 훈련처	장애인 직업 훈련원	장애인 시설 기관	공 공 직 업 훈 련 원	사 회 복 지 관	사 실 학 원	학 교	공 장 회 사	기 타
비 율	13.2	26.0	11.9	5.6	10.8	16.7	14.3	1.5

註: N=65

4) 職業訓練 期間

職業訓練을 받은 장애인이 직업훈련을 받은 期間은 평균적으로 1년 3개월이었으며, 障礙種別로는 시각장애(2년 8개월)와 정신지체(1년 7개월)의 훈련기간이 청각·언어장애(1년 2개월), 지체(11.8개월)에 비해 긴 것으로 나타나고 있는데, 이는 障礙의 特性 및 訓練職種에서 나타나는 차이로 볼 수 있다. 훈련기간의 남·녀별 차이는 없었으며, 地域別로는 대도시(18.5개월)에 거주하는 장애인이 군부(8.9개월) 보다 긴 것으로 나타나 약간의 차이를 보이고 있었다.

〈表 7-10〉 職業訓練 받은 障礙人的 平均 訓練期間

직업훈련기간	전 체	지 체 장 애	시 각 장 애	청 각 · 언 어	정 신 지 체
개 월 수	14.9	11.8	34.4	14.1	19.5

註: N=65

5) 職業訓練 希望事項

職業訓練을 받은 장애인을 대상으로 職業訓練과 관련하여 요구하는 사항은 訓練職種의 개발, 訓練費 보조, 訓練敎師·裝備의 확보, 職業訓練院 확충 등으로 나타났다. 이는 장애인들의 훈련직종의 다양화에 대한 욕구가 가장 크다는 점과 함께 훈련비, 생계비 보조 등 經濟的인

支援의 필요성을 나타내주고 있는 것으로 볼 수 있다.

〈表 7-11〉 職業訓練 받은 障礙人的 職業訓練 關聯 希望事項

(단위: %)

직업훈련 희망사항	없음	훈련직종 개발	훈련비 보조	교사·장 비확보	훈련 중 생계보조	직업훈련 원확충	기타
비율	29.3	23.6	12.8	11.3	8.3	9.0	5.7

註: N=65

6) 職業訓練 欲求

전체 장애인을 대상으로 就業與否에 상관없이 職業訓練을 받고 싶은지를 알아본 결과, 전체의 16%가 職業訓練을 받을 의향이 있는 것으로 응답하였으며, 장애종류별 직업훈련 희망 비율은 다른 장애에 비해 精神肢體가 가장 높은 것으로 나타났다(表 7-12 참조).

〈表 7-12〉 在家 障礙人的 職業訓練 欲求

(단위: %)

직업훈련 희망여부	전체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
예	15.9	14.8	14.0	15.9	24.7
아니오	84.1	85.2	86.0	84.1	75.3
계 (명)	100.0 1,715	100.0 1,201	100.0 104	100.0 245	100.0 165

註: 무응답 34명 제외

障礙人的 年齡에 따라서 직업훈련 욕구를 비교하면, 큰 차이를 보이고 있는데, 15~19세의 경우 職業訓練 欲求가 가장 높은 것으로 나타나 44.9%를 차지하고 있고, 20~29세의 경우 25.6%로 비교적 높은 것으로 나타나 대체로 30세 미만의 연령층에서 訓練에 대한 欲求가 큰

것을 알 수 있다. 障礙人의 居住地別 훈련욕구에 있어서는 대도시 (18.2%), 기타도시(16.0%), 군부(13.3%)로 대도시에 거주하는 장애인의 직업훈련 욕구가 큰 것으로 나타나고 있었다(附表 1-8 참조). 한편 性別로는 男子(16.0%), 女子(15.7%)로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<表 7-13> 在家 障礙人의 年齡別 職業訓練 希望比率

(단위: %)

연령별	전체	15~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세
비율	15.9	44.9	25.6	19.8	14.2	6.2

註: N=273

현재 장애인의 就業與否에 따라 職業訓練을 희망하는 비율에 있어서는 未就業者의 18.5%가 직업훈련을 희망하고 있어 취업자 보다 높았으며, 就業者의 경우에도 12.9%가 직업훈련을 희망하고 있는 것으로 나타나, 自己發展이나 보다 나은 職場으로의 轉職을 고려하고 있는 것으로 볼 수 있다.

<表 7-14> 在家 障礙人의 就業狀態別 職業訓練 欲求

(단위: %)

직업훈련희망	전체	취업	미취업
희망	15.9	12.9	18.5
비희망	84.1	87.1	81.5
계	100.0	100.0	100.0
(명)	1,715	803	912

註: 무응답 34명 제외

7) 希望하는 職業訓練處

職業訓練을 희망하는 장애인들이 직업훈련 받기를 원하는 장소에

있어서는 전체적으로 障礙人 職業訓練院을 가장 선호하는 것으로 나타났다으며, 그외에는 장애인복지관, 공공직업훈련원 등의 순으로 나타났다. 이러한 결과로 볼 때, 障礙人들이 직업훈련을 받고자 하는 시설로는 장애인직업훈련원에 대한 욕구가 가장 큰 것으로 볼 수 있다.

障礙人이 거주하는 지역에 따라서 희망하는 훈련처의 차이는 없었으며, 男子와 年齡이 낮은 장애인일수록 직업훈련원에서 훈련 받기를 희망하는 반면 여자와 연령이 높은 사람일수록 사회복지관을 선호하는 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

〈表 7-15〉 職業訓練을 願하는 障礙人의 希望 訓練處

(단위: %)

직업 훈련처	장애인 직업 훈련원	장애인 시설 기관	공공 직업 훈련원	사실 학원	사회 복지관	학교	공장 회사	기타
비율	26.6	20.7	13.5	10.7	11.6	3.0	7.7	6.2

註: N=273

8) 資格證 所持與否

전체 장애인을 대상으로 각종 技術 資格證, 運轉免許證 등의 소지여부를 보면, 자격증이 있는 경우는 전체의 21.8%를 차지하고 있었다. 障礙種類別로는 지체장애의 자격증 소지율이 가장 높고, 다음으로는 시각, 청각, 정신지체의 순이었다. 性別 所持率에 있어서는 남자(30.5%)가 여자(6.6%)보다 훨씬 높았으며, 年齡別로는 30대(32.3%), 20대(28.2%), 40대(24.9%) 등으로 연령이 낮을수록 자격증 소지율도 높아지는 것으로 나타났다. 地域別로는 대도시에 거주하는 장애인의 24.2%가 자격증을 소지하고 있는 반면, 군부는 18.1%였다.

〈表 7-16〉 在家 障礙人의 資格證 所持與否

(단위: %)

자격증 소지여부	전 체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
있다	21.8	26.7	15.8	13.7	2.2
없다	78.2	73.3	84.2	86.3	97.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	1,710	1,197	104	244	165

註: 무응답 39명 제외

資格證의 소지여부에 따른 就業現況은 자격증이 있는 장애인의 경우 就業率이 높아서 약 70%인 반면, 자격증이 없는 경우 就業率은 40.4%로 자격증이 있는 경우에 就業率이 높은 것으로 나타나 유의한 차이가 있음을 알 수 있다.

〈表 7-17〉 在家 障礙人의 資格證 有無別 就業與否

(단위: %)

취업여부	전 체	자격증 있음	자격증 없음
취업	46.8	69.9	40.4
미취업	53.2	30.1	59.6
계	100.0	100.0	100.0
(명)	1,710	373	1,337

註: 무응답 39명 제외

第2節 就業 障礙人의 職業關聯 實態 및 欲求

1. 就業狀態

15~59세 장애인 중 취업 장애인은 47.0%로 이 가운데 학생과 주부를 제외한 就業 障礙人의 비율은 58.5%였다. 障礙人의 就業與否를 障

碍種類別로 구분해 보면, 청각·언어장애의 취업율이 가장 높고, 다음으로 시각장애, 지체장애, 정신지체 등의 순으로 낮아 障碍種類別로 차이를 보이고 있었다.

〈表 7-18〉 在家 障碍人的 就業狀態

(단위: %)

취업여부	전 체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
예	47.0	47.2	50.1	58.2	26.0
아니오	53.0	52.8	49.9	41.8	74.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	1,748	1,223	104	255	166

註: 무응답 1명 제외

障碍人的 性別 就業率에 있어서는 남자가 56.2%인 반면, 여자는 30.6%로 남자의 취업율이 높게 나타나고 있으며, 地域別로는 대도시 에 거주하는 장애인이 41.1%, 기타도시 47.5%, 군부 52.8%로 농촌지역 장애인의 就業率이 높게 나타났다. 지역별 취업율의 차이는 농촌의 경우 장애인이라 하더라도 농사 등의 일에 종사하는 경우가 많은데서 기인하는 것으로 볼 수 있다. 年齡別로는 30대의 就業率이 59.3%로 가장 높고, 40대 57.8% 20대 43.4%, 50대 36.5%의 순으로 높게 나타나 젊은 층의 장애인 취업율이 높았다.

〈表 7-19〉 在家 障碍人的 年齡別 就業率

(단위: %)

연령별 취업율	전체	15~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세
비율	47.0	5.8	43.4	59.3	57.8	36.5

註: N=821

障礙登錄을 한 장애인의 就業現況을 알아보면, 총 등록장애인 783명 중 취업 장애인은 50.1%인 392명으로 장애등급별 취업장애인 비율은 1급(26.8%), 2급(43.3%), 3급(47.2%), 4급 (56.1%), 5급(70.2%), 6급(83.6%)으로 나타나 등급에 따라 障礙가 심할수록 就業 障礙人의 比率이 낮음을 알 수 있다.

2. 就業職種

현재 就業하고 있는 장애인(15~59세)의 就業職種을 분류하면, 단순 노무직에 24.2%가 종사하고 있고, 농업 및 어업에 23.1%로 전체의 47% 정도의 장애인이 단순노무나 농업 분야에 종사하고 있는 것으로 나타났으며, 다음으로 서비스 및 판매직에 19.5%, 기능원 및 관련 기능근로자 18.0% 등의 순으로 나타나 장애인의 就業職種의 특성을 잘 보여주고 있다. 障礙種類別 취업직종에 있어서 肢體障礙의 경우에는 서비스 및 판매직에 종사하는 비율이 가장 높았고(23.4%), 視覺, 聽覺·言語 및 精神遲滯의 경우에는 농업 및 어업에 종사하는 경우가 가장 많은 것으로 나타났다. 장애인의 性別 就業職種은 男子의 경우 기능직이나 전문직에도 어느 정도 분포하고 있으나 女子는 단순노무직과 농어업, 서비스 판매직에 집중되어 있어서 성별 차이를 보이고 있었다(附表 1-10 참조).

就業 障礙人의 就業形態에 따라서는 自營業에 종사하는 경우 서비스 및 판매직에 종사하는 비율이 39.2%로 가장 많고, 농업 및 어업이 37.7%였으며, 常傭雇의 경우 기능직 32.2%, 단순노무직 28.7% 등의 순이었으며, 일반사무직은 12.9%였다. 日傭職의 경우에는 단순노무가 45.2%를 차지하고 있었다(附表 1-11 참조).

〈表 7-20〉 就業 障碍人의 就業職種分類

(단위: %)

취업직종	전 체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
입법공무원, 고위 임직원 및 관리자	0.1	-	-	0.5	-
전문가	2.7	3.4	2.0	0.9	-
기술공 및 준전문가	3.6	4.1	11.7	-	-
사무직원	4.5	5.7	2.2	2.3	-
서비스근로자 및 판매근로자	19.5	23.4	14.0	12.1	-
농업 및 어업숙련 근로자	23.1	18.1	27.9	34.5	45.4
기능원 및 관련 기능 근로자	18.0	18.2	16.4	19.3	12.6
장치, 기계조작원 및 조립원	4.2	5.3	1.8	1.9	-
단순노무직 근로자	24.2	21.9	24.0	28.4	42.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	821	577	53	148	43

3. 就業形態

就業 障碍人의 就業形態를 알아보면 雇用主(3.0%)를 포함한 自營業이 38.7%로 가장 많고, 全日制 및 時間制(1.1%) 상용직이 35.0%, 임시직을 포함한 일용직이 14.7%, 무급가족종사자가 11.6%로 나타났다.

〈表 7-21〉 就業 障碍人의 從事上 地位

(단위: %)

종사상 지 위	전체	자영업 ¹⁾	상용고 ²⁾	일용고	무급가족 종사자
비 율	100.0	38.7	35.0	14.7	11.6

註: 1) 고용주 포함.

2) 전일제 및 시간제

4. 就業時期

조사대상 就業 障礙人을 대상으로 現職業에 취업한 時期를 障礙發生 시점을 기준으로 알아 보면, 障礙發生 이후에 취업한 경우가 전체 취업 장애인 의 73.6%로 障礙發生 以前에 취업한 경우보다 훨씬 많은 것으로 나타나고 있다.

〈表 7-22〉 就業 障礙人의 現職業 就業時期

(단위: %)

취업시기	전체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
장애발생 이전	26.0	30.3	27.4	15.8	2.0
장애발생 이후	73.6	69.7	72.6	82.0	98.0
잘 모르겠다	0.4	-	-	2.1	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	803	565	51	144	43

註: 무응답 18명 제외

障礙種類別로는 肢體障礙의 경우 장애발생 이전에 취업한 비율이 높은 것으로 나타나서 장애발생의 시기가 다른 장애에 비해 늦음을 알 수 있다. 반면 精神遲滯의 경우 장애가 18세 이전에 발생하는 점으로 인해 대부분 장애발생 이후에 취업한 것으로 나타나 차이가 있음을 알 수 있다. 就業形態別 就業時期에 있어서는 자영업의 경우 장애가 발생하기 전에 시작한 경우(30.8%)가 상용직(24.9%)이나 일용직(20.5%)에 비해 높았다.

5. 就業經路

就業 障礙人의 就業經路는 ‘스스로’ 한 경우가 많은 것으로 나타났다. 즉 전체 장애인 의 62.9%가 혼자 의 힘으로 취업을 하여 가장 많았

고, 그밖에 '가족, 친지, 이웃 등의 소개'에 의해서가 33.1%였다. 이런 결과는 障碍人の 취업이 어려움에도 불구하고, 대개의 경우에는 自救的인 노력에 의해 취업을 하고 있는 것을 알 수 있다. 이밖에 장애인 관련기관이나 단체, 행정기관 등 行政的인 經路를 통한 就業은 매우 적은 것으로 나타났다.

〈表 7-23〉 就業 障碍人の 就業經路

(단위: %)

취업경로	전 체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
스스로	62.9	65.2	66.6	63.1	26.9
가족, 친지, 이웃 등의 소개	33.1	31.7	29.4	32.9	57.2
장애인기관·단체, 행정기관을 통해서	2.1	1.5	2.2	1.3	13.0
기 타	1.8	1.5	1.8	2.7	3.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	804	562	52	147	43

註: 무응답 17명 제외

障碍種別로는 지체, 시각, 청각·언어의 경우에는 큰 차이를 보이지 않고 있으나 정신지체의 경우 스스로 취업하게 된 경우 보다는 주변의 아는 사람을 통한 경우와 障碍人 關聯團體를 통한 취업이 상대적으로 많은 것으로 나타나 차이를 보이고 있었다. 就業形態別로는 자영업의 경우 스스로 하게 된 경우가 78.4%로서 고용형태(상용직 49.1%, 일용직 58.1%)보다 훨씬 많아서 취업형태에 따라서 차이를 보였다(附表 1-13 참조).

6. 職場形態 및 規模

就業 障碍人の 職場形態는 고용주를 포함하여 自營業이 가장 많은

것으로 나타나, 전체의 55.6%를 차지하고 있었다. 그리고 僱傭되어 일하는 형태중에서 一般事業體에 34.2%가 취업하고 있고, 정부기관(4.0%)이나 장애인관련단체(6.2%)에 취업하고 있는 장애인은 적은 비율을 차지하고 있었다. 障礙種類別로는 視覺障礙의 경우 自營業의 비율이 다른 장애에 비해 높은 반면, 일반사업체에 취업한 비율은 상대적으로 매우 낮은 것으로 나타났다. 한편 정신지체와 시각장애는 장애인 관련기관에 취업한 비율이 다른 장애에 비해 비교적 높아 차이를 보이고 있었다.

〈表 7-24〉 就業 障礙人의 職場形態

(단위: %)

직장형태	전 체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
자영업	55.6	56.2	66.7	51.2	50.0
일반사업체	34.2	35.1	9.6	39.8	32.2
정부관련기관	4.0	3.9	9.3	1.8	6.9
장애인관련단체·기관	6.2	4.8	14.4	7.2	10.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	812	569	52	148	43

註: 무응답 9명 제외

障礙人의 性別 직장형태에 있어서는 유의한 차이가 없었으나, 연령별로는 年齡이 높을수록 자영업에 종사하는 비율이 높아 차이를 보였으며, 地域別로도 농촌지역의 자영업 비율이 매우 높은 것으로 나타났다(附表 1-14 참조).

就業 障礙人의 職場規模를 조사한 결과, 자영업을 포함하여 대체로 5인 미만인 것으로 나타났다. 즉 전체의 65.7%가 5인 미만 규모의 업체에 종사하고 있으며, 300인 이상 업체에 종사하는 장애인은 모두 6.9%로 나타났다. 따라서 10인 미만인 경우 전체의 74%로 대체로 소

규모의 직장에 취업하고 있는 것으로 나타났으며, 障碍種類別로는 큰 차이를 보이지 않았다. 그러나 就業形態別로는 자영업(97.2%)과 일용직(82.8%)의 경우 대부분 5인 미만이었으나 事業體에 雇傭된 경우 300인 이상(18.5%)에 이르기까지 고르게 분포되어 있었다(附表 1-15 참조).

〈表 7-25〉 就業 障碍人의 職場規模

(단위: %)

취업 직장규모	전 체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
5인 미만	65.7	64.9	80.1	64.8	60.6
5~ 9인	8.2	8.7	4.1	9.2	2.3
10~ 29인	8.7	8.6	4.2	8.6	17.1
30~ 99인	7.7	7.7	7.9	7.9	8.3
100~299인	2.8	2.4	2.2	4.7	2.8
300인 이상	6.9	7.7	1.5	4.9	9.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	798	561	51	145	41

註: 무응답 23명 제외

6. 總 就業期間

就業 障碍人의 총 就業期間은 전체적으로 평균 12년 5개월이며, 장애종류별로는 청각·언어장애(16년 1개월)가 가장 긴 반면, 지체장애(11년 3개월)의 경우 평균적으로 가장 기간이 짧은 것으로 나타나 차이를 보이고 있었다. 장애인의 就業形態別로는 자영업의 경우 취업기간이 가장 길어서 평균 15년 1개월이었고, 日傭職은 평균 12년 7개월이었으며, 常傭職의 경우가 가장 짧아서 평균 9년 5개월로 차이를 보였다.

〈表 7-26〉 就業 障礙人의 總 就業期間

총 취업 기간	전 체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
개월수	149.9	135.3	187.1	192.8	158.6

註: N=793

性別 總 就業期間에 있어서는 男子(12년 8개월)가 女子(11년 5개월)보다 약간 긴 것으로 나타났으며, 地域別로는 대도시가 평균 10년 3개월인 반면, 郡部는 15년 4개월로 차이를 보이고 있다.

7. 現 職場 就業期間

현재의 職場(職業)에 종사한 기간에 있어서는 전체적으로 평균 9년 1개월로 나타났으며, 障礙種類別로는 총 취업기간과 마찬가지로 청각·언어장애(12년 5개월)가 가장 길고 지체장애(7년 8개월)가 가장 짧은 것으로 나타났다. 就業形態別 就業期間에 있어서도 自營業이 평균 11년 6개월로 가장 길었으며, 日傭職의 경우 10년 1개월, 常傭職은 5년 5개월이었다.

8. 月平均 勤務日數

就業 障礙人의 月平均 勤務日數는 전체적으로 23.4일이었으며, 장애 종류 및 성별에 따라 근무일수에 있어 차이를 보이지는 않았다. 전체 장애인의 15% 정도는 월 15일 이하의 일을 하는 것으로 나타나고 있다. 就業形態에 따라서는 자영업의 경우 월평균 24.8일, 상용근로자는 24.5일로 비슷하였고, 일용직의 경우 평균 20일이었다.

〈表 7-27〉 就業 障碍人の 月平均 勤務日數

(단위: %)

월근무 일수	계	7일 미만	8~15일	16~21일	22~28일	29~31일
비율	100.0	4.2	10.9	14.4	50.3	20.1

註: N=794

9. 週當 勤勞時間

就業 障碍人の 週當 평균 근로시간은 전체 54.2시간으로 우리나라 근로자 평균 勤勞時間인 47.5시간(통계청, 1994) 보다 긴 것으로 나타나고 있다. 이렇게 길게 나타난 이유는 自營業이 포함되어 있기 때문인데, 就業形態別로 자영업과 고용근로자를 구분하여 알아보면, 자영업의 경우 근로시간이 가장 길어 평균 58.2시간이었으며, 常備職 勤勞者는 55.9시간이고, 日備勤勞者는 46.1시간으로 가장 짧았다.

障碍別 평균 근로시간은 聽覺障碍가 58.7시간으로 가장 길고, 精神遲滯가 45.4시간으로 가장 짧았으며, 男子는 평균 55.2시간, 女子는 51.1시간으로 성별에 따라 근로시간에 있어서 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다.

10. 月平均 勤勞所得

就業 障碍人이 일해서 버는 月平均 勤勞所得(자영업자의 경우 순소득)은 전체 평균 77만 9천원으로 나타나 賃金勤勞者 月平均 賃金 107만 4천원(1995년 2/4분기, 노동부, 1995)의 73%로 일반 임금 근로자에 비해서 낮은 수준을 보이고 있다. 障碍種類別 평균 소득을 알아보면 지체장애가 82만 7천원으로 가장 많고, 시각장애(64만 5천원), 청각·언어장애(73만 3천원), 정신지체(35만원)으로 정신지체가 가장 낮은 것

으로 나타나 차이를 보이고 있었다.

〈表 7-28〉 就業 障碍人的 1人當 月平均 勤勞所得 分布

(단위: %)

월평균 소득	전 체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
25만원 이하	14.1	12.4	26.2	11.9	33.0
26 ~ 50만원	26.7	24.7	20.5	32.0	51.4
51 ~100만원	42.0	43.4	40.8	42.8	15.5
101만원 이상	17.2	19.5	12.6	13.4	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	716	518	48	121	29

註: 무응답 105명 제외

性別 勤勞所得은 男子가 86만 1천원으로, 女子의 47만 3천원 보다 평균 38만 8천원 정도 높은 것으로 나타나 차이를 보이고 있으며, 地域別로는 대도시가 80만 8천원인 반면, 농촌지역은 67만 5천원으로 지역에 따라서도 차이를 보이고 있었다.

障碍人的 年齡別 勤勞所得에 있어서는 연령의 증가에 따라 30대에 평균적으로 가장 높다가 점차 낮아지는 것으로 나타났으며, 障碍人的 就業形態에 따라서는 自營業의 월평균 근로소득이 1인당 약 86만 6천원으로 가장 많은 것으로 조사되었으며, 常傭勤勞者은 평균 81만 3천원, 日傭職은 평균 54만 6천원으로 가장 낮았다(附表 1-22 참조).

11. 障碍로 인한 職務 支障程度

就業 障碍人 중 현 職務를 수행하는데 있어서 장애로 인해 職場(職業)에서 어느 정도 지장을 받고 있는 지를 알아 보면 ‘매우’(24.8%), 또는 ‘약간 지장이 있다’(36.4%)로 응답한 장애인이 전체 61.2%로 就

業 障 碍 人 의 2/3 정 도 가 장 애 로 인 해 일 을 하 는 데 어 려 움 을 겪 고 있 는 것 으 로 나 타 나 고 있 다.

〈表 7-29〉 就 業 障 碍 人 의 障 碍 로 인 한 職 務 支 障 程 度

(단 위: %)

지 장 정 도	전 체	지 체 장 애	시 각 장 애	청 각 · 언 어	정 신 지 체
매 우 지 장 이 있 다	24.8	26.1	34.7	16.0	24.8
약 간 지 장 이 있 다	36.4	38.1	46.2	28.9	27.2
그 저 그 령 다	4.3	4.0	1.5	3.4	14.0
별 로 지 장 이 없 다	21.4	18.7	7.6	36.2	22.4
전 혀 지 장 이 없 다	13.2	13.1	10.0	15.5	11.5
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	799	561	51	144	43

註: 무 응 답 22명 제 외

障 碍 種 類 에 있 어 서 는 視 覺 障 碍 와 肢 體 障 碍 와 지 장 정 도 가 다 른 장 애 에 비 해 상 대 적 으 로 높 게 나 타 나 장 애 의 특 성 에 따 라 차 이 를 보 이 고 있 으 으 며, 장 애 인 의 年 齡 에 따 라 서 는 연 령 이 높 을 수 록 障 碍 로 인 해 직 무 의 지 장 정 도 도 높 아 지 는 것 으 로 나 타 났 다.

障 碍 人 의 就 業 形 態 에 따 라 서 는 일 용 직 근 로 자 가 장 애 로 인 해 지 장 을 많 이 받 는 것 으 로 응 답 하 여 69.0%였 고, 자 영 업 은 64.8%, 상 용 근 로 자 는 51.1%가 지 장 을 받 는 다 고 생 각 하 는 것 으 로 나 타 났 다(附 表 1-16 참 조).

12. 職 場 內 施 設 · 設 備 의 改 造 必 要 性

就 業 障 碍 人 이 일 을 하 는 데 현 재 의 施 設 이 나 設 備 를 개 조 할 필 요 성 이 있 는 지 에 있 어 서 는 12.9%가 改 造 의 必 要 性 을 지 적 하 고 있 으 는 데, 障 碍 種 別 로 구 분 해 보 면, 視 覺 障 碍 의 시 설 개 조 필 요 성 이 가 장 높 은 것

으로 나타났고, 聽覺이나 精神遲滯의 경우 상대적으로 낮아서 차이를 보이고 있었다. 시설개조의 필요성에서 성별, 연령별 및 취업형태별로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났으나, 地域別로는 도시지역에 거주하는 취업 장애인의 경우 시설개조의 필요성이 높은 것으로 나타났다(附表 1-28 참조).

〈表 7-30〉 就業 障礙人의 職場內 施設·設備의 改造 必要與否

(단위: %)

시설·설비의 개조필요여부	전 체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
예	12.9	14.5	26.1	5.4	2.9
아니오	87.1	85.5	73.9	94.6	97.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	797	560	51	143	43

註: 무응답 24명 제외

13. 出·退勤時 主要 交通手段

障礙人이 出·退勤時 이용하는 주요 交通手段으로는 ‘도보’가 가장 많고(42.0%), 다음으로 버스(20.5%), 승용차(13.5%), 자전거/오토바이(12.2%), 통근차(5.3%) 등의 순으로 나타나고 있으며, 障礙種類에 따라서는 큰 차이를 보이지 않고 있었다. 한편 장애인의 就業形態別로 차이를 보이고 있어서 자영업의 경우에는 도보가 가장 많아서 57.2%였으며, 다음으로 자전거/오토바이(15.4%), 승용차(15.2%) 등의 순이었다. 반면 常傭勤勞者의 경우에는 버스(30.8%), 도보(18.8%), 승용차(17.8%), 통근차(12.8%) 등의 순이었다(附表 1-17 참조).

〈表 7-31〉 就業 障碍人의 出·退勤時 交通手段

(단위: %)

교통수단	전 체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
버 스	20.5	18.3	30.2	26.8	16.4
전 철	3.5	3.5	2.3	5.2	-
도 보	42.0	37.4	55.2	46.7	70.9
택 시	2.9	4.0	2.1	-	-
승용차	13.5	18.0	2.5	3.8	-
통근차·기숙사	5.3	4.9	1.8	6.4	11.0
오토바이·자전거	12.2	14.0	6.0	11.0	1.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	801	563	51	144	43

註: 무응답 20명 제외

14. 現 職業에 대한 満足度

就業 障碍人의 現 직업에 대한 満足度는 전체적으로 満足하는 경우와 不満足하는 경우가 비슷한 것으로 나타나고 있었다(表 7-32 참조). 障碍種類別로 満足도에 있어 차이를 보이지 않았으나 性에 따라서는 男子(36.1%)의 満足도가 女子(26.4%)보다 높은 것으로 나타나 약간의 차이를 보이고 있었다. 障碍人의 就業形態別 満足度는 상용직이 자영업에 비해 높은 것으로 나타났다. 즉 전체의 46.2%가 매우 또는 약간 満足하고 있는데 비해 自營業은 35.6%, 日傭職은 22.6%만이 満足하고 있어서 常傭職의 경우 자영업에 비해 근로소득이 다소 낮으나 職業満足度는 상대적으로 높은 것으로 나타났다(附表 1-18 참조).

〈表 7-32〉 就業 障碍人의 現 職業에 대한 満足度

(단위: %)

만족도	계	매우 만족	약간 만족	보 통	약간 불만족	매우 불만족
비 율	100.0	10.5	25.4	29.7	21.7	12.7

註: N=793

15. 職業生活에서의 隘路事項

就業 障礙人이 현재 일하면서 느끼는 어려운 점이 없는 경우는 전체의 22.3%였으며, 어려움이 있는 경우 가장 큰 이유는 '낮은 수입'(35.0%), '현재 하는 일이 적성이나 능력과 맞지 않음'(16.5%), '업무과다'(12.4%) 등의 순으로 나타났다. 障礙種類別로 큰 차이를 보이지 않았으나 精神遲滯의 경우에는 적성이나 능력에 맞지 않는다는 점이 가장 큰 어려움으로 나타나고 있었다.

직업(직장)생활에서 어려운 점이 있어서 自營業의 경우에는 낮은 수입과 적성에 맞지 않는다는 점이 어려움이 큰 것으로 나타나는 반면, 상용직 근로자의 경우에는 상대적으로 업무량, 인간관계, 차별대우 등의 문제를 지적하고 있어서 차이를 보이고 있었다(附表 1-19 참조).

<表 7-33> 就業 障礙人의 職場(職業)生活의 隘路事項

(단위: %)

애로사항	전 체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
없 다	22.3	21.7	27.7	24.3	17.6
낮은수입	35.0	35.6	32.0	37.4	23.2
인간관계	2.5	1.5	-	5.7	8.1
승진문제 등 차별대우	3.6	3.3	3.6	4.2	5.3
업무과다	12.4	11.8	13.0	15.0	10.8
적성/능력에 맞지 않음	16.5	17.1	14.7	9.9	33.5
환경미비	3.2	4.0	4.0	0.8	-
기 타	4.4	5.0	4.9	2.8	1.6
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	796	561	51	141	43

註: 무응답 25명 제외

16. 離職意思

현재 就業 중인 장애인이 앞으로 다른 직장으로 離職할 의사가 있는지를 알아보면, 전체의 24.1%가 다른 직장으로 離職할 의사가 있는 것으로 나타났다. 障礙種類別로는 지체장애의 離職意思가 가장 높고, 정신지체가 가장 낮은 것으로 나타나 차이를 보이고 있는데, 이는 지체장애인의 경우 취업기간이 평균적으로 가장 짧다는 점과, 정신지체의 경우에는 離職이 용이하지 않다는 점 등이 반영되어 나타난 결과로 볼 수 있다.

就業 障礙人の 性別 離職意思는 남자(26.6%)가 여자(16.2%) 보다 높은 것으로 나타났으며, 연령별로는 30대(29.6%), 40대(26.5%), 50대(13.1%)로 연령이 낮을수록 이직의사가 많은 것으로 나타나 차이를 보이고 있었다. 就業形態別 離職意思에 있어서는 자영업이나 상용근로자 모두 큰 차이가 없었다. 離職意思에서 職業訓練을 받은 장애인과 받지 않은 장애인 간에는 차이를 보이지 않아서 職業訓練과 離職意思 간에는 관련이 없음을 알 수 있다.

〈表 7-34〉 就業 障礙人の 離職意思

(단위: %)

이직의사	전 체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
예	24.1	27.0	16.2	19.6	10.5
아니오	75.9	73.0	83.8	80.4	89.5
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	798	561	51	143	43

註: 무응답 23명 제외

17. 離職希望 理由

離職을 희망하는 장애인(193명)의 경우, 離職의 주된 이유는 '수입이

적어서'가 44.6%로 가장 큰 것으로 나타났으며, 다음으로는 '적성에 맞지 않아서'(16.4%), '능력에 안맞아서'(14.8%), '작업환경 부적합'(11.0%)의 순이었으며, 장애종류와 기타 일반특성에 따라 차이를 보이지 않았다.

<表 7-35> 離職을 願하는 障礙人의 移職 希望理由

(단위: %)

이직희망 이유	계	수입이 적어서	적성에 안맞아서	능력에 안맞아서	작업환경 부적합	기타
비 율	100.0	44.6	16.4	14.8	11.0	13.2

註: N=193

18. 離職希望 業種

離職을 희망하는 業種을 산업분류에 의해 알아보면 전체적으로 '어떤 업종이든 무관하다'(16.8%)는 응답이 가장 많아 장애인들의 구직에 있어서의 어려운 점을 반영하고 있음을 알 수 있다. 이밖에는 도소매수리업(16.0%), 공공·사회·개인서비스업(14.4%), 제조업(12.5%) 등의 순으로 이들 업종에 대한 장애인들의 선호도가 비교적 높은 분야로 나타났다. 장애종류와 장애인의 성, 연령, 취업형태에 따라서 의미있는 차이는 보이지 않았다.

<表 7-36> 離職을 願하는 障礙人의 希望業種

이직 희망업종	비율(%)	이직 희망업종	비율(%)
어떤 업종이든 무관	16.8	부동산 임대	3.6
농업·임업·어업	7.9	공공행정·사회보장 행정	3.0
제조업	12.5	교육서비스	2.1
전기·가스·수도	3.7	보건 및 사회복지사업	1.8
건설업	5.4	기타 공공·사회·개인서비스	14.4
도소매·수리	16.0	가사서비스	0.4
숙박·음식업	6.5		
운수창고	4.6	계	100.0
금융·보험	1.2	(명)	(193)

19. 離職時 希望 就業形態

장애인이 離職時 희망하는 就業形態는 自營業이 가장 많아서 59.7%를 차지하고 있고, 상용고는 33.8%로서 현재 취업하고 있는 형태와 유사한 결과를 보이고 있으며, 性別이나 年齡別 차이는 없는 것으로 나타나고 있다.

장애인의 현재 就業形態에 따라서는 자영업의 경우 약 76%가 현재의 자영업 형태를 원하고 있고, 僱傭職을 희망하는 경우는 시간제를 포함하여 21.8%였다. 常傭勤勞者의 경우 자영업으로 이직하기 희망하는 비율은 57.9%, 다른 직장으로 이직하고자 하는 경우는 41%였으며, 日傭職은 57.6%가 自營業, 39.9%가 常傭職을 희망하고 있었다(附表 1-21 참조).

〈表 7-37〉 離職을 願하는 障礙人의 希望 就業形態

(단위: %)

이직희망 형태	계	자영업	고용주	상용고	임시· 일일	기타
비율	100.0	59.7	4.6	33.8	0.4	1.5

註: N=192

20. 職業訓練과 現 職業과의 關聯性

職業訓練을 받은 취업 장애인(35명)에 대해 현재 하는 일과 職業訓練의 關聯性이 있는지를 알아보면, '관련이 있다'고 응답한 경우가 약 54%로 '관련이 없다'고 생각하는 경우 보다 약간 많은 것으로 나타나 職業訓練과 현 직업과의 關聯性이 어느 정도 있다고 생각하는 것으로 나타났다.

〈表 7-38〉 職業訓練 받은 障礙人이 생각하는 職業訓練과 現 職業과의 關聯性

(단위: %)

관련정도	계	매우 관련	관련 있는 편	별로 관련 없음	전혀 관련 없음
비율	100.0	40.4	13.3	18.0	28.3

註: N=35

職業訓練이 현재의 직업을 가지게 되는데 있어 어느 정도 도움이 되었는지를 알아보면, 어느 정도 도움이 된 것으로 나타나고 있다. 즉 전체적으로 도움이 되었다고 응답한 경우는 61.4%(‘매우 도움이 되었다’: 40.3%, ‘약간 도움이 되었다’: 21.1%)로 도움이 되지 않았다고 생각하는 경우(35.3%) 보다 높게 나타났다.

〈表 7-39〉 職業訓練 받은 障礙人이 생각하는 職業訓練의 就業 도움 정도

(단위: %)

취업도움 정도	계	매우 도움	약간 도움	보통	별로 도움 안됨	전혀 도움 안됨
비율	100.0	40.3	21.1	3.4	18.4	16.9

註: N=35

第3節 未就業 障礙人의 實態와 欲求

1. 過去 就業經歷

調査對象 障礙人 중 현재 일하지 않고 있는 未就業 障礙人(914명, 전체의 53%) 중 과거에 就業한 경력(경력이 있는 경우는 전체의 59.9%로써 취업한 적이 전혀 없는 경우 보다 많은 것으로 나타났다. 障礙種類別로는 지체장애인은 취업한 적이 있었던 경우가 70% 정도로 많은 반면, 다른 障礙의 경우 상대적으로 적은 비율을 보이고 있어

차이를 보이고 있었다. 性別로는 男子 69.3%, 女子 49.5%로 남자의 경우 취업한 적이 있었던 비율이 높았으며, 年齡別로는 연령이 높을수록 就業經歷도 많은 것(40대 67.6%, 50대 79.0%)으로 나타났다.

〈表 7-40〉 未就業 障碍人の 過去 就業經歷 有無

(단위: %)

취업경력	전 체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
있음	59.9	69.6	59.0	55.9	13.3
없음	40.1	30.4	41.0	44.1	86.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	914	637	52	103	122

註: 무응답 13명 제외

2. 障碍發生 以後 就業經歷

障碍發生 이후 職業을 가진 적이 있는지에 있어서는 전체적으로 38.2%가 취업한 적이 있는 것으로 응답했으며, 障碍種類別로는 정신지체와 청각·언어장애의 경우 장애발생 이후 취업한 비율이 다른 장애에 비해 높아 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다. 性別로는 女子가 장애발생 이후 취업한 비율이 높았으며, 年齡이 낮을수록 障碍發生 이후 職業을 가진 비율이 높았다.

