

# 장애인 직업 유지 기간이 근로조건에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 상용근로자와 일용근로자의 비교

현다경<sup>1</sup>, 임옥희<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>장애인직업재활시설 군잡스 팀장, <sup>2</sup>장애인직업재활시설 군잡스 원장

## A study on the factors that affect the working conditions of the disabled for the duration of employment: Comparison between regular and temporary workers

Ta Kyung Hyun<sup>1</sup>, Ok Hee Lim<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Vocational Rehabilitation Facility Goodjobs, Team Manager

<sup>2</sup>Vocational Rehabilitation Facility Goodjobs, Director

**요약** 장애인이 일자리를 얻는데 있어서 큰 장벽에 직면하고 있다는 것은 주지의 사실이다. 그럼에도 불구하고 사회에서 기능적으로 살아갈 수 있는 원동력인 장애인 일자리의 중요성을 고려할 때, 개인의 자아성취감 획득뿐만 아니라 동시에 자립생활을 확립시키는데 있어 장애인에게 직업은 없어서는 안 될 핵심적인 요소라고 할 수 있다. 본 연구는 취업한 장애인들이 지속적인 직업을 유지하기 위한 방안을 제공하기 위하여 장애인들이 직업을 유지하는데 있어 상용근로자와 일용근로자에 따라 업무 지속성에 영향을 주는 변인을 알아보고자 하였다. 이를 통하여 장애인 직업유지에 있어 상용근로자의 경우 근로계약기간 설정여부가 직업유지 기간에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보는 것이 본 연구의 목적이다. 연구 자료는 한국장애인고용공단(2019)에서 실시한 2019년 장애인고용패널조사 2차 웨이브 1차 조사의 원자료를 활용하였다. 분석 결과, 상용근로자는 계약기간이 정해져 있는 경우 12개월 이상 직업유지가 높게 나타나고, 일용근로자는 계약기간이 정해져 있지 않는 근로자가 12개월 이상 직업유지가 많은 것으로 나타났다. 따라서 장애 특성을 고려하지 못한 직종으로 장애인들에게 선택권 및 자기결정권에 어려움이 발생하고 있어 국가는 다양한 직종 및 직무개발로 직업을 선택할 수 있는 기회를 제공하여야 하며, 일용근로자들이 근무한 소규모 기업의 장애인 취업 증가는 기업의 규모에 영향을 받고 있는 고용부담금의 다양화가 요구된다. 본 연구는 장애인 직업 계약기간의 설정유무가 장애인들의 직업유지에 있어 유의미한 것을 밝혔다는 점에서 의의가 있다.

**Abstract** The study data used for the analysis of this study were obtained from the raw data during the 1st survey of the 2nd wave of the 2019 Panel Survey on the Employment of Persons with Disabilities conducted by the Korea Employment Agency for Persons with Disabilities. The results showed that, for regular workers, when there was a fixed term of employment contract, it was more likely that the job was retained for 12 months or longer. For the day laborers, workers without a fixed-term employment contract were more likely to retain their jobs for 12 months longer. This suggests that owing to the types of jobs that did not consider disabilities, people with disabilities were facing difficulties in terms of the options available in their job choices and their self-decisions. Therefore, the state would have to develop more job types and skills for these individuals to expand their career options. The growth in the employment of people with disabilities by small businesses that hire day laborers will depend on the diversification of the employment subsidy, which is again dependent on the size of the businesses.

**Keywords** : Disability, Regular workers, Temporary workers, Retention of jobs, Disabled Employment Panel Survey

\*Corresponding Author : Ok Hee Lim(Vocational Rehabilitation Facility Goodjobs)

email: okgod7@hanmail.net

Received April 24, 2020

Revised June 23, 2020

Accepted July 3, 2020

Published July 31, 2020

## 1. 서론

직업은 경제적 자립, 사회적 관계의 증진, 사회화와 인정의 기회 경험 등 많은 의의와 가치를 가지며 지역사회 구성원으로서 역할을 할 수 있게 하는 회복의 기회를 제공한다[1]. 특히 직업은 지역사회에서 다른 사람들과 의사소통의 과정에서 긍정적인 영향을 줄 수 있기 때문에 매우 중요하다[2]. 더욱이 장애인에게 있어서 직업은 동기, 자기 확신, 대인관계에 큰 변화를 이끌고, 실제적인 성취경험을 통해 자아 존중감을 향상시키며, 전반적인 삶의 만족도를 높이는 역할을 한다[3].

그러나 장애인이 일자리를 얻는데 있어서 큰 장벽에 직면하고 있다는 것은 주지의 사실이다. 그럼에도 불구하고 사회에서 기능적으로 살아갈 수 있는 원동력인 장애인 일자리의 중요성을 고려할 때, 개인의 자아성취감 획득뿐만 아니라 동시에 자립생활을 확립시키는데 있어 장애인에게 직업은 없어서는 안 될 핵심적인 요소라고 할 수 있다. 이에 우리 정부도 1990년부터 「장애인고용촉진 등에 관한 법률」(이하 장애인고용촉진법)을 제정하여 장애인의 직업재활에 대해 국가와 기업의 책임성을 강화하고, 장애인을 위한 일자리 창출과 안정된 고용유지를 위해 의무고용제도를 비롯한 다양한 제도를 운영하고 있다[4].

정부에서의 장애인고용 촉진에 대한 이와 같은 취지는 기업에서 실제 적용하여 활성화시키기 위한 방안으로도 제시되었는데, 고용의무 기업체는 50인 이상, 부담금 납부 대상 기업체는 100명 이상으로 장애인을 의무적으로 고용하도록 하고 있다. 의무고용을 하지 않을 경우에 해당 기업체에 부담금을 납부하는 등[5], 장애인에 대한 사회적 책임을 강화하여 정책적으로 장애인들의 권리를 보호하고자 하였다.

그러나 장애인 고용 활성화를 위한 다양한 정책적·제도적 노력에도 불구하고 여전히 장애인은 고실업과 불안정한 고용에 직면하고 있다. ‘2017년 장애인실태조사’에 자료에 의하면 15세 이상 장애인 인구대비 장애인 취업자 비율은 36.9%(15세 이상 인구대비 전국 취업자 비율 61.3%)이고, 장애인의 실업률은 5.1%로 2011년도 장애인 실업률 6.2%에 비해 다소 감소하였으나, 전국 실업률 3.8%에 비해서는 여전히 높게 나타났다[6]. 이와 같이 국가에서는 지속적으로 장애인의 고용을 독려하고, 이에 따른 실업률이 조금씩 감소하는 추세임에도 불구하고 장애인 근로자들은 고용의 질이 보장되지 못하고 있는 실정이다[1]. 심지어 장애인들은 어렵게 노동시장으로 진입하더라도 불안정한 고용형태, 낮은 임금수준, 취업유지기간

등의 열악한 고용환경에 처해 안정적 직장생활을 유지하는데도 어려움을 겪고 있다[7].

1990년부터 시행된 장애인고용정책은 장애인 개인으로서의 물론 사회적으로도 매우 다행스러운 일이며 중요한 의미를 가진다고 볼 수 있다. 장애인들이 직면하는 낮은 고용률, 낮은 임금수준, 취약한 고용형태 등은 다른 여러 요인들과 복합적으로 작용하지만 이를 극복하기 위하여 우선적으로는 국가 정책이 올바른 의도를 가지고 실행하고 있는지 방향 재설정을 위하여 노력해야 할 필요가 있다[6].

이를 위하여 장애인 고용정책에 일자리 창출과 함께 장애인의 고용안정도 중요한 의미를 지님에 따라 장애인을 대상으로 한 직업유지와 관련되는 요인을 검토하는 연구는 매우 필요하다[7]. 특히 실질적으로 기업이 장애인 고용에 영향을 주는 영향 변인들은 다양하다[8]. 이 중, 위에서 언급된 바와 같이 근로조건은 직업유지 기간에도 상당부분 영향이 있을 것으로 예측할 수 있다.