〈表 7-41〉 未就業 障碍人の 障碍發生 以後 就業經歷

(단위: %)

취업경력	전 체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
있음	38.2	32.8	37.3	67.1	86.5
없음	61.8	67.2	62.7	32.9	13.5
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	548	443	31	58	16

註: 무응답 379명 제외

3. 過去職業 從事期間

현재는 就業하지 않고 있으나 과거에 就業한 적이 있는 경우, 일을 얼마 동안이나 하였는지 그 期間을 알아 본 결과, 전체 平均 15년 8개월이었다. 障礙種類別로는 지체장애인의 경우 平均 16년 6개월로 가장 길고, 정신지체는 平均 4년 6개월로 가장 낮게 나타났으며, 性別로는 남자가 17년 6개월로 여자의 12년 9개월 보다 從事期間이 길어서 차이를 보이고 있었다.

4. 未就業 理由

현재 장애인이 就業하지 않고 있는 경우 취업하지 않은 이유로는 전체적으로 '장애가 심해서 일하기 어렵다'는 이유가 50.9%로 가장 많은 것으로 나타났다(表 7-42 참조). 그밖에는 진학준비(6.1%), '취업의 필요성이 없어서'(6.0%), '적합한 직종이 없어서'(5.4%) 등의 순으로 다양한 이유에 의해 취업하지 않았는데, 근본적으로는 障礙로 인한 就業이 어렵다는 점이 가장 큰 이유인 것으로 나타나 장애인 취업의 어려움을 반영하고 있다.

性別 未就業 이유에 있어서는 男子의 경우 상대적으로 '장애가 심해서 일하기 어렵다'고 응답한 비율이 높은 반면, 女子는 '나이(고령)으로 인해' 취업하지 않은 경우가 많은 것으로 나타났으며, 年齡別로는 차이를 보이지 않았다.

〈表 7-42〉 未就業 障碍人の 未就業 理由

(단위: %)

미취업 이유	전 체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
장애가 심해서 일하기 어려우므로	59.5	64.3	47.7	36.9	58.8
다른 질병 때문에	4.5	3.7	8.6	10.9	2.0
기술, 능력 부족	3.1	1.9	9.2	5.9	4.6
나이 때문에(고령·은퇴)	3.4	3.3	5.9	6.9	-
적합 직종이 없음	5.4	4.9	8.8	8.0	4.7
고용주가 기피	3.2	4.0	-	2.0	1.0
사회생활할 자신이 없어서	3.9	2.7	-	7.0	9.2
취업할 필요가 없어서	6.3	5.3	8.6	11.6	5.7
진학준비	6.5	5.3	11.2	5.2	11.4
기 타	4.2	4.5	-	5.7	2.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	911	634	52	103	122

註: 무응답 16명 제외

5. 就業欲求

현재 就業하고 있지 않은 障碍人을 대상으로 장애의 就業希望 여부를 알아 보면, 就業을 원하는 경우는 36.9%(336명)로 취업하기를 희망하지 않는 장애인인 비율이 높았다. 障碍種別에 취업희망 비율은 청각·언어장애와 지체장애의 취업 희망비율이 상대적으로 높은 것으로 나타났으나 큰 차이를 보이지는 않았다.

장애인의 性別에 따라서 男子가 전체 미취업 장애인 중 44.5%가 취업을 원하고 있는 반면, 女子는 28.3%가 취업을 희망하고 있어 차이를 보이고 있었다. 대도시에 거주하는 장애인의 경우 농어촌 지역에 거주하는 경우 보다 취업욕구가 컸으며(附表 1-32 참조), 年齡別로는 연령이 낮을수록(20~40대) 취업을 희망하는 비율이 높은 것으로 나타

났다(表 7-44 참조).

〈表 7-43〉 未就業 障礙人의 就業欲求

(단위: %)

취업희망여부	전 체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
예	36.9	38.0	28.7	40.8	30.8
아니오	63.1	62.0	71.3	59.2	69.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	911	634	52	104	121

註: 무응답 16명 제외

〈表 7-44〉 未就業 障礙人의 年齡別 就業 希望比率

(단위: %)

취업희망	전체	15~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세
비율	36.9	33.5	53.3	45.8	40.1	25.2

註: N=911

6. 就業을 願하지 않는 理由

현재 未就業 狀態에 있으면서 취업하기를 원하지 않는 장애인의 희망하지 않는 이유는 未就業 理由에서 나타난 바와 마찬가지로 ‘장애로 인해 취업하지 않겠다’(52.8%)가 가장 많아서 장애로 인해 취업을 원하지 않는 것으로 나타났다. 그리고 그밖의 이유로는 ‘가족의 반대, 취업할 필요성이 없어서’(15.1%), ‘다른 질병으로 인해’(11.6%) 등의 순이었다.

障礙種類別로는 정신지체와 지체장애와 경우 장애로 인해 就業을 희망하지 않고 있어서 차이를 보이고 있으며, 性別 이유에 있어서는 女子의 경우 취업의 필요성이 없거나, 高齡으로 인해 원하지 않는 경우가 男子보다 높게 나타났다(附表 1-31 참조).

〈表 7-45〉 就業을 願하지 않는 障碍人的 就業不願 理由

(단위: %)

취업을 원하지 않는 이유	전 체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
가족반대 및 취업할 필요가 없다	15.1	13.5	12.9	26.0	15.9
장애 때문에	52.8	55.5	30.1	37.3	61.3
다른 질병 때문에	11.6	11.3	29.6	12.4	4.3
나이 때문에(고령·은퇴)	9.1	10.4	10.7	9.5	1.9
기 타	11.5	9.3	16.7	14.9	16.6
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	576	394	37	61	84

註: 무응답 15명 제외

7. 就業 希望業種

就業을 원하는 障碍人(332명) 중 희망하는 업종을 産業分類를 기준으로 살펴 보면, '業種에 관계없다'가 29.1%로 가장 많았고, 기타 개인 서비스업(17.0%), 제조업이(14.2%) 등의 순으로 나타났으며, 장애별로 큰 차이를 보이지 않았으나 청각·언어장애의 경우 제조업을 희망하는 비율이 약간 높았다.

〈表 7-46〉 就業을 願하는 障碍人的 希望業種

희망업종	비율(%)	희망업종	비율(%)
어떤 업종이든 무관	29.1	부동산 임대	0.8
농업·임업·어업	3.4	공공행정·사회보장 행정	4.3
제조업	14.2	교육서비스	1.7
전기·가스·수도	3.1	보건 및 사회복지사업	2.6
건설업	7.0	기타 공공·사회·개인서비스	17.0
도소매·수리	4.3	가사서비스	3.6
숙박·음식업	5.2		
운수창고	3.2	계	100.0
금융·보험	0.6	(명)	(330)

8. 希望 就業形態

현재는 未就業 狀態이나 취업을 원하는 장애인이 희망하는 職場(職業)은 대체로 안정적인 형태를 희망하고 있어서, 全日制 雇傭(약 50%)과 時間制 雇傭(10.7%)가 많았으며, 自營業은 28.9%를 차지하고 있었다. 이러한 결과는 앞서 현재 就業形態와 이직시 희망하는 취업형태에서 나타난 결과와 달라서 未就業 障礙人의 경우 비교적 雇傭形態의 직장을 원하는 것을 알 수 있다.

障礙別 희망 就業形態는 청각·언어장애, 정신지체의 경우 常傭職을 선호하는 비율이 높았고, 시각장애의 경우에는 自營業을 희망하는 비율이 상대적으로 높은 것으로 나타나 차이를 보이고 있었으며, 性別 및 年齡別로는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

〈表 7-47〉 就業을 願하는 障礙人이 希望하는 職場形態

(단위: %)

희망하는 직장형태	전 체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
자영업 및 고용주	28.9	34.1	31.8	18.0	6.4
상용고(전일제)	49.5	47.0	24.7	67.2	56.7
상용고(시간제)	10.7	8.2	19.7	12.2	21.8
임시 및 일용직	9.2	10.3	9.6	2.6	9.7
가족종사자	1.6	0.5	14.3	-	5.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	330	238	15	40	37

註: 무응답 6명 제외

9. 出·退勤時 남의 도움 必要與否

自營業을 포함해서 취업할 경우 出·退勤時 남의 도움이 필요한지의 여부를 알아보면 대개의 경우(82.1%) 혼자 할 수 있으며, 다른 사람의 도움을 필요로 하는 경우는 17.9%로 나타났다. 障礙別로는 청각·언어

장애의 경우 독립적인 출·퇴근이 가능한 것으로 응답하고 있으나, 정신지체와 시각장애의 경우 다른 사람의 도움이 필요한 것으로 나타나 장애별로 차이를 보이고 있었다.

〈表 7-48〉 就業을 願하는 障 碍 人 이 就 業 할 境 遇 出·退 勤 時 道 助
必要與否

(단위: %)

출·퇴근시 도움여부	전 체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
혼자서 출퇴근 가능	82.1	84.1	68.3	100.0	54.6
남의 도움 필요	17.9	15.9	31.7	-	45.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	334	240	15	42	37

註: 무응답 2명 제외

10. 職 場 選 擇 時 考 慮 事 項

就業을 희망하는 障 碍 人 들 이 職 場 을 선택할 때, 가장 우선적으로 고려하는 사항은 報 酬 인 것으로 나타났다. 즉 직장을 선택할 경우 고려할 사항으로 '보수'가 가장 많아서 26.4%였고, 다음으로는 근무환경(15.8%), 인간관계(14.5%), 안정성(14.4%), 직장의 위치(12.3%) 등의 순이었다. 障 碍 別 로 는 차이를 보이지 않았으나, 性 別 로 는 男 子 의 경우 근무환경, 발전성 등을 상대적으로 더 고려하는 반면, 女 子 의 경우에는 직장의 위치를 보다 중시하는 것으로 나타나 차이를 보였다(附表 1-30 참조).

〈表 7-49〉 就業을 願하는 障 碍 人 이 職 場 選 擇 時 考 慮 하는 事 項

(단위: %)

직장선택시 고려사항	계	보수	근무 환경	인간 관계	안정성	직장 위치	발전성	직무	기타
비율	100.0	26.4	15.8	14.5	14.4	12.3	8.9	6.6	1.2

註: N=332

11. 障礙人 專用企業 就業意思

就業을 희망하는 장애인 중 '障礙人 專用企業'에 취업할 의사가 있는지를 알아보면, 취업을 원하는 장애인은 대체로 일반 직장에서 일하기를 원하는 것으로 나타났으며, 장애인 전용기업에서 일하기 원하는 비율은 전체 취업을 희망하는 장애인의 19%였다. 하지만 경우에 따라서 專用企業에서 일할 意思가 있는 장애인(43.5%)까지 포함한다면 전용기업에서 일할 의사가 있는 장애인은 전체 就業 希望 障礙人의 63% 정도를 차지하고 있는 것으로 볼 수 있다.

障礙別로는 정신지체와 시각장애인의 경우 다른 장애인에 비해 전용기업에 대한 선호도가 높은 것으로 나타났으며, 年齡別로는 연령이 낮을수록 장애인 전용기업에서 일하려는 욕구가 비교적 높았으나 性이나 地域에 따라서 통계적으로 유의한 차이를 보이지는 않았다.

<表 7-50> 就業을 願하는 障礙人의 障礙人 專用企業 就業意思

(단위: %)

장애인전용기업 취업의사	전 체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
어떤 경우든 일반직장에서 일하고 싶다	34.3	38.8	16.4	29.9	17.9
경우에 따라 전용기업도 무방하다	43.5	42.4	40.7	58.1	34.7
장애인전용기업에서 일하고 싶다	19.0	14.3	42.9	12.0	47.4
기 타	3.2	4.5	-	-	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	332	238	15	42	37

註: 무응답 4명 제외

12. 障礙人雇傭促進公團 利用意向

就業을 원하는 障礙人들의 韓國障礙人雇傭促進公團 이용의향에 있어서는 전체적으로 68.4%가 이용할 意向이 있는 것으로 나타나 公團에 대한 낮은 認知度에 비해 利用意向은 높게 나타난 것을 알 수 있다. 이것은 就業實態 조사에서 조사원의 公團에 대한 설명의 효과가 작용한 것으로 볼 수 있을 것이다.

障礙種類別 공단 이용의향에 있어서는 정신지체(97.1%), 청각·언어 장애(78.1%)의 이용의향이 다른 장애에 비해 높은 것으로 나타나 차이를 보이고 있으며, 地域別로는 대도시의 未就業 障礙人 중 74.3%, 기타 도시 70.6%, 군부 56.3%로 地理的으로 장애인들의 접근이 용이한 都市地域의 이용의향이 높은 것으로 나타났다. 공단을 이용할 의향이 있는 障礙人 비율을 年齡別로 보면(表 7-52 참조), 연령이 낮을수록 이용의향이 강한 것으로 나타나 차이를 보였으나 性別로는 차이가 없었다.

〈表 7-51〉 就業을 願하는 障礙人の 公團 利用意向

(단위: %)					
공단 이용의향	전체	지체장애	시각장애	청각·언어	정신지체
예	68.4	63.0	54.9	78.1	97.1
아니오	31.6	37.0	45.1	21.9	2.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	329	236	15	41	37

註: 무응답 7명 제외

〈表 7-52〉 就業을 願하는 障礙人の 年齡別 公團 利用意向

(단위: %)						
연령별 이용의향	전체	15~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세
비율	68.4	90.6	77.6	63.0	65.7	61.5

註: N=329

第 4 節 在家 障礙人의 職業訓練 就業需要 推定

1. 推定方法

가. 總數의 推定值

就業實態 調查結果를 바탕으로 職業訓練 및 就業欲求가 있는 在家 障礙人을 다음과 같은 방법에 의해 推定하였다.

調查結果에서 어떤 特性 γ 를 갖는 人口의 추정치는 다음과 같이 산출하였다.

$$Y' = \sum_h Y'_h = \sum_h \sum_i Y'_{hi} = \sum_h \sum_i M'_{hi} Y_{hi} \dots\dots\dots (1)$$

$$M'_{hi} = M_{hi} (P'' / P') \dots\dots\dots (2)$$

$$M_{hi} = (S_h / n_h S_{hi}) (A'_{hi} / A_{hi}) \dots\dots\dots (3)$$

$$P' = \sum_h \sum_i M_{hi} P_{hi} \dots\dots\dots (4)$$

위의 공식에서

Y' = 어떤 特性 γ 를 갖는 人口의 추정치

h = 層을 나타내는 첨자

i = 표본조사구를 나타내는 첨자

M' = 추정치 산출용 調整 乘數

Y = 特性 γ 를 갖는 것으로 조사된 사람수

M = 제1단계 乘數

P'' = 가구조사 모집단의 기준 인구(43,467,963명)

P' = 가구조사 모집단의 제1단계 추정인구(42,429,411명)

S = 크기의 測度

n = 표본조사구수

A' = 표본조사구 내의 총가구수(조사완료+조사미완)

A = 조사완료 가구수

공식(2)에서, P”는 가구조사 母集團의 1995년 4월 15일 현재의 人口이며, 이는 將來人口推計(통계청, 1991)를 기초로 하여 산출한 것이다.

이 將來人口推計에 의하면 1994년 7월 1일 현재의 人口는 44,453,179명이며, 1995년 7월 1일 현재의 人口는 44,850,801명이므로, 1년간 397,622명이 증가한 결과가 된다. 이 1년간의 증가인구를 12개월로 평균하면 월평균 인구증가는 33,135명이 되며, 1994년 7월 1일부터 조사 기간 中間時點인 1995년 4월 15일까지 9.5개월 동안의 증가인구는 314,784명이 된다. 따라서 1995년 4월 15일 현재의 人口를 44,767,963명으로 하였다. 그런데, 가구조사에서는 시설단위 및 非血緣家口가 제외되므로, 가구조사 모집단의 인구는 1995년 4월 15일 현재 인구에서 施設單位 및 非血緣家口의 人口를 제외하여야 한다.

人口總調査 결과에 의하면 1985년도의 경우에는 총인구가 40,419,652명이고 一般家口의 인구는 39,121,522명이므로 시설단위 및 비혈연가구의 인구는 1,298,130명이 되며, 1990년도의 경우에는 총인구가 43,390,374명이고 一般家口의 人口는 42,101,544명이므로 시설단위 및 비혈연가구의 인구는 1,228,830명이 된다. 따라서 이를 근거로 1995년 4월 15일 현재의 시설단위 및 비혈연가구 인구를 약 1,300,000명으로 하여, 1995년 4월 15일 현재의 인구에서 이 施設單位 및 非血緣家口 인구를 뺀 43,467,963명을 조사모집단의 基準人口로 택하였다.

그런데, 공식(4)에 의하여 산출한 제1단계 추정인구는 42,419,411명이며, 이는 基準人口보다 1,048,552명이 작다. 그런데 조사대상지역에서 제외된 섬지역의 인구를 400,000명으로 보면, 실제적으로는 648,552명이 작은 결과가 된다. 따라서, 섬지역에서의 障礙出現率 및 분포가 조사모집단의 경우와 같다는 假定에서 제1단계 推定人口를 상향 조정하여 基準人口가 되도록 공식(3)의 제1단계 乘數를 공식(2)와 같이 調整하여 적용하였다.

나. 構成比, 比率 및 平均의 推定值

특성 x 에 대한 특성 y 의 構成比, 比率 및 平均의 推定值는 다음과 같이 산출하였다.

$$R' = Y' / X' \dots\dots\dots (5)$$

위의 공식에서

R' = 특성 x 에 대한 특성 y 의 構成比, 比率 및 平均의 推定值

Y' = 특성 y 에 대한 人口의 總數 推定值

X' = 특성 x 에 대한 人口의 總數 推定值

다. 加重標本合計值

특성 y 를 갖는 人口에 대한 加重標本合計值는 조사된 障礙人數를 기준으로 다음과 같이 산출하였다.

$$y' = \sum_h y'_h = \sum_h \sum_i y'_{hi} = \sum_h \sum_i M''_{hi} Y_{hi} \dots\dots\dots (6)$$

$$M''_{hi} = M'_{hi} (Z / Z') \dots\dots\dots (7)$$

위의 공식에서

y' = 특성 y 를 갖는 人口에 대한 加重標本合計值

M'' = 加重標本合計值 산출용 乘數

Z = 표본에서 조사된 障礙人數(3,335명)

Z' = 공식(1)에서 추정한 障礙人數(1,028,837명)

2. 需要推定

가. 在家 障礙人의 職業訓練 需要

이러한 절차에 의하여 職業訓練의 欲求가 있는 在家 障礙人을 시·

도별로 추정하여 보면 다음의 <表 7-53>과 같다. 15~59세의 障 碍 人 중 전국적으로 職 業 訓 練 을 희망하는 장애인은 약 8만 4천여명으로 추정된다. 地 域 別 職 業 訓 練 을 희망하는 장애인은 6대도시의 경우 전체 장애인의 18.4%를 차지하고 있어서 기타지역의 평균 14.8% 보다 높은 것으로 추정되고 있다.

<表 7-53> 地 域 別 職 業 訓 練 需 要 推 定 (15~59歲)

(단위: 명)

지 역	직업훈련 수요	%	지 역	직업훈련 수요	%
서울	18,373	18.4	충 북	1,849	9.5
부 산	5,884	18.3	충 남	3,716	13.1
대 구	4,170	17.0	전 북	5,781	15.6
인 천	2,270	12.7	전 남	6,179	19.4
광 주	3,879	29.8	경 북	6,711	14.3
대 전	1,882	14.1	경 남	9,156	17.5
경 기	10,408	12.6	제 주	2,168	24.5
강 원	1,484	7.1			
			계	83,910	15.9

註: %는 해당 지역 전체 장애인 대비 직업훈련 희망 장애인 비율

<表 7-54> 地 域 別 職 業 訓 練 需 要 推 定 (15~39歲)

(단위: 명)

지 역	직업훈련 수요	%	지 역	직업훈련 수요	%
서울	11,521	25.2	충 북	1,231	16.6
부 산	4,158	26.1	충 남	2,228	37.3
대 구	2,590	25.8	전 북	3,635	24.8
인 천	1,500	20.0	전 남	3,295	28.2
광 주	1,940	31.4	경 북	3,223	19.8
대 전	1,127	18.4	경 남	6,253	28.4
경 기	8,184	22.6	제 주	2,168	38.5
강 원	882	8.8			
			계	53,935	24.4

註: %는 해당 지역 전체 장애인 대비 직업훈련 희망 장애인 비율

이와 함께 실질적으로 職業訓練이 가능하고 訓練의 효과가 큰 계층이라 할 수 있는 15~39세로 연령을 구분하여 訓練需要를 추정하면, 전국적으로 약 5만 4천여명으로 추정되며, 역시 도시지역을 중심으로 訓練需要가 높은 것으로 나타났다(表 7-54 참조).

나. 未就業 障礙人의 就業需要

전국적으로 15~59세의 未就業 障礙人 가운데 就業을 희망하는 장애인이 어느 정도인지 시·도별로 추정한 결과, 다음의 <表 7-55>와 같다. 全國적으로 就業하고자 하는 장애인 수는 약 10만 4천명으로 推定되고 있으며, 地域別로는 6대 도시의 경우 평균적으로 40.3%의 장애인이 就業을 희망하고 있었으며, 기타 지역의 경우에는 32.9%의 장애인들이 就業을 희망하고 있는 것으로 나타났다.

<表 7-55> 未就業 障礙人 中 就業希望 推定(15~59歲)

(단위: 명)

지역	취업수요	%	지역	취업수요	%
서울	25,005	42.4	충북	1,561	23.7
부산	7,328	37.9	충남	3,911	29.8
대구	4,524	37.1	전북	5,511	34.0
인천	2,970	26.5	전남	5,704	39.6
광주	5,154	62.3	경북	7,443	30.7
대전	3,110	35.7	경남	9,772	37.5
경기	16,249	36.5	제주	1,906	36.7
강원	3,418	28.3			
			계	103,566	36.9

註: %는 해당 지역 전체 장애인 대비 취업을 희망 장애인 비율

年齡이 낮을수록 未就業 障礙人의 취업욕구가 큰 점을 감안하여, 15~39세까지의 就業需要를 추정한 결과 전국적으로 약 5만 3천여명이

취업을 희망하고 있는 것으로 추정되는 바, 가능하고 訓練의 효과가 큰 계층이라 할 수 있는 15~39세로 연령을 구분하여 訓練需要를 추정하면, 전국적으로 약 5만 4천여명으로 추정되며, 이 경우 6대도시(평균 44.3%)와 기타지역(평균 44.6%)의 차이가 거의 없는 것으로 나타나고 있다(表 7-56 참조).

〈表 7-56〉 未就業 障礙人 中 就業希望 推定(15~39歲)

(단위: 명)

지역	취업수요	%	지역	취업수요	%
서울	13,534	52.3	충북	944	39.2
부산	3,992	40.2	충남	2,078	60.1
대구	2,959	62.9	전북	2,151	34.7
인천	1,477	28.1	전남	2,755	53.0
광주	2,780	58.4	경북	3,397	40.1
대전	794	23.8	경남	5,283	52.5
경기	7,881	47.6	제주	1,215	38.0
강원	1,937	35.8			
			계	53,177	46.3

3. 就業實態 調査의 主要結果 要約

障礙人雇傭促進 政策의 실시와 제도의 개선 등으로 과거에 비해 나아지긴 했지만 障礙人 職業相談, 就業斡旋 등 일반적인 고용관련 서비스와 사회적인 장애인고용정책에 대한 認知度는 아직도 낮은 수준으로 장애인 고용정책의 效率性을 기하고 장애인의 취업기회를 넓히기 위해서는 우선적으로 적극적인 홍보가 필요한 것으로 나타나고 있다.

이러한 결과는 障礙人雇傭促進公團의 認知度가 비교적 낮은데 비해, 公團의 업무를 개략적으로 알게 된 후에는 이용할 의사가 있는 장애인이 많다(68%)는 점을 감안한다면, 公團에 대한 폭넓은 홍보를 통해

장애인들의 就業欲求 充足과 就業機會를 제공해 줄 수 있을 것이다.

在家 障礙人 가운데 직업훈련을 이수한 장애인이 전체 장애인의 4% 정도에 머무르고 있는 것으로 나타나, 未就業 障礙人이 많은 실정을 감안한다면, 職業訓練이 크게 활성화되지 못하고 있음을 시사하고 있다. 또한 訓練種目도 전기·전자 수리, 도장 등 일부 종목에 한정되어 있는 것으로 나타나고 있다.

障礙人들이 직업훈련과 관련하여 희망하는 것은 訓練職種の 開發(23.6%)을 가장 필요로 하고 있으므로, 社會의 변화와 함께 직종의 다양화를 감안한 職種開發의 필요성을 보여주고 있다. 그리고 직업훈련과 관련하여 訓練費 補助에 대한 욕구(12.8%)가 높은 것으로 나타나 현행 무료 또는 실비로 다양한 훈련을 받을 수 있는 職業訓練施設에 대한 욕구가 있음을 알 수 있다.

직업훈련의 욕구를 지닌 장애인은 전체 在家 障礙人의 16% 정도이나 연령별로 15~19세의 경우 45%, 20대 26%가 훈련의 욕구가 비교적 크다는 점, 教育水準이 높은 장애인의 就業率이 높다는 점 등, 주로 젊은 계층의 훈련에 대한 욕구가 큰 것으로 나타나고 있다.

調查結果에 나타난 바와 같이, 희망하는 職業訓練施設로는 障礙人 職業訓練院을 가장 선호하고 있으므로 장애인에 종합적인 직업훈련 서비스를 받을 수 있는 訓練施設을 확대할 필요성이 있는 것을 알 수 있다.

障礙人들의 就業形態에서 自營業이 다수(38.7%)를 차지하고 있고, 이직을 희망하는 경우도 自營業(59.7%)을 원하는 비율이 높게 나타나, 장애인의 就業欲求가 높은 일반 事業體의 雇傭과 병행하여 장애인들의 自營業을 지원할 수 있는 방안이 필요함을 시사하고 있다.

障礙로 인해 직장생활을 하는데 지장이 있는 경우가 2/3 정도이고, 職場設備의 개조 필요성이 있는 것으로 나타났으므로 이러한 障礙要因을 개선함으로써 이직을 최소화하고 職業維持의 효과를 기할 필요

성이 있음을 보여주고 있다.

職業生活의 隘路事項으로 낮은 수입(35.0%)이 지적되고 있고, 이직의 주된 이유(44.6%)와 직장선택시 고려하는 요인으로 報酬 등 經濟的인 問題로 나타나고 있는 바, 障碍人 雇傭에 대한 經濟的 側面의 지원 필요성을 示唆하고 있다.

第8章 障碍人 雇傭政策의 經濟的 效果分析

第1節 傳統的 雇傭關聯 政策

1. 再活프로그램의 效果

再活政策, 특히 職業再活 政策은 公公소득 지원정책의 대체적 성격을 가지며, 장애 근로자에 대한 公公서비스의 提供에 關聯된 기존의 장애인 정책의 개념과 성격이 다른 접근법이다. 즉, 소득지원제도는 費用分擔의 政策인 반면, 재활과 훈련은 장애의 사회적 비용을 감소시키기 위하여 고려된 投資政策이다. 그러나 이 두 접근법은 서로 밀접한 관계가 있으며, 경우에 따라서는 보완적이면서 또 상반된 經濟的 效果를 낳는다. 예를 들면, 후한 公公소득지원 제도는 근로의욕을 감소시켜 장애인에 대한 훈련이나 재활정책의 效果를 낮출 수도 있다.

두 접근법의 상대적 장점에 대한 評價는 두 정책이 장애근로자 인구에 미치는 形평성과 효율성에 따라 다르다. 소득지원 전략의 가장 큰 우려는 勞動供給을 감소시키거나, 또는 公公지출의 증대를 낳을 가능성이 있다는 것이다. 再活政策에 있어서의 문제는 이러한 政策이 고용과 근로소득을 그들의 비용보다 더 창출하는가, 혹은 이러한 效率性 테스트를 만족할 수 있는가 등이다.

再活政策의 效果 분석에는 두 가지 형태가 있다. 첫째는 再活에 대한 政府지출이 장애인에 대하여 소득정책으로 지출한 것을 초과하는 만큼의 政府豫算을 減縮하였는가에 대한 분석이다. 이것은 근본적으로 公公적으로 조달된 再活政策의 純公共 收入에 미치는 財政效果에 초

점을 맞춘 것이다. 둘째는 재활정책이 社會的 效率에 미친 영향을 평가하기 위한 費用便益 分析의 기법이다(Burkhauser and Haveman, 1982:67~72). 이들에 대한 차이는 <表 8-1>과 같다. 재정분석에서는 政府豫算에 관련된 비용과 편익이 모두 포함된다. 그러나, 경제적 분석이란 제도의 사회적 효율성 편익과 비용을 의미한다. 따라서 비용편익 분석은 제도의 사회적 효율성을 考察하고자 하는 것이다.

<表 8-1> 再活프로그램의 費用便益 分析

	편 익	비 용
재 정 분 석	- 소득증가로 인한 세수 증대 - 소득증가로 인한 소득지원 지출 감소	- 제도에 대한 지출
효율성 분 석	- 재활로 인한 소득증가의 현가 - 장애인로자의 사회적 심리적 혜택	- 재활활동의 노동비용 - 재활활동의 자본비용 - 재활 동안의 참여자의 상실소득 - 참여자의 고용에 따른 다른 근로자의 대체로 인한 상실된 생산력

資料: Burkhauser and Haveman, *Disability and Work*, 1982, p.68.

미국의 경우 60년대 초부터 장애인의 職業再活에 대한 經濟的 效果가 연구되었는데, 거의 모든 연구결과는 비용에 비하여 편익이 모두 컸다는 것이다(Kisner, 1973). 훈련에 참여한 障礙勤勞者의 소득을 훈련전 기간 동안의 소득과 비교하고, 이 차이를 미래의 기간동안 추정한다. 그리고, 이러한 흐름의 현재 가치를 프로그램 비용의 현재 가치와 비교하는 것이다. 이러한 형태의 연구는 본연의 비용편익 기법이라고 할 수 있다. 그러나 이러한 내용에는 누가 制度를 운영하며, 제도 참여 전후의 賃金推定이나 미래의 임금 증가의 추정 등에 따라 많은 문제가 있다. 그리고 직업재활 프로그램이 갖는 비물질적 가치 등도 고려되지 않는다.

콘레이(Conley, 1965)는 미국에 있어서의 장애인에 대한 再活訓練이 8%의 할인을 하에서 3.5~4.5배의 비용편익 비율을 낡음을 추정하였다. 그리고 再活訓練으로 감소된 급부지출과 증가된 세금수입은 재활 훈련비용을 3.5~5년만에 충당할 수 있다는 結論을 맺고 있다(Conley, 1965). 이 외에도 비용편익 분석에 따른 재활훈련의 효과에 대한 다양한 연구가 있었으나, 이들의 연구 결과는 거의 비슷하였다(Bellante, 1972:226~241; Worrall, 1978:285~298).

이러한 연구의 결과는 대개 다음과 같다. 첫째, 사회적 편익기준에 따르면, 직업재활제도는 절대적인 순편익을 낡는다. 연구마다 편차는 있으나 추정과정이나 자료의 질적 개선에 따라 같은 결과가 반복되었다. 그러나 편익비용 추정이 限界概念이 아닌 平均概念이기 때문에 현재 상황에서 職業再活制度의 확대 혹은 축소에 따른 효율성에 관한 논거는 충분하지 않다. 둘째, 젊은 장애인근로자, 경증장애 혹은 더 생산적인 근로자에 대한 재활활동의 집중은 그러하지 않은 장애인근로자 집단보다 더 효율적이다. 특히 레비아탄과 타가트(Leviatan and Taggart, 1977)는 여유있는 노동시장은 장애인근로자의 고용에 큰 영향을 미치며, 이전소득의 부정적 노동유인효과는 중증장애인에 대한 再活서비스의 고용효과를 낮춤을 보여주고 있다. 따라서 이러한 勤勞者를 노동시장에 참여시킬 유인을 제공하는 것은 사회적 생산의 증대 뿐 아니라 福祉豫算의 절감차원에서조차 매우 바람직하다고 본다.

재활프로그램의 효과는 生産性이 낮은 근로자에 있어서의 노동시장 대기의 개념과 유사하다. 노동시장의 대기에서 輕症 障碍勤勞者는 중증 장애인근로자 보다 유리하다. 완전 고용 시에는 기술능력이 앞서 있는 근로자나 그렇지 않은 근로자나 모두 職場을 가질 수 있다. 이러한 상황에서 재활과 훈련은 대기하고 있는 모든 근로자의 소득을 증대시킨다. 그러나 노동 수요가 적으면 기술능력이 떨어지는 근로자는 고용되기가 힘들다. 따라서 勞動需要가 적을 때에는 재활프로그램의 의미

가 적다. 중증장애인에 대한 훈련은 호경기 때에 비하여 고용과 소득을 덜 創出할 것이며, 경증 장애인에 비하여도 고용실적과 소득이 적을 것이다. 따라서 경기 변동에 따라 지원방법을 달리하는 것은 매우 중요하며, 불경기에 資源을 職業創出보다 再活에 더 투입하는 것은 정책적 효과가 적을 수 있다.

再活에 대한 낮은 需要와 중증장애인에 대한 이러한 서비스의 집중은 다른 제도의 정책적 효과에 의하여 영향을 받는다. 경증 장애근로자들은 중증 장애근로자들보다 장애관련 소득보조가 적어져야 하며, 따라서 거의 모든 所得支援은 일할 수 없는 장애인에게 지원되는 것이 바람직하다고 본다. 결과적으로, 만일 노동시장 참여를 가능하게 하고 所得移轉支出 政策을 억제한다면 노동시장에서의 소득은 이러한 근로자들에게는 絶對的이 되도록 해야 할 것이다. 중증장애인에 있어서는 이전소득의 가능성은 재화와 훈련정책에 障礙가 될 수 있다. 이러한 이유들로 인하여 제한된 재화자원들을 중증장애인에게 집중하는 것은 효과에 있어서 문제가 있다. 따라서 정책의 효율성은 중증장애인을 어떻게 再活시킬 수 있는 方案을 찾는가에 따라 매우 달라질 수 있다.

2. 保護作業場의 經濟的 效果

우리나라의 거의 모든 保護作業場은 사실 혹은 비영리로 운영된다. 그러나 정부는 이러한 비영리 시설에 대하여 社會福祉 次元의 支援을 해오고 있으며, 그 규모는 계속 증대해 왔다. 그러나 이러한 보호작업장은 단순히 장애근로자들을 수용하는 데에만 그쳐서 이를 운영하면서도 보호작업장의 근본적 취지를 살리지 못하고 있다.

일반적 보호작업장은 參與者의 잠정적 기간동안 능력있는 노동력이 되어 성공적으로 자립할 수 있도록 하는 것을 목적으로 하고 있다. 따

라서 기술훈련에 목표를 두는 것이 아니라 작업의 생산물에 대한 생산성 증대, 作業場의 效率的 運營, 생산물의 판매, 수익의 증대 등까지 고려한 완전한 장애인의 독립까지 고려된 정책이 있어야 한다. 보호작업장이 효율적으로 그들의 목표를 달성할 수 있는가에 대한 평가는 매우 긍정적이다. 이를 위한 그들의 費用便益 分析에 대한 요약은 <表 8-2>와 같다.

<表 8-2> 保護作業場의 費用便益 分析

편 익	비 용
<ul style="list-style-type: none"> - 제도 생산물의 가치 - 작업자의 증가된 생산력의 현가 - 작업자의 사회 심리적 후생 증가 - 작업자의 사회 심리적 후생 증가로 인한 의료 및 심리치료비의 감소 - 작업자의 사회 심리적 후생으로부터의 제3자의 편익 	<ul style="list-style-type: none"> - 작업자의 포기된 생산 - 제도 운영비 (감독비, 설비비, 훈련비의 증가 등) - 민간부문과 공공부문 자원의 대체로 인한 포기된 외부생산의 가치

그린라이트 등(Gleenlight Associate, 1976)에 의한 미국의 400개 보호작업장에 대한 보고서에서 작업장에 대한 평가는 매우 肯定的이었으며, 이들에 대한 1달러의 지출은 사회비용으로 1.56달러의 편익을 낳았던 것으로 추정하였다.

또한 Christiansen(1981)은 Greenleigh Associate의 자료에 미국 노동부의 자료를 포함하여 Greenleigh Associate의 보고서 보다 더욱 긍정적인 결과를 얻었다. 그에 의하면, 가장 생산적인 장애인은 視覺障 碍 人으로 직접적인 편익이 8,500달러였으며, 이것은 일반장애인의 3,500달러, 정신장애인의 1,000달러보다 훨씬 컸던 것으로 추정하였다. 그의 연구에 따르면, 시각장애인의 생산성은 높은 기술 수준과 그들 작업장의 생산적 자본재시설 때문이었다(Christiansen, 1981).

장애근로자 간의 身體的 및 精神의 장애의 정도에는 큰 격차가 있

다. 일반적으로 중증장애인에 대한 職業創出 비용은 높고 그들의 생산물에 대한 가치는 낮다. 따라서 再活은 중증장애인을 중심으로 전환하는 것이 바람직하다. 한편으로 職業에 대한 사회심리적 관점에서 높은 가치가 부여되지 않으면 장애인 정책의 집단적 동정을 滿足시키는 수단으로서의 효율성은 비관적 견해를 낳을 수 있다. 그러나, 보호작업장에 대한 평가는 일반적으로 결코 悲觀的이지 않다. 그들의 작업의 성격에 대하여 편견만 없다면 보호작업장은 純社會的 便益을 낳을 수 있다고 본다.

第2節 障礙人을 위한 職業創出 政策

정부는 장애인을 勞動市場에 참여하도록하는 전통적인 雇傭政策에 치중해 왔다. 그러나 전통적인 접근의 장애인 고용정책에 있어서는 정책의 비효율성과 대상의 한정성 등에 대한 문제에 부딪히게 된다. 따라서 장애인에 대한 고용시장에 정부가 직접 수요자로서 參與하거나, 아니면 민간부문에 障礙人의 雇傭을 촉진시키기 위한 유인을 제공하거나 비고용에 대한 부담을 시키는 등의 장애인에 관련된 職業創出 制度를 운영하게 된다.