이와 같은 근로조건으로 대표되는 것이 상용직 근로자와 일용직 근로자이다. 장애인은 통념 상, 비장애인 대비 신체적인 특성의 결함으로 인하여 전일제 근무나 상용직 근로가 어려울 것이라고 생각한다. 그러나 장애인 근로자의 직무만족도가 상용근로자일 때와 사무종사자 일 때 유의하게 높고, 단순노무직(일용직)일 때 직무만족도가 유의하게 낮아 직업유지 기간에도 영향을 미친다는 점을 볼 때[9], 장애인의 근로조건은 매우 주요하다는 점을 시사한다.

이에 따라 장애인 고용에 영향을 주는 변인으로 기업의 상용근로자와 임시 일용근로자가 사업장 규모에 따라서 어떻게 나타나는지를 분석하여 그에 따른 정책적 대안을 제시할 필요성이 있다. 현재까지 진행된 선행연구에서 장애인 일자리에 대한 연구는 많이 진행되어오고 있지만, 현장에서 근무하는 상용근로자와 일용근로자를 대상으로 실증분석을 한 연구는 매우 미흡하다. 또한 근로계약 설정에 대한 유무가 직업유지에 대한 지속기간에 미치는 영향력을 검증한 연구 또한 전무한 실정이다. 장애인 근로 형태는 근로계약의 유무에 따라 직업유지 기간에 영향을 줄 수 있음을 예측할 수 있다.

따라서 본 연구는 취업한 장애인들이 지속적인 직업을 유지하기 위한 방안을 제시하기 위하여 상용근로자와 일용근로자에 따라 직업유지 기간이 근로조건에 영향을 미치는 요인에 관한 연구를 하고자 하며, 이와 같은 연구결과는 장애인 일자리 근로조건 개선에 대한 정책적 의의를 제시할 수 있을 것이다.

본 연구의 연구문제를 정리하면 다음과 같다.

연구문제1. 장애인 상용근로자는 근로계약 설정여부에 따라 직업유지 기간에 영향을 줄 것이다.

연구문제2. 장애인 일용근로자는 근로계약 설정여부에 따라 직업유지 기간에 영향을 줄 것이다.

## 2. 이론적 배경 및 선행연구

신체적 결함이 있는 자의 직업유지는 직업을 가지고 실제적으로 직장생활을 유지해 나가는 것을 말하는데, 이러한 과정은 직업재활성과 나타내 주는 동시에 직업재활이 최종적인 목표이다[10]. 직업을 유지한다는 것이 개인이 지역사회에 머무를 수 있는 능력의 주요 지표가 되기 때문이다. 그러므로 근로자는 직업을 유지하기 위해 직무에 요구하는 것은 기술과 훈련을 통해 직무를 잘 수행하도록 해야 하고 직장에서 상사 및 동료 근로자와 잘 지내야 하며 상황에 대한 문제 해결 능력이 필요하다[11-12].

또한 직업유지는 자립의 목표를 향한 직업재활 과정의 마지막 단계로서 직장 내에서의 불편한 관계를 확인하고 그것을 개선하도록 조정하여 개인의 갈등적 요소를 제거하고 나아가 만족스러운 직장생활을 경험함으로써 결국 자립에 성공하는 것이다[13-14]. 따라서 직업유지를 위해서는 구직활동을 하는 것과 또 다른 기술 및 요인이 지속적으로 필요한 것이다[15].

최근 제도적 장치의 마련을 통해 장애인 고용이 과거에 비해 많이 증가하고 있으나, 고용의 질을 나타내는 직업의 안정성, 즉 직업 유지라는 측면에서 보면 아직 개선되어야 할 과제가 많이 남아 있는 실정이다[16].

장애인의 직업유지와 관련된 선행연구를 살펴보면, 장애인 근로자의 일자리 만족도 유형에 관한 연구로 박광옥(2019)은 발달장애인이 인식하고 있는 괜찮은 일자리는 근무 환경보다는 근로성과에 따라 적절한 보상이 있는 일자리라고 주장하였다[1]. 양선석(2019)은 취업 장애인의 직무만족을 위해서는 작업환경이 매우 중요함을 확인하였고[11], 김성숙과 이준영(2019)은 직업유지에 유의미한 요소는 고용형태, 임금수준이라고 주장하였다[15]. 윤상용(2019)은 중증, 정신장애인, 여성, 미혼, 도거주, 노동조합 없는 경우, 시간제 근무, 연금가입 안되어 있는 경우, 고용보험 가입 안 되어 있는 경우에 비자발적 이직의 확률이 높은 것으로 나타난다고 언급하였다[4].

장애인 고용에 미치는 영향에 대한 선행연구로, 오용

석(2008)은 장애인 고용으로 인한 추가비용 및 임금에 대한 부분이 장애인 고용의 만족도에 영향을 미친다고 주장하였다[17]. 남정휘(2011)는 임금수준이 높을수록 고용유지 가능성이 높아진다고 하였고[18], 신가영(2019)은 100인 미만 기업에서 장려금에 따른 장애인 고용확률이 상당히 낮게 나타난 것과 달리 100인 이상 기업에서는 영향 요인들이 특정 수준 하에서 장려금을 통한 고용확률을 의미 있게 증가시킴을 밝혔다[19].

장애인 근무환경에 대한 선행연구로, 남정휘(2014)는 교육수준이 낮을수록, 자격증을 보유하지 않은 경우 직업유지 가능성이 낮아지는 것으로 분석되었고, 한편 고용환경 특성별 직업유지 가능성을 추정된 결과, 고용상태가 비정규직일수록, 임금수준이 낮을수록, 직장차별을 경험할수록 직업유지 가능성이 낮아진다고 하였다[18]. 김성숙과 이준영(2019)은 임금근로 장애인의 일자리에서 차별경험이 시간의 경과에 따라 직업유지에 미치는 영향을 분석하였는데, 차별경험이 많을수록 직업유지가 되지 않을 수 있음을 밝혔다[15].

장애인 직업유지에 영향을 미치는 요인에 대한 선행연구를 살펴보면, 남정휘와 조성욱(2012)는 장애인의 직업유지를 위해 맞춤형 직업능력개발을 강화해야하며 상용직 일자리로의 전환과 최저임금 이상의 괜찮은 일자리 전환을 제시하였다[20]. 이채식과 김명식(2016)은 개인발전 가능성, 의사소통 및 대인관계, 직무적성 부합 등이 직업유지에 긍정적 영향을 미치는 것으로 제시하였다[21].

이와 같이, 선행연구 분석결과 장애인의 직무만족도를 높이기 위해서 장애인의 특성을 파악하고 직무 성과의 인센티브 등의 보상체계가 마련되었을 때 직무만족도가 높아진다는 점[11], 장애인 일자리를 인식하는 자료 제시로 고용의 질을 향상시킬 수 있다[1]. 임금수준 및 자격증 보유 등이 직업유지에 영향을 미치는 것으로 나타났다[15]. 따라서 중증, 정신장애인, 여성, 미혼, 노동조합 없는 경우, 시간제 근무, 연금가입 안되어 있는 경우, 고용보험 가입 안 되어 있는 경우에 비자발적 이직의 확률이 높은 것으로 나타났으며 전반적으로 장애인들의 일자리 질을 높여야 할 것으로 사료된다[4].

특히 고용정책을 확대하기 위하여 장애인의 능력에 대해 긍정적으로 인식하는 것은 가장 기본적인 근간이다[17]. 또한 고용안정을 위하여 열악한 임금체계를 개편하고 최저임금 이상의 의무고용제 등 강력한 제도는 지속적으로 마련되어야 한다[18]. 100인 이상의 기업에서 고용확률이 높게 나타나는 결과로 보아, 장애인에 대한 생산성이 긍정적인 기업들에게 금전적 인센티브가 고용시

장으로 유인된 것을 예측할 수 있기 때문에[19], 이와 같은 유인책들의 마련이 시급하다.

그러나 정책적인 기반을 토대로 기업에서 실질적으로 장애인을 고용하여 이들에 대한 근로조건을 충족시키기 위해서는 장애인 스스로의 직업적인 능력을 필요로 한다. 「2018년 기업체 장애인고용실태조사」 결과에 따르면 기업체들이 장애인을 채용하지 못한 사유에 대해서 '장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못해서'라는 응답이 57.5%로 가장 높은 비율을 차지했다[22]

따라서 직업능력평가를 통해 장애인 개인에게 적합한 평가를 계획하고 개인의 직업목표에 대한 체계적인 기초 자료를 얻을 수 있고, 직무분석을 통해 직무 요구조건이나 직무수행방법 등 직업에 대한 정보를 제공함으로써 장애인이 자신의 능력이나 적성에 맞는 직업을 선택할 수 있게 하고, 사업체에서는 장애인을 고용할 때 적절한 직무배치와 직무조정에 이를 이용하여[23], 장애인의 실질적인 근로조건을 향상시킬 필요성이 있다.

위의 선행연구를 바탕으로 본 연구에서는 직업유지에 영향을 미치는 요인으로서의 첫째, 장애인의 인구사회학적 변수로서, 성, 연령, 교육수준, 둘째 장애관련 변수로서, 장애유형, 셋째, 취업 관련 변수로서, 상용직, 일용직을 주요한 요인으로 검토하고자 한다.

### 3. 연구방법

#### 3.1 연구대상 및 자료수집

본 연구에서는 한국장애인고용공단(2019)에서 실시한 2019년 장애인고용 패널조사 2차 웨이브 1차 조사의 원 자료를 분석 대상으로 삼았다. 「장애인 복지법」 상, 등록 장애인으로 하였다. 표본 배분 및 추출은 표본설계 전문가에 의한 연구결과에 따라 지역, 장애유형, 장애등급, 연령, 경제활동상태 등을 고려하여 실시하였고, 추출 읍면동 수를 조절함과 더불어 장애유형과 장애 정도로 구분, 적절한 표본을 추출하기 위해 이상추출(two phase sampling)을 활용하였다. 본 연구에서는 최종적으로 상용근로자와 임시 일용근로자 244명의 조사 자료를 분석 대상으로 삼았다.

#### 3.2 독립변수와 종속변수

본 연구에서는 준거변수인 종속변수로 업무의 지속성으로 설정하였으며, 제2차 장애인고용 패널조사 시, 현재

임금 근로를 하고 있다고 응답한 장애인 중 일한 개월 수가 1년 이상 직업을 유지 한 자를 대상으로 하였다. 현재 직장에서의 근무기간을 개월수로 표기하였으며, 이전 직장에서의 근무기간은 제외하였다. 직업유지 기간은 정상 분포를 띄지 않기 때문에 log값으로 변환하였다.

이 연구의 예측변인인 독립변수는 2000년대 이후 이루어진 장애인의 직업유지에 관한 선행연구 13편을 분석하여, 크게 인구사회학적 요인, 장애관련 요인, 직업관련 요인으로 나뉘었다. 각 요인 변수별 하위변인들을 종합, 분석하여 상대적으로 빈도가 높은 변인만을 선정하였는데, 인구사회학적 요인은 2개 하위변인, 장애관련 요인은 장애등급의 1개 하위변인, 직업관련 요인은 근로시간 형태, 근로계약 기간 설정 여부, 사업장 규모, 거주 주택 유형, 주검 면적 등 5개 하위변인으로 나타났다.

인구사회학적 요인을 성별과 교육수준으로만 설정한 이유는 본 연구의 연구대상자가 상용근로자와 일용근로자로 한정지어 연구가 진행될 경우, 연령과 결혼상태 및 가구소득 등의 응답 값의 편차가 심하기 때문이다. 장애관련 요인은 우리나라 장애유형 15가지로 나뉜다. 직업관련 요인은 ① 근로시간형태, ② 근로계약기간 설정여부, ③ 사업장 규모, ④ 주택유형, ⑤ 주거면적, ⑥ 집의(등기상) 점유형태 변인이다. 원자료에 따르면, 근로시간 형태의 경우 시간제와 전일제 단계로 나누어지며, 근로계약 기간의 설정 여부는 '예'와 '아니오'로 설정되었다.

사업장의 규모는 1~4명, 5~9명, 10명~29명, 30명~49명, 50명~69명, 70명~99명, 100명~299명, 300명~499명, 500명~999명, 1000명 이상의 단계로 나누어지며, 주택유형으로는 일반단독주택, 다가구용 단독주택, 다세대 주택, 연립주택(빌라), 일반아파트, 영구임대아파트, 점포주택 등 복합용도 주택, 비거주용 건물 내 주택(상가, 공장 등), 오피스텔, 비닐하우스, 임시가건물 단계로 나누어지며, 주거면적은 평방미터, 집의(등기상) 점유형태는 자가, 전세, 보증부 월세, 월세(사글세)의 단계로 나누어진다.

종속변수인 업무의 지속성은 업무를 유지한 개월수로 산출하여 변수로 설정하였다.

#### 3.3 자료처리 방법

수집된 자료는 먼저 대상자의 일반적인 특성을 살펴보기 위하여 빈도분석을 실시하였으며, 측정변수들 간 관련성 분석을 위하여 Pearson 상관계수를 이용하여 상관분석을 실시하였고, 근무지속성의 예측변인을 밝혀내기 위해 SPSS 22.0 프로그램을 사용하여 다중회귀분석을 실

시하였다. 다중회귀분석을 실시한 이유는 범주형 변인들로 이루어진 대부분의 변인들을 통하여 분석이 실시할 때 지정되는 모든 변인들을 모형에 포함시키기 위험에 있으며, 분석 방법으로는 다중회귀분석의 '입력' 방법을 선택하였다.

#### 4. 연구결과

##### 4.1 일반적인 특성

본 연구의 장애인 상용근로자 183명과 일용근로자 61명의 업무지속성에 대한 차이 검증의 분석결과, 두 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며( $t=-4.599$ ,  $p<.001$ ), 상용근로자( $M=9.18$ )보다 일용근로자( $M=11.31$ )가 업무의 지속성이 높은 것을 알 수 있었다.

Table 1. Differences in work continuity according to worker type (n=247)

Category	Grade	N	M	SD	t (p)
Worker type	Commercial	183	9.18	3.367	-4.599*** (.000)
	Daily	61	11.31	2.248	

\*\*\* $p<.001$ , \*\* $p<.01$ , \* $p<.05$

##### 4.1.1 상용근로자 집단

상용근로자 집단의 인구사회학적 특성을 살펴보면, 성별은 남성 59명(96.7%), 여성 2명(3.3%)이었으며, 교육 수준으로는 초등학교 5명(8.2%), 중학교 5명(8.2%), 고등학교 25명(41.0%), 전문대학 9명(14.8%), 대학교 12명(19.7%), 대학원 석사 4명(6.6%), 대학원 박사 1.6%(1명)으로 나타났다. 장애인 등급으로 1급 1명(1.6%), 2급 3명(4.9%), 3급 7명(11.5%), 4급 11명(18.0%), 5급 12명(19.7%), 6급 20명(32.8%), 비등록장애인 7명(11.5%)로 나타났다. 근로계약기간 설정 여부에 대한 응답으로는 정해져 있다는 응답이 8명(13.1%), 정해져 있지 않다는 응답이 53명(86.9%)로 나타났다. 상용근로자가 근무하는 사업장 규모에 대해서는 1,000명 이상 규모의 사업장이 17명(27.8%)으로 가장 많았으며, 주택유형으로는 일반 아파트 유형이 30명(49.2%)으로 가장 높게 나타났다. 주거면적으로는 평균 90.77㎡이며, 일한 개월수는 12개월 이상이 54명(88.5%)로 가장 많았다. 장애종류로는 지체장애가 37명(60.7%)으로 가장 많았다. 집(등기상) 점유 형태로는 자가 36명(59.0%)이며, 7개 권역별 지역구

분을 살펴보면 수도권(인천, 경기)이 14명(23.0%)로 가장 높게 나타났다.