이 부문에서 重要한 것은 복지혜택을 勤勞로 代替시킬 수 있는 장애인에 대한 職業創出이다. 이것은 시장에서의 추가적인 정부의 選擇的 干涉이 열등근로자의 노동시장 활동의 제약을 감소시킬 수 있다는 가설에 기인한다. 이러한 제약(최저임금법, 복지정책, 차별적 고용주 행태, 노동조합의 압력 등)을 제거함으로써, 직접적 雇傭創出은 소득 빈곤을 감소시키는 효율적 수단이 되며, 또한 구조적 고용문제를 해결하는 수단이 되었다.

公共職業創出은 지방자치제의 실시로 지방공무원의 수요가 증가함

에 따라 자치단체 공무원에 장애인을 採用하도록 하는 유인을 제공하는 것으로서, 지방 복지정책의 효율성을 제고할 수 있는 방안이 될 수 있다. 따라서 地域의 公務員이 그들의 특정 고용사정을 반영하여 실업자와 열등 근로자에게 직장을 제공할 수 있도록 人力政策을 취할 수 있도록 하는 것이 필요하다. 그리고 이러한 고용에 대하여 中央政府가 補助를 하는 것도 하나의 유인이 될 수 있다. 이 제도내의 근로자들은 기술적으로 공무원의 資格을 갖기 때문에, 身分保障 뿐 아니라 공무원으로서의 혜택을 누릴 수 있다는 점에서 支援의 效果가 상대적으로 클 수도 있다.

정부는 민간부문의 장애인 고용을 촉진시키기 위하여 장애인 고용에 대한 세액공제 제도나 다양한 支援制度를 實施하고 있다. 그러나 민간부문의 고용효과는 그다지 크지 않아서 오히려 障 碍 人 雇 傭 負 擔 金을 부담하는 기업이 더 많다. 이것은 장애인고용에 대한 사회적 準備가 되어 있지 않음을 뜻한다. 더욱이 공공부문의 장애인 취업이 목표에도 미치지 못하는 不進한 상태에서 민간부문에 대한 이러한 장려책의 효율성을 기대하기는 어렵다(表 2-4 참조).

이와 같은 여건에서는 장애인에 대한 職業創出의 效果는 편익보다 비용이 더 클 수도 있다는 우려도 낳고 있다. 첫째는 交替效果에 대한 문제점이다. 職業創出 영향의 상쇄효과로서, 다른 부문에서의 고용이 감소한다는 것이다. 이 전략의 주요 목적은 고용창출이기 때문에 이 제도에 대한 평가는 제도가 있을 때의 고용수준과 그렇지 않을 때의 雇傭水準과의 差異로서 순직업창출 效果가 있어야 한다는 것이다. 일반적으로 純職業創出 效果는 고용된 근로자나 보조금 수급자의 수보다 적을 것이다. 왜냐 하면, 보조받는 근로자의 생산품은 다른 生産品과 競爭하게 되는데, 이에 따라 다른 상품의 생산이 감소하게 되면서 고용이 감소할 수 있기 때문이다. 그리고 제도에 대한 支援은 지원이 다른 곳에 使用되었을 경우 生産물로 나타날 機會費用을 낳으며, 일부

보조받은 근로자들은 補助금이 없이도 일을 했을 것이기 때문이다. 따라서 전체 직업창출에 대한 순직업창출의 비율은 이러한 交替效果의 指標가 된다.

미국의 경우 이러한 職業創出 效果를 測定한 결과는 매우 다양하게 나타나고 있다. 미국의 고용훈련법(Comprehensive Employment and Training Act)²⁷⁾에 따른 순직업창출에 대한 전체 직업창출의 비율은 장기적으로 전혀 없었던 것으로 推定되었다. 이 제도에 의한 고용으로 다른 피용자가 직장을 잃게 되고, 결국 다른 形態의 失業이 발생하였음을 의미한다. 다시 말해 이 제도가 없을 경우 재정당국이 이 제도의 기금을 다른 부문에 支出하는 것이 더 낫을 수도 있음을 의미한다. 그러나 단기적으로 純雇傭效果는 장기적 효과보다 컸던 것으로 추정되었다(Johnson and Tomola, 1977:3~26).

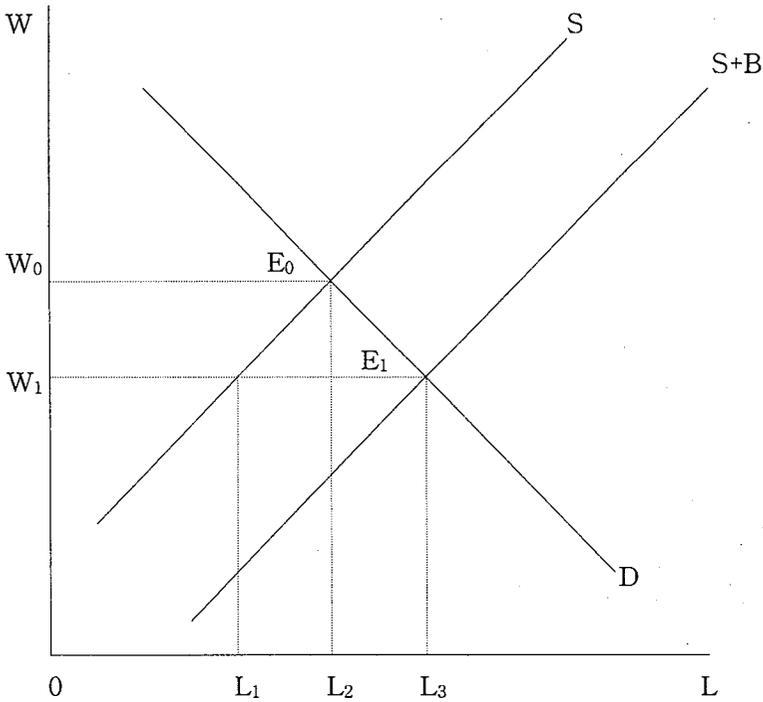
公共 職業創出에 대한 다른 연구에 의하면, 순고용창출에 대한 全體 雇傭創出의 비율은 1년후에 40~60%였다. 이것은 이에 사용된 자금의 1/2이 직업창출에서 財政 用途의 代替를 통하여 분산되었음을 의미한다(Borus and Hamernesh, 1978). 또한 장애인에 대한 세금공제제도도 고용창출에 영향을 미쳤다고 본다(Perloff and Wachter, 1979:173~179. 이상의 논의를 그림으로 보면 다음 [圖 8-1]과 같다.

[圖 8-1]에서 장애인의 雇傭促進政策의 노동공급 곡선이 S에서 S+B로 이동한다. 이에 따라 노동공급이 L_3 로 증가한다. 기존의 노동력 가운데 L_1L_2 가 대체되고 새로운 노동력 순고용효과는 L_2L_3 가 된다.

그러나, 일반적으로 나타난 結果는 純雇傭效果가 없는 것으로 보인다. 즉, 노동력 수요가 비탄력적인 것으로 설명될 수 있다. 이것은 다음 [圖 8-2]와 같은 수요공급 상태를 의미한다.

27) 이 制度는 지방의 공무원이 지역의 公共部門의 직업을 창출할 수 있도록 한 제도임.

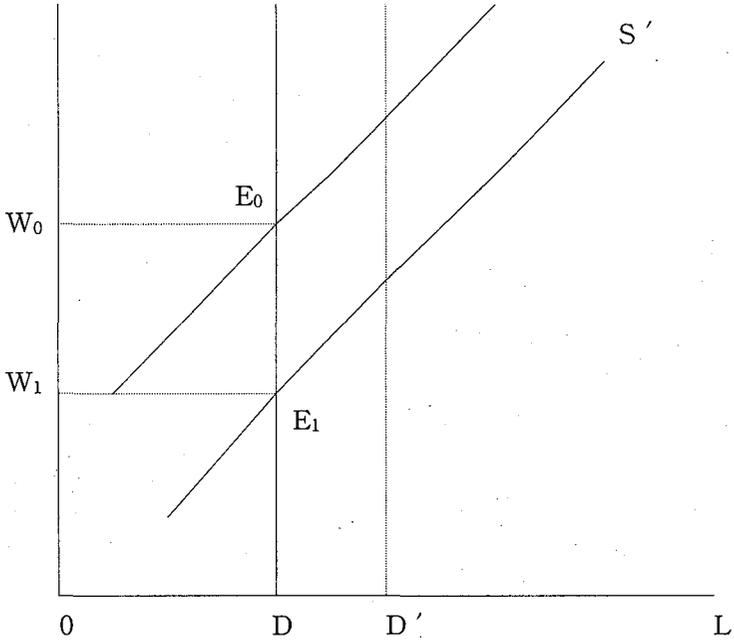
[圖 8-1] 障 碍 人 雇 傭 政 策 的 效 果: 交 替 效 果 有 在 的 境 遇



즉, 비탄력적 노동수요로 인하여 雇傭은 제자리에 머물고 $W_0 E_0 E_1 W_1$ 만큼의 정부지출만 유발하는 결과가 되며, 이러한 지출의 수혜자는 결국 企業이 된다. 따라서, 이러한 정부정책의 정책적 효과 부족으로 정책적 보완이나 다른 政策代案을 마련하는 것이 필요하다.

첫째, 이들에 대한 별도의 노동력 수요를 增大시키는 政策이 필요하다. 일반적으로 公共部門에서 정부가 장애인을 위한 職級別, 職能別 T.O.制를 확보하는 것이 필요하다고 본다. 그러나 民間部門에서 이러한 정책에 따르기 위하여는 적어도 그들의 能力이나 生産性에 대한 정보나 영향이 필요하다. 혹은 정부가 장애인을 雇傭하는 企業에 대하여 고용하는 비율만큼 더 구매를 하는 경우를 상정할 수 있다.

[圖 8-2] 障礙人 雇傭政策의 效果: 交替效果가 없는 境遇



둘째, 職業創出制度의 또 다른 문제점은 순직업창출당 예산비용이 크다는 것이다. 공공직업창출제도의 교체율이 民間部門의 교체율보다 낮을 것이다. 이것은 결국 납세자의 비용을 증대시키거나 소비자에게 가격으로 轉嫁시키는 結果를 낳는다. 따라서, 직업창출에서 비교적 노동공급이 비탄력적인 부문을 대상으로 하여 직종을 創出하는 것이 필요하다. 이로써 정부가 새로운 직종을 창출하는 역할을 할 수 있다.

셋째, 둘째 문제와 연결된 문제로서 職種 創出의 實際費用에 대한 생산된 재화의 가치문제가 있다. 보호작업장에 관련된 논의에서와 마찬가지로 이러한 職種으로부터의 편익은 근로자가 고용되어 있는 동안의 생산성 뿐 아니라 勤勞 經驗과 職業訓練이 그의 미래소득에 대하여 공헌을 한다는 것이다. 이러한 특정 공공, 민간 프로그램에서 勤

勞者를 雇傭하는 실질적 비용은 그들이 근로하는 곳의 설비와 자재, 관리 및 감독자 비용, 그리고 그 制度가 없었을 경우 그가 參與했을 작업의 가치이다. 이러한 포기된 생산성은 근로자의 대체적 市場活動이나 그가 가정 내에서 했을 가내생산품 혹은 그의 단순한 여가의 가치를 포함한다. 이러한 근로자들을 職業創出에 投入하도록 하는 것은 경우에 따라서 단순히 생계보조금 등 지급하는 등의 다른 代案에 비하여 일부 손실이 될 수 있다. 그리고 이들은 費用面에서 설비, 자재, 관리 감독자를 필요로 한다. 그러나 문제는 생산물의 가치이다.

公共職業創出 制度의 生産物은 공공서비스로서 市場化되지 않으므로 그것의 가치는 거의 측정하기 힘들다. 制度의 基本的 目的은 심리적 혹은 사회적 혜택, 작업경험, 혹은 대상집단에 대하여 훈련을 시키는 것이다. 즉, 동질의 물건이나 서비스를 생산하거나 정의된 작업을 성취하는 것이 아니다. 보호작업장의 直接的 惠澤에 대한 논의에 따르면, 이러한 제도들은 사회심리적 혜택에 상당한 가치를 부여하지 않으면 費用 效果的이지 못할 수 있다. 이것은 중증장애인의 경우 쉽게 이해될 수 있다.

마지막 문제는 직접적 職業創出制度에 관련된 행정 및 제도의 내용에 관련된 문제이다. 이러한 목적의 制度는 실제로 내용을 構成하거나 管理하기가 매우 힘들다. 이러한 제도들은 소득보조제도보다 상대적으로 고정비용이 많이 들 것이며 공공서비스의 提供에 있어서 공공서비스의 수혜자가 만족할 만한 서비스를 제공하도록 하는 管理上의 어려움도 클 것으로 본다.

민간부문의 고용보조제도에 관한 문제도 공공부문과 유사하나 상당히 다른 문제가 있다. 예를 들면, 신규고용에 대한 세금공제제도는 일정 비율의 追加雇傭을 조건으로 하므로 장애근로자의 실업을 최소화할 수 있다. 그러나, 상대적으로 추가적인 職業創出을 목표로 하는데는 비효율적이다. 또한 계속 고용에 대한 유인이 크지 않다. 반면, 상

당히 중증장애인이나 불우 근로자에 효과적으로 중점을 둔 制度는 고용목표가 쉽게 달성되지 않으며 이들의 雇傭에 의한 생산목표도 달성하기 힘들다.

障 碍 人의 入職만을 중심으로 한 현재 제도에는 일단 입직시 解雇가 어려울 것이라는 전제가 있으나 현실적으로 이들에 대한 해고는 큰 문제가 되지 않는다. 따라서, 이들을 계속 雇傭하도록 하는 유인이 제공되어야 한다. 그러나 이러한 政策이 항상 비효율적인 것은 아니다. 일단 고용이 되어 다행히 기업의 과업을 잘 수행할 경우는 이러한 初期 雇傭政策이 매우 효과적일 수 있다.

장애인의 고용촉진에 관련된 제도들은 경우에 따라서 勞動移動이나 賃金率 조정을 규제하는 제도(최저임금법 등)를 무효화시킬 수 있다. 이에 대한 대체적 전략은 최저임금법에 대한 노동시장규제를 등의 제한효과를 상쇄시키는 대상자에 대한 支援制度를 導入하는 것이다. 이러한 대안은 노동조합이나 최저임금법의 감축이나 규제의 무효화를 威脅으로 보는 집단을 덜 자극할 것이다.

職業創出 보조와 규제의 무효화에 대한 다른 접근 방법은 피용자에 기초한 고용보조조정이다. 지금까지 주요 민간부문 職業創出制度는 雇 用主에 基礎한 制度였다. 고용주는 새로 고용된 근로자가 보조의 근거가 되는지에 대하여 입증해야 하며 立證된 경우에 한하여 보조금이 지급된다. 피용자는 자신이 고용주가 보조금을 받을 수 있도록 하는지, 어떤 혜택을 부여하는지에 대하여 알 필요가 없다. 더욱이, 이러한 고용주 기초제도에서 個別 勤勞者들은 그들이 보호대상집단임에도 불구하고 고용절차에 영향을 미칠 능력을 거의 갖고 있지 않다. 보조에 대한 유인은 오직 고용주에게만 있으며, 결과적으로 직업을 근로자에게 連結시키는 보조금에 의하여 유인된 활동은 시장의 수요측면에만 존재한다. 즉, 노동공급자는 수동적 참여자가 된다.

雇傭保險制度에서 자영자는 임의가입보험이 가능하다. 雇傭保險은 구

조직 실업을 없애기 위한 것이기 때문에 근로가능 장애인을 고용보험 속에서 운영할 수 있다면 더욱 효율적인 고용정책이 될 수 있다고 본다.

이러한 고용창출의 誘引 形態는 보조금이 피용자에 기초할 경우 달라질 수 있다. 예를 들면, 각 근로자가 補助對象集團임을 입증하고 고용에 대하여 고용주가 일정의 보조금을 수급받을 수 있다는 資格證을 保有하고 있다고 가정하자. 보조조건은 고용주 기초 대상 프로그램에 있는 모든 사람에게 동등하다고 가정하자. 자격증 보유 근로자에게 노동시장 특혜를 제공하며 직장을 찾도록 하는 유인을 준다. 制度의 內容을 아는 고용주들은 職業을 근로자와 연계시키는 유인을 고용주 기초제도보다 더 가질 것이다. 이러한 피용자 기초제도의 이점은 노동공급자가 더 직장을 찾도록 하는 유인을 주며 이로써 雇傭을 增大시킬 수 있다는 것이다.

〈表 8-3〉 企業의 障 碍 人 就 業 促 進 制 度 에 대 한 選 好 度

(단위: 명)

구 분	강한 유인	약한 유인	유인 없음	불확실	무응답	가장 중요한 유인
적용 ¹⁾ 비용의 세금공제	19	46	25	5	5	42
적용에 대한 무료기술보조	14	42	31	8	5	25
동등접근의 강력한 의무화	13	35	34	11	6	23
재활기관을 통한 취업알선	14	50	19	12	5	27
생산기준 이하 장애인의 직접적 임금보조	8	26	46	15	5	10
장애인을 대상으로 한 직업 교육지원	15	39	27	14	5	25
장애인 고용의 혜택에 대한 이점 및 정보제공	4	32	42	16	6	7
기타	5	4	0	1	90	9

註: 1) 적용이라 함은 장애인 근로자 고용에 필요한 제반 시설 및 조치를 의미함.

資料: BPA Accomodation Study, I, 71, Collingnon in Berkowitz and Hill, 1989, p.230에서 전재.

미국의 경우 기업이 障礙人 雇傭에 있어서의 유인은 적응비용에 관련되는 것으로 조사되고 있다. 조사에 따르면, 기업에서 適應費用에 대한 혜택을 부여하도록 하는 선호가 가장 큰 것으로 나타나고 있다 (表 8-3 참조). 우리나라의 경우 企業內 適應費用에 대한 政策은 사실상 실행되고 있지 않다.

第3節 同等接近 規程

우리나라에 있어서 일반적으로 동등접근의 규정은 障礙人福祉法에 주로 나타난다. 이것은 민간과 공공고용주가 장애인로자를 고용하도록 요구하며 이것을 법에서도 適用하도록 요구한다.²⁸⁾ 이것은 사실상 시민권의 보장에 관한 절차일 수 있다.

이 제도는 의미에 있어서 매우 급진적이고 전통적인 所得補助나 재활전략 이상의 강도를 갖고 있다. 이 법의 목적은 사회의 생산적 절차를 직접적으로 變更시키고자 하는 것이다. 그러나 우리나라는 사실상 형식적으로 운영되며, 이에 따라 장애인의 雇傭問題는 전혀 개선되지 않고 있다. 미국의 경우 同等接近 規程이 매우 강하게 요구되고 있음에도 불구하고 동등접근에 관련된 소송은 거의 없었고 그 조정은 매우 느거웠다.

이러한 제도의 실시예 따른 민간부문이나 다른 정부부문에서의 비용 증가는 매우 크다고 본다. 그러나 이러한 規程이 強制되었을 때 사용되는 비용은 장기적으로 볼 때 사회적으로 매우 큰 가치가 있을 것이다.

同等한 機會란 장애인로자에게 公共施設에 들어갈 權利만을 의미하는 것이 아니다. 미국의 재활법은 차별적 대우의 종결이 동등한 기회를 보장하는데 充分하지 않다고 본다. 추가적으로 긍정적 행위가 취해

28) 장애인 고용촉진등에 관한 법률 제4조 참조.

져야 한다. 즉, 障 碍 人 들 은 어 떤 狀 況 에 서 든 반 드 시 고 려 되 어 야 한 다. 예 산 의 지 원 을 받 는 수 혜 자 의 혜 택 정 도 는 동 등 접 근 정 도 에 의 하 여 상 당 히 다 르 다. 따 라 서 이 들 이 차 별 적 인 대 우 를 받 는 가 의 판 단 은 장 애 인 을 위 한 費 用 과 差 別 克 服 의 難 易 度 에 의 하 여 판 단 되 어 야 한 다. 즉, 문 제 는 이 러 한 비 용 요 소 가 그 들 이 받 을 혜 택 과 어 떤 均 衡 을 맞 추 어 야 하 는 가 에 있 다.

동 등 접 근 규 정 에 서 강 요 에 관 련 된 결 정 에 비 용 을 고 려 하 는 것 은 이 러 한 정 책 적 접 근 을 추 진 하 는 집 단 의 의 도 와 상 반 될 수 있 다. 그 들 에 게 동 등 접 근 은 基 本 原 理 이 다. 그 리 고, 이 것 의 성 취 는 권 리 의 문 제 로 이 루 어 진 다. 동 등 접 근 의 목 적 은 障 碍 部 分 의 다 른 목 적 인 장 애 인 에 대 한 비 용 분 담, 장 애 비 용 을 줄 이 기 위 한 효 율 적 투 자 를 하 는 것 과 약 간 다 르 다. 이 러 한 점 에 서 보 다 동 등 접 근 에 필 요 한 비 용 은 不 平 等 減 少 時 의 惠 澤 과 비 교 되 어 야 한 다. 그 리 고 불 평 등 에 접 근 하 는 절 대 적 수 준 은 항 상 추 진 되 어 야 한 다.

同 等 接 近 의 비 용 과 불 평 등 정 도 를 비 교 하 는 費 用 便 益 分 析 觀 點 은 전 통 적 인 所 得 補 助, 再 活 職 業 訓 練 政 策 의 새 로 운 직 업 창 출 효 과 의 경 제 적 효 과 에 관 한 논 의 를 주 도 해 왔 다. 이 러 한 관 점 은 동 등 접 근 전 략 에 도 적 용 되 어 야 한 다. 이 에 따 라 얼 마 만 큼 의 不 平 等 이 減 少 되 어 야 하 는 가, 불 평 등 의 어 떤 측 면 을 지 양 해 야 하 는 가, 이 러 한 틀 속 에 서 반 드 시 便 益 費 用 비 교 가 되 어 야 한 다. 결 국 어 떤 형 태 로 든 동 등 접 근 에 대 해 서 는 費 用 에 비 례 하 여 成 就 되 는 편 익 의 관 계 에 의 하 여 평 가 할 수 밖 에 없 다.

第9章 障碍人 勞働供給形態 및 費用便益 分析

第1節 實證模型(I): 障碍人 勞働供給行態 分析

1. 實證分析 模型

가. 基本模型²⁹⁾

障碍人の 勞働供給은 障碍의 程度, 障碍의 種類, 家計의 所得水準 등에 많은 영향을 받기 때문에 독특한 勞働供給形態를 나타낸다. 이들은 상대적으로 非經濟活動狀態로 남아있는 경우가 많으므로, 障碍人을 대상으로 勞働供給分析을 하는 경우 經濟活動參加者와 非參加者를 모두 고려해야 하며, 經濟活動參加와 勞働時間, 양 측면의 勞働供給에 대한 고려가 특히 중요하다.

本 研究에서는 障碍人の 勞働供給形態를 분석하기 위해, 就業者만을 대상으로 하는 통상의 노동공급분석과 달리 障碍人の 特性을 고려할 수 있는 Heckman(1979)의 基本模型을 채택하였다. Heckman의 모형은 독특한 노동공급행태를 보다 간편하게 처리할 수 있는 二段推定方法(two-step estimator)이다. 이 방법이 經驗研究에 적용하기 편리하면서도 통계적 결함이 없는 優秀한 模型이라는 점에서 본 연구에서는 이 방식을 이용하여 障碍人 勞働供給의 代替效果와 所得效果 推定을 중심으로 분석하고자 하였다.

장애인 개인의 勞働供給은 市場賃金(market wage)과 要求賃金

29) 양승주, 「기혼여성의 노동공급행태 분석」, 고려대학교 박사학위논문 pp.36~42의 내용을 인용하였음.

(reservation wage)의 관계에 의해 결정된다. 市場賃金은 어느 한 개인이 노동공급을 함으로써 얻는 기대수익으로, 노동시장에서 실현될 수 있는 임금 수준인데 비하여 要求賃金은 餘暇時間에 대한 개인의 主觀的 價値를 나타내는 것으로 勞動供給與否에 대한 판단을 내리는 기준이 된다.

만일 0의 근로시간에서 市場賃金이 要求賃金 보다 낮은 수준일 경우에는 經濟活動에 참가하기보다는 餘暇 등에 시간을 활용함으로써 개인의 효용을 증대시킬 수 있게 된다. 반대로 市場賃金이 要求賃金 보다 높은 경우에는 勞動市場에 참가해서 양(+)의 노동시간을 공급하게 된다. 따라서 勞動時間은 餘暇時間에 대한 개인의 主觀的 價値, 즉 要求賃金과 市場賃金이 같아지는 점에서 결정된다.

어느 한 障 碍 人의 市場賃金을 式 (1)과 같이 표시하면 다음과 같다.

$$w = \alpha'x + u_1 \dots\dots\dots (1)$$

여기서 w는 시장임금, x는 시장임금의 결정변수들(상수항 포함)을 의미하며, u₁은 오차항으로써 평균값이 0인 정규분포에 따른다고 가정한다.

要求賃金은 式 (2)와 같이 勞動時間이 0인 경우와 陽의 勞動時間(h>0)인 경우에 따라 각기 달리 표현되는 것으로 가정한다.

$$w^* = \begin{cases} \beta'z + u_2 & h=0 \\ \beta'z + \delta w + \gamma h + u_3 & h>0 \end{cases} \dots\dots\dots (2)$$

위 式에서 w*는 要求賃金, z는 요구임금을 결정짓는 個人的 特性을 나타내는 변수들이며, h는 노동시간을 나타낸다. h=0에서의 要求賃金은 장애인 個人的 特性인 z에 의해 설명된다.

그러나 일단 經濟活動에 참가한 장애인들의 경우 餘暇時間의 주관적 가치인 要求賃金은 자신의 市場賃金과 勞動時間에도 영향을 받는다고 볼 수 있다. 이는 市場賃金 수준과 勞動時間에 따라 여가 한 단

위의 주관적 가치가 변화하기 때문이다. 따라서 經濟活動參加者가 勞動時間을 결정할 때의 要求賃金은 근로시간과 자신의 市場賃金 수준에 의해서 영향을 받게 된다. 그리고 u_2, u_3 는 각각 誤差項을 나타내는 確率變數들로서 평균이 0인 正規分布를 따른다고 가정한다.

한편 經濟活動 參加與否가 결정되는 과정을 살펴보도록 하자. 만약 0의 노동시간에서 市場賃金이 要求賃金보다 크다면 參加가 이루어지고 市場賃金이 要求賃金 보다 낮다면 경제활동에 참가하지 않게 된다. 이를 式으로 나타내면 다음과 같다.

經濟活動 參加의 條件 ($Y=1$) ;

$$\begin{aligned} w \geq w^* : h=0 &\rightarrow \alpha'x + u_1 \geq \beta'z + u_2 \\ u_2 - u_1 &\leq \alpha'x - \beta'z \\ u_D &\leq \alpha'x - \beta'z \end{aligned}$$

여기서 Y 는 經濟活動 參加與否를 나타내는 변수로서 經濟活動參加이면 1, 非參加이면 0의 값을 가진다. 그리고 $u_D = u_2 - u_1$ 을 나타내며 u_1 과 u_2 가 각각의 分散이 σ_{12}, σ_{22} 이고 共分散이 σ_{12} 인 確率變數이라면, 이들 확률변수의 차를 나타내는 u_D 는 平均값 0와 分散 $\sigma_D^2 = \sigma_1^2 + \sigma_2^2 - 2\sigma_{12}$ 인 正規分布에 따른다.

이와 같이 u_D 가 正規分布를 취한다고 하면 어떤 개인 i 가 經濟活動에 참가할 확률은 다음과 같은 probit모형으로 유도될 수 있다.

$$\begin{aligned} P_i[Y=1] &= P(w \geq w^*) \\ &= P(u_D \leq \alpha'x - \beta'z) \\ &= P(u_D / \sigma_D \leq I) \\ &= \Phi(I) \end{aligned}$$

여기서 $I = \frac{1}{\sigma_D} (\alpha'x - \beta'z)$ 이며 이때 σ_D 는 u_D 의 標準偏差이다. 또

한 Φ 는 표준누적정규분포함수(standard cumulative normal distribution function)를 나타낸다. 이때 I 는 일종의 經濟活動 參加性向을 나타내는 指數로써 해석될 수 있다.

probit모형을 사용해서 要求賃金과 市場賃金を 결정하는 獨立變數들이 經濟活動 參加與否에 미치는 영향, 즉 파라메타 α 와 β 가 추정될 수 있다.

한편 經濟活動에 참가한 이후 勞動時間規模를 결정하는 과정을 살펴 보도록 하자. 만약 0의 노동시간에서 市場賃金(w)이 要求賃金(w^*)보다 크다면 障 碍 人은 경제활동에 참여해서 市場賃金=要求賃金인 점에서 勞動供給規模를 결정한다. 노동시간함수는 $w=w^*$ 을 이용해서 式 (2)로부터 다음과 같이 유도된다.

$$h = \begin{cases} w \geq w^* \text{이면, } \frac{1}{\gamma} \{ (1 - \sigma) w - \beta z \} + u^*, \\ \text{만약 0의 노동시간에서 } w < w^* \text{이면, } 0 \end{cases} \dots\dots\dots (4)$$

여기서 $u^* = -(1/\gamma)u_3$ 을 나타낸다. 勞動時間은 취업자에 한해 관찰되기 때문에 非經濟活動參加者, 즉, $h=0$ 인 자료가 분석에서 제외된다.

장애인 전체의 母集團으로부터 非就業者를 제외하고 就業者만을 선택해서 勞動供給函數를 추정하면 標本選擇에 따른 偏倚의 문제가 발생하게 된다.

勞動供給의 변화는 就業者의 勞動時間增減이나 就業者의 勞動市場 퇴출, 그리고 非經濟活動參加者의 노동시장 진입으로 이루어지기 때문에 非參加者가 제외됨에 따라 이들의 반응이 분석에서 빠지게 되기 때문이다. 따라서 標本選擇에 따른 偏倚를 고려해서 經濟活動에 참가하지 않는 障 碍 人을 포함한 모집단 전체에 대해 勞動時間函數를 추정하게 되면 式 (4)의 오차항 u^* 의 기대값은 式 (5)와 같이 나타난다.

$$\begin{aligned}
 E [u^* | w \geq w^*] &= E [u^* | u_D \leq (\alpha'x - \beta'z)] \\
 &= E [u^* | u_D / \sigma_D \leq I] \dots\dots\dots(5)
 \end{aligned}$$

위의 식에서 오차항 u^* 는 축쇄(truncated)되어 있으며 u^* 와 u^* 의 공분산이 0이 되지 않는 한 u^* 의 條件附 平均은 0이 되지 않는다. u^* 와 u_D 가 상관을 갖기 때문에 u^* 는 x, z 변수들과 相關關係를 갖게 된다. 따라서 통상 最小自乘法에 의한 식 (4)의 추정은 一致性이 보장되지 않는 통계적 문제를 발생시키며, 이 문제는 說明變數를 누락한 경우와 같은 통계적 결함을 초래한다.

이러한 選擇偏倚를 수정하기 위해 이 글에서는 Heckman의 二段推定方法(two-step estimation method)을 따른다. 이에 의하면 1段階로 probit모형으로 經濟活動 參加率 式을 추정하고 이를 이용해 u^* 의 조건부 기대값 $E[u^* | \cdot]$ 을 추정한다. 2단계로 $E[u^* | \cdot]$ 를 勤勞時間函數의 獨立變數의 하나로 처리함으로써 OLS를 이용해 선택변의를 수정한 勤勞時間函數를 추정하는 것이다. 그러면 모집단의 勤勞時間 期待置는 Johnson Kohz(1972)가 제시한 축쇄정규분포의 결과를 이용해서

$$\begin{aligned}
 E[h | w \geq w^*] &= 1/\gamma (1-\delta)w + (1/\gamma)\beta z + E[u^* | u_D / \sigma_D \\
 &\leq (\alpha'x - \beta'z) / \sigma_D = 1/\gamma (1-\delta)w + (1/\gamma)\beta z + b_1 \lambda
 \end{aligned}$$

으로 나타난다.

여기서 $b_1 = -\frac{1}{\sigma_D} \sigma_{D^*}$ 로서 σ_D 는 u_D 의 標準偏差이고 σ_{D^*} 는 u_D 와 u^* 의 共分散을 나타낸다. 또한 $\lambda = \frac{\phi(I)}{\Phi(I)}$ 로서 ϕ 와 Φ 는 각각 標準正規密度函數 및 累積標準正規分布 函數를 표시한다.

따라서 經濟活動 參加與否를 나타내는 식 (3)으로부터 選擇偏倚의 수정항 λ 를 추정해 이 λ 를 勤勞時間 函數의 독립변수로 처리함으로써 選擇便宜를 수정한 勤勞時間 函數를 추정하게 된다. 결국 勤勞時間

函數는 다음과 같다.

$$[h | w \geq w^*] = 1/\gamma (1 - \delta)w + (1/\gamma)\beta z + b_1 \lambda + v_1 \dots\dots\dots (6)$$

여기서 v_1 은 수정된 오차항으로서 $E[v_1]=0$ 을 만족시킨다.

마찬가지로 市場賃金도 $w - w^* \geq 0$ 인 경우에 한해 관찰되므로

$$\begin{aligned} E [w | w - w^* \geq 0] &= E [w | \alpha' x - \beta' z \geq u_D] \\ &= \alpha' x + E [u_1 | u_D / \sigma_D \leq (\alpha' x - \beta' z) / \sigma_D] \\ &= \alpha' x + b_2 \lambda \end{aligned}$$

위에서 $b_2 = -\frac{1}{\sigma_D}(\sigma_{D1})$ 이고 여기서 σ_{D1} 은 u_D 와 u_1 의 共分散을 나타낸다. 따라서 選擇偏倚를 수정한 賃金函數가 다음과 같이 정리된다.

$$[w | w - w^* \geq 0] = \alpha' x + b_2 \lambda + v_2 \dots\dots\dots (7)$$

式 (6)과 式 (7)이 각각 선택편의를 수정한 임금함수와 노동시간 함수가 되면 이 경우 $E[v_1 | h > 0] = 0$, $E[v_2 | h > 0] = 0$ 이 되어 통상 最小自乘法을 사용하여 偏倚 없는 計數를 추정하게 된다. 그런데 여기서 式 (6)의 右邊에 나타나는 賃金變數가 式 (1)로 표현되는 確率變數이기 때문에 통상 最小自乘法을 사용하는 경우 一致推定量을 얻지 못한다는 문제가 발생하게 된다. Heckman은 이 문제를 해결하기 위해 賃金變數를 이를 결정짓는 外生變數들로 대체해버리고 勞動時間函數를 縮約型(reduced form)으로 추정하였다.

그러나 본 연구에서는 勞動時間 式을 Maddala가 제시한 축쇄變數의 경우에 적용하는 유사 2SLS(appropriate analogue of the usual two-stage least-squares method for the case of truncated variables)방식에 의해 추정하였다.

이 방식은 1段階에서 최우법을 이용해 經濟活動參加式을 추정하고,

이로부터 얻어진 推定置 $\hat{\lambda}$ 를 이용해서 2段階에서는 먼저 選擇偏倚를 수정한 賃金式 (7)을 추정한다. 다음 세번째 단계에서는 式 (7)의 추정에서 얻어진 推定置 \hat{w} 를 勞動時間 式 (6)의 우측항에 나타나는 w 대신 대체한 후 OLS를 이용해서 賃金變數의 内生性和 選擇便宜를 수정한 勞動時間函數 式을 추정함으로써 一致推定量을 보장한다.

이러한 3단계의 추정식을 사용한 이유는 앞서 설명한 바와 같이 勞動時間函數에서 賃金變數의 파라메타를 추정하는 일이 분석을 위해 필요했기 때문이다.

障役人的 經濟活動參加 및 勤勞時間 決定에 영향을 미치는 요인은 크게 個人的 特性和 經濟·社會的 與件으로 나누어 살펴보면, 각 變數의 설정은 자료가 허용되는 범위 내에서 이루어졌다.

나. 假說 및 意義

본 실증분석은 장애인의 노동공급행태를 분석함으로써 장애인 고용 촉진정책의 수립을 위한 기초자료를 제공하는 데 있다. 본 실증분석에서 특히 관심을 가지고 파악하려는 것은 장애인 취업에 영향을 미치는 요소는 어떤 것이 있는가이다.

첫째, 年齡은 障役人的 就業에 어떤 영향을 미치는가?

둘째, 性(남성, 여성)은 어떤 영향을 미치는가?

셋째, 結婚與否는 어떤 영향을 미치는가?

넷째, 慢性的 疾病 有無는 어떤 영향을 미치는가?

다섯째, 主觀的인 健康狀態는 어떤 영향을 미치는가?

여섯째, 正規적인 學校에서의 教育期間은 어떤 영향을 미치는가?

일곱째, 職業訓練은 어떤 영향을 미치는가?

여덟째, 資格證 所持與否는 어떤 영향을 미치는가?

아홉째, 經濟的 어려움 정도는 어떤 영향을 미치는가?

열번째, 生計保護對象 與否는 어떤 영향을 미치는가?

열한번째, 年金受給 與否는 어떤 영향을 미치는가?

열두번째, 障 碍 種 類는 어떤 영향을 미치는가?

열세번째, 障 碍 程 度는 어떤 영향을 미치는가?

2. 說 明 變 數 및 從 屬 變 數

본 연구의 분석에 사용된 자료는 본서의 앞에서 설명된 장애인취업 실태 조사자료로서 만 15세 이상 장애인을 대상으로 하였다. 따라서 본 자료는 장애인들의 경제활동상태 자료이므로 노동공급함수나 임금 함수를 추정하는 데는 한계가 있으나 장애인을 대상으로 전국적 규모로 조사된 자료라는 점에서 의의를 지닌다.

가. 從 屬 變 數

1) 就 業 與 否

본 분석에서는 就業者이면 1, 無業者이면 0으로 Dummy 변수화하여 사용하였다. 여기서 無業者란 취업하지 못한 자로서 失業者와는 구분된다. 즉 일반적으로 15세 이상의 비경제활동인구와 실업자를 합하여 無業者라고 정의하였다.