상용근로자의 일반적 특성에 따른 업무 지속성에 차이를 검증하기 위해  $t$ -검증( $t$ -test)과 일원분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 분석결과, 유의한 차이가 나타난 변수로는 근로시간형태( $t=2.194$ ,  $p<.05$ )에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 전일제( $M=11.47$ )가 시간제( $M=9.00$ )보다 업무의 지속성이 높은 것을 알 수 있었다. 또한, 근로계약기간 설정여부( $t=-3.166$ ,  $p<.01$ )에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 근로계약기간 설정이 정해져 있는 집단( $M=9.13$ )보다 설정이 정해져 있지 않은 집단( $M=11.64$ )이 업무의 지속성이 높은 것을 알 수 있었다. 장애유형( $F=3.490$ ,  $p<.01$ )에 의해서도 업무 지속성에 대해 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 뇌병변장애, 시각장애, 청각장애, 언어장애, 정신지체, 신장장애, 간장애 등의 집단이 업무의 지속성이 높은 것을 알 수 있었다.

Table 2. Differences in work continuity according to general characteristics of commercial workers (n=61)

Category	Grade	N	M	SD	t/F (p)	Scheffe test
Gender	Male	59	11.29	2.282	-0.438 (.663)	
	Female	2	12.00	0.000		
Education level	Elementary School	5	9.20	4.764	1.016 (.425)	
	Middle school	5	11.40	1.342		
	High school	25	11.32	2.212		
	College	9	11.11	2.667		
	University	12	12.00	0.000		
	Graduate school (Master's)	4	12.00	0.000		
	Graduate school (Ph.D)	1	12.00	-		
Disability rating	Level 1	1	12.00	-	1.468 (.207)	
	Level 2	3	8.33	6.351		
	Level 3	7	12.00	0.000		
	Level 4	11	12.00	0.000		
	Level 5	12	10.75	2.927		
	Level 6	20	11.60	1.273		
Working hours	Full-time	57	11.47	1.947	2.194* (.032)	
	Part-time	4	9.00	4.761		
Working contract period setting	Fixed	8	9.13	4.764	-3.166* (.002)	
	Non-fixed	53	11.64	1.388		
Business size	1-4 people	7	9.43	4.429	0.887 (.543)	
	1-4 people	8	12.00	0.000		
	10-29 people	12	11.08	3.175		
	30-49 people	1	12.00	-		
	50-69 people	1	12.00	-		

	70-99 people	4	10.50	1.732		
	100-299 people	9	11.44	1.667		
	300-499 people	1	12.00	-		
	500-999 people	1	12.00	-		
	More than 1000	16	12.00	0.000		
Housing type	General detached house	6	12.00	0.000	0.486 (816)	
	Multi-family detached house	7	11.71	.756		
	Multi-family house	10	10.40	3.204		
	General apartment	30	11.37	2.442		
	Multi-use housing	2	12.00	0.000		
	Non-residential housing(Shopping mall, factory)	2	12.00	0.000		
	National rental apartment	4	10.75	2.500		
House occupancy	Owned	36	11.33	2.473	0.557 (645)	
	Lease on a deposit basis	9	10.56	2.698		
	Monthly rent	9	11.44	1.667		
	Monthly rent without deposit	7	12.00	0.000		
Disability type	Physical disability	37	11.38	1.920	3.490** (002)	
	Brain lesion disorder	3	12.00	0.000		
	Visual disturbance	3	12.00	0.000		
	Sight disability	3	12.00	0.000		
	Language disorder	2	12.00	0.000		
	Mental retardation	3	12.00	0.000		
	Kidney trouble	1	12.00	-		
	Hepatopathy	1	12.00	-		
	Entrostomy, Urorrhea disorder	1	1.00	-		
	Non-registered disabled	7	10.86	3.024		

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

### 4.1.2 일용근로자 집단

일용근로자 집단의 인구사회학적 특성을 살펴보면, 성별은 남성 122명(66.7%), 여성 61명(33.3%)이었으며, 교육수준으로는 무학 21명(11.5%), 초등학교 72명(39.3%), 중학교 38명(20.8%), 고등학교 39명(21.3%), 전문대학 8명(4.4%), 대학교 5명(2.7%)로 나타났다. 장애인 등급으로 1급 3명(1.6%), 2급 6명(3.3%), 3급 36명(19.7%), 4급 39명(21.3%), 5급 38명(20.8%), 6급 54명(29.5%), 비등록장애인 7명(3.8%)로 나타났다. 근로계약기간 설정 여부에 대한 응답으로는 정해져 있다는 응답이 124명(67.8%), 정해져 있지 않다는 응답이 59명(32.2%)로 나

타났다. 사업장 규모에 대해서는 1명-4명 규모의 사업장이 57명(31.1%)으로 가장 많았으며, 주택유형으로는 일반단독주택 유형이 49명(26.8%)으로 가장 높게 나타났다. 주거면적으로는 평균 67.95㎡이며, 일한 개월 수는 12개월 이상이 76명(41.5%)로 가장 많았다. 장애종류로는 지체장애가 112명(61.2%)으로 가장 많았다. 집(등기상) 점유형태로는 자가 96명(52.5%)이며, 7개 권역별 지역구분을 살펴보면 수도권(인천, 경기)이 39명(21.3%)로 가장 높게 나타났다.

일용근로자의 일반적 특성에 따른 업무 지속성에 차이를 검증하기 위해 t-검증(t-test)과 일원분산분석(ANOVA)를 실시하였다. 분석결과, 유의한 차이가 나타난 변수로는 근로시간형태( $t = -2.626$ ,  $p < .05$ )에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 전일제( $M = 11.00$ )가 시간제( $M = 10.00$ )보다 업무의 지속성이 높은 것을 알 수 있었다. 또한, 주택유형( $t = 2.493$ ,  $p < .05$ )에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 일반 아파트( $M = 10.30$ )의 집단이 업무의 지속성이 높은 것을 알 수 있었다.

Table 3. Differences in work continuity according to general characteristics of daily workers

(n=183)						
Category	Grade	N	M	SD	t/F (p)	Scheffe test
Gender	Male	122	9.23	3.408	0.646 (.519)	
	Female	61	8.89	3.377		
Education level	uneducated	21	8.52	3.203	1.296 (.268)	
	Elementary School	72	8.97	3.394		
	Middle school	38	8.89	3.630		
	High school	39	9.21	3.585		
	College	8	10.75	1.753		
	University	5	12.00	0.000		
Disability rating	Level 1	3	8.67	-	0.615 (.718)	
	Level 2	6	11.00	6.351		
	Level 3	36	9.53	0.000		
	Level 4	39	8.87	0.000		
	Level 5	38	8.74	2.927		
	Level 6	54	9.22	1.273		
	Non-registered disabled	7	8.14	3.024		
Working hours	Full-time	102	11.00	2.169	2.626* (.010)	
	Part-time	81	10.00	1.990		
Working contract period setting	Fixed	124	10.48	2.109	-0.977 (.330)	
	Non-fixed	59	10.91	2.255		
Business size	1-4 people	57	9.57	3.568	0.997 (.446)	
	5-9 people	31	10.48	2.502		
	10-29 people	46	10.78	1.813		
	30-49 people	23	10.00	2.000		
	50-69 people	6	9.83	1.835		
	70-99 people	2	6.50	4.950		
	100-299 people	12	10.25	2.379		