한편 취업자는 통계청의 경제활동인구 조사시 기준을 그대로 사용하였다. 즉, 就業者는 조사시점에서 전 일주일간 소득, 이익, 봉급, 임금 등 수입을 목적으로 1시간 이상 일을 한 사람, 직업 또는 사업체는 가졌으나 조사대상기간중 一時的 病(가족의 병 포함), 연가 또는 휴가, 노동쟁의, 조업중단 등으로 일을 하지 못한 일시휴직자, 자기에게 직접적으로는 소득이나 수입이 오지 않더라도 家口單位에서 경영하는

노동자이나 사업체의 수입을 높이는데 도운 일정한 보수없이 자기 家族의 一員이 경영하는 사업체에서 일한 사람을 포함한다. 더미변수로 구분한 조사대상 장애인의 취업여부 변수의 평균값은 0.33으로 무업자의 비중이 높은 것으로 나타났다.

2) 所得

현재의 月平均 收入으로 근로자의 경우 기본급 뿐만 아니라 상여금, 수당 등을 모두 포함한 것이며, 自營業者나 雇用主人 경우에는 순소득을 의미한다. 조사대상 취업장애인의 월평균소득 61.5만원 정도로 나타났다으며, 이때 표준편차는 63.4였다. 단 추정시 사용된 소득은 취업자에 한정하였다.

3) 勤勞時間

勤勞時間은 주당 평균 근무시간을 그대로 사용하였으며, 조사대상 취업 장애인의 週當 勤勞時間은 최고 98시간에서 최저 1시간으로 주 평균 근로시간은 52.7시간이며 표준편차는 22.7로 나타났다.

나. 說明變數

1) 年齡(A5), 性(DSEX)

본 실증분석에서는 年齡變數는 연령 그 자체로 사용하였다. 조사대상 장애인의 평균연령은 55.95세이며, 표준편차는 18.12이다. 한편 性은 남성이면 1, 여성이면 0으로 Dummy 변수화하여 사용하였다. 이때 평균값은 0.54로 남성 장애인이 약간 많은 것으로 나타났다.

2) 生計保護對象者 與否(MED2), 年金受給 與否(PEN), 經濟的 어려움 程度(H91)

生計保護對象者란 실태조사시 의료보호 1종 해당자에 응답한 자로 생활보호대상자 중 거택보호대상자를 의미한다. 본 실증분석에서는 거택보호대상자이면 1, 그 이외에는 0으로 Dummy 변수화하여 사용하였다. 이때 조사대상 장애인의 생계보호대상자여부의 평균값은 0.35로 나타났다.

年金受給 與否는 장애로 인한 연금 또는 일시금을 받았거나 받고 있으면 1, 받은 적이 없으면 0으로 Dummy 변수화하여 사용하였다. 이때 평균값은 0.11로 나타났다.

또한 經濟的 어려움 程度는 매우 어려우면 1, 그저 그러면 3, 전혀 어렵지 않으면 5 등 5점 척도를 변수화하였다. 이때 평균값은 2.39로 어렵다는 쪽이 많았으며, 표준편차는 1.39로 나타났다.

3) 教育(EDU)

教育은 교육받은 기간을 사용하였다. 즉 국졸이면 6, 중졸이면 9, 고졸이면 12, 대졸이면 16 등으로 교육받은 기간을 변수로 전환하여 사용하였다. 조사대상 장애인의 교육기간의 평균값은 5.79년으로 국졸정도가 평균 학력인 것으로 나타났으나 표준편차는 4.97로 개인별 편차가 꽤 큰 것으로 나타났다.

4) 結婚與否(MAR)

결혼여부는 결혼한 경우와 결혼하지 않은 경우로 구분하여, 만14세 이하와 미혼의 경우에는 0, 배우자가 있거나 사별, 이혼, 별거 등 결혼한 경험이 있는 경우에는 1로 Dummy 변수화하여 사용하였다. 이 때

평균값은 0.88로 결혼경험이 있는 경우가 다수를 차지하였으며 표준편차는 0.33으로 나타났다.

5) 慢性的 疾病與否(ACHE)와 主觀的 健康狀態(H12)

만성적 질병이 있으면 1, 없으면 0으로 Dummy 변수화하여 사용하였다. 이때 평균값은 0.59로 만성질환이 있는 경우가 약간 많은 것으로 나타났다. 한편 주관적 건강상태는 장애인 본인이 생각하기에 매우 건강하면 1, 그저 그러면 3, 전혀 건강하지 못하면 5 등 5점 척도를 변수화하였다. 이때 평균값은 3.00으로 나타났으며 표준편차는 1.38이었다.

6) 職業訓練 與否(HUN)와 資格證 所持與否(JAK)

직업훈련 이수여부에 대한 질문에서 직업훈련을 받은 경험이 있으면 1, 경험이 없으면 0으로 Dummy 변수화하여 사용하였다. 이때 평균값은 0.02로 직업훈련 받은 장애인이 매우 소수인 것으로 나타났으며 표준편차는 0.13이었다. 한편 자격증 소지여부에서는 자격증을 가지고 있으면 1, 자격증이 없으면 0으로 Dummy 변수화하여 사용하였는데, 평균값은 0.13이고 표준편차는 0.33으로 나타났다.

본 실증분석에는 經濟活動人口의 분석과 勞動供給行態 函數, 賃金函數, 勤勞時間 函數 등을 추정하고 있다. 본 연구에서 제시된 각종 분석의 결과치는 障礙人의 特性別로 노동공급행태의 비교를 위하여 통계적으로 유의성이 떨어지는 변수도 남겨놓은 채 비교를 하고 있다. 다음의 표는 추정에 사용되고 있는 변수들의 변수명과 각 변수의 평균값 및 표준편차이다.

〈表 9-1〉 變 數 別 平 均 및 標 準 偏 差

변 수	건 수	평 균	표준편차
취업여부(EP)	3,225	0.3274	0.4693
소득(K74)	3,159	19.2741	45.5492
근로시간(K73)	3,186	16.8192	27.6999
연령(A5)	3,226	55.9547	18.1220
성(DSEX)	3,226	0.5368	0.4987
생체보호대상자 여부(MED2)	3,226	0.3477	0.4763
연금수급 여부(PENS)	3,226	0.1109	0.3141
경제적 어려움 정도(H91)	3,226	2.3958	1.3880
교육 기간(EDU)	3,219	5.7493	4.9728
결혼 여부(MAR)	3,226	0.8791	0.3260
만성질병 여부(ACHE)	3,226	0.5929	0.4913
주관적 건강상태(H12)	3,226	3.0006	1.3750
직업훈련 여부(HUN)	3,226	0.0192	0.1373
자격증소지 여부(JAK)	3,226	0.1258	0.3317
지체장애 여부(JANG1)	3,226	0.7191	0.4494
시각장애 여부(JANG2)	3,226	0.0923	0.2895
청각장애 여부(JANG3)	3,226	0.2021	0.4016
언어장애 여부(JANG4)	3,226	0.1264	0.3324
정신지체 여부(JANG5)	3,226	0.0598	0.2372
지체장애 등급(KP1)	2,242	1.8728	0.9120
시각장애 등급(KV1)	297	1.4612	0.6672
청각장애 등급(KY1)	642	2.0903	0.8908
정신지체 등급(KM1)	175	1.6571	0.6840

2. 實 證 分 析 結 果

가. 全 體 障 碍 人

전체 장애인의 經濟活動 現況을 보면, 비경제활동인구가 55.8%로 가장 많고 취업자는 32.9%, 실업자는 11.3%로 나타났다. 연령별로 보면, 20세 미만은 비경제활동인구가 많고 20~54세는 취업자가, 55세 이상은 다시 비경제활동인구가 높게 나타났다.

한편 勞動供給行態 函數를 SAS 프로그램의 CADMOD 분석과 LIMDEP 프로그램의 PROBIT 분석을 해 본 결과, 부호는 동일하게 나왔으나 추정계수는 CADMOD의 결과가 높게 나왔다. 기각확률을 보면 CADMOD에 의한 경우에는 상수항, 만성질병 여부, 연금수급 여부 변수가 10% 유의수준을 넘어섰으나, PROBIT 분석의 경우 만성질병 여부는 CADMOD의 경우와 비슷하였으나 결혼여부가 10% 유의수준을 넘어섰다. 다시 말하면, 연령, 성별, 교육, 자격증 소지여부, 경제적 어려움 정도, 주관적 건강상태 등은 유의도가 높게 나타났다.

年齡은 높으면 높을 수록 취업확률이 높아지고, 生計保護對象者이면 취업확률이 높게 나타나서 생계보호대상자는 취업을 하지 못하는 자라는 통념과 반대의 결과가 나왔다. 性別로 보면 남성이라도 취업률과 負의 관계를 가진 것으로 나타났으며, 教育水準이 높을수록 취업확률이 높게 나타났다.

또한 結婚을 한 경우가 취업률이 더 낮게 나타나고 있는데, 이는 여성의 경제활동참가율이 높으므로 여성이 결혼후 취업을 하지 않는 경향과 관계가 있을 것으로 추측된다. 慢性疾病이 있는 경우 취업을 안 할 확률이 높게 나타났고, 年金 등 장애로 인한 보상금을 받은 경우 그렇지 않은 경우보다 취업률이 낮게 나왔다.

한편 資格證 所持는 연령계층에 따라 다르기는 하지만 오히려 취업률을 낮추는 요인으로 작용하는 것으로 나타났다. 이는 자격증을 소지하면 구직활동시 留保賃金이 상승하기 때문인 것으로 생각된다. 또한 본인이 健康하다고 생각할수록 취업률이 높으며, 經濟的 生活이 어렵다고 인식할수록 취업률이 높은 것으로 나타났다.

이렇게 볼 때, 障礙人의 勞動供給 行態는 남녀 모두 취업에 負의 關係를 가지는 것으로 나타났다. 이는 남자도 취업률이 40%에 불과하기 때문이다. 한편 生計保護對象者가 취업확률이 높다는 것, 資格證 所持가 취업률에 負의 影響을 미친다는 것이 특징적이라고 할 수 있다. 이

문제에 대한 면밀한 검토가 요구된다.

〈表 9-2〉 年 齡 別 經 濟 活 動 參 加 率(全 體)

(단위: %)

연 령	비경제활동인구	취업자	실업자
20세 미만	60.29	5.88	33.82
20~24세	26.92	37.50	35.58
25~29세	26.72	48.85	24.43
30~34세	24.54	58.28	17.18
35~39세	20.52	61.14	18.34
40~44세	23.21	59.38	17.41
45~49세	26.39	58.80	14.81
50~54세	37.85	44.62	17.53
55~59세	52.40	35.14	12.46
60~64세	65.03	26.38	8.59
65세 이상	85.90	12.40	1.70
평 균	55.85	32.98	11.37

〈表 9-3〉 障 碍 人 勞 動 供 給 行 態 函 數(全 體)

변 수	CADMOD		PROBIT	
	추정치	확률	추정치	확률
상수항	-0.3072	0.1669	-0.3901	0.0022
A5	0.0589	0.0000	0.0208	0.0000
MED2	0.2476	0.0069	0.1137	0.0042
DSEX	-1.1087	0.0000	-0.5504	0.0000
EDU	0.0425	0.0002	0.0131	0.0432
MAR	-1.9766	0.0000	-0.0449	0.1034
ACHE	-0.1462	0.1224	-0.0904	0.0992
PENS	-0.2035	0.1232	-0.2483	0.0014
JAK	-0.6696	0.0000	-0.5082	0.0000
H12	0.1811	0.0000	0.0980	0.0000
H91	-0.1738	0.0000	-0.0721	0.0000
유의수준	0.0102		0.0000	

賃 金 函 數 을 정 확 히 추 정 하 기 위 하 여 勞 動 供 給 行 態 函 數 에 서 LAMDA 값 을 구 하 여, 이 를 임 금 함수 에 적용, 임 금 함수 의 說 明 變 數 로 사 용 하 여

標本選擇偏倚의 제거를 시도하였다. 그 결과 표본선택편의를 제거한 것과 표본선택편의를 제거하지 않은 것간에 符號와 절대값이 거의 차이가 없이 비슷하게 나타났으며, 표본선택편의를 제거한 LAMDA 값은 거의 의미가 없는 것으로 나타났다.

推計結果를 설명변수별로 보면, 성, 교육연수, 자격증 소지여부, 주관적 건강상태, 경제적 어려움 정도 등의 변수가 유의미한 것으로 나타났다. 男子일수록 賃金이 높았으며, 教育水準이 높을수록 賃金水準도 높았다. 資格證을 소지한 경우가 자격증을 소지하지 않은 경우보다 賃金이 높았으며, 경제적으로 어렵지 않을수록 임금도 높게 나타났다.

〈表 9-4〉 賃金函數의 比較(全體)

변수	표본선택편의 비제거			표본선택편의 제거		
	추정치	t 값	기각확률	추정치	t 값	기각확률
상수	13.162000	1.358	0.17447	10.579000	0.671	0.50237
A5	-0.088952	-0.611	0.54133	-0.155850	-0.441	0.65937
DSEX	17.261000	4.086	0.00004	19.150000	1.909	0.05629
EDU	3.374800	7.351	0.00000	3.335000	6.700	0.00000
MAR	3.278900	1.643	0.10029	3.443300	1.604	0.10882
JAK	24.400000	5.478	0.00000	25.766000	3.243	0.00118
H12	-6.432100	-4.994	0.00000	-6.659900	-3.935	0.00008
H91	7.132800	5.934	0.00000	7.324100	4.835	0.00000
LAMDA	-	-	-	-4.587000	-0.208	0.83551
R-square	0.2722181			0.2722482		

勤勞時間 函數를 보면, 標本選擇偏倚를 제거한 경우와 제거하지 않은 경우가 임금함수와 마찬가지로 부호와 절대치에 있어 유사하게 나타났다. 여기에서도 마찬가지로 표본선택편의를 제거하기 위한 설명변수 LAMDA 값의 유의도가 크게 낮아 무의한 것으로 나타났다.

勤勞時間函數에는 임금, 주관적 건강상태, 경제적 어려움 정도의 변수가 의미있는 것으로 나타났다. 즉, 賃金이 높을수록 勤勞時間은 길

어지며, 主觀的 健康狀態가 좋을수록 근로시간이 길어지며, 경제적으로 어려울수록 근로시간이 길어지는 것으로 추정되었다. 이는 一般勤勞者의 근로형태와 장애자의 근로형태가 유사함을 시사해 주는 것이다.

〈表 9-5〉 勤勞時間函數의 比較 1(全體)

변 수	표본선택편의 비제거			표본선택편의 제거		
	추정치	t 값	기각확률	추정치	t 값	기각확률
상수	62.153000	14.897	0.00000	58.564000	8.634	0.00000
WAGE	0.096422	7.244	0.00000	0.096364	7.238	0.00000
A5	-0.095432	-1.523	0.12766	-0.188420	-1.239	0.21527
DSEX	0.292970	0.160	0.87290	2.920000	0.676	0.49923
EDU	-0.062129	-0.307	0.75899	-0.117300	-0.537	0.59155
MAR	-1.253500	-1.459	0.14458	-1.024900	-1.109	0.26762
JAK	-2.708000	-1.394	0.16342	-0.808030	-0.235	0.81396
H12	-1.885200	-3.363	0.00077	-2.202200	-3.004	0.00266
H91	-1.947100	-3.704	0.00021	-1.680800	-2.552	0.01072
LAMDA	-	-	-	-6.375800	-0.671	0.50210
R-square	0.09173475			0.09212726		

〈表 9-6〉 勤勞時間函數의 比較 2(全體)

변 수	표본선택편의 비제거			추정임금 사용		
	추정치	t 값	기각확률	추정치	t 값	기각확률
상수	62.153000	14.897	0.00000	43.860000	1.553	0.12044
WAGE(λ)	0.096422	7.244	0.00000	1.486300	0.701	0.48350
A5	-0.095432	-1.523	0.12766	0.028201	0.141	0.88748
DSEX	0.292970	0.160	0.87290	-23.697000	-0.646	0.51802
EDU	-0.062129	-0.307	0.75899	-4.752800	-0.664	0.50692
MAR	-1.253500	-1.459	0.14458	-5.810900	-0.829	0.40718
JAK	-2.708000	-1.394	0.16342	-36.621000	-0.707	0.47954
H12	-1.885200	-3.363	0.00077	7.054800	0.517	0.60543
H91	-1.947100	-3.704	0.00021	-11.861000	-0.783	0.43337
R-square	0.09173475			0.04648796		

한편 經濟活動參加와 勤勞時間을 동시에 결정하기 위하여 실제 임금변수 대신에 임금함수에서 推定된 賃金を 설명변수로 사용하여

勤勞時間函數를 재추정한 결과 원래 근로시간 함수와 약간의 차이를 보였다. 추정임금을 사용한 함수식에서는 대부분의 변수가 의미가 없는 것으로 나타났다. 따라서 Heckerman의 유도형 방법에 따른 추정이 본 연구에서는 별 의미가 없었다.

〈表 9-7〉 年 齡 別 經 濟 活 動 參 加 率(全體: 重症)

(단위: %)

연 령	비경제활동인구	취업자	실업자
20세 미만	55.74	6.56	37.70
20~24세	28.26	35.87	35.87
25~29세	27.45	54.90	17.65
30~34세	25.44	57.89	16.67
35~39세	18.07	67.47	14.46
40~44세	20.51	63.46	16.03
45~49세	20.83	68.06	11.11
50~54세	30.49	51.83	17.68
55~59세	45.00	42.78	12.22
60~64세	59.32	33.33	7.34
65세 이상	83.95	14.18	1.86
평 균	50.19	38.36	11.44

〈表 9-8〉 年 齡 別 經 濟 活 動 參 加 率(全體: 中等)

(단위: %)

연 령	비경제활동인구	취업자	실업자
20세 미만	63.64	0.00	36.36
20~24세	22.73	47.73	29.55
25~29세	8.00	60.00	32.00
30~34세	16.67	65.38	17.95
35~39세	17.60	63.20	19.20
40~44세	20.00	64.35	15.65
45~49세	21.88	65.63	12.50
50~54세	37.96	39.81	22.22
55~59세	50.76	34.85	14.39
60~64세	62.50	29.17	8.33
65세 이상	85.92	11.78	2.30
평 균	47.86	38.83	13.31

重症障碍人の年齢別 經濟活動參加形態를 보면, 就業者가 가장 많은 연령계층은 35~49세의 연령계층으로 60~70%의 취업률을 보이고 있다. 반면에 非經濟活動人口는 20세 미만과 55세 이상의 연령계층에서 높게 나타나고 있으며, 失業者는 24세 미만 연령계층에서 35% 이상의 높은 수치를 나타냈다. 즉, 평균적으로 보면 중증장애인의 취업률은 38%, 실업률은 11%, 비경제활동인구 비율은 50%로 나타났다.

中等障碍人の 경우, 就業者가 가장 많은 연령계층은 25~49세로 60~70%의 취업률을 보이고 있다. 반면에 非經濟活動人口는 20세 미만과 55세 이상의 연령계층에서 높게 나타나고 있으며, 失業者는 29세 미만 연령계층에서 35% 이상의 높은 수치를 나타냈다. 즉 평균적으로 보면 중등장애인의 취업률은 39%, 실업률은 13%, 비경제활동인구비율은 48%로 나타났다.

〈表 9-9〉 年 齡 別 經 濟 活 動 參 加 率 (全 體 : 輕 症)

(단위: %)

연 령	비경제활동인구	취업자	실업자
20세 미만	68.00	0.00	32.00
20~24세	19.23	48.08	32.69
25~29세	10.45	53.73	35.82
30~34세	15.84	69.31	14.85
35~39세	18.00	63.33	18.67
40~44세	15.86	64.83	19.31
45~49세	21.74	60.87	17.39
50~54세	36.73	43.54	19.73
55~59세	46.41	37.02	16.57
60~64세	63.64	26.20	10.16
65세 이상	82.55	14.78	2.67
평 균	46.96	39.05	13.99

輕症障碍人の 경우, 就業者가 가장 많은 연령계층은 30~49세의 연령계층으로 60~70%의 취업률을 보이고 있다. 반면에 非經濟活動人口는 20세 미만과 55세 이상의 연령계층에서 높게 나타나고 있으며, 失

業者는 29세 미만 연령계층에서 30%대의 높은 수치를 나타냈다. 즉 평균적으로 보면 경증장애인의 취업률은 39%, 실업률은 14%, 비경제활동인구비율은 47%로 나타났다.

이렇게 볼때 障礙程度가 經濟活動 行態에 미치는 영향은 일반적인 생각과는 달리 크지 않은 것으로 나타났다.

〈表 9-10〉 障礙人 勞動供給行態 函數(全體: 重症)

변수	추정치	오차	확률
상수항	-0.2538	0.2567	0.3228
A5	0.0626	0.0044	0.0000
MED2	0.2867	0.1133	0.0114
DSEX	-1.2785	0.1212	0.0000
EDU	0.0561	0.0138	0.0000
MAR	-2.4152	0.1916	0.0000
ACHE	-0.1845	0.1153	0.1096
PENS	0.0113	0.1672	0.9462
HUN	-0.0807	0.3779	0.8310
JAK	-0.6936	0.1681	0.0000
H12	0.1847	0.0405	0.0000
H91	-0.1958	0.0383	0.0000

Likelihood ratio: 0.0093

〈表 9-11〉 障礙人 勞動供給行態 函數(全體: 中等)

변수	추정치	오차	확률
상수항	-0.3163	0.3816	0.4072
A5	0.0672	0.0063	0.0000
MED2	0.2915	0.1457	0.0455
DSEX	-1.1040	0.1604	0.0000
EDU	0.0266	0.0187	0.1553
MAR	-2.1885	0.2534	0.0000
ACHE	-0.0704	0.1476	0.6333
PENS	-0.2671	0.1823	0.1429
HUN	0.0959	0.4056	0.8130
JAK	-0.5713	0.1843	0.0019
H12	0.1428	0.0517	0.0057
H91	-0.2118	0.0514	0.0000

Likelihood ratio: 0.0329

〈表 9-12〉 障 碍 人 勞 働 供 給 行 態 函 數 (全 體 : 輕 症)

변 수	추정치	오 차	확 률
상수항	-0.3825	0.3404	0.2612
A5	0.0590	0.0054	0.0000
MED2	0.2934	0.1224	0.0165
DSEX	-1.1758	0.1345	0.0000
EDU	0.0340	0.0162	0.0360
MAR	-1.8170	0.2148	0.0000
ACHE	-0.0332	0.1266	0.7929
PENS	-0.2041	0.1549	0.1877
HUN	0.0744	0.3530	0.8330
JAK	-0.6012	0.1602	0.0002
H12	0.1120	0.0462	0.0153
H91	-0.1574	0.0440	0.0003

Likelihood ratio: 0.0022

한편 障 碍 程 度 別 로 勞 働 供 給 行 態 函 數 를 보 면, 重 症 障 碍 人 의 경 우 연 금 수 급 여 부 및 직 업 훈 련 여 부 는 거 의 의 미 가 없 는 것 으 로 나 타 난 만 면, 中 等 障 碍 人 의 경 우 만 성 질 병 여 부 및 직 업 훈 련 여 부 가 무 의 미 한 것 으 로 나 타 났 으 며, 輕 症 障 碍 人 의 경 우 에 는 만 성 질 병 여 부, 연 금 수 급 여 부, 직 업 훈 련 여 부 가 의 미 가 없 는 것 으 로 나 타 났 다.

여 기 서 특 이 할 점 은 職 業 訓 練 與 否 가 의 미 가 없 게 나 타 난 다 는 점 이 다. 이 는 障 碍 人 에 대 한 職 業 訓 練 이 적 절 히 시 행 되 지 않 아 서 職 業 訓 練 이 就 業 과 직 접 적 으 로 연 결 되 지 않 음 을 보 여 주 는 것 이 라 생 각 된 다. 취 업 률 과 마 찬 가 지 로 장 애 정 도 에 따 른 勞 働 供 給 行 態 의 차 이 는 크 지 않 은 것 으 로 나 타 났 다. 이 는 障 碍 程 度 에 따 른 차 별 적 정 책 이 큰 의 미 가 없 을 수 도 있 다 는 것 을 시사 한다.

한 편 年 齡 別 로 보 면, 24 세 이 하 의 경 우 생 계 보 호 대 상 자 여 부, 교 육 수 준, 결 혼 여 부, 만 성 적 질 병 여 부, 연 금 수 급 여 부, 직 업 훈 련 여 부, 자 격 증 소 지 여 부 등 모 든 변 수 가 무 의 미 하 게 나 타 나 고 있 어 24 세 이 하 의 경 우 일 관 적 인 법 칙 을 발 견 할 수 없 었 다.

〈表 9-13〉 障碍人 勞動供給行態 函數(全體: 24歲 以下)

변 수	추정치	오차	확률
상수항	11.8245	2.4017	0.0000
A5	-0.4302	0.1002	0.0000
MED2	-0.4088	0.4323	0.3443
DSEX	-0.8025	0.4763	0.0920
EDU	-0.0674	0.0682	0.3232
MAR	0.1566	0.6903	0.8205
ACHE	-0.0408	0.4689	0.9306
PENS	-0.0149	0.8184	0.9855
HUN	0.7612	0.7360	0.3010
JAK	-0.4647	0.5387	0.3883
H12	0.2529	0.1714	0.1401
H91	-0.2541	0.1524	0.0954

Likelihood ratio: 0.7788

〈表 9-14〉 障碍人 勞動供給行態 函數(全體: 25~54歲)

변 수	추정치	오차	확률
상수항	0.6268	0.4091	0.1255
A5	0.0200	0.0092	0.0290
MED2	0.3202	0.1413	0.0234
DSEX	-1.2575	0.1490	0.0000
EDU	0.0278	0.0166	0.0937
MAR	-1.2877	0.1939	0.0000
ACHE	-0.0981	0.1420	0.4896
PENS	-0.3230	0.1825	0.0767
HUN	-0.2352	0.3611	0.5148
JAK	-0.5505	0.1740	0.0016
H12	0.2801	0.0520	0.0000
H91	-0.2807	0.0491	0.0000

Likelihood ratio: 0.0000

반면에 25~54세의 연령계층의 경우 만성질병 여부와 직업훈련 여부만이 거의 의미가 없는 것으로 나타나 전체 노동공급행태 함수와 유사한 모습을 보였다. 또한 55세 이상의 경우도 결혼여부, 연금수급 여부,

직업훈련 여부, 자격증소지 여부 등에 있어서 유의도가 낮게 나타났다.

이렇게 볼 때, 일반적인 예상과 마찬가지로 障 碍 人 勞 動 供 給 政 策 은 24세 이하 연령계층이나 55세 이상 연령계층보다는 25~54세 연령계층에 집중적으로 이루어져야 함을 시사한다.

〈表 9-15〉 障 碍 人 勞 動 供 給 行 態 函 數(全 體: 55歲 以 上)

변 수	추정치	오 차	확 률
상수항	-4.6517	0.9167	0.0000
A5	0.1022	0.0094	0.0000
MED2	0.2124	0.1346	0.1146
DSEX	-0.9511	0.1443	0.0000
EDU	0.0706	0.0173	0.0000
MAR	-0.5397	0.7001	0.4408
ACHE	-0.3039	0.1464	0.0379
PENS	0.1557	0.2235	0.4861
HUN	-0.6727	0.9709	0.4884
JAK	-0.2457	0.2769	0.3749
H12	0.1701	0.0536	0.0015
H91	-0.1637	0.0513	0.0014

Likelihood ratio: 0.9998

〈表 9-16〉 年 齡 別 經 濟 活 動 參 加 率(全 體: 男 子)

(단위: %)

연 령	비경제활동인구	취업자	실업자
20세 미만	65.22	6.52	28.26
20~24세	24.24	43.94	31.82
25~29세	15.00	61.25	23.75
30~34세	17.21	66.39	16.39
35~39세	6.99	76.22	16.78
40~44세	18.54	65.56	15.89
45~49세	17.86	68.57	13.57
50~54세	22.45	55.78	21.77
55~59세	43.98	40.31	15.71
60~64세	59.52	30.36	10.12
65세 이상	76.92	20.09	2.99
평 균	41.75	44.72	13.53

〈表 9-17〉 年 齡 別 經 濟 活 動 參 加 率(全 體: 女 子)

(단위: %)

연 령	비경제활동인구	취업자	실업자
20세 미만	50.00	4.55	45.45
20~24세	31.58	26.32	42.11
25~29세	45.10	29.41	25.49
30~34세	46.34	34.15	19.51
35~39세	43.02	36.05	20.93
40~44세	32.88	46.58	20.55
45~49세	42.11	40.79	17.11
50~54세	59.62	28.85	11.54
55~59세	65.57	27.05	7.38
60~64세	70.89	22.15	6.96
65세 이상	91.82	7.33	0.85
평 균	71.82	19.32	8.85

男子와 女子의 經濟活動 參加行態는 뚜렷한 대조를 보인다. 男子의 취업률은 45%, 실업률은 13%, 비경제활동인구 비율은 42%로 나타난 반면, 女子의 취업률은 19%, 실업률은 9%, 비경제활동인구 비율은 72%로 나타났다. 즉 남성의 경제활동 참가율이 여성의 경제활동 참가율보다 훨씬 높게 나타났다. 이는 전체 노동공급행태 함수의 추정결과와는 상반되는 것이다.

그러나 연령별로 보면, 남자의 경우 25~49세까지의 취업률이 높아 60~80%인 반면, 여자는 30~49세까지의 취업률이 높은 연령대는 비슷하게 나타나고 있다.

한편 性別 勞動供給行態를 보면, 男子의 경우 생계보호대상자 여부 및 만성질병여부가 의미가 없는 것으로 나타났으며, 女子의 경우, 교육수준, 연금수급 여부, 자격증 소지여부, 경제적 어려움 정도 등의 변수가 의미없는 것으로 나타났다. 意味가 있는 변수는 남자의 경우, 연령, 교육수준, 결혼여부, 자격증 소지여부, 주관적 건강상태, 경제적 어려움 정도 등의 변수이며, 여자의 경우에는 연령, 생계보호대상자 여

부, 결혼여부, 만성질병 여부 등이다.

특이할 점은 비록 5% 유의수준에는 미치지 못하지만, 男子의 경우 職業訓練과 就業이 반대부호를 나타내는 반면, 女子의 경우에는 직업 훈련과 취업이 正의 부호를 나타내어 직업훈련의 경우 여성에게 더 효과적인 것으로 나타났다.

<表 9-18> 障碍人 勞働供給行態 函數(全體: 男子)

변 수	추정치	오 차	확 률
상수항	-1.3866	0.2812	0.0000
A5	0.0640	0.0051	0.0000
MED2	0.1390	0.1172	0.2354
EDU	0.0508	0.0140	0.0003
MAR	-2.2125	0.2017	0.0000
ACHE	-0.0178	0.1186	0.8806
PENS	-0.2334	0.1476	0.1137
HUN	-0.6530	0.3816	0.0871
JAK	-0.6981	0.1486	0.0000
H12	0.2171	0.0440	0.0000
H91	-0.2841	0.0418	0.0000

Likelihood ratio: 0.0000

<表 9-19> 障碍人 勞働供給行態 函數(全體: 女子)

변 수	추정치	오 차	확 률
상수항	-0.5017	0.3996	0.2093
A5	0.0541	0.0056	0.0000
MED2	0.4795	0.1541	0.0019
EDU	0.0227	0.0199	0.2540
MAR	-1.6320	0.3125	0.0000
ACHE	-0.3844	0.1675	0.0217
PENS	0.0053	0.3425	0.9877
HUN	1.2473	0.6693	0.0624
JAK	-0.2159	0.3861	0.5760
H12	0.1250	0.0597	0.0363
H91	0.00406	0.0560	0.9423

Likelihood ratio: 0.9790

障碍程度別로賃金函數를 추정하여 본 결과, 전체 장애인에 대한 임금함수의 추정결과와 유사한 결과를 보였다. 상수항은 유의도가 낮았지만 주관적 건강상태가 5~10%의 기각확률을 보인 것을 제외하고는 모든 변수가 유의도가 높은 것으로 나타났다.

障碍程度에 관계없이 연령에 대해서는 負의 효과를 나타내는 반면, 남성이 임금함수에 미치는 효과는 正의 효과, 교육기간, 결혼여부, 자격증소지, 경제적 어려움 정도 등 모두가 正의 효과를 보였다. 추정치의 절대값의 크기를 보아도 장애정도에 따른 차이가 거의 나타나지 않았다.

〈表 9-20〉 賃金函數의 推定(全體: 重症)

변수	추정치	T값	기각확률
상수	-14.738916	-1.264	0.2066
A5	-0.453887	-2.432	0.0153
DSEX	23.089977	4.730	0.0001
EDU	3.203962	5.854	0.0001
MAR	37.569945	5.558	0.0001
JAK	22.536180	4.320	0.0001
H12	-4.084651	-2.366	0.0183
H91	11.083649	7.015	0.0001

R-square: 0.3336

〈表 9-21〉 賃金函數의 推定(全體: 中等)

변수	추정치	T값	기각확률
상수	-19.643912	-0.944	0.3455
A5	-0.663201	-2.114	0.0350
DSEX	15.367973	1.916	0.0560
EDU	2.914535	3.178	0.0016
MAR	45.215148	4.201	0.0001
JAK	16.497634	2.266	0.0240
H12	-3.077416	-1.141	0.2545
H91	18.301902	7.057	0.0001

R-square: 0.2910

<表 9-22> 賃 金 函 數 의 推 定 (全 體 : 輕 症)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	-5.652356	-0.364	0.7159
A5	-0.794320	-3.450	0.0006
DSEX	25.692958	4.344	0.0001
EDU	2.841451	4.231	0.0001
MAR	39.912506	4.892	0.0001
JAK	16.150783	2.888	0.0040
H12	-2.934568	-1.389	0.1653
H91	13.810241	7.068	0.0001

R-square: 0.3280

勤勞時間 函數 역시 障 碍 程 度 와 关 係 없 이 부 호 와 추 정 치 의 절 대 값 의 크 기 에 있 어 유 사 한 경 향 을 보 였 다. 먼 저 임 금 과 연 령 이 유 의 미 하 게 나 타 난 반 면, 성, 교 육 수 준, 경 제 적 어 려 움 정 도, 주 관 적 건 강 상 태 등 은 유 의 도 가 낮 았 다. 임 금 은 근 로 시 간 에 正 의 효 과 를 가 진 반 면, 연 령 은 근 로 시 간 에 負 의 효 과 를 가 진 것 으 로 나 타 났 다.

<表 9-23> 勤 勞 時 間 函 數 의 推 定 (全 體 : 重 症)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	50.315764	10.262	0.0001
WAGE	0.081852	5.315	0.0001
A5	-0.147571	-1.892	0.0588
DSEX	2.891857	1.401	0.1616
EDU	-0.171155	-0.734	0.4629
MAR	4.411961	1.546	0.1225
JAK	-3.604954	-1.648	0.0998
H12	0.279959	0.377	0.7063
H91	-0.047299	-0.065	0.9485

R-square: 0.0625

〈表 9-24〉 勤勞時間函數의 推定(全體: 中等)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	51.496773	7.094	0.0001
WAGE	0.056705	3.438	0.0006
A5	-0.188162	-1.708	0.0883
DSEX	1.073783	0.381	0.7033
EDU	0.234856	0.724	0.4692
MAR	3.235000	0.847	0.3975
JAK	-4.251132	-1.660	0.0977
H12	0.330439	0.350	0.7267
H91	0.400769	0.406	0.6852

R-square: 0.0596

〈表 9-25〉 勤勞時間函數의 推定(全體: 輕症)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	50.441788	8.332	0.0001
WAGE	0.050120	3.167	0.0016
A5	-0.167432	-1.845	0.0655
DSEX	1.910053	0.811	0.4176
EDU	0.240982	0.906	0.3655
MAR	2.446314	0.755	0.4505
JAK	-3.542643	-1.611	0.1078
H12	-0.213070	-0.257	0.7969
H91	1.030859	1.266	0.2060

R-square: 0.0611

〈表 9-26〉 賃金函數의 推定(全體: 24歲 以下)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	76.773482	0.749	0.4591
A5	-3.595515	-0.754	0.4560
DSEX	17.697421	1.002	0.3237
EDU	1.090137	0.302	0.7643
MAR	17.414081	0.728	0.4716
JAK	49.531271	2.979	0.0054
H12	3.274877	0.404	0.6887
H91	3.285635	0.631	0.5322

R-square: 0.3292

<表 9-27> 賃 金 函 數 의 推 定 (全 體 : 25 ~ 54 歲)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	-33.055266	-2.038	0.0420
A5	0.130950	0.387	0.6991
DSEX	30.464815	5.245	0.0001
EDU	3.634308	5.794	0.0001
MAR	28.637172	3.929	0.0001
JAK	17.236068	3.134	0.0018
H12	-5.853679	-2.961	0.0032
H91	11.867936	6.479	0.0001

R-square: 0.3130

<表 9-28> 賃 金 函 數 의 推 定 (全 體 : 55 歲 以 上)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	69.842755	1.861	0.0637
A5	-1.445173	-3.974	0.0001
DSEX	7.570541	1.422	0.1559
EDU	2.790020	4.416	0.0001
MAR	6.220189	0.208	0.8356
JAK	2.593904	0.285	0.7761
H12	1.849561	0.866	0.3872
H91	13.275102	6.420	0.0001

R-square: 0.2626

年 齡 別 로 賃 金 函 數 를 推 定 한 結 과, 24 ~ 54 세 연 령 층 의 函 數 式 이 24 세 이 하 와 55 세 이 상 의 연 령 계 층 의 函 數 식 과 상 이 하 게 나 타 났 다. 특 히 설 명 변 수 의 유 의 도 에 있 어 서 25 ~ 54 세 연 령 계 층 의 경 우 연 령 변 수 를 제 외 하 고 는 모 든 변 수 가 유 의 도 가 높 은 반 면, 24 세 이 하 의 계 층 은 자 격 증 소 지 여 부 를 제 외 하 고 는 모 든 변 수 의 유 의 도 가 낮 았 다. 55 세 이 상 의 연 령 계 층 의 경 우 에 는 연 령 변 수, 교 육 기 간, 경 제 적 어 려 움 정 도 변 수 는 유 의 도 가 높 았 으 나 그 이 외 의 변 수 는 유 의 도 가 낮 았 다.