	300-499 people	3	10.00	1.732		
	500-999 people	2	9.00	0.000		
	More than 1000	1	12.00	-		
Housing type	General detached house	49	8.04	3.541	2.493* (011)	
	Multi-family detached house	34	9.79	3.236		
	Multi-family house	20	9.25	3.522		
	Row house (Villa)	5	6.00	4.301		
	General apartment	46	10.30	2.640		
	The public housing	8	7.50	4.209		
	Multi-use housing	6	7.83	3.125		
	Non-residential housing(Shopping mall, factory)	1	10.00	-		
	A temporary building	1	6.00	-		
	National rental housing	13	9.77	3.032		
House occupancy	Owned	96	9.15	3.315	0.498 (737)	
	Lease on a deposit basis	18	9.56	3.148		
	Monthly rent	43	8.95	3.786		
	Monthly rent without deposit	3	6.67	5.033		
	Etc	23	9.26	3.063		
Disability type	Physical disability	112	8.75	3.558	0.638 (780)	
	Brain lesion disorder	6	9.00	4.290		
	Visual disturbance	23	9.87	2.599		
	Sight disability	18	9.83	2.706		
	Language disorder	2	10.50	2.121		
	Mental retardation	3	8.67	5.774		
	Mental handicap	4	10.25	3.500		
	Kidney trouble	5	10.20	4.025		
	Hepatopathy	1	12.00	-		
	Entrostomy, Urorrhea disorder	2	11.00	1.414		
Non-registered disabled	7	8.14	3.532			

\*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$

#### 4.2 상관관계 분석

본 연구에서는 측정변수들 간의 관련성을 분석하기 위하여 변수 간 공분산 계산에 의해 가장 폭넓게 사용되는 피어슨 상관계수를 사용하여 상관분석을 실시하였다. 그 결과는 Table 4, Table 5와 같이 나타났다. 분석결과 본 연구의 변수 간의 상관계수는 상용근로자 집단에서는 -0.333에서 0.151의 범위로 나타났으며, 일용근로자 집단에서는 -0.344에서 0.175의 범위로 나타났다.

상관분석의 결과에서 변수 간 상관계수가 0.90 이상이면 두 변수가 거의 같다고 할 수 있기 때문에 다중공선성의 문제를 야기 시킬 수 있는 가능성이 있다. 하지만 본 연구에서 사용될 변수에 대한 상관관계행렬에서는 이러한 변수가 없는 것으로 나타났다. 따라서 상관계수들이 통계적으로 유의한 수준이지만 0.9보다 작게 나타나 판별타당성이 확보된 것으로 판단할 수 있다.

Table 4. In a group of regular workers Correlation between variables

Category	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Gender	1								
Education level	-.097**	1							
Disability Rating	-.055*	-.076**	1						
Working hours	-.064*	-.069**	.018	1					
Establishment of labor contract period	-.045	.031	-.013	.088**	1				
Business size	-.095**	.272**	-.028	.065*	.005	1			
House type	-.012	.099**	.010	.003	.067*	.054*	1		
Residential area	-.333**	.188**	.031	.062*	.064*	.151**	.040	1	
Number of months worked	-.104**	.087**	-.014	-.009	.112**	.151**	.029	.073**	1

\*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$

Table 5. In a group of temporary workers Correlation between variables

Category	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Gender	1								
Education level	-.301**	1							
Disability Rating	-.045	-.152**	1						
Working hours	-.339**	.344**	-.052	1					
Establishment of labor contract period	-.011	.120**	-.022	.168**	1				
Business size	.045	.066*	-.006	-.069*	-.236**	1			
House type	-.063**	.182**	.044	.043	.028	.086**	1		
Residential area	-.201**	.140**	-.031	.028	.002	-.015	-.009	1	
Number of months worked	-.131	-.036	-.087	-.255*	.051	-.121	-.113	.175	1

\*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$

### 4.3 연구모형 분석

#### 4.3.1 상용근로자 업무 지속성에 영향을 미치는 요인에 관한 분석

본 연구에서는 장애인 상용근로자 업무 지속성에 영향을 미치는 요인에 대해 성별, 교육수준, 장애등급, 근로시간형태, 근로계약기간 설정여부, 사업장 규모, 주택유형, 주거면적, 집의 점유 형태 등이 어떠한 영향을 미치는지 분석하고자 한다.

우선 회귀분석의 기본적 가정의 충족 여부에 대해 잔차의 플롯을 확인하여 진단했다. 분석 결과, 가설에 관한 회귀 모형에서는 등분산성의 가정이 충족되었으며, DW 통계량은 0에 근접하면 인접 오차항 간에 양의 상관관계가 있는 것이며, 2에 근접하면 오차항 간에 독립성이 존재하는 것이며, 이 값이 4에 근접하면 인접 오차항 간에 음의 상관관계가 존재하는 것으로 판단하는데, DW통계량이 2.024로 기준치 2에 근접하게 나타나고 있어 독립성의 가정이 충족되었다. 또한 다중 공선성 진단 결과, 모든 독립변수에 관하여 VIF 통계량이 10 이하, 공차 한계 허용치가 0.1 이상으로 나타나 가설 검증을 위한 회귀분석에서는 다중 공선성이 나타나지 않은 것으로 확인되었다.

한편, 본 연구의 회귀분석 결과는 다음의 Table 6과 같다. 본 모형은 장애인 상용근로자의 특성인 성별, 교육수준, 장애등급, 근로시간형태, 근로계약기간 설정여부, 사업장 규모, 주택유형, 주거면적, 집의 점유 형태가 업무 지속성에 대해 3.6%를 설명하고 있다. 분석한 결과, 장애인 상용근로자 특성에 있어서 성별, 근로계약기간 설정여부, 사업장 규모가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Table 6. Analysis of factors affecting the continuity of work for regular workers

Independent variable	Dstandardizati on		S.T $\beta$	t-value	p-value
	B	S.E			
A constant	11.228	.898	-	12.503***	.000
Gender	-.370	.122	-.084	-3.033**	.002
Education level	.020	.032	.017	.623	.534
Disability Rating	-.039	.036	-.028	-1.081	.280
Working hours	-.511	.402	-.033	-1.270	.204
Establishment of labor contract period	.701	.171	.106	4.090***	.000

Business size	.039	.012	.091	3.373**	.001
House type	.010	.016	.016	.611	.542
Residential area	.002	.001	.048	1.600	.110
House occupancy	-.033	.035	-.027	-.961	.337
$R^2 = .042$ , $adj. R^2 = .036$ , $F = 7.015(df1=9, df2=1444)$ , $p = .000$					
*** $p < .001$ , ** $p < .01$ , * $p < .05$ , DW=2.024					

자세한 회귀분석 결과를 살펴보면, 장애인 상용근로자의 특성 중, 성별( $\beta = -.084$ ,  $t = -3.033$ ,  $p < .01$ ), 근로계약기간 설정여부( $\beta = .106$ ,  $t = 4.090$ ,  $p < .001$ ), 사업장규모( $\beta = .091$ ,  $t = 3.373$ ,  $p < .01$ )는 장애인 상용근로자 업무 지속성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러므로 장애인 상용근로자의 특성 중, 성별의 경우 남성일수록, 근로계약기간 설정이 정해져 있지 않을수록, 사업장 규모 수준이 클수록 업무 지속성이 높아짐을 알 수 있다.

우선 회귀분석의 기본적 가정의 충족 여부에 대해 잔차의 플롯을 확인하여 진단했다. 분석 결과, 가설에 관한 회귀 모형에서는 등분산성의 가정이 충족되었으며, DW 통계량은 0에 근접하면 인접 오차항 간에 양의 상관관계가 있는 것이며, 2에 근접하면 오차항 간에 독립성이 존재하는 것이며, 이 값이 4에 근접하면 인접 오차항 간에 음의 상관관계가 존재하는 것으로 판단하는데, DW통계량이 2.024로 기준치 2에 근접하게 나타나고 있어 독립성의 가정이 충족되었다. 또한 다중 공선성 진단 결과, 모든 독립변수에 관하여 VIF 통계량이 10 이하, 공차 한계 허용치가 0.1 이상으로 나타나 가설 검증을 위한 회귀분석에서는 다중 공선성이 나타나지 않은 것으로 확인되었다.

#### 4.3.2 일용근로자 업무 지속성에 영향을 미치는 요인에 관한 분석

본 연구에서는 장애인 일용근로자 업무 지속성에 영향을 미치는 요인에 대해 성별, 교육수준, 장애등급, 근로시간형태, 근로계약기간 설정여부, 사업장 규모, 주택유형, 주거면적, 집의 점유 형태 등이 어떠한 영향을 미치는지 분석하고자 한다.

우선 회귀분석의 기본적 가정의 충족 여부에 대해 잔차의 플롯을 확인하여 진단했다. 분석 결과, 가설에 관한 회귀 모형에서는 등분산성의 가정이 충족되었으며, DW 통계량은 0에 근접하면 인접 오차항 간에 양의 상관관계가 있는 것이며, 2에 근접하면 오차항 간에 독립성이 존재하는 것이며, 이 값이 4에 근접하면 인접 오차항 간에

음의 상관관계가 존재하는 것으로 판단하는데, DW통계량이 1.979로 기준치 2에 근접하게 나타나고 있어 독립성의 가정이 충족되었다. 또한 다중 공선성 진단 결과, 모든 독립변수에 관하여 VIF 통계량이 10 이하, 공차 한계 허용치가 0.1 이상으로 나타나 가설 검증을 위한 회귀분석에서는 다중 공선성이 나타나지 않은 것으로 확인되었다.

한편, 본 연구의 회귀분석 결과는 다음의 Table 7과 같다. 본 모형은 장애인 일용근로자의 특성인 성별, 교육 수준, 장애등급, 근로시간형태, 근로계약기간 설정여부, 사업장 규모, 주택유형, 주거면적, 집의 점유 형태가 업무 지속성에 대해 3.7%를 설명하고 있다. 분석한 결과, 장애인 임시 일용근로자 특성에 있어서 근로시간형태, 사업장 규모, 주거 면적이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Table 7. Analysis of factors affecting the continuity of work for temporary workers

Independent variable	Destandardization		S.T $\beta$	t-value	p-value
	B	S.E			
A constant	9.573	.504		18.980***	.000
Gender	-.007	.145	-.002	-.050	.960
Education level	-.004	.049	-.003	-.089	.929
Disability Rating	-.013	.045	-.008	-.281	.778
Working hours	.701	.153	.141	4.571***	.000
Establishment of labor contract period	-.278	.144	-.056	-1.934	.053
Business size	-.118	.028	-.120	-4.202***	.000
House type	.044	.023	.054	1.938	.053
Residential area	.007	.002	.082	2.819**	.005
House occupancy	.017	.049	.010	.345	.730
$R^2=.044$ , $adj.R^2=.037$ , $F=6.443(df1=9, df2=1262)$ , $p=.000$					
** $p<.001$ , * $p<.01$ , $p<.05$ , DW=1.979					

자세한 회귀분석 결과를 살펴보면, 장애인 일용근로자의 특성 중, 근로시간형태( $\beta=.141$ ,  $t=4.571$ ,  $p<.001$ ), 사업장규모( $\beta=-.120$ ,  $t=-4.202$ ,  $p<.001$ ), 주거면적( $\beta=.082$ ,  $t=2.819$ ,  $p<.01$ )은 장애인 일용근로자 업무 지속성에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러므로 장애인 일용근로자의 특성 중, 근로시간형태의 경우 전일제 일수록, 사업장 규모 수준이 클수록, 주거 면적이

넓을수록 업무 지속성이 높아짐을 알 수 있다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구에서 분석을 실시한 결과는 다음과 같다. 첫째, '장애인 상용근로자는 근로계약 설정여부에 따라 직업유지 기간에 영향을 줄 것이다.'에 대한 분석 결과, 상용근로자의 경우 계약기간이 정해져 있지 않음이 53명(86.9%)로 높게 나타났다. 둘째, '장애인 일용근로자는 근로계약 설정여부에 따라 직업유지 기간에 영향을 줄 것이다.'의 분석 결과, 계약기간이 정해져 있음이 124명(67.8%)으로 높게 나타났다. 일한 개월 수(月)는 상용근로자는 12개월 이상 54명(88.5%), 임시 일용근로자는 12개월 이상 76명(41.5%)로 나타났다.

두 연구문제를 분석하면, 상용근로자는 계약기간 설정이 없는 경우 53명(86.9%)로 12개월 이상 직업유지가 많은 것으로 나타나고, 일용근로자는 계약기간이 정해져 있는 근로자가 124명(67.8%)로 12개월 이상 직업유지가 많은 것으로 나타났다. 이는 계약기간의 설정유무는 장애인들의 직업유지에 있어 유의미한 것으로 나타나 이 연구가 의미가 있음을 시사한다.

사업장규모의 경우 50인 이상의 사업장은 상용근로자가 33명(54%)가 높고, 일용근로자 25명(14.2%)으로 낮게 나타났다. 50인 이하의 사업장은 상용근로자는 28명(45.9%), 일용근로자 157명(85.7%)으로 나타났다. 상용근로자의 50인 이상의 기업체의 경우 장애인 고용에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다는 결과와 일치하였다[24]. 기업체 규모가 클수록 근속기간도 길어지고 [25]. 직업유지에 긍정적인 영향을 준다는 연구 결과와 일맥상통한다[15]. 상용직의 경우 기업체에서 장애인고용의무제도가 장애인의 취업기회를 확대하는데 큰 역할을 하였다는 결과와 일치한다[26].

따라서 장애인의 적절한 직업유지를 위하여 사업주는 작업지도원 배치와 중증장애인 등을 고용하여 기준에서 정한 자격을 갖춘 작업지도원을 위촉, 선임, 배치하여 작업지도 고용관리비용 지원해 주는 제도를 활용하는 것이 필요함을 시사한다[27].

취업 장애인의 직업유지에 미치는 영향에 대한 인구사회학적 특성 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 상용근로자 특성의 경우 남자일수록 근로계약 설정이 정해지지 않을수록 업무 지속성이 높아짐을 알 수 있었다. 임시 일용근로자의 경우 사업장 규모가 클수

록 장애인 고용 비율이 더 낮아지는 현상이 있는 것으로 나타났다는 결과와 일치하였다[28]. 2000년에 개정·공포된 '장애인고용촉진 및 직업재활법'은 장애인 고용을 강제 의무사항으로 적용하고 있지만, 기업체의 장애인 고용 비율은 2018년 1.42%로 2017년 대비 1.47%로 0.05%p 감소한 것으로 발표하였다[29]. 이와 같이 기업체의 경우 장애인 고용에 유의미한 영향을 미치며, 남성이 직업유지 기간이 긴 것으로 나타나 본 연구의 결과가 일치하였다[30].