한 편 25 ~ 49 세 연 령 계 층 에 있 어 서 성, 교 육 기 간, 결 혼 여 부, 자 격 증 소 지 여 부, 경 제 적 어 려 움 정 도 등 의 설 명 변 수 가 정 의 효 과 를 보 였 다.

55세 이상의 경우 연령, 교육기간, 경제적 어려움 정도가正的 효과를 보여, 두 연령계층 모두에 있어 교육기간과 경제적 어려움 정도는 동일한 방향성을 보였으나, 25~49세 연령계층은 성, 자격증 소지여부, 결혼여부 등의 변수가 강조되는 반면에 55세 이상 연령계층은 연령이 중요한 의미를 가지는 것으로 나타났다.

勤勞時間 函數의 경우, 전연령계층에 있어 임금변수를 제외하고는 모든 변수들이 유의도가 낮게 나타났다. 즉 근로시간은 임금변수 이외에 여타 변수와는 일정한 규칙성을 찾을 수 없다는 의미이다.

〈表 9-29〉 勤勞時間函數의 推定(全體: 24歲 以下)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	51.830570	1.075	0.2907
WAGE	0.193229	2.431	0.0210
A5	0.082174	0.037	0.9705
DSEX	11.025271	-1.342	0.1894
EDU	0.858802	0.521	0.6061
MAR	-5.256984	-0.475	0.6379
JAK	4.039632	0.463	0.6463
H12	-4.212292	-1.126	0.2689
H91	-1.802090	-0.600	0.5531

R-square: 0.2508

〈表 9-30〉 勤勞時間函數의 推定(全體: 25~54歲)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	49.781381	7.787	0.0001
WAGE	0.061477	3.921	0.0001
A5	-0.039585	-0.299	0.7654
DSEX	1.314277	0.564	0.5729
EDU	0.154923	0.611	0.5415
MAR	3.392054	1.176	0.2399
JAK	-3.323729	-1.534	0.1256
H12	-0.444223	-0.551	0.5818
H91	-0.360894	-0.467	0.6405

R-square: 0.0414

<表 9-31> 勤勞時間函數의 推定(全體: 55歲 以上)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	28.081272	1.382	0.1679
WAGE	0.093978	3.052	0.0025
A5	0.003662	0.018	0.9855
DSEX	3.100178	1.071	0.2851
EDU	-0.179804	-0.512	0.6089
MAR	12.747096	0.797	0.4259
JAK	-9.523272	-1.956	0.0514
H12	-0.522203	-0.448	0.6542
H91	1.780940	1.408	0.1600

R-square: 0.0721

性別로 보면, 男子賃金函數는 주관적 건강상태를 제외한 연령, 교육, 결혼여부, 자격증 소지여부, 경제적 어려움 정도 등의 변수가 모두 유의도가 높게 나타난 반면, 女子는 교육기간을 제외한 모든 변수가 유의도가 낮았다. 男子의 경우 연령은 임금에 대하여 부의 효과를 가진 반면, 교육, 결혼여부, 자격증 소지여부는 정의 효과를 나타냈다. 女子의 경우도 교육수준은 임금에 대하여 정의 효과를 나타냈다.

勤勞時間函數의 경우, 남자는 임금, 연령, 결혼여부 등의 설명변수가 유의도가 높았으나, 연령은 근로시간과 부의 관계를 나타내었다. 여자의 경우, 임금변수이외의 변수는 모두 유의도가 낮았는데, 임금은 근로시간에 정의 효과를 나타내었다.

<表 9-32> 賃金函數의 推定(全體: 男子)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	8.850790	0.696	0.4867
A5	-0.754386	-3.752	0.0002
EDU	3.315972	5.682	0.0001
MAR	41.793490	6.163	0.0001
JAK	16.849687	3.380	0.0008
H12	-2.976071	-1.557	0.1200
H91	14.301125	8.197	0.0001

R-square: 0.2992

〈表 9-33〉賃金函數의 推定(全體: 女子)

변수	추정치	T값	기각확률
상수	7.743758	0.490	0.6247
A5	-0.021905	-0.097	0.9227
EDU	2.505893	3.631	0.0003
MAR	11.096718	0.981	0.3273
JAK	18.260531	1.500	0.1348
H12	-2.165388	-1.045	0.2972
H91	3.023187	1.575	0.1165

R-square: 0.1149

〈表 9-34〉勤勞時間函數의 推定(全體: 男子)

변수	추정치	T값	기각확률
상수	54.998285	11.156	0.0001
WAGE	0.069344	4.786	0.0001
A5	-0.190305	-2.431	0.0153
EDU	-0.251388	-1.089	0.2763
MAR	5.967365	2.232	0.0259
JAK	-2.778526	-1.436	0.1514
H12	-0.231287	-0.313	0.7543
H91	0.366402	0.495	0.6206

R-square: 0.0604

〈表 9-35〉勤勞時間函數의 推定(全體: 女子)

변수	추정치	T값	기각확률
상수	57.172698	6.018	0.0001
WAGE	0.102700	2.817	0.0052
A5	-0.121760	-0.899	0.3696
EDU	0.481648	1.142	0.2545
MAR	-2.838358	-0.422	0.6730
JAK	-8.438211	-1.172	0.2424
H12	-1.337129	-1.002	0.3174
H91	-0.233241	-0.189	0.8505

R-square: 0.0710

나. 肢體障 碍 人

肢體障 碍 人의 經 濟 活 動 現 況 을 보 면, 비 經 濟 活 動 인 구 가 56.8%로 가 장 많 고 취 업 자 는 31.3%, 실 업 자 는 11.9%로 나 타 났 다. 연 령 별 로 보 면, 20세 미 만 은 비 經 濟 活 動 인 구 가 많 고 20~49세 는 취 업 자 가, 50세 이 상 은 다 시 비 經 濟 活 動 인 구 가 높 게 나 타 났 다.

〈表 9-36〉 年 齡 別 經 濟 活 動 參 加 率(肢 體)

(단 위: %)

연 령	비 經 濟 活 動 인 구	취 업 자	실 업 자
20세 미 만	74.19	0.00	25.81
20~24세	24.56	45.61	29.82
25~29세	17.72	48.10	34.18
30~34세	19.67	62.30	18.03
35~39세	20.00	59.43	20.57
40~44세	24.14	58.62	17.24
45~49세	28.12	55.00	16.87
50~54세	44.97	36.51	18.52
55~59세	55.37	30.58	14.05
60~64세	68.70	22.52	8.78
65세 이 상	87.81	10.34	1.85
평 균	56.84	31.26	11.90

한 편 勞 働 供 給 行 態 函 數 를 SAS 프 로 그 램 의 CADMOD 분 석 과 LIMDEP 프 로 그 램 의 PROBIT 분 석 을 해 본 결 과 부 호 는 동 일 하 게 나 왔 으 나 추 정 계 수 는 CADMOD의 결 과 가 높 게 나 왔 다. 기 각 확 률 을 보 면 CADMOD에 의 한 경 우 에 는 상 수 향, 만 성 질 병 여 부 변 수 가 10% 유 의 수 준 을 넘 어 섰 으 나, PROBIT 분 석 의 경 우 만 성 질 병 여 부 는 CADMOD의 경 우 와 비 슷 하 였 으 나 교 육, 결 혼 여 부 가 10% 유 의 수 준 을 넘 어 섰 다. 다 시 말 하 면, 연 령, 성 별, 교 육, 자 격 증 소 지 여 부, 경 제 적 어 려 움 정 도, 주 관 적 건 강 상 태 등 은 유 의 도 가 높 게 나 타 났 다.

연 령, 생 계 보 호 대 상 자 여 부, 교 육, 주 관 적 건 강 상 태 는 勞 働 供 給 行 態

에 正의 효과를 가지고 있는 반면, 성, 결혼여부, 만성질병 여부, 연금 수급 여부, 자격증 소지여부, 경제적 생활의 어려움 정도는 負의 효과를 가지는 것으로 나타났다.

〈表 9-37〉 障碍人 勞働供給行態 函數의 比較(肢體)

변 수	LOGIT		PROBIT	
	추정치	확 률	추정치	확 률
상수항	-0.3171	0.2891	-0.475690	0.00495
A5	0.0619	0.0000	0.024408	0.00000
MED2	0.2521	0.0228	0.094808	0.04767
DSEX	-1.0249	0.0000	-0.503090	0.00000
EDU	0.0257	0.0664	0.006174	0.44147
MAR	-1.8279	0.0000	-0.042091	0.20016
ACHE	-0.0854	0.4560	-0.058936	0.37267
PENS	-0.3020	0.0333	-0.277300	0.00094
JAK	-0.6772	0.0000	-0.495310	0.00000
H12	0.1607	0.0001	0.094229	0.00012
H91	-0.1871	0.0000	-0.077812	0.00069
유의수준	0.3545		0.0000	

賃金函數를 정확히 추정하기 위하여 勞働供給行態 函數에서 LAMDA (inverse of the Mill's Ratio) 값을 구하여, 이를 임금함수에 적용, 임금 함수의 說明變數로 사용하여 標本選擇偏倚의 제거를 시도하였다. 그 결과 표본선택편의를 제거한 것과 표본선택편의를 제거하지 않은 것간에 符號와 절대값이 거의 차이가 없이 비슷하게 나타났으며, 표본선택 편의를 제거한 LAMDA 값은 거의 의미가 없는 것으로 나타났다.

推計結果를 설명변수별로 보면, 성, 교육연수, 자격증 소지여부, 주관적 건강상태, 경제적 어려움 정도 등의 변수가 유의미한 것으로 나타났다. 男子일수록 賃金이 높았으며, 教育水準이 높을 수록 賃金水準도 높았다. 資格證을 소지한 경우가 자격증을 소지하지 않은 경우 보다 賃金이 높았으며, 경제적으로 어렵지 않을 수록 임금도 높게 나타났다.

〈表 9-38〉 賃 金 函 數 의 比 較 (肢 體)

변 수	표본선택편의 비제거			표본선택편의 제거		
	추정치	t 값	기각확률	추정치	t 값	기각확률
상수	28.261000	1.947	0.05153	18.669000	0.935	0.34993
A5	-0.334560	-1.606	0.10818	-0.652020	-1.306	0.19165
DSEX	16.318000	2.778	0.00547	23.844000	1.945	0.05179
EDU	3.059000	4.687	0.00000	2.997600	4.550	0.00001
MAR	2.692300	1.007	0.31400	3.324900	1.178	0.23899
JAK	20.302000	3.646	0.00027	25.588000	2.726	0.00641
H12	-6.939100	-3.892	0.00010	-7.888600	-3.519	0.00043
H91	9.175600	5.537	0.00000	9.997800	4.920	0.00000
LAMDA	-	-	-	-18.720000	-0.700	0.48423
R-square	0.2568380			0.2573498		

勤勞時間 函數를 보면, 標本選擇偏倚를 제거한 경우와 제거하지 않은 경우가 임금함수와 마찬가지로 부호와 절대치에 있어 유사하게 나타났다. 여기에서도 마찬가지로 표본선택편의를 제거하기 위한 설명변수 LAMDA 값의 유의도가 크게 낮아 무의미한 것으로 나타났다.

勤勞時間函數에는 임금, 주관적 건강상태, 경제적 어려움 정도의 변수가 의미있는 것으로 나타났다. 즉, 賃金이 높을수록 勤勞時間은 길어지며, 主觀的 健康狀態가 좋을수록 근로시간이 길어지며, 경제적으로 어려울수록 근로시간이 길어지는 것으로 추정되었다. 이는 一般勤勞者의 근로형태와 장애자의 근로형태가 유사함을 시사해 주는 것이다.

한편 經濟活動參加와 勤勞時間을 동시에 결정하기 위하여 실제 임금변수 대신에 임금함수에서 推定된 賃金을 설명변수로 사용하여 勤勞時間函數를 재추정한 결과 원래 근로시간 함수와 약간의 차이를 보였다. 추정임금을 사용한 함수식에서는 대부분의 변수가 의의가 없는 것으로 나타났다. 이렇게 볼때 전체 장애인 중에서 많은 비율을 차지하고 있는 肢體障 碍人의 노동공급형태, 임금, 근로시간 함수 등이 전체 장애인에 대한 추정결과와 유사하게 나타남으로써 전체 장애인

함수에 지체장애인의 특성이 강하게 반영되고 있는 것을 알 수 있다.

〈表 9-39〉 勤勞時間函數의 比較 1(肢體)

변 수	표본선택편의 비제거			표본선택편의 제거		
	추정치	t 값	기각확률	추정치	t 값	기각확률
상수	62.324000	11.022	0.00000	61.569000	7.927	0.00000
WAGE	0.080201	5.504	0.00000	0.080147	5.495	0.00000
A5	-0.121110	-1.494	0.13518	-0.146160	-0.752	0.45192
DSEX	-0.610190	-0.266	0.79030	-0.015675	-0.003	0.99738
EDU	0.202740	0.787	0.43107	0.198060	0.762	0.44578
MAR	-0.895550	-0.861	0.38902	-0.845510	-0.770	0.44148
JAK	-3.443000	-1.577	0.11482	-3.025000	-0.825	0.40946
H12	-2.079400	-2.970	0.00298	-2.154700	-2.452	0.01420
H91	-1.685500	-2.563	0.01038	-1.620200	-2.017	0.04367
LAMDA	-	-	-	-1.476400	-0.142	0.88715
R-square	0.09121357			0.09123938		

〈表 9-40〉 勤勞時間函數의 比較 2(肢體)

변 수	표본선택편의 비제거			추정임금 사용		
	추정치	t 값	기각확률	추정치	t 값	기각확률
상수	62.324000	11.022	0.00000	60.097000	3.530	0.00042
WAGE(λ)	0.080201	5.504	0.00000	0.159020	0.280	0.77909
A5	-0.121110	-1.494	0.13518	-0.094737	-0.458	0.64700
DSEX	-0.610190	-0.266	0.79030	-1.896300	-0.199	0.84243
EDU	0.202740	0.787	0.43107	-0.038365	-0.022	0.98254
MAR	-0.895550	-0.861	0.38902	-1.107800	-0.596	0.55120
JAK	-3.443000	-1.577	0.11482	-5.043100	-0.430	0.66696
H12	-2.079400	-2.970	0.00298	-1.532500	-0.383	0.70141
H91	-1.685500	-2.563	0.01038	-2.408700	-0.459	0.64595
R-square	0.09121357			0.05253930		

重症障敳人의 年齡別 經濟活動參加形態를 보면, 就業者가 가장 많은 연령계층은 25~49세의 연령계층으로 60~70%의 취업률을 보이고 있다. 반면에 非經濟活動人口는 20세 미만과 55세 이상의 연령계층에서

높게 나타나고 있으며, 失業者는 24세 미만 연령계층에서 30%의 높은 수치를 나타냈다. 즉, 평균적으로 보면 중증장애인의 취업률은 40%, 실업률은 13%, 비경제활동인구 비율은 47%로 나타났다.

中等障碍人의 경우, 就業者가 가장 많은 연령계층은 20~49세로 60~70%의 취업률을 보이고 있다. 반면에 非經濟活動人口는 50세 이상의 연령계층에서 높게 나타나고 있으며, 失業者는 24세 미만 연령계층에서 30%내외의 수치를 나타냈다. 즉 평균적으로 보면 중등장애인의 취업률은 38%, 실업률은 13%, 비경제활동인구 비율은 49%로 나타났다.

輕症障碍人의 경우, 就業者가 가장 많은 연령계층은 20~54세의 연령계층으로 60~70%의 취업률을 보이고 있다. 반면에 非經濟活動人口는 20세 미만과 55세 이상의 연령계층에서 높게 나타나고 있으며, 失業者는 24세 미만 연령계층에서 30%대의 수치를 나타냈다. 즉 평균적으로 보면 경증장애인의 취업률은 38%, 실업률은 14%, 비경제활동인구비율은 48%로 나타났다.

<表 9-41> 年 齡 別 經 濟 活 動 參 加 率(肢 體 : 重 症)

(단위: %)

연 령	비경제활동인구	취업자	실업자
20세 미만	68.00	0.00	32.00
20~24세	26.09	45.65	28.26
25~29세	12.00	60.00	28.00
30~34세	18.42	64.47	17.11
35~39세	15.04	68.14	16.81
40~44세	19.81	65.09	15.09
45~49세	20.22	67.42	12.36
50~54세	35.71	42.86	21.43
55~59세	47.22	37.96	14.81
60~64세	64.41	27.97	7.63
65세 이상	84.76	12.20	3.05
평 균	47.10	39.93	12.96

〈表 9-42〉 年 齡 別 經 濟 活 動 參 加 率(肢體: 中 等)

(단위: %)

연 령	비경제활동인구	취업자	실업자
20세 미만	63.64	0.00	36.36
20~24세	24.44	46.67	28.89
25~29세	9.62	57.69	32.69
30~34세	18.52	64.20	17.28
35~39세	18.25	63.49	18.25
40~44세	20.69	63.79	15.52
45~49세	21.65	64.95	13.40
50~54세	40.35	38.60	21.05
55~59세	50.38	34.59	15.04
60~64세	64.43	27.52	8.05
65세 이상	85.52	12.06	2.41
평 균	49.01	37.92	13.07

〈表 9-43〉 年 齡 別 經 濟 活 動 參 加 率(肢體: 輕 症)

(단위: %)

연 령	비경제활동인구	취업자	실업자
20세 미만	69.23	0.00	30.77
20~24세	20.37	48.15	31.48
25~29세	12.68	53.52	33.80
30~34세	17.76	68.22	14.02
35~39세	18.35	62.66	18.99
40~44세	15.75	65.07	19.18
45~49세	21.43	60.71	17.86
50~54세	38.22	42.68	19.11
55~59세	47.06	36.90	16.04
60~64세	63.96	25.89	10.15
65세 이상	82.62	14.77	2.62
평 균	48.09	38.36	13.55

<表 9-44> 障 碍 人 勞 動 供 給 行 態 函 數(肢 體: 重 症)

변 수	추정치	오 차	확 률
상수항	-0.3280	0.3775	0.3849
A5	0.0695	0.0065	0.0000
MED2	0.3979	0.1527	0.0092
DSEX	-1.2430	0.1721	0.0000
EDU	0.0380	0.0190	0.0447
MAR	-2.3963	0.2616	0.0000
ACHE	-0.1206	0.1539	0.4333
PENS	-0.0363	0.1861	0.8453
HUN	0.0290	0.4404	0.9474
JAK	-0.6377	0.1952	0.0011
H12	0.1895	0.0543	0.0005
H91	-0.2613	0.0530	0.0000

Likelihood ratio: 0.3545

<表 9-45> 障 碍 人 勞 動 供 給 行 態 函 數(肢 體: 中 等)

변 수	추정치	오 차	확 률
상수항	-0.2639	0.3695	0.4751
A5	0.0661	0.0062	0.0000
MED2	0.2901	0.1434	0.0431
DSEX	-1.1590	0.1585	0.0000
EDU	0.0287	0.0180	0.1104
MAR	-2.1286	0.2482	0.0000
ACHE	-0.0950	0.1461	0.5154
PENS	-0.2390	0.1807	0.1859
HUN	0.1421	0.3991	0.7218
JAK	-0.6228	0.1833	0.0007
H12	0.1486	0.0513	0.0038
H91	-0.2156	0.0499	0.0000

Likelihood ratio: 0.0483

〈表 9-46〉 障碍人 勞働供給行態 函數(肢體: 輕症)

변 수	추정치	오 차	확 률
상수항	-0.2766	0.3270	0.3976
A5	0.0576	0.0052	0.0000
MED2	0.2793	0.1191	0.0190
DSEX	-1.1957	0.1308	0.0000
EDU	0.0281	0.0155	0.0700
MAR	-1.7502	0.2086	0.0000
ACHE	-0.0338	0.1237	0.7844
PENS	-0.1625	0.1509	0.2818
HUN	0.00676	0.3486	0.9845
JAK	-0.5806	0.1573	0.0002
H12	0.1004	0.0452	0.0262
H91	-0.1587	0.0427	0.0002

Likelihood ratio: 0.0019

〈表 9-47〉 障碍人 勞働供給行態 函數(肢體: 24歲 以下)

변 수	추정치	오 차	확 률
상수항	0.4006	0.5297	0.4496
A5	0.0356	0.0111	0.0014
MED2	0.3510	0.1655	0.0339
DSEX	-1.1879	0.1771	0.0000
EDU	0.00126	0.0209	0.9518
MAR	-1.3428	0.2348	0.0000
ACHE	0.00901	0.1660	0.9567
PENS	-0.4443	0.1939	0.0220
HUN	-0.0125	0.3907	0.9745
JAK	-0.5639	0.1873	0.0026
H12	0.2331	0.0616	0.0002
H91	-0.2652	0.0592	0.0000

Likelihood ratio: 0.0002

<表 9-48> 障 碍 人 勞 動 供 給 行 態 函 數(肢 體: 25~54歲)

변 수	추 정 치	오 차	확 률
상수항	0.4006	0.5297	0.4496
A5	0.0356	0.0111	0.0014
MED2	0.3510	0.1655	0.0339
DSEX	-1.1879	0.1771	0.0000
EDU	0.00126	0.0209	0.9518
MAR	-1.3428	0.2348	0.0000
ACHE	0.00901	0.1660	0.9567
PENS	-0.4443	0.1939	0.0220
HUN	-0.0125	0.3907	0.9745
JAK	-0.5639	0.1873	0.0026
H12	0.2331	0.0616	0.0002
H91	-0.2652	0.0592	0.0000

Likelihood ratio: 0.0020

<表 9-49> 障 碍 人 勞 動 供 給 行 態 函 數(肢 體: 55歲 以 上)

변 수	추 정 치	오 차	확 률
상수항	-4.9320	1.2027	0.0000
A5	0.1051	0.0124	0.0000
MED2	0.1745	0.1641	0.2877
DSEX	-0.8632	0.1808	0.0000
EDU	0.0598	0.0211	0.0047
MAR	0.00526	0.9060	0.9954
ACHE	-0.4178	0.1831	0.0225
PENS	0.0178	0.2435	0.9416
HUN	-0.8288	0.9647	0.3903
JAK	-0.4284	0.3098	0.1668
H12	0.1435	0.0651	0.0276
H91	-0.1638	0.0630	0.0094

Likelihood ratio: 1.0000

〈表 9-50〉 年 齡 別 經 濟 活 動 參 加 率(肢 體: 男 子)

(단위: %)

연 령	비경제활동인구	취업자	실업자
20세 미만	73.91	0.00	26.09
20~24세	21.05	52.63	26.32
25~29세	10.91	58.18	30.91
30~34세	12.77	70.21	17.02
35~39세	7.76	73.28	18.97
40~44세	20.49	63.93	15.57
45~49세	18.45	66.02	15.53
50~54세	27.43	49.56	23.01
55~59세	47.65	35.57	16.78
60~64세	62.96	25.19	11.85
65세 이상	80.30	16.72	2.99
평 균	43.02	42.71	14.26

〈表 9-51〉 年 齡 別 經 濟 活 動 參 加 率(肢 體: 女 子)

(단위: %)

연 령	비경제활동인구	취업자	실업자
20세 미만	75.00	0.00	25.00
20~24세	31.58	31.58	36.84
25~29세	33.33	25.00	41.67
30~34세	42.86	35.71	21.43
35~39세	44.07	32.20	23.73
40~44세	32.69	46.15	21.15
45~49세	45.61	35.09	19.30
50~54세	71.05	17.11	11.84
55~59세	67.74	22.58	9.68
60~64세	74.80	19.69	5.51
65세 이상	93.08	5.87	1.05
평 균	74.22	16.86	8.92

<表 9-52> 障 碍 人 勞 動 供 給 行 態 函 數(肢 體: 男 子)

변 수	추 정 치	오 차	확 률
상수항	-1.2228	0.3681	0.0009
A5	0.0664	0.0062	0.0000
MED2	0.1525	0.1398	0.2753
EDU	0.0343	0.0172	0.0461
MAR	-2.1005	0.2411	0.0000
ACHE	-0.00685	0.1413	0.9613
PENS	-0.3545	0.1596	0.0263
HUN	-0.6701	0.4323	0.1211
JAK	-0.7421	0.1637	0.0000
H12	0.2313	0.0524	0.0000
H91	-0.3349	0.0502	0.0000

Likelihood ratio: 0.0118

<表 9-53> 障 碍 人 勞 動 供 給 行 態 函 數(肢 體: 女 子)

변 수	추 정 치	오 차	확 률
상수항	-0.9421	0.5766	0.1023
A5	0.0565	0.0077	0.0000
MED2	0.5318	0.1956	0.0065
EDU	-0.00736	0.0254	0.7724
MAR	-1.1397	0.4202	0.0067
ACHE	-0.3181	0.2168	0.1423
PENS	0.0977	0.3786	0.7962
HUN	1.4582	0.7941	0.0663
JAK	0.1282	0.4557	0.7785
H12	0.0590	0.0812	0.4676
H91	0.1305	0.0811	0.1077

Likelihood ratio: 0.9997

〈表 9-54〉 賃金函數의 推定(肢體: 重症)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	-10.819903	-0.551	0.5822
A5	-0.838791	-2.776	0.0057
DSEX	21.560733	2.673	0.0078
EDU	3.082501	3.479	0.0006
MAR	46.386436	4.462	0.0001
JAK	17.025827	2.395	0.0171
H12	-4.216784	-1.586	0.1134
H91	15.406868	6.297	0.0001

R-square: 0.3122

〈表 9-55〉 賃金函數의 推定(肢體: 中等)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	-12.562962	-0.626	0.5314
A5	-0.738173	-2.434	0.0153
DSEX	15.216486	1.908	0.0570
EDU	3.072352	3.428	0.0007
MAR	45.646326	4.347	0.0001
JAK	16.101017	2.216	0.0272
H12	-3.513634	-1.323	0.1864
H91	16.619369	6.697	0.0001

R-square: 0.2857

〈表 9-56〉 賃金函數의 推定(肢體: 輕症)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	-2.307002	-0.156	0.8760
A5	-0.822485	-3.715	0.0002
DSEX	24.217367	4.260	0.0001
EDU	2.994584	4.629	0.0001
MAR	40.222967	5.160	0.0001
JAK	16.154217	2.955	0.0032
H12	-3.150398	-1.544	0.1230
H91	12.790143	6.918	0.0001

R-square:

<表 9-57> 勤勞時間函數의 推定(肢體: 重症)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	49.077393	6.883	0.0001
WAGE	0.058573	3.349	0.0009
A5	-0.201963	-1.843	0.0661
DSEX	2.051662	0.701	0.4835
EDU	0.138063	0.427	0.6692
MAR	3.273339	0.861	0.3899
JAK	-4.068918	-1.582	0.1145
H12	0.830787	0.865	0.3877
H91	0.940748	0.945	0.3452

R-square: 0.0656

<表 9-58> 勤勞時間函數의 推定(肢體: 中等)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	51.922329	7.339	0.0001
WAGE	0.058051	3.530	0.0005
A5	-0.218567	-2.046	0.0413
DSEX	0.945326	0.337	0.7360
EDU	0.201054	0.633	0.5269
MAR	4.098439	1.099	0.2722
JAK	-4.272136	-1.673	0.0950
H12	0.364211	0.391	0.6962
H91	0.454738	0.464	0.6432

R-square: 0.0642

<表 9-59> 勤勞時間函數의 推定(肢體: 輕症)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	50.341700	8.608	0.0001
WAGE	0.051569	3.295	0.0010
A5	-0.177287	-2.012	0.0446
DSEX	1.513479	0.664	0.5069
EDU	0.291981	1.127	0.2602
MAR	2.688921	0.862	0.3893
JAK	-3.942748	-1.821	0.0691
H12	-0.232303	-0.288	0.7734
H91	1.125584	1.412	0.1585

R-square: 0.0669

〈表 9-60〉 賃金函數의 推定(肢體: 24歲 以下)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	202.706245	0.815	0.4268
A5	-6.699479	-0.573	0.5747
DSEX	26.227427	0.897	0.3829
EDU	-1.090325	-0.171	0.8662
MAR	7.958908	0.255	0.8021
JAK	37.201008	1.436	0.1702
H12	1.914096	0.140	0.8904
H91	-1.404279	-0.163	0.8729

R-square: 0.2472

〈表 9-61〉 賃金函數의 推定(肢體: 25~54歲)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	-29.945359	-1.304	0.1928
A5	-0.252148	-0.565	0.5725
DSEX	29.820552	3.783	0.0002
EDU	3.462534	3.912	0.0001
MAR	35.155605	3.665	0.0003
JAK	13.733201	2.061	0.0399
H12	-4.810864	-1.822	0.0691
H91	15.760623	6.293	0.0001

R-square: 0.2974

〈表 9-62〉 賃金函數의 推定(肢體: 55歲 以上)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	104.883872	1.783	0.0761
A5	-1.757561	-3.111	0.0021
DSEX	7.954430	1.021	0.3085
EDU	2.084046	2.295	0.0229
MAR	-8.762221	-0.187	0.8519
JAK	-0.313887	-0.027	0.9786
H12	1.923052	0.629	0.5299
H91	14.011259	4.881	0.0001

R-square: 0.2186

<表 9-63> 勤勞時間函數의 推定(肢體: 24歲 以下)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	-89.756579	-1.496	0.1568
WAGE	0.196583	3.430	0.0041
A5	7.244524	2.660	0.0187
DSEX	-15.801187	-2.301	0.0373
EDU	1.245914	0.853	0.4080
MAR	-0.928803	-0.129	0.8995
JAK	13.339924	2.028	0.0620
H12	-4.082220	-1.271	0.2246
H91	-8.892604	-3.041	0.0088

R-square: 0.7217

<表 9-64> 勤勞時間函數의 推定(肢體: 25~54歲)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	50.678156	6.183	0.0001
WAGE	0.042410	2.515	0.0123
A5	-0.099908	-0.626	0.5315
DSEX	1.728576	0.604	0.5462
EDU	0.478363	1.491	0.1366
MAR	3.100582	0.894	0.3717
JAK	-4.157574	-1.741	0.0824
H12	-0.470609	-0.498	0.6184
H91	-0.262844	-0.282	0.7784

R-square: 0.0380

<表 9-65> 勤勞時間函數의 推定(肢體: 55歲 以上)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	11.226375	0.388	0.6982
WAGE	0.059456	1.676	0.0955
A5	0.170385	0.600	0.5491
DSEX	-0.194644	-0.051	0.9593
EDU	0.169965	0.380	0.7045
MAR	11.948827	0.531	0.5963
JAK	-10.283922	-1.831	0.0687
H12	-0.629694	-0.420	0.6752
H91	5.420806	3.301	0.0012

R-square: 0.1167

〈表 9-66〉 賃金函數의 推定(肢體: 男子)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	13.815796	0.764	0.4449
A5	-0.978815	-3.649	0.0003
EDU	3.311695	4.097	0.0001
MAR	45.288739	5.008	0.0001
JAK	13.750488	2.253	0.0247
H12	-3.089685	-1.251	0.2117
H91	16.156657	7.252	0.0001

R-square: 0.2854

〈表 9-67〉 賃金函數의 推定(肢體: 女子)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	19.572012	0.777	0.4385
A5	-0.220326	-0.599	0.5503
EDU	2.028390	1.980	0.0495
MAR	11.438328	0.706	0.4813
JAK	-0.263745	-0.016	0.9876
H12	-2.354798	-0.730	0.4668
H91	4.856124	1.557	0.1216

R-square: 0.0869

〈表 9-68〉 勤勞時間函數의 推定(肢體: 男子)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	53.860390	8.352	0.0001
WAGE	0.052204	3.292	0.0011
A5	-0.231997	-2.401	0.0167
EDU	0.015903	0.055	0.9566
MAR	5.908755	1.802	0.0722
JAK	-3.953467	-1.816	0.0700
H12	-0.194134	-0.221	0.8252
H91	1.147150	1.286	0.1991

R-square: 0.0662

〈表 9-69〉 勤勞時間函數의 推定(肢體: 女子)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	55.007046	4.101	0.0001
WAGE	0.057670	1.360	0.1759
A5	-0.054636	-0.279	0.7805
EDU	0.917241	1.654	0.1002
MAR	-6.679616	-0.779	0.4374
JAK	-0.923980	-0.103	0.9181
H12	-1.146788	-0.660	0.5104
H91	-0.113986	-0.068	0.9456

R-square: 0.0843

다. 視覺장애인

시각장애인의 경우, 20세 미만은 모두 비경제활동인구로 나타난 반면, 20세이상부터 49세까지의 연령은 취업률이 높은 것으로 나타났다. 평균적으로 보면, 비경제활동인구가 68%로 상대적으로 일반 장애인 보다 높은 것으로 나타났다.

〈表 9-70〉 年齡別 經濟活動 參加率(視覺)

(단위: %)

연 령	비경제활동인구	취업자	실업자
20세 미만	100.00	0.00	0.00
20~24세	0.00	60.00	40.00
25~29세	0.00	100.00	0.00
30~34세	33.33	16.67	50.00
35~39세	21.43	64.29	14.29
40~44세	22.22	66.67	11.11
45~49세	25.00	66.67	8.33
50~54세	41.38	41.38	17.24
55~59세	51.72	37.93	10.34
60~64세	69.44	25.00	5.56
65세 이상	91.89	6.08	2.03
평 균	68.01	24.58	7.41

〈表 9-71〉 障碍人 勞動供給行態 函數(視覺)

변 수	추정치	오 차	확 률
상수항	-2.4747	1.0851	0.0226
A5	0.0813	0.0150	0.0000
MED2	0.1951	0.3541	0.5816
DSEX	-1.2206	0.3644	0.0008
EDU	0.0825	0.0448	0.0654
MAR	-1.5377	0.6890	0.0256
ACHE	-0.1731	0.4002	0.6654
PENS	0.0462	0.5813	0.9366
JAK	-0.3443	0.7489	0.6457
H12	0.1659	0.1620	0.3057
H91	0.0504	0.1621	0.7559

Likelihood ratio: 0.9641

〈表 9-72〉 賃金函數의 推定(視覺)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	-19.320593	-0.652	0.5170
A5	-0.519393	-1.164	0.2487
DSEX	20.657484	2.107	0.0391
EDU	3.518886	3.012	0.0037
MAR	49.087948	3.217	0.0020
JAK	18.933047	1.409	0.1637
H12	0.872433	0.198	0.8440
H91	3.877607	0.869	0.3880

R-square: 0.4229

〈表 9-73〉 勤勞時間函數의 推定(視覺)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	82.083978	4.201	0.0001
WAGE	0.307643	3.772	0.0004
A5	-0.404250	-1.377	0.1735
DSEX	-11.945421	-1.789	0.0786
EDU	-1.819150	-2.247	0.0282
MAR	-4.306891	-0.403	0.6882
JAK	-11.549272	-1.305	0.1969
H12	-0.535751	-0.187	0.8522
H91	-0.062973	-0.021	0.9829

R-square: 0.2451

다. 聽 覺 障 碍 人

就 業 率 이 높 은 연 령 계 층 은 20~64세 연 령 계 층 으 로 타 장 애 인 보 다 훨 씬 높 은 취 업 륜 을 보 였 다. 비 경 제 활 동 인 구 비 율 이 높 은 연 령 계 층 은 20세 미 만 과 65세 이 상 계 층 이 며, 실 업 륜 이 높 은 계 층 은 20~24세 계 층 으 로 나 타 났 다. 평 균 적 으 로 보 면, 취 업 륜 은 35%, 실 업 륜 은 5%, 비 경 제 활 동 인 구 비 율 이 59%로 타 장 애 인 보 다 실 업 륜 이 극 히 낮 게 나 타 났 다.

<表 9-74> 年 齡 別 經 濟 活 動 參 加 率 (聽 覺)

(단 위 : %)

연 령	비 경 제 활 동 인 구	취 업 자	실 업 자
20세 미 만	75.00	25.00	0.00
20~24세	20.00	60.00	20.00
25~29세	26.09	60.87	13.04
30~34세	30.77	61.54	7.69
35~39세	8.00	80.00	12.00
40~44세	9.52	66.67	23.81
45~49세	12.50	77.50	10.00
50~54세	22.22	71.11	6.67
55~59세	25.64	61.54	12.82
60~64세	41.86	46.51	11.63
65세 이 상	82.56	16.15	1.28
평 균	59.10	35.49	5.40

勞 動 供 給 行 態 函 數 로 보 면, 질 병 여 부, 직 업 훈 련 여 부, 연 금 수 급 여 부, 자 격 증 소 지 여 부 등 의 변 수 가 무 의 미 한 것 으 로 나 타 난 반 면, 연 령, 성, 교 육 등 의 변 수 는 의 미 있 는 것 으 로 나 타 났 다.

年 齡 은 노 동 공 급 에 정 의 효 과 를, 성 은 負 의 효 과, 결 혼 은 負 의 효 과 를 나 타 내 었 다. 또 한 교 육 은 취 업 에 정 의 효 과 를, 주 관 적 건 강 상 태 도 정 의 효 과 를 보 였 다.賃 金 函 數 를 추 정 한 결 과 교 육 기 간, 자 격 증 소 지 여 부, 경 제 적 어 려 움 정 도 만 이 유 의 도 가 높 았 다. 교 육 기 간 과 자 격 증 소 지 여 부 가 임 금 에 정 의 효 과 를 보 였 다.

한편 賃金函數는 교육과 경제적 어려움 정도, 자격증 소지여부 등의 변수가 유의도가 높게 나타났다. 교육은 임금에 정의 효과를 나타내었으며, 자격증소지도 임금에 정의 효과를 나타내었다.

또한 勤勞時間函數를 추정한 결과 임금, 노령변수가 유의도가 높았으며 여타변수는 유의도가 낮았다. 賃金은 근로시간에 正의 효과를 가지는 것으로 나타났으며 연령은 負의 효과를 가지는 것으로 나타났다.