상용근로자의 특성에 대한 분석 결과 남성 59명(96.7%), 여성 2명(3.3%)으로 남성들의 상용근로자 비율이 여성에 비하여 더 많다. 이로써 여성장애인은 장애와 성(性)으로 이중 차별을 받고 있음을 반영하는 결과라 볼 수 있다[28]. 교육수준 특성 결과는 의무교육을 받는 고등학교까지의 학력은 35명(57.4%), 전문대학이상 고학력은 26명(42.7%)으로 고학력 교육수준의 근로자가 적게 나타나 장애인들의 교육수준 향상을 위한 지원들이 강화되어야 한다[31]. 장애인 등급으로는 장애가 심한장애(1급~3급) 11명(18%), 장애가 심하지 않은 장애(4급~6급) 33명(70.5%), 장애가 심하지 않은 장애일수록 취업률이 높은 것으로 나타나 장애가 심한장애인들에게 취업 혜택이 요구된다[31]. 직업적 중증장애인의 경우, 근로능력에 대한 부정적 선입견 등의 영향으로 고용이 더욱 힘든 상황에 봉착되고 있어, 중증장애인의 고용률 강화를 위한 정부 및 지자체의 특별한 고용정책의 강화와 해당 민간기업체의 중증장애인의 고용률 재고를 위한 방안이 모색되어야 하며[27], 장애인들도 개개인의 특성과 기능에 따라 충분히 직업적 역량을 갖출 수 있고 자신의 장점을 발휘하여 노동 시장의 일원으로 직업현장을 통해 보여주고 있다[32]. 장애인도 국민으로서 취업하여 인간다운 생활을 누릴 권리가 있다[33].

둘째, 일용근로자의 특성에 대한 분석 결과, 근로시간이 전일제 일수록, 사업장 규모가 작을수록, 주거 면적이 넓을수록 업무 지속성이 높아짐을 알 수 있었다. 대규모 기업체의 경우 고용에 영향을 미치는 것으로 나타난 결과와 일치하였다[24]. 또한 주당 시간이 40시간 미만일 경우에 유의미한 결과를 보였다는 점이 일치하였다. 시간제 근로자일수록 직업유지가 높았다는 결과와 일치하였다[30].

셋째, 상용근로자와 임시 일용근로자의 공통점으로는 남성의 직업유지 기간이 긴 것으로 나타나 본 연구와 결과가 일치하였다[30]. 장애종류중 지체장애인의 상용근로자는 37명(60.7%), 일용근로자 112명(61.2%)로 높게 나타났다. 또한 장애종류 중 안면장애, 뇌전증장애, 자폐

성장애 근로자는 없는 것으로 나타났다. 이는 장애 특성을 고려하지 못한 결과이며, 기업체에서 장애인 근로자 채용이 용이하지 않은 이유로 장애인에게 적합한 직무가 부족하거나 찾지 못하고 있다[29].

일한 개월 수(月)는 12개월 이상이 상용근로자 54명(88.5%), 일용근로자 76명(41.5%)로 가장 높게 나타났다. 집의 등기상 점유형태는 자가 비율이 상용근로자 36명(59.0%), 일용근로자 96명(52.5%)로 높게 나타났다.

장애인들에게 있어서 직업은 선택을 하는 것도 어렵지만 지속적인 직업을 유지하는 것은 더욱 어려운 문제이다. 그뿐만 아니라 자신의 직업에 대한 만족이 없다면 직업생활의 전반에 미치는 영향은 퇴직과 이직을 초래할 가능성이 매우 높기 때문에 장애인들에게 취업을 장려하고, 직무만족과 직업유지를 할 수 있는 환경을 조성해 주는 것이 무엇보다도 필요하다.

따라서 장애인 직업안정화를 위하여 고용활성화 및 고용안정에 있어 고용 상, 장애차별 해소가 중요하다는 점을 시사하고 있으며 의무고용제도는 장애인의 고용 활성화와 안정에 기여한다고 사료된다. 또한 장애유형과 장애 등급에 따른 정책대상을 구분하여 장애인들의 특성에 부합하는 고용안정 제도의 필요성이 대두된다[7].

한 명의 장애인을 취업시키기 위하여 직업훈련, 직업 배치, 제도지원 등을 개발하고 수많은 노력이 동반되었을 때 비로소 가능하다. 이런 노력에도 불구하고 직업유지가 되지 않는다면 직업유지 및 고용안정은 되지 못하고 장애인 당사자에게 좌절과 슬픔으로 남을 것이다[34].

현재 우리나라 대부분 장애인 고용정책은 고용촉진을 목표로 설정되어 있다. 그러나 이런 목표에 초점을 둘 것이 아니라 유연한 서비스를 제공하고 취업의 질을 높이며 장애인 취업에 필요한 기본 요건을 채우기 위하여 지속적인 훈련 및 재활이 필요하다[1]. 적절한 노동시간인 8시간의 근로시간 중, 100% 정규직으로 근무하는 장애인 근로사업장은 근로시간이 길수록, 남성일수록 근로지속성이 높은 것으로 나타날 뿐만 아니라 자기개발 또는 기술을 습득할 기회도 많다는 결과를 보고하였다[35]. 따라서 장애인이 사회와 소통하면서 만족한 삶을 살거나 경제적으로 좀 더 나은 삶을 살기 위해 근로지속성은 중요한 문제이다[36].

본 연구를 통한 제언은 다음과 같다.

첫째, 연구결과 특정 장애인들의 미취업은 장애 특성을 고려하지 못한 직종으로 장애인들에게 선택권 및 자기결정권에 어려움이 발생하고 있어 국가는 다양한 직종 및 직무개발로 직업을 선택할 수 있는 기회를 제공하여

야 한다. 둘째, 일용근로자들이 근무한 소규모 기업의 장애인 취업 증가는 기업의 규모에 영향을 받고 있는 고용 부담금의 다양화가 요구된다. 우리나라의 장애인 고용 정책은 기업체에서 장애인 고용 여부를 선택하도록 되어 있다. 이는 대기업의 장애인 고용 문제를 해결하기 위해 고용부담금의 납부 기준 및 방식을 다양하게 할 필요성이 있다. 또한 소규모 기업의 경우 장애인을 고용하지 않아도 고용부담금을 납부할 필요성이 없기 때문에 장애인 고용 의무사항을 적극적인 의지를 가지고 있지 않아 효과성을 높이는 정책을 전개해야 할 것으로 사료된다.

본 연구는 다음과 같은 한계점을 갖고 있다. 이 연구의 결과를 바탕으로 장애인의 직업유지에 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 변인에 대해서는 후속연구도 필요하다. 이를 위해서는 무엇보다 국가기관 수준에서 이루어지고 있는 복지패널 조사가 보다 충실하게 이루어질 필요가 있다. 조사대상 수가 수천 명에 이르고 있기 때문에 자료의 충실성과 신빙성은 어느 정도 인정이 된다고 볼 수 있으나, 조사 변수가 매우 많기 때문에 변수 개별적으로 보면 유의미한 수가 많지 않은 복지패널의 원자료를 분석대상으로 연구를 할 때 변수들 사이의 표집크기의 상이함으로 통계처리가 불가능한 점도 발견되는 경우가 있다. 이에 패널자료를 활용 시, 이러한 점을 염두 하여 분석을 할 필요가 있다.

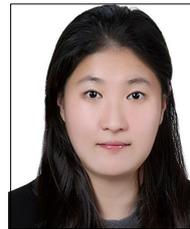
## References

- [1] K. Y. Park, *The social organization of the employment service experience of people with developmental disabilities: An analysis based on institutional ethnography*. Doctoral thesis, Sungkonghoe University, Seoul, Korea, pp.3-4, 2019.
- [2] J. E. Park, *A case study of the participation in a psychiatric vocational rehabilitation and the recovery of the participants: Focusing on the psychiatric rehabilitation center barista training program*. Doctoral thesis, Seoul National University, Seoul, Korea, pp.5-7, 2017.
- [3] M. D. Bell, "Clinical benefit of paid work activity in schizophrenia", *Schizophrenia Bulletin*, Vol.22, No.1, pp.51-62, 1996.  
DOI: <https://doi.org/10.1093/schbul/22.1.51>
- [4] S. Y. Yoon, T. W. Kim, "The multidimensional effect of the employment of the disabled and the dynamics within the labor market of the disabled workers", *Disability & Employment*, Vol.29, No.1, pp.61-92, 2019.
- [5] H. L. Lee, "The analysis of job retention factor of employees with disability according to occupational categories of jobs", *Journal of Special Education*, Vol.8, No.4, pp.263-291, 2007.
- [6] Ministry of Health and Welfare, *Disabled people survey*, [www.mohw.go.kr](http://www.mohw.go.kr), 2017.
- [7] J. H. Nam, A study of influential factors affecting labor market entry and jobretention possibilities of persons with disabilities, Doctoral thesis, Chung-ang University, Seoul, Korea, pp.24-26, 2014.
- [8] B. K. Kim, Y. H. Nam, "Determinants of employment for the people with disability in enterprise", *Disability & Employment*, Vol.24, No.4, pp.119-221, 2014.  
DOI: <https://doi.org/10.15707/disem.2014.24.4.009>
- [9] J. H. Do, E. Y. Yoo, "Correlations between job requirement and job satisfaction in workers with disabilities", *Journal of Korean Society of Occupational Therapy*, Vol.28, No.1, pp.69-80, 2020.
- [10] B. H. Lee, S. H. Lee, "The effect of perceived discrimination on job retention in people with disabilities: Focused on the moderating effect of life satisfaction", *Health and Social Welfare Review*, Vol.36, No.2, pp.227-257, 2016.  
DOI: <https://doi.org/10.15709/hswr.2016.36.2.227>
- [11] S. S. Yang, *The effect of work environment of job disabled people on job satisfaction and job maintenance*. Doctoral thesis, Calvin University, Yongin, Korea, pp.25-28, 2019.
- [12] H. S. Seo, *A study on roles of mothers of people with intellectual disabilities for Job maintenance*. Master's thesis, Dankuk University, Yongin, Korea, pp.13-17, 2014.
- [13] K. J. Lee, "A study on the factors affecting on the duration of job maintenance for people with psychiatric disabilities", *Disability & Employment*, Vol.13, No.4, pp.21-51, 2003.
- [14] Y. C. Beon, J. S. Lee, "A study on factors affecting duration of job maintenance of people with disabilities of Korea", *Disability & Employment*, Vol.15, No.1, pp.153-171, 2005.
- [15] S. S. Kim, J. Y. Lee, "The effects of discrimination experience of the disabled on job retention: Centered on the discrimination experience in the workplace", *The Journal of Humanities and Social Science*, Vol.10, No.2, pp.1381-1396, 2019.  
DOI: <https://doi.org/10.22143/hss21.10.2.98>
- [16] J. H. Seo, S. Y. Lee, "A study on the change types and predictors of quality of employment of workers with disabilities through good job sequencing", Institute of Special Education & Rehabilitation Science, Daegu University, Vol.57, No.2, pp.321-356, 2018.  
DOI: <https://doi.org/10.23944/isers.2018.06.57.2.15>
- [17] Y. S. Oh, A influential factor analysis of handicapped employment, Master's thesis, Sungkyunkwan University, Seoul, Korea, pp.45-49, 2008.
- [18] J. H. Nam, "Factors affecting on the employment maintenance possibilities of the aged people with

- disabilities”, *Disability & Employment*, Vol.27, No.3, pp.33-56, 2017.  
DOI: <https://doi.org/10.15707/disem.2017.27.3.002>
- [19] K. Y. Shin, K. K. Ko, “The effect of employment subsidies on private firms’ decisions to employ disabled people: Marginal effect analyses of factors related to employment decisions”, *Korean Public Administration Review*, Vol.53, No.1, pp.223-252, 2019.  
DOI: <https://doi.org/10.18333/kpar.53.1.223>
- [20] J. H. Nam, S. Y. Cho, “A study on impact factors for severe disabilities’ job maintenance”, *Journal of Rehabilitation Research*, Vol.16, No.4, pp.137-156, 2012.
- [21] C. S. Lee, M. S. Kim, “A study on the characteristics affecting job maintenance of the workers with disabilities”, *Disability & Employment*, Vol.26, No.2, pp.107-131, 2016.  
DOI: <https://doi.org/10.15707/disem.2013.23.1.013>
- [22] Korea Employment Agency for Persons with Disabilities [Employment Development Institute], 2018 Survey on the employment status of the disabled in business (Report No. 2018-04). Retrieved from :  
<https://edi.kead.or.kr/BoardType01.do?bid=21&mid=49>
- [23] S. H. Hwang, K. M. Lee, Occupational therapy in vocational rehabilitation. Paju, KR: Koonja, 2017.
- [24] C. M. Kim, “Factors affecting the firm employment of persons with disabilities”, *GRI Review*, Vol.21, No.1, pp.187-218, 2019.
- [25] P. S. Kang, J. J. Lee, “Determinant of employment for the people with disability in business”, *Disability & Employment*, Vol.20, No.1, pp.107-206, 2019.  
DOI:<https://doi.org/10.15707/disem.2010.20.1.008>
- [26] S. H. Kang, Y. K. Son, “A study on the factors affecting duration of job maintenance of persons with brain disorder”, *Korean Social Security Studies*, Vol.24, No.3, pp.199-224, 2008.
- [27] Comprehensive Information Collection for People with Developmental Disabilities, Korea Intellectual Disability Welfare Association, 2012.
- [28] Ministry of Employment and Labor Press Releases, 2011. 4. 20.
- [29] Employment Survey for the Disabled in 2019, Korea Employment Development Agency for the Disabled.
- [30] E. L. Back, “A study on the characteristics of elderly women with disabilities and the need for welfare services”, *Chongshin University Proceedings*, Vol.27, pp.114-146, 2007.
- [31] Y. H. Nam, “A study on how to cope with disability workers’ turnover”, *Korea Employment Agency for the Disabled / Employment Development Institute*, No.4, pp.1-115, 2003.
- [32] Y. H. Lim, *A study on the disability perspective in articles by network text analysis and content analysis : focused on the types of disability in the welfare law for disabled persons*, Doctoral thesis, Kyonggi University, Suwon, Korea, pp.75-80, 2019.
- [33] S. H. Cho, “Sheltered workshops and minimum wage exemptions for persons with disabilities”, *The Journal of Labor Law*, Vol.41, pp.253-311, 2017.
- [34] S. J. Kim, *Support plan for stable working life of the disabled*, Korea Disabled Development Institute, pp.1-3, 2014.
- [35] H. J. Kim, *Comparative study on decent jobs for the workers with developmental disabilities in exemplary companies and sheltered workshops*, Master’s thesis, Korea Nazarene University, Cheonan, Korea, pp.68-72, 2016.
- [36] H. S. Lim, J. R. Yoon, “A study on the types of perception of well-aging for recognized by people with middle and old age development disabilities using vocational rehabilitation facilities for the disabled”, *Journal of Disability and Welfare*, Vol.44, No.44, pp.183-211, 2019.  
DOI: <https://doi.org/10.24226/jvr.2018.4.28.2.19>

현 다 경(Ta Kyung Hyun)

[정회원]



- 2007년 5월 : 일리노이스 주립대 (Illinois State Univ at Carbondale) 사회복지학과 학사
- 2008년 8월 : 뉴욕 주립대(State of New York at Binghamton) 사회복지학과 석사

- 2017년 8월 : 경기대학교 일반대학원 사회복지학과 (사회복지학박사)
- 2020년 1월 ~ 현재 : 장애인직업재활시설 군갑스 팀장

<관심분야>

노인, 청소년, 장애인, 사회복지실천, 사회복지정책

임 옥 희(Ok Hee Lim)

[정회원]



- 2011년 8월 : 경기대학교 사회복지대학원 아동복지학과 석사
- 2019년 2월 : 경기대학교 일반대학원 사회복지학과 (사회복지학박사)
- 2017년 12월 ~ 현재 : 장애인직업재활시설 군갑스 원장

<관심분야>

장애인, 아동, 다문화, 빅데이터, 사회복지정책