〈表 9-75〉 障礙人 勞動供給行態 函數(聽覺)

변수	추정치	오차	확률
상수항	-2.6689	0.6174	0.0000
A5	0.0857	0.0084	0.0000
MED2	0.2920	0.2147	0.1739
DSEX	-1.5192	0.2212	0.0000
EDU	0.0724	0.0268	0.0068
MAR	-2.1390	0.4759	0.0000
ACHE	-0.0476	0.2235	0.8315
PENS	-0.6949	0.5788	0.2299
HUN	0.3057	0.8457	0.7177
JAK	-0.0909	0.4386	0.8358
H12	0.2231	0.0807	0.0057
H91	-0.1229	0.0709	0.0829

Likelihood ratio: 0.7716

〈表 9-76〉 賃金函數의 推定(聽覺)

변수	추정치	T값	기각확률
상수	6.928889	0.340	0.7341
A5	-0.453985	-1.602	0.1106
DSEX	9.603962	1.225	0.2220
EDU	3.403870	3.657	0.0003
MAR	23.099491	1.708	0.0891
JAK	28.616627	2.319	0.0214
H12	-1.555025	-0.548	0.5845
H91	8.452005	3.510	0.0006

R-square: 0.2626

〈表 9-77〉 勤勞時間函數의 推定(聽覺)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	63.766624	6.982	0.0001
WAGE	0.079958	2.617	0.0096
A5	-0.287061	-2.332	0.0207
DSEX	4.422428	1.303	0.1941
EDU	-0.175142	-0.423	0.6725
MAR	4.365586	0.750	0.4541
JAK	-4.675123	-0.880	0.3799
H12	-0.535565	-0.395	0.6930
H91	-1.222602	-0.990	0.3232

R-square: 0.0846

라. 言語障 碍 人

言語障 碍 人의 경우, 비경제활동인구는 54.8%, 취업자는 30.6%, 실업자는 14.6%로 나타나 평균적인 장애인의 경제활동상태와 유사한 경향을 보이고 있다. 연령계층별로 보면, 35~54세 연령계층이 취업률이 높게 나타났으며, 비경제활동인구비율은 34세 미만 연령계층 및 55세 이상 연령계층까지 전반적으로 높게 나타났다. 실업률은 24세 미만 연령계층에서 34~37%의 높은 실업률을 나타냈다.

勞 動 供 給 形 態 함수를 보면, 생활보호수당 수급여부, 질병여부, 연금 수급여부, 직업훈련여부, 자격증소지여부 등의 변수가 무의미한 것으로 나타난 반면, 연령, 교육, 성, 결혼여부, 경제적 어려움 정도 등의 변수는 유의미한 것으로 나타났다. 年 齡은 취업에 正의 효과, 性은 負의 효과, 敎育은 正의 효과, 結婚은 負의 효과, 주관적 건강상태는 負의 효과를 나타내었다.

賃 金 函 數를 추정한 결과 성, 자격증 소지여부, 주관적 건강상태, 경제적 어려움정도의 변수가 유의도가 높게 나타났다. 성은 正의 효과, 자격증 소지는 正의 효과, 주관적 건강상태는 負의 효과를 나타냈다.

勤勞時間 函數를 추정한 결과 임금함수를 제외한 모든 변수의 유의도가 낮게 나타났으며, 임금은 근로시간과 정의 관계를 가지는 것으로 나타났다.

〈表 9-78〉 年 齡 別 經 濟 活 動 參 加 率 (言 語)

(단위: %)

연 령	비경제활동인구	취업자	실업자
20세 미만	56.25	9.38	34.38
20~24세	43.75	18.75	37.50
25~29세	48.39	32.26	19.35
30~34세	44.83	41.38	13.79
35~39세	20.69	62.07	17.24
40~44세	35.48	45.16	19.35
45~49세	35.29	52.94	11.76
50~54세	28.21	56.41	15.38
55~59세	69.44	25.00	5.56
60~64세	78.57	14.29	7.14
65세 이상	89.29	9.52	1.19
평 균	54.81	30.62	14.57

〈表 9-79〉 障 碍 人 勞 動 供 給 行 態 函 數 (言 語)

변 수	추정치	오 차	확 률
상수항	-0.4407	0.501	0.3791
A5	0.0541	0.0106	0.0000
MED2	0.1867	0.2549	0.4638
DSEX	-0.8816	0.2834	0.0019
EDU	0.1315	0.0293	0.0000
MAR	-2.2642	0.4109	0.0000
ACHE	0.00858	0.261	0.9738
PENS	-0.1914	0.5356	0.7208
HUN	0.1675	1.0038	0.8674
JAK	-0.6950	0.4939	0.1593
H12	0.3383	0.0983	0.0006
H91	-0.2569	0.0855	0.0027

Likelihood ratio: 0.1618

<表 9-80> 賃 金 函 數 的 推 定 (言 語)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	-1.772753	-0.083	0.9339
A5	0.458693	1.095	0.2762
DSEX	29.652989	3.130	0.0023
EDU	1.288405	1.252	0.2134
MAR	0.750608	0.062	0.9509
JAK	38.527275	2.528	0.0130
H12	-9.997025	-2.927	0.0042
H91	7.680483	2.800	0.0061

R-square: 0.3181

<表 9-81> 勤 勞 時 間 函 數 的 推 定 (言 語)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	44.374716	3.900	0.0002
WAGE	0.161617	3.212	0.0018
A5	0.085828	0.391	0.6968
DSEX	-1.177630	-0.229	0.8196
EDU	0.149350	0.277	0.7825
MAR	-1.246187	-0.199	0.8426
JAK	-4.343248	-0.540	0.5901
H12	-1.281531	-0.599	0.5508
H91	0.751775	0.473	0.6370

R-square: 0.1399

마. 精 神 遲 滯 障 碍 人

精神遲滯의 경우, 비경제활동인구가 53.9%, 취업자가 26.7%, 실업자가 19.4%로 연령별로 50세이상의 경우 근로의사가 전혀 없는 것으로 나타나는 것이 특징이다.

勞動供給行態 函數를 추정한 결과 성, 결혼여부, 만성질병 여부, 주관적 건강상태 등의 변수가 비교적 높은 유의도를 나타내었다. 성은 노동공급에 부의 효과를, 결혼여부도 부의 효과, 만성적 질병여부도 부의 효과, 주관적 건강상태도 정의 효과를 보였다.

賃金函數를 추정한 결과, 성 변수만 다소 유의도가 높은 것으로 나타났을 뿐 여타 변수는 모두 유의도가 낮게 나타났다. 性이 賃金에 미치는 영향은 정의 효과를 보였다.

勤勞時間函數를 추정한 결과, 임금변수를 제외한 모든 변수가 유의도가 낮은 것으로 나타났으며, 임금은 근로시간에 正의 효과를 가지는 것으로 나타났다.

〈表 9-82〉 年齡別 經濟活動 參加率(精神遲滯)

(단위: %)

연 령	비경제활동인구	취업자	실업자
20세 미만	50.00	6.25	43.75
20~24세	45.71	22.86	31.43
25~29세	58.62	31.03	10.34
30~34세	50.00	41.67	8.33
35~39세	47.62	38.10	14.29
40~44세	42.11	42.11	15.79
45~49세	62.50	25.00	12.50
50~54세	60.00	40.00	0.00
55~59세	87.50	12.50	0.00
60~64세	100.00	0.00	0.00
65세 이상	85.71	14.29	0.00
평 균	53.93	26.70	19.37

〈表 9-83〉 障礙人 勞動供給行態 函數(精神遲滯)

변 수	추정치	오차	확률
상수항	2.0125	0.9070	0.0265
A5	-0.00016	0.0182	0.9928
MED2	0.00577	0.3879	0.9881
DSEX	-0.8914	0.4155	0.0319
EDU	-0.0196	0.0518	0.7049
MAR	-1.2335	0.5029	0.0142
ACHE	-0.7908	0.4192	0.0593
PENS	-0.3379	0.9910	0.7331
JAK	-0.5066	1.0232	0.6205
H12	0.4482	0.1747	0.0103
H91	-0.2208	0.1536	0.1505

Likelihood ratio: 0.2125

〈表 9-84〉 賃 金 函 數 的 推 定 (精 神 遲 滯)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	10.702710	0.538	0.5933
A5	-0.244992	-0.555	0.5819
DSEX	14.499153	1.854	0.0709
EDU	-0.084335	-0.084	0.9331
MAR	3.117785	0.356	0.7238
JAK	-13.978602	-0.890	0.3789
H12	3.070186	0.928	0.3590
H91	0.916917	0.271	0.7877

R-square: 0.1187

〈表 9-85〉 勤 勞 時 間 函 數 的 推 定 (精 神 遲 滯)

변 수	추정치	T값	기각확률
상수	10.370574	0.580	0.5653
WAGE	0.464600	3.319	0.0019
A5	0.119939	0.302	0.7642
DSEX	10.850488	1.487	0.1449
EDU	-0.344166	-0.385	0.7026
MAR	4.011892	0.510	0.6128
JAK	-6.257526	-0.440	0.6623
H12	1.801575	0.601	0.5513
H91	3.813774	1.257	0.2161

R-square: 0.3215

바. 綜 合 的 結 論

첫째, 年 齡 은 障 碍 人 的 就 業 에 中 大 한 影 响 을 미 치 는 變 數 로 나 타 났 다. 勤 勞 可 能 한 年 齡 인 20~54세 의 年 令 階 層 에 서 는 일 般 인 과 비 似 한 勞 動 供 給 行 態 를 나 타 내 었 다. 그 러 나 이 들 年 令 階 層 에 서 失 業 率 이 상 당 히 높 은 것 으 로 나 타 났 는 데, 이 는 본 인 이 취 업 할 의 사 가 있 음 에 도 불 구 하 고 취 업 하 지 못 하 는 경 우 가 많 음 을 의 미 한 다. 年 齡 은 賃 金 函 數 에 서 負 의 效 果 를 나 타 내 어 우 리 나 라 에 서 일 般 적 으 로 나 타 나 는 年 功

序列的인 賃金形態가 나타나지는 않았다. 年齡은 근로시간에도 負의 효과를 나타내었다. 연령이 높을 수록 勤勞時間이 감소할 수 있음을 의미한다.

둘째, 性(남성)은 근로참여에는 負의 효과를 나타내는 반면에 賃金에는 正의 효과를 나타내었다. 이는 男性의 就業率도 40%수준밖에 되지 않음에 따른 것으로 보인다. 賃金에 正의 효과를 보인 것은 임금상의 南女差別 현상이 障礙人의 勞動供給 行態에도 반영되고 있음을 의미한다.

셋째, 結婚은 근로참여에 負의 효과를 나타내었으나 賃金에는 正의 효과를 시험하였다. 이는 결혼여부가 근로참여에 강한 유인이 되지 못함을 의미하지만 결혼한 자가 결혼하지 않은 자에 비하여 賃金水準이 높음을 의미한다.

넷째, 慢性的 疾病이 있다는 사실은 勤勞參加에 負의 효과가 주는 것으로 나타났으나 賃金이나 勤勞時間에는 유의도가 낮았다. 이와 비슷한 변수로서 主觀的인 健康狀態는 자신을 건강하게 생각하는 사람일수록 勤勞參與가 높게 나타났다. 그리고 건강하다고 생각하는 사람일수록 賃金水準도 높았다. 이러한 결과는 健康이 장애인 취업에 영향을 미치는 중요한 변수임을 나타내는 것으로 健康이 근로참여의 필요조건임을 시사하는 것이다.

다섯째, 정규적인 학교에서의 教育期間은 장애인의 雇傭에 正의 효과를 미치는 것으로 나타났으며 賃金에도 正의 효과를 보였다. 이는 障礙人의 雇傭促進을 위해서는 일단 教育水準을 높여야 함을 의미한다. 특히 장애인의 賃金水準에도 교육수준이 강한 영향을 미치는 것으로 결과가 나왔다. 안정된 고용과 생활의 기초조건이 학교교육 수준에 있음을 알 수 있다.

여섯째, 職業訓練은 전반적으로 有意도가 낮게 나타났다. 직업훈련 여부가 유의도가 낮은 것은 職業訓練履修者의 비율자체가 극히 낮기

때문임을 지적할 수 있다. 유의도를 가질 만큼 충분한 사례가 부족함을 의미한다. 또한 職業訓練이 就業과 직접적으로 연계되지 않는 문제점도 원인중의 하나로 지적될 수 있을 것이다. 직업훈련의 확대와 職業訓練과 就業의 連繫 등의 정책이 보다 적극적으로 시행되어야 할 것이다.

일급제, 資格證 所持與否는 賃金에 正의 효과를 가지는 것으로 나타났다. 즉, 資格證의 所持는 賃金에는 명확히 正의 효과를 보여 자격증의 소지가 장애인의 임금을 상승시키는 효과가 있는 것으로 판단된다. 따라서 資格證 취득에 대한 지원 뿐만 아니라 資格證 取得者가 고용될 수 있도록 하는 政策的 配慮가 요망된다 할 것이다.

여덟째, 經濟的 어려움 정도는 就業 및 勤勞時間에는 負의 효과를 賃金에는 正의 효과를 가지는 것으로 나타났다. 경제적으로 어렵지 않다는 사실이 就業誘引을 감소시킬 수 있음을 의미한다. 그러나 취업자의 경우 賃金은 경제적 어려움이 적을수록 높게 나타나고 있다. 그러나 賃金水準이 높아서 경제적 어려움이 적을 수도 있으므로 因果關係가 명확하지 않다고 할 수 있다. 한편 生計保護對象者 與否가 취업에 正의 효과를 나타내므로써 政府로부터 生計保護를 받는다고 하여도 就業을 기피하지는 않음을 의미한다. 한편 障 碍로 인한 年金 등 補償金을 받았거나 받고 있을 경우 就業에 負의 효과를 미치는 것으로 나타났다. 그러나 有意度가 높지 않음으로 단정할 수는 없다.

아홉째, 障 碍種類는 전반적인 장애인의 勞動供給 行態와 큰 차이를 나타내지 않았으나, 障 碍特性에 따라 說明變數의 유의도나 효과정도 등이 상이하게 나타났다. 障 碍特性에 따른 적절한 대책이 필요함을 의미한다. 특히 精神遲滯의 경우 일정한 규칙성을 찾아보기 힘들었다. 이는 정신지체의 勞動供給行態가 매우 불규칙함을 의미함으로 장애인 개개인에 대한 개별적인 접근이 필요할 수 있음을 시사한다 하겠다.

마지막으로 본 분석에서는 障 碍程度는 취업여부, 임금, 근로시간 등

분석에 있어서 큰 차이를 보이지 않는 것으로 파악된다. 다시 말하자면 障礙程度가 중증이기 때문에 就業率이 급속히 떨어진다 든가, 혹은 賃金水準이 낮다든가 하는 因果關係가 나타나지 않고 있다. 즉, 障礙程度가 경제활동에 미치는 요인보다는 여타 변수의 영향도가 더욱 강하다는 의미를 내포하고 있다. 이는 선천적이든 후천적이든 발생한 障礙程度에도 불구하고 經濟活動에 영향을 미치는 敎育, 職業訓練 등 각종 변수에 대한 조정을 통하여 正常人과 동일한 就業狀態가 유지될 수도 있음을 의미한다.

第2節 實證模型(Ⅱ): 障礙人 就業의 經濟的 波及效果 分析

1. 勞動市場의 展望과 費用便益 分析의 必要性

障礙人 雇傭政策의 방향은 기본적으로 中長期的인 人力需給展望에 기초해야 할 것이다. 일반적으로 勞動力需要는 商品需要로 부터 도출된 2次的 需要(derived demand)로서 고정된 것이 아니라 流動的이다. 따라서 勞動力需要는 직접적으로는 經濟成長과 景氣變動 및 産業構造의 변화 등에 의하여 영향을 받고, 또한 就業者의 직종별 구성, 기술 적응정도, 기업경영자의 관리능력 및 노동시장의 공급 상황에 따라 서로 변화한다.

勞動力供給이 부족하면 기업가는 노동력을 기계로 대체하려는 것이 상례이다. 노동력공급도 고정된 것이 아니고 勞動市場에 받을 수 있는 임금, 교육정도, 소득수준, 障礙人의 경우에는 障礙의 程度, 障礙의 種類, 失業率, 國民의 意識水準 등의 제 요인에 의해서 변한다.

지난 1960년 이후 우리 나라 勞動市場에서는 단기적으로 需給 兩面의 속도나 産業 및 地域的 特性의 차이 등으로 不均衡과 不調和를 야

기하였다. 1970년대 후반에는 重化學 工業化의 급격한 추진으로 총량적 과잉 속에서 부문별로 기술·기능인력의 부족에 직면한 적도 있다. 1980년대 초반에는 高等教育機會가 갑자기 확대되면서 젊은 층의 人力不足이 심화되기도 하였고 곧이어 大卒人力의 실업이 커지기도 하였다. 그러나 대체로 1980년대 중반까지 量的으로나 質的·構造的으로나 市場機能을 중심으로 하여 조화적인 방향으로 점진적이며 장기적인 변화를 보여 왔다고 말할 수 있다.

그러나 이러한 勞動市場 상황은 향후 勞動力 需給 양 측면에서 構造的인 變化가 예상됨에 따라 상당히 달라질 것으로 보인다. 즉, 勞動需要側面에서는 장기적으로 軟性化, 被傭者化의 방향으로 구조변화가 가속화될 것이고, 供給側面에서도 中高齡化, 女性化, 高學歷化가 급속히 진행될 것이다. 이러한 구조 변화에 대한 豫測은 障 碍 人의 就業展望이 장기적으로 호전될 가능성을 시사하여 주고 있다. 연성화·자동화·정보화의 경향은 障 碍 人이 취업시 봉착할 수 있는 각종 壁들이 사라질 수 있음을 뜻한다.

그러나 이러한 경향은 장기적인 障 碍 人 勞 動 供 給 政 策에 과제를 제기하고 있다. 즉, 障 碍 人일수록 보다 높은 教育과 訓練이 필요하다는 사실이다. 장애인이 접근할 수 있는 勞 動 市場의 需要는 넓어지지만 대외적인 시장개방과 대내적인 경쟁의 촉발로 障 碍 人이 競爭에서 견디기 위해서는 더욱 더 많은 投資가 이루어져야 할 것이다. 그러면 障 碍 人에 대한 投資는 사회전체적으로 보면 正의 效果를 가질 것인가 負의 效果를 가질 것인가. 본 절에서는 障 碍 人 雇傭促進 政策에 따른 便益과 費用이 어떻게 나타나는가를 분석하고자 한다.

2. 障 碍 人 雇傭의 費用便益 分析 構造

장애인 고용정책은 크게 保護雇傭政策과 一般雇傭政策으로 양분된

다. 保護雇傭은 장애인 보호작업장 등 장애인을 위한 작업시설을 갖춘 작업장 등의 확대를 통한 고용을 의미하며 一般雇傭은 정상인이 취업하는 곳에 장애인도 취업할 수 있도록 각종 여건을 조성하는 정책을 의미한다.

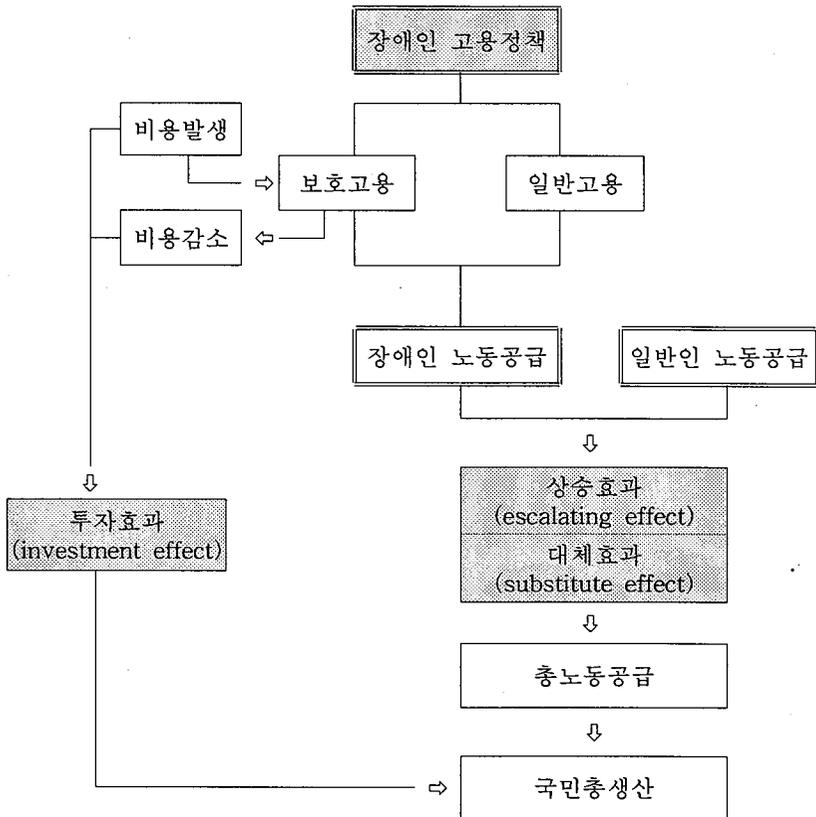
保護雇傭政策은 費用을 발생시킨다. 즉, 장애인이 근무할 수 있도록 각종 작업시설과 작업여건의 조성을 위한 비용이 들어간다. 費用은 크게 施設費用과 運營費用으로 구분되는 바, 施設費用은 대부분 초기 설립시 투여되는 固定費用이므로 그 시설의 활용도를 높임에 따라 추가적인 생산에 따른 平均費用과 限界費用은 감소된다. 運營費用은 이러한 보호고용시설을 계속 유지하고 추가적인 생산에 늘어나는 비용이다. 한편 保護雇傭의 費用減少要因은 보호고용을 받지 못함에 따라 해당 장애인에게 지급되어야 할 비용이 보호고용을 함에 따라 감소되는 비용이다. 본 연구에서는 이들 장애자에게 사회적으로 지불되어질 수 있는 生計保護費를 감소될 수 있는 비용으로 보았다.

물론 障礙人의 고용에 따른 장애인 자신의 厚生增加도 편익일 수 있지만 본 연구에서는 이를 감안하지 않았다. 장애인의 厚生變化 效果는 주관적 요인으로 측정하기가 곤란하기 때문이다. 이러한 비용증가 요인과 비용감소요인을 서로 상쇄하면 순수한 비용변화분이 계산되어지는 바, 만일 純費用이 감소된다면 이들 감소된 비용이 그당시의 소비로 사용되지 않고 투자될 수 있으므로 投資效果가 발생할 수 있다. 한편 장애인의 保護雇傭에 따른 노동공급증가 발생하므로 이는 사회 전체적인 所得增加로 나타난다.

다음으로 一般雇傭의 비용효과를 살펴보자. 一般雇傭政策은 정상적인 상태에서는 경쟁력이 약한 장애인에 대하여 일정한 특혜를 줌으로써 정상인과 경쟁할 수 있는 여건을 만들어 주는 고용정책이다. 이러한 雇傭政策에 따른 사회적 비용 편익은 노동시장의 勞動需給狀態

에 따라서 상이하게 작용할 것이다. 즉 장애인의 勞動供給에 따른 一般勞動市場에 대한 영향의 방향과 정도에 따라 효과는 상이할 것인 바 본 연구에서는 크게 相乘效果와 代替效果로 구분하여 살펴보았다.

[圖 9-1] 障礙人 雇傭效果의 測定模型



相乘效果(escalating effect)는 장애인을 고용함으로써 장애인이 할 수 있는(장애인의 생산성이 일반인과 차이가 있다고 가정) 일에 일반인이 고용됨에 따른 社會的 生産性 감소분을 축소시키는 효과로서 장

애인의 고용이 늘어난 만큼 사회적 총노동공급량은 증가될 수 있다. 이러한 긍정적인 효과를 상쇄하는 효과로서 장애인의 고용으로 인하여 일반인의 실업이 발생하였을 때 그 실업자의 수만큼 사회적으로 노동공급이 감소되는 代替效果(substitution effect)가 발생한다. 相乘效果와 대체효과를 가감한 것 만큼의 純效果가 발생할 것이다. 순효과의 크기는 장애인이 고용되는 업종과 그리고 해당업종의 노동수급상태에 따라서 상이하게 나타난다. 장애인이 고용되는 업종에서의 需要超過 현상이 클수록 純效果는 커지며 供給超過 현상이 적을수록 純效果는 작아질 것이다. 한편 純效果는 國民總生産에 영향을 미쳐 經濟的 效果의 흐름도가 형성된다³⁰).

본 연구에서는 관련자료의 부족으로 障礙人 雇傭에 따른 費用便益 分析은 상당히 한계를 가지고 있다.

1) 障礙人 勞動供給 展望

1995년에 실시된 성별 연령별 장애인 출현율이 계속유지된다고 가정하고 장래 장애인수를 추계한 결과, 障礙人數는 1995년의 약 103만 명에서 2000년에는 118만명, 2010년에는 153만명으로 증가할 것으로 예상된다.

현재의 障礙人 雇傭政策이 유지될 경우 인구의 高齡化 등으로 비경제활동인구는 크게 증가되는 반면에 就業者數의 증가는 한계를 보일 것으로 예상된다. 즉, 障礙人數의 증가에도 불구하고 就業者數는 그에 비례하여 증가되지 않을 것으로 보인다. 특히 비경제활동인구의 증가가 커질 것으로 예상된다.

$$30) \log(\text{GNP}) = 0.60474 \cdot \log(L) + 0.39526 \cdot \log(\text{mor}90 \cdot K/100) + 1.11608$$

(28.9607) (18.9291) (25.2056)

GNP: 국민총생산, L: 노동공급량, K: 자본스톡, mor: 가동율

〈表 9-86〉 障 碍 人 數 및 障 碍 人 勞 働 供 給 長 期 推 計

(단위: 천명)

년 도	장애인수	비경제 활동인구	실업자수	취업자수
1996	1,056	601	118	303
1997	1,086	622	120	310
1998	1,116	645	122	316
1999	1,144	665	123	323
2000	1,176	689	125	329
2005	1,345	818	132	361
2010	1,527	963	141	388
2015	1,717	1,124	149	410
2020	1,905	1,295	154	425
2025	2,085	1,484	152	418
2030	2,255	1,672	147	405

2) 障 碍 人 雇 傭 的 經 濟 的 效 果 分 析

障 碍 人 雇 傭 的 經 濟 的 效 果 를 크 게 5 가 지 의 대 안 으 로 나 누 어 분 석 하 였 다. 第 1 案 은 現 行 制 度 를 유 지 할 경 우, 第 2 案 은 실 업 자 에 대 한 一 般 雇 傭 政 策 을 실 시 하 는 경 우 로 代 替 效 果 가 있 는 경 우 이 며 第 3 案 은 실 업 자 에 대 한 일 반 고 용 정 책 을 실 시 하 되 代 替 效 果 가 없 는 경 우 이 다. 第 4 案 은 비 경 제 활 동 인 구 에 대 하 여 保 護 雇 傭 政 策 을 실 시 하 는 경 우 이 며, 제 5 案 은 보 호 고 용 정 책 및 실 업 자 에 대 한 일 반 고 용 정 책 을 모 두 실 시 하 는 경 우 이 다. 실 업 자 에 대 한 고 용 정 책 의 경 우 장 애 인 실 업 자 전 부 를 고 용 시 킨 경 우 를 상 정 한 것 이 며 代 替 效 果 가 있 는 경 우 는 대 체 효 과 를 50% 로 가 정 하 였 다. 즉, 장 애 인 100 명 을 고 용 하 였 을 때, 일 반 인 50% 의 고 용 이 감 소 되 는 경 우 이 다.

한 편 保 護 雇 傭 的 費 用 은 지 난 5 년 동 안 의 보 호 고 용 에 지 출 된 비 용 을 보 호 고 용 인 원 수 로 나 누 는 값 을 사 용 하 였 다. 保 護 雇 傭 的 實 시 에 의 한 비 용 감 소 액 은 1996 년 도 1 인 당 연 간 生 計 保 護 手 當 을 기 준 으 로 만 들 었 다.

한편 保護雇傭比率은 전체 장애인 非經濟活動人口의 10%로 가정하였다. 따라서 본 연구의 假定은 너무 단순하다는 지적을 받을 수 있으며, 그 효과를 단정적으로 주장하는 것은 한계가 있다.

〈表 9-87〉 代案別 政策시뮬레이션

대안	비고
1안	현행 제도의 유지
2안	실업자에 대한 고용정책의 실시(대체효과가 있는 경우)
3안	실업자에 대한 고용정책의 실시(대체효과가 없는 경우)
4안	보호고용정책의 실시
5안	보호고용정책 및 실업자에 대한 고용정책의 병행 실시

먼저 保護雇傭의 費用便益分析 결과를 보면 費用보다는 便益이 큰 것으로 나타났다. 즉, 2000년을 보면 費用은 580억원, 便益은 880억원으로 純便益은 284억원으로 나타났다. 본 연구가 의미를 가지려면 保護雇傭 대상의 사람이 모두 生計保護手當을 받는다는 전제가 필요하다.

〈表 9-88〉 障礙人 保護雇傭 實施의 費用便益分析

(단위: 천명, 십억원)

연도	보호고용자수	비용	편익	순효과
1995	58	50.1	73.8	23.7
1996	60	51.8	76.3	24.5
1997	62	53.7	79.1	25.4
1998	64	55.6	82.0	26.3
1999	67	57.4	84.6	27.2
2000	69	59.4	87.6	28.1
2005	82	70.5	104.0	33.4
2010	96	83.1	122.5	39.4
2015	112	96.9	142.9	45.9
2020	129	111.7	164.6	52.9
2025	148	128.0	188.7	60.6
2030	167	144.2	212.6	68.3

한편 代案別로 장애인 고용의 經濟的 效果를 분석한 결과를 보면, 代替效果가 있을 경우의 장애인 실업자에 대한 고용정책은 국민총생산을 0.247% 증가시킬 것으로 나타났다(2안).

代替效果가 없다면 장애인 고용정책은 國民總生産을 0.494% 증가시킬 것으로 예상된다(3안). 한편 保護雇傭을 실시할 경우 편익이 비용을 상회하여 國民總生産을 0.250%를 증가시킬 것으로 전망되며(4안), 保護雇傭政策과 실업자에 대한 고용정책(대체효과가 있는 경우)을 병행 실시할 경우 國民總生産을 0.496% 증가시킬 것으로 추정된다(5안). 한편 이러한 經濟的 效果는 누적적으로 반영되므로 경제성장률에 대한 평가도 점차 커지는 것으로 나타났다. 그러나 정확한 분석이 이루어지기 위해서는 障 碍 人 雇傭에 대한 보다 엄밀한 費用分析이 필요하다. 현재는 장애인 고용의 費用分析 자료가 거의 없는 실정이므로 정확한 分析에는 한계가 있다. 그리고 代替效果에 대해서도 實證分析을 통하여야 만이 의미있는 숫자를 찾아낼 수 있을 것이다.

<表 9-89> 障 碍 人 雇傭의 經濟的 效果分析(國民總生産의 變化)

(단위: 십억원)

연 도	1 안	2 안	3 안	4 안	5 안
1995	190,997	191,468	191,940	191,474	191,945
1996	197,011	197,507	198,002	197,520	198,015
1997	202,731	203,250	203,768	203,272	203,790
1998	208,130	208,670	209,210	208,703	209,243
1999	213,143	213,701	214,259	213,748	214,306
2000	218,206	218,786	219,365	218,844	219,424
2005	241,160	241,830	242,500	241,971	242,641
2010	257,447	258,203	258,959	258,447	259,203
2015	267,835	268,668	269,500	269,037	269,870
2020	270,544	271,435	272,326	271,961	272,852
2025	268,988	269,901	270,814	270,636	271,549
2030	264,676	265,587	266,497	266,553	267,464

參 考 文 獻

- 강위영 외, 『직업재활개론』, 서울: 성원사, 1991.
- 강필수, 『장애인 취업실태조사』, 한국장애인고용촉진공단, 1994.
- 구본권·김승아, 『중도장애인의 직장복귀에 관한연구』, 한국장애인고용촉진공단, 1993.
- 권도용, 『장애인 고용촉진 실태와 대책』, 한국 아·태 장애인 10년 연구모임, 아·태 장애인 10년(1993~2002)에 대처할 국가적 장기 전략 및 정책 대안 모색을 위한 자료집, 1995.
- _____, 「일본의 장애인 복지행정」, 『장애인 고용』, 한국장애인고용촉진공단, 1995,
- _____, 『장애인재활복지』, 서울: 흥익재, 1995.
- 권도용·장창엽, 『'93 장애인 고용촉진을 위한 사업주 지원방안』, 한국장애인고용촉진공단, 1993.
- 김승국·최현숙, 『장애인 직업훈련 프로그램 개발연구』, 한국장애인고용촉진공단, 1993.
- 남부장장애인종합복지관, 『직업재활연구』, 1991,
- 노동부, 『사업체 장애인 고용실태 조사보고』, 1993.
- _____, 『장애인고용촉진사업계획(1994-98)』, 1994.
- 박옥희·권중돈, 『장애인복지의 현황과 정책과제』, 한국보건사회연구원, 1994.
- 보건복지부, 『'95 생활보호대상자 현황분석』, 1995a.
- _____, 『장애인 보호작업장 실태조사 결과』, 1995b.
- 송영욱 역, 八代英太 著, 『ADA의 충격』, 한국장애인연맹 출판부, 1993.
- 엄승연, 「장애인 취업욕구 조사」, 한국장애인고용촉진공단, 1994.
- 유종해, 「장애인 고용정책에 관한 논의」, 『장애인 고용』, 특집 합본호

- (1991~94), 한국장애인고용촉진공단, 1994.
- 이익섭, 「21세기를 향한 장애인 고용」, 『1995년 장애인 고용촉진세미나 자료집』, 한국장애인고용촉진공단, 1995.
- 장창업, 『일본장애인 고용관리현황』, 한국장애인고용촉진공단, 1992.
- 정기원·권선진·계훈방, 『1995년도 장애인 실태조사』, 한국보건사회연구원, 1995.
- 조홍식, 「장애인 고용, 무엇이 문제인가」, 『1995년 장애인 고용촉진세미나 자료집』, 한국장애인고용촉진공단, 1994.
- _____, 「선진국의 장애인 복지정책 프로그램과 한국의 장애인 복지정책의 과제」, 『장애인 고용』, 특집 합본호(1991~94), 1994.
- 최현숙, 『장애인 직업훈련 실태조사 및 효과성 제고방안』, 한국장애인고용촉진공단, 1992.
- 한국장애인고용촉진공단, 『'94 해외연수 보고서』, 한국장애인고용촉진공단, 1994.
- 한국장애인연맹출판부, 『ADA의 충격』, 1993.
- 한국장애인재활협회, 『중증장애인을 위한 보호고용 활성화 방안에 관한 연구』, 1992.
- 富永健, 『社會變動の理論』, 岩波書店, 1965.
- _____, 『社會體系の構造と變動』, 岩波書店, 1972.
- 若林之矩, 『障害者雇用對策の新展開』, 東京: 勞務行政研究所, 1993
- 直中優, 『社會體系の構造と過程』, 東京大學出版社, 1974.
- 壽田鳳輔, 『社會システム論提要』, 刀水書店, 1979.
- 兒島美都子, 『障害者雇用制度の確立をめざして』, 京都: 法律文化社, 1982.
- 末高信·安井信夫, 『現代の社會保障』, 增補版, 東京: 成文堂, 1970.
- 小島蓉子, 『國際障害者福祉』, 誠信書房, 1982.
- 勞働省, 「障害者の雇用促進のために」, 1993.
- 厚生省, 『厚生白書』, 1994.

- Becker, G., *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, 1957.
- Bellante, D. M., "A Multivariate Analysis of a Vocational Rehabilitation Program," *Journal of Human Resources*, Spring, 1972.
- Berkowitz, M. and J. Rubin, "Cost of Disability: Estimates of Program Expenditures for Disability, 1969-1975," Mimeo., *Bureau of Economic Research*, Rutgers University, August, 1977.
- Bertalanffy, L. V., *General System Theory*, The Society for General System Research, 1956.
- Borus, M. and D. Hamernesh, "Study of the Net Employment Effects of Public Service Employment-Econometrics Analyses," in *Job Creation through Public Service Employment*, Washington D. C.: National Commission for Management Policy, 1978.
- Brieland, D., Costin, L. B., & C. R. Atherton, *Contemporary Social Work*, 2nd Ed., New York: McGraw Hill, 1980.
- Brinker, P. A., Klos, J. J., and R. Kesselring, *Poverty, Manpower, and Social Security*, 2nd Ed., Austin, Tx: Austin Press, 1982.
- Burgdorf, R. L., "The Americans with Disabilities Act: Analysis and Implications of A Second Generation Civil Right Statute", *Harvard Civil Rights Civil Liberties Law Review*, Vol.26, 1991.
- Burkhauser, R. V. and R. H. Haveman, *Disability and Work*, Johns Hopkins University Press, 1982.
- Christiansen, G. B., "Sheltered Workshops as a Means of Benefiting the Disabled," Ph.D. dissertation, University of Wisconsin, 1981.
- Conley, R. W., *The Economics of Vocational Rehabilitation*,

- Baltimore: the Johns Hopkins University, 1965.
- Greenleigh Associate, *The Role of the Sheltered Workshops in the Rehabilitation of the Severely Handicapped*, New York: Greenleigh Associates, 1976.
- Hallenbeck, P. and J. Campbell, "A Conceptual Framework for Adjustment Training", *Journal of Counseling Psychology*, 1966.
- Johnson, G. and J. Tomola, "The Fiscal Substitution Effect of Alternative Approaches to Public Service Employment Policy," *Journal of Human Resources*, Winter, 1977.
- Johnson, W. G., "The Rehabilitation Act and Discrimination Against handicapped Workers: Does the Cure Fit the Disease?", in Berkowitz, M. and M. A. Hill (eds.), *Disability and the Labor Market: Economic Problems, Policies, and Programs*, ILR Press, 1986.
- Kiernan, W., "Rehabilitation Planning" in Magrab, P. R. & J. O. Elder, (eds.), *Planning for Services to Handicapped People: Community, Education, Health*, Baltimore, MD: Paul H. Brookes, 1979.
- Kisner, L., "A Review of Benefit-Cost Analysis in Vocational Rehabilitation," Supplemental Studies for the National Commission on State Workman's Compensation Laws, Washington, D.C.: GOP, 1973.
- Klenfield, S., "The Handicapped: Hidden No Longer", *Atlantic Monthly*, Vol.240, December, 1977.
- Laplante, M. P., "How Many Americans Have Disability?", *Disability Statistics Abstract*, No.5, San Francisco, CA: Disability Statistics Program, Univ. of California, 1992.
- Livitan, S. A. and R. Taggart, *Jobs for the Disabled*, Baltimore: the Johns Hopkins University Press, 1977.
- McNeil, J., "Census Bureau Data on Persons with Disabilities: New Results and Old Questions about Validity and Reliability",

Paper Presented at the Annual Meeting of the Society for Disability Studies, Seattle, 1993.

Oliver, M. (ed.), *Social Work : Disabled People and Disabling Environment*, London: Jessica Kingsley Publishers, 1993.

Orlin, M., "The Americans with Disabilities Act: Implications for Social Services", *Social Work*, Vol.40, No.2, 1995.

Parsons, T., Shils, E. A., Naegele, K. D., and T. R. Pitts (eds.), *Theory of Society*, Free Press, 1961.

Perloff, J. M. and M. L. Wachter, "The New Jobs Tax Credit: An Evaluation of the 1977~78 Wage Subsidy Program," *American Economic Review*, 1979.

Powers, W. T., Clark, R. K., and R. L. McFarland, "General Feedback Theory of Human Behavior", part I, *The Society for General System Research*, 1964.

Pruit, W., *Work Adjustment: A Report on National Option Study*, 1973.

Topliss, E., *Social Responses to Handicap*, London: Longman, 1982.

U.N., *Development of Statistical Concepts and Methods on Disability for Household Surveys*, 1988.

U.S. Congressional Budget Office, *Urban Transportation for Handicapped Persons: Alternative Federal Approaches*, Budget Issue Paper for Fiscal Year 1981, November, 1979.

U.S. Dept. of HEW, "Office of Human Development, Rehabilitation Services Administration", *RSA Program*, Washington, D. C.: Government Printing Office, 1977.

U.S. Government Printing Office, *Government Manual, 1992*, 1992.

Worrall, J. D., "A Benefit-Cost Analysis of the Vocational Rehabilitation Program," *Journal of Human Resources*, Vol. 1302, Spring, 1978.

附 錄

1. 調査地域/ 325
2. 統計表/ 332
3. 調査票/ 347

1. 調査地域

조사구 번호	조사지역명	
(대도시)		
101	서울 종로구	무악동
102	서울 중구	신당5동
103	서울 용산구	보광동
104	서울 성동구	성수1가2동
105	서울 성동구	용답동
106	서울 동대문구	전농3동
107	서울 중랑구	면목1동
108	서울 중랑구	묵제2동
109	서울 성북구	정능3동
110	서울 성북구	장위3동
111	서울 도봉구	쌍문3동
112	서울 도봉구	도봉2동
113	서울 은평구	갈현1동
114	서울 서대문구	북아현1동
115	서울 마포구	염리동
116	서울 마포구	연남동
117	서울 강서구	화곡7동
118	서울 구로구	구로3동
119	서울 구로구	고척2동
120	서울 영등포구	영등포3동
121	서울 영등포구	대림2동
122	서울 동작구	사당1동
123	서울 관악구	봉천9동
124	서울 관악구	신림10동
125	서울 송파구	방이1동
126	서울 강동구	상일동
155	서울 광진구	광장동
156	서울 마포구	성산2동
157	서울 양천구	신정7동
158	서울 서초구	반포본동
159	서울 강남구	압구정1동

조사구 번호	조 사 지 역 명		
160	서울	강남구	역삼2동
161	서울	강동구	상일동
169	서울	광진구	자양3동
170	서울	중랑구	망우1동
171	서울	은평구	증산동
172	서울	마포구	성산2동
173	서울	양천구	신월7동
174	서울	서초구	서초3동
177	서울	송파구	삼전동
401	서울	강북구	수유6동
127	부산	중구	보수1동
128	부산	영도구	영선2동
129	부산	부산진구	전포1동
130	부산	부산진구	당감4동
131	부산	동래구	사직1동
132	부산	연제구	연산2동
133	부산	남구	문현2동
134	부산	북구	만덕1동
135	부산	해운대구	우2동
136	부산	사하구	신평동
137	부산	금정구	장전1동
162	부산	부산진구	당감3동
163	부산	해운대구	중2동
175	부산	남구	감만2동
402	부산	해운대구	우1동
138	대구	동구	신천1동
139	대구	동구	방촌동
140	대구	서구	평리1동
141	대구	서구	원대3가동
142	대구	북구	고성동
143	대구	수성구	수성4가동
144	대구	달서구	본리동
164	대구	서구	평리4동

조사구 번호	조 사 지 역 명		
165	대구	수성구	만촌2동
403	대구	수성구	지산2동
145	인천	동구	금창동
146	인천	남구	주안7동
147	인천	부평구	일신동
148	인천	서구	석남2동
166	인천	부평구	부평1동
167	인천	서구	가좌4동
176	인천	부평구	부평5동
178	인천	북구	산곡2동
404	인천	연수구	동춘2동
149	광주	남구	월산2동
150	광주	북구	중흥3동
151	광주	광산구	소촌동
168	광주	북구	동운1동
405	광주	서구	화정4동
152	대전	동구	대1동
153	대전	서구	도마1동
154	대전	대덕구	목상동
406	대전	서구	월평1동
(기타 도시)			
201	경기	의정부시	자금동
202	경기	광명시	철산2동
203	경기	안산시	안산동
204	경기	하남시	덕풍1동
205	경기	수원시 장안구	파장동
206	경기	수원시 팔달구	만1동
207	경기	성남시 수정구	신흥3동
208	경기	성남시 중원구	금강1동
209	경기	안양시 만안구	석수2동
210	경기	부천시 원미구	원미1동
231	경기	의정부시	송산동

조사구 번호

조사지역명

232	경기	군포시		산본2동
233	경기	수원시	장안구	연무동
234	경기	부천시	원미구	중동
240	경기	구리시		수택동
241	경기	의왕시		내손2동
242	경기	안양시	동안구	관양1동
501	경기	성남시	분당구	내정동
502	경기	안양시	동안구	부림동
503	경기	안산시		본오2동
504	경기	구리시		교문2동
211	강원	춘천시		효자2동
212	강원	강릉시		입암동
243	강원	삼척시		남양동
213	충북	충주시		용산동
214	충북	청주시	홍덕구	북대2동
235	충북	청주시	홍덕구	수곡동
505	충북	충주시		연수동
215	충남	천안시		봉명동
245	충남	공주시		산성동
216	전북	군산시		신흥동
217	전북	정읍시		상동
218	전북	전주시	완산구	삼천2동
236	전북	이리시		북일동
506	전북	군산시		나운2동
219	전남	목포시		연동
220	전남	나주시		영산동
221	경북	포항시	남구	상대2동
222	경북	김천시		모암동
223	경북	구미시		인동동
237	경북	포항시	남구	송도동
244	경북	포항시	남구	해도2동
507	경북	경산시		서부동
224	경남	창원시		의안동

조사구 번호	조 사 지 역 명		
225	경남	진주시	상봉서동
226	경남	김해시	활천동
227	경남	울산시 중구	반구1동
228	경남	울산시 남구	야음1동
229	경남	마산시 회원구	석전2동
238	경남	창원시	신월동
239	경남	울산시 남구	신정4동
508	경남	마산시 합포구	월영2동
509	경남	진해시	자은동
230	제주	제주시	건입동
(군 부)			
301	경기	양주군	회천읍
302	경기	가평군	가평읍
303	경기	안성군	안성읍
317	경기	화성군	태안읍
319	경기	양주군	주내면
320	경기	여주군	금사면
321	경기	파주군	광탄면
322	경기	포천군	신북면
323	경기	가평군	상면
324	경기	용인군	내사면
601	경기	안성군	안성읍
304	강원	홍천군	홍천읍
305	강원	삼척시	원덕읍
325	강원	원주시	부론면
326	강원	화천군	상서면
327	충북	청원군	부용면
328	충북	음성군	소이면
329	충북	제천시	봉양면
306	충남	연기군	조치원읍
307	충남	서천군	서천읍
308	충남	태안군	태안읍

조사구 번호

조사지역명

330	충남	연기군	전동면
331	충남	논산군	양촌면
332	충남	보령시	청라면
333	충남	서산시	해미면
334	충남	아산시	배방면
309	전북	고창군	고창읍
335	전북	진안군	마령면
336	전북	남원시	대강면
337	전북	정읍시	태인면
338	전북	김제시	용지면
339	전북	익산군	왕궁면
310	전남	보성군	별교읍
311	전남	영광군	홍농읍
340	전남	담양군	대전면
341	전남	구례군	산동면
342	전남	장흥군	장동면
343	전남	무안동	망운면
344	전남	나주시	노안면
345	전남	영광군	법성면
312	경북	포항시	오천읍
313	경북	구미시	선산읍
346	경북	군위군	의흥면
347	경북	포항시	대송면
348	경북	영천시	북안면
349	경북	칠곡군	동명면
350	경북	김천시	강문면
351	경북	예천군	지보면
352	경북	봉화군	봉성면
602	경북	포항시	오천읍
314	경남	밀양시	하남읍
315	경남	김해군	진영읍
318	경남	양산군	양산읍
353	경남	의령군	유곡면

조사구 번호	조 사 지 역 명		
354	경남	양산군	원동면
355	경남	김해군	진례면
356	경남	남해군	설천면
357	경남	함양군	지곡면
358	경남	거창군	가북면
359	경남	양산군	물금면
603	경남	양산군	물금면
316	제주	남제주군	대정읍

2. 統計表

〈附表 1-1〉 在家 障碍人の 就業關聯 서비스 認知度 - 地域別

(단위: %)

취업서비스	전체	대도시	기타도시	군부
직업상담	26.9	30.7	29.7	21.0
직업능력평가	18.5	22.0	21.1	12.9
취업알선	32.4	36.7	34.1	26.6
사후지도	16.8	19.4	21.7	10.6

註: 조사대상 장애인 1,711명(무응답 38명)에 대한 중복응답 비율임.

〈附表 1-2〉 在家 障碍人の 就業關聯 서비스 認知度 - 性別

(단위: %)

취업서비스	전체	남	여
직업상담	26.9	29.8	21.9
직업능력평가	18.5	20.9	14.2
취업알선	32.4	35.7	26.6
사후지도	16.8	19.3	12.3

註: 조사대상 장애인 1,711명(무응답 38명)에 대한 중복응답 비율임.

〈附表 1-3〉 在家 障礙人의 就業關聯 서비스 認知度 - 年齡別

(단위: %)

취업서비스	전체	15~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세
직업상담	26.9	46.0	33.6	32.3	27.8	17.6
직업능력평가	18.5	28.9	23.3	22.5	19.7	11.1
취업알선	32.4	37.3	41.4	39.8	32.9	22.0
사후지도	16.8	27.4	22.5	21.8	17.0	9.1

註: 조사대상 장애인 1,711명(무응답 38명)에 대한 중복응답 비율임.

〈附表 1-4〉 在家 障礙人의 教育程度別 障礙人雇傭政策에 대한 認知度

(단위: %)

장애인고용 관련정책	전체	무학	국교	중학교	고교	특수 학교	대학 이상
장애인고용촉진등에 관한 법률	29.3	10.6	16.0	30.9	40.0	43.5	63.4
의무고용제	36.6	10.5	20.6	38.9	51.6	53.6	75.4
공공기관 장애인고용권장	30.6	8.2	16.8	32.4	42.1	50.2	66.8
통근차량 구입비 용자	13.3	3.2	7.3	13.1	17.7	30.0	28.8
장애인 고용부담금	21.4	4.8	11.9	20.5	29.7	35.0	52.0
장애인 고용장려금	19.3	5.8	10.2	18.1	26.8	35.0	45.1
장애인 직업훈련원 운영	38.3	16.4	27.2	43.5	44.0	63.3	70.0
장애인 기능경진대회 개최	42.4	18.9	28.8	46.1	53.9	61.4	74.0
보호작업장 운영	17.3	8.8	10.7	16.5	22.7	32.1	32.6
한국장애인고용촉진공단 운영	23.6	7.3	14.9	24.5	29.4	42.9	50.9

註: 조사대상 장애인 1,711명(무응답 38명)에 대한 중복응답 비율임.

〈附表 1-5〉 就業 障碍人的 就業形態別 職業訓練 履修與否

(단위: %)

직업훈련	전체	자영업	상용고	일용고
받았다	4.2	4.9	5.1	2.0
현재 받고 있다	0.1	0.3	-	-
받지 않았다	95.7	94.7	94.9	98.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	805	313	282	210

註: 무응답 16명 제외

〈附表 1-6〉 在家 障碍人的 教育程度別 職業訓練 履修與否

(단위: %)

직업훈련	전체	무학	국교	중학교	고등학교	특수학교	대학 이상
받았다	3.7	1.0	1.7	3.4	6.1	16.7	2.9
받지 않았다	96.3	99.9	98.3	96.6	93.9	83.2	97.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	1,715	225	510	338	424	72	146

註: 무응답 34명 제외

〈附表 1-7〉 在家 障碍人的 障碍程度別 職業訓練 履修率

(단위: %)

장애종류	전체	경도	중등도	중도
지체장애	3.9	4.1	3.2	1.9
시각장애	6.8	2.6	-	17.3
청각·언어	4.3	4.6	7.5	2.3
정신지체	3.5	1.5	3.6	9.7

〈附表 1-8〉 在家 障礙人의 職業訓練 欲求 - 地域別

(단위: %)

직업훈련 희망여부	전 체	대도시	기타도시	군 부
예	15.9	18.2	16.0	13.3
아니오	84.1	81.8	84.0	86.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	1,714	651	441	622

註: 무응답 35명 제외

〈附表 1-9〉 在家 障礙人의 就業狀態 - 地域別

(단위: %)

취업여부	전 체	대도시	기타도시	군 부
예	47.0	41.1	47.5	52.8
아니오	53.0	58.9	52.5	47.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	1,747	669	448	630

註: 무응답 2명 제외

〈附表 1-10〉 就業 障礙人의 就業職種分類 - 性別

(단위: %)

취업직종	전체	남	여
입법공무원, 고위 임직원 및 관리자	0.1	0.2	-
전문가	2.7	3.2	1.0
기술공 및 준전문가	3.6	3.8	3.1
사무직원	4.5	4.9	3.1
서비스근로자 및 판매근로자	19.5	19.6	19.5
농업 및 어업숙련 근로자	23.1	21.4	28.7
기능원 및 관련 기능 근로자	18.0	19.9	11.8
장치, 기계조작원 및 조립원	4.2	5.3	0.5
단순노무직 근로자	24.2	21.7	32.3
계	100.0	100.0	100.0
(명)	821	626	195

〈附表 1-11〉 就業 障礙人의 從事上 地位別 就業職種分類

(단위: %)

활동분야	전 체	자영업	상용고	일용·임시고
입법공무원, 고위임직원 및 관리자	0.1	0.3	-	-
전문가	2.7	2.3	5.0	-
기술공 및 준전문가	3.6	3.3	5.1	2.2
사무직원	4.5	-	12.9	-
서비스근로자 및 판매근로자	19.5	39.2	6.2	8.3
농업 및 어업숙련 근로자	23.1	37.7	0.9	31.1
기능원 및 관련기능 근로자	18.0	9.6	32.2	11.7
장차, 기계조작원 및 조립원	4.2	1.6	9.0	1.5
단순노무직 근로자	24.2	6.0	28.7	45.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	821	318	287	216

〈附表 1-12〉 就業 障礙人의 就業形態別 現職業 就業時期

(단위: %, 명)

취업시기	전 체	자영업	상용고	일용고
장애발생 이전	26.0	30.8	24.9	20.5
장애발생 이후	73.6	68.9	75.1	78.4
잘 모르겠다	0.4	0.3	-	1.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	802	310	282	210

註: 무응답 19명 제외

〈附表 1-13〉 就業 障礙人의 就業形態別 就業經路

(단위: %)

취업경로	전 체	자영업	상용고	일용고
스스로	62.9	78.4	49.1	58.1
가족, 친지, 이웃 등의 소개	33.1	20.6	43.4	38.0
장애인기관·단체, 행정기관을 통해서	2.1	1.0	3.0	2.8
기 타	1.8	-	4.5	1.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	804	313	279	212

註: 무응답 17명 제외

〈附表 1-14〉 就業 障礙人의 職場形態 - 年齡別

(단위: %)

취업(직장)유형	전 체	15~29세	30~39세	40~49세	50~59세
자영업	55.6	25.5	56.3	59.4	66.3
일반사업체	34.2	63.7	36.3	28.2	23.1
정부관련기관	4.0	3.1	3.0	4.3	5.5
장애인관련단체·기관	6.2	7.6	4.4	8.1	5.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	812	113	238	259	202

註: 무응답 9명 제외

〈附表 1-15〉 就業 障礙人의 職場規模

(단위: %)

취업 직장규모	전 체	자영업	상용고	일용고
5인 미만	65.7	97.2	17.8	82.8
5~ 9인	8.2	1.8	17.5	5.2
10~ 29인	8.7	0.8	19.9	5.7
30~ 99인	7.7	-	19.1	4.0
100~299인	2.8	0.2	7.3	0.6
300인 이상	6.9	-	18.5	1.6
계 (명)	100.0 799	100.0 313	100.0 280	100.0 206

註: 무응답 22명 제외

〈附表 1-16〉 就業 障礙人의 就業形態別 障礙로 인한 勤務 支障程度

(단위: %)

지장정도	전 체	자영업	상용고	일용고
매우 지장이 있다	24.8	29.3	14.0	32.3
약간 지장이 있다	36.4	35.5	37.1	36.7
그저 그렇다	4.3	3.9	3.0	6.5
별로 지장이 없다	21.4	19.4	28.1	15.3
전혀 지장이 없다	13.2	11.9	17.7	9.2
계 (명)	100.0 799	100.0 310	100.0 279	100.0 210

註: 무응답 22명 제외

〈附表 1-17〉 就業 障礙人의 就業形態別 出·退勤時 交通手段

(단위: %)

교통수단	전 체	자영업	상용고	일용고
버 스	20.5	6.8	30.8	26.7
전 철	3.5	1.2	5.6	4.1
도 보	42.0	57.2	18.8	50.7
택 시	2.9	3.1	3.5	1.7
승용차	13.5	15.2	17.8	5.3
통근차·기숙사	5.3	1.0	12.8	1.6
오토바이·자전거	12.2	15.4	10.6	9.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	801	310	281	210

註: 무응답 20명 제외

〈附表 1-18〉 就業 障礙人의 就業形態別 職業滿足度

(단위: %)

만 족 도	전 체	자영업	상용고	일용고
매우 만족한다	10.5	10.4	13.6	6.4
약간 만족한다	25.4	25.2	32.6	16.2
그저 그렇다	29.7	29.3	27.0	33.9
약간 불만족스럽다	21.7	21.0	18.1	27.5
매우 불만족스럽다	12.7	14.1	8.7	15.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	793	306	278	209

註: 무응답 28명 제외

〈附表 1-19〉 就業 障碍人の 就業形態別 職業生活의 險路事項

(단위: %)

애로사항	전 체	자영업	상용고	일용고
없 다	22.3	21.2	27.0	17.6
낮은수입	35.0	41.0	29.0	34.0
인간관계	2.5	1.5	4.1	1.8
승진문제·차별대우	3.6	1.7	5.9	3.4
업무과다	12.4	9.5	14.1	14.5
적성·능력에 맞지 않음	16.5	18.2	11.3	21.1
환경미비	3.2	3.8	3.1	2.6
기 타	4.4	3.1	5.5	5.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	796	309	278	209

註: 무응답 25명 제외

〈附表 1-20〉 就業 障碍人の 就業形態別 離職意思

(단위: %)

이직의사	전 체	자영업	상용고	일용고
예	24.1	22.3	26.1	24.1
아니오	75.9	77.7	73.9	75.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	798	310	279	209

註: 무응답 23명 제외

〈附表 1-21〉 就業 障礙人의 就業形態別 離職希望 形態

(단위: %)

이직의사	전 체	자영업	상용고	일용고
자영업	59.7	65.9	56.7	55.4
고용주	4.6	10.0	1.2	2.2
전일제	32.1	19.4	38.8	39.9
시간제	1.7	2.4	2.2	-
기 타	1.9	2.3	1.0	2.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	191	69	72	50

註: 무응답 2명 제외

〈附表 1-22〉 就業 障礙人의 就業形態別 月平均 勤勞所得 分布

(단위: %)

월평균 소득	전 체	자영업	상용고	일용고
25만원 이하	14.1	15.5	3.9	30.3
26 ~ 50만원	26.7	26.3	25.5	29.9
51 ~100만원	42.0	36.8	52.6	32.7
101만원 이상	17.2	21.5	18.1	7.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	716	293	276	147

註: 무응답 105명 제외

〈附表 1-23〉 在家 障礙人의 職業訓練 欲求- 地域別

(단위: %)

직업훈련 희망여부	전 체	대도시	기타도시	군 부
예	15.9	18.2	16.0	13.3
아니오	84.1	81.8	84.0	86.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	1,714	651	441	622

註: 무응답 35명 제외

〈附表 1-24〉 在家 障礙人의 職業訓練 欲求 - 年齡別

(단위: %)

직업훈련 희망여부	전 체	15~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세
예	15.9	44.9	25.6	19.8	14.2	6.2
아니오	84.1	55.1	74.4	80.2	85.8	93.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	1,716	75	246	397	443	555

註: 무응답 33명 제외

〈附表 1-25〉 就業 障礙人의 就業經路 - 年齡別

(단위: %)

취업경로	전 체	15~29세	30~39세	40~49세	50~59세
스스로	62.9	46.5	61.2	63.4	74.4
가족, 친지, 이웃 등의 소개	33.1	40.6	36.3	32.6	24.6
장애인기관·단체, 행정기관을 통해서	2.1	7.2	1.5	1.6	1.0
기 타	1.8	5.7	1.0	2.5	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	802	112	233	256	201

註: 무응답 19명 제외

〈附表 1-26〉 就業 障礙人의 職場形態 - 地域別

(단위: %)

취업(직장)유형	전 체	대도시	기타도시	군 부
자영업	55.6	39.9	51.0	71.4
일반사업체	34.2	48.3	38.3	20.1
정부관련기관	4.0	4.7	5.2	2.6
장애인관련단체·기관	6.2	7.0	5.5	5.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	812	269	213	330

註: 무응답 9명 제외

〈附表 1-27〉 就業 障礙人의 1人當 月平均 勤勞所得 分布 - 年齡別

(단위: %)

월평균 소득	전 체	15~29세	30~39세	40~49세	50~59세
25만원 이하	14.1	9.3	11.1	10.3	25.0
26 ~ 50만원	26.7	28.2	21.4	28.5	29.2
51 ~100만원	42.0	52.6	42.7	42.9	34.4
101만원 이상	17.2	9.9	24.7	18.4	11.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	715	99	208	227	181

註: 무응답 106명 제외

〈附表 1-28〉 就業 障礙人의 職場內 施設·設備의 改造 必要與否 - 地域別

(단위: %)

시설·설비의 개조필요여부	전 체	대도시	기타도시	군 부
예	12.9	15.6	16.7	8.4
아니오	87.1	84.4	83.3	91.6
계	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	796	265	208	323

註: 무응답 25명 제외

〈附表 1-29〉 就業 障碍人の 出・退勤時 交通手段 - 地域別

(단위: %)

교통수단	전 체	대도시	기타도시	군 부
버 스	20.5	31.7	24.6	8.6
전 철	3.5	8.7	2.4	-
도 보	42.0	26.4	22.9	67.2
택 시	2.9	4.6	4.5	0.5
승용차	13.5	13.7	27.4	4.4
통근차·기숙사	5.3	5.3	7.1	4.1
오토바이·자전거	12.2	9.5	11.0	15.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	800	266	209	325

註: 무응답 21명 제외

〈附表 1-30〉 就業을 願하는 障碍人이 職場選擇時 考慮하는 事項 - 性別

(단위: %)

직장선택시 고려사항	전 체	남	여
보 수	26.4	24.5	29.5
직무자체	6.6	8.0	4.3
근무환경	15.8	17.7	12.6
직장위치	12.3	8.4	19.1
인간관계	14.5	13.9	15.6
안정성	14.4	15.0	13.3
발전성	8.9	10.7	5.6
기 타	1.2	1.8	-
계	100.0	100.0	100.0
(명)	332	210	122

註: 무응답 4명 제외

〈附表 1-31〉 就業을 願하지 않는 障碍人的 就業不願 理由 - 性別

(단위: %)

취업을 원하지 않는 이유	전 체	남	여
가족반대 및 취업할 필요가 없다	15.1	10.2	19.4
장애 때문에	52.8	56.9	49.2
다른 질병 때문에	11.6	11.2	11.9
나이 때문에(고령·은퇴)	9.1	7.1	10.8
기 타	11.5	14.6	8.7
계	100.0	100.0	100.0
(명)	576	267	309

註: 무응답 15명 제외

〈附表 1-32〉 未就業 障碍人的 就業欲求 - 地域別

(단위: %)

취업희망여부	전 체	대도시	기타도시	군 부
예	36.9	40.5	37.9	31.3
아니오	63.1	59.5	62.1	68.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	911	385	231	295

註: 무응답 16명 제외

〈附表 1-33〉 未就業 障碍人的 就業欲求 - 年齡別

(단위: %)

취업희망 여부	전체	15~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세
예	36.9	33.5	53.3	45.8	40.1	25.2
아니오	63.1	66.5	46.7	54.2	59.9	74.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(명)	911	70	139	164	187	351

註: 무응답 16명 제외

3. 調査票



조사표번호(가구조사표)									
구분	조사구번호			거처번호		가구번호		응답자 가구원번호	
1									

1995년도 활동제약자 실태조사

주소	시 · 도	구 시 · 군	동 읍 · 면	아파트 · 리	동 · 번지	호 · 호	(통 · 반)
가구주성명	응답자성명				전화번호		
방문회수	방문일시		방문결과			지도원검토결과	
1차	월 일	<input type="checkbox"/> 1. 완료 <input type="checkbox"/> 2. 장기출타 <input type="checkbox"/> 3. 외출	<input type="checkbox"/> 4. 응답거절 <input type="checkbox"/> 5. 이사 <input type="checkbox"/> 6. 기타()	<input type="checkbox"/> 양호 <input type="checkbox"/> 약간 수정 <input type="checkbox"/> 재방문 지시			
	시 분부터						
	시 분까지						
2차	월 일	<input type="checkbox"/> 1. 완료 <input type="checkbox"/> 2. 장기출타 <input type="checkbox"/> 3. 외출	<input type="checkbox"/> 4. 응답거절 <input type="checkbox"/> 5. 이사 <input type="checkbox"/> 6. 기타()	<input type="checkbox"/> 양호 <input type="checkbox"/> 약간 수정 <input type="checkbox"/> 재방문 지시			
	시 분부터						
	시 분까지						
3차	월 일	<input type="checkbox"/> 1. 완료 <input type="checkbox"/> 2. 장기출타 <input type="checkbox"/> 3. 외출	<input type="checkbox"/> 4. 응답거절 <input type="checkbox"/> 5. 이사 <input type="checkbox"/> 6. 기타()	<input type="checkbox"/> 양호 <input type="checkbox"/> 약간 수정 <input type="checkbox"/> 재방문 지시			
	시 분부터						
	시 분까지						
조사원성명	(인) 지도원성명		(인)				

보건복지부
한국보건사회연구원



승인번호
제 11732 호

1-13 조사표번호(활동제약자 조사표)									
구분	조사구번호	거처번호	가구번호	가구원번호					
				활동제약자	응답자				
2									

1995년도 활동제약자 실태조사

주소	시 · 도	구 · 군	읍 · 면	아파트 · 리	동 · 번지	호 (통반) 호
가구주성명	응답자성명		전화번호			
방문회수	방문일시	방문결과			지도원검토결과	
1차	월 일 시 분부터 시 분까지	<input type="checkbox"/> 1. 완료 <input type="checkbox"/> 2. 장기출타 <input type="checkbox"/> 3. 외출	<input type="checkbox"/> 4. 응답거절 <input type="checkbox"/> 5. 이사 <input type="checkbox"/> 6. 기타()	<input type="checkbox"/> 양호 <input type="checkbox"/> 약간 수정 <input type="checkbox"/> 재방문 지시		
2차	월 일 시 분부터 시 분까지	<input type="checkbox"/> 1. 완료 <input type="checkbox"/> 2. 장기출타 <input type="checkbox"/> 3. 외출	<input type="checkbox"/> 4. 응답거절 <input type="checkbox"/> 5. 이사 <input type="checkbox"/> 6. 기타()	<input type="checkbox"/> 양호 <input type="checkbox"/> 약간 수정 <input type="checkbox"/> 재방문 지시		
3차	월 일 시 분부터 시 분까지	<input type="checkbox"/> 1. 완료 <input type="checkbox"/> 2. 장기출타 <input type="checkbox"/> 3. 외출	<input type="checkbox"/> 4. 응답거절 <input type="checkbox"/> 5. 이사 <input type="checkbox"/> 6. 기타()	<input type="checkbox"/> 양호 <input type="checkbox"/> 약간 수정 <input type="checkbox"/> 재방문 지시		
조사원성명	(인)		지도원성명	(인)		

보건복지부
한국보건사회연구원

1장. 장애특성

조사원은 해당되지 않는 장애의 장애특성은 모두 비해당(0)으로 처리하시오.

1. 지체장애

1. 이 분은 지체장애인입니까? (조사원은 먼저 가구조사표를 확인하시오)

- 1) 예 → 질문 2로
 2) 아니오 → **II. 시각장애** 로

2. 팔, 다리나 척추가 불편하다고 하셨는데 어디가 불편하십니까?

불편한 부분	한쪽	양쪽
1) 상지(팔)	1	2
2) 하지(다리)	3	4
3) 상하지	5	6
4) 척추	7	

3. 구체적으로 어디가 어떻게 되었습니까?

종류	절 단	마 비	관절운동장애	변 형
부위	110. 어깨-팔꿈치	21. 상지 한쪽	310. 어깨부위	410. 척추후만증: 굽추
	120. 팔꿈치 미만-손목	22. 상지 양쪽	320. 팔꿈치	420. 척추측만증
	130. 손목미만(손관동, 손가락)	23. 하지 한쪽	330. 손목	430. 하지길이 단축 (5cm 이상)
	140. 무릎이상	24. 하지 양쪽	340. 손가락	440. 상지변형
	150. 무릎 미만-발목	25. 상하지 한쪽	350. 엉덩이	450. 하지변형
	160. 발목 미만(발관동, 발가락)	26. 상하지 양쪽	360. 무릎	460. 상하지변형
		질문 3-1로	370. 발목	470. 난장이
		3-1. 마비형태는 ?		
		1) 완전마비		
		2) 불완전마비		
		3) 불확실		

4. 위와 같은 상태가 된 것은 언제였습니까?

- | | | |
|----------------|--------------|--------------|
| 01) 출생전 또는 출생시 | 07) 만 20~24세 | 13) 만 50~54세 |
| 02) 돌전에 | 08) 만 25~29세 | 14) 만 55~59세 |
| 03) 만 1~4세 | 09) 만 30~34세 | 15) 만 60~64세 |
| 04) 만 5~9세 | 10) 만 35~39세 | 16) 만 65~69세 |
| 05) 만 10~14세 | 11) 만 40~44세 | 17) 만 70세 이상 |
| 06) 만 15~19세 | 12) 만 45~49세 | 18) 미 상 |

5. 주된 질환명은 무엇입니까?

- | | | | | |
|----------|----------|-----------|---------|---------|
| 01) 뇌성마비 | 04) 척수손상 | 07) 종양(암) | 10) 골수염 | 13) 미 상 |
| 02) 소아마비 | 05) 뇌손상 | 08) 절 단 | 11) 뇌막염 | |
| 03) 뇌졸중 | 06) 관절염 | 09) 근육질환 | 12) 기 타 | |

14 카드

15

16-17

18-20

21-23

24-25

26-27

6. 주된 원인은 무엇입니까 ?

선천적 원인	출생시 원인	후천적 원인		원인을 모름
11. 유전성 12. 기타 () 13. 미 상	21. 조 산 22. 난 산 23. 출산시 외상 24. 기타 () 25. 미 상	31. 감염성 질환 32. 혈관질환 33. 내분비 및 대사성 질환 34. 노인성 질환 35. 중독성 질환 36. 기타 질환 질문 6-1로 6-1. 질병명은 무엇입니까 ? ()	37. 영양부족 38. 교통사고 39. 산업재해 40. 전 상 41. 기타 사고 및 외상 42. 종양(암) 43. 미 상	51. 원인을 모름

28-29

7. 다음과 같은 일상적인 동작을 하는데 스스로 어느 정도 할 수 있습니까 ?

일 상 생 활 동 작	스스로 할 수 있다	남의 도움이 필요하다	남이 전부 해준다
컵으로 물마시기	4	0	0
식사하기	6	0	0
상의 입기	5	3	0
하의 입기	7	4	0
보조기 또는 의지를 착용하고 벗기	0	-2	0
몸치장하기	5	0	0
세수하고 몸씻기	6	0	0
소변보기	10	5 (가끔씩 짚음)	0 (조절 못함)
대변보기	10	5 (가끔씩 문힘)	0 (조절 못함)
의자에 앉고 내리기	15	7	0
화장실 변기에 옮겨앉기	6	3	0
욕조에 들어가기	1	0	0
평지에서 50미터 걷기	15	10	0
계단 오르고 내리기	10	5	0
걸지 못하는 경우 휠체어 타고 다니기	5	0	0
조사원은 해당사항에 표시한 후 점수를 오른쪽 칸에 기입하시오	점수		

30-32

III. 청각장애

1. 이 분은 청각장애인입니까? (조사원은 먼저 기구조사표를 확인하십시오)

- 1) 청력장애 → 질문 2로
- 2) 평형기능장애 → 질문 5로
- 3) 아니오 → IV. 언어장애 로

44

2. 보청기를 사용하고 있습니까?

- 1) 예
- 2) 아니오

45

3. 귀가 잘 안들린다고 하셨는데 어느 정도로 안들리십니까? (보청기를 사용하면, 사용하지 않을 경우의 상태를 말함)

- 1) 아무 소리도 안들리거나 크게 진동하는 소리만 들린다
- 2) 귀에 대고 팔을 해야 들을 수 있다
- 3) 40cm 이상 거리에서의 말소리를 듣지 못한다
- 4) 한 귀는 거의 안들리고, 다른 귀는 보통 말소리가 안들린다
- 5) 보통 말소리는 안들리고 크게 말하면 들린다

46

4. 주된 의사소통방법은 무엇입니까?

- 1) 수 화
- 2) 구 화
- 3) 필 답
- 4) 정상인과 동일
- 5) 기타()

4-1. 수화를 하실 수 있으십니까?
1) 예 2) 아니오 3) 배우는 중이다

47

48

5. 귀가 잘 안들리기 시작한 것은 언제였습니까? (평형기능장애인 경우에는 그러한 현상이 나타나기 시작한 시기를 말함)

- 01) 출생전 또는 출생시 06) 만 15~19세 11) 만 40~44세 16) 만 65~69세
- 02) 돌전에 07) 만 20~24세 12) 만 45~49세 17) 만 70세 이상
- 03) 만 1~4세 08) 만 25~29세 13) 만 50~54세 18) 미 상
- 04) 만 5~9세 09) 만 30~34세 14) 만 55~59세
- 05) 만 10~14세 10) 만 35~39세 15) 만 60~64세

49-50

6. 주된 원인은 무엇입니까?

선천적 원인	출생시 원인	후천적 원인	원인을 모름
11. 유전성 12. 기타 () 13. 미 상	21. 조 산 22. 난 산 23. 출산시 외상 24. 기타 () 25. 미 상	31. 귀질환 32. 감염성 질환 33. 혈관질환 34. 내분비 및 대사성 질환 35. 노인성 질환 36. 중독성 질환 37. 신경정신성 질환 38. 기타 질환 ↓ 질문 6-1로 6-1. 질병명은 무엇입니까? ()	39. 노인성 난청 (노령 때문) 40. 음향의상성 난청 (소음 때문) 41. 영양부족 42. 교통사고 43. 산업재해 44. 전 상 45. 기타 사고 및 외상 46. 종양(암) 47. 미 상
			51. 원인을 모름

51-52

IV. 언어장애

1. 이 분은 언어장애인입니까? (조사원은 먼저 가구조사표를 확인하십시오)

1) 예

2) 아니오 → V. 정신지체 로

53

2. 발음이 이상하거나 말을 잘 못하거나 음성이 이상하다고 하셨는데, 다음 중 어디에 해당됩니까?

1) 말은 하나 발음이 이상하여 알아듣기 어렵다(조음장애)

(예를 들면 자동차를 '자동아', 사과를 '다과', 선생님을 '틴쟁님', 학교를 '하이교오'라고 말한다)

2) 말을 더듬는다(말더듬)

3) 말이 너무 빠르다(속화중)

4) 음의 고저, 강도, 음색이 이상하다(음성장애)

(지나치게 높거나 낮은 음성, 단조로운 음성, 지나치게 크거나 작은 음성, 선 목소리, 거친목소리, 후두의상이나 성대수술 등으로 인해 목소리가 안 나오는 경우 등)

5) 말을 잘 못하거나, 말을 이해하지 못하거나, 언어를 회상하지 못하거나(단어가 생각나지 않아 말을 잘 못함), 말은 잘 하나 뜻 없는 말(영동한 말)을 한다(언어(말)장애, 실어증)

54

3. 주된 의사소통방법은 무엇입니까?

1) 수 화

2) 필 답

3) 정상인과 동일

4) 기 타()

3-1. 수화를 하실 수 있으십니까?

1) 예 2) 아니오 3) 배우는 중이다

55

56

4. 언어장애 증상이 나타난 것은 언제였습니까?

01) 출생전 또는 출생시

07) 만 20~24세

13) 만 50~54세

02) 돌전에

08) 만 25~29세

14) 만 55~59세

03) 만 1~4세

09) 만 30~34세

15) 만 60~64세

04) 만 5~9세

10) 만 35~39세

16) 만 65~69세

05) 만 10~14세

11) 만 40~44세

17) 만 70세 이상

06) 만 15~19세

12) 만 45~49세

18) 미 상

57-58

5. 주된 원인은 무엇입니까?

선천적 원인	출생시 원인	후천적 원인	원인을 모름
11. 유전성 12. 기타 () 13. 미 상	21. 조 산 22. 난 산 () 23. 출산시 외상 24. 기타 () 25. 미 상	31. 후두질환 32. 감염성 질환 33. 혈관질환 34. 내분비 및 대사성 질환 35. 노인성 질환 36. 중독성 질환 37. 신경계신성 질환 38. 기타 질환 ↓ 질문 5-1로 5-1. 질병명은 무엇입니까? ()	39. 영양부족 40. 교통사고 41. 산업재해 42. 전상 43. 기타 사고 및 외상 44. 종양(암) 45. 미 상 51. 원인을 모름

59-60

V. 정신지체

1. 이 분은 정신지체입니까? (조사원은 먼저 가구조사표를 확인하십시오)

1) 예

2) 아니오 → 2장. 주된 장애 로

61

2. 이러한 증상은 언제부터 나타났습니까?

1) 출생전 또는 출생사

5) 만 10~14세(중학교 때)

2) 돌전에

6) 만 15~17세(고등학교 때)

3) 만 1~4세(국민학교 입학전)

7) 만 18세 이후 → 2장. 주된 장애 로

4) 만 5~9세(국민학교 때)

62

3. 다음은 이 사람의 교육가능성과 훈련가능성을 알아보기 위하여 사회성숙도검사를 하였습니다. (조사원은 사회성숙도검사 실시 후 아래에 조사결과를 기입하고 검사용지를 첨부하십시오)

조사결과	점 수
기본 점	
가산 점	
총 점	

63-64

65-66

67-69

4. 주된 원인은 무엇입니까?

선천적 원인	출생시 원인	후천적 원인	원인을 모름
11. 유전성 12. 염색체 이상 13. 기타 () 14. 미 상	21. 조 산 22. 난 산 23. 출산시 외상 24. 기타 () 25. 미 상	31. 감염성 질환 32. 혈관질환 33. 내분비 및 대사성 질환 34. 중독성 질환 35. 신경정신성 질환 36. 기타 질환 ↓ 질문 4-1로 4-1. 질병명은 무엇입니까? ()	37. 영양부족 38. 교통사고 39. 산업재해 40. 기타 사고 및 외상 41. 중양(압) 42. 미 상 51. 원인을 모름

70-71

2장. 주된 장애

2가지 이상의 중복장애가 있는 경우에만 질문하십시오.

1. 주된 장애는 무엇입니까 ?

- 1) 지체장애 3) 청각장애 5) 정신지체
- 2) 시각장애 4) 언어장애 6) 잘 모르겠다

72

3장. 장애진단 및 치료

1. 앞에서 지적된 장애에 대하여 진단(판정)을 받은 적이 있으십니까 ?

- 1) 예 2) 아니오 →

1-1. 그러면 치료를 받은 적은 있으니까 ?

- 1) 예 → 질문 4로
- 2) 아니오 → 질문 7로

73

74

2. 언제 처음으로 진단을 받으셨습니까 ?

- 1) 중상을 보인 직후(1개월이내) 5) 1~2년 이내
- 2) 3개월 이내 6) 2~3년 이내
- 3) 6개월 이내 7) 3년 이후
- 4) 12개월 이내

75

3. 어디서 진단을 받으셨습니까 ?

- 01) 병의원 05) 장애인복지관
- 02) 보건소 06) 기타 장애인관련 재활기관
- 03) 약 국 07) 기타()
- 04) 한의원·한약방

76-77

4. 이러한 장애에 대하여 언제 처음으로 치료를 받으셨습니까 ?

- 1) 진단(발견) 직후(1개월 이내)
- 2) 3개월 이내
- 3) 6개월 이내
- 4) 12개월 이내
- 5) 1~2년 이내
- 6) 2~3년 이내
- 7) 3년 이후

4-1. 즉시 치료를 받지 않으신 이유는 무엇입니까 ?

- 1) 경제적으로 곤란해서 5) 근처에 치료기관이 없어서
- 2) 끝 나올 것 같아서 6) 시간이 없어서
- 3) 치료해도 나올 것 같지 않아서 7) 귀찮아서
- 4) 그대로 뒀도 괜찮을 것 같아서 8) 기타()

78

79

5. 제일 먼저 치료받은 곳은 어디입니까 ?

- 1) 병의원 6) 기타 장애인관련 재활기관
- 2) 보건소 7) 교회 및 종교단체
- 3) 약 국 8) 민속치료(무당, 점장이 등)
- 4) 한의원·한약방 9) 기타()
- 5) 장애인복지관

80

6. 충분한 치료를 받았다고 생각합니까 ?

- 1) 예 → **4장. 건강 및 질병** 으로
- 2) 아니오

14 가트

15

7. (충분한) 치료를 받지 않은 주된 이유는 무엇입니까 ?
- 1) 경제적으로 어려워서
 - 2) 치료시기를 놓쳐서
 - 3) 장애상태에 대한 무지 또는 무관심 때문
 - 4) 바빠서(시간이 없어서)
 - 5) 치료기간이 너무 길어져서
 - 6) 치료해도 효과가 없을 것 같아서
 - 7) 치료받으러 다니기가 번거로워서
 - 8) 기타()
8. (좀 더) 치료를 받으면 지금보다 나아질 것 같습니까 ?
- 1) 예
 - 2) 아니오
 - 3) 잘 모르겠다

4장. 건강 및 질병

1. 자신의 일반적인 건강상태는 어떻다고 생각하십니까 ?
- 1) 매우 건강하다
 - 2) 비교적 건강한 편이다
 - 3) 그저 그렇다
 - 4) 건강하지 못한 편이다
 - 5) 전혀 건강하지 못하다
2. 지난 1년동안 아팠던 병(또는 증상)이 있습니까?
- 1) 있다
 - 2) 없다 → 질문 4로
3. 지난 1년 동안 치료를 위하여 의료기관을 방문하거나 입원한 적이 있습니까 ?
- 1) 있다 → 3-1. 몇 번 의료기관을 이용하셨습니다 ?
 - 2) 없다
- 3-1. 몇 번 의료기관을 이용하셨습니다 ?

의뢰: _____ 회

입원: _____ 회 _____ 일간
4. 지난 15일간 아프거나 불편했던 병(또는 증상)이 있습니까 ?
- 1) 있다
 - 2) 없다

5장. 보호여부 및 보장구

1. 집안에서 활동하는데 얼마나 불편을 느끼십니까 ?
- 1) 매우 불편하다
 - 2) 약간 불편하다
 - 3) 그저 그렇다
 - 4) 불편이 없는 편이다
 - 5) 거의 또는 전혀 불편하지 않다
2. 일상생활을 하는데 어느 정도 남의 도움을 받아야 합니까 ?
- 1) 모든 일상생활을 혼자서 할 수 있다 → 질문 7로
 - 2) 대부분의 일상생활을 남의 도움없이 혼자 할 수 있다
 - 3) 일부 남의 도움이 필요하다
 - 4) 대부분 남의 도움이 필요하다
 - 5) 거의 모든 일에 남의 도움이 필요하다
3. 현재 일상생활을 하는데 도와주는 사람이 있습니까 ?
- 1) 예
 - 2) 아니오 → 질문 7로
4. 주로 도와주는 사람은 누구입니까 ?
- 01) 배우자
 - 02) 부모
 - 03) 자녀(며느리, 사위포함)
 - 04) 형제자매
 - 05) 기타 가족
 - 06) 친척
 - 07) 친구
 - 08) 이웃
 - 09) 피고용인
 - 10) 무료가정봉사원이나 간병인
 - 11) 기타()

16

17

18

19

20

21-22 회

23-24 회

25-27 일간

28

29

30

31

32-33

5. 이 보호자(도와주는 사람)가 제공해주는 도움이 충분합니까 ?

- 1) 매우 충분하다 4) 부족한 편이다
- 2) 충분한 편이다 5) 매우 부족하다
- 3) 그저 그렇다

34

6. 이 보호자에게 도와주는 댓가로 돈을 지불하고 있습니까 ?

- 1) 예 **6-1. 한달에 얼마를 지불하십니까 ? 월 _____ 만원**
- 2) 아니오

35

36-38 만원

7. 일상생활을 도와줄 외부인물 유료로 고용하실 의향이 있으십니까 ?

- 1) 예 2) 아니오

39

8. 현재 보장구를 가지고 있는 것이 있습니까 ?

- 1) 있다 2) 없다 → 질문 11 로

40

9. 있다면, 어떤 것입니까 ?

구분	보장구 종류	소지여부		구분	보장구 종류	소지여부	
		① 예	② 아니오			① 예	② 아니오
지체 장애	1) 상지의지			사각 장애	10) 안경		
	2) 하지의지				11) 콘택트렌즈		
	3) 보조기				12) 맹인용지팡이		
	4) 경형화				13) 의안		
	5) 휠체어			14) 기타()			
	6) 목발			청각 장애	15) 보청기		
	7) 지팡이				16) 기타()		
	8) 워커			언어 장애	17) 인공후두(성대)		
	9) 기타()				18) 기타()		

41 1) 50 10)

42 2) 51 11)

43 3) 52 12)

44 4) 53 13)

45 5) 54 14)

46 6) 55 15)

47 7) 56 16)

48 8) 57 17)

49 9) 58 18)

10. 현재 어느 정도 활용하고 계십니까 ?

- 1) 매우 잘 사용한다
- 2) 잘 사용하는 편이다
- 3) 잘 사용하지 않는 편이다
- 4) 거의 또는 전혀 사용하지 않는다

10-1. 잘 사용하지 않는 주된 이유는 무엇입니까 ?

- 1) 사용하기 번거로워서
- 2) 미관상 흉해서
- 3) 별 효과가 없어서
- 4) 사용할 필요가 없어서
- 5) 기타()

59

60

11. 현재는 없으나 필요한 보장구가 있습니까 ?

- 1) 예 2) 아니오 → **6장. 여가 및 사회활동** 으로

61

12. 보장구가 필요한데 구입하지 않은 이유는 무엇입니까 ?

- 1) 구입비용 때문에 5) 사용해도 별 효과가 없을 것 같아서
- 2) 구입처를 몰라서 6) 구입할 시간이 없어서
- 3) 사용하면 불편할 것 같아서 7) 기타()
- 4) 미관상 흉해서

62

13. 필요한 보장구는 무엇입니까 ?

구분	보장구 종류	필요여부		구분	보장구 종류	필요여부	
		① 예	② 아니오			① 예	② 아니오
지체 장애	1) 상지의지			시각 장애	10) 안경		
	2) 하지의지				11) 콘택트렌즈		
	3) 보조기				12) 맹인용지팡이		
	4) 정형화				13) 의안		
	5) 휠체어			14) 기타()			
	6) 목발			청각 장애	15) 보청기		
	7) 지팡이				16) 기타()		
	8) 워커			언어 장애	17) 인공후두(성대)		
	9) 기타()				18) 기타()		

- 63 1) 72 10)
- 64 2) 73 11)
- 65 3) 74 12)
- 66 4) 75 13)
- 67 5) 76 14)
- 68 6) 77 15)
- 69 7) 78 16)
- 70 8) 79 17)
- 71 9) 80 18)

6장. 여가 및 사회활동

14 3) 카드

1. 다음의 여가활동을 어느 정도 하고 계십니까 ? (조사원은 하나씩 질문하여 해당칸에 기입하시오)

활동 영역	참여 빈도			활동 영역	참여 빈도		
	① 자주 함	② 가끔 함	③ 거의안함		① 자주 함	② 가끔 함	③ 거의안함
1) 서예, 그림그리기 등				7) 여행			
2) 유포, 팔동풍 등 각종 수집				8) 운동, 등산, 낚시			
3) 독서, 글짓기				9) 뜨개질, 수예			
4) 음악감상, 악기연주				10) 영화감상			
5) TV, 라디오 시청취				11) 전시회, 음악회 등 관람			
6) 장기, 바둑				12) 기타()			

- 15 1) 21 7)
- 16 2) 22 8)
- 17 3) 23 9)
- 18 4) 24 10)
- 19 5) 25 11)
- 20 6) 26 12)

2. 어떤 종교를 믿고 계십니까 ?

- 1) 없음
- 2) 불교
- 3) 기독교
- 4) 천주교
- 5) 유교
- 6) 기타()

27

3. 다음의 사회활동에 어느 정도 참여하고 계십니까 ?

(조사원은 하나씩 질문하여 해당칸에 기입하시오)

활동 내용	참여 빈도		
	① 자주 참여	② 가끔 참여	③ 거의 참여안함
3-1. 정치활동			
3-2. 종교활동			
3-3. 개인적 사교모임			
3-4. 사회봉사활동			

- 28
- 29
- 30
- 31

11. 다음의 시설에 입소하거나 이용하고 싶은 생각이 있으십니까 ?

시설 종류	이용 의향	
	① 이용하겠다	② 이용하지 않겠다
1) 무료 장애인 수용시설		
2) 무료 장애인 요양시설		
3) 유료 장애인 수용시설		
4) 유료 장애인 요양시설		
5) 주간보호시설		
6) 단기보호시설		
7) 집단가정		

- 30 1)
- 31 2)
- 32 3)
- 33 4)
- 34 5)
- 35 6)
- 36 7)

12. 현재 거주하는 주택의 개조가 필요합니까 ?

- 1) 필요하다 2) 필요없다 3) 이미 개조하였다(어디:)

37

10장. 교 육

10장. 교육부문은 재학생인 자만 해당됩니다. 조사원은 가구원 사항을 확인한 후 질문하십시오.

1. 현재 어떤 학교에 다니고 있습니까 ?

- 1) 일반학교 2) 특수학교 3) 일반학교의 특수학급

38

2. 학교생활에 어느 정도 적응하고 계십니까 ?

- 1) 매우 잘 적응하고 있다 4) 적응하지 못하는 편이다
 2) 잘 적응하고 있는 편이다 5) 거의 또는 전혀 적응하지 못하고 있다
 3) 그저 그렇다

39

3. 학교생활을 하는데 가장 큰 문제는 무엇이라고 생각하십니까 ?

- 01) 문제가 없다 07) 선생님의 이해부족, 편견
 02) 동학교(교통수단 이용) 08) 선생님의 지나친 배려
 03) 학교내 편의시설 부족 09) 교육도구나 기자재 사용시 불편
 04) 청소년 학교행사에의 참여 10) 교육내용의 부적합
 05) 수업내용의 이해(진도따라가기) 11) 기타()
 06) 친구들의 이해부족, 놀림

40-41



승인번호
제 11732 호

조사표번호(장애인조사표)											
구분	조사구번호			거처번호			가구번호			가구원번호	
										장애인	응답자
3											

전국 장애인 취업실태조사

주소	시 · 도	구 · 군	동 · 읍 · 면	아파트 · 리	동 · 번지	호 (통 반) · 호
가구주성명	응답자성명			전화번호		
방문회수	방문일시		방문결과			지도원검토결과
1차	월 일 시 분부터 시 분까지	<input type="checkbox"/> 1. 완료 <input type="checkbox"/> 4. 응답거절 <input type="checkbox"/> 2. 장기출타 <input type="checkbox"/> 5. 이사 <input type="checkbox"/> 3. 외출 <input type="checkbox"/> 6. 기타()			<input type="checkbox"/> 양호 <input type="checkbox"/> 약간 수정 <input type="checkbox"/> 재방문 지시	
2차	월 일 시 분부터 시 분까지	<input type="checkbox"/> 1. 완료 <input type="checkbox"/> 4. 응답거절 <input type="checkbox"/> 2. 장기출타 <input type="checkbox"/> 5. 이사 <input type="checkbox"/> 3. 외출 <input type="checkbox"/> 6. 기타()			<input type="checkbox"/> 양호 <input type="checkbox"/> 약간 수정 <input type="checkbox"/> 재방문 지시	
3차	월 일 시 분부터 시 분까지	<input type="checkbox"/> 1. 완료 <input type="checkbox"/> 4. 응답거절 <input type="checkbox"/> 2. 장기출타 <input type="checkbox"/> 5. 이사 <input type="checkbox"/> 3. 외출 <input type="checkbox"/> 6. 기타()			<input type="checkbox"/> 양호 <input type="checkbox"/> 약간 수정 <input type="checkbox"/> 재방문 지시	
조사원성명	(인)			지도원성명		(인)

한국장애인고용촉진공단
한국보건사회연구원

※ 조사원 기재사항
 조사대상자의 연령은 ?
 1) 만 15세 미만 → 조사 종료
 2) 만 15세 이상 → 질문 계속

1. 다음의 직업관련서비스에 대하여 알고 있거나 이용한 적이 있습니까 ?

직업관련서비스 (조사원은 한 항목씩 질문하시오)	인지도 및 이용도		
	① 모른다	안 다	
		② 이용한 적이 있거나 이용하고 있다	③ 이용한 적이 없다
1-1. 직업상담			
1-2. 직업능력평가			
1-3. 취업알선			
1-4. 취업후 적응지도·사후관리			

2. 다음은 장애인 고용을 위하여 정부에서 실시하고 있는 정책들입니다. 다음 각각의 정책에 대해 알고 있습니까 ?

고용 정책 내용	인 지 여 부	
	① 알고 있다	② 모른다
1) 장애인 고용촉진 등에 관한 법률		
2) 의무고용제(300인 이상 사업체 2% 이상)		
3) 국가나 지방자치단체의 장애인고용 권장(2% 이상)		
4) 장애인 통근차량 구입비 용자		
5) 장애인고용부담금(2% 미만 고용업체)		
6) 장애인고용장려금(2% 이상 고용업체)		
7) 장애인직업훈련원 운영		
8) 장애인기능경진대회 개최		
9) 보호작업장 운영		
10) 한국장애인고용촉진공단 운영		

3. 한국장애인고용촉진공단을 이용한 경험이 있습니까 ?

- 1) 공단이 있는지조차 모른다 → 질문 5로
 2) 이용한 적이 없다
 3) 이용한 적이 있다
 4) 현재 이용하고 있다

14 카드

15

16

17

18

19

20 1)

21 2)

22 3)

23 0

24 5)

25 5)

26 7)

27 5)

28 5)

29 30)

30

7. 직업훈련을 받고 있거나, 또는 받은 적이 있는 곳은 어디입니까 ? (해당사항 모두 체크하십시오)

- 1) 장애인복지관
- 2) 장애인직업훈련원
- 3) 기타 장애인관련 시설 및 기관
- 4) 공공직업훈련원
- 5) 사설학원
- 6) 일반사회복지관
- 7) 학교
- 8) 공장이나 회사내에서
- 9) 기타()

95

96

98

99

8. 직업훈련을 받은 시기는 장애가 나타나기 이전입니까, 이후입니까 ?

- 1) 장애발생 이전
- 2) 장애발생 이후
- 3) 잘 모르겠다

70

9. 직업훈련을 받은 기간은 모두 합하여 얼마나 됩니까 ? _____년 _____개월

71-73 개월

10. 직업훈련과 관련하여 가장 바라는 것은 무엇입니까 ?

- 1) 없다
- 2) 훈련비 보조
- 3) 훈련기간동안의 생계보조
- 4) 일반직업훈련원 확충
- 5) 장애인직업훈련원 확충
- 6) 다양한 훈련직종 개발
- 7) 훈련교사의 자질향상
- 8) 훈련장비의 확보
- 9) 기타()

74

11. 직업훈련을 받고 싶습니까 ?

- 1) 예
- 2) 아니오 → 질문 14로

75

12. 어떤 직업훈련을 받기 원하십니까 ? (3가지 이내로 선택할 것)

- 01) 컴퓨터(전산정보처리)
- 02) 전화교환
- 03) 산업디자인
- 04) 도장
- 05) 금은보석가공
- 06) 자개, 칠보
- 07) 공예
- 08) 인쇄, 사진, 식자, 청타
- 09) 제과
- 10) 제과, 제빵
- 11) 편물
- 12) 피아노 조율
- 13) 의상(봉제)
- 14) 자수
- 15) 건축도장, 건축목공
- 16) 전기·전자기기 수리
- 17) 도배
- 18) 금속주조(선반, 밀링)
- 19) 기계가공
- 20) 금형
- 21) 자동차 정비
- 22) 배관
- 23) 가구제작
- 24) 중장비 운전
- 25) 아미용
- 26) 요리
- 27) 기타()

14 개월

15-16

17-18

19-20

13. 어디서 직업훈련을 받고 싶습니까 ?

- 1) 장애인복지관
- 2) 장애인직업훈련원
- 3) 기타 장애인관련 시설 및 기관
- 4) 공공직업훈련원
- 5) 사설학원
- 6) 일반사회복지관
- 7) 학교
- 8) 공장이나 회사내에서
- 9) 기타()

21

14. 현재 자격증을 갖고 계십니까 ?

- 1) 있다(무엇:)
- 2) 없다

22

※ 조사원 기재사항
 조사대상자의 취업여부는 ?
 1) 예 → 조사 계속
 2) 아니오 → 질문 35로

23

27. 현재의 직업에 대해 어느 정도 만족하십니까 ?

- 1) 매우 만족한다
- 2) 약간 만족한다
- 3) 그저 그렇다
- 4) 약간 불만족스럽다
- 5) 매우 불만족스럽다

28. 현재의 직업생활에서 가장 큰 애로사항은 무엇입니까 ?

- 01) 어려움이 없다
- 02) 낮은 수입
- 03) 직장내 인간관계
- 04) 승진문제
- 05) 업무과다
- 06) 능력부족
- 07) 적성과 맞지 않는 업무
- 08) 장애인에 대한 차별대우
- 09) 작업환경 미비
- 10) 출퇴근 불편
- 11) 기타()

29. 현재 이직을 생각하고 계십니까 ?

- 1) 예
- 2) 아니오 → 질문 33으로

30. 이직을 생각하시는 주된 이유는 무엇입니까 ?

- 1) 수입이 적어서
- 2) 승진이 어려워
- 3) 일이 적성에 맞지 않아서
- 4) 직장에서의 대인관계 때문에
- 5) 작업환경이 부적합하여
- 6) 출퇴근이 불편하여
- 7) 장애로 인한 차별 때문에
- 8) 일이 능력에 안맞아서
- 9) 기타()

31. 어떤 업종으로 이직하기를 원하십니까 ?

- 01) 어떤 업종이든 상관없다
- 02) 농업, 수렵업, 임업, 어업
- 03) 광업
- 04) 제조업
- 05) 전기, 가스, 수도사업
- 06) 건설업
- 07) 도소매 및 소비자용품 수리업
- 08) 숙박 및 음식점업
- 09) 운수, 창고, 통신업
- 10) 금융, 보험업
- 11) 부동산, 임대 및 사업서비스업
- 12) 공공행정, 국방, 사회보장행정
- 13) 교육서비스업
- 14) 보건 및 사회복지사업
- 15) 기타 공공, 사회 및 개인서비스업
- 16) 가사서비스업
- 17) 국제 및 기타 외국기관

32. 이직시 어떤 형태로 일하고 싶으십니까 ?

- 1) 자영업
- 2) 고용주
- 3) 상용고(전일제)
- 4) 상용고(시간제)
- 5) 임시고
- 6) 일일고
- 7) 가족종사자

※ 조사원 기재사항

조사대상자의 직업훈련 이수여부는 ?

- 1) 직업훈련을 받았다 → 조사 계속
- 2) 직업훈련을 받지않았다 → 조사 종료

33. 직업훈련의 내용과 현재 하고 있는 일이 어느 정도 관련있다고 생각하십니까 ?

- 1) 매우 관련이 있다
- 2) 관련이 있는 편이다
- 3) 그저 그렇다
- 4) 관련이 없는 편이다
- 5) 거의 또는 전혀 관련이 없다

53

34. 직업훈련이 취업에 도움이 되었습니까 ?

- 1) 매우 도움이 되었다
- 2) 약간 도움이 되었다
- 3) 그저 그렇다
- 4) 별로 도움이 되지 않았다
- 5) 거의 또는 전혀 도움이 되지 않았다

54

질문 35-45은 15세 이상의 무직자에게만 해당되는 질문입니다.
 조사대상자가 취업자인 경우에는 질문을 종료하시오.

35. 이전에는 취업하신 적이 있습니까 ?

- 1) 예
- 2) 아니오 → 질문 38로

55

36. 장애가 나타난 이후 직업을 가진 적이 있습니까 ?

- 1) 예
- 2) 아니오

56

37. 이전의 직업에 종사하신 기간은 모두 합하여 얼마나 됩니까?

_____년 _____개월

57-59 개월

38. 현재 일을 안하고 계신 가장 주된 이유는 무엇입니까 ?

- 01) 장애가 심해서 일하기 어려우므로
- 02) 다른 질병 때문에
- 03) 기술이나 능력이 없어서
- 04) 나이 때문에(고령, 은퇴)
- 05) 적합한 직종이 없어서
- 06) 고용주가 기피하여
- 07) 사회생활할 자금이 없어서
- 08) 통근이 어려워서
- 09) 일하고 싶지 않아서
- 10) 취업할 필요가 없어서
- 11) 취업시 직장에서의 차별이나 남의 시선이 싫어서
- 12) 가족의 반대로
- 13) 결혼준비 중
- 14) 진학준비 중
- 15) 기타()

60-61

39. 취업을 원하십니까 ?

- 1) 예 → 질문 40으로

62

2) 아니오 → 39-1. 취업을 원하지 않는 가장 주된 이유는 무엇입니까 ?

- 1) 취업할 필요가 없어서
- 2) 일하는게 귀찮거나 힘들어서
- 3) 다른 질병 때문에
- 4) 나이 때문에(고령, 은퇴)
- 5) 직장에서의 차별이나 남의 시선이 싫어서
- 6) 가족이 반대해서
- 7) 기타()

⇒ 조사종료

63

40. 어떤 업종에 취업하기를 원하십니까 ?

- | | |
|---------------------|------------------------|
| 01) 어떤 업종이든 상관없다 | 10) 금융, 보험업 |
| 02) 농업, 수렵업, 임업, 어업 | 11) 부동산, 임대 및 사업서비스업 |
| 03) 광업 | 12) 공공행정, 국방, 사회보장행정 |
| 04) 제조업 | 13) 교육서비스업 |
| 05) 전기, 가스, 수도사업 | 14) 보건 및 사회복지사업 |
| 06) 건설업 | 15) 기타 공공, 사회 및 개인서비스업 |
| 07) 도소매 및 소비자용품 수리업 | 16) 가사서비스업 |
| 08) 숙박 및 음식점업 | 17) 국제 및 기타 외국기관 |
| 09) 운수, 창고, 통신업 | |

54-55

41. 어떤 형태로 일하고 싶으십니까 ?

- | | |
|-------------|----------|
| 1) 자영업 | 5) 임시고 |
| 2) 고용주 | 6) 일일고 |
| 3) 상용고(전일제) | 7) 가족종사자 |
| 4) 상용고(시간제) | |

56

42. 취업할 경우 출퇴근은 어떻습니까 ?

- | | |
|------------------|----------------|
| 1) 혼자서 출퇴근이 가능하다 | 2) 도움을 받아야만 한다 |
|------------------|----------------|

57

43. 직장선택시 가장 우선적으로 고려하고 싶은 조건은 무엇입니까 ?

- | | | |
|---------|-----------|-------------|
| 1) 보수 | 4) 직장의 위치 | 7) 장애 발전가능성 |
| 2) 직무 | 5) 안정성 | 8) 기타() |
| 3) 근무환경 | 6) 인간관계 | |

58

44. 장애인전용기업이나 보호작업장과 같이 장애인들만 함께 일하는 곳에서 일하고 싶습니까 ?

- 1) 어떤 경우든 일반직장에서 일하고 싶다
- 2) 일반직장에서 일하고 싶으나 경우에 따라 전용기업도 무방하다
- 3) 장애인전용기업에서 일하고 싶다

59

45. 한국장애인고용촉진공단에서는 장애인의 취업과 관련된 업무를 담당하고 있습니다. 공단을 이용할 의향이 있으십니까 ?

- 1) 예
- 2) 아니오

70

조 사 종 료

刊行物 案内

【研究報告書】

- 95-01 赤十字會費 募金制度 改善方案
A5新 / 149筭 / 定價 4,000원 / 韓惠卿·魯仁喆·姜惠圭 著
- 95-02 化粧品 價格表示의 適正化 方案
A5新 / 134筭 / 定價 4,000원 / 曹在國·李相映·金銀珠 著
- 95-03 家族缺損의 類型別 特徵과 家族政策의 接近方案
A5新 / 467筭 / 定價 11,000원 / 孔世權·曹愛姐·許美映 著
- 95-04 葬儀制度의 現況과 發展方向
A5新 / 187筭 / 定價 5,000원 / 李顯松·李必道 著
- 95-05 出產率豫測과 人口構造 安定을 위한 適正出產水準
A5新 / 217筭 / 定價 6,000원 / 文顯相·張英植·金柔敬 著
- 95-06 低所得層 實態變化와 政策課題
A5新 / 472筭 / 定價 11,000원 / 魯仁喆·李成基 外
- 95-07 血漿分劃製劑의 公共管理政策에 관한 研究
A5新 / 162筭 / 定價 5,000원 / 韓惠卿·鄭宇鎮 著
- 95-08 嬰兒死亡率 算出을 위한 調查方法 開發研究
A5新 / 180筭 / 定價 5,000원 / 韓英子·都世緣 外
- 95-09 公衆保健醫師 職務教育 改善方案
A5新 / 177筭 / 定價 5,000원 / 李大熙·李熙龍·鄭沆 著
- 95-10 醫藥品 再評價制度 改善方案
A5新 / 158筭 / 定價 5,000원 / 李儀卿·張善美 著

- 95-11 保育施設 評價基準 및 評價體系 開發
A5新 / 141筭 / 定價 4,000원 / 鄭基源·吳美暎·安賢愛 著
- 95-12 醫療部門의 情報利用 活性化
A5新 / 166筭 / 定價 5,000원 / 金東奎 外
- 95-13 韓國의 社會指標 體系改編 研究(I)-總括編-
A5新 / 362筭 / 定價 9,000원 / 趙南勳 外
韓國의 社會指標 體系改編 研究(II)-解說編-
A5新 / 366筭 / 定價 9,000원 / 趙南勳 外
- 95-14 特殊醫藥品 開發 및 需給戰略
A5新 / 276筭 / 定價 7,000원 / 李儀卿·張善美·柳承欽 著
- 95-15 1995年度 障礙人 實態調查
A5新 / 454筭 / 定價 11,000원 / 鄭基源·權善進·桂勳邦 著
- 95-16 韓國의 에이즈管理 및 監視體系의 效率的 運營方案
A5新 / 167筭 / 定價 5,000원 / 李順英 著
- 95-17 地域醫療保險 國庫支援方式의 評價와 改善方案
A5新 / 136筭 / 定價 4,000원 / 崔秉浩 著
- 95-18 産災保險 서비스 傳達體系의 改善方案
A5新 / 447筭 / 定價 10,000원 / 金龍夏·崔秉浩·李忠燮 外
- 95-19 '94年度 遠隔診療 示範事業 分析·評價
A5新 / 283筭 / 定價 7,000원 / 曹在國·宋泰玟·金銀珠 外
- 95-20 地方自治時代의 主要 保健·福祉事業 評價體系 開發
A5新 / 231筭 / 定價 6,000원 / 洪文植·張英植·吳英姬 著
- 95-21 人口規模 및 構造變動에 따른 政策課題와 對應方案
A5新 / 279筭 / 定價 7,000원 / 趙南勳·洪文植·李相暎 編著

- 95-22 老人福祉의 現況과 政策課題
A5新 / 301쪽 / 定價 8,000원 / 金秀春·林鍾權·徐美卿 外
- 95-23 兒童福祉收容施設 運營評價 및 改善方案
A5新 / 475쪽 / 定價 11,000원 / 金應錫·金顯玉·李尚憲 外
- 95-24 末期患者 管理를 위한 「호스피스」의 制度化 方案
A5新 / 199쪽 / 定價 5,000원 / 黃那美·魯仁喆 著
- 95-25 韓國人的 健康과 醫療利用實態
- 1995年度 國民健康 및 保健意識行態調查 -
A5新 / 297쪽 / 定價 7,000원 / 崔晶秀·南貞子·金泰貞 外
- 95-26 韓國人的 保健意識行態
- 1995年度 國民健康 및 保健意識行態調查 -
A5新 / 341쪽 / 定價 8,000원 / 南貞子·崔晶秀·金泰貞 外
- 95-27 齒科醫師人力 需要와 供給 推計
A5新 / 99쪽 / 定價 4,000원 / 白和宗·崔晶秀 著
- 95-28 醫療保險組合의 經營評價 現況과 發展方向
A5新 / 170쪽 / 定價 5,000원 / 李忠燮 著
- 95-29 生活保護對象者에 대한 補充給與制度 導入方案
A5新 / 189쪽 / 定價 5,000원 / 金美坤·全學錫·박인아 著
- 95-30 保健福祉事務所 模型開發 및 一次年度 運營評價
A5新 / 310쪽 / 定價 8,000원 / 李成基·金成禧·박인아 著
- 95-31 診療圈別 醫療資源의 供給現況 分析과 地域特性的 類型化
A5新 / 175쪽 / 定價 5,000원 / 金東奎·金銀珠 著
- 95-32 OECD 保健統計 作成基準에 관한 研究
A5新 / 204쪽 / 定價 6,000원 / 桂勳邦·都世綠 著

- 95-34 醫療用具 管理制度의 比較研究
A5新 / 266쪽 / 定價 7,000원 / 白和宗·金惠蓮 著
- 95-35 國民健康增進 目標와 戰略
A5新 / 537쪽 / 定價 12,000원 / 卞鍾和·金惠蓮 編著
- 95-36 國民年金制度의 農漁村地域 適用現況과 定着方案
A5新 / 271쪽 / 定價 7,000원 / 崔秉浩·李正雨·李相恩 外
- 95-37 國民年金 財政安定化를 위한 構造調整 方案
A5新 / 241쪽 / 定價 6,000원 / 金龍夏·石才恩·尹錫垣 著
- 95-38 國民醫療費의 時系列 및 間接醫療費用 推計
A5新 / 144쪽 / 定價 4,000원 / 洪程基 著
- 96-01 OECD國家의 社會保障制度 比較研究
A5新 / 183쪽 / 定價 5,000원 / 李成基 著
- 96-02 Sex Preference for Children and Gender Discrimination in Asia
A5新 / 280쪽 / 定價 7,000원 / 韓國保健社會研究院·UNFPA

【政 策 報 告 書】

- 95-01 國際社會保障協定 締結의 對應方向 金龍夏·崔秉浩 著
- 95-02 人口變動에 따른 勞動人力 需給展望과 政策課題
鄭宇鎮 著
- 95-03 地方化時代의 保健福祉政策 方向
金元重·鄭基源·張英植 外
- 95-04 生活保護對象者의 永久賃貸아파트 現況과 政策課題
朴純一 著
- 95-05 高齡化 社會를 향한 老人福祉의 實踐課題
金秀春·林鍾權·徐美卿·吳京錫 著

- 95-06 PROPOSALS FOR ENLARGING INTER-KOREAN
ECONOMIC RELATIONS 延河清 著
- 95-07 偏父母 家口의 生活實態와 福祉對策 孔世權·曹愛姐 著
- 95-08 公共醫療의 實績評價와 政策課題 宋建鏞·金元重 著
- 96-01 低出產 時代의 人口問題와 政策課題
趙南勳·洪文植·李相暎·張英植 著
- 96-02 障礙人 實態調查 結果와 政策課題
鄭基源·權善進·鄭宇鎮 著

【政 策 研 究 資 料】

- 95-01 老人 保健·醫療의 現況과 改善方案 徐美卿 著
- 95-02 RESEARCH ON HEALTH AND SOCIAL WELFARE IN KOREA
- 1994 SUMMARY REPORT OF KIHASA - 研究調整室 編著
- 95-03 保健產業統計 情報體系 構築을 위한 研究
洪程基·鄭永澈 著
- 95-04 韓國人的「삶의 質」-人間開發을 中心으로- 李顯松 著
- 95-05 人口·保健·社會 書誌 朴熙淑·宋泰玟 編著
- 95-06 韓國的 福祉模型의 定立과 政策方向
- 95-07 保健醫療產業 技術開發 支援現況과 政策課題
金元重·朴泳澤 著
- 95-08 社會保障財政의 國際比較와 展望 魯仁喆·金秀鳳 著
- 95-09 醫藥品 流通構造의 現況과 政策課題
曹在國·李相暎·金銀珠 著

著者略歷

●鄭基源

延世大學校 英文學科 卒業
美國 Utah State University 社會學 博士
現 韓國保健社會研究院 社會福祉研究室長

〈主要 著書〉

- 『1995年度 障礙人 實態調査』, 1995. (共著)
『保育施設 評價基準 및 評價體系 開發』, 1995. (共著)
『社會福祉事業基金 運營改善을 위한 共同 募金制度의 導入方案』, 1994. (共著)
-

●權善進

延世大學校 社會事業學科 卒業
延世大學校 文學 博士 (社會福祉 專攻)
現 韓國保健社會研究院 責任研究員

●金龍夏

成均館大學校 經濟學科 卒業
成均館大學校 經濟學 博士
現 韓國保健社會研究院 責任研究員

●卞俗絜

서울大學校 獸醫學科 卒業
美國 Utah State University 社會學 博士
現 韓國保健社會研究院 人口家族研究室長

●桂勳邦

서울大學校 數學科 卒業
延世大學校 保健大學院 保健學 碩士
現 韓國保健社會研究院 調查統計研究室長

●權度容

日本 東洋大學校 社會學 博士
現 韓神大學校 再活學科 教授

●金元植

美國 Texas A & M大學 經濟學 博士
現 建國大學校 經濟學科 教授

●曹興植

서울大學校 文學 博士
現 서울大學校 社會福祉學科 教授

●黃聖喆

美國 University of Illinois 社會福祉學 博士
現 釜山女子大學校 社會事業學科 教授

研究報告書 96-03

障碍人 就業實態와 雇傭의 經濟的 效果

1996年 3月 日 印刷

1996年 3月 日 發行

著 者 鄭 基 源 外

發行人 延 河 清

發行處 韓國保健社會研究院
서울特別市 恩平區 佛光洞 山42-14
代表電話：02) 355-8003

登 錄 1994年 7月 1日 (第8-142號)

印 刷 아진인쇄

© 韓國保健社會研究院 1996

ISBN 89-8187-056-X 93330